

〔平成 29 年〕 第 2 問

1 〔第 2 問〕 (配点 : 5 0)

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事 例】

5 1. Y社は約 200名の従業員を擁する会社であり、その従業員によって構成されるA労働組合(以  
6 下「A組合」という。)との間で締結した労働協約(以下「本件協約」という。)において、従業  
7 員はA組合の組合員でなければならないこと、A組合に加入しない者、A組合から脱退した者又  
8 は除名された者は解雇すること、A組合を唯一の交渉団体とすること等の定めを置いており、実  
9 際にも組合員となる資格を有するY社の従業員全員がA組合に所属していた。

10 Y社の従業員であるX1は、Y社に対して協調的姿勢に終始し、労働条件の改善に向けた積極  
11 的姿勢が見えないA組合の執行部にかねてより強い不満を抱いており、平成28年の冬季賞与の  
12 支給額についてA組合が前年度より低い水準でY社と合意したことをきっかけとして、同じよう  
13 な不満を抱いていた同僚約20名を誘いA組合を脱退することを決意し、同年12月15日にA  
14 組合に脱退届を提出した。X1は、同日の脱退届提出後、同年中には新組合を結成することを予  
15 定していた。しかし、「A組合を脱退した場合には解雇が避けられない」などと警告するA組合の  
16 委員長名の文書が社内のA組合の掲示板に掲示されたことにより、脱退を予定していた同僚の間  
17 で動揺が広がった。その結果、最終的にA組合に脱退届を提出したのはX1のほかにはX2～X  
18 15の14名にとどまり、14名が脱退届を提出した時期も平成29年1月15日にずれ込んだ。  
19 同月30日には新組合であるB労働組合(以下「B組合」という。)の結成総会が開催されて、X  
20 1が委員長に選任されたが、A組合に脱退届を提出した計15名のうち、B組合に参加したのは  
21 X1のほかX2～X10の9名であり、X11～X15の5名はB組合に参加しなかった。

22 この間、A組合は、Y社に対して、脱退届が提出される都度、脱退者名を通知した上、本件協  
23 約に基づき解雇するよう求めた。これを受け、Y社は、X1に対しては、平成29年1月5日に  
24 解雇の通知を行い、同年1月15日に脱退届を提出した者のうち、早くから新組合への参加を表  
25 明していたX2、X11に対しても、A組合からの集団脱退を扇動した立場にあるとして同年2  
26 月5日に解雇の通知を行ったが、それ以外の者は解雇しなかった。

27 2. B組合は、結成総会の開催後直ちに、Y社に対して、組合脱退を理由とする解雇は許されないと  
28 してX1の解雇の撤回を要求し、2月5日に解雇通知を受けたX2についても、同様に解雇の  
29 撤回を要求し、これらにつき団体交渉を求めた。また、B組合は、Y社施設内において、A組合  
30 と同様の組合事務所及び掲示板のためのスペースの供与、具体的には、机や椅子等の備品を収納  
31 するために使用していた部屋を組合事務所として、従業員食堂出入口に設置してある会社広報  
32 掲示板の一部をB組合の掲示板として、それぞれ利用することについても団体交渉を要求した。

33 これに対してY社は、B組合に対し、(1)本件協約においてA組合を唯一の交渉団体とする旨の  
34 条項を置いているので、B組合との団体交渉には応じられない、(2)X1、X2の解雇は本件協約  
35 に基づくもので適法であり、その効力を争うのであれば、団体交渉ではなく、訴訟によるべきで  
36 ある、(3)そもそも現状では、B組合に対する事務所、掲示板スペースを確保することは困難であ  
37 るので団体交渉を行っても意味はない旨、文書で回答した。

38

39 【設 問】

40 1. X1、X2、X11が、Y社に対し、解雇の無効を主張して労働契約上の地位の確認を求める  
41 場合に、検討すべき法律上の論点を挙げて、あなたの意見を述べなさい。

42 2. B組合のY社に対する要求とこれに対するY社の対応について、検討すべき法律上の論点を挙  
43 げて、あなたの意見を述べなさい。



第 1. 設問 1

設問 1 については、ユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）の意義、協定を締結している労働組合（以下「組合」という。）から脱退した労働者、新たに組合を結成してこれに加入した労働者等に対するユ・シ協定の効力…を問うものである…。(出題の趣旨)

