The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	法適合組合と「使用者」概念（二・完）
Author(s)	松井, 有美
Citation	阪大法学. 2021, 71(2), p. 167-200
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/87359
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（二・完）

松井有美

四．労働組合の法適合性

（一）労働組合の法的分類

労組法二条「使用者」の範囲を狭く解することができるとすれば、労働組合の法適合性が認められる範囲を拡大することができる。以下に、法適合組合とそれ以外の労働組合の法的保護・救済を比較しつつ述べる。

「労働者」は、労働組合を自由に設立することができる（自由設立主義）。労働組合が労組法上の保護・救済を受けるためには法適合組合でなければならない。憲法上・労組法上の保護・救済をどの程度受けることができるかは、労組法二条及び労組法五条二項にかかる要件の充足の程度による。

憲法及び労組法が労働組合に予定する全ての保護・救済を受けることができる労働組合を法適合組合という。法適合組合の要件は、主体性・自主性・目的・団体性・規約を備えることである（労組法二条本文、労組法五条二項）。法適合組合は、労組法上及び憲法上の法的保護（労組法上の手続きへの参加（労組法一一条、労組法一八条、労組法一九条の三第二項、労組法一九条の一二第三項）、不当労働行為救済制度（労組法二七条以下）の利用、労

働協約の特別な効力の付与（労組法一四条、労組法一六条、労組法一七条）、刑事免責、民事免責、不利益取扱いの司法的救済）を受けることができる。

労組法二条本文の要件は充足するが、労組法二条但書一号・二号にあたる場合には、労働組合は労組法五条二項の要件を充足するか否かに関わらず自主性不備組合と呼ばれる。自主性不備組合は、労組法二条本文の要件は充足しており、憲法二八条が予定する労働組合には該当することから憲法組合とも呼ばれる。「使用者」の利益代表者の参加、「使用者」の経費援助を許すものを労組法上の保護・救済から除外するのが自主性にかかる消極要件（労組法二条但書一号・二号）の目的であるため、自主性不備組合は、憲法上の保護（刑事免責、民事免責、不利益取扱いの司法的救済）のみを享受する。なお、仮に労組法二条「使用者」の範囲を狭く解することができるとすれば、法適合組合が増加し、他方、自主性不備組合は減少することになる。

労組法二条本文、労組法二条但書の要件はみたすが、労組法五条二項の民主性の要件を欠く労働組合は、規約不備組合と呼ばれる。規約不備組合は、労組法二条本文の要件を充足し、労組法二条但書一号・二号には該当しないが、労組法二条の「労働組合」ということはできるから、労組法上の手続き（労組法一一条、労組法一八条、労組法一九条の三第二項、労組法一九条の一二第三項）や不当労働行為救済制度（労組法二七条以下）を利用することはできないが、労働協約の効力（労組法一四条、労組法一六条、労組法一七条）や憲法上の保護（刑事免責、民事免責、不利益取扱いの司法救済）を受けることはできる。もっとも、規約不備組合は、資格審査における補正勧告によって是正されるのが一般化しているため、論じる実益は少ない。

（二）資格審査

労組法二条「使用者」の範囲を狭く解することの意義は、資格審査（労組法五条一項）において法適合性が肯定

されることで労働組合が労組法の各種手続き等に参与できることにある。以下で資格審査手続きを概観し、労働組合が法適合組合であることの重要性及び労組法二条「使用者」と資格審査の関わりについて述べる。

労働組合は、労働委員会に証拠を提出して労組法二条及び労組法五条二項の規定に適合することを立証しなければ、労組法が規定する手続に参与する資格を有せず、かつ、労組法に規定する救済を与えられない（労組法五条一項）。この資格審査は、労働組合が不当労働行為の救済を申し立てる場合、労働組合が法人登記をするために資格証明書の交付を受けようとする場合、労働組合が労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合、労働組合が職業安定法で定められている労働者供給事業及び無料職業紹介事業の許可申請を行う場合、労働組合が労働協約の一定地域の「労働者」への拡張適用を申し立てる場合に行われる。なお、労働組合が前述の手続きや救済申立てを行う際にはその都度、その時の労働組合の状態について資格審査を受ける必要がある。(53)

資格審査は、組合規約については形式審査を行うが、労働組合の自主性等の労組法二条にかかる要件については実質審査を行う場合があり、不当労働行為の救済の申立てにかかる資格審査の場合には、不当労働行為の審理と並行して資格審査を実施する並行審査が採られている。(54) 労組法二条にかかる審査では、「労働者」が主体となって組織していること、「労働者」が自ら進んで結成していること、労働条件の維持・改善及び経済的地位の向上を主たる目的としていることという三点が充足されているかを審査する。さらに使用者側の利益代表者の参加の有無、労働組合運営のための使用者による経費援助の有無、共済事業や福利事業のみが目的かどうか、政治活動や社会運動が主目的であるかどうかを審査して該当がある場合には、法適合性が否定される。

労組法二条「使用者」が問題となる自主性の消極要件該当性判断は実質審査によって行われる。もっとも、労組法二条が求める自主性とは何かが問題である。自主性とは何かを明らかにすることは労組法二条「使用者」概念を

明らかにする手がかりとなる。

（三）労働組合の自主性

労組法二条はどのような議論のもとに規定されるに至ったのか。旧労組法二条も自主性要件を定めている。そこで、旧労組法・労組法立法当時の議論を整理する。

ア．旧労組法・労組法の「自主性」

旧労組法にかかる第三回労務法制審議委員會において「雇傭者又ハソノ利益ヲ代表スト認ムベキモノノ参加ヲ許スモノ」に該当する場合には自主性を認めないと述べられている。[55] また、便宜供与については「主たる経費を雇傭主に仰ぐ、是は多少の金銭を受けることは宜いが経費の点で天下りだと云ふものは労働組合の自主性を害する」とある。[56] 第五回労務法制審議委員會では、「『自主的』と云ふのは、意思と申しますか、其の集団の外から拘束されないで、自分が主になつてやるのだと云ふこと」と述べられている。[57] 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、逐条質問の二五番において「本條第一項中『自主的』とは如何なる意味なりや」とあり、「他の差金に據らず、自ら其の必要を感しと言ふ意味であります。（尚かかる限度に於ては此の際必ずしも、強壓に亘らざる他の勸告等を排する譯ではありません）」と回答されている。[58] 以上のような議論を経て旧労組法は二条において「本法ニ於テ勞働組合トハ勞働者ガ主體ト爲リテ自主的ニ勞働條件ノ維持改善其ノ他經濟的地位ノ向上ヲ圖ルコトヲ主タル目的トシテ組織スル團體又ハ其ノ聯合團體ヲ謂フ但シ左ノ各號ノ一ニ該當スルモノハ此ノ限ニ在ラズ」と規定し、「使用者又ハ其ノ利益ヲ代表スト認ムベキ者ノ參加ヲ許スモノ」（旧労組法二条但書一号）、「主タル經費ヲ使用者ノ補助ニ仰グモノ」（旧労組法二条但書二号）と自主性の消極要件を定めるに至った。なお、前述の第五回勞務法制審議委員會及び第八九回臨時帝国議会では、自主性と主体性が一体的に論じられているが、第五

回労務法制審議委員會「外から拘束されない」を自主性、「自分（筆者注：労働者）が主になつて」を主体性と区分し、第八九回臨時帝国議会「他の差金に據らず」を自主性、「自ら其の必要を感し」を主体性と区分するのが正確だろう。

