

1 設問1

2 1. E組合は、A社がE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
3 労働行為(労組法7条2号)が成立するとして、労働委員会に対しては、①団交応諾命令の申立
4 て(労組法27条以下)をすることが考えられる。

5 E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
6 にあることの確認請求、③具体的団体請求、及び③団体交渉権(憲法28条)侵害を理由とする不
7 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
8 えられる。

9 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。

10 (1) ①

11 不当労働行為の救済命令の申立人適格が認められるには、当該労働組合が労働法2条及び5
12 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、E組合が法適合組合に当
13 たるのであれば、①が認められる。

14 (2) ②

15 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趣旨とする規定で
16 あるから、労使間における私法上の効力も有すると解する。そこで、労働組合には、労組法7
17 条を根拠として、使用者に対して団体交渉をもとめる法律上の地位を有すると解する。したが
18 って、②も認められる。

19 (3) ③

20 憲法28条も労組法7条も抽象的な規定であるから、そこから使用者の具体的な作為義務を
21 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
22 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
23 求権を否定しても救済上特段の不都合はない。そこで、具体的団体交渉請求権は認められない

1 と解する。したがって、③は認められない。

2 (4) ④

3 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、「故意又は過失」によりE組合
4 の団体交渉権という「権利を侵害」し、これによりE組合に無形的「損害」を被らせたのだから、
5 不法行為が成立する。したがって、④も認められる。

6 設問2

7 1. まず、前記不当労働行為が成立するか。

8 (1) Cの減給処分を要求事項とする団体交渉との関係で、Cを雇用しているA社は「使用者」(労
9 組法7条2号)に当たる。

10 (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
11 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
12 る目的として組織する団体」(同条2号本文)に当たる。問題は、営業第二課長であるCが加入
13 しているE組合は同法2条但書1号に当たることで「自主的」な団体とはいえないのではない
14 かという点である。

15 ア。「自主的に」(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
16 又は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「自主的」な団体に当たらない
17 と解する。もっとも、同法2条但書1号又は2号に該当するかは、役職の名称といった形式
18 面から判断するのではなく、実質的に判断すべきである。

19 イ。Cは「役員」に当たらない。Eは、営業第二課の課員の人事考課を行い、人事考課表を同
20 社の人事課に提出したり(①)、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
21 取して聴取した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する(②)という権限を有している
22 ため、「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、最終的な決定が
23 人事課の上級管理職の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

1 接の権限」を有するとまではいえない。したがって、Cは「雇入解雇昇進又は異動に関して
2 直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」ではない。

3 Cは、前記①・②ゆえに「使用者の労働関係についての計画とその方針」に関与している
4 者であるが、「機密の事項」にまで関与が及んでいるとはいえないから、「職務上の義務と責
5 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てい触する監督的地位にある労
6 働者」に当たらない。

7 Cは、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したり
8 (③)、A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わる
9 案件がある場合に出席し必要な説明をする権限 (④) を有するため、A社の経営に関わっ
10 ている。また、Cには月額 12 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
11 割増賃金が支給されないこと (⑤) や、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早退に
12 よる賃金カットもない (⑥) ことからすれば、A社ではCを管理監督者 (労基法 41 条 2 号)
13 として扱っていると考えられる。そうするとCが利益代表者に当たりそうである。しかし、
14 Cは、営業第二課に関わ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
15 い上、議事に参加する権限も議決権もない (④) のだから、CによるA社の経営に対する関
16 与はかなり限られたものである。しかも、Cは、課員と同様に入社時及び退社時にタイムカ
17 ードの打刻をすることが義務付けられている (⑤) ため、入社・退社に関する拘束もある。
18 したがって、Cは「使用者の利益を代表する者」にも当たらない。

19 そのため、E組合は 2 条但書 1 号に当たらず、2 号に当たる事情もないことから、「自主
20 的」な団体であるといえ、2 条の「労働組合」ひいては「雇用する労働者の代表者」にも当
21 たる。

22 (3) 使用者が応じる義務を負う「団体交渉」(7 条 2 号) は、義務的団交事項を要求事項とするも
23 のに限られる。義務的団交事項は、㉞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

1 の待遇及び集团的労使関係の運営に関する事項のうち①使用者において解決可能なものをい
2 う。Cの減給処分という要求事項はE組合の組合員であるCの労働条件に関するものであり、
3 かつ、A社において解決可能なものだから、⑦①を満たし義務的団交事項に当たる。したがっ
4 て、Eの団体交渉は「団体交渉」に当たる。

5 (4) A社はE組合からの「団体交渉」の申入れに応じないことでこれを「拒」んでいる。では「正
6 当な理由」はあるか。

7 ア. 使用者は、要求事項が団体交渉で申し入れた労働組合の組合員・労働条件その他の待遇で
8 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
9 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、団体交渉に応じる必要が
10 ない。そこで、要求事項が自己が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必
11 要な範囲内において組合に対して組合員名簿の提出を求めることができると解する。団体交
12 渉申込書には「貴社が雇用する組合員」として「C」が記載されているため、Cの減給処分
13 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
14 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。

15 イ. 上部団体と単位団体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必要が
16 あるから、交渉権限の統一がなければ、上部団体との団体交渉を拒絶できると解するべきで
17 ある。Cの減給処分についてB組合は「解決済み」という対応であるため、B組合による団
18 交は想定できないから、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。
19 したがって、二重交渉のおそれを理由にして団交を拒否することは「正当な理由」がないか
20 ら、前記不当労働行為が成立する。

21 2. E組合は2条の「労働組合」に当たるから、5条2項の要件を満たし法適合組合に当たる。こ
22 の場合、前記①が認められる。また、②ないし④のうち、②・④も認められる。 以上