

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
代 表 者 執 行 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y 社  
代 表 者 代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の岐労委令和2年（不）第1号Y社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年10月20日第377回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員平野博史、同浅井直美、同三井栄、同大野正博の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、申立人と被申立人間で締結された労働協約について被申立人が平成29年12月22日及び同30年1月17日に申し入れた改訂に関する事項を交渉事項とする団体交渉が妥結するまでの間、同労働協約の各条項について改訂の申入れ前と同様の取扱いをしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との間で前項の労働協約の改訂に関する団体交渉を行うに当たり前項のとおり取り扱うとともに、同労働協約の改訂の理由について必要に応じて資料を提示するなどした上で具体的に説明し、誠実に対応しなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの受領の日から10日以内に、申立人に対して、下記の内容の文書を交付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 社  
代 表 取 締 役 B 1

当社が、貴組合に対して、貴組合と当社の間で締結された労働協約について平成29年12月22日に行った改訂の申出によって貴組合に十分な検討や当社

との協議・交渉の機会を与えないまま有効期間満了に至らしめたこと及び以後の労使事務折衝や団体交渉において同労働協約が有効期間満了によって失効したとの態度を取り続けたことについて、岐阜県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。

また、上記改訂の申出に関する労使事務折衝及び団体交渉において、その理由を十分に説明せず同労働協約が有効期間満了により失効したとの態度を取り続けたこと及び上記改訂の理由について必要に応じて資料を提示するなどして具体的に説明しなかったことについても、同委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後再び、上記のような不当労働行為を行わないことを約束し、貴組合の運営に支配介入を行わないことを約束します。

- 4 被申立人は、前項の文書交付義務を履行したときは、速やかに、当委員会に対し、文書でその旨を報告しなければならない。
- 5 申立人のその余の救済申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要、請求する救済内容の要旨及び争点

#### 1 事案の概要

本件は、Y社（以下「会社」という。）が、

- (1) X1組合（以下「組合」という。）との間において締結された労働協約について改訂の申出を行い有効期間を満了させたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、
  - (2) また、その後の労使事務折衝や団体交渉において労働協約が失効しているとの態度を取り続けたことが労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、
  - (3) 会社従業員に対する処遇において労働協約が失効していることを前提とした取扱いを行ったことや会社従業員に対し同様の見解を通知したことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、
- それぞれに係る救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合に対し、労働協約の有効期間満了の約1か月前に改訂の申出を行い、かつ、有効期間満了日の直前にユニオン・ショップ協定の削除、組合への事前通知義務の削除、組合員の範囲の限定、団体交渉の態様、団体交渉の協

議内容の限定等の組合が到底応じることができない改訂案を提示し、組合と協議することなく、有効期間満了を理由に同労働協約が失効したと主張し、現在まで継続して同労働協約が失効したという態度を継続して取り続けることで、組合の運営に支配介入してはならない。

- (2) 会社は、組合に対して平成29年12月22日に行った労働協約の改訂の申出（以下「本件改訂申出」という。）がなかったものとして取り扱い、同労働協約に関して新たな合意が成立するまでの間、同23年1月26日に締結された労働協約が有効であるとして取扱いをしなければならない。
- (3) 会社は、労働協約改訂に関する団体交渉において、同労働協約が失効していないことを前提に、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- (4) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、本命令書末尾に添付する「謝罪文及び誓約書」（添付略）を組合に手交するとともに、縦1メートル、横2メートル大の白木板に楷書で明瞭に墨書きして会社本社並びにB2工場、B3工場、B4支店、B5営業所、B6営業所及びB7営業所の玄関付近の従業員が見やすい場所に10労働日の間掲示するとともに、同時期に、同一内容の文書を、会社の全従業員に対しメーリングリストを用いて通知しなければならない。

### 3 争点

- (1) 組合と会社との間において締結された労働協約について、会社が平成29年12月22日に改訂を申し入れ同30年1月25日に有効期間を満了させたことに係る救済申立ては、除斥期間経過後になされたものであるか否か（以下「争点(1)」という。）。
- (2) 会社が、平成30年2月5日から令和2年2月19日までに行われた労働協約に係る労使事務折衝及び団体交渉において、同労働協約が失効しているとの態度を取り続けたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か（以下「争点(2)」という。）。
- (3) 会社が、会社従業員C1及びC2（以下「従業員2名」という。）の処遇について、令和元年9月20日付けの回答書において従前と処遇を変えることは一切考えていない旨を回答したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か（以下「争点(3)」という。）。
- (4) 会社が、令和元年9月20日に会社の全従業員が登録しているメーリングリストを用いて、労働協約が有効期間満了により失効しているという会社の見解を全従業員に向けて発信したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するか否か（以下「争点(4)」という。）。
- (5) 会社が、会社従業員C3（以下「C3従業員」という。）に対し組合に入っても入らなくてもよいとの説明をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行

為（支配介入）に該当するか否か（以下「争点(5)」という。）。

(6) 会社が、上記(2)の労使事務折衝及び団体交渉において労働協約が失効しているとの態度を取り続けたこと及びユニオン・ショップ制度の廃止の理由について合理的な理由を示していないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為（不誠実団交）に該当するか否か（以下「争点(6)」という。）。

## 第2 認定した事実

当委員会が認定した事実は以下のとおりである。証拠の引用のないものは、当事者間において争いが無いこと、審査の全趣旨から認められる事実である。

なお、引用する証拠の略号は別紙2（添付略）のとおりである。

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、会社に勤務する労働者で組織される労働組合で、昭和62年9月19日に結成された。申立外組合X2を上部団体としており、結審時の組合員数は72名である。

#### (2) 会社

会社は、昭和48年5月に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、C4に支店を、C5、C6、C7に営業所を、C8にB2工場を、C9にB3工場をそれぞれ有し（省略）建設機械の製作等の業務を行っている。

なお、平成28年12月に建設機械レンタルを業とする申立外B8社（以下「B8社」という。）に買収され、同社の資本傘下に入った（以下このことを「グループ会社化」といい、グループ会社化した企業のことを「グループ会社」という。）。

結審時の会社の従業員数は164名である。

### 2 労働協約の締結

組合と会社は、平成23年1月26日、ユニオン・ショップ制（以下「ユ・シ制」という。）や組合員の範囲、組合への通知事項、団体交渉に関する事項（以下「本件ユ・シ制等」という。）などを含む労使関係全般に関して定めた労働協約（添付略）を締結した。なお、同労働協約の有効期間及び改訂に関しては、同労働協約第40条及び第41条に次のとおり規定されている。

「（有効期間）

第40条 この協約の有効期間は平成23年1月26日から平成26年1月25日までとする。その後は平成26年1月26日から2ヵ年とし、有効期間1ヵ月前までに会社と組合のいずれか一方より改訂の申し出がない時は、さらに1ヵ年間更新されるものとする。以後この例にならう。

(協約の改訂)

第41条 この協約の有効期間中においても、会社と組合のいずれか一方からの申し出により相手方が同意した場合には、協約を改訂することができる。」

同労働協約は、平成25年11月5日に一部改訂がされているが、この改訂は組合の所在地変更によるものであり第41条の定めに従い行われたものであると認められる。以降は第40条の定めにより、平成26年1月26日、同28年1月26日及び同29年1月26日にそれぞれ更新され、争点となった労働協約は平成29年1月26日の更新後のもの（以下「本件協約」という。）を指している。

### 3 労使事務折衝、労使協議会

#### (1) 労使事務折衝

労使事務折衝とは、本件改訂申出以前から、労使間で協議すべき事項を協議する場として毎週1回開催されていた会合を指す。なお、平成26年7月28日付けで締結された労使事務折衝に関する覚書には、次のとおりの取決めがあった。

1. 開催日は、毎週月曜日とする。ただし、月曜日が休日の場合は、翌日とする。
2. 開催場所は、会社指定の場所および組合事務所とする。
3. 開催時間は、15：10以降から17：00までとする。
4. 出席者は、原則として双方2名までとする。
5. 建設的な話し合いの場として積極的に意見交換を行い、議事録は作成しない。
6. 必要に応じて、B9顧問に出席をお願いする場合がある。」

参加者は、組合側はA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）及びA2書記長（以下「A2書記長」という。）であり、いずれかが参加できない場合は代わりに他の執行委員が参加していた。会社側はB10経営企画部総務課課長（以下「B10課長」という。）及びB11経営企画部総務課課長代理（以下「B11課長代理」という。）が参加していたが、平成30年2月5日の労働協約の見直しに係る労使事務折衝以降は、B12経営企画部部長（以下「B12部長」という。）も参加するようになった。また、B9顧問（以下「B9顧問」という。）が平成26年5月又は6月頃から同30年12月まで参加していた。

#### (2) 労使協議会

労使協議会とは、本件協約第3章に基づき毎月1回開催される会合を指す。この場で月次決算数値の報告や36協定の締結の協議などがなされている。平成30年1月頃には、組合側はA1委員長及びA2書記長を含む6名、会社側

はB 1 3 常務（以下「B 1 3 常務」という。）及びB 1 4 常務（以下「B 1 4 常務」という。）を含む7名が参加し、それに労使双方のオブザーバーとしてB 9 顧問が加わっていた。

#### 4 グループ会社化前後の労使関係の状況

D年に同一当事者間の別事件（事件番号略）につき一部救済命令が発出されているが、以後本件改訂申出がされるまでは、基本的には円満な労使関係が続いていたと認められる。

グループ会社化後も会社と組合は労使協議会や労使事務折衝を定期的に行い、労使協議会には会社の役員、部長クラスの間も出席していた。また、グループ会社化後の平成29年2月に組合の30周年記念行事が開催された際には、その懇親会に会社からB 1 社長（以下「B 1 社長」という。）、B 1 3 常務及びB 1 4 常務の3名が出席していた。

また、平成28年12月のグループ会社化後本件改訂申出までの間に、グループ会社化に伴う労使関係についての協議や、それに対する組合からの提案が行われたことはなかった。

また、組合はグループ会社化後、会社の経営陣から組合に対するいくつかの敵対的な発言があったと主張するが、会社側は否定しており、これを認めるに足りる証拠はない。

ただし、第3の1(2)エ(i)bで後述するとおり、グループ会社のうち労働組合との間でユ・シ制を採用しているのが会社だけであったため、会社の上層部においてはこれをグループ会社内で「異質」と捉え、ユ・シ制を廃止することによって労使関係を見直しグループ会社内での「等質化」を図ることを基本方針としていたと認められる。

#### 5 本件改訂申出から第1回労使事務折衝までの状況

##### (1) 本件改訂申出

平成29年12月22日、会社のB 1 3 常務及びB 1 4 常務は組合のA 1 委員長及びA 2 書記長に「申出書」と題する書面を交付した。同書面には「会社の経営体制が大きく変化を遂げているなど、近年の当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、労使の関係につきましても、見直しが必要と考えております。」との記載に加え、本件協約第40条に基づく改訂を申し入れるとともに、本件協約が同30年1月25日をもって有効期間が満了し終了する旨記載されていた。その場で、A 1 委員長からは改訂案が出てくるのかとの旨の発言があり、会社からは本件協約の有効期間が満了しても、組合事務所の貸与等の本件協約の規律が直ちに失われるわけではないとの発言があった。

その後、B 1 0 課長は「【連絡】労働協約書の改訂について」と題する電子メ

ールをA1委員長やA2書記長を含む関係者あてに送信し、改めて組合に対し本件協約の有効期間満了による終了及び新たな労働協約書の案を平成30年1月中旬までにはまとめて渡したいと考えている旨を伝えた。

(2) 平成29年12月25日の労使事務折衝

本件改訂申出から土曜日及び日曜日を挟んだ月曜日である平成29年12月25日に定例の労使事務折衝が行われた。出席者は組合側がA1委員長及びA2書記長、会社側はB10課長、B11課長代理及びB9顧問であった。協議内容は計画有給休暇の無取得者や人事評価のフィードバック面談についてなどであった。A1委員長からは本件協約の改訂に関して、「会社側から申入れがあったので、何かしら話はしていかなきゃいけないね。」との発言があった。

(3) 平成30年1月17日の改訂案の提示

平成30年1月17日の労使協議会終了後、B13常務はA1委員長及びA2書記長に対し本件協約の改訂案（以下「本件改訂案」という。）を提示した。

本件改訂案は、本件協約に修正・追加の文言を付記するとともに不要な文言の上から取消線を引くという体裁で作成されていた。ユ・シ制を定めていた本件協約第6条については全ての文言に上から線が引かれていた。具体的な内容は次のとおりである（以下①から⑤までを「本件ユ・シ制の廃止等」という。）。

- ①ユ・シ制の廃止（第6条）
- ②組合員の範囲の限定（第7条）
- ③組合への通知事項の一部削除（第9条）
- ④団体交渉事項の一部削除（第28条）
- ⑤団体交渉時間の限定（第31条追加）等

このときにA1委員長から「本件協約が1月25日で失効するのは分かるが、再度同内容で締結し直し、交渉するという方法はどうか。」との発言があった。

(4) 平成30年1月19日の協議

平成30年1月19日には、A1委員長及びA2書記長とB10課長により協議が行われた。なお、組合は会社側出席者としてB11課長代理も出席していたとしている。組合は、このときの協議は組合員の労働条件に関するものであって本件協約に関する協議はなされなかったと主張しているが、会社は本件協約の見直しをどのように進めていくかについて話し合ったと主張している。

(5) 本件協約の有効期間の満了

本件協約は、平成30年1月25日に有効期間満了日を迎えた。

(6) 平成30年1月29日の労使事務折衝

平成30年1月29日に労使事務折衝が行われたが、その協議内容について、組合は組合員の労働条件について協議を行ったものであって本件協約に関

する協議はされなかったと主張している。一方、会社は本件協約の改訂に関する協議を今後どのように進めていくかについて詰めの協議を行ったと主張している。

## 6 第1回労使事務折衝から第5回労使事務折衝までの状況

### (1) 第1回労使事務折衝

平成30年2月5日、労働協約の見直しに関する第1回労使事務折衝が行われた。参加者はA1委員長、A2書記長、B12部長、B10課長、B11課長代理及びB9顧問であった。会社が議事録を採ることを提案し組合も了承したため、以降の労働協約の見直しに関する労使事務折衝について会社が議事録を作成し、組合がその内容を確認することとなった。

会社が労使事務折衝においてお互いの考えを遠慮なく言えるようにしたいと伝えたところ、A1委員長は「労働協約書の見直し要求が会社からあったことは年始の機関紙に一文明記し、組合員に伝えてある。失効している状態にあることは伝えていない。組合員に失効について周知していないため、2/13(火)の春闘の臨時大会で周知する。但し、労働協約書の期限は失効しているが、状況がすぐ変わるわけではないということを説明する。」と発言した。

会社は労働協約書の期限が満了して失効しているがその内容全てが失効しているとは考えておらず、従前どおり組合事務所の使用や組合費の徴収を会社が行うことは変わらないことを伝えるとともに、見直しの目的については親会社であるB8社のグループ会社の一員として体制を見直すためであると説明した。