労組法は、前述三（一）イの通りＧＨＱの指示を受けた官僚主導で立法作業がすすめられており、詳細な立法過程は定かではない。改正には、昭和二四年一月四日のＧＨＱ勧告が大きな影響を及ぼしたといえる。ＧＨＱ勧告は、旧労組法二条について「わづかな経費によってさえも、使用者は組合支配をなすことができるのであるから、使用者による実質的な財政的援助は、それが主たる援助にならうとなるまいと、之を禁止すべきである。」と強く批判し、「いかなる労働者組織に対しても、之が結成又は運営を支配し、干渉し或いは之に実質的な財政的援助その他の支援をあたえること。但し権福利、厚生施設に対する場合はこの限りでない。」という考え方を示した[59]。さらにＧＨＱ勧告では「使用者による組合の支配」と題して、「使用者の組合に対する実質的寄附は、現在の日本では一般原則になっている。使用者による実質的な寄与は、それが『主要な』援助という額にならうとなるまいと使用者の支配は、これより少い支出でさへも明瞭に購いえられるものであるから禁止されるべきである。」として、「使用者が『何等かの労働組織の結成若しくは運営を支配し若しくは干渉し又は之に対して実質的な財政その他の援助を与えること』は不法とされるべきである。」と勧告されている[60]。その後の第一次案では二条但書は一旦削除されたが、第二次案から但書が検討されはじめ現在の労組法二条但書が規定されるに至っている。

イ．労働法学からの評価

旧労組法についての学説の理解によれば、労働組合の自主性とは「労働者階級の主体的実践において不可欠のものとして要請され」、かつ「自覚的に形成されるべきもの[61]」である。「使用者」の経費援助や便宜供与は、御用組合

化のおそれと公正な労使関係のために禁止された。なお、労働組合に対する取締的規定は最小限にするべきであるとの意見から、旧労組法は大綱的な規定を置くにとどめている[62]。旧労組法が大綱的な自主性要件を定めた背景には、敗戦後の日本の特殊な事情があり、旧労組法立法当時の社会の実態に鑑みれば適当であったと指摘されている[63]。旧労組法立法当時の社会状況は、概ね以下の通りである。

一九四〇年、官民共同の労働者統制組織である大日本産業報国会（以下、「産報」という。）が発足し、産報は従前の労働組合に代わって労働条件等の問題を全国的に処理していた。敗戦後の日本は、民主化のためには労働組合の自主的発展が必要であるとして、労働組合の組織化を図ったが、従前の産報的な意識が「労働者」の意識のうちに併存していたため、産報に変わる新しい労働組合は全従業員が加入する企業別組合の形をとっていった[64]。企業別組合がより自主的かつ戦闘的であるためには、管理職を引き入れて人材を確保することが必要であり、「労働者」の生活を守るためには組合専従者の給与やそのほか組合活動にかかる経費をなるべく会社負担とする必要があった[65]。このような社会的事情があってか、旧労組法立法当時の「労働者」は、前述した会社負担を会社からの恩恵であるとは考えず、単に「労働者」の稼ぎが「使用者」を通じて労働組合に還元されているだけである等と考えていたようであり、実質的に自主性が害されていると思われる労働組合はほとんどなかった[66]。

他方、労組法は旧労組法と同様に二条において法適合組合を定義するが、学説からの評判は芳しくない。労組法二条は、旧労組法の内容を具体化したに止まらず、自主的な組合を育成・促進することを口実として自主性阻害要因を形成しようとする意図があったであるとか[67]、著しく「組合の団結力・闘争力を低下させる機能」を持つものとなったと評される[68]。経済安定九原則の励行のためには労働組合の改編を推し進め、自主独立・民主化を図る必要があるとの大義のもとに、政府や経営者は労働組合の反対運動を事前に抑止することを労組法に期待したと指摘され

る。[69] 労組法は①ＧＨＱの指示のもとに改正がなされ、②共産党支配からの民主化と、③経済政策実施のため、また、④経営者に有利となることを意図して改正がなされ、⑤その結果として労働組合の多くが利益代表者・経費援助を排除することを余儀なくされたと整理されている。[70] 労組法制定から四〇年以上が経過した一九九一年の学説では、労組法二条但書一号・二号の解釈・運用にあたっては、労組法制定当時の社会情勢に十分配慮する必要があると指摘される。[71] なぜなら、日本は独立し、共産党の支配という状況にはなく、労組法制定当時と異なり「占領軍による新経済政策の実現のための組合弱体化の必要性」は存在しないからである。[72]

ウ．現代の自主性判断基準

「自主的に…組織する」（労組法二条本文）とは、「労働者」が自主的に組織する団体であることをいい、「自主的に」とは「労働者が使用者、公的機関、その他の第三者の主導によって組織されるのではなく、文字通り自らのイニシアティブによって結集すること」をいうと考えられている。[73] 組合の自主性は、「原理的には政府、政党その他一切の組合外勢力」との関係で要求されるが労組法の関心はもっぱら「使用者」に向けられており、自主性要件は実際には「使用者」との関係で論じれば足りる、[74] また、現代では前述のとおり国や政党等の支配という状況にないことからも、組合の自主性の中心は「使用者」に対する自主性であり、真に「労働者」の利益のために活動できる労働組合であるために「使用者」からの独立が求められていると解される。

この「使用者」からの独立性につき、「使用者」からの実質的な独立を求める見解[75]と、組織・機構上の独立性（制度的独立性）で足りるとする見解[76]がある。前者の見解は、「使用者」の直接的・間接的な関与によって組織、運営される場合には、自主性を欠く御用組合として憲法上・労組法上も労働組合たり得ないと評価し、法適合性の問題として処理する。例えば、組合役員の選出に際し、形式的には組合員による選挙が行われているものの、実質

的には「使用者」の指名によって決定されている場合などである。他方、後者の見解では前述の事案は自主性の問題ではなく支配介入（労組法七条三号）の問題となる。

私見は、前者の「使用者」からの実質的な独立を求める見解を支持する。なぜなら「自主性」要件は、不当労働行為制度の適用を受ける前提となる法適合性を決する重要なものであり、旧労組法及び労組法における自主性の変遷や労働組合の多様な活動実態に鑑みれば、形式的な判断は馴染まないからである。また、労働組合が「使用者」の関与をどのように位置付けるかは、「使用者」の行為の問題ではなく、労働組合の組織運営に関わる問題であるから、労働組合の実態に着目すべきであり、実質的な観点からの判断が馴染む。

（四）労組法二条本文と同条但書一号・二号との関係

労組法二条本文と但書一号・二号との関係では、例示説（実質説）と要件説（形式説）が対立している。

例示説は、労組法二条但書一号・二号は、自主性を欠く場合を例示的に挙げたものであって、当該労働組合が自主性を欠くか否かは実質的に判断すべきとする。[77] 要件説は、労組法二条但書一号・二号は、本文とは独立した消極要件と解している。[78] そのほか、基本的には要件説に立ちつつ、該当性判断において例示説を取り込み、「実質的に見て労働組合の自主性に影響を及ぼさない人物」と評価できる場合には但書一号該当性を否定し、但書二号についても、団体運営のためか否かを実質的にかつ厳格に解釈する見解がある。[79] また、同様に要件説に例示説の要素を組み入れる見解を取りつつ、労組法二条但書一号と二号で判断を分ける見解もある。[80]

労組法二条但書一号・二号の文理的には、消極要件と解すべきであるが、実質的に見て自主性に影響を及ぼさない人物を「使用者」と評価するのは労働組合の組織力を奪い、かえって自主性を阻害する。

旧労組法立法時には、労働組合が自主的かつ戦闘的であるために管理職を含めた人材確保の必要性があったこと、

組合活動にかかる経費をなるべく会社負担として「労働者」の生活を守っていたことが指摘されている。他方で、そのような状態の労働組合であっても、実質的に自主性が害されていると思われるものは、ほとんどなかったと指摘されている。労組法二条但書一号・二号の消極要件に形式的に該当するとしても、実質的にみた場合には自主性を阻害しない場合がありうる。

