

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1 こと
A 1'

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成27年不第108号事件について、当委員会は、平成29年5月9日第1681回公益委員会議において、会長代理公益委員岸上茂、公益委員水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1 会社は、平成27年8月13日に申立人X 1 組合 に提示した労働協約の改定案について、同組合と第4回団体交渉までの間に合意した事項の労働協約の締結を拒否してはならず、また、10年9月1日締結の労働協約第3条については、新たな合意が成立するまでの間、27年10月31日をもって労働協約が失効する以前と同様の取扱いをしなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を会社の社内ポータルサイトに、会社が27年11月12日に「労働協約の有効期間満了に関するお知らせ」を掲載したのと同じ方法で、10日間掲載しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合との労働協約の改定に係る団体交渉において、ユニオン・ショップ協定を破棄するが組合員の範囲を制限する規定は維持するという、貴組合が受け入れられない労働協約の改定案を提示し、その条件に固執した結果、労働協約の失効に至ったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲載した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) 申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) は、被申立人 Y 1 会社 (以下、商号変更前の Y 1 会社 (後記第 2 . 2 (2)③) も含めて「会社」という。) の従業員で組織される労働組合である。組合と会社とは、平成 7 年に、会社の従業員は管理職等一定の職にある者を除き全て組合員となることを定めた協定(以下「本件ユシ協定」という。) を締結し、10 年には、本件ユシ協定を含む包括的な労働協約を締結した(以下「本件労働協約」という。)。27 年 8 月 13 日、会社は、多様な価値観を持

っている人を採用したい等として、組合に対し、本件労働協約を改定し、同労働協約第3条に規定する本件ユシ協定を解約してオープン・ショップ制とすること等を提案した。

- (2) 組合と会社とは、本件労働協約の改定について団体交渉を5回実施した。組合は、第2回団体交渉で、会社に対し、合意ができた部分について労働協約を締結することを提案し、会社もこれに同意したが、第3回団体交渉において、会社は、態度を変え、労働協約の部分合意を拒否した。
- (3) 会社は、第4回団体交渉において、本件ユシ協定の解約について合意できなければ本件労働協約が有効期間満了により全部失効してもやむを得ないとの態度を示した。

これに対し、組合は、組合員になりたくないという者があれば、一定の職にある者を非組合員とすることを規定した本件労働協約第3条第1項ないし第4項（以下「除外条項」という。）のうち、第4項「その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。」を使って、組合と会社とで非組合員の範囲を協議すればよく、本件ユシ協定を解約しなくてもよいとの考えを示し、会社に、本件ユシ協定を維持するよう再考を促した。

なお、第4回団体交渉までに、労使双方は、本件労働協約の改定について、本件ユシ協定の解約に関する条項を除き、おおむね合意に達していた。

- (4) 組合は、第5回団体交渉で、本件労働協約が失効することは避けたいとして、組合員の範囲に制限を設けないことを条件に、本件ユシ協定を解約してオープン・ショップ制へ移行することを受け入れる旨を表明した。

しかし、会社は、組合員の範囲を制限する規定（本件労働協約第3条のうち、「組合員である者は会社が採用した者に限る。」との文言及び除外条項のことを指す。以下同じ。）を残したまま本件ユシ協定を解約するという当初の会社提案を維持したため、労使双方は合意に至らなかった。

また、会社は、合意できた部分についてのみ労働協約を締結することも拒否したため、結局、本件労働協約は、10月31日をもって失効し、本件結審日（29年2月1日）現在、組合と会社との間は、無協約の状態が続いている。

- (5) 本件は、会社が、本件労働協約の改定を議題とする団体交渉において、組合に対し、組合が受け入れられない条件を提示することで、本件労働協約の失効に至ったことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 組合に対し、本件ユシ協定を削除するが組合員の範囲を制限する規定は維持するとの、組合が到底応じられない労働協約の改定案を提示し、これに応じなければ労働協約を締結しないとして本件労働協約を失効させることにより、組合の運営に支配介入しないこと。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合

申立人組合は、昭和38年に結成された、会社の従業員で組織される労働組合であり、本件申立時の組合員数は90名である。組合は、結成以来、上部団体等に加盟したことはなかったが、平成22年、機械・金属産業の産業別労働組合であるA2組合に加盟した。

【甲19、審査の全趣旨】

(2) 被申立人会社

被申立人会社は、肩書地に本社を、長野県に安曇野事業所を置き、光学電子情報機器の製造販売等を業とする株式会社であり、申立外C1会社（以下「C1会社」という。）の完全子会社である。従業員数は、27年11月末日時点で121名である。

【審査の全趣旨】

2 労使関係の推移

(1) 本件労働協約の締結

組合と会社とは、昭和49年にチェックオフ協定を、平成7年に本件ユシ協定を締結した。

10年9月1日、組合と会社とは、本件ユシ協定を含む包括的な本件労働協約を締結した。また、チェックオフについては、上記チェックオフ協定

の存在に加え、本件労働協約第63条で、「賃金は全額を直接組合員に（中略）支払う。但し、（中略）労働組合と協定したものは控除することができる。」と規定されている。

【甲3、乙21・22】

(2) 会社経営者の交代

① 22年12月16日、申立外C2会社（以下「C2会社」という。）及び申立外C3会社（以下「C3会社」という。）が会社の株式の25.5%を取得し、会社はTCSグループの傘下に入った。TCSグループ傘下には、申立外C4会社（以下「C4会社」という。）、申立外C5会社（以下「C5会社」という。）など70社以上のグループ会社があり、また、23年3月現在、C2会社はC3会社の株式の24.1%を取得していた。

【甲19・20の1・20の2・21、審p4・5】

② 23年6月28日の株主総会において、C2会社代表取締役社長かつC3会社取締役会長であるB2会長（以下「B2会長」という。）が、会社の取締役会長に就任した。また、C5会社の常務取締役を務めるB1（24年6月には代表取締役社長に就任、以下「B1社長」という。）及びC5会社の新事業推進室部長の職にあったB3の2名が、会社の取締役に就任した。

【甲19、乙7・8・17】

③ 24年4月2日、会社は、持株会社体制に移行し、従前のY1会社は、C1会社に商号変更するとともに、事業会社として現在の会社を新設分割により設立し、現在の会社は、C1会社の100%子会社になった。

【審査の全趣旨】

(3) 労使関係の変化

① 組合と会社とは、従来、大きな問題なく、良好な関係を維持していた。組合は、会社がTCSグループ傘下に入る以前にはスト権を確立するこ

ともなく、また、結成以来、どの上部団体にも加盟したことがなかったが、会社がTCSグループの傘下に入り、新株主は組合を嫌っているとの情報に接したことから、危機感を抱き、22年、A2組合に加入した（前記1(1)）。

【甲19】

② 23年度冬季一時金を巡る訴訟

会社では、従業員の一時金は、あらかじめ定められた「新業績加算テーブル」によって支払額を算出する方式で支払われていた。

23年3月15日、会社は、組合に、23年4月1日から1年間、基本給を5%、23年度冬季一時金を20%を削減すると申し入れた。4月14日、組合と会社とは、「2011年度の冬季賞与に関する協定」を締結し、冬季一時金を20%削減することで合意した。

ところが、経営陣が交代（上記(2)②）した後の10月26日、会社は、全従業員に、冬季一時金を支払わないと通知し、組合に対し、冬季一時金についての再交渉を提案した。

11月2日、組合は、会社に対し、4月14日付けの協定は労使両代表が正式に調印・締結したもので有効であり、再交渉は受け入れられないと文書で回答した。

これに対し、11月4日、会社は、文書で、23年度上半期時点における営業利益ベースでの具体的な赤字金額を示すなど、会社の財務状況を説明し、冬季一時金不支給について組合の理解を求めた。

11月9日、組合は、会社に対し、改めて、4月14日に締結した協定が有効と考えたと文書で表明した。

24年3月31日、組合は、会社を被告として、冬季一時金の支払を求め、東京地方裁判所に提訴した。

25年2月22日、上記訴訟について、会社が23年度冬季一時金を30%削減して支払うという内容を含んだ和解が東京地方裁判所で成立した。

ちなみに、24年度の冬季一時金については、会社が支給見送りを全従業員に通告し、本件結審日現在まで組合と妥結できない状態が続いている。

【乙11～13・15、審p6、審査の全趣旨】

③ 研修対象者のチェックオフの一方的停止

25年6月27日、会社は、組合に、幹部候補者育成研修対象者である組合員ら10名全員を、研修期間（7月5日から26年3月までの9か月）中、組合員から除外するよう申し入れ、組合の同意なしにこれら組合員らのチェックオフを打ち切った。会社は、その後、当時当委員会に係属していたあっせん事件（平成25年都委争第45号事件。あっせん事項は定期昇給問題等に係る団体交渉促進であった。）の期日において、あっせん員の示唆を受け、チェックオフを再開した。

【甲17、審p6・7】

④ B2会長の発言

26年4月当時、組合は、数年来定期昇給が未実施であることへの対抗措置として、三六協定を締結していなかった。

4月14日、会社は、三六協定未締結について話があるという理由で、事前に連絡することなく、A1執行委員長（本名をA1' といひ、A1は通称である。以下「A1委員長」という。）、A3副委員長（以下「A3副委員長」という。）及びA4書記長（以下「A4書記長」という。）の組合三役を呼び出し、三役とB2会長及びB1社長とは、1時間余り面談した。この間、発言したのはほとんどB2会長であった。

