

## 補訂版はしがき

はやいもので初版の出版から9年が経ちました。お陰様でこれまで多くの読者の方にご愛読いただき、民事法研究会から増刷したいとのありがたいご提案をいただきました。増刷するに当たり、あらためて内容を確認したところ、これまで法令の改正や引用文献の改訂等が行われ、初版の内容では皆様に正確な内容をお伝え出来ない点も見受けられましたので、必要な法令や字句の修正などを行い、補訂版という形で出版させていただくこととなりました。

さて、労働組合の組織率が年々低下している中で地域ユニオン（合同労組）は、企業別組合で組織化されてこなかったパート労働者・管理職・派遣労働者などを組合員として受け入れ、また、1人でも加入することができる労働組合として個別労働紛争の駆け込み寺的な機能を果たしてくるなど、企業別組合が擁護できない狭間領域においてその活動をより活発化し、企業における地域ユニオンへの対処の重要性がより高まってきているように感じます。執筆者一同、この補訂版が、企業経営者の皆様、企業の人事・総務ご担当の皆様、さらに企業からご相談を受ける弁護士、社会保険労務士といった専門家の皆様など地域ユニオンへの対処を検討される方の実務の一助になれば光栄です。

最後に、本書の構成作業等にお骨折り賜りました民事法研究会代表取締役の田口信義さん、同社編集部の都郷博英さん、堺紀美子さんに心より御礼を申し上げます。

令和5年11月

執筆者を代表して

弁護士 三上 安雄

## はしがき

本書のテーマは、地域ユニオン（合同労組）対策です。

一般の方には、地域ユニオンという言葉は聞き慣れないものかもしれません。しかし、労働運動の世界では、今一番元気な労働組合といっても過言ではないと思います。

もちろん、「地域ユニオン」という名前の大きな労働組合があるわけではありません。「地域」という名前が示すように、それぞれの地域において活動している労働組合であり、組織的にはそう大きなものではありません。しかし、これまで主流とされていた労働組合（企業別組合）が組織化してこなかったパート労働者・管理職・派遣労働者などを組合員として受け入れ、また、1人でも加入することができる労働組合として、今や個別労働問題の駆け込み寺の機能を果たしています。さらに、大きな組織ではないが故に小回りがきき、それを活かして全国の至るところでいろいろな地域ユニオンが活発に活動しています。

他方、企業の側からしますと、ある日突然、全く知らない労働組合から団体交渉を申し入れられてあわてふためく、ということが全国で頻発しています。すべての企業に労働組合（企業別組合）があるわけではなく、また、すべての企業が労働組合との団体交渉を経験しているわけではありません。特に最近では、非正規労働者と呼ばれるパート労働者や派遣労働者が急増し、集団的な労働問題ではない、労働者個人の個別の労働問題が多発しております。そして、企業の側からしますと、この個別の労働問題に地域ユニオンが関わってくると、労使の対立が先鋭化するのではないか、という恐怖感があります。

本書は、このような地域ユニオンに対する企業側の恐怖心を予め取り除くため、私たち4人の弁護士が過去に企業側の代理人として経験したことをベースにして、地域ユニオンへのあるべき対応と対策を紹介したものです。も

もちろん、私たち4人が経験したことは、わが国で起こった労使紛争の内のほんのわずかなものに過ぎませんが、その経験を敷衍して企業側の恐怖心を少しでも多く取り除くことができるものにしようと努力しました。

本書の評価は、読者の皆様方の判断に委ねる他ありませんが、私たち4人は、本書を読んでおいてよかった、と認めていただけるものと自負しております。

最後になりましたが、本書の編集・校正作業にお骨折り賜りました民事法研究会代表取締役の田口信義さん、同社編集部の都郷博英さんに心より御礼を申し上げます。

平成26年初夏

執筆者を代表して

弁護士 廣上 精一

# I 地域ユニオン（合同労組）とは何か

## 1 地域ユニオンについて

本書のテーマは「地域ユニオン（合同労組）」対策ですが、「地域ユニオン（合同労組）」は一般の方には馴染みのないものと思われます。そこで、まずごく簡単に「地域ユニオン（合同労組）」についてご説明いたします。

