

合同労組の提起する法的課題

道幸 哲也

(北海道大学教授)

合同労組が意図的に論じられるようになったのは1955年頃からであり、組合論としては、企業別組合「主義」を打破するため、産業別もしくは地域に着目した点が特徴といえる。労働法上も労働委員会実務上や理論的に多くの問題が発生した。その後中小企業労働者の組織化がコミュニティユニオン活動として注目をあびるのは1980年代である。不当労働行為の最近の新規申立件数及び斡旋申請件数の3分の2が、合同労組の事件である。合同労組をめぐる法律問題は、個々の労働者が解雇等がなされた後に合同労組に加入し、当該組合からの団交要求が拒否されるいわゆる「駆け込み訴え」のケースが典型である。本稿では、この事例を中心に広く関連する法律問題を検討する。同時に、合同労組（運動）が、労組法理論にいかなるインパクトがあるかも考察したい。

目次

- I はじめに
- II 労働組合かどうか
- III 組合活動の評価
- IV 団体交渉
- V 労働協約
- VI 組合法への視座

I はじめに

合同労組は、戦前から存在していた。それが合同労組問題として意図的に論じられるようになったのは総評が中小企業労働者の組織化運動を開始した1955年頃からである。組合論としては、企業別組合「主義」を打破するため、産業別もしくは地域に着目した点が特徴といえる。労働法上も労働委員会実務上や理論的に多くの問題が発生し、1960年代に活発な議論がなされた¹⁾。しかし、合同労組運動の衰退とともに論争が終了していった。

中小企業労働者の組織化がコミュニティユニオ

ン活動として再度全国的に注目をあびるのは1980年代である。コミュニティユニオンは、特定地域において個人加入を原則とする労組であり、組織単位が企業を超えており、さらに地域の諸活動を重視している点が特徴といえる。また、いままで組織化の対象となりにくかった管理職層やパート・派遣労働者が主体となることも注目されている²⁾。歴史的には、合同労組からコミュニティユニオンへの展開がなされているが、労働委員会実務的には「合同労組」と表現されているので、本稿でも一応この表現を使いたい。

ところで、不当労働行為の最近の新規申立件数は、平成21年で395件、最近は300件台が続いている。そのうち、合同労組関係が267件であり、3分の2を占める。その割合が増加する傾向にある。このような傾向は調整事件でも同様であり、21年の全申請件数730件のうち487件がそうであり、注目されるのはその半分にあたる269件が駆け込み訴えのケースである。労働委員会の扱う事件の約3分の2が合同労組関係の事件である訳である。

合同労組をめぐる法律問題は、組合活動の各ステージで発生している。実際には、個々の労働者が解雇等がなされた後に合同労組に加入し、当該組合からの団交要求が拒否されるいわゆる「駆け込み訴え」のケースが典型である。以下では、この事例を中心に広く関連する法律問題を検討したい。同時に、合同労組（運動）が、労組法理論に及ぼすインパクトがあるか、またありうるかも考察したい。組合組織形態の持つ組合内部問題法理上の意味、企業外部からの組織化を支える団結権法理、さらに、個別苦情処理を目的とする団交権を支える法理等が問題となる。

II 労働組合かどうか

労組法の労働組合の定義は、基本的に、労働者が主体、労働条件の維持改善が目的、2名以上の構成員（2条本文）というものである。さらに、労組法上の救済を受けられるためには、自主性及び民主性の要件をも満たす必要がある（5条）。

ここでは労働者集団の形態が企業別か、職業別か、産業別かはまったく問題にならない。さらに、「労働者」概念についても、失業者も含み、雇用されていることは必ずしも要件となっていない（3条）。したがって、異なった企業に所属するとはいえ、労働者が結成する合同労組が「労働組合」に該当するには異論はない。個人加盟と団体加入のいずれも認める混合組合についても救済申立適格が認められている（エスエムシー事件・東京地判平8・3・28労働判例694号43頁）。

もっとも、合同労組について次のような問題にも直面している。1960年代は、匿名組合員問題が主要争点であったが、現在それが正面から争われることは少なくなっている。

その一は、使用者の利益代表者（2条但書1号）の加入についてである。企業別組合ならばともかく企業を超えた形で個人加盟がなされる合同労組について同様のルールを適用すべきかは疑問である。資格審査制度の実際の運営も、たとえば使用者の利益代表者の範囲等につきルーズな取り扱いになっている³⁾。異なった企業の労働者にとって組合員が利益代表者であることは特段の問題はな

