

命 令 書

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の石労委令和5年（不）第1号事件について、当委員会は、令和6年12月2日、第625回公益委員会議において、会長公益委員高木利定、公益委員松田光代、同中村正人、同高見俊也、同永下和博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間で締結している労働協約を誠実に履行しなければならない。
- 2 被申立人は、従業員の組合加入を妨害するなど組合の運営・活動に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

X労働組合

執行委員長 A 1 殿

令和 年 月 日

Y 株式会社

代表取締役 B 1

B 2 氏の試用期間終了にあたり、当社が、労働協約において定められているユニオンショップ協定が失効していると宣言したこと及びB 2 氏を管理職に登用したことは、いずれも労働委員会において不当労働行為と認定されました。

今後はこのような行為を繰り返さないように留意します。

以 上

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）の以下の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号乃至第3号に規定する不当労働行為にあたるとして、申立人X（以下「組合」または「申立人組合」という。）から不当労働行為救済の申立てがあった事件である。

- (1) 組合は過半数組合でなくなったとして、組合と会社が締結した労働協約中のユニオンショップ協定（以下「ユシ協定」または「本件ユシ協定」という。）は効力を失っているとし、組合に対し、本件ユシ協定の無効を宣言したこと。
- (2) 新入社員であるB 2（以下「B 2」という。）を試用期間満了後、ただちに課長補佐に登用し、B 2の組合員化を妨害したこと。
- (3) 労働協約の定めに反し、組合によるB 2の賃金開示要請に応じなかったこと。
- (4) B 2との間で黄犬契約を締結したこと。

- (5) 時間外・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）及び1年単位の變形労働時間制に関する協定（以下「36協定」と併せて「36協定等」という。）を従来、組合と締結していたにもかかわらず、組合は過半数組合ではないと主張し、従業員代表選挙を実施したこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件ユシ協定に基づき、B2を申立人組合の組合員として取り扱わねばならない。
- (2) 会社は、B2の組合加入に関する組合活動への支配介入、妨害を行ってはならない。
- (3) 会社は、組合との間で締結している労働協約を誠実に履行しなければならない。
- (4) 会社は、B2の賃金を開示しなければならない。
- (5) 会社は、B2に対して黄犬契約を行ってはならない。
- (6) 会社は、組合と36協定等を締結しなければならない。
- (7) 陳謝文の新聞公告、交付及び掲示。

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 争点1

本件ユシ協定は有効に存続しているか、及び、会社による本件ユシ協定無効の宣言は支配介入に該当するか。

(1) 組合の主張要旨

労組法第7条第1号但書の「雇用される労働者の過半数」の「労働者」とは、同法第2条但書第1号に該当する労働者（以下「利益代表者」という。）を除外した全ての労働者と理解すべきではない。ユシ協定は、労働者の「組合に入らない自由」の権利を制限し、労働者の団結権を優先して労働組合への加入を義務づけるものである。労働条件の向上について使用者との間で集団的に解決を図るという労働組合の役割に照らして、「労働組合が組織対象とする同種労働者」と理解すべきである。本件において組合・会社の合意のもと、ユシ協定からの除外対象者としたのが、労働協約第5条第

1号乃至第5号(なお第3号の嘱託は、警察出身者に限定される)である。会社の労働者総数48人から、第5条の除外者27人を除く21人が労働組合への加入対象者となる。仮に、第5号の「その他組合が認めたもの」を、除外者に含めない場合でも、除外者は12人おり、36人が労働組合への加入対象者となる。

組合に加入している従業員は20人であるので、組合は過半数組合となる。すなわち、ユシ協定は有効である。

また、令和4年8月17日、社長が「過半数を割っている」と発言したことを受け、組合は翌18日具体的な説明を求めたが、会社は何も回答しなかった。団交でも、組合は理由を明らかにするよう求めたが、会社は従業員の数さえ示さなかった。会社は本件ユシ協定が無効であることについて何の説明もないまま、団交においても一方的にユシ協定の無効を主張している。これは不誠実団交(労組法第7条第2号)に該当する。更に、組合の運営・活動に及ぼし得る不利益は多大であるから、ユシ協定の無効について組合と全く協議しないこと自体が支配介入に該当する。

