OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	団体交渉に関する覚書
Author(s)	小嶌, 典明
Citation	阪大法学. 2006, 55(6), p. 35-62
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55213
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

団体交渉に関する覚書

小嶌典明

一　はじめに
二　通説・判例に対する疑問
三　団体交渉義務の限界――要求事項との関係で考える
　1　労働組合法と団体交渉
　2　契約内容の変更を伴わない労働条件の変更
　3　法令上または契約上、使用者に義務のない事項
四　団体交渉の虚構と現実
　1　組合員のための団体交渉
　2　不用意に結ばれた労働協約

一　はじめに

労働者は使用者よりも弱い立場にある。世の中を知らない純真な学生の多くは、こう信じている。よくできる優秀な学生ほど、その傾向が強い。二〇〇五年九月一五日に公表された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究

（阪大法学）55（3・4-35）1585〔2005.11〕

会」報告書においても、「労働者と使用者との間には情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在する」ことが繰り返し説かれている。

しかし、情報の開示を一般に求められるのは、使用者であって労働者ではない。逆に使用者が労働者から収集することのできる情報には、現行法上、大きな制約があることにも注意する必要がある。

たとえば、労働者を募集する際には、使用者（労働者の募集を行う者）は「本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合」を除き、募集「業務の目的の達成に必要な範囲内」でしか、個人情報を収集できない（職業安定法五条の四）。さらに、これを具体化した大臣告示「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が、均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針」（平成一一年労働省告示第一四一号、第四の一㈠）では、「特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合」を除いて、「思想及び信条」のような「個人情報を収集してはならない」とされている。

「企業者が雇傭の自由を有し、思想、信条を理由として雇入れを拒んでもこれを目して違法とすることができない以上、企業者が、労働者の採否決定にあたり、労働者の思想、信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることも、これを法律上禁止された違法行為とすべき理由はない」と判示した三菱樹脂事件大法廷判決（最大判昭和四八・一二・一二民集二七巻一一号一五三六頁）は、もはや死文と化したといっても誤りではない。情報の格差（非対称性）とはいうものの、必ずしも使用者が常に優位な立場にあるとは限らないのである。

他方、交渉力の格差についても同じことがいえる。たしかに、労働者個人と使用者との間には、多くの場合、大

きな交渉力の格差が存在する。しかし、労働組合がそこに介在すれば、一転して使用者の立場が弱くなることも希ではない。

団体交渉のプロである労働組合とアマチュアにすぎない使用者が相対した場合、勝敗の行方は最初から決まっている。アマがプロに勝てるはずはないからである。しかも、団体交渉を要求する権利は常に労働組合にのみあり、使用者にはこれに応ずる義務しかない、という現行法上の制約もある。つまり、勝負の土俵自体が「対等」なものとはなっていないのである。

労働組合による団体交渉の申入れがあった場合、使用者がこれに応ずるのは当然ではないか。筆者自身、かつてはこのように考えていた。しかし、労働委員会の公益委員を八年余りにわたって務めるなかで、団体交渉権（団体交渉義務）にも限界があるのではないか、との疑問を次第にいだくようになった。現場での体験を含め、法人化後の国立大学における団体交渉の現状をみるにつれ、その疑問はさらに強まったともいえる。

筆者自身は、使用者による団体交渉拒否を不当労働行為として禁止する現行制度そのものの見直し（労働組合法七条二号の削除）が究極的には必要になると考えているが[1]、本稿ではそのような法改正について議論するつもりはない。現行法を前提とした場合に、どのような解釈が可能か。以下ではもっぱらそうした観点から、団体交渉義務の限界について考えることにしたい。

二　通説・判例に対する疑問

「いわゆる誠実交渉義務とは、使用者の団体交渉義務の基本的内容をなすものであり、労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務をいう」（倉田学園事件＝高松地判昭和六一・八・

二七労判五〇九号五〇頁）。使用者が現行法上負うとされる「誠実交渉義務」については、このように説かれることが多い。これをやや具体化して「使用者には、結局において労働組合の要求を拒否する場合でも、その論拠を示すなどして十分な討議を行い、労働組合側の説得に努めるべき義務がある」（同上）ともされる。

こうした考え方は、もはや通説・判例の域に達しているといっても差し支えはなく[2]、次のように詳細な一般論を展開する裁判例もある[3]。

「労働組合法七条二号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである」（カール・ツアイス事件＝東京地判平成元・九・一二判時一三一七号一四五頁）。

だが、合意達成に向けた可能性の模索を労使双方に期待できるような団体交渉は、ベースアップが当然とされていた時代の賃上げ交渉のように、賃上げそれ自体については基本的合意があり、労使間の見解の相違が程度問題でしかないケースに、実際には限られている。一定期間内に妥結をみることについて、労使間に共通認識が存在することも、合意を促す重要なファクターとなる。

他方、労使間にこうした基本的合意がなく共通認識も存在しない場合には、団体交渉とはいっても、双方の主張のスレ違いに終わることが多い。右に引用した二件の裁判例は、いずれも組合掲示板等の設置要求にかかわるものであったが、このようにゼロベースから出発する団体交渉においては、仮に妥結をみた場合であっても、合意内容は使用者に対してのみ「譲歩」を求めるものとならざるを得ないという問題もある。

労働組合が同じ要求を繰り返し使用者に提出した場合には「合意を求める努力」として評価されるが、使用者が要求拒否の回答を繰り返せば、逆に「合意を求める努力」が足りないと評価される。裁判例や労委命令には、そのような傾向が確かにみられる。

一口に「義務的交渉事項」とはいっても、労働組合の要求事項には、労使間の合意達成が容易に期待できる事項もあれば、そうではない事項もある。それゆえ、このような違いを無視して、合意達成の可能性の模索を使用者に一律に要求することには大きな無理がある。「誠実交渉義務」をめぐる判例・通説の考え方には、そうした疑問を持たざるを得ないのである。

