

# 命 令 書

申 立 人     X 1  
                  執行委員長   A 1

被申立人     Y 1  
                  代表取締役   B 1

上記当事者間の都労委平成31年不第11号事件について、当委員会は、令和3年10月19日第1780回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y 1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X 1に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

年     月     日

X 1  
執行委員長   A 1   殿

Y 1  
代表取締役   B 1

当社内に貴組合とC 1の二つの労働組合が併存する状況において、当社が、令和元年8月16日、C 1との間でユニオン・ショップ協定を含む基本労働協約

を締結したことは、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、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成29年9月8日、申立人X 1（以下「組合」という。）は、被申立人Y 1（以下「会社」という。）に対し、申立外A 2支部（以下「支部」という。）の結成を通知した。31年1月14日、組合は、会社に対し、支部組合員27名を公然化するとともに、労働協約の締結や便宜供与などを要求して団体交渉を申し入れた。

2月14日、組合と会社とは第1回団体交渉を行ったが、会社は、組合の要求は直ちには受け入れられない旨を述べた。

4月10日、組合は、会社に対し、「要求ならびに団体交渉申入書」を送付してユニオン・ショップ協定を含む労働協約の締結や便宜供与などを申し入れたところ、同月26日、会社は、組合に回答書を送付し、ユニオン・ショップ協定について、現時点において、要求に応じることはできないなどとしてこれを拒否した。

令和元年7月2日、申立外C 1（以下「C 1」という。）は、会社に対し、「労働組合結成通知」を送付して結成を通知した。

8月16日、会社は、C 1との間で、ユニオン・ショップ協定（第1条及び第2条）とチェック・オフ協定（第3条）を主な内容とする「基本労働協約」（以下「本件協約」という。）を締結した。

本件は、元年8月16日、会社が、C 1との間で本件協約を締結したことは、組合の組織ないし運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案で

ある。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、申立て後に追加や変更があり、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 他組合と締結した労働協約を破棄すること。
- (2) 謝罪文の掲示及び会社ホームページへの掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、メガネの卸売、小売販売等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は725名である。

2年10月現在、首都圏を中心に、店舗名を「〇〇〇〇〇〇〇」として188店舗を運営している。

- (2) 申立人組合は、平成5年12月に設立された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約650名である。
- (3) 申立外支部は、会社の従業員で結成され、29年9月8日、会社に結成を通知した組合の下部組織であり、対外的に「A2支部」と称している。
- (4) 申立外C1は、C2の下部組織であり、令和元年7月2日、会社に結成を通知した労働組合である。

### 2 支部結成から本件申立てに至るまでの経緯

#### (1) 支部結成通知等

平成29年9月8日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書兼支部結成通知書」を送付し、支部の結成を通知した。組合と会社とは、組合員の配転問題などについて団体交渉を行った。

11月16日、組合は、会社に「抗議及び要求書」を送付し、社長から組合員に対し不当な言動があったとして抗議し、謝罪と不当な言動の停止を求めた。

30年11月15日、組合は、会社に対し、「支部結成通知書(再)」を送付し、支部名を対外的に「A2支部」と称する旨を通知した。

12月28日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書2」を送付し、組合員が15名になったことを通知した。

## (2) 組合の社内公然化を巡る動き

31年1月14日、組合は、会社「労働組合加入通知書3」（以下「加入通知」という。）を送付し、加入する支部組合員27名を公然化するとともに、組合員が増加しており、このほかに公然化していない組合員が多数いること、今後過半数組合を目指すことを通知した。

1月14日、組合は、会社に対し、「要求書ならびに団体交渉申入書」を送付して団体交渉を申し入れ、ユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定の締結、組合掲示板の設置など4点の便宜供与等を求めた。

