The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（二・完）
Author(s)	松井, 有美
Citation	阪大法学. 2020, 69(6), p. 63-89
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87265
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（二・完）

松井有美

四．法適合組合の要件

労働組合が労組法上の救済を受けるためには、法適合組合でなければならない。法適合組合は、主体性・自主性・目的・団体性・規約の要件を満たした労働組合である（労組法二条本文、同五条二項）。法適合組合の主体性・自主性要件に関わる重要なファクターの一つが労組法上の「労働者」性である（労組法三条）。

現行労組法は、旧労組法と比較すると労働組合が「組合員の利益を集団的に代表することを擁護するものとして」、また、労働者が労働組合へ加入・結成しようとする時点、「あえて換言すれば組合員になろうとする段階をもって保護を与えるものとして、「組合員」のための法としての性格を強く帯びている」[84]。労組法上の「労働者」を検討するにあたっては、このような労組法の性格に鑑みて、検討することが必要である。

昭和三〇年代において、「労働者」性が問題となった職種・業種は、土建関係、問屋制家内工業関係、漁業関係、保険外務員等であり、いずれも使用者と思われる者との間に雇用関係が不明確な者であった[85]。現代の合同労組も多

種多様な労働者あるいは労働者性が明らかでない役務提供者の加入を認めてきたが、合同労組がこのような者らを超企業的に組織してきたのは、他の組織形態では救済しきれない者を「労働者」として組織し、団体交渉等を通じて、その労働条件や労働環境を維持・向上させるためである。したがって、多種多様な者を組織する合同労組にとって、組合員に労組法上の「労働者」性が肯定されるかどうかは、重大な関心事である。また、独占禁止法等その他の法律によって救済が可能な場合を除き、役務提供者に労組法上の「労働者性」を肯定し、合同労組に法適合性を広く認めることは、低労働条件に悩む「労働者」の生活向上ひいては労働市場全体の底上げの契機となりうるのであり、そのことは社会全体としても有益なことといえよう。

以下では、法適合組合の要件のうち、合同労組との関係で特に重要と考えられる主体性・自主性要件を検討しつつ、労組法上の「労働者」性について触れる。また、団体性についても簡潔に確認・検討を行う。

（一）主体性

ア．「労働者」

法適合組合は、「労働者」が「主体となって」組織する労働組合であり（労組法二条）、「労働者」については、労組法三条において定義されている。この「労働者」に該当するかの判断基準につき、人的単位とすべきか、契約単位とすべきかで争いがある。

ある組合員が複数の相手方とそれぞれに役務提供契約を締結し、かつ、それらの契約に独立自営的な契約と非独立自営的な契約が併存している場合、「労働者」性を当該人物が給与等によって生活をする労働者階級に属するか否かという人的観点から判断するか（属人的判断）、個々の役務提供先との関係で個別に判断する（関係的判断）[86]かによって、「労働者」性を肯定できる範囲が異なる。最高裁判決[87]は、「労働者」性につき、関係的判断を行ってい

る。もっとも、法政策的には、関係的判断という見解は企業別組合とは親和的であるが、合同労組のような超企業的組合の形成を妨げ、労組法の射程を狭めるおそれがあると指摘される[88]。また、合同労組が、特定の使用者との関係で主体性要件（労組法二条）を否定されないのは、労組法三条の「労働者」性について、属人的な視点から判断されているためとも指摘される[89]。

関係的判断の場合、A社の団体交渉等に参加したbがA社と役務提供関係がない組合員の場合、A社との関係では労働者性が認められない。bを含めA社と役務提供の関係にない組合員がマジョリティとなる場合には、A社との関係では労働組合の主体性が否定されることになろう。そうすると、合同労組のような超企業的組合の活動が結果的に制約されるおそれが生じる。

他方、属人的判断も、受領している金銭が給与等に該当するか否かを判断するために、その支払いの根拠となる契約等の性格を考慮することになる[90]。属人的判断は、究極的には、それぞれの役務提供契約を、ある役務提供者の「労働者」性を判断するための一考慮要素として考えるものであるから、個々の役務提供契約をみた場合には「労働者」性が肯定できる契約が一部存在したとしても、全体としてみれば「労働者」性が否定される場合も考えられる。属人的判断を貫徹するとすれば、A社の団体交渉等に参加したaがA社と役務提供関係にある組合員の場合であっても、aが締結するそのほかの契約等から労働者階級に属さない者と判断される場合には、aの「労働者」性は否定される。仮にaのような者が労働組合においてマジョリティになるとすれば、労働組合の主体性が否定されることになる。

そこで、少なくとも不当労働行為のように相手方となる使用者が観念できる場合は、第一次的には関係的判断をとり、第二次的に属人的判断を行うべきであると考える。労組法は、「労働者」とそれに相対する「使用者」を観

念し、諸規定を定めており、「労働者」と「使用者」の間には、役務提供契約が存在するか、親会社との間に役務提供契約は存在しないものの子会社との役務提供契約の延長線上に親会社が位置付けられる場合など少なくとも何らかの役務提供契約の存在を前提とした関係がある。このような関係を無視することはできず、したがって、第一次的には、問題となっている当該契約のみを対象として関係的判断を行い、労組法上の「労働者」と評価しうるかどうかを検討すべきである。なお、関係的判断を個別法上の労働契約に限定する場合には、超企業的組合の形成を阻害し、労組法の射程が制約的となるおそれが生じるため、対象となる関係は、何らかの役務提供契約で足りる。もっとも、関係的判断の対象を役務提供契約と広く解したとしても、前述したようにB社と雇用関係にあるbが、A社と役務提供の関係にないことを理由にA社との関係で「労働者」性を否定されるという解釈はありうる。仮に、bの「労働者」性が否定され、最終的に労働組合の法適合性が否定されるという結論に至るとすれば、合同労組のような超企業的組合の活動が強度に制約され、労組法が労働組合の形態を限定せず広く救済を与えようとしていることと矛盾し、また、A社と雇用関係にあるaの団結権等をも否定することになりかねない。したがって、第二次的には、広く使用者との関係における労組法上の「労働者」といえるかどうかを属人的に判断すべきである。

合同労組の組合員の中には、役務提供契約を複数締結している者も存在する。当該事案に関係する契約のみを対象として判断した場合には、「労働者」性が肯定される場合であっても、そのほかの契約を含めて属人的に判断する場合には、労組法上の「労働者」性が否定され、労組法上の救済を受けることができない場合も考えられる。したがって、合同労組の組合活動を阻害しないという観点からは、第一次的には関係的判断を行い、第二次的に属人的判断を行うべきである。

