

命 令 書

申立人 X  
同 全日本港湾労働組合関東地方横浜支部  
  
被申立人 宇徳陸運株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対し、次の措置を含め昭和53年4月8日づけ解雇がなかったと同様の状態にしなければならない。
  - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
  - (2) 解雇の日から原職復帰までの間支払われるべきはずであった賃金、諸手当相当額に年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から5日以内に縦50センチメートル、横1メートル以上の白紙に下記のとおり墨書し、全従業員の見易い場所3か所に14日間掲示しなければならない。

誓 約 書

貴組合の組合員X氏に対する昭和53年4月8日づけの解雇について、神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

会社は、これにつき深く反省するとともに、今後はかかる行為を再びくりかえさないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

X殿

全日本港湾労働組合関東地方横浜支部

執行委員長 A1 殿

宇徳陸運株式会社

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人宇徳陸運株式会社（以下「会社」という。）は、昭和40年4月5日設立され、肩書地（編注、横浜市）に本社を置き、本件申立時従業員約118名を雇用する一般貨物運送事業、車輛整備事業、コンテナ整備事業等を目的とする資本金4,000万円の株式会社である。
- (2) 申立人全日本港湾労働組合関東地方横浜支部（以下「支部」という。）は、横浜地区の港湾関係労働者を中心に結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約1,395名であり、会社の支部所属の組合員は申立人Xを含め8名である。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は昭和45年5月1日運転手として会社に入社し、3か月の試用期間後宇徳陸運労働組合（以下「宇徳労組」という。）に加入し、昭和49年9月同労組の書記次長

に、翌年9月には副委員長にそれぞれ任期1年で就任した。しかし昭和53年3月31日付けで支部に加入し、4月3日に宇徳労組に脱退届を提出したため、会社と宇徳労組のユニオンショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）に基づき、会社から30日分の平均賃金315,530円を提供（但し、Xは受領を拒否したため、同年4月10日会社はこれを供託した。）されたうえ、同年同月8日解雇された。

## 2 宇徳労組と支部

会社内には会社設立の年の秋、同社の従業員のみによって結成された宇徳労組があり、同労組を昭和50年12月18日脱退し、支部に加入した3名の組合員がでるまで、同労組は会社内における唯一の労働組合であった。会社と宇徳労組との労使関係は月1回乃至2回開催される会社役員と担当職員及び組合執行委員全員で構成する労使懇談会（昭和52年2月に労使協議会と改称する。）において労使相互の意思疎通が図られ、同時にそれが労働条件の維持改善につき事実上団体交渉の役割を果たしてきた。その後宇徳労組は昭和52年2月16日団体加入の方式で横浜港湾労働組合連合会（以下「浜港労連」という。）に加盟した。なお、宇徳労組の本件申立時の組合員数は72名である。

支部は上記脱退者3名の加入を認めると同時に、ただちに会社と交渉を持ち、その後は支部独自に会社と賃金、一時金、年金等の労働条件につき交渉して来た。組合員も昭和51年2月、3月、4月、各1名が宇徳労組を脱退して支部に加入し爾来会社内には二つの労働組合が併存することになった。

## 3 会社と宇徳労組との労働協約締結に至る経過

(1) 宇徳労組は昭和49年9月21日開催された第9回定期大会において運動方針の一つにユ・シ協定の締結を決め、同年11月に開かれた労使懇談会に提案したが、会社から不問に付された。

そして昭和50年10月27日の宇徳労組第10回定期大会にはユ・シ協定の締結は運動方針に掲げられなかった。

(2) ところが前記のとおり同年12月18日3名の脱退者が出たため、同年同月23日急遽労使懇談会が開かれ、ユ・シ協定の締結が議題となり、その検討のための小委員会設置が、会社から提案された。

(3) しかし、昭和51年1月9日の宇徳労組執行委員会ではユ・シ協定の件は会社内において2組合が存在する現状では妥当でないとの反対意見もあり、会社の出方を持つということで保留となり、翌日開かれた労使懇談会でも脱退者が出た直後のことであり時期を待った方がよいとの意見であった。その後9月の次期定期大会まで執行委員会の意見がまとまらずユ・シ協定は労使懇談会の議題に上らなかった。

