



| | |
|--------------|---|
| Title | 日本における団体交渉のあり方に関する研究 |
| Author(s) | 周, 兆昱 |
| Citation | 大阪大学, 2008, 博士論文 |
| Version Type | |
| URL | https://hdl.handle.net/11094/49141 |
| rights | |
| Note | 著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 〈a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed"〉 大阪大学の博士論文について 〈/a〉 をご参照ください。 |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

| | |
|------------|--|
| 氏名 | 周 兆 昱 |
| 博士の専攻分野の名称 | 博士(法学) |
| 学位記番号 | 第 21722 号 |
| 学位授与年月日 | 平成 20 年 3 月 25 日 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第 4 条第 1 項該当 法学研究科法学・政治学専攻 |
| 学位論文名 | 日本における団体交渉のあり方に関する研究 |
| 論文審査委員 | (主査) 教授 小嶋 典明 (副査) 教授 村上 武則 准教授 水島 郁子 |

論文内容の要旨

本論文は、日本における団体交渉のあり方を研究テーマとする。団体交渉という言葉からは、団体による交渉または団体のための交渉というイメージがまず浮かび上がる。また、団体とは、通常、多数者の集合を指すと考えてよい。したがって、団体交渉を多数の労働者によって組織される団体である労働組合と使用者またはその団体との交渉を意味するものと考えすることは、ごく普通の理解であるように思われる。

だが、日本の現状は、こうした団体交渉本来の構図からはかけ離れたものとなってしまっているといわざるを得ない。

いわゆる複数組合主義がそれであるが、労働組合はその組合員の多寡にかかわらず、平等な団体交渉権を有し、同じ程度の法的保護を受けることができる。その結果、使用者は労働組合から団体交渉の申入れがあれば、常にそれに応じることを余儀なくされ、妥協の見込みがない場合であっても、交渉を打ち切ることがきわめて難しい。そうした状況が現にみられるのである。

もともと、複数の労働組合が併存するという状況は、いわゆる「市場原理＝競争原理」の効用を重視する観点からは、組合間の自由競争を促して、労働者の利益に働く可能性を持つ。さらに、こうした競争によって労働組合の御用化という弊害も防止することが可能になる。

しかし、このような立論は、アメリカのような排他的交渉代表制度の下で、複数の労働組合が団体交渉権を獲得するために可能な限りの努力をしなければならないという状況においてのみ成り立つことを忘れてはならない。労働組合の規模や組織率の差を無視して、すべての労働組合がまったく同じ団体交渉権を有するというのでは、競争原理そのものが機能しない。つまり、物事の軽重を問わずに、一律平等の取扱いを労働組合に認めることは、かえって不公平な結果を生み出すことになるのである。

以上が筆者の大まかな問題意識であるが、以下では、本論文において論じることになる問題点や論文の構成について前もって簡単に説明しておきたい。

【問題の提起（論点）】

① 「労働三権」の理解

憲法 28 条は三権を並列して規定しているものの、団体交渉がその中心にあり、団結および団体行動はその手段に

すぎないという見解が古くからみられる。他方、団結権、団体交渉権および団体行動権の三権を一体として、これを「三位一体」として位置づける考え方もある。

さらに、結社の自由を根拠に、団結権はほとんど無制限（自衛隊員等特殊の身分を有するものを除く）なものであり、かつ団体交渉権も当然に行使できるという考え方が、一般的なものとなっている。ただ、団結権の付与から、他の2つの権利についても当然に付与すべきであるとする考え方には、かなり疑問がある。

② 明文規定の欠如

他の基本的人権と同じく、憲法における団結権保障の条文はあくまでも権利の大綱を示したものにすぎず、これをどう具体化するかは法令に委ねざるを得ない。ところが、日本の労使関係を規律する最もベーシックな法律である労働組合法に定める、団体交渉に関する規定はきわめて乏しく、団体交渉を行う際に必要な最小限のルールも定められていないのが現状であり、裁判所や研究者の解釈を経てその具体像を描くしかない状況にある。

もとより、法改正はそれほど容易なものではなく、有限かつ抽象的な条文の解釈を通じて、新しく発生した問題の解決を図るのは、法律学（法解釈学）の最も重要な役割の一つでもある。しかし、団体交渉に関する法解釈の現状には端的に言って相当問題があるといわざるを得ない。

③ 無制限の団体交渉権

従来通説や裁判例では、労働組合の団体交渉権（使用者の団体交渉義務）は、ほぼ無制限のものとして考えられてきたといえる。例えば、企業内に複数の労働組合が併存する場合、一方の組合がごくわずかの組合員しかいない極端な少数組合（合同労組を含む）であっても、これらの組合には当然に多数組合と等しい交渉権が認められる。その結果、団体交渉権をいわば濫用的に行使（悪用）する組合もみられるのが現状となっている。

そこまでいなくても、通説・判例に勢いを得て、自らの有する団体交渉権が神聖なものであり、これを憚ることなく主張することができるという誤信している組合の活動家は少なくない。組合員数がきわめて少なく、要求事項に合理性がない場合であっても、使用者には無条件で団体交渉を要求することができる。そう信じている組合も希ではないのである。

④ バランスを欠いた団体交渉手続

団体交渉には、入口と出口がある。ここで、入口とは労働組合の団体交渉に参加する資格を意味し、出口とは使用者が交渉を拒否または交渉を打ち切る権利のことをいう。

上記のように、団体交渉を行うことができる組合の資格にはほとんど制限がない。しかも、団体交渉の対象となる事項（テーマ）もきわめて広範囲に及ぶのが現状である。つまり、団体交渉の入口は、非常に広いと考えられる。そのため、労働組合は簡単に団体交渉手続に進むことができるのである。