(2) 会社の主張要旨

ユシ協定が有効に成立するためには、ユシ協定を締結する労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する労働組合である必要がある(労組法第7条第1号但書)。ここでいう「労働者の過半数」とは、利益代表者を除外した労働者の過半数である。そして、利益代表者に該当する者は、校長、各部長、組合との交渉において会社側担当者となっている経理副部長である。部長職は1人を除き役員が兼務しているため、労働者の計算には含めていない。よって、利益代表者に該当する労働者は3人である。会社における「特定の工場事業場に雇用される労働者」は45人となる。

組合は、会社における組合員数を20人と主張している。しかしながら、嘱託であるA2(以下「A2」という。)は、労働協約第5条第3号より組合員の資格がなく、組合員ではない。よって組合員数は19人である。

以上より、組合は「労働者の過半数を代表する」労働組合ではなく、本件

ユシ協定は失効している。

また、組合は、会社が本件ユシ協定の一方的な失効を宣言したことを支配介入と主張している。しかし、本件ユシ協定は法律上無効であるため、会社が法律上無効となっている条項を無効と主張することはいわば当然のことであって、不誠実団交や支配介入に該当するものではない。

2 争点2

B2の組合への加入に関して支配介入が成立するか。

(1) 組合の主張要旨

労働協約上、教習指導員は組合に加入することとなっており、従前、B2も、組合員に対して試用期間終了後は組合員になることを前提とした発言を行っていた。

令和4年8月17日、申立人組合のA3分会長（以下「A3分会長」という。）を含めて分会の三役が会社社長に対し、B2が正社員になること及び組合員になることを確認したところ、社長は突然、本件ユシ協定は失効していると主張し、B2を組合員にしないと発言した。また、その際、B2の身分について「正社員だけでも嘱託」との発言も行った。翌18日組合からA4書記長（以下「A4書記長」という。）も参加し同様の確認をしたが、この際にも社長はB2の身分について「正社員だが嘱託」であると話し、改めて本件ユシ協定が失効していると発言した。

8月17日以降同月下旬にかけて、B2は頻繁に社長や副社長と話をしていた。同月20日A3分会長、A4書記長が組合加入申込書を書くよう求めたところ、B2は経理の仕事をするようになるかもしれないので書けないと断った。

以上の経過から、B2は、従前組合員になることを前提としていたにもかかわらず、8月中旬以降組合加入の呼びかけを拒否しており、会社がB2に対し組合加入を拒むよう働きかけたことが認定できる。

また、会社は、B2を第二管理課長補佐に登用したが、組合員とさせないために、従来なかった役職を突如として作り、過去に遡る辞令を交付するなど無理な人事を強行したことは明白であり、このことから不当労働行為意思があるこ

とは明らかである。

(2) 会社の主張要旨

いかなる者を採用し、採用した者をいかなる役職に就けるかを決定する権限は、使用者が有する人事権の一部である。B 2 は、平成 25 年から会社に入社するまでの間、北陸地方において最大級の交通事業者である鉄道グループ傘下のバス会社に勤務しており、運行管理者の資格を取得したうえで、運行管理者の業務を行っていた。運行管理者の業務には、運行状況の確認、車両の整備、点検の手配等安全管理の業務があり、会社における管理課の業務のうち、教習車の車両管理、教習コースの管理業務は、運行管理者の業務に近い業務である。B 2 は、管理課長補佐に相応しい経歴を有していたといえる。

3 争点 3

会社は B 2 との間で黄犬契約を締結したと認められるか。

(1) 組合の主張要旨

会社においては、教習指導員として雇用する場合、教習指導員の資格を得るまでは「嘱託」として採用し、資格を得てから正社員となることが労使協定により決められており、従来この採用条件が遵守されてきた。「嘱託」の場合の賃金は時給である。しかし、B 2 は、指導員資格を有しないにもかかわらず正社員として採用されたことにより、固定給を支給されることとなった。さらに、B 2 は、実態を伴わない名ばかりの管理職であるにもかかわらず、役職手当まで支給されている。

以上より、会社が、組合に加入しないことを条件として、B 2 を管理職(正社員)として採用し、有利な条件で労働契約を締結したことは明らかであり、これは黄犬契約に該当するものである。

(2) 会社の主張要旨

会社は、B 2 に対して、労働組合に入らないように求めてはいないため、「労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件」と