この面談において、B2会長は、会社の経営状況について、「工場を処分してくれって言われている。」「（前の経営者は）過剰なボーナスを一生懸命払って、過剰な給料をみんなに払ってる。本当はそんなに利益出てなかった。」「不良の資産で処分して帳簿から落とさなくてはならないのにみんな資産だ資産だって。」「過去の赤字の遺産がいっぱいあって、それを黒字で今穴埋めしているんですよ。」「何年この会社無配でいると思う。いいかい、あなた方の要求もあるけど、株主の方の要求だってあるんだぜ。」などと述べた。

また、B2会長は、組合に対し、「会社へ来たら要求だけしてればいいと、組合員は権利があるんだと、義務もあるよね、責任もあるよね。」「返してくれないんですか。もらうもんだけもらうけど、赤字になった

ら俺知らねえよってやつだよ、あなた方は。そういうことでしょう。」、
「仕事はできません、・・・だけど2年間給料上がらないから給料くださいと、どっちがあれだい。こっちが言っている方が横暴か。」、「変革してくださいよ。そうすれば皆さんの要求に応じるよ、俺は、はっきり言って。ボーナスを出しますよ。皆さんが変わってくれば、能力を上げてくれば。」などと述べたほか、机をたたきながら、「ばかやろう！生産性上げろって言うこと言ってるんだよ、俺は、あなた方に。物事を要求する前にあなた方は仕事をしなさいって言ってるんだ。」、「少なくとも皆さんは要求するだけの能力があるとは、生産性があるとは思っていないだよ、私。」と発言する場面もあった。

また、B2会長は、組合に対し、「君たち一人で中国へ行って来いよ、じゃあ、頼むから。そうしたらみんな言うこと聞いてやるよ。丸のみしてやらあ、組合の話を。行って来い。」、「皆さん、まず、人事異動で海外へ行ったりなんかする、そういう協力してくれる？それを約束してくれないと、逆に。まず組合の委員からだな。」、「中国一つも行けない人が要求だけはするわけ。」と、中国の子会社への転勤を示唆した。A3副委員長が、これに対し、「参りません。」と述べると、B2会長は、「それで要求だけはすると。何でできないの。」と問い質した上、「ということはあなた辞めるってことを意識して言ったわけだよ。中国へ行けないって言ったことはそういうことでしょう。」、「辞めるって言うことだよ。」、「要するに会社のそういう人事異動を拒否する、できないって言うことは辞めるということしかないよね、道は。」と述べた。さらに、B2会長は、A1委員長に対し、「中国へ行ったって邪魔になるだけです。そういうレベルの人が給料を要求しないでくださいってこと、結論としては。」、「会社の命令は聞けないけど金だけはくれよとこういうことでしょう。」と述べた。

また、この席で、B1社長は、「一番重要なことを忘れて、やれ団交だ、やれ何だかんだって言ってる場合じゃねえぞと、三六協定がどうのこうのと、どうでもいいや、あんなものは。」と発言した。

同日、あっせん事件の期日が開催され、あっせんはこの日をもって打

切りとなった。

【甲18、審 p 8・9、当委員会に顕著な事実】

3 従業員の新規採用状況

(1) 関連会社による採用

① 24年4月にC1会社 が設立されて以降、会社は、従業員を新規採用する際、会社では直接採用せず、関連会社であるC1会社、申立外C6会社（以下「C6会社」という。）及び申立外C7会社 で採用の上、会社に出向させるという方法をとってきた（以下C1会社、C6会社及びC7会社 を併せて「C1会社等」ということがある。）。一方、会社は、この間、中途採用の管理職については直接採用した。

下表のとおり、24年度から28年度（同年5月時点）まで、会社が直接採用した人数は14名（うち組合員1名、管理職13名）であった。これに対しC1会社等で採用し、会社へ出向した者の人数は19名であった。

これらの出向者には、会社が直接採用した従業員と同じ就業規則が適用され、業務の内容も、会社が直接採用した従業員と違いはなかった。また、これら出向者が、会社に出向となって以降、再度、C1会社等に異動するなど、会社と関連会社との間で人事交流をしている事実は認められない。

| 年 度 | | 24 | 25 | 26 | 27 | 28※ | 合計 |
|---|---------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|------------|
| 会社における採用者数 | 組合員 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 管理職 (非組合員) | 6 | 1 | 3 | 2 | 1 | 13 |
| C 1 会社 等 における採用者数 (うち、会社への出向 者数) | | 10 (4) | 8 (5) | 13 (4) | 7 (3) | 23 (3) | 61 (19) |

※28年4月から5月までのもの。

【審 p 7・56、審査の全趣旨】

② 本件労働協約第3条は、以下のとおり規定している。

「第3条（組合員の範囲）

従業員は次の各号の1つに該当するものを除きすべて組合員とし、その組合員は組合以外の労働組合に加入することは出来ない。

組合員である者は会社が採用した者に限る。

- (1) 役割グレードM1・S1以上の者。
- (2) 管理部門の労政・人事担当の者。
- (3) 秘書全員
- (4) その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定した
もの。」

24年度から28年度までC1会社 等で採用され会社へ出向した上記19名の従業員は、この「組合員である者は会社が採用した者に限る。」との規定により、また、会社が直接採用した上記13名の管理職は、「(1) 役割グレードM1・S1以上の者。」との規定により組合員の範囲から除外されていた。

ちなみに、役割グレードM1とは課長を、S1とは人事管理を行わない担当課長を指す。

【甲2、審査の全趣旨】

(2) 組合員数の推移

下表のとおり、24年度から28年度にかけて、組合員数は164名から91名へと減少したが、会社従業員数も201名から115名へと減少したため、会社における組合員の割合は、この間おおむね80%前後で推移していた。

| 年 度 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28※ |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ①組合員数 | 164 | 131 | 102 | 92 | 91 |
| ②会社従業員数（受 入れ出向者含む） | 201 | 168 | 127 | 117 | 115 |
| 組合員の割合 ①÷② | 81.6% | 78.0% | 80.3% | 78.6% | 79.1% |

※28年4月から5月までのもの。

【審査の全趣旨】

4 会社による本件労働協約の改定の申入れ

(1) 会社による本件労働協約の改定の申入れ

① 本件労働協約第115条では、「会社または組合のいずれか一方が、有効期間満了と同時にこの協約を改訂、または廃棄しようとするときは、有効期間満了の日の2ヶ月前までに文書をもってその旨相手方に通知しなければならない。前項の意思表示がないときは、この協約は更に1年間更新する。」とされていた。

27年7月31日、会社は、組合に、本件労働協約は同協約第115条に基づき9月30日をもって有効期間満了により終了することを文書で通知するとともに、同協約の一部改定を申し入れたが、改定の具体的な内容については、別途申入れをすることとして、この時点では示さなかった。

② 8月13日、会社は、組合に、本件労働協約の改定案（以下「会社案」という。）を文書で提示した。主な変更点は下記アないしウの3点であった（会社案及びこれに対する組合からの対案（下記(2)。以下「組合案」という。）の一覧表は別表のとおりである。）。

ア ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制への変更

本件労働協約第3条では、従業員は全て組合員とすること（以下「ユニオン・ショップ制」という。）を規定した上で、一定の職にある従業員を組合員の範囲から除外していた（前記3(1)②）ところ、会社は、同条の規定を以下のとおり改定し、ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制に変更することを提案した。

「 従業員は、組合に加入し、または加入しない自由をもつ。

ただし、次の各号の1つに該当するものは組合に加入することは出来ない。

組合員である者は会社が採用した者に限る。

- (1) 役割グレードM1・S1以上の者。
- (2) 管理部門の労政・人事担当の者。
- (3) 秘書全員
- (4) その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したものの。」

なお、組合から脱退し、又は除名された労働者の雇用については、本件労働協約第4条で「組合を除名された従業員の雇用を継続するかしないかについては、その都度会社と組合が協議決定する。」と規定されているが、会社が当該労働者を解雇する義務を負う旨の規定は定められていない。

イ 時間内組合活動の無給化

本件労働協約第83条及び第84条の規定により、組合員は、団体交渉、労使協議会、A2組合の定期大会等への参加等10項目について、有給での時間内組合活動が認められていたが、会社は、時間内組合活動は全て無給とすることを提案した。

ウ 就業規則との重複解消

会社は、本件労働協約から、就業規則その他法令と同内容ないし同趣旨の規定を削除することを提案した。

- ③ 8月24日、会社は、組合からの申入れにより、改定の趣旨について説明した。

【甲1・3、審p9・16、審査の全趣旨】

(2) 組合案

9月2日、組合は、会社に、本件労働協約改定案についての団体交渉を申し入れるとともに、会社案に対する組合案を文書で示した。

① 本件ユシ協定及び非組合員の範囲

組合案では、会社案第3条本文（上記(1)②ア）の「従業員は、組合に加入し、または加入しない自由をもつ。」との文言は会社案どおり残してあったが、非組合員の範囲を定めた同条ただし書の文言は削除してあった。

