

1 **〔第65問〕**

[Aランク]

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 A社は、コピー機等ビジネス事務設備機器の販売及び修理補修等を業とする株式会社である。
6 甲は、A社と業務委託契約を締結してビジネス事務機器の修理補修等の業務に従事する
7 「カスタマーサポーター」（以下「CS」という。）であり、CSを構成員とするB労働組
8 合に加入している。

9 A社とCSは、A社が作成した「業務委託に関する覚書」と題する文書に記載した内容で
10 業務委託契約を締結しており、同覚書には、A社とCSとがそれぞれ独立した事業者である
11 ことを認識した上で契約を遂行する旨の条項がある。A社における修理補修等の業務の大部分は、
12 総勢約600名のCSによって行われている。

13 A社は、顧客からの修理補修等の発注を修理受付センターで受け付けた後、顧客の所在場
14 所を担当するCSに割り振って業務を依頼する。CSは、原則として、業務日の午前8時半
15 から午後7時までの間にA社から発注依頼連絡を受ける。依頼を受けたCSがこれを応諾し
16 た場合には、当該CSが修理補修等を遂行するが、当該CSが依頼を断った場合には、A社
17 は他のCSに依頼している。CSが応諾を拒否する割合は1%に過ぎないが、一方、CSが
18 応諾を拒否した理由が、業務の遂行とは無関係の事情によるものであったとしても、A社が
19 それを理由に業務委託契約の債務不履行であると判断することはない。また、CSが独自に
20 営業活動を行って修理補修等を行うことも認められている。

21 A社とCSとの間の業務委託契約は、前記覚書によって規律され、その内容をCSの側で
22 変更した事例はない。また、A社は、全国で一定水準以上の技術による確実な事務の遂行に
23 資するため、CSに対し、修理補修等の作業手順、CSとしての心構えや役割、接客態度等
24 を記載した各種マニュアルを配布し、これに基づく業務の遂行を求めている。一方、委託さ
25 れた業務をどの時間帯に、いかなる方法で行うかについては、CSの裁量に委ねられている。

26 A社は、ランキング制度を設け、毎年1回、CSを能力、実績及び経験を基に評価し、5
27 段階ある級の昇格、更新及び降格の判定を行っている。また、A社は、CSを全国の担当地
28 域に配置して修理補修等の業務に対応させ、CSと調整しつつその業務日や休日を指定し、
29 日曜日や祝日についても交替で業務を担当するよう要請している。

30 CSは、修理補修等の業務が終了した後、顧客から代金を回収し、週1回程度の割合でA
31 社に振込送金するほか、業務日ごとに行動予定、経過、結果等をA社に報告している。顧客
32 に対する請求金額は、A社が、商品や修理内容に従ってあらかじめ全国一律で決定するが、
33 CSは、修理補修等の難易度や別のCSを補助者として使用したことなどを理由に、その裁
34 量によって、ある程度割増して顧客に請求することが認められている。

35 A社がCSに支払う業務委託手数料は、CSが顧客に請求する金額に、A社の前記ランキ
36 ング制度における当該CSの属する級ごとに定められた一定率を乗ずる方法で支払われてい
37 る。過去1年間のCSの作業時間は、1件平均約70分、1日平均計3.7時間であり、A
38 社からの平均依頼件数は月113件、平均休日取得日数は月5.8日であった。

39 B労働組合が、A社に対して、CSの最低年収額の保障を求めて団体交渉を申し入れたと
40 ころ、A社は、甲らCSは労働組合法上の労働者に当たらないとして団体交渉を拒否した。

41
42 **〔設 問〕**

43 A社の団体交渉の拒否について、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立するか
44 について、論じなさい。

[解説]

本問は、INAX メンテナンス事件を参考にした問題である。

使用者が団体交渉に応じる義務を負う相手方は、「使用者が雇用する労働者の代表者」(労組法7条2号)に限られるから、仮にCSが労組法上の「労働者」に当たらないのであれば、CSを代表するB組合は「労働者の代表者」に当たらない。

そこで、CSが労組法上の「労働者」に当たるかが問題となる。

最判 H23.4.12 (百3・CB356)、速

修 288 頁

速修 287 頁 [論点1]、論証集 96 頁

[論点1]

[模範答案]

1 1. 使用者が団体交渉に応じる義務を負う相手方は、「使用者が雇用する
2 労働者の代表者」（労組法 7 条 2 号）に限られるから、CS が労組法上
3 の「労働者」に当たるかが問題となる。

4 (1) 労組法の目的は、労働者が使用者に経済的に依存し労働条件の決
5 定過程において使用者に事実上劣位していることに着目して、最低
6 基準を超える労働条件を実現するための手段として、団体交渉権を
7 中核とした労働基本権を具体的に保障することにある。そこで、労
8 組法の「労働者」とは、労働契約によって労務を提供する者だけで
9 なく、これに準じて団体交渉助成のための労組法の保護を及ぼすべ
10 き必要性・適切性が認められる労務提供者をも含むと解する。この
11 判断では、①企業組織への組み入れ、②契約内容の一方的決定、③
12 業務の依頼に対する諾否の自由及び④報酬の性質が主たる考慮要素
13 とされ、⑤業務遂行における指揮監督、⑥時間的・場所的拘束性及
14 び⑦事業者性の有無は補完的に考慮されるにとどまる。

