

# 書評

BOOK REVIEWS

道幸哲也 著

## 『労使関係法における誠実と公正』

奥野 寿

### 1 はじめに

本書は、団体交渉制度・不当労働行為制度について研究を積み重ねてきた筆者が、これまでに発表してきた誠実交渉義務、公正代表義務についての論文をまとめたものである。本稿では、まず本書の概要を各章ごとに紹介し、その上で若干コメントすることとしたい。

### 2 本書の概要

本書は使用者の誠実交渉義務について論じた第1部（第1章から第4章）と、労働組合の公正代表義務について論じた第2部（第5章・第6章）とに大別される。

第1章「団体交渉権の法的構造」では、わが国においては、団体交渉権が「権利」として、しかも、憲法上定められた人権として保障されているにも関わらず、これまで、その位置づけについて十分に議論がなされてこなかったことを問題として指摘する。その上で、現時点における団体交渉権をめぐる法理の課題として、(1)基本的理論課題、(2)従業員代表機能を強化する観点からの政策課題（従業員代表制度の法定の是非、現行法制の解釈等における労働組合の機能の見直し・拡大の必要性）、(3)労使関係の変貌に伴う課題（団体交渉とは別個の「代理」交渉法理の検討の必要性、「使用者」概念の再検討の必要性）の3点を指摘している。基本的理論課題については、更に具体的に、(a)団交権保障の目的・意義の解明の必要性、(b)団交拒否類型に応じた紛争解決のあり方の必要性、(c)組合の内部運営に関する法理と、団体交渉法理、労働協約法理

の総合的考察（「『公正代表的な』視点」）の必要性を指摘している。第1部では主として(a)及び(b)が、第2部では(c)が論じられている。

第2章「団交権保障をめぐる判例法理の展開」では、第1章の問題関心を踏まえ、団体交渉権に関する裁判



●旬報社  
2006年2月刊  
A5判・326頁・6300円  
(税込)

●どうこう・てつなり  
学院教授。  
北海道大学法科大

例のうち、特定の理由に基づき団体交渉そのものを拒否する事例及び不誠実交渉の事例について、分析を行っている。

第3章「誠実団交義務の法理論」では、団体交渉権の保障が、団交拒否に対しては争議で対抗するという自主交渉原則を修正し、国家が団体交渉過程に介入することを意味していること、誠実交渉義務も自主交渉原則に対する修正であることを指摘し、誠実交渉義務の検討に際しては、当該原則との関係を念頭におく必要があることを指摘する。そして、この自主交渉原則との関係で、自主交渉と国家による介入の調整、「誠実さ（不誠実さ）」の認定の困難性、実効的な救済方法のあり方及び調整権限のあり方、が課題となることを指摘した上で、労働委員会命令を対象として、誠実交渉義務の具体的内容について、詳細に分析を行っている。

第4章「団交権法理の新展開」では、団体交渉権保障に関する問題のうち、団交拒否に対する適切な救済のあり方（団交拒否の類型・性質に応じた救済の必要性）、重畳的な使用者概念の必要性、公務員（非現業国家公務員）の集団的な労働条件決定システムのあり方について検討を行っている。

第5章「労働組合の公正代表義務」では、労働組合

の労働条件決定権能を強化するために、「公正代表義務」（組合員の労働条件の決定及びその実施について、全組合員の利益を公正に代表すべき法的義務）が課されるべきことを提唱すると共に、その基礎付けのための価値判断及び労働法上の根拠を論じている。価値判断として、筆者は、組合員の利害対立が生じた場合について、組合が事実上分裂して併存状態となることを前提とする、現在の団結平等法理の下では、労働者の力の分散化・労使関係の複雑化という問題が生じており、むしろ組合内部の対立を民主的に調整して同一組織に多数の労働者を結集させることが望ましいとする。また、労働法上の根拠としては、現在の法理の下では、ユ・シ協定の効力が承認され組合未加入の自由が制限されているなど、組合員たることが奨励されていると共に、組合には強力な労働条件決定権限が付与されており、その立場に見合う義務を負うべきであることを挙げている。