く、また組合の自主性を阻害するおそれが全くないといえるからである。組合加入や組織原理につき会社のそれと異なったルールをもつ合同労組こそが「自主的」な組織といえる。

その二は、組合員がはたして「労働者」といえるかの問題である。合同労組は、その形成の経緯から職業別な組織であることが少なくない。ところが、最近、委託労働者（イナックスメンテナンス事件・東京高判平21・9・16労働判例989号12頁、ビクターサービスエンジニアリング事件・東京地判平21・8・6労働判例986号5頁）や音楽家（新国立劇場運営財団事件・東京高判平21・3・25労働判例981号13頁）等の一定程度独立した労働者については、はたして労組法上の「労働者」か否かが争われる事例が増加している⁴⁾。労働契約関係自体を問題にする場合は別として、組合法上は集団的に労働条件を決定する関係にあるかこそが争点といえる。その点では、企業別組合を前提とした、労働契約関係にこだわった労働者把握アプローチ自体に問題がある。

その三は、二重組合所属の論点である⁵⁾。企業別組合に所属しながら、特定の問題について当該組合の対応が不十分であるとして合同労組にも加入する例がある。この場合に、別組合加入を理由として統制処分ができるかが争われている。別組合が明確に「対立的」な組合であればその余地はあるが（東京税関労組事件・東京地判昭55・5・7労働判例341号23頁は、競合組合との共同行為等を理由とする除名処分を有効としている）、合同労組の場合かどうか。合同労組が特定事項についての権限しかなければ、必ずしも対立的とはいえないので、統制処分は許されないと思われる。もっとも、団交・協約法理との関連では両組合の権限配分につきデリケートな問題が発生する（鴻池運輸事件・東京地判平16・3・4労働判例874号89頁）。

その四は、組規約上の問題であり、資格審査上次のようなことが問題となっている。組合員につき使用者の利益代表か否か、役員選挙等につき単位組合であるか連合団体であるか（5条2項5号、9号）、同盟罷業時の投票方法（8号）等⁶⁾。利益代表者か否かは、その組合員の範囲が企業を超えているので明確な基準をたてにくく、また、匿

名組合員については本来不可能である。

Ⅲ 組合活動の評価

合同労組としての活動をしたことを理由とする不利益取り扱い、7条1号に該当する。この点については、合同労組独自の問題はない。しかし、組合加入過程について、加入以前の労働相談や加入の相談自体をどう評価すべきかという論点がある。とりわけ、超企業組合への個人加入の形をとる場合に問題になる。

不当労働行為制度は、組合活動の保護を目的としているので、個別労働者の行為が組合機能とどう関連するかが争われる。はっきりと組合に加入した、もしくは、しようとしたケースについては、加入行為を理由とする不利益扱いは不当労働行為に当たると問題はない。加入の相談もそれに含まれるであろう。デリケートなのは、「労働相談」のレベルであり、当該行為を理由とする不利益扱いは不当労働行為に当たるか。

この点は、二つの観点から考えられる。その一は、相談者に対する不利益取り扱いかである。行為態様を「労働相談」とみないで「組合に対し」労働相談をすることと把握すると、組合としてのアドバイスや対応を期待しているとみなすことができる。つまり、加入のための「準備」行為との評価が一応可能となろう（試用期間満日の解雇が、権利主張をしたことにより組合加入を恐れたためという判断を示す例もある。新光美術事件・大阪地決平11・2・5労働経済判例速報1708号9頁）。より一般的には、労働条件基準に関する個人の苦情申し出等の集団志向的行為や従業員代表としての行為を不当労働行為制度上どう評価すべきかは労使関係法の観点からは重要な論点といえる。

その二は、組合サイドからすると、労働相談は組合活動の一環に他ならず、コミュニティユニオンの重要な役割とされている。そこで、相談をしたことを理由とする不利益扱いは、組合活動自体を抑制する行為に他ならないので外形上3号違反とみなされよう。もっとも、相談者は組合員になるとは限らないので、合同労組との関係において不利益取り扱いをした使用者が不当労働行為