15 (2) ①A 社における修理補修等の業務の大部分は、総勢約 600 名の CS
16 によって行われていた。そして、A 社は、A 社の修理補修等の業務
17 に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために、CS をランキ
18 ング制度の下で管理するとともに、全国の担当地域に配置して修理
19 補修等の業務に対応させ、日曜日や祝日についても交代で業務を担
20 当するように要請している。したがって、CS は A 社の企業組織に
21 組み入れられていたといえる。

22 ②業務委託契約は、A 社が作成した覚書により規律され、その内
23 容を CS の側で変更した事例はないのだから、業務委託契約の内容

1 は A 社により一方的に決定されていたといえる。

2 ③確かに、契約上は、CS は A 社からの発注依頼を断ることがで
3 き、拒否の理由が業務の遂行と関係のないものであっても債務不履
4 行と判断されることはないとされている。しかし、CS が応諾を拒否
5 する割合は 1%にすぎない。また、A 社から発注依頼を受けるとい
6 う形であるため、応諾を拒否したことにより今後の発注依頼の件数
7 が減る可能性もある。しかも、A 社ではランキング制度を設け、CS
8 の能力・実績・経験を評価して昇格・更新・降格の判定を行ってい
9 るため、応諾の拒否がランキング制度における昇格等の判定におい
10 て消極的に評価されるおそれすらある。したがって、A 社と甲の認
11 識及び本件契約の実際の運用においては、甲は基本的に A 社の発注
12 依頼に応ずべき関係にあったといえる。

13 ④CS が顧客に請求する金額については A 社があらかじめ全国一
14 律に決定しており、この請求金額を基礎として業務委託手数料が算
15 定される。CS には、裁量によってある程度割り増しして顧客に請求
16 することが認められているが、それは一定の場合に限られており、
17 しかも基本的な請求金額については A 社があらかじめ決定している
18 のだから、CS が業務委託手数料を自由に決定できるとはいえない。
19 したがって、業務委託手数料は、A 社が CS の労務提供の対価とし
20 て支払う賃金たる性質を有する。

21 ⑤確かに、委託された業務をいかなる方法で行うかについては CS
22 の裁量に委ねられている。しかし、A 社は、全国で一定水準以上の
23 技術による確実な事務の遂行を確保するために、修理補修等の作業

1 手順などを記載した各種マニュアルを CS に配布し、これに基づく
2 業務の遂行を求めている。したがって、業務遂行における A 社の指
3 揮監督があるといえる。

4 ⑥確かに、委託された業務をどの時間帯に行うかについては CS
5 の裁量に委ねられており、CS の作業時間が 1 件平均約 70 分・1 日
6 平均約 3.7 時間であることからすれば、時間的拘束性は弱いともい
7 えそうである。しかし、作業時間以外にも修理補修等の準備や顧客
8 先への移動時間などを要するため、1 件の作業のために実際に要す
9 る時間は 70 分よりも相当長いと考えられ、平均休日取得日数が月
10 5.8 日、平均依頼件数が月 113 件であることからすると、業務日に
11 においては 1 日 4～5 件の発注依頼に応じることになるため、1 日の
12 作業平均時間は 3.7 時間よりも相当長いことになる。そして、応諾
13 拒否の割合が 1%にすぎず、応諾拒否がランキング制度の下で消極
14 的に評価されるおそれもあることからすると、発注依頼のある午前
15 8 時半から午後 7 時までの間は、いつでも A 社からの発注依頼に応
16 じられるように待機することを事実上強いられるといえる。これら
17 に加え、業務日ごとに行動予定を A 社に報告していることから、
18 時間的拘束性は強いといえる。さらに、CS は全国の担当地域に配置
19 されたうえ、業務日の午前 8 時半から 7 時までの間は A 社からの発
20 注依頼に応じられるような場所的範囲に待機することも事実上強い
21 られるのだから、場所的拘束性もある。

22 ⑦確かに、覚書では、CS は独立した事業者とされ、独自に業務活
23 動を行うことが認められている。しかし、CS の平均休日取得日は月

1 5. 8日であり、業務日においては1日4、5件の発注依頼に応じる
2 ために午前8時半から午後7時まで時間的・場所的に拘束されてい
3 るのだから、甲には独自に営業活動を行う時間的余裕がなかったと
4 いえる。したがって、甲に事業者性はない。

5 以上より、甲は団体交渉の保護を及ぼすべき必要性・適切性が認
6 められる労務提供者と認められ、労組法上の「労働者」に該当する。

7 よって、CSを代表するB労組は「使用者が雇用する労働者の代
8 表者」に当たる。

9 2. 使用者が応じる義務を負う「団体交渉」は、義務的団交事項を要求
10 事項とするものに限られる。義務的団交事項は、㉞団体交渉を申し入
11 れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇及び集团的労使関係
12 の運営に関することのうち、㉟使用者が解決可能な事項を意味する。

13 CSの最低年収額の保障は、B組合に所属するCSの労働条件に関す
14 ることであり(㉞)、かつ、A社において解決可能な事項でもあるから
15 (㉟)、義務的団交事項に当たる。

16 3. A社はCSが労組法上の「労働者」に当たらないことを理由に団体
17 交渉を「拒」否しているが、実際にはCSは労組法上の「労働者」に
18 当たるのだから、団体交渉拒否について「正当な理由」を欠く。

19 4. したがって、団体交渉拒否の不当労働行為(労組法7条2号)が成
20 立する。 以上

1 **〔第66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、Z社との労働者派遣契約に基づき、Z社で雇用されるXらをY社のA工場に
6 おける作業に従事させてきたが、平成28年9月、平成29年4月1日を目途としてX
7 ら派遣労働者（以下「Xら」という）を直用化することを決定した。

