

1 **〔第91問〕**

[Bランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y1社は、労働者派遣法上の許可を受けた上で労働者派遣法事業を営む株式会社であ
6 り、Y2社との労働者派遣契約に基づき、Y1社で雇用する労働者を、Y2社のA工場
7 に派遣してそこでの作業に従事させ、毎月、Y2社から、派遣料金を受け取っている。

8 Y1社には、B労働組合（以下「B組合」という）があり、B組合には、A工場に派
9 遣されている従業員100名のうち20名が加入している。

10 B組合は、A工場内において、A工場における作業環境の改善を求める諸活動を頻繁
11 に行っていた。

12 Y2社は、B組合がA工場内で諸活動を頻繁に行っていたことから、B組合自体を非
13 常に嫌悪しており、Y1社に対して、「B組合の活動には非常に困っている。A工場か
14 らB組合の組合員を一掃して、別の派遣労働者を受け入れたいから、同人らを雇止めし
15 て欲しい。要求に応じないなら、Y1社との労働者派遣契約を解約し、派遣元を別の会
16 社に切り替える。」と通告した。

17 Y1社は、Y2社から労働者派遣契約を解約されたら労働者派遣事業の継続が不可能
18 になると考え、やむを得ず、Y2社の要求に応じることとし、A工場に派遣されている
19 労働者のうちB組合に所属しているXら20名に対して、雇用契約上の1年の雇用期間
20 が満了することをもって雇用を終了する旨を通知した。

21

22 **〔設 問〕**

23 Y1社がXらに対して行った雇用終了の通知について、労働組合法第7条第1号の不
24 当労働行為が成立するかについて、論じなさい。

[解説]

不利益取扱いの不当労働行為の成立要件は、①不利益取扱いの禁止事由の存在、②「不利益な取扱い」の存在及び③「故をもって」に対応する不当労働行為意思の存在（①の「故をもって」②が行われたこと）の3つである（労組7条1号本文前段）。

Y1社のXらに対する雇用終了の通知が雇止めとして「不利益な取扱い」に当たることと（①）、XらがB組合という「労働組合の組合員であること」という禁止事由の存在（②）は明らかである。

他方で、Y1社はY2社からの要求に応じる形でXらに対する雇止めをしているにとどまるから、Y1社には固有の不当労働行為意思がない。そこで、Y1社に不当労働行為意思を認めることができるかが問題となる（③）。

ここでは、使用者の不利益取扱いが第三者の強要による場合、いかなる要件を満たせば使用者の不当労働行為意思が認められるかについて論証した上で、問題文の事実を丁寧に分析して当てはめをすることになる。

速修 376 頁、論証集 125 頁・第 2 節

山恵木材事件・最判 S46.6.15、速修 381 頁 [論点 4]、論証集 126 頁 [論点 3] (論証 3)

[模範答案]

- 1 1. Xら「労働者」の「使用者」(労組法7条柱書)であるY1社がXら
2 に対して行った雇用終了の通知は、有期労働契約の期間満了後の黙示
3 の更新(民法629条1項)の成立を妨げるための「異議」としての雇
4 止めの通知であるから、「不利益な取扱い」(労組法7条1号)である。
- 5 2. XらがB組合という「労働組合の組合員であること」という不利益
6 取扱いの禁止事由もある。
- 7 3. Y1社はY2社からの要求に応じる形でXらに対する雇止めをしてい
8 るにとどまるから、Y1社には固有の不当労働行為意思がない。そこで、
9 Y1社に不当労働行為意思を認めることができるかが問題となる。
- 10 (1) ①使用者の不利益取扱いが第三者の強要による場合において、②
11 第三者に禁止事由を理由として不利益取扱いを求める意図があり、
12 かつ、③使用者が②の意図を認識しつつその求めに応じたときには、
13 第三者の②の意図は使用者の意思に直結して使用者の意思内容を形
14 成するから、使用者に「故をもって」に対応する要件である不当労
15 働行為意思が認められると解する。
- 16 Y1社は、Y2社から「Xらを雇止めして欲しい。要求に応じない
17 なら、Y1との労働者派遣契約を解約し、派遣元を別の会社に切り替
18 える。」と通告され、Y2社から労働者派遣契約を解約されたら労働
19 者派遣事業の継続が不可能になると考え、やむを得ず、Y2社の要求
20 に応じることとし、Xらに対する雇止めを行っている。したがって、
21 Y1社の雇止めはY2社の強要によるといえる(①)。
- 22 Y2社は、B組合がA工場内で組合活動を頻繁に行っていたこと
23 からB組合自体を非常に嫌悪しており、A工場からB組合の組合員

