

命 令 書

申立人 X組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 Y社
代表者 代表取締役 B1

上記当事者間の岐労委令和5年(不)第5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7年2月28日第390回公益委員会議における会長公益委員秋保賢一、公益委員浅井直美、同三井栄、同大野正博、同武藤玲央奈の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件救済申立てを棄却する。

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) 中央労働委員会(以下「中労委」という。)における中労委令和3年(不再)第42号事件において、令和5年2月13日付けで成立した和解(以下「本件和解」という。)について、本件和解はX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第6条で定めるユニオン・ショップ協定(以下「本件ユシ協定」という。)が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協

定が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1項ただし書で定める「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」という条件（以下「過半数要件」という。）を満たしているか否か、労使双方が協議のうえ確認する必要がある、現時点では本件ユシ協定が有効とは言えないという見解を、団体交渉の場で繰り返し表明し、またそのような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、

(2) 組合未加入の従業員から組合加入義務について質問された際、本件ユシ協定が有効ではないという見解に基づく説明を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、本件和解のとおり、会社と組合との間において平成23年1月26日に締結された労働協約、とりわけ同労働協約第6条で定める本件ユシ協定が有効であることを前提に、それを遵守し、従業員の組合への加入を妨害してはならない。
- (2) 会社は、本件ユシ協定が有効であることを前提に、同労働協約に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (3) 会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、「謝罪文及び誓約書」（添付略）を組合に手渡すとともに、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工場及び各支店等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、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) 本件和解について、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと及び組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説

明をしたことが支配介入に該当するか否か。

- (2) 令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が、本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことが不誠実団交に当たるか否か。

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、審査の全趣旨から認められる事実である。

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。C組合を上部団体としており、結審時の組合員数は62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、B2工場、B3工場及び各支店等をそれぞれ有しトンネル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D社に買収され、同社の資本傘下に入った（以下「グループ化」という。）。

結審時の会社の従業員数は216名である。

2 中労委への再審査申立て

- (1) 組合は、会社が、労使関係全般に関して定めた労働協約（平成23年1月26日に締結され、一部改訂と2回の更新を経て平成29年1月26日に更新されたもの。以下「本件協約」という。）について改訂の申出（以下「本件改訂申出」という。）を行い、有効期間を満了させたこと及び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とり続けたことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるなどとして、令和2年4月17日に当委員会に対して救済申立てがなされた（岐労委令和2年（不）第1号事件）。

そして、当委員会は、会社側の一部行為が不当労働行為に当たると判断し、両当事者に対し、次のとおり命じる旨決定し、令和3年11月2日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

ア 会社は、本件協約の改訂に関する団体交渉が妥結するまでの間、本件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。

イ 会社は、組合との間で前項の団体交渉を行うに当たり、本件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。

ウ 会社は、組合に対して、当該事件に係る「謝罪文及び誓約書」を交付しなければならない。

エ 会社は、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。

オ 組合のその余の救済申立ては、これを棄却する。

(2) 会社は、初審命令に不服であるとして、令和3年11月12日付けで、中労委に再審査を申し立てた（中労委令和3年（不再）第42号事件（以下「中労委再審査」という。))。

3 中労委再審査における第1回調査から第5回調査までの状況

(1) 第1回調査

令和4年3月7日、第1回調査が実施され、会社が提出した再審査申立書及び再審査補充申立書、そして組合が提出した答弁書及び第1主張書面における労使双方の主張等が確認された。

この場にて、期日間に各側参与委員から別途連絡の上、和解に関して聴取を行う予定であることが伝えられた。

(2) 第2回調査

令和4年5月26日、第2回調査が実施され、会社が提出した再審査準備書面(1)における主張等が確認された。

この場にて、現在の労使事情及び和解に対する考え方等について、それぞれ個別に聴取された。

(3) 第3回調査

令和4年8月8日、第3回調査が実施され、組合が提出した第2主張書面上における主張等が確認された。

この場にて、現在の労使事情及び和解に対する考え方等について、それぞれ個別に聴取された。

(4) 第4回調査

令和4年10月17日、第4回調査が実施され、会社が提出した再審査準備書面(2)における主張等が確認された。

この場にて、審査委員から「和解に関する基本的な考え方(案)」が交付され、本件協約を改訂するに当たって、実質的かつ真摯な協議のための期間を担保するために、以下の事項が示された。

ア 改訂申入れ後、改訂後の新協約が成立しなかった場合は、延長すること

イ 延長後の協約については、真摯な協議が尽くされるまでの間は、単独で解約する権利の行使を差し控えること

ウ 上記差し控えの期間については、一定の上限を設けること

また、期日間に中労委から参与委員を通じて、和解に関する提案を行うので、各側参与委員と相談しつつ、検討するよう伝えられた。

(5) 第5回調査

令和5年1月16日、第5回調査が実施され、審査委員から労使双方に和解勧告書(案)及び覚書(案)が提示された。そして、意見等があれば、期日間に参与委員を通じて提出するよう伝えられた。

4 組合と中労委の協議の経過

(1) 第1回調査後の和解の意向の聴取

上記3(1)の第1回調査後、中労委の労働者委員E1から組合に対して、和解の意向に関して聴取がされた。組合からは、初審命令と同趣旨の内容であれば和解に応じる意向があることを伝えた。

(2) 和解案検討メモの送付

上記3(4)の第4回調査後、E1委員との打合せを経て、令和4年11月9日に組合からE1委員へ「和解案検討メモ」を送付した。

この中で、組合の和解案として、本件協約が現在もその効力を有すること、和解成立時点において組合に加入していない会社の従業員についても、本件ユシ協定が適用され、組合員として扱われること、これらを組合と会社が相互に確認することを提示した。

(3) 和解協定に関する参与素案の受領

令和4年12月6日、E1委員から組合へ「和解協定に関する参与素案」が送付された。

この中で、上記4(2)で組合が提示した、本件協約の有効性の相互確認が素案の条項に盛り込まれていた。しかし、和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについては、記載されていなかった。

(4) 参与素案に対する組合意見の送付

令和4年12月12日、組合からE1委員へ「参与素案に対する組合意見」を送付した。

この中で、上記4(3)の参与素案に盛り込まれていなかった和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについて、これらの従業員についても本件ユシ協定が適用されることを、和解成立時の審査委員からの説示において確認することを要望した。

(5) 組合意見に対する中労委での検討結果の伝達

令和4年12月27日、E1委員から組合に電話連絡があり、上記4(4)の組合意見を審査委員と参与委員（労使）の三者で検討した結果が伝えられた。

その中で、和解成立時点の組合未加入従業員の取扱いについては、「委員会としては、個別の従業員（組合員）の事情は、会社と組合との協議事項と考えているため、そこに踏み込む形の説示をすることは難しい。」との結論を伝えられた。

(6) 第5回調査後の参与委員との打合せ

上記3(5)の第5回調査後、E1委員と組合の打合せがあり、その際、和解成立時点の組合未加入従業員についても本件ユシ協定が適用されることを、和解成立時の審査委員からの説示において確認するよう、改めて検討を依頼した。

(7) 審査委員説示案の受領

令和5年1月27日、E1委員から組合へ「審査委員説示」案がメールで送

付された。

説示案には、「本和解条項に直接関連するものではないものの、本件紛争の大きな原因の1つであったユニオンショップ協定の効力及び運用について、紛争を未然に防止する観点から申し上げます。

本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。

したがって、期間の定めのない契約で新規に雇用された社員のようにユニオンショップ協定の運用上当然に組合員とされてきた者については、同様に取り扱われることとなりますが、その取扱いが判然としなかった期間があったことも事実ですので、労使でその取扱いについてよく協議をしていただくようお願いいたします。

また、本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。

このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。

両当事者におかれましては、組合が労働者の過半数を代表している時点において、代表していないことを前提とした行為を行わないよう、反対に、代表していない時点においては、ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とした行為を行わないよう、ご留意願います。

なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。

したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。

この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いいたします。」との記述がされていた。

なお、E1委員からのメール本文中には、「審査委員説示は、事件の終結に

当たり、紛争の再発を未然に防止し、正常な労使関係を安定的に維持していただくことを目的として、担当審査委員の考え方や要望を両当事者に示すものです。したがって、和解条項と異なり、両当事者のご意見を踏まえて、調整するようなものではありませんので、その点、予めお含みおきください。」と記載されていた。

(8) 第6回調査直前の参与委員との打合せ

令和5年2月6日、E1委員と組合の打合せがあり、以下の2点について、組合からE1委員に伝えた。

ア 和解勧告書(案)の内容については、組合からは特に追加の意見はない。

イ 審査委員説示については、特に本件ユシ協定の過半数要件に関する部分について懸念すべき点があり、説示の中から除外するか、または説示の中で触れるとしても、「労働者の過半数」を「労働協約で定めた労働者の過半数」としてほしい。

これに対し、E1委員から、令和5年2月8日に審査委員と参与委員(労使)の三者で打合せがあり、そこで組合の懸念・要望は伝えるが、審査委員説示はもともと労使双方の意見を聴いて調整することを想定していないので、内容が変わるかはわからないとの説明を受けた。

その後、E1委員から組合に連絡があり、上記打合せで組合の懸念・要望を伝えたが、やはり審査委員説示の内容は変更しないことに決まったと伝えられた。

(9) 和解勧告書(案)の最終版の受領

令和5年2月9日、E1委員から組合へ和解勧告書(案)の最終版が送付された。

5 会社と中労委の協議の経過

(1) 第1回調査後の和解の意向の聴取と和解検討メモの提示

上記3(1)の第1回調査後、中労委の使用者委員E2から会社に対して、和解の意向に関して聴取がされた。

これに対し、令和4年3月9日、会社からE2委員へ「和解検討メモ」を送付した。

この中で、会社はE 2 委員に対して、「新たな労働協約にユニオン・ショップ協定を設ける場合には、当該ユニオン・ショップ協定の有効性についての確認、具体的には組合が過半数組合か否かの確認が必要であると考えております。」との意向を伝えた。

(2) 第4回調査後の打合せ

上記3(4)の第4回調査後の打合せにて、会社はE 2 委員から、過半数割れか否かを明確にしようとすると思われるので、今の時点では明確な議論として挙げないほうが良いと中労委は考えているという旨の説明を受けた。

(3) 「和解に関する基本的な考え方(案)」に対する会社意見の送付

令和4年11月2日、会社からE 2 委員へ「和解に関する基本的な考え方(案)」に対する会社の意見を送付した。

この中で、上記5(2)のE 2 委員の説明に対して、組合の過半数問題については、和解の中で明確な結論は出ないとしても、過半数割れした場合に本件ユシ協定は無効になるのか否かという点と、過半数の分母・分子の考え方が今後すぐに問題になることを懸念し、中労委の見解を双方に示すことを要望した。

