

[労働協約の規定例]

労働協約は一定の形が定まっているものではなく、両当事者が労働関係について必要な事項を適当な順序（包括協約の場合）にまとめて締結すればよいことは前述したとおりであり、従って現実の労働協約もさまざまな内容と形態になっています。ここに掲げるのは、労働協約の一般的規定例を幾分なりとも示しているかと思います。

働き方改革関連法の成立等、近年の社会・経済情勢は大きく変化しています。労使が話し合い、個々の企業の実情を踏まえ、労働協約に反映させていきましょう。

(1) 協約締結の目的

労働協約「前文」又は「第1章総則」で協約締結の目的を規定するものが多く、その内容としては、労働条件の維持改善、従業員の生活安定、労働者の生活及び福祉の向上、経済的地位の向上と会社の発展とか労使関係の安定、協力、労働法への精神尊重などとなっています。この規定は、いずれも協約締結の心構えを文章化したものであって、法律上の効果を有するものではありません。

ア 前文として規定するもの

(7) ○○株式会社（以下「会社」という。）と○○労働組合（以下「組合」という。）は、労働法の精神に基づいて双方の社会的使命を自覚し、社業の興隆発展と組合員の福祉の増進を図るため、ここに労働協約を締結し、双方が信義と誠実とを以てこれを遵守することを確約する。

(4) ○○株式会社と○○産別○○労働組合とは労働組合法の精神に基づき正当な労働条件を確立し、企業の民主的な経営を尊重し、相互の信頼と協力とにより組合員の経済的、社会的地位の向上を図るとともに、会社事業の平和な発展を期するため、以下の協約を締結し、双方誠意を以てこれを遵守する。

イ 本文中に規定するもの

(7) 第○条 この協約の目的は、会社、組合双方が互いに相手方の立場を尊重して労使の秩序を維持し、組合員の地位の向上、労働条件の維持改善及び企業の発展を図ることにある。

(イ) 第〇条 この協約は、会社と組合双方が公正な理解と信義誠実の原則に基づき、相互の基本的権利を尊重して正常かつ円満な労使関係を維持するとともに、〇〇事業の社会的使命の達成に寄与することを目的とする。

(2) 唯一交渉団体約款

唯一交渉団体約款とは、使用者が特定の組合のみ唯一の交渉団体として認め、他の組合とは交渉しないことを約するものです。組合としては、組合の分裂、第2組合の発生を防止する狙いがあるわけです。しかし、労働組合法は、使用者がその雇用する労働者の代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むことを禁止しています。従ってこのような約款は、他に組合が存在するしないにかかわらず、現状確認的な意味を有するに過ぎず、本条項をたてに他の組合又は交渉団体との団体交渉を拒否することは不当労働行為として許されません。なお、唯一交渉団体約款を団体交渉権の委任禁止条項とからませて上部団体との団体交渉を拒否することができるかどうかの問題がありますが、一般論としては、拒否できないと言わざるを得ません。

以上のように、団体交渉権を確認すること自体、法律上特別な意味をもつものではありませんから、それは単に唯一の労働組合として尊重してもらおうという取決めを結んだものと見た方が妥当です。

(ア) 第〇条 会社は組合が会社内における唯一の労働組合であることを認め、一切の交渉は組合及び組合の委任した者とのみ行う。

(イ) 第〇条 会社は組合が従業員を代表する唯一の交渉団体であることを認め、一切の団体交渉をこの組合とのみ行う。ただし、会社及び組合はそれぞれの要求により相手方が加盟する上部団体と交渉することを相互に認める。

(3) ショップ制

ショップ制とは、労働組合の組合員資格とその従業員資格との関係を定める制度です。一般にクローズド・ショップ、ユニオン・ショップ、メンテナンス・オブ・メンバーシップ、オープン・ショップの4つに区分していますが、オープン・ショップ制は組合員と従業員の資格との関係を何ら拘束しないものですから、普通これを除いて前の3つをショップ制と呼んでいます。

ア クローズド・ショップ

使用者は、特定の労働組合に加入している労働者でなければ雇入れることができず、その労働者が組合から除名され、又は脱退したときは、その労働者を解雇する旨の規定をいいます。すなわち組合員であることを雇用契約の締結、存続のための要件とするものです。この条項は特定の労働組合が労働契約締結の相手方の雇用を