イ．「主体となって」

主体性の要素のうち、「主体となって」とは、当該労働組合の大部分が労働者であるという量的側面と、その活動の主要な地位を労働者が占めていればよいという質的側面からなる。[91] したがって、労働者が主体であればよく、構成員の一部に労働者でないものが参加していてもよい。[92]

合同労組は、超企業的組合であることから、組合員が在籍する企業は特定企業に限られないため、ある企業Aで紛争が生じた場合に、A企業に労働者として在籍するa以外の組合員がA企業となんら役務提供関係を有しない場合がある。このような合同労組が原告となって、主体性が争われた近時の裁判例として、国・中労委（中外臨床研究センター）事件（東京地判平成二七・七・一〇労経速二二五六号一〇頁）がある。会社側は、労働組合の構成員の大部分が特定の会社との間で使用従属関係や支配決定関係を有していないことから「労働者」性が否定され、したがって当該労働組合が「労働者が主体となって自主的に…組織する団体」といえるか疑念があるとする主張を行なっている。これに対し、裁判所は、組合の法適合性につき、法適合性の充足を疑うべき具体的事情の主張立証がなされておらず、弁論の全趣旨から法適合性が認められるとし、なお書きにおいて特定の組合員以外が、「特定の使用者との間で、労組法上の労働者と認めるべき使用従属関係や支配決定関係を有していないこと」は、同組合の法適合性を否定するものでないことは明白であるとした。同事案で、裁判所は、特定の使用者との間で役務提供関係にないことは「労働者」性を否定し、結果として主体性要件の量的側面を充足しないとの会社側の主張に対し、労組法上の「労働者」性判断は、特定の使用者との間の役務提供関係に限定されないとの理解に立ち、労組法上の「労働者」性を広く解して、主体性要件における量的側面の充足をはかったといえる。

（二）自主性

ア．利益代表者

自主性とは、まず、労働者が自発的に労働組合を組織することである。つまり、労働組合は、使用者・公的機関・その他第三者の主導によって組織されるのではなく、労働者自らが主導して結集しなければならない。[93] そして、労働組合は使用者から独立した組織でなければならない。労組法二条但書一号は、この独立性を確保するため、利益代表者が使用者の意向を労働組合の諸活動に反映する等して、労働組合に影響を及ぼし、労働組合が自主性を損なう危険を回避すべく、使用者の利益代表者の不参加を規定する。

もっとも、一般に利益代表者と評価される管理職のみで構成された管理職組合については、一般労働者が当該組合に組合員として存在しないことから、自主性を失わない。したがって、このような管理職組合は、法適合組合と評価される。[94]

以上を前提とすると、使用者の利益代表者が構成員の一部に含まれる場合には、労働者が主体であるか否かを問わず、法適合性が否定されることになろう。しかし、これは企業別組合の場合に限られる。合同労組の場合には、利益代表者・企業・労働組合の関係は、事案ごとに相対的に決せられると考える。なぜなら、合同労組は、企業別組合と異なり、超企業的に労働者を組織するため、利益代表者たる組合員が属する企業とは異なる企業に属する組合員が存在することもあり得るからである。つまり、A企業の利益代表者aが当該合同労組の組合員であっても、aはA企業の意向を反映させようとする者でしかないから、B企業に属する労働者にとってaを利益代表者と評価する必要はない。また、a以外にA企業に属する組合員がいない場合は、前述した管理職組合と同様に考え、当該組合を法適合組合と評価することができる。[95]

なお、労働組合の資格審査における合同労組の使用者の利益代表者の範囲は、実務上、企業別組合とは異なったルーズな取り扱いがなされている。資格審査は、不当労働行為救済申立てのほか、法人登記をする場合、労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合、労働者供給事業等の許可申請を行う場合、労働協約の拡張適用を申立てる場合に必要な手続きであり、その都度、その労働組合の実態を労働委員会が審査する制度である。[96] 資格審査では、法適合性を示すための立証資料として組合規約、組合役員名簿等の組合実態を示す資料の提出が必要であるが、合同労組が資格審査を受けようとする場合には、非組合員の範囲を示す資料の提出は不要とされている場合がある。これは、合同労組のある組合員が利益代表者と評価される職制に属する者であっても、その組合員と異なる企業に属する組合員にとっては、組合の自主性を阻害するおそれがなく、利益代表者と評価する必要がないことから、[97] 一律に非組合員の範囲を画する必要もないとの考えからであろう。また、不当労働行為審査にかかる資格審査は、併行審査が採用されており、補正勧告制度（労働委員会規則二四条）等によっても、利益代表者について柔軟な取り扱いが一定程度可能となっている。このような実務の取り扱いは、相対的判断と親和的である。

イ．経理上の援助の排除

合同労組に対する便宜供与が問題となるのはどのような場合か。以下では、合同労組の現状[98]に鑑みて、合同労組は企業別組合に比して、より積極的な財政確保手段を検討する必要があるとの視点から、合同労組の組織形態の特殊性に着目し、労組法二条但書二号の趣旨・目的に照らして自主性が失われない、あるいは、自主性が阻害されない範囲・限度について、検討する。

（ア）組合事務所

合同労組は、企業横断的な組織であるから、組合事務所は通常、企業から独立した場所に存在している。そのた

め、組合事務所の供与が問題となるケースは少ない。もっとも、企業内に合同労組の支部がある場合、その支部のために組合事務所が供与されるのは差し支えなく、便宜供与に当たるかは、当該支部に属する組合員にとって組合事務所が最小限の広さであるかを検討することになると考えられる。この点は、企業別組合と異ならない。また、組合事務所にかかる光熱費についても企業別組合と同様である。

（イ）組合専従者への給与支払い

合同労組の組合専従者に対する企業からの給与支払いは、企業別組合の在籍専従者に対する給与支払いに比して柔軟に考えられるように思われる。

通常、A企業に在籍する労働者で構成されるA′企業別組合に在籍するaをA′で専従者とする場合、A企業はaを休職扱いとするため、給与の支払いは停止される。これは、Aとaとの関係が、使用者と労働者の関係であるがゆえに、AとA′との関係においても、A企業が使用者と評価される結果、Aからaへの給与支払いは形式的・実質的にも「使用者の経理上の援助」に該当するためである。したがって、aの給与は、A′組合が負担するか、あるいは、その上部団体が負担することになる。