第6章「協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務」では、労働協約による労働条件不利益変更の場面における公正代表義務が詳細に論じられている。筆者は、「単に多数決原理に集約しないより徹底した利害調整が必要」であることを主張した上で、不利益が組合員に一律にもたらされる場合、組合員の特定グループのみにもたらされる場合のそれぞれについて、公正代表義務を論じている。このうち、不利益が組合員の特定グループのみにもたらされる場合については更に、(1)特定グループについて独自に労働条件を決定することに合理性がある場合と、(2)そのような合理性がない場合に分けて（筆者は前者の例として特定の職種・地域を対象とする不利益変更を、後者の例として特定の年齢層を対象とする不利益変更を挙げている）論じている。筆者によれば、(1)の場合には、組合規約に明定されていることを前提に、当該グループの多数による支持及び組合員多数による支持が得られた場合に規範的効力が認められる。(2)の場合には、当該グループについて独自に労働条件を決定することに必ずしも合理性がなく、組合内部における利害調整システムも想定されていないことを理由に、組合全体の意向によってその労働条件について不利益変更を認めることの前提が欠けており、規範的効力は認められない。(2)の場合に、特定グループについての労働条

件を集团的に決定することが許されない理由として、筆者は、「明確に利害（意見ではない）が対立した場合に、利害対立に相当な理由がありかつ対立に応じた適正な内部調整・決定方法が完備している場合を除いて、労働組合自身が個別労働者の利益を公正に調整しえず、代表性に欠けるからである」と述べている。

筆者は以上のように公正代表義務について論じた上で、更に、労働協約の交渉過程を、労働組合、組合員、使用者の三極関係を把握すべきであるとし、組合内部における公正な意思決定と使用者及び労働組合の誠実交渉義務の関連、団交過程と組合内部法理との関連についても論じている。

### 3 コメント

わが国の労働組合法には、「誠実交渉義務」について定めた条文も、「公正代表義務」について定めた条文も存在しない。本書は、明文の規定を欠くこれら両義務についての詳細な研究としての意義を有する。すなわち、誠実交渉義務については、多数の裁判例・労働委員会命令の分析を通じてその内容を明らかにしている点に、また、わが国において未だ十分に研究されているとはいえない公正代表義務（組合員に対する公正代表義務）については、同義務が認められるべき根拠を論じると共に、同義務の内容を（特に労働条件の不利益変更との関係で）提示することを試みているという点に本書の意義がある。また、それらの検討を踏まえ、団体交渉の結果たる労働協約の効力について、使用者と労働組合の交渉過程のみならず、労働組合内部における意思決定過程とも関連付けて論じることの重要性を指摘している点も注目される。更に、わが国では団体交渉権が「権利」として保障されているものの、その意義についてこれまで必ずしも十分に研究されていないとの問題認識に基づき、誠実交渉義務、公正代表義務のみならず、団体交渉制度の全般にわたり検討すべき法的課題を多数指摘している。団体交渉制度については労使関係法制についての今後の研究にあたり、必読されるべき文献であるといえる。

以下、本書の中心的な検討対象である誠実交渉義務と公正代表義務について、コメントすることとしたい。

本書では、裁判例及び労働委員会命令の分析を中心として、誠実交渉義務について検討が行われている。

その分析において興味深いのは、使用者に誠実交渉義務違反があったか否かの判断に際して、労働組合の交渉態度を踏まえて判断している事例が存在している点である（80-81頁，111-116頁）。このことは、わが国労働法の下でも、労働組合の団体交渉義務、誠実交渉義務について論じうる可能性があることを示唆していると思われる。この点について筆者は、公正代表義務と誠実交渉義務とを関連付けて論じている箇所、労働組合に団体交渉義務、誠実交渉義務を課すことも立法論として選択肢のひとつに含まれるとすると共に、解釈論についても簡単に言及しており（294-295頁）、労使関係法における「誠実」が、使用者のみならず、労働組合にも求められることを鋭く指摘している。本書を通じて、筆者は、労働組合の労働者代表としての位置づけを高めることを構想しているが（この点については評者も基本的に賛成である）、その観点からも、労働者の代表たるにふさわしい義務をも併せて課すことが検討されるべきであろう。労働組合の誠実交渉義務について、本書ではほぼ問題認識の提示に留まっているが、労働組合側の団体交渉義務、誠実交渉義務に関する、より詳細な考察が更に期待されるところである。

本書のもう一つの主要な検討対象である、労働組合の公正代表義務について、評者も、労働組合には、それが代表する労働者（組合員）を公正に代表する義務があると考えられる。しかし、本書が提唱する「公正代表義務」（労働協約不利益変更の際の公正代表義務）の具体的内容、特に、組合員の特定グループについてのみ不利益となる労働協約不利益変更の場合の義務内容、については、疑問を感じる。