X1・X2・X11 の Y 社に対する請求としては、①労働契約上の地位の確認請求、②解雇期間中の賃金の支払請求（民法 536 条 2 項前段）、③解雇期間中の逸失賃金相当額の損害の賠償請求（民法 709 条）、④解雇による精神的苦痛の損害賠償請求（民法 709 条・710 条）をすることが考えられる。

もっとも、仮に解雇が無効であったとしても、②が認められることから、解雇期間中の逸失賃金相当額の「損害」の発生を認めることは困難であるから、③は認められないのが通常である（吉村・吉村商会事件・東京地判 H4.9.28・大内 56・速修 239 頁）。

また、解雇による精神的苦痛は解雇期間中の賃金支払い（②）により慰謝されるのが通常であるから、これにより償えない特段の精神的苦痛が生じた場合でなければ④も認められない（東京自転車健康保険組合事件・東京地判 H18.11.29・速修 239 頁）。

設問 1 では、①だけが請求されており、ユ・シ協定に基づく解雇に「客観的に合理的な理由」があるか（労契法 16 条）ということとの関係で、ユ・シ協定の効力が問題となる。

1. ユ・シ協定

速修 285 頁以下

(1) ユ・シ協定の有効性

設問 1 については、X 1, X 2 及び X 1 1 は、ユ・シ協定に基づき Y 社から解雇されているので、ユ・シ協定の意義と効力をどのように理解すべきかが問題となる。この点について、判例は、肯定的な立場（日本食塩製造事件・最判昭和 50 年 4 月 25 日民集 29 卷 4 号 456 頁）であるが、ユ・シ協定締結組合とは別の組合に加入している者、新たに組合を結成した者については、ユ・シ協定の解雇義務を定める部分は民法第 90 条に違反して無効とする（三井倉庫港運事件・最判平成元年 12 月 14 日民集 43 卷 12 号 2051 号）。(出題の趣旨)

設問 1 では、ユ・シ協定の意義と基本的な適法性判断については、おおむね良く論じられていたが、他組合加入者との関係でそれが一部無効となるという説明が不正確あるいは大雑把な答案が多く見られた。判例（三井倉庫港運事件・最判平成元年 12 月 14 日民集 43 卷 12 号 2051 頁）を踏まえながら、注意深く論じることが望まれる。(採点実感)

確かに、ユ・シ協定は、組織強制により組織を拡大・強化し、労働組合の交渉力を高めるという機能を有するから、原則として有効である。

しかし、労働者は自らの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

れるべきであるから、労働者の組合選択の自由又は他の労働組合の団結権を侵害する部分は、民法 90 条により無効である。

例えば、ユ・シ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成したという者について、使用者の解雇義務を定める部分は、労働者の組合選択の自由又は他の労働組合の団結権を侵害するから、民法 90 条により無効である（三井倉庫港運事件・最判 H 元.12.14・CB371・大内 143・百 82）。

本件協約のうち、締結組合である A 組合以外の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者についてまで Y 社の解雇義務を定める部分は、労働者の組合選択の自由又は他の労働組合の団結権を侵害するものとして、民法 90 条により無効となる。

## (2) ユ・シ協定の効力の範囲

判例によれば、解雇の効力の有無については、A 組合から脱退した後、B 組合に加入したか否かが重要な意味を有することになるが、X 1 の解雇は B 組合結成前であるので、この点をどのように評価すべきかが問題となる。この 3 者それぞれの事実関係を明確に整理、区別して、解雇の効力を検討する必要があろう。（出題の趣旨）

解雇された X 1、X 2 及び X 1 1 は、新たに結成された B 組合への加入の有無及び B 組合への加入と解雇通知の前後関係の点で、それぞれ異なる事情の下にある。…したがって、この事実関係を正確に整理した上で、適用すべき規範を明示し、適切な当てはめを行わなければならないが、この区別をしない答案、なかでも X 1 と X 2 を区別しないものが相当数見られた。（採点実感）

