

Q

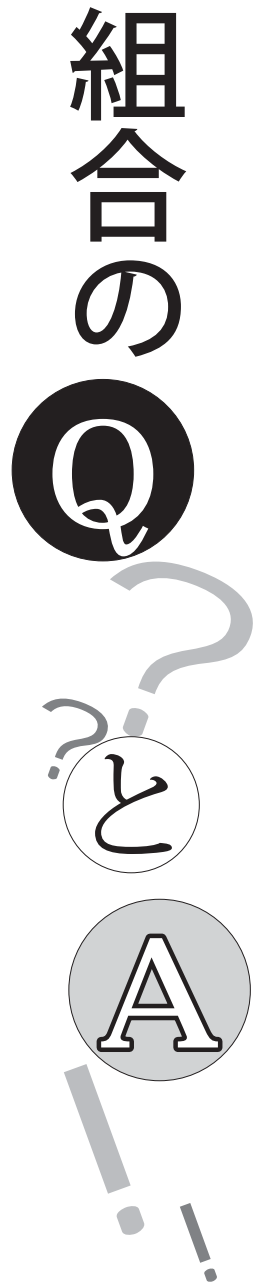
大学によって、部長、課長が組合員である職場もあると聞きました。特に「部長」の組合加入については、理事会との話し合いで決めるのか、それとも組合が認めるだけでよいのでしょうか？ 労働組合法第二条・但書一号との関係からみて部長の組合加入は認められるのでしょうか。

組合員の範囲は労働組合が自主的に決めることであり、使用者との合意によって決めるものではありません。労働協約に組合員の範囲が記載されることもあります。これは無用な紛争を予防するためか、場合によって労働協約の適用範囲を決めていると考えられる意味しかありません。ただし、組合費を給与から引き去りする場合（チェック・オフ）には、使用者との合意が必要となります。この手続きの中で事実上、組合員の範囲を確定することになっている例も見られますが、あくまでチェック・オフの手続きであり混同するべきではありません。

労働組合が決める際には、使用者からの自主性・独立性を損なうことにならないことが必要です。自主性は組織と活動の実態から判断されます。質問にある労働組合法二条但書一号は、使用者の利益代表者が加入した組合を自主性のないものとしていますが、この規定はあくまで労働委員会による救済などの労働組合法上の保護を受けるための要件にすぎませんので、利益代表者の組合加入を禁止するものでもなければ、利益代表者が組合員であったとしても裁判所による救済が受けられなくなるものでもありません。ここでは利益代表者として、①役員、②人事に直接の権限をもつ監督的地位にある労働者、③機密事項に接する監督的地位にある労働者、④その他、があげられています。具体的にいかなる役職が該当するかは、役職者の権限により判断され企業毎に異なります。最高裁も是認したある判決では、②に該当するのは人事部長のみ、③に該当するのは人事部、総合企画部及び総務部の次長、課長及び担当職であるとして、営業部長や営業部のスタッフ管理職を利益代表者に該当しないとした事例があります。仮に労組法の規定に従うとしても利益代表者に該当するのは一部の管理職のみです。

部長を組合員とするか否かは、管理職もまた過酷な労働条件下に置かれており労働組合を必要としている現状、運動の拡大や情報入手の容易性というメリット、使用者的な発想や職場の上下関係が入り込むというデメリット等を勘案した上での判断となるでしょう。京滋地区ではたとえば、龍谷大学教職員組合が部長・庶務課長・経理課長を非組合員としているのに対し、同志社大学教職員組合は総務部長を非組合員とするのみでそれ以外の部長・課長には組合員資格を認めています。

A



※QとAコーナーの内容は、立命館大学の佐藤敬二先生（労働法）にご協力をいただいております。