筆者の見解によれば、特定グループについて独自に労働条件を決定することに合理性がある場合、当該労働条件変更について当該特定グループにおける多数の支持を得る必要がある。この考えは、当該特定グループに対し、当該労働条件変更について決定権（拒否権）を与えるべきであるとの考えに等しいのではないかとと思われる（当該特定グループが反対する限り、当該労働条件変更（及びそれを含んだ労働協約の改訂）はなされえない）。また、特定グループについて独自に労働条件を決定することに合理性がない場合には、そもそも労働組合が組合員を代表して労働条件を決定する

ことを否定している。しかし、労働協約改訂により特定のグループに不利益な労働条件の変更が行われるとしても、それは、他の組合員の労働条件についての変更（あるいは変更しないこと）と一体のものとして行われるのが通常であろう。そうであるならば、当該特定グループに含まれない労働者にとっても、当該特定グループに関する労働条件の不利益変更は、自身の労働条件に影響するという点で、当該特定グループとはその内容は異なるものの、やはり利害関係を有する事柄であるといえる。労働組合が組合員を「代表」するという場合、そのように組合員全体に関係し、かつ、各組合員の有する利害がそれぞれ異なる労働条件変更について、組合員全体の利害を調整し、その上で使用者と交渉を行い、合意することを意味するのではなかろうか。そのためには当該労働条件変更について、組合内部の一部のグループではなく、組合そのものが、交渉・合意をなす権限を有していることが前提として不可欠である。労働組合の公正代表義務論も、労働組合が組合員を代表する権限を有しているとした上で、いかに、どの程度、様々な利害対立を調整すべきか、という形で論じられるべきである。筆者は公正代表義務を協約自治の限界の延長線上にあるものとして位置づけて検討しているが（283頁参照）、労働組合の代表権限の限界についての議論と、どのように代表すべきかについての議論は、区別して論じるべきであると思われる。筆者の公正代表義務論は、労働組合の、労働者（組合員）を代表する機能を著しく制約し、かえって労働組合の存在意義を弱めてしまうのではないかとの疑問がある。筆者は、労働組合の分裂を防ぎ、労働者側の交渉力を統一・強化させることを志向しているが（この点については評者も基本的に賛成である）、筆者が提唱する「公正代表義務」の下では、この狙いが十分達成できるとは思われない。労働組合が組合員を代表できる状況を限定するのではなく、組合員が有する様々な利害について十分に討議・調整の対象とすることを促す内容の法理をこそ、構築するべきであると思われる。

労働組合組織率が低下を続ける中で、従業員代表制度についての関心が高まっているが、同制度を考えるにあたっては、労働組合の労働者代表としての位置づ

け・機能についても、改めて検討がなされる必要がある。本書は、上述したような疑問点もあるが、誠実（交渉義務）・公正（代表義務）を鍵としてこの課題に

取り組む研究として、評価されるべきものである。

おくの・ひさし 立教大学法学部助教授。労働法専攻。

醍醐聰 著

## 『労使交渉と会計情報』

—日本航空における労働条件の不利益変更をめぐる経営と会計

藤本 真

企業が業績や経営環境の変化を理由に、自社の人事労務管理のありようを見直し、賃金や諸手当、福利厚生など従業員の労働条件に変更を加えることは枚挙にいとまがない。そうした場合には、企業の活動とその結果を記録した会計情報が、企業の主張を裏付けるために活用されることが多い。本書は、会計学の研究者がある企業における労働条件変更の事例を取り上げ、労働条件をめぐる交渉の当事者である労使が様々な会計情報をいかに解釈し、活用してきたかを仔細に描いた研究業績である。

### 1 本書の内容

会計情報には、①投資や与信等を行う主体の意思決定を支援する「情報提供機能」と、②経営者報酬や課税所得計算の際などに見られる関係者間の「利害調整機能」という、従来から指摘されてきた2つの機能のほかに、③労使の賃金交渉など、利害が相対する当事者間の話し合いを左右する「相対交渉支援機能」がある。第1章で著者は以上のように会計情報の機能を整理する。例えば、労使の相対交渉において会計情報が使われる際には、会計情報の作成者である会社側が交渉の一方当事者という情報の利用者としても立ち現れる。と同時にもう一方の当事者である労働組合や従業員は、企業側の会計情報作成における裁量をとりあえずは認めざるをえず、当事者間に「交渉力の非対称性」が生じる。相対交渉におけるこうした基本的構図を踏まえた上で著者は、交渉の過程で当事者が会計情報をどのように扱うか、とりわけ情報量において劣位に立



●白桃書房  
2005年9月刊  
A5判・266頁・2999円  
(税込)

