The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	法適合組合と「使用者」概念（一）
Author(s)	松井, 有美
Citation	阪大法学. 2021, 71(1), p. 155-188
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87346
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

法適合組合と「使用者」概念（一）

松井有美

一．はじめに

本稿の目的は、労働組合法（以下、「労組法」という。）上の「使用者」概念と労働組合の法適合性との関係を明らかにすることである。労組法七条「使用者」を労組法上の「使用者」概念として統一的に理解してきた通説的見解とは異なり、私見では、労組法上の「使用者」概念は「使用者」の文言を含む各条の趣旨・目的に照らして、目的論的に解釈されるべきと考える。本稿では、以下、労組法の特定の条文に限定して「使用者」に言及する必要がある場合には、労組法七条「使用者」や労組法二条「使用者」等のように条文を特定して記す。このほか、通説的見解のように「使用者」を統一的概念と理解して議論しているであろう場合や特に条文に限定せずに議論していると思われる場合、本稿の立場である多義的な労組法上の「使用者」概念等、労組法全体にかかる意味や特に条文等で限定する必要がないと考えられる場合には、労組法上の「使用者」と記す。

そもそも、なぜ労組法上の「使用者」を統一的に解するか、多義的に理解するかという議論が成り立つかといえば、労働基準法（以下、「労基法」という。）一〇条が「使用者」を定義するのとは異なり、労組法上に「使用者」

を定義する規定はなく、労組法上の「使用者」の意味・内容は解釈に委ねられているからである。労組法上の「使用者」概念は、労働組合の法適合性における自主性要件（労組法二条但書一号・二号）・不当労働行為禁止（労組法七条）・団体交渉（労組法六条）・民事免責（労組法八条）・労働協約（労組法一四条）といった労組法上の主要な論点に関わる重要なファクターであるが、労組法七条の「使用者」の議論としてほぼ固定化され、かかる議論は停滞している[1]。

この議論が固定化・停滞した背景には、第一に日本の労働組合のほとんどが企業別組合として組織されていることがある。たしかに、労働法学が労働や労使関係の実態に強い関心を示してきたことに鑑みれば[2]、多数派である企業別組合を前提に法解釈がなされ、法理論の構築がされてきたことも不思議ではない。二〇一九年六月現在においても、労働組合員数一，〇〇八万八千人に対して、民営企業の労働組合員数は八七〇万四千人であり、九割弱が企業別組合に所属している[3]。

しかし、企業別組合を与件とする従来の法解釈・法理論では、企業別を前提としない副業・兼業の普及促進やプラットフォーム型就労等これからの新しい時代の働き方や企業のあり方に対応することはできない。また、現代では不当労働行為事案の七〇％を合同労組が占めており、合同労組の活動が活発化していることがわかる。現代の労働や労使関係等の実態に鑑みれば、今後の集団的労使関係法制は企業別組合を与件とせず抜本的な変容を想定して検討されるべきである[4]。もっとも、労組法に代わる集団的労使関係法が存在しない現状においては、合同労組を解釈の視点に加え、従来の労組法解釈等を見直すのが堅実な策といえる。

第二に、労働委員会命令や裁判等によって表出した事案が不当労働行為事案であることが挙げられる。不当労働行為禁止規定（労組法七条）違反の認定を実務がどのように取扱うか等につき、法学の一類型である労働法学が関

心を持つのは当然であり、労組法七条を中心に知見が得られてきたことも自然なことである。しかし、合同労組を労組法解釈の視点に加える場合には、不当労働行為以外にも注目するべきである。その主な理由は、合同労組が超企業的な個人加入の組合であることによる。合同労組の組織的特徴は、人材や資金確保の方法や結成等の組織、日常の組合活動、争議行為等において企業別組合とは異なった問題を生じさせている。合同労組の組織的特徴や活動実態等に鑑みれば、労組法上の「使用者」概念を解釈するためには、不当労働行為のみならず、労働組合の法適合性（労組法二条、労組法五条二項）等、「使用者」と関係する労組法上の規定を網羅的に検討する必要がある。

労組法全体にかかるファクターとして労組法上の「使用者」のほかに労組法上の「労働者」概念がある。労組法上の「労働者」概念は、労組法三条「労働者」を起点に多くの知見が蓄積されており、現代でも研究が盛んである。他方、労組法上の「使用者」概念は、現代の経営の持ち株化・分社化といった企業のあり方の変化、労働の非典型化・外部化といった働き方の変化がもたらす超企業的な団体交渉・労働協約の締結・団体行動の法的扱いが問題となることが予想される中で、労組法上の「労働者」概念とどのように関わるかという点から問題提起がなされているにとどまっている。(5) 合同労組に着目し、労組法上の「使用者」概念を検討することで、労組法上の「労働者」概念との関係も明らかになる等、新たな労組法解釈の可能性を示唆することができると考えられる。

もっとも、労組法上の「使用者」概念が労組法全体に関わるファクターであることに鑑みれば、研究には相応しい時間が必要となる。そこで本稿では、労組法二条と労組法上の「使用者」概念との関係を明らかにすることに限定して検討を試みたい。労組法二条は、労組法五条二項とともに、労組法上の保護・救済を十分に受けるために必要な法適合要件について規定する重要な条文である。

労組法二条はその但書一号・二号において「使用者」を含めて規定する。労組法上の労働組合（法適合組合）と

して労組法の保護・救済を十分に受けるためには、労組法二条及び労組法五条二項の要件を充足する必要がある。労組法二条本文は法適合組合の要件の一つとして自主性要件を規定し、その但書は「使用者の利益を代表する者」（労組法二条但書一号）の加入を許すものや「使用者の経費援助」（労組法二条但書二号）を受けるものは自主性を欠くと規定する。この労組法二条但書の趣旨は「労働組合の自主性に関して教育的・啓蒙的役割を果たすことにある」と指摘されている。(6) しかし、現代の合同労組の人材不足・資金不足といった状況からは、労組法二条但書一号・二号の文言と従来の企業別組合を与件とする労組法解釈が、教育的・啓蒙的役割を超え、合同労組の活動を萎縮させているというべきである。(7) 法適合組合であることが労働組合の組織・運営にとって重要な事項であることに鑑みれば、労組法二条にかかる検討は急務といえる。

本稿は法適合組合と「使用者」概念との関係を明らかにすることを目的として、以下の通り構成する。

まず、現代の労働環境とこれからの労働環境（二）では、本稿の問題関心を取り上げ、問題提起を行うことを目的として、労組法上の「使用者」概念を多義的概念として再構築することの必要性を現代の労働や労働環境の実態に言及しつつ述べる。具体的には、合同労組の組織的特徴と労組法上の「使用者」性との関わり、そして合同労組と労働の変化・地方の労働環境との関わりから労組法上の「使用者」性を検討することの必要性を述べる。

次に、労組法上の「使用者」概念の軌跡（三）では、今日の労組法上の「使用者」概念の形成過程を確認する。具体的には、旧労組法・現行労組法の立法過程における「使用者」の取り扱いを整理するとともに、労組法上の「使用者」にかかる裁判例・学説等の流れを確認し、労組法七条「使用者」が労組法上の「使用者」概念として捉えられてきたことについて述べる。

そして、労働組合の法適合性（四）では、法適合性にかかる議論状況を整理し、検討を行う。現代の労働環境と

これからの労働環境（二）に鑑みれば合同労組に着目すべきである。労組法上の「使用者」概念の軌跡（三）からは、労組法七条「使用者」を中心に知見が積み重ねられてきたことがわかる。もっとも、企業別組合と合同労組は組織そのものが異なる。合同労組に着目する場合には、労働組合の組織の点から、労働組合の法適合性にかかる「使用者」（労組法二条但書一号・二号）について検討すべきと考える。そこで、労組法二条についての議論を整理し、法適合性と労組法上の「使用者」概念を論じる基礎を構築する。