1月15日、組合は、会社全店舗に対し、従業員に宛てて「A2支部結成のお知らせ」をファクシミリで送信した。

1月16日、B2人事部マネージャー（以下「B2マネージャー」という。）は、本社1階にある店舗の店長に対し、組合からファクシミリが店舗に来ているか、店長も初耳かなどと尋ねた。同日、会社は、人事部名で従業員に「通知」（以下「1月16日付会社通知」という。）を発出し、就業時間中の無許可での労働組合活動、会社の許可なく会社施設を労働組合活動に利用すること、会社の保有情報を業務外で用いること及び役職等を利用した労働組合への勧誘行為を禁止する旨を記載し、これらに違反する行為は「職場規律を乱すものとして懲戒処分の対象になり得ます。」と通知した。

## (3) 組合のあっせん申請

1月17日、組合は、当委員会に対し、「組合が申し入れた協議事項についての団体交渉促進」をあっせん事項とするあっせんに申請した（平成31年都委争第3号）が、同月25日、会社は、団体交渉に応ずるとしてこのあっせんに拒否したため、あっせんは打切りとなった。

## 3 本件救済申立て

1月18日、組合は、当委員会に対し、会社が従業員に組合加入の有無を調査したことが組合に対する支配介入に当たるとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 4 B3と社長とのやり取り

1月26日、B3グループリーダー（以下「B3」という。）は、組合員として公然化しているA3（以下「A3」という。）との会話の中で、会社本部長

が、組合の結成を受けて社内組合を作るようB1社長（以下「B1社長」という。）からの指示があったなどと言っていたと述べた。また、B3は、その後社長室へ行くと、B1社長から、「やっぱり手を打ってかないと危険だから手を打ちたい。」「会社を乗っ取られちゃう。」などと言われたので、B1社長に、「ちゃんと彼らの話を聞いて、で、今後どうするかっていうところをちゃんと話し合っただけじゃいいんじゃないですか。」と話したと述べた。

## 5 団体交渉の経過

### (1) 第1回団体交渉の開催

2月14日、組合と会社とは、31年の第1回団体交渉を行った。出席者は、組合側がA1組合執行委員長（以下「A1委員長」という。）ら役員4名とA3ら支部組合員19名、会社側は、代理人B4弁護士（以下「B4弁護士」という。）ら弁護士3名とB2マネージャーら会社管理職2名だった。

A1委員長は、ユニオン・ショップ協定をなるべく早い段階で検討していただき、組合を正式にパートナーとして認めていただいた上で落ち着いて会社と話し合いたい、若い人たちが安心して働ける労使関係を作りたいなど述べた。また、A1委員長は、会社とパートナーシップが結ばない場合は係争ということになってしまう、会社もコストが掛かる、ストライキを確立せざるを得ない、などと述べた。

これに対し、B4弁護士は、A1委員長の話の趣旨は理解したが、先月組合から加入通知を受けたばかりで直ちにパートナーシップを結んでという話には容易にはならないのではないかと述べた。また、本日の話はB1社長に伝えるが、会社とこれから手を握ってやっていこうかという話の冒頭でストライキという話をされたことは代理人としては心外である、本件申立てをしたことは対立構造の手段であると受け止める、会社としては大変遺憾である、受けて立つことになるなどと述べ、その一方で、組合が、ユニオン・ショップ協定の申入れをされるというのは正直違和感があるなどと述べた。

### (2) 第1回団体交渉後の団体交渉申入れと回答

4月10日、組合は、会社に対し、「要求書ならびに団体交渉申入書」を送付し、ユニオン・ショップ協定締結などを要求した。

4月26日、会社は、組合に、「回答書」を送付し、ユニオン・ショップ協定締結を求める件について、「平成30年2月14日に開催した団体交渉の後当社で検討のうえ、回答しましたとおり、現時点において、要求に応じることはできません。」と回答した。また、チェック・オフ協定締結などの便宜供与に関わる要求について、「現時点においては、いずれの要求にも応じかねます。」と回答した。