しかし、合同労組の場合、組合専従者・企業・組合の関係を相対的に考えれば、上記のような結論と異なる帰結もありうる。たしかに、A企業に在籍するaが、B合同労組の専従者となっても、A企業から給与の支払いを受けるとすれば、A企業とaが使用者と労働者の関係にある以上、A企業とB合同労組の関係でも同様に解され、前述の企業別組合の例と同様に形式的・実質的にも「使用者の経理上の援助」に該当する。しかし、Aとは異なる別のC企業とB合同労組との関係では、aの給与をA企業が支払っていたとしても、「使用者の経理上の援助」に該当しないと考えられる。

もっとも、企業がこのような状況で、組合専従者に給与を支払うこと自体は、想定し難い。仮に、想定できたとしても、企業にとってのメリットは、特定の労働組合について「使用者の経理上の援助」に該当することを理由に、労組法の諸手続きを回避できることである。しかし、労働組合は世の中に多数存在し、また、労働組合の設立は二名以上の労働者によって容易にすることができる。したがって、特定の合同労組に対し援助することによって、特定の合同労組にかかる労組法の諸手続き・紛争を回避できることは、企業にとって強調すべきメリットとはいえない。

また、合同労組が、専従者の給与支払いを受けるために、特定の企業・団体に所属する労働者の加入を拒否するとすれば、労働者の組合選択の自由を侵害する結果となり、規約等でこのような資格制限を設けることが許容されるか、組合内部の問題としても別途考慮を要する。また、労働者の組合選択の自由を侵害するようなおそれのある労働組合が労働者に支持されるかという事実上の問題も生じ得よう。このような評価を免れるには、結局、当該合同労組の専従者の所属する企業・団体の労働者が、当該合同労組に加入しようとするとき、加入したときには、当該企業・団体からの給与支払いは停止されるほかない。諸処の問題を検討すると、当該企業・団体に所属する労働者が当該合同労組への加入を申し出ること、あるいは加入したことを解除条件として、使用者から当該合同労組の専従者が給与支払いを受けることは、考えられるところである。

（ウ）賛助会費による組合への支援

一般的に賛助会費とは、当該団体の趣旨・目的に賛同して、その活動・運営を支える金銭的援助をいう。賛助会費は、通常一口数千円から一万円程度である。賛助会員についてどのような資格制度を設けるかは、当該団体の方針による。

賛助会費等が組合専従者に対する給与支払いの名目として利用されている場合には、前述**四（二）イ（イ）**と同様に解される場合があると思われる。では、そのような場合以外であれば賛助会費は経理上の援助にあたらず、自主性を喪失しないと考えてよいであろうか。なお、すべての合同労組が賛助会員の制度を設けているのではなく、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオンの一部に賛助会費による組合収入が認められる。[99] 賛助会員の募集条件について例をあげると、東京都に拠点を置くプレカリアートユニオンは、活動に賛同することを条件としているほかに個人・法人等の資格の限定は見受けられない。[100] また、サポートユニオン with YOU は、賛助会員をサポート会員と称し、同ユニオンの「活動や事業を賛助するためにサポート会費を納入した者」として、この他に条件を付していない。[101] 合同労組の賛助会員は個人を当然の前提としているとも考えられるが、賛助会員の内訳が明らかでないことから、企業・団体・自営業者等として使用者の賛助会員も考えられないわけではない。したがって、賛助会費が、経理上の援助と評価される場合も起こり得る。

複数の企業等がそれぞれに相当口数の賛助会費を支払って、組合収入の相当部分を占める事態が生じれば、自主性を喪失するおそれが生じる。また、一つの企業等が相当口数の賛助会費を支払って、組合収入の大半を占めるような事態になった場合も同様であろう。もっとも、労組法上の使用者と評価される企業・団体・自営業者等のうち複数が一口分の賛助会費を支払ったとしても、一口あたりが少額であることから、通常は組合への影響力は考えにくい。このような場合は、むしろ、賛助会費獲得を自主的な組合活動の成果と評価し、相当口数にのぼらなければ、経理上の援助の問題は生じないと考えるべきであろう。

現状では、賛助会費の割合は、一般的に大きいものとはいえず、賛助会員制度を設けている合同労組の場合も、組合収入全体に対しての賛助会費の割合は全体平均二・一％、その内訳はコミュニティ・ユニオン三・三％、その

ほかの合同労組形態では〇％となっており、わずかである。[102] また、賛助会費は、一般的に利用目的は制限されていない。自主性の喪失と支配介入は表裏の関係であり、自主性の喪失は、支配介入の問題をも生じさせるが、賛助会費によって、自主性を喪失し、支配介入と評価されるほどの経理上の援助は現状からは想定し難い。

（エ）助成金・交付金による組合への支援

合同労組は、組合費のほか、物販・解決金・交付金・賛助会費・入会費等を組合運営費に充当しているが、労働組合が助成金・補助金を受けることはできるか。助成金・補助金とは、国や地方公共団体が一定の条件に合った企業や団体等に支給する金銭である。地方自治体の一部では、労働者の地位向上を目的として、古くから労働団体等への助成金・補助金政策が行われている。補助金が支給された例をみると、福知山市、厚木市があげられる。

平二六・四・一〇福知山市監査発第一五号[103]は、二〇一四年二月一四日付で提出された地方自治法第二四二条第一項の規定に基づく福知山市職員措置請求にかかる通知である。同請求は、福知山市が労働団体に対し平成二四年度・平成二五年度（二〇一二年度・二〇一三年度）に労働費[104]の補助金としての金銭支出をしたことが、労働組合という私的団体の運営を対象とし、組合活動が労働者自らの利益のための活動であることから、労働組合に未加入の者との間に不公平が生じるとの理由で、公金支出として不適切である、また、同補助金は労組法に定めるところの組合活動費に支出されているため違法性が認められる等として、地方自治法に基づいて行う補助金交付に該当するものとはいえず、公益上の必要性が認められないとの理由により、福知山市が支出した労働団体への補助金の返納および平成二六年度（二〇一四年度）以降の同趣旨の補助金交付の一切の差し止めを求めたものである。同通知は、結論として、平成二四年度の補助金支出は請求期間経過後の請求であるとして却下し、平成二五年度の支出については補助金の公益上の必要性に違背するとは認められず請求を棄却し、加えて労組法七条の不当労働行為には該当