② 時間内組合活動の無給化

組合は、会社案第84条について、「前条の第1号から第10号に該当する組合活動に対する賃金および旅費・日当などは支払わない。ただし会社からの申し入れにより前条の第1号から第10号に該当する組合活動を定時時間内に行う場合には上記の限りではない。」とするよう対案（以下「組合案第17条」という。）を示した。

③ 就業規則との重複解消

組合は、本件労働協約第6条について、「この協約に定められた事項と就業規則（同付属規程を含む）に定められた事項とが異なる場合は、この協約が優先するが、双方誠意をもって協議し、その一致に向かって努力する。」とされているところを、「就業規則（同付属規程を含む）に定められた事項を改訂する場合、その都度会社と組合が協議決定する。」と改定することを提案した（組合案第5条）。

④ 更新及び有効期間満了後の改廃手続

組合は、本件労働協約第115条（前記(1)①）について、現行の条文に続けて「また改訂については両者の合意が得られるまでは、有効期限満了後も本協約が継続有効^(マ)されるものとする。」との一文を追加することを提案した（以下「組合案第48条」という。）。

⑤ 前文について

組合は、本件労働協約締結の主体として、会社だけでなく「C
1 会社 およびその事業会社」とすることを提案した。

5 団体交渉

(1) 第1回団体交渉

9月8日、第1回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が、A1委員長、A3副委員長、A4書記長の組合三役のほか組合員2名及びA2組合北関東常任執行委員のA5（以下「A5交渉員」という。）の計6名、会社側は、B4取締役（以下「B4取締役」という。）、B5執行役員（以下「B5役員」という。）、B6人事総務部次長（以下「B6次長」という。）及びB7（以下「B7職員」という。）の4名であった。

① 本件労働協約の有効期間の延長

組合は、冒頭、改定部分が多岐にわたるので、組合として9月30日までに全部改定することについて同意できるか時間的に苦しい、9月30日で失効して無協約状態になることは会社も組合も求めているだろう、新しい協定が発効するまでの間は本件労働協約を維持継続してほしいと述べた。

② 本件ユシ協定の解約

会社は、ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制に変えるところが本件労働協約変更の柱である、いろいろな方々に会社に入っただけことが会社の成長の鍵である、ユニオン・ショップの制度・体制は居心地が悪いんじゃないかと考えている、あまねく広く多様な価値観を持っている方々を採用するためにもオープン・ショップ制に変えるべき、組合に入ることを阻害するものではない等と説明した。

これに対し、組合は、隣にいる人がC1会社からの出向者で自分と同じ仕事をしている、ユニオン・ショップ制とはいいながら、会社は、C1会社やC6会社で採用しているのでユニオン・ショップ制でないというのが実態である、会社は、組合員になれないところで雇ってしまうのではないかなどと反論した。また、組合は、オープン・ショップ制になって複数組合が並立することになるよりはユニオン・ショップ制の方がよい旨を述べた。

さらに、組合が、会社に、今まで採用するに当たって労働組合がある

ので入りたくないと断られた人がいたのかと尋ねたところ、会社は、そのことが全ての原因で入らなかったということはないが、そういうのが若干本人の入社意欲の阻害になっているケースはあったなどと回答した。

③ 非組合員の範囲

会社は、会社案第3条ただし書を削除すると法律的に労働組合とは認められない、東京都労働相談情報センターの冊子にそう書いてあるなどと説明した。

これに対し組合は、ア) 厳密にいうとそうではない、組合員の範囲というものはあくまで労働組合が決めるものであって、会社が指定するものではない、イ) 本件労働協約の中で契約として成立しているから、非組合員の範囲を規定することができる、ウ) 労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働者とは賃金に相当するものを会社側からもらっている人たちをいい、労組法の労働者であれば、労働組合の組合員と認められる、エ) 除外条項は、本件労働協約の中の平和条項であり、会社の利益代表者でなくても、決算情報等に触れる従業員は、組合員であったら挟まれてつらい思いをするから、昔からの習慣で外してきているなどと反論した。

④ 就業規則との重複解消

就業規則と重複している条項は削除するという会社の提案に対し、組合は、就業規則に統一したときに、労働条件の切下げにならないか確認したいと述べた。

⑤ 時間内組合活動の無給化

組合案第17条（前記4(2)②）について、会社は、10項目のうち団体交渉等5項目は会社から申出をする可能性があるが、それ以外のところは会社から申出をすることはないので、「前条の第1号から第5号」にしてもらいたいと再提案した。

組合は、さらに、会社としても想定していないような事項が出てきた場合に備えて第10号も入れてほしいと要望を述べ、会社は、それは別に入れてもいいと思う、検討させていただくと回答した。

⑥ 更新及び有効期間満了後の手続

会社は、組合案第48条（前記4(2)④）に対し、提案どおりの条項を入れたとしても、協約自体が期限満了を迎えると期限の定めのない協約になり、90日前の通知をすれば失効する、したがって、入れる意味がないので、会社の原案どおりで検討してほしいと述べた。

⑦ 前文について

組合案（前記4(2)⑤）に対し、会社は、C1会社及びその事業会社を本件労使協定の当事者とする事は契約として成り立たない、弁護士に確認したが同意見である、会社の提案どおりでお願いしたいなどと述べた。

⑧ 当日議題に上った事項について、組合は、一旦、持ち帰ることとした。

【甲12】

(2) 第2回団体交渉

9月29日、第2回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が、第1回団体交渉の出席者にA2組合組織グループ長のA6（以下「A6交渉員」という。）を加えた7名、会社側はB4取締役、B6次長及びB7職員の3名であった。

① 本件労働協約の有効期間の延長

冒頭で、会社は、本件労働協約の期限を10月31日まで1か月延長するとして、会社印が押印してある「労働協約の有効期間の延長に関する覚書」を読み上げ、これを組合に交付し、組合もこれを了解した。

【甲6】

② 本件ユシ協定の解約及び非組合員の範囲

ア 組合は、本件ユシ協定をベースとして労使関係を続けていきたいと述べた。

これに対し、会社は、これまでの提案でお願いしたいと返答し、組合が、そこは戻ることはあり得ないのかと改めて尋ねたところ、「はい。」と答えた。

その上で、会社は、非組合員の範囲について、弁護士によれば、また、東京都労働相談情報センターが出している冊子の中で、除外条項

がないと、労組法第2条第1号に抵触し組合が労組法上の労働組合としての恩恵を享受できないと記載してある、管理職や管理部門の人事担当者や経理の人間が組合に入るとするのは会社の経営上望ましくないと考えているなどと述べた。

これに対し、組合は、ユニオン・ショップ制という大前提があって組合員の範囲を決めている、オープン・ショップ制である以上、組合員の範囲を会社側が決めたなら支配介入になる、組合の組織は規約で組合が自主的に決めればよい、従業員は原則組合員だが、管理職に昇格する人とか、会社の業務で重要な事項を持っている部分は、本来は組合員でなければいけないのを外しましょうと今は本件ユシ協定で決めている、オープン・ショップ制にすればそれらの者に組合に入るなどはいえない、ユニオン・ショップ制にしておいて除外条項をつけておいた方が、会社としても実は有利ということもあるなどと反論した。

また、組合は、人を採用するためという話が会社からあったが、組合を弱体化するための方便だと思っている、除外条項で部課長を外すこともうたっているので再考いただきたいなどと述べた。

これに対し、会社は、改めて、様々な価値観を持っている方を幅広く企業の永続的発展のため受け入れるためには、ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制に変えた方がよいという判断から提案していると説明した。

イ 会社は、前回組合は基本的にはオープン・ショップ制を許容するというスタンスであったと理解していると述べたところ、組合は「そんなことはないです。」とこれを否定した。

会社は、議論がスタートラインに戻った、今まで1か月半の作業がほとんど無益のものになったことにはいささか疑問を持っている、前回から今回までの変遷はどういうことかと組合側の対応を質したところ、組合は、前回そのようなニュアンスで出したが、ユニオン・ショップ制がそもそも会社にとってもよいと再提案したと回答した。

さらに、会社が、組合はオープン・ショップ制でも受け入れると回答したと理解していると述べると、組合側は、そもそもオープン・シ

ョップ制にするには会社案第3条ただし書の文言を削除するというのが条件にあったと説明した。

③ C1会社 等からの出向者について

組合側のA6交渉員は、会社に対し、C1会社 で採用しているから会社の新入組合員は増えていないと聞いている、なぜ今会社で採用しないのか、と質問した。

これに対し、会社は、現時点ではC1会社 で採用した方がよかろうという判断があるからだと回答した。

組合が、今の労働協約があるから会社で採らないけれども、なくなったら採ると聞かえると追及したところ、会社は、そうではない、将来的に会社で採用することが必要と考えていると回答した。

組合は、さらに、会社は組合員を減らして組合を排除したいという思いがあるのではないかと感じる、実際、C1会社 や C6会社 で採用した人たちは、会社の従業員と一緒に働き、会社の従業員が上司であり、分ける必要はない、納得する合理的理由がなければ変える必要がない、委員長と副委員長が組合員の前で説明して、なるほどと言える説得力ある材料を出してもらわないと説得のしようがないと述べた。

