

令和2年

1 【第2問】（配点：50）

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事 例】

5 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
6 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
7 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
8 いた。

9 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、
10 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
11 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
12 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、
13 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
14 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
15 づき、Cを減給処分とした。

16 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
17 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、
18 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。

19 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
20 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。）
21 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
22 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
23 に加入した。

24 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
25 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
26 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
27 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。

28 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
29 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
30 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
31 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
32 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、
33 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
34 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
35 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
36 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
37 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、
38 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。

39 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
40 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
41 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
42 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
43 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
44 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

45 支給される一方、時間外・休日労働に対する割増賃金は支給されない、㊦課員と同様に出社時及
46 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
47 する賃金カットはないというものであった。

48

49 **〔設 問〕**

50 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
51 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
52 つ、論じなさい。

53 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。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、使用者がいわゆる地域合同労働組合から申し入れられた団体交渉に応じないことが団交拒否と支配介入の不当労働行為に該当するかどうかという点、及びその場合において当該地域合同労働組合がどのような機関に、どのような法的根拠で、どのような内容の救済を求めるかなどの点について検討することを求めるものである。(出題の趣旨)

2. 設問1

設問1では、本事例が団交拒否を中心とした不当労働行為事案であることから、救済機関として労働委員会と裁判所を、法的根拠として団交拒否(同法第7条第2号)と支配介入(同条第3号)をそれぞれ論じ、救済の内容については、労働委員会と裁判所にそれぞれ異なる救済を求めることができること(例えば、前者では誠実団交応諾命令とポストノーティス等、後者では団交を求める地位確認と損害賠償等を求めることができること)を論じることが求められる。(出題の趣旨)

(1) 法的救済を求める根拠

設問1では、法的救済を求める根拠として労働組合法第7条第2号(団交拒否)のみならず同条第3号(支配介入)をも挙げるができていたものは、少数にとどまった。(採点実感)

(2) 求め得る救済の内容

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令及び裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令及び裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くなく、救済の内容について検討すべき論点(裁判所における団体交渉請求の可否、救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等)を的確に指摘して論述できた答案は少なかった。(採点実感)

ア. 労働委員会に対して求める救済の内容

(ア) 救済内容に関する労働委員会の裁量権の存否等

救済の内容について検討すべき論点…については、…不当労働行為の救済の内容についての労働委員会の裁量権の存否(第二鳩タクシー事件・最大判昭和52年2月23日民集31巻1号93頁参照)…等について論じることなどが求められている。(出題の趣旨)

労働委員会には、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、命令することができるよう、救済命令の内容について効果裁量が認められている。したがって、救済命令の内容は、司法救済と異なり、私法上の権利義務に基づかなくてもよい(私法上の権利義務に左右されない)。

もっとも、救済命令の内容については、いくつか限界があり、その一つとして、「私法的法律関係から著しくかけ離れるもの」であってはならないことが挙げられる。

速修 406 頁・7、論証 133 頁・(4)
第二鳩タクシー事件・最大判
S52.2.23 (百 106・CB448)
菅野 1123 頁、詳解水町 1217 頁、
土田概説 456 頁
速修 408 頁・(5)、論証 135 頁 [論
点 7]、ネスレ日本事件・最判
H7.2.23 (百 107)

(イ) 誠実団交応諾命令及びポストノーティス命令

多くの答案が、求め得る救済の内容として労働委員会による使用者に対する誠実団交応諾命令…を指摘していたが、労働委員会によるポストノーティス命令…を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

イ. 裁判所に対して求める救済の内容

救済機関としての労働委員会と裁判所の異同について、その理論的根拠(不当労働行為制度の趣旨)に立ち返りながら考察し論じた答案は、高く評価した。(採点実感)

裁判所による司法救済の内容は、労働委員会による救済命令と異なり、私法上の権利義務に基づいて命じられるものだから、私法上の権利義務と整合するものでなければならない。

詳解水町 1217 頁

(ア) 団体交渉を求め得る地位の確認

多くの答案が、求め得る救済の内容として…裁判所による団体交渉を求め得る地位の確認を指摘していた…。(採点実感)

速修 324 頁 [論点 1]、論証 107 頁

[論点 2] (論証 1)、国鉄事件・最判 H3.4.23 (百 110・CB390)

憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労働組合には労組法 7 条 2 号を根拠として使用者に対して団体交渉を求めうる法律上の地位が認められると解される。

したがって、「労働組合」は、団体交渉を求めうる地位の確認を請求することができ、さらに、その地位を仮に定める仮処分の申請をすることもできる。

(イ) 団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)