### ア. X 1

X 1 の解雇は B 組合結成前であるので、この点をどのように評価すべきかが問題となる。（出題の趣旨）

ユ・シ協定の効力は、締結組合から脱退し又は除名された労働者が新組合結成や別組合加入に必要とされる合理的期間内は、締結組合から脱退し又は除名された労働者に及ばないと解すべきである（菅野 802 頁、西谷 545 頁）。

X 1 が脱退届を提出したのが平成 28 年 12 月 15 日、解雇通知を受けたのが平成 29 年 1 月 5 日、B 組合を結成したのが平成 29 年 1 月 30 日である。

そうすると、解雇通知は、A 組合から脱退した X 1 が新組合の結成に必要とされる合理的期間内に行われたものであるから、本件協約の効力に基づくものであるとはいえない。

### イ. X 2

解雇された X 1、X 2…は、新たに結成された B 組合への加入…と解雇通知の前後関係の点で、それぞれ異なる事情の下にある。（採点実感）

X 2 が B 組合に加入したのが平成 29 年 1 月 30 日、解雇通知を受けたのが

平成 29 年 2 月 5 日である。そうすると、解雇通知は、X2 が B 組合に加入した後になされたことになる。そして、本件協約のうち、締結組合である A 組合以外の労働組合に加入した者についてまで Y 社の解雇義務を定める部分は、労働者の組合選択の自由を侵害するものとして、民法 90 条により無効となる。したがって、X2 に対しては、本件協約の効力が及ばない。

#### ウ. X11

解雇された…X2 及び X11 は、新たに結成された B 組合への加入の有無…の点で、それぞれ異なる事情の下にある。(採点実感)

未組織労働者に対する解雇義務を定めるユ・シ協定の有効性については、労働者の消極的団結権を侵害するものとして、否定する見解もある。

しかし、三井倉庫港運事件では、明示的には言及されていないが、憲法 28 条による消極的団結権の保障を否定する通説を前提として、有効説に立っていると理解されている(百 82 解説 4)。

そして、ユ・シ協定の効力は、締結組合から脱退し又は除名された労働者が新組合の結成や別組合の加入に必要とされる合理的期間内は締結組合から脱退し又は除名された労働者に及ばないと解されているが、同じ時期に A 組合から脱退した X2 が平成 29 年 1 月 30 日に B 組合に加入していることからしても、それから 5 日間が経過した平成 29 年 2 月 5 日時点では、X11 が B 組合に加入するために必要とされる合理的期間が経過していたといえる。また、X1 が脱退から 1 カ月半後に B 組合を結成していることから、X11 が脱退してから 1 カ月と 20 日を経過した平成 29 年 2 月 5 日時点では、X11 が新組合を結成するために必要とされる合理的期間も経過しているといえる。

したがって、X11 に対しては、本件協約の効力が及ぶ。

#### (3) ユ・シ協定に基づく解雇の有効性

ユ・シ協定に基づく解雇は、ユ・シ協定に基づく解雇義務が発生していないのになされたものである場合には、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないから、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、解雇権濫用(労契 16 条)として無効である(三井倉庫港運事件)。

X1・X2 に対しては本件協定の効力が及ばないから、Y 社は本件協約に基づく解雇義務を負わない。また、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情もないから、X1・X2 に対する解雇は、「客観的に合理的な理由」を欠くものとして、解雇権濫用法理(労契法 16 条)により無効である。

これに対し、X11 に対しては、本件協定の効力が及ぶから、Y 社は本件協約に基づく解雇義務を負う。したがって、X11 に対する解雇には、「客観的に合理的な理由」があるといえる。もっとも、後述(4)の通り、A 組合を脱退して B 組合に加入しなかった未組織労働者 5 名のうち、本件協約に基づき解雇されたのは X11 だけであることから、X11 に対する解雇は、公平の原則に反するものとして、「社会通念上相当」であることが否定され、解雇権濫用法理(労契法 16 条)により無効となる。

#### (4) 不利益取扱い (労組法 7 条 1 号)

また、A 組合から脱退した者の中で、この 3 者だけが解雇されていることも問題となろう。(出題の趣旨)