8 Xらは、B労働組合（以下「B組合」という）の組合員である。

9 B組合は、平成29年2月28日、Y社に対して、Xらの直用化及び直用化後の労働
10 条件について団体交渉の申入れをしたところ、Y社は、自分はXらの雇用主ではないと
11 の理由から、団体交渉を拒否した。

12

13 **〔設 問〕**

14 Y社の団体交渉の拒否について、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立す
15 るかについて、論じなさい。

[解説]

不当労働行為の主体は「使用者」に限定される（労組法7条柱書）ところ、団体交渉拒否の時点ではY社はXらの雇用主ではないから、仮に労組法上の「使用者」が雇用主に限定されるのであれば、Y社はXらを代表するB組合との関係では「使用者」に当たらないことになり、団体交渉拒否には労組法7条2号の不当労働行為は成立しない。そこで、Y社の「使用者」性が問題となる。

Y社の「使用者」性については、派遣労働者の直用化を決定していた派遣先について、近い将来において労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者に当たるとして、「使用者」性を肯定した裁判例を踏まえて論じることになる。

なお、Y社が「使用者」に当たる場合、そのことの反射的結果として、XらはY社との関係で「労働者」に当たるという意味で、Y社の「使用者」性の問題がXらの「労働者」性の問題を包摂することになる。

国・中労委 [クボタ] 事件・東京地
判 H23.3.17、速修 292 頁 [論点 1]、
論証集 97 頁 [論点 1]

[模範答案]

- 1 1. 不当労働行為の主体は「使用者」に限定される（労組法 7 条柱書）
- 2 ところ、団体交渉拒否の時点では Y 社は X らの雇用主ではないから、
- 3 仮に労組法上の「使用者」が雇用主に限定されるのであれば、Y 社は
- 4 X らを代表する B 組合との関係では「使用者」に当たらないことにな
- 5 り、団体交渉拒否には労組法 7 条 2 号の不当労働行為は成立しない。
- 6 そこで、Y 社の「使用者」性が問題となる。
- 7 (1) 労組法 7 条の目的は不当労働行為の排除・是正による正常な労使
- 8 関係の回復にあるから、労組法上の「使用者」を雇用主に限定する
- 9 べきではない。そこで、労組法 7 条の「使用者」には、雇用主のみ
- 10 ならず、労働契約関係に隣接する関係の一方当事者も含まれると解
- 11 する。そして、これには、現時点では労働者と労働契約関係にない
- 12 が、近い将来において労働者と労働契約関係に入る現実的かつ具体
- 13 的な可能性が存する者も含まれると解する。
- 14 (2) Y 社は、B 組合から団体交渉の申入れがあった平成 29 年 2 月 28
- 15 日から約 1 カ月後の平成 29 年 4 月 1 日を目途に X らを直用化する
- 16 ことを決定していたのだから、近い将来 X らと労働契約関係に入る
- 17 現実的かつ具体的な可能性が存する者として「使用者」に当たる。
- 18 2. 使用者が応じる義務を負う「団体交渉」は、義務的団交事項を要求
- 19 事項とするものに限られる。義務的団交事項は、①団体交渉を申し入
- 20 れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇及び集团的労使関係
- 21 の運営に関することのうち、②使用者が解決可能な事項を意味する。
- 22 要求事項のうち X らの直用化は団体交渉を申し入れた B 組合の組
- 23 合員の待遇として、直用化後の労働条件は B 労組の組合員の労働条件

- 1 として、①に当たる。また、Xらの直用化及び直用化後の労働条件は、
2 いずれもY社において解決可能な事項であるから、②も満たし、義務
3 的団交事項に当たる。
- 4 3. Y社はB組合との関係では自分が「使用者」に当たらないことを理
5 由に団体交渉を「拒」否しているが、実際にはY社は「使用者」に当
6 たるのだから、団体交渉拒否について「正当な理由」を欠く。
- 7 4. したがって、団体交渉拒否の不当労働行為（労組法7条2号）が成
8 立する。 以上

1 **〔第67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、Z社との労働者派遣契約に基づき、Z社で雇用されるXらをY社のA工場に
6 おける作業に従事させている。

7 Xらは、B労働組合（以下「B組合」という）の組合員である。

8 B組合は、派遣元であるZ社に対して、Y社のA工場における換気の改善とXらの賃
9 金の引上げを求めて団体交渉を申し入れたところ、Z社はこれに応じ、換気の改善をY
10 社に申し入れることを約束した。また、賃金の引上げについても、Y社からの派遣料金が
11 増額されなければ実現が難しいので、Y社に対し派遣料金の増額を求めると回答した。
12 これに基づき、Z社はY社に対し、換気の改善と派遣料金の増額を求めたが、Y社はこ
13 れを承諾せず、かえって、これ以上文句があるのであれば、Z社との労働者派遣契約の
14 解除も考えると述べた。Z社は、Y社から融資を受けていることもあり、これ以上求め
15 るのは無理と判断し、B組合に対してその事情を説明した。

16 B組合は、Z社と交渉しても成果を得られないと判断し、今度は、Y社に対して換気
17 の改善と派遣料金の増額を求めて団体交渉を申し入れた。これに対し、Y社は、B労組
18 と交渉する義務はないとして団体交渉を拒否した。

19

20 **〔設 問〕**

21 Y社の団体交渉の拒否について、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する
22 かについて、論じなさい。

[解説]