これに対し、会社は、経営として変える方がよかろうという判断をして提案している、組合としてはオープン・ショップ制では受け入れられないということですねと確認した。

組合は、組合のために言っているのではなく、会社と組合との双方にとってユニオン・ショップ制がよいと言っている、組合員になりたくないという人を採用するという程度では、組合員を納得させることができないと回答した。

これに対し、会社が、オープン・ショップ制というスタンスは変わらない、持ち帰って再考することはない、会社提案が会社にとってよいという判断をしていると述べたところ、組合は、具体的によいという中身がはっきりしていないと反論した。

④ 就業規則との重複解消

組合案第5条（前記4(2)③）に対し、会社は、就業規則を法律改正で自動的に変えなければならないところはいちいち協議せずに変更することはあり得るので、協議はするが、決定は会社がすると述べ、組合は、協議するときは事前に会社から通知があるということですねと確認した。

⑤ 時間内組合活動の無給化

会社は、組合案第17条（前記4(2)②）についても合意させていただいたと理解している、組合案は第1号ないし第5号に第10号を追加したということですねと確認した。

⑥ 更新及び有効期間満了後の改廃手続

会社が、組合案第48条（前記4(2)④）は、入れても法律的に意味がないという話を前回している、弁護士に確認し、入れても有効性を持たないと理解していると述べたことに対し、組合は、判例では失効しても有効とされているものもある、組合側の弁護士の見解は会社側の弁護士の見解とは異なる、再調査をお願いしたいと述べた。

これを受けて、会社は、もう一度確認すると述べた。

⑦ 部分合意

A6交渉員は、「やったことを後日ひっくり返すのもどうかと思いますので、決まったことは決まったと労使確認するということです。」「合意したことについては調印していきましょうということです。」と、合意した条項について労働協約を締結することを提案した。

これに対し、B4取締役も、「そういうことでしたらそうしていきましょう。合意しているのですから。一部について協定を変えていくのであれば、合意したことについては、記録に残しましょうということですよね。望むところです。1か月半やってきて、そうしないとまた、1からやるのは正直つらいなと思っていますので。」と同意した。

これを受けて、A6交渉員は、「今日確認したことは個別で協約しましょう。（中略）今日確認したこととして日付を書いて、A4（版の用紙）1枚で書いて積み上げていけばよろしいですよ。」と述べ、これに対し、会社も「同意です。」「今日合意したところ、会社側で作って

(組合に) 見ていただくということによろしいですね。」と述べた。

【②～⑦につき 乙6】

(3) 第3回団体交渉

10月7日、第3回団体交渉が開催された。出席者は、組合側がA1委員長、A3副委員長外組合員2名の計4名、会社側は第1回団体交渉と同じ4名であった。

会社は、この席で、第1回及び第2回の団体交渉の内容に基づき作成した労働協約の改定案(以下「会社第2案」という。)を組合に交付し、組合は、参考として受領する旨を述べてこれを受領した。

① 部分合意

会社は、よく考えたが部分合意は結構難しい、合意書の確認のため弁護士を付けるとやっぱり金がかかる、不要不急の経費も付けたくないと述べた。組合が、部分的に結ぶのをやめるといふことかと確認すると、会社は、前言撤回する、部分的には結びたくない、金がかかるからなどと繰り返し、合意した条項について部分合意はできないとの考えを示した。

② 本件ユシ協定の解約

会社は、本件ユシ協定解約の理由について、組合費を払いたくなくて生活費に回したいと思っている人もいないんじゃないか、そういう人たちに組合費を払わないでもいいという選択権を与える、福利厚生になるんじゃないかなどと述べた。

これに対し、組合は、組合費に関しては会社が口を挟む内容ではないと反論し、かすかながらも組織が縮小するという可能性があることはやりたくない、そこがユニオン・ショップ制を守りたいと思う理由の一つであると説明した。

これに対し、会社は、「そのもの以前の問題に、個人個人の権利ってのがありますよってことを言ってるわけ。我々は。」と述べ、組合は、それを言ったら、C1会社 の、今一緒に仕事している方もどうなのっていう話になると応酬した。

③ 非組合員の範囲

会社は、弁護士に確認したところ、ユニオン・ショップ制でもオープン・ショップ制でも、除外条項で利益代表者を除外しないと労働組合とは認められないと第2回団体交渉と同様の発言を繰り返した。

④ 就業規則との重複解消

会社第2案では、「就業規則（同付属規程を含む）に定められた事項を改訂する場合、組合の申し出を受け、会社と組合が協議する。」とされていた。

⑤ 時間内組合活動の無給化

会社第2案は、「前条の第1号から第10号に該当する組合活動に対する賃金および旅費・日当などは支払わない。

但し、会社からの申し入れにより前条の第1号から第5号及び第10号に該当する組合活動を定時時間内に行う場合には上記の限りでない。」

と、第1回交渉で労使双方が述べた意見が反映されたものとなっていた。

⑥ 更新及び有効期間満了後の改廃手続

会社は、組合案第48条に対し、改めて、労組法で90日条項があるため入れたところで実益がないので本件労働協約案から削除した、会社案で検討いただきたいと、第1回団体交渉と同じ回答を述べた。

これに対し、組合は、「これはちょっと我々から（A6交渉員に）伝える。」と返答し、その場で結論は述べなかった。

⑦ 合意に至っていないことの確認

この日の団体交渉が終了する前に、組合は、「ユニオン・ショップがよろしいんじゃないですかって言ってる部分においてはちょっとまだ合意とまでいっていない。」と、本件ユシ協定の解約について労使双方がいまだ合意に至っていないことを確認した。

【甲13、乙2】

(4) 第4回団体交渉

10月21日、第4回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が、組合三役外組合員2名並びにA2組合 組織拡大専任オルグのA7 （以下「A7交渉員」という。）、A5交渉員及びA6交渉員の計8名、会社側は前回と同じ4名であった。

① 部分合意

組合は、本件ユシ協定を定めた現行の第3条と本件労働協約の更新や改廃手続について定めた組合案第48条以外については、今日のこの交渉の場で、ほぼ労使で合意に至ったという確認をさせていただきたいと述べた。

これに対し、会社は、一括して改定をさせていただきたい、それができないならば、今月31日をもって本件労働協約については満了とせざるを得ないと回答した。

組合は、労使で合意していることについて、部分的にまとまらないから全部失効させろというのはなぜか、その理由をはっきり聞かせてほしい、一部だけ合意に至らなかったから全部破棄しましょうなんていうのは無茶な話だと反論したが、会社は、部分合意をそもそも想定していない、第3条をもともとメインでやってきたので、そこを先送りして、ほかのものを締結しても余り大した意味がないのではないかと述べるにとどまった。

これに対し、組合は、第3条を結ばないなら、全部やらないぞっていう脅迫というぐらいの気持ちになる、第3条を締結しないなら破棄するよって言っているのと同じである、だから10月までに結べて言っているのと同義だと更に反論した。

さらに、組合は、本件労働協約の中には団体交渉や争議行為に関するルールや平和条項的な取決めがあるので、それらについては先に結んでおくべきであるとして、一例として、争議行為に入る前には6日前に通知するというルールを挙げ、これがなくなったら、明日やるということも極端な話通用するがそういうことにはしたくない、そういったルールに関するものについては、先にやっておいてもやぶさかではないと述べ、会社に対し、この場で判断できないなら持ち帰っても構わないから、考え直してほしいと要望した。

また、組合は、時間切れでオープン・ショップ制になれば、会社が思っていることがそのまま強行されることになるから、それ以外の部分でまとまったところはまとめておいた方がいいのではないかと述べた。

これに対し、会社が、組合側が考え方を考えれば妥結できると述べたところ、組合は、「いや、だって、それは会社から押し付けられている話のむかのまんかだけの話だもの。」と反発し、ここでけんか別れなんでも仕方ないから結べるところは結びましょうというのが組合のスタンスですと、重ねて、部分合意したい旨を述べた。

会社は、一度検討させていただく、ただ、私どもの今のスタンスは変わらないということを前提として今の意見は承ったと回答した。組合は、組合員の範囲というのは、51条ある本件労働協約というルールの中の51分の1でしかないので、51分の50なり49は結びたいと重ねて述べたが、結局、部分合意するかしないかについては、この日の団体交渉でも決着がつかなかった。

② 本件ユシ協定の解約及び非組合員の範囲

会社は、本件ユシ協定を解約する理由として、これまでと同様に、多様性のある人材を獲得するという目的である、従業員の福利厚生として選択権を従業員に与えるのも一つの考えではないか、と説明した。

組合は、元の労働協約のとおりというのはどうしてもだめなのかと、改めて、会社の意向を確認した。また、A6交渉員は、「会社がいろいろな人材採りたいとか、組合へどうしても入りたくないっていうケースがあったんやっていうふうなことを前おっしゃられたんで、だったら、その人間は、この除外条項を使いながら、じゃあその人は組合員にしないでおきましょうというのを労使で協議すれば、別に今のユニオン・ショップ協定があったとしても、会社の言われているようなことが実行できるわけですよ。だから別にこんなもんオープン・ショップにするっていうふうな大上段に振りかぶったような話ではなくて・・・中途採用でスキルを持っている人間で、組合員なりたくないっていうやつがいてるんやと。だったら、そういうふうな申入れしていただいて、協議したら、組合も、委員長もそんなむげに、けしからんっていうスタンスじゃないですから、そういうことは十分可能だろうと。」と、本件ユシ協定を維持しながら、除外条項のうち「その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。」(第3条第4項)を使って労使で協議してい