最後に、労組法二条における「使用者」概念の検討（五）において、私見を述べる。具体的には、まず、現代の労働環境とこれからの労働環境（二）を踏まえ、合同労組の組織力強化という視点を法解釈に組み込む場合には、労組法上の「使用者」概念の軌跡（三）で述べた学説とは異なるベクトルの思考が必要であることを述べる。そして、労働組合の法適合性（四）で示した議論状況をもとに、労組法二条の趣旨・目的に即した労組法二条「使用者」概念の提示を試みることで、法適合組合と「使用者」概念の関係に言及する。

二．現代の労働環境とこれからの労働環境

（一）労働環境の変化と合同労組

デジタル変革（digital transformation）[8]による労働環境の変化が指摘されている。政府は、二〇一八年六月に「未来投資戦略2018―『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革」[9]を閣議決定し、デジタル変革を推し進めることを明言した。デジタル変革によって、既存のデータを定型的に扱うような事務作業はＡＩに代替され、イノベーションをもたらすようなスキルを持った人材である知識労働者以外は、ＡＩに代替される可能性があると指摘されている[10]。

もっとも、一般に資金力の乏しい中小企業が大半を占める日本においては、ＡＩ等の導入のためにすぐさま資金を投入することは困難であろうと思われる。したがって、直ちに大量の失業者が生じるとは考えにくい。また、企業は「労働者」に給料を支払い、「労働者」はその給料を企業サービスに消費してきた。この構図に変わる仕組みを企業が見出せない限り、企業が必要以上にＡＩ等の導入を図って人員削減を進めることはないと考えられる。むしろ、デジタル変革の過渡期においては、ＡＩの導入と並行してシェアリングエコノミーによって経費削減等を図ることが予想できる。当面の間は、副業・兼業化やワークシェアによって、複数企業が「労働者」の労務をシェアするといった状況が継続するだろう。

二〇二〇年九月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」[11]によれば、副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、一つの仕事では生活ができない、活躍できる場を広げたい等である。二〇一七年現在、有業者に占める副業者比率は四・〇％、雇用形態別では正規労働者が二・〇％、非正規労働者五・九％となっており、有業者に占める追加就業希望者の割合は全有業者の六・四％、雇用形態別では正規労働者が五・四％、非正規労働者八・五％である。[12]なお、正規労働者、非正規労働者の平均給与は、正規労働者五〇四万円、非正規労働者一七九万円となっている。[13]

現に副業・兼業を行う者、追加就業希望者のいずれも非正規労働者が上回っていること、非正規労働者が低所得であることに鑑みれば、副業・兼業を行う理由として注目すべきは、収入を増やしたいあるいは一つの仕事では生活ができないという経済的な事情である。副業・兼業の促進は、非正規労働者の低所得マルチジョブワーカー化を加速させる可能性がある。

従来、低所得マルチジョブワーカーは、企業別組合の組織化の対象ではなかった。もっとも、現代では非正規労

働者の加入を認める企業別組合も増えつつある。しかし、低所得マルチジョブワーカーが各企業別組合に加入した場合には、企業別の対応となって低所得マルチジョブワーカーにとって煩雑である。他方、従前から非正規労働者等の企業別組合の組織からもれた「労働者」を組織の対象としてきた合同労組は、超企業的であるがゆえに複数の「使用者」に対応することができる点で低所得マルチジョブワーカーに適した労働組合といえる。

なお、仮にＡＩによって「労働者」が提供してきた労務が代替されるとすれば、「使用者」としては労務がＡＩで代替できることを理由に代替可能な労務を提供する「労働者」の賃金を引き下げることが予想される。このような「労働者」の労働条件を維持し、「労働者」の生活を守るためにも、相対的にみて強い姿勢で交渉に臨む合同労組は有用であると考えられる。

（二）プラットフォーム型就労―ウーバーイーツを題材として

ア．プラットフォーム型就労の現状

ワークシェアの一つであるプラットフォーム型就労は、労組法上の新たな課題を示唆する。プラットフォーム型就労とは、ウーバーイーツなどに代表されるインターネット上のプラットフォームを介して仕事を得る就労形態である。以下はウーバーイーツを例に説明を加え、検討を行う。

ウーバーイーツの仕組みは、飲食店から受取った商品を配達員が消費者の注文に従い配達するというものである。ウーバーイーツの配達員は、自分の都合に合わせてスマホのアプリをオンラインにし、プラットフォームたるウーバーイーツから仕事の依頼を受ける。ウーバーイーツは、消費者から配達手数料と商品代金の一部に一定割合の手数料を加えたものを代金として受取り、配達員はウーバーイーツから距離に応じた報酬等を受取る。ウーバーイーツによれば、ウーバーイーツの役割は、飲食店と配達員とのマッチングでしかなく、ウーバーイーツと配達員には

雇用関係がない。配達員の時間管理や配達中の事故については配達員の自己責任となる。

このようなウーバーイーツの方針に対しては、配達員側から異論がある。ウーバーイーツでは、ウーバーイーツの指定する特定の地域・時間帯で通常の配達料金に対して加算されるブーストボーナスという制度がある。ブーストボーナスは、ランチタイム等の繁忙時間・場所を狙って設定されるが、このような仕組みが配達員の事故等に繋がるおそれがある一方で、ウーバーイーツは事故責任を負わないとされている。また、ウーバーイーツによる配達員のアカウントの一方的な停止なども疑問視されている。しかし、ウーバーイーツの配達員は、飲食店ともウーバーイーツとも労働契約を締結していないため、労基法等の個別的労働法を用いた解決をすることは難しい。また、飲食店と配達員の間には商品受渡し以外の関係はなく、飲食店から配達員に報酬を支払うこともないため、飲食店と配達員との間に業務委託契約が存在するともいえない。ウーバーイーツの配達員の労働環境を改善するため、ウーバーイーツユニオンが結成された[14]。

イ．ウーバーイーツの配達員の労組法上の「労働者」性判断とウーバーイーツの「使用者」性

ウーバーイーツユニオンでまず問題となるのは配達員の労組法上の「労働者」性とウーバーイーツの労組法上の「使用者」性である。なお、労組法上の「労働者」性が問題となる事案では、労組法上の「使用者」性判断が組み込まれている場合がある。ここでは、そのことを示すため、団交拒否事案を念頭に[15]ウーバーイーツの配達員の労組法上の「労働者」性を検討する[16]。

労組法上の「労働者」性は、経済的従属性と人的従属性を考慮要素とし、消極的な考慮要素として事業者性を加味して判断される。もっとも、労使関係において「労働者」に保護が必要とされるのは、「労働者」が「使用者」に対して社会的・経済的に劣位するからであることに鑑みれば、労組法における「労働者」性の判断は、経済的従

属性を中心に考えるべきである。[17]

ウーバーイーツの配達員はウーバーイーツの事業にとって不可欠な存在であり、配達員の報酬等の契約内容は前述した通りウーバーイーツが一方的・定型的に決定している。そして、配達の距離等を基準として配達員の役務提供量に応じた報酬が設定されており、労務との対償性があり、経済的従属性は認められる。次に、人的従属性につき、配達員は依頼に応ずる場合にはオンラインにしたアプリでその旨を送信するのであり、諾否の自由は認められる。時間的・場所的拘束性については、指定の飲食店で配達を受取り、配達予定時間内に配達することが求められることに鑑みれば、肯定されるといえる。また、指揮監督関係の存在も、少なくとも依頼を受けて配達を終えるまでの間は、依頼通りの配達をすることが予定されており、一定の指揮監督関係が認められると解される。したがって、人的従属性も肯定される。ウーバーイーツの配達員の自転車等は持ち込みであり、配達に使うリュック等の備品も自費で購入となることや、納税は配達員が行うことなどは事業者性を肯定する要素である。もっとも、前述のようにウーバーイーツに契約内容の一方的・定型的決定が認められ、税の支払方式を決するのもウーバーイーツであるから、配達員が納税していることは事業者性を決定する決定的な要素とは解されない。以上により、配達員の労組法上の「労働者」性を肯定することができる。