これに対し、A2書記長は「特に人員計画はどのように考えているのか説明がないと、人員は減っていく一方である。」と発言し、組合は会社に対し今後の会社の展望等や労働協約書の見直しの関連性、必要性及び問題点について書面での回答を求めた。

### (2) 第2回労使事務折衝

平成30年2月19日に第2回労使事務折衝が行われたが、この場で会社は「労働協約の見直しに至った経緯について」と題する書面（以下「会社作成の平成30年2月19日付け書面」という。）を組合に交付した。同書面には、次のとおりの記載があった。

「当社は2016年12月にB8社グループの一員となりましたが、グループ全体として更なる成長を続けるため、今後、グループ内での人材の交流が進められていくことは必要なことです。B8社グループにおいて、ユニオン・ショップ協定を導入している企業は当社以外にないなど、当社の労使関係の制度だけが異質な存在となっておりますので、人材の交流を進める上で、グループ企業間で労使関係の制度を等質化する必要があります。よって、当社と

しては、ユニオン・ショップ協定を廃止し、今後の組合への加入及び組合からの脱退については個々の従業員の意思を尊重する等の労使関係の見直しが必要と考えております。

このように、当社は、会社の経営体制が大きく変化を遂げているなど、近年の当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、労使の関係につきましても、改善が必要と考えていることから、本申出に至りました。

上記のとおり 2011 年（平成 23 年）1 月 26 日付けで締結しましたユニオン・ショップ協定を含む労働協約は既に失効しておりますので、貴組合の組合員の皆様にはその旨周知していただきますよう、よろしくお願いいたします。」

これに対し、A 1 委員長は「先日の大会で労働協約書の期限が満了となっていることと、全てがすぐに失効するわけではないことを説明した。」と発言した。同時に A 1 委員長は「ユニオンショップ制度の不具合とは何か？」と尋ねたが、B 1 0 課長は「B 8 社グループの中にもう 1 社組合はあるが、ユニオンショップ制度となっているのは当社だけである。」と答えるにとどまっている。また、このときユ・シ制が失効している状況にある旨述べている。

また B 1 2 部長は「一方的な話ではない。見直し案であり、強制でもない。協議事項であり、客観的に考えていただきたい。今から協議して決めていきたい。」と発言した。

### (3) 第 3 回労使事務折衝

平成 3 0 年 2 月 2 6 日、第 3 回労使事務折衝が行われた。組合は、会社からの本件改訂申出と本件改訂案及び会社作成の平成 3 0 年 2 月 1 9 日付け書面に対する回答として「労働協約改訂の申入れに対する回答書」と題する書面を会社に交付した。同書面には次のとおりの記載があった。

「会社からの『申出書』は有効期限満了の 1 カ月前までに出されましたが、改訂についての具体的な理由の説明や、内容については示されておらず、具体的な協約改訂案が示されたのは、期限満了 1 週間前の 2018 年 1 月 17 日でした。労働協約第 40 条、第 41 条からいえば、有効期限満了の 1 カ月前までに現状の労働協約の問題点や、改訂したい条文などが提起され、労使協議を行い、相手方の同意が得られた場合に協約を改訂することが出来ると組合は解釈しています。従って今回の労働協約改訂（協約が失効することを含む）の申出については、労働協約に違反しており、協約はこれまで通り更新されることを求めます。」

組合は、当該書面の中で本件改訂申出について受諾できないことを明らかにするとともに、会社に対して本件改訂申出の白紙撤回を求めた。

また、A 2 書記長は「ユニオンショップのどこが異質だということか？」と会社に尋ねたが、B 1 2 部長は「ユニオンショップを無くした方が等質化できる

と思う。」と述べた。

#### (4) 第4回労使事務折衝

平成30年3月5日に第4回労使事務折衝が行われたが、会社はこの場で「2018年2月26日付け回答書について」と題する書面を提示し、本件協約第41条は労働協約の有効期間中に改訂をする場合の規定であり本件改訂申出とは関係のないこと、本件協約第40条の規定からは1か月前に改訂の申出がなされれば有効期間が更新されないことは明らかであることを主張した。

また、本件協約の見直しについては「B8社グループの一員として、グループ企業間の労使関係を等質化することにより、人材交流を進めやすくし、グループ企業の更なる成長・発展を図っていくことを見据えてのもの」であることを強調し、組合に対し本件協約が失効している状況であることを受け止め見直し協議の席に着くことを求めた。

これに対し、組合は本件協約が失効したとは思っていない、労働委員会で失効したと判断されたら協議に応じる、労働協約の見直し自体が元々1か月では無理である、今までの労働協約を一旦締結してから協議すれば問題にならなかったのではないかという主張をし、見直し協議には応じられない旨を伝えた。

なお、本件改訂申出についてB10課長は「改訂の申し出については意図的な何かがあった訳ではなく、会社も迷いに迷い、やはりこのタイミングだということ労働協約の改訂の申し出をした。」と説明した。

#### (5) 第5回労使事務折衝

平成30年3月12日に第5回労使事務折衝が行われた。組合は、以後本件協約の見直しについては団体交渉により協議をしていきたい旨及び団体交渉の申入れを別途行う旨を会社に伝達し、実質的な協議はなされなかった。

### 7 第1回団体交渉から第4回団体交渉までの状況

#### (1) 第1回団体交渉及び第2回団体交渉

組合は平成30年3月14日に労働協約についての団体交渉を申し入れ、同月29日に第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者には上部団体の役員が、会社側の出席者には弁護士が加わっていた。

組合は、本件協約は失効していない、有効期間が来たら失効するとは一言も書いていないと主張するとともに、ユ・シ制について会社が以前に主張した異質性・等質化について改めて説明を求めた。

A2書記長は「それで会社としてユニオンショップがあると、どう言う問題があると思うのですか、・・・人材をどう言う風に交流していくとか、一番最初の話で聞いている、・・・なにを持ってユニオンショップのどこが引っかかってくると思われているのか、先ほど話をしたように人材交流としてはもうしているしね。」と発言した。

これに対し、会社は組合に入らなければならない義務があることを異質であるとし、グループ会社内の会社の労使関係を一緒にしたい、レベルを合わせたということ等を等質化と言っている旨述べた。また、会社の弁護士は「私たちは今協定が失効しているのでユニオンショップ協定が失効していると思っている、この3カ月失効した状態にあると思っている。」と述べ、組合に対しユニオン制の必要性について尋ねたが、組合からの回答はなかった。

平成30年4月19日には第2回団体交渉が行われた。組合は本件協約が失効していないという主張を繰り返し、会社は改訂内容の協議を求めた。

組合から等質化の意味について問われ、会社のB13常務は「グループ内で人材の交流を進めていくと言う中で、ユニオンショップ協定の無いグループ会社から、会社に出向転籍してくる授業員(㊦)が出てくると、ユニオンショップ協定と言うものがあるとその物について、労働者の組合に入らない自由と言った物を奪うことになる、そうするとまあ会社に出向転籍することが、従業員のデメリットになる可能性があるとともに、出向転籍が進まなくなる可能性があるところの部分等を異質と言う話をさせて頂いてまして、それらをグループその点を他のグループの労使関係に合わせて行こうと言う所が等質化と申し上げさせて頂いてる所なんですけど」と回答した。

#### (2) 会社からの暫定的な労働協約の締結の提案

平成30年7月17日、会社は「暫定的な労働協約の締結についてのご提案」と題する書面を組合に交付した。この中で、会社は新たな労働協約の交渉を進めるため暫定的な労働協約を締結することを提案し、その骨子を次のとおり示した。

##### 「 【暫定労働協約の骨子】

- 1 暫定労働協約の有効期間は、平成30年12月25日までとし、更新はしない。
- 2 平成23年1月26日付け労働協約が平成30年1月25日付けで期間満了により失効していることを確認する。
- 3 上記1及び2以外は、平成23年1月26日付け労働協約の内容を踏襲する。」

#### (3) 第3回団体交渉

平成30年8月6日に第3回団体交渉が開催された。

上記(2)の暫定的な労働協約の締結について協議がされたが、組合は会社に対し、本件改訂申出の白紙撤回を求めたため、その場では何の結論も出なかった。

#### (4) 第4回団体交渉

平成30年8月27日に第4回団体交渉が開催された。この中で、組合は本件改訂申出と本件改訂案を全て白紙撤回することを合意内容とする覚書案を

提示したが、会社は検討の上回答するとした。

A1 委員長は「僕らは無期の労働者ですよ？その中で労働協約を結んで、労働協約だけそんなにパツンパツンと切れるって言うのがやはりちょっと納得できないところですし。」と発言した。

## 8 第6回労使事務折衝から第15回労使事務折衝までの状況

### (1) 第6回から第9回までの労使事務折衝

平成30年9月6日から同年10月9日までの間に4回の労使事務折衝が行われた。この中では、暫定的な労働協約を締結し改めて改訂案を協議することについて話し合われた。同年9月12日に行われた第7回労使事務折衝においては、組合が本件協約の改訂協議を開始する要件として提示した再締結する労働協約の有効期間を3年間とすることと締結者に上部団体の代表も含めることについて会社が確認した。

その後の同年10月9日の第9回労使事務折衝では、改めて開催する団体交渉において暫定的な労働協約を締結することとし、具体的な改訂案の協議は双方の解釈に争いのあった有効期間に関する条文から始めることに双方が同意した。

### (2) 会社の覚書案の提示及び組合の団体交渉の申入れ

平成30年10月10日に、会社は次の事項を合意内容とした覚書案を組合に提示した。

「1 会社と組合は、別途合意する日付け及び手続により、会社と組合の間の平成23年1月26日付け『労働協約書』と同内容の労働協約書を締結する。

ただし、第40条については、『この協約の有効期間は平成23年1月26日から平成26年1月25日までとする。その後は平成26年1月26日から2ヵ年とし、有効期間1ヵ月前までに会社と組合のいずれか一方により改訂の申し出がない時は、さらに1ヵ年更新されるものとする。以後この例にならう。』とあるものを、『この協約の有効期間は平成30年1月26日から平成31年1月25日までとする。その後は、有効期間1ヵ月前までに会社と組合のいずれか一方により改訂の申し出がない時は、さらに1ヵ年更新されるものとする。以後この例にならう。』と変更した上で締結する。

2 会社は、組合に対し平成30年1月17日に提出した労働協約改定案について、全て白紙撤回する。

3 会社と組合は、会社と組合の間の平成23年1月26日付け『労働協約書』第40条の意味内容について、以下のとおり確認する。

『有効期間』とは、労働協約が効力を有する期間を指すものであり、

有効期間の満了によって労働協約の効力は失われること。

『有効期間1ヵ月前までに会社と組合のいずれか一方により改訂の申し出がない時は、さらに1ヵ年更新されるものとする。以後この例にならう。』との規定は、いわゆる自動更新条項を定めたものであり、有効期間満了の1ヵ月までに会社と組合のいずれか一方により改訂の申し出があった時は、他方がこれについて同意や承諾をしているか否かにかかわらず、労働協約は自動更新されずに、当初の有効期間の満了によって労働協約の効力は失われること。

無期限の労働協約については、労働組合法第15条3項により、当事者の一方が90日前に予告することによりいつでも解約することができることから、会社と組合は、このような解約を制限するために、敢えて第40条において有効期間を定めたものであること。」

一方、組合は平成30年10月11日に労働協約の締結についての団体交渉を同月19日に開催するよう申入れを行った。

(3) 第10回から第12回までの労使事務折衝

平成30年10月24日から同年11月6日までの間に3回の労使事務折衝が行われた。この中では上記(2)で会社が提案した覚書の締結に関して協議がされたが、結局合意には至らなかった。

同年10月30日に行われた第11回労使事務折衝において会社は上記(2)の覚書案第3項に係る組合の解釈を明らかにするよう求めたが、同年11月6日に行われた第12回労使事務折衝において、組合は会社の覚書案に対する組合案を次回の労使事務折衝の際に提出する旨述べ、その場では覚書案第3項に関する組合の意見を明らかにしなかった。

(4) 組合の団体交渉の申入れに対する会社の回答

平成30年11月9日には、上記(2)の組合の団体交渉の申入れに対し会社が回答書を提出した。この中で会社はこれまでの経緯について整理するとともに覚書の締結は今後の本件協約の改訂協議を進めていく上で意味のあるものだと述べた。

(5) 第13回労使事務折衝

平成30年11月21日に第13回労使事務折衝が行われた。組合のA1委員長は「団体交渉の申入書に対する回答書をいただきましたが、振り出しに戻ったと我々は判断しましたので、団交を申し入れます。」と発言するとともに、上記(2)の覚書案第3項に係る組合の解釈については団体交渉において示す旨述べた。

(6) 組合の改めての団体交渉の申入れ及びそれに対する会社の回答

平成30年12月3日付けの申入書による組合の団体交渉の申入れに対し、会社は同月6日付けで団体交渉の申入れに対する回答書を提出したが、この中

で会社はこれまでの団体交渉と異なり何を交渉するのか分からない、組合の交渉事項が明確でないとして改めて申入書を提出するよう依頼した。

#### (7) 第14回労使事務折衝及び第15回労使事務折衝

平成30年12月17日及び同31年1月24日に第14回労使事務折衝及び第15回労使事務折衝が行われた。この中でも上記(2)の覚書案の内容に関して協議がされたが、結局合意には至らなかった。

### 9 第5回団体交渉の状況

平成31年2月28日に第5回団体交渉が開催された。A1委員長は、本件協約に第41条があるため「組合としては同意があれば改定もできるし、協約を破棄することもできる。合意ができなければ自動継続、自動更新として協約は引き続き継続されていく」という考えであると述べた。

またA2書記長は「1カ月前に申出は出たけど、中々案も出てこなくて、急にこんな案出ささ(㊦)れて、じゃあ失効しましたよ、っていうやり方っていうのが正しかったのか正しくなかったのか」と発言した。

### 10 令和元年7月16日の従業員2名の組合からの脱退及びチェック・オフ中止の申入れ

- (1) 令和元年7月16日、従業員2名から組合に脱退届が提出された。
- (2) 同日、従業員2名から会社のB12部長あてにチェック・オフ中止申入書が提出された。そこには8月分の賃金からチェック・オフを中止するよう記載されていた。
- (3) 組合と会社はチェック・オフについては本件協約とは別に協定を締結しているところ、会社は最高裁判例を理由に従業員2名のチェック・オフを中止したとしている。

### 11 会社のあっせん申請

令和元年9月5日、会社は、本件協約の有効期間についての解釈を調整事項として当委員会にあっせんに申請した。その際、その旨を組合へも「労働協約改定交渉に対する今後の方針について」と題する書面で通知した。

同あっせん申請については、組合に応諾の意思がなかったため、令和元年10月11日に不開始となった。

### 12 第6回団体交渉の状況

令和元年9月6日、組合は組合員2名分のチェック・オフを中止した件について団体交渉を申し入れ、同月19日、第6回団体交渉が行われた。

団体交渉の冒頭、組合は除名していない組合員に対するチェック・オフを勝

手に止めたことや上記11のあっせん申請をしたとの書面が交付されたことに対する抗議をするとともに、今後、争議行為や労働委員会への不当労働行為救済申立てを行う旨を記載した書面及び本件協約に基づき従業員2名の処遇を決定するよう求める申入書を会社に交付した。