(3) 第2回から第5回までの団体交渉の開催等

令和元年5月30日に第2回団体交渉が、7月22日に第3回団体交渉が、9月12日に第4回団体交渉が、10月29日に第5回団体交渉が行われた。

組合と会社との間で労働協約締結についての話合いの進展はなかった。

なお、8月14日、組合は、会社に、「労働組合加入通知書4」を送付し、組合員計81名を公然化した。

6 C1の結成と活動

(1) 7月2日、C1は、会社に、執行委員長ら役員3名を示し、「労働組合結成通知」を送付した。

同日、C1は、C1ニュース（以下「C1ニュース」という。）第1号を発行し、全店舗に配布した。この中で、平成31年4月4日、発起人3名でC1を結成し、令和元年7月2日、会社に結成を通知し、同月3日、会社へユニオン・ショップ協定とチェック・オフ協定を中心とした基本労働協約の締結を要求することを公表した。

7月25日、C1は、C1ニュース第2号を発行し、同月24日、会社と第1回団体交渉を行ったこと、組合の要求事項について会社は、「組合側の主張を踏まえ、可及的速やかに検討の上、会社回答を行う」と見解を示したことを公表した。

8月16日、C1は、C1ニュース第3号を発行し、同月9日、会社と第2回団体交渉を行ったこと、労働協約の締結について、会社から「リーガルチェックも踏まえ、慎重に検討しているところである。いましばらく時間が欲しい。」と回答があったこと、これに対し、C1は、会社に、早期の締結を要請したことを公表した。

(2) 8月16日、C1と会社とは、以下のとおり、本件協約を締結した。

「 基本労働協約

株式会社Y1（以下「Y1」という。）とC1労働組合（以下「C1」という。）は、健全で明るい労使関係を確保するため、下記の内容の基本労働協約を締結し、互いに誠意をもってこれを遵守する。

記

第1条

会社に雇用された従業員は次に該当する者以外は組合員とする。

- ① 労働組合法により組合員となれない者
- ② そのほか、会社と組合が協議して決めた者

第2条

前条各号に定める者を除き、組合に加入しない者並びに組合より除名された者及び組合から脱退した者は、従業員の資格を失う。

第3条

会社は、組合が定めた組合費を毎月の賃金より控除し、賃金支払日より5日以内に組合会計に一括納入することとする。

また、組合が臨時に徴収するもので組合が申し出たものも同様に取扱う。

第4条

この協約の有効期間は、2019年8月16日より、2020年8月15日までとする。

第5条

この有効期間満了に際して、会社または組合のいずれよりも改定の意思表示がないときは、この協約は更に1年間の期間に限って更新されたものとみなし、2年目以降これを繰り返す。

以上」

- (3) 8月20日、C1は、C1ニュース第4号を発行し、会社とC1が本件協約を締結したこと、健全な労使関係を確立することを念頭に置き、ユニオン・ショップ協定、チェック・オフ協定等の内容について、お互いに誠意をもって遵守することを確認したことを公表した。また、今後の取組として、全店舗への加入活動を行うこと、現時点で加入状況が過半数を超えて

いることを記載した。

11月1日、C1は、C1ニュース第6号で、「会社がベースアップしなければ組合費は発生しない。」と説明し、加入者から組合費を徴収していないことを公表した。

- (4) 11月12日、C1は、キックオフミーティングを開催した。

会社からは、B2マネージャーのほか管理職者2名が出席して開会の挨拶や参列者紹介に立ち会い、実質的な内容に入る前に退席した。

同日、C1は、C1ニュース第7号で、キックオフミーティングを開催したこと、第3営業グループ所属のB3が執行委員に選出されたことを公表した。この中で、労働組合としての綱領、規約等を制定したほか、活動方針案、予算案、役員について確認したことが記載されていた。

- (5) 12月20日、C1は、C1ニュース第8号で、12月15日に第1回執行委員会を開催したことを公表した。

12月28日、C1は、C1ニュース第9号で、2年1月14日に、会社と団体交渉を行うことを公表した。

## 7 本件協約締結後の動き

8月22日、組合は、「不当労働行為救済申立書（追加）」により、請求する救済内容に、「他組合と労働協約を締結しないこと、あるいは、他組合と同じ便宜供与を組合に与えること」を追加した。