A 組合脱退後に B 組合に加入した労働者、A 組合脱退後に B 組合に加入しなかった労働者の全員が解雇されたわけではない。したがって、この事実関係を正確に整理した上で、適用すべき規範を明示し、適切な当てはめを行わなければならない。(採点実感)

##### ア. X1・X2 に対する解雇

A 組合脱退後に B 組合に加入した労働者、A 組合脱退後に B 組合に加入しなかった労働者の全員が解雇されたわけではない。(出題の趣旨)

A 組合を脱退して B 組合に加入した労働者 15 名のうち、本件協約に基づき解雇されたのは X1・X2 だけである。そうすると、X1 に対する解雇には、B「労働組合を結成しようとしたこと…の故をもって」した「解雇」として、X2 に対する解雇には、B「労働組合に加入し…たことの故をもって」した「解雇」として、不利益取扱いの不当労働行為 (労組法 7 条 1 号) が成立する。

そして、労組法 7 条は、憲法 28 条に由来し、労働者の団結権・団体行動権を保障するための規定であるから、これに違反する法律行為は、労組法 7 条を通じて当然に無効であると解されている (医療法人新光会事件・最判 S43.4.9・CB432・速修 269 頁)。

##### イ. X11 に対する解雇

A 組合脱退後に B 組合に加入しなかった労働者の全員が解雇されたわけではない。(出題の趣旨)

B 組合に加入していない X11 についても平等原則や労組法第 7 条第 1 号を適用して解雇無効と論じる余地があるが、その点に触れた答案は必ずしも多くなかった。(採点実感)

確かに、X11 については、「労働組合の組合員であること」、「労働組合に加入し…たこと」、「労働組合…を結成しようとしたこと」、「労働組合の正当な行為をしたこと」のいずれも認められないから、X11 に対する解雇には不利益取扱いの不当労働行為は成立しない。

しかし、A 組合を脱退して B 組合に加入しなかった未組織労働者 5 名のうち、本件協約に基づき解雇されたのは X11 だけであることから、X11 に対する解雇は、他の未組織労働者 4 名に対する関係で均衡を欠くから、公平の原則に反するものとして、「社会通念上相当」であることが否定され、解雇権濫用法理 (労契法 16 条) により無効となる。また、Y 社の不当な動機・目的 (=主観的意図の不当性) を理由とする構成 (土田 679 頁) もあり得る。

#### 2. A 組合委員長名の警告は支配介入ではない

X1 の解雇は B 組合結成・加入前ではあるが、解雇無効と結論付けるために、A 組合委員長名の警告を性急に Y 会社の支配介入と断ずる答案が目についた。(採点実感)

### 3. 解雇予告手当が支払われていなかった場合

なお、問題文では明らかにされていないが、解雇予告手当が支払われていないとすると、解雇の効力発生時期が1か月後となって、X1は解雇時点でB組合に加入していることになり、この点を指摘する答案も少数ながらあった。(採点実感)

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、30日以上前の解雇予告又は30日分以上の平均賃金の支払いをしなければならない(労基法20条1項本文)。

解雇予告義務に違反した解雇の効力については、無効説・有効性・選択説・相対的無効説があるところ、判例は相対的無効説である。すなわち、労基法20条は強行法規であるから、即時解雇としての効力は生じないが、使用者が即時解雇に固執する趣旨でない限り、予告期間の経過時又は予告手当の支払時に解雇の効力が生じると解されている(細谷服装事件・最判S35.3.11・CB110・大内58・百69)。

そうすると、仮に、解雇時点を基準として、締結組合を脱退し又は除名された労働者が新組合を結成又は他の組合に加入していない場合にはユ・シ協定の効力が及ぶとする見解(百82解説4参照)に立ったとしても、X1に対する解雇の効力発生日は、解雇通知がなされた平成29年1月5日から30日が経過した平成29年2月4日となる。そうすると、X1は平成29年1月30日にB組合を結成しているのだから、解雇の効力発生日には解雇事由が存在しないことになる。

