The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	労使関係法の常識と非常識
Author(s)	小嶌, 典明
Citation	阪大法学. 2006, 56(1), p. 1-30
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/54873
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

論説

労使関係法の常識と非常識

小嶌典明

一　はじめに
二　聖域としての組合活動
三　特権としての便宜供与
四　団体交渉にみる非常識
五　コモンセンスの回復をめざして

一　はじめに

日本の常識は世界の非常識。わが国を代表するオピニオン・リーダーの一人、竹村健一氏が同名の著書を世に問うて以来、およそ三〇年になる。(1) 憲法については、ようやくこれを世界の常識に沿った憲法に近づけるべく、改正の気運が高まっているが、労働法の世界は、そうしたなかにあって一人取り残された感がある。通達の内容をごく常識的なものに改めることにすら、多大のエネルギーと時間とを必要とする。そうした現実が確かにある。

たとえば、二〇〇四年一月一日、国立大学の法人化を前にして、大学における「教授研究の業務」が専門業務型裁量労働制の対象業務に加えられた（大臣告示の改正）ときのこと。これに先だって、厚生労働省労働基準局長が発出した通達「労働基準法施行規則第二十四条の二の二第二項第六号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務を定める告示の一部を改正する告示の適用について」（平成一五年一〇月二二日基発第一〇二二〇〇四号）には、「教授研究の業務」には「患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務は含まれない」との一文があり、大学の病院関係者を大いに落胆させた。通達の内容は、大学病院において教員が行う臨床研究への理解を著しく欠くものだったからである。

以来二年余を経た二〇〇六年二月一五日、右の通達の一部改正通達（基発第〇二一五〇〇二号）が発出されたことにより、ようやく「大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するものは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制（複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。）により行われるものは、教授研究の業務として取り扱って差し支えない」ことが明確にされ、医学部等の附属病院に勤務し、一定の診療行為を行う教員についても、裁量労働制を適用することが可能になる（同年三月一日施行）。

たしかに、「その後の大学における施行状況等の事情にかんがみ」と右の改正通達にはあるが、当初から無理とわかっていても、そうした手順を一応踏まなければ、通達一つ改めることができない。小規模な規制の見直しにも、必要以上に時間がかかる。わが国の規制改革（regulatory reform）が too small and too late と評される理由も、ここにある。

他方、上記通達は、現在なお、大学で勤務する助手については「専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合」にのみ「専門業務型裁量労働制の対象となる」との考え方を変えていない。しかし、専門業務型裁量労働制の対象業務についても、これに付随する業務は常に存在する。こうした付随業務の問題は派遣法の世界におけるいわゆる「複合業務」問題とも共通する問題であり、「規制改革・民間開放の推進に関する第二次答申」（二〇〇五年一二月二一日）が次のように述べていることが参考になる。

ウ　いわゆる「複合業務」に関する基準の明確化

派遣労働者が二六業務とそれ以外の業務が複合するいわゆる「複合業務」に従事する場合には、二六業務以外の業務の割合が時間数にして一割以下であるときに限り、期間制限を受けない業務として、これを取り扱うことが通達（労働者派遣事業関係業務取扱要領）で認められている。

しかし、「複合業務」に関する基準、つまり二六業務と二六業務以外の業務とを区別するための基準が依然として曖昧であるとの指摘もある。

例えば、朝礼や掃除、後片づけ、電話応対、書類整理等派遣労働者が二六業務に従事する場合に当然に必要となる業務についての解釈を明確にし、適切な契約に基づく派遣就業を確保することは、職場における円滑な人間関係の形成を図るためにも必要になるとの指摘がそれである。

こうした観点から、「複合業務」に関しては、二六業務に含まれる付随業務等の内容について、その明確化を早急に図り、これを周知すべきである。【平成一七年度中に措置[2]】

このように、雇用関係法（労働基準法）や労働市場法（労働者派遣法）の分野では、スロー・テンポではあれ、

まだしも改革は進んだ。しかし、労働組合法に代表される労使関係法の分野では、法改正自体が一貫してタブー視され、不当労働行為の審査手続を迅速化すること等を目的とした先の法改正（二〇〇五年一月一日施行）も、労働組合法の根幹にはいささかも手をつけることはなかった。組合員数の多寡にかかわらず、すべての労働組合に対して使用者が等しく団体交渉義務を負うこと等、世界にまったく例をみない法律とその解釈は、半世紀以上の間、微動だにしなかったのである。

こうして、労働組合の一部には、自らの活動を聖域視し、その特権を主張するにはばかることなく、非常識な議論をあたかも正論であるかのように主張する。そうした傾向さえみられるようになった。それもまた、偽りのない現実なのである。

だが、こうした現状が、本来あるべき労使関係の姿とは程遠いものであることはいうまでもない。そこに改革のメスを入れるのか入れないのか。それが今、わが国には問われているのである。

二　聖域としての組合活動

就業時間とは労働に従事するための時間をいい、就業場所（企業施設）とは労働に従事するための場所をいう。これが世の中の常識であることは疑いを容れない。しかし、労働組合のなかには、この常識を理解しようとしない組合も存在する。

○　組合活動の権利について

（1）就業時間内の組合活動を保障すること

① 大学内での時間内組合活動は全額賃金を保障すること
② 大学外での時間内組合活動は基本給については相当時間分の賃金はカットされるも出勤扱いとみなし、査定や不利益取扱いはしないこと
（2）組合掲示板・組合事務所を貸与すること
（3）大学施設の組合活動のための利用を認めること
（4）メーデーを有給で休日とすること
（5）団体交渉は、人数制限・時間制限を行わないこと

右の例は、ある地域合同労組とその〇〇大学分会の連名による要求書の一部を抜粋したものであるが、大学だからといって、一般企業と特に違いがあるわけではない。

このうち、偶数番号の要求項目については、これを一見するかぎり、ありきたりな要求であるようにもみえる。しかし、分会とはいっても、事実上、分会長一人の分会であるという付加的な事情（組合は他の分会員の氏名を明らかにしていない）を勘案すると、組合掲示板・組合事務所の貸与要求（2）については過大要求であるとの印象を免れず、またメーデーの有給休日化要求（4）についても、よく考えると、一日単位の時間内組合活動に対する全額賃金保障要求と本質的に差異のないものであり、それほど簡単にイエスと回答できるような要求ではない。

他方、奇数番号の要求項目たるや、その内容は、一方で就業時間内の組合活動や組合活動のための施設利用を無条件で認めることを要求する（施設内で行われる時間内組合活動については、賃金保障さえ要求）とともに、他方では団体交渉に関しても人数制限・時間制限を一切行わないことを求めるものとなっており、これを「組合活動の