せず違法性はないものと判断した。

同通知によれば、福知山市は、遅くとも一九六〇年から一九六三年まで、労働者の地位向上及び各種事業の円滑な運営を図るということを目的に、福知山地方労働組合協議会（地労協）に対し毎年二〇〇千円から二三〇千円の補助金を交付していた。そして、一九六四年からは、地労協、福知山地区労働組合協議会（地区労）、福知山・綾部地区同盟会議（同盟会議）のそれぞれに補助金を交付している。なお、一九九〇年、地区労と同盟会議は統合されて、連合京都福知山地区協議会となっている。また、一九八一年より各労働団体で組織され福祉活動の推進を目的とする福知山地区労働者福祉協議会（福知山労福協）に対して、さらに一九八二年より長田野企業で働く労働者による地域団体である長田野労働者連絡協議会に対しても、それぞれ補助金を交付している。

同通知の労働団体等への聴取の内容および監査委員の判断部分について詳述すると、いずれの協議会も福知山市と労使関係にないことを理由として不当労働行為にあたらないと主張している。なお、長田野労働者連絡協議会、福知山労福協は、同団体が労働組合ではないことも、不当労働行為にあたらないことの理由として主張している。請求に対し、福知山市は、労働団体等と補助金を支出した福知山市とは雇用関係や労働契約の一方当事者たる事実がないとし、労働団体等と福知山市は労組法にいう労使関係にはないとして、支配介入にはあたらないとしている。

厚木市では、二〇〇八年より、メーデーを行う労働団体に対し、厚木市働く者の祭典補助金が交付されている。[105] 補助金の対象となる労働団体は、厚木市愛甲地域連合および厚木地区労働組合協議会である（厚木市働く者の祭典補助金交付要綱第二条一号・二号）。厚木市愛甲地域連合は、日本労働組合総連合会の下部組織にあたる。[106]

前述の通知においては、労働団体等がいわゆる労組法上の「労働組合」に該当しないことが理由の一つとして明示的に主張されるが、これらは協議会や連合体の例であり、同通知から労組法上の労働組合が交付金、補助金等の

交付を受ける場合には、実務上どのように取り扱われるかについては定かではない。

もっとも、労組法上の労働組合といえる場合で、**五**において後述するように労組法上の「使用者」について関係的・相対的に捉えるならば、国・地方公共団体が使用者とならない私企業の労働者で組織される労働組合に対して、地方公共団体等が助成金・補助金を交付したとしても、地方公共団体等が労組法上の「使用者」に該当しないことを理由に、労使関係がないといえ、経理上の援助や支配介入の問題は生じないと考えられる。私企業の労働者で組織される合同労組を対象とした助成金・補助金が交付されるとすれば、資金面が強化され、より充実した組合活動が期待できよう。

地方の中には、労働者が使用者と労働条件を交渉するにあたっては、労働者個人が自力で交渉するほかなく、労働条件が改善されにくい環境が恒常化しているところがある。地方自治体は、そうした現状に鑑みて、労働力確保のため様々な施策を講じている。しかし、そもそも労働者の発言力が弱いため、その内容に労働者の意向が反映されることなく、施策が結果として使用者の利益を図るものとなっていることがある。[107] 仮に、このような地方に中小企業労働者を対象とした合同労組が存在したとするならば、労働者の労働環境改善の一役を担うことも可能である。そして、このような地方では、組合活動を行うための資金に乏しいことが予想されることから、当該合同労組に対して、助成金・補助金を交付することも、地方自治体の一つの施策として考えられるだろう。

（三）団体性

労働組合は、「団体又はその連合団体」であることが必要である。団体性は、「法人でない社団」（民事訴訟法二九条）について判示した最一小判昭和三九・一〇・一五民集一八巻八号一六七一頁と同様に解される。すなわち、「団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にも関わらず団体そのものが存続し、その組織

において代表の方法、総会の運営、財産の管理そのほか団体としての主要な点が確定していなければならない」。合同労組は駆け込み寺として機能している場合があり、事案の解決とともに一人組合となるおそれがあるが、組合員増加の努力と、組合員増加の可能性がある限り、団体性を失わない。[108] また、労組法は、「単位労働組合」（労組法五条二項三号）について、同項三号・五号・九号の規定をおいていることから、個人加入と団体加入双方を認める組合も単位組合として、団体性を有する。[109] したがって、このような形態の合同労組の団体性も肯定される。

五．労組法上の「使用者」にかかる法的課題

労組法は「使用者」についての定義規定を設けておらず、「使用者」概念・「使用者」の範囲は解釈に委ねられている。今日に至るまで、労組法上の「使用者」概念は、主として不当労働行為における主体としての「使用者」（労組法七条）の問題として盛んに議論されてきた。[110] 労組法における使用者の行為規範は、およそ不当労働行為禁止規定に集約されているとして、「使用者」（労組法七条）は労組法全体の「使用者」概念と捉えられてきた。[111]

しかしながら、労組法上の「使用者」は、多義的概念であるのか、統一的概念であるのかは議論の余地がある。また、請負や派遣労働にみられる労働の外部化等、近年の企業経営の変化に鑑みれば、団体交渉や労働協約締結の主体となる「使用者」とは誰かが、今後一層問われる事態が予想され、労組法上の「使用者」が同法の「労働者」とどのような関係に立つのかといったことについても議論の余地がある。[112] 労組法上の「使用者」概念が、統一的概念であるか多義的概念であるか、また、「使用者」と「労働者」との相関関係がいかなるものかについて詳細な検討をするためには、労組法全体を俯瞰しつつ、労組法において「使用者」を定める規定ごとに詳細な分析をする必要がある。

以下では、労組法上の「使用者」の解釈が合同労組との関係において、いかなる影響を生じ得るかについて検討する。具体的には、不当労働行為救済制度が主として合同労組によって団交拒否（労組法七条二号）事件を中心に利用されていることから[113]労組法七条二号あるいは労組法七条全体を対象として検討する。さらに、労組法三条の「労働者」を含む労組法七条と密接に関連する規定についても若干の検討を試みる。そして、最後に合同労組と「使用者」との関係について述べる。