●だいご・さとし  
研究科教授。  
東京大学大学院経済学

つ当事者が非対称性を是正するためにいかなる取組みを行うか、その結果会計情報はどのような形で相対交渉支援機能を発揮することになるのか、といった点を本書の検討課題として設定する。

検討にあたって題材として取り上げられているのは、日本航空（日航）における労働条件の不利益変更事例である。この事例は、会社側が1997年に提案し翌年から実施した長時間乗務手当の削減に対し、相当数の機長に大幅な減収をもたらすことを受忍させるに足る経営上の高度な必要性は存在しないとして、機長組合が未払い手当の支払いを裁判所に訴えたものであり、著者は組合側の証人として裁判に関与していた。自身が関与していることに加えて、法廷に持ち込まれたことで既存の研究でブラック・ボックスになりがちであった相対交渉のプロセスが明らかにされているというのが著者の事例選択の理由である。この事例選択の結果、本書における分析・考察は被告である会社側の会計情報に基づく主張にいかん問題があったかという点を明らかにするという形で進められる。手法としての有効性・妥当性に関する議論は別として、こうした分析・考察の進め方は本書を特徴付けるものとなっている。

続く第2章では、本書で取り上げられた日航の事例において当事者の主張の正当性を判断する基準となっ



た労働条件の不利益変更に関する基準について、これまでの判例によって確立されてきた内容が検討される。著者は、労働条件変更の経営上の必要性和、労働者が被る不利益との比較衡量がほとんどの判例における判断枠組みであり、労働条件の変更にあって経営上の「高度な必要性」を求める判例もしばしば見られるにもかかわらず、必要性そのものについては一般的抽象的次元の必要性にすりかえルーズに解釈する傾向があったとし、必要性検証の場面では会計情報や会計学の知見が有益に活用されるべきであると主張する。その上で日航の事例において会計情報の解釈がとりわけ問題となった労使の争点が列挙される。

この第2章で挙げられた争点に関する会社側の主張について、以下の第3章から第8章で検討が加えられる。この検討は、著者が組合側の代理人であったという事情を踏まえ、会社側の会計情報の解釈に基づく主張への組合による対応と見てよいであろう。第3章では、1997年から98年度にかけての経常黒字が、航空機の耐用年数延長や航空機売却益の計上にもなう「見かけ」であって、実際は人件費削減などの手段を緊急に実施しなければならない深刻な状態であったという会社側の主張に対し、耐用年数延長や売却益計上は利益のかさあげのための裁量的な性格のものであったのか、そもそも1997年から98年にかけての収益状況はいかなるものであったかといった点が外国航空会社（外航）との比較や日航の財務情報をもとに検討され、その結果、耐用年数や売却益計上は利益かさあげのための裁量的な措置とはいえ、収益の向上にもさほど寄与していないこと、1993年度以降着実に業績を向上させキャッシュフローの面でも自己資金を生み出す財務体質が確立されてきたことが示される。第4章では、価格競争に負けないだけのコスト競争力を作り上げることを今後の存立条件とする会社側の主張が、収支構造、コスト構造の経年変化とコスト構造の国際比較のデータ分析を通じて反証され、外航各社に比べて日航が競争劣位にあったのは収入面であり、人件費の面ではきわめて競争優位にあったことが明らかとされる。第5章では、為替レート換算ならびに購買力平価換算での外航各社と日航との人件費、労働生産性の比較が行われている。1998年度に至るまでの間、日航の人件費は国際的に見て十分低い水準で推移し、ま

た労働生産性との相対関係からいってもむしろ割安な水準にあったことから、最大の比較優位要因であったとこの章においても主張される。

第4、5章では日航の人件費の比較優位ともに、マーケティング・コストの水準が国際的にみて著しく高いことが示された。これを受けて第6章では、国際競争力という観点からの、マーケティング・コストの国際比較と、収入の低下が航空産業に特有の代理店方式によるマーケティングに起因しているかどうかの分析がなされている。1990年代の間、外航各社では事業収益に占める販売手数料比率が下がり続けたのに対し、日航では一貫して上昇し続けた。その結果、販売手数料を含む販売促進費全体では、1998年に事業収益の4割弱を占めるに至っており、すでに低水準に達していた人件費よりも業績に与える影響は大きく改善が急務であったというのが著者の見解である。第7章では1985年に日航が実施し、後に自己資本の7割に当たる約2200億円もの為替差損が生じたとされるドル買い為替予約について、第8章では日航が展開する関連事業についてホテル・リゾート事業を例として、それぞれ着手したときの経営判断の妥当性と、着手後に適切な措置がとられたかという点が検討されている。これらの施策は、1997年・98年時点での日航の業績に与える影響が大きいとみられたもので、施策における経営責任の有無についての判断が、長時間乗務手当削減の必要性・妥当性を左右するために、労使の争点として取り上げられた。著者は、日航や関連会社の財務諸表のほか、当時の相場に関する資料などを援用しながら、いずれの施策についても会社側は着手の十分な根拠を挙げておらず、また着手後にリスクを回避するための手段があったにもかかわらず長期間実施してこなかったことは重大な経営責任を免れないと結論している。