三　団体交渉義務とその限界——要求事項との関係で考える

1　労働組合法と団体交渉

「団体交渉」という言葉が労働組合法に登場するのはわずかに三回（一条一項、同条二項、七条二号の各一回）、「交渉」を含めても計九回にとどまる。第二章以下の各章のタイトルでもある「労働組合」の六二回、「労働協約」の二二回、「労働委員会」の一五七回に比べれば、極端に少ない。「交渉権限」と見出しにある六条も、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結そ

の他の事項に関して交渉する権限を有する」と定めるものにすぎず、団体交渉の範囲を明確に示したものとはなっていない。

また、誠実交渉義務が使用者にはあるというが、中小企業等協同組合法とは異なり、「誠意をもってその交渉に応ずる」（同法九条の二第八項）といった明文の定めも、労働組合法にはない[4]。そうした状況が、わが国では今日まで続いている。

しかし、法令に拠り所がないことは、ブレーキの効かない車と同様、ときにその解釈と運用を暴走させる危険もある。憲法二八条が無条件で勤労者の団体交渉権を保障したこともあって、使用者が団体交渉義務を負う交渉事項（義務的交渉事項）の範囲についても、これまでは「労使関係に関する事項で、使用者に処分可能なもの[5]」というように、きわめて広く解されてきた[6]が、これでは歯止めがないに等しい。

たしかに、労使双方のたゆまぬ努力の結果、わが国の労使関係は、全体として高度に安定した世界を築くことに成功したものの、喧噪に明け暮れる未成熟な労使関係もいまだ随所に残っている。労働組合の真摯な要求に対しては、使用者も誠意をもって応える必要があるが、「誠実交渉義務」の名の下に、使用者に無理難題を強いるような法の解釈・運用は努めて避けなければならない。

健全な労使関係は、健全な法の解釈・運用の下でのみ形成される。以下では、このような観点に立って、義務的交渉事項の範囲の限界について、これを具体的に検討することとしたい。

2　契約内容の変更を伴わない労働条件の変更

筆者が最近担当した事件の一つに、みのり農協事件（兵庫県労委平成一七年九月一五日命令）がある。

事案は、共済契約の獲得を主たる業務とするライフアドバイザー（ＬＡ）の始業・就業時刻の変更（以下「就業時間の変更」ともいう）について、申立人組合（労組）がこれを団体交渉における協議事項とするよう求めたのに対し、被申立人である農協が就業規則に基づく業務命令で実施するとして報告事項としたというものであったが、こうした農協の対応が団交拒否の不当労働行為に該当するか否かが争点となった。

この争点について、労働委員会の認定した事実および判断を示せば、次のようになる。

【事実】　ＬＡの就業時間の変更

（1）　農協の就業規則第二八条は、第一項で「職員の就業時間は、別表のとおりとする」として、別表で業務または事業所ごとの就業時間（始業・終業時刻）を、第二項で「始業および終業時刻は、業務の都合により、事前に予告して当該勤務日の所定労働時間の範囲内で、職場の全部または一部もしくは各人において変更することがある」旨を、それぞれ規定している。

（2）　平成一五年八月二八日の団体交渉において、農協は、労組に対し、「営農経済センター就業規則の変更について」及び「三六協定締結について」を協議事項として、「ＬＡの就業時間（始業、終業時刻）について（報告）」を報告事項として提示した。

後者においては、「就業時間帯の変動について（報告）」と題する文書と就業規則第二八条を示した上、同条第二項に基づく業務命令によって、それまで八時四五分から一七時一五分までであったＬＡの就業時間を、時間数（七時間三〇分）を変更しない範囲で、①八時四五分から一七時一五分まで、②一一時から一九時半まで及び③一二時半から二一時までの三パターンとすることを労組に報告した。

また、農協は、就業時間変更の理由を時間外労働が多いＬＡの健康が損なわれないようにするためであると

説明した。

なお、農協は、当該変更を行うに当たり、西脇労働基準監督署及び顧問弁護士に対して、就業規則第二八条に基づく業務命令により就業時間の変更をなし得ることを事前に確認している。

（3）同日及び同年九月四日の団体交渉において、農協は、労組に対し、ＬＡの就業時間の変更は業務命令で実施するが、意見があれば言ってほしい、その意見の中で改善するところがあれば検討すると述べた。

これに対し、労組は、農協に対し、ＬＡの就業時間の変更については、労働条件の変更に当たり、報告ではなく労組と協議するよう求めるとともに、ＬＡの就業時間の変更に係る意見については、協議の場で聞いてほしいとして表明しなかった。

（4）同月一二日、農協からＬＡに対し、同月二二日から就業時間の変更を行う旨の通知が行われた。

（5）同月二九日の団体交渉で、労組は、改めてＬＡの就業時間の変更について協議するよう求めたが、農協は、就業規則に基づく業務命令で実施することを説明した。

（6）なお、同年一月一六日、労組と農協は、「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」との条項を含んだ「雇用身分に関する基本協定書」を締結している。

【判断】　団体交渉拒否について

（1）労組は、ＬＡの就業時間の変更が義務的団交事項に当たるとして、団体交渉における協議を求めたにもかかわらず、農協がこれを報告事項として取り扱い、一方的に就業規則に基づく業務命令で実施したのは、労組法第七条第二号にいう団体交渉拒否に該当すると主張するので、以下判断する。

（2）確かに、平成一五年八月二八日の団体交渉において、農協は、ＬＡの就業時間の変更について、これを協議

事項とはせず、報告事項として取り扱っている。

しかし、就業時間の変更を就業規則第二八条に基づく業務命令で実施するに当たっては、それが可能であることを所轄労働基準監督署等に事前に確認するなど慎重な手順が踏まれており、農協が当該変更を就業規則（労働契約）の範囲内で行うことができると考え、これを就業規則の変更を必要とする賃金等の労働条件の変更と同一視しなかったとしても、そこには無理からぬところがあったということができる。また、上記の就業規則条項を労組が主張するように、一時的な臨時の変更のみを予定したものと解すべき理由もない。

さらに、本件の場合、同日及び同年九月四日の団体交渉において、農協は、労組に対して、意見があれば言ってほしい、その意見の中で改善するところがあれば検討すると述べていたという事実が認められる。

