

⑤ 中間管理職の支配介入行為の使用人への帰責

Point

使用人側の者が行った脱退勧奨などの支配介入行為の使用人への責任の帰属については、一般的に次のように判断することとされている。

- (1) 法人の取締役等や「使用人の利益を代表する者」（労組法2条但書1号）に該当する部長、工場長など人事労務に直接関与して一定程度の影響力をもつ者の行為は、原則として使用人の責任と判定され、それが個人的な立場によるとみられるべき事情があるときに限り、使用人の責任とされない。
- (2) 課長などの下級役職者で部長等に近接する職制上の地位ある者の行為については、使用人との意思の連絡等を判断基準として判定され、判例は、使用人の「意を体した」言動をしたと認定されたときには、使用人に不当労働行為の責任が帰属すると判定している（JR東海（新幹線東京運転所）事件—最二小判平18・12・8）。
- (3) 管理職でない一般労働者の行為は、使用人の指示・要請による場合に限って、使用人の責任と解されることになる。

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（ 12 人）
②使用人：業種（ 道路貨物運送業 ） 従業員数（ 108 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

平成25年1月、X組合はY会社に対し労働協約締結のための団体交渉を申し入れた。これに対して、Y会社は、X組合が結成されて間もないことから、団交ルールについての申し入れをした。その後、2月下旬まで5回にわたり、団交ルール及び団交開催について、相互に文書等による要求・回答を繰り返した。

その間、X組合は、業務課長がX組合を誹謗する発言を行ったり、また、業務課長等社員数名が中心となり、X組合員に対して組合脱退勧奨が行われたことから、3月下旬にあっせん申請を行った。

3 主な争点と労使の主張

争点 業務課長の行った行為についての会社への帰責

労働側主張	使用人側主張
-------	--------

<p>・業務課長等社員数名が中心となり、組合員に対し脱退届の署名を迫るなど、組合からの脱退勧奨が行われたことは、不当労働行為であり、会社の謝罪を求める。</p>	<p>・組合上部団体から聞いて、初めて知ったものであり、会社は全く関知していない。業務課長等社員数名に対し確認したところ、業務時間内に業務外行動を行ったことを認めたので、就業規則に沿って懲戒処分とした。</p>
--	---

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんが行われ、あっせん員が事情聴取したところ、Y会社は、「業務課長の発言・行為は、社長の意向とは無関係で、業務課長独自の判断で行ったものであり、Y会社には責任はない。」と主張した。

X組合は、「組合設立当初、業務課長から強い言動により非難されたことにより、組合員の多くは精神的に強い負荷を感じており、これは不当労働行為である。Y会社との間に信頼関係が築けていない現状ではY会社との団体交渉をスムーズに進めることは難しいため、Y会社に謝罪させるとともに、労使間の団体交渉が円滑に進むように取り持ってもらいたい。」と主張した。

その後、あっせん員から、X組合に対して、業務課長の発言や行為は、業務課長自らの判断で行ったものであれば、Y会社の責任になるとは限らない旨の説明を行ったところ、X組合は、Y会社が今後団体交渉に誠実に対応するのであれば、Y会社の謝罪については譲歩してもよいとの姿勢を示した。

そこで、あっせん員は協議を行い、労使各あっせん員が、それぞれX組合側、Y会社側と個別折衝を行った上で、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、本件は終結した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① X組合とY会社は、相互の立場を尊重して信頼ある労使関係の構築に努める。
- ② X組合とY会社は、団体交渉のあり方についての協議を開始し、交渉ルールに関する協定書を速やかに締結する。

解説

(1) 本事件は、いわゆる管理職等による不当労働行為についての使用者への責任の帰属が焦点となった事案である。

不当労働行為と評価される使用者の行為には、解雇や懲戒などの法律行為と、組合脱退勧奨や反組合的発言などの事実行為とがある。このうち、法律行為はその権限を有する者しか行い得ないが、脱退勧奨などの事実行為は中間管理職や下級役職者などのさまざまな者により行われ得る。しかし、判例上は、不当労働行為の責任主体は法人又は事業主に限定されると解されている（済生会中央病院事件―最三小判昭60・7・18民集39巻5号1266頁）ことから、管理職等によってなされた不当労働行為についていかなる場合に使用者に責任を問えるかが問題となる。

(2) この問題について、判例・学説は、「行為者の企業内での具体的な人事・労務権限」と「使用者との意思の連絡等」を判断基準として、使用者の責任を判定する傾向にある。

- ① 法人の取締役等や「使用者の利益を代表する者」（労組法2条但書1号）に該当する部長、工場長など人事労務に直接関与して一定程度の影響力をもつ者の行為は、原則として使用者の責任と判定され、それが個人的な立場によるとみられるべき事情があるときに限り、使用者の責任とされないと解される。
- ② 課長などの下級役職者で部長等に近接する職制上の地位ある者の行為については、使用者との意思の連絡等を判断基準として判定され、判例は、使用者の「意を体した」言動をしたと認定されたときには、使用者に不当労働行為の責任が帰属すると判定している。そして、「意を体した」とは、不当労働行為についての使用者との具体的な意思の連絡がある必要はなく、別組合の組合員として行ったとか個人的関係から行ったことが明らかという特段の事情がない限り、他組合を好ましくないと思う意向が認められることで足りるとした（JR東海（新幹線東京運転所）事件の最高裁判決—最二小判平18・12・8労判929号5頁）。学説も、使用者は管理職に労務管理上の権限の一部を委ねている以上その権限を管理職が利用して不当労働行為を行わないよう監視する義務を負うべきと解する観点から、判例見解を支持する。
- ③ 管理職でない一般労働者の行為は、使用者の指示・要請による場合に限って、使用者の責任と解されることになる。

(3) 本事件の先例となる上記最高裁判決は、東京運転所の科長（助役の一員）が部下のA労組組合員に対して同組合から脱退し自己の所属するB労組に加入することを勧める発言をしたという事案について、以下のように判示した。

- ① 労組法上の「使用者の利益を代表する者」（2条但書1号）に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との具体的な意思の連絡がなくても、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる。
- ② 東京運転所の助役は現場長である所長を補佐する立場にあり、とくに科長はそれら助役の業務を取りまとめて指示を与える者であるから、科長は使用者の利益代表者である所長に「近接する立場」にあったといえる。
- ③ 会社は労使協調路線をとるB労組に好意的であったところ、本件発言には会社のそのような意向に沿って上司としての立場からなされたと思えるをえない発言が含まれている。
- ④ 以上のような事情のもとでは、科長の本件各発言は、B労組の組合員の発言であるとか相手方との個人的関係からの発言であることが明らかであるなどの特段の事情がないかぎり、「会社の意を体して」されたものであると認めるのが相当である。

(4) 本事件は、業務課長の組合を誹謗する発言や組合からの脱退勧奨の行為について、使用者に責任を帰責させることができるかについて争われた事案である。

当初、X組合は、Y会社の謝罪を求めていたが、あっせん員から、X組合に対して、業務課長の発言や行為は、業務課長自らの判断で行ったものであれば、Y会社の責任になるとは限らない旨の説明を行ったところ、X組合は、Y会社が今後団体交渉に誠実に対応するのであれば、Y会社の謝罪については譲歩してもよいとの姿勢を示した。そこで、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、終結した事例である。

(参照すべき法令)

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

(略)

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)

- 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、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、かつ、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。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 済生会中央病院事件—最三小判昭 60・7・18 民集 39 卷 5 号 1266 頁
- ・ JR東海（新幹線東京運転所）事件—最二小判平 18・12・8 労判 929 号 5 頁