した事実はない。

B 2は、令和4年8月の時点で、組合に加入する意思がなかったと述べている。さらに、B 2は審問期日の令和6年6月3日時点でも、組合に加入する意思はないと述べている。そのため、B 2は本心から組合に加入する意思がなかったといえる。

B 2が組合に加入していないことは、会社が関与したものではなく、B 2の自らの判断によるものといえる。

4 争点4

B 2の賃金を組合に開示しない行為は支配介入にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

労働協約第18条では、「採用」において「会社は従業員を雇入れる場合は組合と協議して行う。又従業員を採用した時はその氏名、住所、採用条件、採用年月日を組合に通知する」と定めている。当該採用条件には賃金が含まれる。

組合員となる者についての賃金開示は労使慣行になっており、会社がこれを開示しないことは支配介入に該当する。

(2) 会社の主張要旨

労働基準法（以下「労基法」という。）第15条第1項の規定からも明らかなように「採用条件」と「労働条件」とは異なった用語であり、本件労働協約があえて「採用条件」との文言を採用していることからすれば、「採用条件」が賃金を含む趣旨であるとは必ずしも解されない。過去の労使慣行においても、会社の認識としては、労働協約第18条に基づいて組合に賃金を開示した事実は存在しない。

仮に労働協約第18条が賃金の開示義務を定めたものであったとしても、組合への加入資格がない者は組合員にはなれないのであるから、労働協約第18条の対象とはならない。過去の運用もそうである。B 2は、管理課長補佐であり、労働協約第5条第2号により、組合の加入資格がない。

会社がB2の賃金を開示しない理由は、B2のプライバシーに関する事項であるからであって、会社には、何ら組合弱体化の意図も組合を嫌悪している事実もない。

5 争点5

会社が労働者の過半数代表と36協定等を結んだ行為及び手続全般が、不利益取扱い及び支配介入にあたるか。

(1) 組合の主張要旨

従来会社は、組合の分会長を従業員代表として、36協定等の締結を行ってきた。しかし、令和4年8月会社がB2の組合員化を妨害し、組合がこれに抗議すると、同年10月17日、一方的に組合と36協定等の締結は出来ないと通告してきた。そして同年11月に、短時間勤務のスクールバス運転手を労働者数に含めた新たな条件の下で、従業員代表選挙を実施した。

36協定等の従業員代表を分会長としてきたのは、労使慣行である。この慣行を破棄するには、団交において誠実にその理由を説明する必要があるが、会社はこれを無視した。組合との協議も合意もないまま、36協定等の締結権をはく奪したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。また労働組合の権利を剥奪しているため、支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張要旨

労基法第36条第1項及び第32条の4は強行法規であるから、会社と組合間の同意があつたとしても、労働者の過半数で組織する労働組合でない場合には、適法な労使協定を結ぶ主体とはなれない。同時に、このことにおいて、何らかの労使慣行が成立する余地もない。

そして会社は、令和4年10月18日及び同年11月8日の団体交渉の場において、組合と36協定等を締結できない理由を誠実に説明している。会社の労働者総数48人のうち、申立人組合の組合員数は19人(仮に組合が主張するA2を組合員として計算しても20人)であるため、申立人組合は「労働者の過半数で組織する労働組合」ではない。

以上、会社が36協定等の締結権を剥奪したということはないのであるか

ら、この点に関して不当労働行為に該当する事実はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、石川県内の中小企業で働く労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は約550名である。会社には従業員によって組織された分会があり、本件申立時において、正社員の分会員数は19名である。

(2) 会社

会社は、肩書地に事業場を置き、石川県公安委員会指定の自動車教習所を経営する株式会社であり、令和5年9月8日時点における従業員数は48名である。

2 労使協定等

(1) 労働協約について

組合と会社との間には、昭和39年に締結され、同44年12月に改定された労働協約がある。組合員の範囲及びユシ協定に関して、以下の条項があり、組織対象は以下のとおり限定されている。

(組合員の範囲)

第5条 会社の従業員はすべて組合員でなければならない。

但し左の各号の1に該当するものはこの限りでない。

1. 会社の利益を代表するもの
2. 校長及教頭、管理職にある課長、課長代理（補佐）を含み且つ之と同格以上のもの
3. 人事又は経理の機密を取扱うもの及囑託
4. 試用期間中のもの
5. その他組合が認めたもの