このように、農協が、ＬＡの就業時間の変更について、労組に意見を述べる機会を与えていたこと等を勘案すると、これを報告事項として取り扱い、協議事項として扱わなかったことの一事をもって、団体交渉を拒否したとまでいうことは困難である。

（3）　何をもって「協議事項」とし、何をもって「報告事項」とするかは、本来、団体交渉の当事者である労使の自治にゆだねられた事柄である。

なるほど、労組は、農協の対応が、平成一五年一月一六日付け「雇用身分に関する基本協定書」中の「職員の労働条件の変更については、みのり農協は、みのり農協労組と事前に協議をする」との条項に反する旨主張するが、本件のように就業規則の規定に基づいて職員の労働条件を変更する場合にまで事前協議の対象とすることを当事者が合意していたと考えることは、妥当性を欠くというべきである。

また、こうした当事者の意思解釈の範囲を超えて、労働委員会が事前協議の対象を拡大して解釈することは、

かえって事前協議条項の締結を妨げ、労使の円滑な団体交渉関係を阻害する恐れもなしとしない。

（4）以上を要するに、LAの就業時間の変更に関する本件団体交渉における農協の対応は、労組法第七条第二号にいう団体交渉拒否には該当しないものと判断する。

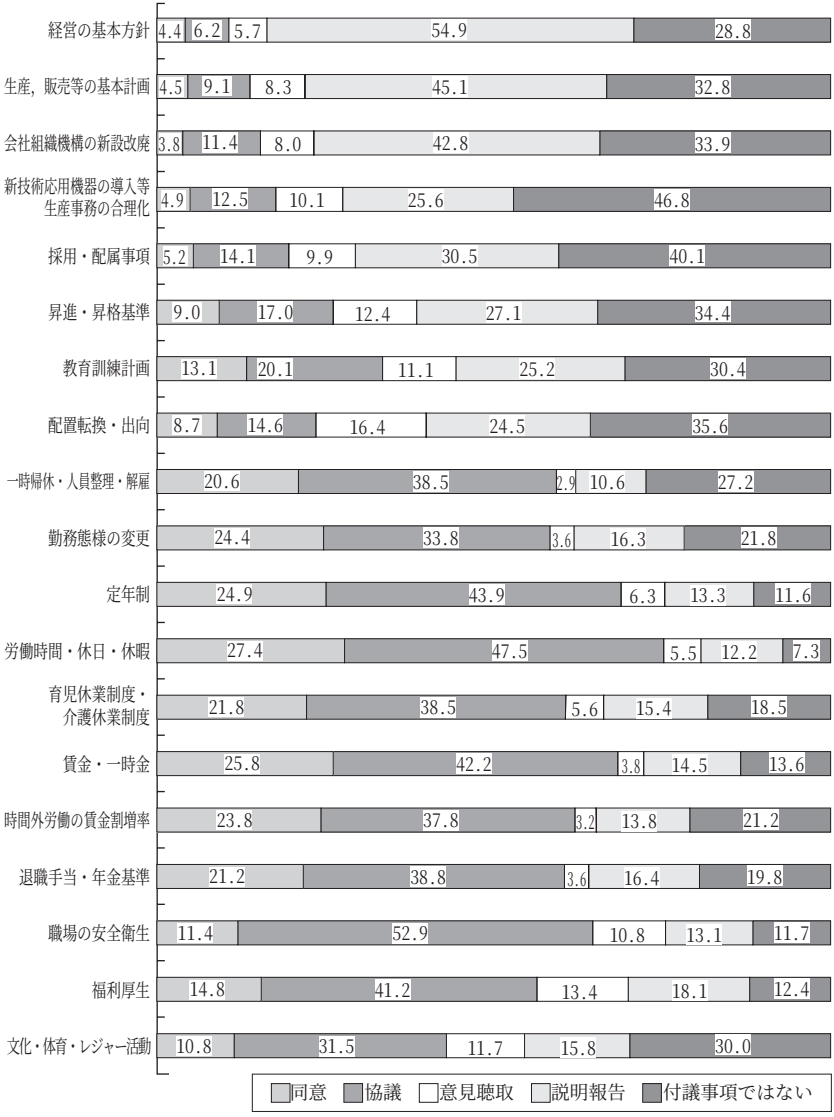
本件のように、就業規則に定めを置くことにより、使用者が労働条件の変更を行う権限を留保することは決して珍しいことではなく、休日の振替に始まって配置転換等の人事異動にいたるまで、類例を探すのに事欠かない状況にある。こうした場合、当該規則条項に合理性が認められる限り、労働条件の変更自体が労働契約の内容となっているということができ[7]、これを契約内容の変更を伴う労働条件の変更と同日に論じることには無理がある。

また、労使協議機関が設けられている場合、これへの付議事項を①同意事項、②協議事項、③意見聴取事項、④説明報告事項というように、その軽重の度合いに応じて区分するのが一般的な取扱いとなっている（図1を参照、三〇人以上の常用労働者を雇用する民営事業所が対象）が、このような取扱いは、労使協議機関を設置していない労使間の団体交渉関係においても同様にみられるものと考えてよい。

団交応諾命令においては、一律にこれを協議事項として扱い、使用者に労働組合との団体交渉（協議）を命ずるものとならざるを得ないが、本件のような場合にそうしたハードな交渉を強いることは、かえって労使関係の円滑な運営を妨げることになる。以上を要するに、こう労働委員会は考えたのである。

なお、事前協議条項は、労働組合が結成された初期の段階で、いわば当然のこととして（特に組合側はそのように主張する傾向がある）締結されることが少なくない[8]が、そうであればなおさら、その存在をあまりにも重視する（使用者が自ら約束したことであるにもかかわらず、その約束を破ったものと単純に考える）ことには、右の命令も述べるように問題が多いということができよう。