これに対し会社は、従業員からの委任がない場合にチェック・オフを行うことは賃金全額払いの原則に反することになるため中止した旨説明した。

組合は、翌日の令和元年9月20日から争議行為に入ることを宣言し、争議行為通告書を会社に提出した。その際にA1委員長は「組合旗の掲揚からまずは行っていくこととします。」と伝えた。

会社は、当該申入書に対し、令和元年9月20日付けの回答書（以下「令和元年9月20日付け回答書」という。）により従業員2名の処遇を従前と変えることは一切考えていない旨を組合に回答した。

#### 1.3 令和元年9月20日のB12部長の電子メールの送信

上記12の組合の争議行為通告どおり令和元年9月20日に会社のB2工場及びB3工場に組合旗が掲揚されたことから、B12部長は同日16時19分に従業員各位あてに「組合旗掲揚について」と題する電子メール（添付略）を送信した。

当該電子メールには、組合旗が掲揚されるに至った経緯とともに労働協約について「会社は既に有効期間が過ぎたため失効したと考えていますが、これまで、労働組合は、依然として有効であるという主張をしていました。しかし、今回の争議行為は、労働組合が有効であると主張していた労働協約に違反して実施されています。」と記載されていた。

#### 1.4 令和2年1月17日頃のB12部長のC3従業員に対する説明

令和2年1月21日にC3従業員が経営企画部から営業部に異動となった。この異動について同月17日頃B12部長とC3従業員が話をした際、C3従業員から組合への加入義務の有無について問われたB12部長は「組合加入義務を定めた労働協約について、会社としては有効期間が満了していると考えていますが、組合は、存続し続けていると主張しています。組合加入義務があるかと質問されると、会社としては現時点では義務はないと考えているという回答になりますが、組合には組合の考え方があると思います。組合から別途話があると思いますので、それらを踏まえてご自身で判断してください。」と説明した。

#### 1.5 第7回団体交渉の状況

令和元年12月16日に組合は「ユニオンショップ協定破棄の理由を具体的

に示すこと」を交渉内容として会社に団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、令和元年12月27日に「2018年1月に当社が提示した新たな労働協約案にユニオンショップ協定が含まれていなかったことに関する再度の理由説明」を内容として団体交渉の開催を申し入れた。

その後日程調整が行われ、令和2年2月19日に第7回団体交渉が開催された。組合がユ・シ制の廃止を求める理由を具体的に説明するよう求めると、会社のB13常務は、会社側の見解は会社作成の平成30年2月19日付け書面で既に提出しており繰り返になると前置きしながら、「今後B8社グループ内で人材の交流を進めて行きますと、ユニオンショップ協定の無いグループ会社からY社に出向、転籍してくる従業員が出てきます。ユニオンショップ協定があると、その者について労働者の組合に入らない自由、組合を脱退する自由、これらを奪うことになってしまいます。そうしますとY社に出向、転籍することがその従業員にデメリットになる可能性があると共にですね、出向、転籍が進まなくなる可能性がある」と回答した。また、組合が現在B8社から出向している者に対する具体的なデメリットについて説明を求めると、B13常務は「あの、その辺りを協議したいから、改訂協議の申し入れしたわけであって、そういう問題が将来的に出てくるんじゃないかということで、整備したいと、というお話です。」と回答した。

また、B10課長は「私個人は無協約っていうことがずっと続くことは良いことだとは思ってませんので」と発言した。

#### 1.6 組合の仲裁申請

令和2年3月31日に組合は当委員会に除名組合員に対するユ・シ制の誠実な履行と組合活動に対する支配介入を行わないことを調整事項とした仲裁を申請したが、労働協約の有効性に労使の争いがあり仲裁の根拠規定があるとは判断できず、また会社の仲裁申請に対する合意がないことが明らかであったため労働関係調整法第30条第2号の開始要件を欠いているとして、同年4月16日に仲裁は不開始となった。

#### 1.7 本件申立て及び本件申立て以降の経過

令和2年4月17日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記1.5の第7回団体交渉以降、本件協約の改訂に係る協議は一切進んでいない状況となっている。

また、会社は、結審時に至るまで組合事務所の貸与、掲示板の使用、食堂の利用等の便宜供与を継続し、本件協約が有効であった場合と同様の規律を維持していることが認められる。

### 第3 争点についての当事者の主張及び当委員会の判断

1 争点(1) (本件協約について、会社が平成29年12月22日に改訂を申し入れ同30年1月25日に有効期間を満了させたことに係る救済申立ては、除斥期間経過後になされたものであるか否か。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 除斥期間について

労組法第27条第2項の「継続する行為」の趣旨は、使用者の不当労働行為が連続する一連の過程として展開されている場合には、その行為が終了した日から1年以内に救済申立てがなされれば、その全体について申立てを認めて救済の対象とするというものである。この趣旨からすれば、「継続する行為」には、差別的配属とその継続、同一事項に関する継続的な団交拒否、継続する経費援助、同種の支配介入行為の反復なども含まれると解すべきである。

たとえば、福島県労委平成30年(不)第1号事件では、同一議題の団体交渉事項が労組法第27条第2項に定める除斥期間に該当しない第7回団体交渉まで継続して協議されていると認められる場合、その議題に関する団体交渉を審査の対象とするのが相当であるとの判断をしている。また、兵庫県労委平成30年(不)第11号事件は、会社が毎月の時間外労働について常態的に組合員である従業員と他の従業員とを差別的に取り扱っていたことについて、会社の組合活動に対する嫌悪の姿勢を体現したものとして「相互に関連し、その目的、態様及び効果の同一性があり、時間的接着性も認められる。」との判断をし、「平成28年10月支給分以降本命令書交付の日までの間になされた時間外労働に係る差別の全体をもって、一個の行為と評価するのが相当である。」とした。

会社は、平成29年12月22日に改訂の申出を行って本件協約の有効期間の満了を予告し、実際に同30年1月25日にその期間を満了させて以降、その後の一連の労使事務折衝及び団体交渉において継続して本件協約が失効しているとの態度を取り続けている。また、第1回から第7回までの団体交渉事項は、いずれも本件協約に関するものである。なお、第6回団体交渉は、「組合員2名分のチェックオフを中止した件」についてなされており、直接本件協約が団体交渉事項とされたわけではないが、この組合員2名は組合を脱退した従業員2名であるから、このチェック・オフの件も一連の団体交渉事項との関連性を有している。

そして会社は、組合の脱退者等の処遇についても、平成30年1月25日に本件協約が有効期間満了で失効したことを前提とした取扱いをしている。

これらの会社の行為は、平成30年1月25日から継続する、本件協約（特にユ・シ制）の有効期間を満了させることで組合を弱体化させるという、一つの目的の実現のためになされた一連一体の継続する行為であると解するのが相当である。

(イ) 会社が本件協約について改訂を申し入れ有効期間満了に至らせた行為が支配介入に当たるか否か

a 本件改訂申出について

本件協約は平成23年から繰り返し更新され、双方の労使関係を長年にわたり規律してきた。しかし、会社は同29年12月22日に突如として本件改訂申出を行い、本件協約が同30年1月25日をもって有効期間の満了により終了することを一方的に通告してきた。また、その際改訂の必要性について何ら具体的な説明はされなかった。

b 本件改訂案の提示について

会社は、本件協約の有効期間満了日直前の平成30年1月17日に、組合が到底受け入れることができないユ・シ制の廃止等を内容とする本件改訂案を一方的に提示してきた。

会社は、本件協約の有効期間満了後に「B8社グループにおいてユ・シ制を導入している企業が会社しかなく、会社における労使関係の制度だけが異質な存在となっている、グループ会社間で労使関係の制度を等質化する必要があるためユ・シ制を廃止する等の労使関係の見直しが必要と考えている」旨を本件協約の見直し理由として示していることから、本件改訂申出を行い本件協約の有効期間を満了させた目的は、ユ・シ制を廃止することにあつたことは明白である。

c 有効期間満了までの協議について

組合と会社間においては、本件協約の有効期間満了前（本件改訂申出がされる前を含む。）に本件協約の改訂についての協議がなされたことはない。とりわけ本件改訂案の内容が組合の受け入れ難いものであったことからすれば、本件改訂案の提示から本件協約の有効期間満了までの約1週間という短期間で、改訂に関する実質的な協議を行うことはおよそ不可能であった。

ただし、本件改訂案の提示から第1回労使事務折衝が行われた平成30年2月5日までの間に、会社から本件協約の有効期間満了後もその効力全てが失われるわけではないという旨の説明はあつた。

d まとめ

会社は、何ら合理的理由がないにもかかわらず、ユ・シ制を廃止させることを目的として、意図的に、有効期間満了の1か月前というギリギリのタイミングで一方的に本件改訂申出を行い、かつ、有効期間満了の

約1週間前という協議する余地のないタイミングで本件改訂案の提示を行うことで、何らの協議も行わずに、本件協約の有効期間を満了させた。本件改訂案は、ユ・シ制の廃止といった、労使関係の根幹に関わる事項に関する改訂を含むものであったのであるから、本件協約が失効すれば、組合運営に深刻な影響を及ぼすことは明らかであった。

また、会社は本件改訂申出時点から、実質的な協議をせずに本件協約の有効期間を満了させることを意図していた。このような、本件協約が有効期間満了に至るまでの経過からすれば、会社に、組合の運営に深刻な影響を及ぼし、弱体化させる意図があったことは明らかである。

## イ 会社の主張

### (ア) 除斥期間について

本件申立ては、本件改訂申出及び本件改訂申出により本件協約の有効期間を満了させたことを対象とするものであるところ、本件改訂申出は平成29年12月22日、本件改訂申出による本件協約の有効期間満了は同30年1月25日に発生しているから、これら行為に関する申立ては除斥期間経過後になされたものであり、不適法却下されるべきものである。

組合は、本件改訂申出及び本件協約の有効期間に関する会社の説明等を取り上げ、会社が「本件協約が失効しているとの態度を取り続けた」として、あたかも会社の行為が「継続する行為」であるかのごとく主張するが、その内容は、単に、本件改訂申出及び本件改訂申出により本件協約の有効期間が満了したことに伴い生じた結果（状態）に過ぎず、結果（状態）を生じさせない行為は存在しない以上、組合の主張を前提とすると、あらゆる行為が「継続する行為」に該当することになり除斥期間の規制が適用されるケースはほぼ存在しないことになるが、かような帰結は不合理である。

組合が挙げた福島県労委平成30年（不）第1号事件は、あくまで「団体交渉における対応」という全く同一の行為態様が繰り返された場合における事例判断であることは明らかである。また、兵庫県労委平成30年（不）第11号事件は、特定の労働者について時間外労働の差別（時間外労働をさせないという差別）という全く同一の行為態様が繰り返し行われた場合における事例判断であることは明らかである。

他方で、本件申立てで組合が主張している行為は、大きく分けても①本件改訂申出を行い本件協約の有効期間を満了させた行為（平成30年1月25日に終了）と、②会社の団体交渉等における発言等という態様が全く異なる行為である。このような行為態様が全く異なる複数の行為には継続性・連続性は認められないから、「継続する行為」には該当しない。

### (イ) 会社が本件協約について改訂を申し入れ有効期間満了に至らせた行為

が支配介入に当たるか否か

a 本件改訂申出について

会社が平成29年11月頃から人材交流に関する検討を始めたところ、本件協約が人材を受け入れる上で支障を来すのではないかということが判明した。そこで、改訂の申出は有効期限の1か月前までに行うことを定めた本件協約第40条に従って申し出ただけである。当該条項は労使双方が誰に強制されることなく自由に協議し決定したものであり、本件協約の締結時から互いにその内容を了承していたものである。

また、少なくとも本件改訂申出から第2回労使事務折衝までの間は本件協約が有効期間の満了によって終了することについては組合も認識していた。

b 本件改訂案の提示について

本件改訂案について、会社は提示した当初から一貫して、あくまで協議を進めるためのたたき台としての一提案であり個々の内容については協議により決定していきたいこと、ユ・シ制についてもどうするかは協議したいと考えており廃止ありきでは考えていないことを説明している。

また、B10課長は本件改訂申出のあったその日に組合あてに電子メールで平成30年1月中旬には改訂案を提示する旨連絡している。

c 有効期間満了までの協議について

組合と会社は本件改訂申出から本件協約の有効期間満了までの間の労使事務折衝等において、本件協約の改訂に関する協議をどのように進めていくかについて話し合っている。この話し合いにおいて、会社は本件協約の余後効について説明し、本件協約の改訂協議を団体交渉による交渉と並行して労使事務折衝の場で進めることにしたものである。

改訂の具体的な内容は協議により決定していくことについて共通の認識があったため、特に有効期間満了までの間に具体的な協議を行わなければならないという意向や認識はなかった。

d まとめ

組合と会社は本件改訂申出から本件協約の有効期間満了までの間に本件協約の改訂に関する協議をどのように進めていくか話し合っている。それ故平成30年2月5日から本件協約見直しのための労使事務折衝を支障なく開始することができたものである。

また、本件改訂案は文字どおり協議をするたたき台としての「案の提示」であって、会社は本件改訂案の内容に固執しておらず、組合との協議によってその内容を適宜修正・決定していくことを前提としていたものである。

このような経緯からして会社に組合を弱体化させる目的がないことは明白である。

## (2) 当委員会の判断

### ア 事実経過

本件改訂申出に至るまでの労使状況及び本件改訂申出時の状況並びに本件協約の有効期間満了に至るまでの事実経過については、第2の4ないし5に述べたとおりである。

### イ 除斥期間について

争点(1)は、会社が本件改訂申出により本件協約を有効期間満了に至らしめた行為が支配介入に当たるか否かの判断の前提として、この行為について除斥期間が経過しているか否かという問題であるから、まず除斥期間について判断した上で支配介入に当たるか否かの判断をすることとする。また、除斥期間の経過については、会社の本件改訂申出に係る行為の他にその後の労使事務折衝や団体交渉において本件協約が有効期間満了により失効しているとの態度を取り続けた行為も問題となり得るので、これらの点についても併せてここで判断することとする。

#### (ア) 「継続する行為」

労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と定めている。

当該行為が「継続する行為」に該当するか否かは、それぞれの行為が相互に関連し、その目的、態様及び効果の同一性が認められ、かつ、時間的接着性も認められるか否かによって判断されると解すべきである。

#### (イ) 本件の場合

##### a 各行為がなされた時期

本件申立ては、令和2年4月17日になされているから平成31年4月16日以前の行為については既に除斥期間を徒過していることになる。

しかるに本件申立てにおいて不当労働行為に当たるとされている行為は、会社が①平成29年12月22日に本件改訂申出をし、同30年1月25日に本件協約の有効期間を満了させた行為、②平成30年2月5日から令和2年2月19日までに行われた本件改訂申出に関する労使事務折衝及び団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を取り続けた行為、③令和元年9月20日付け回答書において従業員2名の処遇について従前と変えることは一切考えていない旨回答した行為、④令和元年9月20日にメーリングリストを用いて全従業員に対し本件協約が有効期間満了によって失効しているという見解を発信した行