わが国の労働組合の多くは、特定の企業の労働者を組織化した労働組合です。このような労働組合を「企業別組合」と呼んでいます。特定の企業の労働者を組織化した労働組合ですので、「△△株式会社」の企業別組合は「△△労働組合」という名称が多いようです。

これに対し、企業や産業に関係なく、一定の地域において、主に中小企業に働く労働者を合同して組織化した労働組合があります。以前はこれを「合同労組」と呼んでいましたが、最近では「地域ユニオン」と呼ぶことが多くなりましたので、本書でも「地域ユニオン」と呼ぶことにします。

地域ユニオンの多くは、1つの地域（たとえば、特定の都道府県や市区町村）、あるいは、1つの職位（たとえば、管理職、パートタイマー労働者）などを基準として構成されていますので、「ユニオン」という名称の前に、その地域の名称や、組織化した労働者の種類を付したものが多くようです。

本章では、地域ユニオンの特色を企業別組合と対比して説明いたします。

## 2 企業別組合との対比

まず、企業別組合の多くは、特定の企業の労働者で構成されているだけでなく、その労働者の中の終身雇用制を前提とした正社員だけで構成されています（ただし、最近ではパートタイマー労働者などの有期雇用社員の割合が増えていることに対応して、特定の企業のすべての労働者を組織化した企業別組合も

少しずつ増えているようです)。

これに対し、地域ユニオンは、早くから、管理職・パートタイマー労働者・派遣労働者など、企業別組合が組織化していない労働者を自己の労働組合員としてきました。

さらに、地域ユニオンの多くは、加入する労働者が1人であっても労働組合員として受け入れています。このため、地域ユニオンは、個別の労働問題を抱えた労働者の駆け込み寺としての機能も果たすようになっていきます。

### 3 企業別組合との関係

労働者が所属する企業に企業別組合がある場合でも、その労働者が一定の地域または一定の職位の労働者であれば、地域ユニオンに加入できます。

また、その労働者が企業別組合の組合員であっても、その企業別労働組合の組合員のままで地域ユニオンに加入することも可能です。

さらに、企業別組合が企業とユニオン・ショップ協定（6頁参照）を締結している場合であっても、一定の地域または一定の職位の労働者であれば地域ユニオンに加入することは可能ですが、この問題はやや複雑ですのでⅡの解説をご参照ください。

### 4 地域ユニオンの内部

なお、以上の説明は、私たち企業側の弁護士から見た地域ユニオンの特色です。いわば外から見たイメージで、残念ながら、私たち企業側の弁護士には地域ユニオンの内部のことはよくわかりません。

しかし、地域ユニオンが、いろいろな企業の労働者や、いろいろな職位の労働者で構成されていることは確かですので、地域ユニオンの内部についても、企業別組合の内部とは異なった特色があるものと思われます。

その内部の特色につきましては、Ⅱ以下の解説と第2部のQ&Aからご推測いただければ幸いです。

(廣上精一)



## Q61 インターネットを使った情宣活動

解雇をめぐる当社の社員が地域ユニオンに駆け込みました。地域ユニオンは、当社の解雇問題について、事実を歪曲し、いかにも当社が悪者のような書き方で、インターネット上の組合ホームページに掲載したり、ブログやSNS上で組合活動や団体交渉の経過をアップしたりしています。

ビラならまだしも、インターネットを使うと、顧客や取引先の目に触れる可能性が高く、非常に困ります。何か対処できないのでしょうか。



### POINT

インターネットを用いた情宣活動でも、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであれば違法とはいえません。しかし、社会通念上許容される範囲を超えるものについては組合に抗議すべきです。

## A

### 1 ビラの内容と違法性阻却について

労働組合が配布したビラの内容が会社や役員・社員の名誉や信用を毀損したり、プライバシーを侵害するものであったとき、正当な組合活動として違法性が阻却される要件については、以下のような裁判例があります。

すなわち銀行産業労働組合（エイアイジー・スター生命）事件（東京地裁平成17年3月28日判決・労働判例894号54頁）の判決は、「本件ビラで摘示された事実が真実であるか否か、真実と信じるについて相当な理由が存在するか否か、また、表現自体は相当であるか否か、さらには、表現活動の目的、態様、影響はどうかなど一切の事情を総合し、正当な組合活動として社会通念上許

