

【テーマ】 残業を命じないことが不当労働行為となるか

【事件の概要】

多数派のA組合と少数派のB組合が併存する状況下で、会社はA組合と毎日1時間の残業を行う計画残業協定を締結し、A組合員らに残業を命じていたが、B組合からは同協定について合意を得られなかったとして、B組合員らに残業を命じなかった。

B組合は、会社がB組合員らに残業を命じないことは労組法第7条第3号が禁止する支配介入の不当労働行為に当たるとして、労働委員会に救済を申し立てた。

【労働委員会の判断】

労働委員会は、B組合が長時間労働の解放を訴えていただけで現実の残業命令を拒否したものではないこと、残業が恒常的で手当も多額に及んでいることから、組合の弱体化を意図した支配介入（労働組合法第7条第3号）に該当すると判断した。

【解説】

- 労働組合法第7条第3号は、労働者が労働組合を結成・運営する際に、使用者がそれを支配あるいは介入することを禁止しています。
- 労働委員会は、残業を命じないことについて、会社に残業を命ずる義務があるわけではないとしながらも、会社内の複数の組合がある場合、一方の組合のみに残業を命じ、他方の組合に一切これを命じないという差異を設けることについて、合理的な理由が認められない限り、不当労働行為にあたるとしています。
- ところで、本件において会社がB組合員らに残業を命じなかったのは、B組合が自らの判断で計画残業協定を締結しなかったためであるともいえます。そこで、このような場合に、取扱いの差異に合理的な理由が認められるかが問題となります。
- 最高裁は、団体交渉において、多数派組合との交渉及びその結果に重点をおくことになるのは自然であるが、複数組合の併存下において、使用者は各組合に中立的態度を保持する義務があるとし、「少数派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行為があり、当該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行われている処遇についても労組法第7条第3号の不当労働行為が成立するとしています。
- 本件では、会社が当初B組合に計画残業制導入を申し入れず、その後の団交でも計画残業の必要性について説得を試みた形跡がないことから、特段の事情があり、不当労働行為にあたるとされています。（日産自動車事件 最高裁小 S60. 4. 23 判決）

【ポイント】

- 会社内に複数の組合がある場合、一方のみに残業を命じ、他方には一切これを命じないことは、合理的な理由がない限り不当労働行為となる。
- 複数組合が併存する状況下では、会社は各組合に中立的態度を保持する義務があり、団体交渉の結果として行われている処遇であっても、団結権の否認ないし組合嫌悪の意図が決定的動機となって行われた行為が先行し、その状態を維持するために形式的に団体交渉が行われたような事情があれば、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立する。