救済の内容について検討すべき論点…については、例えば、…裁判所における団体交渉請求(団交応諾仮処分申立て)の可否等について論じることなどが求められている。(出題の趣旨)

速修 324 頁 [論点 2]、論証 108 頁

[論点 2] (論証 2)

団体交渉請求権とは、使用者に対し誠実交渉という具体的行為を請求する私法上の団体交渉請求権を意味する。

確かに、憲法 28 条及び労組法 7 条の規定は抽象的であるから、同条を根拠として使用者の具体的な作為義務を導くのは困難である。また、団交紛争の相対的流動性により債務内容が不特定である(例えば、誠実交渉義務の内容として要求される給付の内容は、労働者側の態度やその時々具体的な状況により左右される相対的流動的なものであるから、間接強制の手段に乗せるのも困難である)。そこで、原則として団体交渉請求権は認められないと解する。

しかし、労働協約の定め、予備交渉、あるいは団体交渉についての従来の経過からして団体交渉の方法等がある程度具体的に特定されている場合には、使用者の債務内容が特定されているといえるし、使用者について特定された方法等で団体交渉に応じることが私法上の義務として形成されているともいえるから、団体交渉請求権が認められると解する(強制執行の方法としては間接強制が用いられる)。

なお、団体交渉請求権が認められる場合には、当該請求権の保全手

段として、「団体交渉に応ぜよ」又は「団体交渉を拒否してはならない」という仮処分命令（団交応諾仮処分）を申請することができる。

(ウ) 損害賠償請求

裁判所による損害賠償の判決を指摘することができたものはさほど多くな…かった。(採点実感)

まず、憲法 28 条に由来する労組法 7 条には労使間における私法上の効力が認められるから、労組法 7 条 2 号違反の団体交渉拒否には、労働組合の団体交渉権という「権利…を侵害」したとして不法行為上の違法性が認められる。

次に、使用者の「故意又は過失」による上記権利侵害「によって」、労働組合には無形的「損害」が生じるといえる。

したがって、「労働組合」は、無形的「損害」の賠償を請求することもできる。

速修 325 頁・4、論証 108 頁 [論点

2] (論証 3)

菅野 864 頁

西谷 621 頁、荒木 612 頁

3. 設問 2

設問 2 では、設問 1 で述べた労働委員会及び裁判所に求める救済が認められるかが問われている。(出題の趣旨)

(1) 労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まる

労働委員会には不当労働行為の成否の判断について裁量（要件裁量）は認められないという判例の立場（寿建築研究所事件・最判昭和 53 年 1 月 24 日集民 125 号 709 頁参照）に立つと、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。(出題の趣旨)

判例は、不当労働行為の成否（要件該当性）の判断についての労働委員会の要件裁量を否定している。判例を支持する学説は、その理由として、「不当労働行為禁止規定は使用者の利益に重大な影響を与える行政処分（権力介入）の発動要件を定めるものなので、その解釈適用は法律の原則的な解釈適用権者たる裁判所の本格的な審査を確保すべき性質のものと考えられる」といったことを挙げる。

要件裁量を否定する立場からは、労働委員会においても、裁判所においても、不当労働行為の成否に関する同一の判断に基づいて救済の可否が決まることになる。

速修 405 頁・5、論証 132 頁・4(3)

寿建築研究所事件・最判 S53.11.24

(2) 団体交渉拒否の不当労働行為の成否

本事例における主たる争点は、㉔労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか、㉕当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか、㉖会社の課長職である当該組合員は使用者の利益代表者（労働組合法第 2 条但書第 1 号）に該当するかといった点にある。これらの点は、近年の労使関係において度々生じる、実務上重要な問題であるが、確立された判例法理が存在する典型的論点ではなく、とりわけ㉔と㉕は初見の論点で

あった受験者も少なくないと思われる。典型的論点の判例法理等を個々の事案に当てはめるとどまらず、新たに生起する未知の問題に対して、法の趣旨に遡って柔軟に思考し、事案に応じた具体的な解釈・判断をすることができることは、法曹人に求められる重要な能力であり、本問は、受験者が暗記中心型の学習に傾倒していないことを確認するとともに、そのような柔軟な思考能力・適応能力があるかをも問うものである。(出題の趣旨)