ウ．ウーバーイーツユニオンが示唆する労組法上の課題

前述二（二）イで検討したように、労組法上の「労働者」性が問題となる事案では、労組法上の「使用者」性判断が労組法上の「労働者」性判断の中に組み込まれている場合があるが、それは、団交拒否事案では労働組合があらかじめ団交を求める労組法上の「使用者」らしき者を特定しているからである。

ウーバーイーツの配達員の労組法上の「労働者」性、ウーバーイーツの労組法上の「使用者」性判断は従来の判

断枠組みで対応可能といえるから、新たな労組法上の問題を提起するものではないとも思える。しかし、それは前述の検討が団交拒否事案を前提に、ウーバーイーツユニオンが配達員を対象に組織している企業別組合として一応考えられるからに他ならない。もっとも、配達員が正社員でないこと、組合事務所等の組合活動に係る経費が全て自前であること等、その組織的特徴は合同労組に通じる。ウーバーイーツユニオンについて検討する場合には、単に企業別組合としてみるのではなく、合同労組の視点も必要である。なお、兼業・副業化が進み、複数のプラットフォームのもとでの就労を選択する者が出れば、超企業的な合同労組が組織されることが予測される。そのような場合には別途考慮を要する事項が生じると考えられる。

ウーバーイーツの配達員は、ウーバーイーツのみで働くのではなく、複数のプラットフォーム型就労を行うことも考えられる。すなわち、配達員が自身のニーズにあったプラットフォームをその都度選択するということである。他方、配達員が労働組合に加入する場合には、組合費の負担軽減という点からウーバーイーツユニオンのような企業別組合に加入するよりも、配達員という同一職種に従事する「労働者」によって組織される職種別組合あるいは職種限定のない合同労組に加入する方が合理的である。また、複数の「使用者」に対応することができる点でも超企業的組合の方がより適切な選択といえる。

さらに兼業・副業化が進むと、職種を超えて職業を複数選択することもあり得る。このような場合には、特定の職種に限定された職種別組合ではなく、職種にこだわらない合同労組が適当である。また、一定の職位を有する者が兼業・副業を選択することも考えられ、そのような者が合同労組に加入する場合もあり得る。この場合には、一方企業との間では労組法上の「使用者」あるいは「使用者」の利益代表者と評価されうるが、他方の企業との関係では何の職位も有さないため労組法上の「労働者」と解することになる。労働組合は「使用者」ないし「使用者」

の利益代表者を組織する労働組合を労組法上の労働組合として認めない。そのため、複数の立場を持つ者を一律に「使用者」あるいは「使用者」の利益代表者と解するのか、それとも「使用者」である場合と「労働者」である場合があるのか等の考慮が必要となる。これは、法適合組合の要件充足の問題であり、不当労働行為とは別の考慮を要する。

（三）合同労組の組織的特徴

合同労組にとって、労組法上の「使用者」概念が重要となる理由は、合同労組が個人加入を広く認める超企業的な組合であることによる。合同労組は、企業横断的な超企業的組合であって、主として中小企業労働者やパート・アルバイト・派遣労働者等の非正規労働者や外国人労働者等のマイノリティな「労働者」を組織する労働組合である。[18]

合同労組は、企業別組合の組織からもれた、あるいは企業別組合に加入しない「労働者」等を救済しようとする組織として重要な役割を担っている。[19] そして、合同労組は特定企業との結び付きが弱いという点で相対的にみて強い態度で交渉に臨むことができることや、超企業的に労働条件を設定することができるという利点がある。[20]

このほか、特に上部団体に加盟しない合同労組は、より柔軟な組織運営によって従来の労働組合よりも個々人の「労働者」のニーズにあった労働組合として組織される傾向にある。他方、現代の労働組合の組織率はおよそ一七％にとどまり、労働組合の組織率低下の要因の一つとして、若年層を中心とした組合離れの意識の広がりが指摘されている。[21] 個々の「労働者」のニーズに答えようとする合同労組の姿勢は、特に若年層にみられる個人主義的な生き方に合致すると考えられる。

合同労組は、企業別組合に比して人的・物的資源の確保が困難であるという特徴があり、これらの点をどのよう

に克服するかが課題である。まず、人的資源につき、企業別組合がユニオンショップ協定を企業と締結する場合には、人材確保に不自由することは少ない。また、企業別組合は、企業の人材育成と関係して、組織における代表者、リーダーとなりうる人材を確保することができる場合がある。他方、合同労組は上部団体からオルグが派遣される場合を除いては、自前で人材を確保しなければならないが、合同労組の組織・運営に必要となる人材を確保することは容易ではない。「地域合同労組やコミュニティ・ユニオンなどの個人加盟を主体とした労働組合は、相談対応や組織の維持・運営の面でどうしてもオルグの個人的な力量に依存することが大きい」ことや、自ら組織を結成・発展させてきた者は野武士と呼ばれるにふさわしい人物が多い等と指摘されることに鑑みれば、合同労組が組織における代表者、リーダーを必要としていることがわかる。[22]

なお、現代では、合同労組の指導的立場にある者が別の労働組合の組織を呼びかけることで新たな労働組合を結成したり、弁護士法人の代表者や独立自営業の社会保険労務士が合同労組を組織・運営したりするケースが見られる。弁護士法人の代表者や独立自営業の社会保険労務士は、一般には「使用者」の立場にある。仮に労組法二条但書二号の「使用者」も一般の「使用者」と同様に考えれば、同号によって労働組合の法適合性は否定される。もっとも、労組法二条「使用者」の範囲を狭く解することができるならば、合同労組が人的資源を確保する機会は増える。後述五（二）ウ・エにおいて検討する。

また、物的資源につき、多くの企業別組合は無償あるいは低賃料で組合事務所の貸与を受ける等当該企業から少なからず便宜供与を受けている。他方、合同労組では、組合事務所等のほぼ全てが自前である。このような合同労組の現状に鑑みれば、資金獲得の機会は多いに越したことはない。ここでも、人的資源と同様に、労組法上の「使用者」の範囲を狭く解することができるなら、資金確保の機会は増える（五（三）にて後述する）。

（四）地方の課題

合同労組は、中小企業の未組織労働者を組織し、低賃金・低労働条件を改善させるべく活動してきた歴史があり、そのことから地方における合同労組の有効性が指摘できる。

地方では、市町村単位でみると、中小零細企業ないし個人事業主の占める割合が一〇〇％であることも珍しくない。中小企業の労働環境は、古くから封建遺制や低労働条件が指摘されてきたが、地方においてはこれが地域の問題として顕在化している。このような地方の現状は労働力の確保を困難にしている。地方の労働環境が改善されにくい要因として、相談窓口へのアクセスが悪いことが挙げられる。岐阜県加茂郡東白川村を例に挙げると、東白川村を管轄する労働基準監督署は関労働基準監督署であり、村から車でおよそ一時間の距離にある。村には、労働相談の窓口や弁護士事務所、労働組合もない。これらの環境と人間関係を重視しなるべく紛争を避けようとする村民の気質が相まって、労使紛争が生じにくい環境にあるが、労働環境等に「労働者」の不満がないわけではない。[23]

仮に地方の地域住民を組織する合同労組が存在するならば、その地方の労働環境の向上に寄与することが期待できる。しかし、都心へのアクセスの悪さや労働組合が活動に要する費用等の負担は無視できない。このような状況を打破するために、地方自治体が合同労組に補助金・助成金を交付することができれば、地方での合同労組の活動も現実味を帯びてくる。地方自治体の中には、地域における「労働者」の地位向上を目的として、労働団体等に補助金・交付金を支給する例がある。[24] これらの労働団体は労働組合ではないから、労組法上の問題は生じないが、労働組合が交付を受けることを想定する場合には、労組法上の問題が生じうる。具体的には、合同労組に相対する地方自治体の労組法上の「使用者」性が問題となる（五（三）にて後述する）。