不当労働行為の主体は「使用者」に限定される（労組法7条柱書）ところ、派遣先であるY社はXらの雇用主ではないから、仮に労組法上の「使用者」が雇用主に限定されるのであれば、Y社はXらを代表するB組合との関係では「使用者」に当たらないことになり、団体交渉拒否には労組法7条2号の不当労働行為は成立しない。そこで、Y社の「使用者」性が問題となる。

第67問は、派遣先であるY社の「使用者」性が問題となっているという点では、第66問と共通するが、第66問では組合員との間で近い将来労働契約関係に入る可能性のある事業主が派遣先であったというだけである。派遣先の「使用者」性に固有の問題が問われているのは、第67問である。

つまり、第66問は、Y社はXらの雇用主ではないが、近い将来労働契約関係に入る可能性があるため、Y社と労働契約関係との時間的な距離を埋めるためのものとして、「使用者」概念の拡張が問題となる。これに対し、第67問では、Y社はXらの雇用主ではない上、近い将来労働契約関係に入る可能性もないから、Y社と労働契約関係との時間的な距離を埋めるためのものとしてではなく、事業主と労働契約関係との人的距離を埋めるためのものとして、「使用者」概念の拡張が問題となるのである。

後者の場面における「使用者」概念については、雇用主以外の事業主でも、①当該労働者の基本的な労働条件等について、②雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、「使用者」に当たると解されている。

朝日放送事件・最判 H7.2.28・(百
4・CB386)、速修 293 頁 [論点 2]、
論証集 98 頁 [論点 2]

[模範答案]

- 1 1. 不当労働行為の主体は「使用者」に限定される（労組法 7 条柱書）
2 ところ、派遣先である Y 社は X らの雇用主ではないから、仮に労組法
3 上の「使用者」が雇用主に限定されるのであれば、Y 社は X らを代表
4 する B 組合との関係では「使用者」に当たらないことになり、団体交
5 渉拒否には労組法 7 条 2 号の不当労働行為は成立しない。そこで、Y
6 社の「使用者」性が問題となる。
- 7 (1) 一般に、使用者とは労働契約上の雇用主を意味する。もっとも、
8 労組法 7 条の目的は不当労働行為を排除・是正して正常な労使関係
9 を回復することにある。そこで、雇用主以外の事業主でも、①当該
10 労働者の基本的な労働条件等について、②雇用主と同視できる程度
11 に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合
12 には、その限りにおいて、同条の「使用者」に当たると解する。
- 13 (2) 派遣料金の増額は、Y 社・Z 社間の労働者派遣契約に関するもの
14 であるものの、Z 社における X らの賃金引上げが賃金源資たる派遣
15 料金の増額がなければその実現が困難であるのだから、X らの基本
16 的な労働条件に当たる (①)。そして、派遣料金の増額は Y 社の支
17 配・決定に属するものであるから、Y 社は、派遣料金の増額につい
18 ては、Z 社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定する
19 ことができる地位にあるといえ (②)、「使用者」に当たる。
- 20 A 工場における換気は、特段の合意のない限り労働条件として労
21 働契約の内容となるものではなく、事実上の就業環境に位置づけら
22 れるものである。しかし、Y 社の A 工場内で就業する労働者にとっ
23 ては、長時間にわたり換気状態の悪い工場内で就業することは健康

1 に重大な支障を来たすおそれもあるから、A工場における換気の改
2 善は、Y社の安全配慮義務（労契法5条類推適用）の内容をなすも
3 のという意味で、基本的な労働条件に当たるといえる（①）。そして、
4 換気の改善が求められているA工場は、Y社が支配・管理する自社
5 工場であるから、Y社は、A工場における換気の改善についてもZ
6 社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することがで
7 きる地位にある（②）といえ、「使用者」に当たる。

8 2. 義務的団交事項

9 （1）使用者が応じる義務を負う「団体交渉」は義務的団交事項を要求
10 事項とするものに限られ、義務的団交事項は、①団体交渉を申し入
11 れた労働組合の組合員の労働条件その他の待遇及び集团的労使関係
12 の運営に関することのうち、②使用者が解決可能な事項を意味する。

13 （2）派遣料金の増額は、その帰趨がB組合の組合員Xらの賃金に影響
14 を及ぼす可能性が高いためXらの労働条件であるといえるし（①）、
15 Y社において解決可能な事項でもあるから（②）、義務的団交事項に
16 当たる。

17 A工場における換気の改善は、前記のとおり、A工場内で就業す
18 るXらの労働条件に当たるし（①）、Y社が支配・管理する自社工
19 場に関するものとしてY社が解決可能な事項であるともいえるか
20 ら（②）、義務的団交事項に当たる。

21 3. 最後に、Y社の団体交渉拒否については「正当な理由」がないから、
22 団体交渉拒否の不当労働行為（労組法7条2号）が成立する。以上

1 **〔第68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 家庭用電化製品の製造・販売等を業とするY社には、その総従業員数の85%に当
6 る従業員が加入するA労働組合（以下「A組合」という）がある。

7 Bは、Y社の営業第二課長であり、A組合の組合員でもある。

8 A組合は、Y社に対して、組合員の賃金の引き上げを求めて団体交渉の申入れをした
9 ところ、Y社は、管理職であるBが加入しているA組合を適法な労働組合と認めること
10 はできないとの理由で、団体交渉を拒否した。

11 なお、Y社におけるB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
12 課員の人事考課を行い、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
13 れぞれから、人事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
14 事課に提出する、③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
15 長に提出する、④Y社の経営方針の決定機関である経営会議と取締役会には、営業第二
16 課に関わる案件がある場合にのみ出席し、必要な説明を行うが、議事に参加する権限や
17 議決権はない、⑤月額12万円の役職（課長）手当が支給される一方、時間外・休日労
18 働に対する割増賃金は支給されない、⑥課員と同様に出勤時及び退社時にタイムカード
19 の打刻をするが、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早退に対する賃金カット
20 はないというものであった。

