

研 究  
労働法・経済法

別冊  
4

# 労使関係法の現代的課題

宮 本 安 美



CALAMVS GLADIO FORTIOR

慶應義塾大学産業研究所

## 目 次

第 1 部	労使関係の比較法的研究	1
第 1 章	アメリカにおける労働組合の内部統制に関する法的規制	3
第 2 章	労働組合の統制処分と第三者による組合内審査制度 ——アメリカ自動車労働組合 (UAW) のパブリック・ レヴュー・ボード——	38
第 3 章	組合活動としてのリボン・バッジの着用	54
第 4 章	労使関係の国際摩擦 ——事例を通してみた「摩擦」の発生予防と解消のため の留意点——	80
第 2 部	労働組合法と労働組合	101
第 1 章	労働組合把握についての労働法学と社会政策	103
第 2 章	労働組合法上の労働組合	118
第 3 章	賃金差別と労働組合法第 27 条 2 項の「継続する行為」	140
補 論	臨時・パートタイム労働者の雇止め・解雇の問題	149
あ と が き		167

## 第 1 部

### 労使関係の比較法的研究

## 第1章 アメリカにおける労働組合の 内部統制に関する法的規制

### 1. はしがき

労働組合の内部事項——したがって内部統制——に関する法的規制の問題は、アメリカにおいては、40年も前から労働法上特に重要なものの一つとなっている。それは、主として、労使の関係が比較的安定し、労働組合の資本主義への体制化が前進した反面、組合の巨大化に伴い、組合官僚化の傾向がみられ、組合の、その構成員たる組合員に対して行使する権力が、社会的にも関心をあつめたことによる。<sup>(1)</sup>

ところで、労働組合の内部事項についての法的規制は、はじめはもっぱら州の裁判所がコモン・ローを適用することによって行っていた。それは、アメリカにおいては、労働問題は本質的にローカルな性格のものであると考えられ、かつ、法が長い間、制定法の形をとらず、判例法の形式で存在したためである。前の点については *Adair v. United States*<sup>(2)</sup> が参考になる。この事件において、連邦最高裁判所は、「連邦政府は州際鉄道における労働者の組織的活動を憲法上保護することはできない。なんとすれば、『被用者が労働組合の構成員となることと、州際通商の行使との間にはなんらの法的もしくは理論的な関連性がないからである』と判断しているが、当時の労働問題に対する代表的な考え方を示すものといえるであろう」<sup>(3)</sup> 後の点についていえば、組合の内部事項について（州）立法の形式で規制が行われたのは、1940年代に入ってからだといわれる。<sup>(4)</sup>

とはいえ、連邦法のレベルにおいても、1898年以降、鉄道関係におけるエ



ルドマン法 (Erdman Act)<sup>(5)</sup> をはじめとして、制定法の形式による労働法が次第に形成された。全産業的規模における最初の法律としては、1932年に定立されたノリス＝ラガーディア法 (Norris-LaGuardia Act)<sup>(6)</sup> があり、また、1935年には労働者の団結権を承認した、かの画期的なワグナー法 (Wagner Act)<sup>(7)</sup> が制定された。しかし、これらの法律は、労働組合の内部事項に関しては、なんらの規定もおいていない。1947年に制定されたタフト＝ハートレイ法 (Taft-Hartley Act)<sup>(8)</sup> は、その点につき規制を加えているけれども、その規模は小さいといえる (§§ 8 (b) (2) (5); 9 (f) (g) (h) 参照)。

しかるに、1959年に制定された労使報告公開法 (The Labor-Management Reporting and Disclosure Act)、一般にランドラム＝グリフィン法 (Landrum-Griffin Act)<sup>(9)</sup> とよばれる連邦法は、全国組合とその支部たるを問わず、労働組合の内部事項について、はじめて大規模な規制を行った。その点において、この法律はアメリカ労働法史上画期的な意味をもつ。<sup>(10)</sup>

本章は、労働組合の内部統制について、まず第一に、裁判所が行ってきた法的規制はどのようなものであったかを州を中心にして考察する。次いで第二に、この問題はランドラム＝グリフィン法においてどのように規定されているか、それは、同法前における裁判所の見解とどのような関係にたつのかについて検討し、最後に同法施行後の判例の動向を 101 条 (a) (5) に限定して瞥見する。

(1) GRODIN, UNION GOVERNMENT AND THE LAW 1 ff. (1961).

(2) 208 U.S. 161, 28 Sup. Ct. 277, 52 L. Ed. 436 (1908).

(3) 外尾健一「アメリカ労働法における連邦法と州法」日本労働協会雑誌 1964年9月号 (66号) 11頁。

(4) 近藤享一「アメリカにおける『組合内部事項』の法的規制」討論労働法 32号 32頁参照。

(5) 30 Stat. 424.

(6) Federal Anti-Injunction Act, 47 Stat. 449.

- (7) National Labor Relations Act, 49 Stat. 44.
- (8) Labor Management Relations Act, 61 Stat. 136.
- (9) 73 Stat. 519.
- (10) アロン (Benjamin Aaron) は、この意味においてこの法律を “historical importance” を有するものといひ (*The Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959*, 73 HARV. L.REV. 850 at 903 (1960)), また, “revolutionary” なものとも述べている (*The Union Member's 'Bill of Right': First Two Years*, 1 INDUSTRIAL RELATIONS 47 at 48 (1962)).

## 2. ランドラム=グリフィン法前における裁判所の考え方

### 1 序

アメリカでは、1890年の *Mayer v. Journeymen Stonecutters' Association*<sup>(1)</sup> 以来、労働組合は任意団体 (voluntary unincorporated association) として捉えられるのが普通である。ここに任意団体とは、ある共同目的のために組織された人の集団であって、法人格のないもの (unincorporated) をいう。その存在はもっぱら構成員の意思にかかり、法人 (corporation) のように公の機関の作用を必要としない。任意団体は、営利、非営利どちらの目的のためにも設立することができる。労働組合は、秘密結社、宗教団体、共済組合などとともに非営利団体に属するものとされ、その範ちゅうに共通する法の支配をうける。いま、かかる団体の内部事項についていえば、裁判所はこれに介入しないことが原則である。<sup>(2)</sup>

では、裁判所は、なぜ、このような任意団体の内部事項に介入しこれを規制しないことをもって原則とするのであろうか。チエイフィー (Zechariah Chafee, Jr.) によれば、それには主として次の三つの理由がある。<sup>(3)</sup>

(1) Dismal Swamp Policy——秘密結社のしきたりなど、部外者には十分理解できない事項を判断の対象とすることをためらったこと。

(2) Hot Potato Policy——労働組合などの内部問題に介入するならば、その内部に重大な政治問題をひきおこし、適当でないこととみたこと。

(3) Living Tree Policy——任意団体の存立をもって社会の健全な発展のために役立つものとみ、そのために、かかる団体に自治を認めることが必要であると考えたこと。

なお、グローデンは、以上のほかに次の二つを加える。<sup>(4)</sup>

(4) Worthless Weed Policy——純粹に非金銭的な利益を、法的保護の対象とすることに消極的であったこと。

(5) Shrinking Violet Policy——問題が有体財産 (tangible property) に直接関連しない場合には、介入しても実効がないと考えたこと。

ところが、20世紀になってから、労働組合は他の任意団体にはみられない性格をもち、機能を営むものであることが次第に認識された。それは、第一に、労働組合は仕事を統制し、団体交渉や苦情処理を通して組合員の生活条件を左右すること、また、労働組合は一産業に一つしか存在しないことが少なくなく、労働者に組合選択の余地を与えない場合があること、さらに、組合員資格を雇用条件と結びつけることによって、「ヴォランタリズム」(voluntarism)の要素を除去しうること、第二に、労働組合のなかには、その規模および権力が増大し、組合員の組合運営に対する関心が稀薄化するとともに官僚化するものがみられ、組合幹部の権力濫用をもたらしたものがあることなどによる。そして、それに伴い、労働組合に対する個々の組合員の保護が強く要請され、労働組合については、一般の任意団体とは異なった取扱いが必要であり、その内部事項に関しても法的規制を免れえないという考えが生まれた。なお、このような考えが台頭した背景には、裁判所が、名誉のごとき非金銭的価値をも保護の対象とするようになったこと、および団体一般に対する構成員個人の保護の必要を強調する政治的風潮が生じていた事実があることを見逃してはならないであろう。<sup>(5)</sup>

けれども、このようにいうことは、従来裁判所がとってきた任意団体の内部事項不介入の原則が、もはや労働組合には適用されるべきではないということではない。いま、これをさきに述べた不介入の原則を根拠づける5つの

ポリシーのそれぞれとの関連で検討してみると、<sup>(6)</sup> まず、第四の *Worthless Weed Policy* はほとんど適用の余地がないであろう。組合員としての地位、およびこれに伴う諸利益は法的保護の対象とされるべきだからである。けれども、組合の内部運営の問題は政治性の高いものであり、したがって、第二の *Hot Potato Policy* は適用されうるであろう。また、中産階級の出身者を中核とする裁判官にとっては、組合の内部事項は *Dismal Swamp* たるを失わず、その意味において裁判所はこれを注意ぶかく取り扱う必要がある。同様の理由から、第三の *Living Tree Policy* も重要な意味をもつことになる。第五の *Shrinking Violet Policy* についても、裁判所の介入は、たとえば組合員の組合活動に対する無関心を矯正するためにはあまり役立たないであろうが、そうかといって全く無意味なポリシーだとはいきれないであろう。

このようにみえてくると、労働組合は、その特殊性にもかかわらず、任意団体一般に共通するところの、裁判所による内部問題不介入の原則の適用をうける余地があるとみられるわけである。そうであるかぎり、裁判所が労働組合の内部問題に介入する場合には、管轄権の根拠と判断の基準とがあらためて問題とされなければならない。そこで次に、これらを統制処分の問題に焦点をあわせて考察する。

- (1) 47 N. J. Eq. 519, 20 A. 2d. 492 (1890).
- (2) MISHNUN, *Voluntary Association*, in ENCYCLOPAEDIA OF THE SOCIAL SCIENCE (1949). 平良「法人格なき社団 (unincorporated association)」伊藤正己編英米法概論 I 28 頁、瀬元美知男「組合における制裁とその法的規制——米国における場合」労働法 10 号 66 頁参照。
- (3) CHAFEE, *The Internal Affairs of Associations Not for Profit*, 43 HARV. L. REV. 993 at 1021 ff. (1930).
- (4) GRODIN, *UNION GOVERNMENT AND THE LAW* 3. (1961).
- (5) *Id.* at 3 ff.
- (6) *Id.* at 4-6.

## 2 管轄権の根拠

組合の内部統制に関する裁判所の管轄権の根拠については、次のような考え方があ

(1) 「財産権説」(Property Rights Doctrine) この説は、管轄権の根拠を財産権に求める。いいかえれば、財産権が侵害されない限り、裁判所は組合の統制処分に関与しないという立場をとる。ただ、この立場は、「財産権」の内容をひろく解し、「組合員の組合財産に対する持分」<sup>(1)</sup> 組合員の廃疾、老齢、死亡などを原因として一定額の金員の交付をうけうべき「受益権」(right to benefits)<sup>(2)</sup> などのほか、(ユニオン・ショップが存在する場合における除名は、被除名者をして職を失わしめることになるなどの理由から)、「組合員資格」(membership)をも「財産権」に含まれるとしている。<sup>(3)</sup> したがって、裁判所が管轄権の基礎としての財産権を見出すことは困難ではなく、実際、この立場にたって保護すべき財産権が存在しないと判断した判決は、五件を数えるにすぎないといわれている。<sup>(4)</sup>

しかし、この立場は、管轄権行使を、保護すべき金銭的価値がある場合に限っているから、金銭に換算しえない組合活動等を理由とする統制処分に関しては、十分に説明しえないものがあるといわなければならない。<sup>(5)</sup>

(2) 「契約説」(Contract Doctrine) この説は、組合規約を契約として捉え、組合員の権利義務はそれによって定まるとみる。したがって、組合員は規約所定の統制処分に関する規定に同意したとみられる反面、それらの規定が処分の根拠、手続、種類および程度についての制限を構成し、それを超えて行われる統制処分は契約違反であり、裁判所は侵害された組合員の契約上の権利を保護するために介入する。<sup>(6)</sup>

この立場は、裁判所の審査に規約という一つの判断基準を提供し、その限りにおいてその審査を合理的なものとしつつ、介入の範囲を組合規約の適用に限定しているところに特色をもつものといえる。<sup>(7)</sup> ただ、この立場をとる裁判例のうち、組合規約を組合と組合員との契約として捉えるも

のが少なくないけれども、労働組合は任意団体であり、法的人格 (legal entity) をもたないとされるのであるから、そのようにみることには理論的難点があるというべきである。<sup>(8)</sup> この点を克服するために、規約を組合員相互の契約として構成する裁判例が若干あるが、<sup>(9)</sup> このように考えることは擬制が強すぎ、実態の把握からはるかに遠ざかることになるであろう。<sup>(10)</sup>

いずれにせよ、契約説をとる裁判所は極めて多いといえる。<sup>(11)</sup> ところが、組合規約を契約として捉えつつ、その一般の契約に対する特殊性を認識する立場がでてきている。<sup>(12)</sup> この立場によれば、組合規約は附合契約の一態様であって、契約当事者が互に折衝し、その結果成立する一般の契約とは異なり、労働者はこれを包括承認するか、もしくは拒否して組合外にとどまるかのいずれかを選択しうるにすぎない。もっとも、このような現象は、その限りにおいては、労働組合に特有なものではない。しかし、労働者の場合には、就職の前提として組合員資格を要求されることがあり、その点から、労働者が規約を拒否して組合外にとどまることには現実性がない場合があることに注意すべきである。ともあれ、組合規約を附合契約として構成するのは、それによって多少とも実態に近い説明を与えようとする狙いをもつほか、その内容が組合員にとってあまりに不利である場合には、裁判所によるパブリック・ポリシー（公序）の観点からする改訂を可能にしようとする狙いをもつものと思われる。

なお、労働組合は、その内部に統制処分に関する審査機関を設置することが多い。契約説によれば、その場合にも、個々の組合員は同機関による事実認定および規約の解釈・適用につき、これに従う旨の合意をしたものと擬制されるであろう。しかし、裁判所は、「事実認定」に関しては「実質的証拠」(substantial evidence) にもとづかない場合をのぞいて、同機関の認定を尊重する建前をとる一方、「解釈」については、同機関のそれとは異なった独自の判断を示す場合が少なくない。裁判所は、これによって組合の不当な処分を阻止し、何がパブリック・ポリシーであるかを明らかにする余地を残して



いるのである。<sup>(13)</sup>

(3) 「不法行為説」(Tort Doctrine) この説は、組合員資格をもって一定の権利義務を伴う、法的に保護される一つの地位に近いものとみ、この地位に対する正当理由のない干渉は不法行為となり、裁判所の介入を招くとする。組合規約の定めは通常、統制処分についての正当理由を構成し、したがって、救済が与えられるのは、組合員の行為が規約の定め違反しないにもかかわらず処分に付された場合であるのが普通であるけれども、裁判所は、規約違反の行為であっても、パブリック・ポリシーの観点から規約の内容に制限を加え、これに救済を与えうる場合があるとする。<sup>(14)</sup>

この立場にたつ裁判例は少ない。<sup>(15)</sup>しかし、この説によれば、契約説を厳格に適用した場合に十分説明しえない点、たとえば、統制処分に関し、規約上、いわゆる「適正な手続」(due process)を要求していない場合、もしくは、積極的にかかる手続の履践を必要としないと規定している場合における救済の性質をよく解明することができるであろう。<sup>(16)</sup>

(4) 『『ガヴァメントとしての組合』説』(‘Union as a Government’ Doctrine) この説は、労働組合はいろいろな点で国家に類似しているという。すなわち、組合員の「組合員としての地位および組合に対する財政的援助は、きわめてしばしば、国家における市民としての地位および国家に対する租税の納入と同様に強制的である。また、産業社会を離脱することは、国籍を離脱することと同様現実的でないといいよい。組合の内部構造——選挙された役員によって行なわれる組合の運営、統制委員会 (disciplinary tribunals) の存在——は、近代国家の構造に類似している。さらに重要なことは、組合は、内部的立法および統制処分のみならず、団体交渉という条約類似の手段によって、組合員に対し国家が行使するような権力を行使することである。そして多くの場合、この権力は、国家によって承認され、国家によって確立された手続を通して行使される」。<sup>(17)</sup>

この観点から、裁判所のなかには、労働組合はガヴァメントに類似してい

るのではなく、憲法的意味におけるガヴァメントそのものである、したがって、組合の行為は憲法的制限が直接適用されるガヴァメントの行為であるとするものがある。<sup>(18)</sup> しかし、ガヴァメント説に立つとされる裁判所の多くは、そこまではいわず、組合をガヴァメントに類似するものとみ、憲法原理を、類推によって組合の行為に適用し、憲法規定を直接適用した場合と同様の結果を導こうとしている。この立場からの判例としては、*Steele v. Louisville and Nashville R. R.*<sup>(19)</sup> があげられる。

事案は、鉄道労働法 (*Railway Labor Act*) の規定によって交渉単位内労働者のための排他的団体交渉の代表者となった組合が、使用者と協定して、機関士および機関助手の昇進表 (*promotion list*) から白人以外の労働者を排除し、終局的には、すべての黒人機関助手を仕事から締め出すことを企図したというものである。これに対して連邦最高裁判所は、「あたかも、憲法が立法者に対して、立法対象となる者の利益を平等に保護することを義務づけるのと同様、鉄道労働法も、立法上団体交渉の代表とされる者に対して、少なくとも一つの職種 (*craft*) のメンバーの利益を等しく保護する義務を課しているものとする。議会は、代表される者の権利を創り出し、また制約するために、議会有する権力にも比すべき権力を、交渉代表者に与えることが適当だとみているのである」と判断した。

この判決は、判断の基本原則を、憲法の規定する「平等保護」(*equal protection*) に求めている。けれども、憲法の規定を直接ないし類推適用したものではなく、鉄道労働法を根拠として組合の行為を違法だとしたこと注意到しなければならぬ。いいかえれば、この判決をもってガヴァメント説の論拠とすることはむづかしいように思われる。

ところが、ガヴァメント説は、一步すすめて、鉄道労働法のような憲法を具体化する法律が存在しない場合にも、憲法規定を類推適用している裁判例があるとし、*Crossen v. Duffy*<sup>(20)</sup> がその一例であるとする。<sup>(21)</sup>

この事件は、原告が組合役員の再選に反対して、組合員に次のような内容

の文書を配布したことに端を発する。その文書には、執行部は自分たちの報酬を不当に増額したこと、組合支部および組合員の要求および意見を無視していること、事務能率の低いこと、役員選挙において不公正な戦術を行使していることなどが述べられていた。

これに対して組合は、大会において、原告に対して制裁金を課することを決議した。その根拠は前大会における決議にあって、「組合員が組合および他の組合員に有害な仕方では組合員としての義務に違反した場合」には制裁を課するというものである。この処分に対して、オハイオ州控訴裁判所 (The Ohio Court of Appeals) は、労働組合は、連邦憲法ならびにオハイオ州憲法により保障されている「基本的自由」を侵害し、それを剥奪することができるかという問題を提起した。そして、組合員資格がしばしば雇用条件となっている事実を強調し、これを否定的に解し、次のように判示した。「今日、労働組合の果たす重要な役割にかんがみ、裁判所は、ある特定の事件において、労働組合の民主的手続を保護することは、われわれの民主的政府を維持するために不可欠であると判断してもよいであろう。」そして裁判所は、右大会決議の「解釈」を通じて、同決議は、原告から憲法上の権利を奪うものではないと結論した。

思うに、ガヴァント説は労働組合の機能と構造の実態に着眼して法的構成を試みようとしており、この点は注目されなければならない。しかし、この説が、単に労働組合の機能と構造が国家のそれに類似していることを根拠として、憲法規定を労働組合に直接ないし類推適用しようとすることは、憲法解釈の上で疑問があるのではなからうか。<sup>(22)</sup>

なお、裁判所は、労働組合内部の救済手続を尽くさなければ、組合員の救済申立を受理しないのが原則である。しかし、その理由づけは裁判所によって同一でない。<sup>(23)</sup> 契約説の立場にたって、そのことが組合員の契約内容として合意されているとするもの、パブリック・ポリシーの立場から、不必要な訴訟をなくすという裁判所の便宜と組合自治の確保のためだと説くもの、と

くにその理由をあげないものなどがある。最後のものが一番多い。いまこの点について深入りはしないが、この原則は行政行為に対する司法審査の原則、すなわち、所定の行政救済手続を尽くした後でなければ裁判所の救済を求めえないという原則 (exhaustion of administrative remedies) に類似していることだけを指摘しておきたい。<sup>(24)</sup>

もっとも、この原則を厳格に適用するときは、組合員に酷にすぎることがある。そこで裁判所は、次のような場合には、この原則の適用を緩和している。<sup>(25)</sup> (1) 過度の遅滞 (excessive delay)——内部救済を尽くすことが救済に著しい遅延をもたらすとき。(2) 無益性 (futility of appeal)——内部救済を求めても、適当な救済をうることが不可能なことが明らかとなるとき。(3) 損害賠償 (damage)——損害賠償を求めるとき。(4) 財産権 (property right)——財産権侵害が問題となっているとき。(5) 無効な手続 (void proceedings)——統制処分が明らかに無効であるとき。

- (1) T. Angrisani v. Stearn, 167 Misc. 728, 3 N. Y. S. 2d 689 (Sup. Ct. 1938).
- (2) Spayd v. Ringing Rock Lodge, 270 Pa. 67, 113 Ati. 70 (1921).
- (3) E. g., Lo Bianco v. Cushing, 117 N. J. Eq. 593, 177 Atl. 102 (1935).
- (4) SUMMERS, *Legal Limitations on Union Discipline*, 64 HARV. L. REV. 1049 at 1052 (1951).
- (5) *Id.* at 1056-1057.
- (6) *Id.* at 1059; STONE, *Wrongful Expulsion from Trade Unions: Judicial Interventions at Anglo-American Law*, 34 CAN. B. REV. 1111 at 1114.
- (7) SUMMERS, *oq. cit.*, *supra* note 4, at 1054.
- (8) *Id.* at 1055.
- (9) E. g., Elfer v. Marine Engineers Beneficial Associations, 179 La. 383, 154 So. 32 (1934); State ex rel. Dame v. LeFevre, 251 Wis. 146, 28 N. W. 2d 349 (1947).
- (10) CHNFEA, *Internal Affairs of Associations Not for Profit*, 43 HARV L. REV. 993 at 1003 (1930).
- (11) GRODIN, *UNION GOVERNMENT AND THE LAW* 54; 64 (1961).
- (12) *Id.* at 65-67.

- (13) なお、裁判所が、「事実認定」と「規約の解釈」とを差別して取り扱っている理由は必ずしも明らかでない。おそらく、「行政委員会の命令に対する司法審査」からの類推——法律問題は裁判所が審査し、事実問題は、実質的証拠によって支持されている限り、行政官庁の決定をもって最終とする——によるものであろう (See, GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 64 ff. 園部秀信・米法における組合員懲戒の法的規整 (最高裁事務局・昭和 37 年・在外研究報告第 8 号) 40 頁, 橋本公亘・米国行政法研究 183 頁以下参照)。
- (14) CHAFEE, *op. cit.*, *supra* note 10, 1007-1010.
- (15) Cox, *The Role of Law in Preserving Union Democracy*, 72 HARV L. REV. 609 (1959).
- (16) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 70. 園部・前掲 17 頁参照。
- (17) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 92.
- (18) Betts v. Easley, 161 Kan. 459, 169 P. 2d 831 (1946).
- (19) 323 U. S. 192 (1944).
- (20) 103 N. E. 2d 769 (Ohio App. 1951).
- (21) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 93.
- (22) 芦部信喜「人権保障規定の私人間における効力」公法研究 26 号 37 頁参照。
- (23) 以下の理由づけについては, GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 36-37.
- (24) CHAFEE, *op. cit.*, *supra* note 10, at 1019. なお, 園部・前掲 20 頁参照。
- (25) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 11, at 38 ff.; SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 4, at 1086 ff.