容される範囲内のものであると判断される場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当である」として、一切の事情を考慮したうえで社会通念上の許容性を判断するとしています。

また、一般的に、「前提として摘示した事実がおおむね真実であるか真実と信じる正当な理由があり、会社の名誉・信用等を不相当に侵害したり、役員・管理職者等の不相当な個人攻撃や誹謗中傷、私事暴露などに及ばない内容での主張・批判・訴えであるかぎり、正当性が認められるべき」とされています。

実務での感覚としては、労働組合のビラはその性質上会社や代表者を批判・攻撃することを目的としていますので、ある程度攻撃的な表現や比喻表現、誇張された表現がなされるのはやむを得ないと思います。しかし、表現内容がよほど行き過ぎていたり、その表現態様との関係で個人非難やプライバシー侵害が著しい場合には、やはり労働組合のビラといえども違法性を有することになります。

## 2 インターネットを用いた情宣活動について

インターネットの普及に伴い、組合活動もインターネットを用いて行われることが多くなっています。

たとえば、労働組合のホームページには現在行っている争議、過去に行った争議について掲載していることがあります。また、労働組合としてブログや X (旧 Twitter)、Facebook などの SNS 上で、争議の経過について詳細にアップしていることもあります。このように、インターネットを用いた情宣活動は、多数の人の目に触れる可能性がありますので、会社としては嫌なものです。

このようなインターネットを用いた情宣活動の規制も、ビラ配布の問題と類似しますので、ビラの判断を類推して考えることになるでしょう。

上記の銀行産業労働組合（エイアイジー・スター生命）事件は、インターネ



ット上で組合ビラを掲示した事案でもありますが、裁判例は「インターネットが普及した今日においては、組合ビラの内容を公衆送信することも目新しいものではない」とし、結論としても組合ビラの違法性を認めませんでした。

また、首都圏成年ユニオン執行委員長ほか事件（東京地裁令和2年11月13日判決・労働判例1246号64頁）は、労働組合関係者がTwitter（現X）上で会社の執行役員とされていた特定社会保険労務士の誹謗中傷的言動を発信した事案において、不法行為の該当性を認めつつも、公益目的や真実相当性を認め、違法性を阻却する判断をしました。

### 3 実務上の対応

上記のように、組合ビラやインターネットを用いた情宣活動に関しては、会社はある程度は受忍しなければなりません。しかし、行き過ぎた表現や態様と見受けられる場合には、組合に対して文書で抗議し、場合によっては差止めの仮処分や損害賠償請求などの法的措置も検討すべきです。

（大山圭介）



●執筆者一覧●

**廣上 精一**（ひろかみ せいいち）

廣上法律事務所

〒101-0053 東京都千代田区神田美土代町9番3号 日経タイプビル403号

TEL 03-3295-7122 FAX 03-3295-7155

**三上 安雄**（みかみ やすお）

ひかり協同法律事務所

〒105-0001 東京都港区虎ノ門5丁目11番2号 オランダヒルズ森タワー16階

TEL 03-5733-2800 FAX 03-3433-2818

**大山 圭介**（おおやま けいすけ）

大山圭介法律事務所

〒192-0046 東京都八王子市明神町4丁目7番15号 落合ビル3階

TEL 042-649-1842 FAX 042-649-1872

**根本 義尚**（ねもと よしひさ）

根本法律事務所

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1丁目6番4号 新福神ビル3階

TEL 03-3251-6600 FAX 03-3251-6655

〔補訂版〕

## これで安心！ 地域ユニオン（合同労組）への対処法

---

令和5年12月25日 第1刷発行

定価 本体2,700円＋税

著 者 廣上精一・三上安雄・大山圭介・根本義尚

発 行 株式会社 民事法研究会

印 刷 株式会社 太平印刷社

---

発 行 所 株式会社 民事法研究会

〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿3-7-16

〔営業〕TEL03(5798)7257 FAX03(5798)7258

〔編集〕TEL03(5798)7277 FAX03(5798)7278

<http://www.minjiho.com/> [info@minjiho.com](mailto:info@minjiho.com)

---

落丁・乱丁はおとりかえます。ISBN978-4-86556-592-8 C2032 ¥2700E

カバーデザイン 袴田峯男