（一）不当労働行為救済制度（労組法七条）の趣旨・目的

労働者が労働組合を結成し、労働組合が組合活動をするためには、憲法二八条が保障する労働基本権の尊重を前提とした使用者との継続的関係が必要である。不当労働行為救済制度は、労働基本権を効果的に保障し、その継続的な労使関係を正常に構築ないし回復するという機能を有する。不当労働行為救済制度の目的は、不当労働行為救済制度の制度趣旨の理解に関連して他の見解もみられるが、理論的には、労組法七条は憲法二八条の団結権等の保障を具体化した制度であるとして団結権等の労働基本権自体を保護すると捉える説に説得力がある。[114]

不当労働行為救済制度は、憲法二八条が規定する労働基本権を実現ないし具体化する労組法の一制度であるから、不当労働行為救済制度の目的は、団結権等の効果的な保障であるが、同制度は、多様な実態に迅速に対応することによって労働者ないし労働組合に対する違法状態を解消すべく、労組法が特に設けた行政救済の方法であることから、迅速に公正かつ正常な労使関係秩序の回復を図るという機能を加味して、不当労働行為救済制度を理解すべきである。[115]

（二）不当労働行為の主体としての「使用者」

不当労働行為救済制度における「使用者」概念は、不当労働行為の具体的状況に対応しうるように解釈していく

必要がある。もっとも、無限定に「使用者」概念を拡張することは、かえって事態を複雑にし、迅速に労使関係を回復するという不当労働行為救済制度の趣旨に反する。なお、不当労働行為救済制度における「使用者」は、行政救済の名宛人であることから、法律上独立した権利義務の帰属主体でなければならない。[116]

従前、労組法上の「使用者」は、労働関係に現実に強い支配力を持つ者の存在を前提として、労働者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者と広く解する支配力説が有力であった。[117] これに対し、近時は、行政命令等の名宛人を画定する点、「使用者」という文言の解釈という観点から、「団体的労使関係は基本的には労働契約関係を基盤として成立」し、「少なくとも労働契約関係に近似ないし隣接する関係を必要とする」、[118] あるいは「労働契約関係またはこれと近接ないし同視し得る関係」を必要とする労働契約基準説[119]が主張されている。

最高裁は朝日放送事件（最三小判平成七・二・二八民集四九巻二号五五九頁）において、請負労働者との関係で「使用者」を画定する判断基準として、まず、一般的には労働契約上の雇用主であることを確認し、不当労働行為救済制度の目的から、それ以外の事業主であっても、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、部分的にでも雇用主と同視しえ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を「使用者」とする。「使用者」を労働契約の雇用主に限定する立場、労働者の職場生活に支配力・影響力を実際にもっているかという基準で判断する立場を否定したものである。もっとも、本判決は、雇用主に限定する立場よりは「使用者」を広義に解したものではあるが、本判決によって画定された「使用者」の範囲は狭く、不当労働行為救済制度の趣旨・目的が十分に反映されたとはいえず、また現代における労使関係の変容に対応したものとはいえない。[120] なお、判示では、「派遣」との文言が使われているが、本件が労働委員会に持ち込まれたのは一九七八年のことであり、労働者派遣法が制定されたのは一九八六年であるから、本判決が下された一九九五年頃の社会情勢

が考慮されているとしても、一般的に派遣における受入企業と派遣労働者との関係を判示したものとまでいうことはできない。[121] 本判決は、請負契約における元請会社の「使用者」性について、重畳的な使用者概念を判示したものといえ、本判決を適用しうるかは、事案に応じて慎重な判断を要し、例えば派遣における受入企業の「使用者」性や、親会社・子会社がある場合に、そのいずれが使用者にふさわしいかという問題については、別途考慮すべきである。[122]

（三）労組法七条「使用者」と労組法三条「労働者」の関係

労組法七条の「使用者」性と労組法三条の「労働者」性の関係については、①労組法七条「使用者に雇用される労働者」と労組法三条「労働者」を区別し、労組法三条の「労働者」をより広義に解する見解、②労組法七条「使用者に雇用される」労働者と労組法三条の労働者を表裏一体として考え、使用者性は裏から見た労働者性であるとする見解、③一定の労働関係を対象とし、関係判断によって「使用者」性を判断する見解があり、現在の学説は、関係的判断を採りつつ「使用者」と「労働者」を表裏一体として捉える見解が比較的多数と考えられる。[123]

前述**四**（**一**）**ア**において述べたように、労組法三条の「労働者」性について関係的判断をとる場合には、特定の労務提供契約の存在を前提として、「労働者」に相対する「使用者」の存在が観念される。したがって、「使用者」性についても、関係的判断をとることになろう。ただ、「労働者」と「使用者」を表裏一体として捉えることについては疑問が残る。例えば、労務提供契約といえるか判然としないような請負契約等の場合には、そもそも労組法の救済を受けることができるか否かの判断として、まず、労組法上の「労働者」性が問題となり、労組法上の「労働者」性判断の過程において、使用者と思しき者が労組法上の「使用者」と評価しうるかとの判断が組み込まれている場合がある。[124] たしかに、この意味では、表裏一体の関係ということができる。しかし、例えば派遣労働者の

「労働者」性は、派遣契約から当然に肯定され、その際の「使用者」は通常は派遣元となるが、特殊な事情のある場合には派遣先の労組法上の「使用者」性を検討すべき場合が生じる。派遣契約における「労働者」性の判断は、派遣元との間の派遣契約を考察することで足りるのであり、派遣先を「使用者」と判断するかどうかは、団交拒否や支配介入、不利益取り扱い等の事案に即して、別途検討することになるものと考えられる。この場合には、「労働者」性の判断が直ちに「使用者」性の判断とはならず、「労働者」と「使用者」は表裏一体とまでは言いがたい。

合同労組の場合には、多種多様な役務提供契約の存在を念頭に置く必要があり、七条各号の類型に合わせて、当該契約を詳細に検討することになろう。したがって、当該契約を考察し、関係的に判断する③説が妥当である。

（四）労組法七条「使用者」と労組法二条「使用者」の関係

労組法七条の「使用者」と労組法二条「使用者」は同一の概念か、もしくは異なる概念かという議論がありうる。なぜなら、労組法二条但書一号・二号は、労働組合の自主性を法適合組合の要件として規定しており、労働組合の自主性とは①国家に対する自主性、②政党に対する自主性、③使用者に対する自主性をいうものであって、国家・政党と同様に使用者も一般的な意味で解され、不当労働行為における「使用者」とは異なるとの主張が成り立ちえるからである。たしかに、労組法二条但書一号・二号はこれらの者の「支配介入を許さず、また、組合幹部の独裁によらず、組合員の総意によって民主的に組織運営される」[125]ことを要求するものであり、一般的に使用者と評価し得るものを排除していると捉えることもできる。

