

# 労働条件の変更プロセスと労働者代表の関与

大内 伸哉

(神戸大学大学院教授)

労働条件変更のプロセスにおいて労働者代表がどのように関与すべきかという点については、現状では、法的ルールが明確になっていない。とくに就業規則による労働条件変更の場合、過半数代表がどのように関与すべきであるか、過半数代表の関与のあり方が、変更された就業規則の合理性判断にどのように影響するのかについては、なお議論があるところである。本稿では、過半数代表と少数反対派との利益調整のあり方に焦点をあてながら、どのような労働条件変更プロセスが望ましいのかを検討し、その結果として、労働条件の内容形成における民主的正当性と少数反対派に対する説明手続が重要であるという見解を提示している。このような見解をとることにより、就業規則の合理性判断については、手続審査を中心とするものとなり、判断基準の明確性が高まることも期待できる。

## 目次

- I はじめに
- II 労働条件変更法理の再確認
- III 労働組合の労働者代表としての「正統性」
- IV 過半数代表の労働者代表としての「正統性」
- V おわりに

## I はじめに

労働条件の不利益変更は、解雇に次ぐ労働紛争の原因となっている。法的には、就業規則または労働協約による労働条件変更について、それに同意していない労働者に対してどこまで拘束力があるのかということが問題となり、それをめぐる法的ルールが判例を中心として形成されてきている<sup>1)</sup>。これらの法的ルールは、以下にみるように、変更された労働条件の「内容」の相当性に着目して、当該労働者に拘束力があるかどうか審査されるという傾向が強い。このことは、労使間において、どのような「手続」を経て労働条件変更を

することが法的ルールとして求められているのが明確になっていないということを意味する。

もちろん、労働組合が団体交渉を申し込んだ場合には、使用者は誠実に交渉する義務があるというルールは明確である（労働組合法7条2号を参照）。また、就業規則の変更の際には、使用者は、過半数代表から意見を聴取しなければならない（労働基準法90条1項）。しかし、使用者が誠実な交渉を尽くしたことが、交渉が決裂した後の就業規則の一方的変更の拘束力にどのように影響するかは明確になっていない。また、過半数代表からの意見聴取は、変更された就業規則の有効性に影響しないというのが裁判例の主流の考え方である<sup>2)</sup>。

労働条件変更が、関係する従業員全員の同意のうえで行われていれば問題は生じない。しかし、実際には、従業員の一部の同意が得られないままに、労働条件変更が行われることがあるのであり、そのような変更であっても有効性が肯定されることがある（後述の就業規則の合理的変更法理）。た

だ、こうした一方的変更は、使用者が労働者側との間で交渉・協議を尽くしたうえで行われた場合とそうでない場合とでは、労使関係においてもつ意味は全く異なるであろう。したがって、一方的変更の法的拘束力についても、「内容」を重視し、手続を度外視して有効性の判断が行われるとすると、それは妥当でないであろう。では、その有効性判断において、交渉プロセス（なかでも労働者代表の関与）はどのように考慮されるのであろうか。本稿では、労働条件変更に関する判例法理を再確認したうえで、この問題について検討することとしたい<sup>3)</sup>。

## II 労働条件変更法理の再確認

労働条件変更をめぐる紛争をいかにして防止し解決するかは、労働研究者にとっての最も重要なテーマの一つである。しかし、多数の労働条件変更紛争の事例があるにもかかわらず、労働条件変更に関する法的ルールはいまだ明確なものとなっていない。とくに就業規則による労働条件変更については、判例上、合理性があれば一方的に変更された就業規則にも拘束力が認められるという合理的変更法理が確立されている<sup>4)</sup>が、合理性の有無についての判断は、「就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関するわが国社会における一般的状況等を総合考慮して」行うものとされており<sup>5)</sup>、その判断基準はきわめて不明確である。

もちろん、合理的変更法理のこうした問題点は学説上も十分に自覚されてきており、これを克服するために、多数組合の同意という明確な判断要素を合理性判断の中心的なものとする解釈上の試みが行われてきた。たとえば、荒木教授は、多数組合との合意がある場合には合理性が推定されるべきとし、このように解することは合理性判断の予見可能性を高め、また労使当事者に真摯な合意模索のインセンティブを与えて紛争処理システムと

しても望ましいと主張する<sup>6)</sup>。さらに、菅野教授は、使用者が代表的組合との合意を達成したが、一部従業員が反対しているというケースでは、裁判所は、主として、「組合による従業員の集团的利益代表が、労使それぞれの検討や折衝のプロセスに照らして、真剣かつ公正に行われたかどうか」を吟味すべきとし、「もし、労使による真剣で公正な取り組みがなされての結論なら、裁判所はそれを尊重すべきであ」とする<sup>7)</sup>。また、筆者自身も、判例法理の不明確性を批判し、就業規則により形成される集团的労働条件の内容の正当性は、従業員の過半数の同意の有無により決定すべきであると主張してきた<sup>8)</sup>。

一方、判例をみると、前記のように合理性判断の要素の中に「労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応」という判断要素が含まれているものの、それは総合的な判断の一部にすぎない。ただし、最高裁判決の中には、「本件就業規則の変更は、行員の約90%で組織されている組合……との交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであるから、変更後の就業規則の内容は労使間の利益調整がされた結果としての合理的なものであると一応推測することができ」と述べて、多数組合の同意があれば、変更内容の相当性の「一応の推測」が認められるとの判断を示すものもあった<sup>9)</sup>。

しかし、その後の最高裁判決では、従業員の約73%を組織する労働組合が変更に同意していた事案であったにもかかわらず、この「一応の推測」論には言及せず、むしろ、「上告人らの被る前示の不利益性の程度や内容を勘案すると、賃金面における変更の合理性を判断する際に労組の同意を大きな考慮要素と評価することは相当ではないというべきである」として、変更の程度の大きな事案では、多数組合の同意は重視されないという考え方を示した<sup>10)</sup>。この事件は、年功型賃金制度を変更することについての「高度の経営上の必要性」を背景に、55歳以上の行員の賃金を大幅に不利益変更したが、一方で中堅層では逆に労働条件が改善されていたという事案であり、就業規則変更による不利益を一部の高年従業員層にのみ負担させているということが、その高年従業員との関係