もっとも、労組法立法時の前述のような思考はＧＨＱ勧告をもとに制定された労組法下では否定されたとも思える。しかし、立法者意思や立法当時の社会情勢は、必ずしも現代の法解釈に絶対的な意味を持たないのであるから、労組法立法当時の事情と現代の事情の違いを考慮する必要がある。現代は、労組法立法当時と異なり、日本はＧＨＱの支配下という状況になく、労働組合も共産党の支配という状況にはない。組合の推定組織率は低下の一途を辿っているが、これ以上の組織率の低下は望ましくない。また、超企業的社会においては合同労組は活躍が期待される一方で、合同労組は人材不足・資金不足等に陥っていることも少なくない。これらの状況に鑑みれば、組合強化の必要がある。労働組合の組織運営の経験の無い者が、企業に組織基盤を持たない合同労組等を超企業的に組織・運営しようとすれば、相当のメンタリティ・バイタリティが必要となる。しかし、一般労働者は日々の業務に追われ、組織の運営や管理といったことと無縁である者が大半であり、一般労働者のみで労働組合を組織するのは相当な負担である。また、合同労組の組合員が金銭的に苦しい状況におかれていることが多いことに鑑みれば、今以上の組合費等の支出を組合員に期待することは難しい。以上に鑑みれば、労組法立法当時のように殊更厳格に労組法二条但書一号・二号の該当性を判断する必要はない。

なお、労組法二条但書一号・二号の該当性基準を分けて考え、二号該当性をより厳格に解する見解は支持しかねる。労働組合が自らの活動の支援を求めてクラウドファンディングや企業等が実施する助成金等の制度を活用する

ことがあったとして、これらの資金を一定の目的に活用することが義務付けられることがあったとしても、助成によって出資者の支配を受けるという性格のものではなく、自主性を阻害するとはいえない。したがって、労組法二条但書二号をより厳格に解して、労働組合の資金獲得の手段を限定しようとするのは、現代社会にそぐわないといえる。

以上より、私見は、要件説に立ちつつ、その内容を一号・二号とも実質的に判断する。

(五) 自主性と労組法上の「使用者」

現代の社会情勢に鑑みれば、労組法二条但書一号・二号については要件説に立ちつつ、その内容を実質的に判断するべきであり、労組法二条「使用者」該当性もできる限り実質的に判断すべきと考える。

旧労組法立法当時は、その当初において「使用者」との文言は用いられておらず、雇傭者、雇主等が用いられていた。なお、主体性に言及する箇所において「雇主も工場の重役と云ふものが一緒に入つて居るものなどは勞働者が主体となるとは云へないだらう」[81]と述べられている。雇傭者等は労働契約上の主体を意味すると考えられる。そして、大臣答弁の「他の差金」(四(三)ア)という表現からは、表面的な影響力に止まらず、雇傭者を含め、陰からも実質的な影響を及ぼすものを利益代表者のイメージとして捉えていたようである。その後は、雇傭者は「使用者」と変わったが、文言の意図するところは変わっていない。前述産報の経緯からもわかるように旧労組法立法当時には、もっぱら企業別組合が想定されていた。「使用者」は主に当該企業別組合の相手方となる当該企業を指していたものと考えられる。少なくとも、抽象的・一般的な「使用者」と企業別組合における「使用者」は、ほぼ一体的に捉えられており、特に区分されることもなく考えられていたといえる。

労組法立法時も、労組法二条の議論では、企業別組合と当該企業との関係を問題にしていたことがうかがえるの

であり、前述労組法上の「使用者」概念の変遷を見ても契約当事者以上に「使用者」を捉えようとした、いわゆる労組法上の「使用者」概念の拡大の流れがうかがえる。

なお、産業別・職業別組合等の超企業的組合は労組法立法当時にも存在しているが、これらは企業別組合の集合体と考えられていた。旧労組法及び労組法立法時の「使用者」は企業別組合からみた「使用者」をイメージしていたと考えられる。

現代では企業別組合を与件とするだけでは足りず、合同労組に着目して、労組法二条「使用者」を検討する必要がある。そこで、現代の労働環境とこれからの労働環境（二）を前提として、従来の労組法上の「使用者」概念の議論（三）では不足している合同労組の視点を組み込んで検討を行う。次章労組法二条における「使用者」概念の検討（五）では、合同労組の視点から、労組法が労働組合に自主性を求める趣旨・目的（四）に鑑みて、労組法二条「使用者」概念を明らかにし、労組法上の「使用者」概念が多義的であると結論付けることを試みる。

五．労組法二条における「使用者」概念の検討

（一）検討の方針

労組法上の「使用者」概念は、労組法七条「使用者」として議論が進められ、通説的には労組法七条「使用者」が労組法上の「使用者」として位置付けられていたが、旧労組法・労組法の立法過程や学説、裁判実務に鑑みれば、労組法上の「使用者」概念を多義的に構成することが必ずしも否定されてきたわけではない。また、法適合性の自主性要件と関わる「使用者」との関係が十分に明らかにされてきたとも言い難い。

これからの労働法学において重要な視点の一つは超企業的な労働環境を意識することである。そして、労組法と

の関係では、個人加入を広く認める合同労組の組織的特徴等に鑑みて従来の労組法の解釈を見直すことである。

本稿では、それらの視点を踏まえ、法適合性要件にかかる労組法上の「使用者」概念を検討すべく、労組法二条但書一号及び二号の「使用者」について検討を加える。

なお、従来は、労組法二条但書一号では「使用者」の利益代表者とは誰か、労組法二条但書二号では「使用者」の経費援助にあたるものは何かという視点で検討がなされてきた。企業別組合に相対する「使用者」は当該企業であることがほとんどであるから、あえて「使用者」を問題視する必要がなかったのである。以下では、まず、労組法二条但書一号・二号における従来の議論を確認し、合同労組に着目して、労組法二条「使用者」を検討することを試みる。

(二) 労組法二条但書一号と「使用者」の関係

ア. 「使用者」の利益代表者（労組法二条但書一号）

「使用者」の利益代表者が参加する労働組合は、法適合組合たり得ない（労組法二条但書一号）。具体的には、①役員、②雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある「労働者」、③「使用者」の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある「労働者」、④その他「使用者」の利益を代表する者が挙げられる。企業別組合において一般労働者と「使用者」の利益代表者が混在する場合には、労働組合の法適合性は否定される。

「使用者」の利益代表者のみで組織される労働組合の法適合性は、そのことのみでは否定されない[82]。自主性確保を阻害せず、御用組合化のおそれが低いと考えられるからである。しかし、このような解釈を批判する見解もある。

その理由として、利益代表者のみを組織する組合の自主性阻害の危険性は定型的に判断できないこと、一般「労働者」と利益代表者となる可能性のある管理職との分断のおそれを生じさせ、多様な「労働者」の利益を代表・調整しようとする労働組合の形成・発展を阻害することがあげられる。[83]

なお、この見解は、労働組合の自主性確保という趣旨と労働組合の組織形態への法の中立性を理由に「利益代表者」を限定的に解して一般労働者と利益代表者が混在する労働組合であっても積極的に自主性を肯定すべきとする。[84]そして、超企業的に組織される管理職組合について、労使関係の利害の連続性・包括性に鑑み、利益代表者の参加の有無は、労働組合全体で判断すべきとする。[85]

私見は、一般労働者と利益代表者となる可能性のある管理職が混在する労働組合であっても法適合性を肯定できる場合があると考える。A企業の「労働者」とB企業の利益代表者が同じ労働組合に混在していたとしてもA企業の「労働者」の自主性を阻害するおそれはないのであるから、利益代表者の参加の有無は企業・法人ごとに判断すれば良い。[86]利益代表者と評価されうる管理職にあるものは、相対的にみて組織運営・人材の活用等についての知識と経験がより豊かであり、このような人材をできる限り労働組合が活用することのできる道を開くことで、労働組合の組織が強化され、結果として労働組合の自主性に資する。

イ．「使用者」（労組法二条但書一号）

労組法二条但書一号は、「使用者」の利益代表者を除外する旨を定めるが、明文で「使用者」を排除してはいない。しかし、「使用者」を除外せずに利益代表者のみを排除するというのは背理であり、自主性を確保する労組法二条の趣旨に照らせば、当然に「使用者」そのものの参加を許すものを除外していると解される。