独占して組合の団結強化を図ろうとするものですから、労働組合がある特定の職種の労働者によって全国的に又は地域的に組織されている場合に締結可能なものであり、我が国のように多くの組合が企業別に組織されているところでは、締結の例が極めて少ないのが現状です。

第〇条 会社は〇〇組合の組合員でなければ採用せず、組合員の資格を失った者は解雇する。

イ ユニオン・ショップ

我が国において、最も一般にみられるものであり、組合員であることを雇入れの条件とはしませんが、雇入れられた労働者（従業員）は非組合員を除き組合に加入しなければならず、組合に加入しない場合とか組合から除名され又は組合から脱退したときは、使用者はその労働者を解雇する旨の規定をいいます。

ユニオン・ショップにはさらに4つの型があり、第1の型は完全ユニオンと呼ばれるもので、従業員は組合員でなければならないという組合加入強制条項と、組合に加入しない者、組合から除名された者、組合から脱退した者をいずれも解雇するという無条件解雇条項をもつものです。

第〇条 会社の従業員は、すべて組合員でなければならない。また、組合員は必ず会社の従業員でなければならない。

第〇条 会社は、組合から除名されたもの、又は組合を脱退したものの、若しくは組合に加入しない者は、〇か月以内に解雇する。

第2の型は普通尻抜けと呼ばれ、組合加入強制条項及び解雇条項はもっていますが、解雇条項は無条件解雇ではなく、「原則として解雇する」とか、「……解雇する。ただし、会社が業務上必要と認めたときは解雇しないことがある」、あるいは除名者の取扱いについて「除名された者の取扱いについては会社と組合が協議する」というように使用者の解雇義務に何らかの抜け道を設けているものです。これは組合のユニオン・ショップ制に対する強い要求と使用者の人事権確保の熱意との妥協の産物であり、現実の規定の仕方は実に多種多様にわたっています。

第〇条 会社は組合に加入しない者、組合を脱退した者及び組合から除名された者の取扱いについて、組合と協議の上措置するものとする。

第〇条 会社は組合を除名された者及び第〇条の従業員で組合に加入しない者を解雇する。ただし、会社が業務上支障があると認めた場合には解雇しないことがある。

第3の型は宣言ユニオンと呼ばれるもので、組合加入強制条項、すなわち「従業員は組合員でなければならない」旨だけを規定したものです。使用者に解雇義務があるかどうか不明であり、単に従業員はすべて組合員であることが望ましい旨を規定化したにすぎないともみられています。

第〇条 従業員はすべて組合員でなければならない。

第4の型は不完全ユニオンと呼ばれるもので、完全ユニオン以外は何らかの意味で不完全ユニオンの部類に入りますが、ここでは狭い意味で、無条件解雇条項に規定する3つのうち、いずれかについて規定をもたないものをいいます。一般に未加入者の解雇義務について規定がないのが最も多いようです。

第〇条 会社の従業員は、組合員であることを原則とする。従って、組合から除名され、又は脱退した者を会社は解雇する。

ウ メンテナンス・オブ・メンバーシップ

組合員維持制ともいわれ、労働協約を締結した当時組合員であった者や労働協約締結後、自由意思によって組合に加入した者は、労働協約の有効期間中は組合員でなければならない、労働組合を脱退したり又は除名されたりしたときは解雇される旨の規定をいい、組合員の脱退を防止して組合の現有勢力を維持していこうとする意図をもつものです。これも我が国ではほとんどその例がありません。

