

## 【テーマ】労働協約の解約

＜事件の概要＞ A会社はB組合に対して、期間を定めず12年前に締結して改定してこなかった「組合専従者に関する協定」（労働協約）について、専従者の削減や再任禁止等を内容とした改定を提案し、その21日後に実質的な協議を団交等でないまま解約通告を行った。B組合は、解約通告が支配介入の不当労働行為に当たるとして労働委員会に救済申立てを行ったところ、労働委員会は支配介入に当たるとして解約通告がなかったものとして取り扱い、直ちに協定の改定について誠意をもって協議するよう救済命令を発出したため、A会社は命令の取消しを求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 解約通告は、執行委員全員を専従者から排除することによってB組合の運営を阻害し、A会社が目指している職能資格給の導入を円滑に行おうとする意図があったものであり支配介入に該当する。また、使用者の解約権の行使がことさら組合に不利な時期を選ぶなど、専ら組合に打撃を与える目的でなされた場合には権利の行使であっても支配介入に該当するというべきとして、A会社の訴えを棄却した（駿河銀行事件・東京地判平成2.5.30,東京高判平成2.12.26）。

### 【解説】

- 労働組合法では、労働協約の有効期間は3年を超えてはならず、それより長い期間でも3年の期間を定めたものとみなすとされています（15条1項及び2項）。
- また、同法では、期間の定めのない労働協約について、当事者の一方が署名し又は記名押印した文書で少なくとも90日前に予告することにより解約することができる（15条3項及び4項）。期間の定めのない労働協約の解約には特別な理由は必要とされていませんが、使用者の側から労働協約を解約しようとする場合に、実質的な協議を尽くさずに組合に通告するなど組合の運営を阻害し、ことさら組合に不利な時期を選ぶなど解約権の行使が専ら組合に打撃を与える目的でなされたと認められる場合は、不当労働行為が成立することがあります（上記事件、岩井金属事件・中労委決平成16.3.3）。
- 上記事件で裁判所は、①協定の改定について協議する機会を2回しか持たず、内容についても実質的な協議をすることができなかったのに、A会社が改定提案の21日後に解約通告を行ったことは性急に過ぎること、②A会社が改定提案や解約通告を行ったのが職能資格給導入をめぐるA会社とB組合が激しく対立していた時期であったこと、③解約通告後に結成された新組合を後押しする旨をA会社の人事部調査役が述べ、その後B組合からの脱退及び新組合への加入が相次いだことの諸点を総合し、A会社には「解約通告に基づく協定の破棄によってB組合の執行委員全員を専従者から排除することによりB組合の運営を阻害し、職能資格給制度の導入を円滑に行おうとする意図があったといわざるを得ない」として、「協定を解約することが使用者の権利であることは当然であるが、この解約権の行使がことさら組合に不利な時期を選ぶなど、専ら組合に打撃を与える目的でされた場合には、権利の行使であっても支配介入として不当労働行為に該当する」と判示しました。

### 【ポイント】

- 期間の定めのない労働協約については、当事者の一方が署名し又は記名押印した文書で少なくとも90日前に予告することにより解約することができる（労働組合法15条3項及び4項）。
- 期間の定めのない労働協約の解約には特別な理由は必要とされていないが、労働協約の改定内容や改定協議の状況などにより解約権の行使が専ら組合に打撃を与える目的でなされたと認められる場合には、支配介入の不当労働行為に該当する。