



少数組合の団体交渉権について

奥野 寿

(立教大学准教授)

1 はじめに

日本国憲法 28 条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」と規定して、勤労者（労働者）の団結権・団体行動権とならんで、団体交渉権を保障している。そして、後にみる通り、通説（及び判例¹⁾）は、組合員の多寡に関わらず、すべての労働組合（以下、単に組合という）について——少数組合にも——、団結権・団体行動権とならんで、団体交渉権が保障されているとの立場をとっている。このことは、ある特定の企業ないし事業場において複数の組合が併存する場合においても妥当し、それぞれの組合が団体交渉権を有し、使用者と団体交渉を行いうるとされる。

この通説（及び判例）の立場の下では、複数組合の併存の下、団体交渉関係の複数化・複雑化が帰結され、団体交渉関係において、使用者の各組合に対する交渉態度を含め、多数組合・少数組合の関係をどのように整理するか、とりわけ、企業内のレベルにおける労働条件の画一的・集会的決定との関係で、多数組合が過半数組合である場合に団体交渉上少数組合に比して何らかの優越的地位を認めるべきか否かが問題となる。

本稿では、この団体交渉関係の複数化・複雑化、企業内レベルにおける労働条件の画一的・集会的決定という点を念頭に置いて、少数組合の団体交渉権保障についての通説について考察する（なお、本稿では、「少数組合」という場合、ある一定の範囲（特定の企業ないし事業場）において、労働者の過半数を組織するに至っていない（すなわち、過半数組合ではない）組合を念頭に置くこととする）。

2 少数組合の団体交渉権をめぐる通説

(1) 少数組合に対する団体交渉権の保障

通説は、組合にはその組合員の多寡に関わらず団体交渉権が保障されており、組合併存状況下においても、

それぞれの組合が団体交渉権を保障されているとの立場をとっている。すなわち通説は、少数組合に対しても（組合併存状況の有無に関わらず）独自の団体交渉権が保障されるとの立場（複数組合主義）をとっている²⁾。

この少数組合に対する団体交渉権の保障が憲法 28 条の要請に基づくものであるか否か、すなわち、少数組合に対する団体交渉権の保障は憲法 28 条によるものであり、アメリカにおけるような排他的交渉代表制度（適切な交渉単位内における全労働者の過半数の支持を得た組合が当該単位内の全労働者に関して排他的に団体交渉権を取得・行使する制度）を採用することは違憲であるか否か、については見解の対立があり、これを否定的に解する見解もあるが³⁾、憲法 28 条が労働者に対し格別の条件を付することなく団結権・団体行動権と共に団体交渉権を保障していることを理由に、これを肯定する見解⁴⁾がより有力である。

(2) 組合併存下における使用者の中立保持義務・平等取扱義務

上記のように少数組合にも独自の団体交渉権が保障されている状況の下では、ある企業ないし事業場において複数の組合が併存する場合、各組合が、それぞれ、自己の組合員に関わる労働条件について、使用者と団体交渉を行うことになる。この組合併存下における団体交渉については、使用者の交渉態度とそれに対する各組合の応答の違いにより、結果として組合間で労働条件について格差が生じた場合の取り扱いが問題となる。

この点について、判例⁵⁾は、一方で、各組合がその組織人員に関わらず独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されていることの帰結として、使用者には中立的態度を保ち、各組合をその性格や運動方針の違いにより合理的な理由なく差別してはならない義務（中立保持義務・平等取扱

義務)があるとしている⁶⁾。

判例は、しかし他方で、現実の問題として、組合間の組織人員に大きな開きがある場合に、使用者が各組合の組織力・交渉力に応じた合理的・合目的な対応をすることはこれらの義務に違反するものではなく、多数組合との交渉及びその結果に重点を置くことは自然のことであって、多数組合との間で合意に達した労働条件で少数組合とも妥結しようとする事、当該条件を譲歩の限度とすることは、ただちに非難されるべきではないとしている⁷⁾。

もっとも、判例は、更に、合理的、合目的とみられる使用者の交渉態度であっても、当該労使関係をめぐる事情を総合的に勘案した場合に、それが団結権の否認ないし組合に対する嫌悪の意思に基づくものとみられる「特段の事情」が存在しており、その結果組合間で差別が生じた場合には、使用者の不当労働行為責任が成立するとしている⁸⁾。