21

22 **〔設 問〕**

23 Y社の団体交渉の拒否について、労働組合法第7条第2号の不当労働行為が成立する
24 かについて、論じなさい。

[解説]

Y社は、営業第二課長という管理職にあるBが加入しているA組合を適法な労働組合と認めることはできないとの理由から、A組合との団体交渉を拒否している。

労組法7条2号でいう「労働者の代表者」とは、「労働組合」（同法2条）と同義である。そうすると、仮に営業第二課長であるBが加入しているA組合が2条但書1号に当たることで「自主」性を欠くのであれば、A組合は、「労働組合」（同法2条）に当たらず、その結果、「労働者の代表者」にも当たらないことになる。

労働組合の要件の1つである「自主」性（同法2条本文）は制度的独立性を意味し、2条但書1号又は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」性を欠くと解される。もっとも、各号該当性は、役職の名称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。

以上のことを踏まえて、問題文中の①ないし⑥の事情を丁寧に分析して、営業第二課長であるBが同法2条但書1号に該当するかどうかを論じることになる。

速修 298 頁・2、論証集 98 頁 [論
点 1]

[模範答案]

1 1. Y社は、Y社の従業員を代表するA組合との関係で、「使用者」（労
2 組法7条2号）に当たる。

3 2. 「労働者の代表者」（同条2号）とは「労働組合」（2条）と同義であ
4 る。営業第二課長であるBが加入しているA組合は、2条但書1号に
5 当たることで「自主」性を欠くのではないか。

6 (1) 「自主」性（2条本文）は制度的独立性を意味し、2条但書1号又
7 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」
8 性を欠くと解される。もっとも、各号該当性は、役職の名称ととい
9 た形式面から判断するのではなく、実質的に判断される。

10 (2) Bは、「役員」に当たらない。Bは、営業第二課の課員の人事考課
11 を行い、人事考課表を同社の人事課に提出したり(①)、営業第二課
12 の課員それぞれから人事異動についての希望を聴取し、聴取した事
13 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
14 ているため、「昇進又は異動」について一定の「権限」を有する。し
15 かし、最終的な決定が人事課の上級管理職の権限に委ねられている
16 ため、Bは「昇進又は異動」に関して「直接の権限」までは有しな
17 い。したがって、Bは「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限
18 を持つ監督的地位にある労働者」ではない。

19 Bは、①②ゆえに「使用者の労働関係についての計画とその方針」
20 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ら、「職
21 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
22 に直接てい触する監督的地位にある労働者」でもない。

23 B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

1 業統括部長に提出したり(③)、Y社の経営方針の決定機関である経
2 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場合に出
3 席し必要な説明をする権限(④)を有するため、Y社の経営に関わ
4 っている。また、Bには月額12万円の役職手当が支給される一方
5 で、時間外・休日労働に対する割増賃金が支給されないこと(⑤)
6 や、出勤・退勤時間について拘束はなく、遅刻・早退による賃金カ
7 ットもない(⑥)。しかし、Bは、営業第二課に関わる案件がある場
8 合しか経営会議や取締役会に参加することができない上、議事に参
9 加する権限も議決権もない(④)ため、BによるY社の経営に対す
10 る関与はかなり限られている。しかも、Bは、課員と同様、入社時
11 及び退社時におけるタイムカードの打刻を義務付けられている(⑤)。
12 したがって、Bは「使用者の利益を代表する者」にも当たらない。

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

16 3. A組合の組合員の賃金の引上げは、A組合の組合員の労働条件に関
17 するものである上、Y社において解決可能であるから、義務的団交事
18 項に当たる。したがって、A組合の団体交渉は「団体交渉」に当たる。

19 4. Y社はA組合が適法な「労働組合」に当たらないとの理由から団体
20 交渉を「拒」否しているが、実際にはA組合は適法な「労働組合」に
21 当たるのだから、Y社の団体交渉拒否には「正当な理由」がない。

22 5. したがって、団体交渉拒否の不当労働行為(労組法7条2号)が成
23 立する。 以上

1 **〔第69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、その従業員によって構成されるA労働組合（以下「A組合」という）との間
6 で締結した労働協約（以下「本件協約」という。）において、従業員はA組合の組合員で
7 なければならないこと、A組合に加入しない者、A組合から脱退した者又は除名された
8 者は解雇することを定めている。

9 X1は、A組合の組合員であったが、A組合の執行部にかねてより強い不満を抱いて
10 おり、令和3年4月1日、同じような不満を抱いていた同僚約20名を誘いA組合を脱
11 退することを決意し、A組合に脱退届を提出するとともにB労働組合（以下「B組合」
12 という）を結成した。その直後、Y社は、X1がA組合を脱退したことを理由として、
13 本件協約に基づいてX1を解雇した。

14 X2は、A組合の組合員であったが、令和3年6月1日、A組合のストライキの指令
15 が出たにもかかわらず、違法なストライキには参加できないとの理由から、同指令に従
16 わないでストライキに参加しなかったところ、後日、A組合から、ストライキ不参加が
17 「組合の決定に違反して統制を乱したとき」という組合規約の統制事由に該当するとし
18 て、組合規約に基づき除名処分を受けた。その直後、Y社は、X2がA組合を除名され
19 たことを理由として、本件協約に基づいてX2を解雇した。なお、A組合の指令に係る
20 ストライキは違法な争議行為であった。