現代では、弁護士や社会保険労務士が労働組合の組合員となって、労働組合の組織力・交渉力の強化に寄与して

いる例がある。[87] さらにその中には、弁護士法人の代表者が代表を務める労働組合や個人事業主である社会保険労務士が参加する労働組合がある。弁護士法人の代表者や個人事業主を労組法上の「使用者」と評価し、労働組合の法適合性を否定すべきか。私見は、弁護士や社会保険労務士の職業的な特殊性に鑑みれば、法人や事務所の代表者という地位にあるからといって、企業等の「使用者」と同様に労働組合の自主性を阻害するあるいはそのおそれが増大ないし拡大するということにならないと考える。以下では、弁護士法人の代表者が代表を務める労働組合及び個人事業主である社会保険労務士が参加する労働組合としてあおぞらユニオンを例に挙げ、検討を加える。

ウ．弁護士法人の代表者が代表を務める労働組合

（ア）問題提起

A弁護士法人の代表者aが代表となってZ労働組合を組織しているとしても、A弁護士法人の労働者a'が当該労働組合に加入していない場合、利益代表者の参加の有無を企業・法人ごとに判断する見解に立てば、Z労働組合の法適合性は肯定される。

他方、Z労働組合にA弁護士法人の労働者a'が加入している場合、利益代表者の参加の有無を企業・法人ごとに判断する見解に立っても、A弁護士法人の代表者は労働者a'との関係で労組法上の「使用者」と解される。このように考える場合には、Z労働組合は資格審査において、労組法二条但書一号により法適合性が否定され、法人格である労働組合となることはできないはずである。他方、実務では弁護士法人の代表者が代表を務める労働組合について、資格審査を経て法人である労働組合として登記された例がある。[88]

労働組合の自主性を確保するため、自主性を阻害する者を排除しようとする労組法二条但書の趣旨に鑑みれば、労働組合の自主性を阻害することを目的としない者までも「使用者」として排除する必要はない。弁護士の職業と

しての特殊性から、弁護士は労働組合における職業的な組合指導者[89]と評価し、労働組合を組織する「労働者」以外のものと位置付けて原則として労組法上の「使用者」から除外して考えるべきである。

弁護士の職業的な特殊性を考察するものとしてプロフェッション論がある。プロフェッション論において弁護士は古来公益的な側面を有する特殊な職業として位置付けられている。以下では、プロフェッション論を参考に、弁護士を労働あるいは労働組合におけるプロフェッションとして考察し、弁護士の職業的な特殊性に鑑みて職業的な組合指導者と解することについて検討を試みる。

（イ）プロフェッション論

古来プロフェッションと位置付けられてきたのは医師・聖職者・弁護士である。プロフェッションとは「学識（科学または高度の知識）に裏づけられ、それ自身一定の基礎理論をもった特殊な技能を、特殊な教育または訓練によって習得し、それに基づいて、不特定多数の市民の中から任意に呈示された個々の依頼者の具体的要求に応じて、具体的奉仕活動を行い、よって社会全体の利益のために尽す職業」をいう[90]。

プロフェッションの活動は、利益追求を第一とするのではなく、公益奉仕が目的であり、その奉仕はある程度継続的な活動として行われる必要がある[91]。また、提供するサービスは、社会の全ての人が享受できなければならない[92]。もっとも、具体的活動は、一対一の関係を通じて個別的に実施され、そのサービス提供を通じて公共一般に奉仕することになる[93]。プロフェッションの技能は科学や高度の学識に裏付けられたものでなければならず[94]、その職業集団は社会的存在意義の確保・向上のため、職業倫理・懲戒制度を備えていなければならない[95]。

（ウ）プロフェッションとしての弁護士

一九九九年六月二日、「二十一世紀の我が国社会において司法が果たすべき役割を明らかにし、国民がより利用

しやすい司法制度の実現、国民の司法制度への関与、法曹の在り方とその機能の充実強化その他の司法制度の改革と基盤の整備に関し必要な基本的施策について調査審議する」（司法制度改革審議会設置法一条）ことを目的として、司法制度改革審議会設置法が成立し、司法制度改革審議会が発足した。司法制度改革審議会は「プロフェッションとしての法曹の役割が格段と大きくなることは必定である」とし、「国民が、自律的存在として主体的に社会生活関係を形成していくためには、各人の置かれた具体的生活状況ないしニーズに即した法的サービスを提供することができる法曹の協力を得ることが不可欠である。国民がその健康を保持する上で医師の存在が不可欠であるように、法曹はいわば『国民の社会生活上の医師』の役割を果たすべき存在である」と述べている。

現代では、弁護士となるためには法科大学院を修了するか司法試験予備試験に合格した後、司法試験に合格し、さらに原則として司法修習を終える必要がある。司法修習は少なくとも一年間行われる（裁判所法六七条）。弁護士はこのような教育課程を経てプロフェッションとしての高度の知識を習得しているといえる。

弁護士は、営利的な側面と社会正義の実現（弁護士法一条）という公共の利益を追求する側面を有している。[96] なお、「社会正義」とは、人が社会生活を送るうえで求められる正義であり、弁護士にとって実現すべき正義とは「近代憲法の基本原理である自由と平等を国民の社会生活上で実現する」ことであると解されている。[97] 弁護士は二面性の調和を常に考える必要があり、[98] 弁護士がプロフェッションと称される所以は、後者の公共の利益を追求する側面にある。弁護士は、憲法が規定する議会制民主主義体制のもとにおける社会秩序を維持しなければならず（弁護士法一条二項）、社会秩序を破壊・否定する行為は弁護士の行動指針たり得ない。[99] なお、弁護士の法的義務に誠実義務（弁護士法一条二項）があるが、[100] この誠実義務は第三者に対する関係においても発現することがあると一部では解されている。[101] このことは、弁護士の高度の専門性に基づく公共的な性格から肯定されるものと考えられる。

弁護士会に所属し、日本弁護士連合会に登録されることで弁護士として活動することができる。弁護士会及び日本弁護士連合会は、国家機関の監督を排除するため懲戒権を有している（弁護士法五六条）。懲戒の対象となる行為の類型は、弁護士法三三条ないし四六条に基づき定められた会則の違反・所属弁護士会の秩序・信用の侵害・品位を失うべき非行の四類型であり、品位を失うべき非行は職務の内外を問わず、私生活上の非行も含むと解されている。[102] 弁護士に対する懲戒は、戒告、二年以内の業務の停止、退会命令、除名である（弁護士法五七条一項各号）。なお、懲戒に関わる懲戒委員会（弁護士法六五条）、懲戒事由があると思料される事案の調査を行う綱紀委員会（弁護士法七〇条）等は、弁護士・裁判官・検察官及び学識経験者の中から選出されることとなっている。

以上の弁護士法等によって構築される制度からみれば、現代の弁護士はプロフェッションということができる。弁護士の特殊性は、営利的な側面を持ちつつ、社会正義を実現する法律家という公益的な側面を弁護士法等によって基礎付けられているという点にある。

（エ）職業的な組合指導者としての弁護士

弁護士がプロフェッションとして公共の利益を追求しようとする場合には、営利的な側面は後退し、営利的な側面に代表される事業者性、「使用者」的側面は後退する。[103] このような弁護士の特殊性は、営利を第一の目的とする企業や企業の代表者と異なる。弁護士が労働組合の活動に参加する場合には、「労働者」の権利保護に資するという公益的な目的を強調することができるのであり、このような場合には自主性を阻害するおそれがあるというよりも、労働組合の自主性確立に資するというべきである。また、仮に営利的な側面を考慮するとしても、弁護士の職業倫理や依頼者のために職務を遂行するという職業的な特徴に鑑みれば、労働組合の組合員として活動する限り、弁護士は労働組合の自主性を阻害する者とはいえない。したがって、自主性を阻害する者を排除しようとする労組