為、⑤令和2年1月17日頃、C3従業員に対して組合に入っても入らなくても良いとの説明をした行為、⑥労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を取り続け、ユ・シ制の廃止の理由について合理的な理由を示さなかった行為である。

組合は、これらのうち①ないし⑤の各行為については支配介入に該当し、⑥の行為については不誠実団交に該当すると主張している。

これらの行為のうち、③ないし⑤の各行為については、いずれも本件申立て時において除斥期間が経過しているとは認められない。

他方、①の行為については平成30年1月25日に終了していることになるから、それだけ取り上げれば既に除斥期間を経過していることになる。また、②及び⑥の各行為については、以下のとおり第1回労使事務折衝から第5回団体交渉までを個別に取り上げれば、いずれも除斥期間を経過していることになる。

開催日	労使事務折衝又は団体交渉
平成30年2月5日	第1回労使事務折衝
同年2月19日	第2回労使事務折衝
同年2月26日	第3回労使事務折衝
同年3月5日	第4回労使事務折衝
同年3月12日	第5回労使事務折衝
同年3月29日	第1回団体交渉
同年4月19日	第2回団体交渉
同年8月6日	第3回団体交渉
同年8月27日	第4回団体交渉
同年9月6日	第6回労使事務折衝
同年9月12日	第7回労使事務折衝
同年9月25日	第8回労使事務折衝
同年10月9日	第9回労使事務折衝
同年10月24日	第10回労使事務折衝
同年10月30日	第11回労使事務折衝
同年11月6日	第12回労使事務折衝
同年11月21日	第13回労使事務折衝
同年12月17日	第14回労使事務折衝
平成31年1月24日	第15回労使事務折衝
同年2月28日	第5回団体交渉

b 各行為の目的、態様及び効果の同一性並びに時間的接着性

上記 a ①及び②の各行為は、後記エ(イ)b に述べるとおり、ユ・シ制が採用されていることが他のグループ会社との間で「異質」とであると評価し、本件協約を失効させユ・シ制を廃止することによって労使関係を見直しグループ会社内での「等質化」を図ろうとの会社の基本方針に基づいてなされたものである。

会社は、上記 a ①の行為によって本件協約が失効したとの主張を可能にし、これを前提として本件協約が失効しているとの態度を一貫して保持し、本件協約が失効していることを既定事実とすることによってその後の労使事務折衝や団体交渉を優位に進め、これによって最終的にユ・シ制の廃止を実現しようとしたものと認めるのが相当である。

上記 a ①と②の各行為は、同①の行為が同②の行為の前提又は手段となっていて相互に関連しており、ユ・シ制を廃止して労使関係を見直そうとの同一の目的に向かってなされた行為であり、本件協約が失効していることを既定事実とし労使事務折衝や団体交渉において優位な立場に立って交渉を進めることができるという同じ効果を伴うものと認められる。また、同①の行為後に直ちに同②の行為が開始されており、時間的接着性が認められることも明らかである。

この点について会社は、上記 a ①の行為と同②の行為とでは行為の態様を異にしていると主張しているが、同①の行為は明らかに同②の行為を可能にするための前提行為あるいはそのための手段としてなされたものであって相互に強い牽連関係が認められ、同①と②の各行為は一体となってユ・シ制の廃止を実現するためになされた一連の行為であったと評価すべきであり、これを分断的に捉えるのは相当ではない。

また、上記 a ②の行為については、各労使事務折衝や団体交渉において会社は本件協約が失効しているとの態度を一貫して保持しており、同様に目的、態様及び効果の同一性と時間的接着性が認められるから、各労使事務折衝及び団体交渉において会社が本件協約が失効しているとの態度を取り続けたこと全体が「継続する行為」に当たるといふべきである。同様に同⑥の行為も各労使事務折衝及び団体交渉において会社が同様の態度を取り続けたこと全体が「継続する行為」に当たることになる。

また、組合が求める救済内容は、結局のところ、本件協約の有効期間満了による失効を当然の前提としてこの点を譲ることなくユ・シ制を含む本件協約を改廃しようとする会社側の態度の是正を求める趣旨と理解できる。

そうすると上記各行為のうち上記 a ①と②の各行為は労組法第 27 条第 2 項括弧書きの「継続する行為」に当たるといふべきであり、同②の行為は会社が各労使事務折衝及び団体交渉において本件協約が失効

しているとの態度を変わずに取り続けたこと全体が「継続する行為」に当たることになり、同⑥の行為は各労使事務折衝及び団体交渉において同様の態度を取り続けたこと全体が「継続する行為」に該当することになるからいずれについても本件申立ての1年前に終了していたとはいえないと解する。

この点について、会社は、本件協約が失効しているとの態度を取り続けていたことについて、「本件協約の有効期間が満了したことに伴い生じた結果（状態）に過ぎない」と主張するが、後記ウに述べるとおり、本件協約については有効期間満了の1か月前までに具体的な改訂案を伴った改訂の申出がなされておらず、有効期間満了によって本件協約が当然に失効したと認めるべきか否かについてなお労使間で協議すべき余地があったというべきであるから、有効期間満了によって本件協約が失効しているとの態度を一貫して保持し、その点について譲歩しない態度を取り続けることはそれ自体が不当労働行為の評価対象になり得るというべきである。

したがって、上記a②や⑥の行為が単に「有効期間が満了したことに伴い生じた結果（状態）」に過ぎないとは認められない。

#### (ウ) 結論

よって本件申立てにおいては、上記(イ) a①ないし⑥の全ての行為について労組法第27条第2項の除斥期間の適用はないと判断する。

#### ウ 本件協約第40条の解釈と有効期間満了後の効力

本件協約第40条は、第2の2に前述したとおり、「有効期間1か月前までに会社と組合のいずれか一方より改訂の申し出がない時は、さらに1か年間更新されるものとする。」と規定している。

労働協約の有効期間満了後の効力については、有効期間満了前の一定期日までに両当事者のいずれの側からも協約の改訂又は破棄の通告がない限り、当該労働協約をさらに同一期間又は一定期間有効なものとして取り扱う自動更新条項を定める場合と、有効期間が満了しても新協約の内容について労使の交渉が妥結していないときは、新協約成立まで、又は一定期間、当該労働協約の有効期間を延長する自動延長条項を定める場合があるとされている。

しかるに本件協約第40条については、「更新」という文言が用いられていることや本件協約について労使事務折衝や団体交渉において協議又は交渉しても新協約が成立しない場合に一定期間引き続き効力を有する旨の条項がないことなどから、文理解釈上は自動更新条項を定めたものと思われる。そうすると、本件において有効期間満了の1か月と3日前に会社側から本件改訂申出がなされたことをもって有効期間満了とともに本件協約が効

力を失ったと解する余地はある。

他方、本件協約第40条において有効期間満了の1か月前までに「改訂の申し出」をすることが求められている趣旨は、その間に相手方がこれを検討し、労使間で協議・交渉する機会を付与するためであると認められるから、本来、「改訂の申し出」とは改訂案を伴うものを指していると解すべき余地がある。しかるに会社から本件改訂案の提示がなされたのは平成30年1月17日であって既に有効期間満了の前1か月を切っていたことから、本件協約が平成30年1月25日の経過とともに議論の余地なく当然に失効したとは言い切れない状況にあったと認めるのが相当である。

そして、当委員会としては、後記エ(ウ)等に述べるとおり、本件ユ・シ制等については既に組合の運営・活動の基盤となり重要な既得権益になっていると認められこれに基づいて既に労使関係が形成されているから、本件ユ・シ制の廃止等が認められるためには、まず、組合に不利益を与え労使関係に大きな影響を与える結果になってもなお本件ユ・シ制等の改廃をせざるを得ない特段の必要性と緊急性が認められなければならない、この点について必要に応じて資料を提示するなどして具体的な説明をするとともに十分な時間的猶予を設けて協議を重ね、かつ、本件ユ・シ制等が直ちに行われなくなることによる影響や混乱を最小限にするために経過措置を講じる等の手続的配慮をする必要があると考える。これらの要件を満たした上でなお組合側の同意・承諾が得られずに決裂に至った場合に、はじめて有効期間満了の1か月前の改訂の申出により本件協約が失効する場合がありますことになると解する。

また、仮に会社が主張するとおり本件協約が有効期間満了によって失効したとしても、後記エ(ア)に述べるとおり、上記本件ユ・シ制等の改廃の要件を欠き、①本件改訂申出の動機・目的、②時期や状況、③労働組合の運営・活動に及ぼし得る不利益、労使関係に与える影響等の諸要素を総合考慮した結果、本件改訂申出によって本件協約を失効させ、これを前提として労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を取り続けたことが支配介入に当たると認められる場合がある。その場合、結局、会社は本件協約について本件改訂申出がなされる前と同様の取扱いをせざるを得ないことになる。

エ 会社が本件改訂申出により本件協約を有効期間満了に至らせた行為が支配介入に当たるか否か

(ア) 労働協約改訂と支配介入

社会経済情勢や労使状況は常に流動的であり、労働協約がこれに適合しない状態に至ったときに、その改訂を求めることは当然許される場所であって、労組法第15条もこの点を踏まえて定められたものと認められ

る。

そして当該労働協約が現在の社会経済情勢や労使状況に適合しなくなったと認められるか否か、適合しなくなった場合にどのように改訂すればよいかについては、労使の自主的判断に委ねられることになるから、使用者側が改訂の申出をすることそれ自体はユ・シ制の廃止を伴うようなものであったとしても労使自治及び協約締結の自由の範囲内のことであって、そのことが直ちに支配介入に当たるものということとはできない。

他方、労組法の趣旨に照らして労働協約の改訂過程においても労使の実質的対等は保障されなければならない。

特に労働組合の存立の基盤となっているような重要な規定を改廃する場合には、組合にその改廃による不利益を与えてもなお改廃せざるを得ないという相当な理由が必要であるとともに、その理由を必要に応じて資料等をもって具体的に説明し、労使間において十分な協議・交渉を尽くすのに必要な時間的猶予を設けるとともに、直ちに労働協約が失効して無協約状態になることを回避するために経過措置を講じる等の手続的配慮が必要であるというべきである。

使用者側からの労働協約の改訂の申出がこれらの要件を欠き、①申出の動機・目的、②その時期や状況、③労働組合の運営・活動に及ぼし得る不利益、労使関係に与える影響等の諸要素を総合考慮した結果、労働組合の弱体化や運営・活動に対する妨害の効果を伴うと認められる場合は、もはや労使自治あるいは労働協約の締結・改訂の自由の範囲を逸脱し、労使の実質的対等を侵害するものとして支配介入に当たることになる。

#### (イ) 支配介入の意思と会社の基本方針

##### a 支配介入の意思

支配介入の要件として支配介入の意思を要するか否か、これをどのように理解すべきかについては学説上の争いがあるところであるが、当委員会としては、組合の弱体化を直接の目的としていなくても広い意味での反組合的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していながら当該行為を行おうとする意思があれば、この要件を満たすものと判断する。

##### b 会社の基本方針

会社作成の平成30年2月19日付け書面によると「B8社グループにおいて、ユニオン・ショップ協定を導入している企業は当社以外にないなど、当社の労使関係の制度だけが異質な存在となっておりますので、人材の交流を進める上で、グループ企業間で労使関係の制度を等質化する必要があります。よって、当社としては、ユニオン・ショップ協定を廃止し、今後の組合への加入及び組合からの脱退については個々の

従業員の意思を尊重する等の労使関係の見直しが必要と考えております。」とされている。

すなわち、会社としては、グループ会社内で労働組合があり、かつ、ユ・シ制を採用していることをもって「異質」とであると評価し、グループ会社内の労使関係の「等質化」を図るためにユ・シ制を廃止し、組合への加入・脱退は個々の従業員の意思を尊重する方向で「労使関係の見直し」をすることを基本方針として決定していたものと認められる。

かかる基本方針が、いつ頃、どのような経緯で決定されたのかについては、議事録その他の直接証拠が存在しているわけではなく、必ずしも明らかではないが、グループ会社化直後から会社内あるいはグループ会社内において問題意識が共有されていた可能性は極めて高いと思われる。

いずれにしてもB12部長が平成29年11月頃からグループ会社内での人材交流について検討を始めていた旨証言していることからすると、同年11月頃あるいは遅くとも12月初旬頃には、B13常務、B14常務及びB1社長ら会社上層部の協議によって上記会社の基本方針が決定されていたものと認めるのが相当である。

なお、本件改訂案は、第2の5(3)で前述したとおり、①ユ・シ制の廃止(第6条)、②組合員の範囲の限定(第7条)、③組合への通知事項の一部削除(第9条)、④団体交渉事項の一部削除(第28条)、⑤団体交渉時間の限定(第31条追加)等を内容とするものであるが、上記会社作成の平成30年2月19日付け書面等に照らすと会社の主目的は①のユ・シ制の廃止にあったものと認めるのが相当である。

c 会社の基本方針が支配介入の意思を推認させること

上記bの会社の基本方針は、グループ会社内での人材交流を推し進めることを目的としたものであるとされてはいるが、グループ会社内で労働組合があるのは会社を含めて2社しかなく、かつ、ユ・シ制を採用しているのは会社だけであることを「異質」と評価し、ユ・シ制を廃止することによって労働組合もユ・シ制もない他のグループ会社との間で労使関係の「等質化」を図るということそれ自体が、既に組合の存在やユ・シ制に対する会社の否定的な態度をうかがわせるものである。

また、ユ・シ制が組合の組織の維持・拡大や会社と対等な立場に立って交渉するに当たって重要であることは自明であり、会社はユ・シ制を廃止することが組合の弱体化につながり得ることを当然認識していたと認めるのが相当である。

したがって会社には、広い意味での反組合的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識していな

がら当該行為を行う意思を有していたものと推認することができる。

(ウ) 本件ユ・シ制の廃止等が必要な要件を欠いていること

a 本件ユ・シ制等の改廃の必要性・緊急性の有無及び説明等

ユ・シ制は、組合の組織の維持拡大に直結し、会社と対等な立場に立って交渉するに当たり重要な既得権益であると認められるところ、ユ・シ制が採用されてから既に約6年を経過し、組合がこれを前提として運営・活動を行い、また、労使関係もこれに基づいて形成されていると認められるから、その廃止を申し出るに当たっては、これを廃止せざるを得ない相当な理由が必要である。相当な理由とは、会社の組織上あるいは運営上、直ちにユ・シ制を廃止しなければならないほどの特段の必要性と現在あるいは近い将来に廃止せざるを得ない緊急性を意味するといふべきである。