8月29日、組合は、組合ニュースで、組合員が150名に達したことを公表した。

9月20日、会社は、人事部名で「会社に対する意見、他労働組合に対する意見は人事部へ」と題する文書（以下「9月20日付注意文書」という。）を、「A2支部（X1組合）」及び「労働組合従業員幹部」宛てに送付した。9月20日付注意文書の内容は、「今後も貴労働組合との交渉は誠実に行ってゆく所存であります。」「貴労働組合の活発化に伴い、（中略）以下のとおり申し入れさせていただきます。（尚、この文書は他組合労働組合従業員幹部にも交付されています。）」との頭書きと、就業時間内の組合活動に注意を促すものであった。

9月30日、会社は、組合に、「9月12日に実施した貴組合との団体交渉（第

4回)において、組合から要求のあったユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定につきまして」として、「貴組合との間でチェック・オフ協定締結に応じる準備はございます。」との「回答書」を送付した。

11月11日、組合は、組合ニュースVol15-1～3（以下「元年11月11日組合ニュース」という。）を発行し、組合員の賃金等労働条件、業務の割り振り等、組合活動の便宜供与に関する要求と会社の回答について公表した。

11月19日、会社は、元年11月11日組合ニュースについて、「従業員各位」宛てに文書を送付した。この文書では、11月11日組合ニュースについて、「正確性に欠ける文書」であること、会社から見た「正誤の概要」を記載すること、組合に対し、厳重に抗議すること、労働委員会に対しても告発を予定していることが記載されていた。

2年1月9日、C1の組合員2名が、支部とC1とを混同して、支部に加入するつもりで、誤ってC1に加入してしまったとして、C1に脱退届を提出した。なお、C1の加入届には、「C3（A2支部から「従業員」を抜いたもの）宛」との記載と、氏名、社員番号、押印又は記名の欄があったが、支部（正式名称は「X1・A2支部」であり、通称は「A2支部」である。）と明確に区別できるような「C2」との記載はなかった。

## 8 C1と会社との間の本件協約

10月26日、C1は、C1ニュース第25号-③で、組合員の脱退が相次ぎ、従業員の過半数に達していないことを公表した。

なお、会社は、本件結審日（令和3年7月5日）現在、C1に加入していない従業員に対し、本件協約第2条に基づく解雇を実施していない。

## 第3 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人組合の主張

ア 組合は、平成31年1月14日付「要求書ならびに団体交渉申入書」により、会社に対して、ユニオン・ショップ協定やチェック・オフ協定などの労働協約の締結を求めたが、会社は、第1回団体交渉においてこれを拒否した。第1回団体交渉以降、組合が、継続的に団体交渉を申し入れ、組合ニュースの配布や労働基準監督署へ会社の法令違反行為の申告な

どを活発化させたところ、会社内にC1が結成され、令和元年8月16日には、会社とC1との間でユニオン・ショップ協定とチェック・オフ協定を含む本件協約が締結された。このように、組合とC1の双方ともがユニオン・ショップ協定を含む複数の労働協約の締結を要求したにもかかわらず、会社は、後から要求したC1とのみユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定を含む本件協約を締結し、先行して要求した組合に対しては全ての協約締結を拒否したのである。会社は、組合に対しては、「労使関係が始まったばかり」で「労働委員会申立てやスト権を示唆する姿勢が会社と対立的である」との理由で労働協約締結を拒否しているが、C1とは「労使関係が始まったばかり」であるにもかかわらず、先行する組合を無視して急ぎ本件協約を締結した。この会社の対応は、会社内に併存する二つの労働組合に対する中立保持義務に違反するものであり、支配介入であることは明白である。

イ 会社は、C1と本件協約を締結したことが中立保持義務違反に当たらない理由として、C1が過半数組合であったことを主張するが、会社が組合の要求を拒否した時には「過半数組合ではない」という理由ではなく、「労使関係が始まったばかり」などの理由で拒否していたし、そもそも会社が過半数組合とユニオン・ショップ協定等の労働協約を締結しなければいけないという義務は存在しない。