1 **〔第92問〕** [Aランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y社は、加工食品の製造・販売を事業とする株式会社である。

6 Y社の就業規則では、「会社は、業務上の必要に応じて、労働基準法第36条所定の
7 協定に従い、時間外に従業員を労働させることができる。」旨が定められており、Y社
8 は、A工場の従業員100名のうち60名が加入しているM労働組合（以下「M組合」
9 という）との間で時間外労働に関する労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け
10 出ている。

11 Y社は、取引先からの受注件数が一時的に激増したため、A工場における生産数を上
12 げるために、令和3年4月1日、A工場の全従業員に対して、同年4月10日から同年
13 4月30日までの間における1日あたり1時間の残業を命じた。

14 M組合は、Y社の残業命令に反発し、これに抗議する目的で、同年4月2日、Y社の
15 許可を得ることなく、休憩時間中、A工場内で、30分にわたり、「会社の違法な残業命
16 令に断固反対!」「会社は従業員を人間として見ていない悪魔だ!」「一致団結し、残業
17 命令を拒否するべき!」と書かれたプラカード（縦40cm、横60cm）を持って、
18 拡声器を使って残業命令の拒否を扇動する演説を行った（以下「本件抗議活動」という）。

19 Y社は、M組合の本件抗議活動が「業務上の指示命令に反して、職場の秩序を乱した
20 とき。」という就業規則上の懲戒事由に該当するとして、本件抗議活動を主導したM組合
21 の執行委員長であるXを戒告の懲戒処分に処した。

22

23 **〔設問1〕**

24 Y社がXに対して行った戒告の懲戒処分について、不当労働行為が成立するか。検討
25 すべき法律上の論点を挙げて、あなたの意見を述べなさい。

26 なお、解答にあたっては、残業命令が適法であることを前提にすること。

27

28 **〔設問2〕**

29 仮に、Y社が労使対立路線の方針を採るM組合の活動を嫌悪しており、この機会に乗
30 じてM組合の執行委員長であるXを重い懲戒処分に処することでM組合を弱体化しよ
31 うと考え、Xを懲戒解雇したという場合には、不当労働行為が成立するか。

32 なお、解答にあたっては、残業命令が適法であることを前提にすること。

[解説]

[設問 1]

設問 1 は、適法な残業命令に対する抗議活動を主導した M 組合の執行委員長 X に対する戒告処分について不利益取扱い（労組法 7 条 1 号）及び支配介入（7 条 3 号）の不当労働行為が成立するかを問う問題である。

①不利益取扱いの不当労働行為の成否では、企業施設利用の組合活動の態様面での正当性が問題となる。

②支配介入の不当労働行為の成否については、本件戒告の理由とされている本件抗議活動の正当性の有無も踏まえて論じることが求められる。

国鉄札幌運転区事件・最判
S54.10.30（百 87・CB417）、速修
372 頁 [論点 3]、論証集 122 頁 [論
点 3]（論証 2）

[設問 2]

設問 2 では、正当性を欠く組合活動である本件抗議活動を理由とする懲戒解雇に支配介入の不当労働行為が成立するかについて、非違行為（懲戒対象事由）の重みと釣り合わない不自然なまでに重い懲戒処分がなされていることと、Y 社が懲戒解雇を選択した理由を踏まえて、論じることが求められている。

