［労　働　法］

〔第１問〕（配点：５０）

次の事例を読んで，後記の設問に答えなさい。

【事　例】

情報技術を用いた情報処理を業とするＹ社は，平成２９年５月１日，Ｘとの間で，基本給を月額４０万円とし，雇用期間を同３０年１０月３１日までとする期間の定めのある雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結した。Ｙ社の就業規則は，労働時間を１日８時間，１週４０時間と，休日を土曜日・日曜日・国民の祝日などとそれぞれ定め，賃金の計算期間を毎月１日から末日までとし，毎月１０日に前月分の賃金を支払うことを定めていた。

本件雇用契約には，基本給を前記のとおりとした上で，１か月間の労働時間の合計（以下「月間総労働時間」という。）が１８０時間を超えた場合には，その超えた時間数に対して１時間当たりの一定額（２５００円）を乗じて得た額の賃金を，基本給に加えて支払うこととし，月間総労働時間が１４０時間に満たない場合には，その満たない時間数に対して一定額（２５００円）を乗じて得た額を，当該月の基本給額から控除して支給する旨の約定（以下「本件約定」という。）が付されていた。その趣旨は，本件約定が適用される者については，１月から１２月までの月ごとの休日を除く勤務すべき日数の多寡にかかわらず，標準の月間総労働時間を１６０時間とし，被用者の月間総労働時間がこれに満たない場合であっても，１４０時間を下回らない限りは，基本給の額を支給することとする一方で，標準の月間総労働時間を超えて勤務をしても，１８０時間を超えない限りは，基本給に時間外勤務手当が上乗せされないというものであった。

Ｘは，本件約定の存在を認識し，その内容を理解した上で，前記の内容が明記された本件雇用契約の契約書に，署名・押印をした。Ｘが署名・押印をしたのは，前記の基本給は比較的高額であると評価できたこと，本件約定による労働時間制は変則的ではあるものの，１６０時間を標準の月間総労働時間として念頭に置きつつ，自分の勤務時間を適宜調節する柔軟性があるように思われたことなどからであった。

Ｘは，平成２９年５月１日から同３０年１０月３１日までの間の各月において，いずれも１週間当たり４０時間を超える労働又は１日当たり８時間を超える労働を行った。同期間の各月の月間総労働時間は，平成２９年６月にあっては１８０時間を超えたが，それ以外の各月にあっては１８０時間以内であり，１４０時間に満たない月はなかった。Ｙ社は，Ｘに対し，平成２９年６月分については本件約定に基づき月間総労働時間数のうち１８０時間を超える時間数に２５００円を乗じた額の時間外勤務手当を基本給に加えて支給したが，それ以外の各月については基本給の額のみを支払った。Ｘは，平成３０年１０月３１日にＹ社を退職した。Ｙ社では，Ｘの在職期間中，本件約定のほかに，変形労働時間制やフレックスタイム制は採用していなかった。

なお，Ｘの在職期間中の各月について１日８時間の勤務をした場合のそれぞれの月間総労働時間は，当該各月において休日を除く勤務すべき日数が異なることに伴い変動するものの，おおむね１４０時間から１８０時間までの間であった。また，月間総労働時間が１８０時間を超えた場合において支払われた前記の一定額は，通常の賃金の時間単価額の１２５％増しの額に対して，月間総労働時間のうち１８０時間を超えた時間数を乗じた額を超える額であった。さらに，Ｘの時間外労働時間（「時間外労働」とは，法定労働時間を超える時間の労働をいう。以下同じ。）の合計が６０時間を超える月はなかった。

Ｘは，月間総労働時間が１８０時間を超えた月の労働時間のうち１８０時間を超えない部分における時間外労働及び月間総労働時間が１８０時間を超えなかった月の労働時間における時間外労働（以下「月間１８０時間以内の労働時間中の時間外労働」という。）に対する割増賃金が支払われていないとして，Ｙ社に対して，当該割増賃金の支払いを請求した。

第9

構14

仕訳まで

【設　問】

1．Xの主張に対して，Y社は，月間１８０時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金は，本件約定により，基本給に組み入れられており，未払いの割増賃金はないと反論した。このようなY社の反論を踏まえつつ，Xの請求の当否について論じなさい。