法二条但書の趣旨に鑑みれば、弁護士を排除すべき「使用者」とみるのは適当ではない。

司法制度改革審議会では「公的機関、国際機関、民間企業、非営利団体（ＮＰＯ）など、弁護士の進出が求められている」との意見がみられる。[104] 労働組合は、非営利団体（ＮＰＯ）などにあたる。弁護士は法の専門家であり、労働組合が憲法二八条の労働基本権を基礎として労組法によって具体化された存在である以上、労働組合の活動には労組法をはじめとする法的な知識は必須である。労働組合の運営・組織にとって、弁護士が有する法的な知識・技術が有用であることはいうまでもなく、特段の事情のない限り弁護士は労働組合の職業的な組合指導者として評価すべきである。

弁護士は弁護士法三条に規定する業務（当事者その他関係人の依頼又は官公署の委嘱によって、訴訟事件、非訟事件及び審査請求、再調査の請求、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件に関する行為その他一般の法律事務）を行うことを目的とする法人を設立することができる（弁護士法三〇条の二第一項）。弁護士法人の社員は弁護士に限られ（弁護士法三〇条の四第一項）、弁護士法人の代表者を定める場合には、当該社員の中から定める（弁護士法人法三〇条の一三第二項）。弁護士法人には、弁護士と同様に弁護士法一条を遵守することが求められている（弁護士法三〇条の二第一項）。弁護士法人に対する懲戒は、戒告、二年以内の弁護士法人の業務の停止又はその法律事務所の業務の停止、退会命令、除名がある（弁護士法五七条二項各号）。弁護士法人も弁護士と同じくプロフェッションとしての性格を有しており、弁護士法人の代表者であることによって「使用者」にあたると評価すべきではない。私見は前述Ｚ労働組合にＡ弁護士法人の労働者a'が加入している場合であっても、Ａ弁護士法人の代表者aは、労働契約上の使用者であると同時に将来的な組合指導者でもあり、前者のみをとらえて労組法上の「使用者」と解するのは妥当ではなく、Ｚ労働組合の法適合性を否定するべきではないと考える。

エ．社会保険労務士が組織する労働組合

社会保険労務士が中心となって組織する労働組合の例として、東京都に拠点を置くあおぞらユニオンがある。[105] あおぞらユニオンは、社会保険労務士等が組合役員となって活動する労働組合である。組合役員の中には個人事業主もいる。企業・法人ごとに「使用者」性を検討する見解に立つ場合には、労組法二条但書一号に抵触しないから、法適合性を認めることに問題はない。[106]

あおぞらユニオンとは異なり、仮にA社会保険労務士法人の代表者aが代表者となっているZ労働組合において、A社会保険労務士法人の労働者a'がZ労働組合に加入している場合、Z労働組合の法適合性を肯定することができるか。私見は、前述の弁護士の場合と同様、社会保険労務士も職業的な組合指導者と位置付けるべきと考える。

社会保険労務士法一条は「社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする」と定める。また、社会保険労務士は「常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行わなければならない」（社会保険労務士法一条の二）。社会保険労務士には法科大学院や司法修習制度のような教育制度は設けられていないものの、社会保険労務士資格の取得後には社会保険労務士としての職業倫理を保持するため社会保険労務士会において五年に一回倫理研修を受けることが義務付けられている。弁護士のように自治は認められておらず、厚生労働大臣が社会保険労務士の業務を監督し（社会保険労務士法二四条以下）、懲戒権を有している（社会保険労務士法二五条以下）。

前述の社会保険労務士法の規定等によれば、社会保険労務士には弁護士ほどの教育制度や公共性・公益性は求められていないものの、一定程度の職業倫理や公共性・公益性、そして、懲戒制度による職業倫理等の担保はあると

いえる。そして、社会保険労務士が労働や労働法、「労働者」の人権と密接に関わる領域で活動する職業であることに鑑みれば、労働組合にとって有用な知識と技術を備えている。したがって、社会保険労務士法人の代表者は、職業的な組合指導者として労組法二条但書一号が排除すべき「使用者」には当たらないと解する。

(三) 労組法二条但書二号と「使用者」の関係

ア．経理上の援助と「使用者」

労組法二条但書二号は、団体の運営のための経費の支出につき「使用者」の経理上の援助を受けるものを法適合組合から除外する。もっとも、「労働者」が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく「使用者」と協議・交渉すること、福利その他の基金に対する「使用者」の寄附、最小限の広さの事務所の供与は許容される（労組法二条但書二号但書）。また、労働時間中の組合活動の賃金不控除、組合休暇、組合事務所の光熱費・電話代等については、労組法二条但書二号但書に準ずるとして、「経理上の援助」にあたらないと解される。[107]

労組法二条但書二号「使用者」の範囲を限定することができれば、「経理上の援助」と評価される範囲も自ずと限られる。財政基盤が脆弱な合同労組にとって、「使用者」の範囲を限定することによって資金獲得の機会が増加すれば、資金面が強化され、より充実した組合活動が期待できる。また、合同労組が活動資金を獲得することができれば、中小企業や個人事業主が地域の一〇〇％を占める地方での活動を可能にし、地方の労働環境の改善に寄与することも可能となる。[108]

労組法二条の自主性は、国・政党・「使用者」からの独立と表現されてきた。国に地方自治体を含めて解する余地もあるだろう。しかし、地方自治の本旨に鑑みれば、地方自治体は、国から独立して自らの意思と責任の下で地方自治をなすものであり、住民の意思を含めた地方の実情に鑑みて施策を講じることができるのであるから、国と

は異なると解するべきである。

もっとも、現代では、国・政党からの独立はあまり考慮に含まれておらず、もっぱら「使用者」からの独立が強調されている。したがって、地方自治体が労組法上の「使用者」に当たるかどうかを検討することが重要である。

私見は、地方自治体が「労働者」の地位向上を目的として労働組合に直接交付金や補助金を支出したとしても、当該交付金ないし補助金は労組法二条但書二号「経理上の援助」にあたらないと考える。少なくとも、地方自治体と私企業の「労働者」で構成される労働組合との関係では、両者間に労使関係がない以上、地方自治体を労組法上の「使用者」と解して、当該交付金ないし補助金を「経理上の援助」（労組法二条但書二号）と解するべきではない。以下では、羽生市労働団体補助金を例に挙げ、検討する。

イ．地方自治体による労働組合への交付金

埼玉県羽生市では、羽生市労働団体補助金交付要綱（以下、「要綱」という。）を定めて市内の労働団体に対し、補助金を交付していた。同補助金は、羽生市補助金等の交付手続等に関する規則（平成二三年規則第一号）（以下、「規則」という。）及び要綱の定める手続きにより交付される（要綱一条）。労働団体は、補助事業の名称・補助金交付申請額・補助事業の目的を補助金交付申請書に記載し、添付資料として事業計画書・収支予算書・団体規約等を提出する（規則五条、要綱五条）。補助金の交付の対象となる団体は、羽生地区労働組合（要綱二条一号）、連合埼玉北埼玉地域協議会羽生部会（要綱二条二号）である。羽生地区労働組合は、羽生市内の企業の「労働者」で組織されていた団体である。[109] 同補助金の交付の対象となる事業は、「労働者」の労働条件の改善に係る事業（要綱一号）、「労働者」の生活の安定及び地位の向上に係る事業（要綱二号）、その他市長が必要と認める事業（要綱三号）である。

羽生市では、他の多くの地方自治体と異なり、市内の労働団体に労働組合を含め、補助金を交付していた。同市は地方自治体が労組法二条で問題となりうる国には含まれず、労働組合への補助金は「経理上の援助」にあたらないと考えていたことがうかがえる。また、羽生地区労働組合は羽生市内の企業の組合員が組織していた労働組合であり、羽生市と労使関係にないことから、羽生市は同労働組合の「使用者」にあたらない。