速修 383 頁 [論点 1]、論証集 127
頁 [論点 1]

[模範答案]

1 設問 1

2 1. 不利益取扱い（労組法 7 条 1 号）

3 本件戒告は「不利益な取扱い」である。では、組合活動である本件
4 抗議活動は「労働組合の正当な行為」に当たるか。

5 (1) 組合活動の正当性は、主体・目的・態様から判断される。

6 (2) 本件抗議活動は M 組合を主体するものである上、組合員を含む A
7 工場の全従業員を対象とする残業命令に対する抗議を目的とするか
8 ら、主体と目的の正当性が認められる。

9 (3) Y 社の A 工場内で行われた本件抗議活動は態様面で正当か。

10 企業施設利用の組合活動は、使用者の施設管理権と衝突するから、
11 使用者の許諾がない場合、許諾をしないことが使用者の施設管理権
12 の濫用であると認められるような特段の事情のない限り、態様の正
13 当性を欠くと解される。

14 本件抗議活動は Y 社の許可を得ないで行われている。そして、残
15 業命令が適法であることから、プラカードの記載のうち「会社の違
16 法な残業命令に断固反対！」「一致団結し、残業命令に拒否するべ
17 き！」との記載は、事実と反するものである上、適法な残業命令に
18 抗議する内容・目的のものであるとともに、適法な残業命令の拒否
19 という違法行為を唆す内容・目的のものである。また、「会社は従業
20 員を人間として見ていない悪魔だ！」との記載は、事実に基づかな
21 いで Y 社を誹謗中傷するものであり、A 工場の従業員の Y 社に対す
22 る不信感を醸成するものである。縦 40 cm・横 60 cm というプラカー
23 ドの大きさも踏まえると、本件プラカードを示すことは A 工場内の

1 職場秩序を乱すものだといえる。しかも、M組合は、拡声器を使っ
2 て、残業命令の拒否という違法行為を扇動する演説まで行っている。
3 そうすると、本件抗議活動はA工場の職場秩序を乱すものであり、
4 特段の事情は認められないから、態様の正当性を欠く。

5 以上より、本件抗議活動は「労働組合の正当な行為」に当たらな
6 いから、これを理由とする戒告には前記不当労働行為は成立しない。

7 2. 支配介入（労組法7条3号）

8 (1) 支配介入の成立には、①「支配」又は「介入」行為、②反組合的
9 意図を内容とする支配介入意思が必要である。

10 (2) 確かに、本件戒告は、M組合の活動を萎縮させM組合を弱体化さ
11 せるおそれがあるとして①を満たす余地がある。しかし、本件戒告
12 は、違法な本件抗議活動によって乱された職場秩序を回復するため
13 に行われていると考えられるから、②を欠く。

14 したがって、支配介入の不当労働行為は成立しない。

15 設問2

16 本件抗議活動を理由としてM組合の執行委員長に対して懲戒解雇と
17 いう不自然なまでに重い懲戒処分が行われると、これを見た他の組合員
18 の組合活動意思が萎縮するから、懲戒解雇はM組合に対する弱体化行為
19 として①を満たす。Y社は、労使対立路線の方針を採るM組合の活動を
20 嫌悪しており、この機会に乗じてM組合の執行委員長であるXを重い
21 懲戒処分に処することでM組合を弱体化してやろうと考えていたのだ
22 から、M組合に対する反組合的意図を内容とする②も満たす。

23 したがって、支配介入の不当労働行為が成立する。 以上

1 **〔第93問〕**

[Aランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y社は、加工食品の製造販売を業とする株式会社であり、従業員は200名で、部長、
6 課長及び係長の役職が設けられ、課長以上に人事考課の権限が与えられている。