21

22 **〔設 問〕**

23 Y社がX1及びX2に対して行った解雇は有効であるか。検討すべき法律上の論点を
24 挙げて、あなたの意見を述べなさい。

25 なお、不当労働行為の成否については言及しなくてよい。

[解説]

1. X1 に対する解雇

(1) X1 に対する解雇はユ・シ協定に基づく解雇であるから、解雇の根拠であるユ・シ協定の有効性が問題となる。

ユ・シ協定のうち、労働者の組合選択の自由又は他の労働組合の団結権を侵害する部分は、民法 90 条により無効になると解される。

そうすると、本件協定のうち、A 組合以外の組合に加入し又は新組合を結成した労働者に対する解雇義務を定める部分は無効である。そして、X1 は、解雇された時点では既に B 組合を結成していたのだから、X1 に対して本件協約に基づく解雇義務は及ばない。

(2) 次に、解雇義務が発生していない場合におけるユ・シ協定に基づく解雇の効力が問題となる。

ユ・シ協約に基づく解雇は、同協定に基づく解雇義務が発生していないときは、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、解雇権濫用（労働法 16 条）として無効であると解される。

X1 に対する解雇の合理性を裏付ける特段の事情は見当たらないから、X1 に対する解雇は解雇権濫用により無効である。

2. X2 に対する解雇

(1) X2 に対する解雇は、X2 が除名されたことを理由とするユ・シ協定に基づく解雇であるから、除名処分の有効性から検討する。

X2 の除名処分の理由はストライキの指令に違反したことであるところ、指令に係るストライキは違法であった。そして、違法な争議指令に服従する義務は一律に否定されると解されているため、X2 が違法なストライキの指令に違反したことは、組合規約上の統制事由に当たらない。したがって、X2 に対する除名処分は、統制事由を欠くため、無効である。

(2) 除名処分が無効である場合には、ユ・シ協定に基づく解雇義務は発生しないのだから、ユ・シ協定に基づく解雇は、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、解雇権濫用として無効であると解する。

X2 に対する解雇の合理性を裏付ける特段の事情は見当たらないから、X2 に対する解雇も解雇権濫用により無効である。

三井倉庫港運事件・最判 H 元.12.14
(百 82・CB371)、速修 302 頁 [論
点 2] (論証 1)、論証集 100 頁 [論
点 2] (論証 1)

前掲三井倉庫港運事件、速修 302 頁
[論点 2] (論証 2)、論証集 100 頁
[論点 2] (論証 2)

大日本鉱業発盛労組事件・秋田地判
S35.9.29、速修 312 頁・4、論証集
103 頁 [論点 3]

前掲三井倉庫港運事件、速修 302 頁
[論点 2] (論証 3)、論証集 100 頁
[論点 2] (論証 3)

[模範答案]

1 第1. X1に対する解雇

2 1. X1に対する解雇はユ・シ協定に基づく解雇であるから、解雇の根拠
3 であるユ・シ協定の有効性が問題となる。

4 (1) 確かに、ユ・シ協定は、組織強制により組織を拡大・強化し、労働
5 組合の交渉力を高める機能を有するから、原則として有効である。

6 しかし、労働者の組合選択の自由や他の労働組合の団結権も尊重
7 されるべきだから、ユ・シ協定のうち、労働者の組合選択の自由又
8 は他の労働組合の団結権を侵害する部分は、民法 90 条により無効
9 になると解する。

10 (2) 本件協定のうち、A 組合以外の組合に加入し又は新組合を結成し
11 た労働者に対する解雇義務を定める部分は無効である。そして、X1
12 は、解雇された時点では既に B 組合を結成していたのだから、本件
13 協約に基づく解雇義務は X1 には及ばない。

14 2. ユ・シ協定に基づく解雇は、同協定に基づく解雇義務が発生してい
15 ないときは、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、解
16 雇権濫用（労契法 16 条）として無効であると解される。

17 X1 に対する解雇の合理性を裏付ける特段の事情は見当たらないか
18 ら、X1 に対する解雇は解雇権濫用により無効である。

19 第2. X2に対する解雇

20 1. X2 に対する解雇は、X2 が除名されたことを理由とするユ・シ協定
21 に基づく解雇であるから、除名処分有効性から検討する。

22 (1) 労働組合は、憲法 28 条による団結権保障の効果として、組合規
23 約に基づき、その目的を達成するために必要かつ合理的な範囲内に

1 おいて、組合員に対する統制権を有する。A組合には、統制処分について定める組合規約に基づき、統制権が認められる。

3 (2) 統制処分の有効性は、①処分事由の存否、②処分の相当性及び③
4 処分手続の適正さにより審査される。

5 X2の除名処分の理由はストライキの指令に違反したことである
6 ところ、指令に係るストライキは違法であった。

7 そして、国家法を紛争解決の規範とする裁判所としては、国家法
8 を遵守した者に対する制裁を是認するべきではないから、違法争議
9 指令には服従義務は認められず、これに違反しても統制事由に該当
10 しないと解される。