（五）小括と次章に向けて

本章では、副業・兼業及びプラットフォーム型就労と合同労組の親和性、地方の労働環境における合同労組の可能性について述べた。合同労組は、超企業的であるがゆえに複数の「使用者」の存在が常であり、複数の「使用者」に対応可能である。また、特定の企業との結び付きが弱く相対的にみて強い態度で交渉に臨むことができること、超企業的に労働条件を設定できること等、企業別組合にはない利点がある。他方で、合同労組は企業別組合に比して人的・物的資源の確保が困難である。合同労組の利点を活かし、また、合同労組の弱点を克服する方策の一つとして労組法上の「使用者」概念の解釈・検討の必要性が挙げられる。

労組法上の「使用者」概念は、労組法七条「使用者」を中心に労働法学等でも盛んに議論されてきた。そこで、次章労組法上の「使用者」概念の軌跡（三）では、まず、労組法上の「使用者」概念を統一的に解する通説的見解とは異なり、多義的に解することが可能であるのかを立法過程、裁判例・学説を整理して明らかにする。さらに本章で述べた労働環境等に鑑みた場合に、従来の議論で不足する点について明らかにすることを試みる。

三　労組法上の「使用者」概念の軌跡

（一）労組法立法過程における「使用者」

労組法の立法過程にかかる議論を見直すことは、現代における法解釈・法理論を明らかにするための手がかりとなる。以下では、昭和二〇年制定の労働組合法（以下、「旧労組法」という。）と昭和二四年制定の現行労組法の立法過程を辿り、労組法上の「使用者」概念の扱いをみる。

ア．旧労組法の立法過程

昭和二〇年立法にかかる第一回労務法制審議委員會（昭和二〇年一〇月二七日）において、労働協約の相手方の議論として「使用者」が意識されている。もっとも、経営者側の重役、取締役が労働協約の相手方となり得るかとする質問であって、「使用者」の文言は用いられていない。[25] 第五回労務法制審議委員會（昭和二〇年一一月二一日）において、社内人夫供給者を「使用者」に含むか否かが議論されている。社内人夫の供給を受ける者は現実に使用する点で「使用者」にあたり、供給する者は雇用者であるから「使用者」に当たるとして、「使用者」を二段に考えることが述べられている。[26] 第八九回臨時帝国議会（昭和二〇年一一月二六日）の大臣答辯資料では、逐条質問の三〇番目に「『使用者』の定義如何」の項がある。この答弁は、「『使用者』とは概ね雇傭主と申して差支ないのでありますが、現實の勞働関係は、明確に雇傭契約と言ふ法律形態に依らず、或ひは請負契約、第三者の供給契約、組合契約、從業命令等に基く場合があり、要するに現實に使用、從屬の関係があれば、之を勞働関係として取扱ふの要がある爲、かやうな言葉を使用して居る次第であります。多くの既存勞働法制も左様の精神で規定乃至運用されて居る譯であります。[27]」としている。

労働協約の締結当事者たる「使用者」は、ある特定の具体的な「使用者」を指している。この当事者に、取締役等を含めるかとの質問は、旧労組法上の「使用者」を現在の労基法にかかる「使用者」（労基法一〇条）のように捉えるか、それとも労基法と異なり得る概念と捉えるかとの疑問の現れである。その意味では、旧労組法の立法初期時点から「使用者」の範囲は意識されていたといえる。

旧労組法制定当時の社内人夫供給では、供給先は労働契約の当事者ではないが、供給元と社内人夫との間には労働契約が想定されていたようである。現代における労働者供給は、「労働者」と労働者供給者との間には労働契約

がないか、契約があるとしても「労働者」と供給先との間に労働契約が認められる場合をいうのであって、旧労組法当時の社内人夫供給は、現代の労働者供給とは異なるものである。むしろ、「労働者」と派遣元との間で労働契約を締結し、派遣元と派遣先が派遣契約を締結することによって、派遣先が「労働者」に指揮命令する労働者派遣と同様ないし類似するものといえる。社内人夫供給を派遣契約と同様ないし類似するものと解する場合には、派遣元・派遣先に重畳的な「使用者」性を認める見解と矛盾しない。旧労組法立法当時の「使用者」には、労働契約等の役務提供契約における一方当事者の他に、人夫供給契約の一方当事者である供給先が含まれていた。旧労組法立法関係者は、労働契約等の役務提供契約のほか、使用従属関係が肯定される人夫供給契約等の契約を起点として「使用者」性を考えていた。また、旧労組法立法当時の社会実態に照らせば「使用者」が重複することも否定するものではないと考えていたようである。このことは、「使用者」を二段に考える、つまり朝日放送事件判決（最三小判平成七・二・二八民集四九巻二号五五九頁）に見られる重畳的な「使用者」に引き継がれている。

もっとも、旧労組法立法資料では、「使用者」について前述のほかに目立った議論は見受けられない。ただ、「使用者」にかかる議論そのものがなかったのではなく「使用者」にかかる議論が「労働者」にかかる議論として処理されていたために、「使用者」の議論として表出しなかったのではないかとの指摘がある。[28] 例えば、労働組合ないし「労働者」に相対する団交の当事者を画する「使用者」性の議論を、労組法上の「労働者」に該当するかという議論で処理しようとしていたのではないか等の指摘である。[29] 仮に「使用者」にかかる議論の一部が「労働者」の議論として処理されていたとすれば、旧労組法立法当時は「労働者」を確定することによって「使用者」も確定されると考え、労組法上の「使用者」概念は別個に論じるまでもないものとして扱われていたといえる。

イ．現行労組法の立法過程

労組法立法にかかる第一次案では、「使用者」は「賃金、給料その他これに準ずる給与を支払って、労働者を雇用する者及びこれを代表又は代理する者をいう」とされ、第二次案では「前条の労働者を雇用する者及びこれを代表し、又は代理する者をいう」とされたものの、三次案以降は削除された。削除の経緯は定かではないが、労組法立法にかかる資料の「使用者」の定義を規定する部分は、手書きで判読不能となる程に多くの加筆・修正がなされている。また、この定義規定の「左に大きく『トル』とあり、結局、全部削除となったと考えられる」[30]。他方、第二次案までの「労働者」の定義は、「職業の種類を問わず、労働の対償として賃金、給料その他これに準ずる収入により生活する者」となっている。労組法の立案は、ＧＨＱの指示のもと専ら官僚の主導でなされたため、前述以上に「使用者」にかかる立法過程の文言修正等の事情を知ることは難しい[31]。

労組法の第一次案・第二次案の「使用者」の定義には、若干の違いは見られるものの「労働者」を基準に「使用者」を確定しようとしていたことが窺われる。また、「代表又は代理する」の詳細な意味内容は定かではないものの、少なくとも労働契約の当事者に限らず、労働組合ないし「労働者」の相手方当事者たる労組法上の「使用者」に相応しいものを労働等の実態に即して実質的に確定しようとしたと考えられる。なお、三次案以降「使用者」の定義は削除されたが、その経緯は定かではない。第一次案・第二次案における定義の変遷や資料にみられる多くの加筆・修正跡に鑑みれば、労組法立法者は労組法上の「使用者」を統一的に解することの不都合を想定したのではないだろうか。そのように考えるならば、労組法立法者は労組法上の「使用者」概念を多義的なものとして捉えていたと考えられる。

（二）裁判実務と労組法上の「使用者」

ア．朝日放送事件判決まで

裁判実務は、労組法上の「使用者」をどのように捉えてきたのか。労組法上の「使用者」にかかる重要な最高裁判決は、油研工業事件（最一小判昭和五一・五・六民集三〇巻四号四〇九頁）、阪神観光事件（最一小判昭和六二・二・二六労判四九二号六頁）、朝日放送事件判決（最三小判平成七・二・二八民集四九巻二号五五九頁）の三判決である。まず、それぞれの事件の概要を述べた上で、私見を述べる。