(4) この間同年2月6日宇徳労組執行委員会では上部団体加入の件が審議され、一部委員の反対もあったが、同年同月10日の臨時大会において浜港労連加盟が議決された。

その投票の結果は浜港労連加盟46票、支部加盟16票、白紙4票であった。

(5) 同年5月には前年12月18日支部に加入したA2は再び支部を脱退し、いずれの労働組合にも加入しなかった。

(6) 同年9月25日の宇徳労組第11回定期大会において、ユ・シ協定を含む労働協約締結の件が再び運動方針として採択され、同日C1新委員長を含め新役員が選任された。

(7) 上記定期大会直後の同年10月9日の第1回労使協議会ではユ・シ協定を含む労働協約締結のための具体化の方策が協議され、同年12月11日宇徳労組は労使協議会に労働協約原案を提出した。

翌年1月22日労使協議会は労働協約締結のための労使各4名の委員からなる専門委員会を設置し、

同委員会は同年同月29日から各週土曜日に上記原案を中心に逐条審議を進め、同年4月初旬労働協約原案をまとめた。この間浜港労連からそれぞれ数回委員長、副委員長が出席早期締結を要請し、会社からも社長、B2専務が出席した。

- (8) 宇徳労組は同年4月12日臨時大会においてユ・シ協定を含む上記労働協約原案の承認を得た後、同年7月18日若干の字句修正のうえ協約に調印した。当時従業員109名中宇徳労組の組合員は66名であった。

#### 4 ユ・シ協定について

労働協約のうちユ・シ協定に関する第7条及び第8条は次のとおりである。

「(組合員の範囲)

第7条 会社の従業員は、組合員でなければならない。但し、会社と組合が協議の上認めた者を除く。

(了解事項)

この協約でいう従業員とは、運転職、整備職及び給油職にある者をいう。

(組合除名者、脱退者の解雇)

第8条 組合が組合員を除名した場合又は組合員が組合を脱退した場合は、組合は除名又は脱退の理由を付して会社に通告し、会社は本人より事情を聴取し、除名又は脱退の日をもって解雇する。

2. 本条により解雇した者を会社は再採用してはならない。」

さらに第63条第2項には「労使協議会において決定した事項の効力は、本協定に優先する。」とあり、協約調印の日の昭和52年7月18日付労使協議会議事録は、協約第7条組合員の範囲から除く者として、1 課長代理以上の管理職 2 事務職 3 嘱託、顧問、試傭職及び臨時雇傭職 4 本議事録作成の時点で既に他の労働組合に加入している者 5 その他会社と組合が協議の上認めた者 と定めている。なお、上記労働協約は第5条で「会社は組合をもって第7条に示す組合員を代表する唯一の交渉団体と認める。」と定めている。

その結果事務職の従業員や支部の組合員、協約締結時いずれの労働組合にも属していない現業の従業員A2も上記協約の第7条及び第8条適用は除外されることになった。

#### 5 X解雇の経過

(1) Xは宇徳労組役員在任中は、ユ・シ協定の締結や同労組の上部団体加盟には反対の意見を有し、執行委員会や組合大会においてその意思を表明してきたが、昭和51年9月の宇徳労組の第11回定期大会には役員に選任されなかった。その後、既に見たとおりの経過によりユ・シ協定を含む労働協約が締結されたが、Xは、これらを含めた宇徳労組の運動方針に対し会社と癒着していると批判的意見を抱いてきたが、昭和53年3月末頃会社が大井営業所に掲載すべく従業員に託した会社の昭和53年度災害防止計画案が従前と異なり、労働条件にかかわる賞罰の規定を定め特に交通違反により行政処分を受けた者に対する出勤停止の罰則がなんら組合員の意見を徴することなく記載されていることを知るにおよんで宇徳労組脱退を決意したとして昭和53年3月31日付で支部に加入した。

(2) しかしXは宇徳労組に対する3月31日付けの脱退届を同僚に託したため、現実に宇徳労組に提出されたのは4月3日であった。同日付で支部も会社にXの加入通知を発送し、これは会社に翌日送達された。

(3) 4月4日宇徳労組はX脱退問題で執行委員会を招集し、宇徳労組委員長C1と書記長C2がXの脱退理由を聞いた後、執行委員会は前記脱退届を受理しないことにし、直ちに同委員会を賞罰委

