

# 18 管理職と労働組合

- 原則的に管理職も勤労者であり、労働三権が保障されています。また、労組法上の「使用者の利益を代表する者」でなければ労組法上の労働組合が組合員とすることができます。
- 組合員の範囲をどう定めるかは、労働組合の自由です。
- 労組法上の「使用者の利益を代表する者」とは、「部長」「課長」などの名称にとらわれず、その権限が労働組合員としての誠意と責任に抵触するかどうかで判断されます。

## 管理職も労働者

これまで多くの労働組合は、労組法が「使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」を労組法上の労働組合と認めていないこと等から、いわゆる「管理職」を組合員の範囲から除外してきました。

しかし、バブル経済の崩壊後、多くの企業で「リストラ」の名の下に、中間管理職を対象とした人員整理をはじめとする雇用管理制度の見直しが進められ、労働組合の側にも「管理職も労働者」という視点から組合員の範囲を見直す動きがでてきました。また近年は、管理職のみで組織する「管理職組合」が結成されたり、企業の枠を越えた管理職の合同労組（個人加盟の労働組合）が多様な活動を展開したりしています。

## 「使用者の利益を代表する者」とは

ある特定の管理職が「使用者の利益を代表する者」であるかどうかを判断する場合には、「部長」「課長」などの名称にとらわれず、実質的に使用者の利益を代表する者に当たるかどうかで判断します。すなわち利益代表者として労組法上、非組合員とみなされるのは、次のようなケースです（労組法第2条第1項）。

- ① 「役員」（取締役、監査役、理事、監事など）。
- ② 「雇入・解雇・昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」（人事権をもつ上級管理者）。

- ③ 「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職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に直接に接触する監督的地位にある労働者」(労務、人事部課の管理者など)。

このような「使用者の利益を代表する者」を組合員に含めることによって「労組法上の労働組合」と認められない場合であっても、労働者が自主的に労働条件の向上のために結成した組合については、憲法が保障する労働者の権利として「正当な組合活動」に対しては刑事上・民事上の免責を受けることができるとの考え方があります。

一方、使用者による不当労働行為があった場合、労働委員会に申立てをしても労働組合の状況や実態によっては最終的に救済を得ることが難しいかもしれません。しかし、明らかに労組法不適合でなければ、不当労働行為の審査手続きの中で和解することがありますし、労働委員会が行う労働争議の調整（あっせん等）であれば申請は容易です。また、不利益取扱等について民事訴訟による救済を求めることができます。