(ユニオンショップ)

第6条 会社は組合を除名された組合員は直ちに解雇する。

従業員の採用時の組合への通知義務については、以下の条項がある。

(採用)

第18条 会社は従業員を雇い入れる場合は組合と協議して行なう。又従業員を採用した時はその氏名、所属、採用条件、採用年月日を組合に通知する。

(2) 従業員数と役職等について

令和5年9月8日時点で、会社には48名の従業員が在籍している。うち課長補佐以上の管理職は10名で、短時間勤務の非正規雇用の職員は15名である。

正規職員の組合員は、教習指導員18名、バス運転手1名の計19名である。

その他に、組合員資格に争いのある、短時間勤務の教習指導員が1名在籍している。

3 労使紛争の経過について

(1) B2の管理職登用以前（令和4年8月20日まで）について

ア 教習指導員になることを希望していたB2は、ハローワークの「経理業務及び教習指導員の業務」の正社員募集の求人情報を見て会社に応募し、令和4年5月21日採用された。なお求人情報記載の給与は月額20万2700円である。

イ 履歴書によれば、B2は、応募時点で32歳であり、バス会社の勤務実績を有している。応募時において普通自動車第二種免許・大型自動車第二種免許、普通自動二輪免許、旅客運行管理者免許を保有しており、履歴書の本人希望記入欄には「指導員になれば、給料は現在より下がっても構いません。」との記載がある。

ウ B2は、当該バス会社の労働組合で、青年部副部長と青年部事務局長を務めていた。

エ B 2 の試用期間は3か月であり、同年8月20日までは嘱託職員として勤務し、同月21日正規職員となった。

オ B 2 は、試用期間が満了する前、組合役員に対し、「組合員になったら頑張る。」、「組合では青年部で頑張ります。よろしくお願いします。」と発言した。

カ 同月17日及び翌18日、会社社長は、B 2 の正社員化と組合加入について尋ねた組合役員に対し、組合は過半数を割っているから本件ユシ協定は失効している旨回答した。

キ 同月19日以降、B 2 は副社長や校長と複数回面談をした。

ク 同月20日頃、組合役員がB 2 に対し、組合の加入申込書の記入を求めたところ、B 2 は「検討させてほしい」旨を伝えて、記入しなかった。

(2) B 2 の管理職登用（令和4年8月21日）以後について

ア 令和4年8月25日、組合の分会長が、労働者の代表として、36協定を締結した。従前より組合の分会長が同協定を締結していた。

イ 同年9月1日、組合は、B 2 の組合員化を会社に要求した。

ウ 同月3日、会社はB 2 に対し、同年8月21日付けで第二管理課長補佐を命ずる旨の辞令を交付した。同ポストは、新設されたポストだった。

エ 同月6日、組合は、B 2 の課長補佐登用に関し、会社に抗議した。

オ 同月14日、会社は、組合が過半数組合でなくなっているので本件ユシ協定は失効している旨、組合に通知した。

カ 同月29日、組合は、ユシ協定の過半数労働者は同種の労働者に限定すべき旨、自動車学校勤務の経験もない新規入社の従業員を管理職に就けることは不合理である旨、会社に抗議した。

キ 同年10月17日、会社は、組合からの要請により36協定の締結に応じてきたが今後は応じない旨、B 2 の管理職登用問題について回答を強いられるものではない旨、組合に通知した。

