

【テーマ】ユニオン・ショップ協定に基づく解雇の有効性

＜事件の概要＞ A社の従業員からなる労働組合は、同社従業員であり組合員であるBに対し、除名処分を行った。A社と組合との間には、「会社は組合を脱退または除名された者を解雇する。」旨の労働協約（「ユニオン・ショップ協定」または「ユ・シ協定」という。）が締結されていたために、Bの除名処分について通知を受けたA社は、Bを同協定に基づき解雇した。しかし、この除名処分は正当な理由のない無効な処分であったため、Bは本件解雇も無効であると提訴した。

＜裁判所の判断＞ 労働組合の行った除名が無効な場合は、ユ・シ協定に基づく使用者の解雇義務は発生しないため、上記解雇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由がないかぎり、解雇権の濫用として無効である（日本食塩製造事件 最高裁昭和 50年 4月 25日判決）。

【解説】

- ユニオン・ショップとは、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者をして当該労働者との雇用関係を終了させることにより間接的に労働組合の組織の拡充強化をはかろうとする制度です。
- 使用者は、労働組合との間でユ・シ協定を締結している場合、原則として当該組合に加入していない労働者を解雇する義務を負います。しかし、その労働者が当該労働組合に加入しないことについて正当な理由がある場合、あるいは、当該労働組合からの除名が無効な場合には、使用者の解雇義務は発生しません。実際に解雇が行われたとしても、その解雇は、客観的に合理的理由及び社会的相当性を欠く無効なものであると判断されます（上記事件判決）。
- また、ユ・シ協定の締結当時、労働者がユ・シ協定締結組合とは別の労働組合を組織または加入している場合には、使用者はユ・シ協定に基づく解雇を行うことはできません。さらに、労働者がユ・シ協定締結組合から脱退もしくは除名された場合についても、その労働者がただちに別の労働組合に加入または新たな労働組合を結成した場合には、使用者はユ・シ協定に基づく解雇を行うことはできません。
- このようにユ・シ協定の効力が限定的に解されているのは、労働者には、自らに保障された団結権を行使するために労働組合を選択する自由があり、また、ユ・シ協定を締結している労働組合の団結権と同様に、そのような協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであると考えられているからです（三井倉庫港運事件 最高裁平成元年 12月 14日判決）。

【ポイント】

- ユ・シ協定とは、労働者が労働組合の組合員たる資格を取得せず又はこれを失った場合に、使用者が労働組合に対し解雇義務を負う制度である。
- ユ・シ協定に基づく解雇は認められているが、労働組合が行った除名が無効の場合には、同協定に基づく使用者の解雇義務は発生せず、客観的に合理的理由や社会的相当性を欠くものとして、解雇権の濫用として無効であると判断される。
- ユ・シ協定を締結していない別の労働組合に加入した場合や新たに労働組合を結成した場合には、同協定における使用者の解雇義務は発生しない。