本書で取り上げられた事例は、2003年10月に東京地裁で判決が出された。判決は長時間乗務手当を変更する経営上の必要性は認められたものの、外航他社の人件費水準や他の営業費用項目との対比での、また乗務員が被る不利益との比較衡量の上での合理性は認めず、会社側に原告である機長組合に請求総額を支払うよう命じた。この判決内容について、著者は終章で、情報劣位の労働側が会計情報を主体的に加工修正し会社側

の主張を反証しえた点で先駆的であると評価しながらも、裁判所による必要性要件の判断が従来判例と同様皮相にとどまったと指摘する。その上で今後、裁判の場で会計情報の相対交渉支援機能が十分に発揮されるために、国内外の他社との比較が容易になる会計基準の整備や、民事訴訟法に規定されている「釈明制度」(事案の真相を把握するため、裁判所が当事者に対し、質問したり、証拠の提出を求めたりする制度)の活用を提言している。

## 2 本書の意義と今後の課題

会計学者である著者は、会計情報の相対交渉支援機能というこれまで改めて省みられることの少なかった側面に着目し、その機能が十分に発揮されるための今後の取組みに資することを目的として本書で記された事例研究を手がけた。労働条件の不利益変更の事案が取り上げられているのはすでに触れたとおり、相対交渉支援機能が現れる典型例としてであり、労働研究における知見の蓄積を目的としているのではない。しかし、本書が描いてきた労使コミュニケーションの中で会計情報の取り上げられ方や位置づけは、労働研究にとっても非常に重要な知見であろう。これまでも労働条件の不利益変更に関する事件は数多く生じており、労働研究の中では決してマイナーな研究対象ではなかったにも関わらず、当事者間で企業業績の解釈をめぐるどのようなやり取りが交わされたかといった点や、またそのやり取りにおいて重要な役割を果たす会計情報についてはあまり目が向けてこられなかった。そうした点への関心を喚起した本書の意義は大きいし、近年、従業員の処遇と企業・部門の業績とのリンクを図る動きが生じていることを踏まえると、本書が対象とした研究領域はさらに重要になってくるものと思われる。

ただ、会計情報の相対交渉支援機能、とりわけ労使コミュニケーションのなかでの機能が本書ではクリア

な形で示されていない。確かに本書は一つの事例のなかのいくつかの争点に即して、当事者間の懸案事項の解決にあたり会計情報がいかに使われてきたかを詳細に描いている。しかし、様々な会計情報の活用事例と、事案の解決のされ方を一定の観点からまとめ、活用のあり方と解決の方向性との関係を論理的な構図として提示するということはなされていない。一事例のケーススタディに基づく暫定的なものではあるにせよ、そうした構図が示されていたならば、これからの研究における貴重な手がかりになったのにと惜まれる。著者が当事者としてケースに関与していることは、終章での妥当かつ有益な実践的提言にはつながっているが、概念的な取りまとめにはあるいは足かせになったのかもしれない。

また、今回本書で取り上げられているのは裁判例であり、事案について判断を下す権限をもつ第三者が交渉に決着をつけるというケースである。そこで会計情報が発揮する相対交渉支援機能は、第三者の判断を導くあるいは助けるというものであろう。しかし、労使間の交渉は、第三者の判断を仰ぐことなく当事者間で進められるというものが大半である。そうした場合に、会計情報はどのように相対交渉支援機能を発揮しうるか。その機能を左右する要因はいかなるものか。これらの点については、今後の研究が待たれるところである。

筆者が事案の当事者であること、また示された知見の内容を考えると、本書は会計情報の相対交渉機能に関する実証的分析というよりも、むしろフィールド・ワークとして捉えるべき業績だろう。この仔細で、示唆的なフィールド・ワークを出発点に、いかに研究を展開していくか——会計研究のみならず労働研究における課題でもある。

ふじもと・まこと 労働政策研究・研修機構研究員。産業社会学専攻。