7 Y社には、150名の従業員で組織されたA労働組合（以下「A組合」という。）があ
8 る。A組合は、Y社の係長以下の従業員で組織されており、かつ、労働組合法第2条及
9 び同法第5条第2項の要件を満たしている。

10 A組合は、Y社の経営合理化計画に対する抗議活動（以下「本件抗議活動」という）
11 を行ったところ、Y社は、Y社の経営方針に反対するA組合の活動を嫌悪し、本件抗議
12 活動を主導したA組合の執行委員長であるX1を懲戒することでA組合の組織の弱体化
13 を図ることを意図して、X1を懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という）した。

14 その翌日、A組合は、本件懲戒解雇に対する抗議活動を行った。これを知ったY社は、
15 より一層、A組合に対する嫌悪の情を強めた。

16 Y社の人事管理の責任者である総務部長Bは、Y社の経営合理化計画を遂行する上で
17 A組合の抗議活動は重大な障害であるから、このような活動をやめさせるべきだと考え、
18 社長その他Y社の役員に諮ることなく独断で、終業後、A組合の副執行委員長であるX
19 2を酒食の席に誘い、「Y社の経営合理化計画に反対する抗議活動をやめてほしい。特
20 に、副執行委員長である君はY社から目をつけられている。このまま抗議活動を続けて
21 いると出世にも影響するぞ。」などと話した。その数日後、X2はA組合から脱退した。
22 なお、BとX2は上司と部下の関係に加えて、大学の先輩後輩の関係にもあり、時々一
23 緒に酒を飲みに行く仲でもあった。

24

25 **〔設 問〕**

26 A組合が、Bの対応について争う場合、どのような機関にどのような救済を求めるこ
27 とができるか。検討すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

[解説]

本問では、Y社の総務部長BがA組合の副執行委員長X2に対して「Y社の経営合理化計画に反対する抗議活動をやめてほしい。特に、副執行委員長である君はY社から目をつけられている。このまま抗議活動を続けていると出世にも影響するぞ。」などと話すことで脱退勧奨を行ったことについて、支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）が成立するかが問題となる。

支配介入の成立には、①「使用者」の「支配」「介入」行為に加え、②「使用者」の反組手的意図を内容とする支配介入意思も必要である。

Bの脱退勧奨がA組合に対する「介入」行為に当たるとは比較的明らかである。もっとも、本件脱退勧奨は、利益代表者でない総務部長Bが社長その他Y社の役員に諮ることなく独断で行ったものであるため、これを「使用者」であるY社の行為として評価できるかが問題となる（①）。

なお、平成24年司法試験第2問の採点実感では、人事管理の責任者である総務部長が組合活動が出世に影響し得ることを理由とする脱退勧奨をした事案について、「脱退勧奨が「介入」に該当することは比較的明白であるにもかかわらず、この点に関する記述の分量が多すぎると思われる答案も見られた。」との指摘がなされており、しかも、社長声明文の事案に関する平成28年司法試験第2問の出題趣旨・採点実感と異なり、プリマハム事件判決への言及がない。したがって、司法試験委員会は、脱退勧奨事案ではプリマハム事件判決の判断枠組みは発動しないとの理解に立っていると考えられる。

JR 東海 [新幹線・科長脱退勧奨]

事件・最判 H18.12.8 (CB455)、速

修 384 頁 [論点 2]、論証集 127 頁

[論点 2]

プリマハム事件・東京地判 S51.5.21

(CB468)、速修 386 頁 [論点 1]、

論証集 128 頁 [論点 1]

[模範答案]