同補助金が労働組合の自主性を阻害するものかを念のために検討すると、結論として自主性を阻害する性質のものではないといえる。同補助金は、労働条件の改善にかかる事業、生活の安定及び地位の向上にかかる事業、その他市長が必要と認める事業を対象としており、対象事業となるかどうかは、労働団体から提出された補助金交付申請書に記載の補助事業の目的等から判断される。労働組合が労働条件の維持改善などを主たる目的とする団体であることからすれば、労働組合の目的と齟齬はなく、また「その他市長が必要と認める事業」も労働団体の申請に基づくものであることからすれば、同補助金は労働団体等の自主性を阻害する性質のものではない。[110]

なお、羽生市は二〇一四年、同市の財政状況が厳しくなったことを理由に羽生市労働団体補助金を含む補助金についての見直しを行い、翌年二〇一五年を最後に羽生市労働団体補助金を廃止したため、現在同市から労働団体に対する補助金は交付されていない。[111] また、補助金が廃止されて間も無く羽生地区労働組合は解散している。[112]

ウ．労組法二条但書二号「使用者」と合同労組

労組法二条但書二号において「使用者」の範囲を限定し、地方自治体を「使用者」と評価しないことが地方の労働環境の改善に寄与する可能性がある。[113] 地方では、労働条件が低いあるいは、都心部等と差別化できるほど労働条件が良いとはいえないことが労働力確保を阻害する一因となっている。また、低労働条件が改善されないことの理由として、相談窓口が身近にないことが指摘されており、地域に根差した合同労組の活躍が期待される。もっとも、

合同労組の強硬的交渉イメージに対しては、懸念が示されている点に留意する必要がある。地方の中小企業や個人事業主の経営状況は全体として芳しいものではなく、また住民が紛争を避ける傾向にあること等、コミュニティの実情に馴染む労働組合の活動が期待される。[114]

（四）労組法二条における「使用者」概念

ア．総論

私見は労組法二条における「使用者」とは「労働組合の自主性を阻害することを目的として、労働組合の組織・運営に密接に関係する者」をいうと解する。労組法二条但書一号の趣旨は、労働組合が自主性を確保するため人的な観点から「使用者」の範囲を画することにあり、労組法二条但書二号の趣旨は自主性を確保するため経済的な見地から「使用者」の範囲を画することにある。労働組合の自主性を阻害することを目的としない者の「使用者」性を認めるべきではない。また、仮に労働組合の自主性を阻害することを目的とする、あるいはそのおそれが認められるとしても、労働組合の組織・運営に密接に関係しない場合には労働組合の自主性が阻害されるものではないから「使用者」性を肯定する必要はないと考える。

労組法七条「使用者」にかかる学説は、いずれも労働契約の当事者に加えて、いかなる者を「使用者」として位置付け「使用者」の行為を排除することが労働組合の自主・自立に寄与するかという視点から、なるべく広く労組法上の「使用者」を捉えようとする。支配力説は、労働契約の当事者のほかに「労働関係に対して現実に強い影響力・支配力を持つ者」を「使用者」と捉えるため、[115]まず「労働者」に相対する労働契約の一方当事者は「使用者」と解される。「労働契約関係ないし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」を「使用者」と解する労働契約基準説[116]でも、「労働者」に相対する労働契約の一方当事者は「使用者」とな

る。また、「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」[117]とする対抗関係説に立つ場合も、労働契約において「労働者」と対抗関係に立つ者は「使用者」となるだろう。

たしかに労働契約等の役務提供契約の存在は労使関係の基礎をなすものであり、「労働者」に相対する労働契約の一方当事者は「使用者」として一定の推認を受けるものであることは否定し難い。そして、従来の学説等が企業別組合を与件とする場合に、当該企業別組合の組合員の所属する企業を企業別組合に相対する「使用者」と予定していたことに鑑みれば、「労働者」に相対する労働契約の一方当事者が労働組合に加入することは原則として認めるべきではない。また、労働契約等の役務提供契約に基づく労使関係がない企業等のうち、例えば法人格の形骸化・濫用が認められる企業等が契約主体となっており、「労働者」とその他の企業等との間に実質的な労使関係が認められる場合や労働者派遣における派遣先等、当該役務提供の実態に鑑みて、「使用者」と評価するのが適当な場合もあり得る。「労働者」に相対する役務提供契約の一方当事者のほか、そのような者に代わるあるいは契約当事者の権利義務について役割を分担する者等にも原則として労働組合の自主性を阻害する目的が推認され、「労働組合の組織・運営に密接に関係する者」として労組法二条「使用者」にあたるというべきである。

しかし、「労働者」に相対する労働契約の一方当事者等であることの一事をもって労組法二条但書一号・二号の「使用者」性を肯定すべきではない。以下、労組法二条但書一号と同二号に分けて検討を試みる。

イ．労組法二条但書一号「使用者」

組織における代表者、リーダーとなりうる人材を労働組合が確保することの重要性に鑑みれば労組法二条但書一号「使用者」は限定的に解するべきである。合同労組に所属する組合員の多くは金銭や健康上の不安を抱えており、[118]このような不安を抱える者らが自身の仕事とは別に、労働組合の活動を十分に行うのは困難であり、組織における

代表者やリーダーとなりうる人材を確保し、労働組合の組織・運営を図ることが労働組合の自主性確保にとって必要である。労働組合が組織における代表者やリーダーとなりうる人材を確保することの重要性は、旧労組法当時ではあるが企業の管理職が労働組合の組合員として企業と渡り合ったこと、合同労組では相談対応や組織の維持・運営においてオルグの個人の力量に頼らざるを得ないこと、自ら労働組合を結成し発展させてきた者が野武士と呼ばれる程度にメンタリティ・バイタリティを持ち合わせていたこと等からうかがえる。そして、企業別組合に比して人材確保が困難な合同労組にとっては、労組法二条但書一号の「使用者」は限定的に解して、柔軟な人材確保を認める必要性が一層高い。

前述アを含む以上の観点からは、「労働者」に相対する役務提供契約の一方当事者及びそのような者に代わる実態を有する企業等以外の「使用者」性は、慎重に判断すべきである。仮に、当該労働組合の組合員と労使関係がない企業等が労働組合の自主性を阻害することを目的にしたとしても、労使関係にない労働組合に対して人的に影響を及ぼして当該労働組合の組織・運営と密接に関係することで自主性を阻害することは困難である。したがって、当該労働組合の組合員と労使関係にない企業等の「使用者」性は即断すべきではない。

仮に、労使関係が認められる場合であっても、弁護士や社会保険労務士のように法令や制度等によって公益性が担保される職業にある者は、労働組合の自主性を阻害することを目的としない者として原則として「使用者」（労組法二条但書一号）から除外すべきである。

ウ．労組法二条但書二号「使用者」

労組法二条但書二号との関係でも、「使用者」は限定的に解するべきである。労働組合が資金を獲得し、組織を強化することは、労働組合の自主性に資する。資金力豊かな企業や団体等が行う補助金・助成金、クラウドファン

ディング等が一般に組織強化に資することに鑑みれば、労働組合にとってもこれらは有効な組織強化の手段となりうる。また、労組法二条但書二号但書に規定される便宜供与はそもそも企業別組合を前提としており、一つの企業に属しない合同労組がこれらの便宜供与を受ける機会は少ない。合同労組の多くは企業別組合が受けるような便宜供与を受けることなく組合活動を行なっているが、前述したように合同労組の組合員は少なからず金銭の不安を抱えており、組合費や解決金カンパによって多くの収入を望むことは困難である。[119] 労働団体の主導によって組織された合同労組は、上部団体からの交付金等によって収入もあるが、現代では上部団体に属さない合同労組もめずらしくはなく、グッズ販売等を手掛ける組合もあるが、[120] その収入も多くはない。このような合同労組等の実態に鑑みれば、労組法二条但書二号の「使用者」を限定的に解し、柔軟な資金確保を認めるべきである。