けばよいとの考えを示した。

③ 就業規則との重複解消

組合は、会社第2案が「組合の申し出を受け、会社と組合が協議する。」とされていた（前記(3)④）ことについて、組合としては、ここを「協議決定」としたかったが、「決定」ということはもう入れないのかと確認したところ、会社は、「はい、おっしゃるとおりです。」と述べた。

④ 時間内組合活動の無給化

組合は、前回受領した会社第2案には組合が希望した条文がそのまま入っているので、このまま行きたいと述べた。

⑤ 更新及び有効期間満了後の改廃手続

組合は、組合案第48条について、改めて、自動延長するという文言は入れないということだが、入れると何か法的な不備があるのかと確認し、会社は、期限の定めのない協約については、3か月前の事前通知をもって解約するとなっているから、3か月間は有効だが、入れても実益がないと前回までと同じ説明をした。

これに対し、組合は、解約の予告期間は（現行では2か月前までとされているところ）できれば90日、若しくは3か月前にしていいただきたいと要望した。

⑥ 到達点の確認

組合は、「48条と3条以外は、合意に達してるというか、ある程度労使ともにこれでいきましょうという話になったということによろしいですかね。」と確認し、会社は、「そうですね。会社の方から提案させていただいてるものですので、このもの自体が。」と回答した。

【甲14】

(5) 第5回団体交渉

10月28日、第5回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はA1委員長、A3副委員長外組合員1名、A2組合のA7交渉員、同組織グループ全国オルグのA8交渉員及びA5交渉員の計6名、会社側は前回と同じ4名であった。

① 更新及び有効期間満了後の手続

会社は、これについては、検討したいと述べた。

② 部分合意

会社は、改めて、本件労働協約の全面解除も含めて、一括して解決するというのが会社の考えであり、合意した部分についてのみ協約を結ぶことは考えていないと述べた。

これに対し、組合は、会社側の提案の80%以上を組合側はのんでいる、基本的な労使関係を維持するのであれば部分的に合意した部分に関しては協定していただきたい、平和条項であるとか、そういう過去に積み上げてきたものが破棄されてしまうというのが、本当にこの労使にとっていいことなのか、そこを非常に懸念する、第3条だけない状態で協約を結ぶのは、もう全然駄目なのかと部分合意を強く求めた。

しかし、会社は、本件労働協約は、今月の末をもって満了を迎えるわけで、第3条を含めて合意に至らなくても、それは結果として仕方ない、対案はないと述べ、部分合意はしないとの回答を繰り返した。

③ 本件ユシ協定解約及び非組合員の範囲

ア 組合は、前回、今のユニオン・ショップ制を保持しつつ、会社と協議した者については非組合員とするというのが中に入っていれば、尻抜けユニオンではないが、そちらの方がお互いにとってよいのではないかと提案したが、会社はその後何か検討したかと尋ねた。

これに対し、会社は、現状の形を維持するということではなく、ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制に変えるということを提案したので、その趣旨を理解して検討してほしいと回答した。

また、非組合員の範囲については、会社は、会社案第3条ただし書を除くと労働組合として法的に認められないと東京都労働委員会事務局に確認したと述べた。

これに対し、組合は、労組法第2条ただし書に抵触しなければ、組合員の範囲は組合が独自に決定できる、オープン・ショップ制になったときには組合の完全な専権事項であると反論した。

イ 組合は、基本的にユニオン・ショップ制は固持したい、仮にオープン・ショップ制にした場合、会社案の第3条のままでは受け入れられ

ない、組合員を選ぶのはこちらの専権事項であるので、例えばオープン・ショップ制にするなら、せめて、労組法第2条第1号に定めるものを除くとか、例えば除外条項を「会社と組合が除外を適当と認め、協議決定したもの」のみにするということであれば考える余地はあると提案をした。

また、組合は、ユニオン・ショップ制であればそれに越したことはないが、このままいくと本件労働協約が切れて本件ユシ協定が失効してしまう、会社の今の考えからするとユニオン・ショップ制の解約を譲るとはなかなか思えない、オープン・ショップ制もある程度せざるを得ないのかという覚悟はもっているが、そうなった場合、組合員の範囲を決める決定権は組合にあるので会社側がとやかく言うことではないと思っている、それがオープン・ショップ制を受け入れる最低条件であると述べた。

ウ 会社は、組合員がオープン・ショップ制になることによって不利益を被ることがあるのか、なぜユニオン・ショップ制がいいと組合員は思っているのかと質問した。

これに対し、組合は、多分脱退工作をされるだろう、弱体化をさせられるだろうというのがあるから労働協約で縛っておきたい、組合側からいうと、より多くの従業員を組織することが団結権の向上になるし、こういう場合の交渉力の強化にもなる、一人二人がオープン・ショップ制で抜けても、労組法第17条の労働協約の拡張適用もあり、ほかの皆さんに適用されるので、フリーライダー的な、組合費も払わずいい条件を享受できる人が出てくる、そうすることによって会社の中で労働者が分断されていく可能性があるなどと、組合側にとってのオープン・ショップ制のデメリットを説明した。

また、組合は、会社側にとっても、一人でも地域の合同労組に入った場合は、そちらから団体交渉を申し入れられると同じように対応せざるを得なくなる、これは会社にとっても大きな労力になる、組合が皆の意見をまとめて交渉して、決まったことについては、組合がきちんと組合員に徹底していけば、周知活動が非常にスムーズに進むとい

う大きなメリットがあるなどと、会社側にとってのユニオン・ショップ制のメリットも説明した。

その上で、組合は、再度、除外条項があるならばオープン・ショップ制は受け入れられないと述べた。

これに対し、会社は、会社案第3条ただし書以下について全部削除するならば、ほぼそれ以外のところは合意に達しているので、全体パッケージで合意できるのか、会社がそれを外すことについて許容するならば合意だということになるのかと確認し、組合は、「はい。」と答えた。

しかし、会社は、弁護士から会社案第3条ただし書を除くのはできませんという話を聞いたなどと従前の主張を再度繰り返し、オープン・ショップ制にした方がいいっていうのは我々もちゃんとした考えがあって言っている、あなた方は反対しているだけですと述べた。

これに対し、組合は、いや、歩み寄りしましたよね、会社の言っているオープン・ショップ制そのものは、こういうことがあれば検討しますって今日言いましたよねと反論し、今日まで部分的な協定を先行させながら労使関係を守っていくということに期待をしてきたが、会社の今の話だとそれも認めないということなので、今日これ以上話をしても駄目ですね、非常に残念ですと述べ、団体交渉は合意に至らず決裂したとして、この日の団体交渉を打ち切った。

【甲15】

6 団体交渉決裂後の事態の推移

- (1) 10月31日をもって、本件労働協約は失効した。
- (2) 11月11日、会社は、組合に、「労働協約の有効期間満了に関するお知らせ」（以下「お知らせ」という。）と題する文書を交付し、内容について、確認を求めた。この文書は、B 1 社長名で「従業員各位」に宛てたもので、以下の文案となっていた。

「 当社は、本年7月末、X 1 組合 に対して、2013年10月1日付の労働協約の一部改定の申し入れを行い、その後数回にわたり誠実に改定交渉を行って参りました。しかし、改定案を合意するに至らず、本年

10月31日をもって、同労働協約は期間満了に伴い終了となりました。も
っとも、当社としては、労使関係におけるパートナーであるX1組合
との友好関係を維持していく意向であり、今後も同組合と誠実に協議を
行って参ります。

なお、現在、X1組合 への加入は任意となっておりますの
で、組合費の控除に関しご質問等がありましたら、X1組合 、
または人事総務課（B7）までお願いします。」

組合は、これに対し、最後の段落である「なお、現在、（中略）お願い
します。」の部分について、現状では本件労働協約は失効しているが、今
後、新たな労使関係を築き上げたく、組合側の協約案を提案しつつ交渉も
行っていきたいとして、削除を求めた。

しかし、同月12日、会社は、当初案どおりの「お知らせ」を社内ポータ
ルサイトに掲載した。

同月13日、組合は、会社に対し、会社が組合の意見を反映させない形で
社内ポータルサイトに「お知らせ」を掲載したことについて、本件労働協
約見直しに関する協議は継続中であると理解しており、このような一方的
な通達は、組合に対する不当な組織介入である、と文書で抗議し、11月5
日の臨時大会でストライキ権を確立したこと及び労働委員会への不当労
働行為救済申立てを行うことを通告した。

【甲9～11】

7 本件申立て

11月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行っ
た。

8 C4会社 における状況

TCSグループ傘下のC4会社 （前記2(2)）と同社の従業員が組織す
る申立外C8組合 （以下「C8組合 」という。）
とは、ユニオン・ショップ協定を締結していたが、27年12月22日、C4会社
は、C8組合 に対し、同協定の破棄、便宜供与の打切り等を含む労
働協約改定を提案した。このことについて、C4会社 とC8組合
との間で合意の成立に至らないまま、同労働協約は、28年4月8日をもって

