

# なぜ従業員全員が加入している組織が労働組合とならないのか

原 昌登

(成蹊大学准教授)

## 1 はじめに

【事例】A労働組合は、新入社員から人事部長など管理職に至るまでA社の従業員全員が加入する形で結成された。経営上層部に属する組合員から様々な情報を得て活発な組合活動を行っているし、団体交渉においても、社長は全員加入という強い組織基盤を持つ同組合の意見を尊重せざるを得ないようだ。A労働組合の活動は順風満帆にみえたが――

A労働組合のように、従業員全員が加入することによって活発な労働組合活動を展開している組織が存在するかもしれない。こうした組織も「労働組合」といってよいのだろうか？ 答はYESでありNOでもある。A労働組合は、労働組合法（以下、労組法。括弧内では条文番号のみ示す）上は労働組合ではないと扱われる可能性が高い。この意味で答はNO。しかし、労組法の保護は受けられなくとも憲法によって保護を受ける可能性はある<sup>1)</sup>、別に労組法の保護がなくとも、自分たちで「労働組合」と名乗り活動を行うことが禁止されるわけではない。この意味で答はYES（本稿のタイトルと矛盾？）。実は労働組合の概念は相対的なものであり、従業員が団結した組織であっても、労組法上の労働組合と認められるものと認められないものがある。それでは、労組法は一体どのような組織を労働組合と認めているのだろうか。また、A労働組合のように従業員の利益のため頑張っている組織を労組法が労働組合と認めないとすれば、それは「なぜ」なのだろうか？

## 2 労組法上の労働組合とは？

本稿のタイトルをもう一度眺めてみよう。なぜ従業員全員が加入している組織が労組法上の労働組合と扱われないのか。それは、従業員全員の中には「使用者

の利益を代表する者（利益代表者）」も当然含まれているはずである→労組法2条但書1号は、使用者の利益代表者を含むものを労組法上の労働組合ではないとしている→A労働組合のような組織は「労組法上の労働組合」ではない、ということである。

労働組合の定義は労組法2条が定めている<sup>2)3)</sup>。労組法上の労働組合は、①労働者が主体となって（主体）、②自主的に（自主性）、③労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として（目的）、④組織する団体又はその連合団体（団体性）と定義され（2条本文）、さらに②自主性について、役員、採用・解雇など人事に関して直接の権限を持つ監督的労働者、労働関係に関する機密事項に接するため職務上の義務と責任とが組合員としての責任等に抵触する監督的労働者など「使用者の利益を代表する者」の参加を許すもの（2条但書1号）、使用者から組織の運営のための経費の援助を受けているもの（同但書2号）のいずれかに該当するものは「この限りでない」と規定されている<sup>4)</sup>。

以上①～④を満たす労働組合は、労組法上の労働組合として、例えば規範的効力を持つ労働協約（14条以下）を使用者と締結することができる。なお、労働組合が労働委員会に不当労働行為（7条）の救済を求める場合には、①～④及び⑤民主性（組合規約の作成〔5条2項〕）の要件を満たしていることの立証（労働委員会の資格審査を受けること〔5条1項〕）が必要になる。①～⑤それぞれについて法的な論点が存在するが<sup>5)</sup>、本稿ではテーマとの関係で②自主性の利益代表者の論点に絞って検討する。

労働組合の要件として自主性が求められる趣旨を一言でいえば、「労働組合が労働者の真の利益を代表して活動・交渉を行う組織たりうるために、使用者からの独立を求めること」<sup>6)</sup>である。結成や運営につき実質的に使用者の支配を受けている組合は、いわゆる「御