（ア）油研工業事件

油圧器の製造販売を目的とするY社は、油圧装置に関する設計図の製作を社外の業者（以下、「外注業者」という。）に請け負わせ、これら外注業者からその従業員の派遣を受けて、Y社の作業場内において発注にかかる設計図の製作にあたらせていた（以下、派遣従業員を「社外工」という。）。Xらは、総評全国一般労働組合神奈川地方本部（神奈川県を中心に中小企業労働者を組織する個人加盟の労働組合）の組合員であり、Z所属の社外工としてY社で就労していた。

Y社は、社外工を受け入れるにあたっては、社外工本人の履歴書等の提出を求め、個人の技能等に着眼して受入れを決定しており、技術程度等が不良であるときは、外注業者にその者の派遣を中止させていた。Y社の社外工は、Y社従業員と勤務時間、勤務場所を同じくし、Y社の備品を用いて、Y社職制の指揮監督のもとで、Y社従業員と同一の作業に従事しており、所属の外注業者から業務上の指示を受けることはなかった。社外工の作業に対してはY社が各社外工の労働時間又は出来高に応じて計算した額を外注業者に支払い、外注業者が作業実績に比例して社外工に分配していた。

Xらは、Y社の解雇及びその後の団交拒否が不当労働行為（労組法七条一号ないし三号）にあたるとして救済を申立てたが棄却されたため、当該処分の取消しを求めて出訴した。

最高裁は、XらにY社の就業規則が適用されていないとしても、前述の事実関係からはXらとY社には雇用関係が成立していたとして、Xらとの関係においてY社は労組法上の「使用者」（労組法七条）にあたるとした。

（イ）阪神観光事件

Y社は、飲食店営業を目的とする有限会社で、Zキャバレーを経営している。Aらは、Y社から新たに楽団を編成してZキャバレーで演奏するようにとの依頼を受け、楽団員を集めて演奏するようになった。楽団は、Zキャバレーにおいて演奏時間を午後六時三〇分から午後一一時二〇分までとし、一回約三〇分宛四回出演し、楽団はおおむね四時間の拘束を受けていた。Y社は楽団の演奏の対価を演奏料名下に支払い、Aらが各楽団員の演奏能力等を考慮して各楽団員に支払っていた。Y社は、出演人数、演奏の良否等を日報に記載し、所定の人数を欠き若しくは演奏が拙劣なとき、あるいは楽団員の演奏技術・態度が悪いときには、バンドマスターに注意を与える等していた。また、Y社は、毎年、楽団員用の給与所得者の扶養控除等（異動）申告書の用紙を交付し、各楽団員から申告書を提出させ、各楽団員の演奏料につき給与所得としての源泉徴収の手続を行っていた。Y社には従業員の親睦会があり、楽団員も加入を認められ、会費一人当たり月額二〇〇円が演奏料から天引きされていた。Aらは、風俗営業を営む企業において音楽演奏業務に従事する者約三〇〇名で組織するX合同労組に加入して、Y社に賃金引き上げ等を求める団体交渉を申し入れたが、Y社はXの団体交渉を拒否したため、Xは団体交渉拒否（労組法七条二号）及び支配介入（労組法七条三号）の不当労働行為があるとして、救済を申立てた。中央労働委員会（以下、「中労委」という。）は、Y社がZキャバレーで演奏する楽団員との関係で労組法上の「使用者」たり得るとして救済命

令を発した。Y社は同救済命令を不服として、同救済命令の取消しを求めて出訴した。

裁判所は、AらがY社の経営するZキャバレーに必要な楽団演奏者として営業組織に組み入れられ、Zキャバレーの営業に合わせ、Y社の指定する時間に、Yの包括的な指示のもとで長年月継続的に演奏業務に従事してきたものであり、また、Y社から支払われる演奏料は楽団演奏という労務の提供それ自体の対価とみられるのであって、これらの諸点に照らせば、Aらの楽団員は対価を得てその演奏労働力をY社の処分にゆだね、Y社は右演奏労働力に対する一般的な指揮命令の権限を有していたものというべきであるとして、労組法七条にいう「使用者」に当たると判示した。

（ウ）朝日放送事件判決

Y社は放送事業を営む会社であり、訴外AないしC（以下、「下請け三社」という。）は、テレビ番組制作のための映像撮影等の業務を行う会社である。日本民間放送労働組合連合会の下部組織である民放労連近畿地区労働組合（以下、「X組合」という。）は、放送会社等の下請け企業の従業員で構成される労働組合で、下請け三社の従業員のうちY社の制作現場で就労していた者の一部が加入していた。Y社は番組制作に際し、詳細な番組制作の編成日程表を作成し、下請け三社に交付していた。また、下請け三社の従業員は、Y社から支給・貸与された機材を使用し、Y社の従業員らとともに番組制作に従事していた。X組合は、Y社に対し賃上げ等の団体交渉を申し入れたが、Y社が使用者にあたらないとして団交を拒否したため、労組法七条二号ないし三号に該当するとして不当労働行為救済の申立てを行った。中労委は、不当労働行為の成立を認め救済命令を発したが、Yはこれを不服として、同命令の取消しを求めて出訴した。

裁判所は、労組法上の「使用者」性について、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同

条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、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。」と判示した。

（エ）三判決の評価

油研工業事件判決は、外注業者が労働契約上の「使用者」としての実態がない事案において、役務提供先を「使用者」と判断している。同事案は、社外工と役務提供先との間に黙示の労働契約を肯定しうる事案であったということができることから、労働契約を基準として労組法七条一号ないし三号の「使用者」を画定した。また、阪神観光事件は、労働契約ではない役務提供契約を基準として「使用者」を確定しており、少なくとも労組法七条二号・三号の「使用者」を画定する基準は労働契約以外であっても認められることを判示した。朝日放送事件判決は、前述二判決が示さなかった労組法七条二号・三号「使用者」を確定する基準を示し、労働契約上の「使用者」以外であっても、「使用者」性が認められる場合があるとして重畳的な「使用者」概念を示した。

前述三判決を俯瞰すると、最高裁は①明示・黙示を問わず労働契約を肯定しうる場合には労組法七条「使用者」を認め、②労働契約とは異なる役務提供契約であっても役務の提供実態に鑑みて「使用者」性を肯定し、さらに③役務提供契約の締結当事者以外であっても労働条件等の支配、決定を理由に「使用者」性を肯定できる場合があると判断している。朝日放送事件判決は、少なくとも請負契約という役務提供契約において「使用者」性を重畳的に肯定することができるとして、油研工業事件・阪神観光事件よりも進んで労組法七条「使用者」を広く解したとい

える。

なお、前述三判決は、いずれも労組法七条「使用者」にかかる判決であり、また、労組法七条各号別に判断を示していないことから、少なくとも最高裁は労組法七条「使用者」は各号共通の概念と理解していると考えられる。最高裁の判断からは、労組法七条以外の規定の「使用者」を共通の概念として扱うかは定かではない。

イ．朝日放送事件判決以後

不当労働行為（労組法七条一号）の「使用者」として責任を負うか否かが争われた事案として、国労・全動労組合員採用差別（北海道）事件（最一小判平成一五・一二・一二判時一八四七号一五頁）がある。同事案は、国鉄の分割・民営化に伴って設立されたYら（日本国有鉄道改革法二三条（「承継法人の設立委員（当該承継法人が第一一条第一項の規定により運輸大臣が指定する法人である場合にあっては、当該承継法人。以下『設立委員等』という。）は、日本国有鉄道を通じ、その職員に対し、それぞれの承継法人の職員の労働条件及び職員の採用の基準を提示して、職員の募集を行うものとする。」）に基づいて設立された承継法人と設立委員会）が、その設立時の職員の採用及び追加採用においてZ組合員らを採用しなかったことが不当労働行為（労組法七条一号）に当たるとして争われた事案である。裁判所は、日本国有鉄道改革法は、Yら設立委員自身が不当労働行為を行った場合は別として、専ら国鉄が採用候補者の選定及び採用候補者名簿の作成に当たり組合差別をしたという場合には、労組法七条の適用上、専ら国鉄、次いで日本国有鉄道清算事業団にその責任を負わせることとし、同改革法の規定する法律関係の下においては、Yら設立委員ひいては承継法人が労組法七条にいう「使用者」として不当労働行為の責任を負うものではないと判示した。同判決は、日本国有鉄道改革法及び関係法令の規定の仕組み解釈によって「使用者」を確定しており、朝日放送事件判決等の判断基準は問題となっていない。裁判所は、日本国有鉄道改革法等の特定

