

## 【テーマ】 利益代表者が参加した労働組合との団体交渉

〈事件の概要〉 会社は、55歳到達時に課長職以上にある者は部下を持たないスタッフ管理職に移行する管理職定年制を採用しており、Aは、同制度の適用により営業部のスタッフ管理職となった。スタッフ管理職への移行に伴う労働条件の低下を危惧したAは、組合を結成して会社に団交を申し入れた。しかし、会社は、利益代表者のAが参加した組合は労組法上の組合ではないとして団交に応じなかった。そこで、組合は、会社の行為が不当労働行為に当たるとして救済を申し立てた。

〈労委・裁判所の判断〉 労委は、Aが人事権を有する地位になく、労働関係の機密の事項に接する地位にもないことから、利益代表者に当たらないとして、会社の行為は団交拒否に当たると判断した。会社はこの判断を不服として裁判所に救済命令の取消を求めたが、裁判所もまた、Aがいたとしても、当然には団交拒否の正当な理由にはならないとの見解を示した。

### 【解説】

- 労組法第2条は、労組法上の保護を受ける組合として、会社役員、人事権を有する監督的地位にある者、労働関係に係る機密の事項に接する監督的地位にある者など利益代表者の参加を許すものでないことを要件としています。この要件を満たさない組合は、労委に不当労働行為の救済申立てができません。
- ところで、労組法第7条第2号は、使用者が「労働者の代表者」との団交を正当な理由なく拒否することを禁止していますが、ここでは必ずしも労組法第2条に適合する組合であることを必要としていません。
- したがって、使用者は利益代表者が加入していることだけを理由として団交を拒否することはできません。組合に利益代表者が参加していることに起因して、使用者の機密事項を漏洩するなど、適正な団交の遂行が期しがたい特別の事情がある場合に限って、正当な理由があるとして団交を拒否できますが、そのような事情が存することは、使用者側で立証しなければなりません。
- 本件では、人事への関与、企画・立案等への関与の事情から、Aは利益代表者に当たらないと判断されました（セメダイン事件・最判H13.6.14）。そのため、労委への申立ても認められ、不当労働行為として救済されています。しかし、仮に、利益代表者の参加が理由となって、組合が労委に救済申立てできなかったとしても、裁判所に損害賠償や団交上の地位の確認請求等を行う可能性があります。その場合でも、上記の判断は変わりませんので、やはり相応の対応が必要になってきます。

### 【ポイント】

- 労組法は、使用者と対等の立場に立つべき組合の自主性が損なわれるため、会社役員、人事権を有する監督的地位にある者、労働関係に係る機密の事項に接する監督的地位にある者などの利益代表者が組合に参加することを禁止している。
- しかし、労組法が禁止する団交拒否は、使用者が「労働者の代表者」と正当な理由なく団交拒否することを禁止しているのであり、利益代表者が組合に参加していることを理由として当然に団交を拒否できるものではない。