- 1 1. A 組合は、B の X2 に対する脱退勧奨には支配介入の不当労働行為
2 (労組法 7 条 3 号) が成立することを理由に、①労働委員会に対して
3 は法適合組合 (2 条・5 条 2 項) としてポスト・ノーティス命令を申
4 し立て (27 条以下)、②裁判所に対しては A 組合の無形的「損害」の
5 賠償 (民法 709 条、710 条) を求める民事訴訟を提起する。
- 6 2. 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
7 いと解されるから、①と②のいずれについても不当労働行為の成否に
8 関する同一の判断に基づきその可否が決まる。
- 9 3. 支配介入の成立には、「使用者」の「支配」「介入」行為と反組合的
10 意図を内容とする支配介入意思が必要である。
- 11 (1) B の脱退勧奨は、X2 に対して抗議活動をやめなければ人事上の不
12 利益な扱いにより出世に悪影響が出る可能性を示すものであり、こ
13 れは副執行委員長である X2 の組合活動意思を萎縮させ、ひいては
14 A 組合の活動全般を萎縮させるものであるから、A 組合の組織を弱
15 体化させるものとしてその「運営」に対する「介入」行為に当たる。
- 16 (2) 利益代表者でない B が社長その他 Y 社の役員に諮ることなく独
17 断で行った脱退勧奨を「使用者」である Y 社に帰責できるか。
- 18 ⑦2 条但書 1 号所定の利益代表者に近接する職制上の地位にある
19 者が④使用者の意を体して支配介入行為を行った場合には、これを
20 「使用者」の不当労働行為と評価できると解する。
- 21 総務部長 B は人事管理の責任者であり、部下である X2 に対して
22 人事上・実質上の影響力を及ぼし得る地位にあるから、利益代表者
23 に近接する職制上の地位にある者として⑦を満たす。

1 確かに、B と X2 は上司と部下の関係に加えて、大学の先輩後輩
2 の関係にもあり、時々一緒に酒を飲みに行く仲でもあった。そうす
3 ると、B の脱退勧奨は、本件抗議活動を行うことで Y 社から目をつ
4 けられている X2 を心配して、大学の先輩後輩という個人的な関係
5 に基づくものとして行われたともいえそうである。

6 しかし、Y 社は、B の脱退勧奨に先立ち、Y 社の経営合理化計画
7 に反対する A 組合の活動を嫌悪し、A 組合を弱体化させるために X1
8 を懲戒解雇することで、A 組合に対する反組合的意図に基づく具体
9 的行為に及んでいる。しかも、Y 社は、A 組合が本件懲戒解雇に対
10 する抗議活動を行ったことから、より一層、A 組合に対する嫌悪の
11 情を強めていた。このような状況下で、B は、Y 社の経営合理化計
12 画を遂行する上で A 組合の抗議活動は重大な障害であるから、この
13 ような活動をやめさせるべきだと考え、X2 に対して「Y 社の経営合
14 理化計画に反対する抗議活動をやめてほしい。」とも発言している。
15 そうすると、B の各発言は、経営合理化計画に反対する A 組合の組
16 織の弱体化を望む Y 社の意を体して行われたものだといえる(④)。

17 したがって、B の脱退勧奨は「使用者」である Y 社に帰責される。

18 4. 上述した通り Y 社は本件懲戒解雇の時点から A 組合に対する反組
19 合的意図を有していたのだから、脱退勧奨時における支配介入意思も
20 認められる。したがって、支配介入の不当労働行為が成立する。

21 5. ①が認められる。Y 社は反組合的意図という「故意」に基づく脱退
22 勧奨により A 組合を弱体化することでその団結権を「侵害」し、これ
23 により A 組合に無形的「損害」を生じさせたから、②も認められる。

1 **〔第94問〕**

[Aランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y社は、年々、経営状態が悪化していたため、経営をより一層合理化するために、従
6 業員の基本給を5%カットすることを決定し、その旨を全従業員に通知した。

7 従業員300名のうち200名によって組織されるX労働組合（以下「X組合」とい
8 う）は、Y社に対して、基本給5%カットの撤回を求める団体交渉を申し入れたが、Y
9 社は、基本給5%カットはY社の存続のための経営合理化措置として決定されたもので
10 あり、経営権に属する事項であるから、団体交渉の対象となるものではないとして、団
11 体交渉を拒否した。