図1　労使協議機関の付議事項とその取扱い別事業所割合　（単位：%）



出所）　厚生労働省「2004年労使コミュニケーション調査」

3　法令上または契約上、使用者に義務のない事項

ユニオン・ショップ協定を締結している組合は多い。二〇〇三年に厚生労働省が実施した「労働組合実態調査」（合同労組を除く組合員数規模三〇人以上の労働組合を対象とする）によれば、協定締結組合は全組合の六三・四％を数える。労働組合法上は過半数組合しか締結できないはずである（七条一号ただし書）[9]が、組織率一〇％未満の組合でも、その締結率は三割を超える（三三・一％）。

他方、組合費のチェック・オフや組合事務所の供与といった便宜供与を受けている組合も少なくない。二〇〇一年に厚生労働省が行った「労働協約等実態調査」（調査対象は右の調査にほぼ同じ）によれば、組合費のチェック・オフが行われていると回答した組合は、実に九三・九％。チェック・オフも、労働基準法上は過半数組合との間に労使協定が締結されていることが要件とされている（二四条一項ただし書）[10]にもかかわらず、組織率一〇％未満の組合ですら、約八割（八〇・一％）がその恩恵に浴している。また、組合事務所についても、七八・八％の組合がその供与を受けている（その七七・七％［全体の六一・二％］が無償供与）ともいう。

こうした状況は、労使間における信頼関係の厚さ（そのベースには、同じ従業員で組織された企業内組合であるという安心感もある）を端的に表したものといえるが、逆にいえば、信頼関係のないところに便宜供与を期待することはできないともいえる[11]。

また、法制上は、このような便宜供与を行ったとしても、単に不当労働行為（経費援助）には該当しないというだけであって、組合事務所の供与にしても、労働組合の要求に応じてこれを供与しなければならない義務が使用者にあるわけではない。むしろ判例は、以下にみるように、組合による企業施設の利用についてはこれを受忍すべき義務が使用者にはないことを、再三にわたって明確にしていたのである。

いわく「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（いわゆる企業内組合）は、当該企業の物的施設（以下「企業施設」という。）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り、その活動につき企業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。しかし、労働組合が当然に使用者の所有し管理する企業施設を利用する権利を保障されているということはできず、労働組合による企業施設の利用は、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って、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施設を使用者の許諾なしに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。そして、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで企業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企業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、当該企業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」（オリエンタルモーター事件＝最二小判平成七・九・八労判六七九号一一頁。なお、判決は、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、および済生会中央病院事件＝平成元・一二・一一民集四三巻一二号一七八六頁の参照を指示している）。

それゆえ、要求があっても、これに応じる意思が使用者にないのであれば、「ノー」と組合に回答すれば足りる。右の判例の立場を前提とする限り、常識的にはこう考えるのが筋であろう[12]。組合事務所であれ組合掲示板であれ、その供与を使用者が拒否したとしても、そのこと自体から「組合弱体化の意図」を推認することはおよそ不可能に近く[13]、他に特段の事由がなければ、これを権利の濫用と指弾されるいわれもない（ユニオン・ショップやチェッ

ク・オフについても同様のことがいえる)。

要求をするのも自由なら、これを拒否するのも自由。法令上または契約上、使用者に義務のない事項(賃上げについても、使用者にその義務はないが、賃金支払い義務がある以上、ゼロベースとはいえない)については、本来このように考えるべきではないか。どうしても要求を実現したいのであれば、ストライキに訴える。争議権はそうしたときのためにこそある、ともいうことができよう。

しかし、いざ団体交渉という問題になると、なぜか風向きが急に変化する。たとえば、先にみた(二)裁判例は、いずれも組合掲示板等の設置要求とかかわるものであったが、以下にみるように、使用者にはその設置を認めない十分な理由の説明が「合意達成の可能性を模索する義務」の一環として必要になるという。

【倉田学園事件】

「原告(学園―注)は、右二回の団体交渉において、参加人(教職員組合―注)側が具体的な場所をあげて組合掲示板の設置要求をしたのに対し、いずれの場合もその冒頭からその要求に応じる意思がないことを明確に示していたもので、その後討議を行う中でも、例えば、掲示板を設置する適当な場所がないという論拠を挙げはしたが、それも、参加人側の提案にかかる具体的な場所について一つ一つ検討してみるという態度ではなく、『校内で生徒の目に触れないようなところはおよそない。』というような一括した発言で片づけていることからも明らかなように、単に形式的理由として挙げただけで、実質的な討議を行い、参加人側を説得するというような態度をとっていなかったといわざるをえないから、いまだ、誠実交渉義務を果たしたものとは認め難い」。

なお、本件の場合、上告審である最高裁(三小判平成六・一二・二〇民集四八巻八号一四九六頁)も次のように述べ、同様の立場をとる(14)。

「組合掲示板の設置の承認を求める上告参加人（教職員組合―注）の要求に対する被上告人（学園―注）側の対応は、校内で生徒の目に触れないところはおよそ存在しないし、また、組合掲示板にどのような掲示がされても被上告人はこれに介入することができないから許可に踏み切れないなどという一方的かつ原則論的な主張に終始して、交渉事項についての実質的な検討に入ろうとしないものであって、上告参加人との合意達成の意思を最初から有していないに等しいとの非難を免れないであろう。

組合掲示板が校舎内に設置されるものであるからといって、生徒に対する教育的配慮の観点から一切これが認められないということにはならないのであって、被上告人としては、そのために必要と考えられる規制について上告参加人との間で種々の話合いをするのが、労使間のあり方として当然の要請というべきである。また、被上告人が組合掲示板の設置を認めた高松校労働組合との関係で、掲示されたビラの記事内容が労使紛争の原因となったことがあるとしても、だからといって、それが組合掲示板の設置を求める上告参加人との団体交渉を拒否する正当な理由となり得ないことはいうまでもないところである」。

【カール・ツアイス事件】

「原告（会社―注）は、……（組合事務所および組合掲示板の便宜供与に関する―注）質疑応答において、組合が便宜供与をするところも多く企業内組合である以上便宜供与は当然であると追及しても、全国的には便宜供与をするところは減少している、便宜供与をする考えはないとの見解に終始しており、組合の要求が可能であるかあるいは適切であるかについて真摯に検討しようとしたと認めることはできない。