11 したがって、X2が違法なストライキの指令に違反したことは、組
12 合規約上の統制事由に当たらない(①)。

13 よって、X2に対する除名処分は無効である。

14 2. 解雇義務が発生していない場合におけるユ・シ協定に基づく解雇の
15 効力については前述したとおりであるところ、除名処分が無効である
16 場合にはユ・シ協定に基づく解雇義務は発生しないのだから、ユ・シ協
17 定に基づく解雇は、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事情がない限り、
18 解雇権濫用として無効であると解する。

19 X2に対する解雇の合理性を裏付ける特段の事情は見当たらないから、
20 X2に対する解雇も解雇権濫用により無効である。 以上

1 【第70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、その従業員100名のうち90名によって構成されるA労働組合（以下「A
6 組合」という）との間で、「会社は、組合員の賃金から組合費相当分を控除し、これを組
7 合に交付する」旨のチェック・オフ協定を書面によって労働協約の形式で締結しており、
8 A組合の規約には「組合費の納入はチェック・オフによる。」との規定がある。

9 Y社は、A組合の組合員の毎月の賃金から組合費相当分を控除し、A組合に交付して
10 きた。

11

12 【設問1】

13 X1は、A組合の組合員であり、令和3年3月末、Y社に対して、同年4月以降は、
14 自分の賃金から組合費相当分を控除しないで欲しいと申し入れところ、Y社は、これに
15 応じることなく、同年4月以降も、X1の毎月の賃金から組合費相当分を控除し、A組
16 合に交付し続けた。

17 X1は、同年4月以降に毎月の賃金から控除された組合費相当分について、Y社に対
18 して返還を求めることができるか。

19

20 【設問2】

21 令和3年6月1日、A組合の組合員60名がA組合から脱退し、B労働組合（以下「B
22 組合」という）を結成した。

23 B組合は、組合規約において「組合費の納入はチェック・オフによる。」と定めるとと
24 もに、Y社との間で、チェック・オフ協定を書面によって労働協約の形式で締結した。

25 X2は、同年6月1日、A組合を脱退するとともにB組合を結成したものの、その後、
26 B組合の執行部と意見が合わなかったことから、B組合を脱退し、A組合に再び加入し
27 た。

28 Y社は、X2がB組合を脱退してA組合に加入した後も、A組合やX2による組合費
29 相当分の交付先の変更要求に応じないで、毎月、X2の賃金から控除した組合費相当分
30 をB組合に交付し続けた。

31 A組合及びX2は、それぞれ、Y社を相手方として、どのような機関に対していかな
32 る法的救済を求めることができるか。

33 なお、X2からY社に対する再度の支払委任はなく、かつ、A組合・Y社間における
34 チェック・オフ協定は現時点で期間満了により失効しているものとする。

[解説]

[設問1]

1. X1は、令和3年4月以降における賃金からの組合費相当分の控除は違法・無効であると主張して、労働契約上の賃金請求権として、控除分賃金の支払い請求をすることが考えられる。
2. チェック・オフは、使用者による賃金控除を伴うから、賃金全額払の原則（労基法24条1項本文）による規制を解除するために、過半数代表との労使協定の締結（同条1項但書）が必要であると解する。
A組合とY社とはチェック・オフ協定を締結しているから、少なくとも同年3月までのチェック・オフは適法である。
3. もっとも、使用者のチェック・オフ権限は、労使協定の効力によっても、労働協約の効力によっても根拠づけることはできず、個々の組合員から使用者に対する支払委任（民法643条）によってはじめて根拠づけられると解される。
そうすると、チェック・オフの私法上の根拠は支払委任にあるから、委任者である組合員はいつでも支払委任を解除（民法651条）することができる。
したがって、X1がY社に対して同年4月以降のチェック・オフの中止を申し入れることで支払委任を解除したことにより、Y社は同年4月以降、Xとの関係でチェック・オフをする権限を失うに至る。
そうすると、Y社が同年4月以降もX1の賃金からの組合費相当分を控除し続けたことは違法・無効であるから、控除分の賃金請求権が依然として存在することになる。よって、X1の請求が認められる。

エッソ石油事件・最判 H5.3.25（百85・CB369）、速修304頁〔論点1〕
1、論証集101頁〔論点1〕1

速修304頁〔論点1〕2・3、論証集101頁〔論点1〕2・3

[設問2]

1. 司法救済

- X2は、①控除された賃金の支払請求を、A組合は、②法的根拠なきチェック・オフの継続によってA組合に生じた無形的損害の賠償請求（民法709条、710条）をするため、裁判所に対して民事訴訟を提起することが考えられる。
なお、Y社には賃金から控除した組合費相当分の利得はなく不当利得返還請求権（民法703条）は成立しないから、控除した賃金相当額の不当利得返還請求訴訟は提起するべきでない。

速修304頁〔論点1〕4・5、論証集101頁〔論点1〕4・5

- ①は、X2がB組合を脱退して以降はB組合に対する組合費支払義務を負わないことにより認められ、②は、支配介入の不当労働行為の成立により認められる。

2. 行政救済

- X2及びA組合は、チェック・オフの継続には支配介入の不当労働行為（労組法7条3号）が成立するとの理由から、労働委員会に対して、X1についてのチェック・オフの中止及び控除した賃金相当額をX2に支払いを命ずる救済命令を申し立てることが考えられる。
なお、A組合において、控除した賃金相当額をA組合に支払う旨の救済命令の申立てはするべきではない。このような救済命令は、支払委任がないという私法上の法律関係から著しくかけ離れるとともに、実質において賃金全額払の原則の趣旨に抵触するため、労働委員会の効果裁量の限界を超えるからである。