しかしながら、③が要求されるのは、労働組合は「使用者」との団体交渉等を経て、主として労働条件の維持・改善を実現するために活動する組織であり、自主性なくしては、使用者との交渉等において妥当な結論を得ることができないためである。[126]労組法は、団結権等を保障する憲法二八条を効果的に保障すべく不当労働行為救済制度を

規定しているが、労組法の意義は、究極には労使対等の実現である。つまり、「使用者」からの独立なくして、労使対等の実現はなく、労組法は、「使用者」からの独立性を確保するため、不当労働行為救済制度を設けているといえる。したがって、「使用者」からの独立性という観点から想定される「使用者」概念は、不当労働行為の主体としての「使用者」と同義である。また、組織が活動するためには、人・物・金が不可欠であり、労働組合もその例外ではない。労働組合の目的は労働条件の維持・向上であり、第一次的に金銭的利益追求を目的とするものではない。このような労働組合の特性に鑑みれば、組合活動に不可欠な資金の調達の方法等は、緩やかに解されるべきである。[127] したがって、自主性を阻害するおそれのない者を「使用者」に含めることは妥当ではなく、労組法二条但書一号・二号における「使用者」も、不当労働行為における「使用者」性判断と同様に、相対的に、関係的に判断されると解するべきである。

（五）労組法七条「使用者」と、その他関連規定における「使用者」・使用者団体との関係[128]

まず、労組法七条や密接に関連する労組法二七条以下の「使用者」概念に、労組法六条や労組法一四条の使用者団体が含まれるかという問題がある。もっとも、「使用者」を雇用主または、それと部分的にでも同様の権利義務関係にあるとみなされうる者等、厳格に解する場合を除けば、「使用者」に使用者団体を含めることに異論はないと考えられる。[129]

労組法六条「使用者」は、団体交渉の当事者となり得る主体は誰かという形で議論がなされている。これは、さらに①企業内部の機関が団体交渉の当事者性を有するか、②労働組合との相関関係において「使用者」は画定されるべきかとの議論に分けることができる。まず、団体交渉の最終的な帰結は、労働協約等の締結や何らかの権利義務の画定・確認であることに鑑みれば、権利義務の帰属主体となり得る者が「使用者」ということになろう。[130] また、

団体交渉はある特定の労働組合が、「使用者」と目される者との間で行うものである。したがって、団体交渉の当事者として、特定の労働組合との関係で「使用者」にふさわしい者を画定する必要があるのであり、特定の労働組合との相関性によって「使用者」を画定すべきである。[131]

労組法一四条「使用者」は、労働協約の締結主体は誰かという問題である。この点、労組法六条「使用者」と同様に、「使用者」は権利義務の帰属主体であることを要し、労働協約を締結しようとする労働組合との相関性によって「使用者」を画定すべきものと考える。[132]

（六）合同労組と「使用者」

以上のような使用者・使用者団体の解釈は、合同労組の場合に、どのような問題を生じさせるであろうか。団体交渉・争議行為等の集団的労働関係において、「使用者」概念の問題は、①企業内部の者が行った行為が「使用者」の行為とみなされ「使用者」に帰責されるか、②形式上は狭義の使用者にはあたらないが、事実上当該労働者を使用する者、過去の使用者、これから使用者になろうとする将来の使用者等、労働者といかなる関係にある者が実質的に「使用者」とみなされるかという問題である。[133]

合同労組との関係で労組法上の「使用者」を検討する際、前述①の場合も問題となりうるが、②がより問題となるケースが多いであろう。なぜなら、合同労組が駆け込み寺といわれる所以は、解雇された労働者が当該解雇を争う目的で組合員として加入する等、現在は労働契約関係を誰とも有していない者が組合員として加入することがあるからである。たしかに、企業別組合であっても、会社の一方的解雇の場合には組合員資格を失わないとする規約を有している場合があり、現在労働契約関係が存在しない場合の問題は、合同労組だけの問題ではない。では、そのような規約を有する企業別組合と合同労組において、現在労働契約関係が存在しない場合に、解雇された労働者

が誰を「使用者」として争うべきか。

現在の学説は、近い過去に労働契約関係が存在した場合、当該労働者を解雇した者を「使用者」に含める。[134] 解雇が争われている途中に労働契約関係が終了した場合、労働契約関係の終了そのものが争われているから「使用者」の団交拒否は不当労働行為を構成する。また、労働契約関係終了後に労働者が労働組合に加入した場合も、労働者が解雇について争う場合には、解雇した者を相手方として争うほかない。したがって、従前に労働契約関係を有していた者が「使用者」と解される。

過去において労働契約関係にない者までも「使用者」に含むのは適当ではなく、「使用者」の範囲は限定的に解し、[135] 不要な拡大を防ぐ必要がある。また、団体交渉は、労働者の退職後、社会通念上合理的といえる期間内になされなければならない。[136] もっとも、アスベスト被害などの長期潜伏期間の後に発症するケースなどのやむを得ない事由のあるときには、従前労働契約関係にあった者を「使用者」として、団体交渉を申し入れることができる。[137]

なお、任意に退職した労働者であっても、在職中の労働条件について争う限りは、解雇された場合と同様に考えることができる。[138]

企業別組合の場合、会社の一方的解雇以外で組合員資格を喪失した後、過去の使用者の行為について団体交渉を行うことは通常想定されていないであろう。しかし、合同労組の場合は、例えば労働者であった者が、過去に受けたセクシャルハラスメントについて争いたいと考え、団体交渉等のために合同労組に加入することも考えられる。このような場合には、セクシャルハラスメントが行われた企業を「使用者」として、社会通念上合理的といえる期間内に団体交渉を申し入れることになると考えられる。