二回目の団体交渉においても、原告は、全金の考えは古いとか、企業外の全金の自主性を尊重するあるいは全金自身で解決すべきであるなどと主張し、具体的な検討をしようとしなかった。

このように、原告は、便宜供与については、全金は企業外組合であるから行わないとか便宜供与は組合の自主性を尊重する立場から好ましくないとの一般論を述べるにとどまり、支部が産業別組合の一支部という組織形態をとっているとはいえ、それ自体が原告の従業員で組織する一個の労働組合であるにもかかわらず、支部のこのような側面を踏まえたうえで、これに対し便宜供与を認めるべきか否か、認めるとしてどの程度認めるべきかに関する応答を一切しておらず、そのような内容に立ち入った議論をしようともしなかった。

なるほど、使用者の団交応諾義務は、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務まで含むものではないが、前説示のとおり、右要求に応じられないのであれば、その理由を十分説明し納得が得られるよう努力すべきであり、また、使用者は、労働組合に対しその活動のためにする企業の物的施設の利用その他の便宜供与を受忍しなければならない義務を負うものではないが、これらについては義務的団体交渉事項と解するのが相当であるから、労働組合から右のような事項について団体交渉の申入れがあれば、使用者は、その要求をよく検討し、要求に応じられないのであればその理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべきである。原告の団体交渉における前記のような態度は、組合の要求を真摯に受けとめ、これをよく検討したうえ、組合の要求に応じられないことを納得させようとする態度が見られず、誠実性を著しく欠く態度と認められ、不当労働行為であるといわざるをえない」。

とはいえ、便宜供与のようなゼロベースの要求事項と賃上げのようなそうではない要求事項との間には、「量の違い」を超えた「質の違い」とでもいうべき差異がある。筆者には、こう思えてならない。また、労働組合の納得が得られるような努力とはいっても、便宜供与を権利として主張するような組合は、「有額回答」以外の回答には到底納得しないという現実の問題もある。右の判例や裁判例には、そうした現実への配慮が欠けているといわざる

を得ない。使用者の受忍義務を一方では否定しつつ、団体交渉義務の履行をとおして、受忍義務の履行をも事実上強制する。ありていにいえば、使用者の裁判所に対する信頼を失わせるには十分ともいえる、こうした背理がそこにはみられるのである。

自らの要求に固執し、使用者との間に信頼関係を築こうともせず、かといって要求を実現するためにストライキに訴えることもしない。こうした労働組合との交渉がいかに疲れるか。それは、このような団体交渉を実際に経験した者にしかわからない。たとえば、筆者が身近に知るケースにおいても、数千名の職員を擁する法人において、わずかに一～二名の職員が地域の合同労組に加入し、組合事務所や組合掲示板の設置を執拗に要求したという例がある。ストライキに訴えても、もちろん影響はなく、争議権の行使をとおして要求を実現できる可能性はまったくない[15]。こうした場合にも、組合が要求を取り下げない限り、使用者は交渉に応じ続け、「要求に応じられないのであればその理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべき」なのであろうか。これに「イエス」と回答するような裁判官が仮にいるとすれば、その見識を疑わざるを得ない。

なお、「使用者に義務のない事項」という点では、被解雇者や退職者の所属する労働組合からの団体交渉申入れについても、共通した問題がある。つまり、「使用者は、被解雇者の属する組合との解雇撤回や退職条件に関する団体交渉を原則として拒否できない[16]」と一般には解されているが、こうした場合にもやはり限界があるのではないかという問題である。

労働組合法七条二号は、「使用者が雇用する労働者の代表者」との団体交渉拒否を不当労働行為として禁止する旨を定めており、これを素直に読む限り、雇用関係の存在を前提としているものと考えられる。しかし、同法三条が「労働者」を「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう」と広く

定義したこともあって、被解雇者も「労働者」に含まれるとの解釈が確立し、判例のなかには、解雇後四年五か月ないし六年一〇か月が経過した労働者の加入する労働組合からの団体交渉申入れについても、使用者はこれを拒否できないとしたもの（日本鋼管鶴見造船所事件＝最三小判昭和六一・七・一五労判四八四号二一頁）もある。

とはいうものの、右の事件の場合、一名については高裁で解雇有効の判断が示され、もう一名についても地裁で和解が試みられていたというのであるから、それに加えて団体交渉による紛争解決をさらに認めるべきであったかどうかついては疑問が残る。同様のことは労働委員会レベルでも生じ得るのであって、労働委員会が不利益取扱いの不当労働行為には該当しないと判断した労働者の解雇についても、なお解雇撤回を求めて団体交渉の申入れがなされたときは、これに応じなければならない（団交応諾命令を発しなければならない）とすれば、いったん出した命令を自ら否定するような「自殺行為」を労働委員会は強いられることになりかねない。

また、退職条件に関する団体交渉についても拒否できないとはいうが、就業規則上、使用者に支払い義務のある退職金について不払いがあるといったようなケースは別として、もともと使用者にそうした支払い義務のない場合（たとえば、勤続年数が短い者やパートタイマー等）についてまで、同様に団交応諾義務があるとすると、やはり常識に反することになる。法令上または契約上、使用者に義務のない事項については、団体交渉義務を負わない。この基本に帰ることが、ここでも必要となろう。

団体交渉と聞くと、まるで「葵の御紋」のように反応する。そうした労働委員会や裁判所の姿勢が結局は、労使関係をいつまで経っても未成熟なものにとどめ、労働組合をダメにする。労使関係や労働組合の健全な発達を期すためにも、現状は改めなければならない。筆者はこう考えるのであるが、どうであろうか。

四　団体交渉の虚構と現実

1　組合員のための団体交渉

団体交渉はこれを行う労働組合の組合員のために行われ、労働協約はこれを締結した組合の組合員に対してのみ適用される。このことは労働法のイロハであって（労働組合法六条を参照）、少なくともこれが原則であることを疑う者はいない(17)。