(4) 会社意見に対する参与委員の意見

令和4年11月2日、上記5(3)の会社意見に関して、E 2 委員から会社へ連絡があった。

この中で、E 2 委員から、曖昧さという新たな紛争の種を内包したまま進むと結局従来の繰り返しになるという会社側の懸念に理解が示され、中労委での検討に当たってこれらの点を十分留意して対応していくという旨の説明を受けた。

(5) 和解協定に関する参与素案の受領

令和4年12月4日、E 2 委員から会社へ「和解協定に関する参与素案」が送付された。

この中で、上記4(2)で組合が提示した、本件協約の有効性の相互確認が素案の条項に盛り込まれていた。一方、上記5(3)で会社が要望した本件ユシ協定の有効性に関する中労委の見解については、何ら触れられていなかった。

(6) 参与素案に対する会社意見の送付

令和4年12月14日、会社からE2委員へ参与素案に対する会社側の意見・疑問点等を送付した。

この中で、本件ユシ協定について会社と組合で見解が対立しており、会社としては組合の過半数割れにより本件ユシ協定は失効しているという理解であるが、本件協約の有効性を相互に確認することにより、会社側が本件ユシ協定の有効性を認めたと捉えられる懸念があり、それを防ぐために中労委から何らかの方法で明示する必要があるとの考えを伝えた。

これに対し、E2委員から、中労委内で検討するとの連絡を受けた。

(7) 会社意見に対する中労委での検討結果の伝達

令和4年12月27日、上記5(6)の会社意見に対する回答が、E2委員から会社へ送付された。

本件ユシ協定に関する部分の記述については、以下のとおりである。

「ユシ協定に係る文言が労働協約に残る場合であっても、過半数要件を満たさないときには当該ユシ協定に係る部分の効力が失われることは、一部の少数説を除いて、認められているところです。

しかしながら、過半数要件の充足の有無は、「特定の工場事業場」の範囲をどのように捉えるかということや組合員の範囲とも関連するとともに、労働組合の組織化の進展状況や従業員の採用・退職の人数とも関連する上、どの時点で判断するかで、判断が変わってくるものでもあり、慎重な判断が要求される事項です。

したがって、貴社のご意見・ご懸念は理解できるものの、和解に当たり、過半数要件を満たさないことをことさらに主張されることは、適当ではないと考えております。

この点、当委員会参与としても、冒頭に記載したとおり、過半数要件を満たさないことが確定した場合、ユシ協定に係る文言が労働協約に残るときであっても、過半数要件を満たさない場合には当該ユシ協定に係る部分の効力が失われることは承知しており、和解成立後の審査委員説示において当該事項を明確に述べていただくことを予定しております。

したがって、過半数要件の充足の有無にかかわらず、将来にわたってユシ協

定が確定的に有効である旨の誤解を労働組合に与えることがないように、配慮することとしておりますので、ご理解をお願いします。」

(8) 審査委員説示案の受領

令和5年1月25日、E2委員から会社へ「審査委員説示」案がメールで送付された。

説示案には、「本和解条項に直接関連するものではないものの、本件紛争の大きな原因の1つであったユニオンショップ協定の効力及び運用について、紛争を未然に防止する観点から申し上げます。

本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。

したがって、期間の定めのない契約で新規に雇用された社員のようにユニオンショップ協定の運用上当然に組合員とされてきた者については、同様に取扱かわれることとなりますが、その取扱いが判然としなかった期間があったことも事実ですので、労使でその取扱いについてよく協議をしていただくようお願いいたします。

また、本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。

このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。

両当事者におかれましては、組合が労働者の過半数を代表している時点において、代表していないことを前提とした行為を行わないよう、反対に、代表していない時点においては、ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とした行為を行わないよう、ご留意願います。

なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。

したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。

この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をど

のように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いします。」との記述がされていた。

なお、E2委員からのメール本文中には、「審査委員説示は、事件の終結に当たり、紛争の再発を未然に防止し、正常な労使関係を安定的に維持していただくことを目的として、担当審査委員の考え方や要望を両当事者に示すものです。したがって、和解条項と異なり、両当事者のご意見を踏まえて、調整するようなものではありませんので、その点、予めお含みおきください。」と記載されていた。

6 第6回調査と和解成立

令和5年2月13日、第6回調査が実施され、審査委員及び参与委員が組合及び会社に和解勧告書を提示したところ、両当事者はこれを受諾した。その後、労組法第27条の14第2項による和解の認定を申し立て、審査委員が和解の認定を行い、中労委における審査手続は終了した。

審査委員は、事件の終了に当たって、今後の労使関係の健全化等に向けて、審査委員説示を行った。

7 和解成立後団体交渉に至るまでの経緯

(1) 労使事務折衝

令和5年2月16日、組合と会社との間で事務折衝が行われ、組合から会社に対し、中労委にて和解が成立したこと、まだ組合に加入していない従業員は組合に加入しなければならないことを労使が連名で従業員に周知するよう申し入れた。

令和5年3月16日、会社は組合からの申入れに対し、従業員へのメールの案文（会社案）を作成し、組合側に提案した。メール本文中には、中労委にて和解が成立したことと、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべき

かという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。」との記載がされていた。

令和5年3月20日、組合は会社からの提案に対し、従業員へのメールの案文（組合案）を作成し、会社側に提案した。組合は、この中で、「労働協約は有効であり、ユニオンショップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するよう提案した。

令和5年3月22日、会社は組合からの提案に対し、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があると伝え、事務折衝で協議する際に労使双方が審査委員説示を持参し、内容を再確認することを提案した。

(2) 抗議文の交付

令和5年3月23日、組合は会社に対して、抗議文を交付した。組合は、この中で、中労委での和解から1か月以上経過したが、和解が成立して本件協約が有効であることを未だ従業員に周知できておらず、会社側が本件協約を履行する姿勢を見せていないことは、不誠実な対応であると非難し、抗議した。

令和5年4月13日、会社は抗議文に対して書面で回答した。会社は、この中で、従業員に周知できていない理由について、周知する内容を会社と組合で相談しているところであり、まだ合意に至っていないためであると説明し、団体交渉でも合意できない場合は、ひとまず会社と組合の連名での周知ではなく、それぞれがメールにより周知するという代案を提案した。

8 第1回団体交渉の状況

令和5年3月27日、組合は本件協約についての団体交渉を申し入れ、同年4月17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。

組合から会社に対し、本件和解により本件協約が、本件ユシ協定について定めた本件協約第6条も含めて有効であるという認識を会社側が有しているのかについて質問した。

これに対し、会社は、会社の見解として、本件ユシ協定の文言を含めて本件協

約が現在も効力を有しているということ、本件ユシ協定は組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが過半数を代表していない時点では失効するという、本件和解は、審査委員説示で述べられているとおり、本件ユシ協定の有効性については組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していくという前提の下で締結されたものであるということ、そして現時点の考えとしては、組合は過半数割れの状態にあると考えているため、本件ユシ協定が有効とは言えないと考えているということなどを回答し、過半数要件について労使双方が考え方を出し合い、本件ユシ協定の有効性について協議していくことを提案した。

また本件和解成立後に組合側が申し入れていた従業員への周知については、会社は本件ユシ協定が有効であることを前提とする説明を従業員にすることはできないと回答した。

9 第2回団体交渉の状況

令和5年5月10日に第2回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行について協議された。

従業員への周知について、上記7(1)にて令和5年3月16日に会社が提案した従業員へのメールの案文(会社案)を労使双方が改めて確認し、従業員に周知することが合意された。

引き続き本件ユシ協定の有効性が議題に挙げたが、会社側の見解は第1回団体交渉と同様であった。

最終的には、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについて会社の見解を同年5月末までに組合に書面で提出することになった。

10 組合から全従業員へ和解成立の報告

令和5年5月11日、第2回団体交渉で妥結したとおり、全従業員に対して、労使連名で、中労委で和解に至ったことを記載したメールが送信された。メール本文中には、中労委にて和解が成立したことと、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があっ

た場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」との記載がされていた。

11 組合未加入従業員への説明

(1) 組合側のオルグ

令和5年5月15日の終業後、組合は、組合員資格を有するものの組合未加入であった従業員11名に対して、組合への加入を促すオルグ活動を行った。

B2工場とB3工場のそれぞれの就業場所で行い、会社との紛争は和解により解決し、本件協約が有効であることを労使双方で確認したこと、従業員は本件ユシ協定に基づき組合への加入が必要となること、組合に加入しなければ従業員の身分を失う可能性があること、組合加入のメリットが労働条件の改善・向上につながることを説明した。

B2工場では7名の従業員が参加し、同年5月19日までに組合加入の可否を回答することになった。

一方、B3工場では4名の従業員が参加し、その場で組合に加入した。

(2) 会社側の説明

令和5年5月16日、B2工場でのオルグ活動に参加した従業員から、会社に対して組合への加入について質問があったため、同年5月18日に説明の機会を設けたところ、7名中5名が参加した。

この場にて、会社は、本件和解により本件協約が効力を有していると認めたこと、本件ユシ協定の有効性については組合と協議していることを説明した。

結局、回答を保留していたB2工場の組合未加入従業員7名のうち、組合に加入したのは1名のみで、残り6名は未加入のままだった。

12 過半数の計算について

(1) 令和5年5月29日付け「過半数の計算について」

会社は、組合に対し、令和5年5月29日付け「過半数の計算について」を

交付し、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについての会社の考えを伝えるとともに、組合の考えも提示するよう求め、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいという旨の意向を示した。

会社側の計算では、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数182名、分子を組合員数69名として計算したところ、割合は37.9%となり、過半数を満たしていないという結果になった。

(2) 令和5年8月24日付け「過半数の計算について」

組合は、会社に対し、令和5年8月24日付け「過半数の計算について」を交付し、過半数の計算において本件協約で定められている組合員の範囲が分母となるという組合の考えを伝えるとともに、本件和解が成立し、労使で本件協約、ひいては本件ユシ協定が有効であることを確認したにも関わらず、会社側が未だに本件協約を履行する姿勢を見せないのは不誠実な対応であるという旨の見解を示した。

組合側の計算では、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる使用者の利益代表者、パートやアルバイト等を除外した従業員数83名、分子を組合員数69名として計算したところ、割合は83.1%となり、過半数を超えているという結果になった。

13 第3回団体交渉の状況

令和5年8月29日に第3回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行と過半数の計算について協議された。