この点について会社は、会社作成の平成30年2月19日付け書面や労使事務折衝及び団体交渉における口頭での説明において、グループ会社内での人材交流を進めていくに当たり、グループ会社内でユ・シ制を導入している企業は会社以外になく会社の労使関係だけが異質な存在となっているとし、グループ会社内で労使関係を等質化する必要があると繰り返し述べている。令和2年2月19日の第7回団体交渉においても会社側の見解は会社作成の平成30年2月19日付け書面で既に提出しており繰り返しになると前置きしながら、「今後B8社グループ内で人材の交流を進めて行きますと、ユニオンショップ協定の無いグループ会社からY社に出向、転籍してくる従業員が出てきます。ユニオンショップ協定があると、その者について労働者の組合に入らない自由、組合を脱退する自由、これらを奪うことになってしまいます。そうしますとY社に出向、転籍することがその従業員にデメリットになる可能性があると共にですね、出向、転籍が進まなくなる可能性がある」と回答している。この第7回団体交渉において組合が会社に対し、現在B8社から出向している者に対する具体的なデメリットについて説明を求めたところ、会社は「あの、そこの辺りを協議したいから、改訂協議の申し入れしたわけであって、そういう問題が将来的に出てくるんじゃないかということで、整備したいと、というお話です。」と回答している。

しかしながら本件改訂申出当時、ユ・シ制がグループ会社内での人材交流との関係で既に具体的な支障を生じていたとは認められない。

また、上記会社作成の平成30年2月19日付け書面やその後の労使事務折衝、第7回団体交渉等における会社の口頭での説明内容に照らしても、会社の主張はグループ会社内での人材交流を図る上で、ユ・シ制が将来何らかの支障を生じさせる可能性があるとの抽象的な懸念の域

を超えていないというべきである。

そして本件改訂申出当時、グループ会社内で役職者についてはいわゆる在籍出向の形で既に人材交流が行われており、転籍出向ではなく在籍出向であればユ・シ制による直接の規制が及ばないと解する余地もあるから、将来、役職者以外の人材交流を行う場合も在籍出向の形をとることの可否について検討し、転籍出向の形を取らざるを得ないということであるならばその理由を明らかにすべきであったと思われる。

また、ユ・シ制が人材交流を押し進めるに当たって具体的にどのような障害となるのかについては、その人材交流の時期・規模等の具体的な計画が明らかにされなければ適切な判断ができない。

本件改訂申出当時、組合に対しては、在籍出向ではなく転籍出向にせざるを得ない理由や、人材交流の時期・規模等の具体的な計画が明らかにされていたわけではなく、その後の労使事務折衝や団体交渉においてもこの点が明確に示されていたとは認められない。

結局、組合の重要な既得権益であるユ・シ制を廃止しなければならないほどの特段の必要性や現在あるいは近い将来に廃止せざるを得ない緊急性が存在していたとは認められず、この点について会社の十分な説明がなされたものとも認められない。

なお、①ユ・シ制の廃止（第6条）以外の②組合員の範囲の限定（第7条）、③組合への通知事項の一部削除（第9条）、④団体交渉事項の一部削除（第28条）、⑤団体交渉時間の限定（第31条追加）等についても組合の既得権益を制限する内容であり、既にこれらを前提とする労使関係が形成されていたと認められるから、ユ・シ制の廃止と同様にその改廃についての相当な理由が必要であり、これを組合に説明すべきであったと認められるところ、これらの点についても同様にその理由が明らかではなく、十分な説明がなされたとも認められない。

b 手続的配慮が不十分であること

(a) 手続的配慮の必要性

a で前述したとおり、本件ユ・シ制等が組合にとって組織力・団結力を維持し、会社と対等に交渉する上で重要な既得権益であり、これに基づいて現に組合の運営・活動が行われ、既にこれによる労使関係が形成されている以上、その改廃については労使間において十分な協議や交渉を重ねるのに必要な時間的猶予を設けるとともに、有効期間満了後直ちに労働協約が失効して無協約状態になって本件ユ・シ制等が行われなくなることによる影響や混乱を回避しあるいはこれを最小限にするための何らかの経過措置を講じる等の手続的配慮が必要であったというべきである。

(b) 本件改訂申出が事前協議なく有効期間満了の直前に突然なされたこと

ユ・シ制を廃止して会社と他のグループ会社との労使関係の「等質化」を図ろうとの会社の基本方針は、(イ)bで前述したとおり、グループ会社内での人材交流が検討された平成29年11月頃あるいは遅くとも同年12月初旬頃には会社上層部において決定されていたものと認めるのが相当であるところ、その後、同年12月22日に本件改訂申出がなされるまでの間に本件協約の改訂について労使間で協議がなされたことは一度もなかった。

本件改訂申出は有効期間満了の1か月と3日前になってなされたものであり、しかも平成29年12月22日付けの申出書には単に「会社の経営体制が大きく変化を遂げているなど、近年の当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、労使の関係につきましても、見直しが必要と考えております。」と記載されるにとどまっており、具体的な改訂案も伴っておらず、改訂を求める理由の説明も抽象的なものに過ぎなかった。

本件協約は形式的な改訂を別とすれば、平成23年1月26日の発効以後3年、2年あるいは1年と更新を重ねてきたものであるから、組合としては平成30年1月25日の有効期間満了までの間に改訂の申出がなされることなく更新されるであろうと予想しこれを期待していたとしても何ら不合理であるとは認められない。本件改訂申出は、組合からすれば、突然、不意打ち的になされたものと捉えられたとしてもやむを得ないところである。

会社の人材交流についてB12部長は「2年後の2019年頃からは役職者以外の人材交流も進めようと考えていました。」と証言している。したがって会社としては、ユ・シ制の廃止を求めるのであれば、本来、平成30年1月25日にいったん本件協約を更新した上で次の更新時までの間に十分な労使協議を重ねてしかるべきであったと認められる。

なお、この点について、B10課長は、「改訂の申し出については意図的な何かがあった訳ではなく、会社も迷いに迷い、やはりこのタイミングだということで労働協約の改訂の申し出をした。」と説明をしているが、上記のとおり役職者以外の出向が始まるのが2年後とされていたことに照らしてもにわかに信用することはできない。

(c) 有効期間満了までに十分な協議を可能にする時間的猶予がなく実際にも十分な協議が行われていなかったこと

本件改訂案の内容のうち①ユ・シ制の廃止(第6条)はもとよりの

こと、それ以外の②組合員の範囲の限定（第7条）、③組合への通知事項の一部削除（第9条）、④団体交渉事項の一部削除（第28条）、⑤団体交渉時間の限定（第31条追加）のいずれも組合の既得権益を奪いあるいは制限するものであったから、これに組合が強く反発し、この点に関する労使間の協議・交渉が難航するであろうことは当然に予想されるところであるし、もともと有効期間満了の1か月前に突然、改訂の申出がなされても十分な労使協議や団体交渉がなしえないことは一見明白であって、そのことを会社も認識していたと認めるのが相当である。

しかも有効期間満了のわずか8日前である平成30年1月17日になってはじめて本件改訂案が提示されたが、組合としては、有効期間満了が目前に迫っており、そもそも本件改訂案を検討するに足るだけの時間的猶予すら与えられていなかったといえる。

本件改訂申出がなされた後、土曜日及び日曜日を挟んで3日後の平成29年12月25日に行われた労使事務折衝においては、計画有給休暇の無取得者や人事評価のフィードバック面談に関する協議がなされており、本件改訂申出に関する具体的な中身のある協議はなされなかったと認められる。

平成30年1月17日、労使協議会の終了後に本件改訂案が提示された。このときにA1委員長は「本件協約が1月25日で失効するのは分かるが、再度同内容で締結し直し、交渉するという方法はどうか。」と発言したが、その場ではそれ以上の協議はなかったものと認められる。

平成30年1月19日の労使間の協議も組合員の労働条件に関するものであって、本件協約についての話はされなかった。なお、会社側は、本件協約の見直しについてどのように進めていくかについて話し合ったと主張しているが、いずれにしても労使間で具体的な中身のある協議がなされたものと認めることはできない。

結局、本件改訂申出がなされてから後、有効期間満了に至るまでの間、本件改訂申出について労使間で実質的な協議が行われたとは認められない。

なお、この点については、平成30年1月17日に本件改訂案が提示されてから後、組合側からもこれについての協議・交渉を積極的に求めた形跡が必ずしもうかがわれないが、いずれにしても有効期間満了のわずか8日前になってはじめて本件改訂案を提示されたのでは、十分な協議・交渉をするための時間が決定的に不足していたことが明らかであって、労働協約の改訂過程における労使の実質的対等を保障

すべきとの観点からするとその責任は会社側にあると認めるのが相当である。

(d) 経過措置が提示されなかったこと

(a)で前述したとおり、本件ユ・シ制等が組合にとって重要な既得権益でありこれに基づいて労使関係が形成されていることに照らすと、有効期間満了後に直ちに労働協約が失効して無協約状態になって本件ユ・シ制等が行われなくなるとこれによる影響や混乱が生じる可能性があるから、これを回避するための何らかの経過措置を講じる等の手続的配慮が必要であったというべきである。また、いったん有効期間が満了してしまうと、会社としては本件協約が失効しているとの主張をすることが可能となり、以後、本件協約の失効を既定事実として労使事務折衝や団体交渉において優位な立場に立てることになるので、この経過措置に関する提案は、本来、本件改訂申出と同時になされるべきであったと認められる。

経過措置としては、例えば、本件ユ・シ制の廃止等に関する労使協議が成立するまでの間あるいはその協議を尽くすのに必要と認められる一定期間、本件協約が引き続き効力を有することを労使間で合意するとか、あるいは本件協約が失効しても本件ユ・シ制等については失効することなくそのまま行われることを会社が確認する等の措置が考えられる。

しかるに本件改訂申出がなされた時点及び有効期間満了までの間にこのような経過措置に関する提案がなされたとは認められない。

c まとめ

以上のとおり、本件ユ・シ制の廃止等について特段の必要性や緊急性を認めることができず、手続的配慮も不十分であったから、本件ユ・シ制の廃止等が認められるのに必要な要件を欠いていたと認められる。

(エ) 本件改訂申出の動機・目的

(イ)bで前述したとおり、会社は、グループ会社化を契機とし、グループ会社内で労働組合があり、かつ、ユ・シ制を採用していることをもって「異質」と評価し、他のグループ会社との労使関係の「等質化」を図るためにユ・シ制を廃止し、組合への加入・脱退は個々の従業員の意思を尊重する方向で「労使関係の見直し」をすることを基本方針として決定していたものと認められる。

しかるに(イ)cで前述したとおり、そもそも労働組合との間でユ・シ制を採用していることをもって「異質」と評価し、ユ・シ制を廃止することによって労働組合もユ・シ制もない他のグループ会社との間で労使関係の「等質化」を図るということそれ自体が既に組合の存在やユ・シ制に対す

る会社の否定的な態度をうかがわせるものであり、本件改訂申出はかかる動機・目的に基づきこれを実現するためになされたものと認められる。

(ウ) 本件改訂申出の時期及び当時の労使状況

組合と会社の間では、(事件番号略) 不当労働行為救済申立事件において一部救済命令が発出されたことがあったが、その後、本件改訂申出がなされるまでは、特に目立った対立もなく概ね円満な労使関係が継続していたと認められる。

また、本件協約については形式的な改訂を除いて約6年間にわたって更新が繰り返されてきたものであり、本件ユ・シ制の廃止等について本件改訂申出がなされるまでの間、労使間で協議の対象とされることもなかった。

ところが、会社が平成28年12月にB8社に買収され同社の資本傘下に入ることになり、グループ会社の中で労働組合があるのは会社の他にC10社の1社だけであり、さらにユ・シ制を採用しているのは会社だけであったことから、ユ・シ制を廃止して他のグループ会社との間で労使関係の「等質化」を図ることが会社の基本方針とされ、これを実現するために本件改訂申出がなされてから労使間に確執を生じることとなった。

そして、本来であれば、ユ・シ制の廃止は2年後の人材交流を見越していったん本件協約を更新させてから十分な時間をかけて協議すべき問題であるのに、有効期間満了のわずか1か月と3日前に本件改訂申出を行い、かつ、具体的な改訂案は有効期間満了のわずか8日前に提出されたものであったから、組合に十分な検討の機会を与えず、会社と十分な協議を尽くす時間的猶予も与えずに本件協約の有効期間を満了させ、以後、本件協約が失効しているとの態度を一貫して保持することによっていわば優位な立場で労使事務折衝や団体交渉に臨み、最終的にユ・シ制の廃止を実現しようとしたものと認めざるを得ない。

B10課長の「改訂の申し出については意図的な何かがあった訳ではなく、会社も迷いに迷い、やはりこのタイミングだということで労働協約の改訂の申し出をした。」との説明が信用できないことは(ウ)b(b)で前述したとおりである。

(カ) 組合の運営・活動等に及ぼし得る不利益及び労使関係に与える影響

ユ・シ制とは、組合員であることを雇用の条件とすることによって組合員の地位の取得や維持を強制する制度であるが、労働組合にとっては組織の維持・拡大に直結するものであり、会社と対等な立場で交渉するに当たって極めて重要なものであることは明らかである。また、既にユ・シ制を前提として形成されていた労使関係がユ・シ制の廃止によって大きな影響を受けることも明らかである。

そして、本件改訂申出によって本件協約が失効しこれに伴ってユ・シ制に関する規定も効力を失っているとの主張を既定事実とすることは、会社にとってはその後の本件改訂申出に関する労使事務折衝や団体交渉において優位な立場に立てることになり、一方組合としてはユ・シ制が採用されていない状態から交渉を始めることになるから、これは労働協約の改訂過程における労使の実質的対等の要請に反する結果となる。

(キ) 結論

以上のとおり、本件ユ・シ制等を改廃せざるを得ない特段の必要性や緊急性を認めることができず、この点について会社から十分な説明がなされたとも認められない。また、労使間において十分な協議や交渉を重ねるのに必要な時間的猶予を設けるとともに本件協約が失効して無協約状態になって直ちに本件ユ・シ制等が行われなくなることを回避するための十分な手続的配慮が講じられたとも認められない。したがって、本件ユ・シ制の廃止等が認められるための要件を欠いているというべきである。

その上で①本件改訂申出の動機・目的、②本件改訂申出の時期及び当時の労使状況、③組合の運営・活動等に及ぼし得る不利益及び労使関係に与える影響を総合的に考慮すると、何らの事前協議もなく、本件ユ・シ制等を改廃すべき相当な理由について十分な説明を尽くすことも、何らかの経過措置を講じる等の手続的配慮をすることもなく、有効期間満了が切迫した時期に改訂案を伴わない本件改訂申出をすることによって組合に十分な検討や実質的な労使事務折衝や団体交渉を経る時間的猶予を与えずに有効期間満了に至らしめた行為は、労働協約の改訂過程における労使の実質的対等を侵害するものであって支配介入に当たるものと判断する。

2 争点(2) (会社が、平成30年2月5日から令和2年2月19日までに行われた本件協約に係る労使事務折衝及び団体交渉において、本件協約が失効しているとの態度を取り続けたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為(支配介入)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

有効期間満了による(更新拒否による)失効であれ、労組法第15条第3項及び第4項に基づく解約権の行使であれ、労働協約を失効させる行為が、組合を弱体化することを企図してなされた場合には、支配介入の不当労働行為に当たる。したがって、会社が、本件改訂申出を行い本件協約の有効期間を満了させた行為が組合を弱体化することを企図して行われたものであれば、それは支配介入の不当労働行為に当たる。