六．おわりに

本稿では、現行労組法に規定される制度等について、合同労組の視点から検討を行った。合同労組は、かつては中小企業の未組織労働者を組織化の対象としてきたが、現代の合同労組は、地域や企業規模にこだわらず、また雇用形態や性別、国籍にとらわれることなく、マイノリティな立場にある労働者や労働者性が明らかでない不安定な地位にある役務提供者等を組織し、労働条件の維持・向上に貢献する可能性を有している。また、人口の少ない地方の過疎地等の中小企業の労働環境は現在も封建的な傾向が強く、合同労組は、労働者が労働条件を交渉する際に、有効な手段の一つとなり得る。企業別組合とは異なる合同労組の特徴を踏まえると、労働組合と十把一絡げに捉えるのではなく、それぞれの組織形態に見合った組織運営・活動に対する法的評価が与えられることがのぞましい。そこで、法適合組合にかかる法的課題、労組法上の「使用者」にかかる問題を取り上げ、個々の企業内における活動基盤が脆弱である合同労組を念頭に、できる限り組合活動を阻害しない方向で、超企業的組合であることを活かした解釈を試みた。法適合組合の主体性・自主性要件を検討するにあたっては、労組法上の「労働者」を可能な限り、広義に解するべく関係的判断について述べた。また、助成金・交付金による組合への支援として、地方自治体等が労組法七条三号について労使関係の有無を判断基準としていることを指摘し、活動費用に乏しい合同労組が助成金・交付金を獲得できる道を模索するとともに、労働者の発言力に乏しい地方においては労働組合を活用することも一つの手段であり、そのためには地方自治体による協力が必要となるであろうことを指摘した。そして、近年、労働の外部化・非雇用化が指摘され、また、企業の分社化等も指摘されることから、合同労組の役割が一層重要になるとの認識のもと、労組法上の「使用者」についても、不当労働行為と関連の深い条文に限って検討を行った。

これまで企業別組合を念頭に論じられることの多かった労組法であるが、合同労組を視点にした場合には、まだ、十分に解釈・検討ないし、活用の余地があるといえる。

（84）竹内（奥野）寿「労働組合法のこれまでとこれからの課題―「労働者」の集団的な利益代表の観点から」法時八八巻三号（二〇一六）一三頁。

（85）林・前掲注（5）七一頁、同七三―七四頁註一参照。

（86）富永晃一「集団的労働関係法における権利・義務主体論の再検討」法時八八巻三号（二〇一六）一六頁。

（87）国・中労委（新国立劇場運営財団）事件（最三小判平成二三・四・一二民集六五巻三号九四三頁）、国・中労委（INAX メンテナンス）事件（最三小判平成二三・四・一二労判一〇二六号二七頁）、国・中労委（ビクターサービスエンジニアリング）事件（最三小判平成二四・二・二一民集六六巻三号九五五頁）。

（88）関係的判断では地域合同労組等の活動が制約的になるとの指摘につき、野田進「労働者性に関する最高裁二判決」労旬一七四五号（二〇一一）四〇頁がある。

（89）富永・前掲注（86）二〇頁。

（90）「賃金等の収入によって生活する者であればよく、例えば、現に賃金を得ていない失業者も含まれ得る」（荒木・前掲注（37）五七三頁）。

（91）厚生労働省労政参事官室編『労働組合法・労働関係調整法〔六訂新版〕』（労務行政、二〇一五）二五九頁。

（92）荒木・前掲注（37）五七二頁。

（93）西谷・前掲注（42）八二頁。

（94）荒木・前掲注（37）五八一頁、西谷・前掲注（42）八五頁。

（95）荒木・前掲注（37）五八一頁は、複数企業の労働者を組織する管理職組合の場合について同様の考え方を示している。

（96）奈良県、「労働組合資格審査に関する Q&A」、http://www.pref.nara.jp/45260.htm、（二〇一九・七・二一）、厚生労働省、「労働組合の資格審査について」、https://www.mhlw.go.jp/churoi/shinsa/shikaku.html、（二〇一九・七・二一）。

(97) 道幸・前掲注（41）七六頁。

(98) 合同労組のリーダー格の平均年齢は、五三・八歳であり、その平均年収は四、二三五、四六九円である。もっとも、合同労組からは給与を得ていない地方連合会の事務局長や副事務局長等がリーダーを兼任している場合が含まれているため、平均年収が押し上げられているに過ぎない（呉・前掲注（36）六〇頁）。合同労組のリーダーの年収は、実質的にはさらに低額であると推測される。

(99) 呉・前掲注（36）五八―五九頁。

(100) プレカリアートユニオン、「プレカリアートユニオン 間もなく結成一周年 活動を支える賛助会員募集中！」、http://d.hatena.ne.jp/kumonoami/20130219/1361292390、（二〇一九・七・二二）。

(101) サポートユニオン with YOU、「会費・綱領・規約」https://www.withyou2011.com/労働相談／会費－綱領－規約／、（二〇一九・七・二二）。同ユニオンは、コミュニティ・ユニオン全国ネットワークに加盟する労働組合である（コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク、「ネットワーク一覧」、https://cunn.online/network、（二〇一九・七・二二））。

(102) 呉・前掲注（36）五九頁　表一二組合費以外の収入とそれの組合収入全体に占める割合参照。

(103) 福知山市、「福知山市職員措置請求について（通知）」、https://www.city.fukuchiyama.lg.jp/uploaded/life/8025_8808_misc.pdf、（二〇一九・七・二二）。

(104) 福知山市・前掲注（103）一九頁において、平成二五年度一般会計歳入歳出予算の歳出予算科目として、款「労働費」・項「労働諸費」・目「労働諸費」・節「負担金補助及び交付金」として、「労働組合関連事業」の補助金として二五二七千円が予算化されていることが確認できる。請求の要旨中に、「労働費の補助金として」と記載があるのは、予算項目によるものと考えられる。

(105) 厚木市、「厚木市働く者の祭典補助金交付要綱」、https://www.city.atsugi.kanagawa.jp/outline/27/3900/p004266_d/fil/98_12hatarakumononosaitenn.pdf、（二〇一九・七・二二）。

(106) 連合神奈川、「組織と運営」、https://ren.go.or.jp/wp-content/uploads/2016/03/fecebb339c0c0ef66143561f6fa92a77ea.pdf、（二〇一九・七・二二）。