以上のように、判例の立場は一方で、使用者が、(圧倒的多数である)多数組合との団体交渉を重視する形で複数の組合と団体交渉に臨むことをただちには問題視しないとしつつ、他方で、中立保持義務・平等取扱義務の観点に照らして、そのような使用者の態度が少数組合(及びその組合員)に対する差別的取扱いに該当する「特段の事情」がないか否かを当該労使関係の全体に照らして審査する立場をとっている。もっとも、最近の最高裁判決⁹⁾には、「特段の事情」を限定的に判断して、結果的に使用者が多数組合との合意を重視して交渉を行うことをより尊重するものがみられる¹⁰⁾。

学説は、上記判例で示された判断枠組みを基本的に支持しているとみられる¹¹⁾が、具体的な事例において発生した組合間格差についての評価については、上記二つの観点をどのように位置づけるかにより、違いがみられる。

(3) 小括

以上のように、通説は、憲法 28 条の要請であるか否かについては対立が存するものの、現行法制度の下では、組合員の多寡を問わず、すなわち、少数組合であっても独自の団体交渉権が保障されることを肯定している。この少数組合に対する団体交渉権の保障は、同一企業内において多数組合と少数組合とが併存している状況においても、妥当している(中立義務・平等

取扱義務)。併存する組合の組織人員に大きな格差がある場合、多数組合との交渉・合意を重視して使用者が少数組合と交渉することそれ自体は問題視されておらず、その点では、多数組合の団体交渉権と少数組合の団体交渉権とが形式的に平等と捉えられているわけではないが、総じていえば、通説は、少数組合に対する団体交渉権保障を貫徹させている¹²⁾。

3 検討

(1) 通説の抱える問題点

少数組合に対して独自の団体交渉権保障を肯定する通説は、特に限定を付することなく勤労者に団体交渉権を認める憲法 28 条の文言の理解として素直ということができ、また、少数組合に対する団体交渉権保障を憲法 28 条そのものの要請ではないとする立場をとっても、労組法 6 条の文言や現行法制度の下ではアメリカにおけるような排他的交渉代表制度が採用されていないことに照らして、自然な帰結といえる¹³⁾。

もっとも、この通説の下においては、複数の組合がそれぞれ団体交渉を要求する限り、使用者はそれぞれの組合との団体交渉に応じなければならず(応じない場合には団体交渉拒否の不当労働行為(労組法 7 条 2 号)に該当する)、団体交渉関係の複数化が避けられない。また、すでにみたとおり、使用者には中立保持義務・平等取扱義務が課せられており、複数の組合との団体交渉において難しい対応を余儀なくされる。このことは、複数の組合が併存する場合には、それぞれの組合が相異なる主張を行う可能性が高いことに照らしても明らかである。そして、この団体交渉の複数化・複雑化は、企業レベルにおいて画一的・集成的決定を必要とする労働条件事項についての交渉が行われる場合に、とりわけ問題となる。少数組合にも独自の団体交渉権が保障されるとする通説は、このような状況を生ぜしめている点において、最も重大な問題を抱えている。通説の下では、画一的・集成的処理は就業規則法理で果たされるものと思われるが、団体交渉法理の枠内における対応は予定されていない。

それゆえ、解釈論、あるいは、立法論として、少数組合にも等しく独自の団体交渉権が保障されるとの点を修正して、多数組合あるいは過半数組合に、何らかの形の優越的地位を与えようとする見解が主張されている。

例えば、道幸哲也教授は、組合併存下の団体交渉関

係について、少数組合の独自の団体交渉権を肯定しつつ、「職場における労働条件の適切な決定過程の観点から多数組合との団交を重視せざるを得ないことを正面から認めるべきである」として、職場において統一的決定を必要とする労働条件事項について、多数組合との団体交渉を重視・優先することを認めるべきであると主張している¹⁴⁾。道幸教授はまた、立法論として、排他的交渉代表制度も一応考える、としている¹⁵⁾。