### 3 審査の基準

管轄権があると認められた場合には、裁判所は、一定の基準に従って統制処分の正当性を審査する。ところで、大部分の裁判所は審査にあたって「契約説」を基本とし、契約説を文字通り適用するときには不合理な結果を生むという場合には、処分の手続的側面については「適正な手続」、実体的側面についてはパブリック・ポリシーに反する「違法な契約」という観点からこれを修補する態度をとっているように思われる。そこで以下、審査基準を手続的側面と実体的側面とにわけて、それがどのようなものであるかを検討する。

#### (1) 手続的側面

(一) 契約説の立場からみると、組合は規約所定の手続に従わなければ組

会員を処分することはできない。この見地から、裁判所は統制処分が規約の定めに従ってなされることを要求する。そこで、処分が規約上権限を有しない役員、もしくは正当に構成されていない内部審査機関によって決定されたときとか、<sup>(1)</sup> 規約所定の告発、通告、審問等の手続に従わないで行われたときには、<sup>(2)</sup> 裁判所は被告発者に救済を与えている。

もっとも、契約説に立つ裁判所は、どんな場合にも厳格に規約所定の手続に従うことを要求しているわけではない。裁判所は、フェア・プレイの原則が基本的に維持されている限り、多少の手続違反があっても、これを見逃す傾向がある。たとえば、被告発者が、規約上正当に構成されていない内部審査機関によって審査されることに同意した場合とか、<sup>(3)</sup> 適当な通告を受けていないにもかかわらず審問手続に出席した場合、<sup>(4)</sup> あるいは、その逆に適当な通告を受けたにもかかわらず審問手続に出席しなかった場合<sup>(5)</sup>には、被告発者は正規の手続に従って審理を受ける権利を放棄したものとみなされ、手続違反は処分決定に影響を与えるものとされていない。

次に、組合の審理は法律の専門家でない、いわば素人によって行われることから、規約の定める手続に違反があっても、それが技術的なものに止まる限り違反はとりたてて問題とされていない。たとえば、被告発者が告発理由を知っている場合には、その告発は必ずしも完全に規約所定の手続に従って行われていなくても差支えないとされている。<sup>(6)</sup> さらに、組合大会において除名決議が行われた場合、議決権を有しないものがこれに参加していても、その者を除いた賛成者が定数に達していて結果に変動がない場合には、手続違反は問われていない。<sup>(7)</sup>

(二) 契約説を「適正な手続」(due process)の原則によって修補する場合は、「適正な手続」が連邦、州を通じてのパブリック・ポリシーの内容を形成し、それがコモン・ローの内容となり、契約としての規約を修正する機能を営むと構成するのであろう。<sup>(8)</sup> したがって、このような場合、憲法上の原則である「適正な手続」が、組合の統制処分について直接ないし類推適用さ



れたものと構成するガヴァメント説と結果においては変わりがないといえよう。<sup>(9)</sup> いずれにせよ、この立場をとる裁判所は、「適正な手続」が組合規約に具体化されていない場合はもとより、これを欠いても差支えないと規約に積極的に定められている場合でも、この原則からの修正を行っている。では何が適正な手続であるのか。判決例をさぐり、処分に至る段階ごとにこれを整理すれば、次の通りである。

(イ) 通告をうける権利 (Right to Notice) 通告は、被告発者が自己を防禦するために十分な形でなされなければならない。この要件をみだす限り、通告は必ずしも書面による必要はない。<sup>(10)</sup> また、審理の行われる数日前に通告が行われた場合でも正当であると判断された例がある。<sup>(11)</sup> これに反して、組合大会における行為が処分の対象となり、直ちに審理に付されるとか、<sup>(12)</sup> 告発事実について何も知らされずに審問手続への出席を要求されるとか、<sup>(13)</sup> 通告されていない事実について審理されるとか<sup>(14)</sup> いう場合には、十分な通告があったとは認められていない。同様に、告発の対象となっている事実を特定せず、ただ漠然と規約違反があったという形での通告も、被告発者が告発理由を知ることができず、従って、それに対してどのように防禦をしてよいかわからないから、十分な通告があったとはされていない。<sup>(15)</sup> ただ、もしその者が他のなんらかの方法によってその理由を知っている場合には、手続違反にならないとされている。<sup>(16)</sup> それによって自己を防禦するための準備が可能になるからである。

(ロ) 十分な審理をうける権利 (Right to a Full Hearing) 被告発者は、自己を防禦するために十分な機会を与えられなければならない。しかし、裁判所は、労働組合がその内部で統制違反について審理をする際、刑事訴訟にみられるような厳格な手続に従うことを要求せず、行政法上の「公正な審理」(a fair hearing) に近いものでよいとしている。<sup>(17)</sup> そこで、被告発者はまず第一に、自己に有利な人的および物的証拠を提出する権利を与えられなければならない。これに反するときは、手続に瑕疵があるものとされ、処分

は無効となる。<sup>(18)</sup> 第二に、自己に不利な証拠を知る権利を与えられなければならない。この権利が与えられない場合は、審理は不公正 (unfair) であるとされる。<sup>(19)</sup> しかし、公正性の要求は、右の二つを超えるものではない。したがって、たとえば、審理にあたって、弁護士 (counsel) を代理人とする権利を否認されても不公正なものとはされていない。<sup>(20)</sup>

(ハ) 偏見のない審査機関の審理を受ける権利 (Right to an Unbiased Tribunal) 労働組合の性格からみて、審査機関は組合執行部の支配を受けやすい。従って、国の裁判所ほどの中立的立場は期待しえないが、同機関は、被告発者が正しい審理を受けることができるよう、努めて偏見のないよう構成されなければならないとされている。<sup>(21)</sup>

- (1) *E. g.*, *Kunze v. Weber*, 197 App. Div. 319, 188 N. Y. S. 644 (1921).
- (2) *E. g.*, *Lo Bianco v. Cushing*, 177 N. J. Eq. 593, 177 Atl. 102 (1935); *International Printing Pressmen and Assistants Union v. Smith*, 145 Tex. 399, 198 S. W. 2d 729 (1946); *Johnson v. United Brotherhood of Carpenters of Carpenters and Joiners*, 52 Nev. 400, 288 Pac. 170 (1930).
- (3) *E. g.*, *Gleeson v. Conrad*, 276 App. Div. 861, 93 N. Y. S. 2d 677 (1949).
- (4) *E. g.*, *Bush v. International Alliance of Theatrical Stage Employees*, 55 Cal. App. 2d 357, 130 P. 2d 788 (1942).
- (5) *E. g.*, *Miller v. International Union of Operating Engineers*, 118 Cal. App. 2d 66, 257 P. 2d 85 (1953).
- (6) *E. g.*, *Davis v. International Alliance of Theatrical Stage Employees*, 60 Cal. App. 2d 713, 141 P. 2d 486 (1943)..
- (7) *Mogelever v. Newark Newspaper Guild*, 122 N. J. Eq. 316, 194 Atl. 6 (1937).
- (8) *James v. Marineship Dory.*, 25 Cal. 2d 721, 151 P. 2d 329 (1944).
- (9) GRODIN, *UNION GOVERNMENT AND THE LAW* 101 ff. (1961).
- (10) *E. g.* *Clark v. Morgan*, 271 Mass. 164, 171 N. E. 278 (1930).
- (11) *Austin v. Dutcher*, 56 App. Div. 393, 67 N. Y. S. 813 (1900).
- (12) *Cotton Jammers' and Lohgshoremen's Association v. Taylor*, 56 S. W. 553 (Tex. Civ. App. 1890).
- (13) *Bartone v. Di Pietro*, 18 N. Y. S. 2d 178 (1939).

- (14) *Burke v. Monumental Division*, No. 52, *Brotherhood of Locomotive Engineers*, 273 Fed. 707 (D. Md 1919).
- (15) *Walsh v. International Alliance of Theatrical Stage Employees*, 22 N. J. Misc. 161, 37 A. 2d 667 (1944).
- (16) See, *Cason v. Glass Bottle Blowers Association*, 37 Cal. 2d 134, 231 P. 2d 6 (1951).
- (17) SUMMERS, *Legal Limitations on Union Discipline*, 64 HARV. L. REV 1949 at 1080 (1951).
- (18) *E. g.*, *People ex rel. Holmstrom v. Independent Dock Builders' Benevolent Union*, 164 App. Div. 267, 149 N. Y. S. 771 (1914).
- (19) *Brooks v. Engar*, 259 App. Div. 333, 19 N. Y. S. 2d 114 (1940).
- (20) *E. g.*, *Smith v. Local 467, General Truck Drivers*, 181 F. Supp. 14 (S. D. Cal. 1960).
- (21) See, GRODIN *op. cit.*, *supra* note 10, at 107 ff.; see, also, SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 19, at 1082-1083.

## (2) 実体的側面

(一) 契約説の立場からみると、組合の統制権は規約違反の行為に対してのみ行使することができる。しかるに、どのような行為が処分の対象となるかについて、全然、ないし詳細な規定をおいていない規約が少なくない。<sup>(1)</sup> このような場合、契約説の立場からは、労働者は組合に加入した以上、組合の統制に服すべき旨の一般的合意をしたものとみなされるのか、従って処分も有効と解されるのかが問題になるが、かかる見解をとる裁判所は極めて少ない。<sup>(2)</sup> しかも、そのような立場にたつ裁判所ですら、組合の統制権を狭く解し、スト破りを行ったり、組合役員を悪意で誹毀した場合等、重大な反組合行為があるときにだけ処分を是認しているにすぎない。<sup>(3)</sup> これに反して大多数の裁判所は、規約上明確な根拠がない場合には処分しえないものとし、投票用紙の買収<sup>(4)</sup>や組合費の不払<sup>(5)</sup>を理由とする処分についても、これを救済している例がある。

それでは、組合に対する「不忠誠」(disloyalty)とか、「組合の最高の利益

にとって有害な行為」というような、内容の必ずしも明確でない文言を使用し、これに該当する行為はすべて罰金、権利停止、除名のいずれかの処分に付しうるものとする規定をおいている場合はどうであろうか。現実にはこういう定めをおく規約が少なくないといわれている。<sup>(6)</sup> ここでは処分理由と制裁は規定されているが、解釈の仕方によっては、いかなる行為でも処分理由に該当するとされる恐れがあり、したがって、規約が統制権行使を制限するということが無意味になる可能性があるわけである。そこで裁判所は、組合の決定した処分を審査するにあたり、事実認定についてはごく限られた範囲でしか問題にしていなが、規約の解釈についてはこれを比較的広い範囲で審査の対象とし、個々の組合員を保護する途を開いている。<sup>(7)</sup>

すなわち、事実認定については、裁判所は、組合による認定が「何らかの証拠」<sup>(8)</sup> (any evidence)、事件によっては「実質的証拠」<sup>(9)</sup> (substantial evidence) にもとづいているか否かを審査するにとどめ、裁判所が組合による事実認定を覆えすのは、(1) 証拠が全然提出されていない場合、<sup>(10)</sup> (2) 宣誓陳述書が唯一の証拠であって、告発者に対審しえない場合、<sup>(11)</sup> (3) 裁判所が、組合規約の解釈から関連性をもつと考える事実問題についての証拠を、組合が明白に関連性を有しないとした場合、<sup>(12)</sup> の3つである。

しかし、規約の解釈についてみると、裁判所は、限定解釈によって規約違反に問われている組合員の行為を規約違反に該当しないものとし、その者を救済することが少なくない。<sup>(13)</sup> ただ、限定解釈といっても、その程度は処分の対象となった組合員の行為と、課される制裁の程度とによって異なっている。たとえば、ショップ協定の存在などにより、除名が直ちに解雇に結びつく場合とか、組合役員を批判した行為が制裁の対象となっている場合などには、規約は厳格に解される傾向にあるといえる。<sup>(14)</sup>

(二) それでは、組合規約に具体的な規定をおくならば、どのような行為でも処分の対象となしうるのであろうか。契約説の論理的結果としてはそのようになるであろう。そこでそう解する判例もなくはない。<sup>(15)</sup> しかし、この

場合にも規約を限定解釈し、被処分者を救済するものが少なくない。<sup>(16)</sup> また、多くの裁判例は、「違法契約の理論」(the doctrine of illegal contract)を適用し、「違法、良俗違反、もしくはパブリック・ポリシー違反」(illegal, immoral, or contrary to public policy)の規定は無効であり、そのような規定にもとづく制裁は救済の対象となるとしている。では何をもって「違法良俗違反、もしくはパブリック・ポリシー違反」の行為であるとするのであろうか。その明確な基準は必ずしも確立されているとはいえないが、いま、サマーズに従い、いくつかの裁判例を検討することによってこれをみるならば次のとおりである。<sup>(17)</sup>

(イ) 組合費等の不払 組合規約にもとづく入会金、組合費等の不払については、裁判所は契約説を厳格に適用し、これを理由とする統制処分を正当とする場合が多い。<sup>(18)</sup> しかし、組合費等の不払は単なる表面上の理由で、真の処分理由は他にあり、裁判所が保護の必要があると考えるときは、たとえ処分が規約の適用として行われた場合でも、その処分は正当でないと判断されている。たとえば、組合費の徴収を厳格に行っていなかった組合で、組合役員の恐喝行為 (racketeering practices) を差し止める訴訟に参加した組合員が組合費不払を理由として除名された事件で、その者は救済されている。<sup>(19)</sup>

(ロ) 雇用条件違反 労働組合は、組合員が雇われる際の条件について、規約等で規制する場合が少なくない (work rules)。たとえば、労働時間が週40 時間を超えたり、組合で定めた賃率以下で働くことを禁止する組合がある。このような場合、裁判所は、その定めに違反して雇用されたことを理由とする処分を是認することが多い。<sup>(20)</sup> もっとも、労働節約的装置の使用を禁止する定めに違反して雇われた場合の処分については見解が分かれている。すなわち、スプレイ・ガンの使用禁止は未だパブリック・ポリシー違反とはいえないとされているが、<sup>(21)</sup> レコード音楽を使用する興行への出演を禁止する規定は、これを強行しえないとされている。<sup>(22)</sup>

(ハ) スト破り 組合は、スト破りを行った組合員を統制処分に行うことができる。<sup>(23)</sup> しかし、裁判所はストライキが組合規約に違反していたり、<sup>(24)</sup> 違法として裁判所から差止命令が出されている場合には、<sup>(25)</sup> そのものを処分することはできないとされている。

(ニ) 二重組合主義 (dual unionism) 競争組合に加入し、もしくはこれに助力しないことは、組合員の組合に対する忠誠義務 (a member's duty of loyalty) とされ、労働組合は、これらの行為を行った組合員を統制処分に行うことができる。<sup>(26)</sup> しかし、交渉単位内における交渉代表選定のための選挙において、所属組合以外の組合に投票したことを理由に処分をすることは、立法が保護する選択の自由に違反し、パブリック・ポリシーに反するものとされている。<sup>(27)</sup>

(ホ) 組合を相手方とする訴訟 組合(役員)を相手方として訴訟を提起し、または組合の利益に反して証言したことを理由とする統制処分は、ほとんど救済の対象となっている。たとえば、組合員に仕事を売りつけたり (selling jobs)、組合資金を使い込んだりする組合役員に対し、そういう行為の差止めを求めて訴訟を起こそうとする組合員は除名される場合が少なくないが、このような場合には、組合内部の救済手続が履践されていなくとも、裁判所は訴を受理し救済を与えている。これは、司法手続の自由な利用を確保するため、従って、裁判を受ける正当な権利 (a good cause of action) を有するものだけでなく、信義に則り、誠実に訴を提起したものであるならば、救済を受けている。<sup>(28)</sup>

(ヘ) 組合外における政治活動 組合は、組合員の行う組合外の政治活動を、市民としての義務の履行とみられるものまで制約することはできない。このことに関する判例をみると、たとえば、日曜休業法の施行に協力し、組合員が日曜日に営業している事実を警察に通報したところ右組合員が逮捕された場合、通報を理由に、通報した組合員が除名された事案において、その者は救済されている。<sup>(29)</sup> また、一市民としての立場で、組合の支持する政治



の見解に反対の見解をとる組合員があっても、その者を処分することはできないとされている。<sup>(30)</sup> これは一見、後述する *De Mille v. American Federation of Radio Artists*<sup>(31)</sup> と矛盾するように見えるが、必ずしも正面からこれと対立するものではない。なぜなら *De Mille* 事件は、政治的理由のために醵金を求められ、これを拒否したところ処分されたもので、政治上の問題について自由に発言することまで禁じたものではないからである。

(ト) 組合内における政治活動 組合員の組合内における政治活動については、組合外における政治活動および司法手続の利用の場合に比較して、その保護はいわば間接的であったといえる。すなわち、保護されるべき権利があるから救済を与えるというのではなく、表面上の理由は他にこれを求め、規約の解釈や事実認定に工夫をこらし、また手続の瑕疵を理由として統制処分を無効とした裁判例が多い。<sup>(32)</sup> しかし、裁判所は、近年に至って、組合内における政治活動の自由を直接的に保護するようになり、1951年の *Crossen v. Duffy* (前掲)、および、1958年の *Madden v. Atkins* (後述) においては、救済の根拠を明確に「言論の自由」に求めていることに注意しなければならない。

(三) なお、ガヴァメント説によると、統制処分の根拠を定める組合規約上の規定と憲法上の規定の効力関係が問題になる。

もともと、労働組合がガヴァメントに類似する組織をもち機能を営むということは、組合の管轄に属する事項については、組合はその構成員たる組合員に対し、統制権を行使しうることを意味する。したがって、労働組合は、組合員に対して組合費を納入せよとか、スト破りや山猫ストを行わないことを要求することができ、組合員がこれに従わないときは一定の処分を行うことができる。<sup>(33)</sup>

けれども、労働組合を、国家の内部に存在するガヴァメントであると考えるときは、組合の管轄権は一定の制限に服することになる。すなわち、組合は、組合員に対して、その者が市民として有する権利義務まで排除しうるほ

ど強大な権力を行使することはできない。組合内部における「立法」は、組合の「制度化された機能」(institutionalized functions) と合理的に関連していなければならない、その範囲を超え、組合員の利益を不当に制限する形で行われることは許されないといわなければならない。<sup>(34)</sup>

このような制限に服するならば、労働組合は政治活動も行いうるとされる。従って、組合が正式の機関を通じて特定政党の綱領もしくは候補者支持を決議した場合には、組合は、役員および一般組合員に対して、その資格においては、右決議に違反して行動しないことを要求することができ、違反者を処分することができる。<sup>(35)</sup>

さらに、労働組合は、その本来の機能に密接に関連するかぎり、政治目的のために組合員に対して醵金を求めることができる。この点に関しては、De Mille 事件が参考になる。事案は、カリフォルニア州において、組合保障条項を違法とする州民の発案を否決に追い込むため、組合がその運動資金として組合員に醵金を求めたところこれに応じなかった組合員(原告)がいたので、その者を除名処分に付したというものである。裁判所は、その発案を否決しようとするのは組合の目的の範囲内にあると述べた後、醵金を求めることは憲法に保障された市民の政治的権利を不当に侵害するものではない、というわけは、その醵金に応じて、原告は自分の見解を述べることを妨げられないし、どの候補者に投票するかについても原告はその自由を奪われないからであると判示した。<sup>(36)</sup>

労働組合を国家内部に存在するガヴァメントとして観念することはまた、組合員が国家の司法手続を自由に利用しうることを意味する。従って、組合員は、組合を相手方として訴訟を提起したことを理由に処分されることはない。また、組合の宣言された利益 (the declared interests of the union) に反して法廷等において証言を行ったことを理由としても処分されることはない。<sup>(37)</sup>

次に、労働組合は、組合員が組合内部において行った行為についても、統

制権を無制限には行使しえない。というわけは、民主主義社会において、労働組合がガヴァメントに類似するという事は、組合内においても、その構成員たる組合員が、いわば組合内「市民」として一定の権利をもち、その行使としてなされる行為は、濫用にわたらないかぎり保護されるべきことを意味するからである。この見地からすれば、組合員は、組合内において個人として、また他の組合員と共同して、組合の役員や政策などを批判する権利をもち、また、執行部に反対の見解をもつ者同士でグループを結成する権利をもつことになる。<sup>(38)</sup>

いま、その例として、Crossen v. Duffy および Madden v. Atkins<sup>(39)</sup>をあげることができる。前者についてはすでに述べたから、ここでは後者について述べると、この事件は、組合役員の選挙に立候補し落選した何人かが、反対グループを結成し、次のような内容を含むリーフレットを配布したことに端を発する。「アメリカでは二党制——民主党と共和党——が行われている。そのため、わが国は繁栄し、自由は保護されている。このような制度は、われわれの組合においても望ましいものであり、可能なのではないか。」これに対して組合は、これらの者は、反対グループを主唱し、非公認集会を開催したのであるから「二重組合主義」(dual unionism)を主張し、これを実行に移したものに他ならないとし、その者たちを統制処分付した。なお、それらの者は、選挙運動の際に、組合役員のなかには、ボディ・ガードから成り上がった者や共産党員であった者がいるとか、職権を個人的利益のために濫用している者がいるとか、また、多くの組合員は、組合がその姿勢を正さないかぎり、集団脱退をおしすすめるであろうといったことを記した文書を配布した。

このような事実に対して、ニューヨーク控訴裁判所は次のように判示した。すなわち、(1)原告は、競争組合主義を唱えているのではなく、組合内に「政党制」が行われることを主張しているのである。(2)口ぎたない文書は、執行部から出されている文書との対抗上配布されたもので、白熱した選挙運動に

関連したものとしてはやむをえない程度のものである。(3) 集団脱退に関する部分についても、組合に対する不忠誠というにはほど遠い。

しかし、組合内における言論の自由は無制限に認められるわけではない。たとえば、組合役員の名誉を毀損するために作成された文書は、統制処分の対象となることはいうまでもない。また、組合は、組合員に対して、組合の目的外の事項についてまで忠誠を求めることができないのと同じように、組合員も組合に関する事項については、組合の枠内で行動するよう義務づけられているものと考えられる。このような見地から、組合外において、組合の役員および政策に反対する運動を必要以上に展開した者に対し、組合が課した統制処分を支持した判決がある。<sup>(40)</sup> また、文字どおり競争組合を唱導するとき、統制処分の対象となる可能性が強いといえる。<sup>(41)</sup>

- (1) See SUMMERS, *Legal Limitation on Union Discipline*, 64 HARV. L. REV. 1059 (1951).
- (2) *Id.* at 1059.
- (3) *Id.* at 1059.
- (4) *McGinley v. Milk and Ice Cream Salesmen*, 351 Pa. 47, 40 A. 2d 16 (1944).
- (5) *Sullivan v. Barrows*, 303 Mass. 197, 21 N. E. 2d 275 (1939).
- (6) SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 1, 1059-1060.
- (7) *Id.* at 1060-1061.
- (8) *E. g.*, *Bush v. International Alliance of Theatrical Stage Employees*, 55 Cal. App. 2d 357, 130 P. 2d 788 (1942); *Leo v. Local 612, Operating Engineers*, 26 Wash. 2d 498, 174 P. 2d 523 (1946).
- (9) *E. g.*, *Nissen v. International Brotherhood of Teamsters*, 229 Iowa 1028, 295 N. W. 858 (1941); *Harmon v. Matthews*, 27 N. Y. S. 2d 656 (Sup. Ct. 1941).
- (10) *E. g.*, *Blek v. Wilson*, 145 Misc. 373, 259 N. Y. S. 443 (Sup. Ct. 1932); *Shapiro v. Gehlman*, 244 App. Div. 238, 278 N. Y. S. 785 (1935).
- (11) *E. g.*, *Harmon v. Matthews*, *supra* note 9.
- (12) *E. g.*, *Crossen v. Duffy*, 103 N. E. 2d 769 (Ohio App. 1951); *Nissen v. Brotherhood of Teamsters*, *supra* note 9.