(107) 岐阜県加茂郡東白川村を例に挙げると、村は、人口二千人あまりの自治体（東白川村、「統計―情報公開―村政情報―

東白川村役場」、https://www.vill.higashishirakawa.gifu.jp/sonsei/koukai/toukei/#jinkosuii、（二〇一九・七・二一）。平成二七年度参照。）である。事業主の割合としては、中小企業の事業主がすべてであり（村内最大の企業規模は、従業員二三〇人程度の岐阜部品工業株式会社である）、使用者の団体である商工会は存在するが、労働組合は確認されていない。そのような事情もあってか、労働者の発言力が乏しく、行政の施策も労働者の地位向上に不十分なものとなっている点が指摘されている。村の施策の一例を挙げると、村は、村の基幹事業である林業の後継者となるIターン・Uターン者の獲得および雇用環境の改善、労働安全の向上を図り、就業への定着を支援することを目的として雇用促進事業を実施するため、事業主が労働者一人を雇用するにつき、月額一八万円以上の給与を支払うことを条件に、事業主に対して五年間、月一五万円を支給することとした。しかし、結果としては、事業主が月額三万円で実質的に労働者を雇用することができるという事業主に対する支援にとどまったため、雇用促進事業という名称を改め、林業・製材、建築業担い手育成事業とした経緯がある。

(108) 菅野・前掲注（35）八四一頁。

(109) 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、一九七八）二五頁。

(110) 榊原嘉明「労働組合法における使用者概念の相対性に関する覚書」新報一一九巻五・六号（二〇一二）三七八頁。

(111) 菅野・前掲注（35）一〇〇四頁。

(112) 榊原・前掲注（110）三八〇―三八一頁。

(113) 中央労働委員会、「第一節　不当労働行為審査の概況」、https://www.mhlw.go.jp/churoi/nenpou/dl/h29/1-1-1.pdf、（二〇一九・七・二二）によると、平成二九年の不当労働行為審査における合同労組事件の新規申立件数は二二二件で新規申立件数に占める割合は七四％であり、民間企業関係事件の新規申立件数二八九件を労組法第七条該当号別に重複集計した結果、二号関係事件が二二二件で七七％を占める。

(114) 西谷・前掲注（42）一四三―一四四頁。

(115) 西谷・前掲注（42）一四四頁は、関係ないし秩序を重点とすると、個々人の団結権や企業内少数組合、地域ユニオン等の団結権等を軽視する方向に繋がると指摘しており、関係や秩序に重点をおくのは適切ではない。

(116) 済生会中央病院事件（最三小判昭和六〇・七・一九民集三九巻五号一二六六頁）は、「労働組合法二七条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する同法七条の規定にいう「使用者」であり、かつ、不当労

働行為の責任主体として不当労働行為によつて生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令（労働組合法二七条九項）又は緊急命令（同条八項）を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、右の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというべきである。したがつて、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、右の「使用者」にはあたらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないものというべきである。」とする。

(117) 片岡昇著・村中孝史補訂『労働法（一）〔第四版〕』（有斐閣、二〇〇七）二七四頁、岸井貞男『不当労働行為の法理論―不当労働行為法の原理（上）』（総合労働研究所、一九七八）一五一―一五二頁。

(118) 菅野・前掲注（35）一〇〇六頁。

(119) 荒木・前掲注（37）六七三頁。

(120) 中島正雄「不当労働行為の「使用者」性判断基準―大阪市（大阪運輸振興）事件・大阪府労委（平成二五年八月二〇日）の検討」立命三五七・三五八号（二〇一四）一三六頁は、大阪市（大阪運輸振興）事件を例に、朝日放送事件とは類型の異なる事案についても同判決の基準が適用されていることに対して、疑問を呈している。中島は、大阪市（大阪運輸振興）事件は、「業務委託関係にある取引先による便宜供与の廃止（支配介入）の事例であり、不当労働行為事件としては極めて稀な事件である。派遣先の団交拒否が問題となった朝日放送事件とは「使用者」の類型も不当労働行為の類型も異なる。」と述べ、「こうしたケースにも朝日放送事件・最高裁判決の基準をそのまま適用することによって、救済を行わないとの結論が導かれている」と批判する。

(121) 派遣労働関係においても援用できるとするものとして、西谷・前掲注（42）一五二頁、本庄淳志「労組法上の使用者―派遣先の団交応諾義務を中心に」季労二二九号（二〇一〇）一一七頁。もっとも、いずれも派遣労働関係に朝日放送判決を適用して解決可能な場合があるという意味で記述されているに過ぎない。

(122) 道幸哲也『労働組合の変貌と労使関係法』（信山社、二〇一〇）二五九頁以下。また、中島・前掲注（120）一五四頁は、「使用者」の類型と不当労働行為の類型とをクロスさせて「使用者」性の判断基準を具体化することで、適切かつ安定した判定が可能になると述べている。

(123) 富永・前掲注（86）一八―一九頁。菅野・前掲注（35）八三二頁注一七は、一定の労務提供関係を対象として労組法上

の「労働者」性を判断する。

(124) 岩村正彦＝荒木尚志＝村中孝史「鼎談　労働組合法上の労働者性をめぐって」ジュリ一四二六号（二〇一一）三一―三二頁〔岩村発言〕。

(125) 厚生労働省労政参事官室・前掲注（91）二五九頁。

(126) 山本吉人「労働組合と自主性―利益代表者と経費援助について」志林第八八巻三号（一九九一）七頁。

(127) 山本・前掲注（126）三八頁以下において、経費援助の実情について述べられており、組合活動費を確保・捻出することの困難さがうかがわれる。

(128) 榊原・前掲注（110）三八三頁以下では、労組法七条に関わる規定として、労組法二七条以下、労組法六条、労組法一四条のほか、労組法八条について言及している。

(129) 榊原・前掲注（110）三八三―三八四頁。

(130) 榊原・前掲注（110）三八五頁は、このほか、不当労働行為制度と引きつけて定義し、団体交渉の当事者と、労働協約の当事者が異なるとする見解について言及している。この見解は、支社・工場などが本社から一定の権限を付与されている場合は団体交渉の当事者として扱うとする。

(131) 榊原・前掲注（110）三八六頁は、相関性を必ずしも要しないとする見解についても言及している。

(132) 榊原・前掲注（110）三九二―三九三頁は、労働組合であれば企業が応じる限り労働協約を締結できるとして、相関性を要しないとする見解についても言及している。

(133) 西谷・前掲注（42）一四七頁。

(134) 菅野・前掲注（35）一〇一四頁。

(135) 富永・前掲注（86）一九頁。

(136) 西谷・前掲注（42）一五四頁。

(137) 住友ゴム工業事件（大阪高判平成二一・一二・二二労判九九四号八一頁）。

(138) 西谷・前掲注（42）一五四頁。