権利」として主張してはばからない労働組合とはどのような組合なのか、その常識を疑わざるを得ないというのが大方の見方であろう。

しかしながら、こうした組合の主張（要求）が判例法理と真っ向から対立するものであることもまた、言を待たない。たとえば、最高裁は、済生会中央病院事件（最二小判平成元・一二・一一民集四三巻一二号一七八六頁）において、次のようにいう。

「一般に、労働者は、労働契約の本旨に従って、その労務を提供するためにその労働時間を用い、その労務にのみ従事しなければならない。したがって、労働組合又はその組合員が労働時間中にした組合活動は、原則として、正当なものということはできない。また、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであり、正当な組合活動に当たらない。そして、もとより、労働組合にとって利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うと解すべき理由はない（最高裁昭和四九年（オ）第一一八八号同五四年一〇月三〇日第三小法廷判決・民集三三巻六号六四七頁）。

これを本件についてみるに、本件職場集会（一）、（二）は、労働時間中に、病院の管理する物的施設（元空腹時血糖室、テニス・コート）を利用して開かれたものである。しかして、従来、病院が本件のような職場集会について何ら注意をしたことがなかったとしても、それをもって直ちに病院が労働時間中に病院の管理する物的施設を利

用して職場集会を開くことにつき黙示の許諾をしていたということはできないし、病院がそのような職場集会を開くことについて反省を求めることの妨げとなるものでもない。また、右の権利の濫用であると認められるような特段の事情があるかどうかの判断に際し、病院の管理する物的施設を利用して職場集会を開く必要性を強調することができないことはさきに説示したところから明らかである。同様に、労働時間中に職場集会を開く必要性を重視して、それが許されるとすることができないことも、前記説示に照らし当然である。なお、支部組合が本件職場集会（一）を開催したのが外来看護婦が通常の昼休みをとることができない傾向にあったためであるとしても、そのことが支部組合として午後三時四〇分から本件職場集会（一）を適法に開くことができる根拠となるものでもない。以上によれば、本件職場集会（一）、（二）の開催につき病院の明示又は黙示の許諾があるとも、また、その開催を許さないことが病院の権利の濫用であるとみとめられるような特段の事情があるとも解されないのであって、結局、病院が本件職場集会（一）、（二）に対して本件警告書を交付したとしても、それは、ひっきょう支部組合又はその組合員の労働契約上の義務に反し、企業秩序を乱す行為の是正を求めるものにすぎないから、病院（上告人）の行為が不当労働行為に該当する余地はないというべきである。」

このように、時間内組合活動であれ、施設内組合活動であれ、あるいは右の事件において問題となったその双方を兼ねる時間内職場集会のような組合活動であれ、組合活動の必要性から当該活動の正当性（適法性）を導くことはできないというのが判例の立場となっている。(3)

しかし、このことは、より正確にいえば、時間内組合活動や施設内組合活動の必要性がその正当性を根拠づける十分条件とはならないことを意味するにとどまるのであって、それが必要条件の一つに数えられることまで、これを否定するものではかならずしもない。

たとえば、この点については、オリエンタルモーター（職場離脱）事件（最二小判平成三・二・二二判時一三九三号一四五頁）が参考になる。最高裁自身は「原審の適法に確定した事実関係の下において、上告人が参加人組合所属の組合員に対し仕事上の差別取扱いをしたことが労働組合法七条一号及び三号所定の不当労働行為に該当するとした原審の判断は、結論において是認することができる」としたにすぎないものの、原審である東京高裁（昭和六三年六月二三日判決）が引用する千葉地裁の昭和六二年七月一七日判決（労判五〇六号九八頁）が、次のように述べていることが注目される。

「確かに労働者には、就業時間中は使用者の指揮命令に服し労務を提供するという雇用契約上の義務があるので、就業時間中の組合活動のための職場離脱は原則として右義務に違反することになる。しかしながら就業時間中の組合活動のための職場離脱であっても、労働協約、就業規則等によって認容されているかあるいは使用者の許可がある場合にはもちろん可能であるとともに、このような場合以外には絶対に許されないとはいえないのであって、当該組合活動が労働組合の団結権を確保するために必要不可欠であること、右組合活動をするに至った原因が専ら使用者側にあること、右組合活動によって会社業務に具体的な支障を生じないこと、以上の事情があるときには、就業時間中の組合活動であっても正当な組合活動として許容され、これを理由とする不利益処分は許されないと解する。」

繰り返しの煩をいとわずにいえば、就業時間中の組合活動であっても、下記の三条件がすべて満たされる場合には、これが正当な組合活動として許容される。このように判決はいっているのである。

① 時間内組合活動が労働組合の団結権を確保するために必要不可欠であること

② 時間内組合活動を行うに至った原因がもっぱら使用者にあること

③　時間内組合活動によって会社業務に具体的な支障が生じないこと

こうした考え方は十分に理解できるし、労働委員会等における実務においても参考にされてよい。[4] また、使用者が労働協約等で時間内組合活動を認める場合においても、それが労働組合にとって必要不可欠なものであり、かつ会社業務の遂行に具体的な支障を生じるものでないことは、当然これを認めるか否かの判断に当たっての考慮要素となる。その意味でも、無条件に「就業時間内の組合活動を保障すること」といった要求はおよそ論外といわざるを得ない（賃金保障は経費援助の不当労働行為としてもとより許されない）のである。なお、右の①から③にいう「時間内組合活動」は、これを以下のように「施設内組合活動」と置き換えることもできよう。[5]

④　施設内組合活動が労働組合の団結権を確保するために必要不可欠であること

⑤　施設内組合活動を行うに至った原因がもっぱら使用者にあること

⑥　施設内組合活動によって会社業務に具体的な支障が生じないこと

他方、企業施設を利用した組合活動には、当該企業の従業員以外の者（non-employees）がこれに参加する場合もある。たしかに、団体交渉においては、労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者は、従業員でなくても交渉担当者となることができ（労働組合法六条）、団体交渉が企業施設を利用して行われる場合には、施設内に立ち入ることも、その限りにおいて可能となる。とはいえ、だからといって、こうした交渉担当者の企業施設への立ち入りを常に認めなければならない義務が使用者にあるわけではない。

ごくわずかの従業員が地域合同労組に加入したというだけで、従業員以外の組合員がわが物顔に施設内に立ち入り、就業時間中であろうがなかろうが、組合集会を開催したり、ビラ配布やビラ貼り等の行動を繰り返す。ときに、こうした状況がみられるのも事実ではある（特に大学のキャンパスのように誰でも出入りが自由な場所においては、

これを制止するのも難しい）が、かかる組合活動を受忍すべき義務が使用者にはないことも明白といえる。

仮に右にみた④ないし⑥の条件がすべて満たされたとしても、他にこれに代わる手段がないというような特段の事由がある場合（⑦）を除いて、使用者には、従業員以外の者による企業施設の利用を明確に拒否する権利がある[6]（従業員以外の者に対しては、従業員に対してよりも強く施設管理権を主張できる）。このような原則を再度確認する必要があるように思われる。

