

## (5) 組合員の範囲

### ア 非組合員の範囲

労働組合は、労働者が主体となって自主的に組織する団体であり、組合員の範囲は組合が自ら決定すべきものでありますが、いわゆる利益代表者の範囲等をめぐって労使の間で見解の相違を生ずることが多く、労働協約の中に「非組合員の範囲」として規定する場合があります。労働組合法第2条は、(ア)役員、(イ)雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、(ウ)使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者、(エ)その他使用者の利益を代表する者、の加入を認めるものは労働組合として認めておりません。従って、労働組合法で抽象的に規定する利益代表者の範囲について労働協約で具体的に定めるものですが、同時に臨時雇、嘱託、試用期間中の者等についても非組合員として規定する場合があります。

このうち労働組合法上当然に除外される利益代表者の範囲について労使双方が合意により具体的に明らかにすることは無用の紛争を避ける意味からも必要なことですが、後者のその他の従業員の組合加入を制限する非組合員条項については、本来組合の内部組織問題について規定するものであり、これにより組合員の範囲を拘束する効果を有するものではなく、単に労働協約の人的適用範囲を規定したものであるという程度の意義をもつものと解せられます。この点について中労委は、「一般に労働組合が使用者との合意により労働協約においていわゆる非組合員の範囲を定めることは労働組合の団結の範囲形態等に関するものではなくして、当該労働協約の適用を受くべき人的範囲についての合意だと解すべきである。何となれば組合員の範囲を如何に定めるかは、もともと組合が法に定めるところに従い自主的に決定しえ、またすべき事項であり、この点に関して使用者の意志の介入を許すことは、たとえ労働協約による組合の同意があったとしても労働法上是認することができないからである。」としています。(三石耐火瓦事件 29. 11. 24)

近年はパート労働者や契約社員など非正規労働者の増加に伴い、職場のなかでの非正規労働者の役割の重要性も増しており、非正規労働者の組織化に取り組む労働組合も見られます。個々の企業の実情に合わせ、反映していきましょう。

(ア) 第〇条 次に掲げるものは、従業員であっても組合員となることはできない。

- (1) 工場長、部長、次長、課長、営業所長、出張所長及び守衛
- (2) 総務、経理、営業及び製造その他各主管者
- (3) 人事、労務に携わる者
- (4) 臨時に雇入れられる者

(イ) 第〇条 次の各号の一に該当するものは、非組合員とする。

(1) 課長代理（同待遇）以上の職にある者

(2) 次の係長

庶務課 庶務係長、文書課長

労務課 人事係長、給与係長、警備係長、教育係長

業務課 企画見積係長

経理課 会計係長

(3) 秘書

(4) 技能訓練生

(5) 臨時工並びに日雇

## イ 逆締付条項

逆締付条項とは、ユニオン・ショップ約款の規定例の中で掲げたように「組合員は従業員でなければならない」というように組合員の資格を従業員のみ限定し、いわば、企業内の労働組合に止めて置こうとするものですが、その効果については、非組合員の範囲に関する規定と同様であり、また、これを強要することは不当労働行為となります。我が国の場合はほとんどが企業内組合であり、組合規約でも「会社の従業員をもって組織する」との規定をもつものが多い事情にあり、通常、ユニオン・ショップ約款の代償として協定される場合が多いです。

## (6) 協約適用範囲、その他

労働協約は原則として、協約の締結当事者及びその構成員としての組合員に限り適用されるものであり、非組合員に対して効力が及ぶものではありません。また、労働協約は協約上特に適用範囲を限定しない限り組合員全員に適用されます。そこで、臨時雇等を協約の適用除外としたり、あるいは協約の一部の条項について組合員全員一律に適用することが困難な場合等には、適用除外の規定を設ける必要があります。

協約の中には、「この協約は、全従業員に適用する。」というように規定している場合がありますが、この場合でも労働組合はその統制下でない非組合員である従業員の労働条件等について労働協約締結権を持たないことは当然であり、その労働協約の効力が組合員でない従業員にまで及ぶものではありません。