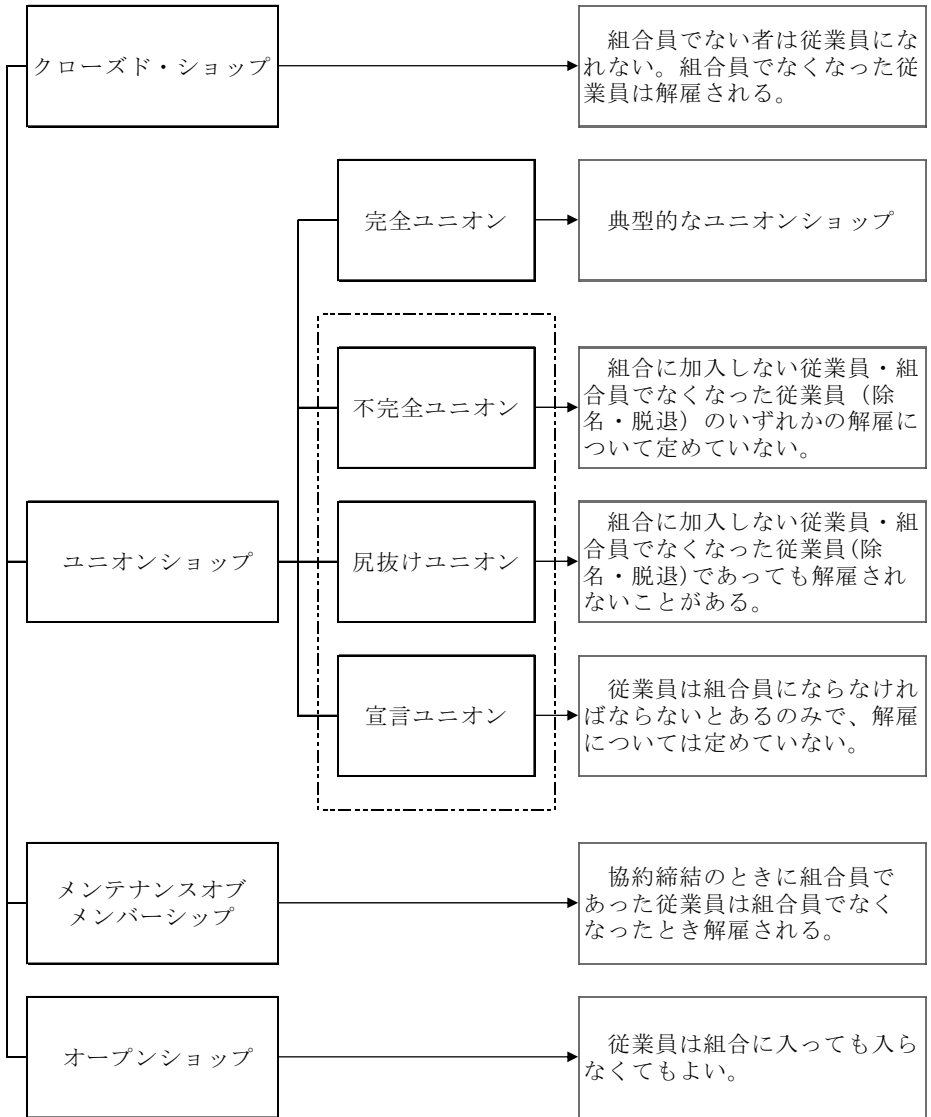
第〇条 労働協約の締結当時、組合員であった者あるいはその後組合員となった者はこの協約の有効期間中、組合員でなければならない。

エ オープン・ショップ

労働組合への加入、脱退が自由なショップ制をオープン・ショップ制といいます。オープン・ショップ制については、労働協約の中で積極的に定めている例もみられますが、ショップ制について何も定めていないところがオープン・ショップ制を採用しているものということができます。

第〇条 会社の従業員は組合に加入し、もしくは加入しない自由をもつ。

ショップ制



(4) ショップ約款の効力

ユニオン・ショップ約款又はクローズド・ショップ約款は、組合の統制力を強化し、団結を強めて独占的勢力を握り、組合の分裂を阻止して交渉力を強化しようとする狙いを持つものであり、それが我が国のような企業内組合において締結された場合、たとえ多数組合であっても本質的に締結外組合員又は労働者の団結権ないし団結選択の自由を侵害する一面をもっており、法律的にもその効力について未だ定説のない点も少なくありません。労働組合法第7条（不当労働行為に関する規定）1号ただし書きは、「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。」と規定し、これが一般に法律上ショップ制を認めた規定であるとされますが、ショップ制そのものについては、憲法第28条の団結権保障の趣旨から当然に認められるものであって、労働法の規定はショップ約款の締結が不当労働行為とはならないことを確認した規定に過ぎないともいわれています。以下主要な問題点についてみますと、