ク 同月18日開催された団体交渉において、組合は会社に対し、口頭で組織図等の開示を求めた。

ケ 同年10月頃、B 2 は教習指導員の資格を取得した。

- コ 同年11月7日、会社は、組合が会社の組織図等の開示を求めるなら理由を文書で示すよう要求するとともに、組合が過半数労働組合でなくなったことから労働協約第6条のみが効力を失っている旨、組合に通知した。
- サ 同月12日、会社は、適法な36協定等を締結するため過半数代表選出選挙を実施する旨、選挙管理委員について組合の了解が得られれば指導員も任命する旨、組合に通知した。
- シ 同月14日、会社は、従業員代表の選任・立候補の受付に関する文書を従業員に回覧した。
- ス 同日、組合は、従業員代表選挙の実施に反対する旨、会社に申し入れた。
- セ 同月19日、従業員代表選挙管理委員会は、従業員代表にB3（以下「B3」という。）が立候補した旨の文書を従業員に回覧した。なおB3は課長職で、組合員ではない。
- ソ 同月24日、組合は、従業員代表選挙に参加しない旨、会社に通知した。
- タ 同月25日、従業員代表選挙管理委員会は、従業員代表にB3が選出された旨の文書を従業員に回覧した。
- チ 同月29日、B3が労働者の代表として、36協定を締結した。この時点での労働者数は51人であった。
- ツ 同年12月7日、組合は、B2の雇用が黄犬契約に該当する旨抗議するとともに、B2の賃金等労働条件の開示を会社に求めた。
- テ 令和5年1月20日、会社は、組合に対し、B2の賃金を除く労働条件について開示するとともに、B2が組合に加入するかどうかはB2が判断することである旨、B2は課長補佐のため労働協約により組合員となる資格を有していない旨、組合に通知した。
- ト 同年3月15日、組合は、B2の賃金を開示するよう会社に申し入れた。
- ナ 同月、会社は組合に対し、組織図を開示した。

第4 当委員会の判断

1 争点1及び争点2について

(1) 本件ユシ協定は有効に存続しているか（争点1）。

ア ユシ協定については、これを無効と解する学説も有力であるが、憲法が

21条のほかに28条の規定を設けたことからすると、憲法は市民法的な結社の自由の保障以上に労働者の団結権に積極的な意義を与えたものであり、その趣旨を全うするために、憲法28条は労働者の団結を促進する組織強制を認めていると解するのが相当である。したがって、ユシ協定が一律無効であると解することはできない。

最高裁判所も、ユシ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について、使用者の解雇義務を定める部分は民法90条により無効であるとして、組合選択の自由を侵害しない限度でユシ協定の有効性を認めている（最一小判平成元・12・14三井倉庫港湾事件）。

ユシ協定に関する実定法上の唯一の根拠は労組法第7条第1号但書であるが、同条は「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。」と定めており、過半数代表組合でなければ有効なユシ協定を締結することができないと解されるどころ、この過半数要件の分母となる「労働者」をどの範囲の労働者と解するかが問題となる。

イ この点について、会社は、同条の「労働者」は利益代表者を除くすべての労働者であり、申立人組合はその過半数を代表するものではないため、本件ユシ協定は無効であると主張する。

これに対し、組合は、同条の「労働者」は組織対象たる同種労働者であり、申立人組合はその過半数を代表するものであるから、本件ユシ協定は有効であると主張するので、以下検討する。

ウ まず、労組法第7条第1号但書をみると、同条には「労働者」という文言が2つあるところ、後半の「労働者」は、その文言（「その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約」）からみて、組合員であること（組合員になること）を前提としたものであるから、「組織対象とされる労働者」を指すものと解される。

そして、後半の「労働者」という文言の前には「その」という指示語が

あり、これは前半の「労働者」を受けているので、後半の「労働者」と前半の「労働者」は一致するはずであるから、前半の「労働者」も後半と同様、「組織対象とされる労働者」と解するのが自然である。

エ また、かりに会社の主張を前提とすれば、申立人組合のように組織対象者が限定されている場合、もともと組合員が全労働者（利益代表者を除く）の過半数を占めていたが（＝ユシ協定は有効）、組織対象外の労働者（労働協約第5条但書に規定される労働者）が増加したことにより、過半数を割ることとなった場合、ユシ協定は無効ということになる。

しかし、ユシ協定が有効であるか無効であるかは、労使関係の根幹にかかわる極めて重大な事項であるから、これが組合の関与できない事由（使用者による労働者の採用）によって左右されてしまうのは、憲法28条の趣旨に反するものといわざるを得ない。

よって、会社の主張を採用することはできない。

オ なお、当委員会は、平成27年（不）第3号事件の命令において、労組法第7条第1号但書の「労働者」は利益代表者を除く全労働者と解し、過半数要件を充たしていないため、ユシ協定は失効したと判断した。

しかし、その後、中央労働委員会において、「会社及び組合は労働協約を遵守し、正社員の教習指導員以外の職種は非組合員とする。」旨の和解が成立したことにより、同命令の効力は失われた。当該和解は、過半数要件が充たされていることを前提としていると考えざるを得ないことから、平成27年（不）第3号事件における当委員会の判断を本件の先例として引用することは適当でない。

