

5.7 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する義務があり、採用後一定期間内に労働組合に加入しない場合、あるいは加入した労働組合を脱退、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項ただし書】。

我が国の労働組合のほとんどは当該企業の労働者のみで結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、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どうかは、協約にどう定められるかによる。

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条第1項ただし書】。

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こととなる。

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组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、自らの団結権行使するため労働組合を選択する自由」があり、「労働者の組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されないものというべき」であり、「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、（客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができる場合を除き）これを無効と解すべきである」とされている【三井倉庫港運事件 最一小判 平元12.14】、【日本鋼管鶴見製作所 最一小判 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、一般的に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労働者が、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と解される。

5 過半数割れした組合とのユニオンショップ協定の効力

ユニオンショップ協定は、当該事業場の労働者に対し特定の労働組合の組合員であることを強制するものであって、本来的に組合組織に対する介入的性格を持つものであるが、これを特に労働組合法第7条 第1項ただし書の条件に該当する場合に限り不当労働行為とはならない旨定めているのであるから、同ただし書の要件に適合しない労働組合（そもそも過半数を代表しない労働組合）が締結したユニオンショップ協定は、不当労働行為を内容とするものとして、また、公序良俗に反するものとして無効とされている。

また、協定締結時には当該労働組合が従業員の過半数を代表していたとしても、その後において過半数を失った場合には、当該協定は失効するものとされている。