ア まず、ユニオン・ショップ約款の及ぶ範囲、すなわちユニオン・ショップ約款がある場合、これに基づく解雇義務がどの範囲の労働者に及ぶかについては説が分かれており、①事業所内のすべての労働者に及ぶ。②協約締結当時既に存在した他組合の組合員には及ばない。③協約締結当時既に存在した他組合の組合員はもちろん、当時未組織であった労働者にも及ばない。④協約締結の前後を問わず別の労働組合の組合員には及ばない。等の立場があります。この問題について、最高裁は三井倉庫港運事件（平元. 12. 14最高裁）、日本鋼管鶴見製作所事件（平元. 12. 21最高裁）の二つの判例により、ユニオン・ショップ協定のうち、同協定締結組合以外の他の組合に加入している者及び協定締結組合から脱退し又は除名されたが、他の組合に加入し又は新たな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第90条の規定により無効と解すべきであるとして、④の立場を採ることを明らかにしています。

イ 少数組合と締結したユニオン・ショップ約款の効力については、労働組合法第7条第1号ただし書きが過半数組合との締結を条件としているところから説が分かれておりますが、林銀印刷紙器事件（29. 5. 21大阪地労委命令）は、同一事業場に2以上の組合が存在し、多数組合との間には労働協約がなく、少数組合との間にユニオン・ショップ約款を含む労働協約の締結をみた場合は、そのユニオン・ショップ約款は従業員を多数組合に加入しないこと、又は多数組合から脱退することを雇用条件とするものであるから、労働組合法第7条第1号本文に該当するとして不当労働行為の成立を認めています。

ウ 2組合と締結したユニオン・ショップ約款の効力については、基盤を異にした1企業内の2組合が、全体として又はその部門においてそれぞれ従業員も過半数を代表するものであれば、ともにユニオン・ショップ約款を締結することはできますが、

その結果、同一部門で競合するユニオン・ショップ約款は事実上効力を発揮し得ないこととなります。（島原鉄道地位保全仮処分申請事件 29.3.22長崎地判）

エ 御用組合等と締結したユニオン・ショップ約款の効力については、形式上従業員の過半数を代表する組合と締結したユニオン・ショップ約款であっても、その組合が自主性を失ったいわゆる御用組合であれば、労働組合法上の協約締結権をもたないから無効であり、（寿紡績地位保全仮処分申請事件 38.4.5大阪地裁）また、ユニオン・ショップ約款締結について不当労働行為意思が推認される場合もあります。（栄光製作所事件 38.4.4京都地労委）、（日本電子工機事件 38.8.29埼玉地労委）

オ 組合分裂の場合のユニオン・ショップ約款の効力については、約款の前提とする統一的基盤が失われたような事態にあつては、効力はもはや及ばないとすると判例があります。（愛光堂印刷製本妨害排除等仮処分申請事件 24.6.4東京地裁）、（東邦亜鉛安中製作所妨害排除仮処分申請事件 28.12.4前橋地裁）、（目黒製作所烏山工場立入禁止等仮処分申請抗告事件 36.7.14東京高裁）

カ 無効な除名とユニオン・ショップ約款に基づく解雇の効力については、「右除名が無効な場合には、前述のように使用者の解雇義務が生じないから、かかる場合には、客観的に合理的な理由を欠き社会的に相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、解雇権の濫用として無効である。」（日本食塩製造事件 50.4.25最高裁）

キ ユニオン・ショップ約款と組合加入については、ユニオン・ショップ約款があつても、当該組合に加入していない労働者が当然その組合に加入したものとみなされるわけではありません。当該組合に加入しない労働者は、使用者から解雇される恐れがあるだけであつて、ユニオン・ショップ約款の直接の効力として未加入者の加入という効果を生じさせるものではありません。（三菱化工機川崎工場地位保全仮処分申請事件 25.12.13東京地裁）

以上のとおり、ショップ約款は、組合の一体化という基盤の上に立つてはじめて実質的な効果を発揮し得るものであり、これによって労せずして組合の統制と団結の強化を図ろうとすることには問題があるといわなければなりません。また、後日、紛争の原因となるようなあいまいな表現はできる限り避けるべきです。