組合側と会社側がそれぞれの見解を主張し、議論は平行線のままであった。

上記12(2)の令和5年8月24日付け「過半数の計算について」に関して、会社は組合に対し、内容について検討し、同年9月を目途に回答する旨を伝えた。

また、この場において、組合側から本件を第三者機関にあげる意向があるという旨の発言があった。

14 本件申立て及び本件申立て以降の経過

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記 13 の第 3 回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていない。

本件申立て後、会社は、組合に対し、令和 5 年 9 月 27 日付け「過半数の計算について(2)」を交付し、本件ユシ協定に係る過半数要件の計算において、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数とするという会社の見解の根拠を改めて示し、組合に対して、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる者を除外した従業員数とするという組合の見解の根拠となる法的な文献等の提示を求め、その見解が法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していくことも可能であろうという旨の意向を示した。

また、本件和解は、本件ユシ協定は組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが過半数を代表していない時点は失効するものであり、組合が労働者の過半数を代表しているか否かについて労使それぞれの見解が異なることから、この点について和解成立後に労使双方で真摯な協議を行っていくことを想定して成立したものであり、このことは、和解成立後の審査委員説示において明確に述べられているという旨の見解を示した。

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) (本件和解について、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと及び組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことが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

(ア) 会社側の行為が本件和解の合意違反に当たるか否か

a 本件和解における本件ユシ協定の有効性の確認について

本件和解は、その和解条項第 1 項において、組合と会社は本件協約が現在もその効力を有することを相互に確認すると定めている。

そして、本件協約が有効であることを確認するという趣旨には、当然、本件ユシ協定が有効であることを確認する趣旨が含まれていた。

本件和解に係る和解条項第1項の通常の文言解釈からすれば、本件和解によって、本件ユシ協定も含めた本件協約全体が有効であることが確認されたと解するのが自然であり、組合も当然そのように認識していた。

会社が主張するように、本件ユシ協定の有効性については見解が相違しており、本件和解によってはその有効性が確認されていないと解することは、通常の文言解釈からは大きく乖離^{かいり}している。そのほかの和解条項を見ても、そのような会社側の解釈を裏付ける条項は存在しない。

b 本件和解における「明示的な前提」について

会社は、本件和解が、①本件ユシ協定は、組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが、過半数を代表していない時点では失効する、②本件ユシ協定の有効性、すなわち過半数要件を満たすか否かについては、組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していく、という明示的な前提の下で締結されたと主張する。

しかし、通常の文言解釈からすれば、本件和解によって、本件ユシ協定も含めた本件協約全体が有効であることが確認されたと解するのが自然であること、会社の主張が通常の文言解釈からは大きく乖離^{かいり}していること、そのほかの和解条項を見ても会社の解釈を裏付ける条項は存在しないことは明らかである。

これに加えて、中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続において、本件ユシ協定の過半数要件について当事者双方の見解が対立していることは明白であった。

しかし、本件和解に係る和解条項では、その点について何ら言及せず、本件協約の有効性が確認されている。

当事者双方の主張が対立しているにも関わらず、このような内容の和解を締結するということは、むしろ、本件和解には、会社が本件ユシ協定の過半数要件についての主張を本件和解成立後に再度持ち出すことはしないことが含意されていると理解するのが自然である。

また、中労委での和解協議において、会社が主張する明示的な前提なるものについて、組合は中労委から説明を受けたことはなかった。

会社が根拠として掲げている審査委員説示にしても、本件和解成立の約2週間前に提示され、その中に和解条項にはなかった本件ユシ協定の過半数要件について言及があることを、このとき初めて知らされた。

その際、E1委員からは、審査委員説示で本件ユシ協定の過半数要件が盛り込まれることになった経緯や会社側の意図等の説明はなく、また内容の見直しについて要望したが、審査委員説示は和解条項と異なり、両当事者の意見を踏まえて調整するようなものではないという説明を受け、内容が見直されることはなかった。

審査委員説示の内容は、両当事者の間で何らかの合意が形成されたことを示すものではなく、会社が主張するような和解に当たっての「明示的な前提」となるようなものでもないことは明らかであった。

組合にとって審査委員説示は、あくまで審査委員の意見、考え方を伝えるものであり、法的な拘束力はないという認識であった。

よって、和解条項の解釈及び和解協議の経過のいずれの点から見ても、会社が主張する「明示的な前提」なるものが存在しなかったことは明らかである。

c 審査委員説示における本件ユシ協定の有効性の確認について

審査委員説示では、「本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。」「本和解は、ユニオンショップ協定の効力が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」と述べている。

この部分の文言解釈をすれば、将来的に、組合が労働者の過半数を代表しなくなったときは本件ユシ協定が失効するということは述べているものの、和解成立時点では、組合は労働者の過半数を代表しており、本件ユシ協定が有効であるということを前提にしていると解するのが相当である。

したがって、審査委員説示は、和解成立直後から、会社が本件ユシ協定の有効性を認めないことを許容するものでない。

d 組合未加入の従業員に対する説明について

組合は、組合未加入の従業員に対して、組合への加入を促すオルグ活動を行い、本件ユシ協定に基づき組合への加入が必要となることを説明した。

ところが、一部の従業員から組合に加入しない旨の回答を受け、その理由を確認したところ、会社の説明では本件ユシ協定の有効性について組合と会社との間で協議中で、従業員の組合加入は任意であるとのことであり、協議が終わるまで組合に加入しないとのことであった。

このように、組合への加入を拒否する従業員が出ているのは、会社側の不誠実な説明によるものであり、組合のオルグ活動を妨害するものである。

e 組合弱体化の意図について

会社は、労組法第7条第1号ただし書を根拠として本件ユシ協定の効力を否定する見解を示しているが、このような主張は中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続からであり、これは組合弱体化の意図に基づいてされたものにほかならない。

会社は、前回の岐労委令和2年（不）第1号事件の発端となった、平成29年12月22日付けの本件協約の見直しに係る申出書の交付以降、一貫して本件ユシ協定の効力を否定し続けている。

当時、本件協約の見直しに至った経緯について、D社グループ内のほかの企業ではユニオン・ショップ協定を導入しておらず、それをもって本件ユシ協定を「異質な存在」と評価し、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、そのために本件ユシ協定を廃止し、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が必要である旨の説明が書面によりなされた。

この書面は、初審命令、本件和解を経た現在でも、会社内で見直す議論がされていないとのことである。

また、本件の調査手続において、組合から本件ユシ協定の有効性の根拠となる法的な文献を複数提示したが、これらが法的な審査に耐えられる考え方か否か検討することもなく、組合和解案に対して対案を出すこ

ともなく拒否した。

以上述べたとおり、会社側の行動・態度は本件ユシ協定の効力を否定し、組合弱体化を図る強固な意図・目的の表れにほかならない。

f まとめ

会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではなく、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと、そして組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことは、本件和解で合意された内容に明確に違反しており、かつ、組合弱体化の意図のもとされたものである。そして、本件ユシ協定の効力を一方的に否定することはもとより、労使間で合意された内容を一方的に反故にすることは、組合の存在を無視・否定することにほかならず、支配介入の不当労働行為に該当する。

(イ) 労組法第7条第1号ただし書によって本件ユシ協定の効力が否定されるか否か

a 労組法第7条第1号ただし書の解釈について

労組法第7条第1号ただし書は、会社側が主張するようなユニオン・ショップ協定の有効性を定めたものとは解されない。

組合は、この根拠となる法的な文献を提示しており、それらによると特定の工場事業場に雇用される労働組合の過半数を代表する労働組合が使用者との間にユニオン・ショップ協定を締結したとしても、同工場事業場内のほかの少数労働組合との関係で直ちに不当労働行為となるわけではないと解釈される。

b 労組法第7条第1号ただし書における「労働者の過半数」の意味について

労組法第7条第1号ただし書が、ユニオン・ショップ協定の有効性を定めたものであるとの解釈を取る学説もあり、仮にその解釈を取るとしても、その場合「労働者の過半数」は、本件協約で定められた組合加入資格がある労働者の過半数と解すべきである。

組合は、この根拠となる法的な文献を提示しており、それらによるとユニオン・ショップ協定の締結が認められる労働組合は、組織対象とす

る同種労働者の過半数を組織する組合に限られ、組織範囲を限定する場合には対象労働者の過半数と解釈される。

c まとめ

本件ユシ協定は現在においても有効であり、組合はその根拠となる法的な文献を提示した。

それにも関わらず、会社が、本件ユシ協定が有効ではないとの見解を団体交渉の場で繰り返し表明したこと、そして組合未加入の従業員に対して同様の見解に基づく説明をしたことは、組合弱体化の意図のもとされたものであるから、支配介入の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張

(ア) 会社側の行為が本件和解の合意違反に当たるか否か

a 本件和解における本件ユシ協定の有効性の確認について

中労委令和3年（不再）第42号事件の調査手続において、過半数割れによる本件ユシ協定の有効性の如何は争点の一つとなり、組合と会社はこの点に関する主張反論等を行っていた。

そして、会社は、中労委での和解協議の当初から、中労委に対し、和解に当たっては本件ユシ協定の有効性、すなわち組合が過半数要件を満たしているか否かについて明らかにする必要があること、また現時点では組合が過半数割れしているため本件ユシ協定は失効していると考えていること、さらに和解に際しては、会社が本件ユシ協定も含め本件協約の有効性を認めたと組合が誤解しないようにしてもらい必要があるという旨の意見を明確に述べた。

これに対し中労委から、審査委員説示において説明を行い、組合に誤解を与えることがないよう対処するという旨の回答があり、実際に審査委員説示には、「組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」「労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのようであるところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いし

ます。」という中労委の考えが盛り込まれていた。

また、審査委員説示の案は和解成立の2週間以上前に労使双方に示されており、会社はその内容に納得し、また組合側も納得して和解に臨んだと認識していた。

このように、少なくとも会社と中労委が、①本件ユシ協定は、組合が労働者の過半数を代表している時点では有効であるが、過半数を代表していない時点では失効する、②本件ユシ協定の有効性、すなわち過半数要件を満たすか否かについては、組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していく、という明示的な前提の下で、本件和解に至ったことは明らかである。

b 本件和解における「明示的な前提」について

組合は、審査委員説示の内容は本件和解の前提となっていなかったと主張しているが、組合が審査委員説示の案を確認した際、和解成立後に会社が過半数割れを理由に本件ユシ協定が無効であるという主張をして紛争が再燃する可能性があるとの懸念を抱いており、審査委員説示の内容を修正するよう求め、最終的には、当該懸念を抱いた上で「結局は過半数要件の考え方は解釈の問題であって、直ちにこれで法的効果が生じる話でもないので、やむを得ない」と判断し、本件和解を締結することを決めている。