なお、最高裁も、いわゆる企業内組合については、「当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき右物的施設を利用する必要性の大きいことは否定することができない」とするが、その対象を「当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合」と、厳格に定義していることにも留意する必要がある（国鉄札幌運転区事件＝最三小判昭和五四・一〇・三〇民集三三巻六号六四七頁のほか、オリエンタルモーター（施設利用）事件＝最二小判平成七・九・八労判六七九号一一頁を参照）。

それゆえ、「当該企業に雇用される労働者」のみをもって組織される支部や分会[7]であればまだしも、このような従業員以外の者をも構成員とする地域合同労組等の労働組合については、企業施設を利用する必要性すら認められない。右の判旨からは、こうした帰結を導き出すことも可能であろう。

三　特権としての便宜供与

労働組合には、組合事務所や組合掲示板の貸与を使用者に要求する権利がある。このように考えている組合は、実際にも少なくない。併存組合に組合事務所等を貸しているといった事情がある場合、こうした特権意識はさらに揺るぎのないものとなる。その特権意識の拠りどころとされるものに、次のように述べる最高裁判決（日産自動車

（組合事務所）事件＝最二小判昭和六二・五・八判時一二四七号一三一頁）がある。

「労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、労働組合に対し、当然に企業施設の一部を組合事務所等として貸与すべき義務を負うものではなく、貸与するかどうかは原則として使用者の自由に任されているということができる。しかし、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって、一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないのであって（最高裁昭和五三年（行ツ）第四〇号同六〇年四月二三日第三小法廷判決・民集三九巻三号七三〇頁）、使用者が右のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入となるというべきである。この使用者の中立保持義務は、組合事務所等の貸与といういわゆる便宜供与の場面においても異なるものではなく、組合事務所等が組合にとってその活動上重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方の組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の組合に対して一切貸与を拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労働組合法七条三号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である（右合理的な理由の存否については、単に使用者が表明した貸与拒否の理由について表面的、抽象的に検討するだけでなく、一方の組合に貸与されるに至った経緯及び貸与についての条件設定の有無・内容、他方の組合に対する貸与をめぐる団体交渉の経緯及び内容、企業施設の状況、貸与拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案してこれを判断しなければならない）。」

この判決以降、企業内に複数の労働組合が併存する場合、一方の組合に対して組合事務所等を貸与し、他方の組合に対してこれを貸与しないことは、それ自体が組合弱体化の意図を推認させるものとして、不当労働行為＝中立保持義務違反を構成するとの考え方がいわば通念と化した。また、右の事件の場合、組合員数に著しい差異があった（八五九五名対八九名）ことは、裁判所が支持した労働委員会の救済命令においても、それなりに考慮されているものの、労委命令はそれでもなお計六か所の組合事務所の貸与を使用者に命じるものとなっており、こうした労働委員会や裁判所の姿勢が組合の特権意識を一層助長したことも否めない。

合理的な理由が存在する場合には、組合事務所等の貸与について組合間で取扱いを異にすることが認められるとはいっても、組合員数の違いはそうした合理的理由とはなり得ず、会社施設内に組合事務所等を設けるスペースがないといった事情でもないかぎり、その設置を拒否することは許されない。これが労使間のルールだと組合が主張すれば、使用者としては黙るしかない。そのような現実が確かにみられたのである。(8)

とはいえ、こうした状況にもようやく変化の兆しがみえつつある。たとえば、組合事務所の不貸与が支配介入の不当労働行為に該当するか否かが争点の一つとなった、門真市・門真市教育委員会事件（平成一七年一二月一六日命令書交付）における、中労委の次のような説示部分はその典型といえる（番号等は省略）。

「たしかに、［労組法七条］の支配介入については、使用者は、その事業場内に複数の労働組合が併存している場合、合理的理由のないかぎり、各労働組合に対し中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり（中立保持義務）、この理は混合組合についてもその労働組合としての側面に関するかぎり妥当する。」

「しかるところ……本件において、教育合同（再審査申立人――注）と同様に労組法が適用となるのは門真水道労組であり、門真水道労組は、たしかに市から一箇所組合事務所の貸与を受けているが、その組合員は六四名であ

るのに対し、本件救済申立てに係る門真守口支部は労組法上の労働組合としては三名の組合員を有するにすぎない。そして、本件にあっては、市が門真守口支部ないし教育合同に対して組合事務所を貸与しないことによってこれを弱体化することを企図した特段の事情は認められない。

このような状況下においては、市が門真水道労組に組合事務所を貸与しているからといって、門真守口支部に対し組合事務所を貸与しなければ直ちに労組法七条の不当労働行為に該当するとはいい難い。

したがって、市が門真守口支部に対して組合事務所を貸与しないことが不当労働行為に該当するということはできず、教育合同の本件救済申立ては棄却を免れない。[9]」

すなわち、一方の組合には組合事務所を貸与し、他方の組合にはこれを貸与しないという組合間における取扱いの違いそれ自体からは、組合弱体化の意図を推認せず、組合弱体化を企図したとの特段の事情が認められないことを理由として、組合事務所の不貸与が不当労働行為に該当しないとしたところに、本件命令の特徴はある。また、組合員数の多寡（六四対三）が判断の実質的な決め手となっており、この点においても、世の中の常識により一歩近づいたということができる。[10]

なお、地労委（現在の都道府県労委）の命令ではあるが、組合員数に大きな開き（一〇〇〇対九）がある事案において、「社内に併存する複数の労働組合に対して組合事務所を貸与するに当たり、当該労働組合の性質、組合員数の多寡、使用する者が下部組織であるか否かなどを考慮して均衡を図ることは許されると解すべき」であるとして、「会社が日石三菱労組に組合事務所を貸与しているのは、……その下部組織である従業員所属の五支部のうち、組合員数が比較的多い川崎支部と浮島支部であることからして、会社が化学労組（申立人――注）の下部組織である従業員九名の分会に事務所を貸与しないことには合理性があると言わざるを得ない」としたものに、日本石油化

学事件（神奈川地労委平成一四年五月二三日決定）[11]がある。

ただ、この事件においても、組合掲示板の不貸与については、労働委員会は次のように述べ、その合理性まではこれを認めていない。曰く、「組合掲示板を貸与しない理由のうち、組合員が少数であるとの点についてみると、組合掲示板を組合員に対する情報伝達の手段とする必要性は、組合員数の多寡にかかわらず同様のことであると言わざるを得ない。次に、不特定多数者へのＰＲの手段となるとの点についてみると、組合掲示板が組合員以外の者に対して情報宣伝の役割をも果たすのは、その性質上、当然のことである。さらに、日石三菱労組とのトラブルのおそれがあるとの点についてみると、トラブルのおそれがあるということによる具体的支障が明らかにされていない。以上のとおりであるから、会社が挙げる理由は、いずれも合理性が認められない。」