12 それから3日後、X組合は、Y社に対し、基本給5%カットの撤回とこれについての
13 団体交渉を求めて2日間のストライキを執行する旨を通知した。

14 その翌々日、Y社は、社長名で、「我が社が厳しい経営状態にある中、Y社の存続のた
15 めに必要やむを得ない措置として、皆さんの基本給を引き下げるという決断をしたもの
16 です。これ以外にY社の存続はあり得ないと考えています。ところが、X組合の幹部の
17 皆さんは、会社の誠意をどう評価されたのか分かりませんが、これを団体交渉の対象と
18 しなければならぬ事柄であると強弁し、会社が団体交渉を拒否したとして、ストライ
19 キに入ると宣言しました。これは、ストのためのストであって、甚だ遺憾なことであり、
20 会社としては、重大な決意をせざるを得ません。」と記載した声明文を、Y社の全事業所
21 に一斉に掲示した。

22 X組合の組合員の間では、上記声明文に対して、先行きに不安を感じるといった意見を
23 述べる者はいたが、X組合の執行部を批判したり、ストライキの実施に反対したりする
24 者はいなかった。

25

26 **〔設 問〕**

27 X組合は、Y社の社長名の声明文の掲示が不当であると考えている。X組合として救
28 済を求めるには、どのような機関にどのような救済を求めることが考えられるか。検討
29 すべき法律上の論点を挙げて論じなさい。

30 なお、X組合が労働組合法上の労働組合に該当することを前提に論じてよい。

[解説]

本問では、社長名の声明文の掲示について支配介入の不当労働行為（労組法 7 条 3 号）が成立するかが問題となる。

支配介入の成立には、「使用者」の「支配」「介入」行為と反組合的意図を内容とする支配介入意思が必要である。

社長名の声明文は、その名義が社長であることから、「使用者」の行為であるといえる。問題は、X 組合に対する「支配」「介入」行為に当たるかである。ここでは、使用者には言論の自由が認められる（憲法 21 条 1 項）との関係で、組合に対する使用者の言論がいかなる場合に「支配」「介入」行為と評価されるのかが問題となる。

プリマハム事件・東京地判 S51.5.21
(CB468)、速修 386 頁 [論点 1]、
論証集 128 頁 [論点 1]

[模範答案]

1 1. X組合は、声明文の掲示には支配介入の不当労働行為（労組法7条
2 3号）が成立することを理由に、①労働委員会に対しては法適合組合
3 （2条・5条2項）としてポスト・ノーティスを申し立て（27条以下）、
4 ②裁判所に対してX組合の無形的「損害」の賠償（民法709条、710
5 条）を求める民事訴訟を提起する。

6 2. 支配介入の成立には、「支配」又は「介入」行為に加え、反組合的意
7 図を内容とする支配介入意思も必要である。

8 （1）社長名の声明文の掲示は「支配」「介入」行為に当たるか。

9 ア. 使用者の言論の自由（憲法21条1項）も憲法28条の団結権保
10 障との関係で制約を受ける。そこで、組合に対する使用者の言論
11 は、㊦言論の内容、㊧発表の手段・方法、㊨発表の時期、㊩発表
12 者の地位・身分及び㊪言論発表の与える影響などを総合考慮して、
13 当該言論が組合に対し威嚇的效果を与え、組合の組織運営に影響
14 を及ぼすような場合には「支配」「介入」に当たると解する。

15 イ. 本件声明文は、X組合によるスト決行宣言について「ストのた
16 めのスト」であるとして批判するものである上、「X組合の幹部の
17 皆さんは」という文言もあるから、全従業員ではなく、X組合の
18 組合員だけを対象としているといえる（㊫）。

19 また、X組合がスト決行を決意したのは、X組合が基本給5%カ
20 ットの撤回を求める団体交渉の開催を何度も要求したのにY社が
21 これを拒否し続けたからである。そして、Y社は基本給5%カット
22 は経営権に属することであるから義務的団交事項に当たらない
23 と主張しているが、基本給5%カットの撤回は義務的団交事項に