2．さらに，Y社は，仮に月間１８０時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金の請求権がXに発生し得ると考えたとしても，Xは，本件約定を含む本件雇用契約を締結したことにより，Y社に対して当該割増賃金を請求する債権を放棄したと反論した。このようなY社の反論を踏まえ，Xの請求の当否について論じなさい。

なお，1，2を通して，割増賃金債権の消滅時効については論じなくてよい。

①

1. 180h以内の割増の発生

(1) 本件雇用契約（民623）

(2) 明に知る時間外労働（32①、④）

(3) 発生（32の2、4、5）、フレ（32の3）だから4/月、8/月超えた時間は法定外労働

(4) 36協定なし → 発生する（角三）

(5) 発生和

2. 消滅

本件約定による基本給への組入れ

(1) ①割増加算性、②労基法37、強行法

(2) 180と160だと控除なし。基本給40のうちどこまでが④の対価、月内完結時間内か月ごとに支払うか

ここからすれば、なおさら、①ダメ

最近の裁判例、40万を社員全員に支払ってきたが1円も消滅していない

消滅×

②

1. 発生している場合、本件約定には180h以内の④を含まないものとする旨が明示されて③が「発生」（0円）とし

⑤（24の本文）に反する。「法律に別段の定めがない限り、労働者

が弱い立場にあり24の保護。したがって、⑤に反し

無効では。

2. ⑤には違反しない、そもそも、自由処分

①当事者・地位、②対価的な牽制、③放棄・受諾・意思

④放棄する権利内容について一定に有効発生

しかし、基本性あり（③）。また、事前に放棄（②）。

しかし、入社時、独立型なので対等立場で合意している（①、③）。

しかも、本件に関わった数ヶ月、残業していないし、行われていない

労働者に対し人事考課していなかった（③）。

かつ、月内完結月毎月ごとに支払うため、その労働者

を拘束することはできない（④）

結論

消滅×

労働法 第1問

設問1

1. まず、月間160時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）が発生しているか。

(1) Xは、Y社との間で本件雇用契約（民法623条）を締結し、6カ月の契約期間中の各月において1週間40時間（労基法32条柱書）および1日8時間（同条2項）を超える労働をした。

Y社では変形労働時間制（32条の2、4、5）もフレックスタイム制（32条の3）も採用していないため、(1)の労働がすべて時間外労働に当たる。

(2) Y社は~~36協定~~36協定を締結（36条）することなくXに(1)の時間外労働をさせているため、(1)の時間外労働は違法である。もっとも、違法な時間外労働についても、~~違法~~違法労働をした労働者に対する経済的補償という37条の趣旨が妥当するため、同条に基づく割増賃金請求権が発生すると解する。したがって、同条に基づく本件割増賃金請求権が発生する。

2. ~~Y社~~Xは、本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本給の支払いによって~~本件割~~本件割増賃金請求権が消滅するのではないか。

(1) ~~労基法~~労基法37条および同施行規則19条は割増賃金の計算方法や支払方法まで強制する趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増賃金に当たる部分が労基法37条・規則19条により導かれる額以上であるならば、基本給が割増賃金を含める形で基本給を払うことで割増賃金も払うということが合意されると解する。

(2) 本件約定によると、月間総労働時間が160時間未満であっても、それが140時間以上

であるならば、賃金の控除はなし年俸年収額が支給される。Xの法定労働時間が月平均160時間くらいであると見られることが分れば、月間総労働時間がそれを20時間近く下回っても賃金控除がないとなると、Xの年俸440万円のうちどこまでが通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どこからが時間外労働の割増賃金に当たる部分であるのかが不明瞭である。月間総労働時間が月ごとに変動するものであることも踏まえれば、なおさら、両者の区別が不明瞭である。

したがって、①も欠く。

どうであれ、事件協定に基づく年俸の支払いによる事件割増賃金の支払いは一切設定されないから、事件割増賃金請求権は1円も消滅していない上、年俸440万円全額を算定基礎にするものとして発生していたことになる。

