

事件番号	石労委令和5年(不)第1号		
申立年月日	令和5年8月2日	第7条該当号	第1・3号
(申立人) X組合	(被申立人) Y会社		
担当委員	審査委員 松田(委員長)、中村 参与委員(労)福田、(使)本		
処理経過	調査 6回、審問 1回		

1 事件の内容

(1) 申立人の主張の概要

被申立人が新入社員を採用するにあたり、申立人は被申立人に対し、労働協約(ユニオン・ショップ協定)に基づき新入社員の組合員化を要求したが、被申立人は拒否した。被申立人が拒否した理由は新入社員との間に黄犬契約を締結しているからである。

被申立人は申立人に対し、労働協約に基づき、採用する従業員の採用条件等を通知することになっているが、新入社員について、採用条件の根幹である賃金を示さなかった。

36協定等の締結の際、従来、短時間勤務の従業員を除き、従業員の過半数を占めていた申立人の分会長を従業員代表としていた。しかし、被申立人は、短時間勤務の従業員を含めることにより、申立人の従業員だけでは過半数を満たさないようにし、従業員代表選挙を実施した。

以上の被申立人の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

[請求する救済内容]

- ① 新入社員を組合員として取扱うこと
- ② 支配介入の禁止
- ③ 労働協約の誠実履行
- ④ 新入社員の賃金開示
- ⑤ 黄犬契約の禁止
- ⑥ 時間外等に関する協定等の締結
- ⑦ 陳謝文の交付等

(2) 被申立人の主張の概要

被申立人と申立人間の労働協約(ユニオンショップ協定)は既に無効になっている。新入社員にいかなる業務を与えるか、いかなる役職に就かせるかは被申立人の経営権・人事権の範囲である。

採用条件と労働条件は異なった用語であることは明らかであり、採用条件に賃金は含まれないため、労働協約には新入社員の賃金を開示することを義務づける規定はされていない。

申立人はすでに過半数組合ではないことから、有効な36協定等の労使協定を締結するため、従業員代表選挙を実施した。

以上のことから、被申立人の行為は、いずれも不当労働行為に当たらない。

2 処理経過

調査6回、審問1回を開催し、令和6年6月3日に結審した。その後、公益委員会議を開催し、同年9月25日に参与委員の意見陳述、同年10月17日、11月6日、同月12日及び12月2日に命令合議を行い、一部救済命令を発することを決定し、同月19日に命令書写しを交付した。

なお、命令書写しは次のとおりである。

中央労働委員会の命令・裁判例データベースのリンク先

https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db//mei/pdf/m12545.pdf