有効期間が満了した。この労働協約には自動更新条項が設けられていたが、同日、C4会社は、C8組合に対し、7月7日をもって同労働協約を破棄する旨を通知した。C8組合は、C4会社を被申立人として、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成28年不第23号・同第55号事件）を行い、現在、係属中である。

【審査の全趣旨】

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) 本件紛争に至る経過について

① 労使関係の変化

組合は、結成以降、会社と良好な労使関係を維持してきたが、会社は、平成22年にTCSグループの傘下になって以降、組合との協定を無視した23年度冬季一時金の一方的な全額カット通知や、幹部候補研修対象者である組合員のチェックオフの一方的な停止など、組合の弱体化を狙った策を次々と打ち出してきた。

また、24年以降、会社は、従業員を新規採用する際、直接採用せず、C1会社など関連会社で採用の上、会社に出向させるという形をとってきた。これは、本件ユシ協定により、会社の従業員は全て組合員とされている一方、組合員は会社が採用した従業員に限るとされていることから、組合員拡大を阻止するためであった。一方、会社は、中途採用の管理職を採用する際は、直接雇用した。これは役割グレードM1、同S1以上の管理職は組合員とならないこととされているためであった。

② B2会長の発言とTCSグループの労務政策

ア 26年4月14日、B2会長は、組合三役を呼び出し、三役に対し人事異動や退職勧奨をほのめかし、三役を罵倒する発言を行い、発言中、何回も机をたたくなど三役に対する恫喝に及んだものであり、同人が組合を嫌悪する意思を有することは明らかである。

イ 27年12月22日、TCSグループ傘下にあるC4会社は、C8組合に対し、ユニオン・ショップ協定の破棄、便宜供与の打切

り等を申し入れ、同労働組合との話し合いがつかないまま、労働協約の期間満了日である28年4月8日、「7月7日をもって労働協約を破棄する」旨を通知した。

このように、TCSグループは、労働協約を失効させるという、本件と全く同じ方法で労働組合の弱体化を図っている。

ウ 以上のことから、B2会長が関与するTCSグループが、労働組合に対する敵視の意図をもって、これらの労務政策を推進していることは明らかである。

(2) 会社が不当な条件を付して本件労働協約を失効させたこと

会社は、本件労働協約の改定交渉において、本件ユシ協定を解約しオープン・ショップとしつつ組合員の範囲を制限する規定をそのまま残すという、組合が到底受け入れることのできない案に固執し、合意ができた部分だけでも労働協約を締結したいという組合の提案をも拒否し、本件労働協約全体を失効させた。

組合は、オープン・ショップ化については会社の提案を受け入れる方向で団体交渉を進め、その代わりに、組合員資格を会社の従業員に限り、かつ、非組合員の範囲を定めた会社案第3条ただし書の削除を提案したが、会社は、この提案を拒否した。

会社案は、オープン・ショップ化により組合に不利益な変更が行われるのみで、その代償措置が全く講じられておらず、組合にとってみれば、到底応じられるものではなかった。

よって、組合が、やむを得ずオープン・ショップ化を受け入れると譲歩したにもかかわらず、会社が、組合員の範囲を制限する規定の維持という組合が到底応じられない条件を付して新たな労働協約を締結せず、本件労働協約を失効させたことは、組合の弱体化工作にほかならず、組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 被申立人会社の主張

(1) 本件紛争に至る経過について

① 会社は、そもそも、組合の弱体化を意図した策を行ったことはない。

ア 23年度の冬季一時金の支給見送り等は、当時の財務状況に基づくや

むを得ないものであり、会社は、組合に対し、財務状況や営業利益の内訳等について十分に説明し、誠実に協議をすることで組合の理解・協力を得られるように努めていた。

イ 幹部候補研修生の組合員からの除外の申入れの点については、研修対象者12名が研修において経営の根幹に関わる情報に触れることに鑑みた打診であったが、組合の意向を受け入れ当該打診を撤回している。

ウ C1会社 等において新卒採用を行っている理由は、持株会社体制の下、経営資源である人員をグループ会社間で効率的かつ適正に配置し、厳しい経営環境の中、各グループ会社の存続を維持するためである。また、上場会社であるC1会社 にて採用活動を行う方が応募者の質及び数の点で有利であるとの採用実務への配慮も必要である。これらは持株会社体制をとる企業において一般的な経営手法であり、組合の弱体化を狙った措置ではない。

② B2会長の発言とTCSグループの労務政策について

ア 26年4月14日のB2会長の会見及び一連の発言は、23年度から25年度における会社の深刻な経営状況及び会社の中国子会社の危機的な経営状況を背景として、これらの状況を経営者として立て直すべく、労使が一丸となって各施策に取り組むことの重要性を組合三役に対して述べたものであって、組合や三役を侮辱、威圧し、組合を嫌悪する発言ではない。また、会社において、労働協約の改定案を始めとする人事労務施策の決定は、代表取締役、人事・総務担当の取締役及び経理・財務担当の執行役員の間で行われており、かかる人事労務施策をB2会長が決定したり、指示を出したりすることはない。

イ C4会社 に関する組合の主張については、本件と無関係である。

(2) 会社が不当な条件を付して本件労働協約を失効させたとの主張について

会社は、本件労働協約の改定について、合理的な内容・理由を有する提案を行い、組合と真摯に協議を重ねてきた結果として、期間満了により本件労働協約が終了したのであるから、会社の交渉態度は支配介入の不当労

働行為には当たらない。

① 会社は、利益代表者に該当する者が組合に加入してしまった場合には組合自身が労組法上の労働組合としての保護を受けられないことから、組合提案は合理的な提案とは思われないこと、組合員資格が認められない利益代表者の範囲について常に労使間の認識の不一致が生じるおそれがあり労使関係が不安定になることを懸念し、オープン・ショップ制へ移行した後も除外条項は必要と考えられることを、団体交渉において再三組合に説明した。このような交渉状況において交渉決裂を言い渡したのは組合であり、会社が理不尽な要求を突き付けて交渉を打ち切ったという事実は全くない。

② 会社が部分協定に応じなかった理由は、部分的に合意を行うことになれば、合意書を締結する都度、弁護士の確認を要することとなり、その度に弁護士費用が発生することを懸念したことのみならず、全ての事項について終局的かつ明確な意思の合致に至った場合に、一括して合意書を締結するのが妥当であると判断したためである。

③ 会社は、組合からの提案を真摯に検討し、譲歩可能な事項については組合の提案を受け入れる等、合意達成の可能性を模索しており、会社の提案に固執してはいなかった。また、本件労働協約の有効期限に関しても、組合からの延長の提案を受け、1か月の延長を受け入れた。

このように、会社は真摯に協議を継続し、かつ、労使関係の安定化にも最大限配慮していたにもかかわらず、組合が自己の提案内容に固執したために合意が成立せず、本件労働協約の有効期限が満了したものであって、会社が、組合弱体化を狙い、組合が到底応じられない条件を付す等して本件労働協約を故意に失効させたものではない。会社としては期間満了後も引き続き協議を行うことを希望しており、「お知らせ」でもその旨を表明していた。

3 当委員会の判断

(1) 本件紛争に至る経緯について

① 労使関係の変化

組合と会社とは、従来、大きな問題なく、良好な関係を維持してきた

(第2.2(3)①)。しかし、22年に会社がC2会社 の傘下に入り、23年6月にB2会長らが役員に就任すると、会社は、23年度冬季一時金について既に組合と協定を締結していたにもかかわらず、10月26日、これを不支給とすると一方的に組合に通知し、組合が提訴するに至った(第2.2(2)①、同(2)②、同(3)②)。また、25年6月27日には、会社は、幹部候補者育成研修対象者である組合員らを研修期間中組合員から除外するよう申し入れ、組合の同意なしにこれら組合員らのチェックオフを一方的に打ち切った(第2.2(3)③)。

以上のとおり、会社は、22年に主要株主が代わり、23年にB2会長らが役員に就任して以降、それまで安定していた労使関係を悪化させるような行動に及んでいることが認められる。

② 従業員の新規採用状況

24年4月にC1会社 が設立されて以降、会社は、従業員を新規採用する際、会社では雇用せず、C1会社 等で採用の上、会社に出向させる形をとっている(第2.3(1)①)。

このことについて、会社は、持株会社体制の下に経営資源である人員をグループ会社間で効率的かつ適正に配置し、厳しい経営環境の中、各グループ会社の存続を維持するためであるとか、上場会社であるC1会社 において採用活動を行う方が応募者の質及び数の点で有利である等と主張する。

しかし、これら出向者が、会社に出向となって以降、再度、C1会社 等に異動するなど、会社と関連会社との間で人事交流をしている事実は認められない(第2.3(1)①)ほか、会社の主張にのっとった人事政策が実際に行われていることを裏付ける具体的な事実の疎明はない。

また、会社は、本件労働協約で組合員の範囲から除外されている中途採用の管理職については、24年度以降も、全て直接採用している(第2.3(1)①、同②)のであって、会社の主張は一貫性を欠いている。さらに、第2回団体交渉で、A6交渉員が、会社に、なぜ今会社で採用しないのか、会社は組合員を減らして組合を排除したいという思いがあるのでは