したがって、X1に対する解雇は、本件協約に基づくY社の解雇義務という「客観的に合理的な理由」を欠くものとして、解雇権濫用法理(労契法16条)により無効となる。

### 4. その他

最終的な解雇の効力については、多くの答案が労契法第16条(解雇権濫用法理)に即した議論を行っていたが、ユ・シ協定の効力と解雇の効力を区別しない答案も少なからず見られ、特にX2について、ユ・シ協定上の解雇義務が無効となることから解雇を当然無効とするものが目に付いた。(採点実感)

## 第2. 設問2

設問2については、新組合からの団体交渉の申入れに対する使用者の対応が、労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たるのか等について理解を問うものであるが、論点が多岐にわたるため、個々の論点について要領よく簡潔に叙述することが必要である。(出題の趣旨)

設問2については、B組合の要求に対するY社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否(労働組合法第7条第2号の不当労働行為)に当たるのか否かが問題となる。(採点実感)

B組合が法適合組合(労組法2条、5条2項)であれば、Y社の対応には労組法7条2号の不当労働行為が成立するとして、①労働委員会に対して、団交応諾命令の申立て(労組法27条)をすることが考えられる。

また、②裁判所に対しては、団体交渉を求めうる地位にあることの確認請求及び団体交渉権の侵害を理由とする無形的損害の賠償請求(民法709条)をすることが考えられる。

### 1. 義務的団交事項

速修 302 頁

まず、B組合が団体交渉を要求する事項が義務的団交事項であるのか否かについて検討すべきであろう。その上で、Y社の(1)~(3)の対応それぞれについて、それが団交に応じない正当な理由と評価できるのか否かを検討することになる。(出題の趣旨)

設問2では、B組合の要求に対するY社の対応(問題文の理由(1)~(3))が、団体交渉拒否の「正当な理由」に当たるのかについて論じる必要があるが、その前提として、B組合の要求が義務的団体交渉事項に該当するのか検討しなければならない。義務的団体交渉事項の意義とその当てはめについては、十分に論じている答案が多かった。(採点実感)

使用者が団体交渉に応じることを法律上義務づけられる事項をいう。

義務的団交事項は、①団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇、及び集团的労使関係の運営に関する事項であって、②使用者が解決可能な事項に限られる。

X1・X2の解雇の撤回は、X1・X2とY社との間の労働契約の存否に関することであるから、B組合の組合員の労働条件に関する事項であるといえ(①)、また、Y社が解決可能な事項である(②)から、義務的団交事項に当たる(西谷614頁)。

また、B組合に対する事務所・掲示板スペースの供与は、B組合の集团的労使関係の運営に関する事項であり(①)、かつ、Y社が解決可能な事項である(②)から、義務的団交事項に当たる。

### 2. 団体交渉拒否の「正当な理由」

判例(日産自動車事件・最判昭和60年4月23日民集39巻3号730頁)は、複数組合が併存する場合には、全ての場面で、使用者に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、尊重すべきものであるとした上で、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この義務に反しないとしているが、この判例を参照しつつ検討する必要がある。(出題の趣旨)

(1) 理由 (1) 唯一交渉団体条項

速修 300 頁

理由 (1) については、大多数の答案が、唯一交渉団体約款が無効で団体交渉拒否の正当な理由にならないことを理解していた。(採点実感)

憲法 28 条は複数組合主義を採用し、複数の企業別組合にはそれぞれ別個の団体交渉権が保障されている。したがって、使用者と多数組合の間で唯一交渉団体条項を合意したとしても、この合意は少数組合の団体交渉権を侵害するものとして、無効であると解する。

そうすると、本件協約上の唯一交渉団体条項は無効であるから、同条項に基づく理由 (1) は「正当な理由」に当たらない。

(2) 理由 (2)

速修 266 頁

理由 (2) については、解雇の問題が義務的団体交渉事項であるという指摘にとどまる答案が多く見られた。団体交渉制度の意義や趣旨を踏まえれば、訴訟で争うことができても、また、解雇の適法性いかにかわらず、訴訟とは別に、使用者は団体交渉に応じる必要があることを明確に指摘することが望まれる。(採点実感)