第〇条 この協約は、組合員に限り適用し、第〇条各号の一に該当する従業員にはこれを適用しない。

2 準社員に対するこの協約の適用の細則については、別に定める。

その他総則では、労働協約遵守義務及び就業規則等に対する労働協約の優先等を規定するものがあります。協約遵守義務については、関係当事者がこれを遵守すべき義務のあることはむしろ当然ですが、協約の条項として規定をするものも見受けられます。また、就業規則等に対する労働協約の優先についても規定の有無に関係なく明らかなどころですが、これについても明文規定を有するものが見受けられます。

第〇条 会社及び組合は、この協約を誠実に遵守する義務を負う。

第〇条 就業規則、賃金規程その他労働条件の基準又は従業員の待遇を定めた会社の諸規程がこの協約に定めた部分に抵触する場合は、この協約が優先する。

## (7) 組合活動条項

我が国では、労働組合の大部分が企業別組合であるため、組合活動も企業施設内において行われることが多いので、使用者の施設管理権及び労務指揮権との関係でしばしば問題を生ずることになります。そこで労働協約によりこの調整をはかり、無用の紛争をさける目的で規定されるのが、いわゆる組合活動条項です。

組合活動に関する条項としては、組合活動の原則、就業時間中の組合活動、会社施設利用、広報宣伝活動、組合専従者、政治活動に関する規定等があります。

### ア 組合活動の原則

組合活動に関する章の冒頭には、通常組合活動の原則として、組合活動の自由、組合活動による不利益扱いの禁止等が規定される場合が多い。

第〇条 会社は、組合員の組合活動の自由を認める。

2 会社は、組合員が正当な組合活動をしたことによって不利益な取扱いをしない。

### イ 就業時間中の組合活動

就業時間中の組合活動は原則として禁止されますが、我が国の労働組合のほとんどが企業内組合であることから、ある程度組合活動を就業時間中又は工場事業場内で行うことは避けることのできない問題です。このことから、就業時間中の組合活動については、認めるものを制限的に列挙するのが普通です。認められる主なものとしては、

- (7) 団体交渉、苦情処理、労使協議会など労使間の交渉協議
- (イ) 執行委員会、組合大会など組合主催の会合及び上部団体の会合に出席するとき
- (ウ) 官公署主催の会合
- (エ) その他の組合活動

(オ) その他会社の承認した場合

等となっています。また、就業時間中の組合活動の承認手続きについては、届出通知、承認、許可、了解等がみられますが、実質的な差異はさほどないものと思われれます。

就業時間中の組合活動と賃金の関係については、労使間の交渉協議の場合を除き組合活動のため会社業務に従事しなかった時間に対して賃金を支給することは、労働組合に対する経費援助となり許されません。しかし、出欠勤の取扱いについては、出勤扱いとするものが大部分で、公休扱い、組合休暇扱い、特別休暇扱い、休暇扱い等がみられますが、中には欠勤扱いとするものもあります。

(ア) 第〇条 組合活動は、就業時間（ただし、休憩時間を除く。）外に行うことを原則とする。

第〇条 前条の規定にかかわらず、次の事項に限り、組合が事前に会社の許可を得た場合は、労働時間内に組合活動を行うことができる。

- (1) 団体交渉、苦情処理委員会。
- (2) 中央執行委員会、中央委員会、支部長会議。
- (3) 苦情処理のための調査。
- (4) 組合の定期改選及び補欠選挙にともなう投票及びその管理。
- (5) 前各号の他緊急な事項につき組合の申し出があった場合。

第〇条 前条に規定する労働時間内組合活動を行おうとする場合は、次の事項を記載した許可願を原則として〇日前までに、会社へ提出するものとする。

- (1) 会議の名称。
- (2) 出席人員及び出席者氏名。
- (3) 開催日時、場所及び所要時間。
- (4) 前条第5号の場合、労働時間内に行うことを必要とする理由を記載すること。