前述アを含む以上の観点からは、「労働者」に相対する役務提供契約の一方当事者及びそのような者に代わる実態を有する企業等以外を「使用者」とみるべきではない。仮に、当該労働組合の組合員と労使関係がない企業等が労働組合の自主性を阻害することを目的とする、あるいは企業等が労働組合の自主性を阻害するというおそれを肯定するとしても、労使関係にない労働組合に対して経済的に影響を及ぼして当該労働組合の組織・運営と密接に関係することで自主性を阻害することは困難である。したがって、当該労働組合の組合員と労使関係がない企業等の「使用者」性を認めるべきではない。以上は前述イと同様である。

もっとも、公募による補助金・助成金等の実施主体が、法令や制度等によって公益性を担保しつつ交付を実施する場合には、労働組合の自主性を阻害することを目的としてなされるものでないといえるから、当該実施主体は「使用者」（労組法二条但書二号）にはあたらないというべきである。

六．おわりに

労組法上の「使用者」概念は、いまだ発展途上にあり労働や労働環境の実態に鑑みて、再構築する必要がある。

現代はデジタル変革の過渡期にあり、ＡＩの導入と並行して、副業・兼業やワークシェアがもたらす労働環境の変化を前提とする必要がある。特に副業・兼業やワークシェアで注目すべきは低所得マルチジョブワーカーの存在である。低所得マルチジョブワーカーを組織対象とする合同労組はこれからの労働環境にとって有用な存在といえる。

現代において、新しい働き方として注目されるのがウーバーイーツに代表されるプラットフォーム型就労である。ウーバーイーツが契約内容等を一方的・定型的に決定していること等によって、配達員が負担を強いられているとして、ウーバーイーツユニオンが組織されるに至っている。もっとも、ウーバーイーツとウーバーイーツの配達員には労働契約は締結されていないから、ウーバーイーツの配達員の労組法上の「労働者」性が問題となるが、少なくとも経済的従属性に重点をおいて検討すれば配達員の労組法上の「労働者」性は問題なく肯定されるだろう。そして、配達員の労組法上の「労働者」性判断には、労組法上の「使用者」性の判断が組み込まれており、ウーバーイーツが労組法上の「使用者」と判断されることになる。ウーバーイーツと配達員との関係では、労組法上の「労働者」性や労組法上の「使用者」性判断は従来の判断枠組みで対応可能であり、別段、新しい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、ウーバーイーツ以外のプラットフォームを利用する配達員は今後増えると予想され、さらに副業・兼業化が進めば配達員とは異なる業種・職種を兼ねるものも現れよう。このような複雑な労使関係が想定される場合には、従来の企業別組合ではもはや対応できず、合同労組がより注目を集めることに

なるだろう。

合同労組は企業別組合の組織からもれた、企業別組合に加入しない「労働者」等を超企業的に組織する労働組合である。合同労組は、企業に縛られないという点で相対的に強い姿勢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という利点を有する。もっとも、企業に縛られない点で、企業別組合に比して人材確保が難しく、企業からの経費援助を期待することもできないため資金力に乏しい。合同労組の組織・運営の観点からは、労組法上の「使用者」は狭く解する方が望ましい。

労組法上の「使用者」概念は、旧労組法立法当時から議論はされているものの、「使用者」の定義は労組法立法時において断念され、解釈に委ねられている。労組法立法者が、労組法上の「使用者」概念を多義的に想定したと考えることはできるものの、それ以上のことを立法過程から汲み取ることは難しい。

裁判実務では、労組法七条「使用者」の定義とその判断基準が示されてきた。他方で、朝日放送事件判決は労組法七条にいう「使用者」と条文を限定して示し、労組法上の「使用者」概念を一般的に示したとまではいえない。

労働法学は、労組法上の「使用者」概念を様々に議論してきたものの、裁判例等の積み重ねが労組法七条「使用者」にかかるものであったことの影響があって、現在は労組法七条「使用者」の議論が盛んであり、労組法上の「使用者」はもはや労組法七条「使用者」の議論といっても過言ではない。しかし、いまだ労組法上の「使用者」が労組法七条「使用者」と結論付けられたわけではなく、多義的に解する学説も見られ、今日までに労組法上の「使用者」概念が完成したとまではいえない。

超企業的に組織する合同労組は、労組法上の「使用者」と思しきものが複数想定され、従来の企業別組合とは「使用者」がやや異なった意味を持っている。そして、合同労組の組織・運営には、労組法二条との関係で労組法

上の「使用者」を明らかにする視点も必要であるが、労組法二条の「使用者」に関する研究は盛んでない。

労組法二条は、労組法五条二項とともに法適合組合の要件である。法適合組合と認められることにより憲法上・労組法上の保護・救済の全てを享受することができる。他方、労組法二条但書一号の「使用者」の利益代表者や、同二号「使用者」から経費援助を受けるものは労組法上の労働組合とはいえず、憲法上の保護救済を受けるにとどまる。労働組合が法適合組合であることは、労働組合が十分な活動を行うために重要なことである。なお、労働組合は、不当労働行為救済申立て等の都度に法適合性について資格審査を受けなければならない。労組法五条二項にかかる審査は形式的審査であるとする一方、労組法二条但書一号・二号にかかる審査は、「使用者」の利益代表者や、「使用者」から経費援助を受けることを許していないかという点について、実質的に審査されることがある。

労働法学では、労組法二条の自主性の判断基準につき様々に議論されてきた。本稿は労組法二条の自主性を「使用者」からの実質的な独立を意味すると解し、労組法二条本文と但書一号・二号の要件説に立ちつつ実質的な観点から判断する見解を支持する。さらに私見では、労組法二条「使用者」について、できる限り実質的に判断する。

労組法二条において重要な観点の一つは自主性を阻害するか否かであり、自主性を阻害しない場合にまで「使用者」と評価する必要はない。さらに、労組法二条但書一号における「使用者」には、弁護士法人の代表者や個人事業主の社会保険労務士を含まない。弁護士はプロフェッションとして公共的な使命を課せられており、さらに弁護士法等によってその使命を果たすことが一定程度担保されている。また、社会保険労務士も社会保険労務士法等によって、一定の職業倫理や公益性が認められ、労働にかかる専門家としての職務が課せられていることに鑑みれば、企業の代表者等とは性格を異にするのであり、労組法二条但書一号が排除すべき「使用者」と評価すべきでない場合がある。可能な限り、職業的な組合指導者として位置付けるべきである。

労組法二条但書二号について、特に合同労組は企業に組織基盤を持たないことから、企業別組合が企業から受ける便宜供与と同様のものを想定することが困難であり、財源に乏しい。地方自治体は国に含めず、「使用者」か否かを判断すればよく、私企業の「労働者」で組織される労働組合との関係では「使用者」に当たらない。また、クラウドファンディングや地方自治体・企業が助成金等を支給する場合に、これを労働組合が受けることによって自主性が阻害されるということはなく、そのような出資者を「使用者」と評価するべきではない。労働組合が積極的に資金獲得に乗り出す機会を得られることで、労働組合の組織強化につながる。

労組法二条「使用者」ないし法適合組合の観点から検討される「使用者」とは、「労働組合の自主性を阻害することを目的として労働組合の組織・運営に密接に関係する者」をいい、労組法七条「使用者」とは異なるものである。労組法七条「使用者」の議論は、労働組合が「使用者」の行為を排除して自主性を確保するために「使用者」を広く解する必要があり、また、労働組合が積極的に活動を行うためには団交の相手方である「使用者」を広く解する必要がある。他方、労組法二条においては、労働組合が自主性を有することを前提に「使用者」との関係を考慮する必要があり、「使用者」の範囲は狭く解する方が、労働組合の組織強化につながる。労組法七条と労組法二条は思考のベクトルが異なるものであり、労組法上の「使用者」を同一的に解する必要はない。私見は、労組法七条「使用者」と労組法二条「使用者」とは別個に検討すべきであり、労組法上の「使用者」概念は多義的な概念であると結論づける。

(53) 厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法労働関係調整法〔六訂新版〕』(労務行政、二〇一五) 三四六頁。