しかし、組合員に固有の労働条件が交渉事項となる場合は別として、従業員（管理職や試用期間中の者、パートタイマー等、明確に非組合員として扱われている者を除く）を、組合員とそうでない者とに分けることは難しい。企業組織や労働組合の論理からいっても、労働条件について行う団体交渉は、おのずと全従業員を対象としたものとなる。組合員だけを特別扱いすることは、労使いずれの側からみても、通常は考えられないからである。

たしかに、大多数の従業員が所属している組合との交渉においては、これでもあまり問題は生じない。しかし、少数組合になればなるほど（全従業員に占める組合員の割合が小さくなればなるほど）、「なぜ、このような少数組合と、従業員全体の労働条件について交渉しなければならないのか」という疑問が使用者の頭にはわいてくる。きわめて当然のことであり、そうした疑問を持たない使用者がいるとすれば、その方がおかしい。ただ、こうした疑問はいだきつつ、従業員のなかには組合員も含まれていることも確かなので、仕方なく交渉に応じる。実際にはそのような使用者がほとんどであろう。

労働条件に関する団体交渉の場合、労働組合法上は、組合員の労働条件についてのみ交渉義務を負うというのがタテマエであるが、「現実」には全従業員の労働条件について交渉を行うことを余儀なくされる。「組合員のための

団体交渉」とはいうものの、それは「虚構」にすぎないのである。[18]

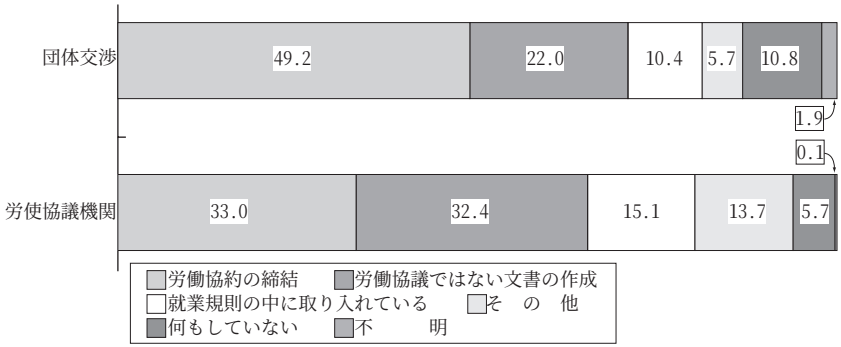
とはいえ、使用者が交渉義務を負うのはあくまでも組合員の労働条件に限られることから、団体交渉を拒否すれば団交拒否の不当労働行為として評価されることはやむを得ないとしても、交渉それ自体は使用者が任意に応じたものとして、これを評価する（組合員の労働条件とそれ以外の者の労働条件とを実際には区別できない以上、法的評価も一体のものとして考える）。右にみた「現実」と「虚構」とを調和させるには、おそらくこのように考えるしかないように思われる。

それゆえ、仮に労働組合との間で、全従業員の労働条件とかかわる事項について何らかの合意をみたとしても、組合員以外の者の割合が少数にとどまる等、特段の事由がない限り、使用者は労働協約の締結義務までは負わない（組合員の比率が従業員の半数に満たない少数組合との間で、こうした協約の締結まで義務づけることは、現行法の予定した団体交渉の範囲を明らかに越える）。こう考えるのである。

団体交渉の結果、労働組合との間で合意に達した場合には、労働協約の締結義務があると一般には解されているが[19]、現実にも協約締結にいたるケースは約半数にとどまることを統計は示している（図2を参照。合同労組を除く組合員数規模三〇人以上の労働組合を対象とする）。労働組合と使用者との間における権利義務関係について規定した「債務的部分」については、合意に基づく協約締結義務を使用者に課しても差し支えないが、労働条件とかかわる狭義の「規範的部分」については、合意の内容が組合員を対象としたものであることが明確でない限り、協約締結義務までは使用者に課すべきではない。

こうした理解は労働法の「常識」には反するかもしれないが、少数組合のなかには組合員が誰であるかを明らかにしない「匿名組合」も多く、組合員が誰かもわからない（したがって、誰に労働協約を適用してよいかもわから

図２　団体交渉・労使協議機関で合意に達した場合に通常とられる措置（単位：％）



出所）労働省「1997年　団体交渉と労働争議に関する実態調査」

ない）[20]まま協約締結まで強いられることには、実務担当者の間にもこれを疑問視する声が強い。

このような現場の声に耳を傾けるのか、それとも耳を閉ざすのか。それが今、裁判所や労働委員会には問われているといえよう。

2　不用意に結ばれた労働協約

労働委員会の仕事を長く続けていると、労働組合の要求書を目にする機会も自然と多くなる。労働委員会で取り扱う事件には特異なケースが少なくないので一般化はできないが、要求事項のなかには首を傾げたくなるものも少なくない。以下にみる、ある合同労組の分会結成に当たって提出された要求事項（抜粋）も、そうした例の一つということができる。

【要求事項】

①　会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な施設の利用を認められること。

②　組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。

③　会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障されること。

ア　○○労働組合○○支部の正規の機関会議への出席

イ　○○労働組合○○支部の結集する教育諸集会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席。

ウ　団体交渉への出席。

エ　労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席。

オ　緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。

④　会社は、組合員一人あたり一五、○○○円の福利厚生資金を組合に支払われること。

⑤　会社は、中小企業振興育成資金として年間六〇万円（一口五万円×一二か月）を組合に支払われること。

たしかに、そこにある福利厚生基金への寄附についても、労働組合法上は、こうした便宜供与が同法上の「労働組合」としての地位を失わせるものではなく（二条但書二号但書）、他方、不当労働行為（経費援助）にも該当しない（七条三号但書）という点で、「最小限の広さの事務所の供与」と同様の取扱いがなされているが、だからといって、このような場合にまで、使用者に「要求に応じられないのであればその理由を十分説明するなどして納得が得られるよう努力すべき義務」があるとは到底思えない。