なお、前条第1号については、別に定めるところによる。

第〇条 組合員が第〇条の労働時間内組合活動を行うため職場を離れる場合は、事前に所属長に届け出なければならない。

(イ) 第〇条 組合活動は就業時間外に行うことを原則とする。ただし、次の各号の一に該当する場合は就業時間中でもこれを行うことができる。

- (1) 会社と交渉又は協議する場合。
- (2) 会社と共催の行事のため、会社が必要と認めた場合。
- (3) 行政官庁主催の会合に出席する場合。
- (4) 組合規約による正規の機関の会合に出席する場合。
- (5) 組合加盟の上部団体の会合に出席する場合。
- (6) その他会社が必要と認めた場合。

第〇条 就業時間中に組合活動を行おうとする場合は、事前に所要時間、氏名を会社に通知し承認を得る。

第〇条 第〇条第1号、第2号、第3号の事由によって組合活動を行う場合は、出勤として取扱う。第4号、第5号の事由による場合は、その時間に対する賃金は支給しないが、その他の取扱いは出勤したと同様に取扱う。

## ウ 会社施設の利用

我が国では、労働組合が組合活動のために会社の諸施設を利用することが多く、労働協約中に組合事務所の貸与、掲示板の利用、その他会社施設及び備品の貸与について規定する場合があります。もとより、会社施設を組合に使用させるか否かは使用者が自由に決めるべきであり、この会社施設の利用は、就業時間中の組合活動や在籍専従、チェック・オフ等とともに「便宜供与条項」と呼ばれています。

(協議により会社が認めた内容を定める場合)

第〇条 会社は、組合に対し次の便宜を与える。

- 1 組合事務所並びにそれに付属する施設の賃貸借契約による貸与
- 2 事前に協定した価格による消耗品その他物品の譲渡
- 3 組合の会合又は行事のための会場、その他の施設利用
- 4 組合活動に必要な掲示板の設置

## エ 組合専従者

会社の従業員としての身分を保有しながら、一定期間会社の業務を離れて専ら組合事務に従事するのがいわゆる在籍専従制度であり、我が国では相当広く行われています。専従者を選任すること自体は組合の自主決定によりできますが、在籍のまま会社の業務を一定期間離れることについては、業務に重大な支障がある場合もあるため、使用者と話し合いで解決するよう努めるべきです。その他専従者の身分取扱い等につ

いて労働協約で定めるのが通例です。

専従期間中の専従者の賃金を使用者が負担することは、労働組合法第7条第3号で禁止されています。

第〇条 会社は組合員のうち2名以内の者が常時組合業務に従事することを原則として認める。

- 2 組合は、予め専従者の具体的氏名、専従期間について会社に通知し、協議しなければならない。
- 3 専従者の待遇は次のとおりとする。
  - (1) 給与は支給しない。
  - (2) 専従者となる際の残余休暇日数は専従を終わり現職に復帰した年に限り繰り越して取ることができる。
  - (3) 専従期間はこれを休職の扱いとするが勤続年数には通算する。
  - (4) 専従期間中は昇給、昇格及び昇進の実施は保留する。ただし、復帰後その年度に実施された基準に基づいて行う。
  - (5) 夏季、年末手当は算定期間中専従であった期間については支給しない。
  - (6) 昇給のための成績は専従前3年の勤務成績を基準として振り合いを考慮の上査定する。
  - (7) 役付任命はしない。専従者となる際に役付にある者は専従と同時に役付を解く。
  - (8) 専従を終わったときは原則としてその専従前の職務に復帰させる。ただし、会社が特別の事情のあるために専従前の職務に復帰させることができないときは予め組合と協議する。
  - (9) その他専従者であることに伴い会社の勤務に服さないことによって通用し得ない部分を除き、一般組合員（専従者以外の組合員をいう。以下同じ）と同様に労働協約及び就業規則の諸条項を適用する。
  - (10) 組合専従者であっても会社事務上必要ある場合はその都度会社は組合の承認を得て臨時に会社業務に従事させることができる。この場合の待遇は、前項にかかわらず一般組合員と同様とする。

## オ チェック・オフ、通知義務

チェック・オフとは、労働組合に代わって、使用者が労働者に渡す賃金から組合費を天引きする制度をいいます。賃金は、労働基準法第24条の規定により、その全額を直接労働者に支払わなければなりません。労働者の過半数で組織する労働組合との書面協定があれば、一部の天引きが認められています。組合費の天引きもこれによ