の法律に基づいて労使関係が生じる場合には、その関係法令を仕組み解釈することによって「使用者」を確定することを判示したといえる。

このほか、東日本旅客鉄道株式会社事件（東京地判平成一四・六・一九判時一八〇三号一二二頁）、大阪証券取引所事件（東京地判平成一六・五・一七労判八七六号五頁）、西日本旅客鉄道事件（東京地判平成一七・三・三〇労経速一九〇二号一三頁）、国・中労委（朝日放送）事件（平成二〇・一・二八労判九六四号五九頁）は、いずれも朝日放送事件判決の判旨を引用し、労組法七条「使用者」について判断している。

前述いずれの裁判例も「労働組合法七条にいう」「使用者」等として労組法七条に限定した解釈を行っており、前述裁判所の判断からは、労組法七条以外の「使用者」がどのように解されるかについての判断は定かではない。ただ、少なくとも「労働組合法七条にいう」等、労組法七条に限定して判示するものであることを明言していることからすれば、労組法七条以外の「使用者」も想定しうる、あるいはそのような考えを否定する趣旨ではないと解される。

（三）労組法上の「使用者」概念と学説

労組法上の「使用者」概念に関する学説は、現在に至るまで様々主張されている。[32] 以下では、労組法上の「使用者」を統一的に解する見解とそうでない見解に大別し、それぞれの主だった学説を取り上げる。

ア．統一的に解する見解

第一の学説は、労組法の目的は「労働者」の団結権・団体交渉権・団体行動権を保護・助成することにあり、労組法上の「使用者」の範囲を定める必要はないから「使用者」の定義規定を設けなかったとして、労組法上の「使用者」は「労働者」概念との相関関係において判断するべきもの[33]とする。この学説は労組法上の「使用者」を労組

法三条「『労働者』を使用する地位にあるすべての者」[34]と解する。なお、不当労働行為にかかる「使用者」は「労働者」概念との相関関係で考えず、そのほかの労組法上の「使用者」は相関関係で区分し、上述の定義と同様に考える説もある（後述三（四）を参照）。

第二の学説は、労組法の主たる規律対象が「労働者」の団結ないし労働組合の活動であることに鑑み「労働者の組合活動の相手方となるべき集団的対抗関係に立つ者」と解する[35]。この学説が主張された背景には、近畿放送事件（京都地判昭和五一・五・一〇労判一六一号一六頁）が黙示の労働契約の成立を認めたことや、船井電機事件（徳島地判昭和五〇・七・二三季労九八号一九五頁）が法人格否認の法理を適用し子会社の従業員と親会社との間に労働契約の存在を認めたこと等、集団的労使関係が問題となる事案において、労働契約が認められるか否かを基準に「使用者」該当性が判断されていた裁判例等の流れがある。第二の学説は、前述油研工業事件最高裁判決が労働契約の存在に言及することなく労組法七条「使用者」を肯定したことを評価し、労組法上の「使用者」を論ずるにあたっては労働契約の存在に言及する必要は必ずしもないことを強調する。

第三の学説である労働契約基準説は、労組法七条が集団的労使関係における使用者の行為規範を集約しているとし、同条「使用者」が労組法全体の「使用者」概念であり、「労働契約関係ないしはそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者」と解する[36]。労働契約基準説は、次項（四）にて後述する旧支配力説が不当労働行為禁止規定（労組法七条）の基本となるはずの雇用主を定義に含めていないために、「使用者」をあまりに広範に解する概念となっていることを批判し、労組法上の「使用者」概念と雇用主との関係を明らかにすることを目的として主張された。集団的労使関係であっても、労働契約関係を基盤とする、あるいはそれに近似・近接した関係を基盤とするものであるとして、その旨を定義に含める。異論はあるものの、一般に朝日放送

事件判決は、この見解を採用したものと理解されており、労組法上の「使用者」概念における通説的見解と位置付けられる。

権利義務関係説は、労組法上の「使用者」概念を団交事項との関係で明らかにしようとする。この見解は、労組法上の「使用者」を「雇用主又は部分的であれ雇用主と同様の権利義務の関係にあると見做されうる者」と定義する[37]。権利義務関係説は、団体交渉権の重要性と団交義務の高度の義務性（誠実交渉義務違反によって不当労働行為救済制度を通じて生じる公法上の義務や当該義務違反により生じる行政罰（労組法二七条）・刑事罰（労組法二八条）というサンクションの強度）に鑑み、罪刑法定主義の見地から「使用者」となることは予測可能であるべきであり、「使用者の範囲は徒に拡張することは適当ではなく」団交義務の内容と団交権の意義を総合的に勘案し、両者の均衡を取りつつ、合目的的に「使用者」を解するべきであるとする見解である[38]。この見解が主張されるに至った経緯は、朝日放送事件判決が示した基準を他の事件類型にも適用することに対する批判にある。したがって、朝日放送事件判決を労働契約基準説に立ったものとみるならば、同説に対して批判的な見解といえる。権利義務関係説は、朝日放送事件判決のように労働契約の当事者でない者が直接役務の提供を受領する直接支配類型と、役務提供を直接受けない親子会社のような間接支配類型とに区分して考える。そして、第一の批判は、間接支配類型では間接的な影響の程度を問題とすべきであるのに、朝日放送事件判決の基準を用いて直接支配類型と同程度の水準で支配決定の判断をしているため、間接支配類型においては「使用者」概念が拡大される機会が少ないことである。第二の批判は、直接支配類型であっても、朝日放送事件判決のように個々の労働条件を問題とする場合ではなく、労働契約の存在そのもの（存続・締結・終了等）が交渉事項となる場合の判断に対するものである。契約そのものについて部分的とはいえ使用者と同視できる程度の事例は少ないため、直接支配類型であっても、労働契約の存在

そのものを問題とする場合には「使用者」概念の拡大には繋がらない。もっとも、権利義務関係説は「使用者」概念のさらなる拡大を支持するものではない。労働契約基準説が「使用者」概念と雇用主との関係を明らかにすることで「使用者」概念を拡大するのに対し、権利義務関係説は、「使用者」概念の拡大という交渉主体の問題ではなく、雇用主以外の者の雇用に対する関与を誠実交渉義務の内容確定の問題として捉え、交渉の中身を実質的に問う見解である。

イ．統一的に解さない見解

第一の見解は、労組法の規定を類型化し、労組法上の「使用者」には①団体交渉の当事者、②労働協約の締結当事者、③不当労働行為を禁止される者等があるとする。[39] この見解は、①につき労組法七条二号「使用者」を団体交渉の主体となる団結体（憲法組合・法適合組合・憲法上の保護を受ける一時団結体等）が、団体交渉権を行使しうる相手方と解する。[40] また、②の「使用者」は特に限定することなく、「労働者」概念との相関関係で決する。[41] 不当労働行為禁止規定の類型ごとに性質・内容が異なることから、③の「使用者」は類型ごとに検討される。例えば、労組法七条二号の団交拒否においては、①と同様に解し、主体となる団結体が「団体交渉権を行使しうる相手方」が「使用者」となるが、その具体的な判断基準は交渉事項ごとに異なる。[42] この見解が「使用者」概念を多義的に解した上で類型的に判断する理由は定かではないが、おそらくは労組法の規定がそれぞれに異なった趣旨・目的を有してはいるものの、一定の類型化が可能であるとして、それぞれを類型化し、条文という枠を超えて捉えなおしたと考えられる。なお、この見解は、労組法二条一号・二号「使用者」を「当該労働組合の組合員と労働契約を締結している使用者に限らず、当該労働組合が団体交渉権を行使しうる相手方全て」と解している。第一の見解は労組法の規定を類型化して考えるため「使用者の経理上の援助」（労組法二条但書二号）と労組法七条三号の経理上の