また、小嶋典明教授は、労基法等において規定されている過半数代表制・労組法7条1号但書に照らして、労使自治においても多数決原理が妥当していることを指摘し、解釈論として、事業所レベルにおける労働条件決定を過半数組合（と使用者との交渉）に委ねるべきことを主張している¹⁶⁾。小嶋教授はまた、立法論として、労組法7条2号が使用者に対して拒否してはならないとする団体交渉を、過半数による労働条件の基準に関わる団体交渉に限定することも提唱している¹⁷⁾。

(2) 考察

少数組合にも独自の団体交渉権が保障されていることを認める通説の立場は、組合併存下における複雑な問題を生み出している。このことは、通説が、我が国における団体交渉が一般的に企業内レベルにおいて行われており、そこには、企業内レベルにおいて画一的・集的に決定する必要がある労働条件についての交渉が含まれている¹⁸⁾、という点について十分に考慮していない点に問題があると思われる¹⁹⁾。この点を考慮した場合には、少数組合の団体交渉権については、以下のとおりを取扱われるべきではないかと思われる。

すなわち、画一的・集的に処理を要する労働条件の決定は、もちろん一方で、労使間における交渉過程を含んでいるが、同時に他方で、当該画一的・集的に処理を要する労働条件について使用者と交渉に臨むにあたっての、労働者集団内部における利益調整過程をも含んでいる。

ここでA・B二つの組合が同一の職場に併存する状況と考えた場合、画一的・集的に処理を要する労働条件の決定をめぐる団体交渉は、A組合・B組合いずれによって行われた場合も、事実上、（画一的・集的に処理を要する労働条件の適用を受ける労働者集団内部における利益調整過程を経ることなく）他方の組合に所属する労働者の労働条件をも決定することになる（換言すれば、当該団体交渉は職場全体に適用される

労働条件を決定してしまっていることになる）。

このことは、団体交渉権の観点からいえば、交渉を行った組合による団体交渉権の行使が、事実上交渉を封じられた組合の団体交渉権を侵害している（組合間において団体交渉権の競合・抵触が生じている）とみることができるのではないかと、と思われる。もしそうであるならば、自己の組合に団体交渉権が保障されているのと同様に、他者の組合の団体交渉権も保障されなければならないことに照らし、これら複数の組合の団体交渉権については相互に調整が必要となる（労働条件の画一的・集的に処理の場面においては、一方の組合の団体交渉権は他方の組合の団体交渉権との関係で、限界を有している）と考えられる。

そして、このような調整の原理としては、（組織人員数に照らした）多数決による調整が最も素直で適切ではないかと思われる。もっとも、このことは、少数組合の団体交渉権を犠牲にする形での団体交渉権相互の調整を意味するから、過半数組合には少数組合の利益をも適切に代表して使用者との団体交渉に臨むことが義務付けられると共に、少数組合・その組合員に対しては、使用者との交渉に臨むにあたって行われる、労働者集団内部での利益調整過程への関与が何らかの形で認められるべきであろう²⁰⁾。

なお、組合併存下でない（少数組合のみが存在する）場合には、競合する団体交渉権が存在していない（現実に行使されていない）ので、上記のような調整は必要でなく、特に少数組合の団体交渉権保障を否定する必要はないと考えられる。

4 むすび

通説の下では、少数組合も、組合の併存状況の有無を問わず、独自の団体交渉権を保障されている。この見解は憲法28条の文言に照らして素直な解釈と思われるが、容易に組合併存状態を生み出す見解もあり、特に、画一的・集的に処理を要する労働条件との関係で、労働者（労働組合）間における団体交渉権の競合・対立（一種の「労労紛争」といえよう）をもたらしている点に、重大な問題があると考えられる。通説に対しては、この、団体交渉権相互の競合を適切に調整する観点からの修正が必要であると考えられる。