ないかと感じると追及した際、会社は、現時点ではC1会社で採用した方がよからうという判断があるからだ、経営として変える方がよからうという判断をしている、と答えるにとどまり（第2.5(2)③）、組合に対し、何ら具体的かつ合理的な説明をしていない。

それに加え、これら出向者には、会社において、会社が直接採用した従業員と同じ就業規則が適用され、業務の内容も、会社が直接採用した従業員と違いはなく（第2.3(1)①）、あえてC1会社等で採用した上で会社に出向させている合理的な理由は見だし難い。

以上のとおり、会社が管理職以外の従業員を直接採用しないことに合理的理由は見だし難く、上記①のとおり、会社が、主要株主及び役員体制の変更を契機に組合に対し強硬姿勢に転じた経緯を踏まえれば、会社は、本件労働協約第3条の「組合員である者は会社が採用した従業員に限る。」との文言を利用して、新規採用者に組合員としての資格が生じないように、あえて、C1会社等で採用する形をとっているのではないかと考えざるを得ない。

③ 26年4月14日のB2会長及びB1社長の発言について

ア 26年4月14日、B2会長は、組合三役を呼び出し、「会社へ来たら要求だけしてればいいと、組合員は権利があるんだと、義務もあるよね、責任もあるよね。」「仕事はできません、・・・だけど2年間給料上がらないから給料くださいと、どっちがあれだい。こっちが言っている方が横暴か。」などと、組合員が仕事をせずに要求ばかりしているという趣旨の発言を行ったり、机をたたきながら、「ばかやろう！生産性上げろって言うこと言ってるんだよ、俺は、あなた方に。物事を要求する前にあなた方は仕事をしなさいって言ってるんだ。」と発言したりするなど、組合員を威嚇する言動に及んでいる（第2.2(3)④）。

イ また、B2会長は、組合に対し、「君たち一人で中国へ行って来いよ、じゃあ、頼むから。そうしたらみんな言うこと聞いてやるよ。丸のみしてやらあ、組合の話を。行って来い。」「皆さん、まず、人事異動で海外へ行ったりなんかする、そういう協力してくれる？ それ

を約束してくれないと、逆に。まず組合の委員からだな。」などと、組合三役の中国の子会社への転勤を示唆した。そして、A 3 副委員長が、これを拒否すると、B 2 会長は、「要するに会社のそういう人事異動を拒否する、できないっていうことは辞めるということしかないよね、道は。」などと、中国の子会社への転勤を受け入れないならば会社を辞めるべきという趣旨の発言をしている（第2. 2(3)④）。

ウ 確かに、B 2 会長は、「工場を処分してくれって言われている。」「(前の経営者は) 過剰なボーナスを一生懸命払って、過剰な給料をみんなに払ってる。本当はそんなに利益出てなかった。」などと、会社の経営状況が厳しいことを説明しており（第2. 2(3)④）、会社の主張するように、会社の深刻な経営状況を背景として、これらの状況を経営者として立て直すべく、労使が一丸となって各施策に取り組むことの重要性を組合三役に対して述べたという側面もないとはいえない。

しかしながら、B 2 会長は、上記ア及びイのとおり、組合員が仕事をせざるに要求ばかりしているという趣旨の発言を繰り返したり、机をたたいたり、組合三役に中国への転勤を示唆し、それを拒否したA 3 副委員長に対し、辞職するのが当然であるかのような発言に及んでいる。このように、B 2 会長は、組合三役を威嚇し、組合活動を委縮させるような態様で、組合が会社の経営改善の障害となっているという認識をあからさまに示している。

エ また、この席で、B 1 社長も、「一番重要なことを忘れて、やれ団交だ、やれ何だかんだって言ってる場合じゃねえぞと、三六協定がどうのこうのと、どうでもいいや、あんなものは。」（第2. 2(3)④）と、組合活動が業務の妨げとなっているという認識を組合三役に直接示している。

④ 上記①ないし③の状況をみると、23年に会社の役員体制が変わって以降、B 2 会長及びB 1 社長は、組合が会社の経営改善の障害となっているとの認識の下に、組合に対してそれまでの協調的な姿勢を改めるとともに、C 1 会社 等による新規採用を通じて、組合員数の減少を

図る措置をとっていたということが出来る。

(2) 会社が不当な条件を付して本件労働協約を失効させたとの主張について

① 本件ユシ協定の解約理由について

上記(1)①のとおり、組合と会社とは、従来、大きな問題なく、良好な関係を維持してきており、本件ユシ協定についても、組合と会社との間で、20年間継続されてきたものであり、その間、特に支障があったという事実は何ら認められない。

一般的に、ユニオン・ショップ制からオープン・ショップ制への移行は、労働組合の組織維持に多大な不利益をも及ぼすものである。

会社は、本件ユシ協定の解約を提案した理由として、団体交渉において、多様な価値観の人材を確保する(第2.5(1)②、同(2)②ア、同(4)②)、ユニオン・ショップの制度・体制は居心地が悪いんじゃないかと考えている(同(1)②)、組合費を払いたくなくて生活費に回したいと思っている人たちに組合費を払わないという選択権を与える、福利厚生になる(同(3)②、(4)②)などと説明している。

しかし、会社の上記説明からは、20年間特に支障なく継続されてきた労使慣行を破棄し、組合に対して、組織縮小のリスクを受忍させてまでも、本件ユシ協定の解約を迫るだけの合理的な解約理由は、およそ見いだすことはできない。

そして、前記(1)で判断した会社の姿勢を併せ考えれば、会社が本件ユシ協定の解約を提案した真意は、組合の組織維持に打撃を与えることにあったとみざるを得ない。

② 会社案が組合にとって到底受け入れることのできない案であったとの主張について

ア 団体交渉において、組合は、本件ユシ協定を維持した方が労使双方にメリットがあることや、同協定の運用でも多様な価値観の人材確保を図ることが可能であることなど、同協定の解約に反対する合理的な理由を丁寧に説明したのに対し、会社は、解約を提案した時の理由を繰り返すにとどまった(第2.5(2)②ア、同(4)②、同(5)③ア・ウ)。

また、組合は、第5回団体交渉で、非組合員の範囲について、労組法第2条第1号に定めるものを除くとか、例えば除外条項を「会社と組合が除外を適当と認め、協議決定したもの」のみにするというものであればオープン・ショップ制の受入れも考えるという大幅な譲歩をも示した（第2.5(5)③イ）が、会社は、第1回団体交渉から第5回団体交渉までを通じ、一貫して、本件ユシ協定を解約してオープン・ショップ制に移行するという当初の会社提案に固執し（同(2)②ア、同(2)③、同(5)③ア・ウ）、除外条項の削除にも応ぜず（同(3)③、(5)③ア・ウ）、一切の譲歩をしなかった。

イ このことについて、会社は、利益代表者に該当する者が組合に加入してしまった場合には組合自身が労組法上の労働組合としての保護を受けられなくなること、利益代表者の範囲について常に労使間の認識の不一致が生じるおそれがあり労使関係が不安定になることを懸念し、オープン・ショップ制へ移行した後も組合員の範囲を制限する規定は必要と考えられることを、団体交渉において再三組合に説明した、と主張する。

しかしながら、組合員の範囲は本来労働組合が自主的に定めるものであって、結果的に利益代表者の加入を認めないようになっていけばよく、会社との労働協約で組合員の範囲を定めなければならない必然性はない。

ウ そして、本件ユシ協定の解約は、新規採用者を自動的に組織化することができなくなるという組合の組織維持に多大な影響を及ぼすものであり、その上、本件労働協約第3条の組合員の範囲を制限する規定が残っていれば、組合としては、C1会社 等で採用し会社に出向扱いとなっている従業員や、これまで非組合員とされていた従業員を組織化することもできず、組合員の減少の可能性こそあれ、拡大の可能性を絶たれることになる。

ところが、会社は、組合がこのような多大な不利益を甘受しなければならない合理的な理由を何ら説明していないのであるから、組合が会社の提案を受け入れられなかったのは無理からぬことである。

エ 以上のとおり、組合が本件ユシ協定の解約に反対する理由を丁寧に説明したのに対し、会社は、解約を提案した時の理由を繰り返すだけであり、また、組合が条件によってはオープン・ショップ制を受け入れるとの大幅な譲歩を示したのに対し、会社は、本件ユシ協定を解約しても、組合員の範囲を制限する規定を残すという、本来使用者が介入すべきではない条件を維持して譲らず、組合が解約に伴う多大な不利益を甘受しなければならない合理的な理由を何ら説明しないまま、当初の提案に固執し続けたものである。

③ 部分合意の拒否について

ア 労使双方は、5回の団体交渉を重ね、本件労働協約第3条及び組合案第48条以外の条項については合意に達していた（第2. 5(4)⑥）。そして、残った第3条についても、組合は、第4回団体交渉の中で、本件ユシ協定を維持しながら、除外条項のうち「その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。」（同条第4項）を使って労使で協議していけばよいとの対案を示したり（第2. 5(4)②）、第5回団体交渉においては、除外条項については同項のみを残すことを前提に、本件ユシ協定を解約しオープン・ショップにすることを受け入れると表明し（同(5)③イ）、本件労働協約失効を避けるべく、合意に向けて大幅な譲歩をしたといえる。