また、C1は、本件協約締結当時、過半数組合であったとはいえない可能性が高い。C1は「C3（A2支部から「従業員」を抜いたもの）」という名称を使用していたが、支部が対外的に使用していた「A2支部」と名称が酷似しており、両者を区別することができずに誤ってC1に加入した従業員が多数存在した。実際に、C1では組合員の脱退が相次いでおり、その後、C1も組合員数が従業員過半数を割り込んだことを公式に認めている。

さらに、本件協約締結当時、C1は、組合員から選出された役員も存在せず、定められた規約もなく、組合費も徴収せず組合財政を持たない状態にあったのであるから、労働組合法第2条本文の「団体」には到底当たらず、労働協約の締結当事者として必要な社団性を備えていなかった

た。

ウ 会社は、組合の正当な組合活動に対して嫌悪する姿勢を示し、組合活動の中心的な組合員を対象とした降格人事や懲戒処分等を次々に発令するなど多くの不利益取扱いを行っている。労使関係の経緯を見れば、会社は、労働委員会及び労働基準監督署の活用やストライキ権の行使を視野に入れた正当な組合活動を展開する組合を嫌悪し、これに対抗する存在であるC1を優遇したことは明らかであり、このことから、本件協約の締結は、使用者としての中立保持義務に違反し、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人会社の主張

ア 会社が、組合からの労働協約締結の要求を拒否し、C1と本件協約を締結したことには合理的理由があり、組合差別にも該当しない。

組合は、組合員数が従業員の過半数には至っておらず、第1回団体交渉ではストライキ権行使も辞さないと言言をし、およそ不当労働行為には該当し得ない会社の行為を不当労働行為として救済申立てを行うなどしていた。他方、C1は、400名以上の従業員が加入していることが確認されており、既に組合との間で紛争を抱えている状況下において、過半数の従業員が加入するC1との間においても紛争を抱えると会社が立ち行かなくなること、C1から早期の労働協約締結について強い要望を受けたことなどを踏まえ、会社はC1と本件協約を締結した。また、C1は、当初から基本労働協約の締結が全てのスタートであると要求し、検討対象もユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定を受け入れるか否かに限られており、C1が早期に組合加入届も開示したことから、会社は8月16日に本件協約を締結したのであり、多数の便宜供与を要求し、組合員数が過半数に達しておらず、会社からの組合員名簿の開示要求に対して応じない組合との対比において、会社の対応は何ら中立保持義務に反するものではない。

したがって、会社が組合とのユニオン・ショップ協定を含む労働協約の締結を拒否しつつ、C1との間で本件協約を締結したことは、不当労働行為に該当するものでないことは明らかである。

イ ユニオン・ショップ協定については、そもそも組合はC1と異なり過半数組合に該当しないから締結資格を有しないほか、チェック・オフ協定については、会社は、C1との本件協約締結後、組合に対しても締結を提案したものの、結果的に組合が提案を無視して現在に至っている。

組合は、C1が本件協約締結当時に過半数組合でなかった可能性が高いと主張するが、C1が過半数組合であったことは、組合員の加入申込書の開示を受けて、確認した。

組合は、C1は労働協約の締結主体たり得ないと主張するが、会社は、C1だけでなく組合との間においても、組合規約の提出は求めておらず、組合規約の内容や役員選任過程などの組合組織内部に関する情報について会社は知り得る立場にはない。会社は、400名以上の従業員がC1に加入していることの確認を行い、本件協約を締結するに当たりC1が労働組合であると認識していたのであるから、会社には何ら責められるべき事由は存在しない。

ウ 組合は、会社の行為が組合差別の意思に基づくものであると主張するが、会社の各行為は合理的理由に基づくものであり、何ら組合差別の意思を基礎づけるものではなく、組合の主張は失当である。

## 2 当委員会の判断

同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者には中立保持義務があることから、使用者は、二つの労働組合から労働協約の締結を求められたときは、それぞれの労働組合について平等に尊重して対応する必要がある。

本件では、会社がC1と締結した本件協約の主な内容が、ユニオン・ショップ協定とチェック・オフ協定であるところ、これらの協定にはそれぞれ特有の事情があることから、以下、その点も踏まえて検討する。