1 当たる。そうすると、X組合のスト決行宣言は、Y社が誠実交渉
2 を義務付けられる基本給5%カットについての団体交渉の開催及
3 促進に向けられたものであり、そのことはY社も認識しているは
4 ずである。したがって、「ストのためのスト」という文言は、実質
5 上、正当なスト決行宣言を批判する趣旨のものである(㉗)。

6 さらに、「甚だ遺憾なことである」、「重大な決意をせざるを得ま
7 せん」という文言は、スト実施に対する報復的措置を示唆するこ
8 とで組合員に対してスト不参加を呼びかけるものである(㉘)。

9 そして、声明文が会社の最高責任者である社長名義で(㉙)、全
10 事業所に一斉に掲示されている(㉚)。このことに、声明文がスト
11 決行予定日の前日に掲示されている(㉛)ことも踏まえると、組
12 合内部に動揺を来たす可能性が高いといえる。

13 加えて、社長声明文の掲示を受けて、X組合の執行部を批判し
14 たり、ストライキの実施に反対する者はいなかったものの、先行
15 きに不安を感じるといった意見を述べる者がいたのだから、ストラ
16 イキにおける脱落者を生じさせる可能性があったといえる(㉜)。

17 したがって、声明文の掲示には、X組合に対し威嚇的效果を与
18 え、X組合のスト決行に対し悪影響を及ぼすものとして、X組合
19 の「運営」に対する「介入」行為に当たる。

20 (2) ㉗ないし㉜の事情から、Y社にはスト決行宣言をしたX組合を弱
21 体化したいとの意図があったといえるから、反組合的意図を内容と
22 する支配介入意思も認められ、支配介入の不当労働行為が成立する。

23 3. 以上より、①・②が認められる。

1 **〔第95問〕**

[Bランク]

2 次の事例について、後記の設問に答えなさい。

3

4 **【事 例】**

5 Y社は、加工食品の製造・販売を営む株式会社であり、Y社のA工場には、A工場の
6 従業員30名のうち20名によって組織されるX労働組合（以下「X組合」という）が
7 ある。

8 X組合は、1年に数回、A工場の従業員全員の就業後、Y社の許可を得ることなく、
9 組合員全員で、A工場の空きスペースを使って職場集会を開催しており、職場集会の開
10 催についてY社から警告や注意を受けたことは一度もなかった。

11 Y社は、年々、経営状態が悪化していたため、経営をより一層合理化するために、Y
12 社の従業員の基本給を10%カットすることを決定し、その旨を全従業員に通知した。

13 これを受けてX組合は、Y社の決定に対するX組合としての対応について協議するた
14 めに、A工場の従業員全員の就業後、Y社の許可を得ることなく、組合員全員で、A工
15 場の空きスペースを使って職場集会を開催した。

16 その翌日、Y社は、X組合に対して、「Y社の許可なくA工場内で職場集会を開催する
17 ことは違法である。今後二度と、A工場内で職場集会を開催しないこと。」と通告した。

18

19 **〔設 問〕**

20 Y社がX組合に対して行った通告について、不当労働行為が成立するか。検討すべき
21 法律上の論点を挙げて、あなたの意見を述べなさい。

22

[解説]

本問では、Y社がX組合に対して行ったA工場内での職場集会に対する警告を内容とする通告について支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）が成立するかが問題となる。

判例は、組合の職場集会に対する警告について、企業施設利用の組合活動の様面での正当性に関する許諾説を流用し、①使用者の許諾がない場合には、②許諾をしないことが使用者の施設管理権の濫用であると認められるような特段の事情のない限り、使用者がこれに対して警告をすることには支配介入は成立しないと解している。

①の判断では、「従来、…病院が本件のような職場集会について何ら注意をしたことがなかったとしても、それをもって直ちに…病院が労働時間中の病院の管理する物的施設を利用して職場集会を開くことにつき黙示の許諾をしていたということはできない」との済生会中央病院事件判決の判旨を、②の判断では、「特段の事情があるかどうかの判断に際し、病院の管理する物的施設を利用して職場集会を開く必要性を強調することができない」との同判決の判旨を踏まえながら論じるべきである。

