

57 ユニオンショップ協定

1 ユニオンショップ協定

ユニオンショップ協定とは、企業に雇用された労働者は労働組合に加入義務があり、採用後一定期間内に労働組合に加入しない場合、あるいは加入後労働組合を脱退、除名されたときは、使用者はその労働者を解雇する義務を負うことを定めた労使間の協定である。この協定のことを略して「ユ・シ協定」と呼ぶこともある。

これは組合員の団結強化の手段として認められており、その労働組合が、工場事業場の労働者の過半数を組織している場合に効力がある。**【労働組合法第7条第1項但書】**

わが国の労働組合のほとんどは当該企業の労働者のみで構成されている企業内組合であることから、ユニオンショップ協定は、解雇、すなわち職を奪うという手段によって、協定を締結している特定の企業内組合への加入を労働者に強制し、その労働組合の組織基盤を拡大する機能を果たすことになる。

しかしながら、実態はユニオンショップ協定を結んでいても定め方は様々で、労働組合に加入しない労働者や除名された者を解雇する義務があるかは協約にどう定められるかによる。

使用者が労働組合に加入しない者、脱退、除名されたことにより組合員資格を失った者を解雇する旨の労働協約を締結しているものを「完全ユニオン」といい、労働者が組合員であることのみを定めて解雇規定のないものを「宣言ユニオン」、使用者の判断により解雇するか否かを定めることができるものを「尻抜けユニオン」と呼ぶ。

2 ユニオンショップ協定締結の要件

ユニオンショップ協定が有効に締結されるためには、「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する」ことが必要である。**【労働組合法第7条但書】**

3 ユニオンショップ協定の効力

ユニオンショップ協定は、**労働組合法第16条**にいう労働者の待遇に関する基準を定めるものではなく、通常の契約と同様の効力、いわゆる債務的効力のみを有している。そして、この債務的効力によって、使用者は、組合員資格を取得せず、あるいは組合員資格を喪失した労働者を解雇する義務を組合に対して負う。

4 脱退した従業員が新たな労働組合を結成した場合の協定の効力

企業内に複数の労働組合が存在する場合、多数組合が締結したユニオンショップ協定の効力が少数組合に及ぶか否かについて学説では見解の対立があるが、判例では「労働者には、自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由」があることから、「ユニオンショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者および締結組合から脱退し除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、**民法第90条（公序良俗違反）**の規定により、これを無効と解すべきである」としている。**【三井倉庫港運 最高裁 平元. 12. 14.】**
【日本鋼管鶴見製作所 最高裁 平元. 12. 21.】

したがって、ユニオンショップ協定を結んでいた労働組合を脱退して新たな労働組合を結成した場合、同協定の効力は他の労働組合の組合員には及ばないと考えられる。

ユニオンショップ協定によって使用者が解雇義務を負うのは、ユニオンショップ協定締結組合に加入しないか、あるいは脱退等によって組合員資格を失った従業員が、合理的な期間内（例えば、ユニオンショップ協定締結組合から使用者に解雇要求があるまで）に、いずれの労働組合にも加入せず、新たな労働組合の結成もしないときに限られる。