で合理性を否定する根拠となったといえよう。

このように、最高裁判所は、使用者が多数組合の同意により労働条件を変更する場合であっても、少数反対派の利益にも配慮すべきものとし、多数派と少数派との間の微妙な利益調整を内容審査を通して図っているのである。最高裁判所のこのようなアプローチは、実は、労働協約により組合員の労働条件を不利益に変更したというケースにもみられる。最高裁判所は、組織統合にともない生じていた従業員間における労働条件の不統一を解消するために、一部の従業員グループの定年を63歳から57歳に引き下げ、退職金の支給基準も引き下げるといった内容の労働協約が締結されたという事案において、こうした不利益の程度が小さいものではないということ認めたとうえで、「同協約が締結されるに至った……経緯、当時の被上告会社の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない」と述べている<sup>11)</sup>。つまり、最高裁判所は、労働協約の規範的効力については、それが「特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結された」かどうかについて、内容の合理性もふまえて審査を行うことといているのである。ここでも組合内部の少数派の利益への配慮がみられる。

労働協約の非組合員への拡張適用（一般的拘束力）についても、最高裁判所は次のように述べている。「未組織労働者は、労働組合の意思決定に関与する立場になく、また逆に、労働組合は、未組織労働者の労働条件を改善し、その他の利益を擁護するために活動する立場にないことからすると、労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるときは、労働協約の規範的効力を当該労働者に及ぼすことはできないと解するのが相当であ

る」と<sup>12)</sup>。つまり、従業員の4分の3以上を組織する多数派の労働組合の締結した労働協約の拡張適用は、ここでも、少数派である非組合員の利益に配慮した合理性審査を受けるものとされているのである。

これらの判例をみると、裁判所は、変更された労働条件が、いかなる労働者代表との交渉プロセスを経て行われたかよりも、むしろ、変更に反対して訴訟を提起している当該労働者との関係からみて、内容が合理的かどうかという観点から拘束力の有無を決定するという立場に立っているものとみられる（もちろん、就業規則の変更の場合と、労働協約の規範的効力、労働協約の一般的拘束力の場合とで、判断基準には微妙な違いはある）。しかし、このように内容審査が合理性といった一般的な判断基準で行われると、裁判所の裁量の余地が大きくなるため、当該変更が有効で拘束力があるのかどうかについての予測可能性が著しく損なわれることになる。はたして、集团的労働条件の変更過程における少数派の利益の保護は、裁判所の内容審査という形でしか図ることはできないのであろうか。たとえば、変更過程において少数派の意見が反映されるような手続的ルールを整備することにより、内容審査を回避することはできないのであろうか。

ところで、就業規則変更における法定の手続は、過半数代表からの意見聴取の手続である（労働基準法90条1項）。過半数代表とは、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」を指し、「労働者の過半数で組織する労働組合」（過半数組合）がある場合には、その過半数組合が過半数代表となる。そして、過半数組合が存在するときは、使用者は、労働条件を変更する際に、過半数組合の意見を聴取し、それを契機として団体交渉が行われ、最終的に労働協約が締結された末に、就業規則の変更も行われるという一連の交渉プロセスを想定することができる<sup>13)</sup>。他方、過半数組合が存在していない場合に意見聴取を受けるのは、「労働者の過半数を代表する者」（過半数代表者）である。労働組合が存在

していない事業場や少数組合しか存在していない事業場において、労働者代表として法律上想定されているのは過半数代表者ということになる。

これまで、就業規則による労働条件変更の拘束力に関する判断において、過半数代表との意見聴取手続はほとんど重視されてこなかった。労働基準法90条1項は、過半数代表からの「意見聴取」しか定めておらず、過半数代表との同意までを定めたものではない<sup>14)</sup>。それゆえ、この規定は、労使交渉のきっかけをつくる規定ではあっても、合理性判断の内容に影響を及ぼすような規定と解されてこなかったのかもしれない。しかし、より根本的な理由は、過半数代表が、就業規則変更の拘束力の判断に影響を与えるだけの「正統な」労働者代表として承認されていないというところにあると思われる。

たしかに、就業規則の作成・変更の過程での意見聴取手続の目的は、従業員の多数の意思を確認させることにとどまり<sup>15)</sup>、従業員全体の多様な意見を反映させることではないと解されている。したがって、この手続は、就業規則変更紛争に典型的に生じる多数派と少数派との利害の対立を調整するということは予定されていないことになる。また、過半数代表の選出においては、過半数組合は、全従業員による信任手続などを経ず、自動的に過半数代表となる。過半数代表者については、具体的な代表選出手続は規定されておらず、労働基準法施行規則(6条の2)において、過半数代表者になることができるのが、労働基準法41条2号に規定する「管理監督者」でない者であり、かつ、過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であるとの一般原則を定めることとどまっている<sup>16)</sup>。このようにみると、過半数代表は、過半数の意見に反対する従業員との関係で、労働者代表としての「正統性」を有するとはいいにくい状況にあることも事実である。

そうであるとはいえ、現在の合理的変更法理のように、労働条件の一方的変更を認めたくらうで、内容審査を中心とした総合的な合理性審査により拘束力の有無を決するという法的ルールは望ましいものではない。第1に、前述のように、このよ

うな法的ルールは不明確であり、予測可能性に欠ける。第2に、「一方的な」変更は、労働条件は労働者の同意により変更するという私的自治の原則と抵触する。多数組合の同意により変更が行われる場合でも、私的自治の原則によると、反対する少数派に変更を強行することは困難となる。ましてや多数組合の同意さえもない場合に、変更を強行することは、私的自治の原則と完全に衝突することになる。第3に、内容審査を中心とした「一方的変更法理」は、労使交渉の重要性を軽減させるものである。労働条件は、労使間の交渉・合意のプロセスを経て決定されていくのが望ましいはずである。また、労働条件変更において労働者が不満をもつのは、使用者とのコミュニケーションが不足している場合に生じるという調査結果もある<sup>17)</sup>。以上のことからすると、就業規則の変更過程において、交渉手続を重視するような法的ルールの構築が必要であり、そのためには、今一度、労働者代表の関与のあり方を検討することが必要と思われる。