- (13) SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 1, at 1061-1062.
- (14) *Id.* at 1062.
- (15) Pfoh v. Whitney, 62 N. E. 2d 744 (Ohio App. 1945).
- (16) SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 1, at 1061-1062.
- (17) SUMMERS, *op. cit.*, *supra* note 1, at 1063 ff.
- (18) *E. g.*, Seymour v. Essex County Printing Pressmen and Assistants' Union, 19 N. J. Misc. 665, 23 A. 2d 169 (Sup. Ct. 1941); Brown v. Lehman, 141 Pa 467, 15 A. 2d 513 (1940); De Mille v. American Federation of Radio Artists, 31 Cal. 2d 139, 187 P. 2d 769 (1947).
- (19) Fleming v. Moving Picture Machine Operators, 124 N. J. Eq. 269, 1 A. 2d 386 (1938).
- (20) *E. g.*, Rubens v. Weber, 237 App. Div. 15, 260 N. Y. Sup. 701 (1932); Rhodes Bros. Co. v. Musicians Protective Union, 37 R. I. 281, 92 Ati. 641 (1915).
- (21) Harper v. Hoecherl, 153 Fla. 29, 14 SO. 2d 179 (1943).
- (22) Opera on Tour, Inc. v. Weber, 285 N. Y. 348, 34 N. E. 2d 349 (1941).
- (23) *E. g.*, Monroe v. Colored Screwmen's Benevolent Association, 135 La. 893. 66 So. 260 (1914); International Union of Steam and Operating Engineers v. Owens, 119 Ohio St. 94, 162 N. E. 386 (1928).
- (24) Mullen v. Seegers, 220 Mo. App. 847, 294 S. W. 745 (1927).
- (25) Nissen v. International Brotherhood of Teamsters, *supra* note 9.
- (26) *E. g.*, Davis v. International Alliance of Theatrical Stage Employees, 60 Cal. App. 2d 713, 141 P. 2d 486 (1945); Margolis v. Burke, 53 N. Y. S. 2d 157 (Sup. Ct. 1945).
- (27) Ray v. Brotherhood of Railroad Trainmen, 182 Wash. 39, 44 P. 2d 787 (1935).
- (28) Burke v. Monumental Division, No. 52, Brotherhood of Locomotive Engineers, 273 Fed. 707 (D. Md. 1919); T. Angrisani v. Stearn, 167 Misc. 728, 3 N. Y. S. 2d 698 (Sup. Ct. 1938).
- (29) Manning v. Klein, 1 Pa. 210 (1896).
- (30) *E. g.*, Spayd v. Ringing Rock Lodge, 270 Pa. 67, 113 Atl. 70 (1921).
- (31) *Supra* note 18.
- (32) *E. g.*, Koukly v. Canavan, 154 Misc. 343, 277 N. Y. S. 28 (1935); Jose v. Savage, 123 Misc. 283, 205 N. Y. S. 6 (1924).

- (33) GRODIN, *UNION GOVERNMENT AND THE LAW* 129-130 (1961).
- (34) *Id.* at 130.
- (35) *Id.* at 130.
- (36) *Id.* at 130-131.
- (37) *Id.* at 132.
- (38) *Id.* at 132-133.
- (39) 4 N. Y. 2d 283, 151 N. E. 2d 73 (1958).
- (40) *Elfer v. Marine Engineers Beneficial Association*, 179 Ha. 383, 154 So. 32 (1934).
- (41) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 33, at 135-136.

### 3. ランドラム=グリフィン法における労働組合の統制処分に関する規定

以上にみた労働組合の統制処分の問題について、ランドラム=グリフィン法はどのように規定しているであろうか。

まず第一に「管轄権の根拠」についてみると、ランドラム=グリフィン法は財産権説を採用していない。同法は財産権の存在しない場合にも、正当理由のない統制処分に対しては裁判所による介入・救済をみとめているからである(同法 101 条 (a) (1), 102 条, 609 条参照)。次に契約説についてみると、同法は、組合同約の拘束性を承認しているといえよう(402 条, ただし, 401 条 (b) 参照)。また、この法律は、憲法の保障する基本的人権を、組合に対する関係で具体化し、個々の組合員の権利を確立しようとしているとみられないことはない。たとえば、同法第 1 章の「労働組合員の権利章典」(*Bill of Rights of Members of Labor Organizations*) は、合衆国憲法の保障する言論・集会の自由, 平等保護, 適正な手続を具体化するものとみられるであろう。そこでこの法律は、ガヴァメント説を主要な基礎としておりと主張する立場もあるが,<sup>(41)</sup>むしろ契約説を修補する立場の上に立つものとみるべきであろう。



第2に、組合内部の救済手続履践についてみると、ランドラム＝グリフィン法は一般的な規定をおいていない。ただ、101条(a)(4)は、組合は組合員が訴を提起し、もしくは証言する権利を制限してはならないと定めたあと、但書で、「その組合員は、組合又はその役員を相手方として司法上、又は行政上の手続に訴える以前に、組合内部の相当な審問手続を尽さなければならない(但し、その4ヶ月経過後はこの限りでない)」としていることに注意しなければならない。<sup>(2)</sup>

第3に、統制権行使の手続の点についてみると、まず、101条(a)(5)は次のように規定している。

「組合員は、何人も(A)文書による詳細な告発を受け、(B)抗弁準備のための相当な時間を与えられ、(C)完全で公正な審問を与えられなければ、組合費の不払以外の理由をもって、組合またはその役員により罰金、権利停止、除名その他の統制処分に付せられない。」

この規定は、裁判所が従来築いてきた法理を、おおむね確認したものとみることができる。<sup>(3)</sup> この規定の下においては、適正な手続の要求が、それに反する組合規約の定めに優先するわけである。ただ、「文書による、詳細な告発」が必要とされている点は、告発理由が相当な形で知らされているときは、書面による告発を要求していない従来 of 裁判例を変更するようにみえることに注意しなければならない。<sup>(4)</sup>

第4に、統制処分の根拠についてみると、609条は、「本法の規定に基づいて保障された権利を行使した」ゆえをもって統制処分に付することは違法とされている。ここに「権利」とは、第1章「労働組合員の権利章典」を中心に規定されているものであって、そのうち特に重要性をもつのは、言論および集会の自由、訴を提起し、証言し、司法、行政、立法の各機関に提訴する権利であるといえよう。

言論および集会の自由は、101条(a)(2)によって次のように保護されている。

「労働組合の組合員は、すべて他の組合員と自由に会合または集会し、または見解・議論もしくは意見を述べ、また当該組合の議事運営に関する確立した合理的の規則に従って組合集会において組合選挙の候補者に関し、もしくは適当に議事に取り上げられた事項に関してその見解を述べる権利を有する。」

この条は、Crossen 事件にみられる組合員による組合役員および組合の政策批判を保護し、また Madden 事件にみられる組合内部における反対グループを保護した判決を立法化したとみて差支えないであろうか。なお、本条は、反面労働組合に対して、組合に対する組合員の責任について、合理的規則を制定する権利を与えていることに注意すべきであろう（但書）。

訴を提起し、証言し、訴願をする権利は、101 条 (a) (4) に次のように規定されている。

「労働組合は、その組合またはその役員が被告もしくは相手方とされていると否とを問わず、その組合員が裁判所又は行政機関手続へ訴える権利、またはその組合員が司法、行政または立法手続において証人となり、立法機関に請願し、もしくは立法機関の議員と通信する権利を制限してはならない。」

組合員が訴を提起し、証人として出頭し、訴願し、議員と通信することはすでに判例によって確立されていることである。もっとも、前述のように組合が組合員の提訴権を合理的な内部的救済手続を履践してから行使すべきことを規定しうることも明らかであろう（同条但書第一参照）。

最後に、同法第一章によって与えられた権利を行使したゆえをもって統制処分が付された組合員は、(インジャンクションを含む) 適当な救済を求める民事訴訟を連邦地方裁判所に提起することができる (102 条)。<sup>(5)(6)</sup>

(1) GRODIN, UNION GOVERNMENT AND THE LAW 94-95 (1961).

(2) *Id.* at 47.

(3) Cox, *Internal Affairs of Labor Unions under the Labor Reform Act of*

1959, 58 MICH. L. REV. 819 at 838.

(4) GRODIN, *op. cit.*, *supra* note 1, at 117.

(5) *Id.* at 136-139.

- 6) 本節に引用したランドラム=グリフィン法の条文は、有泉亨・加藤新平「米国改正労働法の訳文と解説」(季刊労働法 38号)および倉石忠雄編著・アメリカのあたらしい労働法所収の訳文を参考にして訳した。

#### 4. む す び

(1) アメリカにおいては、労働組合は任意団体の一つとして捉えられ、その内部問題については、裁判所はこれに介入しないことを原則とした。ところが、労働組合が一般の任意団体とは異なった性格と機能とを有することが認識されるにつれて、個々の組合員の保護が強く要請され、その要請は組合の巨大化・官僚化とともに、40年も前からとみに強まった。それとともに裁判所も組合の内部問題、従って統制処分についても介入し、これを審査の対象とするようになった。介入の根拠と審査の基準についてはいろいろな立場が存在するが、裁判所は、契約説を基本としてきている。そして審査の基準に関してはそれを厳格に適用するときに生ずる不合理を、手続面については「適正な手続」、実体面についてはパブリック・ポリシーに反する「違法な契約」という観点からこれを修補してきた。ただ、裁判所は内部救済手続を尽くすことを介入の原則的前提条件としていること、審査にあたって、組合内審査機関による「事実認定」を尊重し、「何らかの証拠」または「実質的証拠」を欠く場合のみこれをくつがえしていることなどの点からみて、労働組合の内部問題への介入をできるだけ避け、組合自治を尊重しようとする態度をとってきたということが出来る。けれども、他面では、裁判所は、組合内審査機関による規約の解釈を比較的広く審査の対象とし、それによって何がパブリック・ポリシーであるかを表明し、個々の組合員を不当な統制処分から保護しようとする態度をとっている。かくして裁判所は、一方では、依

然として組合の内部問題への介入を避けようとしながら、他方で、組合の巨大化・官僚化等から生ずる統制権の濫用から、個々の組合員を保護せんとしていたといえよう。

(2) 1959年に制定されたランドラム=グリフィン法は、労働組合の内部問題につき、広範な規制を行った。しかし、この法律は、統制処分に関するかぎり、従来の裁判所の考え方に変更を加えるものではない。それはむしろ、裁判所が築いてきた理論を部分的に立法化したといってもよいくらいである。そのかぎりにおいては、この法律はアロンがいうような「レヴォリューション」な意味をもつものではない。従って、同法の制定は、統制処分の問題に関するかぎり、同法施行後における裁判所の態度に著しい変更をもたらすとは考えられない。

## 5. 補説—ランドラム=グリフィン法施行後の判例の展開

前節までに私は、次のこと、すなわち、ランドラム=グリフィン法における労働組合の統制処分に関する規定は、同法制定前の裁判所の考え方に変更を加えるものでないこと、従って同法の施行も裁判所の態度に著しい変更をもたらすとは考えられない旨を述べた。そこで本節では、101条(a)(5)に限定してではあるが、同法施行後の判例の動向を探ってみることにする。<sup>(1)</sup>

### 1 統制処分の意義

ランドラム=グリフィン法101条(a)(5)は、「…その他の統制処分に付せられない」と規定しているが、「その他の統制処分」とは何を指すのか。このことについて判例上とくに問題となったのは、組合の次の二種類の行為である。

(1) 雇用関係への干渉 組合員の雇用関係にだけ影響を与える組合の行為は「統制処分」に該当しない、とみる判例が少なからずある。それらによれば、この条は、組合の行為が、組合員資格に影響を与える場合にのみ適用

がある、とされる(例えば、Allen v. Armored Car Chauffeurs & Guards Local 820 820, 185 F. Supp. 492 (D. N. J. 1960); Lucas v. Kenny, 220 F. Supp. 188 (N. D. Ill. 1963) Harrison v. Local 54, AFSCME, 518 F. 2d 1276 (3rd Cir.), *cert. denied*, 423 U.S. 1042 (1976)).

しかし、同条における「統制処分」という語を、このように限定的に解釈することには強い反対がある。そのわけは、それによって組合は、組合の場においてでなく、働く場において組合員に制裁を加えうることになること、また、伝統的な組合の制裁は、組合員としての権利に関するものに限られていないが、その大部分をランドラム=グリフィン法の適用外に追いやることにもなるからであるという。<sup>(2)</sup>

もっとも、その後判例も、雇用関係への干渉をもって「統制処分」に該当すると解するものが出ている(リーディング・ケースは Detrov v. American Guild of Variety Artists (286 F. 2d 75 (2d Cir.), *cert. denied*, 366 U.S. 929 (1961)). ただ、そのような立場をとる判決も、雇用に対する干渉があれば、それだけで「統制処分」が存在するという例(Duncan v. Peninsula Shipbuilders Association, 394 F. 2d 237 (4th cir. 1968) など)と雇用への干渉が、組合員としての資格に不利な影響を与えるときにだけ「統制処分」があるとみる例(Recant v. Local 446, Amalgamated Meat Cutters, 320 F. 2d 271 (3d Cir. 1963 Mitter v. Holden, 535 F. 2d 912 (5th 1976) など)とに分れている。

(2) 被選挙権の剥奪 被選挙権を剥奪された組合員は、ランドラム=グリフィン法 101 条 (a) (5) にもとづく訴を提起することができない、この場合には、同法第 4 章により、労働長官に対して救済を申し立て、これにもとづき同長官が提起する訴訟を通してのみ救済される、と判示している判決がいくつかある(例えば、Boiling v. International Brotherhood of Teamsters, 224 F. Supp. 18 (E.D. Tenn. 1963)). しかし、判例の傾向は、被選挙権を剥奪することは「組合員としての身分」に影響を及ぼすから 101

条 (a) (5) にいう「統制処分」に該当し、従って被選挙権を剥奪された者は、同条により、直接合衆国地裁へ救済を求めて訴を提起しうる、と判断するようになってきている (例えば, (Martine v. Laborens Local 1058 (419 F. 2d 32 (3d cir. 1969), Schonfeld v. Penza (477 F. 2nd 899 (2d cir. 1973) など). ただ、これらの判決は、第4章の規定をもって、立候補する権利の剥奪に対する排他的救済規定と読む上記判決との関係を、どのように解するのにかについて説くところがない。

このことについて Beard と Player は、Martire 事件判決および Schonfeld 事件判決の結論は支持されるべきであるという。まず 101 条 (a) (5) と第4章との抵触問題については、第4章は、労働長官に対し公益の観点から行動することを義務づけているのであって、救済を申し立てている組合員の利益を保護すべきかどうか、その観点からする同長官の裁量に委ねられている。これに対して 101 条 (a) (5) は、個々の組合員に対して直接に合衆国地裁へ訴を提起する権利を認めているのであるから抵触の問題は生じない。そして、被選挙権の剥奪を 101 条 (a) (5) の「統制処分」に含ませれば、第4章の手続によるよりも、被選挙権をより手厚く保護することになるからだと言っているのである。

なお、組合の役職を解かれることが、101 条 (a) (5) にいう「統制処分」に該当するかも問題となるが、King 事件判決 (Grand Lodge of IAM v. King, 355 F. 2d 340 (9th Cir.), cert. denied, 379 U.S. 920 (1964)) はこれを否定している。その理由については、これを肯定すると、非行のあった組合役員を、この条の「適正な手続」という、時間のかかる要求に合致するまで、その地位にとどまることを認めることになるからだ、と説いている。

## 2 手続的保障

「適正な手続」という目的を達成するため、101 条 (a) (5) は、組合員に対し、次のような手続上の権利を与えている。

(1) 文書による詳細な告発 101 条 (a) (5) (A) によって組合員に保障

される手続上の権利は、何人も、「文書による詳細な告発」によるのでなければ、統制処分を課されない、というものである。この点に関連する解釈上の主要な問題は次の2つである。

(一) 規約に定めのない行為 労働組合は、規約に定めのある行為を対象としてのみ統制処分を行いうる、というのが確立された判例であった（例えば、*Simmons v. Local 713, Textile Workers*, 350 F. 2d 1012 (4th Cir. 1965)）。なお、ランドラム=グリフィン法前の判例も大勢はそのようであったことは前述のとおりである。<sup>(4)</sup>ところが、*Hardeman* 事件判決 (*International Brotherhood of Boilmakers v. Hardman* 401 U.S. 233 (1971)) で最高裁は、これを変更した。この判決は 101 条 (a) (5) の立法過程を検討し、同条の立法過程は、規約上明文をもって禁止していない行為でも、統制処分の対象となしうることを示していること、従って、裁判所において、組合員の行為が、規約の定め違反するか否かを判断する前提として、その規定を解釈することは無益なことである、と判示している。(二) 詳細性 詳細性の要件については、確立された判例がある。それによれば、統制処分に値するとされる行為、および、その行為がなされた時と所とをめぐむ状況を可能なかぎり明確に示すことが必要とされる。*Hardeman* 事件判決もこのことを確認しており、以後の判決もこれに従っている（例えば、*Smith v. American Federation of Musicians*, 80 L.R.R.M. 3063 (S.D.N.Y. 1972)）。なお、被告発組合員が処分の対象となった自己の行為について詳細な知識をもっている場合、この要件は緩和されるかが問題となる。この点につき、初期の判例にはこれを積極的に解するものもあり（例えば、*Null v. Carpenters Dist. Council*, 239 F. Supp. 809, 815 (S.D. Tex. 1065)）。ランドラム=グリフィン法前の判決にも同旨のものがあつた。<sup>(5)</sup>しかし、最近出たいくつかの判決は、これを消極に解している（例えば、*Gleason v. Chain Serv. Restaurant*, 300 F. Supp. 1241, 1253 (S.D.N.Y. 1969) *Berg v. Watson*, 417 F. Supp. 806 (S.D.N.Y. 1976)）。

(2) 抗弁準備のための相当な時間 101条(a)(5)(B)によって組合員に保障される手続上の権利は、抗弁準備のために相当な時間を与えられるということである。この点に関する判例は一貫して、抗弁準備に及ぼすさまざまな影響（通告の適切性、審問の延期が認められたか否か、などを含む）を考慮し、時間が相当であったかどうかを決めている。<sup>(6)</sup>

(3) 完全で公正な審問 *Beiard* と *Player* によれば、101条(a)(5)(B)の「完全で公正な審問」(full and fair hearing)という一般的要件を正確に規定することは困難である。労働組合に要求される適正な手続は、刑事手続が要求するものほど厳格なものではない。しかし、組合内部における手続と行政法上の適正な手続との間には強い類似性がみられる。にもかかわらず、後者は前者に、いまだ十分には移植されていない。

(一) 公開の審問を受ける権利 「完全で公正な審問」を受ける権利は、審問の公開を必ずしも要求しない。しかし、非公開の場での審問は、公正性の点で疑いを招き、他の点でも不公正があることを示唆することは否定できない。*McCraw* 事件判決 (*McCraw v. United Association of Journeymen & Apprentices* (216 F. Supp. 655 (E.D. Tenn. 1963)), *aff'd* 341 F. 2d 705 (6th Cir. 1965)) は、このことを暗示している。(二) 出席し、発言し、証人の出頭を求め、告発者と対決する権利 *ランドラム=グリフィン* 法成立以後の判決は、いずれもこれを要求している（例えば、*Yochim v. Caputo*, 53 L.R.R.M. 2516 (S.D.-N.Y. 1962))。もっとも、被告発者自身ではなく、審問委員 (hearing officer) による反対訊問でも、この要件を充たすとした判決がある (*Nelms v. United Ass'n of Plumbers*, 405 F. 2d 715 (5th Cir. 1968))。(三) 速記録 被告発組合員は、処分手続を速記させる権利をもつ。(*Hart v. Local 1292, United Brotherhood of Carpenters*, 341 F. Supp. 1266 (E.D. N.Y. 1972) *aff'd per curiam*, 497 F. 2d. 401 (2d Cir. 1974)) これは、*ランドラム=グリフィン* 法にもとづき認められた最も基本的な権利の一つであるとされている。この記録によって裁判所は、組



合内審査機関の採用した証拠を検討し、また、被告発者が適当な防禦手段を与えられたかどうかを見きわめ、さらに、上記機関が、偏見をもち、または不適当な行為をしなかったかどうかを知ることができるのである。(四) 証拠にもとづく事実認定 被告発者に不利な事実の認定は、証拠にもとづくことを必要とする。もっとも、その証拠は、民事訴訟におけると異なり、告発を裏づける「なんらかの証拠」(some evidence) で足りるとされる (Vars v. Int'l Brotherhood of Boilermakers, 320 F. 2d 576 (2d Cir. 1963; 前掲 Hardeman 事件判決)。前掲 Hardeman 事件判決によると、それに達しない基準では、文書による詳細な告発という要件が無意味になるし、それより厳しい基準は、組合自治を認める議会の明白な意思に反するであろう、とされる。(五) 弁護人を依頼する権利 組合の規約および細則には、統制処分に関し、組合外部の弁護士に弁護を依頼する権利を否認するものが多い。そして裁判所も、そのような定めの有効性を承認している。例えば Smith 事件判決 (Smith v. General Truck Drivers, Local 467, 181 F. Supp. 14 (S.D. Cal. 1960)) は、合衆国憲法修正第 6 条に保障される「弁護士の援助を受ける権利」は、労働組合内部における審問には適用されないと判決している。そして、Cornelio 事件判決 (Cornelio v. United Brotherhood of Carpenters, 243 F. Supp. 126 (E.D. Pa. 1965) *aff'd percuriam*, 358 F. 2d 728 (3d Cir. 1966)) は、その根拠を次のように判示する。すなわち、個々の組合員の権利保護に関する立法的意図は、なによりもまず、組合内部の争いを解決するために、「家庭内」の手続を履践させることにある。被告発者と被告発者とが、「おおむね同じ立場」にたち、同じ制約を受けるかぎり、被告発者は、審問に際し、組合という家庭の構成員によってのみ代理されることに対し、苦情を申し立てる理由はない、と。(六) 公正な「法廷」 偏見をもたずに同僚を裁くことは困難である。したがって、裁判所は、許容される一般的態度としての偏見と、禁止される特別の敵意とを区別しようと試みている。そして、特別の敵意をもって構成される「法廷」(tribunal) は

公正なものとしていない (例えば, *Needham v. Isbister*, 84 L.R.R.M. 2105 (D. Mass. 1973)).

### 3 ま と め

以上のように眺めてくると, ランドラム=グリフィン法施行後の判例は, 101 条 (a) (5) に関する限り, 規約に定めのない行為を統制処分の対象となしうるかの問題にみられるように, 一部私の予想したところと異なるものもないではないが, 概ね同法前の判例を変更していないといえるであろう。

- (1) 本節は, 専ら BEAIRD & PLAYER, *Union Discipline of Its Membership under Section 101 (a) (5) of Landrum-Griffin: What is "Discipline" and How Much Process is Due?*, 9 GA. L. REV. 383 (1975). に拠っている。なお, 私はかつてこの論文を紹介したことがある (アメリカ法 1978 年 2 号 212 頁以下参照)。邦部文献としては木内隆司・アメリカ労働組合の法構造研究 174 頁以下参照。
- (2) BEAIRD & PLAYER, *op. cit.*, *supra* note 1, at 392.
- (3) *Id.* at 399-400.
- (4) 本書 14 頁以下参照。
- (5) 本書 16 頁参照。
- (6) See, BEAIRD & PLAYER, *op. cit.*, *supra* note 1, at 404-405; see also ETELSON & SMITH, *Union Discipline Under the Landrum-Griffin Act*, 82 HARV. L. REV. 727, at 743-744. 木内・前掲 176-177 頁参照。
- (7) ETELSON & SMITH, *op. cit.*, *supra* note 6, at 751.