員会に切替え、春闘時の団結の必要なときに脱退したこと、慎重審議したユ・シ協定は無効との暴言を吐いたことを理由にXを除名することにした。しかし、執行委員以外の2名の賞罰委員会委員には開催通知がなされず、その出席もなかった。

なお、組合規約第64条乃至第66条は次のとおりである。

「第64条（懲罰） 組合の規約に違反し、団結を乱し或は名誉を毀損した組合員に対しては、総会の決議に依り組合の名に於て懲罰する。懲罰の種類は次の通りとする。

1. 戒告 組合員が規約違反、活動不参加、名誉毀損、秘密漏洩などを計3回以上為し、その都度警告をしても言動を改めない場合
2. 解任 組合の役員が前項に該当した場合
3. 権利の一時停止 戒告が2回以上に及んだ場合
4. 除名 第3項の懲罰を2回以上受け、なお改俊せず団結を乱す行為をした場合

第65条（賞罰委員会） 組合員の賞罰に関しては賞罰委員会を設け、慎重な審議を行いその結果を総会に報告しなければならない。

第66条（抗弁） 組合員の懲罰が附議された場合、当該組合員は懲罰委員会及び総会に先立って抗弁の機会を与えられる。」

同日会社も役員会を開催し、X脱退問題を協議した。

- (4) 昭和53年4月5日宇徳労組は臨時大会を開催（組合員68名中53名が出席）し、X除名を賛成47票白紙3票棄権3票で議決したが組合規約による抗弁の機会を与えなかった。そして同日各職場の掲示板にその旨掲載したが、Xには直接除名通告はしなかった。
- (5) 翌日C3浜港労連委員長とC1宇徳労組委員長が会社を訪れ、社長にXの除名通知及び脱退届の写を持参し会社に厳重処分を求めるとともに管理職は毅然たる態度で（支部）組合員に対し業務上の指導をしてくれと申し入れた。
- (6) 会社は、Xを通常の勤務から外し待機させたうえ、同月7日常勤役員会を開催し、もう一度Xに会い宇徳労組脱退の翻意をうながし、もし翻意した場合には宇徳労組にも働きかけ同人を受け入れるよう交渉する方針を決めた。そこで同日社長が電話でC3委員長に会見を申し入れたところ、同委員長から組合員はXに対して悪感情を持っており、会社が毅然たる態度を示さない限り浜港労連としては会社と対決せざるをえないことわれ、同月8日には社長、B2専務、B3総務課長の3人がXに話しをしようとしたがこれも仕事以外のことでは会わないと拒否された。会社からの解雇通告はその直後に行われた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

- 1 申立人らは、同一会社に複数組合が存在する場合に一方の組合との間に締結されたユ・シ協定の効力は他方の組合に及ばないとし、そのユ・シ協定に基づき当該組合を脱退して他方の組合に加入した組合員を会社が除名通告により解雇することは、本来平等に保障すべき組合の団結権を不当に侵害するもので不当労働行為意思を有するものであり、申立人Xに対しては労働組合法第7条第1号本文の不利益取扱いであり、申立人支部に対しては同法第7条第3号の組合運営に対する支配介入行為であると主張する。これに対し被申立人は、本件解雇はユ・シ協定に基づく協約上の義務の履行で、締結組合からその厳正な履行を迫られた会社としてはやむを得ない措置でなんら不当労働行為意思を有するものではなく、また、複数組合の存在する場合の一方の組合と結んだユ・シ協定の効力が他方の組合員に及ぶか否かということとユ・シ協定を締結した労働組合から脱退もしく

は除名された者が他の組合に加入した場合のユ・シ協定の効力は区別して扱うべきで、後者は特段の事情なき限り締結組合の組合員として協定遵守義務があり、解雇の危険を認識した上の行為であり、また、組織に対する背信的行為であるからその効力を排除すべき理由はなく本件解雇は有効であり不当労働行為ではないと反論する。