### Ⅲ 労働組合の労働者代表としての「正統性」

判例は、前述のように、労働組合が締結した労働協約の拘束力について、組合員との関係であっても一定の内容審査を行っている。このことは、判例が、労働組合は組合内部での少数反対派組合員との関係において労働者代表としての「正統性」を十分に有していないと考えているということを示唆している。そこで、過半数代表の問題を検討する前に、まず労働組合の組合員に対する労働者代表としての「正統性」を検討しておこう。筆者は、すでにこの問題について論じたことがある<sup>18)</sup>ので、ここでは重要な点のみ指摘しておく。

「私的自治」の原則によると、労働条件の変更は、労働者の同意があって初めて、労働者に拘束力が生じるものである(私的自治の正当性)。労働組合が、労働者の代表として労働協約を締結する場合においても、このことはあてはまる。労働協約の拘束力の根拠は、究極的には、労働者が労働組合に加入する際に、自己の労働条件の決定権限

を労働組合に授権したことに求められる。組合員は労働条件の決定権限についての労働組合への授権の撤回を望む場合には脱退すると考えられるので、組合員でとどまっている以上、その労働組合の締結した労働協約に対して拘束されるということは私的自治の原則に反しない。つまり、労働協約により定められる労働条件は、労働者の労働組合への加入およびそこから脱退の任意性が担保されている場合には、私的自治の正当性を有することになる。

他方、労働協約により定められた労働条件は集団的労働条件である以上、集団間における利益調整が必要となる。そこでの指導的原理となるのが民主的な意思形成の要請である。意思形成の民主性とは、最終的には多数決原理に従うことを前提としたうえで、その過程において、さまざまな立場（とくに少数派の立場）からの意見の表明の機会などを保障することを要請するものである（民主的正当性）。いわゆる組合民主主義が機能している、労働協約締結過程での労働組合内部での民主的な意思形成が行われている場合には、民主的正当性も有することになる。逆に言うと、ユニオン・ショップにより組合への加入や組合からの脱退についての任意性が事実上制約されている場合には私的自治の正当性を欠くことになるし、組合内部での民主的な意思形成が行われていない場合には民主的正当性を欠くことになる。このような場合には、労働組合は、組合員の代表としての「正統性」を欠くことになるので、その組合が締結した労働協約について、裁判所が組合員の不利益を制限するために内容審査をすることが必要となり、かつ、それが正当化されることになる。

最近の裁判例では、いずれも高年層の組合員の賃金を引き下げる事案において、不利益の程度を考慮したうえで、不利益を受ける組合員の意見が組合としての集団的意思形成過程でどれだけ反映されたのかという手続が審査されるという判断枠組みをとっている<sup>19)</sup>。裁判所が、労働協約に対する審査を、どのような実質的根拠により行っているのかは明確でないが、企業別組合という組織形態やユニオン・ショップを有効とする判例を前提として、労働組合からの脱退の自由が実質上制限

されているとの判断を前提に、少数派の利益を守るためにその不利益の程度に応じた審査（内容審査+手続審査）を行おうとしたものとみることできる。

もっとも、組合員の一部に及ぶ不利益についてどのような配慮をするのか、あるいは組合内部での手続面での保障をどこまで及ぼすのかも、基本的には労働組合の方針の問題（組合自治の問題）であるといえる。また組合内部での手続的な面については使用者が関知しえない領域であり、そのような組合内部の事情によって労働協約の拘束力が左右されるというのは望ましくないとはいえる<sup>20)</sup>。その意味では、労働組合の労働者代表としての「正統性」を高めて、裁判所の内容審査をできるだけ不要とする試みも必要と思われる。このような観点からは、ユニオン・ショップの有効性を否定することが、まず求められる。ただし、こうして労働組合への加入や労働組合からの脱退を完全に任意とし、労働組合の組合員に対する労働者代表としての「正統性」を高めた場合でも、民主的正当性のチェックは残る。しかし、そのチェックは、基本的には組合自治に委ねられるべきであり、民主的な意思形成過程が使用者にも明確な形で損なわれているというような場合に限定して規範的効力を否定するというにすべきであろう。

#### IV 過半数代表の労働者代表としての「正統性」

##### 1 序

過半数代表が関与して制定・変更される就業規則は、従業員全体に拘束力が及ぶものである。ただし、法文上は、過半数代表には意見聴取を受けるという関与しか予定されていないし、判例上も、就業規則の合理性判断において過半数代表の関与は重視されていない。また過半数代表の「代表」の意味については、前述のように、全従業員を代表するというのではなく、単に当該事業場の多数の意見を伝えるという意味しかないと考えられている。しかし、過半数代表が、就業規則の変更プロセスで法律上関与が想定されている唯一の

労働者代表であることからすると、その過半数代表の役割を活用するための解釈論をもう少し展開することも考えられてよいであろう<sup>21)</sup>。その際に問題となってくる重要な視点が、過半数代表が意見を異にする少数反対派との間の関係において労働者代表としての「正統性」をもちうるかどうかである<sup>22)</sup>。

ところで、裁判例において登場した就業規則変更紛争のうち、労働者代表の「正統性」が問われるのは、ほぼ次のような場合である<sup>23)</sup>。

第1に、労働組合が併存している状況において、使用者が多数組合との間で合意をして労働協約を締結したうえで、就業規則を変更して、少数組合の組合員にも多数組合との合意内容を及ぼすというときに、少数組合またはその組合員から訴訟が提起されるという場合である。少数組合が労働協約をすでに締結している場合には、協約解約の手続がとられることになる。このような紛争では、多数組合が、少数組合の組合員に対して、労働者代表としての「正統性」を有するかどうか問われることになる。

第2に、単独労働組合の状況において、使用者が多数組合との間で合意をして労働協約を締結したうえで、就業規則を変更して、その他の非組合員にも合意内容を及ぼすというときに、一部の非組合員から訴訟が提起されるという場合である(労働協約の拡張適用の場合にも、同様のパターンの紛争がある)<sup>24)</sup>。このような紛争でも、多数組合が、少数派の非組合員に対して、労働者代表としての「正統性」を有するかどうか問われることになる。

そこで、まず、過半数組合の労働者代表としての「正統性」から検討していくこととする。

## 2 過半数組合の「正統性」

### (a) 過半数組合の関与

憲法および労働組合法上は、多数(過半数)組合と少数組合とで、その法的地位についてとくに差違は設けられていない<sup>25)</sup>。また、判例上は、使用者には、複数の組合との間での中立保持義務が課されている<sup>26)</sup>。しかし、中立保持義務は、多数