って行われているわけです。なお、チェック・オフが有効であるためには、労使協定の他に使用者が個々の組合員から、委任を受けることが必要との判決もあります。

(エッソ石油損害賠償請求事件 平成5.3.25最高裁)

(7) 第〇条 会社は、全組合員の毎月の組合費を給料より差し引き一括して組合会計に渡す。その他臨時に全組合員より徴収する組合費並びにこれに準ずるものであって、組合が会社の了解を得た場合も同様とする。

(1) 第〇条 会社は、次の各号の一に該当するものは毎月支払う組合員の賃金からこれを控除する。

- (1) 源泉所得税、住民税。
- (2) 健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料（年齢が40歳以上の者）の本人負担分。
- (3) 労働組合費、労働組合貸付金、組合購買代金。
- (4) 厚生貸付金、住宅資金貸付金、住宅預金。
- (5) 会社が認めた本人契約による団体生命保険料。
- (6) 会社が認めた本人契約による団体貯金。
- (7) 会社と組合とが協議して定めた販売会社との間の月賦購入代金。
- (8) 社宅使用料、寮使用料。
- (9) 食費
- (10) その他法令に定めるもの又は組合と協議したもの。

〈通知義務〉

(7) 第〇条 組合は、組合規約の作成変更、組合役員の選任異動並びに上部団体に加入若しくは脱退の場合、その都度会社に通知する。会社は定款、諸規則の作成、変更並びに従業員の異動についてはその都度組合に通知する。



(イ) 第〇条 組合は、次に掲げる場合はその都度文書をもって会社に通知しなければならない。

- (1) 組合同約の改廃。
- (2) 組合役員の変動。
- (3) 外部団体への加入もしくは脱退。
- (4) 組合員の外部団体の役職又は公職への就任及び退任。
- (5) 組合員の除名、脱退。
- (6) 組合使用人の雇用、解雇。

第〇条 会社は次に掲げる場合は、その都度文書をもって組合に通知するものとする。

- (1) 組合員に重大な影響を及ぼす経営方針の設定変更。
- (2) 企業規模又は会社機構の変更。
- (3) 労働条件の変更。

## (8) 人事条項

人事条項とは従業員の採用、異動、賞罰、人員整理、休職、解雇、定年制等に関する条項をいい、労働協約中でも労使の関心の高い部分です。人事権の行使は、本来、企業経営権に属するものであって、使用者の一方的意思によって決定することはできますが、同時に従業員の生活と密接な関連を有する労働条件の一部として組合側の関心も高く、解雇等についていわゆる同意約款、協議約款をもつものが多数見受けられます。

人事に対する組合の関心は、内容によって当然異なりますが、一般に解雇及び組合役員の変動について最も関心が高く、また、人事に対する関与の仕方としては、(ア)人事基準の決定について組合の同意、協議、諮問を要するもの、(イ)個別的人事の決定について組合の同意、協議、諮問を要するもの等があります。

同意約款、協議約款とは、解雇等人事決定にあたっては、組合の同意又は組合と協議して決定する旨を定めた条項をいいます。解雇同意約款又は協議約款に違反して行われた解雇の効力については、これを無効にする説と債務不履行ではあるが、それをもって直ちにその解雇自体が無効であるということにはならないという説があります。ただし、使用者が労働協約の定めに従って労働組合の同意を求め又は協議し、しかも経営上の事情から客観的に解雇（人員整理）をせざるを得ない事由があり、使用者が誠意をもって事情を説明したにもかかわらず、組合側が何が何でも一切拒否するというような態度に出たため同意を得られず、又は協議決定に至らない場合は、一方的に解雇する結果になっても、協約上の同意、協議義務は果たしたものとして解雇は有効であるとされています。（池貝鉄工解雇効力停止等仮処分異議申立事件 29. 1. 21最高裁）

### ア 人事の原則

人事条項では、まず、人事権が会社にあることを確認する人事権規定や人事の公平等人事の原則が規定される場合が多いです。



## イ 人事の決定方法

人事の決定方法に関する規定は、人事一般に関するもの、人事基準の決定方法に関するもの、個別的人事の決定方法に関するものがあり、さらに人事の基準について協約中に定めるものがあります。