## 第2章 労働組合の統制処分と第三者による 組合内審査制度

——全アメリカ自動車労働組合 (UAW) の  
パブリック・レビュー・ボード——

### 1. はしがき

労働組合は、国や使用者の抑圧に抗しつつ、労働者の自主的組織として発展してきたものである。したがって、それは外部、とりわけ使用者からの切崩しを受けやすく、常に内部分裂の危険にさらされているといえるであろう。そこで労働組合は、その存立の基礎である団結を維持するために、市民社会における他の団体よりも、強度の統制力を行使することができなければならない。このような労働組合の統制権は、団結を乱し、組合運営を阻害する者に対して、一定の処分を行うことによって裏打ちされる。

もとより統制権は濫用されてはならない。だが、産業化が進展した国々では、組合のなかに巨大化し、かつ官僚化するものがみられ、アメリカでは、権力を掌握している組合役員が、統制権を本来の目的から逸脱して行使する例があらわれ、これが次第に増加するようになった。<sup>(1)</sup> アメリカにおけるこのような現象は、40年も前から注目をあつめてきているといわれる。<sup>(2)</sup>

ところで組合員が統制権の行使によって不当な処分を受けた場合、その者は救済を求めて、たとえば裁判所へ提訴することが考えられるであろう。ただ、アメリカにおいては、組合員の間には、このような問題を裁判所に持込むことをきらう傾向が根強く支配している。<sup>(3)</sup> また法も、労働組合を任意団体

(voluntary unincorporated association) の一つとして捉え、裁判所はその内部問題に介入しないことを原則としてきていることに注意しなければならない。<sup>(4)</sup> そして、介入をする場合にも、労働組合内部の救済手続を尽さなければ、組合員の救済申立を受理しないのが原則である。<sup>(5)</sup>

そこで、組合内部における救済方法が問題となるが、このような救済は結局、当該処分を行った執行部ないしその上級機関に対してこれを求めることにならざるをえないであろう。<sup>(6)</sup> しかし、このような救済方法は、処分者がいわば裁判官となるものであるから、十分なものたりえないのではなからうか。そこで組合の内部に、独立の「司法部」を設置し、「行政部」によって不当な制裁を受けた組合員の救済を図ろうとする方法が考えられる。全アメリカ自動車労働組合 (International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America 以下 UAW と略称する。) のパブリック・レビュー・ボード (the Public Review Board) は、まさにそういう性格を有し、そういう機能を営むものとして 1957 年に創設されたものである。<sup>(7)</sup> では、パブリック・レビュー・ボードはどのような経緯によって設置されたのか、その管轄権・審査手続・構成はどのようなものか、実際にはどのような機能を果しているのか、設置後それに対する UAW の反応はどのようなものか。本章はこれらの問題を検討することを目的とする。<sup>(8)</sup>

- (1) KERR, "Introduction" to a Report to the Center for the Study of Democratic Institutions (Fund for the Republic) entitled DEMOCRACY AND PUBLIC REVIEW 3 (1960).
- (2) GRODIN, UNION GOVERNMENT AND THE LAW 1 (1961).
- (3) BROOKS, *Impartial Public Review of Internal Union Disputes: Experiment in Democratic Self-Discipline*, 22 OHIO ST. L. J. 64 at 83; OBERER, *Union Democracy and the Rule of Law*, contained in the Report *supra* note 1 at 34.
- (4) 本書 5 頁以下参照。

- (5) 本書 12 頁参照。
- (6) BROOKS, *op. cit.*, *supra* note 3 at 71-73 救済のために特別の機関を設けている場合でも、その構成員は組合員であり、制裁を行った執行部の、いわば息のかかった者であることが多い。
- (7) このような機関を設けている労働組合は極めて少ない。アメリカにおいては現在わずか4つを数えるにすぎないといわれる。(BARBASH, AMERICAN UNION—STRUCTURE, GOVERNMENT, AND POLITICS 79-80)。
- (8) 但し、最近の問題に関しては取扱わない。そのことについては、いずれ稿を改めて検討したい。

## 2. パブリック・レビュー・ボードの創設の経緯

UAW が、パブリック・レビュー・ボードの設置を決定したのは 1957 年のことであった。すなわち、この年の4月に開催された UAW の第 16 回大会 (the Sixteenth Constitutional Convention) において、当時組合長であったウォルター・ルーサー (Walter Reuther) は、約 270 名の代議員を前にし、規約を改正して「自分もしくは他のいかなる組合役員をも、その地位から退かせることのできる権限を、組合外の集団に与えること」<sup>(1)</sup> を提案し、代議員の圧倒的多数の賛成をえたのであった。<sup>(2)</sup> パブリック・レビュー・ボードはここに誕生をみたのである。

もともとパブリック・レビュー・ボードの創設はルーサーの構想にもとづくものであるが、かれはすでに 1955 年の初めに、その構想を組合の最高幹部に提示している。しかし、このときは、十分な支持をうることができず、組合大会に提案するに至らなかった。<sup>(3)</sup> しかるに、それから2年の後、本部執行委員会 (the UAW international executive board) は全会一致でその創設に賛成し、組合大会も、上述のとおり、圧倒的多数でそれを承認したのであった。このように、2年のうちに、パブリック・レビュー・ボードに対する組合執行部の態度が変化し、組合大会もその設置を圧倒的多数で認めたのは、1957 年 1 月、連邦議会上院に設けられた労使の不正活動を調査する

「マクレラン委員会」(The McClellan Committee 正確には, the Senate Select Committee on Improper Activities in the Labor Management Field)<sup>(4)</sup> の活動に関連があるといえるであろう。すなわち, 同委員会は, 1957年の初頭から活動を開始したが, そのころから, 一部組合の幹部のなかに不正行為を行っているものがあることを, センセシヨナルな形で摘発していくことが予見されていた。UAW 自体は「清潔で基本的には民主的な組合」(clean and basically democratic union) であって, 調査を受けても問題は生じうべくもなかったけれども, 社会一般の眼には, 告発されるのは一部の組合だけでなく, UAW をも含む労働運動全体であるかのように映るかも知れないことを幹部たちは認識していた。こういう状況のうちに, ルーサーの構想は, UAW 内部で受け容れられる態勢を整えていくのである。<sup>(5)</sup> そのために, 後に述べるように, パブリック・レビュー・ボードの管轄権は, ルーサーが初め構想したような統制処分の問題だけでなく, 倫理要綱に関する問題をもその範囲に含むことになったのである。<sup>(6)</sup>

- (1) BROOKS, *Impartial Public Review of Internal Union Disputes: Experiment in Democratic Self-Discipline*, 22 OHIO ST L. J. 64 at 64.
- (2) 代議員の97パーセントの賛成をえたといわれる。(STIEBER, *The UAW Public Review Board: An Examination and Evaluation*, contained in a Report to the Center for the Study of Democratic Institutions (*Fund for the Republic*) entitled DEMOCRACY AND PUBLIC REVIEW 7 at 9 (1960).
- (3) *Id.* at 7.
- (4) マクレラン委員会の調査活動については, とりあえず PETRO, *POWER UNLIMITED—THE CORRUPTION OF UNION LEADERSHIP* (1959) 参照.
- (5) STIEBER, *op. cit.*, *supra* note 2 at 7-9.
- (6) See, Art. 31, §1 of the Constitution of the UAW. もともと, AFL-CIO は, 1955年の合併会議以来, 自主的に組合浄化に努力してきたが, 1965年と1957年に組合幹部の活動を規制する指針として, 6編から成る倫理要綱(AFL-CIO Codes of Ethical Practices) を定めた(第1編 1956年, 第2編—第6編 1957年, 第1編から第5編までは主としてコラプションの問題を取扱い,

第6編は組合内部の民主的慣行について定めている。なお、これに対応しUAWも1957年4月の組合大会において倫理要綱を採択している。(UWA Resolution on Ethical Practices adopted by 16th Constitutional Convention, April 8, 1957).

### 3. パブリック・レビュー・ボードの管轄・審査手続・構成

(1) 管轄 パブリック・レビュー・ボードの管轄はUAW規約の31条と32条に列挙されている。その第一は組合員としての権利の侵害を争う事件で、申立人が本部執行委員会の決定に不服な場合、その者はパブリック・レビュー・ボードに対し審査を請求することができる(支部組合を含む下部機関の決定等についても、パブリック・レビュー・ボードに審査請求をすることができる。本節(2)および次節(1)参照)(規約32条9項(b)参照)。第二は組合または組合代表のAFL-CIO倫理要綱違反を争う事件である。このことにつき本部執行委員会の決定に不服があれば、申立人はパブリック・レビュー・ボードに対し、審査を請求することができる。第三、パブリック・レビュー・ボードは、倫理要綱違反に関する申立について、本部執行委員会が適当な手段をとらずに処理をしたと判断したときは、自らの決議にもとづき、審査を開始することができる。(第二、第三については、規約31条5項(a)参照)。第四に本部執行委員会は、過半数の決議にもとづき、倫理要綱違反に関する申立事件をパブリック・レビュー・ボードに付託することができる(規約31条(d)参照)。これによってUAWは、その内部に、民主的手続を確固なものとして組み込んだといえるであろう。

なお、パブリック・レビュー・ボードは、団体交渉政策に関しては管轄権を有しない<sup>(1)</sup>(規約32条12項)。団体交渉政策は労働条件に関する基本的姿勢を含んでいるが、団交政策によって雇用関係に差別があったとする組合員は、これを(労組の)不当労働行為として全国労働関係局(National Labor Relations Board, NLRB)に救済を求めるか、組合内部の不服申立手

統にのせることになる。また、苦情処理に関する不服申立については、その処理のうちに、詐欺、差別的取扱もしくは使用者との共謀が認められなかり、管轄権を行使することができない（規約 32 条 9 項 (b)）。ただし、改正ワグナー法 9 条 (d) によると、過半数労働組合は、交渉単位内のすべての被用者の排他的代表者として行為する資格が与えられている。このような状況のもとでは組合と関係使用者とが適切と考える仕方でも苦情を処理することが認められなければならないのである。<sup>(2)</sup>

(2) 審査手続 組合員が、自分の所属する支部組合の行為、決定もしくは処分 (any action, decision or penalty) に対して不服を有するときは、規約上、本部執行委員会に直接申立を行うことが認められている場合を除き、まず当該支部組合の大会にこれを申立てなければならない。申立人が、支部組合大会の決定に不服なときは、30 日以内にこれを本部執行委員会の審査に掛けることができる。同委員会の決定に対しても不服があれば、その者は、さらに 30 日以内に UAW の大会 (2 年に一度開催される)、またはパブリック・レビュー・ボードのいずれかに審査を申立てることができる。ただし、双方に申立をすることは許されない (規約 32 条 5 項参照)。なお、パブリック・レビュー・ボードの決定は終局的であり拘束力を有する (規約 31 条 3 項参照)。

パブリック・レビュー・ボードは 7 名の委員から構成されるが、事件の審査は、3 名以上の委員が選任されてこれにあたる。まず予備的調査を行い、その結果、申立が正式審査を行うに値するほど重要なものでないとか、申立を根拠づける証拠が提出される可能性がないと判断したときは、同ボードは、正式審査を行わないで、その申立を却下することができる (規約 31 条 6 項参照)。倫理要綱違反に関する申立が悪意もしくは害意のあるものであり、組合を分裂させ崩壊させたり、崩壊させる意図にもとづくものであると認められたときは、同ボードは、申立人に対し 100 ドル以上 500 ドル以下の「罰金」を科することができる (規約 31 条 7 項)。なお、審査は公開であり、その



費用はボードが負担する。

(3) 構成 パブリック・レビュー・ボードは、UAW の管轄下にある組織に勤務せず、または UAW もしくはその下部機関に雇用されていない 7 名の社会的に名望があり、公平な委員から構成される (規約 31 条 1 項参照)。委員の任命は、本部執行委員会の承認をえて本部組合長がこれを行い、UAW の大会の批准を必要とする。委員の任期は、任命後に開催される UAW の大会までとし、そのときまでに欠員が生じたときは、在任中の他の委員が作成し提出する名簿のなかから、組合長が本部執行委員会の承認をえてこれを補充する (規約 31 条 2 項参照)。

委員の選任には慎重な配慮をしているように思われる。初代の委員についてみると、7 名の委員のうち 3 名はアメリカにおける三つの主要な信仰、すなわち、ユダヤ教、メソジストおよびカトリックの聖職者であり (各 1 名)、ほかは、黒人の判事、カナダ (人) の判事、経済学者、大学の学監である。<sup>(3)</sup> ここに大学の学監とはカリフォルニア大学のクラーク・カー (Clark Kerr) であるが、かれが同大学の総長に就任し委員を辞任したとき、その後任には、女子の労使関係学者が任命された。なお、初代事務局長には、テキサス大学法学部教授で、本稿でもその論文を引用しているオベラー (Walter E. Oberer) が選ばれている。

パブリック・レビュー・ボードは、その職務を行うために必要な費用を UAW から受ける (規約 31 条 9 参照)。しかし、その点を除いては UAW から独立している。委員の解任についても規約上規定がなく、したがって任期満了まで、たとえ UAW に不利な判断を下した委員であっても辞任を求められることはない。<sup>(4)</sup> また、その事務所も UAW の建物から「セパレート」かつ「アパート」でなければならないとされている (規約 31 条 9 項参照)。

(1) BROOKS, *Impartial Public Review of Internal Union Disputes: Experiment in Democratic Self-Discipline* 22 OHIO ST. L. J. 64 at 92-93.

- (2) Brooks, *Id.* at 91-92, なお, アメリカにおける苦情処理については本書第4章4節参照.
- (3) A more Perfect Union,—The UAW Public Review Board. Why, How, UAW publication No. 100 at 8-13.
- (4) BROOKS, *op. cit.*, *supra* note 1 at 36.

#### 4. パブリック・レビュー・ボードの機能

ステーバー (Jack Stieber) の研究<sup>(1)</sup>によると, パブリック・レビュー・ボードが発足してから約2年の間に, 同ボードが決定を下した事件の数は29件である. そのうち, 本部執行委員会の決定を支持したものが23件, これを取消したものが6件ある. パブリック・レビュー・ボードが設置されるまでは, UAWの大会だけが最終の判断機関であったが, そこにおける申立事件の数は1953年, 1955年および1957年の3回の大会を通算して30件で, そのうち本部執行委員会の決定が取消されたのは2件だけである. 事件の内容がそれぞれ異なるのであるからにわかに断定できないが, UAWの大会においても本部執行委員会の決定を覆すことは困難であり, よほどの理由でもないかぎり, 申立人の主張が認められることは望めないのではないか. パブリック・レビュー・ボードの存在理由が浮彫りにされてくるように思われる.

いずれにせよ, 発足後約2年のうちにパブリック・レビュー・ボードが取消した本部執行委員会の決定は, 比較的高い数字を示しているといえるが, これはUAW内部に腐敗 (corruption) が存在したとか, 民主的手続に重大な問題があるということの意味するものではない. というわけは本部執行委員会が示した判断につき, パブリック・レビュー・ボードが実体上の事項を対象としてその誤ちを指摘した例はほとんどないといってよいからである. パブリック・レビュー・ボードが問題にしたのは, 手続に関する組合規約の解釈, および「衡平と公正性」(equity and fairness) の見地からみると問題

がある規約上のいくつかの規定に関してである。<sup>(2)</sup> いま、スティーバーに従い、この点に関する同ボードの決定をみると、次のとおりである。<sup>(3)</sup>

(1) 公式の申立事件

(一) 第17号事件(1958年9月30日決定)<sup>(4)</sup> この事件は支部組合における選挙に関するもので、本部執行委員会は、規約第31条6項にもとづき審査を行った結果、当該選挙には「手続違背」(irregularities)があるとし、再選挙を命じた。これに対して申立人(この選挙において当選した者)は、決定にあたった審査委員会は適法に構成されていないと主張し、その決定の効力を争ってパブリック・レビュー・ボードに救済を求めた。これを受けた同ボードは、申立人の主張を認めて次のように判断した。すなわち、規約第32条6項によれば、本部執行委員会が事件を審査する場合は、委員の中から3名を選出し、その者がこれにあたることになっている。しかるに、本件においては、3名が選出されながら実際には2名の委員によって審査が行われているから右規定に違反すると。これに対して本部執行委員会は、緊急の場合には委員の一人が審査に参加しえないこともあり、そのような場合には残りの2名が審査を行うことが長年の慣行となっていること、また、申立人もかれに不利な決定が下されるまでは、2名の委員による審査に格別異議を述べなかったことをあげて反論したが、容れられなかった。

(二) 第14号事件(1954年4月30日決定)<sup>(5)</sup> この事件も支部組合における選挙に関するもので、選挙運動中に「文書誹毀」(libel)が行われたとして州裁判所に損害賠償請求の訴を起した者が、そのことを理由に組合から権利停止処分をうけ、その効力を争ってパブリック・レビュー・ボードに救済を求めた。問題は、組合内部における救済手続を尽すまで州裁判所へ提訴することを禁じている規約第32条12項がこの事件に適用されるかにあるが、パブリック・レビュー・ボードは、この規定の適用なしとして本部執行委員会の決定を取消し、申立人の権利を回復させた。その理由とするところは、州裁判所への提訴を禁じている規約の趣旨は、組合内部においてすで

に係属している事件に関して裁判所の判断を求める場合に限られるというのであって、本件で問題となっている「文書誹毀」については、組合内部において、いまだなんらの措置もとられていないからであるというのであった。

(三) 第 19 号事件 (決定年月日不詳)<sup>(6)</sup> 支部組合の組合長ホワイト (Russell White) が、ミンガン州労働長官に指名されたため組合長の辞表を提出した。ところが長官就任につき州上院の承認がえられなかったため、かれは辞表を撤回した。これに対して、副組合長ほか数名の組合員は、組合長の地位は、UAW の規約およびその支部組合の規則によってすでに副組合長がこれを継いでいると主張した。本部執行委員会は、ホワイトの辞表は支部組合においてまだ正式に受理されていないとして副組合長らの主張を退けたが、パブリック・レビュー・ボードは、本部執行委員会の決定を次の理由によって取消した。すなわち、①ホワイトは、支部組合の要請により辞表を提出したが、かれは、そのとき支部組合長の地位を退いた。②支部組合の規則によると、正当の理由なく 3 回以上支部組合大会に出席しなかった役員はその役職を解かれることになっているが、ホワイトはこれに該当する。③ホワイトは、公に声明を発表して組合との関係を切断したと述べているが、このことと、その後主張している支部組合長としての地位を保有しているということとは矛盾する。

(四) 第 12 号事件 (1958 年 7 月 23 日決定)<sup>(7)</sup> この事件は、①規約 12 条 2 項 (b) にもとづき、支部組合を本部組合の管理下におき、10 名の支部組合役員の職務執行を停止したこと、および②これらの役員が、組合内部の手續を履践せずに州裁判所に対し本部組合が支部組合の事務に干渉しているとしてその差止命令の発給を求めたことを理由に規約 32 条 12 項に違反するとして組合員資格を停止されたことに関する。申立人の主張によれば、本部執行委員会は UAW の規約に違反し支部組合の自治に干渉したこと、また、それゆえに、自分たちが本部組合の指示に従わなかったことは正当であるという。かれらはさらに、支部組合を本部組合の管理下におき職務を停止

する手続において、本部執行委員会は、規約違反を犯し、申立人に公正な審査を受ける機会を否認したと主張した。これに対して、パブリック・レビュー・ボードは、4対1で本部執行委員会の立場を支持し、次のように述べた。すなわち、規約12条2項(b)によれば、本部執行委員会がそのような措置をとるためには、委員の3分の2の賛成がなければならない。しかるに本部執行委員会は、25名の委員のうちわずか9名の出席によってこの処分を行っている。けれども、規約上代理投票が認められているのであり、本件では、議事を開き議決を行うに必要な定足数を充すだけの委任状が提出されていた。従って、本部執行委員会の決定に規約違反はない、と。また、パブリック・レビュー・ボードは、同じく4対1で、組合員資格の即時停止処分を行うために審問を行う必要はないと判断し、本部執行委員会の立場を支持した。

この事件で、マックリー判事 (Judge McCree) は反対意見を述べた。かれによれば、代理人による投票が行われたという本部執行委員会の主張が正しいとしても、本件において審査を行うために必要な、規約12条12項によって要求される定足数は充されていないという反論に対する回答はない。また、定足数の問題はおくとしても、代理投票はこの種の準司法的審査においては認められるべきではない。というわけは、「事件を判断する者は、その事件について審問を行わなければならないということ、反対に、その事件について審問を行わない者は、その事件について判断することも認められるべきではないということは基本的なことである。論じられた手続を承認することは、出席せず、従って、そのために審査にも参加しなかった16名の委員から委任をうけた1名の委員が、証拠を調べ、弁論を聞くために出席していた他の8名の委員に、数の上で勝つことを認めることになるであろう。このような結果が不公正なことは、これ以上論説を必要としないであろう」からである。マックリー判事はまた、職務の即時停止処分について審問を必要としないと判断した多数意見にも反対意見を述べた。

このようなマックリー判事の意見に対し、多数意見も敬意を表し、次のような意見を付加した。すなわち、「結論に到達するにあたってわれわれは、準司法手続における委任についての問題点、および審問を行わないでなされる職務停止処分についての問題点を認識する。すでに述べたとおり、われわれは、これらの手続を肯定したが、この事件および他の同種の事件の結果として、本部執行委員会にこれを改善することが望ましいという考えがあらわれてくることを信ずる。」

## (2) 非公式の申立事件 (informal complaints)

規約に従っての手続を経ないでパブリック・レビュー・ボードに持込まれる事件も少なくない。これらは、郵便、電話、または訪問によって申立てられるが、パブリック・レビュー・ボードが発足した1957年4月から1958年9月までの期間に46件(1 PRB Ann. Rep. 8)、1959年10月から1960年9月までの期間に61件(3 PRB Ann. Rep. 29)、1960年10月から1961年9月までの期間に84件(4 PRB Ann. Rep. 30)、1962年10月から1963年9月までの期間に32件(6 PRB Ann. Rep. 31)もある(1959年10月—1960年9月、1961年10月—1962年9月、および1963年10月以降については資料をもちあわせない)。いまこれを内容的にみると、苦情 (grievance) の処理および先任権に関するものが多い。<sup>(8)</sup>

パブリック・レビュー・ボードがかかる事件を処理する権限を有することについては規約上根拠はない(ただし苦情については規約32条9項(6)参照)。けれども、同ボードはこのような形で組合員に不満をぶちまけさせ、その解消を図ることは、組合と組合員に対する貴重なサービスであり、同ボード創設の一般的目的にも合致するとみている。<sup>(9)</sup> その処理の方法は、自ら判断を下して解決を図るというのではなく、事務局長が事件の内容をよく理解し、その解決のために必要な手続を申立人に教え、場合によっては、事件を本部組合長の事務補佐に回付するという形式をとっている。なお、このような回付は、事件の実体に関する同ボードの判断を含むものではない。<sup>(10)</sup>

もし含むとするならば、本部組合の判断はそれによって拘束される可能性があるといえよう。次に、パブリック・レビュー・ボードへの非公式申立は濫用されることがある。すなわち、組合員の中には規約所定の手続を履践せずに直接ボードへ事件を申立て、それを直ちに本部組合の執行部へ回付してもらおうとする者がある。このような場合、事務局長はかかる「仲介」をひと先拒否し、正規の手続に従って問題の解決を図るよう勧告している。<sup>(11)</sup>

- (1) STIEBER, *The UAW Public Review Board: An Examination and Evaluation*, Contained in a Report to the Center for the Study of Democratic Institutions (*Fund for the Republic*) entitled DEMOCRACY AND PUBLIC REVIEW 7 at 12 (1960).
- (2) *Id.* at 13-14.
- (3) *Id.* at 14-18.
- (4) 1 PRB Ann. Rep. 6, 18-21 (1957-1958).
- (5) 1 PRB Ann. Rep. 5, 13-14 (1957-1958).
- (6) 1 PRB Ann. Rep. 7, (1957-1958).
- (7) 1 PRB Ann. Rep. 5, 15-18 (1957-1958).
- (8) BROOKS, *Impartial Public Review of Internal Union Disputes: Experiment in Democratic Self-Discipline*, 22 OHIO ST. L. J. 64 at 90.
- (9) 3 RRB Ann. Rep. 29, (1959-1960).
- (10) STIEBER, *op. cit.*, *supra* note 1, at 19.
- (11) BROOKS, *op. cit.*, *supra* note 8, at 90.