援助による支配介入を同一の類型として捉え、労組法二条但書二号と労組法七条三号「使用者」を同一に解する。

第二の見解は「使用者」の区分を、（a）不当労働行為の主体、（b）不当労働行為の救済手続きにおける被申立人、（c）団体交渉の当事者、（d）団交拒否に対する法的救済の当事者適格を有する者、（e）労働協約の当事者、（f）民事免責の効果による影響を甘受すべき「使用者」、（g）争議行為等の相手方としての「使用者」に区分する。[43] 第二の見解は、労組法二条但書及び労組法一条一項など、「そのほか検討すべき必要があると思われる条項における『使用者』」の存在を意識している。[44] この見解は近年における経営の持ち株化・分社化、労働の非典型化・外部化に鑑みて、超企業的な集団的労使関係の法的取扱いが問題になるとして、労組法上の「使用者」概念と労組法上の「労働者」概念との関係を明らかにすることを目的としている。[45] 第一の見解が労組法の規定内容を類型化して検討しようとするのとは異なり、第二の見解は「使用者」を含む規定ごとに検討し、その規定の趣旨・目的から「使用者」概念を明らかにしようとする。

（四）労組法七条「使用者」と学説

労組法七条以外の「使用者」概念は議論の盛り上がりを見ないまま現在に至っている。[46] そこで、知見の蓄積された労組法七条「使用者」の議論を起点として、労組法二条「使用者」を明らかにすべく、労組法七条にかかる主な学説を確認する。[47]

労組法七条「使用者」にかかる学説には、まず、同条を文理解釈し同条「使用者」は労働契約の当事者に限定するという見解が存在した。しかし、現在では労働契約の当事者に限定せず、より広く「使用者」を捉えるのが一般的である。

かつての支配力説は、労働契約の当事者のほか「労働契約の当事者ではないが、労働関係に対して現実に強い影

響力・支配力を持つ者」を労組法七条「使用者」と捉える。[48] しかし、前述の労働契約基準説からの批判を受け、現在は、労組法七条「使用者」を「労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にあるもの」と捉え、さらに不当労働行為の類型ごとに目的論的観点を踏まえ「使用者」を画定する基準を具体化しようとする見解となっている。[49]

対抗関係説は、「労働者の自主的な団結と、団結目的に関連して対抗関係に立つもの」とする見解である。[50] この説は、不当労働行為救済制度が、集団的労使関係における相手方の団結権侵害行為の抑止を目的とするものであり、「労働者」概念との相関関係を問題とすべきではないとし、そのほかの労組法上の「使用者」が「労働者」（労組法三条）との相関関係で決すると考えるのと区別する。そして、不当労働行為救済制度が「労働者」の団結及び団結活動を保護法益とすることを理由に、労働契約の当事者を不当労働行為の責任主体に限定すべきでないとする。

このほか、三（三）アにおいて前述した労働契約基準説や三（三）イで前述した労組法上の「使用者」概念を統一的に解さない第一の見解等がある。

なお、現在の労組法七条に関する主たる議論の対象は、朝日放送事件判決の判断基準が前述のいずれの見解に立つものか、どのような事案類型に適用されるか等、同判決の射程である。

また、労組法七条「使用者」と労組法二七条以下の不当労働行為救済制度における「使用者」との関係も論じられている。学説では、救済制度において「使用者」は「被申立人」（労働委員会規則（以下、「労委則」という。）三二条二項二号等）とされていることから、労組法七条「使用者」は「不当労働行為の禁止対象となる法的主体」であり、労組法二七条以下「使用者」は行政救済を念頭に一応別個のものとして考えられるとする見解、[51] あるいは労組法二七条以下「使用者」を「救済命令の内容を実現する権限と能力を有する者」と定義する見解がある。[52]

（五）小括と私見

労組法上の「使用者」概念の議論は、まだ発展途上にあり、現代の労働や労働環境の実態に鑑みれば、検討を加える余地が十分に残されている。

旧労組法・労組法の立法過程からは、労組法上の「使用者」概念は一義的に定義することが困難である、あるいは定義する必要のない多義的概念と考えられていたことが推測できる。しかし、労組法上の「使用者」について、旧労組法・労組法の立法過程からそれ以上の事情を汲み取ることは困難である。

裁判実務上は、労組法七条各号の「使用者」該当性の問題として労組法上の「使用者」性が争われてきた。そして、裁判所は、労組法七条各号「使用者」をどのような場合に拡張しうるかという観点から判断基準を示してきた。朝日放送事件判決は判旨において「労働組合法七条にいう『使用者』」という文言を用い、労組法七条に限って判断したことを明示した。これは、労働法学上、未だ議論の決着をみない労組法上の「使用者」概念に対しての一定の配慮であったといえる。

労働法学が、裁判実務の取扱いを批評しつつ、知見を重ねてきたことに鑑みれば、裁判例等の実務上の知見の蓄積とともに労組法上の「使用者」概念が労組法七条「使用者」として議論されてきたのも不思議ではない。しかし、合同労組に着目する場合には、従来の議論を踏まえ、労組法全体を俯瞰しつつ、労組法上の各規定について詳細な検討を要する。労組法上の「使用者」を統一的に解さない第一の見解は、労組法二条「使用者」等も含めて労組法上の「使用者」について定義を示すものの、例えば「経理上の援助」という類型化によって労組法七条三号「使用者」と労組法二条但書二号「使用者」を同一に解するため、「使用者」の行為規範と労働組合の行為規範を混同しており、労組法二条「使用者」の範囲が限定されてしまう結果、労働組合に制約を課す見解となっている。裁判実

務を含め、現在の学説では労組法上の「使用者」概念をいかに拡大するかという方向の議論は盛んになされているものの、「使用者」概念を縮小する議論はみられない。

合同労組のような超企業的組合において、役務提供契約を基準に「使用者」を確定しようとする場合には組合員の数だけ「使用者」が想定されるといったことがありうる。複数の「使用者」が想定されることは不当労働行為に限っていえば、不都合は生じにくい。しかし、結成等の組織段階や日常の組合活動等においては「使用者」概念は縮小される方が組合活動に資する。労組法二条但書一号・二号の「使用者」を狭く解することができるならば、労働組合はより人材と資金を確保することができる。

労組法上の「使用者」概念の軌跡を辿り、現代の労働や労働環境の実態に鑑みれば、労組法において「使用者」を含む規定の趣旨・目的に即して、労組法上の「使用者」概念を再構築するべきである。労組法二条は、労組法における「使用者」の行為規範の問題ではなく、むしろ労働組合がどのようにあるべきかという「労働組合」の行為規範の問題であり両者の議論は異なる。労組法二条にかかる学説等の議論を踏まえつつ、労組法七条とは異なる視点から、労組法二条「使用者」を検討すべきである。

以上より、労組法上の「使用者」が多義的な概念であることを前提に、労組法二条と「使用者」概念との関係を明らかにしたい。そこで、次章労働組合の法適合性（四）では、労組法二条において「使用者」を規定する労組法二条但書一号・二号にかかる議論状況を中心に整理する。さらに、整理した議論状況を踏まえ、自主性と労組法上の「使用者」との関係についての私見を述べる。