用組合」として労組法の保護を受けられないと解される<sup>7)</sup>。

自主性に関する重要な問題として、労組法2条本文と但書1号2号の関係をどう解釈するかという議論がある。2つの見解が対立している。1つは自主性の存否は実質的に判断すべきであり、但書の規定は自主性が欠ける場合の例示だと解する実質説<sup>8)</sup>（例示説）、もう1つは但書の規定は自主性に関し特別に追加された独立の要件であり、但書に該当する組織は労組法上の労働組合ではないとする形式説<sup>9)</sup>（独立要件説）である。両説の違いは、法的にみて使用者の利益代表者に該当する者が労働組合に加入している場合、形式説ではそれだけで労組法の保護が否定されるのに対し、実質説では、なおその組合の自主性の有無を判断し、自主性が認められれば労組法上の労働組合と扱う点にある。実質説の立場に立てば、A労働組合のような組織も労組法上の労働組合と認められる可能性が出てくる。私見は形式説の立場であるが<sup>10)</sup>、ここでは、いずれの立場であっても利益代表者の加入が自主性を否定する要素になりうることを確認するにとどめておく（実質説でも、利益代表者の加入があれば、自主性が否定される可能性は少なくとも高まるとはいえよう）。労組法は、利益代表者が労働組合に参加することを肯定的には解していないといえる。

むしろ重要なのは「利益代表者」の範囲である。日本の労使関係の実務では、一定の職位に達すると「非組」として非組合員扱いとなり、労働組合から脱退する取扱いがなされていることが多い<sup>11)</sup>。しかし、利益代表者該当性の判断は、形式的な肩書きだけではなく、使用者からの独立性確保という趣旨に照らし、実質的な観点からなされることが重要である<sup>12)</sup>。法的には、課長など管理職の肩書きを持っていたとしても、利益代表者に該当するとは限らない点に注意が必要である。

### 3 労組法2条但書1号はなぜ設けられたのか？

以上のように、「利益代表者」が参加する組織は労組法の労働組合と扱われない可能性が高い。しかし、利益代表者が参加していても（あるいは参加しているからこそ）、労働組合が使用者に対する自主性を失わず活動することは十分にありうる<sup>13)</sup>。では、労組法2条但書1号は不要な規定なのだろうか？ 以下では、なぜこのような規定が定められたのか、歴史を振り返って検討することにする<sup>14)</sup>。

労働組合の自主性要件が法律の規定に盛り込まれるのは、終戦直後の1945年に制定された旧労組法<sup>15)</sup>2条である（現行の労組法は、1949年に旧労組法の改正法として誕生する）。これ以前、日本の労使関係法制の出発点ともいべき戦前（1926年および1931年）の労働組合法案の中には、自主性要件は存在していない<sup>16)</sup>。旧労組法2条の規定は現行の2条とよく似ているが<sup>17)</sup>、但書1号は、単に「使用者又ハ其ノ利益ヲ代表スト認ムベキ者ノ参加ヲ許スモノ」と規定されるにとどまっていた。この規定が設けられた趣旨は、労働組合の育成、特に、使用者に支配される御用組合ではない、健全な労働組合の育成にあるとする当時の解説がある<sup>18)</sup>。また、戦中に全国の事業所で全員加盟の組織として作られた「単位産業報国会」と労働組合を区別する目的もあったという<sup>19)</sup>。他方、労働組合の自主性がなぜ旧労組法において突如要求されることになったのか、その理由は必ずしも明らかではないとの指摘もあり<sup>20)</sup>、様々な議論がある。

実際の労働組合の活動においては、旧労組法当時、「ほとんどの組合が人事や労働条件の決定について強い発言権をもつ上級職員をも組合に入れていた」<sup>21)</sup>という。現在でいえば、利益代表者の参加があったことになる。これでは旧労組法の基準であっても自主性要件を満たさない労働組合が生じるはずだが、当時の労働委員会は「芽ばえかけた組合運動の氣勢をそぐような事態」を防ぐため「上級職員を組合員とすることを一応認め、ただ、組合役員にはならないようにという行政指導を行ったようである」<sup>22)</sup>。ここから、旧労組法時代の2条但書1号の運用は組合員の範囲についてかなり柔軟に解しており、利益代表者が加入していても（旧）労組法上の労働組合と認める例があったことがわかる。