携帯電話やインターネットが普及した今日、情報伝達や情報宣伝の手段として、組合掲示板の必要性がどこまであるのかについてはやや疑問が残るものの、組合事務所との間で一線を画すことによりバランスをとる。そうした深謀遠慮が働いたといえなくもない。[12]

しかし、本件のようなミニ組合の場合には、当該組合だけが使用する掲示板（専用掲示板）を貸与する必要まではかならずしもなく、従業員一般の用に供される掲示板（共用掲示板）の利用をこれに認めることで足りるとも解される。[13]なお、このことに関連して、組合事務室の貸与とかかわる事案ではあるが、中労委が「救済方法については、複数組合間に組合員数、組織率等の点において明白な違いが認められる場合には、組合事務室の貸与にまで至らずとも、中立保持義務を果たすものとして相当の合理性ある措置を命ずることで足りる場合もあると考えられる」（郵政省京橋郵便局等事件、同藤沢郵便局等事件（いずれも平成一七年一〇月七日命令書交付）を参照。ただし、双方の事件とも、組合事務室の使用承認等を命じるものとなっている。[14]）としていることが参考になろう。

四　団体交渉にみる非常識

使用者が団体交渉において何らかの譲歩をしなければ、交渉を拒否したこと（不誠実団交）になる。このように考えている労働組合は驚くほど多い。しかし、使用者には誠意をもって組合との団体交渉に応じなければならない義務（誠実交渉義務）はあっても、それ以上の義務を使用者が負うことはない。組合の要求に対して譲歩する義務が使用者にないことはいうまでもないが、この当然の事理さえ、あくまで認めようとしない組合もある。そうした組合は、決まって次のようにいう。

○　団体交渉は、労使双方が歩み寄ってこそ団体交渉といえる。労使双方の歩み寄りがなければ、そもそも団体交渉とはいえない。

○　労働組合の要求を受け入れられない理由をいかに詳細に説明しようと、使用者による歩み寄りがなければ、団体交渉に応じたことにはならない。

団体交渉が行き詰まった場合には、労使の見解を足して二で割るのが労使対等だという「珍説」を耳にしたこともあるが、使用者にも歩み寄り（譲歩）が期待できることと、できないことがある。そして、現実にも歩み寄りが期待できる場合など、そうザラにあるわけではない。団体交渉に使用者の歩み寄りを求めるこのような組合の主張は、ある意味で「和を以て尊しとする」日本人のメンタリティとも合致しているとはいうものの、クールな見方をすれば、労働組合の「甘え」をそのまま言葉に表したものでしかない。また、労働組合には自らの要求を貫徹するための手段として、争議権を行使することも認められており（憲法二八条、労働組合法八条）、使用者による譲歩

が得られなければ、争議行為に訴えるという方法もある。

たしかに、団体交渉における使用者の対応いかんにかかわらず、労働組合による要求貫徹の手段を争議権の行使にのみ求めることにはやや問題があり、最高裁判決のなかにも、傍論に近いものとはいえ、次のように述べたものがある。「一般に、争議行為は労働組合自身にも幾多の犠牲を強いるものであって、現実の問題として、組織力及び経済的基盤の十分でない労働組合としてはたやすく争議行為の実施に踏み切れるものではなく、また長期にわたって争議行為を継続することも困難であることを考えると、労働組合が、争議手段に訴えず、又は争議行為によっても使用者をして要求を受け入れさせるに至らなかった場合に、それを専ら当該労働組合の力不足によるものであるとする見方は、一面的に過ぎ、にわかに首肯し難いものというべき」である（日本メールオーダー事件＝最三小判昭和五九・五・二九民集三八巻七号八〇二頁）。

しかし、団体交渉の結果に労働組合の力量の差が反映することは、本来あるべき労使自治の姿からいっても当然のことであり、力量が明らかに不足する労働組合に対して、労働委員会や裁判所が過度に肩入れすることは、労使自治に対する過剰介入ともなる。

右の日本メールオーダー事件の場合、上告補助参加人組合（正確にはその分会）の組合員数は二〇数名であり、全従業員に占めるその割合も約一割を数えるものとなっており、かならずしも「力不足」の組合とはいえないが、少数組合のなかには、組合員数がごく少数にとどまり、組織率もきわめて低いため、争議行為に訴えてもほとんど使用者にダメージを与えないような組合もある。こうした組合の場合、「組織力及び経済的基盤の十分でない労働組合としてはたやすく争議行為の実施に踏み切れるものではなく、また長期にわたって争議行為を継続することも困難である」ことは一層明確なものとなるが、「力不足」が明らかな組合を、相応の実力を備えた組合以上に保護

すべき理由はまったくない。[15]

労働組合が使用者から譲歩を勝ち取る（要求を実現する）ためには、まず自らの組織力を高め、経済的基盤の充実に努めるべきであって、そうした努力を怠った組合に対しても援助の手を差し伸べることは、かえって組合の力を削ぐことになる。組織化の努力をした組合も、努力しなかった組合も同じ（あるいは逆に後者の方が保護される）というのでは、誰も苦労して組合員を増やそうとなどしない。このような状況が労働組合にとっても好ましくないことはいうまでもあるまい。

他方、労働組合のなかには、先にみたように（二）、団体交渉の参加人数や議題、時間、場所等を自らの都合だけで決めることができるものと誤解している組合もある。誰を労働組合に組織し、どのような争議手段を採用するのかを自由に決めることができるのであれば、[16]団体交渉のルールも、組合の側で自由に決められるはずだ。一部の組合には、そうした錯覚があるように思えてならない。

なるほど、労組法七条二号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を使用者に対しフラットに禁止するものにとどまっており、労働委員会や裁判所も、経営者のつるし上げ等よほどのことがないかぎり、ここにいう団交拒否の正当理由を容易には認めない傾向がある。[17]

また、交渉ルールの問題については、ある判例（商大八戸ノ里ドライビングスクール（旧商大自動車教習所）事件＝最三小判平成元・三・二八労判（要旨）五四三号七六頁）の結論がいわば独り歩きして、それが組合側の誤解を生むもとになっているとも考えられる。[18]その結論とは、団体交渉の場所、時間および交渉人員に関するルールの提案に固執し、こうしたルールが設定されていないことを理由に団体交渉を拒否することは不当労働行為になるというものであったが、本件の場合、使用者が「団体交渉のルールを提示したことは、正常な労使関係の維持に寄与

しようとするもので、それ自体としては、何ら違法なものではなく、合理性を欠くものではない」と裁判所（正確には原審が維持した一審判決）が述べていたことは、奇妙なことにすっかり忘れられている。[19]

