

## 社会法判例研究（第二四回）

社会法判例研究会  
九州大学大学院法学府博士課程

柳澤，武  
九州大学大学院法学府博士課程

<https://doi.org/10.15017/2201>

---

出版情報：法政研究. 67 (1), pp.297-305, 2000-08-10. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

## 社会法判例研究（第二四回）

### 社会法判例研究会

#### 管理職組合の法適合性と団交拒否

——中労委（セメダイン）事件

東京地裁平成一一年六月九日判決、平一〇（行ウ）六六号 不当労働行為救済命令取消請求 棄却「控訴」

労判 七六三号二二頁

中労委命令Ⅱ中労委 平成一〇年三月四日命令 平八

（不再）二五号 労判七三四号八一頁

地労委Ⅱ東京地労委 平成八年五月二八日命令 平六

（不）一号 労判六九八号七八頁

柳澤 武

#### 【事実の概要】

一 原告X会社は、接着剤、シーリング剤、特殊塗料、粘着テープ等の製造販売を業とする株式会社である。

Xは、昭和五八年に、訴外A組合との協定で、定年を六〇歳に延長することと引き換えに、役職定年制度と担当職

制度を導入した。導入当時の役職定年制度は、業務上の指揮命令権を有する部長、次長、課長のラインの管理職について早期定年制を設け、担当職（スタッフ管理職）に移行するものであった。これらのスタッフ管理職を年齢によって五六歳未満を担当職A、五六歳以上を担当職Bとして区分していた（なお、この区切りは後に廃止された）。これらの担当職には、管理職手当が支払われないほか、その他の待遇の面でもライン管理職との格差があった。

二 このような役職定年制度が導入された状況下で、一部の管理職はXにおける管理職の地位の低下と不安定化が進んでいると認識するようになった。そこで、平成三年六月一日、管理職約二〇名によって補助参加人Zの結成総会が開催された。組合規約では組合員の範囲を、「会社の管理職で組織する。ただし、使用者の利益を代表する者は含めないものとする」と規定し、この利益代表者の範囲としては、部門長（部長、工場長、支社長）、総合企画部企画グループ課長、総務部総務グループ課長、同経理グループ課長、人事部人事グループ課長、同労務グループ課長、がこれに該当するとしていた。さらに、これら利益代表者以外の者であっても、労働組合との団体交渉の担当者、人事制度委員会、職級調整委員会、制度改革委員会、懲戒委

委員会の使用者側委員となる者、はその任にある期間中は組合員資格を失うとしていた。

三 平成三年六月二六日、Zの代表者らが、Xの部長及び労務グループ課長に面会して、組合規約及び労働組合結成通知書を手渡した。この際、役員四名以外の名前は明らかにされなかった。

その後、Zは、平成五年六月八日、Xに対し、定年延長に伴う担当職Bに対する経過措置の廃止、スタッフ管理職手当の新設を交渉事項とする団体交渉の申し入れをし、さらに同年十一月一九日、担当職Bの本人給引き下げの撤回を右交渉事項に加えて団体交渉の申し入れをしたが、Xはこれらの団体交渉の申し入れのいずれにも応じなかった。そこで、Zは東京都地労委に不当労働行為（団体交渉拒否）救済の申立を行った。

四 東京都労委は、Zに労組法二条但書における「使用者の利益を代表する者」に該当する管理職がない旨の文書を提示することを条件として、団体交渉に応じることを命ずる救済命令を発した。

その後、Xが再審査を申し立てたため、Y（中労委）は平成一〇年三月四日付けで再審査命令を発した。同再審査命令では、初審で示された管理職がない旨の文書提出部

分を削除した他、基本的に初審命令を維持した。

この命令に対して、Xが①補助参加人に救済申立資格がないこと（争点一）②団交拒否には正当な事由があること（争点二）を理由として取消を求めたのが本件訴訟である。

#### 【判旨】 請求棄却「控訴」

一、補助参加人の救済申立資格（争点一）

「労働組合法五条の立法趣旨は、労働委員会に同法二条及び五条二項の要件を欠く組合の救済申立てを拒否させることにより、間接的に、組合が右各法条の要件を具備するように促進することにあると解される。この点から、同法五条は、労働委員会に、申立組合が右要件を具備するかどうかを審査し、この要件を具備しないと認める場合はその申立てを拒否すべき義務を課している。しかしながら、この義務は、…直接、国家に対して負う義務にはかならず、申立資格を欠く組合の救済申立てを拒否することが、使用者の法的利益の保護の保障の見地から要求される意味において、使用者に対する関係において負う義務ではないと解される。」