## 5. UAW の反応

パブリック・レビュー・ボードが創設された 1957 年の第 16 回大会から 2 年後に開催された第 17 回大会において、UAW は本部執行委員会の勧告にもとづき、同ボードの存続と任期を満了した 6 名の委員全員の再任を、反対意見もなく決定した。<sup>(11)</sup> しかし、本部執行委員会の委員のなかには 2 年前の創設の時と異なりその存続に批判的な者があり、そのために右の勧告は全会一致で行われたのではなかった。批判の第一は、パブリック・レビュー・

ボードが、事件をあまりに「技術的」「法律的」に処理する傾向があること、第二に、事件を「衡平と公正性」(equity and fairness)の見地から処理することにもっと注意を払うべきであるということにあった。そして、そのような立場にたってパブリック・レビュー・ボードを批判する者は、右批判第一の例として前掲第 17 号事件をあげる。パブリック・レビュー・ボードはなぜ事件の手続面のみを重視し、実体面に考慮を払わなかったのか。また、そのような決定の結果、当該支部組合において行う再選挙の費用を考慮に入れなかったのか、と。また第二の例として、前掲第 19 号事件をあげる。ホワイトが組合長を辞任したのは、州労働長官に指名されたこと以外に理由がないではないか。そうであるなら、かれが同長官就任を拒否されたときなぜ復職が認められないのか、と。<sup>(2)</sup>

このような批判にもかかわらず、UAW の大勢はパブリック・レビュー・レビュー・ボードの示した判断ないし見解を尊重し、それに従って組合規約を改正するなどの方向をとったといえる。たとえば 1959 年の組合大会では、次のような規約改正が行われている。<sup>(3)</sup>

(1) 第 12 号事件などの決定に関連し、本部執行委員会の定足数を充すために委任状を用いることは許されないことになった。すなわち、改正された規約 12 条 11 項によれば、本部執行委員会の定足数は、同委員会の構成員のうち 3 分の 2 が現実に出席していなければ充されない。ただし、UAW の組合長が一定事項につき緊急に行動することが不可欠であると判断し、そのために特別会を招集した場合はこの限りでなく、本部執行委員会の 8 名の構成員が出席するならば定足数を充すとされる。なお、特別会は、75 パーセントの賛成があれば正規の委員会がとりうる手段を講じることができる。しかし、この場合にはすべて、次の通常会において審査と確認とをうけなければならない。特別会のとった手段に不服な者は通常会による審理を求め、さらにパブリック・レビュー・ボード、または組合大会に救済の申立を行うことができる。



(2) 同じく第12号事件などに関連し、組合内部の救済手続を履践せずに州裁判所へ訴を提起した者については、審問を行わず、即時に組合員資格を停止もしくは除名することができるという規定を、規約から削除した。したがって組合員がそういう行為を行った場合、審問を受けずにその資格を停止され、もしくは除名をされることはなくなった。

以上のように、UAWは、パブリック・レビュー・ボードの判断や意見を回避せず、むしろこれに応じて規約の改正を行ってきた。この点に関し、「パブリック・レビュー・ボードの存在は、規約のうちに含まれるいくつかの弱点を指摘した。そしてそれは組合大会による規約改正によって補強されてきた」とルーサーがいい、さらにすすんで、「その決定を通してわれわれは、われわれの行政的決定をそれに照して評価するいくつかのコモン・ローを構築することができた」<sup>(4)</sup>と述べていることは注目してよいであろう。

- (1) STIBER, *The UAW Public Review Board: An Examination and Evaluation, Contained in a Report to the Center for the Study of Democratic Institutions (Fund for the Republic) entitled DEMOCRACY AND PUBLIC REVIEW*, 7 at 27 (1960).
- (2) *Id.* at 27.
- (3) *Id.* at 28.
- (4) Foreword to the Sixth Annual Report of the Public Review Board (1962-1963).

## 6. む す び

1 パブリック・レビュー・ボードは、もともとUAWという巨大な労働組合から不当な処分を受けた組合員もしくは下部機関の救済を主眼として設置されたものである。UAWは、「清潔で基本的には民主的」な組合なのであるから、こういう機関は不必要であるという批判もあったが、<sup>(1)</sup>創設後の活動をみると、同ボードの覆した本部執行委員会の決定の数はUAWの大会が唯一の最終的救済機関であったときと比較すると高い割合を示している。

このことは、UAW 内部に腐敗が存在したとか、民主的手続に重大な問題があることを意味するものではないが、UAW の如き組合においてもなお、その構成員の権利に対する不当な侵害が行われていることを明らかにしたということができるであろう。

2 パブリック・レビュー・ボードは、本部執行委員会の決定を審査するにあたって、実体上の事項を対象としてその誤ちを指摘したことはない。同ボードが問題としてとりあげたのは、手続に関する組合規約の解釈、および、「衡平と公正性」の観点から問題のある規約上の若干の規定に関してであった。このような態度は、UAW 執行部の一部から、事件の処理があまりに「技術的」「法律的」に過ぎるとか、事件を「衡平と公正性」の見地から処理することにもっと注意を払うべきであるの批判をうけた。けれども、UAW の大勢は、パブリック・レビュー・ボードの示した判断ないし見解を尊重し、それに従って組合規約を改正するなどの方向をとったといえる。のみならず、同ボードの判断ないし見解は「UAW の行政的決定を、それに照して評価するコモン・ローを構築した」とも評されている。ルーサーによると「UAW のパブリック・レビュー・ボードは、1959年に創設されて以来〔6年を経た今日〕、すでに実験的段階を通過し、UAW の民主的伝統の実際的現実、かつ不可分的一部分となった」<sup>(2)</sup> のである。

- (1) STIEBER, *The UAW Public Review Board: An Examination and Evaluation, Contained in a Report to the Center for the Study of Democratic Institutions (Fund for the Republic) entitled DEMOCRACY AND PUBLIC REVIEW*, 17 at 29 (1960).
- (2) Foreward to the Sixth Annual Report of the Puzlic Review Board (1962-1963).

### 第3章 組合活動としてのリボン・バッジの着用

#### 1. 問題の所在

組合活動としてのリボン等の着用は、近頃ずいぶん少なくなったのではない。実態を調査してみたわけではないが、裁判例集や命令集を眺めていると、そのように感じる。それが当たっているとして、そのわけは、おそらく労使関係が全般的に安定していることのほか、裁判所の見かたが昭和47年ごろからリボン等の着用に厳しい形で転換し、それが判例の流れとして定まったことにもあると考える。

このような時期に、そしてまた、リボン戦術に関する学者の研究も行き届いている(安枝英紳「リボン等着用戦術の正当性と賃金請求権」労働判例399号17-18頁に文献リストがある。)いまの段階でこの問題を取りあげるのは、従来、裁判所や労働委員会で争われることのなかったユニオン・バッジの着用に関する事件がいくつかの地方裁判所や地方労働委員会に持ち込まれ、そのうちの若干については、すでに判決が出、命令が発せられていることによる。いいかえれば、リボン等の着用については判例・命令がたくさん出ていて裁判所と労働委員会の考え方を知ることができるけれども、バッジについてはどう考えたらいいのか。組合活動としてのバッジ着用は、リボン戦術にいちばん似ていると思われるのであり、これに関する判例・命令をみておくことが参考になるのではない。リボン戦術の問題を本稿で検討するのは、実はそのように考えるからであり、その限りでのことである。

バッジ着用の問題を検討するにあたっては、もう一つ参考になるものがある。それはアメリカの判例・命令である。というのは、アメリカでもリボン

やバッジの着用問題が労働委員会と裁判所で争われているからである。ただ、日本の場合とは逆に、アメリカではバッジの着用が先に問題となり、その取外し命令に従わなかったことを理由に処分をしたことなどが不当労働行為になるのではないかが争われた。リボンの着用について問題になるのはその後のことであって、その数は少ない。このようなわけだから、アメリカの判例・命令をみておくことが、本問を考察するうえでなほどうか役立つと思われるのである。

以下アメリカの命令と判例を検討することから始める。

## 2. アメリカにおけるバッジ・リボン等の着用に関する判例と命令

アメリカの全国労働関係局 (National Labor Relations Board, NLRB) および連邦裁判所によると、バッジ等、組合の標章 (union insignia) を着用して勤務することは全国労働関係法 (National Labor Relations Act) 7条に基づく被用者の権利である。もっとも、その権利は無限界約に行使しうるものではなく、使用者のもつ職場秩序維持等の権限との関係で調整が図られなければならない、とされている。

いまこれを、いくつかの判決と命令に即して具体的にみてみると、Republic Aviation Corp. 事件に関する最高裁判決 (Republic Aviation Corp. v. NLRB, 324 U. S. 793 (1945)) がなんといっても一番重要な意味をもつ。この事件は、3人の被用者が、取外しを要求された後も、工場内で PAW-CIO<sup>(1)</sup> の職場委員ボタン (union steward button) を着用していたとの理由で解雇されたものである (他にも論点はあるが省略)。

会社によると、組合は当時、被用者の正当な代表者でなかった。したがって工場内で職場委員にボタンの着用を許せば、会社は職場委員に会社との交渉において被用者を代表する権限を承認した、ということになる。これは組

合に関する事柄に厳正に中立であるべき使用者の政策に抵触し、会社の現在の苦情処理機構 (grievance system) に干渉するものである——会社は以上のように主張した。

これに対して NLRB は次のように判断した。すなわち「われわれは職場委員のボタン着用をもって、その組合 (union in question) を被用者の代表として是認または承認したあらわれであるとは考えない。そのことは、とりわけ本件のように、工場内に競争組合がない場合にいえることである。さらに、被用者が職場委員のボタンをそのように理解したり、また工場内における職場委員の外見が、会社の苦情処理手続の正常な運営に影響を与えると理解していたという記録 (record) はない。他方、作業中、組合の標章を着用する被用者の権利は合理的で正当な (legitimate) ものとして承認されてきた。よって会社がその権利を奪うことは明らかに〔全国労働関係〕法に違反する。」

この判示が連邦最高裁判所で支持されたのである。その後、控訴裁判所においてであるが「組合の標章の着用は、〔全国労働関係〕法第7条の保障する自主的団結権を伸張させるもので、保護された活動であると判断されてきた」と述べた判決も出ている (NLRB v. Power Equipment Co., 313 F. 2d 438 (6th Cir. 1963))。そして、NLRB と裁判所はボタンに限らず、組合支持を示す組合クリップのついた鉛筆 (pencils with union clips) やバッジ (Serv-Air Inc. v. NLRB, 395 F. 2d 577 (10th Cir.), cert. denied, 393 U. S. 840 (1968)), さらに T シャツ (Publishers Printing Co. Inc., 246 NLRB 206 (1979)) なども組合の標章として認めた。

もっとも、前述のように NLRB も裁判所も、組合の標章を着用する権利を無制限に認めるわけではない。職場の秩序を保持する使用者の権限等との均衡が図られなければならないと NLRB および裁判所は説くのである (Peyton Packing Co. Inc., 49 NLRB 828 (1943) および前掲 Republic Aviation Corp. 事件に関する最高裁判決)。そうしてその均衡は、「特別の

事情」(special circumstances)がある場合にのみ着用の禁止を認めることによって図られるという。いいかえれば、「特別の事情」があれば、保護されるべき活動(a protected activity)としての組合標章の着用も保護を受けない活動に転化するといっているのである。

ではどのような場合に「特別の事情」があるといえるのか。このことについては次のようにまとめている判例がある(Pay'n Save Corp. v. NLRB 641 F. 2d 697 (9th Cir. 1981))。「①標章(insignia)が②被用者の不和ををあおり、③被用者の安全を危くし、④機械や製品を損ねる場合。⑤⑥高度の集中力を要求される作業であるのに、その集中を妨げるような場合、⑦公衆に一定のイメージを投影する必要がある場合」(①はNLRBの命令、②は裁判例)。

本稿のねらうバッジ着用問題に関係のありそうな場合を、判例集と命令集からもう少し引き出してみると、①②にあたる例として、「スキップになるな」とか「フリー・ライダー(交渉単位内の非組合員被用者)になるな」と書かれたボタンを着用することによって他の被用者を激怒させたCaterpillar Tractor Co. 事件(Caterpillar Tractor Co. v. NLRB, 230 F. 2d 357 (7th Cir. 1956))、②③にあたる例として、エレクトロニクス関係の組立工場において、並はずれて大きい“vari-vue”(さまざまな色にみえる)ボタンを着用した場合、②④にあたる例として、病院で患者に悪影響を与えるような場合(George J. London Memorial Hospital, 238 NLRB 704 (1978))などをあげることができる(後にもう一例をあげる)。

ところで組合の標章に関する事件は、労働組合を結成するために行われた会社構内での「勧誘行為」(solicitation)とか文書配布に伴って起きたものが多い。もとより組合が結成されたあと、団体交渉が行われる段階で争いが生じた例もある。Holladay Park Hospital 事件(Holladay Park Hospital and Oregon Nurses Association, Inc., 262 NLRB 26 (1982))はその例であって、そこではボタンとリボンの着用が問題となっている。

リボンが問題になっているからこの事件をみておくと、この事件で病院は看護婦に対し、職業上要求される責任基準 (a professional standard of accountability) に合致する制服の着用を求める規定を設けていた。ところが協約交渉が始まると看護婦たちは制服に組合ボタンを着けて勤務し始めた。ボタンは直径  $1\frac{1}{4}$  インチ (1 インチは 2.54 センチだから、3.2 センチ弱) の円形で、白地に青色で RNs'/ONA と書かれていた (RN's は Represented Nurses の略。ONA は Oregon Nurses Association の略)。

使用者はこのボタンの着用には異議を挟まなかった。しかし、その後、交渉に進展がみられなかったことから、被用者たちはリボンの着用を決議した。それに基づき数名の看護婦がリボンを着けて勤務に入った。リボンは横  $3\frac{1}{2}$  インチ、縦  $2\frac{1}{2}$  インチの蝶形。色は黄色で、前述のボタンのすぐ下にピンで留められていた。リボンには文字等の記載はなかった。これに対して使用者は「患者と医師を労使紛争に巻き込むのを避けるため」、その取外しを命じた。そこに紛争のものがあつた。ただし、看護婦が取外し命令に従つたので、リボン着用を理由とする処分等は行われなかった。

NLRB で争われた点の第1は、本件リボンは組合の標章か、ということであつた (リボンに文字等の記載がなかったことに注意)。そうならば組合の標章に関する先例の適用が問題になるわけである。AJL (Administrative Law Judge (行政法審判官) —かつての Trial Examiner. Trial Examiner に関しては、三藤 正「審問官制度について」不当労働行為の諸問題 151 頁以下参照) は消極に解したが、NLRB は次のように述べてこれを覆した。すなわち、当事者はすべて、この黄色いリボンを「組合支持のしるし」(indication of support for the Union) と受けとめ、被用者はこれを「団体交渉における組合の立場を支持するシンボル」(symbols of their support for the Union's bargaining position) として着用することを決議していた、と。

このように述べて NLRB は、リボンの着用を組合の標章と認めた。そうすると、病院は「特別の事情」がなければ取外しを命ずることはできないこ

とになるが、本件ではどのような場合に「特別の事情」があるといえるのか。このことにつき NLRB は、使用者による服装規制の動機が「患者の健康と福祉に対する純粋な関心」にあり、かつ「看護婦の衣服になにかを着けることに関する長年の規制を差別的に実施したという証拠がない」場合に「特別の事情」があるといえると判示した。NLRB は、この基準の適用にあたっても ALJ の結論を覆し、「特別の事情」は認められないと判断した。そのわけは、第1に、組合の標章のうち、リボンという特定のものが着用を禁止されたのだから服装規程は差別的な仕方で行われたといえること、第2に、被用者は従来、制服にさまざまな物、たとえばクリスマスには赤色の、またクリスマスと聖パトリックの日にはみどりのリボンの着用が認められてきたが、それらを制服に着けた場合、本件の黄色のリボンの着用と比較すると、控え目にいっても同じくらいに目立つものであること、以上である。要するに、本件リボンは組合の標章である。従って使用者の取外し命令が認められるためには「特別の事情」がなければならないがそのような事情は認められない、というのが NLRB の見解である。

かくして法律上の結論 (conclusion of law) は、次の2項目を含むことになった。<sup>(4)</sup>「被申立人は被用者に対し勤務時間中、組合の標章としての黄色いリボンの着用を禁止することにより、〔全国労働関係法〕8条 a 項1号に違反した」。(2)「被申立人は組合に事前通告をせず、または組合と協議をすることなく、……被用者に対し勤務中組合の標章の着用を認めてきた慣行 (past practice) を一方的に変更することによって〔全国労働関係法〕8条 a 項5号に違反した」。

以上、アメリカの労働委員会と裁判所は組合標章の着用をどのようにみているかを概説した。ここでは、組合バッジは取立てて問題とされることはなかったといえよう。

これでアメリカにおけるリボン・バッジ等の着用についての検討を終わり、眼をわが国のリボン等に関する判例・命令に転ずることにする。



- (1) かつて AFL と CIO とは独立したナショナル・センターであった。UAW は全米自動車労働組合などと訳されている。従って、UAW-CIO とは、CIO 加盟の全米自動車労働組合の意である。

### 3. わが国におけるリボン着用に関する判例と命令

1 わが国の場合もアメリカと同様、まず労働委員会でリボン等の取外し命令ないしその拒否を理由とする処分等の不当労働行為性が争われ、命令の取消しを求めて行政訴訟に持ち込まれた場合がいくつもある。しかしわが国では労働委員会を通さず、いきなり裁判所へ提訴し、処分等の不当性を争う道が開かれており、その道を歩んだ例も数多くある（盛盛吾「判例・命令にみるリボン闘争の正当性の判断基準」季刊労働法 125 号 82-83 頁；安枝英紳「リボン等着用戦術の正当性と賃金請求権」労働判例 399 号 19-20 頁号参照）。いま、リボン戦術に関するわが国の判例を概観すると、リボン戦術の正当・不当の判断基準は、昭和 47・48 年が節目となって変化している（表-1）。

節目になる判決は、国鉄青函局事件判決（表-1 参照）である。第一審判決（労民集 23 卷 3 号 347 頁）は、リボン着用の正当性の判断基準を詳細に説いたうえで処分の不当労働行為性を認めたが、第二審はこれを覆えた。こ

表-1

	事 件 名	裁 判 所	年 月 日	備 考	
1	灘 郵 便 局 事 件	神 戸 地	判	昭42・4・2	
2	中 日 放 送 事 件	名 古 屋 地	判	42・12・8	仮処分
3	同 上	名 古 屋 高	判	44・1・3	②の控訴審判決
4	青 葉 学 園 事 件	東 京 地	判	44・6・5	
5	国 鉄 青 函 局 事 件	函 館 地	判	47・5・19	
6	同 上	札 幌 高	判	48・5・29	⑤の控訴審判決
7	神 田 郵 便 局 事 件	東 京 地	判	49・5・27	
8	ホ テ ル ・ オ ー ク ラ 事 件	東 京 地	判	50・3・10	不当労働行為救済命令取消請求事件
9	同 上	最 高 (3)	判	57・4・13	⑧の上告審判決

の第二審判決（労民集 24 卷 3 号 257 頁）は判例の流れを変えたことで重要な意味をもつ。事件のあらまは次のとおりである。

〔事実〕 昭和 45 年の春闘の際に、「大幅賃上げを闘いとうろう。16 万 5 千人合理化粉碎」と書いた縦 10 センチ、横 3.5 センチの黄色のリボンを制服の左胸に着用して勤務した国労青函地本の組合員が、当局の再三の取外し指示にもかかわらずこれに従わなかったため、訓告処分を受けた。上記組合員らがこの処分の無効確認と損害賠償を訴求したのがこの事件である。

〔判旨〕 函館地裁の判断は次のとおりである。(1) まずリボン着用行為と職務専念義務との関係について次のようにいう。「国鉄職員である原告らは、日本国有鉄道法第 32 条の規定をまつまでもなく労働契約の内容として職務専念義務を負担しているものであるから、勤務時間中組合活動を行うことは原則として右職務専念義務に違反するものとして許されない。」「しかしながら、労働者の職務専念義務とは、使用者から要請されている一定の精神的ないし肉体的活動力を完全に提供すべき義務を意味するにすぎないと解すべきであるから、ある行為がこの義務に違反するかどうかは、それが勤務時間中の組合活動か否かによって一律に決せられるべきものではなく、当該行為の性質内容を具体的に検討したうえ、労働者が当該行為をなすことによってその精神的ないし肉体的活動力を完全に提供しなかったことになるのかどうかによって判断すべきである。従って勤務時間中の組合活動であっても、右の意味で労働力を完全に提供していると評価されるときには、何ら職務専念義務に違反していないというべきである。」本件リボン着用については「これを制服等に付けることによって一切の有形的行為を終了しその後は格別の行為を必要としないものであるから、該リボンに記載された文言の内容にかかわらず当該職種に要請される労務に精神的、肉体的に全力を集中することが可能であり、職務専念義務と両立し得ないものと解することはできない。」

(2) 次に、服装規定との関係について以下のように判示する。すなわち、「国鉄の職員に対しては、その勤務中の服装について種々の規定……が設け

られており、原告ら現場の職員に対し制服……を着用し服装を整えて勤務することが命じられていることは当事者間に争いが無い。」「ところで、使用者が労働者の服装に関してなす規制は、労働者の労務提供義務の履行の態様を定めたものと解されるから、服装の規制が許されるのは、それが使用者の業務の遂行上合理的な理由がある場合に限られるのである。そして、合理的な理由の有無は、使用者の業務の性質や内容および当該労働者の職務内容について十分考慮して判断すべきことはもちろんであるけれども、このような点を考慮してもなおなんらの合理的な理由がないのに服装の規制をなすことは許されない。」「被告は右服装の規制をなす目的ないし必要性について、(1) 国鉄の性格が公共の福祉を増進することを目的としているため、その職員も公共の福祉のために勤務し、公正中立かつ品位を保持して執務することが必要であるため」「(2) 職員が職務の執行する場合、旅客公衆に対し、国鉄職員であることを識別させると共に、不快感をあたえないため」「(3) 職員が執務する場合、制服を着用し服装を整えることによって……職務に対する認識心構えができ、そのため注意力が集中され、それにより列車〔等〕の運行の安全が確保されると共に、自己の身体的安全をも保持できるため」「等であると主張し、……当裁判所も被告の主張を相当と認める。……そこで、被告の主張に即して本件リボンの着用が右目的ないし必要性に反するか否かを検討する。」

「まず第1に、「公正中立」および「品位の保持については、……原告らの勤務箇所および職名からうかがわれる職務の内容に鑑みるときは、……本件リボンの形状、大きさ、内容からみて、本件リボン着用によって原告らに要請されている「公正中立」および「品位」が害され、またはおそればあるものとは到底いえない。」第2に、……本件リボン着用によって国鉄職員であることの識別に支障を来すものとは考えられない。また、旅客公衆に対する「不快感」の点についてみると、……原告らの職務の内容、本件リボンの形状、大きさ、内容からみて通常の健全な社会的感覚を有する者に本件リボン