（1）　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、松

井有美「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）」阪法六九巻六号（二〇二〇）一二六〇頁。

（2）西谷敏「労働法学」労研六二一号（二〇一二）六三頁。

（3）厚生労働省、「令和元年（二〇一九）労働組合基礎調査の概況」、https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/19/dl/gaikyou.pdf（最終閲覧日（以下、略す。）二〇二〇・九・二九）。

（4）野川忍「労使関係法の課題と展望」日本労働法学会編『労使関係法の理論的課題』（日本評論社、二〇一七）一七頁。

（5）榊原・前掲注（1）三八〇―三八一頁。

（6）辻秀典「管理職と労働法」日本労働法学会『二一世紀労働法の展望第一巻』（有斐閣、二〇〇〇年）一八五頁。

（7）なお、従来の労組法解釈が合同労組の活動に強度の制約をもたらしていることにつき、松井・前掲注（1）一二四七頁以下。

（8）デジタル変革とは、アナログデータがデジタルデータへ変換されるにとどまらず、デジタルデータを生活・産業等に活用することで、より社会が発展・変化することを意味する。

（9）首相官邸、「未来投資戦略2018―『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革〔平成三〇年六月一五日〕」、https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf（二〇二〇・九・二〇）なお、政府はＩＣＴの普及・進化がテレワーク、クラウドソーシング、副業・兼業等の従来の正社員と異なる新たな働き方を拡大させていると指摘する。

（10）大内伸哉『デジタル変革後の「労働」と「法」―真の働き方改革とは何か？』（日本法令、二〇二〇）二三五―二三六頁。

（11）厚生労働省、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」、https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf（二〇二〇・一〇・六）。

（12）総務省統計局、「平成二九年就業構造基本調査」、https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf（二〇二〇・一〇・六）。

（13）国税庁長官房企画課、「平成三〇年分民間給与実態統計調査」、https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2018/pdf/000.pdf（二〇二〇・一〇・五）。

(14) ウーバーイーツユニオン、「ウーバーイーツユニオン」、https://www.ubereatsunion.org（二〇二〇・九・二〇）。

(15) なお、ウーバーイーツユニオンは、二〇二〇年三月一六日に東京都労働委員会に団交応諾等を求めて救済申立てを行なっている。

(16) なお、ウーバーイーツの配達員の労基法及び労契法上の労働者性を認めるものに浜村彰「プラットホームエコノミーと労働法上の課題―プラットホームエコノミーで働く就労者の労働者性について」労働調査二〇一八年八月号（二〇一八）六―七頁がある。

(17) 西谷敏『労働法〔第三版〕』（日本評論社、二〇二〇）五九七頁。

(18) なお、本稿ではコミュニティ・ユニオンを比較的新しい合同労組というイメージで取り扱う（コミュニティ・ユニオンの位置付けにつき松井有美「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（一）」阪法六九巻五号（二〇二〇）八五三頁）。

(19) 水町勇一郎『詳解労働法』（東京大学出版会、二〇一九）一〇〇二頁。

(20) 水町・前掲注（19）一〇〇四頁は、企業別組合の短所として、交渉を避ける傾向にあるため全国・全産業レベルの労働組合と比較した場合には相対的に交渉力が弱いこと、超企業的な視点から労働条件等を設定するという機能を持たないことを指摘するが、この二点につき合同労組は克服可能な組織形態といえる。

(21) 水町・前掲注（19）一〇〇四頁。なお、同頁では、若年層を中心とした組合離れ意識の広がりのほか、労働組合の組織率低下の要因として、「そもそも組合組織率が低いサービス業の拡大、非正規労働者の増加」なども指摘されている。

(22) 小川浩一「日本における外国人労働者の組織化―神奈川シティ・ユニオンのケース・スタディを通して（上）」労旬一四八一号（二〇〇〇）四一―四九頁。また、二〇二〇年九月にあおぞらユニオンにインタビュー調査を実施したところ同ユニオンの代表者は、正社員であった当時、所属していた企業から残業代が支払われていないことに気が付き企業別組合を組織して残業代を勝ち取り、その後社会保険労務士資格を取得して、ほっとユニオンを組織し、あおぞらユニオンを組織したという経歴を持つ。労働者の権利獲得に向けた活動家としてのメンタリティ・バイタリティに溢れた人物の一例である。

(23) 二〇二〇年九月に東白川村議会議員二名に地方の労働環境についてインタビュー調査を実施したところ、村内で季節

労働に従事する労働者からは賃金に対する不満や、一部の企業で同一労働であるにも関わらず男女間で労働条件に差があるのではないか等の声が寄せられているとのことであった。

(24) 埼玉県羽生市は羽生地区労働組合を対象に補助金を交付していた（本文五（三）イにて後述する）。この他、埼玉県桶川市や京都府福知山市、神奈川県厚木市等が労働団体に対して補助金を交付していた、ないし交付している。

(25) 労働関係法令立法史料研究会『労働組合法立法資料研究Ⅲ』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、二〇一六）九頁。

(26) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）一七三頁。

(27) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）二二八頁。

(28) 富永晃一「労働組合法立法過程にみる労働組合の規制の変容」労働一二五号（二〇一五）一二頁。

(29) 富永・前掲注（28）一二頁。

(30) 独立行政法人労働政策研究・研修機構、「労働組合法立法史料研究（条文史料篇）」、https://www.jil.go.jp/kokunai/reports/documents/report004s_03.pdf（二〇二〇・〇六・一二）、労働組合法を改正する法律案（昭和二四年一月一〇日、労働省労政局）＝第二次案。

(31) 富永・前掲注（28）一二頁。

(32) なお、労組法六条、労組法八条、労組法一四条に関する議論を整理するものとして、榊原・前掲注（1）三八四―三九九頁。

(33) 菊池勇夫＝林迪廣『労働組合法』（日本評論社、一九五四年）六一頁。

(34) 菊池＝林・前掲注（33）六一頁。

(35) 片岡昇＝脇田滋「労働組合法上の労働者・使用者」別冊季労四号（一九七九）四二頁。

(36) 菅野和夫『労働法〔第一二版〕』（弘文堂、二〇一九）一〇〇四―一〇〇六頁。なお、荒木尚志『労働法〔第四版〕』（有斐閣、二〇二〇）七三三頁は「行政罰・刑罰によって担保される救済命令の名宛人を画する点」及び「使用者」の文言解釈において契約関係を無視することはできないとの理由から契約基準説に立っている。

(37) 木南直之「労働組合法上の使用者概念と団交事項」労働一一九号（二〇一二）六九頁。

(38) 木南・前掲注(37) 六七―六八頁。
(39) 川口美貴『労働法〔第四版〕』(信山社、二〇二〇) 七八九―七九〇頁。
(40) 川口・前掲注(39) 八六六―八六七頁。
(41) 川口・前掲注(39) 九五〇頁。
(42) 川口・前掲注(39) 一〇一四―一〇一五頁。
(43) 榊原・前掲注(1) 三九九―四〇〇頁。
(44) 榊原・前掲注(1) 四〇二頁。
(45) 榊原・前掲注(1) 三八〇―三八一頁。
(46) 榊原・前掲注(1) 三七八頁。
(47) 竹内(奥野)寿「労働組合法七条の使用者」季労二三六号二一〇―二二七頁は労組法七条の「使用者」の学説の流れを詳細に論じている。
(48) 片岡昇・村中孝史補訂『労働法〔第四版〕』(有斐閣、二〇〇七) 二七四頁。
(49) 西谷敏『労働組合法〔第三版〕』(有斐閣、二〇一二) 一四九頁。
(50) 外尾健一『労働団体法』(筑摩書房、一九七〇) 二〇三頁以下。
(51) 中窪裕也「不当労働行為制度の趣旨・目的」日本労働法学会『労使関係法の理論的課題』(日本評論社、二〇一七) 一二三四―二三五頁。
(52) 塚本重頼『労働委員会』(日本労働協会、一九七七) 四八―四九頁。