まず、団体交渉は、労基法・労契法等の強行法規により確保される最低条件を超える労働条件その他の待遇の実現をするための労使間の合意を目指して行われるものである。そうすると、仮に X1・X2 に対する解雇が適法であったとしても、X1・X2 に対する解雇の撤回を要求事項とする団体交渉には、労基法や労契法等の強行法規によっては確保されない X1・X2 の労働契約上の地位を実現するための労使間の合意を目指すという意義が認められる。したがって、X1・X2 に対する解雇が適法であることは、「正当な理由」に当たらない。

次に、団体交渉は、労働組合がストライキによる経済的圧力行為を背景として使用者と対等に交渉・取引することで合意を模索する過程でもあるから(荒木 599 頁)<sup>1)</sup>、労使間が何らかの形でやり取りをすることができればそれで足りるというものではない。そして、訴訟の過程では、ストライキによる経済的圧力行為を背景とする交渉・取引ということが十分には行えないから、団体交渉の意義が実現されない。したがって、訴訟で争うべきであるということも、「正当な理由」に当たらない。

(3) 理由 (3)

ア. 企業施設利用の可否と団体交渉拒否の正当な理由の有無とは別問題

理由 (3) についても、まずは団体交渉に応じて説明をする必要があるが、組合活動のための企業施設利用の問題と捉えて、企業施設の利用には

<sup>1)</sup> 団体交渉とは、労働組合又は労働者の集団が、代表者を通じて、使用者又は使用者団体と義務的団交事項について交渉を行うことであるから、「大衆交渉」と呼ばれるような交渉担当者の定まっていな交渉は、団体交渉に当たらない(荒木 599 頁)。

使用者の許諾が必要であり、例外的に権利濫用の問題となるという判例法理の枠組みで検討している答案が多数見られた。複数組合併存下の使用者の中立保持義務を含めて、労組法第7条第3号（支配介入）の不当労働行為の議論をする余地はあるが、企業施設利用の可否と団体交渉拒否の正当な理由の有無とは別問題であり、議論が混乱した答案が目についた。（採点実感）

憲法28条は複数組合主義を採用し、複数の企業別組合にはそれぞれ固有の労働基本権が保障されている。そのため、使用者は、すべての場面で、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・尊重すべきものであり、各組合の性格・傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをしてはならないという中立保持義務を負う。

そして、使用者は便宜供与の場面でも中立保持義務を負い、組合事務所等は組合にとってその活動上重要な意味を持つ。

そこで、使用者が併存組合の一方に組合事務所等を貸与しておきながら、他方に対して貸与を拒否することは、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て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、支配介入に該当すると解する日産自動車[組合事務所]事件・最判S62.5.8・CB490・大内193・速修367頁）。

そうすると、仮に、Y社がA組合に対しては組合事務所及び掲示板スペースを供与する一方で、B組合に対してはこれらの供与を拒否することに合理的な理由が無く支配介入が成立する場合には、「B組合に対する事務所、掲示板スペースを確保することは困難である」というY社側の言い分は、B組合に対する組合弱体化意図に基づき支配介入を行うための口実にすぎず、「正当な理由」に当たらないと解する余地がある。

#### イ. 団体交渉要求に対する文書による回答の可否

団体交渉要求に対する文書による回答の可否も問題となり得るが（清和電気産業事件・最判平成5年4月6日労判632号20頁）、この点について検討した答案は極めて少なかった。（採点実感）