法上の使用者にあたるかの問題は残る。企業を超えた形の労組の組織化活動をそのものとして保護する法理の確立が要請されている。「使用者概念の拡張」の合同労組版といえようか。

Ⅳ 団体交渉

合同労組の法律問題、とりわけ不当労働行為事件の中核は、団交拒否をめぐるものである。拒否事由との関連では、①合同労組が労組といえるか（組織事情がはっきりしないこと等を理由とする団交拒否が不当労働行為とされた例として、医療法人社団亮正会事件・東京地判平2・11・8労働判例574号14頁がある）、②要求事項が義務的交渉事項といえるか、③使用者の対応が誠実交渉といえるか、等が争われている。また、④救済命令の在り方も問題になる。理論的には、②が難問であり、「解雇者・退職者」に関する「個別人事」が争われることが多く、「要求時期のタイミング」も問題となる。最近の注目例は石綿曝露に関する団交要求拒否が争われた住友ゴム工業事件であり、兵庫県労働委員会命令は団交拒否は不当労働行為に当たらないとしたのに対し、取消訴訟の提起を受けた大阪高判（平21・12・22労働判例994号81頁）は次のように説示して不当労働行為の成立を認めている。

「労働契約関係が存在した間に発生した事実を原因とする紛争（最も典型的なものは、退職労働者の退職金債権の有無・金額に関する紛争である。）に関する限り、当該紛争が顕在化した時点で当該労働者が既に退職していたとしても、未精算の労働契約関係が存在すると理解し、当該労働者も『使用者が雇用する労働者』であると解するのが相当である。なぜなら、労使紛争の原因となる事実が発生したということは、たとえ紛争が顕在化しておらずとも、当該事実発生時点において、客観的には、団体交渉その他の手段により、正常化すべき労使関係のほころびが発生していたのである。もとより、このような労使関係のほころびは、使用者がその判断によって解決することのできるものである」。

ところで、合同労組と言っても、組織構成の仕

方として、企業別支部、個人組合員、双方の混合という3パターンがある。ここでは、個人加盟を前提とする事案を検討したい。合同労組問題が鮮明な形で争われるからである。

1 解雇者・退職者に関する事項

労組法7条2号は、「使用者が雇用する労働者」の代表者との団交拒否を不当労働行為としている。近時、雇用形態が多様化、複雑化したこともあって、当該組合は雇用する労働者の代表ではないとして団交が拒否される事例が増加する傾向にある。使用者側の交渉主体・当事者の問題に他ならない。労働委員会命令は、請負・委任等の形式が採られていたとしても、実質的に指揮命令をなし、対価たる「賃金」を支払っているケースについては労働組合法上の使用者とみなしている。

この点は、TV番組制作業務に従事する下請会社の従業員が組織する組合からの団交要求がなされた朝日放送事件において正面から争われた。最判（最三小判平7・2・28労働判例668号11頁）は、労組法7条にいう使用者につき、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」と判示し、下請労働者は朝日放送の職場において、そのディレクターの指揮監督下で作業秩序に完全に組み込まれて、就労しているとして朝日放送の使用者性を認めた。ここに重疊的な使用者概念を認める判例法理が確立すると同時にこのフレームが一般的に適用されることになった⁷⁾。

ところで、雇用関係の有無は、それが解消されたか否か、また企業継承のケースにおいてはどの企業との間において雇用関係が現存するののかという形においても問題になる（従業員がいなくなったことを理由として団交を求めうる根拠を欠くという判断も示されている。ティール建材・エルゴテック事件・東京地判平13・7・6労働判例814号53頁）。いわば、雇用関係が未確定もしくは流動的な事案

であり、以下のようなケースが散見される。

第一は、雇用関係の有無が正面から争いになるケースである。被解雇者が所属する組合（通常は一般労組もしくは合同労組）からの解雇問題についての団交要求の事案において特に問題となる。判例は、解雇について争っている限り、被解雇者は雇用する労働者に他ならないと判断している（たとえば、三菱電機事件・東京地判昭63・12・22労働判例532号7頁）。解雇後に組合に加入したケース（いわゆる駆け込み訴え）においても同様に解されている（前掲・三菱電機事件・東京地判、日本鋼管事件・最三小判昭61・7・15労働判例484号21頁）。