1) 注5を参照。

2) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法上巻』（有斐閣、

- 1980年) 273頁, 下井隆史『労使関係法』(有斐閣, 1995年) 107頁, 山口浩一郎『労働組合法第2版』(有斐閣, 1996年) 328頁, 盛誠吾『労働法総論・労使関係法』(新世社, 2000年) 121頁, 西谷敏『労働組合法第2版』(有斐閣, 2006年) 58頁, 菅野和夫『労働法第7版補正2版』(弘文堂, 2007年) 25, 489頁。
- 3) 菅野・前掲注2)書・25頁は, 排他的交渉代表制度の採用・不採用について, 「憲法28条は立法政策に委ねている」とする。
- 4) 盛・前掲注2)書・121頁, 西谷・前掲注2)書・58頁, 大内伸哉『労働者代表法制に関する研究』(有斐閣, 2007年) 43頁。
- 5) 日産自動車事件・最三小判昭60・4・23民集39巻3号730頁。
- 6) 日産自動車事件・前掲注5)・739-740頁。
- 7) 日産自動車事件・前掲注5)・740-742頁。
- 8) 日産自動車事件・前掲注5)・742-743頁。
- 9) 高知県観光事件・最二小判平7・4・14判時1530号132頁。
- 10) この傾向を指摘するものとして, 道幸哲也『不当労働行為の行政救済法理』(信山社, 1998年) 162頁, 國武輝久「組合併存状態と不当労働行為」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻 利益代表システムと団結権』(有斐閣, 2000年) 225, 237-239頁参照。
- 11) 例えば, 盛・前掲注2)書・264, 304頁, 西谷・前掲注2)書・311頁, 菅野・前掲注2)書・614頁を参照。
- 12) なお, 労組法17条による労働協約の事業場単位における拡張適用が少数組合の組合員に及ぶかについても, 有力な反対説もあるものの, 学説の多数は, 少数組合の団体交渉権保障の観点からこれを否定している。例えば, 諏訪康雄「労働組合法17条をめぐる基礎的考察」一橋論叢99巻3号(1988年) 358頁, 367-370頁, 下井・前掲注2)書・161頁, 山口・前掲注2)書・199頁, 西谷・前掲注2)書・388頁, 菅野・前掲注2)書・535頁を参照。
- 13) なお, 更に, 最近では, 少数組合に対する独自の団体交渉権の保障を, 労働条件の画一的・集散的決定において多数主義・過半数主義を認めることを正当化する(少数派に対して, 多数主義・過半数主義への「抵抗」を行うための手段を与える)ものとして, より積極的に位置づける見解もみられる。大内・前掲注4)書・91-92頁参照。
- 14) 道幸・前掲注10)書・172-175頁。
- 15) 道幸哲也「労使関係法の将来」日本労働法学会誌97号(2001年) 187頁, 199頁。同様に立法論として排他的交渉代表制度の導入を示唆するものとして, 國武・前掲注10)論文・243頁参照。
- 16) 小嶋典明「労使自治とその法理」日本労働協会雑誌333号(1987年) 13頁, 13-19頁。
- 17) 小嶋典明「労使関係法と見直しの方向」日本労働法学会誌96号(2000年) 123頁, 131-134頁。
- 18) 労働者の多様化が進展する状況の下において, 労働条件の個別化(年俸制による賃金の個別的決定, 裁量的労働制下での労働など)も進展していることに照らし, 労働条件の画一的決定を強調することは適切でないとの指摘も考えられるが, これらの制度の基本的枠組みなど, なお画一的決定の必要がある事項は存在するというべきである。また, 例えば, 退職金制度を労働者(主として高齢労働者)の不利益に変更しつつ, 賃金体系全般をより若年層に手厚い形に変更するなど, 労働条件決定が同一企業の他の労働者にも影響を及ぼすものであり, 集散的処理の必要性がある労働条件(のパッケージ)については, 労働者の多様化に伴う利害対立の顕在化の下ではかえって増加するのではないと思われる。その意味では, いかなる事項が画一的・集散的決定を必要とし, いかなる事項がそうでないかを慎重に検討することが重要であろう。
- 19) 同様の観点から組合併存状況下における不当労働行為法理の見直しを行うものとして, 道幸・前掲注10)書・169頁参照。
- 20) 排他的交渉代表制度を立法論的に構想するにあたって, 交渉過程への組合員や従業員の間与権・参加権が十分に認められるべきであるとする見解として, 道幸・前掲注15)論文・199頁を参照。

おくの・ひさし 立教大学法学部准教授。最近の論文に「労働紛争の解決手段としてのストライキ」荒木尚志ほか編『雇用社会の法と経済』(有斐閣, 2008年) 261頁(石田潤一郎大阪大学大学院国際公共政策研究科准教授と共著)。労働法専攻。