



Vol.48

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★外部労組に対する便宜供与の拒否に合理的理由があると認められた裁判例

従業員が外部の労働組合に加入した場合、外部労組からチェックオフや掲示板の設置といった便宜供与を求められることがあります。社内組合がない場合、会社の施設管理権等によって便宜供与の要求を拒否することができますが、社内組合があり、社内組合に便宜供与をしている場合は、一方の労働組合だけに便宜供与を認めて他方には認めないのは組合差別、支配介入に当たるのではないかとの問題があることから、どのように回答するかは悩ましいところです。実際に私が出席した団体交渉等で外部労組が強く便宜供与を要求してきた場合には、いきなりそのようなことを言われても外部労組との間に信頼関係も築けていないのに難しいとか、社内組合には経緯があって便宜供与しているのであって歴史が違うといった説明をして、便宜供与を断ることが多いです。

今回のニュースレターでは、少し古い裁判例ですが、このような理由によって便宜供与を拒否することは合理的理由があるとして、不当労働行為には当たらないとした裁判例をご紹介します。メジャーな判例雑誌には掲載されていないので、あまり知られていないかもしれませんが、実務には大変役に立つ裁判例だと思います。

事件は、不誠実交渉等の争点もあ

りましたが、別組合と差別して回答書の交付、団交議事録の作成、協約締結要求に対する応諾回答や便宜供与等について一切認めないとの態度を取っていることが不当労働行為であるとして争われた事件です。組合員数については、工場の従業員数1717名のうち約1400名が社内組合に加入しており、外部労組の組合員数は1名でした。

神奈川県労働委員会、中央労働委員会とも、便宜供与の拒否について不当労働行為には当たらないと判断しました。中央労働委員会の判断は、概要次の通りです。

「申立外労組と組合との間の組織規模に大きな差があること、本件団交申入れの時期からみて、会社と組合との間で、掲示板を設置するなどの便宜供与の前提となる信頼関係等を形成することは困難であったと考えられることに照らすと、会社が組合への便宜供与を拒んだことはやむを得ない対応であった。これに、他の協議事項に関する会社の対応も併せると、会社の対応は、労組法第7条第2号、第3号の不当労働行為に当たらない。」

組合側がこれを不服として行政訴訟を提起しましたが（会社も不服部分について行政訴訟を提起しています）、一審の東京地裁は、便宜供与の拒否は不当労働行為に当たらないと

して、外部労組の請求を棄却しました（東京地裁平成24年2月29日判決）。東京地裁の判断は次の通りです。

「〔1〕同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者が併存する各組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されず、使用者が上記のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入となると解すべきであること、〔2〕使用者が一方の組合に便宜を供与しておきながら他方の組合に対して一切これを拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当であることは、上記4でも判示したとおりである。そして、この合理的な理由の存否については、当該便宜の重要性、一方の組合に便宜供与されるに至った経緯及びその条件設定の有無・内容、他方の組合に対する供与をめぐる団体交渉の経緯及び内容、企業施設の状況、拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案してこれを判断しなければならないと解するのが相当である（前記の最高裁判所昭和62年5月8第二小法廷判決・集民151

参照）。

これを本件についてみるに、T労組（注：社内組合）、原告会社との間で終戦直後から約60年にわたり労使関係を継続してきたのであって、その間の闘争、協力及び互譲の経過の中で少しずつ信頼関係を醸成してきた結果として、上記1アで認定した数々の便宜供与を獲得してきた経緯があったことが容易に推認されるのであるから、T労組に対する各種便宜供与は、このような歴史的背景を踏まえて行われているものと認めるのが相当である。しかも、原告組合が便宜供与を求める事業所であるα工場におけるT労組の組合員数が約1400名であるのに対し、原告組合の組合員数が原告会社全体としてもわずか1名にすぎないことは、上記4で判示したとおりである。」

その上で組合掲示板については、会社内の原告組合の組合員が1名のみであって組合掲示板を連絡方法として確保する必要性に乏しい上、T労組の組織規模、会社のT労組との間の労使関係等にも照らすと、T労組と取扱いを異にする合理的理由があるとしました。

外部労組は控訴しましたが、東京高裁も一審同様に判断し、控訴を棄却しました（東京高裁平成24年10月31日判決）。その後の上告も認められず判決が確定しています。外部労組との間で同様の問題が起こった際には、是非参考にさせていただければと思います。