もちろん、団体交渉の入口が広くても、その出口すなわち交渉の拒否やその打ち切りが容易であれば、まだバランスのあるものといえる。

確かに、日本の使用者も、労働組合法7条2号の規定に基づいて「正当な理由」がある場合には、団体交渉を拒否することができる。ただ、出口もそれなりに広いといえるかという点、そうではない。

⑤ 小 括

以上にみた団体交渉手続における入口と出口の不均衡に、日本における団体交渉の主要な問題があるように思われる。しかし、こうした裁判所の理解は、本当に労組法の趣旨を正しく解釈したものといえるのだろうか。また、使用者は無条件で団体交渉の申入れを受け入れるべきであり、何らかの形で譲歩しないと交渉トンネルからの出口をみつけれないとするのが真の意味における労働者保護につながるのだろうか。そこに、筆者の疑問もある。

これらの問題について考える場合、単に憲法や労働組合法の文言を解釈するだけでなく、団体交渉法制の沿革や憲法28条の真意（憲法制定の背景を含む）、諸外国の立法例等、さまざまな問題を斟酌して初めて正確な解答を得ることができる。そう筆者は考えるのである。

【本論文の構成】

第1章 団体交渉法制に関する歴史的考察

第1章では、現行法に移行する前の旧労働組合法の段階、およびそれ以前の時代（戦前）における日本の団体交渉法制について考察する。

また、戦後の立法や法改正の背景を検討することによって、現行労働組合法の特殊性を明らかにする。そして現行法の内容は、社会経済が大きく変化した現状に適合するものとはなっていないことを解明する。

第2章 団体交渉に関する通説・裁判例

第2章では、第3章以下の叙述の基礎として、日本の団体交渉に関する通説および裁判例について検討を行う。なお、通説はともかく、裁判例には問題が多いというのが筆者の見解である。

第3章 通説における問題点の検討

第3章では、団体交渉に関する通説を素材として、法解釈論のあり方を検討する。現状では、日本の労働組合法についてその近い将来における大幅な修正を期待することは困難なため、立法論ではなく、解釈論に重きを置く。

第4章 外国法にみる法制度

日本における団体交渉をめぐる問題は、日本に固有のものであり、特殊性が強く認められるため、純然たる比較法の研究を通じて、直ちに成果を得ることは難しい。とはいえ、より合理的な制度を構築するためには、外国法の長所を参考にすることも必要になる。このような観点から、比較法を中心に団体交渉制度について検討を行う。

第5章 団体交渉法制のあり方に関する試論

以上の検討を踏まえ、第5章では、団体交渉法制のあるべき姿について検討する。とりわけ、複数組合の併存を認める場合にも、団体交渉権については、当該組合が労働者の過半数を得ているかどうか重要な意味を持つ、と筆者は考える。

また、その際、議会運営における交渉ルールを参考にできるのではないかとというのが筆者の見解である。

論文審査の結果の要旨

本論文は、その表題にもあるように「日本における団体交渉のあり方に関する研究」をテーマとするものであり、具体的には以下の5章からなる。

- | | |
|----------------------|--------------------|
| 第1章 団体交渉法制に関する歴史的考察 | 第2章 団体交渉に関する通説・裁判例 |
| 第3章 通説に関する問題点の検討 | 第4章 外国法にみる団体交渉制度 |
| 第5章 団体交渉法制のあり方に関する試論 | |

申請者の問題意識は、日本の現状が、多数の労働者によって組織される団体＝労働組合と使用者またはその団体との交渉という団体交渉本来の意味からかけ離れたものとなっており、労働組合には、その組合員数の多寡にかかわらず団体交渉権をほぼ無制限に認める一方で、労働条件以外の事項についても交渉義務を等しく使用者に課すなど、比較法的にみても著しくバランスを欠いたものとなっている、と考える点にある。

このような問題意識から、戦前および戦後における立法の動き等の考察（第1章）、誠実交渉義務および団体交渉の対象事項に関する通説・裁判例とその問題点の検討（第2章・第3章）を行った上で、アメリカおよび申請者の母国である台湾における団体交渉制度の詳細な分析（台湾については、労働組合法等の改正草案を対象とする）を経て（第4章）、日本における団体交渉法制をめぐる法解釈の可能性を試論として提示した（第5章）ものが本論文であり、議会運営における「交渉」ルールを参考に議論を展開する等、その内容は斬新で、かつ、水準の高いものとなっ

ている。

他方、南アフリカ共和国のグラント教授の考え方にヒントを得た結社の自由（団結権）と団体交渉権の保障との峻別論や、アメリカの団体交渉制度に示唆を得た交渉組合の限定論（交渉権を有する労働組合を組織率3割以上の組合に限定）は日本人研究者にはあまりみられない着眼点を示したものであり、誠実交渉義務を労使双方の義務として考え、団体交渉事項を基本的に労働条件に限るべきであるとする解釈論も、交渉現場の実情に即した魅力的なものとなっているといえることができる。

確かに、労働保険徴収法や各種の業法からも示唆を得ようとするなど、論文の一部には多少無理がみられることも事実ではあるが、全体としては上質の論文に仕上がっているといって差し支えはない。よって、本論文は、博士（法学）の学位を授与するに十分な価値を有するものと考えられる次第である。