

(5) 組合員の範囲

ア 非組合員の範囲

労働組合は、労働者が主体となって自主的に組織する団体であり、組合員の範囲は組合が自ら決定すべきものでありますが、いわゆる利益代表者の範囲等をめぐって労使の間で見解の相違を生ずることが多く、労働協約の中に「非組合員の範囲」として規定する場合があります。労働組合法第2条は、(ア)役員、(イ)雇入、解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、(ウ)使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者、(エ)その他使用者の利益を代表する者、の加入を認めるものは労働組合として認めておりません。従って、労働組合法で抽象的に規定する利益代表者の範囲について労働協約で具体的に定めるものですが、同時に臨時雇、嘱託、試用期間中の者等についても非組合員として規定する場合があります。

このうち労働組合法上当然に除外される利益代表者の範囲について労使双方が合意により具体的に明らかにすることは無用の紛争を避ける意味からも必要なことですが、後者のその他の従業員の組合加入を制限する非組合員条項については、本来組合の内部組織問題について規定するものであり、これにより組合員の範囲を拘束する効果を有するものではなく、単に労働協約の人的適用範囲を規定したものであるという程度の意義をもつものと解せられます。この点について中労委は、「一般に労働組合が使用者との合意により労働協約においていわゆる非組合員の範囲を定めることは労働組合の団結の範囲形態等に関するものではなくして、当該労働協約の適用を受くべき人的範囲についての合意だと解すべきである。何となれば組合員の範囲を如何に定めるかは、もともと組合が法に定めるところに従い自主的に決定しえ、またすべき事項であり、この点に関して使用者の意志の介入を許すことは、たとえ労働協約による組合の同意があったとしても労働法上是認することができないからである。」としています。(三石耐火瓦事件 29. 11. 24)

近年はパート労働者や契約社員など非正規労働者の増加に伴い、職場のなかでの非正規労働者の役割の重要性も増しており、非正規労働者の組織化に取り組む労働組合も見られます。個々の企業の実情に合わせ、反映していきましょう。

(ア) 第〇条 次に掲げるものは、従業員であっても組合員となることはできない。

- (1) 工場長、部長、次長、課長、営業所長、出張所長及び守衛
- (2) 総務、経理、営業及び製造その他各主管者
- (3) 人事、労務に携わる者
- (4) 臨時に雇入れられる者

(イ) 第〇条 次の各号の一に該当するものは、非組合員とする。

(1) 課長代理（同待遇）以上の職にある者

(2) 次の係長

庶務課 庶務係長、文書課長

労務課 人事係長、給与係長、警備係長、教育係長

業務課 企画見積係長

経理課 会計係長

(3) 秘書

(4) 技能訓練生

(5) 臨時工並びに日雇

イ 逆締付条項

逆締付条項とは、ユニオン・ショップ約款の規定例の中で掲げたように「組合員は従業員でなければならない」というように組合員の資格を従業員のみ限定し、いわば、企業内の労働組合に止めて置こうとするものですが、その効果については、非組合員の範囲に関する規定と同様であり、また、これを強要することは不当労働行為となります。我が国の場合はほとんどが企業内組合であり、組合規約でも「会社の従業員をもって組織する」との規定をもつものが多い事情にあり、通常、ユニオン・ショップ約款の代償として協定される場合が多いです。

(6) 協約適用範囲、その他

労働協約は原則として、協約の締結当事者及びその構成員としての組合員に限り適用されるものであり、非組合員に対して効力が及ぶものではありません。また、労働協約は協約上特に適用範囲を限定しない限り組合員全員に適用されます。そこで、臨時雇等を協約の適用除外としたり、あるいは協約の一部の条項について組合員全員一律に適用することが困難な場合等には、適用除外の規定を設ける必要があります。

協約の中には、「この協約は、全従業員に適用する。」というように規定している場合がありますが、この場合でも労働組合はその統制下でない非組合員である従業員の労働条件等について労働協約締結権を持たないことは当然であり、その労働協約の効力が組合員でない従業員にまで及ぶものではありません。

第〇条 この協約は、組合員に限り適用し、第〇条各号の一に該当する従業員にはこれを適用しない。

2 準社員に対するこの協約の適用の細則については、別に定める。