### (1) ユニオン・ショップ協定

ア 組合は、支部の結成後、平成31年1月14日、会社に対し、支部の結成や支部組合員の人数を通知し、一部の組合員について公然化するとともに、今後過半数組合を目指すことなども通知した上で、ユニオン・ショップ協定を含む労働協約の締結を要求した（第2.2(2)）が、会社は、2月14日の第1回団体交渉では、先月組合から加入通知を受けたばかり

で直ちにパートナーシップを結んでという話には容易にはならないのではないか、などと述べ（同5(1)）、4月26日の「回答書」では、現時点において要求に応じることはできないと拒否の回答をし（同5(2)）、その後の4回の団体交渉においても応じる姿勢を見せることはなかった（同5(3)）。

一方、会社内に新たにC1が結成され、令和元年7月2日にC1がユニオン・ショップ協定を含む基本労働協約の締結を要求すると、会社は、2回の団体交渉を経てC1の要求から約一か月半弱後の8月16日には、本件協約を締結した（第2.6(1)(2)）。

会社は、C1に過半数の従業員が加入していることを確認して本件協約の締結に至ったと主張する。しかし、会社は、組合に対しては、加入通知を受けたばかりで直ちにパートナーシップを結ぶことにはならないなどと述べ、団体交渉を重ねてもユニオン・ショップ協定を含む労働協約の締結に応じる姿勢を見せなかった一方で、C1とは、結成から短期間のうちに2回の団体交渉で本件協約の締結に至っており、このような、組合とC1に対する会社の対応の違いは不自然であって、組合を疎んじてC1を優遇する会社の姿勢がうかがわれる。

イ そして、ユニオン・ショップ協定とは、元来、当該使用者に雇用された労働者は必ず協定締結先の労働組合に加入しなければならず、当該労働組合に加入しなかったり、当該労働組合を脱退したり又は除名されたりした労働者について、その労働者を解雇することを使用者に義務付ける労働協約である。本件協約のユニオン・ショップ協定においても、第1条に「会社に雇用された従業員は次に該当する者以外は組合員とする。」と、第2条に「前条各号に定める者を除き、組合に加入しない者並びに組合より除名された者及び組合から脱退した者は、従業員の資格を失う。」と定められている（第2.6(2)）。同一企業内に複数の労働組合が併存する場合に、使用者が特定の労働組合とユニオン・ショップ協定を締結しても、実際には、使用者が、ユニオン・ショップ協定を締結した労働組合とは別の労働組合に加入している従業員を同協定に基づき解雇することはできないという判例が確立しているため、本件協約が締

結されることによって、組合の組合員が、会社から本件協約第2条による解雇をされるおそれがあるとはいえない。しかし、従業員は、同協定の文言上は、同協定の締結先の労働組合への加入が義務付けられることになるのであるから、同協定の締結先の労働組合は、組織率の向上を図ることができるものの、それ以外の労働組合は、新規組合員の獲得を妨げられ、組織の維持拡大に深刻な影響を受けることになる。

また、会社は、組合員以外の、C1に加入していない非組合員や新規採用の従業員に対しても、本件協約第2条に基づく解雇を実施してはいない(第2.8)。しかし、C1との間でユニオン・ショップ協定が締結されていれば、それだけで、非組合員や新規採用の従業員は、事実上、同協定によりC1への加入を促されるように受け取り、組合への加入をためらうことになるといわざるを得ないから、組合の新規組合員の獲得を阻害し、組合組織の維持拡大という組合の組織運営に深刻な影響を及ぼすものであることは明らかである。

ウ 会社は、そもそも組合はC1とは異なり過半数組合に該当しないから締結資格を有しないし、会社が組合と異なり過半数組合であるC1と本件協約を締結したとしても中立保持義務に反しないとも主張する。