カ 以上のとおり、労組法第7条第1号但書の「労働者」は「組織対象とされる労働者」と解するのが相当である。

キ 本件において、申立人組合の組織対象とされる労働者の総数は、組合の主張（第2・1（1））によれば、21名または36名であり、現在の組合員数は20名である。

したがって、組織対象とされる労働者の総数をいずれとみても、申立人組合は過半数要件を満たしており、「労働者」の過半数を代表するものである。なお、会社の主張する組織対象とされる労働者の総数及び組合員数

を前提としても、結論は変わらない。

ク よって、本件ユシ協定は有効に存続している。

(2) 会社によるユシ協定無効宣言は支配介入に該当するか。また、会社がB2を管理職に登用したことは支配介入にあたるか（争点2）。

ア 会社は、法律上無効となっている条項を無効と主張することはいわば当然のことであって、ユシ協定無効宣言は何ら支配介入に該当するものではないと主張し、また、B2を管理職として相応しい人物であると評価して管理課長補佐に登用したものであり、そもそも、いかなる者を採用し、採用した者をいかなる役職に就かせるかは会社の経営権・人事権に属するもので、支配介入の不当労働行為が成立する余地はないと主張するので、これらの点について以下検討する。

イ 労組法第7条第3号は、労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、又はこれに介入することを禁止しているところ、ここにいう「支配介入」とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や組合を弱体化させる行為など、労働組合が使用者と対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むものと解される。

そして、支配介入の成否の判断にあたっては、当該行為の内容や態様、その意図や動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が組合の運営や活動に及ぼしうる影響を総合考慮し、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである（札幌明啓院事件・東京地判平成29年12月13日）。

ウ これを本件についてみると、まず、会社が「ユシ協定無効」を主張し始めたのは、令和4年8月17日及び翌18日である（以下、令和4年の出来事については「令和4年」の表記を省略することとする。）。

これは、5月21日採用したB2の試用期間（3ヶ月）が終了し、同人が正社員となる8月21日の直前のことであり、組合がB2の組合員化を求めたのに対し、会社が組合の要求を否定する根拠として主張したもので

ある（前記認定事実第3・3・（1）カ）。

他方で、会社は、遅くとも令和3年7月頃までには申立人組合は過半数組合ではないと認識していた（被申立人準備書面（2）第2・4（2）・5頁）にもかかわらず、36協定については、8月25日（B2の試用期間が終了した5日後）、従前と同様に組合分会長との間で協定を締結している（前記認定事実第3・3・（2）ア）。

会社は、一方では組合に対して、労組法第7条第1号但書の過半数要件を満たしていないとして「ユシ協定無効」を主張しながら、他方で、同時期に、過半数組合の代表として組合分会長と36協定を締結していることからすると、「ユシ協定無効」はB2の組合員化を阻止する目的でのみ主張された疑いが払拭できないというべきである。

エ 他方で、前記認定事実第3・3・（1）イのとおり、B2はこれまで自動車学校で勤務した経験がなく、教習指導員の資格も有さない等の事情があるにもかかわらず、試用期間（3ヶ月）終了と同時に、33歳という年齢で管理職（課長補佐）に登用されるという異例の人事が行われた。

この人事が異例であることは、8月21日付けの辞令が9月3日に交付されたこと、B2が従来存在しなかった「第二管理課長補佐」なる役職に就任したこと、及び、組合が要求した組織図が令和5年3月に至るまで開示されなかったことからみてもとれる。

会社は、B2を管理職として相応しい人物であると評価して管理課長補佐に登用した旨を主張するが、本件に現れたすべての証拠を検討しても、前記人事の合理性・必要性を認めるに足りる証拠はなく、前記人事は、労働協約第5条第2号（課長代理（補佐））により、B2の組合員化を阻止することを目的として行われたものと解さざるを得ない。

オ 以上のとおり、会社は、「ユシ協定無効」の宣言とともに、B2を管理職に就任させることにより、B2の非組合員化を意図したものと解するのが相当である。

そして、前述のとおり、ユシ協定が無効であるかどうかは労使関係の根幹に関わる極めて重大な事項であること、ユシ協定無効の宣言は会社の方針として代表者が行ったものであること、加えて、組合の立場からすると、