「そうすると…Xの前記主張は、自己の法律上の利益に関係のない違法を理由として本件命令の取消しを求めるも

のほかならないから（行政事件訴訟法一〇条一項）：失当といふべきであ（る）。」

## 二、団体交渉拒否の正当性（争点二）

### 1 組合としての存在

「Zは、…労組法二条本文にいう労働組合として組織され、その後も活動を継続している団体であることが明らかであつて、労働組合としての存在に疑問がある旨のXの前記主張は採用することができない。」

### 2 利益代表者の参加

(一) 労働組合法七条二号は同法二条における「労働組合」の文言を用いず、より広い「労働者の代表者」という文言を用いていること、利益代表者といえども憲法上の労働三権は保障されていること、にもかかわらず、二条但書一号のような規定を置いたのは、自主性の維持という後見的配慮に基づくものであると考えられるが、「本来、組合員の範囲は組合員自身が決定すべきことであり、右のような後見的配慮を働かせる場面はおのずから限度があるといわざるを得ないこと、以上のことにかんがみれば、利益代表者の参加を許す組合であつても、労働組合法七条二号の『労働者の代表者』に含まれるものであつて、ただ、この

ような労働組合は、使用者から団体交渉を拒否された場合でも、同法二条の要件を欠くため、五条一項により労働委員会による救済手続を享受することはできないものと解するのが相当である。そして、労働組合法七条二号の規定は労働組合と使用者との間における私法上の効力を有する規定としての性質を持ち、労働委員会が救済命令を発するための要件を定めた規定としての性質を持つにとどまるものではないのであるから、右規定の意義を以上のように解することには合理性があるといふことができる。」

「このように、利益代表者の参加を許す労働組合もまた、労働組合法七条二号の『労働者の代表者』に含まれるのであるから、仮にZに利益代表者が参加していたとしても、また参加していないことを使用者に対して明らかにしていないとしても、そのこと自体は、当然には団体交渉拒否の正当な理由にはならないことが明らかである。」

(二) もつとも、「団体交渉に当たつて使用者側の担当者となるべき者が存在しなくなる場合とか、利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合など、労働組合に利益代表者が参加していることに起因して適正な団体交渉の遂行が期しがたい特別の事情がある場合には、右のような特別の事情の存在は使用者側の団体交

渉拒否の正当な理由を構成するものと解されるが、このような特別な事情の存在は、事柄の性質上、使用者においてこれを具体的に明らかにする責任があるものというべきであらう。本件では、このような特別な事情の存在についての立証はない。

(三) 「加えて、次に検討するように：補助参加人に利益代表者が参加していることを認めることはできないから、Xの主張はこの点からも失当である。：(Yにおける組織の中で)労働組合法二条ただし書一号所定の：利益代表者に該当するのは人事部長のみということができるところ、同部長はZの組織対象者となっていないことが明らかである。」また、「人事部、総合企画部及び総務部の三か部の次長、課長、及び担当職は、Xの労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接していると認められ、右各職位にかんがみ、：利益代表者に該当するということができる。」

そして、これらの利益代表者のうち、総合企画部企画グループ課長、総務部総務グループ課長、同経理グループ課長、人事部人事グループ課長、同労務グループ課長は、そもそもZにおいて組織対象者としておらず、また、：人事部、総合企画部及び総務部に属する他の次長(総合企画部

次長)、課長及び担当職は、Zに参加していないことが認められる。」

### 3 組合員名簿の不提出

「なお、：ZがXに対して組合員名簿の提出をしていないことが認められるところ、交渉事項の内容から組合員の特定が不可能である場合等には、組合員名簿の不提出が団体交渉拒否の正当な理由を構成することもあり得ないではないが、Xからは、このような観点からの組合員名簿の提出の必要性について、何らの主張立証もない。」

### 【評釈】 結論賛成 若干疑問

#### 一 本判決の意義

本件は、管理職組合に対する団交拒否を不当労働行為と認定した救済命令を不服として、Xがその取消を求めた事件である。本判決における最大の争点は、利益代表者の参加が団体交渉拒否の正当な理由(労組法七条二号)となるかであるが、かかる拒否理由を原則として否定した。この点については、都労委命令あるいは中労委命令と異なるところは少ないが、この結論に至るまでの論理構成については、判旨は独自の論拠を付加している。本評釈では、この主たる争点の判断枠組についての論拠を明らかにするとともに、

各労委命令との比較という観点からも若干の検討を加えた  
い。

## 二 救済申立資格と救済原因 (判旨 一)

第一の争点は、補助参加人の救済申立適格についての労  
委命令における判断が取消原因になるか否かについてであ  
る。本判決は、労組法五条の立法趣旨は、同法二条及び五  
条二項の要件を具備しないと認める組合の申立てを拒否す  
ることにより、組合が同条の要件を具備するように促進す  
ることにあるとする。このことから、仮に労働委員会の資  
格審査上に誤りがあつたとしても、それは救済命令の取消  
理由とはならないと結論付ける。