なお、組合活動を理由ないし対象とする使用者側の行為に対する不当労働行為の成否のうち、不利益取扱いの不当労働行為（労組法7条1号）については、組合活動が正当性を欠くのであれば必然的にその成立が否定されるが、支配介入の不当労働行為については、組合活動が正当性を欠く場合であってもその成立が認められることがある（例えば、Y社が組合弱体化意図に基づいて警告をした場合など）。そうすると、支配介入の成否において、組合活動の正当性に関する許諾説の枠組みをそのままの形で使うことには、疑問がないでもない。実際に、「この判例の見解については、組合活動の正当性（憲法28条の団体行動権保障）の問題と不当労働行為の成否（労組法7条）の問題とを理論的に混同するもの」との批判もある。

済生会中央病院事件・最判 H
元.12.11 (CB459)、速修 390 [論点
2]、論証集 128 頁 [論点 2]
詳解水町 1173 頁

詳解水町 1173 頁

[模範答案]

- 1 1. Y社は、X組合に対して、A工場内での職場集会に対する警告を内
2 容とする通告をしている。
- 3 2. 労働組合の組合活動としての職場集会に対する警告は、個々の組合
4 員に対する「不利益な取扱い」とまではいえないから、不利益取扱い
5 の不当労働行為（労組法7条1号）は成立しない。では、支配介入の
6 不当労働行為（7条3号）はどうか。
- 7 (1) 企業施設を利用した組合活動は使用者の施設管理権と衝突するから、
8 ①使用者の許諾がない場合には、②許諾をしないことが使用者
9 の施設管理権の濫用であると認められるような特段の事情のない限り、
10 使用者がこれに対して警告をすることには支配介入は成立しないと解すべきである。
- 12 (2) 確かに、X組合は、これまでも1年に数回ペースで、A工場で
13 職場集会を開催していたが、これについてY社から警告や注意を受けたことは一度もなかった。そうすると、今回の職場集会について、
14 Y社の黙示の許諾があったともいえそうである。しかし、職場集会
15 の目的・態様には様々なものがあり、これに応じて使用者側の対応
16 にも様々なものがあると想定されるから、これまで職場集会について
17 て何ら警告・注意を受けたことがないからといって、それをもって
18 直ちに、今回の職場集会についてY社による黙示の許諾があったと
19 認定することはできない。今回の職場集会についてはY社が警告し
20 ていることからしても、今回の職場集会についてY社の許諾があった
21 かとみることはできない(①)。
- 23 確かに、基本給10%カットによって組合員が被る経済的不利益は

1 甚大であるから、基本給 10%カットを内容とする Y 社の決定に対す
2 る X 組合としての対応について協議する必要性が高い。そして、組
3 合員 20 名全員が 1 つの場所に集まって上記協議をするためには、
4 それなりに広い場所が必要である。そうすると、上記協議のために
5 A 工場内の空きスペースを利用して職場集会を開催する必要性も高
6 いといえる。しかし、組合活動のために企業施設を利用する必要性
7 が高いことに応じて企業施設利用による企業秩序への影響が緩和さ
8 れるわけではないから、施設管理権との関係で問題とされている②
9 の特段の事情の有無の判断において、組合活動のための企業施設利
10 用の必要性の高低を重視するべきではない。そして、20 名もの組合
11 員が職場集会のために A 工場の空きスペースを利用することによる
12 企業秩序への影響は無視できるものではない。したがって、Y 社が
13 A 工場内での職場集会を許諾をしないことが Y 社の施設管理権の濫
14 用であると認められるような特段の事情はない (②)。

15 よって、本件通告には支配介入の不当労働行為は成立しない。

(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
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「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
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第11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
- ・「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）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）