したがって、組合もまた、本件和解は本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性については本件和解後に協議していくものであるとの認識の下で、本件和解に至ったことは明らかである。

c 審査委員説示における本件ユシ協定の有効性の確認について

審査委員説示では、本件ユシ協定の有効性について労使の間で見解が対立しているため、本件和解後に真摯な協議をしてもらいたいという旨が述べられている。

d 組合未加入の従業員に対する説明について

会社は、まず、令和5年5月11日に全従業員に対して送信した本件和解成立の報告に関するメールの内容、当該メールに添付した本件協約

及び和解勧告書の内容、そして審査委員説示の内容を説明した。

次に、本件ユシ協定の有効性について、組合側は本件和解成立により本件協約が効力を有することを確認したのだから、本件ユシ協定も有効であると主張していること、一方、会社としては本件ユシ協定が有効となるための条件である過半数要件について、会社の計算では組合員数が従業員の過半数を下回っていると思われることから、本件ユシ協定は無効ではないかと考えていることを説明した。

また、過半数の計算方法については色々な見解があり、本件和解の際に示された審査委員説示においても、この点については労使にて協議するよう促されたことから、現在、組合と協議をしているため、会社としては本件ユシ協定が有効とも無効とも言えない状況であることを説明した。

その上で、組合への加入については、会社から言及することはできないこと、組合からの説明を受けて、加入する、しないについては従業員自らが決めてほしいこと、加入したからといって不利益な扱いを受けることはないことを説明した。

e 組合弱体化の意図について

組合、会社及び中労委は、本件和解は本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性については本件和解後に協議していくものであるとの認識の下で、和解に至った。

したがって、会社が、本件和解は本件ユシ協定が有効であることを認めたものではないという見解を団体交渉において繰り返し表明したことは、本件和解の経緯及び内容について事実に基づき説明を行ったものである。

また、会社は、本件ユシ協定の有効性について本件和解後に協議することになっていたことから、組合からの申入れにより開催された団体交渉において、組合からの質問・要求に応じる形で、本件ユシ協定が有効であるとは認められないという見解を表明した。

会社の見解の内容は、法的な文献に基づく合理的なものであり、その

根拠を組合に提示し、その態様は、協議を前進させるためのたたき台であって、会社としてこの内容に固執するつもりはなく、組合からも考えを提示してもらい、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいと伝えるなど、ごく平穏なものである。

以上述べたとおり、会社の見解は合理的で態様も平穏であることから、組合の弱体化を企図して行われたものではない。

f まとめ

会社の行為は、審査委員説示に従って行動したものであり、会社の言動が支配介入に該当するとの判断に至るのであれば、それは審査委員説示に従ってはならないということと同義であるから、そのような結論はあり得ない。

また、会社が組合未加入の従業員に対して会社の見解を説明したことについて、会社として、従業員からの組合加入義務に関する質問に回答しないという判断は採り得ないものであり、その説明も、本件ユシ協定が有効ではないという会社側の見解を断定的に説明したのではなく、その時点における組合と会社の見解及び交渉状況を事実に基づきできるだけ正確に説明したものであり、支配介入の不当労働行為には該当しない。

(イ) 労組法第7条第1号ただし書によって本件ユシ協定の効力が否定されるか否か

a 労組法第7条第1号ただし書の解釈について

労組法第7条第1号ただし書は、ユニオン・ショップ協定の要件として、「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」としており、この規定に基づき、過半数組合ではない労働組合が締結したユニオン・ショップ協定は無効であり、ユニオン・ショップ協定を締結した過半数組合が過半数割れとなった場合には同協定は失効すると解釈される。

これは、通説であり、労働法コンメンタールに掲載された厚生労働省の見解であり、審査委員説示にて示された中労委の見解である。

b 労組法第7条第1号ただし書における「労働者の過半数」の意味について

労組法第7条第1号ただし書は、過半数の分母について「特定の工場事業場に雇用される労働者」という以上の限定を何ら設けていない。

また、「雇用される労働者の過半数」の意義について、厚生労働省の見解では、労組法第2条ただし書1号に該当する労働者、すなわち使用者の利益代表者を除外した労働者の過半数を意味するとしている。

c まとめ

本件では、本件ユシ協定の有効性それ自体は争点ではない。

本件ユシ協定の有効性については、審査委員説示にて、本件和解後の労使双方の協議に委ねられており、会社が合理的な根拠に基づき本件ユシ協定が無効であるという旨の見解を表明したこと自体は、本件ユシ協定が有効か無効かの最終的な結論にかかわらず、組合の弱体化を企図して行われたものではなく、支配介入の不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過

本件の事実経過については、第2の1ないし14に述べたとおりである。

イ 本件和解の解釈

(ア) 本件和解条項

本件和解第1項は、本件協約について特段の留保をすることなく「現在もその効力を有することを相互に確認する。」とした上で第2項において「本件協約を別紙のとおり、改訂することを合意する。」とし、その別紙においては、第40条と第41条の改訂内容が記載され、さらに別紙「覚書」において、第41条第2項に基づく改訂の申出日から3年を経過するまでの間は、第41条第3項の規定により延長された協約について第41条第4項に基づく真摯な協議が尽くされ、行き詰まりの状況になるまで、事前の予告による解約権を単独で行使することを差し控えるとされている。

組合の主張は、本件協約が有効であることを確認するということは、当然、これに含まれる本件ユシ協定も有効であるとの理解に基づいていると

認められる。

しかしながら、本件和解を解釈するに当たっては、その条項の文理解釈だけでなく、本件和解の背景になっていた諸事情を考慮することが相当である。

(イ) 本件和解に至る審理経過

上記のとおり、初審命令及び中労委再審査においては、会社が本件協約の改訂を申し入れて有効期間を満了させた行為及びその後、本件協約が失効しているとの態度をとり続けたことが支配介入あるいは不誠実団交に当たるか否かが主たる争点となっており、本件協約が失効したことにより、当然に本件ユシ協定も失効したとの会社の主張の相当性については審査の対象となっていたが、本件ユシ協定がいわゆる過半数要件を充足しているか否かについては初審命令段階から本件和解成立に至るまで、直接の争点になっていたとは認められない。

したがって初審命令において当委員会は、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているか否かについて認定判断をしていないし、中労委の再審査においても審査委員らにおいて、この点についての心証開示はしていないと認められる。

すなわち、初審命令段階から本件和解成立に至るまでの間、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているか否かについては、当委員会及び中労委の判断がなされておらず、未確定のままであったと認めるのが相当である。

確かに後述する審査委員説示中には、「組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。」との文言があるが、これは本件協約が成立した時点で本件ユシ協定も有効に成立していたと認められるから本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることが訴訟等によって確定するか、あるいは労使協議において相互に確認されるまでの間は過半数要件を満たしているものとして取り扱うとの趣旨であると理解できる。

中労委再審査の経緯に照らしても審査委員らが本件ユシ協定について過半数要件を充足しているか否かについて事実認定をした上で法的判断を示したとの事実を認めることができず、本件和解については、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているとの審査委員らの心証形成を背景にし、

これを労使双方が了解した上で成立したものと認めることができない。

すなわち、過半数要件の欠缺^{けんけつ}が明らかにされない限り、あるいは労使間においてこれを認める合意がなされない限り、中労委としては組合が労働者の過半数を代表していることを前提とせざるを得なかったのであって、単に本件協約が有効であれば、特段の事情（例えば、過半数要件の欠缺^{けんけつ}が訴訟等により確定したり労使協議により確認されるなど）のない限り、本件ユシ協定が過半数要件を満たしているものと解さざるを得ないとの当然の事理を示した以上の意味はないというべきである。

結局、本件和解は、本件協約が失効していることを理由として本件ユシ協定も当然に失効したとの主張を禁じたものであって、本件協約とは別個に本件ユシ協定の独自の要件である過半数要件を欠いているとの見解を会社側が表明することまで禁止したものとはいえないと考える。

ただし、上記のとおり、本件ユシ協定については、組合が過半数要件を欠いていることが訴訟等において確定するか、あるいは労使協議において相互に確認されるまでの間、過半数要件を充足していることを前提として取り扱わざるを得ないから会社が労使間の十分な協議を経ることなく、見解の表明の域を超えて一方的に本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることを宣言して従業員等に周知し、それを前提とする取扱いをすることになれば、本件和解の趣旨には反することになると考えられる。

(ウ) 審査委員説示の趣旨

a 審査委員説示の効力等

審査委員説示は、主として今後の労使紛争を未然に防止する観点から審査委員が労使双方に対して必要事項の遵守を要請するものであり、それ自体は当事者を拘束する法的効力は有しないものと解される。

しかしながら本件和解における審査委員説示は、本件ユシ協定の有効性についてあえて論及しており、和解を勧告するに当たって審査委員らが本件ユシ協定の有効性についてどのように認識していたか、また、この問題をどのように解決すべきであると考えていたかが示されている。

また、審査委員説示は和解成立前にあらかじめその文案が労使双方に提示されており、当事者にはこれを検討する機会が与えられていたと考

えられるから、審査委員説示が本件和解成立直後に読み上げられ交付されたものであるとしても、当事者にとって予想外の不意打ちになったとは認められない。労使双方は、審査委員らが本件ユシ協定についてどのような考えの下で和解を勧告したのか、その趣旨を理解した上で本件和解を成立させたと認めるのが相当である。

b 審査委員説示と本件和解の解釈

本件においては、労使双方の間で本件ユシ協定の有効性をめぐって本件和解の解釈に争いがあると認められるところ、当委員会としては、上記 a に述べたような事情に照らし、審査委員説示は本件和解を解釈するに当たって一つの基準になり得ると考える。

しかるに審査委員説示には、「本和解は、本件協約に含まれるユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提とするものです。」「また、本和解は、ユニオンショップ協定が有効である、すなわち、組合が労働者の過半数を代表することも前提としています。」と記述されている。

その一方で、審査委員説示は、「このため、組合が労働者の過半数を代表しない時点で、本協約のうち、ユニオンショップ協定に係る部分の効力は失効することとなります。」とし、「なお、組合が労働者の過半数を代表するかしないかという点については、労働協約書第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者等との取扱いとも関連いたします。したがって、過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠です。この点、労使双方で、組合員の範囲等についてご意見をお持ちのようであるところ、今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくよう、お願いします。」としている。