組合の組合員と少数組合の組合員との労働条件についての格差を許容しないということまで要請するものではない。判例は、多数組合が相対的に高い交渉力をもつことにより、集团的労働条件の決定において影響力をもつということ自体は認めている(その結果として、多数組合と少数組合との間で労働条件に格差が生じて、少数組合に対する不当労働行為とはならない)。さらに労働基準法は、統一的に労働条件が規定されている就業規則の変更の過程において、過半数組合のみが意見聴取を受けることとし、意見聴取を受けたことを契機に、団体交渉や労使協議が行われることを想定している。こうした現行法を前提とすると、過半数組合が、使用者との交渉・協議を経て最終的に労働条件変更に同意したという場合には、その変更内容は原則として法律の想定する適格なプロセスを経て決定されたものとして正当性をもつと解するのが妥当と思われる(民主的正当性の具備)。

しかしながら、過半数組合の同意した変更内容が、それに反対している少数派(少数組合の組合員や未組織労働者)に対して当然に拘束力があるかということ、そこには別の考慮が必要である。前述のように、労働条件の決定・変更は、原則として、労働者の意思に反しないものでなければならないからである(私的自治的正当性)。もっとも、就業規則の合理的変更法理は、労働者が変更に対しても合理性があれば拘束力が発生するという内容なので、そもそも私的自治的正当性を問題としていないものといえることができる。しかし、合理的変更法理を前提としたとしても、反対派の意向を全く無視して労働条件変更が許されるとする解釈をとる必然性はないし、そのような解釈は妥当でもない。むしろ、私的自治的正当性との抵触をできるだけ回避するためにも、使用者は、反対派に対して、十分に情報を提供して説得のための交渉・協議をして、反対派の意見も聞きながら、その納得を得るように努める手続をふむことが必要であり<sup>27)</sup>、就業規則の改訂による労働条件の一方的変更は、交渉・協議を尽くした末の最後の手段として行われるというものでなければならない<sup>28)</sup>。つまり、このような交渉・協議の手続をふんだんということ合理性判断の中心的要素にくみ

かえるべきなのである。これにより、実務的にも、このような手順をふむように使用者を誘導することになり、労働条件変更過程において労働者の納得度が高まりやすくなるというメリットがある。さらに、労働条件変更プロセスに関する法的ルールを明確にするというメリットもある。

もちろん、少数派が労働組合を結成しており、その少数組合が団体交渉を申し込んだ場合には、労働組合法上、使用者に誠実交渉義務がある（それを拒めば不当労働行為となる）。しかし、それに加えて、上記の解釈によると、就業規則法理との関係では、使用者は合理性を肯定されるためには、少数組合の申込がなくとも、みずからのイニシアティブで積極的に交渉することが必要となる。そのみならず、使用者は、少数の未組織従業員との関係でも、誠実交渉義務が事実上課されることになる。それは、使用者にこれまでにない手続上の負担を新たに課すことになる（反対派の交渉態度に応じて使用者側の誠実交渉義務の程度は緩和することはありうる）が、最終的には一方的変更が許容されることの、いわば代償と解すべきであろう。

以上のような解釈が実効的なものとなるようにするには、過半数代表の意見聴取手続のこれまで以上の活用が求められるであろう。すなわち、意見聴取手続は、過半数組合は単に過半数を代表する労働組合としての意見を述べるだけでは不十分で、当該事業場の過半数代表として、従業員全員の意見を聞き、どの程度の賛成や反対があったか（修正意見なども含めて）を使用者に伝える場と構成するのが妥当である<sup>29)</sup>。もちろん、労働基準法90条は使用者の義務を定めるものであり、その点では、使用者は過半数代表から意見を聴取すればたりることとなるが、同条により過半数代表に求められている役割は、当該事業場の従業員全体に対して就業規則変更に関する情報を伝え、その意見を使用者に伝えることにありと解すべきなのである。このようにして、使用者は、従業員の過半数が就業規則変更賛成か反対かを知ることになるし、過半数が賛成でも、反対派の存在を知ることができることとなる。そして、これを契機として、過半数組合と使用者との間で団体交渉や労

使協議が進められることになるし、反対少数派がいる場合には、使用者はその少数派との交渉・協議を始めることができることとなる。

#### (b) 少数組合の法的地位

少数組合も、多数組合と同様に、憲法28条の保障する団体交渉権や団体行動権を行使することができる<sup>30)</sup>。また、労働組合法をみても、少数組合も規範的効力を有する労働協約を締結することができるし、使用者の反組合的行為に対して（法適合組合であれば）不当労働行為の救済を申し立てることができる。これらの権利は、いわば少数組合が使用者との間で団体交渉をして労働条件を決定していくための「手段」を与えるものである。これらの手段をもちながら（場合によっては、それを行使したにもかかわらず）、結果として多数組合との間で差がついたとしても、それは結果論であり、少数組合の権利が侵害されたということとはできないであろう。前述のように、判例は、多数組合が、その交渉力ゆえに集团的労働条件の内容決定において影響力をもつことを許容している。このようにみると、集团的労働条件の決定において過半数組合が中心的役割を果たすことは少数組合の地位を侵害するものと解すべきではないであろう。少数組合には、自らの力で「過半数組合」の地位に立つ可能性が依然として残されている。また、本稿の考え方によると、過半数組合の同意した集团的労働条件は、直接に少数組合の組合員の労働条件を規律するものではないことにも留意する必要がある。一方的な変更が拘束力をもつためには、使用者は誠実交渉を尽くさなければならぬからである。

#### (c) 過半数組合と少数未組織労働者

過半数組合が単独組合で、少数の未組織労働者が就業規則変更反対するという紛争タイプの多くは、高年者で管理職になり組合加入資格が否定されているという事例である。まず、前提問題として、管理職であっても労働組合を結成することができるということを確認しておく必要がある。管理職は、労働組合法2条但書1号の「使用者の利益代表者」であり、労働組合への加入資格を否定されるという解釈が通用しているが、この規定の本来の意味は使用者の利益代表者が一般従業員