また、たとえ雇用関係が終了したとしても、懸案事項が残っている限りその範囲において団交義務があると解されている（日本育英会事件・東京地判昭53・6・30労民集29巻3号432頁、もっとも本件ではその後交渉義務が尽くされていると判断されている）。同様な判断は、住友ゴム工業事件大阪高判が「労働契約関係が存在した間に発生した事実を原因とする紛争（最も典型的なものは、退職労働者の退職金債権の有無・金額に関する紛争である。）に関する限り、」退職者についても団交義務があると説示している。

第二は、雇用関係が流動的なケースである。この点は、経営権をめぐる争いから、別会社の従業員が組織した組合からの団交要求の適否が問題となった四條畷カントリー倶楽部事件において争われた。大阪地判（昭62・11・30労働判例508号28頁）は、交渉に応ずべき使用者には、「労働契約関係に準じる地位にある者、労働契約関係の継続の有無につき争いのある同契約上の雇い主で労働者の労働関係上の諸利益についてなお支配力あるいは影響力を行使しうる者」をも含むとの一般的な基準を示すとともに、「原告と組合員らとの雇用をめぐる諸関係は未だ未確定」であるとしてその使用者性を認めている。

ところで、理論的には同じ解雇・退職のケースであっても、組合員であった者が解雇され、退職したケースと解雇・退職後に組合に加入したケースが想定される。前者に関しては、交渉の必要性がある限り、組合が同人の問題を取り上げることにそれほど問題は無い。一方、後者について

は、組合員になる前の事項につき団交の対象とできるかは論点となり得る。もっぱら当該事項に関する処理をするために組合に加入したと解されるからである。とはいえ、当該事項が義務的交渉事項ならば、現時点において「組合員」に関する紛争状態とみなしうる。したがって、団交拒否はやはり許されないであろう。ただ、団交と言っても、もっぱら過去の行為の処理に関するものになる。

2 個別人事

義務的交渉事項は、労働条件や労働者の待遇に関する事項と労使関係のルールに関する事項である。協約化との関連では、労働条件「基準」が典型といえる。

では、個別人事は義務的交渉事項といえるか。この点は、ほとんど論議されることなく肯定的に把握されている（奈良学園事件・最三小判平4・12・15労働判例624号9頁、大藤生コン三田事件・大阪地判平8・9・30労働判例708号67頁）。駆け込み訴えの事例においても同様である（三菱電機事件・東京地判昭63・12・22労働判例532号7頁、日本鋼管事件・最三小判昭61・7・15労働判例484号21頁）。

交渉時期についても、人事がなされるまで待つ必要はなく、それ以前に事前団交に応じなかったことが不当労働行為と見なされている（医療法人光仁会事件・東京地判平21・2・18労働判例981号38頁、同控訴審・東京高判平21・8・19労働判例1001号94頁）。

とはいえ、次のような論点も提起されている。その一は、公務員につき人事権行使自体は管理運営事項に該当するか。今後議論されるであろう公務員団交法制上の重要な論点となろう⁸⁾。実際にも、懲戒処分自体は管理運営事項に該当するので義務的交渉事項に該当しないという判断が示されている（広島県教育委員会事件・東京高判平21・7・15別冊中央労働時報1388号56頁）。また、指導員という被用者たる地位は義務的交渉事項に該当しないが、身分喪失にともなう経済問題は該当すると判示されている（堺市・堺市教委事件・大阪地判昭62・12・3労働判例508号17頁）。

その二は、団交の仕方、誠実交渉義務のあり方も問題になる。つまりもっぱら個別人事の適否が争われるからである。組合サイドは当該人事、たとえば解雇の撤回を要求するが、使用者がそれを拒否したとしても、解雇理由の説明は要求されよう。実際には、団交といっても苦情処理に他ならないわけである。その点では、あくまでも個別事案の処理に他ならないが、使用者が一定の見解や判断を示すことは、実際は当該労使関係においてルール設定的な機能を果たす。集団的性質があるわけである。

3 交渉のタイミング

労使関係は流動的なので、紛争が起こったら早期に処理・解決することが要請される。不当労働行為の除斥期間の定め（27条2項）がなされるゆえんである。団交要求についても同様な要請があり、合理的期間内に申し入れをする必要がある（オンセンド事件・東京地判平20・10・8労働判例973号12頁）。とりわけ、過去の紛争の蒸し返しについては団交拒否の正当性が認められる場合がある。たとえば、解雇後8年10カ月後になされた団交要求を拒否したことが正当とされている（三菱電機事件・東京地判昭63・12・22労働判例532号7頁）。