の着用が不快感を与えるものとは考えられない。もっとも、多数の旅客公衆の中には不快感を抱く者がいるであろうことは否定できないけれども、その不快感は労働組合やその活動に対する個人的悪感情を原因とするものであらうと考えられる。しかしそのような現代の正当な労働法感覚に反する悪感情からくる不快感はなんら考慮すべきではない。」「第3に諸々の『安全の確保』については、ただ注意力の集中の点で問題となりうるが、これが余りにも抽象的な危険性であることは、さきに職務専念義務違反の判断において述べたとおりであり、これをもって本件リボンの着用を禁止することは許容し難い。」

この判決は控訴審で覆えされ、その控訴審判決がリボン戦術に関する判例の流れを切り替えるポイントになったことは先にも触れた。札幌高裁（昭和48・5・29 判決）の説くところは、概ね以下のとおりである。

〔判決〕（1）まず職務専念義務との関係について次のようにいう。すなわち「国鉄職員が勤務時間中に職務の遂行に関係のない行為または活動をするときは、通常はこれによって当然に職務に対する注意力がそがれるから、かかる行為または活動することは、原則として職務専念義務に違反する」が「その行為または活動が職員の職務に対する精神的、肉体的活動力の集中をなんら妨げるものでないと認められる特別の事情がある場合に限り、その行為または活動は違法の評価を免れることができる。そして、かかる特別の事情の存否は、その行為または活動の性質、態様等を総合して判断すべきものであるが、特別の事情があるとするためには、その行為または活動が職員の職務に対する精神的、肉体的活動力の集中を妨げないことが確定される必要がある。その行為または活動が職員の右活動力の集中を妨げるおそれが存するときは、特別の事情があるということとはできない。」上記の見地から本件リボン着用が職務専念義務に違反するかどうかを検討すると、「被控訴人らは、本件リボンを着用することにより、勤務に従事しながら、青函地本の指令に従い、国労の組合員として意思表示をし、相互の団結と使用者に対する示威、

国民に対する教宣活動をしていたものであり、……勤務の間中、組合員相互に本件リボンの着用を確認し合い、これを着用してしない組合員には着用を指導していたものであって、本件リボンの着用が精神的に被控訴人らの活動力の職務への集中を妨げるものではなかったとは到底認めることはできない。」「よって、被控訴人らが勤務時間中本件リボンを着用したことは、職務専念義務に違反する。」

(2) 続いて服装規程との関係について以下のように判示する。すなわち、「旅客公衆は国鉄職員であることとその職員の職務の内容を職員の制服と制服に着用された腕章、徽章等によって識別するのであるから、国鉄職員が着用するリボン、プレート等はその職務に関するものと考えerことは当然であり、したがって、国鉄職員が制服の上に職務と無関係のリボン、プレート、腕章等の記号を着用するときは、いたずらに誤解、混乱を招くおそれがあるから、これを禁止することについては十分の根拠があるものである。また本件リボンは、前記のとおり組合活動として着用されたもので、その内容は組合の要求を記載したものであるところ、……被控訴人ら国鉄職員がこれを着用して勤務していることに対し旅客公衆の中には不快感を抱く者があることは十分予想される。」その不快感は「本件リボンの内容である国労の要求内容に対する不満にあるのではなく、被控訴人らが職務に従事しながら本件リボンを着用して組合活動をしているその勤務の仕方に対する不信、不安によるものであるときは、国鉄が公共の福祉の増進を目的とする公法人で、その資本は全額政府が出資していることを考えると、右の趣旨の旅客公衆の不快感は十分理由があるものであって、これを単なる反組合的感情にすぎないものということとはできない。」さらに、国鉄内には、国労と対立関係にある鉄労があり、「本件リボンの着用が鉄労組合員その他組合未加入者に心理的な動揺を与え、……国労の組合員の中にも指令に反し本件リボンを着用しなかった者が相当数あったことが認められるが、これらの者にも精神的な重圧となったことも十分考えられ、……不要に職場の規律、秩序を乱すおそれのある

ものというべきである。」「よって、本件リボンの着用は、控訴人の服装に関するために違反する。」

(3) また職場内慣行との関係については、「控訴人がリボン闘争を容認したことはなく本件のようなリボンの着用が職場内慣行となっていたと認める余地はない。」

〔2〕判例の流れが変わったその中で、リボン戦術を指導したことを理由に組合員を減給処分および譴責処分に付したホテル・オークラ事件の判決が東京地裁から出た(昭50・3・11(労民集26巻2号125頁))。この判決は控訴審において全面的に引用され維持されたが(東京高判昭52・8・9(労民集28巻4号363頁))、最高裁は次のように判断した(三小昭57・4・13(民集36巻4号659頁))。「本件リボン闘争について原審の認定した事実の要旨は、参加人組合は、昭和45年10月6日午前9時から同月8日午前7時までの間及び同月28日午前7時から同月30日午後12時までの間の2回にわたり、被上告会社の経営するホテル・オークラ内において、就業時間中に組合員たる従業員が各自『要求貫徹』又はこれに添えて『ホテル労連』と記入した本件リボンを着用するというリボン闘争を実施し、各回とも当日就業した従業員の一部の者(950ないし989名中228ないし276名)がこれに参加して本件リボンを着用したが、右の本件リボン闘争は、主として、結成後3カ月の参加人組合の内部における組合員間の連帯感ないし仲間意識の昂揚、団結強化への士気の鼓舞という効果を重視し、同組合自身の体造りをするを目的として実施されたものであるというのである。」

「そうすると、原審の適法に確定した事実関係のもとにおいて、本件リボン闘争は就業時間中に行われた組合活動であって参加人組合の正当な行為にあたらないとした原審の判断は、結論において正当として是認することができる。原判決に所論の違法はなく、右違法のあることを前提とする所論違憲の主張は、失当である。論旨は、採用することができない。」

この最高裁判決は原審の示す結論を正当としている。そのことははっきり

しているけれども、原審のいうリボン闘争の「一般的違法」と「特別違法」性に関する判断の双方を是認したのかは明らかでない。論者のなかには、「一般違法」と「特別違法」に関する原審の判断を両方とも支持したのだという者がある。一方、次のように読む学者もある。すなわち「判旨に現われたかぎりでは、労務供給、労働の成果にさしたる影響のないリボン闘争までも正当な組合活動と認めえないとする趣旨と読むことは、やや無理というべきであろう。むしろ、第一審判決が特別違法性として指摘したような一流ホテルにおける従業員の接客勤務態度に対する要請からみて、『就業時間中に行われた組合活動』として正当な行為に当たらないとしたものと読むべき」という学者もある（花見忠「リボン闘争の正当性——ホテル・オークラ事件最高裁判決」ジュリスト 771号 66頁）。

この判決は、これを一体どう読んだらよいのか。その読み方いかんで本稿のめざす「バッジ」着用に対する処分等の正当性判断にちがいが生じる可能性がある。そこで以下、それぞれの理解にたったらどう判断されるか、いわば二本建てで検討してみようと思う。<sup>(1)</sup>

なお、もう一つ、ホテル・オークラ事件に関して注意しておいたほうがよいことがある。それは、この事件におけるリボン戦術は、労働組合が結成されて3カ月経ったところで行なわれたもので、この組合にとって、それが初めてのケースだということである。従ってリボン戦術が慣行化している場合にまで直ちにこの判示を適用できると解しうるかについては疑問があるのである。

- (1) この判決には伊藤正己裁判官の補足意見が付けられているが、多数意見との関係は必ずしも明らかではない。多数意見についての二つの読み方のうち前者に従えば、補足意見は「一般的違法」性を是認せず、「特別違法」の点で多数意見を補足し、それと結論を共にするもの、ということになるであろう。これに対して後者によると、補足意見は現由づけの点で多数意見を全面的に補強する意味をもつ、ということになると考える。補足意見は次のとおりである。

「就業時間中の組合活動は使用者の明示又は黙示の承諾があるか又は労使の

慣行上許されている場合のほかは認められないとされているが、これは、労働者の負う職務専念義務……に基づくものとされている」「労働者の職務専念義務を厳しく考えて、労働者は、肉体的であると精神的であると問わず、すべての活動力を職務に集中し、就業時間中職務以外のことに一切注意力を向けてはならないとすれば、労働者は、少なくとも就業時間中は使用者にいわば全人格的に従属することとなる。私は、職務専念義務といわれるものも、労働者が労働契約に基づきその職務を誠実に履行しなければならないという義務であって、この義務と何ら支障なく両立し、使用者の業務を具体的に阻害することのない行動は、必ずしも職務専念義務に違背するものではないと解する。そして、職務専念義務に違背する行動にあたるかどうかは、使用者の業務や労働者の職務の性質・内容、当該行動の態様など諸般の事情を勘案して判断されることになる。」この事件については、「原審が……リボン闘争の特別違法性として説示するところは是認することができ、したがって、本件リボン闘争は、参加人組合の組合員たる労働者の職務を誠実に履行する義務と両立しないものであり、被上告人の経営するホテルの業務に具体的に支障を来たすものと認められるから、それは就業時間中の組合活動としてみて正当性を有するものとはいえない。」

#### 4. わが国におけるバッジ着用に関する命令・判例の検討

1 リボンに関する上記のような判例の流れのなかで、最近勤務時間中の組合バッジ着用に対し、その取外しの求めに応じなかったことを理由に懲戒処分を受けたり、一時金を減額されたことが事件化した。いずれも、国鉄ないしいわゆる JR に関するもので、例えば次のような事件がある。

- ①国鉄鹿児島自動車営業所事件（鹿児島地判昭 63・6・21）
- ② JR 東海事件（東京都地労委平元・2・1）
- ③ JR 東日本事件（神奈川地労委平元・5・15）
- ④ JR 東日本事件（岩手地労委平元・6・17）

上記3つの労働委員会受令は、いずれも不当労働行為の成立を認めている。被申立人会社は、②および③の命令について、その取消しを求めて地裁へ訴



訟を提起し、現在それぞれ東京地裁、横浜地裁に係属中である。④に関しては中労委に再審査が申立てられている。以下、JR 東海事件を中心に検討する。

JR 東海事件は会社から組合バッジの取外しを求められた国労組合員がこれに応じなかったため、就業規則に違反するとして「厳重注意」を受け、夏期手当を減額支給されたことに関する。バッジは、NRU と記された縦 1.1 センチ、横 1.3 センチの四角形で、これを制服の襟に着けて勤務していた(国鉄時代と同じ)。果して「厳重注意」と「夏期手当」の減額支給が不当労働行為を構成するものか。都労委の判断は次のとおりである。正確を期するため都労委の「判断」部分を全文掲げる。

<都労委の判断>

- 「(1) ① 企業が正常な職場規律の確立や業務の円滑な遂行のために従業員の服装を規制し、胸章、腕章や服飾類の着用を禁止し或いは制限する旨を一般的に就業規則に定めることは別に異とするに足りない。
- ② ところで、組合バッジは、組合員が当該組合員たることを顕示して組合意識をたかめ、ひいては組合の団結保持に資する目的のもとに着用するものであるから、組合バッジの着用行為は、それによって職場規律を乱し、または業務運営の妨げとなる等のことが認められない限り、正当な組合活動といえることができる。

なお、一般に就業規則等に、就業時間中の組合活動の禁止規定が多く見かけられるが、一概に組合活動といっても職場規律を乱すこともなく、または業務運営の妨げともならない上記バッジ着用行為のような組合活動まで禁止する必要はないと考えられるから、このような行為に対しては禁止規定を適用すべきでないとするのを相当とする。

そもそも組合バッジは、リボン・ワッペン等が組合の特定の目的達成のための闘争手段として用いられるのと異なり、平常は闘争的色彩を帯びないものであるから上記のような危惧を招来する虞れはあまりない。

いずれにせよ、組合バッジの着用によって職場規律が乱され、または業務運営が阻害される等のことがない限り、使用者としても組合バッジの着用を禁止すべき理由も必要も見出し難いのであるから、かかる場合にはみだりにその着用を禁止すべきではない。

- ③ いま本件についてこれを見ると、会社は本件処分の理由として職場規律の違反をあげるのみで、組合バッジの着用がいかなる点において業務の運営を阻害するものなのか、またいかなる点をとらえて職場規律を乱したというのか、具体的な主張も疎明もしない。おそらく会社は、会社が一方的に定めた就業規則に基づく組合バッジ着用禁止の規定に違反して組合員らが組合バッジの着用を続けたことをとらえて職場規律違反というものと思われるが、組合バッジ着用禁止規定の運用に当たっては、ただ会社の一方的に定めた規律に違反したというだけでは足りず、バッジの着用が具体的に職場の秩序を乱し、または業務の運営を阻害する等と認められる場合に限りて発動させる配慮が必要である。

国鉄時代に永年にわたり組合員の組合バッジ着用につき、国鉄よりその取り外しの注意を受けたり、また処分を受けたりした者がなかった事実は、従前の労使関係では組合バッジの着用は上記のような危惧を伴わなかったことを裏打ちするものといえる。

- (2) 被申立人は、被申立人会社は国鉄とは別法人であると主張するが、被申立人会社は国鉄の行っていた事業を引き継いだ会社であり、少なくとも60年7月の「再建監理委員会」の提言がなされた以降の国鉄による諸施策は、国鉄の分割民営化を前提とする方針によるものとみるべきであるから、被申立人会社が法形式的には国鉄とは別個独立の法人であるとはいえ、この間の労使関係の経緯を無視することは適当でない。

そこで、この間における労使関係の経緯をみると、① 61年5月21日に葛西職員局長が動労東京地本各支部三役会議に出席して発言した内容や、② 人材活用センターへの配置にあたり、その被配置者の81パーセン

トが国労の組合員で占められており、さらに新幹線支部を対象に見れば、同支部の各分会の現役員、元役員等を含む118名(1,416名中)が配置され、清掃、ペンキ塗り、自転車の整備等に従事させられていたこと、③第2次労使共同宣言がなされた時期に国鉄総裁が動労、鉄労の大会に出席し、両組合を評価し、感謝する旨の発言を行っていることや、同時期に国鉄総裁談話を発表して、国鉄が提起した51年2月のスト権ストについての202億円損害賠償請求訴訟のうち、動労に対する請求を取り下げていることなどからすると、国鉄が国労を嫌忌していたことが容易に推認できる。

- (3) 次に組合バッジ着用者に対する従来の取扱いをみると、国鉄時代においても就業規則でその着用は禁止されていたものの、バッジ着用者がある取り外しを指示されたり、その着用を理由に処分されたことは一度もなかったのである。さればこそ国鉄分割に先立ち職員の勤務を新たに評定するために作成された61年3月5日付通達による「職員管理調書」の調査項目の中でもリボン・ワッペン等は対象とされていたが、バッジ着用については当時未だなら触れられていなかったのである。

しかるに、本件組合バッジ問題の根拠となった被申立人会社の就業規則は、会社発足時の62年4月1日に施行されたものであるが、それ以前の同年3月26日には準備室の山田室長名で関係人事厚生課長宛てに組合バッジを着用させてはならないとの指示をしており、また同月30日には新幹線総局労働課長名(国鉄の機関)で各長に宛てて、新会社の就業規則で禁止されていることを理由に組合バッジを着用させないよう全社員に周知徹底することを指示している。さらに同月31日には準備室から各総務担当課長宛てに会社発足時の4月1日現在のバッジ着用状況についての報告を求めている。

- (4) これを受けて会社は、4月1日以降バッジ着用者に対して、各機関の長を通じ、バッジを取り外させるため懲戒処分のあり得ることを含め執拗とみられるほどの注意、指導をしている。加えて、東京保線所の田村所長

や同小田原支所長が就業中の組合員を呼び出して「首覚悟でやっているのか」とか「子供も奥さんもいるのだから」とか「バッジを着けて仕事をしても仕事じゃない」とか「目ざわりだから業務に支障があるのだ」などと発言していることは、管理者として単に職場規律の維持のみを目的としたものと認めることはできない。また、東京第二運転所の渡辺課長の「こんなものをつけているからお前は運輸部へ配属されたのだ」との発言は、バッジ取り外しの注意、指導ではなく、バッジ着用によってすでに職務上の取扱いを異にした対応をしていたことを示すものである。

しかも、この間会社は申立人らの組合に対してなんらの申し入れもすることなく、組合員個々人のみを対象にしている。

このような経緯からみると、国鉄は、国労嫌忌の意思をもって新会社発足に先立ち、組合バッジ着用者に対する従前の取扱方針を変更し、これを受けて被申立人会社においても国鉄の新方針を引き継いで国鉄と同様の意図のもとに行動していたものとみざるを得ない。

- (5) なお、本件バッジ着用者は、顧客と比較的接触の多い車掌ではなく、運転所、保線所、電気所など接客頻度の低い部署に所属していた組合員であったことからみると、バッジ着用によって実質的な意味での職場規律や業務の運営に支障が生じたとか、あるいはその虞れがあったとは一層認めることはできないのである。
- (6) 以上を総合すると、会社が、新会社発足を契機に、新就業規則に定める禁止諸規定をことさら前面に押し出しこれに藉口して、バッジ着用者に対して就業規則上の処分ではないとはいえ、バッジ着用のみを理由に厳重注意ならびに62年夏季手当を5%減額して支給したことは、組員が国労にとどまることに不安を抱かせることによって国労の組織を弱体化せんとした支配介入行為であるといわざるを得ない。」

2 JR 東海事件をアメリカの判例・命令に照らしてみたらどうなるか。一部復習になるが、アメリカでは勤務時間中でも組合標章の着用は特別の事

情がない限り被用者の権利として認められている。「特別の事情」があるといえる場合については前掲 Pay'n Save Corporation 事件判決にあげられているが、ここで関連する例をもう一つ紹介すれば、Davidson-Paxon Co. 事件判決 (Davidson-Paxon Co., v. NLRB, 462 F. 2d 364 (5th Cir. 1972)) で第5控訴裁判所は次のように述べている。「Eckerd's Market 事件で NLRB は、公衆と接触があるというだけでは、5セント大の小さなボタンの着用を禁止する十分な理由にならない、と判断した。ボタンの着用が業務や職場秩序に影響を与えたとか、被用者間に敵意を増幅させたという証拠はなかった。NLRB のこの判断は、小さくて害のない、挑発的でない組合員ピンの着用は、他に特別の事情がない限り、[全国労働関係法] 第7条にもとづき保護された行為であるという、Eckerd's Market 事件以前および以後の多数の命令と一致している。」と。

アメリカの判例・命令の考え方を JR 東海事件に当て嵌めたらどうなるか。「特別の事情」として挙げられている場合のどれにも当たらないのではないか。JR 東海事件では「接客頻度の低い部署に所属していた組合員」のバッジ着用が問題になったからというのではない。仮りに「顧客と比較的接触の多い車掌」が制服の襟にバッジを着けていたとしても、バッジは NRU と記された縦 1.1 センチ、横 1.3 センチの小さなものであり、国労に所属していることを表わしているに過ぎない。顧客や他の労働者との関係で混乱を生ぜしめたり、職場規律を乱すというような問題はなにも出てこないのではないか。アメリカの判例や命令のいう「特別の事情」の有無が問題になるほどのケースではないと思われるのである。<sup>(1)</sup>

次に JR 東海事件をわが国のリボンについての判例・命令に照らしてみたらどうなるか。ホテル・オークラ事件に関する最高裁判決（最高判昭 57・4・13（前掲））に突き合わせてみよう。いまこの判決を原審のいう「一般違法」まで是認したとみるのは難しいとの見かた（66頁参照）に立てば、問題は「特別違法」との関係で検討されることになる。この点についてホテル・

オークラ事件判決は、リボン戦術はホテル業という業種の特殊性に照らし、業務運営を阻害する意味合いに深甚なものがあるから違法としたわけだが、これと比べてみたら JR 東海事件の都労委命令はどうか。

JR 東海は旅客運送を業とする会社であるから、勤務時間中の組合バッジの着用は旅客に対する労務提供や会社業務の運営への影響が問題になる。このことについて都労委は「会社は本件処分の理由として職場規律の違反をあげるのみで、組合バッジの着用がいかなる点において業務の運営を阻害するものなのか、またいかなる点をとらえて職場規律を乱したというのか、具体的な主張も疎明もしない。」といている。そして「組合バッジ着用禁止規定の運用に当たっては、ただ会社の一方的に定めた規律に違反したというだけでは足りず、バッジの着用が具体的に職場の秩序を乱し、または業務の運営を阻害する等と認められる場合に限って発動させる配慮が必要である。」と説いている。これは、バッジ着用が就業規則の規定に形式的に違反するとしても、直ちにその規定に触れるとして処分ないし不利益な取扱いをすることは団結権保障との関連で許されず、具体的な職場秩序の混乱または業務運営の阻害が認められるときに初めてそれが可能になるというものとして解される（限定解釈——このように限定解釈をしなければ、当該就業規則条項の内容は合理的なものにならないと解しているのではないか。電々公社帯広局事件，最1判昭61・3・13 労判470号6頁参照。）。さらに都労委は、上記説示に続けて次のように述べている。「国鉄時代に永年にわたり組合員の組合バッジ着用につき、国鉄よりその取り外しの注意を受けたり、また処分を受けたりした者がなかった事実は、従前の労使関係では組合バッジの着用は上記のような危惧を伴わなかったことを裏打ちするものといえる。」と。ホテル・オークラ事件第一審・第二審判決では、リボン戦術が業務運営を阻害する意味合いに深甚なものがあるから違法だとされたが、ここでは「従前の労使関係」についてではあるが、そのような「危惧」はなかったといっているのであり、最高裁判決に照らしても「違法」と判断されるケースではないと考え

られる。

ホテル・オークラ事件判決に照らしてみると、もう一つのことが問題となる。ホテル・オークラ事件では、労働組合が結成されて3カ月経ったところでリボン戦術がとられ、それが初めてのケースである。ではリボン戦術が慣行化していたらどうか。その場合でも最高裁は同じように判断したであろうか。

このことについて被申立人会社は、JR 東海は「国鉄とは別個独立の法人であるから、国鉄時代における取扱いによって正当化されるものではない。」といい、新会社は「設立当初から、就業規則を全社員に周知させていたのであって、組合バッジを着用している社員に対して管理者が注意、指導を行った」と主張している。国鉄と新会社の労使関係は国鉄改革法によって断絶しており、新会社ではリボン戦術の慣行化など問題になる余地はないということであろうか。これに対して都労委は「被申立人会社は国鉄の行っていた事業を引き継いだ会社であり、少なくとも60年7月の『再建監理委員会』の提言がなされた以降の国鉄による諸施策は、国鉄の分割民営化を前提とする方針によるものとみるべきであるから、被申立人会社が法形式的には国鉄とは別個独立の法人であるとはいえ、この間の労使関係の経緯を無視することは適当でない。」と答え、「この間の労使関係の経緯」を検討し、組合バッジ着用については、「国鉄時代においても就業規則でその着用は禁止されていたものの、バッジ着用者がその取り外しを指示されたり、その着用を理由に処分されたことは一度もなかった。」と述べている。そしてこのような経緯からみると、「国鉄は、国労嫌忌の意思をもって新会社発足に先立ち、組合バッジ着用者に対する従前の取扱方針を変更し、これを受けて被申立人会社においても国鉄の新方針を引き継いで国鉄と同様の意図のもとに行動していたものとみざるを得ない。」と結んでいる。都労委命令のような見かたをすれば、(同命令にはみられない表現であるが) バッジ着用につき労使間に暗黙の了解ないし慣行——取外しを指示したり、処分等を行なわない

