

④ 使用者の利益を代表する者が加入する労働組合の法適合性

Point

- (1) 労組法は、同法に定める不当労働行為に対する救済手続き等の特別の保護を得られる労働組合について 2 条で定義しており、使用者の利益を代表する者の参加を許すもの（同法 2 条但書 1 号）は、保護を得られないとされている。この趣旨は、使用者の利益を代表する者を参加させることによって、当該労働組合が使用者との関係において自主性を失い、御用組合化することを防止することにある。
- (2) 同法 2 条但書 1 号では、①「役員」（取締役・監査役・理事・監事など）、②「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」（人事権をもつ上級管理職）、③「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」（労務・人事部課の管理者など）、および、④「その他使用者の利益を代表する者」（社長秘書など）の参加を許すものがあげられている。
- (3) 使用者の利益を代表する労働者も憲法 28 条の「勤労者」であるので、団結する権利、団体交渉その他団体行動をする権利は保障されており、それら労働者の加入を許す組合またはそれら労働者のみをもって組織する組合も憲法 28 条の保護（刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護）は受けるものと解される。
- (4) セメダイン事件（東京地判平 11・9・6）において、「利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合など、労働組合に利益代表者が参加していることに起因して適正な団体交渉の遂行が期待しがたい特別の事情・・・の存在を具体的に明らかにしないまま団体交渉を拒否することは、正当な理由を欠くものといわざるを得ない。」と判示された。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数（6 人）

②使用者：業種（ 社会福祉事業 ） 従業員数（ 69 人 ）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Aら6名は、Y法人内に合同労組の分会X（以下「X組合」という。）を立ち上げ、Y法人に対し労働条件の改善に関する団体交渉申込書を提出した。これに対し、Y法人は、組合員の中に管理監督者が含まれており、組合員資格に疑義があるとして、団体交渉に応じなかった。X組合は、組合員の中に労組法2条の使用者の利益を代表する者に該当する者はいないとして、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 使用者の利益を代表する者が加入する組合との団体交渉

労働側主張	使用者側主張
・組合員の中に労組法2条の使用者の利益を代表する者に該当する者はいないので、団体交渉に応じるべきだ。	・組合員の中に管理監督者(施設長)が含まれており、組合員資格に疑義があるので、団体交渉に応じられない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方から意見を聴取したところ、Y法人は、「施設長は、職員のローテーションを組み、昇進や採用に際しても意見を言う立場にあり、管理監督者に当たる。管理監督者の加入するX組合との団体交渉には応じられない。」と主張し、X組合は、「副分会長は、施設長ではあるが、職務実態として他の職員と同じローテーション勤務で、オンコール（待機）も月15回こなすなど、労組法2条但書1号には該当しない労働者である。」と主張した。

あっせん員は、①労組法2条但書1号でいう使用者の利益を代表する者は限定されること、②「利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合など、労働組合に利益代表者が参加していることに起因して適正な団体交渉の遂行が期待しがたい特別の事情の存在を具体的に明らかにしないまま団体交渉を拒否することは、正当な理由を欠く。」とする裁判例があることなどをY法人に説示したところ、Y法人が、団体交渉に応じることとなったので、X組合は、あっせんを取り下げた。

解 説

(1) 本事件は、一般組合員と管理職が加入している労働組合からの団体交渉申入れに対して、「使用者の利益代表者の参加」を理由としてなされた使用者の団体交渉拒否の法的評価をめぐる事案である。

労組法は、同法に定める不当労働行為に対する救済手続き等の特別の保護を得られる労働組合について2条で定義しており、使用者の利益を代表する者の参加を許すもの（同法2条但書1号）は、その保護を得られないとしている。この制度は、組合員の範囲は組合自身が決定す

べきであるものの、使用者との関係において当該組合の自主性を確保する観点から、使用者側の立場にあると評価される一定範囲の労働者を排除することにより、労働組合の御用組合化することを防止するという一種の後見的配慮にもとづくものであるとされる（セメダイン事件—東京地判平11・9・6労判763号12頁）。