また、その他の要求事項もよく読めば、会社の施設管理権や「経営権」の放棄を事実上迫るものであって、冷静に考えれば、とても飲めるものではない。それゆえ、「ノー」という姿勢を貫く限り、実害はないものの、後先を考えずに要求に応じ、労働協約の締結にまでいってしまうと、あとで後悔することになる。

以下にみる協約条項（抜粋）は、最近の裁判例（黒川乳業事件＝大阪地判平成一七・四・二七労判八九七号四三頁）から拾ったものであるが、その内容には一言でいって驚きを禁じ得ないものがある。なお、そこには、裁判所

により労働協約の一部解約が認められた[21]。① 事務所貸与条項、② 生理休暇三日保障（有給）条項、③ 産前産後休暇等（三週間を限度とするつわり休暇を含む）有給等条項、④ 健康保険および厚生年金保険の保険料三割負担（事業主七割負担）条項、⑤ 退職金規程（勤続一年以上の従業員に対し、勤続一年ごとに基本給の一・五か月分を支給）、⑥ 休暇等による一時金不利益査定禁止条項、および ⑦ 遅刻三〇分容認条項を含んでいない。

【協約条項】

A 労働条件

① 割増賃金条項

（1） 昭和四八年四月度から、早朝時間外手当については五割増、休日割増手当については五割増とする。

（2） 早出休日以外の時間外労働については、三割増とする。

（3） 雇傭形態のいかんを問わず、すべての労働者に適用する。

② 時間短縮条項

昭和四八年四月度から、一日実労働を七時間とする。また土曜日については、製造部門に限って六月一日から実労働を六時間とする。

③ 固定祝日・メーデー条項

（1） 昭和四八年一月一日より、全固定祝日を有給休日とする。

（2） 雇傭形態のいかんを問わず、すべての労働者に適用する。

（3） 祝日が日曜日と重なったときは、翌日を休日とする。

以上のほか、昭和四八年度より、五月一日（メーデー）をすべての労働者を対象に有給休日とする。

④　病欠有給条項

昭和四八年四月度より病欠等に関する規定を設ける。それは、すべての労働者を対象に、労働者の健康を保持し、安心して療養に専念できる体制をつくるためである。三日間までは自己通告による病欠届、それ以後は医者等の診断書を添えた病欠届によって賃金カットなしに欠勤することができるものとする。

⑤　労災休業補償条項

（1）　昭和四八年二月一〇日より、すべての労働者を対象に労災休業補償を行う。

（2）　休業補償は十割とする。なお、労働基準監督署からの休業補償給付金を会社が取得することを妨げない。

（3）　休業補償は休業した当日から行うものとする。

B　その他

①　就業時間中の組合活動条項（昭和四七年一二月締結）

（1）　組合活動は原則として就業時間外に行うものとするが、本部及び分会が必要と認めた場合は、会社は時間内の組合活動を認める。なお、分会組合員の組合活動による欠勤、遅刻、早退等については、会社は無事故扱いとし、不利益な取扱いをしない。

（2）　本部及び分会がその活動のため要求した場合、会社は業務に支障のない限り、会社施設の利用を認める。

②　組合との事前協議・同意条項（昭和五〇年五月締結）

会社は労働者を解雇する場合は組合との事前協議を十分行なうものとする。特に不況対策、合理化対策等の解雇、組合が不当労働行為を会社に申し立てた場合の解雇は組合の同意を必要とする。

このうち、会社が労働協約の一部解約の対象とし、かつ、裁判所がこれを認めなかったものは、A④の病欠有給

条項に限られる（他の条項については解約の対象にすらされなかった）が、労働条件一つをとってみても、一〇〇名強の規模の中堅企業にとっては「破格」のものであったということができる。

また、B①・②にみるように、就業時間中の組合活動条項や組合との事前協議・同意条項の内容はまさに論外ともいえる内容であって、組合はいわば「やりたい放題」の状況にあったといっても過言ではない。

団体交渉も、プロの労働組合を相手とする場合には、一歩手順を誤ればこのようになる。交渉の任に当たる者はもって他山の石とすべきであろう。

（1）小嶌「労使関係法と見直しの方向」『日本労働法学会誌』九六号（二〇〇〇年）一一三頁以下を参照。

（2）学説としては、菅野和夫『労働法・第七版』（弘文堂、二〇〇四年）五〇三頁以下、下井隆史『労使関係法』（有斐閣、一九九五年）一一四頁以下を、裁判例としては、本文掲記のものに加え、シムラ事件＝東京地判平成九・三・二七労判七二〇号八五頁、中労委（日本アイ・ビー・エム）事件＝東京地判平成一四・二・二七労判八三〇号六六頁を参照。

（3）なお、ここに示された考え方は、菅野・前掲書五〇三頁（注30）にも書かれているように、同書初版（一九八五年）四一五頁で明らかにされた考え方を、ほぼそのまま採用したものである。

（4）詳しくは、小嶌「労働組合法を越えて」『日本労働研究雑誌』三九一号（一九九二年七月）一五頁以下を参照。

（5）石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、一九七八年）一四八頁。

（6）菅野・前掲書五〇〇頁以下、下井前掲書一一一頁以下を参照。

（7）日立製作所武蔵工場事件＝最三小判平成三・一一・二八民集四五巻八号一二七〇頁のほか、電電公社帯広局事件＝最一小判昭和六一・三・一三労判四七〇号六頁を参照。

（8）なお、配転命令権等が就業規則上、使用者に留保されている場合には、事前協議条項のない限り、人事異動それ自体については、使用者は原則として団体交渉義務を負わない。筆者はこのように考えている。したがって、このような場合、事前協議条項は団体交渉義務の確認にとどまらず、これを創設する意義を有することになる。そうした意味においても、事前協議条項の締結は「当然のこと」とはいえない。

(9) 労働組合法七条一号ただし書の意義については、小嶌「労働組合と従業員代表」『労働法の争点・第三版』（有斐閣、二〇〇四年）四四頁を参照。

(10) 労働基準法二四条一項ただし書の意義については、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を参照。