このことは、本判決も引用する日通会津若松支店事件  
(最三小判昭三一・一二・二四 民集一一卷一四号二三三六  
頁)をはじめ、近年の最高裁判決においても支持されてい  
る。例えば、倉田学園事件最高裁判決(最一小判平二・一  
〇・二五 労判六〇〇号九頁)では、「仮に資格審査の方法  
ないし手続に瑕疵があり又は審査の結果に誤りがあつたと  
しても、使用者は…自己の法律上の利益に関係のない右瑕  
疵を理由として、その取消を求めることはできないという  
べきである」とする地裁判決(東京地判昭六三・七・二七

労判五二四号二三頁)を控訴審(東京高判平二・四・九 労  
判六〇〇号一三頁)とともに維持している。よって、資格  
審査の誤りが取消原因とはならないことは判例法理として  
定着しており、本判決もこれら一連の流れに従つたもので  
あるといえよう。

なお、労働組合の資格審査は、命令のための審査とは異  
なる審理の場で行われており(併行審査)、この点からも  
資格審査の誤りを理由に救済命令の取消を認めるのは当を  
得ない。

## 三 団交拒否の正当性 (判旨 二(2))

### 1 七条二号の意義 (判旨 二(2)(一))

労組法七条二号が定める不当労働行為成立の要件は、  
「雇用する労働者の代表者」との交渉であることと、この  
交渉を「正当な理由」なく拒否することである。判旨は、  
七条二号においては利益代表者の参加が「当然には」団体  
交渉拒否の正当な理由にはならないということを根拠付け  
るにあたって、この「雇用する労働者の代表者」という文  
言が、「労働組合」よりも広がりを持った意味内容を許容  
しうることを理由の一つとしている。

判旨のこの部分については、「(労組法が) 労組法二条本

文の『労働組合』以外の団結への適用を予定しているとは考えられないし、また実際、その必要もない。：憲法上の保護を受けると考えられるからである」との批判がなされている（本件評釈 角田邦重「管理職組合の法適合性」労働七六六号七頁）。また、このような用語が用いられたのは、立法の経緯においてアメリカにおける交渉単位制度の導入が念頭に置かれていたためであり、同制度が導入されなかつた以上は変更されるべき用語でもあつた（中山和久ほか『注釈労働組合法労働関係調整法』（有斐閣 一九八九）二三七頁参照）。だが、恐らく判旨の意図は、「労働者の代表者」という七条二号の文言が後に述べる意義とは矛盾しないことを示すためのものであつて、この文言についての解釈のみをことさら取り上げる必要性は薄いように思える。

そこで続く判旨についてみるに、利益代表者といえども憲法上の労働三権は保障されていることに言及し、にもかかわらず、二条但書一号のような規定を置いたのは、「組合を育成しようとする一種の後見的配慮」に基づくと解した上で、かかる後見的配慮を働らかせる場面には限度があるとした。そして、以上のことにかんがみて、利益代表者の参加を許す組合であつても労働法七条二号の「労働者の

代表者」に含まれるとして、七条二号の意義について判旨の立場を明らかにしている。

さらに、労働法七条二号の規定は労働組合と使用者との間における私法上の効力を有する規定としての性質を持つのであるから（国鉄団交拒否事件 最三小判平三・四・二三 労働五八九号六頁）、右規定の意義を以上のように解することには合理性があるといふことができる。論拠を付け加えている。この労働法七条二号が私法上の効力を有する規定であるということ論拠として持ち出した部分については、かなり理解に苦しむところである。国鉄団交拒否事件は、あくまで労働組合と使用者との間における労働法七条の私法上の効力を認めた事件であり、本件のような不当労働行為制度上の団交拒否における「正当な理由」とは直接結びつかないはずである。ここでは一応、私法上ですら団交応諾義務が存在することを類推の基礎として、不当労働行為制度上の団交拒否においても、利益代表者の参加が「当然には」正当な団交拒否理由にはならないということを導く趣旨であつたのではないかと解しておきたい。すなわち、利益代表者の参加が七条二号の私法上の効力には影響を与えない以上、利益代表者の参加を理由に不当労働行為制度上の救済命令を否定するためには、後に述べる

特別の事情のような厳格な理由に限定されるべきであると読むべきであろうか。

もつとも、判旨が利益代表者の参加を理由とする団交拒否について、私法上と不当労働行為制度上の正当性を混同しているのではないかとの疑念は多分に残されている。判旨の表現では、両者の区別が不鮮明であるとの批判を免れ得ない。いずれにせよ、私法上の効力を論拠として持ち出したことの意味内容を判旨としては明確にすべきであったといえる。