しかし、C1が過半数組合であるか否かにかかわらず、上記イで述べたとおり、会社内に組合とC1との二つの労働組合が併存する状況下で、会社が、C1とユニオン・ショップ協定を締結すれば、組合の組織運営に深刻な影響が及ぶものであるといえる。そして、上記アで述べたとおり、組合とC1に対する会社の対応の違いは不自然であって、組合を疎んじてC1を優遇する会社の姿勢がうかがわれることも併せ考えれば、会社は、組合とC1とを等しく尊重する対応をせず、組合を疎んじてC1を優遇する対応を取った結果、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼすC1とのユニオン・ショップ協定の締結に至ったものとみることができ、このような会社の対応は、中立保持義務に反するとともに、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼす支配介入に当たる。

## (2) チェック・オフ協定

ア チェック・オフは、労働基準法第24条第1項ただし書の規定に基づき、

当該事業場の過半数で組織する労働組合との労使協定により行うものである。

組合が、会社にチェック・オフ協定の締結を求めた平成31年1月14日、組合は、今後過半数組合を目指すことを会社に通知しており（第2. 2(2)）、まだ過半数組合ではなかった。また、会社がC1と本件協約を締結する日の2日前の令和元年8月14日、組合は会社に「組合加入通知書4」を送付して組合員を公然化しているが、この時も公然化された組合員は81名であり（第2. 5(3)）、組合は過半数組合ではなかった。

一方、C1は、会社と本件協約を締結した時期に、組合員の加入状況が従業員の過半数を超えていると公表していた（第2. 6(3)）。この点について、組合は、本件協約締結当時、C1が過半数組合でなかった可能性が高いと主張するが、本件協約締結時に会社がこのことに疑いを抱くような事情があったとまで認めることはできない。

そうすると、会社が、過半数組合に達していなかった組合とのチェック・オフ協定の締結に応じない一方、過半数組合であると公称していたC1との間でチェック・オフ協定を締結したことは、労働基準法第24条第1項ただし書の規定に沿った対応であるといえることができる。

イ しかしながら、上記(1)のとおり、会社内に組合とC1との二つの労働組合が併存する中で、会社は、ユニオン・ショップ協定を含む本件協約の締結に当たり、組合に対しては、加入通知を受けたばかりで直ちには応じられないとして、その後団体交渉を重ねてもその姿勢を変えなかったが、一方のC1とは、短期間に2回の団体交渉で本件協約を締結するなど、二つの組合を等しく尊重せず、組合を疎んじてC1を優遇する対応を取るにより、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼすC1とのユニオン・ショップ協定の締結に至ったものである。そして、チェック・オフ協定も、ユニオン・ショップ協定と併せて交渉が行われ、同時に、本件協約の一部として締結されている（第2. 6(1)(2)(3)）。

したがって、ユニオン・ショップ協定とチェック・オフ協定とを含む本件協約の締結は、一体の行為とみるのが相当であり、チェック・オフ協定についてみれば労働基準法第24条第1項ただし書の規定に沿った

対応であったとしても、会社が、組合を疎んじてC1を優遇する対応により、組合の組織運営に深刻な影響を及ぼす本件協約を締結したことは、チェック・オフ協定の締結も含めて組合の組織運営に対する支配介入に当たるといふべきである。

ウ なお、会社は、本件申立て後の9月30日、組合に対し、「貴組合との間でチェック・オフ協定締結に応じる準備がございます。」との申入れを行った(第2.7)けれども、組合が応じなかったと主張するが、この申入れは、組合が本件を申し立てた後の事実であるから、上記判断を左右しない。

### (3) 結論

以上のとおりであるから、会社内に組合とC1との二つの労働組合が併存する状況において、会社が、二つの組合を等しく尊重せず、組合を疎んじてC1を優遇する対応により、令和元年8月16日、C1との間でユニオン・ショップ協定を含む本件労働協約を締結したことは、組合の組織ないし運営に対する支配介入に当たる。

### (4) 救済方法

組合は、本件協約の破棄を求めているが、本件の救済としては主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和元年8月16日、会社が、C1労働組合との間でユニオン・ショップ協定を含む本件労働協約を締結したことは、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。

令和3年10月19日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