そして、本件協約を満了させた行為が支配介入の不当労働行為に当たるの

であれば、その後の一連の労使事務折衝及び団体交渉において、会社が本件協約が失効しているとの態度を取り続けていることも、本件協約の有効期間を満了させた行為から継続する一連一体の行為として、支配介入の不当労働行為に該当する。

#### イ 会社の主張

会社は、平成30年2月5日から令和2年2月19日までに行われた本件協約に係る労使事務折衝及び団体交渉において、本件協約上自然な解釈であり、かつ、組合も認めていた内容を述べた（述べ続けた）だけであるから、その行為が支配介入に該当する余地はない。

また、会社は、本件改訂申出の当初から、余後効及び従前の規律が維持されることについて説明するとともに、本件改訂案はあくまでも一提案であり個々の内容については協議により決定していきたいとも説明し、労使事務折衝や団体交渉の中では本件改訂案を白紙撤回し従前と同内容の労働協約を締結し直すことまで提案している。これらのことから会社に組合を弱体化させる目的がないことは明らかである。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 事実経過

##### (ア) 第1回労使事務折衝から第5回労使事務折衝まで

##### a 労使事務折衝の状況等

本件協約の有効期間が満了してから第1回団体交渉までの労使事務折衝に関する事実経過については、第2の5ないし6に述べたとおりである。

##### b 会社が本件改訂申出によって本件協約が失効しユ・シ制に関する規定も効力を失っているとの態度を保持していたこと

会社の基本方針が、本件協約を失効させてユ・シ制を廃止することによりグループ会社内での労使関係の「等質化」を図ることであったことは1(2)エ(イ)bで前述したとおりであり、本件協約の有効期間満了後、第1回団体交渉前までかかる方針が変更されたとは認められないし、この間、会社は一貫して本件改訂申出によって本件協約が有効期間満了とともに失効し、これに伴ってユ・シ制に関する規定も効力を失っているとの態度を保持していたと認められる。

この点について会社は、本件協約が失効しているというのは本件協約上自然な解釈であり、組合も認めていた内容を述べ続けただけであるとし、本件改訂申出の当初から余後効及び従前の規律が維持されることについて説明するとともに本件改訂案はあくまでも一提案であり個々の内容については協議により決定していきたいとも説明していたと主張する。

確かに会社が主張するとおり、本件改訂申出から第2回労使事務折衝までの間のA1委員長の発言の中には本件協約が有効期間満了によって終了することを認めているかのような発言がみられるが、このときはまだ有効期間満了から1か月も経っておらず、本件改訂申出が突然なされたために十分な問題点の整理がなされていない時期であった。その後、平成30年2月26日に行われた第3回労使事務折衝の際に組合が会社に交付した「労働協約改訂の申入れに対する回答書」と題する書面においては、具体的な改訂案の提出がなされたのが有効期間満了の1週間前であったとして本件協約の更新を求めているから、組合が有効期間満了による本件協約の失効を容認していたとは認め難く、「組合も認めていた内容を述べた（述べ続けた）だけ」とはいえない。

また、確かに会社は、平成30年2月5日の第1回労使事務折衝において本件協約の内容の全てが失効しているとは考えておらず、従前どおり組合事務所の使用や組合費の徴収を会社が行うことに変わりはないと述べているが、これは本件協約が失効していることを前提とした上でいわゆる余後効について論じたものに過ぎず、他方で同月19日の第2回労使事務折衝においてユ・シ制が失効している状況にあると発言していることからしても、ユ・シ制に関する規定の効力が存続することを認めているものではないことは明らかである。

また、同じく第2回労使事務折衝において、B12部長は「一方的な話ではない。見直し案であり、強制でもない。協議事項であり、客観的に考えていただきたい。今から協議して決めていきたい。」と述べているが、このときも同時にユ・シ制については失効しているとの立場を明らかにしている。

このように会社は、あくまでも本件協約が有効期間満了によって失効し、これに伴ってユ・シ制に関する規定も効力を失っていることを前提とした上でいわば優位な立場に立って改めて本件協約の見直しについて協議を進めようとしたものと認めるのが相当である。

(イ) 第1回団体交渉から第7回団体交渉まで

a 団体交渉や労使事務折衝の状況等

第1回団体交渉から第7回団体交渉までの事実経過については、第2の7ないし15までに述べたとおりである。

b 会社が引き続き本件改訂申出によって本件協約が失効しユ・シ制に関する規定も効力を失っているとの態度を保持していたこと

会社の基本方針が、本件協約を失効させてユ・シ制を廃止することによりグループ会社内での労使関係の「等質化」を図ることであったことは1(2)エ(イ)bで前述したとおりであり、会社は第7回団体交渉におい

ても「今後B8社グループ内で人材の交流を進めていくと、ユシ協定の  
ないグループ会社から出向、転籍をしてくる従業員が出てくる。その際、  
その従業員の組合に入らない自由、組合を脱退する自由を奪うことが、  
その従業員のデメリットとなる」旨説明していることから第1回団体交  
渉から第7回団体交渉までかかる方針を変更していないと認められる。  
また、この間、会社は一貫して本件改訂申出によって本件協約が有効期  
間満了により失効し、これに伴ってユ・シ制に関する規定も効力を失っ  
ているとの態度を保持していたと認められる。

この点について会社は、労使事務折衝や団体交渉の中では本件改訂案  
を白紙撤回し従前と同内容の労働協約を締結し直すことまで提案して  
いることから、会社に「組合を弱体化する目的」がないことは明らかで  
あると主張する。

確かに平成30年7月17日に会社側から暫定的な労働協約の締結  
の提案がなされているが、本来であれば、本件改訂申出と同時に提案が  
なされてしかるべきところ、この提案がなされた時点で有効期間満了か  
ら既に約6か月を経過していたし、その内容も暫定的な労働協約の有効  
期間を同年12月25日までとし更新はしないとした上で、本件協約が  
同年1月25日付けで有効期間満了によって失効していることを改めて  
確認するものであった。会社が依然としてユ・シ制を含む本件協約が  
失効しているとの態度を堅持していることに変わりはなく、ここで会社  
の基本方針に変更があったとは認められない。

さらにその後、平成30年10月10日に会社から覚書案が提示され  
ており、そこには同年1月17日に提出した本件改訂案を白紙撤回する  
とともに、新たに締結する労働協約の有効期間を平成31年1月25日  
までとする旨記載されていた。確かにこれによりユ・シ制を定めた本件  
協約第6条の全文削除も含めた本件改訂案が撤回され、本件協約の有効  
期間満了から1年間の経過措置が提案されたことにはなるが、この覚書  
案は、本件改訂案を撤回するとしているにとどまり、本件改訂申出自体  
をなかったものにするとしているわけではなく、新たに締結する労働協  
約の始期を本件協約の有効期間満了日の翌日としていること等に照ら  
して、この覚書案の提示をもって本件協約が有効期間満了によって失効  
しているとの立場自体を変更したものとまでは認められない。

また、この覚書案では改めて本件協約と同内容の新たな労働協約を締  
結するとされてはいるが、第1項と第3項によれば、結局、本件ユ・シ  
制等についての労使協議が成立しなければ、本件改訂申出と同様に1か  
月前に会社側から改訂の申出をすることによって平成31年1月25  
日をもって新たな労働協約が当然に失効することになり、これに伴って

本件ユ・シ制等も行われなくなることに変わりはないことになる。

イ 当委員会の判断

(ア) 支配介入の意思及び会社の基本方針に変更がなかったこと

1 (2)エ(イ)c で前述したとおり、組合との間でユ・シ制を採用していることを「異質」と評価し、ユ・シ制を廃止することによって労働組合もユ・シ制もない他のグループ会社との間で労使関係の「等質化」を図るという会社の基本方針それ自体が既に組合の存在やユ・シ制に対する否定的な態度をうかがわせるものであるところ、会社はかかる基本方針に基づき行った本件改訂申出によって本件協約が失効しているとの態度を保持し、いわば優位な立場に立ってその後の労使事務折衝や団体交渉に臨み、最終的にはユ・シ制の廃止を実現しようとしていたものと認めるのが相当であり、会社には、広い意味での反組成的認識の下に当該行為が組合の弱体化や運営・活動を妨害する結果をもたらすことを認識しながら当該行為を行う意思を有していたものと推認することができる。

また、1 (2)イ(イ)b の除斥期間との関係で述べたとおり、①本件改訂申出により本件協約を有効期間満了に至らしめた行為と②その後の労使事務折衝や団体交渉において本件協約が有効期間満了によって失効しているとの態度を保持し続けいわば優位な立場に立って本件改訂申出に関する労使事務折衝や団体交渉に臨む行為とは、①の行為が②の行為の前提あるいはその手段となっており、いずれもユ・シ制を廃止してグループ会社内における労使関係の「等質化」を図るためになされたものであり、その目的や効果を同じくし、時間的に接着した一連の行為であると認められる。

そうすると上記①の行為について支配介入に当たると認められることになれば、②その後、①の行為によって本件協約が有効期間満了により失効しているとの態度を保持して本件改訂申出に関する労使事務折衝や団体交渉に臨む行為についても基本的に支配介入に当たることになると解すべきである。①の行為が支配介入に当たるとは既に述べたとおりであるから②の行為も基本的に支配介入に当たることになる。

もっとも上記②の行為については、労使事務折衝や団体交渉の過程で会社が基本方針を変更し、本件改訂申出をなかったものとし、本件協約も失効しておらず、ユ・シ制に関する規定も依然として効力を有することを明らかにした場合は、その時点で支配介入に当たる行為が終了したものと認める余地があることになる。

しかるにア(ア)b 及び同(イ)b で前述したとおり、第1回労使事務折衝から第7回団体交渉まで会社の基本方針は全く変更されていない。

また、ア(イ)b で前述したとおり、平成30年7月17日付けの暫定的な

労働協約の締結についてのご提案は、本件協約が有効期間満了によって失効していることを改めて確認するものであるし、同年10月10日付けの覚書案も本件協約が既に失効しているとの前提を覆すものではなく、今後も本件改訂申出と同様に1か月前に会社側から改訂の申出をすることによって、組合の同意・承諾の有無にかかわらず労働協約が当然に失効することになり、これに伴って本件ユ・シ制等も行われなくなることに何ら変わりはないものとなっている。

したがって、第1回労使事務折衝から第7回団体交渉までの間、会社の基本方針に変更はなく、本件改訂申出をなかったものとして本件協約が失効していないとの立場を明らかにしたこともなく、本件ユ・シ制等に関する規定が依然として効力を有することを明らかにしたこともなかったというべきであるから、支配介入に当たるべき行為がこの間の途中で終了したとは認められない。

(イ) 本件ユ・シ制の廃止等が必要な要件を欠いていること

a 本件ユ・シ制等の改廃の必要性・緊急性の有無及び説明等

1 (2)エ(ウ)aで前述したとおり、本件ユ・シ制等を改廃するためには相当の理由、すなわち組合に与える不利益や労使関係に与える影響に照らしてもなおこれを改廃しなければならない特段の必要性と緊急性が必要であり、この点について具体的な説明が必要であるというべきである。

しかるに第1回労使事務折衝から第7回団体交渉に至るまでの間においても前記1(2)エ(ウ)aに述べたとおり、結局、組合の重要な既得権益であり、労使関係に大きな影響を与えると認められる本件ユ・シ制等を改廃しなければならない特段の必要性や緊急性を認めることができず、この点についての会社側の十分な説明があったとも認められない。

b 手続的配慮が不十分であること

1 (2)エ(ウ)b(a)で前述したとおり、本件ユ・シ制等が組合にとって組織力・団結力を維持し、会社と対等に交渉する上で重要な既得権益であり、これに基づいて現に組合の運営・活動が行われ、既にこれによる労使関係が形成されている以上、その改廃については労使間において十分な協議や交渉を重ねるのに必要な時間的猶予を設けるとともに、有効期間満了後に直ちに労働協約が失効して無協約状態になって本件ユ・シ制等が行われなくなることによる影響や混乱を回避するための何らかの経過措置を講じる等の手続的配慮が必要であったというべきである。

いったん有効期間が満了して本件協約が失効してしまうと会社としてはいわば優位な立場に立って本件協約の見直しについて労使事務折

衝や団体交渉に臨むことが可能になってしまうから、本来、経過措置は本件改訂申出と同時に講じられるべきであるが、「暫定的な労働協約の締結についてのご提案」と題する書面が交付されたのは平成30年7月17日であって、本件協約の有効期間満了から既に約6か月を経過していた。また、その内容も本件協約が失効していることを確認するものであり、かつ、暫定的な労働協約の有効期間満了日（平成30年12月25日）まで既に約5か月を残すだけであり、協議期間としても不足していた。また、本来であれば、本件ユ・シ制等の改廃についての特段の必要性や緊急性が認められることを前提として協議に必要十分な時間的猶予を設けた上でこれについて必要に応じて資料を提示するなどして具体的な説明をすることが必要であるはずであるのに、この点について上記書面には全く論及されておらず、結局、組合の同意・承諾なくして一方的な改訂の申出によって暫定的な労働協約を失効させることができる内容になっており、なお手続的配慮としては不十分である。

また平成30年10月10日付けの覚書案も同様に有効期間満了から約9か月を経過してから提示されたものであり、新たな労働協約の有効期間の開始日を平成30年1月26日としていて本件協約がその前日に失効していることを前提としている点に変わりはない。そして新たに締結する労働協約の有効期間満了日（平成31年1月25日）まで残り約4か月（改訂申出の期限まで約3か月）を切っており、協議に十分な時間的猶予があるとはいえなかった。また、ここでも本件ユ・シ制等の改廃が認められるための要件としての特段の必要性・緊急性の存在や一定の手続的配慮については何ら触れることがなく、同覚書案の第3項を見ると、結局、本件ユ・シ制等の組合にとって重要な既得権益も含めて組合の同意・承諾なくして会社の一方的な改訂の申出によって労働協約を失効させることができる点において変わりがなかった。

本件協約が既に失効していることを既定事実にする、会社としては本件協約の見直しについて労使事務折衝や団体交渉においていわば優位な立場に立って臨むことが可能になるから、本来、必要な経過措置としては、例えば、本件ユ・シ制等に関する労使協議が成立するまでの間あるいはその協議を尽くすのに必要と認められる一定期間、本件協約が引き続き効力を有することを労使間で合意するとか、あるいは本件協約が失効しても本件ユ・シ制等については失効することなくそのまま行われることを会社が明確に認める等の措置がとられるべきであったと考える。

しかるに第1回労使事務折衝から第7回団体交渉までの間にこのような提案がなされたとは認められない。

なお、本件協約が失効し、これに伴って本件ユ・シ制等が行われなくなるという態度を取り続けるのであるならば、会社としては本件ユ・シ制の廃止等によって組合が被ることになる不利益を最小限にし、他方で会社が求める人材交流を可能にし得る何らかの代替案や折衷案を提出すべきであり、これに合理性が認められ、かつ、会社が組合に対して十分な説明を尽くすことによって手続的配慮を講じたものと認められる余地はあるが、そのような代替案や折衷案が会社から提案された形跡は認められない。