イ これに対し、会社は、前記②のとおり、第1回団体交渉から第5回団体交渉までを通じ、一貫して、本件ユシ協定を解約してオープン・ショップ制に移行すること、その際、会社案第3条ただし書は維持することという当初の会社提案に固執し、また、第2回団体交渉では部分合意に前向きな発言をしていた（第2. 5(2)⑦）にもかかわらず、第3回団体交渉では前言を翻しこれを拒否した（同(5)(3)①）。そして、第4回団体交渉までに第3条と組合案第48条以外の条項については労使が合意していた（第2. 5(4)⑥）にもかかわらず、会社は、第5回団体交渉に至っても部分合意を拒否し（同(5)(5)②）、その結果、労働協約は全て失効し、無協約状態に至った（同(6)(1)）。

会社は、部分合意を拒否した理由として、合意書を締結する都度、

弁護士の確認を要することとなり、その度に弁護士費用が発生することを懸念したことのみならず、全ての事項について終局的かつ明確な意思の合致に至った場合に、一括して合意書を締結するのが妥当であると判断したためであると主張する。また、会社は、第3回団体交渉において、合意書の確認のため弁護士を付けるとやっぱり金がかかるなどと説明している（第2. 5(3)①）。

しかし、これら会社の主張する理由は、第3条と組合案第48条以外は全て合意している労働協約の締結を拒否する理由としては、極めて説得力に乏しく、また、これらの条項と、就業規則との重複解消、時間内組合活動の無給化など合意済みの事項が相互に密接不可分であって、全てが合意に至らない限り労働協約を締結しても無意味であるとの事情も認められず、会社の説明する上記理由が会社が部分合意を拒否する真の理由であったとは、およそ考え難い。

むしろ、会社の頑なな態度から、会社は、組合が会社案に同意しないことの報復として、合意している部分を含めて本件労働協約全体を失効させ、もって組合の弱体化を企図したものといわざるを得ない。

ウ 会社は、譲歩可能な事項については組合の提案を受け入れる等、合意達成の可能性を模索しており、会社の提案に固執してはいなかったにもかかわらず、組合が自己の提案内容に固執したために合意が成立せず、本件労働協約の有効期間が満了したものであって、組合弱体化を狙ったものではない旨を主張する。

確かに、会社は、団体交渉で、本件労働協約の有効期限を1か月延長し（第2. 5(2)①）、また、就業規則との重複解消（本件労働協約第6条）及び時間内組合活動の無給化（本件労働協約第84条）についても、組合案を反映させている（同4(2)③、5(1)⑤、同(2)⑤、同(3)④⑤、同(4)④）。

しかし、本件で争いになっているのは、会社が本件ユシ協定の解約と組合員の範囲を制限する規定の維持という当初提案を一切譲歩しなかったことが、組合が到底受け入れない条件を提示したといえるか否かであって、会社がそれ以外の条項について譲歩しているとしても、

上記イの判断を左右するものではない。

(3) 結論

以上のとおり、23年に役員体制が変わって以降、会社は、組合が会社の経営改善の障害となっているとのB2会長及びB1社長の認識の下に、組合に対してそれまでの協調的な姿勢を改めるとともに、24年度以降、新規採用を通じて、組合員数の減少を図る措置をとっていた。

そして、①20年間特に支障なく継続してきた本件ユシ協定を解約する合理的な理由はそもそも認められないこと、②組合が本件ユシ協定の解約に反対する理由を丁寧に説明し、条件によってはオープン・ショップ制を受け入れるとの大幅な譲歩を示したのに対し、会社は、組合が解約に伴う多大な不利益の受入れを納得できるだけの十分な理由を何ら説明しないまま、本件ユシ協定を解約しても、組合員の範囲を制限する規定を残すという、本来使用者が介入すべきではない条件を維持して譲らず、それに固執したこと、③会社が、合理的な理由がなく部分合意を拒否し、第3条について合意しない限り本件労働協約全体を失効させるとの姿勢を固持したこと、などの会社の一連の対応全体をみれば、会社は、組合に多大な不利益を与える会社案を当初の提案どおりに実現すること、又は本件労働協約全体を失効させることにより、組合の弱体化を企図したものと評価せざるを得ない。

したがって、会社が、組合に対し、本件ユシ協定を解約するが、組合員の範囲を制限する規定は維持するという、組合が受け入れられない労働協約の改定案を提示し、その条件に固執した結果、本件労働協約の失効に至ったことは、組合運営に対する支配介入に該当する。

4 救済方法について

上記3で判断したとおり、会社は、組合の組織維持に打撃を与えることを企図して本件ユシ協定解約と組合員の範囲を制限する規定の維持を提案し、組合が会社案に同意しないことの報復として部分合意を拒否することで、本件労働協約を全部失効させたものである。したがって、本件ユシ協定の取扱いについては、新たな合意が成立するまでは従前どおりの取扱いをすることを命ずるのが妥当である。また、労使双方が団体交渉を通して合意に達して

いる条項については、速やかに労働協約を締結することが労使関係の安定に資すると考える。したがって、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているところ、本件の救済としては、会社が、「お知らせ」を社内ポータルサイトに掲載していること（第2.6(2)）から、主文第2項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合との本件労働協約の改定に係る団体交渉において、ユニオン・ショップ協定を破棄するが組合員の範囲を制限する規定は維持するという、組合が応じられない労働協約の改定案を提示し、その条件に固執した結果、労働協約の失効に至ったことは、労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成29年5月9日

東京都労働委員会
会長代理 岸 上 茂

別表 本件労働協約改定案の対比

| 条項 | 改定前 | 会社案 (27年8月13日付け) | 組合案 (27年9月2日付け) |
|-----------------|--|--|---|
| 第3条 (組合員の範囲) | <p>従業員は次の各号の1つに該当するものを除きすべて組合員とし、その組合員は組合以外の労働組合に加入することは出来ない。</p> <p>組合員である者は会社が採用した者に限る。</p> <p>(1)役割グレードM1・S1以上の者。</p> <p>(2)管理部門の労政・人事担当の者。</p> <p>(3)秘書全員</p> <p>(4)その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。</p> | <p><u>従業員は、組合に加入し、または加入しない自由をもつ。</u></p> <p><u>ただし、次の各号の1つに該当するものは組合に加入することは出来ない。</u></p> <p>組合員である者は会社が採用した者に限る。</p> <p>(1)役割グレードM1・S1以上の者。</p> <p>(2)管理部門の労政・人事担当の者。</p> <p>(3)秘書全員</p> <p>(4)その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。</p> | <p>従業員は、組合に加入し、または加入しない自由をもつ。</p> <p>ただし、次の各号の1つに該当するものは組合に加入することは出来ない。</p> <p>組合員である者は会社が採用した者に限る。</p> <p>(1)役割グレードM1・S1以上の者。</p> <p>(2)管理部門の労政・人事担当の者。</p> <p>(3)秘書全員</p> <p>(4)その他、会社および組合が除外を適当と認め、協議決定したもの。</p> |

| | | | |
|---------------------------|--|--|---|
| <p>第6条 (就業規則との関係)</p> | <p>この協約に定められた事項と就業規則(同付属規程を含む)に定められた事項とが異なる場合は、この協約が優先するが、双方誠意をもって協議し、その一致に向かって努力する。</p> | <p><u>削除</u></p> | <p>第5条 <u>就業規則(同付属規程を含む)に定められた事項を改訂する場合、その都度会社と組合が協議決定する。</u></p> |
| <p>第84条 (賃金不払い)</p> | <p>第84条^(ママ)の第1号から第9号に該当するものを除いた組合活動に対する賃金は支払わない。 但し、前記各号に該当するものといえども時間外手当は支払わない。 第84条^(ママ)の第1号から第9号に該当するものを含め組合活動に対する旅費・日当などは支払わない。</p> | <p><u>前記の第1号から第10号に該当する組合活動に対する賃金および旅費・日当などは支払わない。</u></p> | <p>第17条 前条の第1号から第10号に該当する組合活動に対する賃金および旅費・日当は支払わない。 <u>ただし会社からの申し入れにより前条の第1号から第10号に該当する組合活動を定時時間内に行う場合には上記の限りではない。</u></p> |

| | | | |
|---------------------------------------|--|--------------|---|
| <p>第115条 (更新および有効期間満了後の改廃手続き)</p> | <p>会社または組合のいずれか一方が、有効期間満了と同時にこの協約を改訂、または廃棄しようとするときは、有効期間満了の日の2ヶ月前までに文書をもってその旨相手方に通知しなければならない。前項の意思表示がないときは、この協約は更に1年間更新する。</p> | <p>現行どおり</p> | <p>第48条 会社または組合のいずれか一方が、有効期間満了と同時にこの協約を改訂、または廃棄しようとするときは、有効期間満了の日の2ヶ月前までに文書をもってその旨相手方に通知しなければならない。前項の意思表示がないときは、この協約は更に1年間更新する。 <u>また改訂については両者の合意が得られるまでは、有効期限満了後も本協約が継続有効されるものとする</u> (追加)</p> |
|---------------------------------------|--|--------------|---|