の結成する労働組合に加入することにより、当該労働組合が自主性を欠く「御用組合」になることを防止する規定であり、管理職（労働組合法上の「労働者」である）だけが集まって労働組合を結成することは否定されない<sup>31)</sup>。とはいえ、現実に労働組合を結成しない管理職の保護をどのように考えるのかは検討を要する。一つは、現在の判例のように、内容審査をするというアプローチがある。たとえば、第四銀行事件・最高裁判決では、「本件就業規則の変更が……非組合員である役職者のみに著しい不利益を及ぼすような労働条件を定めたものであるとは認められず……非組合員にとっては、労使間の利益調整がされた内容のものであるという推測が成り立たず、その内容を不合理とみるべき事情があるということとはできない」と判示されている。これに対して、手続審査をより重視している見解もある。たとえば、菅野教授は、「一部の従業員グループに制度上とくに不利益な変更が行われたという場合には、代表的組合がその従業員グループの利益を公正に代表したかどうか（そのグループの意見を聴き、その利益に配慮したかどうか）を吟味する必要がある、公正な配慮がなされていないという場合には、……内容審査をする必要がある」と主張する<sup>32)</sup>。

しかし、前述のように、過半数組合の同意があれば、その内容に民主的正当性があるとする立場を前提とすると、反対少数派との間の誠実交渉を尽くした後での変更であれば、原則として合理性を肯定すべきということになり、裁判所が行うのは、この誠実交渉が尽くされているかどうかという手続審査に限定されるべきことになる<sup>33)</sup>。

このほか、実際の判例上の紛争には出てこないが、パートタイム労働者などの非正社員の労働条件を定める就業規則においても、全従業員の過半数代表が意見聴取を受けることになる。ただし、少なくともパートタイム労働者（短時間労働者）に係る事項については、法律において、使用者はそのパートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聴取する努力義務が定められている（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律7条）。本稿の見解では、過半数代表は、意見聴取手続において、少数派の意見も調査して使用者に伝えるべ

きと解するから、それを通じて、少数のパートタイム労働者の意見も使用者に伝えられることになる。

#### (d) 過半数組合の同意がない場合

過半数組合が就業規則の変更に反対した場合には、使用者の提案した労働条件は民主的正当性を欠くことになる。この場合でも、判例の合理的変更法理によると、変更の必要性や不利益の小ささがあれば合理性が認められる余地がある。実際に、多数組合の反対する就業規則変更の合理性を認めた最高裁判決もある<sup>34)</sup>。しかし、このような判決が、使用者が過半数代表の意向にかかわらず就業規則の一方的変更が認められるという趣旨に解されるとなると問題がある。むしろ、本来は、過半数組合との交渉を促進するような法的ルールが求められているはずである。このような観点からは二つの考え方がありうる。第1に、過半数組合が変更賛成しない場合には、使用者は過半数組合に対する交渉を尽くし、過半数組合が変更に応じないままにデッドロックに陥った場合にのみ一方的変更を認めるという考えである<sup>35)</sup>。これは、現行の合理性判断において、使用者が過半数組合との交渉を尽くしたことを、最も重要な要素に組み替えるという考え方である。第2に、一方的変更は否定し、労使の交渉と力関係で決着をつけるという考え方である。ただし、この考え方を実現するためには、現在の判例<sup>36)</sup>を修正して、使用者から労働条件変更のための先制的（攻撃的）ロックアウトの正当性を認めることが必要となろう<sup>37)</sup>。過半数組合の支持のない集団的労働条件の一方的変更を認めることは、私的自治的正当性も民主的正当性も欠くものであり、理論的には許容することは困難であるので、第2の考え方がよいともいえる。ただ判例がロックアウトの法理を変えようとならない場合で、実務上は、過半数組合が同意しないが、客観的にみてどうしても労働条件変更が必要であるという事態が生じたときには、何らかの一方的変更手段を使用者に認めておくということも必要かもしれない。このような例外的な法理として、一方的変更法理を認める余地があるかどうかは、私的自治を重視する立場においても、重要な検討課題であろう。



### 3 過半数代表者の「正統性」

#### (a) 過半数代表者の関与

多くの論者が指摘するように、現行の過半数代表者については、その選出手続や権限についての規定が不十分であり、過半数代表者が従業員の利益を真に反映して使用者と交渉・協議を行うという制度設計にはなっていない。過半数代表者の同意した集团的労働条件が民主的正当性をもつためには、少なくとも、まず過半数の支持が真に存在しているという状況が必要である<sup>38)</sup>。たとえば、過半数代表者が、労働者の意見を自ら聴取してその多数派の意見を確認してそれを表明している場合、過半数の労働者からの委任を受けて意見を表明している場合、あるいは、当該事業場において民主的な過半数代表者選出手続が設けられており、その手続きに基づき選出された場合である必要があると解すべきであろう。少数組合がある場合には、労働組合よりも過半数代表者のほうが優位に立つという結果になるが、過半数代表者が真に従業員の過半数を代表しているということを前提にすると、集团的労働条件の決定において過半数代表者の同意が優先されるのも、やむを得ないと思われる<sup>39)</sup>。

もちろん、このように過半数代表者が同意をした場合でも、過半数組合の同意の場合と同様に、反対少数派に対して拘束力をもたせるためには、使用者は、少数派に対して誠実交渉義務を負うと解すべきである。とくに少数派が少数組合の組合員であり、少数組合が団体交渉を申し込んでいる場合には、使用者が労働組合法上の誠実交渉義務を負うことは言うまでもない。そして、ここでも、過半数代表者は、意見聴取の手続では、単に過半数の意見を述べるだけでなく、当該事業場の全従業員の代表として、少数の反対意見についても使用者に伝える必要があると解すべきである。

#### (b) 従業員代表の立法化論

過半数代表者は、常設の機関ではなく、基本的には、就業規則の変更の申込があった場合などにアドホックに選出されるものであり、しかも意見聴取の手続の終了後の関与は予定されていないし、そのような権限も付与されていない。そのため、

過半数代表者は、過半数組合と並びうるような労働者代表とはいえない。しかし実際には、中小企業においては無組合企業が多いことから、過半数代表者の関与しか認められない。そこで、過半数代表者制度を発展させて、常設的な従業員代表機関を設置すべきであるという主張が出されることになる<sup>40)</sup>。また、現実には無組合企業においては、労働組合とは異なる従業員組織が使用者との間でコミュニケーションをしているという実態も明らかとなっていることから、このような従業員組織を法的にもサポートする必要性があるという主張も、従業員代表制の立法化に対する有力な論拠となっている<sup>41)</sup>。