なお、筆者が担当した事件（明石運輸事件＝兵庫地労委平成一一年七月二七日命令）[20]においても、交渉人員等を制限すること自体が労働組合の団体交渉権を不当に制約することになるとの組合側の主張に対して、こうした主張は失当であることを、次のように説示したことがある。「会社が一方的に押しつける場合は別として、労使が合意のうえ、団交出席者数や時間の合理的な制限等を内容とするいわゆる交渉ルールを設定することは、むしろ団体交渉を円滑に進めるために必要なことであって、法的にも何ら問題はない」。

現に多くの労使が交渉ルールを設定した上で団体交渉に臨んでいるという事実も、これを失念すべきではない。こうした現実を考えた場合、民間企業にまで公務員のように予備交渉を法律で義務づけることは不要であろうが、[21]交渉ルールの設定も要らないとの「誤解」を裁判所や労働委員会が世の中に与えているとすれば、いささか問題であり、そのような誤解を解く努力は最低限必要といえよう。

以上のほか、労働組合のなかには、一方的に交渉の妥結（合意）を叫んで、使用者に対して労働協約の締結を執拗に要求してくる強者もいる。ある国立大学法人の人事労務担当者からは「すべての就業規則に同意するから、同じ内容の協約を結べ」と組合にいわれた場合、どう回答すればよいかと真顔で聞かれたこともある。数十件に及ぶ就業規則が一度に、組合の同意がないかぎり基本的に変更できない協約となる。世の中の常識をはるかに超えた状況設定ではあるが、いずれの国立大学法人にとっても、あり得ない話ではない。悲しいかな、それが国立大学法人の現実でもあったのである。

労使間で合意が成立した場合、労働協約の締結（書面化）を使用者が拒否することは、特段の事情がないかぎり、

誠実交渉義務違反となる。わが国においても通説はおよそこのように説くが、[22] この理を法律上明記したアメリカ法をその根拠として挙げることは、[23] かならずしも妥当とはいえない。

労働協約を締結することの目的は、労使間で成立した合意の履行を確保することにあるといえるが、アメリカの場合、就業規則が法的拘束力を持たない（就業規則に関する法制度がそもそもない）ために、履行確保のための手段が労働協約の締結に事実上限られるのに対して、わが国においては就業規則の作成をもって協約の締結に代えることができるという大きな違いがある。

すなわち、アメリカの場合には、労働協約の締結が、労使間で成立した合意の履行を確保するための必要にして十分な条件（必要十分条件）となるのに対して、わが国においては、それが十分条件とはなっても、履行確保のための手段が他にもあるために必要条件にはならない[24]という、見過ごすことのできない差異が両国の間には存在するのである。

たしかに、合意内容を労働協約ではなく就業規則に規定することとした場合には、労働組合の同意がなくても、合理性が認められる範囲内で使用者がこれを一方的に変更することが可能になるとはいえ、合意内容が従業員全体の労働条件とかかわる場合のように、労働協約ではその効力が組合員にしか及ばないことから、履行確保の手段をむしろ就業規則にゆだねることが望ましいケースもある。

なお、アメリカでは、交渉単位内における労働者の過半数の支持を獲得した労働組合のみが、当該交渉単位内の全労働者のために団体交渉を行い、労働協約を締結することができる、いわゆる排他的交渉代表制（exclusive bargaining system）が採用されており、右のような問題が生じないことにも留意する必要がある。

わが国の場合、労働組合は組合員のためにのみ団体交渉を行い、労働協約を締結することが法律上もタテマエと

されている（労働組合法六条）。しかし、組合員（members）と非組合員（non-members）との間で労働条件に差を設けることなど、現実には不可能に近い。しかも、地域合同労組を始めとして、労働組合のなかには脱退勧奨のおそれがあるなどとして、分会長等を除く組合員の氏名や組合員数さえ明らかにしようとしない組合も多い。そうした組合も、使用者が「雇用する労働者」（all employees）の代表者（同法七条参照）として団体交渉を要求し、協約の締結を執拗に求める。そのような状況が広範にみられるのである。[25]

このような状況をこれまでどおり当然と考えるのか、それとも異常（非常識）とみるのか。わが国の労使関係法は今、そのいずれを選択するかの岐路に立たされているのである。

五　コモンセンスの回復をめざして

一人でも加入することのできる労働組合。地域合同労組を始め、このことをコマーシャル・メッセージ（CM）としている労働組合は少なくない。

こうして組合に加入した者が仮に数千人の従業員のなかのたった一人であったとしても、団体交渉権や協約締結権は、従業員の大半を組織する組合とまったく平等に保障される。「労組法のもとにおいて、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、各組合は、その組織人員の多少にかかわらず、それぞれ全く独自に使用者との間に労働条件等について団体交渉を行い、その自由な意思決定に基づき労働協約を締結し、あるいはその締結を拒否する権利を有する」ことは、最高裁（日産自動車（残業差別）事件＝最三小判昭和六〇・四・二三民集三九巻三号七三〇頁）も、これを認めているからである。[26]

しかし、過ぎたるは猶及ばざるがごとし（論語・先進編一一―六）ともいう。労せずして権利を得た組合が自己

の力を過信し、非常識な行動に走ったとしても、それは不思議ではない。また、こうした状況は、組合の組織化にとっても、むしろマイナスに働くことになる。組合員が増えようが減ろうが、労働組合の権利（使用者の義務）にはいささかの影響も及ぼさないからである。

労働組合の組織率は、年々低下する傾向にある（二〇〇五年六月末現在一八・七％、民営企業はこれによりさらに低い一六・四％）が、これに歯止めをかけるためには、組織率が一定割合を上回る組合に対してのみ団体交渉権や協約締結権を保障するといった工夫も必要になる。

たとえば、その割合を一〇％と定め、これを順次三〇％程度にまで引き上げていく。たしかに、当初は組織率が逆に下がる可能性もあるとはいえ、組合員の数を増やさないかぎり、団体交渉や労働協約の締結ができない以上、労働組合としても、従業員の理解が得られるよう非常識な行動は慎み、その組織化に懸命に取り組まざるを得なくなる。そうしたインセンティブ効果が期待されるのである。[27]

こういえば、労働組合から団体交渉権や協約締結権を奪う、憲法違反の「暴論」との批判[28]を浴びるであろうことは容易に予想できるが、組織率一〇％（三〇％）という要件は、労働組合にとっても、それほど高いハードルではない。[29] むしろ、労働組合の組織率が何％であろうと団体交渉権等を有するとされてきた、わが国の現状こそ「異常」なのである（たとえば、組織率一％以上の組合には交渉権があると法文に明記した場合、それがいかに非常識なものであるかを理解できない者はおそらくいまい）。