人事基準の決定方法について規定する協約は比較的少なく、人員整理の場合の基準の決定方法について規定するものが多いようです。大量異動の基準及び整理の基準の決定にあたっては、同意又は協議制をとるものが多くなっています。

個別的人事の決定方法については、採用、異動、表彰、懲戒、解雇等の規定がみられますが、うち、組合役員の異動又は解雇については同意又は協議制をとるものが多く、また、表彰及び懲戒については協議又は選考委員会、懲罰委員会等に諮問することとする例が多くなっています。

これら人事の決定方法に関する規定のうち、異動、懲戒、解雇、人員整理、試用期間、休職、定年等に関する規定は、労働条件に関する基準を定めたものと解される場合が多く、これに反する場合は無効となります。

### (人事の原則)

第〇条 会社は組合員の人事に関しては、この協約の定めるところにより公正妥当に行う。

### (採 用)

第〇条 会社は従業員の採用の方針及び基準に関しては組合と協議する。

第〇条 会社は新たに従業員を雇入れたときは組合に通知する。

### (異 動)

第〇条 会社は組合員の異動については、事前に組合に通知する。

2 多数の組合員の異動については、その方針及び基準につき組合と協議する。

### (派遣労働、出向受入)

第〇条 会社は、派遣労働者の使用に関する契約をする場合及び出向者を受け入れる場合、目的や期間、人数等について組合と協議をする。

### (表 彰)

第〇条 会社は次の各号の一に該当するものを表彰する。

- (1) 品行方正、業務能率が著しく優れ他の模範となる者
- (2) 業務上有益な発明又は考案をなした者
- (3) 災害を未然に防止し若しくは非常の場合特別の功労があった者
- (4) 永年誠実に勤務し他の模範となった者
- (5) 業務成績が優秀で他の模範となった者
- (6) その他功労著しく表彰するに相当であると認められる者

第〇条 表彰並びに懲戒は賞罰委員会を設置してこれを決定する。

(懲戒)

第〇条 懲戒は解雇、解職、降給、出勤停止、減給及びけん責とし、その実施にあたっては組合の意見を尊重し、基準に従って会社がこれを行う。

第〇条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。

- (1) 採用に際し氏名経歴を偽りその他詐術を用いたとき。
- (2) 無届欠勤が引続き2週間に及んだとき。
- (3) 数回戒告を受けたにもかかわらず、しばしば遅刻早退欠勤をし、又は著しく業務怠慢なとき。
- (4) 就業規則中に無断で業務を放棄し、若しくは正常な運営を阻止したとき又は他人に前段の行為をするよう教唆又は煽動したとき。
- (5) 故意に会社(社宅を含む)の設備器具等を破壊破損、焼失又は紛失したとき。
- (6) 故意に会社の安全衛生に関する規則又はこれに基づく指示に違反したとき。
- (7) 業務上の重大な秘密を漏らしたとき。
- (8) 会社の許可を得ない在籍のまま他に雇入れられたとき。
- (9) 私利のため職務を濫用したとき。
- (10) 許可なく会社の物品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき及び貸与品を売却したとき。
- (11) 労働協約、就業規則、警備規定に違反し工場、事業場の秩序を乱したとき。

2 次の各号の一に該当するときは、解職、降級又は出勤停止に処する。

- (1) しばしば遅刻、早退、欠勤をし、業務に不熱心なとき。

(以下略)

3 前2項の各号の一に該当する行為を行った者であっても、その情状が軽微であって懲戒解雇、解職、降級及び出勤停止いずれにも至らないと認められるときは減給又はけん責に処する。

(解雇)

第〇条 会社は組合員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- (1) 精神又は身体の障害により、職務に堪えないで回復の見込みがないとき
- (2) 組合を除名されたとき
- (3) 懲戒解雇処分を受けたとき

2 前項各号以外の事由により組合員を解雇するときは、会社は組合と協議して行う。

第〇条 会社は組合員を解雇するときは事前に通知する。