同法2条但書1号では、①「役員」（取締役・監査役・理事・監事など）、②「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」（人事権をもつ上級管理職）、③「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」（労務・人事部課の管理者など）、および、④「その他使用者の利益を代表する者」（社長秘書・会社警備の守衛など。ただし、従業員に対する取締的権限を有せず、外来者の受付、施設の巡視などだけを行う守衛は入らない。）の参加を許すものがあげられている。

なお、使用者の利益を代表する労働者も憲法28条の「勤労者」であるので、団結する権利、団体交渉その他団体行動をする権利は保障されており、それら労働者の加入を許す組合またはそれら労働者のみをもって組織する組合も憲法28条の保護（刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護）は受けるものと解される。

企業別に組合が組織されているケースが多いわが国では、実務上は、使用者と組合とが労働協約によって非組合員の範囲を定めることが多い。労組法上の使用者の利益を代表する者にあたらない者までを非組合員とする場合には、上記但書との関係では、組合の自治の問題として放任される。法的には、労組法が組合員の範囲から除外している使用者の利益代表者の概念は、その文言に示されているように、きわめて限定的であるため、労働委員会や裁判所の判断によれば、労使間の合意や企業の方針で非組合員とされている多くの管理職者がこれに該当しないこともありうる。

近時の判例・命令例において、「使用者の利益代表者」該当性の判定は、当該管理職の企業内での地位及びその具体的職務権限が組合の自主性を実質的に脅かすものが焦点となり、企業内での地位と職務権限を実質的に評価したうえでの当該組合の自主性侵害の可能性の有無が決め手とされている（セメダイン事件—中労委決平10・3・4労判734号81頁など）。

なお、管理職者のみをもって組織するいわゆる管理職組合に対する団体交渉拒否が争点となった事案で、裁判所は、「利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合など、労働組合に利益代表者が参加していることに起因して適正な団体交渉の遂行が期待しがたい特別の事情・・・の存在を具体的に明らかにしないまま団体交渉を拒否することは、正当な理由を欠くものといわざるを得ない。」と判示している（前掲セメダイン事件—東京地判平11・9・6労判763号12頁）。同事件では、東京高裁は使用者側の控訴を棄却し（東京高判平12・2・29労判807号7頁）、最高裁は上告を棄却している（最一小決平13・6・14労判807号5頁）。

(2) 本事件は、Y法人が、従業員が結成したX組合の副分会長が管理監督者であり、組合員資格に疑義があることを理由として、団体交渉を拒否したことをめぐる事案である。

あっせんに当たり、あっせん員が、①労組法2条但書1号でいう使用者の利益を代表する者

は限定されていること、②「利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合など、労働組合に利益代表者が参加していることに起因して適正な団体交渉の遂行が期待しがたい特別の事情の存在を具体的に明らかにしないまま団体交渉を拒否することは、正当な理由を欠く。」とする裁判例があることなどを使用者に説示したところ、Y法人が団体交渉に応じることとなり、解決した事案である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合法

(労働組合)

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に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又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

- 一 役員、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、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その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- 二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの
- 四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・セメダイン事件—東京地労委決平 8・5・28 労判 698 号 78 頁
- ・セメダイン事件—中労委決平 10・3・4 労判 734 号 81 頁
- ・セメダイン事件—東京地判平 11・9・6 労判 763 号 12 頁
- ・セメダイン事件—東京高判平 12・2・29 労判 807 号 7 頁
- ・セメダイン事件—最一小決平 13・6・14 労判 807 号 5 頁
- ・男鹿市農協事件—仙台高秋田支判平元・1・30 労判 538 号 76 頁
- ・日本アイ・ビー・エム(組合員資格)事件—東京高判平 17・2・24 労判 892 号 29 頁