他方、労働組合との交渉義務を免れるために、使用者が脱退勧奨等の不当労働行為に訴える危険性もなくはないが、そうした使用者に対しては、そのペナルティとして、組合の組織率が一定割合を下回る場合においても、交渉義務を課す（労働委員会が使用者に団交応諾を命じる）[30]ことが考えられてよい。

組合員を増やそうと思えば、労働組合も常識をわきまえた行動をとることが必要になるが、使用者にも法令遵守（コンプライアンス）の姿勢が求められることはいうまでもない。労使関係法の常識を、少しでも世の中の常識に近づける。以上にみた試案は、当然のことながら法改正を必要とするものの、その目的はいうなればコモンセンスの回復に尽きるのである。

なお、こうして団体交渉に関する法制度が整備されれば、組合活動等についても、おのずと常識に沿った形で、それなりの秩序が形成される。筆者はこのように考えるのであるが、どうであろうか。

（1）竹村健一『日本の常識は世界の非常識』（ダイヤモンド社、一九七七年）を参照。なお、竹村氏の近著には『日本の常識・世界の非常識』（幻冬舎、二〇〇五年）もある。とはいえ、この同氏創案になるキャッチ・コピーがいまだに通用することは、それ自体が問題といえよう。

（2）なお、複合業務に関する解釈基準が厚生労働省のＨＰに公表されたのは、年度末ぎりぎりの平成一八年三月三一日のことであった。

（3）この点を強調するものとして、経営法曹会議・労使関係研究会編『ビラ貼り等組合活動の限界――最高裁判例に見る正当性の判断基準』（一九九三年）がある。特に同書三五頁を参照。

（4）なお、裁判例のなかには、以下のように述べ、「時間内組合活動を行うに至った原因がもっぱら使用者にあること」を要件に含めないもの（フジテック事件＝大阪地判昭和五四・九・二七労判三二八号三七頁）もあるが、賛成できない。

「従業員は、労働契約に基づき就業時間中は使用者の指揮命令に従い労務を提供する義務を負うものであるから、ストライキ又は労働協約などによりあらかじめ容認されている場合を除き、右時間中は就業以外のことをすることが許されないというべきではあるが、組合の団結権が憲法上保障されている法意に鑑みれば、右容認されている場合以外は一切の就業時間中の組合活動が許されないと解するのは相当でなく、少なくとも、その組合活動をすることが組合の団結権を確保するうえで必要性があり、そのうえ、離職によって使用者の業務に支障を与えない場合には、使用者は右就業時間中の組合活動を受忍すべきであって、右の組合活動をしたことをもって当該組合員に対する不利益扱いをすること

は許されず、組合に対する支配介入になるものというべきである。」

(5) なお、経営法曹会議・前掲書二三頁は、施設管理権の濫用と判断される場合を「使用者にシカーネ的要素がある場合に限られる」とするが、使用者の側に主観的害意がなくとも、「施設内組合活動を行うに至った原因がもっぱら使用者にある」といえる場合には、同様に解して差し支えはないと考える。

(6) なお、代替手段のないことは、アメリカにおいても、外部の組合オルグによる会社施設内における文書配布等の組合勧誘行為（union-solicitation）が正当な組合活動として保護されるための要件になると解されている（代替手段が存在し、他の勧誘行為との間に取扱い上の差別がない場合には、こうした組合オルグによる施設利用の禁止も可能とされる）。*See* NLRB v. Babcok & Wilcox co., 351 U. S. 105 (1956).

(7) 地域合同労組等の企業内分会については、これを独立した労働組合と認めることができないといった問題もあるが、ここは企業内組合と同様に考えることとした。

(8) たとえば、「検討すべき組合事務所の必要性いかんは単に形式的な人数だけを要素として判断すべきものではなく、当該組合の置かれている具体的状況のいかんを総合的に検討する必要がある」として、次のように述べ、組合員数二名の組合に対する組合事務所の貸与拒否を支配介入の不当労働行為に当たるとした中労委命令を維持した裁判例（灰孝小野田レミコン事件＝東京地判平成五・二・四労民集四四巻一号三六頁）がある。

「原告は、本件命令当時の分会員数が二人である点を強調して、被告補助参加人大津分会には組合事務所の必要性がないと主張するが、およそ一般的にいっても、労働組合の組合員数は流動的であるといえるばかりでなく、とりわけ原告の各組合の組合員数はかなり大きな変動を繰り返してきているのであって、原告における各組合の組合員数は流動的な傾向がみられる。こうした組合員数の変動には、組合事務所を基盤とする教宣活動の効果等が推認されるのみならず、他の組合員らが、日常、自己の所属する組合事務所で休憩したりしている実態や原告従業員のMに対する前記のような発言等に照らすと、組合事務所を有することとこれを有しないこととの格差には組合員数の多少に及ぼす影響も無視し得ないものがあると解される。さらに、原告は、春闘、一時金などの団体交渉時には臨時に被告補助参加人に待機室、更衣室を貸与しており、平時の会議や打ち合せは二人の組合員しかいないから自宅や喫茶店でもできるとか、文書を保管する場所であればロッカー貸与の方法もあるなどと主張するが、会議などの必要性は春闘や一時金交渉時に限られる

わけではなく、各種の労働条件改善要求や教宣活動等の面にも同様に認められるし、原告がその主張のような文書保管のための場所の提供を組合事務所貸与の要望に対する対案として申し出た形跡は全くない。

してみれば、被告補助参加人分会の組合員数が二人であったことによって組合事務所の必要性がないということはできない。」

なお、本件の場合、中労委命令は、上告審（最三小判平成七・一〇・三労判六九四号二六頁）においても、これが維持されるにいたっているが、「原告は、他の組合に対しては、結成後間もなく組合掲示板、組合事務所を貸与する一方、被告補助参加人に対しては、いずれをも拒否し続け、とくに組合事務所については貸与拒否の理由として組合員数が少ないこと、場所や金がないことを挙げながら、実は後二者は貸与を拒否するための方便にすぎなかった」との批判を否定することができないともされており、不当労働行為意思の推認が容易な事件ではあった。

(9) 以上、引用は原文による（命令集等未登載）。

(10) わが国の労働組合法七条三号は、アメリカの労使関係法八条（a）（2）をほぼコピーしたものとなっているが、後者は御用組合（company union）の一掃を主な目的としたものであり、その解釈運用も著しく異なっている（この点につき、小嶌典明「労使関係の変化とアメリカ労働法」『アメリカ法』一九八七―一号（一九八七年）五八頁以下を参照）。また、後述するように、排他的交渉代表制がアメリカでは採用されていることもあって、これまで組合間差別が支配介入の問題として争われることはなかった。

たしかに、公共部門の場合には、法の下の平等について定めた合衆国憲法の規定（修正一四条一項は、このような平等保護に反する州法の制定を禁止する）等の関係が問題となるが、最高裁は、交渉代表として承認された組合の公的責務等を理由に、組合間の異なる取扱い（他組合に対する学校間の通信に使われるメールボックスの使用禁止）も憲法には違反しないとする。*See* Perry Educ.Ass'n v. Perry Local Educators' Ass'n, 460 U. S. 37 (1987).