ア. ㉔会社の課長職であるCはA社の利益代表者(労働組合法2条但書第1号)に該当するか

㉔ではCの勤務実態等に照らしCの利益代表者性を肯定すべき事情があるかが、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉔の利益代表者性(労働組合法第2条ただし書第1号)の点については、趣旨の異なる労働基準法第41条第2号の管理監督者性との違いを十分に理解せず、あるいはその違いを意識せず、これらを混同して論述している答案が多く見られたことは、残念であった。また、この点の判断の当てはめとして、直接の人事権限の有無については適切に事実関係を拾い上げることができているものの、機密事項への接触の有無については十分に論及できていない答案が少なくなかった。基本的な概念については、類似の概念との異同に着目しつつ、その意味内容と外延を正確に理解しておくことが肝要である。利益代表者性と管理監督者性の区別を明確に意識し、労働組合法第2条ただし書第1号の趣旨と条文の構造に沿った論証ができている答案には、相対的に高い評価を与えた。(採点実感)

使用者が労組法7条2号により団体交渉に応じる義務を負うのは、「雇用する労働者の代表者」との「団体交渉」に限られる。

ここでいう「雇用する労働者の代表者」は、「労働組合」(同法2条)と同義である。

E組合には、営業第二課長であるCが加入しているから、仮にCが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は「自主」性を欠くとして「労働組合」に当たらないことになると思われる。

ここで、「自主的に」とは、団体の組織・機構上の独立性(制度的独立性)を意味し、2条但書1号・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と解される(独立要件説)。

この見解によると、Cが同法2条但書1号の利益代表者に当たるのであれば、E組合は、その実質的独立性の有無にかかわらず、「自主」性を欠くとして「労働組合」、さらには「労働者の代表者」に当たらないことになる。

イ. ㉕労働組合が組合員名簿を提出しないことは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では本件の団体交渉においてC以外の組合員の特定を必要とする事情があるか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

速修 298 頁 [論点 1]、論証 98 頁

[論点 1]

㉔については、組合員名簿の提出を求めること自体がプライバシーの侵害や支配介入に当たり、提出に応じないことは団交拒否の正当理由になり得ないと断じるような慎重さに欠ける答案もあったが、団体交渉事項が何であるかによっては、団体交渉を求めてきた労働組合に誰が何人所属しているかを使用者側において確認することが必要となることを理解し、組合員名簿の不提出が団交拒否の正当理由になり得ることを論じることができていた答案も少なくなかった。もっとも、使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせ得ることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。(採点実感)

ウ. ㉕ 当該従業員が社内の労働組合と社外の労働組合に二重に加入していることは団交拒否の正当な理由となるか

㉕では当該団交事項について二重交渉となるおそれがあるのか…が、判断のポイントとなる。(出題の趣旨)

㉕については、地域合同労働組合が団体交渉を求める事項について社内の労働組合が「解決済み」としていることのみを取り上げ、団交拒否の正当理由の存否について結論を導いたものが多く、二重交渉のおそれがあることがなぜ団交拒否の正当理由になり得るのかを理論的に掘り下げて論述した答案は少なかった。複数組合主義や中立保持義務などの一般原則を援用する答案も少なくなかったが、これらの原則から二重交渉問題について直接結論を導くことができるわけではない。自らの論証に欠落や飛躍がないか、客観的な目で見て推敲を重ねる基本的な姿勢が求められる。(採点実感)

上部団体が単位組合に固有の交渉事項について交渉権が与えられている場合に当該事項について団体交渉を申し入れたときについては、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり、同一事項について矛盾した内容の複数の合意がなされるおそれがあるため、使用者は、交渉権限の調整・統一を求めることができ、それが可能となるまで団体交渉を拒否することができるかと解されている。

E 組合は地域合同組合であり B 組合の上部団体ではないものの、E 組合が両組合に所属する「C の減給処分に関する件」という両組合に共通する交渉事項について団体交渉を求める場合についても、二重交渉による弊害が懸念されるため、上記論点と同じ問題意識が妥当する。

そこで、「二重交渉となる可能性がある」という A 社の言い分 (31～32 行目) 及び「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」という E 組合の言い分 (35～36 行目) を踏まえて、二重交渉のおそれがなければ団体交渉拒否に「正当な理由」が認められないという規範を定立した上で、E 組合の言い分に係る事情 (16～18 行目) を使った当てはめにより二重交渉のおそれがないとして、A 社による団体交渉を拒否の「正当な理由」を否定することになろう。

速修 317 頁 [論点 1]、論証 105 頁

[論点 1] (論証 1)