という——があったといえるのではなかろうか。<sup>(2)</sup>

いま仮りに、バッジ着用に関して上記の了解ないし慣行があったとして、その改廃は一切認められないのであろうか。合理的理由があり、相当の手續を踏めば改廃は可能でないのか。このことについては国鉄鹿児島自動車営業所事件に関する鹿児島地裁判決（昭 63・6・27，労働判例 527 号）が参考になる。同判決は次のようにいっている。「本件当時国鉄が置かれていた状況、ことに労働者、使用者が一体となって経営の再建に取り組むべき状況にあったことを考えると、使用者が労働者に対して、これまで以上に職務に専念すべきことを要求することは当然許されることであるし、そのため従来は労使慣行として行われてきたことについても見直しをはかることにも合理性があり、前記のようにワッペンや赤腕章とは業務阻害性の程度が異なるものの、組合員バッジを着用して勤務することは勤務時間中の組合活動に外ならないから組合員バッジの着用を禁止する措置に出ることも一応の合理性が認められる。」「ことに本件の場合、当時国鉄が経営の合理化のために打ち出す種々の施策に対して、原告の所属する国労が反対する方針をとり、そのため労使間は恒常的に対立した状況にあったことは公知の事実であり、……鹿児島営業所においても、ワッペン、赤腕章の着用などの闘争が行われ、被告らはじめ管理職と原告をはじめとする組合員とは対立した状況にあったことに照らせば、そのような状況のもとでの組合員バッジの着用は組合員であることを勤務時間中に積極的に誇示する意味と作用を有するものであって、労使間の対立を勤務時間中にも意識化して、職場規律を乱す虞れを生じさせるものであり、職務専念義務に違反するところがあると言わざるを得ない。」「そうすると、結局、被告らが原告に対して組合員バッジの離脱命令を発したことには合理的理由があると言うべきである。」といている。思うに、この判示には2つの問題が含まれている。第1、バッジはワッペンや赤腕章と形状が異なるだけでなく、基本的性格として組合員であることを表わすにとどまるということである。これに対してワッペン等は対抗的性格をもつ。当該組合員は、



そのようなバッジを平常時から日常的に着けていたものであり、それを「対立」時（といっても「争議」時ではない）にも着用し続けたのであり、それをも否認することは合理的といえるか、ということである。第2に、集团的労使関係における労使慣行を、たとえ「対立」時とはいえ、組合への申入れまたは組合と協議するなどの措置を講ずることなく一方的に否認することは合理的か、ということである（前掲 Holladay Park Hospital 事件参照）。

このように考えて JR 東海事件に戻ると、JR 東海事件で会社がバッジ取外しを求めたのは、鹿児島地裁のいう「対立」時ではないこと、および取外しにつき「申立人らの組合に対しなんらの申し入れも」していないことに注意をする必要がある。

最後になるが、ホテル・オークラ事件に関する最高裁判決をもって原審のいう「一般的違法」をも支持したものと理解し、その観点から JR 東海事件をみたらどのようになるか。

「一般的違法」とは、勤務時間中の組合活動を一切許さない意味であると理解するならば、JR 東海事件のバッジ着用は勤務時間中の組合活動に当たると都労委も判断しているから、間違いなく「違法」とされよう。

しかし最高裁がそれをそのように理解していたかについては疑問がある。というのは、ホテル・オークラ事件判決の翌年、同じ第3小法廷から出た明治乳業事件判決（最(3)判昭58・11・1集民140号259頁）をみると、労働協約と就業規則で定める許可基準に違反する休憩時間中のビラ配布に関して、ビラ配布の態様、経緯、目的、内容からいって、工場内の秩序を乱すおそれのない「特別の事情」が認められるから、戒告処分は無効としているからである。もっとも、この事件は「勤務時間中」の「リボン戦術」に関するものではない。次に「ベトナム侵略反対、米軍立川基地拡張阻止」と記したプレートを約1週間作業衣の胸に着けて勤務した目黒電報電話局事件で、同じく最高裁第3小法廷は「形式的に〔就業規則の禁止〕規定に違反するようにみえる場合であっても、実質的に局所内の秩序風紀を乱すおそれのない

特別の事情が認められるときには、右規定の違反になるとはいえない」と述べている(昭52・12・13民集31巻7号974頁。ホテル・オークラ事件判決の約4年半前)。もっとも本件プレート着用は組合活動として行われたものではない。また最高裁判例ではないが、勤務時間中のリボン着用に関する前掲・青函局事件控訴審判決も職務専念義務との関係で「特別の事情」があれば「違法」ではないと判示している。さらに、勤務時間に喰い込む病院施設を利用しての職場集会に関する事件についてであるが、勤務時間中の組合活動は「原則として」正当ではないとした最高裁第2小法廷の済生会中央病院事件判決(平元・12・11)もある。ただ結論をみると、「特別の事情」があるとされたのは上記4件のうち明治乳業事件だけである。

そこで「一般的違法」を、勤務時間中の組合活動は一般論としては違法であるが「特別の事情」がある場合には違法とされない、と解したらどうなるか。<sup>(8)</sup> アメリカでは、勤務中の組合標章の着用は業務阻害をもたらす等「特別の事情」がある場合には保護を受けない、というのであるから、このように解することは、アメリカにおける原則と例外を丁度転倒させた形になる。

以上のことから JR 東海事件をみたらどうなるか。都労委の命令によると「国鉄時代に永年にわたり組合員の組合バッジ着用につき、国鉄よりその取り外しの注意を受けたり、また処分を受けたりした者がなかった事実は従前の労使関係では組合バッジの着用は上記の〔＝職場秩序を乱し、または業務運営を阻害する〕ような危惧を伴わなかったことを裏打ちするものといえる。」「危惧」がなければ「特別の事情」があるといってよいのではないか。そうだとすれば、JR 東海事件におけるバッジの着用は会社就業規則の禁止規定に形式的には抵触するとしても、「嚴重注意」を受け、手当を減額されるような行為とはいえないのではないか。

- (1) いわゆる私鉄でも組合バッジを着用して客等に接触している者もいるようだが、問題化したことはあるのであろうか。
- (2) 新会社の労使関係は国鉄のそれと断絶しているとの見解に立てば、「慣行化」な

ど問題にならないこと、本文でも述べたとおりである。

- (3) ただし、ホテル・オークラ事件の第二審判決は「労務の給付ないし労働の成果にさしたる影響を与えないとみられるような場合」でもリボン戦術は、「使用者において忍受しなければならない」いわれはないとする第一審判決を維持している。

## 5. 結 語

組合標章に関するアメリカの判例・命令によると、その着用は全国労働関係法7条にもとづく組合員の権利であって、生産または規律を維持するために必要等「特別の事情」のない限り、取外しを命じたり、その拒否を理由として処分等を行えば不当労働行為になる。

日本の場合はどうか。リボン戦術に関するホテル・オークラ事件最高裁判決を、原審の「特別違法」だけを維持したものと読めば、リボン・バッジの着用による業務障害の有無を問題とすればよいわけだから、実質上アメリカの判例・命令の考え方に接近するに思われる。

これに対し「一般違法」をも支持したものと読み、これを勤務時間中の組合活動は一切認めない趣旨と解すれば、リボン・バッジ等の着用は「違法」となる。しかし「一般違法」を次のように理解したらどうなるか。すなわち勤務時間中の組合活動を一般的に「違法」としたうえで、業務を障害するおそれがない等「特別の事情」があれば「違法」とされない意味だと解したらどうなるか。リボン・バッジ等の着用も違法視されないケースがでてくるであろう。この場合にはアメリカにおける原則と例外をあたかも転倒させた形になるといえよう。

以上を JR 東海事件に当て嵌めてみると、「特別違法」の立場およびアメリカの判例・命令の見かたからすれば、バッジ着用は「違法」とはされないこと、明らかであろう。次に「一般違法」の観点にたったらどうなるか。「一般違法」とは勤務時間中の組合活動を一切認めない意味だと解すれば、この

事件のバッジ着用は、都労委で組合活動と判断されているから、正当と解される余地はない。しかし「特別の事情」があれば「違法」とされないというのであれば、この事件の組合バッジ着用は、乗客等との関係で問題を生じるおそれはなかったとみられるから、「違法」とは考えられない。

このようにみてくると、勤務時間中の組合活動は一切認めないという立場に立たないかぎり、JR 東海事件で会社がバッジの取外しを求め、それに応じなかったことを理由に「厳重注意」をし、夏期手当を削減して支給したことは、労組法7条1号および3号に触れるものと解される。

## 第4章 労使関係の国際摩擦

### ——事例を通して見た「摩擦」の発生予防と 解消のための異意点——

#### 1. 問題の限定

日本は現在、「モノ」と「カネ」だけでなく、「ヒト」まで国際化の時代である。その「ヒト」の国際化の波が、いまだ小波ではあるが摩擦を生んで、救済申立て、または、あっせん申請の形をとって、労働委員会にも打ち寄せてきている。<sup>(1)</sup> いま比較的最近、ある地方労働委員会（以下、甲地労委という）が、摩擦解消のために判断または調整を求められた事件の中から興味をひかれた事件を拾ってみると、外国人語学教員の労働条件をめぐる起った二つの外国語学校事件（以下、A外国語学校事件、B外国語学校事件という）がある。この二つの外国語学校は、いずれも日本法人が日本で経営しているもので、従って外国人が係っている事件といっても、甲地労委に管轄権があること、および学校（正確に言えば学校を経営する法人）に「使用者性」が認められることについては疑いがない。<sup>(2)</sup> 問題となったのは労働条件の変更で、興味をひかれるのは、変更をめぐる労使の争いの背景に、文化の違い<sup>(3)</sup>があると思われることである。本稿は、この二つの事件を概観し、問題点を抽出・検討して紛争調整上の留意点を探るとともに、紛争発生を未然に防止するにはどうしたらよいかについても吟味するものである。<sup>(4)</sup>

- (1) 各地方労働委員会にあらわれた外国人労働者に係る事件については、山本敬三「外国人労働者をめぐる諸問題」月刊労委労協 1992年6月号 11頁以下参照。  
なお、1986年（昭和61年）から1990年（平成2年）6月30日までに、

東京都地方労働委員会に係属した外国人労働者の係った事件は次の表のとおりである。

	昭 61年	62 年	63 年	平 元年	2 年
不当労働 行為事件	0	0	0	2	0
処理状況				無関与和解 1 係 属 中 1	
調整事件	1	2	1	3	2
処理状況	解決 1	解決 1 取下 1	取下 1	解決 1 取下 1	解決 1 係属中 1

- (2) 本文で述べた事件のほか、甲地労委では、海外進出企業（正確にいうと、日本のある電機会社が 50 パーセント出資して韓国に設立した合弁会社）の解散によって生じた事件が問題になった。労働組合の代表者が来日し、出資した会社（いわば親会社）に団体交渉を求めたのであるが、その折に甲地労委に対して、団交促進のあっせんを申請したら受け付けるかどうかを打診したというものである。実際には、あっせん申請に至らなかったようであるが、申請があったとしたら、問題となるのはとりあえず次の2つ、すなわち、第1に甲地労委に管轄権があるのか、第2に被申請人となる日本の親会社は「労働関係の当事者」ないし「労働争議の当事者」（労働関係調整法2条ないし4条、12条1項、16条など参照）といえるのか、ということだと思われる。参考までにいうと、管轄権の問題については、同種の事件を扱った香川地労委の判断がある。それによると、「労働法は日本の行政法であり、韓国企業の労使問題に介入することは韓国の主権を侵すことにもなりかねない」としてあっせん申請書を受受理しなかった（山本・前掲13頁。なお、山本教授は、この考え方に疑問を呈しておられる）。また、親会社の「使用者性」に関しては、日本リーダーズ・ダイジェスト社事件についての東京地労委の命令（平成元年9月5日、東京都地方労働委員会事務局・不当労働行為事件命令集平成元年539頁）が参考になる。事案は、終戦後間もなく日本へ進出してきたこの会社の撤収によって引き起こされた不当労働行為事件である。アメリカで設立され、ニューヨークに本社を置く法人（親会社）に「使用者性」が認められるのか。都労委は、「アメリカ・リーダイは、組合員らの直接の雇用主ではないが、日本リーダイの100%株主であり、同社の役員人事、財務、営業方針、雑誌等の編集内容という経営の基本にかかわる事項について、許可ないし承認を与えており……、本件会社閉鎖を最終

的に決定したものであるから、本件について、日本リーダイとともにいわゆる『使用者性』を肯定して妨げない。」と判示している。なお、日本リーダース・ダイジェスト社事件を含めて、外国会社、外資系企業に対する労働委員会の管轄、当事者能力の問題について、尾崎正利「外国会社、外資系企業の不当労働行為審査の問題について」（月刊労委労協 1991年4月号3頁以下）参照。

- (3) 「文化」の違いなぞという大層な言葉を使ったが、本稿では本文で述べるように、「雇用の性格」にあらわれた文化の違いが最も重要である。
- (4) 本稿は、拙稿『『国際化』と労使紛争』（研究・労働法・経済法、別冊2）を手直しして織り込んでいることをお断りしておきたい。

## 2. 外国語学校と外国人語学教員をめぐる労使紛争

### 1 A 外国語学校事件

(1) 事件の概要 A外国語学校事件は、フルタイムであるが雇用期間1年の外国人語学教員に対して、(学校を経営する)会社が次期の契約内容の改訂を通知したことに端を発する。数名のカナダ人とアメリカ人の教員が、会社のいうとおりに契約を更新すると労働条件は引き下げられるとみて労働組合を結成し、会社に対して団体交渉を求めた。ところが、組合によると会社に誠実な態度がみられない。そこで甲地労委に団交促進のあっせん申請をした。

これら外国人教員が労働条件の不利益変更だというわけはいくつかあるが、ここでは次の二つだけを挙げておく。その第一は、「1時間 3,300 円の時給を勤続年数に応じて 100 円から 200 円引下げる」ということである（毎日新聞平成元年 10 月 13 日参照）。第二は人事考課制度の導入で、評価の結果いかんで「異動解雇の対象」となるということである。とりわけ問題となったのは考課項目で、そのなかに“Dress Code, Professional Conduct”（服装規律・専門的行動）と“Loyalty”（忠誠心）が含まれていたことである。<sup>(1)</sup>

団体交渉は三回行われたが妥結に至らず、四回目に会社は、「新契約に応じなければ雇用契約を終了させる」旨を組合に通知し、交渉を打ち切った。

そこで組合が甲地労委にあっせんを申請したのである。しかし、あっせんはまともならず、不当労働行為救済の申立てとなった。

(2) 問題点と検討 この事件では、労働条件の変更が紛争のもとになっていて、それが労働組合結成の直接の契機になっている。そのことは特別に新しいことではない。しかしこの事件には、いわゆる「文化の違い」が係っている節がある。そういう理由の第一は、雇用条件は交渉可能であるべきだと、審問の場でアメリカ人教員が証言していることである。たとえばこういっている。「契約の変更の幾つかが不適切であると感じました。それで契約条件が交渉可能ではない、ということに心が乱されました。」と証言している。日本でも、たとえば労働基準法第2条1項で労働条件は労使で対等決定すべき旨を規定しているが、労働者の受けとめ方として、労働条件の一方的決定に「心を乱され」という感じ方をするものかどうか。この証言は建前を述べたものとは思えない。つまり、労働条件は契約によって定められるべきものであり、当事者の話し合いで決められるべきであるのに（契約自由）、一方的に変えられてしまうのはおかしい、と主張しているのではないか。いわゆる契約社会で育ったアメリカ人が、自分の考え方を、率直に証言したものだと思われてならない。このあたりにも、日本人との違いがあらわれていると考える。

なお、雇用契約は交渉可能であるべきだといっていることに関連し、アメリカの「さらりーまん」について次のように述べている著書がある。すなわち、「大企業……では、通常、社員の勤務評定が1年、1、2度の頻度であります。その折、上司の評定に同意するか否か、一応話し合いの機会があり、この場が昇給交渉の場ともなります。」<sup>(2)</sup>と述べておられる。日本でも人事考課のさいに査定者と被査定者とが話し合ったり、また評価の結果を被査定者に示す企業があることはあるようである。<sup>(3)</sup>しかし、そういう企業でも、「評定に同意するか否か」とか、その場を「昇給交渉の場」とするようなことはないのではなからうか。



文化の違いが紛争に係わっていると思われる理由の第二は、人事考課の項目に関する。外国人教員によると、そこには「生徒のレベルが上がったということはどこにも書いていない。」また前述の“Dress Code, Professional Conduct”の項目に関して学校から次のような説明、すなわち「ネクタイやドレスの柄に派手なものを選ばな」、「授業中はイスに腰かけるな」などの説明があったという。「これらのことは言葉を教えることと何の関係もない。」とアメリカ人教員は反撥している（前掲毎日新聞）。学校とこの教員との間にどのような内容の契約が結ばれていたのか、細いところまでははっきりしないけれども、「英語を教えること」が契約内容で、それに付随する義務としてでも右のことは導き出されないといいたいのであろうか。私の学んだ高等学校の英語の先生にブライズ (R. H. Blyth) というイギリス人（故人・俳句の研究者としても知られている）がいたが、イスどころか机に腰かけて教えることがしばしばあったことを想い出す。先生は、学生が、たとえば自動車の後部をヒップ・オブ・ザ・カーと苦し紛れに表現したら、ヒップなどという（下品な）言葉（？）は英語にないと冗談をいわれつつ、きちんとした英語を教えて下さった。そんな先生が *oshiri* を机の上ののせて学生に対されたのである。カナダやアメリカでは時によりイスに腰かけて教えても少しも差支えないに違いない。

もとへ戻って“Loyalty”という項目についてみると、結局、査定者である「学監と仲よくするかしないかによって、それが決まるのではないかというおそれをいただいていた」という証言がある。前記アメリカの人事考課に触れている著書によると、「アメリカの査定制度でも査定者の主観的判断と感情が多分に入りこむ余地が、あるのはいたし方のないこと」<sup>(4)</sup> だそうで、そのために“teacher’s pet”（先生に可愛がられる子）になろうと、ブラウン・ノウズ（ごますり）を生み出すことがしばしばある、<sup>(5)</sup> という。しかし、アメリカでは、査定項目上“Loyalty”という種類のはみられないのではなかろうか。<sup>(6)</sup> そこに欧米の雇用と違った日本的雇用の性格を垣間見るよう

な気がする（本章3を参照）。

## 2 B 外国語学校事件

(1) 事件の概要 これは、アメリカ人英語教員の賃上げ等をめぐる団体交渉が行き詰ったため、労働組合（合同労組）が甲地労委に対し、あっせんを申請した事件である。申請事項は、団交促進のほか、内容あっせんが含まれていたが、後者には、アメリカ人教員の賃金が労働協約に違反して引き上げられないことが織り込まれていた。

(2) 問題点と検討 甲地労委のあっせんの場合にあらわれたアメリカ人教員は、自分たちの言い分を十分に（少なくとも被申請人である学校より少なくとも時間をかけて）聞いてもらい、後はあっせん員の判断に委ねるという態度をとっていたようである。労働委員会が「仲裁」でもしてくれるものと考えていた節があったらしい。いうまでもなく、労働委員会による仲裁の制度も設けられている（労働関係調整法第29条以下参照）。しかし、それは任意仲裁のみで、当事者の合意によらない、たとえば当事者の一方の申請による強制仲裁は定められていない。

もっとも、アメリカ人が思い違いをしていたとしても無理ないと思わないでもない。というのは、後述するようにアメリカでは、労働協約の解釈・適用について労使に争いがあるときは、当該労働協約にもとづき仲裁を頂点とする苦情処理手続に掛けることが一般化しているからである。いずれにせよ、日本の労働委員会による調整制度に関して誤解がなかったとはいえない。日本人でもありうることだが、労働委員会を利用するなら制度を正しく理解してもらうことが必要である。

この事件はあっせん案の受諾によって解決した（A外国語学校事件は自主解決による取り下げ）。あっせん案をみると、その内容は「足して2で割る」式のものではない。「足して2で割る」というのでは欧米人にはわかり難いのではないか。それでは当該アメリカ人たちの納得を得ることができなかったのではないかと考える。

次に言語の問題がある。A外国語学校事件の審問では、甲地労委の負担において通訳が付けられたという。しかしこの事件では、アメリカ人と一緒にあらわれた組合員である日本人英語教員が実に流暢な英語を話したというし、また組合役員も英語が上手だったらしいから通訳を別に用意する必要はなく、「言葉」ではとくに問題は生じていない。なお、学校側は日本人が対応した。

しかし、一般的にいえば調整の場でも通訳を付けることが必要になることがあるであろう。その場合の通訳は、労使関係に通じていることが望ましいことはいうまでもない。久しい以前、レヴィーン (Solomon B. Levine) というイリノイ大学やウイスコンシン大学で教鞭をとられ、日本の労使関係の研究者としても知られる学者 (Industrial Relations in Postwar Japan 藤林敬三・川田寿訳・日本の労使関係という著書がある。) の講演をきいたことがある。教授は日本語を自由に話せるのだが、そのときは英語を使用し、通訳が付いた。ところが、私の隣りで聞いていた女性が、通訳の一言ひと言に「違う、ちがう」と小さな声で不満を洩していたことを想い出す。調整の場では話しが微妙な内容に及ぶことがあるから、通訳を付ける場合には、審問における以上に人選びに慎重であるべきだと考える。<sup>(7)</sup>

- (1) 人事考課表は、Class Management Skills と Attitude Work Ethics とから成り、“Dress Code, Professional Conduct” と “Loyalty” はいずれも後者に含まれている。
- (2) 松浦秀明・米国さらりーまん事情 93 頁。
- (3) 一般的には、査定は被査定者の眼に触れない形で行われ、かつその結果は公開されていない。ちなみに各地労委には、査定差別事件がいくつも係属しているけれども、この種の救済申立ては、査定後、相当の月日を経てからなされることが少なくない。そのわけは、査定が秘密裡に行われ、かつその結果が開示されないことにある。そのために、それと気づくのに時間がかかり、救済申立ても遅れるのである。そこから「継続する行為」とは何かという問題がクローズ・アップされてくる。本書第2部第3章参照
- (4) 松浦・前掲 136 頁。

- (5) 松浦・前掲 132 頁.
- (6) 松浦・前掲 133 頁—126 頁参照. “Loyalty” は少なくとも組合員である従業員には要求されないのではなかろうか.
- (7) 労働委員会の審問やあっせんの場合での通訳利用について言及しているものに、山本・前掲 23 頁、藤原昇「外国人の証人尋問」月刊労委労協 1992 年 7 月号 26 頁がある.