将来組合を背負って立つべき若い組合員を失う影響は相当大きいものと考えられること等の事情も考慮すれば、会社によるユシ協定無効宣言及びB2を管理職に登用したことは、組合の弱体化を図り、組合の運営・活動を妨害する効果を持つものといえる。

以上は、労働組合が使用者と対等な交渉主体であるために必要な団結力及び組織力を損なう行為であるから、労組法第7条第3項の支配介入にあたりと解するのが相当である。

2 争点3について

(1) 黄犬契約は「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」によって成立する（労組法第7条第1号）。労組法が黄犬契約を不当労働行為として禁止するのは、労働組合への不加入・脱退を強要することを通じて労働組合及び労働者の団結権を侵害することを防止するためである。

(2) 本件において問題となるのは、B2の試用期間が終了し、同人が正社員として採用された際、会社とB2の間において「労働組合に加入しないことを雇用条件」とする労働契約が締結されたか否かである。

この点に関しては、B2の審問における供述から、以下の事実を認定することができる。

ア B2は、前職の労働組合で青年部に所属し、その副部長と事務局長を務めた経験がある。

イ B2は、正社員になれば、ユシ協定により、組合に加入せざるを得ないと認識していた。

ウ B2は、8月20日頃、A3分会長らに対し、「組合に加入することになれば青年部で頑張ります」という趣旨の発言をした。

エ B2は、8月21日前後頃から、会社の幹部数名と何度か面談をする機会があった。

オ B2は、9月3日に、8月21日付けで同人を「第二管理課長補佐」に任命する辞令の交付を受けた。

以上の事実からすると、8月20日頃までは本件ユシ協定により申立人組

合に加入せざるを得ないと認識していたB 2が組合に加入していないのは、会社から何らかの働きかけがあったためであると推認されるものである。

- (3) しかし、具体的に会社からどのような働きかけがあったのか、また、会社とB 2との間で何らかの合意が成立したのか否かについては、これらを的確に判断できる確定的な証拠がない。

前述のとおり、会社がB 2を管理職に登用したことは支配介入の不当労働行為に該当すると考えられるが、管理職登用に関する情報が事前にどの程度までB 2に知らされていたのかも判然とせず、会社とB 2の間において「労働組合に加入しないことを雇用条件」とする労働契約が締結されたとまで認定することは困難である。

- (4) なお、現実問題として、会社はB 2を管理職に登用したのであるから、管理職手当等が支給され、ハローワーク求人情報に記載された賃金額、月額20万2700円（前記認定事実第3・3・(1)ア）を上回る賃金が支払われていることは容易に想像できる。

組合は、B 2が高額な賃金を受領しているであろうことの不当性を主張するが、それは前記争点2において既に評価されているというべきであって、それとは別個独立の不当労働行為と解することは相当ではない。

- (5) よって、黄犬契約の成立については、これを認めることはできない。

3 争点4について

- (1) 組合は、会社がB 2の賃金を開示しなかったことは支配介入の不当労働行為にあると主張するので、以下検討する。

労働協約第18条は「会社は従業員を雇入れる場合は組合と協議して行なう。又従業員を採用した時はその氏名、所属、採用条件、採用年月日を組合に通知する。」と規定している（以下、単に「18条」という。）。

会社は、「採用条件」と「労働条件」は異なるから、「採用条件」に賃金は含まれないと主張するが、労働者の採用にあたり最も基礎的かつ重要な条件は賃金であるから、「採用条件」に賃金が含まれないと解することは相当無理があるといわざるを得ない。

- (2) そうすると、会社がB 2の賃金を開示しなかったことは18条に違反する

こととなるが、それが不当労働行為にあたるといえるためには、同行為が会社の不当労働行為意思に基づくものであることを要する。

この点、これまで18条の協議・通知が行われたのは、平成20年にCの閉鎖にともない同校の教習指導員を会社で雇い入れたケースにほぼ限られていることから（組合の主張を前提としても、平成14年以降はCの件以外では18条の協議・通知はなされていない。）、18条について厳格な運用がなされてきていない状況下において、会社がB2の賃金を開示しなかったとしても不当労働行為意思に基づくものと認定することはできない。