団体交渉は両当事者の代表が直接面談する事実行為であり、文書のやり取りでは団体交渉とはいえない（西谷608頁）。

例えば、清和電気産業事件（最判H5.4.6）では、書面の交換に固執して団体交渉に応じないことは不当労働行為になると解されている。

〔平成 29 年〕 第 2 問

1 設問 1

2 1. X1・X2

3 (1) ユ・シ協定

4 ア. ユ・シ協定のうち、別組合に加入し又は新組合を結成した者に

5 対する解雇義務を定める部分は、労働者の組合選択の自由又は他

6 の組合の団結権侵害として民法 90 条により無効になると解する。

7 そして、解雇時を基準として別組合加入又は新組合結成の有無

8 を判断するのは不合理であるから、脱退又は除名から別組合加入

9 又は新組合結成までに必要とされる合理的期間内は、未組織労働

10 者に対してもユ・シ協定の効力は及ばないと解すべきである。

11 イ. 本件協約のうち、A 組合以外の組合に加入し又は新組合を結成

12 した労働者に対する解雇義務を定める部分は無効である。

13 そして、X1 が平成 28 年 12 月 15 日に A 組合を脱退してから

14 平成 29 年 1 月 30 日に B 組合を結成するまでの間に、他の脱退

15 者が新組合を結成していないことから、上記 1 カ月半が B 組合

16 結成に必要とされる合理的期間であるといえる。そうすると、X1

17 が解雇通知を受けた平成 29 年 1 月 5 日時点では、上記合理的期

18 間は経過していないから、本件協約の効力が及ばない。

19 また、解雇通知時点で B 組合に加入した X2 に対しても、本件

20 協約に基づく Y 社の解雇義務は生じない。

21 したがって、X1・X2 に対する解雇は、他に解雇の合理性を裏付

22 ける特段の事情もないから、「客観的に合理的な理由」を欠くも

23 のとして、解雇権濫用法理（労契法 16 条）により無効である。

1 (2) 不利益取扱い (労組法 7 条 1 号)

2 ア. A 組を脱退して B 組合に加入した労働者 15 名のうち、ユ・シ  
3 協定に基づき解雇されたのは X1・X2 だけである。そうすると、  
4 X1 に対する解雇には、B「労働組合を結成しようとしたこと…の  
5 故をもって」した「解雇」として、X2 に対する解雇には、B「労  
6 働組合に加入し…たことの故をもって」した「解雇」として、7 条  
7 1 号の不当労働行為が成立する。

8 イ. そして、労組法 7 条が憲法 28 条に由来することから、7 条違反  
9 の法律行為は同条により無効になると解される。

10 よって、両名に対する解雇は 7 条違反によっても無効である。

11 2. X11

12 (1) 確かに、X11 と同じ時期に A 組合を脱退した X2 が平成 29 年 1 月  
13 30 日に B 組合に加入していることからしても、X11 が解雇通知を  
14 受けた同年 2 月 5 日時点では、X11 が B 組合に加入するために必要  
15 とされる合理的期間が経過していたといえる。したがって、同時点  
16 で未組織労働者である X11 に対しては本件協約に基づく Y 社の解  
17 雇義務が発生するから、X11 に対する解雇には「客観的に合理的な  
18 理由」がある。

19 (2) しかし、A 組合を脱退して B 組合に加入しなかった未組織労働者  
20 5 名のうち、本件協約に基づき解雇されたのは X11 だけであること  
21 から、X11 に対する解雇は、他の未組織労働者 4 名に対する関係で  
22 均衡を欠くから、公平の原則に反するものとして、「社会通念上相当」  
23 であることが否定され、解雇権濫用法理により無効となる。

1 設問 2

2 労組法 7 条 2 号の不当労働行為の成否を検討する。

3 1. 義務的団交事項は、①団体交渉を申し入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇及び集团的労使関係の運営に関する事項であって、②使用者が解決可能な事項に限られる。

6 X1・X2 の解雇の撤回は、Y 社の組合員の労働契約の存否に関するものだから①に当たり、契約の相手方が Y 社だから②にも当たる。

8 B 組合に対する事務所・掲示板スペースの供与は、B 組合の集团的労使関係の運営に関する事項だから①に当たり、それらの管理権の主体が Y 社だから②にも当たる。

11 したがって、いずれの要求事項も義務的団交事項に当たる。

12 2. 理由 (1)

13 複数組合主義 (憲法 28 条) のもと、複数の企業別組合にはそれぞれ別個の団体交渉権が保障されている。したがって、唯一交渉団体条項は少数組合の団体交渉権を侵害するものとして無効であると解する。

16 そうすると、本件協約上の唯一交渉団体条項は無効であるから、同条項に基づく理由 (1) は「正当な理由」(7 条 2 号) に当たらない。

18 3. 理由 (2)

19 団体交渉は、労基法・労契法等の強行法規により確保される最低条件を超える労働条件その他の待遇の実現をするための労使間の合意を目指して行われるものである。そうすると、仮に X1・X2 に対する解雇が適法であったとしても、X1・X2 に対する解雇の撤回を要求事項とする団体交渉には、労基法や労契法等の強行法規によっては確保