この点では、就業規則に有効期間を設けるべきとする主張は興味深い<sup>42)</sup>。有効期間が設定されると、就業規則変更は、使用者からのその都度の申出により行われるというものではなく、事前に労働者側も変更交渉に備えた準備が可能となる。そうすると、企業内で自然に従業員組織、さらには労働組合を結成しようとする動きが出てくるかもしれない。

とはいえ、従業員代表の結成そのものを法律でサポートすることが妥当であるかという点、筆者は労働組合優先主義を採用している憲法 28 条にかんがみ、消極的な立場である。この点は、すでに別稿で論じたので、ここでは詳細は論じない<sup>43)</sup>。ただ、ここで一つだけ指摘しておく必要があるとすれば、それは仮に従業員代表の立法化が行われ、使用者との間で協定が結ばれたときに、その効力をどのようにするかである。このような協定に全従業員への拘束力（規範的効力）を認める見解に立つと、理論的には私的自治的正当性の欠如をいかにして正当化するかが問題となる。このような正当化は、従業員代表が全従業員の選挙により選出されるということでは不十分であろう。選挙の結果は多数決によるものであり、反対少数派が存在する可能性があるからである。選挙によるということは立法により強制的に決められる以上、従業員が多数決原理に従うということに同意したともいえないであろう。仮に規範的効力を認めたとしても、ドイツの事業所協定の例を見てもわかるように、私的自治的正当性が欠如している以上は、

内容審査を必要とすることになる<sup>44)</sup>。また、現行法上は、全従業員に対して拘束力をもつ制度として労働協約の一般的拘束力制度があるので、従業員代表の締結した協定に拘束力を認める場合には、一般的拘束力に課されている厳格な要件（労働組合法17条）との関係が問題となるであろう<sup>45)</sup>。さらに、従業員代表の締結した協定と労働協約とが併存する場合に、その関係をどのように考えるかも難問である。

#### (c) 過半数代表者が同意をしない場合

過半数代表者の同意がない場合には、使用者が提案している労働条件変更の内容は民主的正当性をもたない。現在の判例法理では、このような場合にも使用者は一方的に変更することができ、これに不満な労働者からの提訴を受けて裁判所が合理性審査をすることになる。しかし、裁判所ができるのは、当該労働条件変更が有効かどうかであり、双方の言い分をとりいれた中間的な裁判ができるわけではない。過半数組合のように交渉や争議行為による決着も期待できない。したがって、立法論としては、第3者機関の介入による解決なども考慮に入れられるべきかもしれない<sup>46)</sup>。しかし、解釈論としては、私的自治の原則を重視し（民主的正当性のない労働条件であればなおさらである）、あくまでも使用者は労働者の過半数の同意を得るように努力し、それができるまでは変更ができないとするほうが理論的に一貫する。もちろん、それにより、企業経営が悪化し雇用の維持が困難となった場合に、整理解雇が行われる可能性は否定できない。

## V おわりに

労働条件変更紛争を未然に防止し、労使関係を安定化させるためには、労使間のコミュニケーションを充実させることが必要である。そのためには、法的ルールとしては、労働条件の変更プロセスにおいて、労働者側との交渉を阻害しないようなものが望まれる<sup>47)</sup>。とくに当該変更において、従業員内の多数派と少数派との間で利害が対立する場合には、少数派も含めて交渉プロセスの中に組み入れることができるような法的ルールが求められ

る。そこで本稿では、とくに就業規則による労働条件変更において、過半数代表の役割を重視するという観点から一定の解釈論的提言を行った。ポイントは次の三点である。第1に、過半数代表は、使用者からの労働条件変更提案について従業員全員に伝えて、その意見を聴いたうえで、使用者に対してその結果を伝えることが求められる。第2に、使用者は、過半数代表から過半数が変更に対抗との意見を聞いた場合には、そのままの労働条件で変更手続を進めることは断念しなければならない（変更手続を進めるためには、使用者は労使交渉を経て過半数組合ないし従業員の過半数の同意を得なければならない）。第3に、過半数が変更賛成の場合でも、少数反対派の従業員の同意や納得を得ることができるように誠実な交渉・協議を尽くすことが求められる。裁判所が就業規則の合理性の判断において具体的に審査すべきことは、過半数の同意が得られていることと、少数反対派との誠実交渉が尽くされていることとなる。

しかし、このような見解に対しては、少数反対派の利益の保護が内容審査ではなく、手続審査により図られるというのは（つまり、裁判所が、変更内容をチェックしないというのは）、結局、その手続の当事者としての少数派従業員に過重な自己責任を負わせることになるという批判もありうる。ここに、労働者の保護は、基本的には自力で行うもので、法はそれをサポートするという考え方にたつのか、それとも労働者をそのような「強い個人」とみるのは適切ではなく、内容審査などを通して法が後見的保護を与えるべき存在とみるのか、という大きな対立点がある。

労働者代表についての議論においても、このような対立点はそのまま持ち込まれる。判例にみられるように、労働組合の組合員でさえも、自己の所属する組織において十分に意見を反映させることができないということで、裁判所がその労働組合が締結した労働協約の内容審査をしている。これは、組合員を最終的に保護するのは、労働組合ではなく、裁判所であるということの意味する。このような「弱い個人」像を前提とすると、たしかに本稿のように、「正統な」労働者代表による関与を重視したうえで、それにともない手続審査

を重視しようとする議論は多くの支持を得られないであろう。しかし、こうしたパターンリスティックな労働法制は、どこまで維持することができるであろうか。多様なニーズをもつ労働者と多様な経営状況にある企業との間で起こる労働条件変更問題を、裁判所の内容審査を中心としたルールで規律していくというのには限界があると考えべきではないであろうか。