ネスレ日本事件・最判 H7.2.23（百107）、速修306頁（判例）、論証集135頁〔論点7〕

[模範答案]

1 設問 1

2 1. X1 は、令和 3 年 4 月以降における賃金からの組合費相当分の控除
3 は違法・無効であると主張して、労働契約上の賃金請求権として、控
4 除分賃金の支払い請求をすることが考えられる。

5 2. チェック・オフは、使用者による賃金控除を伴うから、賃金全額払
6 の原則（労基法 24 条 1 項本文）による規制を解除するために、過半
7 数代表との労使協定の締結（同条 1 項但書）が必要であると解する。

8 A 組合は、従業員 100 名のうち 90 名で組織される「過半数…組合」
9 であり、Y 社との間で書面によりチェック・オフ「協定」を締結して
10 いるから、少なくとも同年 3 月までのチェック・オフは適法である。

11 3. もっとも、X1 によるチェック・オフ中止の申入れにより、Y 社はチ
12 ェック・オフ権限を失うのではないか。チェック・オフの私法上の根
13 拠が問題となる。

14 (1) 労使協定は労基法上の規制を解除する例外創設効果を有するにと
15 どまるから、これにより当然に使用者がチェック・オフ権限を取得
16 するわけではない。

17 したがって、チェック・オフ協定だけでは、Y 社はチェック・オ
18 フをすることができない。

19 (2) チェック・オフ協定が労働協約の形式で締結されている場合であ
20 っても、チェック・オフは団体的労使関係に関するものであり、「労
21 働条件その他の労働者の待遇に関する」ものではないから、規範的
22 効力（労組法 16 条）によって使用者がチェック・オフ権限を取得す
23 ることもない。

1 本件チェック・オフ協定は労働協約の形式で締結されているが、
2 これにより Y 社がチェック・オフ権限を取得することもない。

3 (3) そうすると、使用者がチェック・オフ協定に基づきチェック・オ
4 フをするためには、個々の組合員から使用者に対する支払委任（民
5 法 643 条）が必要となる。

6 当初は X1 の Y 社に対する支払委任があったと考えられるが、X1
7 が Y 社に対して同年 4 月以降のチェック・オフの中止を申し入れる
8 ことで支払委任を解除（民法 651 条）したことにより、Y 社は同年
9 4 月以降、X との関係でチェック・オフをする権限を失うに至る。

10 そうすると、Y 社が同年 4 月以降も X1 の賃金からの組合費相当
11 分を控除し続けたことは違法・無効であるから、控除分の賃金請求
12 権が依然として存在する。

13 4. よって、X1 の請求が認められる。

14 設問 2

15 1. 司法救済

16 (1) X2 は、①控除された賃金の支払請求を、A 組合は、②法的根拠な
17 きチェック・オフの継続によって A 組合に生じた無形的損害の賠償
18 請求（民法 709 条、710 条）をするため、裁判所に対して民事訴訟
19 を提起することが考えられる。なお、Y 社には賃金から控除した組
20 合費相当分の利得はなく不当利得返還請求権（民法 703 条）は成立
21 しないから、控除した賃金相当額の不当利得返還請求訴訟は提起す
22 るべきでない。

23 (2) X2 が B 組合を脱退して以降は、X2 は B 組合に対する組合費支払

1 義務を負わないから、Y社がX2の賃金から控除した組合費相当分
2 をB組合に交付し続けることは、賃金全額払の原則に違反するもの
3 として違法・無効である。したがって、控除分の賃金請求権が依然
4 として存在するから、①の請求が認められる。

5 また、後記の通りチェック・オフの継続には支配介入の不当労働
6 行為が成立するから、これによりA組合の団結権が「侵害」され組
7 合弱体化による無形的「損害」が発生するといえるから、②の請求
8 も認められる。

9 2. 行政救済

10 (1) X2及びA組合は、チェック・オフの継続には支配介入の不当労働
11 行為（労組法7条3号）が成立するとの理由から、労働委員会に
12 対して、X2についてのチェック・オフの中止及び控除した賃金相当
13 額をX2に支払いを命ずる救済命令を申し立てることが考えられる。

14 なお、A組合において、控除した賃金相当額をA組合に支払う旨
15 の救済命令の申立てはするべきではない。救済命令に関する労働委
16 員会の効果裁量にも一定の限界があるところ、X2からY社に対す
17 る再度の支払委任がなく、しかもA組合・Y社間のチェック・オフ
18 協定が期間満了により失効している状況下では、上記の救済命令は
19 私法上の法律関係から著しくかけ離れるとともに、実質において賃
20 金全額払の原則の趣旨に抵触するからである。

21 (2) 支配介入の成立には、使用者の「支配」「介入」行為と組合弱体化
22 意思を内容とする支配介入の意思が必要である。

23 Y社がX2についてB組合との関係でチェック・オフを継続する

1 ことは違法である。にもかかわらず、Y社がこれを継続したこと
2 より、X2個人の賃金上の不利益を通じて、A組合の組合員の間、
3 Y社がA組合を嫌悪しているからチェック・オフの相手方をA組合
4 に変更しないのではないかという動揺を来たし、A組合の組織・運
5 営を弱体化させることになる。したがって、Y社の「支配」「介入」
6 行為が認められる。

7 Y社は、上記のような事態に想定しながらチェック・オフを継続
8 したといえるから、A組合に対する弱体化意思たる支配介入意思も
9 ある。

10 したがって、チェック・オフの継続には支配介入の不当労働行為
11 が成立するから、上記の各申立ても認められる。 以上