もっとも、解雇後6年10カ月後にされた団交の申し入れにつき拒否は許されないとされる（日本鋼管事件・最三小判昭61・7・15労働判例484号21頁）。また、雇い止めを争っていた場合には、6年11カ月後に加入した組合からの団交要求を拒否し得ないと判示されている（国鉄清算事業団救済命令取消事件・大阪高判平7・5・26労民集46巻3号956頁、原審・大阪地判平6・1・24労民集45巻1/2号1頁）。

4 いわゆる重複交渉

合同労組たる申立組合からの団交要求がなされる以前に別組合たる企業別組合と団交が重ねられていたことも問題となることもある。まず、別組合脱退者の問題であることは、団交拒否の正当事由とはみなされない（関西汽船事件・東京地判昭60・5・27労働判例454号10頁）。

また、申立組合は独自の観点から団交要求をしているので、拒否することは原則として許されないが、企業別組合との一連の団交経緯は誠実性判断の際に考慮されよう。全くの蒸し返しの場合は拒否が正当とされる場合もある。この点につき、前掲・三菱電機事件・東京地判は次のように説示している（前掲・国鉄清算事業団救済命令取消事件・大阪高判も同旨）。

「原告と会社との関係は、解雇撤回の闘争を続けていたIが原告組合に加入したことによって初めて生じたもので、ほかに会社の現従業員である者がその組合員となっていることも認められないから、両者の関係は、Iの解雇問題を除くと懸案事項が全くないという極めて特殊かつ限定的なものであることも看過することができない。したがって、仮に原告の申入れに基づいて団体交渉を行うとしても、その対象が限られたものとなるのは勿論のこと、右交渉は、原告にとっては初めてであっても、会社にとっては支部との間で八年一〇カ月前に行った協議の再現となるのは必至であって、ほとんど蒸し返し同様のものとなることは容易に推認されるところである。このことは、原告の申し入れた団体交渉が、一般に団体交渉の機能として認められている、労働条件に関する取引の集合化、労使関係に関するルールの合意による形成、労使間の意思疎通のいずれかの機能をも持ち得ないことを意味するものである」。

V 労働協約

合同労組との協約については、企業毎の支部がある場合には労働条件基準に関するものもあるが、多くは個別の人事に関する合意である。形は労働協約であっても、実質は個別合意としての効力しかないので、それをどう法的に構成すべきかが問われる。その点では協約法理上の人事協議条項の履行と類似した論点が提起されるので、この問題も検討したい。

1 協約の作成・解釈

個別人事に関する紛争を解決するために、組合と使用者間の合意がなされると通常は書面化され

る。好例は、労働委員会における和解案もしくは斡旋案といえる。この書面は、組合員の処遇等に関する、組合と使用者間の合意でありかつ書面化され署名されている。形式は「労働協約」に他ならない。しかし、その内容は労働条件基準に関するものではなく、あくまで特定個人の処遇（典型は、自主退職と解決金の支払い）に関する。したがって、労組法16条の規範的効力の問題は発生しない。

むしろ、組合は特定の組合員を「代理」して交渉し、合意をしているとみなされる。契約主体は労働組合ではなく、組合員個人に他ならないわけである。そこで、労働委員会としては、当該和解案につき本人の同意も必要であるとして、（関係者）として署名してもらうことがある。本人が同席していない場合には、組合に対する委任状を作成してもらっている。団交と言っても実質は組合による「代理」交渉に他ならないわけである。

2 人事協議条項との異同

個別の人事に対する労働組合によるチェックは、協約上の人事協議（同意）条項に基づいてもなされる（本人同意の例もある。よみうり事件・名古屋高判平7・8・23労働判例689号68頁）。特定の人事がなされる前のチェックなのでより効果的なものと評価できる。実際には、同意条項は少ないので以下では協議条項について検討する。一方、合同労組による団交は、事後的な団交とはいえ基本的に当該人事だけを対象にする。その点では人事協議と同様な役割を果たしているため、ここでは主に人事協議の法律問題に着目することによって、当該団交・協議の持つ組合活動上の意味や法理を明らかにしたい。