- 1) 個別的に交渉して合意された個別的労働条件の変更をめぐる紛争について、労働者代表がどのように関与すべき（できる）かという問題もあるが、ここでは考察の対象から除外する。
- 2) たとえば、アリアス（懲戒解雇）事件・東京地判平成12年8月25日労判794号51頁。ただし、学説上は、逆の立場が多い。たとえば、菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂，2003年）129頁。なお、意見聴取義務違反の場合には、罰則が科される可能性はある（労働基準法120条1号）。
- 3) このような観点からの先行研究としては、本文で以下にとりあげるもの以外に、たとえば、藤沼謙一「就業規則の改定と労働条件の変更——判例・学説の動向の検討」季刊労働法133号（1984年）54-55頁、毛塚勝利「集团的労使関係秩序と就業規則・労働協約の変更法理」季刊労働法150号（1989年）147頁、唐津博「就業規則の不利益変更と手続要件論」日本労働法学会誌71号（1988年）58頁以下、浜田富士郎『就業規則法の研究』（有斐閣，1994年）。なお、労働条件の個別化が進行するなかで、本稿で考察するような集团的労働条件の変更の重要性が徐々に減少していくという見方もあるところである。しかし、個別化が進行しているとしても、就業規則や労働協約により集团的に決定される労働条件の範囲は少なくないし、また具体的に個別化がみられる賃金や労働時間においても、その大枠は就業規則や労働協約により決定されるのが通常であろう。
- 4) 秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁、みちのく銀行事件・最1小判平成12年9月7日民集54巻7号2075頁など。
- 5) 第四銀行事件・最2小判平成9年2月28日民集51巻2号705頁、みちのく銀行事件（前掲）。
- 6) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣，2001年）267頁。
- 7) 菅野・注2）前掲書127頁。野川教授は、民主的に形成された多数意思を反映している場合には、それが合理的な多数意思とは認められない特段の事情がない限り合理性が推定されて、これに同意しない労働者をも拘束する、と主張する（野川忍『変貌する労働者代表』岩波講座『現代の法12 職業生活と法』（岩波書店，1998年）149頁）。
- 8) 大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（有斐閣，1999年）248頁以下。ただし、筆者は、過半数の同意を得た労働条件内容であるとしても、当然には拘束力があるとは考えず、それを労働契約の内容に編入するために集团的変更解約告知が必要との考え方を主張している。
- 9) 第四銀行事件・前掲。なお、第一小型ハイヤー事件・最2小判平成4年7月13日判時1434号133頁も参照。
- 10) みちのく銀行事件・前掲。なお、金融機関における週休2日制の導入にともなう平日の所定労働時間の延長（それにもなう時間外手当の減少）というほぼ同一の事案の2事件において、一つの事件では多数組合が変更に対抗しており、使用者の交渉態度は誠実交渉義務違反の不当労働行為であるとされていたのに対して、もう一つの事件では多数組合は変更賛成しており、少数組合が変更に対抗していたというように、労働組合の態度に大きな差があったにもかかわらず、最高裁判所は、どちらの事件においても、労働組合の態度や交渉経緯にふれずに、変更の必要性の大きさや不利益の小ささなどに言及して合理性を肯定する判断を行っている（函館信用金庫事件・最2小判平成12年9月22日労判788号17頁、羽後銀行（北都銀行）事件・最3小判平成12年9月12日労判788号23頁）。
- 11) 朝日火災海上保険（石堂・本訴）事件・最1小判平成9年3月27日労判713号27頁。この判決は、結論として規範的効力を肯定しているが、その後の裁判例では、規範的効力を否定したものが現れている（中根製作所事件（第1審）・東京地判平成11年8月20日労判769号29頁、中根製作所事件（控訴審）・東京高判平成12年7月26日労判789号6頁、軀鉄道事件・広島地福山支判平成14年2月15日労判825号66頁）。
- 12) 朝日火災海上保険事件・最3小判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁。この判決では、最高裁判所は、労働協約の一般的拘束力を否定した。
- 13) 寺本廣作『労働基準法解説』（信山社，復刊1998年）354頁も参照。逆に、使用者が、過半数組合との交渉途中で、それを打ち切り就業規則の変更届出をした場合には、不当労働行為が成立する可能性がある（浜田・注3）前掲書221頁）。
- 14) 過半数代表が反対の意見を表明した場合でも、その旨を記した書面を届け出れば、労働基準法90条の義務は果たしたことになる（昭和24年3月28日基発373号）。
- 15) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法』（有斐閣，2003年）38頁（川田琢之執筆）を参照。
- 16) このほか、過半数代表者に対する不利益取扱いの禁止規定も置かれている。
- 17) 大内伸哉編著『労働条件変更紛争の解決プロセスと法理』（日本労務研究会，2004年）の巻末資料481頁以下（佐藤厚執筆）を参照。
- 18) 大内伸哉「ユニオン・ショップ協定が労働団体法理論に及ぼした影響」神戸法学雑誌49巻3号（2000年）461頁以下。
- 19) 日本鋼管（賃金減額）事件・横浜地判平成12年7月17日労判792号74頁、軀鉄道事件（前掲）。日本鋼管（賃金減額）事件では、55歳以上の組合員に対する変更について、不利益の程度が小さいことと反対派の意見もそれなりに労働組合の意思決定過程でとりあげられていることを理由に規範的効力が肯定されたが、軀鉄道事件では、56歳以上の組合員の基本給を30%減額する変更について、不利益の程度が大きく、かつ56歳以上の者の意見聴取などの手続がふまえていなかったことが考慮されて規範的効力は否定された。中根製作所事件の第1審・控訴審（前掲）では、協約締結過程において規約所定の手続がとられていなかったという手続的瑕疵と変更内容の不利益の大きさが考慮されている。
- 20) 最近の学説の中には、組合内部で明確に利害の対立があり、対立に応じた公正な内部的調整・決定方法が完備していない場合には、労働組合自身は個別労働者の利益を公正に調整しえず、代表性に欠けるとして、このような場合には特定グループに不利益となる労働協約に規範的効力が認められないとす