(3) よって、会社がB2の賃金を開示しなかったことは支配介入の不当労働行為にあたるとはいえない。

4 争点5について

(1) 組合は、会社が組合との協議・合意もないまま、数十年にわたって組合分会長が36協定等を締結してきた労使慣行を破棄し、36協定等の締結権を組合からはく奪したことは不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為にあたることを主張するので、この点について検討する。

(2) 労基法第36条第1項及び第32条の4第1項は、当該事業場に「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」と使用者との書面による協定の締結及び行政官庁への届出を要件として、労働時間の延長及び休日労働、1年単位の変形労働時間制を認めている。

ここにいう「労働者」は、正規雇用労働者（正社員）のみならず、短時間労働者（パートタイム労働者）などの非正規雇用労働者も含めた事業場における全ての労働者を指すことについて争いはない。したがって、会社が従前より、短時間勤務のスクールバス運転手を過半数の分母から除外し、申立人組合を過半数組合として36協定等を締結していたとしても、それは法の要求する要件を満たすものではない。

組合は、会社と申立人組合との間で36協定等を締結する「労使慣行」が成立している、または、申立人組合が36協定等の「締結権」を有すると主張するが、かりに長期間にわたり反復継続して行われてきた慣行があったと

しても、労基法の明文規定に抵触するものについて、法的効力を認めることができないのは当然である。

- (3) 前記認定事実第3・3・(2)タのとおり、令和4年11月29日時点において、申立人組合が労基法第36条第1項及び第32条の4第1項に規定する過半数組合でないことは明らかであり、会社が申立人組合の分会長ではなく、従業員代表選挙により選出された「労働者の過半数を代表する者」との間で36協定等を締結したことは、労基法に適合したものであって、労組法上も不利益取扱いや支配介入の不当労働行為にあたるとはいえない。
- (4) もっとも、会社の主張によれば、平成28年1月以降、申立人組合は過半数割れしており、遅くとも令和3年7月頃までには会社はそのことを認識していたにもかかわらず、令和4年11月突如として従業員代表選挙を行ったことについては、組合に対して、事前に丁寧な説明を行う必要があったというべきである。

この点については、団交拒否または不誠実団交の疑いもあるが、分会長名で発出された甲第17号証によれば、この問題については団体交渉においても議論されており、組合は、会社による不当労働行為の疑義（B2の組合員化を認めず、ユシ協定の失効を主張したこと等）があるなかで、分会長を36協定等の締結権者から外すことに対して抗議するとともに、かりに従業員代表選挙を行うとしても、従業員の自主性が確保されるべきであり、会社主導による選挙が行われることについて強い非難をしていることが分かる。

組合は、会社主導による選挙に対して強く反発しているものの、従業員代表選挙を行うこと自体は許容していたとみる余地も十分あることからすれば、団体交渉において会社から組合に対してある程度の説明は行われたものと解することができる。そうすると、団交拒否または不誠実団交の不当労働行為が成立するとまで認定することはできない。

- (5) 以上のとおりであるから、36協定等の締結に関して不当労働行為は成立しない。

第5 救済方法について

- 1 組合は、本件ユシ協定に基づき、会社はB2を組合員として取り扱わなけれ

ばならないと主張する。

前記のとおり、当委員会も本件ユシ協定は有効であると解するが、労働協約は第6条において「会社は組合を除名された組合員は直ちに解雇する。」旨を規定するだけであって、組合に加入しない労働者の処遇については言及されていない（前記認定事実第3・2・（1））。これは、組合に加入しない組織対象者の処遇については、労使の協議により決定することが予定されていると解されるので、当委員会が「会社はB2を組合員として取り扱わなければならない」と命ずる性質のものではない。当委員会は、今後、組合と会社の間で適切な協議が行われることを期待する。

- 2 前記第4・1・（2）のとおり、会社は、経営権・人事権の名の下に組合の弱体化を図ることを目的とした人事を強行しており、正常な集团的労使関係秩序の回復・確保を図るという不当労働行為救済制度の趣旨・目的からすると、看過することのできない悪質な事例といわざるを得ない。そこで、正常な集团的労使関係秩序を回復・確立するために、会社に対し、主文第1項及び第2項を命ずるほか、組合に主文第3項の文書を交付させるのが相当である。

第6 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年12月2日

石川県労働委員会
会 長 高 木 利 定