ところが1948年以降、こうした「緩和的・非定型的処理の立場は……組合制限的な定型的処理の方向」<sup>23)</sup>へと変化していく。旧労組法の利益代表者の規定が抽象的であったことを受けて出された1946年の行政解釈<sup>24)</sup>は、自主性について実質的に判断して決める余地を認めていた<sup>25)</sup>。しかし、1949年に出された行政解釈<sup>26)</sup>は、現行労組法2条の原型ともいべき詳細なものであり、現行労組法2条はほぼこの行政解釈に即して定められた。労働組合が本来自由に決定すべき組合員資格に対する干渉であり、組合の不自由性を増大させるという批判があったにもかかわらず、であ

る<sup>27)</sup>。

このような変化、そして現行労組法2条但書1号制定の背景には、当時の日本を統治していたGHQ（連合国軍総司令部）の占領政策が影響していると考えられる。重要と思われるのは次の2つである。

1つは、アメリカにおけるカンパニーユニオン（company union 会社組合）の経験をふまえ、日本の労働組合のカンパニーユニオン化を防ぐという方針である<sup>28)</sup>。カンパニーユニオンとは、1920年代にアメリカで増加した一種の従業員代表制であり、労使協調・帰属意識の醸成などの手段として、また、労働組合に対する「防波堤」として機能したといわれる<sup>29)</sup>。当時のアメリカの労働組合は、主に全国規模・職種別で組織されており、使用者に対抗して団体交渉で有利な労働条件を獲得することを中心的な目標としていた。つまり労働組合が労使の「対抗」を前提としていたのに対し、カンパニーユニオンは労使の「協力」を前提とし自主性に欠ける面があったと考えられる。アメリカ労使関係法の基本的な枠組みを定めた全国労働関係法（National Labor Relations Act いわゆるワグナー法）8条(a)(2)の規定（「使用者が、労働団体の結成・運営に対して『支配もしくは介入すること、または、財政上もしくはその他の援助をこれに与えること』を禁止している」<sup>30)</sup>は、1935年の「ワグナー法制定当時にはびこっていた従業員代表制（employee representation plan）や会社組合（company union）を一掃するために設けられたもの」<sup>31)</sup>と解されている。カンパニーユニオンという一種の御用組合（過度に協調的な従業員組織）の弊害をアメリカが経験したことが、但書1号で自主性要件を具体的に定める背景にあったと考えられる。

もう1つは、占領政策そのものの転換である<sup>32)</sup>。戦後当初のGHQの方針は、日本の民主化を進めるため、労働運動や労働組合を積極的に保護、育成しようというものであった。旧労組法下の利益代表者に関する柔軟な取り扱いには、こうした方針も関係しているものと考えられる。ところが、労働運動が政治的な色彩を帯びつつ高揚し、（アメリカとソ連の対立や中国革命の進展など）国際環境も変化するなかで、GHQは日本の労働組合を「行きすぎた組合運動を是正し……経済闘争に終始する「自由で民主的な組合」へと育成し直さなければならぬと考えた」<sup>33)</sup>という。健全な労働組合の育成という旧労組法以来の方針が必ずしも否

定されたわけではないが、他方で労働運動の力を弱めようとする方針も加えられたのだと理解できる。

以上の検討から、現行の労組法2条但書1号は次の2つの目的を持って定められたとまとめることができる。1つは、旧労組法以来の、労働組合の自主性の確保および健全な労働組合の育成という目的である。現行労組法2条は、旧労組法の規定内容を具体化したものであり、基本的な趣旨に変更はないと理解できる<sup>34)</sup>。もう1つは、自主性要件を通して管理職層などの利益代表者を非組合員化することで、組合の力を弱めようとする目的である。現行労組法について「あまりにも強くなりすぎた組合の力を規制して労使のバランスをとらせようという配慮が潜められていたことを否定することはできない」<sup>35)</sup>との指摘がある。