このように審査委員説示は、「ユニオンショップ協定の効力が有効であることを前提」としながらも他方で「過半数要件の充足の有無は、(略) 労使双方での協議が不可欠です。」としており、一見、相互に矛盾しているようにもみえるが、その前段部分は上記(イ)に述べたとおり、本件

和解成立の時点で過半数要件を欠いていることが訴訟等で確定していたわけでもなく、労使間での意見の一致があったわけでもなく、未だ協議課題が存在していたため、本件和解成立時において本件ユシ協定が過半数要件を充足していることを前提とせざるを得ないことを述べたものである。そして後段部分は、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているか否かについて労使間の意見が対立していることを前提とした上で、今後、この点について労使間の協議により解決すべきことを示唆したものと認められる。

すなわち、審査委員説示から導かれる本件和解の趣旨に照らせば、本件協約が失効したことを理由として本件ユシ協定も当然に失効したと主張することは許されないが、ユニオン・ショップ協定の独自の有効要件である過半数要件について、会社側がこの要件を満たしていないことを理由に本件ユシ協定が有効ではない旨の見解を表明することまで禁止しているとは認められない。

ただし、審査委員説示では、過半数要件充足について労使間の協議が「不可欠」であるとしているから、会社が労使間の十分な協議を経ることなく、単なる見解の表明の域を超えて一方的に組合が過半数要件を欠いていることを宣言して従業員等に周知し、現実にこれを前提とする取扱いをすることになれば、審査委員説示の要請に反することになると思われる、さらに本件和解の趣旨にも反することになると思われる。

また、当委員会は、審査委員説示は、その内容において合理的なものであると考えており、本件ユシ協定の有効性に関する労使間の協議において双方が配慮すべき事項を指摘した点については、支配介入が認められるか否かの判断の際に考慮することが許されるものと解する。

c 本件ユシ協定に関する労使間協議のあり方についての要請

上記のとおり、審査委員説示は、本件ユシ協定が過半数要件を充足しているか否かについて「労使双方での協議が不可欠です。」としており、この点について十分な協議を重ねて問題解決を模索することを要請しているものと解するのが相当である。

また、審査委員説示は、「過半数要件の充足の有無は、単にある時点

の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく」としており、会社側が単純に組合員数を全従業員数で除した割合のみに拘泥して本件ユシ協定が無効であるとの考え方に固執することのないように注意喚起しているものと解することができる。

さらに審査委員説示が、「改めて改訂の申出があった場合」に限らず「現状」の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても労使間で協議するように要請している趣旨に照らすと、本件和解成立後、一定期間を措くことなく、すぐに本件ユシ協定の有効性について労使間で協議することを否定していないことも明らかである。

ウ 本件における支配介入の判断基準等

(ア) 本件和解の趣旨と支配介入

上記イのとおり、本件和解及び審査委員説示の趣旨に照らせば、会社が本件協約が失効したことを理由として本件ユシ協定も失効したと主張することはもとより許されないが、会社がユニオン・ショップ協定の独自の有効要件である過半数要件を欠いていることを理由として本件ユシ協定が効力を有しない旨の見解を表明することまで禁止されていたとは認められない。

また、会社が、組合との十分な協議を経ることなく、一方的に組合が過半数要件を欠き本件ユシ協定が無効であることを宣言して従業員等にこれを周知し、実際にそのような取扱いをするなど、単なる見解の表明の域を超える行動に及んだ場合は本件和解及び審査委員説示の趣旨に反することになると思われる。

また、会社が、単に組合員数を従業員数で除した割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて有効ではないとの考え方に固執し、実質的に組合との真摯な協議を拒否しているものと評価される場合も、本件和解及び審査委員説示の趣旨に反することになると思われる。

そして、会社の言動が本件和解あるいは審査委員説示の趣旨に反していると認められる場合は、支配介入に該当する可能性が認められることになると解する。

(イ) 支配介入の判断基準

a 見解表明と支配介入

上記(ア)に述べたとおり、本件和解は、会社が本件協約の有効性とは別個に本件ユシ協定に限って、いわゆる過半数要件を欠いているとの理由によって本件ユシ協定が有効ではないとの見解を表明することまで禁じたものとは認められないから、会社がそのような見解を表明したとしても直ちに本件和解に反したことにはならないというべきである。そして会社の言動は、後述するとおり、見解表明の域を超えるものではないと認められる。

ただし、会社の単なる見解表明であっても支配介入に該当する場合はあり得る。

本件においては、審査委員説示が指摘するとおり、本件協約第7条で定める組合員の範囲や第6条第2項で定める組合からの脱退者の取扱い等について労使間での協議課題が存在しているし、組合の過半数要件については異なる学説も存在しているから「単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠」であると考えられる。

したがって、会社が単に組合員数と従業員数の数的割合のみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないという考え方に固執し、組合との間で真摯な協議を重ねる姿勢を見せないような場合は、本件和解の趣旨に反することになるし、単なる意見表明であっても支配介入に該当する可能性を生じることになる。

本件においては、会社の言動が和解の趣旨に反するか否かとともに、後述するとおり、さらに①表明された見解の内容、②それがなされた時期及び状況、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考慮して、会社のそうした意見表明が支配介入に当たるか否かが判断されることになる。

b 審査委員説示と支配介入

前述したとおり、審査委員説示は、直ちに当事者を法的に拘束するものではなく、あくまでも将来の紛争予防のために遵守すべき事項を労使

双方に要請するものである。

したがって、審査委員説示がそのまま支配介入の判断基準となるとはいえないが、審査委員説示は、本件ユシ協定に関する労使間協議において配慮すべき点を指摘しているところ、この点についての審査委員説示の内容は合理的であると認められるから、支配介入に該当するか否かの判断に当たって審査委員説示の趣旨を斟酌^{しんしゃく}することは許されるものと解する。

すなわち、審査委員説示は、「過半数要件の充足の有無は、単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使双方での協議が不可欠」であるとし、かつ、その時期について「今後、改めて改訂の申出があった場合は勿論のこと、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議」をするように求めている。

よって、会社側による本件ユシ協定の有効性に関する見解の表明が、①本件ユシ協定の有効性について労使間において真摯に協議することを前提とするものであったか否か、②単に組合員数を従業員数で除した数的割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が効力を有しないとの立場に固執していなかったか否か、③会社側の見解を表明した時期が不適切であったか否かを支配介入に該当するか否かを判断するに当たって斟酌^{しんしゃく}することは許されることになる。

(ウ) 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あえて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。

(エ) 本件における支配介入の判断基準

以上のとおり、本件において、本件ユシ協定の有効性に関する会社の言動（労使事務折衝や団体交渉の場での見解表明及び組合未加入従業員への説明）が、支配介入に当たるか否かを判断するに当たっては、①会社側の

見解表明の内容が労使間の協議を前提とするものであったか否か、②また、自己の見解の根拠を資料等をもって組合に説明して組合の理解を得るべく努めたか否か、③単に組合員数と従業員数の数的割合のみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないとの考え方に固執したものでなかったか否か、④それがなされた時期及び状況、⑤組合の運営や活動に与えた影響、⑥推認される使用者側の意図等を総合的に考慮して支配介入に当たるか否か判断されることになる。

エ 本件ユシ協定に関する会社の言動

(ア) 本件協約の有効性に関する言動

前述したとおり、会社が本件協約が失効しているとし、その結果として当然に本件ユシ協定も失効していると主張する場合は、直ちに本件和解に反することになるが、一方、本件協約の有効性を認めた上で本件ユシ協定に限定して過半数要件を欠いていることを理由として有効ではない旨の見解を表明したとしても直ちに本件和解に違反したことにならないというべきである。

しかるに会社は、本件和解成立後、本件ユシ協定がいわゆる過半数要件を欠いていて有効ではない旨の見解を表明してはいたが、本件協約それ自体が失効しているから当然に本件ユシ協定も失効しているとの主張をしていたとは認められない。

(イ) 本件ユシ協定の有効性に関する言動

a 本件和解後の労使事務折衝等における会社の言動

第2の7(1)に述べたとおり、本件和解後の労使事務折衝において、従業員に対するメール案に関するやり取りの中で当初、組合から会社に対して、「労働協約は有効であり、ユニオンショップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するように提案がなされ、これに対して、令和5年3月22日、会社から組合に対して、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があるとし、事務折衝の際に労使双方が審査委員説示を持参して内容を再確認することを提案したものと認められる。

前述したとおり、本件和解は、本件協約が有効であることの確認を求めたものではあるが、本件ユシ協定がその独自の要件を欠くために失効しているとの見解を表明することまで禁じているものとは認められず、審査委員説示によれば、むしろこの点について労使協議を重ねることを要請していると認められるから、会社のこのような態度が本件和解の趣旨に反するものであったとは認められない。

b 組合の抗議文に対する回答等における会社の言動

上記 a の令和 5 年 3 月 22 日の会社の提案に対し、同年 3 月 23 日、組合は、会社に対して抗議文を交付したが、その中で中労委での和解から 1 か月以上経過したが、和解が成立して本件協約が有効であることを未だ従業員に周知できておらず、会社側が本件協約を履行する姿勢を見せていないことは、不誠実な対応であると非難し、抗議した。

これに対し、令和 5 年 4 月 13 日、会社は書面にて回答したが、その中で従業員に周知できていない理由について、周知する内容を会社と組合で相談しているところであり、まだ合意に至っていないためであると説明し、団体交渉でも合意できない場合は、ひとまず会社と組合の連名での周知ではなく、それぞれがメールにより周知するという代案を提案した。

審査委員説示が指摘するとおり、本件ユシ協定のいわゆる過半数要件についてはさらに労使間で協議することが想定されており、会社が従業員に周知できない理由として、本件ユシ協定の有効性に関する労使間の協議が整わない間は本件ユシ協定も含めて本件協約が有効であることを従業員に周知することができないとしたことは理由がないとはいえない。また、労使間で協議を重ねている間は、労使連名ではなくそれぞれがメールにより個別に周知するとの代案も、直ちに不合理であるとまではない。

すなわち、会社は、この時点で、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていることを理由として無効であると宣言して、直ちにその旨を従業員に告知したわけでもなく、この点について組合との間で協議を重ねることを前提とし、その結果を待って従業員に周知しようとしていたものと認

めるのが相当である。

c 第2回団体交渉における会社の言動

令和5年5月11日、第2回団体交渉の結果に基づいて、全従業員に対して労使連名で中労委において和解に至ったことを記載したメールが送信されたが、その本文中には、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」との記載がされていた。