## 2 「特別の事情」の存在による団交拒否の正当性

### (判旨 二(2)(一))

利益代表者の参加は「当然には」団交交渉拒否の正当な理由にはならないとしながらも、使用者側からの「特別の事情」の立証によれば、利益代表者の参加が団交拒否の正当な理由となりうるとしている。この特別の事情の具体例として①団交交渉に当たって使用者側の担当者となるべき者が存在しなくなる場合②利益代表者が当該交渉事項に関して使用者の機密事項を漏洩している場合、の二つを挙げている。この二つは例示にすぎないとしつつも、その立証責任については使用者が負うことを要求した点は、管理職組合が団交交渉を行う際の具体的な障害の有無を判断する基

準として妥当である。

なお、ここまでの多くの部分を七条二号の解釈に依拠している点は、本判決の射程距離という観点から狭さを感じるところである。実は、本件における不当労働行為の申立についても、当初は組合の議長に対する不利益取扱いについての救済申立てであり、本件団交拒否についての二号事件を申立てる際にこちらを取り下げたという経緯があった。本判決は、利益代表者の参加を理由とする団交拒否のみが問題となる事例においてしか用いることができないことになる。

## 四 利益代表者の範囲 (判旨 二(2)(三))

### 1 判旨全体における位置付け

判旨が最後に述べる「加えて…この点からも失当である」という部分は、Xにおける利益代表者の範囲と、かかる利益代表者の参加有無について判断している部分である。この点、そもそも利益代表者が参加していなければ、団交の拒否理由としての利益代表者の参加を理由とする主張自体が失当であることになる。すると、判旨二(2)(一)及び二(2)(二)の部分については不要とも解しうるため、付加的な判断であるような表現を用いているものと思われる。だが、利



益代表者の参加有無についてまず確定することは、判旨二(2)における「利益代表者が参加していることに起因して：特別の事情がある場合」という判断に大きな影響を与えるものであるから、このような意味においては各労委命令同様に重要な部分である。

したがって、判旨全体について総括すると、本件において労委命令の取消という結論が認められるためには、まずZに利益代表者が含まれていることが一応の前提となる。そして、その利益代表者が参加することに起因し「特別の事情」が生じるときには、かかる利益代表者の参加を理由とすることが団交拒否の正当な理由となるため、救済命令の取消が認められることになろう。

## 2 利益代表者の範囲

最後に、利益代表者の範囲の確定基準についても、各労委命令と比較して検討を加えておきたい。

まず、都労委命令においては、①管理職の地位にある者と、職務遂行上その部下にあたる非管理職の労働者との加入を認めているいわゆる混合的組合、②いわゆる管理職組合として非管理職の労働者と別個に労働組合を組織している場合（これを、以後「純粹管理職組合」と呼ぶ）、の両者では若干の差異があるとの一般論を展開している。これ

を前提に、担当職、課長、次長、の各職位についての権限を重視して検討を行った点が特徴である。

ところが、中労委命令においては混合的組合と純粹管理職組合という区別を明示していない。しかし、各職位についての権限を詳細に検討する中で、Zの他のメンバーとの関係に重点をおいて監督的労働者といえるか否かを判断していることから、実質的には純粹管理職組合であることを意識した基準を適用しているといえよう（道幸哲也「管理職組合の申立適格」労旬一四三三三三四頁（一九九八年）。

本判決では、次長・課長・担当職が一般的にXの労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する労働者に該当することはできないとしつつも、人事部・総合企画部・総務部の三か部については一括して「機密の事項に接していると認められ：（労組法二条ただし書一号の）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」として利益代表者に該当すると判断している。これは、各労委命令よりも「機密」の事項に接する立場にあるという基準をより重視していると考えられる（角田・前掲評釈 一三頁）。

ただし、実際に認定された利益代表者の範囲については、Xの次長ポストが改廃されて比較できない部分を除き、ほ

とんど変化がみられないことを附言しておく。

**参考文献** 本文中に引用のものほか

深野和夫「いわゆる管理職組合と労働組合法における労働組合」労経速一六六八号二頁（一九九八年）

本久洋一「管理職組合の申立人適格」法時六九卷一一号一

〇八頁（一九九七年）

道幸哲也「管理職の組合結成・加入をめぐる法律問題」労

判七二〇号六頁（一九九七年）

徳住堅治「管理職組合の資格審査」労旬一三九四号四頁

（一九九六年）

大内伸哉「管理職組合をめぐる法的問題」学会誌八八号一

〇〇頁（一九九六年）

（付記）

本稿脱稿後、榎山錚吾「不当労働行為制度における管理職組合の法適合性——中労委（セメダイン）事件」平成一一年度重要判例解説（ジュリスト一一七九号二一六頁（二〇〇〇年））、香川孝三「管理職組合との団交拒否が不当労働行為とされた事例——中労委（セメダイン）事件」ジュリスト一八一号七八頁（二〇〇〇年）、が公表された。