(3) 支配介入の不当労働行為の成否

- ・支配介入（同条第3号）の成否については、当該団体交渉をめぐる使用者の態度が組合を弱体化させる行為に当たるかを論じることとなる。
（出題の趣旨）
- ・使用者側が団体交渉に応じるかどうかを判断するためとして当該団体交渉を求める労働組合の組合員を特定し、あるいは特定しようとする事自体が、場合によっては新たな不当労働行為を惹起するおそれを生じさせることを的確に指摘することができた答案はごく少数であった。
（採点実感）

支配介入の成立には、①「使用者」による労働組合の結成・運営に対する「支配」又は「介入」となる行為（支配介入行為）と、②反組合意図を内容とする使用者の支配介入の意思が必要である。

①は、組合を弱体化する行為全般を指す広い概念であり、団体交渉拒否が組合弱体化行為として①に当たることも少なくない。

したがって、A社による団体交渉拒否にも、①、さらには②も満たすとして、支配介入の不当労働行為が成立する余地がある。

速修 383 頁・1、論証 126 頁・1

土田概説 435～436 頁、詳解水町

1169 頁

4. 設問1・2を通して問われている能力

- ・設問1・2を通して、本問は、不当労働行為事案に関する基本的事項を問うものであり、当事者間のやりとり等に着目すれば、論ずべき点を発見することはさほど困難ではない。不当労働行為制度の基本的な枠組みについての理解や、制度の趣旨に沿った柔軟な判断をする能力、それらに基づいて論理的に整理した論述をする能力など、法曹人としての基本的な能力が問われる。（出題の趣旨）
- ・設問1、2を通じて、基本的な論点について正確な知識と理解に基づき、設問に則して丁寧に論述することができたものは、十分に合格水準に達する答案となっていた。さらに、各論点について、法の趣旨に立ち返った理論的な考察を行い、それに基づいて適切に結論を導くことができていた答案は、より高い評価を得た。（採点実感）
- ・本問では、確立した判例法理が存在するわけではなく、多くの受験者にとって初見と思われる論点も織り込み、未知の問題に対応する柔軟な思考・適応能力を問うた。そうした論点に対しても、問題の所在やその核心を理論的に正しく理解し、それに照らした丁寧な論述ができたかどうかにより、答案の優劣が分かれた。未知の論点について深い考察と正確な論証が示された答案は、基本的な論点についても本質を捉えた正確な論証が示されている傾向にあった。…確立された判例の規範や通説とされる見解…が判例として確立され、あるいは学説として支持される背景にある理論的基盤や法の趣旨についての理解を深め、そうした理解に基づいて、未知の問題に対しても理論的な考察と丁寧な論述をすることができる能力を着実に養うように努めてほしい。（採点実感）

[模範答案]

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
3 とには団体交渉拒否（労組法 7 条 2 号）及び支配介入（7 条 3 号）の
4 不当労働行為が成立するとして、労働委員会に対しては、㉞誠実団交
5 応諾命令及びポストノーティス命令の申立て（27 条以下）をし、裁判
6 所に対しては、㉟団体交渉を求める地位にあることの確認請求、㊱団
7 体交渉請求、及び㊲団体交渉権（憲法 28 条）侵害を理由とする不法行
8 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
9 訟を提起することが考えられる。

10 2. 上記不当労働行為が成立した場合に、㉞ないし㊲が認められるか。

11 （1）正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図る観点から労
12 働委員会には救済命令の内容について効果裁量が認められるため、
13 救済命令の内容は私法的法律関係と整合しなくてもよいから、E 組
14 合が法適合組合（2 条、5 条 2 項）に当たるなら㉞が認められる。

15 （2）憲法 28 条に由来する 7 条には労使間における私法上の効力もあ
16 るから、労働組合には 7 条を根拠として使用者に対して団体交渉を
17 求める法律上の地位が認められる。したがって、㉟も認められる。

18 （3）抽象的な規定である憲法 28 条や労組法 7 条から使用者の具体的
19 な作為義務を導くことは困難であるから、団体交渉請求権は認めら
20 れないと解する。したがって、㊱は認められない。

21 （4）A 社は不当労働行為に該当する団体交渉拒否により「故意又は過
22 失」により E 組合の団体交渉権という「権利を侵害」し、これによ
23 り E 組合に無形的「損害」を被らせたのだから、㊲も認められる。

1 設問 2

2 1. 不当労働行為の成否についての労働委員会の要件裁量は認められな
3 いと解されるから、㊸と㊹㊺のいずれについても、不当労働行為の成
4 否に関する同一の判断に基づきその可否が決まることになる。

