

【テーマ】複数組合併存下の差別的取扱い

＜事件の概要＞ A会社には、B組合（多数組合）とC組合（少数組合）があった。C組合は、かねてから深夜勤務等に反対していたところ、A会社は、C組合に対して何らの申入れ等を行うことなく、B組合とのみ協議しただけで、昼夜二交替の勤務体制と計画残業方式を導入した。それ以来、A会社はB組合の組合員のみを交替制勤務に組み入れ、かつ残業をさせ、一方のC組合の組合員は、早番の勤務に組み入れ、残業を一切命じなかった。そこで、C組合はA会社がC組合員に残業を命じなかったことが、支配介入の不当労働行為に該当するとして救済を申し立てた。

＜裁判所の判断＞ A会社が、基本的な労働条件に関わる交替制及び計画残業をC組合と何らの協議も行わず導入し、導入後はC組合の組合員を残業から排除したことの主たる動機・原因は、C組合の組合員をB組合の組合員と差別して取り扱い、長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことにより、組織の動揺や弱体化を引き起こす意図に基づくものであったとして不当労働行為に該当すると判示した（日産自動車事件・最三小判昭60.4.23）。

【解説】

- 会社内に複数組合が併存する場合、それぞれの組合は独自の存在意義が認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているので、会社には、いずれの組合とも誠実に団体交渉を行うことが義務付けられており、また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で、会社は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであるとされています（中立保持義務）。
- 他方、使用者が各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的な対応をすることは中立保持義務に反するものではないとされています。たとえば、本件では、この観点から、使用者が複数の併存組合に対し、同時期に同一内容の労働条件を提示して交渉し、多数組合と合意に達したが、少数組合とは主張の隔たりが大きい場合に、使用者が多数組合との合意内容を重視してこれを譲歩の限度として少数組合に妥結を求めたことが、ただちに同義務違反となるものではないとされています。
- しかし、合理的、合目的であっても、当該組合に対する団結権の否認ないし同組合に対する嫌悪の意図が決定的動機となって行われた使用者の行為があり、団体交渉がそのような既成事実を維持するために形式的に行われているものと認められる特段の事情がある場合には、団体交渉の結果としてとられている使用者の行為についても不当労働行為が成立するとされています（上記事件判決）。
- また、組合事務所等の貸与という便宜供与の場面においても同様に、使用者が一方の組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の組合に対して一切貸与を拒否することは、合理的な理由が存在しない限り、支配介入の不当労働行為に該当するとされています（日産自動車事件・最二小判昭62.5.8）。

【ポイント】

- 会社内に複数組合が併存する場合、会社は各組合に対し、すべての場面で中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重しなければならない。
- 使用者が複数の併存組合に対し、同時期に同一内容の労働条件を提示して交渉した結果、合意に達した組合と達しなかった組合が生じ、後者の組合員に不利益が生じたとしても、中立保持義務に反するものではないとされている。