#### 4 むすび

労組法制定から60年、GHQ統治下の当時と現在で状況は大きく変わり、コミュニティ・ユニオン（地域合同労組）がパートタイム労働者や管理職のための組合として注目を集めるなど<sup>36)</sup>、労働組合の多様性も増しているように思われる。社会がどのような組織を「労働組合」と扱うかは、論理必然的に結論が導かれるものではなく、その時々、国家、社会の情勢に応じ、立法によって1つの選択をしているにすぎないともいえる。冒頭のA労働組合を労組法上の労働組合と認めるか否かも、その時の社会の選択にゆだねられるべき問題である。立法論としては但書1号の削除を検討することも考えられよう<sup>37)</sup><sup>38)</sup>。また、比較法的な視点から、多様化しつつもなお企業別労働組合が中心である日本の特徴について考察することも重要である。例えばドイツでは企業外で（産業別に）組織された労働組合が労使の「対抗」モデルを、企業内で組織された事業所委員会（Betriebsrat）が「協力」モデルを前提とし、いわば住み分けができていたのに対し<sup>39)</sup>、日本では企業別の労働組合が「対抗」と「協力」の両面を併せ持たざるを得ない点<sup>40)</sup>、使用者に対する「自主性」をいかに考えるかについて示唆を与えてくれる。いま、解釈論、立法論双方の観点から、望ましい労使関係法制について議論を深めていくことが求められているといえよう。

1) 本稿は「労組法上の」労働組合が主たるテーマであるが、労組法2条但書1号に該当する（但書の要件を満たさない）組織も、憲法28条の団結体（憲法上の労働組合）と認めら