よって、上記内容におけるXの請求が認められる。

設問2

1. 事件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、事件協定内容について事件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして捉えることも可能である。そして、事件割増賃金請求権も「賃金」の一部として賃金全額払い原則の24条1項本文の適用を受ける。同原則の例外を設定するための「法令」による「別段の定め」も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結し除外規定もないため、事件協定に合意したことによる事件割増賃金請求権の放棄の意思表示は賃金全額払い原則に違反しその効力が否定されるのではないか。

2. 同原則が禁止するのは使用者による一方的な控除であるから、労働者による控除債権の放棄は同原則に違反しない。もっとも、労働者の経済的な弱さで困るという同原則の趣旨に照らし、放棄の意思表示に効力が認められるためには、それが労働者の自由意思に基づくと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していた必要があると解する。この判断では、①労働者の地位、②放棄による利益、③放棄の時期・方法、④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・程度を考慮する。

確かに、Xは、本件約定の存在を記憶し、その内容を理解した上で、本件約定の内容が明記された本件雇用契約書の契約書に署名・押印することで該条の意思表示をしているため、該条の方法は煩雑なものであるときに要式性もあるが③1。また、Xは年収月数40万円が比較的高額であると評価されたとの事由から、~~本件約定に~~本件約定について了承しているため、該条に拘束される価値があると評価する余地もあるが②1。

しかし、Xが該条の意思表示をしたのは、雇用契約書に署名・押印するという行為段階であるし、Xが有期雇用労働者という非正規社員であるために雇用継続についての主導権をY社によって握られている者であることからすれば、XはY社との関係において相当弱い立場にある状態で該条の意思表示をしていることになる③.①1。

また、Xは160時間を標準の月間総労働時間として念頭に置いつつ、自分の勤務時間を適宜調節する柔軟性があると考えたことも、該条の意思表示をした動機の1つである。~~しかし、実際には毎月~~、月間総労働時間が180時間を超える~~月もあり~~月もあることも、Xが毎月時間外労働をしていたことからすれば、~~月間160時間から180時間の範囲内における~~月間180時間以内の労働時間中の時間外労働も相当多かったと~~思われる~~いえる。そうすると、実際には自分の勤務時間を適宜調節することができたという~~事~~勤務実態ではなかったと~~思われる~~いえる。仮にこのような実態があったとしても本件約定が雇用契約書に該条に見合うほどの価値とは評価できないが②1。

しかも、月間総労働時間が月ごとに変動する~~ものであるため~~ことに伴い、月ごとの本件時間外労働債権の有無・数も月ごとに変動するのだから、Xが事前に該条を~~外~~文で定める月ごとの本件時間外労働債権について具体的に記載することを極めて困難であるが④1。

そうすると、X・該条の意思表示は~~一~~自由意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な動機が客観的に存在するとはいえないから、Xの該条の意思表示の~~効~~効力は否定される。

したがって、本件時間外労働債権は消滅したから、Xの請求が認められる。以上

〔第２問〕（配点：５０）

次の事例を読んで，後記の設問に答えなさい。

【事　例】

家庭用電化製品の製造・販売等を業とするＡ社においては，その総従業員数の８５％に当たる従業員が組合員として加入するＢ労働組合（以下「Ｂ組合」という。）が組織されており，Ａ社とＢ組合の間には，ユニオン・ショップ協定及びチェック・オフ協定を含む労働協約が締結されていた。

Ｃは，大学卒業後，Ａ社に入社し，２２年の勤務を経て営業第二課長となった。その後，Ｃが，その部下であるＤを，営業成績が一向に上がらないことについて強い口調で叱責し，これを気に病んだＤがＡ社を辞職するという事態に至った。この事態を問題視したＡ社は，Ｂ組合との労働協約に基づいて設置され，Ａ社の管理職員とＢ組合の執行役員によって構成される懲戒委員会に，この件を付議した。懲戒委員会は，この件について事実調査を行い，ＣのＤに対する叱責等の行為は減給処分に相当するとの決定をした。この決定を受け，Ａ社は，同社の就業規則の規定に基づき，Ｃを減給処分とした。

この処分に不満を持ったＣは，入社以来加入しているＢ組合に相談をしたが，Ｂ組合の執行部から「この処分は，当組合の執行役員も参加した懲戒委員会の調査と決定に基づくものであり，既に解決済みである。」と返答され，全く取り合ってもらえなかった。