人事協議をめぐる法律問題の一は、当該条項違反の人事の効力であり、論争は主にこの点をめぐって行われた。基本的な立場は、無効とする見解と、必ずしも無効とせず、違反行為を理由とする損害賠償を認めるものに二分される。前者については、その理由づけとして、規範的効力、制度的効力、さらに特段の理由づけを行わない見解に区分される。後者は債務的効力に着目している。紛争事例が減ったこともあり、現在は詰めた議論

がなされていない。

なお、ここで注目すべきは、協議義務自体の履行が直接求められてはいないことである。あくまで適正な人事の実現を目的としているので、当該人事を無効とすることがもっと効果的な強制方法になるからであろう。不当労働行為制度の一環としての団交権保障とは明確に異なっている。

その二は、協議がなされたか否か、つまり協議条項「違反」の基準である。全くなされない場合は別として、一定の話し合いがなされるとその判断は困難となる。誠実交渉義務と同様に適切な説明（説得）が必要となる（東京金属他事件・水戸地下妻支決平15・6・16労働判例855号70頁）。当該人事の具体的内容・必要性、根拠規定、配慮事項等の説明が中心となり、協議の結果人事を取りやめることもある。

協議の程度の判断はデリケートであり、一定の説明をした場合には協議がなされたと判断される（マガジンハウス事件・東京地判平20・3・10労働経済判例速報2000号26頁、塚腰運送事件・京都地判平16・7・8労働経済判例速報1880号12頁）。また、組合が協議を拒否した場合には義務違反とはみなされない（大阪築港運輸事件・大阪地決平2・8・31労働判例570号52頁）。

その三は、組合の組合員との関連における「協議」義務である。学説・判例上この点が正面から争われていないが、組合が適正な協議をしない場合、組合員はなんらかの請求を組合に対しなすかの問題である。「公正協議義務」ともいうべき論点である⁹⁾。

協約上の協議義務以外についても解雇等に対する組合の対応の仕方につき同様な問題が提起されている。たとえば、組合が出向問題を取り上げないことは違法とはならないとされ（神戸製鋼所他事件・東京地判平2・12・21労働判例581号45頁）、また、団交との関連で組合員の懲戒処分につき使用者と協議調整義務があるという主張がなされたが、認められてはいない（N社他事件・大阪地判平22・2・26労働経済判例速報2072号26頁）。

VI 組合法への視座

合同労組は現代でも多様な形態をとっている。企業内に一定の組織基盤があり支部や分会を構成できるケースについては、企業別組合の連合体とみなし、基本的には個別の組合に着目して理論構築することが可能である。これに対し、企業内に組織基盤をほとんど持たない個人加盟のケースについては企業別組合を前提とした法理の適用は困難である。そこで、最後にもつぱら個人加盟のケースを想定して、そのような合同労組の提起する法的な問題を考えてみたい。

1 組織原理

まず、企業を超えている点において企業別組合を前提としたルールとの齟齬がみられる。実務的には、資格審査との関連において、組合員資格につき「利益代表者」の線引きが不可能である。また、組合民主主義との関連における同盟罷業について適切な投票方式も困難といえる。相手とすべき直接の利用者が異なるからである。

もっとも、運動論的には地域的連帯としての意義は重要である。基本的な組織化戦略としては産業別と地域密着の構想があるが、前者はどうしても企業別組合の連合体になる傾向がある¹⁰⁾。他方、地域密着型は、労働者の長期的なライフサイクルの観点からも重要性が高まっており、実際のニーズもある。この点は多くの論者が指摘している。アメリカにおいてもソーシャルユニオンズとして論じられている¹¹⁾。また、職場で発生しているビビッドな多様な紛争が持ち込まれるため、組合活動の課題や問題状況を発見する手立てともなる。

問題はその具体的担い手に他ならない。特定の合同労組だけの運動では、財政的、マンパワーの面においてとうてい無理である。現在、組合総体としての取組がなされ始めているが、必ずしも明確な展望はみられない。また、使用者サイドも、企業外の組織であることからそれを排除するという古典的な対応が一般的である。一定の地域にいて労使が労働条件の確保をするという発想は