- る見解がある（道幸哲也「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務（4・完）」労判 857号（2003年）9頁。
- 21) 過半数代表制に着目して、これを労働組合と並ぶ労使自治の担い手とし、過半数代表者にも憲法 28 条上の労働基本権の保障を認めた注目すべき見解として、小島典明「労使自治とその法理」日本労働協会雑誌 333 号（1987 年）13 頁以下。なお、このほかにも、過半数代表制に関する文献は多数ある。本稿でとくに参考としたのは、個別に引用した文献以外に、小島典明「パートタイム労働者と集団的労使関係」日本労働法学会誌 64 号（1984 年）77 頁以下、川口美貴「『過半数代表』制の性格・機能」日本労働法学会誌 79 号（1992 年）48 頁以下、小島典明「従業員代表制度」日本労働法学会編『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）、渡辺章「労働者の過半数代表制と労働条件」日本労働法学会編『21 世紀の労働法第 3 巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000 年）など。
- 22) 過半数代表には、就業規則の作成・変更の過程における意見聴取以外にも多くの権限が付与されている（中でも重要なものが、労働基準法 36 条の三六協定の締結のような、労働基準法の規制から逸脱する協定の締結権限である）が、本稿では、テーマとの関係で、就業規則の意見聴取手続にしばって考察を行う。また、労使委員会も、労働者代表として、労働条件決定権限を有するが、ここではさしあたり考察の対象外とする。
- 23) 詳細は、大内編・注 17) 前掲書 471 頁以下を参照。
- 24) なお、労働協約の一般的拘束力については、少数組合の組合員には及ばないというのが多数の裁判例および学説の通説の立場である（詳細は、大内・注 8) 前掲書 91 頁以下を参照）。
- 25) ただし、少数組合は、労働組合法 17 条の定める一般的拘束力をもつ労働協約を締結することはできない。また、労働組合法 7 条 1 号但書を、ユニオン・ショップ協定の有効要件を定めた規定と解釈する立場に立てば（このような見解として、たとえば、山口浩一郎「労働組合法（第 2 版）」（有斐閣、1996 年）91 頁、菅野・注 2) 前掲書 646 頁、小島・注 21) 前掲論文 17 頁）、少数組合は労働組合法上、ユニオン・ショップ協定を締結する資格をもたないこととなる。
- 26) 日産自動車事件・最 3 小判昭和 60 年 4 月 23 日民集 39 巻 3 号 730 頁。
- 27) 本稿と同様に、労働者の「同意の契機」を重視する見解として浜田・注 3) 前掲書 177 頁。
- 28) 過半数組合が従業員全体の過半数から信任を受けていた場合はどうであろうか。2003 年労働基準法改正前には、労使委員会の労働者代表委員について、過半数代表の指名に加えて、従業員の過半数の信任を得ることが求められていた（改正前の 38 条の 4 第 2 項 1 号）が、毛塚教授は、過半数組合が指定して従業員の信任を得ていた場合には、労使協議の決議に規範的効力を認める可能性を指摘していた（毛塚勝利「『労使委員会』の可能性と企業別組合の新たな役割」日本労働研究雑誌 485 号（2000 年）19 頁）。なお、毛塚教授は、従業員代表制の立法論の中で、従業員代表（従業員委員会）の締結した協定には、法定協議事項については規範的効力を認めるという見解を示している（毛塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働法学会誌 79 号（1992 年）147 頁）。
- 29) 同様の見解として、たとえば、浜田・注 3) 前掲書 184 頁（労働者母集団は一度は一堂に招集され、過半数代表によつてその意向の確認がなされるべき、とする）。
- 30) 団体交渉権については、必ずしも少数組合に保障されていると解す必要はないとする見解もあり、そうすると、アメリカのように労働者の過半数の支持を得た労働組合が独占的に団体交渉権をもつという排他的交渉代表制の導入は違憲ではないということになる（菅野・注 2) 前掲書 28 頁）。しかし、多くの学説は排他的交渉代表制の導入は現行憲法上は困難と解している（たとえば、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、1998 年）47-48 頁、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2000 年）121 頁は、違憲論に立つ）。
- 31) 詳細は、大内伸哉「管理職組合をめぐる法的問題」日本労働法学会誌 88 号（1996 年）100 頁以下。
- 32) 菅野・注 2) 前掲書 127 頁以下。
- 33) なお、その交渉プロセスで、当該管理職が労働組合を結成したり、地域レベルなどで結成されている管理職組合に加入したりして、団体交渉の手續に持ち込む権利が保障されている、ということも留意すべきである。
- 34) 函館信用金庫事件（前掲）。
- 35) アメリカにおける、団体交渉の行き詰まり後の一方的変更の法理については、荒木・注 6) 前掲書 58 頁以下などを参照。
- 36) 丸島水門事件・最 3 小判昭和 50 年 4 月 25 日民集 29 巻 4 号 481 頁。
- 37) 大内・注 8) 前掲書 261 頁注 32 も参照。また、仁田道夫「労働条件変更法理と労使関係の道理」日本労働研究雑誌 500 号（2002 年）33 頁も参照。
- 38) 大内・注 8) 前掲書 257 頁。
- 39) 少数組合も自力で過半数代表（過半数組合）となる可能性があることにも留意する必要がある。
- 40) たとえば、西谷敏「過半数代表と労働者代表委員会」日本労働研究雑誌 No.356（1989 年）2 頁以下、毛塚・注 28) 前掲論文 129 頁以下、羽井常喜「労働保護法と『労働者代表』制」伊藤博義ほか編『労働保護法の研究』（有斐閣、1994 年）27 頁以下、藤内和公「従業員代表立法構想」岡山大学法学会雑誌 53 号 1 号（2003 年）272 頁以下。
- 41) たとえば、佐藤博樹「未組織企業における労使関係」日本労働研究雑誌 No.416（1994 年）24 頁以下。このほか、守島基博「人事処遇の個別化と従業員組織の役割」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（東京大学出版会、2001 年）107 頁以下も参照。
- 42) 仁田・注 37) 前掲論文 31 頁。浜田・注 3) 前掲書 211 頁（注 1）も、このことを指摘していた。
- 43) 大内伸哉「コーポレート・ガバナンス論の労働法学に問いかけるもの」日本労働研究雑誌 No.507（2002 年）27 頁以下。
- 44) 大内・注 8) 前掲書 231 頁以下。
- 45) なお、一般的拘束力の場合には、少数組合の組合員には及ばないというのが裁判例、通説の立場である（注 24）を参照。従業員代表の締結する協定に少数組合の組合員への拘束力を認めるとすれば、その点でも一般的拘束力制度との整合性が問題となる。
- 46) たとえば、労働条件変更案の提示が考えられるが、それにどこまで拘束力を認めるかは難問である。
- 47) 大内編・注 17) 前掲書。

おおうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。労働法専攻。