このようなＢ組合の対応に対しても不満を持ったＣは，Ｂ組合を脱退せず，同組合の組合員としての地位を維持したまま，いわゆる地域合同労組であるＥ労働組合（以下「Ｅ組合」という。）に加入した。この際，Ｃと同様にＡ社の従業員であり，かつ，Ｂ組合の組合員であって，この件についてのＡ社とＢ組合の対応に不満を持ったＦ及びＧの２名も，Ｃに共感し，Ｃと共にＥ組合に加入した。

前記の減給処分についてＣから相談を受けたＥ組合は，Ａ社に対し，「当組合員Ｃの減給処分に関する件」を交渉事項とする団体交渉申入書を送付した。この申入書には，Ｅ組合の名称，所在地及び執行役員名と共に，「貴社が雇用する組合員」として，「貴社営業第二課長Ｃのほか貴社従業員数名」との記載があった。また，同申入書には，Ｅ組合の組合規約も添付されていた。

これに対し，Ａ社は，「弊社に労働組合として団体交渉を求めるのであれば，貴組合の組合員名簿をご提出ください。少なくとも，貴組合の組合員のうち弊社の従業員である者の全ての氏名を明らかにしていただかなければ，弊社としては，貴組合と責任を持って団体交渉を行うことができません。また，Ｃは，弊社内の労働組合であるＢ組合にも加入しており，二重交渉となる可能性がある以上，Ｃに関する貴組合からの団体交渉の申入れには応じることができません。さらに，Ｃは，弊社の管理職員（営業第二課長）であるため，貴組合は，適法な労働組合とは認められないものと思料します。」との書面をＥ組合に送付した。

これを受けて，Ｅ組合は，Ａ社に対し，「本団体交渉を行うに当たり，組合員名簿の提出は必要ありません。確かにＣはＢ組合にも加入していますが，Ｂ組合は本件について『既に解決済み』との対応を採っています。Ｃが貴社の営業第二課長であることも，本団体交渉を拒否する理由にはなりません。」との書面を送付した。しかし，Ａ社は，その後もＥ組合からの団体交渉の申入れに応じていない。

なお，Ａ社におけるＣの営業第二課長としての勤務内容及び処遇は，①営業第二課の課員の人事考課を行い，人事考課表を同社の人事課に提出する，②営業第二課の課員それぞれから，人事異動についての希望を聴取し，聴取した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する，③営業第二課の営業方針と計画についての原案を作成し，営業統括部長に提出する，④Ａ社の経営方針の決定機関である経営会議と取締役会には，営業第二課に関わる案件がある場合にのみ出席し，必要な説明を行うが，議事に参加する権限や議決権はない，⑤月額１２万円の役職（課長）手当が支給される

10:21〜10:28
10:28〜
10:42〜 11:58

一方，時間外・休日労働に対する割増賃金は支給されない，⑥課員と同様に出社時及び退社時にタイムカードの打刻をするが，出勤・退勤時間について拘束はなく，遅刻・早退に対する賃金カットはないというものであった。

〔設　問〕

1．E組合は，A社を相手方として，どのような機関に，どのような法的根拠で，どのような内容の救済を求めることが考えられるか。救済の内容について検討すべき法律上の論点を挙げつつ，論じなさい。

2．1で述べた救済は，認められるか。検討すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

1.

1. 団交拒否が成立するとして，① 団交人的範囲 ② 地位 ③ 義務 ④ 交渉義務
（大決昭9.9.10）

2. 成立要件
① 2条5号 → 適法組合なら ok
② 7条1項 → 告知義務 → 告知内容 → 組合員 → 不当
③ 27条 → 文書提出 → 組合員 → 不当
④ A社は相手方 → 文書提出 → 組合員 → 不当

2.