希薄であり、パートナーとしての中小企業等協同組合の役割も低下している¹²⁾。地域レベルの実効性のある雇用問題の論議・解決システムの構築は緊急の課題である。

2 団結権のとらえ方

合同労組運動が広がり欠けるのは、企業別組合主導の団結権把握に由来する側面があると思われる。組合結成や加入行為に対する不利益取り扱いが1号違反とされているが¹³⁾、企業外部からの組織化につき現行不当労働行為制度は適切な保護をなしていないからである。つまり、一定の組織化の過程で「組合員」もしくは「組合員になろうとした者」が解雇等をされた場合には、当該組合員との関連で特定使用者の行為として1号違反と見なしうる¹⁴⁾。3号違反も構成しうる。他方、組合員化以前の組織化段階においては、1号違反は想定しにくい。せいぜい、相談や学習会参加を「組合加入準備行為」と把握するぐらいである。問題は、組織化活動の主体たる組合に対する特定使用者の行為（たとえば、学習会参加の禁止措置、黄犬契約の締結等）を支配介入と見なしえないかである。

組織化は一定の関係に由来する場合と一定の関係を形成する場合が想定される。後者のケースでは必ずしも雇用関係自体は存在しないので会社の行為を7条本文にいう「使用者」の行為とみなしうるかは問題となる。関係を作る権利における「使用者」をどう位置づけるべきかという点では最近の団交拒否事案における「労働者」概念と類似した論点を提起している。

特定のエリアや職種における組織化の観点からは、組織化を開始した時点で一定の労使関係的な利害が生じる。この点、アメリカ法上は排他的交渉代表制度があるので、外部組織化についての不当労働行為ルールを想定しやすい。実際にも、外部オグの施設内における組織化活動については一定の判例法理が確立している¹⁵⁾。他方、わが国では、企業別組合的な団結権把握なので、外部からの組織化と関連づけたルール設定は困難である。したがって、組織化が成功し、従業員が組合員になって初めて当該組合と使用者との間に「労

使関係」が発生する。しかし、外部からの組織化の権利を独自の観点から構成すべき時期ではないであろうか。そのためには、合同労組運動との関連における「使用者概念の拡張」が不可避である。ここでは、企業別組合を超えた形の団結権とはなにかが問われている。労働力の流動化や自立性は強調されているが、労使関係形成法理の柔軟性に関する議論はおそろしく低調である。

3 団交権と構成できるか

合同労組の法律問題の中核は団交権のあり方である。具体的には拒否理由との関連では、①合同労組が労組といえるか、②要求事項が義務的交渉事項といえるか、③使用者の対応が誠実交渉といえるか、等が争われている。また、④救済命令の在り方も問題になる。理論的には、②が難問であり、「解雇者・退職者」に関する「個別人事」が争われることが多く、「要求時期のタイミング」も問題となる。また、不当労働行為事件としてだけでなく、調整事案としても申請される。

①の問題は、職種別な合同労組については、組合員がはたして労組法（3条）上の「労働者」といえるかが問題となる。これはホットなテーマであるが、労組法全体の中で論ずべきテーマといえる。

他方、退職者・被解雇者の駆け込み訴えのケースに着目すれば、②③④はほぼ合同労組に特化した論点である。組合加入前の解雇等の個別人事であっても、交渉要求時点において「組合員の処遇」に関するもので義務的交渉事項に他ならない。また、誠実交渉義務の要請から解雇撤回の意図が無くとも解雇理由等の説明が必要である¹⁶⁾、というのが判例法理といえる。

なお、実際には、団交といっても労働条件基準に関するものではなく、また、多様な労働条件に関する複合的なバーゲンというより、実質は個人の特定人事に関する苦情処理に他ならない。したがって、事件処理においては、救済命令が出されることは少なく、和解的処理として解雇理由の説明とともに当該解雇事件自体の解決（多くは解決金の支払い¹⁷⁾）が図られるのが普通である。個別人事につき斡旋的な事案処理がなされているわけ

である。組合も本人もそれを望んでいる場合が多い。その意味では、将来的な労働条件基準の設定という側面は希薄である。

もっとも、次の2点にも留意すべきである。その一は、個別人事に関する決定とはいえ、使用者サイドからすれば先例を作ったことになり、将来の労務管理に一定の影響がある。基準設定的な機能は否定できないわけである。集团的側面は見逃せない。その二は、それなりの和解がなされるためには、団交拒否を許さない上述の判例法理の存在が決定的である。

このような処理実態から、この種紛争を団交権保障の観点から論ずるべきではないという見解¹⁸⁾もある。しかし、独自の苦情処理法理がない現状においては団交紛争として処理するのはやむをえないと思われる。