このメールは、第2回団体交渉において労使双方が了解したものと認められるところ、まさに審査委員説示のとおり、今後、本件ユシ協定の過半数要件の検討をめぐって労使間で真摯な協議を重ねることを明らかにしたものであり、このメール自体については、支配介入を問題にする余地がない。

d B2工場従業員に対する会社の説明

令和5年5月16日、B2工場における組合のオルグ活動に参加した従業員から会社に対して組合加入について質問があったため、同年5月18日に説明の機会が設けられ、これに7名の従業員中5名が参加したとされている。

その際にどのような説明がなされたかについて、B4証人は、会社側の主張として「1つ目に、ユシ協定は過半数割れをした場合には効力を持たないもので、当社の計算では現在過半数を下回っていると思われるということ、2つ目に、ただ、その過半数の計算方法についてはいろいろな見解があり、和解の際に示された説示においても、その点について労使で協議するよう促されているので現在協議しているということ、3つ目に、仮にユシ協定が有効ということであれば、当社からも組合に加入しなければいけないと説明をしますが、協議中で現在結論が出ていな

い現段階においては、ユシ協定について有効とも無効とも言えない状況であるという説明をしました。」と証言している。

この説明を聞いた従業員から組合へのメールにおいても「会社側からの説明では、労働協約書は会社として認め和解をしたが大元であるユニオンショップ協定については、協議中であるという話を聞きました。」とされている。

すなわち、会社は、本件協約についてその有効性を認めた上で、本件ユシ協定の有効性については、労使間で協議中であるため有効であるとも無効であるともいえないから自らの判断で組合加入の有無を決めるように述べたものと認めるのが相当であり、かかる認定を覆すに足りる証拠はない。

仮にこの従業員らへの説明の場において、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて無効であるから組合に加入する必要がない旨説明したとするならば、労使間の協議が不可欠であるとした審査委員説示の趣旨に反し、ひいては本件和解の趣旨にも反することになると解されるが、B4部長の説明では、労使間で現在協議中であるため本件ユシ協定が有効であるとも無効であるともいえないとしているのであるから、このときのB4部長の発言が本件和解の趣旨に反するものであったということはない。

e 令和5年5月29日付け「過半数の計算について」における会社の言動

令和5年5月29日、会社は、組合に対し、令和5年5月29日付け「過半数の計算について」を交付し、組合が労働者の過半数を代表しているのかということについての会社の考えを伝えるとともに、組合の考えも提示するよう求め、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたいという旨の意向を示した。

会社から発出された同書面では、「貴組合が労働者の過半数を代表しているかしていないかという点について真摯に協議させていただきたいと回答しているものです。そのため、仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては貴組合の上記要請に応じられないというだけであり、それを超えて何らかの行動を

予定している、意図しているというものではありません。」とされている。

すなわち、この時点でも一方的に本件ユシ協定の無効を宣言して従業員に告知するのではなく、さらに協議を重ねて問題解決の方策を探る意思を表明していると認めるのが相当である。

f 第3回団体交渉における会社の言動

令和5年8月29日に第3回団体交渉が開催され、中労委で和解した本件協約の履行と過半数の計算について協議されたが、組合側と会社側がそれぞれの見解を主張し、議論は平行線のままであったと認められる。

この時にC組合から「だから、いつまで経ってもその過半数だけに…。」、「固執していると平行線ですよ。平行線だったら、もうそういう…。」との発言があり、組合執行委員長からも「今の言われる主張をずっと会社はされる訳でしょ。これからもずーっと。」、「歩み寄りなんてしないじゃないですか。」との発言があり、組合書記長からも「でも、今の話を聞いてると、結局そういうのを盛り込んじゃうと何をどう歩み寄っていくのか協議していくのかそこに固執するだけじゃないのかなーっていうのはちょっと思うんですけど。」との発言がなされている。そして組合執行委員長から「時間とっても意味無いんじゃないですか。」との発言がなされている。

これに対してB5主事から「でも、そういう話し合いをするのがこういう場じゃないんですか。」と発言したのに対して、組合執行委員長から「そもそも協議なんか必要ないですよ。これ」との発言がなされている。この時点で組合側から交渉が既に行き詰まっているとして見切られてしまった感を否定できない。

しかしながら本件ユシ協定の有効性に関する労使交渉については、従業員に対する明確な説明をできるだけ早くしなければならない状況であったとはいえるとしても、特に期限が切られていたわけではなく、今後の労使交渉の中で何らかの中間的な試案や緩和措置、経過措置等のいわゆる折衷案や譲歩案が提示される可能性を否定できなかったと認め

られ、さらに労使交渉を重ねる余地はあったと認めるのが相当である。

確かにこの第3回団体交渉において、会社側は、審査委員説示が注意喚起していた「単にある時点の組合員数を全従業員数で除すことで判断できるものではなく、労使方法の協議が不可欠である。」との要請に従っていないようにも見える。この時点で通説的な見解に従った過半数要件の法解釈論だけではなく、分母あるいは分子の捉え方について何らかの中間的な試案を示すとか、未加入の組合員の取扱い等について何らかの緩和的な措置を提案するとか、あるいは一定の期間にわたって組合員数・従業員数の如何にかかわらず本件ユシ協定の有効性を認める経過措置を講じるなどの問題解決に向けたより現実的な解決策を模索する姿勢が示されてしかるべきであったとも思われる。

一方、この問題について「真摯に協議」すべきは組合側にとっても同様であって、単に本件協約が有効であるから本件ユシ協定も有効であるとの一点の主張に終始して労使交渉を打ち切るのではなく、協議による解決の途をさらに模索すべきであったともいえる。

このとき組合側からは、本件ユシ協定の有効性についてこれ以上労使間で協議しても意味がないとの発言がなされ、第三者機関（おそらく当委員会）の判断に解決を委ねる意向であるとされているが、組合側が提示した令和5年8月24日付け「過半数の計算について」に対して、会社が改めてその内容について検討した上で、同年9月を目途に回答する旨を伝えて組合側の理解を得ているし、上記のとおり、これ以降の団体交渉において何らかの中間的な試案や緩和措置、経過措置等のアイデアが示される可能性がなかったとはいえないから、この時点で労使間の協議が決裂に至っていたとまでは認められない。

また、上記のとおり、本件ユシ協定の有効性に関する労使交渉が行き詰まりを見せつつあったとしても、会社側のみにその責めを帰すこともできないと考える。

当委員会としては、この時点においても、会社側が組合員数を従業員数で除した割合にのみに拘泥して本件ユシ協定が有効ではないとの立場に固執し、労使間の真摯な協議を実質的に拒否していたとまで認める

に足りないと考える。

g 本件申立て及びそれ以降における会社の言動

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

上記第3回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていないが、会社は、本件申立て後、組合に対し、約束どおり、令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」を交付し、本件ユシ協定に係る過半数要件の計算において、分母を使用者の利益代表者を除外した従業員数とするという会社の見解の根拠を改めて示した上で、組合に対して、分母を本件協約で定められている組合員の範囲外となる者を除外した従業員数とするという組合の見解の根拠となる法的な文献等の提示を改めて求め、その見解が法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していくことも可能であろうという見解を示した。

この「法的な審査に耐えられると考えられる場合には、労使双方が歩み寄った内容で合意していく」という記述を反対解釈すれば、組合側の見解が法的な審査に耐えられなければ歩み寄りとは不可能であるかのように受け取られないでもないが、この書面全体の趣旨に照らすと「法的な審査に耐えられる」か否かの評価については法律専門家の意見を徴しつつもなお労使間で協議する趣旨であると解される。

なお、この時点でもこれまでと同様に何らかの中間的な試算や緩和措置、経過措置等に関するいわゆる折衷案・譲歩案の提案がなされていないが、過半数要件の分母・分子についての中間的な試算や緩和措置、経過措置等のいわゆる折衷案・譲歩案を提示していないことは、組合側も同様であるし、前述したとおり、さらに団体交渉を重ねる中で労使いずれかから示される可能性はあったと思われる。

また、会社は、同書面において「仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては、貴組合の上記要請に応じられないというだけであって、それを超えて何らかの行動を予定している、意図しているというものではありません。」と述べており、実際に会社が上記見解の表明を超えて現実に「何らかの行動」を取

ったとは認められない。これらの記述に照らしても少なくとも会社側は、労使間の協議による解決の途を依然として模索していたと認めるのが相当である。

(ウ) 会社の言動が本件和解に違反するとはいえないこと

以上のとおり、会社は、本件和解成立後、本件協約が失効しているから当然に本件ユシ協定が失効した旨主張したことはないし、本件和解あるいは審査委員説示の趣旨に反して、労使間の十分な協議を経ることなく、一方的に過半数要件の欠缺^{けんけつ}を理由として本件ユシ協定が無効であることを宣言して従業員らに周知せしめたり、本件ユシ協定が無効であることを前提とする取扱いを実行したわけでもなく、一貫してこの問題を労使間の協議によって解決することを求めていたと認めるのが相当である。

また、確かに本件申立てに至るまでの間、会社は依然として組合員数を従業員数で除した数的割合を指摘するにとどまっており、労使交渉によってこの問題を解決し得るようないわゆる折衷案や譲歩案等を提示するに至っていないが、やや早々に組合側からこのまま労使交渉を重ねても意味がないとして見切られてしまった感もあり、そのような提示をしていなかったのは組合側も同様であるから、このことをもって直ちに会社側が数的割合にのみ拘泥して本件ユシ協定が無効であるとの立場に固執し、労使間の協議を実質的に拒否していたとまで評価することはできない。

また、会社は、この間、組合が本件ユシ協定が有効であることを前提として従業員らに対しいわゆるオルグ活動をすることを禁止していたわけでもない。

結局、本件ユシ協定に関する会社側の言動は、本件和解に違反していたとは認められないし、いわゆる見解表明の域を超えるものであったとも認められない。

オ 本件ユシ協定に関する会社側の言動が支配介入に該当するか否か

前述したとおり、単に見解表明の域にとどまる言動であっても支配介入に該当する場合はあり得るし、本件和解に違反していなくても直ちに支配介入に該当しないとまで断定することはできない。

そこでさらに本件ユシ協定に関する会社の見解表明が支配介入に当たる

か否かについて、①会社が表明した見解の具体的内容、②見解が表明された時期及び状況、③それが組合の運営や活動に与えた影響、④推認される使用者の意図を総合考慮して判断することとする。

(ア) 本件ユシ協定について会社が表明した見解の内容等

a 本件ユシ協定について会社が表明した見解の内容

本件ユシ協定に関する会社の見解表明の内容については、上記エオに述べたとおりであり、本件協約とは別個に本件ユシ協定に限ってその独自の要件である過半数要件の欠缺^{けんけつ}を理由に有効ではない旨の見解を表明するにとどまっており、この点について労使間の協議によって解決を図ろうとする姿勢を一貫して崩していないと認めるのが相当である。