(11) 別冊中央労働時報一二七九号一頁。

(12) たとえば、ビラ配布とビラ貼りとでは、施設管理権に与える影響の違いからか、裁判所の判断もかなり異なる（ビラ配布については、例外的にこれが許容される範囲が広くなる。明治乳業事件＝最三小判昭和五八・一一・一判時一一〇〇号一五一頁を参照）。ただし、組合事務所の貸与拒否については、支配介入の不当労働行為に当たるとしつつ、組

合掲示板については、不当労働行為の成立を認めなかった裁判例もある。オリエンタルチェン工業事件＝東京地判平成六・二・二四労判六五四号七六頁を参照。

(13) このことに関連して、東京地裁が、前掲・オリエンタルチェン工業事件において、次のように述べていることは注目されてよい。

「労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、使用者は、労働組合に対し、当然に企業施設の一部を掲示板として貸与すべき義務を負うものではなく、貸与するかどうかは原則として使用者の自由に任されているというべき」であって、「使用者と組合との間に、使用者が組合に対して掲示板をその利用に供する旨の労働協約が締結されていても、それが当然には専用掲示板を貸与する趣旨のものであるとはいえない場合、企業施設の移転により掲示板利用供与に関する状況の変更があったにもかかわらず、新たにその利用供与の条件、方法等について労使間で具体的な合意がされていないときは、右の具体的利用供与は、従前の供与の経緯・態様に照らして組合の情宣活動を著しく損うものと認められない限り、使用者の裁量に委ねられているものというべきである。」

「補助参加人支部が専用掲示板の利用供与を受けられなかったのは、会社移転によって掲示板の利用方法について原告と補助参加人支部との間で具体的に合意をする必要が生じたにもかかわらず、その後本件救済命令申立てに至るまで、掲示板の利用供与について補助参加人支部との間で利用方法に関する合意ができていなかったためにすぎないものというべきであり、また、会社掲示板の利用関係が許可制であるのか、届出制であるのかについて原告の対応が変転しているものの、補助参加人支部の組合専用掲示板の設置要求に対する原告の対応により補助参加人支部の組合活動の一環としての情宣活動が従前に比して著しく損われていることを認めるに足りる証拠はないから、掲示板の具体的利用供与は、使用者たる原告の裁量に委ねられているものというべきであり、原告が組合専用掲示板の設置を拒否したことをもって労働組合法七条三号の不当労働行為に当たるということはできない。」

(14) 以上、引用等は、中労委のＨＰ（http://www2.mhlw.go.jp/churoi/shiryo_01.htm）に掲載された事件概要による。

(15) 最高裁（日産自動車（残業差別事件＝最三小判昭和六〇・四・二三民集三九巻三号七三〇頁）も、今日、一般論としては次の理を認める。しかし、現在のところ、あくまでも一般論のレベルにとどまっているというほかはない。

「中立的態度の保持といい、平等取扱いといっても、現実の問題として、併存する組合間の組織人員に大きな開きがある場合、各組合の使用者に対する交渉力、すなわちその団結行動の持つ影響力に大小の差異が生ずるのは当然であり、この点を直視するならば、使用者が各組合との団体交渉においてその交渉相手の持つ現実の交渉力に対応してその態度を決することを是認しなければならないものであって、団結力の小さい組合が団体交渉において使用者側の力に押し切られることがあったとしても、そのこと自体に法的な問題が生ずるものではない。すなわち、同一企業内に圧倒的多数の従業員を組合員として擁する多数派組合と、極く少数の従業員を組合員として擁するにすぎない少数派組合とが併存する場合、その企業における勤務体制に関しては、一般に、職場全体を通じて均等な労働条件による統一的な勤務体制がとられることが望ましいものであることはいうまでもないところであり、使用者はいずれの組合とも十分協議を尽すべきであるが、事実として、多数派組合の交渉力の方が使用者の意思決定に大きな影響力をもたらすことは否定できないところであるから、使用者としてかかる労使間の問題を処理するにあたって、いきおい右多数派組合との交渉及びその結果に重点を置くようになるのは自然のことというべきであり、このような使用者の態度を一概に不当とすることはできない。労働条件の適用について圧倒的多数の労働者の団結権及びその意思を重視する姿勢は労組法の規定にもこれを窺うことができるのである（同法一七条参照）。したがって、例えば、使用者において複数の併存組合に対し、ほぼ同一時期に同一内容の労働条件についての提示を行い、それぞれに団体交渉を行った結果、従業員の圧倒的多数を擁する組合との間に一定の条件で合意が成立するに至ったが、少数派組合との間では意見の対立点がなお大きいという場合に、使用者が、右多数派組合との間で合意に達した労働条件で少数派組合とも妥結しようとするのは自然の成り行きというべきであって、少数派組合に対し右条件を受諾するよう求め、これをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、そのことから直ちに使用者の交渉態度に非難すべきものがあるとすることはできない。そして、このような場合に、労使双方があくまで自己の条件に固執したため労働協約が締結されず、これにより少数派組合の組合員が協約の成立を前提としてとらるべき措置の対象から除外され、このことが同組合員に経済的不利益の結果をもたらし、ひいて組合員の減少の原因となり、組合内部の動揺やその団結力の低下を招くに至ったとしても、それは、当該組合自身の意思決定に基づく結果にすぎず、ひっきょう、組合幹部の指導方針ないし状況判断の誤りに帰すべき問題である。このような場合に、使用者において、先に多数派組合と妥結した線以上の譲歩をしないことが、少数派組合の主張や従来の運

動路線からみて妥結拒否の回答をもたらし、協約不締結の状態が続くことにより、その所属組合員に経済的な打撃を与え、ひいては当該組合内部の動揺や組合員の退職、脱退による組織の弱体化が生ずるに至るであろうことを予測することは極めて容易なことであるとしても、そうであるからといって、使用者が少数派組合に対し譲歩をしないことが、同組合の弱体化の計算ないし企図に基づくものであると短絡的な推断をすることの許されないものであることはいうまでもない。そうでなければ、使用者は少数派組合の要求に譲歩しない限り一般的に不当労働行為意思が推定されるという不当な結果となるであろう。」

(16) ただし、このような自由も、絶対的なものではない。たとえば、ユニオン・ショップ協定の締結組合は事実上、使用者の認める範囲でしか、組合員の範囲を決めることができないし、争議手段選択の自由も、使用者による対抗措置いかんによっては相対的なものとなる（ロックアウトも見方によっては、怠業等の partial strike を full strike に転換する行為にすぎない）。