(54) なお、最二小昭和六二・三・二〇労判五〇〇号三二頁は並行審査を適法とする。

(55) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注 (25) 八三頁。

(56) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）一〇五頁。
(57) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）一六一頁。
(58) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）二二七頁。
(59) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（30）日本国労働法改正案（第一回勧告）（昭和二四年一月四日）＝ＧＨＱ勧告第一回。
(60) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（30）労働法改正提案概要（第二回勧告）（昭和二四年一月四日）＝ＧＨＱ勧告第二回。
(61) 窪田隼人「労働組合の自主性と便宜供与」季労七六号（一九六八）二一頁。
(62) 窪田・前掲注（61）二二一―二三頁。
(63) 窪田・前掲注（61）二二二頁。
(64) 窪田・前掲注（61）二二一―二三頁。
(65) 窪田・前掲注（61）二二三頁。なお、企業別組合の活動は、企業活動の一環としての側面を有していたため、会社としても経費負担を甘受する事情があったと指摘されている（市毛景吉「組合活動と賃金」季労六三号（一九六七）一二五頁）。
(66) 末弘厳太郎『労働法のはなし』（一洋社、一九五二）九二頁。
(67) 窪田・前掲注（61）二三頁。
(68) 沼田稲次郎「『組合の自主性』とその違憲的解釋」法律文化第四巻七・八号（一九四九）二二頁。
(69) 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」志林八八巻三号（一九九一）一七頁。
(70) 山本・前掲注（69）一九頁。
(71) 山本・前掲注（69）一九頁。
(72) 山本・前掲注（69）一九頁。
(73) 西谷・前掲注（49）八二頁。
(74) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上）』（有斐閣、一九八〇）一四三頁。

(75) 西谷・前掲注（49）八二頁、水町・前掲注（19）一〇一〇―一〇一一頁。
(76) 菅野・前掲注（36）八三八頁。
(77) 西谷・前掲注（49）八三―八四頁、水町・前掲注（19）一〇一一頁。
(78) 菅野・前掲注（36）八三八頁。
(79) 木南直之「労働組合の概念、意義、機能」日本労働法学会『労働法の基礎理論』（日本評論社、二〇一七）一四三頁。
(80) 川口・前掲注（39）八〇一頁。
(81) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注（25）八三頁。
(82) 西谷・前掲注（49）八五頁、荒木・前掲注（36）六三五頁。
(83) 水町・前掲注（19）一〇一四頁。
(84) 水町・前掲注（19）一〇一四頁。
(85) 水町・前掲注（19）一〇一四頁。
(86) 辻・前掲注（6）一九〇頁、松井・前掲注（1）一二五二頁。
(87) 弁護士が労働組合の組合員であることのメリットとして、「使用者」がより積極的に団体交渉に臨むようになることや「使用者」としても交渉事項が明確となって交渉がしやすいことなどが指摘できる。
(88) みんなのユニオンは法人である労働組合として二〇二〇年六月二九日付けで設立登記がなされている。
(89) 西谷・前掲注（17）五九五頁は、労働者以外の者の例として職業的な組合指導者や学生などを挙げ、これらの者が労働組合に加入することは妨げられないとする。
(90) 石村善助『現代のプロフェッション』（至誠堂、一九六九）二五頁。
(91) 石村・前掲注（90）二六頁。
(92) 石村・前掲注（90）三一頁。
(93) 石村・前掲注（90）三三頁。
(94) 石村・前掲注（90）二七頁。
(95) 石村・前掲注（90）三六頁。

(96) 小林秀之「弁護士の専門家責任」私法五七号（一九九五）二六頁。
(97) 高中正彦『弁護士法概説〔第五版〕』（三省堂、二〇二〇）二一頁。
(98) 小林・前掲注（96）二六頁。
(99) 高中・前掲注（97）二五頁。
(100) 高中・前掲注（97）二五頁。
(101) 小林・前掲注（96）二七頁。
(102) 高中・前掲注（97）二五四頁。
(103) 司法制度改革審議会第二九回会議において中坊公平は「弁護士業務は『当事者性』、『公益性』及び『事業者性』の『三つの顔』を持つ。当事者性・公益性をともに追求し、事業者性は一定の制約を受けざるを得ない。」と述べている（首相官邸、「『弁護士の在り方』に関する提言内容の整理」、https://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/dai29/29bessi1.html、（二〇二〇・九・二九））。
(104) 首相官邸・前掲注（103）〔石井宏治発言〕。
(105) あおぞらユニオン、「あおぞらユニオン」、https://aozora-union.com/resignation/、（二〇二〇・九・二九）。
(106) なお、あおぞらユニオンは、不当労働行為申立てのための資格を立証し、二〇一九年八月二八日時点においては法適合組合であることが認められている（あおぞらユニオンインタビュー調査・前掲注（22））。
(107) 菅野・前掲注（36）八三九頁、荒木・前掲注（36）六三六頁、水町・前掲注（19）一〇一五頁。
(108) 松井・前掲注（1）一二五九頁。
(109) 二〇二〇年一〇月七日に羽生市商工課（羽生市労働団体補助金の担当部署であった羽生市商工観光課の労働に関する業務は現在同市の商工課が行なっている。）に問い合わせて調査を行ったところ、羽生地区労働組合は市内の民間企業の労働者で組織された団体であり、公務員が参加していた記録はないとのことであった。
(110) なお、西谷・前掲注（49）八一頁は労組法二条本文の目的につき「労働組合に関する経験的な理解に合致」し、「憲法二八条が団結権保障の際に念頭に置いた労働組合の観念とも一致する」と指摘する。
(111) 羽生市、「平成二二年度補助金等見直し評価結果」、https://www.city.hanyu.lg.jp/docs/201502070579/file_

contents/201502070057 9_www_city_hanyu_lg_jp_kurashi_madoguchi_kikaku_03_city_02_gyouzaisei_hojyokin_doc_kekka.pdf”（二〇二〇・一〇・七）。

(112) 羽生地区労働組合は二〇一五年頃まで羽生市が管理する羽生市民プラザに所在していたが、その後の所在は不明であり、前掲注（109）の調査によれば同組合は補助金が打ち切られるのとほぼ同時期に解散したとのことであった。なお、行政文書の最低保存期間超過のため、羽生地区労働組合に関する資料は羽生市にはなく、この他の詳細は明らかでない。

(113) 松井・前掲注（1）一二五九頁。

(114) 東白川村議会議員インタビュー調査・前掲注（23）において、労働者の労働条件の維持向上のために地域に根ざした労働組合の存在は有効と考える一方、「金のガチョウ（事業者）を殺す」ことのないようにお願いしたいとの意見が述べられている。

(115) 西谷・前掲注（49）一四九頁。

(116) 菅野・前掲注（36）一〇〇六頁。なお、荒木・前掲注（36）六七三頁も同旨。

(117) 外尾・前掲注（50）二〇三頁以下。

(118) 文貞實『コミュニティ・ユニオン―社会をつくる労働運動』（松籟社、二〇一九）の巻末のＣＵＮＮ全国調査単純集計表による。ＣＵＮＮ全国調査は伊藤泰郎らが二〇一三年一一月から二〇一四年五月に行なった研究でありコミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（ＣＵＮＮ）に参加する労働組合の組合員全員を対象として実施された（伊藤泰郎「誰が参加しているのか――ＣＵＮＮ全国調査の概要と基本集計」文・同書四六頁）。

(119) あおぞらユニオンインタビュー調査・前掲注（22）において、組合員から組合費を徴収し続けるのは組合員にとって負担となっていることが指摘されている。そのため、あおぞらユニオンでは、解決金カンパの割合を高く設定し、主として解決金カンパによって組合活動がなされている。

(120) プレカリアートユニオン、「プレカリアートのＴシャツ販売用特設ページ（パソコン用）」、（https://www.precariat-union.or.jp/tshirts/index_pc.html）、（二〇二〇・九・二九）。

＊本稿は、第一三回未来を強くする子育てプロジェクト（スミセイ女性研究者奨励賞）の助成による研究成果の一部である。