むしろ理論的に検討すべきは、個別組合員の意向を「団交過程」においてどう適正に代表、というより代理すべきかの問題である。不当労働行為事件にせよ調整事件にせよ、実務的にはこの点は難問である。人事協議条項における労働組合の公正代表(代理)義務と類似の論点である。実際の事件においても、協約締結過程における「個別合意」の位置づけをめぐる論議がある(秋保温泉タクシー事件・仙台高決平15・1・31労働判例844号5頁、三信自動車事件・東京高判平15・9・11労働判例864号73頁・上告棄却・不受理最三小決平16・2・10労働経済判例速報1861号14頁)。

- 1) 論争状態は、江原又七郎『日本の合同労組』(1960年、法政大学出版局)。沼田稲次郎編『合同労組の研究』(1963年、労働法学研究所)、林信雄『合同労組と労働法』(1962年、ミネルヴァ書房)、吾妻光俊『合同労組論序説』季刊労働法50号(1963年)、石川吉右衛門=天池清次=小沼良太郎=三段崎俊吾=渡辺健二『合同労組』(1963年、日本労働協会)等参照。
- 2) 全体状況は、『コミュニティユニオン宣言』(1988年、第一書林)、『ユニオン・にんげん・ネットワーク』(1993年、第一書林)、小畑精武『コミュニティ・ユニオン運動の到達点と

- 展望(上)(下)』労働法律旬報1560号、1562号(2003年)、浜村彰=長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』(2003年、法政大学出版局)等参照。
- 3) 資格審査制度自体にも疑問がある。拙著『不当労働行為の行政救済法理』(1998年、信山社)201頁。
 - 4) 問題状況については、拙稿「団交関係形成の法理」労働法律旬報1687=88号(2009年)、野田進「就業の『非雇用化』と労組法上の労働者性」労働法律旬報1679号(2008年)、土田道夫「『労働組合法上の労働者』は何のための概念か」季刊労働法228号(2010年)等参照。
 - 5) 島田陽一「組合加入をめぐる法律問題」学会誌69号(1987年)83頁、最近の例として、やや特殊な事案といえるが東芝労組小向支部事件・最二小判平19・2・2労働判例933号5頁がある。
 - 6) 沼田稲次郎編『合同労組の研究』(1963年、労働法学研究所)147頁以下、中労委事務局「合同労組をめぐる審査上の諸問題(上)(下)」中央労働時報328、329号(1958年)等。
 - 7) 同最判のとらえ方について、拙著『労働組合の変貌と労使関係法』(2010年、信山社)259頁参照。
 - 8) 詳しくは、同上書298頁。
 - 9) 拙著「人事協議・同意条項を巡る判例法理の展開(1)(2)」労働判例447、448号(1985年)参照。
 - 10) 一般的には、鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』(2006年、御茶の水書房)参照。
 - 11) グレゴリー・マンツィオス編『新世紀の労働運動』(2001年、緑風出版)、国際労働研究センター編著『社会運動ユニオンズム』(2005年、緑風出版)等。
 - 12) 峯村光郎「協同組合の団体交渉能力」『野村平爾教授還暦記念論文集 団結活動の法理』(1962年、日本評論社)、村瀬時郎「協同組合と合同労組との労働協約締結に関して」民商法雑誌46巻5号(1962年)参照。
 - 13) 拙著『不当労働行為の成立要件』(2007年、信山社)143頁。
 - 14) 辻村昌昭「組合員・未組織労働者の自発的活動」日本労働法学会編『現代労働法講座 3巻 組合活動』(1981年、総合労働研究所)73頁。
 - 15) 中窪裕也『アメリカ労働法 第2版』(2010年、弘文堂)52頁。
 - 16) 誠実交渉義務については、拙著『労使関係法における誠実と公正』(2006年、旬報社)96頁参照。
 - 17) 団交は解決金を目的としているという主張もなされているほどである。オンセンド事件・東京地判平20・10・8労働判例973号12頁。
 - 18) 小島典明「労使関係法と見直しの方向」学会誌96号(2000年)134頁。

どうこう・てつなり 北海道大学大学院法学研究科教授。
最近の主な著作に『労働組合の変貌と労使関係法』(信山社、2010年)。労働法専攻。