(11) 便宜供与が労使間における「協調関係（cooperation）」に基づくとの理解はアメリカにもあり、このことが同国の労使関係法八条(a)(2)が禁止する「経理上その他の援助（financial or other support）」から便宜供与を区別する際の論理として使われていることも参考になる。

(12) たしかに、本文掲記の判例も、「労働組合による企業施設の利用は、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」とはいうが、組合活動のための企業施設の利用に許諾を与えるかどうかは使用者の基本的自由であり、団体交渉等の場においても、その自由がことさら制約されることはない、というべきであろう。

(13) 複数組合が併存する場合には、判例も、使用者の「中立保持義務」を根拠として、組合間の差別的取扱いから「組合弱体化の意図」を推認する傾向にある。日産自動車事件＝最三小判昭和六〇・四・二三民集三九巻三号七三〇頁を参照。しかし「市における労組法適用労働組合であるA労組は、市から一箇所の組合事務所貸与を受けているが、その組合員は六四名であり、また、市が支部ないし教育合同に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も認められず、このような状況下においては、A労組に組合事務所を貸与しているからといって支部に貸与しなければ直ちに不当労働行為に該当するとはいい難い」とした最近の中労委命令（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）もある。

(14) なお、本件においては、高裁判決（高松高判平成三・三・二九労判五九一号五七頁）のみが次のように判示し、団交応諾義務を否定するものとなっている。本件の場合、「従業員が社会の通常人としての判断力を有する職場で組合掲示板に貼付された掲載記事を組合員以外の従業員が読む場合と異なり、労使間の紛争につき事実に基づかない記事を掲載したビラなどが組合掲示板に貼付され、これを判断力の乏しい中、高校生徒の目に触れることにより教育を阻害する虞れがあり、又、控訴人（学園―注）が組合掲示板の設置を許可した高松校でそれが労使紛争の原因となっているというのであるから、この点の控訴人の主張も肯認することができる。控訴人の施設内で組合掲示板を設ける場合においては、その掲載

記事につき少なくても事実に基づく記事内容であることが要求され、事実に基づかずに控訴人を誹謗することのないように、より一層の節度を保つことが必要であり、組合の主張のようなその設置場所を考慮することだけでは足りないものである。しかし、現時点で考慮すると、組合のビラに……事実に基づかないで控訴人を誹謗する記事が掲載される事情の下では、控訴人がビラなどの貼付につき現行の個別的な許可によるものとし、その掲載記事につき管理使用権の及ばない掲示板の設置を認めないとしていることは止むを得ないものであり、その理由の合理性を否定できず、控訴人において掲示板設置を認めないことが権利の濫用に当たるような特別の事情があるものとはいえない。従って、控訴人が組合に対し、掲示板の設置につきさらに重ねて団体交渉に応ずる義務があるものとはいい難い」。また、同判決は「企業内組合の場合使用者に組合掲示板の設置につき施設を便宜供与する義務がある旨の被控訴人（香川県地労委―注）及び組合の見解」についても、国鉄札幌駅事件最高裁判決を援用しつつ、これを「採用し難い」旨を明確にしている。

(15) 賃上げと同様、ストライキに訴えても獲得できない要求が団体交渉をとおして獲得できないことは当然である。誠実交渉義務について考える場合には、こうした点への配慮も当然に必要となる。

(16) 菅野・前掲書五九一頁。

(17) 非組合員の労働条件も、一定の場合には「義務的交渉事項となると解すべきである」とする、西谷敏『労働組合法』（有斐閣、一九九八年）二八四頁も、「労働組合は、原則として組合員の労働条件について団体交渉をするものであり、合意事項が協約化された場合も、それは直接的には組合員だけに適用される」としており、この原則までをも否定するものではない。

(18) このような「虚構」と「現実」との矛盾に直面して、煩悶を続けたのが法人化後の国立大学であったともいうことができる。

(19) 菅野・前掲書五〇四頁、下井・前掲書一一六頁を参照。

(20) かつて、筆者はこのことに関連して、次のように述べたことがある。「仮に労使間で合意に達した場合も、匿名組合には労働協約の適用を実質的に受けられない（組合員が特定しない以上、使用者も協約を履行できない）というハンディがある」。小鳥「セメダイン事件」判例批評『判例評論』五〇三号（二〇〇一年一月）二三五頁以下、二三八頁。

(21) 労働協約の一部解約について、本判決は、一般論として次のような立場を採用している。「労働協約は、利害が複雑

に絡み合い対立する労使関係の中で、関連性を持つ様々な交渉事項につき団体交渉が展開され、最終的に妥結した事項につき締結されるものであり、それに包含される労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は労使関係に一定期間安定をもたらす機能を果たすものである。そして、労働協約は、そのようにして最終的に妥結した事項について、書面に作成し、一定の様式を備えることで効力を生じるものであり、一方当事者がその一部のみを解約することは、他方の当事者が労働協約の締結時に予想していなかった不利益を被るおそれがあるから、原則としてその一部のみを解約することは許されないというべきであって、解約される当該条項が、労働協約の締結に至る経緯やその内容自体にかんがみて、ほかの条項と対比して独立しており、一部のみを解約することによって他方の当事者に労働協約の締結当時に予想していなかった不利益を与えないなどの特段の事情が認められる場合に限り、例外的に一部のみの解約も許されると解するのが相当である」。しかし、労働協約のなかには本件協約のように不用意に結ばれたとしかいいようのないものもあり、解約自体に合理性が認められる場合は、より広く一部解約を認めても指し支えないものと考える。なお、労働協約の一部解約とかかわる事件のリーディング・ケースともいうべきソニー事件（東京地決平成六・三・二九判時一四一頁）では、「ギブ・アンド・テイクの関係」が労働協約の条項上明らかである場合を除き、一部解釈を原則として認め、それが労働協約締結の動機ないし事情にとどまる場合には、労働協約の一部解約が、安定した労使関係の形成に寄与するという労働協約制度の趣旨を没却するようなものであると認められる場合にのみ、解約権の濫用として無効となるとの考え方（原則肯定・例外否定の立場）が採用されていたことに注意。