また、B 2 工場の従業員に対する説明においても本件ユシ協定が有効ではないと考えている旨述べながらも労使間で協議中であるので組合に加入しなければならないとも加入しなくても良いとも言えないという、過半数要件を欠いている旨決めつけているわけではなく、いわゆる両論併記的な説明にとどまっている。

また、上記エに述べたとおり、会社は、自己の見解の根拠となる学説や文献、数的資料を示すなどして組合の理解を得ようと努力していたと認められ、会社が提示したそれらの根拠や資料については相当程度の合理性が認められるというべきである。

b 初審命令において支配介入に当たるとされた行為との比較

初審命令においては、会社の一方的な本件改訂申出によって本件協約を失効させ、これを既定事実として本件協約の見直しに関する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ち、最終的に本件ユシ協定の廃止を実現しようとしたものとされ、労使の実質的対等を侵害する行為であると評価され、一部支配介入に該当すると認められている。

また、本件ユシ協定は、既に組合の運営・活動の基盤となり重要な既得権益となっていると認められるから本件ユシ協定を廃止しようとする場合は、特段の必要性や緊急性が必要であり、この点について必要に応じて資料等を提示するなどして具体的に説明するとともに十分な時間的猶予を求めて協議を重ね、かつ、本件ユシ協定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の経過措置を講じるなどの手続的配慮が必要であるところ、これらの点において会社の対応が十分ではなかったことも初審命令において一部支配介入を認めた理由である。

しかるに本件においては、既に本件和解において本件協約の有効性が確認されており、会社としては、本件協約が失効していることを既定事実として本件ユシ協定の効力について優位な立場で交渉することが既に封じられていることになる。

また、会社が本件ユシ協定が有効ではないとの見解を表明するに至ったのは、本件和解成立後、組合側から従業員へのメール中に組合に加入しなければならないとの文言を加えるように求められたことが契機となっており、本件改訂申出のように会社側の一方的な行為が発端となっているわけではない。

また、初審命令においては、会社が本件改訂申出により有効期間満了によって本件協約を失効させ、これによって本件ユシ協定も失効したとの立場を一貫して維持し、いわば優位な立場に立って労使交渉を重ねていたのに対して、本件においては上記エ等に述べたとおり、労使事務折衝や団体交渉あるいは書面の交換においても、会社側は、組合が過半数要件を満たしていると認められるか否かも含めて労使協議によって解決しようとの姿勢を崩していないと認められるし、特段、会社が優位な立場に立って交渉を進めようとしていたとも認められない。

このように初審命令において支配介入に当たると判断された会社側の言動と本件において争点とされている会社側の言動とでは明らかにその態様を異にしており、本件における会社の言動については、労使間の実質的対等を侵害していると認めることができない。

なお、いわゆる手続的配慮については、本件ユシ協定の効力が失われることによって組合に与える影響を考慮すれば、その影響を最小限にするために本件においても初審命令のときと同様に時間的に余裕のある十分な審議と経過措置等の手続的配慮が要請されることに変わりはないと考えられる。

しかるに本件においても会社側から経過措置等の提案がなされたわけではなかったが、前述したとおり、組合側から早々に平行線であると見切られてしまった感もあり、本件申立て以降、本件ユシ協定に関する団体交渉が行われていなかったことや組合側の強硬な姿勢に照らして組合側の理解を得られるような折衷案を直ちに提示することが困難であったと考えられること、また、いわゆる折衷案を提示するなどして労使交渉により問題解決の途を模索すべきは組合側も同様であると考えられることなどからすると、本件においてそのような提案が本件申立てに至るまでの間に会社側からなされていなかったことをもって直ちに手続的配慮を欠くとして支配介入に当たると認めることはできない。この点についても初審命令における当委員会の判断とは、自ずと異なる判断をせざるを得ない。

(イ) 本件ユシ協定について会社が見解を表明した時期及び状況

a 本件ユシ協定についての会社が見解が表明された時期

会社が、本件ユシ協定について過半数要件を欠き有効ではない旨の見解を最初に表明した時期は、本件和解が成立してから約1か月後の令和5年3月22日であったと認められる。

確かに会社からかかる見解表明がなされたのは本件和解成立から間もない時期であり、本件協約の改訂申出に伴うものでもなかったが、審査委員説示が指摘しているとおり、「改めて改訂の申出があった場合」に限らず「現状」の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても労使間で協議することは容認されていたと認められるから、本件和解成立後、すぐに本件ユシ協定が有効ではない旨の見解が表明されたとしても直ちに支配介入に当たると評価することはできない。

b 本件ユシ協定が無効であるとの見解が示された状況

会社側から本件ユシ協定が過半数要件を欠くために無効であるとの見解を示された状況は、上記エ(イ) a ないし g に述べたとおりである。

すなわち、会社が本件ユシ協定について過半数要件を欠いていて有効ではないとの見解を表明するに至ったのは、組合側から従業員に対する

メール中に従業員は組合に加入しなければならないとの文言を入れるようにとの要請がなされたことを契機としたものであって、会社が一方的に本件ユシ協定の無効を宣言して、従業員らに対して組合に加入すべき理由がないことを告知したわけではない。

組合の上記要請に会社が判断を留保したのは、審査委員説示において、この点を労使間で協議するようにとの要請がなされていたことに基づくものと認められ、これによってその後の労使事務折衝や団体交渉において優位な立場に立つことを目的としたものであったとも認められない。

結局、会社は、審査委員説示の趣旨に従って労使間で協議することを求めただけであって、それを超えて何らかの具体的な行動に及んだわけではなく、前述したとおり、これらの点において、初審命令において支配介入とされた会社側の言動と本件における会社の言動とでは、その態様を大きく異にしているというべきである。

(ウ) 組合の運営・活動に与えた影響

本件ユシ協定は、組合の運営・活動の基盤となるべき重要な事項であり、会社が本件ユシ協定が過半数要件を欠いているとの見解を示し、従業員らに対して組合に加入すべきである旨の説明をすることを留保したことは、それ自体が既に組合の運営・活動に一定の影響を与えたことを否定できない。

現にB 2工場の従業員は、会社から本件ユシ協定の有効性について労使間に見解の相違があり協議中であるとの説明を受けて組合加入を留保する結果になったと認められる。

しかしながら他方、会社は、組合が本件ユシ協定を根拠として従業員らに対していわゆるオルグ活動をすること自体は何ら規制しておらず、会社の上記のような説明のもとでも組合に加入した従業員もいたと認められるし、組合に加入しなかった従業員についてもあくまでも労使間の協議において結論が出るまでの間、その判断を留保していたにすぎないから組合の運営・活動に及ぼす影響は、これを完全に否定することができないとしても限定的あるいは暫定的なものであったと認めるのが相当である。

(エ) 推定される会社の意図

初審命令において認定したとおり、会社は、グループ会社内でユニオン・ショップ協定を結んでいることを「異質」とであると評価し、グループ会社間の「等質化」を図るために本件ユシ協定を廃止し、組合への加入・脱退を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。初審命令においては、このような会社の基本方針がいわゆる支配介入の意思を推認させるものと判断している。

しかるに本件におけるB4証人の証言に照らしても初審命令以後に上記会社の基本方針が変更されたと認めるに足りず、会社が本件和解後に本件ユシ協定が有効ではない旨の見解を表明するに当たってそのような会社の基本方針が依然として背景になっていた可能性を否定することができない。

また、支配介入の意思について、前述したとおり、組合の弱体化を直接の目的としていなくても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あえて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認めるのが相当である。

しかしながら上記(ア)ないし(ウ)に述べたとおり、会社の言動についてもそもそも支配介入に当たるべき行為があったと認めることに足りないから仮に会社の見解表明の背景に上記会社の基本方針があったとしてもそれをもって直ちに支配介入があったと認めることができない。

カ 結論

以上のとおり、会社は、本件協約それ自体の無効を主張していたわけではなく、本件ユシ協定の独自の要件である過半数要件を欠いているとの見解を表明し、この点について労使間の協議による解決を求めていたものと認められるから本件和解の趣旨に違反していたとは認められない。

また、会社は、本件ユシ協定が無効であることを一方的に宣言して従業員らにこれを前提として組合に加入すべき理由がない旨を告知したわけではなく、本件ユシ協定が無効であることを前提とする取扱いを実行したわけでもなく、一貫して本件ユシ協定の有効性について労使間の協議により解決し

ようとしていたと認めるのが相当である。

すなわち会社側の本件ユシ協定に関する発言は、一方的な具体的行動を伴うものではなく、いわゆる「意見表明」の域にとどまるものであったと認められるところ、会社の意見表明が支配介入に当たるか否かについては、①示された見解の内容、②それがなされた時期、③それがなされた状況、④それが組合の運営や活動に与えた影響、⑤推認される会社の意図を総合的に考慮して支配介入の成否を判断すべきことになる。

しかるに前述したとおり、①会社は、本件ユシ協定の過半数要件について根拠や資料を示した上で労使間の協議により解決しようとする姿勢を一貫して示しており、本件申立てに至るまでの段階では本件ユシ協定が有効ではないとの立場に固執して労使間の協議を実質的に拒否していたとまではいえないこと、②見解が表明されたのは、本件和解の約1か月後ではあったが、審査委員説示は、その時点での労使協議を否定していなかったと認められること、③会社が見解を表明するに至ったのは、組合から従業員へのメール中に組合に加入しなければならないとの文言を入れるように要請を受けたことが契機であって会社が自ら先んじて積極的に見解表明したものでないこと、④会社の意見表明により組合加入を留保した従業員もいたと認められるが、あくまでも労使間の協議により問題解決が図られるまでの間、組合加入するか否かの判断を留保しただけであり、組合の運営や活動に与えた影響は、限定的あるいは暫定的であったと認められること、⑤確かに本件ユシ協定がグループ会社内で「異質」であるとしてこれを廃止しようとの会社の基本方針が、本件ユシ協定に関する見解表明の背景になっていた可能性を否定できないが、そもそも上記①②③④の観点から支配介入に当たるべき行為があったと認めることができないことなどの諸事情を総合的に勘案した結果、会社が本件ユシ協定について有効ではない旨の見解を労使事務折衝や団体交渉あるいは従業員への説明の場において表明したこと、また、本件申立てに至るまでの間、かかる見解を維持し続けたことが支配介入に当たるとは認められないものと判断する。

2 争点(2) (令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が、本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことが不誠実団交に当たるか否か。) について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件和解において、組合と会社は本件協約が有効であることを相互に確認しており、そこには本件ユシ協定も含まれる。