1. 不当労働行為成立つか。
(1) A社は 当事者 → E ではない → 使用者
(2) E組合は「雇用する者」= 「労働者」（2条）
主体・目的・団体性 → 団体性
(3) 「雇用」= 就業規則 → 2項のみに当たれば
② 「雇用」× → 2項の② 労働
は 使用者 ～
(4) 「労働」×
「雇用関係」① - ② で足りる
「これに類する経済的関係」① ② 以外に 使用者の労働関係 ～
× 使用者 → 労働
しかし 「類」 → 拡張 → 使用者
「利害関係」① ② 以外 ③ ④ 含む
⑤ ⑥ が 組合員 → 使用者
しかし 使用者 → 使用者
使用者 → 使用者
労働

(3) 事業所 → 支援 → 使用者
当たる
(4) 「使用者 → 使用者 → 不当労働行為」

2. 救済
(1) 使用者 → 労働 → ①
(2) ② → ④ → 使用者 → ok.

3. 組織強制
組合員 → 労働者
これが 自己の意思 → 労働者
する者 → 労働者
事業所 → 「雇用する者」
使用者 → 労働者
する者 → 使用者
使用者 → 使用者 → ok.
C は 組織 → ok. → 強制

4. 二重加入
二重加入する者が
労働組合 → 使用者
二重加入
使用者 → 使用者

労働法第2問

設問1

1. 甲組合は、A社が甲組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことには団体交渉拒否の不当労働行為（労組法7条2号）が成立するとして、労使関係委員会に対しては、① 団交応諾命令の申立て（労組法27条以下）をすることが考えられる。

甲組合は、上記不当労働行為が成立するとして、裁判所に対しては、② 団体交渉を求める地位にあることの確認請求、③ 具体的団体交渉請求、④ ~~損害賠償~~ 団体交渉権（憲法28条）侵害を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求（民法709条、710条）を内容とする民事訴訟を提起することが考えられる。

2. 以下では、上記不当労働行為が成立した場合に上記①ないし④が認められるかについて論じる。

(1) ①

~~不当労働行為~~ 不当労働行為の救済命令の申立人資格が認められるためには、当該労働組合が労組法2条および5条2項の要件を満たす法適合組合であることを要する。したがって、甲組合が法適合組合に該当するのであれば、① が認められる。

(2) ②

労組法7条は憲法28条に由来し、労働者の労働基本権を保障することを内容とする規定であるから、労使間における私法上の効力を有すると解する。~~そこで、~~ そこで、労働組合には労組法7条を根拠として、使用者に対し団体交渉を求める法律上の地位を有すると解する。したがって、② も認められる。

(3) ③

憲法28条や労組法7条は抽象的な~~権利~~規定であるから、そこから使用者の具体的な作為義務を導くことは困難である。また、法適合組合には団交応諾命令の申立てという行政救済が認められ、これにより具体的団体交渉請求権に近い効果を得ることができるから、具体的団体交渉請求

~~権を否定しても 権を否定しても 経済上損失の権 権を否定し~~

権を否定しても経済上損失の不都合はない。そこで、具体的団体交渉権は権利とは認められないと解する。したがって、㋐は認められない。

(4) ㋑

A社は不当労働行為に該当する違法な団体交渉拒否によって、「経済的損失」によりE組合の ~~団体交渉権~~ 団体交渉権という「権利」を侵害し、これによりE組合に無形的「損害」を与えたゆえに、不法行為が成立する。したがって、㋑も認められる。

設問2

1、まず、前記不当労働行為が成立するか。

(1) ~~E~~ Cの活動部分を要求事項とする団体交渉を、問題で、Cを解雇している会社は「使用者」(労組法7条2号)に当たる。

(2)「雇用する労働者の代表者」(同条2号)とは「労働組合」(同法2条)と同義である。E組合は「労働者が主体となって…労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」(同条2条本文)に当たる。問題は、営業第二課長であるCが加入しているE組合は同法2条但書1号に当たることで「自主性」ある団体とはいえないのではないかという点である。

ア、「自主性」(同法2条本文)は制度的独立性を意味すると解するから、同法2条但書1号は2号に該当する団体は実質的独立性の有無にかかわらず「自主性」ある団体に当たらないと解する。~~もっとも~~ もっとも、同法2条但書1号は2号に該当するかは、役職の名称などの形式面~~ではなく実~~ から判断するのではなく、実質に判断する必要である。

イ、Cは「役員」に当たらない。E社は、営業第二課・二課の人事考課を行い、人事考課表を会社の人事課に提出したり(①)、営業第二課・二課とれぞれが人事異動についての意見を聴取して聴取した事項を取りまとめて会社の人事課に提出する(②)という権限を有