よって以下順次判断する。

- 2 労働組合が使用者とユ・シ協定を締結するのはこれによって労働組合の団結を維持強化することを目的とするものである。

しかしながら同一企業内に二つの労働組合が併存する場合、その一方の組合と締結されたユ・シ協定の効力を他方の組合に及ぼすことは一方の組合の団結権の擁護とはなっても、その反面他方組合の団結権を侵害する支配介入行為となるので許されないと考えるべきものである。したがって原則として一方の組合と締結されたユ・シ協定の効力は他方の組合に加入している者に対してはその組合員が一方の組合を脱退し又は除名された者であるか否かを問わず及ぼすことはできないと解さなければならない。

ただ、例外的に他方組合又はその組合員が団結権の保障を受けるに値しない場合にのみユ・シ協定の効力を及ぼしうると言うべきである。

これを本件についてみるに、前記認定した事実のとおりXは宇徳労組の路線を不満として脱退し、同時に支部に加盟したものであり、支部が団結権の保障に値しない労働組合であるとも認められず、Xの脱退が法の保護に値しない背信的な行為にあたるともいえないから、Xにユ・シ協定を及ぼし、解雇することは支部に対しては明らかにその組織の拡大を阻止する支配介入行為となり、Xに対しては、脱退加入（仮に除名を含むとしても）というけん連する一連の行為の結果として解雇が行われたものであるから、それは支部に加入したことの故をもってなされた解雇にあたると言わざるをえない。

それゆえ会社のXに対する解雇はユ・シ協定義務の履行にすぎず、なんら不当労働行為意思と関係ないとする主張は採用できない。

- 3 かえって本件ユ・シ協定締結の経緯をみれば、認定した事実のとおり、ユ・シ協定締結の提案は当初宇徳労組からあったものの、昭和50年12月18日3名の宇徳労組脱退者が支部に加入したことにより、同月23日急遽労使懇談会が開催され、ユ・シ協定検討小委員会設置の提案が会社からなされ、具体的に動き出したこと、昭和51年1月10日の労使懇談会では会社内に2組合の併存する現状ではユ・シ協定の締結は妥当でないとの宇徳労組執行委員会の意見もあり、脱退直後のことでもあるので時期を待つことになったこと、同年9月ユ・シ協定締結に難色を示していたXが宇徳労組役員に選出されなかったのを機に同年10月9日労使協議会において協約締結具体化の専門委員会が作られることになったことなどユ・シ協定締結に当って前記3名の組合間の移動を機に急に会社が積極的になったことや締結された労働協約の内容も会社内に2組合が存在するのに拘らず宇徳労組との唯一交渉団体や労使協議会の条項を定め、労使協議会で決定した事項は労働協約の定めより優先すること等からみて会社が宇徳労組の減少と支部勢力拡大に懸念を抱いていたことが窺われる。
- 4 さらに被申立人は宇徳労組から会社が毅然たる態度を示さない限り、会社と対決せざるを得ないと言われ、やむなくXを解雇したとも主張する。確かに会社が多数組合である宇徳労組との関係を重視することは会社の労務政策上理解できないわけではない。しかしながら会社はXの宇徳労組脱退に当り、同人が支部に加入したことを知りながらユ・シ協定締結時労使協議会において多くの適

用除外を定めた前例があるのに労使協議会に計ることもなくXの宇徳労組除名と同時に就労を禁じ、常勤役員会で同労組脱退を翻意させるようXに働きかけ、同人が翻意した場合再度宇徳労組に受け入れさせるよう宇徳労組及び浜港労連を説得しておくことを決め、浜港労連のC3委員長に社長が電話するなどしており、会社が支部に対する介入の意図を持っていたことが認められる。しかも、Xの翻意不可能と知るや間髪を入れず解雇していることからすれば「やむなく解雇した」との会社の主張を肯認することはできない。

以上のとおり会社が申立人Xを解雇した行為は、支部の勢力の拡大を嫌悪し、支部の運営に支配介入することであり、支部組合員であるXの支部加入の故をもってなした行為であるから労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

その余の会社の主張はいずれも同一企業内に複数組合が存在する場合その一方の組合と締結されたユ・シ協定の効力が当該組合を脱退し、又は除名され他方の組合に加入した場合に及ぶことを前提とするものであるから上記判断と見解を異にするものであり採用することはできない。よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和54年2月15日

神奈川県地方労働委員会  
会 長 江 幡 清