(17) たとえば、石塚証券事件＝東京地判平成五・一・二一労民集四四巻一号一頁を参照。同事件は、後述する労働協約の締結（協定書作成）拒否とかかわる事件であったが、以下の判示部分にみるように、団体交渉の態様は「壮絶」といえるものであった。なお、中労委命令の一部取消しを内容とするその結論は、控訴審（東京高判平成七・二・二二労民集四六巻二号六五五頁）を含む上級審においても、これが維持されている。

「本件団体交渉は、実質的には、本件要求書に関する第一回目の団体交渉であるところ、本件回答書の内容は、参加人（労働組合――注）側の口述した内容をほとんどそのまま清書しただけのものであって、就業時間内の労働組合活動を原則として認めるなど文言上参加人に相当有利な内容となっている。そして、このような合意が成立した経緯は、……経営不振による合併構想が破綻し、その事後処理に多忙を極めていた原告の四名の役員らが、参加人の要求に応じて、本件要求書に関する団体交渉を開催することに同意したものの、本件要求書の検討もできないまま、疲労の中、本件団体交渉に臨み、しかも、当日の団体交渉では、約二〇名もの参加人側出席者から二時間余りにわたって怒声、罵声を浴び続ける状況下で、参加人側から他分会の要求書を示されるなどして、同業他社では勤務時間内組合活動や労働条件の事前協議決定条項が一般に認められているかのように思い込んだ結果、同業他社と同様の労働協約を締結するのであればやむを得ないという考えになり、その場の状況に流されるまま本件回答書を作成したのであって、本件回答書の

作成が原告役員らの冷静な判断の可能な状況下で、自由な意思に基づいてなされたものということができない。」

(18) なお、判例・裁判例の結論が、このように独り歩きすることはかならずしも希ではない。

たとえば、千代田化工建設事件＝東京地判平成九・七・二三労判七二一号一六頁において、東京地裁は、一方で「純然たる政治活動については、これを労組法七条一号所定の『労働組合の正当な行為』と評価することができないことは明らかである」としつつ、他方では「組合員が特定政党の党員になるなどして政治活動に関与していたとしても、その一事をもって、その組合員の活動のすべてが組合活動であることを否定される理由はなく」、「他面において政党員の活動としての性格を有するからといって、純然たる政治活動に転化するものではない」と判示する（同社の別事件において、最高裁（最二小判平成八・一・二六労判六八八号一四頁）によって維持された原判決（東京高判平成七・六・二二労判六八八号一五頁）も同旨）。しかし、それが純然たる組合活動としては評価されない（不利益取扱いとの因果関係は、それだけ弱くなる）こともいうまでもない。にもかかわらず、判決は、政治活動といえども、組合活動としての側面をわずかでも持っていれば、これが全体として組合活動として評価されるとの「誤まった印象」を労働組合だけでなく、労働委員会にも与えることになったのである。

(19) なお、本件の場合、団体交渉の場所については、その変更を求める会社側の主張に合理性があることを裁判所も認めていたことに注意。

(20) 命令集一一四集二五二頁。

(21) なお、国家公務員法一〇八条の五第五項は、「交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たっては、職員団体と当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする」と規定している（地方公務員法五五条五項の内容もほぼ同じ）。

(22) 下井隆史『労使関係法』（有斐閣、一九九五年）一一六頁、菅野和夫『労働法（第七版補正版）』（弘文堂、二〇〇六年）五〇四頁を参照。

(23) 菅野・前掲書五〇四頁。なお、合衆国労使関係法八条(d)を参照。

(24) なお、実際にも、団体交渉で合意が成立した場合、労働協約が締結されるケースは全体の約半数（労働省「団体交

涉と労働争議に関する実態調査（一九九七年）」によれば、四九・二％）にとどまっている。

(25) 以上につき、小嶌典明「団体交渉に関する覚書」『阪大法学』五五巻六号（二〇〇六年三月）三五頁、五三頁以下を参照。

(26) 同判決は、前述したように（注(15)）、一方で組合員の力量の違いにも配慮した説示を行っているが、全体としては、組合間における権利の平等を強調したものとなっている。

(27) 組合員の獲得に努力しなくても、完全な団体交渉権を手に入れることのできるのが現行システムであるが、こうしたシステムは、結局のところ、労働組合を弱体化（組織率の低下）に導くことになる。また、それが一部の組合にみられる非常識な行動を助長ないし増幅していることも間違いない。筆者の提案は、このような現行制度の欠陥を正す（マイナスのベクトルをプラスに転じる）ことにあるといってよい。なお、交渉権獲得のための要件として課す組織率を三〇％程度にまで段階的に引き上げていくことは、使用者の過重負担を軽減するためにも必要といえよう。

(28) 団体交渉権をどのような形で保障するかは、いずれにせよ立法政策の問題にすぎない。実際にも、旧労組法時代には、労働委員会による斡旋のみが、団体交渉をサポートする制度として用意されていた（そもそも団交拒否を不当労働行為として救済する制度などなかった）のであり、もちろんこれを違憲とする議論もみられなかった（旧労組法は、現行憲法のもとでも約二年間存続した）。

(29) 仮に組織率一〇％の要件をも高いとする考え方があるとすれば、それはもはや「甘え」としかいいようがない。なお、初期要件を一〇％とするに当たっては、以下に掲げるサマーズ・フィンキン両教授の議論（公共部門にはその先例もある。①五三七頁の引用する一九六二年大統領令一〇九八八号を参照）をも参考にした。その内容を的確に紹介したものとして、水町勇一郎『集団の再生――アメリカ労働法制の歴史と理論』（有斐閣、二〇〇五年）一八一頁以下を参照。

① Clyde Summers, Unions Without Majority—A Black Hole?, 66 Chi.-Kent L. Rev. 531 (1990).

② Mathew W. Finkin, The Road Not Taken: Some Thoughts On Majority Employee Representation, 69 Chi.-Kent L. Rev. 195 (1993-1994).

これら両教授の議論は、いずれも組合員のみ（members-only）を対象とした団体交渉を前提とするものとなってい

るが、本文でも述べたように、筆者自身は、むしろ団体交渉が全従業員を対象として行われることを想定している。また、当該組合とその組合員にのみかかわる事項については、組織率の多寡にかかわらず、団体交渉権や協約締結権を認めても差し支えはないとも考えている。ただ、これとは逆に、全従業員を対象とする事項については、協約締結権を過半数組合にのみ与えることが適当といえよう（この点につき、小嶌・前掲論文（注(25)）五四頁を参照）。

(30) そのヒントは、いうまでもなく、ギッセル交渉命令の名で知られる最高裁判決にある。*See* NLRB v. Gissel Packing Co., 395 U. S. 575 (1969).