この点については、組合側もユ・シ制の全面廃止に代わる代替案や折衷案を提案しているわけではないが、手続的配慮を講じるべき責任は基本的にまず会社側にあるというべきである。

c まとめ

以上のとおり、本件ユ・シ制の廃止等について特段の必要性や緊急性を認めることができず、手続的配慮も不十分であったから、本件ユ・シ制の廃止等が認められるのに必要な要件を欠いていたと認められる。

(ウ) 本件協約が失効しているとの態度を取り続けた動機・目的

前記1(2)エ(エ)に述べたとおり、会社はグループ会社化を契機とし、労働組合との間でユ・シ制を採用していることをもって「異質」として評価し、ユ・シ制を廃止することによって労使関係を見直し他のグループ会社との「等質化」を図ることを目的として本件改訂申出に及び、これによって本件協約が失効しユ・シ制に関する規定も効力を失っていることを既定事実として優位な立場で労使事務折衝や団体交渉に臨み、最終的にユ・シ制の廃止を実現しようとしたものと認めるのが相当である。

(エ) 本件協約が失効しているとの態度を取り続けた時期及び当時の労使状況

前記1(2)エ(オ)に述べたとおり、もともと労使関係には目立った対立もなく概ね円満な労使関係が継続しており、本件協約についても特段の問題もなく更新を繰り返しているという状況下で、会社がグループ会社となったことを契機として、ユ・シ制を廃止して他のグループ会社との労使関係における「等質化」を図ることを会社の基本方針としたものである。そしてこの方針を実現するために本件協約の有効期間満了の直前に本件改訂申出を行い、以後の労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しユ・シ制に関する規定も効力を失っているとの態度を一貫して保持したものである。

(オ) 組合の運営・活動等に及ぼし得る不利益及び労使関係に与える影響

前記1(2)エ(カ)に述べたとおり、ユ・シ制が組合にとって組織の維持・拡大に直結し、会社と対等な立場で交渉するに当たって極めて重要なもの

であることは明らかであるし、既にユ・シ制を前提として形成されていた労使関係がユ・シ制の廃止によって大きな影響を受けることも明らかである。また、本件協約が有効期間満了によって失効していることを既定事実とされると会社側が優位な立場に立ってその後の交渉に臨むことが可能になり、組合としてはユ・シ制がない状態から出発して交渉せざるを得なくなるなど不利益を受けることになる。

なお、平成30年3月29日に行われた第1回団体交渉において、会社は組合に対し、ユ・シ制の必要性について尋ねているが、ユ・シ制が組合の存立基盤の一部となっていることは明らかであって、この点について特段の説明や疎明を求めるまでもないと考える。会社はユ・シ制の廃止が組合の弱体化や運営・活動上の障害となり得ることを当然に認識していたと認めるのが相当である。

#### (カ) 結論

①本件改訂申出により本件協約を有効期間満了に至らしめた行為と②その後の労使事務折衝や団体交渉において本件協約が有効期間満了によって失効しているとの態度を保持し続けた行為とは、①の行為が②の行為の前提あるいはその手段となっており、目的及び効果を同じくし時間的に接着した一連の行為であるところ、①の行為が支配介入に当たる以上、②の行為も基本的に支配介入に当たるといふべきである。

ユ・シ制を廃止してグループ会社内での労使関係の「等質化」を図ろうとする会社の基本方針が暫定的な労働協約の締結についてのご提案や覚書案の提出等により変更されたとは認められないし、これらによって、本件協約が有効期間満了により失効しユ・シ制も廃止されたとの会社の立場が変更されたとも認められない。

組合に大きな不利益を与え、労使関係に大きな影響を与えてもなお本件ユ・シ制等を改廃しなければならない特段の必要性や緊急性が認められず、この点について会社側から十分な説明も行われていない。また、本件協約が失効して直ちに本件ユ・シ制等が行われなくなることを回避するための手続的配慮も十分であるとは認められないから、そもそも本件ユ・シ制等の改廃が認められるための要件を欠いているといふべきである。

その上で①会社が本件改訂申出によって本件協約が失効しているとの態度を取り続けた動機・目的、②その時期や当時の労使状況、③組合の運営・活動等に及ぼし得る不利益及び労使関係に与える影響を総合的に考慮すると、本件改訂申出により本件協約の有効期間を満了させたことに引き続き労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を保持し続けた行為は、組合に対して優位な立場に立って労使事務折衝や団体交渉を有利に運び、最終的にユ・シ制の廃止を実現しようとしたもの

であり、労働協約の改訂過程における労使の実質的対等を侵害するものであって支配介入に当たるものと判断する。

3 争点(3) (会社が、従業員2名の処遇について、令和元年9月20日付け回答書において従前と処遇を変えることは一切考えていない旨を回答したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為(支配介入)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件協約第6条第2項によれば、「組合を脱退または組合から除名された社員の取扱いについては、会社と組合は協議を行うものとする。」と定められている。この協議の申入れを組合からしなければならないとの定めは置かれておらず会社側から協議を申し入れることも可能であったのにもかかわらず、会社が組合からの処遇決定の申入れに対してほとんど検討を行わず、処遇を変えることは一切考えていないという回答をしたことは、ユ・シ制を含む本件協約が既に失効しているという会社の見解を前提に行ったことは明白である。そして、会社が本件協約が失効したとの態度を取り続けていることは、組合弱体化の意図をもって行われているものであるから、それを前提として組合員の処遇を決定することもまた、組合弱体化の意図の下に行われていることが明らかである。

イ 会社の主張

会社の回答が不当労働行為に該当するという組合の主張は、「会社の回答は本件協約に違反している」という前提なくしては成り立たないが、当該回答が本件協約に違反しないことは明らかである。すなわち、本件協約第6条第2項では組合と会社の協議義務を規定しているが、同項が規定するのは協議義務のみであり、会社に当該従業員についての解雇義務その他の処遇上の義務(会社において処遇を決定する義務)を負わせるものではない。

そして、従業員2名の取扱いについては組合から協議の申入れは一切なされておらず協議も実施されていないから、会社の回答は本件協約に何ら違反していない。

なお、チェック・オフに関しては、判例上、「組合員は使用者に対し、いつでもチェック・オフの中止を申し入れることができ、右中止の申入れがされたときには、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきものである。」(最判平成5年3月25日)とされている。会社は、従業員2名からチェック・オフ中止の申入れがなされたため両名のチェック・オフを中止したに過ぎず、チェック・オフの中止は、組合の脱退・除名及び本件協約の有効期間とは無関係である。

(2) 当委員会の判断

## ア 事実経過

### (ア) 本件協約第6条第2項

本件協約第6条第2項において「組合を脱退または組合から除名された社員の取扱いについては、会社と組合は協議を行うものとする。ただし、協議から30日を経過しても取扱いについて合意が得られない場合は、労働委員会の仲裁によって結論づけるものとする。」と定められており、脱退者及び除名者を会社が解雇すべき義務が明確にされておらず、解雇しない余地を残すものとなっている。

### (イ) 第6回団体交渉及び申入書に対する回答

令和元年9月6日、組合は組合員2名分のチェック・オフを中止した件について団体交渉を申し入れ、同月19日、第6回団体交渉が行われた。

同団体交渉において、組合は除名していない組合員に対するチェック・オフを勝手に止めたこと等についての抗議文とともに本件協約に基づき従業員2名の処遇を決定するよう求める申入書を会社に交付した。

なお、同団体交渉において、会社はチェック・オフの中止について従業員からの委任がないにもかかわらずチェック・オフを行うことが賃金全額払いの原則に反することになる旨最高裁平成5年3月25日判決を引用して説明している。

そして会社は、上記申入書に対し、令和元年9月20日付け回答書で従業員2名の処遇を従前と変えることは一切考えていない旨を組合に回答した。

## イ 当委員会の判断

### (ア) ユ・シ制に関する労働協約違反と支配介入

会社が令和元年9月20日付け回答書により従業員2名について従前と処遇を変えない旨回答したことが、ユ・シ制を定めた本件協約第6条第2項に違反し、これによって組合の弱体化を招くあるいはその運営・活動を妨害する結果となる場合は支配介入に当たる余地を生じることになる。

また、1(2)エ(キ)や2(2)イ(カ)で前述したとおり、当委員会としては、会社がグループ会社内での労使関係の「等質化」を図る目的で、突然、何らの手続的配慮もなく有効期間満了の直前になって本件改訂申出を行い、本件協約が有効期間満了によって失効しているとの態度を保持し続けることが支配介入に当たるものと考えているので、会社の上記回答が本件協約が有効期間満了により失効していることを前提としてなされたものと認められる場合はやはり支配介入に当たる余地を生じることになる。

### (イ) 申入書に対する会社の回答は本件協約が失効しているか否かと直接の関係がないこと

会社は、令和元年9月20日付け回答書において従業員2名の処遇につ

いて「当社としては、下記2名につきまして、問題のある行為はないと考えておりますので、従前と処遇を変えることは一切考えておりません。」と回答しているが、これは組合へ脱退届を出した従業員2名に対して解雇をする意思がないことを示したものと認められる。

確かにこの会社の回答は、一見するとユ・シ制の趣旨に反するようにも思われるが、もともと本件協約第6条第2項が「組合を脱退または組合から除名された社員の取扱いについては、会社と組合は協議を行うものとする。」と規定するにとどまっており、脱退者や除名者を会社が解雇すべき義務を明確に定めているわけではない。そうすると会社が従業員2名を解雇する意思がないと述べたとしても、それ自体が直ちに本件協約第6条第2項に違反するものであるとは認められない。

また、仮に本件協約が失効していないとしても本件協約違反にならないことに変わりはないから、この回答が本件協約が失効していることを前提としこれに基づいてなされたものであるとも認められない。

なお、本件協約第6条第2項が失効していないとすると、会社は従業員2名の取扱いについて組合から協議を求められた場合にはこれに応じる義務があると認められるところ、わざわざ「一切」考えていないと述べていることからすると協議すら拒否しているように見受けられなくもない。しかしながら、これをもって直ちに協議それ自体を拒否しているとまでは認められないし、この表現をもって上記回答が本件協約の失効を前提としてなされたものであるともいえないと考える。

#### (ウ) 結論

以上のとおり、会社の令和元年9月20日付け回答書による回答は、ユ・シ制を定めた本件協約第6条第2項に違反しているとは認められないし、本件協約が失効していることを前提とし、これに基づいてなされたものであるとも認められない。

また、仮に本件協約が失効していなかったとしても、いずれにせよ会社には従業員2名を解雇すべき義務があるとまでは認められず、従業員2名を解雇する意向がない旨回答すること自体は許されているといわざるを得ないから、このことが直ちに組合の運営・活動を阻害し、組合の弱体化をもたらすとまでは認められない。

したがって、会社が上記回答をしたことをもって支配介入に当たると判断することはできない。

- 4 争点(4) (会社が、令和元年9月20日に会社の全従業員が登録しているメーリングリストを用いて、本件協約が有効期間満了により失効しているという会社の見解を全従業員に向けて発信したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為

(支配介入)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社が本件協約が失効したとの態度を取り続けていることは、組合弱体化の意図をもって行われているものであり、支配介入に該当する。

そして、その見解を全従業員に向けて発信することは、露骨に組合の運営に影響を与える行為であって支配介入に該当することが明らかである。

会社のB12部長は、争議行為の有効性について会社の見解を述べたものであって、労働協約が終了していることを従業員に伝える意図はなかったと主張するが、そうであれば、単に争議行為が労働協約に違反しているということを指摘すれば足り、労働協約が失効しているという会社の見解をわざわざ記載する必要はない。

また、会社の見解によれば、組合の争議行為がされた時点で本件協約は失効していたのであるから、争議行為が本件協約に違反しているという会社の主張は自己の見解と明らかに矛盾したものである。

一方で本件協約が失効しているとしながら、他方で組合に本件協約の遵守を求める会社の態度は一貫性を欠いており、争議行為が本件協約に違反している旨のメールを全従業員に向けて流すこと自体、正当性のないものである。

イ 会社の主張

B12部長の発信したメールは、その文面上明らかなおおりに、その前日に組合から組合旗掲揚を含む争議行為を行うとの通告書が提出され実際に令和元年9月20日から組合旗掲揚が開始されたことを受け、事情を知らない従業員に対し争議行為がなされるに至った経緯を説明するために送信されたものである。そして、組合が取り上げる箇所は、組合の争議行為が組合が有効であり終了していないと主張する本件協約で定めた手続に違反して行われているという争議行為の有効性についての会社の見解を記載したものに過ぎないし、その内容自体、組合及び会社双方の本件協約に関する見解を併記しているものである。

さらに、そもそも「本件協約が有効期間満了により失効している」ということは組合のA1委員長自身が自らの組合員に対し臨時大会で周知しており、少なくとも本件協約に関し労使双方で協議が進められていることは周知のことであった。

このように当該メールはその目的・経緯・内容からしても、また、これが従業員に与える影響からしても、組合の自主性・団結力・組織力を損なうものではなく弱体化させる目的も認められないから支配介入に該当しない。

なお、会社は組合による争議行為について、本件協約に違反する行為であ

り、組合は本件協約が有効であり終了していないと主張しながら自ら本件協約に違反する矛盾した行為を行っている」と指摘してきたが、組合は「組合旗掲揚は争議行為ではないから本件協約に違反していない」という独自の見解を主張する。しかし、法律上、争議行為とは「労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するもの」をいうのであり（労働関係調整法第7条）「罷業行為」に限定されないから、上記見解・理屈はあまりに不合理である。

## (2) 当委員会の判断

### ア 事実経過

この点に関する事実経過は、第2の13に述べたとおりである。

すなわち、組合の争議行為通告により、令和元年9月20日に会社のB2工場及びB3工場に組合旗が掲揚されたことから、会社のB12部長が同日16時19分に従業員各位あてに「組合旗掲揚について」と題する電子メールを送信した。当該電子メールには、組合旗が掲揚された経緯とともに、労働協約について「会社は既に有効期間が過ぎたため失効したと考えていますが、これまで、労働組合は、依然として有効であるという主張をしていました。しかし、今回の争議行為は、労働組合が有効であると主張していた労働協約に違反して実施されています。」と記載されていた。

### イ 当委員会の判断

#### (ア) 争議行為に対する使用者の意見表明と支配介入

争議行為に対しては、使用者側にも事業の運営に関する自己の見解、方針を表明し、協力を求める自由が存在するというべきであり、これを超えて組合員らを威嚇したり、動揺させたり、事実に基づかない誹謗中傷に及ぶなどして組合員間の離反や組合員を萎縮させたりした場合にはじめて支配介入に当たると解すべきである。

#### (イ) 本件の場合

B12部長が送信した上記電子メールのうち第1段落から第4段落までは、争議行為に至るまでの事実経過を説明したものであると認められる。会社が、職場での混乱や従業員の不安を解消するために事情を知らない従業員に対して事実経過を説明しようとする事それ自体は、何ら不合理であるとは認められない。

また、その内容も実際の事実経過をそのまま述べているに過ぎず、確かに判例を引用するなどして会社側の主張が正しいことを強調しているようにも見受けられるが、組合員らを威嚇して動揺を招くようなものではないし、特に組合やその活動を非難中傷しているものと評価することもできない。