- れる程度に自主性を有する場合は（2条本文の要件を満たす場合と説明される）、憲法による保護（民事上の免責など）の可能性がある（詳細は菅野（2008）477頁）。労組法は、憲法上の組合のうち、労組法の要件をすべて満たすもののみ、労組法による特別の保護を与えているといえる（外尾（1975）36頁）。
- 2) 以下の記述は菅野（2008）476頁以下、水町（2008）77頁以下を参考にした。
  - 3) 労組法2条は、定義規定であると同時に、定義に該当しない組織は労組法の保護が否定されるという意味で、労働組合の労組法上の資格要件を定めた規定ともいえる。
  - 4) なお、労組法2条但書3号・4号は労働組合の目的について確認的に規定しているが、本稿では省略する。
  - 5) 各要件の詳細は東京大学労働法研究会（1980）143頁以下、菅野（2008）478頁以下、西谷（2006）75頁以下などを参照。
  - 6) 水町（2008）78頁。
  - 7) 菅野（2008）481頁を参照。
  - 8) 東京大学労働法研究会（1980）140-142頁、西谷（2006）80-81頁、外尾（1975）40頁など。
  - 9) 大内（2007）216頁、菅野（2008）476頁、土田（2008）338頁など。
  - 10) 私見が形式説の立場をとる理由は次の通りである。自主性は他の要件（①主体④団体性は外形的に判別しうるし、労働条件の維持向上は当然③目的に含まれうるであろう）に比べ抽象度が高く判定が難しい。実質説には「労働組合がいささかでも自主的運営の側面を残しているかぎり、労組法上の「労働組合」と認めてよい」とする見解（西谷（2006）81頁）もあるが、労組法上の労働組合と認められるか否かは組合員の労働条件に関する重要な問題である（労働組合は労働協約の締結によって就業規則や個別の合意を排除しうる。労基法92条、労契法13条も参照）。よって自主性の有無はしっかりチェックされるべきであるが、自主性概念が抽象的であるがゆえに、具体的に自主性が失われるケースを定めたのが但書1号であると考える。
  - 11) 水町（2008）79頁。
  - 12) 外尾（1975）42頁、水町（2008）79頁などを参照。
  - 13) 実質説の1つの論拠ともなる。東京大学労働法研究会（1980）141頁などを参照。
  - 14) 日本における労働運動や労使関係法制の歴史については、西谷（2006）26頁以下を参照。
  - 15) 昭和20年12月22日法律第51号。
  - 16) 東京大学労働法研究会（1980）134頁。
  - 17) 旧労組法2条の規定については、例えば外尾（1975）36頁を参照。
  - 18) 末弘（1946）37-38頁。また、大内（2007）213頁も参照。
  - 19) 東京大学労働法研究会（1980）135頁。
  - 20) 東京大学労働法研究会（1980）135頁。
  - 21) 外尾（1975）38頁。
  - 22) 以上、外尾（1975）38頁を参照。
  - 23) 東京大学労働法研究会（1980）136頁。
  - 24) 昭和21年6月1日労発（労働省労政局長名通牒）325号。
  - 25) この点、外尾（1975）37頁も参照。
  - 26) 昭24・2・2発勞（労働省労政局関係の労働事務次官通牒）4号。
  - 27) 東京大学労働法研究会（1980）136頁。
  - 28) 竹前（1982）283-284頁を参照。
  - 29) 中窪（1995）12-14頁を参照。
  - 30) 詳細は中窪（1995）56頁を参照。
  - 31) 中窪（1995）57頁。
  - 32) 西谷（2006）27頁以下、外尾（1975）36頁以下を参照。
  - 33) 外尾（1975）38頁。
  - 34) 例えば、大内（2007）214頁を参照。
  - 35) 外尾（1975）39頁。
  - 36) 西谷（2006）9頁など参照。
  - 37) 労組法2条但書1号2号を労使自治への過剰な介入であるなどとして見直しを主張する見解に、下井（1995）24頁、土田（2008）338頁、西谷（2006）80頁などがある。
  - 38) 日本では1つの企業で複数の労働組合が認められるので、自主性を失った組合に不満がある者は脱退して別組合を結成する選択肢があるから、利益代表者の参加を認めるか否かは各組合に全面的に委ねればよい、との議論も可能であろう。
  - 39) 入手しやすい邦語文献として、野川（2007）84頁以下を参照。
  - 40) 菅野（2008）474頁。

#### 参考文献

- 大内伸哉（2007）『労働者代表法制に関する研究』有斐閣。  
 厚生労働省労政担当参事官室編（2006）『五訂新版 労働組合法・労働関係調整法』労務行政。  
 下井隆史（1995）『労使関係法』有斐閣。  
 末弘敏太郎（1946）「労働組合法解説」法律時報18巻2号33頁。  
 菅野和夫（2008）『労働法（第8版）』弘文堂。  
 鈴木芳明（2004）「労働組合の資格要件」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子編『ジュリスト増刊 労働法の争点（第3版）』26頁。  
 竹前栄治（1982）『戦後労働改革』東京大学出版会。  
 土田道夫（2008）『労働法概説』弘文堂。  
 東京大学労働法研究会（1980）『注釈労働組合法（上）』有斐閣。  
 中窪裕也（1995）『アメリカ労働法』弘文堂。  
 西谷敏（2006）『労働組合法』有斐閣。  
 西成田豊（2007）『近代日本労働史』有斐閣。  
 仁田道夫・久本憲夫編（2008）『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版。  
 野川忍（2007）『労働法』商事法務。  
 外尾健一（1975）『労働団体法』筑摩書房。  
 水町勇一郎（2005）『集団の再生』有斐閣。  
 水町勇一郎（2008）『労働法（第2版）』有斐閣。

はら・まさと 成蹊大学法学部准教授。最近の共著書に野川忍・山川隆一編『労働契約の理論と実務』（中央経済社、2009年）。労働法専攻。