有しているため、「~~昇進又は降~~」「昇進又は異動」について一定の「権限」を有するといえる。しかし、最終的な決定は人事課の上級管理職の~~権限~~権限に委ねられていることから、Cが「昇進又は異動」に関して「直接の権限」を有するとまではいえない。したがって、Cは「~~職務~~職務昇進又は異動」に関して直接の権限を持つ監督者的地位にある労働者ではない。

Cは、前記①、②のように「従業員の労働条件についての計画ないし方針」に関与している者であるが、「機密・事項」にまで関与が及んでいるとはいえないから、「事務上の責任者」が当該労働組合の組合員としての立場と責任とは直接に抵触する監督的地位にある労働者にも当たらない。

Cは、営業第二課の営業方針と計画について、原案を作成し、営業統括部長に提出したり(③)、会社の経営方針の決定機関である経営会議と取締役会について営業第二課に関する案件がある場合に出席し意見を述べる権限(④)を有するため、会社の経営に関与している。また、Cには月額10万円の役職手当が支給される一方で、時間外、休日労働に対する割増賃金が支給されないこと(⑤)や、出勤・退勤時間についてタイムカードによる管理がされないこと(⑥)などからすれば、A社では~~者~~Cを管理監督者(労基法~~41条~~41条2号)として扱っていると考えられる。そうすればCが組合員資格に当たりそうである。しかし、Cは、営業第二課に関する案件がある場合しか経営会議や取締役会に参加することができないし、講習に参加する権限も実決権もない(⑦)のだから、~~C~~ ~~A社経営~~ CによるA社経営に対する関与は大変限られたものである。しかも、Cは、課長と同様に遅刻早退や退社時にタイムカードの~~打刻をする~~の打刻をすることが義務付けられている(⑧)ため、遅刻・退社に関する拘束もある。したがって、Cは「従業員の利益を代表する者」にも当たらない。

そのため、E組合は2条組合に当たらず、2条に当たる事情もないことから、「自主的な団体であること」、2条の「労働組合」からは「雇用する労働者の代表者」にも当たる。

(3) 組合が応じる義務を負う「団体交渉」は、義務的団体事項を要求事項とするものに限られる。義務的団交事項は、㋐団体交渉を申入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇その他の労使関係に関する事項のうち㋑組合員の解決可能なものをいう。Cへ派遣分という要求事項は、E組合の組合員であるC一労働条件に関するものであり、かつ、A社において解決可能なものだから、㋐㋑を満たし義務的団交事項に当たる。したがって、Eへ団体交渉は「団体交渉」に当たる。

(4) A社はE組合からの「団体交渉」の申入れに応じなかったことで不当労働行為をしている。では、「正当な理由」はあるか。

ア、組合は、要求事項が団体交渉で申入れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇であっても、それが自己が雇用する労働者に関するものでなければ、当該要求事項との関係では労働組合が「雇用する労働者の代表者」に当たらなくなるため、団体交渉に応じる義務がない。そこで、要求事項が自己(分)雇用する労働者に関するものであるかを確認するために、使用者側に対して組合員名簿の提出を求めることができるに留まる。団体交渉申入書には「貴社が雇用する組合員」として「C」が挙げられているため、C派遣分という要求事項がA社が雇用するCに関するものであることが明らかになっている。したがって、組合員名簿を提出するよう求めて団交を拒否することには「正当な理由」がない。

イ、上部団体と事業組合とが同一事項について二重交渉を行うことによる弊害を避ける趣旨があるから、交渉権限の統一がなされれば、~~上部団体から~~上部団体との団体交渉を拒絶できると解する。Cの派遣分について、B組合は「解決済み」という状態であるため、B組合による団交拒否できないが、事実上これについての交渉権限がE組合に統一されているといえる。したがって、二重交渉のおそれを理由として団交を拒否することには「正当な理由」がないから、前方で当労働行為が成立する。

2. E組合は2条の「労働組合」に当たるから、5条2項の要件を満たせば法的組合に当たる。二号については前記①が認められる。また②に対し④のうち②・④も認められる。以上