第5段落の「なお、会社と労働組合が結んでいた労働協約について、会

社は既に有効期間が過ぎたため失効したと考えていますが、これまで、労働組合は、依然として有効であるという主張をしていました。しかし、今回の争議行為は、労働組合が有効であると主張していた労働協約に違反して実施されています。」との記載部分については、確かに本件協約が有効期間満了によって失効しているとの立場を示したものであるが、この点について組合が異なる見解であることも併記しており、労使間でこの点についての解釈に争いがあることを示しているに過ぎない。また本件協約について少なくとも有効期間が満了していることそれ自体はA 1 委員長が臨時大会で周知させていると認められるから、これによって組合の自主性を損なうものでもなければ、組織力や団結力に大きな影響を与えるものとはいえない。

また、組合が本件協約が有効であるという立場を取りながら争議行為に及んでいることが平和義務に違反するとの指摘についても、論理的な帰結を示したに過ぎないというべきである。

#### (ウ) 結論

以上のとおり、B 1 2 部長が送信した令和元年9月20日付けの電子メールは、本件協約が有効期間満了により失効しているとの会社の立場を示したものではあるが、組合側の主張も併記しており、その内容が使用者側に許されている意見の表明や協力の要請の範囲を超えて、組合員らを威嚇したり、動揺させたり、組合への誹謗中傷等として組合員間の離反や組合員の萎縮を招くものであるとは認められないから、支配介入には当たらないと判断する。

### 5 争点(5) (会社が、C 3 従業員に対し組合に入っても入らなくてもよいとの説明をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為(支配介入)に該当するかどうか。) について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

C 3 従業員が組合への加入を拒否したのは、会社のB 1 2 部長が本件協約の有効期間が切れ無協約の状態であるから組合に入っても入らなくてもどちらでも良いとの説明をした結果である。

しかし、そもそも組合に入るか入らないかは純然たる組合運営の問題(組合活動そのもの)であって、会社が入らなくてもよいと考えているなどと説明すること自体が支配介入に当たることは明白である。

そして、会社が本件協約が失効したとの態度を取り続けていることは組合弱体化の意図をもって行われているものであり、C 3 従業員に対する説明はその一連の行為として発現したものであるから、当該説明もまた組合弱体化

の意図の下に行われたことが明らかである。

#### イ 会社の主張

会社はC3従業員から組合加入義務の有無について質問があったため、「本件協約の有効期間が満了していると考えている会社としては加入義務はないと考えている」旨説明したものであり、「組合に入っても入らなくてもよい」との説明はしていない。

また、組合加入義務の有無それ自体は「雇用条件」である。特に組合に加入した場合には原則としてチェック・オフがなされ賃金の一部が控除されることになるため、労働条件の明示の観点からも、従業員から組合加入義務についての質問があった場合には会社が回答しないことなどできるはずがない。そのため、会社は、本件協約に関する労使双方の見解を優劣をつけず並列に説明したものである。

C3従業員に対する説明は、これらの経緯からしても、また組合に与える影響からしても、組合の自主性・団結力・組織力を損なうものではなく組合を弱体化させる目的も認められない。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 事実経過

この点に関する事実経過は、第2の14に述べたとおりである。

すなわち、令和2年1月21日にC3従業員が経営企画部から営業部に異動となったが、この異動について同月17日頃B12部長とC3従業員が話をした際、B12部長がC3従業員から組合への加入義務の有無について問われたため、「組合加入義務を定めた労働協約について、会社としては有効期間が満了していると考えていますが、組合は、存続し続けていると主張しています。組合加入義務があるかと質問されると、会社としては現時点では義務はないと考えているという回答になりますが、組合には組合の考え方があると思います。組合から別途話があると思いますので、それらを踏まえてご自身で判断してください。」と説明したと認められる。

#### イ 当委員会の判断

##### (ア) 組合の加入・脱退に対する使用者の意見表明と支配介入

組合の加入・脱退に対する使用者の意見表明が支配介入に当たるか否かについては、①発言の内容、②それがなされた状況、③組合の運営や活動に与えた影響、④推認される使用者側の意図等を総合的に判断すべきである。

##### (イ) 本件の場合

確かにB12部長の上記説明においては、①本件協約が有効期間満了によって失効しているとの立場が示されているが、同時に組合がこれと異なる見解であることも明らかにしている。

また、②組合に加入しようとしている従業員に対して会社の方から加入しないように慫慂したのではなく、C 3 従業員からの加入の義務の有無に関する質問に対して答えただけであって、最終的には加入について当該従業員の判断に委ねていると認められる。

A 1 委員長はC 3 従業員が組合に加入していない旨証言するが、③会社が組合に加入しないように慫慂したわけではない以上、C 3 従業員が組合に加入しないのはあくまでその判断によるものと認めるのが相当であるから、上記B 1 2 部長の説明の内容が直ちに組合の運営や活動に大きな影響を及ぼすものとも認められない。

また、④確かに会社は、ユ・シ制を廃止することによってグループ会社内での労使関係の「等質化」を図るという基本方針を持っていたものの、B 1 2 部長の説明は、特に加入をしないように働きかけたのではなく、いわば両論併記をして最終的に従業員の判断に委ねているので、会社が本件協約が失効しているとの態度を取り続けている行為とは関係がなく、当該行為と一連の行為であるとも認められない。

(ウ) 結論

上記(イ)の①②③④からB 1 2 部長のC 3 従業員に対する上記説明が支配介入に当たるとは認められない。

6 争点(6) (会社が、本件協約に係る労使事務折衝及び団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を取り続けたこと及びユ・シ制の廃止の理由について合理的な理由を示していないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為(不誠実団交)に該当するか否か。)について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件協約の有効期間を満了させたことが不当労働行為に当たることが明らかにもかかわらず、会社は、その後の団体交渉において、本件協約が失効しているとの主張を繰り返しており、その改訂を求める合理的な理由を何ら説明していない。このような会社の交渉態度が、不誠実団交に当たるとは明らかである。

また、ユ・シ制の廃止は組合運営に重大な影響を与えるものであるから、使用者がその廃止を求めるのであればその合理的な理由を十分に説明することが求められる。しかし、第7回団体交渉でも会社からの説明は極めて抽象的な「ユ・シ制の『異質性』・B 8 社グループ内の労使制度の等質化」といったものに留まっており、ユ・シ制の廃止によって組合が被る不利益に比し廃止が相当と思われる合理的な理由は何ら明示されていない。

したがって、会社が一連の労使事務折衝及び団体交渉において本件協約が

失効しているという態度を取り続けたこと、またユ・シ制の合理的な廃止理由を示していないことが不誠実団交に当たることは明らかである。

#### イ 会社の主張

組合は、会社が労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を取り続けたことが不誠実団交にも該当すると主張しているが、不誠実団交に当たるとする具体的事実として組合が主張する内容は、支配介入に関する主張と同一である。そのため、不誠実団交に該当しないこともまた明らかである。

また、会社はユ・シ制の廃止の理由については、組合からの要請に従って書面や口頭により、繰り返し、具体的かつ誠実に説明し続けている。また、本件改訂案を提示した当初から、ユ・シ制の廃止はあくまで一提案であること、廃止ありきで考えているものではないことを繰り返し説明しており、廃止の理由についての説明が不誠実団交に該当する余地はない。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 事実経過

労使事務折衝及び団体交渉の経過については、第2の6ないし9、12、15に述べたとおりである。

#### イ 当委員会の判断

##### (ア) 本件における誠実交渉義務の内容

使用者は、団体交渉において組合の要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要に応じてそれらの論拠や資料を示すべき義務があると解される。使用者には、合意を求める組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索すべき義務があるというべきである。

本件においては、繰り返し述べてきたとおり、ユ・シ制が本件協約に基づいて既に約6年間にわたって組合の運営・活動の基盤となりこれに基づいて労使関係が形成されてきたことからすると、これを廃止しなければならない相当な理由すなわち特段の必要性と緊急性が必要であるというべきであり、会社がユ・シ制の廃止を求めるのであるならば、これを必要に応じて資料を提示するなどして具体的に説明すべきである。

2(2)ア(ア)及び同(イ)で前述したとおり、会社は第1回労使事務折衝から第7回団体交渉までを通じて本件協約が失効しユ・シ制も廃止されたとの立場を崩していないと認めるのが相当であり、そうであるならば組合に不利益を与え労使関係に大きな影響を与える結果になったとしても、なおユ・シ制を廃止しなければならない特段の必要性と緊急性について資料を提示するなどして具体的に説明し合意形成に向けて努力すべき義務があるというべきであり、これを欠いていれば、誠実交渉義務に違反すると

評価されることになる。

(イ) 労使事務折衝や団体交渉における会社の態度

組合は、労使事務折衝や団体交渉の早い時期からユ・シ制の廃止を求める理由を説明するように会社に申し入れていたが、改めて令和元年12月16日に「ユニオンショップ協定破棄の理由を具体的に示すこと」を交渉内容として会社に団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は令和元年12月27日に「2018年1月に当社が提示した新たな労働協約案にユニオンショップ協定が含まれていなかったことに関する再度の理由説明」を内容として団体交渉の開催を申し入れた。

その後、令和2年2月19日に第7回団体交渉が開催されたが、組合がユ・シ制の廃止を求める理由を具体的に説明するよう求めたところ、会社は「今後B8社グループ内での人材の交流を進めていくと、ユシ協定のないグループ会社から出向、転籍をしてくる従業員が出てくる。その際、その従業員の組合に入らない自由、組合を脱退する自由を奪うことが、その従業員のデメリットとなる」旨回答したと認められる。また、組合が現在B8社から出向している者に対する具体的なデメリットについて説明を求めると、会社は「あの、そこの辺りを協議したいから、改訂協議の申し入れしたわけであって、そういう問題が将来的に出てくるんじゃないかということで、整備したいと、というお話です。」と回答したと認められる。

(ウ) ユ・シ制を廃止しなければならない相当の理由が示されているとは認められないこと

上記(イ)のとおり、会社は、組合からはユ・シ制を廃止しなければならない相当の理由について説明するよう明確に求められているが、これに対する上記会社の回答は、単に将来、人材交流を進める場合にユ・シ制がその支障になる可能性があるとの抽象的な懸念の表明の域を出ておらず具体性を欠いている。

第7回団体交渉に至るまでの間に実際にユ・シ制が人材交流の支障になっていたとは認められない。既に在籍出向による人材交流は行われており、在籍出向であれば直接ユ・シ制に抵触しないと解する余地があることから、会社としては人材交流が転籍出向の形を取らざるを得ない理由を説明すべきである。また、人材交流の時期や規模が明らかにならないとユ・シ制が会社の組織・運営上に与える影響の有無や大きさを判断することが困難であるから、会社としては必要に応じて人材交流に関する計画書等の資料を示し、その時期や規模等を具体的に説明すべきであると認められる。

しかるにこれらの点について会社側から具体的な説明があったとは認め

められない。

会社は、この点についてユ・シ制の廃止の理由について組合からの要請に従って書面や口頭により繰り返し具体的かつ誠実に説明し続けているとし、本件改訂案を提示した当初から、ユ・シ制の廃止はあくまで一提案であること、廃止ありきで考えているものではないことを繰り返し説明してきたと主張する。

確かに会社は、組合からの求めに応じて回答をしており、本件改訂申出に関する労使事務折衝や団体交渉もこれを一度も拒否することなく相当回数を重ねてきており、合意形成に向けての努力が認められないではない。

しかしながら上記のとおり、会社側がユ・シ制を廃止しなければならない特段の必要性や緊急性について具体的に説明したとは、到底、認められない。

また、会社は、ユ・シ制の廃止ありきではないとしながら第1回労使事務折衝から第7回団体交渉までの間、本件協約が失効しこれに伴ってユ・シ制もいったんは廃止されているとの態度を保持し続けていると認めるのが相当である。2(2)ア(イ)bで前述したとおり、平成30年10月10日付けの覚書案においても本件改訂案を撤回しているだけであって本件改訂申出自体を撤回しているわけではなく、新たな労働協約の始期を平成30年1月26日とし本件協約の有効期間満了日の翌日としていることから、依然として本件協約が失効しているとの態度を保持し続けていることは明らかである。また、会社は、ユ・シ制に関する規定が失効している旨述べたことはあっても同規定が引き続き効力を有すると表明したことは一度もなく、ユ・シ制の廃止以外の選択肢を具体的に示したこともない。したがってこの点に関する会社の主張は理由がない。

なお、会社の誠実交渉義務については組合側の合意形成に向けての努力の有無についても検討する必要があるところ、組合側も本件協約が失効していないとの立場を譲らず、本件改訂申出や本件改訂案の撤回を前提条件としたために労使事務折衝や団体交渉が硬直化することになった点は否めないところである。しかしながら本件においてはもともと比較的円満な労使関係が形成されていたにもかかわらず、本件改訂申出によって労使対立を生む結果になったこと、本件改訂申出により本件協約の有効期間を満了させたことに引き続き労使事務折衝や団体交渉において本件協約が失効しているとの態度を保持し続けた行為が支配介入に当たることからすれば、基本的に組合側の理解を得るべく妥結に向けての十分な説明と交渉努力を重ねるべき義務は会社側にあるというべきである。

#### (エ) 結論

以上から、会社がユ・シ制を廃止しなければならない相当な理由を十分に説明せずに、本件協約が有効期間満了によって失効しているとの態度を一貫して保持したまま労使事務折衝や団体交渉に臨んだことは、誠実交渉義務に違反すると判断する。

#### 第4 救済方法

##### 1 主文1項について

当委員会は、本件の事実経過に照らし、組合が本件協約に基づいて約6年にわたって運営・活動上の基盤としてきたユ・シ制を失効させる特段の必要性、緊急性が認められないにもかかわらず、何らの事前協議もなく、経過措置を講じる等の手続的配慮もないまま、有効期間満了の約1か月前になって突然本件改訂申出に及んで本件協約を有効期間満了に至らしめ、その後、本件協約が失効しているとの態度を一貫して保持し、これを背景として優位な立場に立って労使事務折衝や団体交渉に臨み本件ユ・シ制等の改廃を実現しようとした会社の行為が、その動機・目的、時期及び状況、組合に与える不利益や労使関係に与える影響等に鑑み支配介入に当たると判断し、主文1項のとおり命令することとした。

なお、組合は本件改訂申出がなかったものとして取り扱うことを求めているが、救済方法としては主文をもって足りると考える。

##### 2 主文2項について

ユ・シ制を廃止しなければならない相当な理由を十分に説明せずに本件協約が有効期間満了によって失効しているとの態度を保持したまま労使事務折衝及び団体交渉に臨むことは、労使事務折衝及び団体交渉における誠実交渉義務に違反すると判断し、主文2項のとおり命令することとした。

##### 3 主文3項について

組合は謝罪文の掲示等を求めているが、会社は本件協約が失効しているとの態度を保持しながらも本件の結審時に至るまで組合事務所の貸与、掲示板の使用、食堂の利用等の便宜供与を継続しており、従前と同様の規律を維持していると認められるので、救済方法としては文書の交付をもって足りると考え、主文3項のとおり命令することとした。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和3年10月29日

岐阜県労働委員会

会 長 秋 保 賢 一