そして、本件和解における審査委員説示は、将来的に組合が労働者の過半数を代表しなくなったときは本件ユシ協定が失効するということを述べるだけであり、本件和解成立時点では組合が労働者の過半数を代表し本件ユシ協定が有効であるということを前提にしており、本件和解成立直後から会社が本件ユシ協定の有効性を認めないことを許容するものでないことは明白である。

また、組合は、本件ユシ協定が有効であることの根拠となる法的な文献を提示した。

よって、本件ユシ協定が有効であるにも関わらず、令和5年4月17日から同年8月29日までに組合と会社の間で開催された合計3回の団体交渉において、会社が本件ユシ協定が有効ではないという態度をとり続けたことは、本件和解で合意された内容に反するものであり、不誠実団交の不当労働行為に該当する。

イ 会社の主張

本件和解は、本件ユシ協定の有効性についての労使の見解の対立を解決するものではなく、本件ユシ協定の有効性について和解後に協議していくものであるとの認識の下で和解に至った。そして、組合からの申入れにより開催された団体交渉において、組合からの質問・要求に応じる形で、本件ユシ協定の有効性についての自らの考えを表明した。会社が表明した見解の内容は、労働法コンメンタールに掲載された厚生労働省の見解に基づく合理的なものであり、その態様は、協議を前進させるためのたたき台であって、会社としてこの内容に固執するつもりはなく、組合からも考えを提示してもらい、双方の認識・理解を明らかにした上で、合意達成に向け協議を進めたい

と伝えるなど、ごく平穏なものである。

したがって、会社は誠実に交渉を行っており、会社の言動は不誠実団交の不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 事実経過及び本件和解の解釈

本件の事実経過については、第2の1ないし14に述べたとおりである。

また、本件和解の解釈については、上記1(2)イに述べたとおりである。

イ 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て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、組合から会社に対して従業員へのメール中に本件ユシ協定に基づいてこれまで組合に加入していない従業員は組合に加入すべきである旨の文言を入れるように要請されたのに対して、会社が組合に対して審査委員説示を正しく理解しているか疑問があるとし、本件ユシ協定の有効性については、さらに労使間で協議すべきであることを指摘した上で、本件ユシ協定についてはいわゆる過半数要件を欠いているので有効ではないとの見解を表明したことの当否が団体交渉における争点になっていたと認められる。

そうすると本件における誠実交渉義務とは、会社において組合が過半数要件を欠いていると考える理由について根拠や資料を示して真摯に合意形成を目指すべき義務を意味することになる。この場合、会社が組合に示すべき根拠・資料は相当程度の合理性が認められるものであることが求められているというべきである。

ウ 労使事務折衝や団体交渉における会社の態度

(ア) 労使事務折衝

令和5年2月16日に行われた労使事務折衝の内容及び同年3月16日に会社が組合に対して従業員へのメール案を交付し、これに対して同年3月20日に組合から会社に対して「労働協約は有効であり、ユニオンシ

ヨップ協定も有効であるため、現在組合に加入していない社員は、組合に加入しなければなりません。」との文面を追加するよう提案したこと、さらに会社から組合に対して、審査委員説示の内容等を正しく受け取られているのか疑問に感じる部分があると伝え、事務折衝で協議する際に労使双方が審査委員説示を持参し内容を再確認することを提案したことについては、第2の7(1)に述べたとおりである。

(イ) 第1回団体交渉

令和5年3月27日に行われた第1回団体交渉の状況は、第2の8に述べたとおりである。

この中で組合は、会社に対して、本件和解により本件ユシ協定も含めて本件協約が有効であるという認識であるかどうか質問したのに対して、会社は審査委員説示を援用して、本件ユシ協定の有効性については組合と会社の見解が相違しており、和解成立後に協議していくという前提の下で本件和解が締結されたものであることを指摘した上で、組合は過半数割れの状態にあるため本件ユシ協定が有効とはいえないと考えているとの見解を表明し、今後、過半数要件について労使双方が考え方を出し合い、本件ユシ協定の有効性について労使間で協議していくことを提案したものと認められる。

また、会社は、組合から要請されていた従業員へのメール中に本件ユシ協定が有効であるとして未加入の従業員は組合に加入すべきである旨の文言を追加することについて応じることができない旨回答したものと認められる。

この時点で会社は、本件ユシ協定が過半数要件を欠いていて有効とはいえないとの見解を表明してはいるが、一方的に無効を宣言して譲歩しないとしているわけではなく、今後、労使間で協議をしていくことを提案していることになる。

(ウ) 第2回団体交渉及び令和5年5月29日付け「過半数の計算について」

令和5年5月10日行われた第2回団体交渉の状況は、第2の9に述べたとおりである。

この中で結局、令和5年3月16日に会社が提案した従業員へのメール

の案文を労使双方が確認し、そのまま従業員に周知することが合意されている。このメールには、「これからは、この和解を前提に、労使協議がスタートします。この点、中央労働委員会の審査委員からも、労使双方にそれぞれ意見があることから、今後、改めて協約書の改訂の申出があった場合はもちろんのことですが、現状の実態をどのように理解し、どのように判断・対応すべきかという点についても、労使双方において、真摯な協議をしていただくようお願いいたしますとのお話を和解調印後に頂いております。このお話を重く受け止め、再び無意味な争いに発展することがないように努める所存です。」と記載されていた。

この時点で組合側も本件ユシ協定の有効性について労使間で協議をしていくこと自体は容認していたと認めるのが相当である。

この時に改めて本件ユシ協定の有効性について見解を求められた会社側は、第1回団体交渉におけるのと同様の見解を表明するとともに令和5年5月末までに組合が過半数要件を欠いていると考える理由を書面をもって提出することになった。

その書面が令和5年5月29日付け「過半数の計算について」であるが、その中には、「今回の提示は、協議がやや平行線になりかけていることや、貴組合・会社の現時点での試算内容及び理由が不明瞭な状態ではそもそも協議を進めることが難しいと思われたことから、協議を少しでも前進させるべく、たたき台としてご提示させていただくものです。そのため、会社として今回提示する内容に固執するつもりはありません。会社としては、貴組合からも同様に現時点での試算内容及びその理由をご提示いただき、双方の現時点での認識・理解を明らかにしたうえで、合意達成に向け協議を進めて行ければと考えております。」と記載されている。

さらに同書面には、「また、仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社として何らかの行動を予定している、意図しているということは一切ありません。」と記載されている。

その上で同書面には、「雇用される労働者の過半数（労働組合法第7条第1項但書）とは、労働組合法第2条但書第1号に該当する労働者（使用者の利益代表者）を除外した労働者の過半数を意味する」として、厚生労

働省労政担当参事官室編「六訂新版労働組合法・労働関係調整法 労働法
コンメンタール1」が引用されており、会社における「使用者の利益代表
者」は取締役・執行役員の役員8名であり、この8名及び事務折衝や団体
交渉の主要な参加者2名を分母の計算から除外するとしている。

また、派遣会社員18名も会社と雇用関係がないとの理由で除外し、さ
らに顧問7名も除外した結果、分母については全社で182名、B3工場
で80名、B3工場以外では102名であるとし、組合員数が全社で69
名、B3工場では38名、B3工場以外では31名であるとし、いずれの
事業場においても過半数要件を満たしていないとした。

同書面に示された会社の見解については、学説や文献上の根拠が示され
ており、相当程度の合理性が認められるというべきである。なお、労組法
第7条第1項ただし書における「労働者の過半数を代表する場合」が本件
ユシ協定の有効要件ではないとする有力学説も存在するところではある
が、会社の見解の方がむしろ通説的な見解であると考えられ、少なくとも
相当程度の合理性が認められることは明らかである。

(エ) 第3回団体交渉及び令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」

令和5年8月29日に行われた第3回団体交渉の状況は、第2の10に
述べたとおりである。

この時点で本件ユシ協定の有効性に関する労使間の見解の具体的な内
容は明らかになったと認められるが、いわゆる平行線のまま終わったと認
められる。また、団体交渉の終わりに組合執行委員長が「また、第3者機
関のほうにあげさせていただいてこの問題を解決した方がいいんじゃない
かなというふうに組合のほうでは思いましたので、そうさせていただきます
。」と述べてはいるが、会社は、組合が提出した令和5年8月24日
付け「過半数の計算について」に対して内容を検討した上で同年9月を目
途に回答するとし、組合側もこれを「とりあえずいただきます。」と応じ
ており、団体交渉が決裂したとまではいえないと思われる。

なお、実際に令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」が
提出されており、会社側の詳細な見解が述べられている。

(オ) 本件申立て及びその後の経過

令和5年9月7日、組合は当委員会に対して本件申立てを行った。

第3回団体交渉以降、本件ユシ協定に関する団体交渉は行われていない。

令和5年9月27日付け「過半数の計算について(2)」において会社側の詳細な見解が述べられているが、そこでも「仮に現時点において貴組合が労働者の過半数を代表していなかったとしても、会社としては、貴組合の上記要請に応じられないというだけであり、それを超えて何らかの行動を予定している、意図しているというものではありません。」と記載されている。

そして、その後、会社側が、「それを超えて何らかの行動」をしたとも認められない。

エ 結論

以上のとおり、会社は、労使事務折衝や団体交渉等において、組合に対し、組合が過半数要件を欠いていると考える理由について学説や文献を引用した上で具体的に説明しており、その内容も相当程度の合理性を有するものであって、一貫して労使間の協議によって本件ユシ協定に関する合意を形成すべく真摯に対応していると認められるから、誠実交渉義務に違反したとは認められない。

なお、前述したとおり、本件ユシ協定が組合の組織・活動の基盤となっていることは明らかであり、会社が本件ユシ協定について無効である旨の見解を示すことが労使関係に影響を与え得ることは予想される場所であるから、本来、会社から組合員の範囲に関する何らかの中間的な提案をしたり、組合未加入者の取扱い等に関する何らかの緩和措置や一定期間本件ユシ協定を有効なものとして取り扱う経過措置を設けることを提案するなどさらに調整を図ることも可能であったと思われる場所、会社側からそのような提案がなされたとは認められない。

しかしながらこれは組合側も同様であって早々に平行線であるとして本件申立てに及んでいるため、会社としてはそのような提案を示す機会が十分ではなかったとも言えるし、組合側の態度が強硬であったために理解が得ら

れる見込みのある提案を直ちにすることが困難であったとも思われるので、
そうした中間的な提案をしなかったことをもって誠実交渉義務違反であると
評価することはできない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づいて、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7年3月27日

岐阜県労働委員会
会長 秋保 賢一