5 2. 団体交渉拒否の不当労働行為

6 (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
7 ている A 社は「使用者」(7 条 2 号) に当たる。

8 (2) 「雇用する労働者の代表者」(同条 2 号) とは「労働組合」(2 条)
9 と同義である。営業第二課長である C が加入している E 組合は、2
10 条但書 1 号に当たることで「自主」性を欠くのではないか。

11 ア. 「自主」性(2 条本文) は制度的独立性を意味し、2 条但書 1 号
12 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
13 主」性を欠くと解される。もっとも、各号該当性は、役職の名称
14 といった形式面から判断するのではなく、実質的に判断される。

15 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
16 課を行い、人事考課表を同社の人事課に提出したり(㊻)、営業第
17 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て 聴
18 取した事項を取りまとめて同社の人事課に提出する(㊼)という
19 権限を有しているため、「昇進又は異動」について一定の「権限」
20 を有する。しかし、最終的な決定が人事課の上級管理職の権限に
21 委ねられているため、C は「昇進又は異動」に関して「直接の権
22 限」までは有しない。したがって、C は「雇入解雇昇進又は異動
23 に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」ではない。

1 Cは、①②ゆえに「使用者の労働関係についての計画とその方
2 針」に関与しているが、「機密の事項」にまでは関与していないか
3 ら、「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
4 意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者」でもない。

5 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、
6 営業統括部長に提出したり(③)、A社の経営方針の決定機関であ
7 る経営会議と取締役会について営業第二課に関わる案件がある
8 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
9 経営に関わっている。また、Cには月額12万円の役職手当が支給
10 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
11 いこと(⑤)や、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早
12 退による賃金カットもない(⑥)。しかし、Cは、営業第二課に関
13 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
14 できない上、議事に参加する権限も議決権もない(④)ため、Cに
15 よるA社の経営に対する関与はかなり限られている。しかも、C
16 は、課員と同様、入社時及び退社時におけるタイムカードの打刻
17 を義務付けられている(⑤)。したがって、Cは「使用者の利益を
18 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
20 情もないことから、「自主的」な団体であるといえ、2条の「労働
21 組合」ひいては「雇用する労働者の代表者」にも当たる。

22 (3) Cの減給処分は、E組合の組合員であるCの労働条件に関するも
23 のである上、A社において解決可能なものだから、義務的団交事項

1 当たる。したがって、E組合の団体交渉は「団体交渉」に当たる。

2 (4) A社による団体交渉拒否には「正当な理由」があるか。

3 ア. 使用者は、要求事項が労働者の待遇に関するものである場合、
4 それが自己が雇用する労働者に関するものでなければ団体交渉
5 に応じる義務を負わない。そこで、使用者は、上記の点について
6 確認するために必要な範囲で組合に対して組合員名簿の提出を
7 求めることができると解する。

8 団体交渉申入書には「貴社が雇用する組合員」として「C」が記
9 載されているため、組合員名簿の提出がなくても要求事項がA社
10 が雇用するCに関するものであると判断できるから、E組合が組
11 合員名簿を提出しないことは「正当な理由」に当たらない。

12 イ. 地域合同組合が単位組合の交渉事項について団体交渉を申し入
13 れた場合、二重交渉により一方との交渉が無意味になったり交渉
14 結果が矛盾する危険がある。そこで、二重交渉のおそれが解消さ
15 れていない限り、「正当な理由」が認められると解する。

16 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
17 ため、B組合による団体交渉は想定できないから、二重交渉のお
18 それが解消されており、「正当な理由」は認められない。

19 (5) したがって、団体交渉拒否の不当労働行為が成立する。

20 3. A社が組合員名簿の提出を求めてE組合の組合員を特定しようとし、
21 その不提出を理由として団体交渉を拒否したことには、E組合に対す
22 る弱体化行為として支配介入の不当労働行為が成立する。

23 4. 以上より、㊶、㊷及び㊸の救済が認められる。 以上

(参考文献)

- ・「詳解 労働法」初版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 現審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員
 - 「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
 - 「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
 - 「概説〇頁」と表記
- ・「労働法」第2版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員
 - 「山川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第12版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員
 - 「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働法判例百選」第9版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版（著：大内伸哉 - 弘文堂）
- ・「重要判例解説」平成18年～令和2年度（有斐閣）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）
- ・「法学セミナー増刊 新司法試験の問題と解説」2006～2011（日本評論社）
- ・「法学セミナー増刊 司法試験の問題と解説」2012～2020（日本評論社）