### 3. 職務内容の明確さと柔軟性——A 外国語学校事件を通して考える

(1) A 外国語学校事件の審問で、アメリカ人の行った次の三つの証言、すなわち①「契約条件が交渉可能でない、ということに心が乱されました。」②〔人事考課項目“Dress Code, Professional Conduct”に関連し〕「これらのことは言葉を教えることと何の関係もない。」③〔人事考課項目“Royalty”に関連し〕結局、査定者である「学監と仲よくするかしないかによって、それが決まるのではないかというおそれをいただいていた。」という証言を繋いでみると、臆気ではあるが、アメリカ人の雇用に対する考え方が浮び上がってくるように思われる。それは、よくいわれることであるが、アメリカの雇用は、特定の職務と結びついていて、それを行うことに対して賃金が支払われるという関係である。そこでは特定の職務の確実な履行が求められているのであって、企業に対する「忠誠心」は（少なくとも組合員である従業員には）要求されない。

ちなみに、アメリカでは、職務分析にもとづき、職務ごとに職務内容を説明した職務記述書 (job description) が普及している。この国は異文化を背景とした多民族によって構成されていることから、相互のコミュニケーションが難しく、職務内容についても誤解を避けるため、職務記述書の作成が必要とされたのだ、と推測されている。<sup>(1)</sup> 労働者は、職務記述書に記されている仕事をきちっと行うことが求められているのである。賃金はそのことの対償として支払われる。「職務給」である。

ところが、アメリカ人の雇用についての考え方は、これをそのまま日本へ持ち込むと摩擦を生む。というのは、日本の雇用は、それと全く性格を異にするからである。日本では、特定の企業に雇用される（＝労働者がその企業の一員となる）ということが重要で、職務との結びつきは二次的になる。雇用は長期に亘り、そのもとで昇給・昇格が行われ、また福利厚生制度が設けられる。<sup>(2)</sup> このことが労働者の企業への一体感を強め、企業に対する忠誠心を生み育てる。

そこで、日本企業がアメリカ人労働者に対して「忠誠心」を求めると摩擦が生じてしまう。また、職務を特定せずに雇用すれば争いのもとになる。逆から見た例であるが、日本の銀行のニューヨーク支店で、テラー (teller) が欠勤したので後方で仕事をしていた従業員に代わりを頼んだところ、それは自分の仕事でない、と断われたという。<sup>(3)</sup> 「日本的な雇用のあいまいさは受け入れられないと考えるべきでしょう。」「日本人の常識は外国人にとって必ずしも常識ではありません。」<sup>(4)</sup> との指摘があるが正しい。

(2) (一) アメリカでも日本でも、そのもつ雇用の性格は裁判例などに色濃く投影されることがある。配置転換の問題は、その主要なものの一つであろう。A外国語学校事件では、人事考課の結果いかんで「異動の対象」となると説明されているが、異動内容によっては、検討すべきことがないとはいえない。

(イ) まず、アメリカにおける配転の問題を仲裁裁定（アメリカにおける仲裁制度については次節を参照）によってみると、配転命令権は、使用者のもつ労務指揮権 (the right to direct the working force) に含まれる、とされる。そこで使用者は「労働協約、制定法、慣習法、慣行または禁反言による制限に違反しない限り、操業における必要な要素として配置転換を命ずることができる。」<sup>(5)</sup>

このようにいうと、アメリカでは広範囲の配転が認められているように響くけれども、実際の裁定例を読んでも、そうとは思えない。労働協約の

解釈・適用との関係においてであるが（従って配転について「労働協約による制限」がある場合に関する）、たとえば、同一の職務分類の範囲内での職務の異動、<sup>(6)</sup> あるシフトから他のシフトへの異動、<sup>(7)</sup> 同一職級に属するが異った職務に分類される、ある職務から他の職務への異動、<sup>(8)</sup> そして同一職務であるが新しい機械に就いて作業すること<sup>(9)</sup>などが争われている。アメリカでは、このような狭い範囲における配転でさえ紛争が生じ、仲裁に付されるのである。そこに、この国の雇用が特定の職務と結びついて行われている姿を見ることができるとであろう。なお、アメリカの賃金は職務によって決定されるから（職務給）、より低い賃金の職務へ配転を命ずることは、一般的にいって困難である。

(ロ) 次に、日本における配転の問題を配転命令権に関する判例を通して眺めてみると、判例は、労働契約説から出発しつつ、結論的には包括的合意説に到達する、という方向で固まっているといえる。ここに包括的合意説というのは次のような考え方である。すなわち、一般に労働契約は、労働者が具体的労働の給付を約するのではなく、労働力の使用を使用者に包括的に委ね、使用者は労働力の処分権を取得するという内容をもつ。従って使用者は、職務内容や就労場所に関する特約のない限り、具体的・個別的に決定する権限をもつ。配転命令はこの権限の行使として、使用者の一方的意思表示によってこれをなしうる。これが包括的合意説である。（北海道放送事件、札幌地判昭和39年2月25日労民集15巻1号90頁ほか）。これに対して労働契約説とは、配転命令は労働契約で定められた範囲内においてのみ効力を有する。その範囲を超える配転命令は、使用者による契約内容の変更の申入れの意味をもつにとどまり、労働者の同意がなければ拘束力を生じない、という（日野自動車工業事件、東京地判昭和42年6月16日労民集18巻3号648頁等）。

以上、包括的合意説とこれに対立する労働契約説について述べたが、昭和61年になって配転に関する最高裁判決が出た。東亜ペイント事件判決（最2判昭和61年7月14日労働判例447号6頁）であるが、この判決を検討して

みると、出発点は労働契約説に立脚しつつも、到達点は包括的合意説と同じである。すなわち「会社の労働協約及び就業規則には……会社は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがある」こと、「従業員、特に営業担当者の転勤〔は〕頻繁に行」われていたこと、および「労働契約が成立した際に……勤務地を……限定する旨の合意はなされなかった」ことなどの事情から、この事件の配転についての契約内容を解明し、そこから「会社は個別的同意なしに被告人の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する」と判断しているのである。

右の最高裁判例は、従来の下級審判決の大勢を固めたものといえるが、その考え方は、日本の雇用の性格を反映している。繰り返しになるが、日本では職務内容や勤務地を合意しないで雇われるのが通常である。他方、就業規則上、業務の都合による配転がある旨定めているのが一般である。そして、この定めは不合理とまではいえないから、労働契約の内容になると解される(電々公社帯広電報電話局事件最1判昭和61年3月13日労働判例470号6頁)。このような事情から裁判所は、それぞれの事件において、労働契約上、職務内容や勤務場所についての取り決めを見出せず、結局、使用者に包括的な労働力処分権があるという結論に到達せざるをえないのである。<sup>(10)</sup>なお、日本ではアメリカと違い、どのような内容の職務に移されても、賃金の引き下げは行われないのが普通である。

(二) このように、アメリカと日本の配転(命令権)に対する考え方は著しく違っているが、その大本は、雇用の性格の相違にあると考える。もとより日本でも、労働契約、職務内容や勤務場所が明確になっていれば、配転はその範囲に限って認められる。私は先に、外国人労働者の雇用にあたっては職務内容を明確にすべきことを示唆したが、職務内容を明確にすれば、日本でもその範囲を越えての配転は、一方的に行うことはできない。A外国語学校(事件)の語学教員は、明示の合意がなくても「語学教員」として雇われたとみるべきであるから、「異動」がありうるのなら、使用者はどの範囲で配

転を行い、また賃金はどうなるかを中心に配転に関する規定を設け、これを契約内容となるようにしておくといふと考える。

(3) 本節の最後に、A外国語学校事件の「服装規律」の問題について簡単に触れとおきたい。アメリカ人教員は学校から「ネクタイやドレスの柄に派手なものを選ばぬ」といわれているが、かれらは、そのことと「言葉を教えることとは何の関係もない。」と反撥している(2(2)(ロ))。これは服装の自由とも絡む問題であるが、アメリカ人でも合理的理由、たとえば安全上の理由があって一定の服装をさせるというのであれば、そのことまで職務を行うことと関係ない、とはいわないであろう。いいかえれば、一定の服装をさせるためには、その前提として合理的理由の存在が必要であると考えられる。従ってA外国語学校の「服装規律」も、外国語教育という観点に立って、それが合理的な人事考課項目であるかどうかを見直してみるとよい。そこに合理性が認められるならば、その範囲で服装規律があることを教員たちに説明し、納得させることが肝心である。

- (1) 石田英夫「日本企業の人材管理の国際的適応性」慶應義塾大学地域研究センター編・アジア・太平洋経済圏の新時代 212 頁。
- (2) 白井泰四郎・企業別組合(増訂版) 34 頁以下参照。
- (3) 石田教授の次の指摘を参照。「外国、例えばアメリカの組織は個人の 職責が極めてはっきりしている。……個人個人はそれをきちんとやればいい。」「これに対して日本の組織というのは、」個人の「職務……は曖昧かつ柔軟である。……個人の分担〔は〕……はっきりしているところ〔と〕ははっきりしていないところ」がある。前掲 190 頁。
- (4) 外国人雇用問題研究会編・外国人雇用の実務 177 頁—178 頁。〔井戸和夫氏執筆部分〕「制服着用」と「ローテーション」を例に引いて説明している。
- (5) Chrysler Corp. 6 LA 276, 281 (1947).—ELKOURI & ELKOURI, HOW ARBITRATION WORKS 361 (rev. ed. 1960) から引用。以下の裁定例もすべてこの書の 361 頁に拠っている。なお、労働協約によって制度化された配転については、梅谷俊一郎「アメリカにおける配転」日本労働協会編・配置転換をめぐる労使関係 111 頁以下参照。
- (6) Simmons Co., 25 LA 194, 198 (Elson, 1955).



- (7) Midland Rubber Co., 18 LA 590, 593 (Cheney, 1952).
- (8) Bethlehem Steel Co., 28 LA 437 (Seward, 1957).
- (9) Gisholt Machine Cor, 23 LA 105, 107 (Kelliher, 1954).
- (10) 本多淳亮・「人事権」恒藤武二編・論争労働法 226 頁以下, 下井隆史・労働基準法 68 頁以下, 菅野和夫・労働法 (第2版) 327 頁, 小西・渡辺・中嶋・労働関係法 180 頁〔渡辺章教授執筆部分〕参照。

#### 4. 対決型と協調型の紛争処理手続——B 外国語学校事件を通して考える

(1) B外国語学校事件では、労働協約で決めた賃金の不支給が争点のひとつになっていた。アメリカでは、労働協約の解釈・適用上生じる紛争は、仲裁を頂点とする苦情処理手続に掛けて解決するという仕組みが定著している。グールド教授によると、労働協約の 95 パーセントが仲裁条項を設けている。うち 99 パーセントは当事者の一方が仲裁に付しうることを規定しているという。<sup>(1)</sup>

ところで、B外国語学校事件で労働組合は、甲地労委にあっせんを申請した。この学校の労働協約には仲裁条項は設けられていなかったようであるが、あっせんの場でみられたアメリカ人教員の「誤解」(甲地労委が仲裁でもしてくれるのではないかと誤解していた節があったという (2(2)(ロ) 参照)) は、右のアメリカの制度と無関係でなかったかも知れない。いずれにせよ、労働協約の解釈・適用から生じる紛争の解決方法については、アメリカと日本に違いがあることを思わせる。

そこでいま、日米について労働協約の解釈・適用から生じる紛争の解決方法を吟味してみると、もともと協約の解釈・適用上の争い、たとえば協約で定めた賃金の支払いをめぐるの労使の主張の対立は、賃金請求権ないし賃金支払債務に関する紛争であるから、法律上の争いとして裁判所で解決できる紛争である。裁判所は、当該労働協約の解釈を行い、これを当該紛争に適

用して判断を下せばよい。また、たとえば協約で定めた賃金を使用者が一方的に切り下げたので労働組合が団体交渉を申入れたところ拒否されたというのなら、不当労働行為として労働委員会に救済を申し立てることができる筈である。ところがアメリカでは、これらの争いは、裁判所と労働委員会のどちらでもない労働協約上の仲裁制度によって解決することが一般化しているのである。

なぜであろうか。基本的には「労使自治」を理由として挙げることができるであろうが、<sup>(2)</sup> 裁判所および全国労働関係局 (National Labor Relations Board, NLRB) の姿勢も大きく影響していると考ええる。まず裁判所についていえば、連邦最高裁判所は、タフト・ハートレイ法 (Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act)) の仲裁奨励策 (201 条 (b) 203 条 (d) 参照) を根元に据えつつ、次のように判示している。すなわち、第一に、当事者の一方が協約の規定に違反して仲裁に応じなかった場合、裁判所はタフト・ハートレイ法 301 条にもとづき、仲裁条項上の義務の履行を強制しうる、と判断している (Textile Workers Union v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 40 L.R.R.M. 2113 (1957)). 第二に、当該紛争が仲裁条項の適用を受ける紛争であるかが問題となった事件で、仲裁に付託する権利は、仲裁条項が当該紛争に適用のないこと明白でなければ、否認されるべきでないといっている (United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, L.R.R.M. 2404 (1960)). そして第三に、仲裁裁定の履行が拒否された場合、裁判所は、当該裁定が労働協約にもとづいているかぎり、その内容が不明瞭であったり、当該協約の解釈について仲裁者と見解を異にするとしても、履行を強制すべきであると判示している (United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593, 46 L.R.R.M. 2423 (1960)).<sup>(3)</sup>

以上の判例を併せて考えると、労働協約の解釈・適用上の争いに関しては、裁判所はその解決を仲裁制度に委ねているといえるであろう。

次に、全国労働関係局についてみると、全国労働関係法 (National Labor Relations Act of 1935 (Wagner Act)) 10条 (a) の定め、すなわち局の不当労働行為を防止する権限は、「労働協約、法律、その他……によって設定された他の調整または防止の方法によって影響を受けることはない。」との規定にもかかわらず、仲裁との関係ではタフト・ハートレイ法の仲裁奨励策にもとづき、管轄権行使に慎重である。スピルバーク事件命令 (Spielberg Manufacturing Co. (112 NLRB 1080 1955)) によると、「① 仲裁手続が公正かつ正規に進められ、②すべての当事者が仲裁裁定が拘束力をもつことに同意し、そして③仲裁裁定が全国労働関係法の目的と政策に明白に違反していない」場合には、仲裁裁定は尊重される、と判示している。その後、局は、仲裁優先の考え方を拡張し、労働協約上仲裁に付しうる事件を、不当労働行為事件としていきなり局に救済を申立てた場合に適用している (Collyer Insulated Wire, 192 NLRB 150 (1971))。もっとも、これには例外が少なくない。<sup>(4)</sup>

いま、全国労働関係局の仲裁優先の考え方と前記判例とを総合して考えると、労働協約の解釈・適用上の紛争は、仲裁によって最終的で拘束力あるものとして解決されるのが一般であるということができよう。<sup>(5)</sup>

(2) 日本でも、1947年(昭和22年)頃からアメリカ型の労働協約があらわれ、アメリカの制度に倣って苦情処理手続を設けた。<sup>(6)</sup> しかし、その手続は、なにほどかデフォルメされている。<sup>(7)</sup>

最近はどうか。中央労働委員会事務局が1981年(昭和53年)2月に発表した「労働協約調査」<sup>(8)</sup>が参考になる。この「調査」は同事務局が1978年(昭和53年)8月から1979年(昭和54年)7月にかけて収集した606協約を解析したものであるが、それによると、労働協約の解釈・適用から生じる争い(以下、「苦情」ということがある)は、苦情処理機関だけでなく、労使協議会や団体交渉の付議事項とされている例が少なくない。また、苦情処理機関で処理しえないときは、最終的に労使協議会に付議するとか、

団体交渉へ移行させると規定する協約例も相当数存在するし、労働委員会もしくは第三者に付議すると定める協約もある。<sup>(9)</sup> 苦情処理機関から労使協議会に付議され、また団体交渉に回付されても決着をみない紛争もありうるが、その場合に備えての規定を設けている例はほとんどない。従って「苦情」が処理されないまま残ってしまうことがないとはいえない。

ところで、苦情処理機関で処理できなかった事案はこれを「労働委員会又は第三者に付議」と定めている協約は44例ある。<sup>(10)</sup> 「労働委員会に…付議」との定めを、労働委員会の仲裁に掛けるという意味に解釈したうえで、労働委員会に係属した仲裁事件をみても、そもそも仲裁事件は極めて少ない。たとえば東京都地方労働委員会についていえば、1946年(昭和21年)3月から1986年(昭和61年)3月までの40年間に、仲裁事件はわずか7件しか係属していない。しかもこの中には、「双方申請を形式的に個別申請で行ったもの」や、「当事者関係としては2事件であるが、同一の調整事項であるため併合して仲裁を行ったもの」が含まれているから、実質的には5件である。なお、右の併合事件は公共部門におけるもので、あっせん解決しなかったため地方公営企業労働関係法第15条3項にもとづいて職権仲裁に移行した事件である。また肝心の内容をみると、1件を除外してすべて賃上げに関するものである。協約の解釈・適用から生じた紛争の処理についてのものではない。<sup>(11)</sup>

以上のように、日本では労働協約の解釈・適用から生じる問題を仲裁によって解決するという仕組みはほとんどない。また、どのような内容の労使紛争であれ、仲裁で解決した例は極めて少ない。

(3) 「苦情」処理に関する以上のような日本とアメリカの違いはどこから生まれるのか。

先に筆者は、労働協約の解釈・適用から生じる紛争は、権利・義務に関する紛争だと述べた(本節1)。アメリカの場合は確かにその通りである。アメリカの労働協約は、労働条件の内容を詳細かつ具体的に規定しているから、

その解釈・適用上の紛争は権利・義務に関するものであって、法律上の争いである。しかるに、アメリカでは、これを裁判所でも全国労働関係局でもなく、(任意)仲裁制度によって解決することが一般化しているのである。

他方日本では、1948年(昭和23年)ごろからアメリカ型の労働協約があらわれたが、今日でもなお、労働条件を詳細かつ具体的に定めたものは少ない(中労委事務局・前掲81頁以下参照)。「特定企業の一員となる」という対決型でない日本の雇用の性質がそうさせていると考えるが、労働条件が具体化されていなければ、協約の解釈・適用をめぐる争いといっても、規定内容について当事者が改めて交渉し、確定しなければならない場合がでてくる。それはもはや権利・義務に関する法律上の争いではなくて、新しい権利・義務を設定するための紛争である。従ってそれは団体交渉によって決着を図るべき性質のものであろう。そうであるならば、労働協約の解釈・適用から生じる紛争といっても、それを解決する場は団体交渉や労使協議であっても少しも不思議でない。<sup>(12)</sup>

以上のことと関連するから日本の労使協議制と団体交渉の性格について述べておくと、まず労使協議制は「団体交渉への攻撃」として性格づけられることが少なくない。そこでは、「日本人の行動に深く染み込んだ性格であるところの、非公式と舞台裏の討議が重んぜられる。」そして、「この非公式の傾向が、日本人の対決に対する嫌悪と一致するのである」<sup>(13)</sup>(傍点筆者)。これはグールド教授の説であるが、教授はまた「アメリカにおける仲裁手続は、対決を避けたい日本人の願望と矛盾する」<sup>(14)</sup>とも説かれている。ただし、仲裁は対決型の労使関係のもとで、当事者の主張の不一致を第三者によって黑白をつけるのに適している制度なのであって、労働者が企業の一員となり、企業と一体感を強める型の雇用には馴染まないのではないか。「苦情」も労使協議会に付議されるゆえんであろう。

それならば団体交渉はどうか。団体交渉は確かに労使「対決」の場である。しかし日本では、団体交渉は企業別に行われること、および、交渉当事者で

ある労働組合は、先に述べた雇用の性格をもつ当該企業の従業員をもって構成されていることに注意する必要がある。<sup>(15)</sup>

(4) このほか、日本では労働委員会と裁判所が紛争処理機関として開かれている。本稿は労働協約の解釈・適用を例にとったが、その紛争解決手続はアメリカと日本とでこれだけの相違がある。このことの理解のうえに立って労働組合は、組合員である外国人に対して、それぞれの手続の性格と機能を説明するとともに、当面進めている手続があれば、そこから何が期待できるかを話しておくことが肝要である。他面、労使は「苦情」があればそれを未処理のまま放置せず、一つひとつ解決するように努めるべきである。それを怠れば不満が残る。小さな不満でも積れば爆発しないとは限らない。B外国語学校事件をみていると、以上のことに考えが及ぶのである。<sup>(16)</sup>

- (1) GOULD, A PRIMER ON AMERICAN LABOR LAW 138 (松田保彦語・アメリカ労働法入門 170 頁).
- (2) 本田尊正「労働協約の比較法的研究—アメリカ」日本労働法学会編・新労働法講座5巻 53 頁参照.
- (3) 以上の連邦最高裁判決については、佐藤進・アメリカ労働協約の研究 126 頁以下に詳しい.
- (4) GOULD, *op. cit.*, *supra* note at 156 (松田訳 191 頁—192 頁), GREGORY & KATZ, LABOR AND THE LAW 440-441 (3rd ed.) 佐藤進・前掲 168 頁—169 頁など参照.
- (5) ちなみに、アメリカで仲裁といっても必ずしも一様でない (NOLAN, LABOR ARBITRATION LAW AND PRACTICE 5 ff., GOULD, *op. cit.*, *supra* note 1 at 143-144. 松田訳 175 頁以下) 参照). けだし、仲裁は労働協約の定めに従って行われるのであり (任意仲裁—ストライキが禁止されている公共部門の一部に強制仲裁 compulsory arbitration がある), 協約上、当事者が自由に定めて運用できるからである。古い話であるが参考までに、筆者が傍聴した審問の場で、当事者が書証として提出し、受理された労働協約の中から、手続に関連する条項を拾い出し、翻訳して次に掲げる。

(I・B 電話会社と国際電機工組合の支部との間で締結された労働協約——1948年8月8日発効、一部改正を挟んで1966年10月8日まで有効——)

## 第17条 苦情および苦情処理手続

第1項 会社と組合との間に、この協約の解釈もしくは適用に関して争いが生じ、または、その他の苦情もしくは紛争が発生したときは、本章の定める手続に従って処理するものとする。

第1段階 被用者または職場委員は、苦情を職長または第一線監督者 (first line supervisor) に提示するものとする。

第2段階ないし第4段階省略

第2項 前項の定める手続に従い、会社および組合の代表者が苦情を処理しえなかった場合、当事者の一方は、書面によって、この協約第18条の定める仲裁への付託を求めることができる。

第18条第1項(c) 仲裁委員会が事案を解決できないときは、他の委員とともに仲裁にあたる中立の第7番目の委員 (a neutral seventh member) を選任し、事案についての裁定を下す。

〔訳者注〕 仲裁者は常設か臨時 (=事件ごとに選任される) か、単独か複数かの組合せで、いくつかの型に分けることができる。この協約のように労使同数で構成される常設の委員会に、中立委員が事件ごとに単独で加わる型のほか、①常設で単独②常設で三者構成③臨時で単独という型が普通のものである。(NOLAN, *op. cit.*, *supra* note 5 at 12 ff.) この事件では、イリノイ大学の故フィリップス・L・ガーマン教授 (Professor Phillips L. Garman) が中立委員 (=7人委員会の委員長) として選任されたが、当事者は審問廷で教授に仲裁を一任した。協約の文言からは窺い知れないプラクティスである。

なお、審問はホテルの一室で行われ、1日、3時間で終了した。法廷速記者が速記をとった。裁定が出たのは審問終了後、約3カ月であった。ちなみに、事件によっては当事者双方から事情を聴取し、直ちに裁定を下すこともあるという (GOULD, *op. cit.*, *supra* note 1 at 143-145 (松田訳・176頁)、谷口安平「外国の労働紛争処理制度から学ぶもの一仲裁」月刊労委労協 1991年7月号7頁など参照)。

第18条第1項(f)……仲裁委員会の中立委員の費用は、……当事者双方が等分して負担する。

- (6) 吾妻光俊・労働協約 177頁以下参照。
- (7) 吾妻・前掲 212頁—213頁参照。
- (8) 中央労働時報 662号 (臨時増刊) 所収。
- (9) どのような事項が苦情処理機関に付議されるかを規定している協約は 284 存在

するが、「労働協約の解釈・適用」だけに絞って規定している例は報告されていない。「労働協約・就業規則等の解釈・適用」について規定する例が284のうち100(35.2パーセント)で最も多く、次いで「協約・就業規則等の解釈・適用」と「労働条件に関する日常の不平不満」を併せて掲げているもの88協約(31.0パーセント)、「具体的に対象事項を規定するもの」46協約(16.2パーセント)、「労働条件に関する日常の不平不満」42協約(14.8パーセント)、「単に苦情と規定するもの」8協約(2.8パーセント)となっている。これに対して労使協議会の場合、「労働協約の解釈・適用」を掲げるもの195協約(付議事項について規定している協約は478あるからそのうち40.8のパーセント)である。なお、「苦情・紛争」を掲げている協約も120例(25.1パーセント)ある。また、団体交渉事項として「協約の疑義解釈」を規定するものは74協約(何が交渉事項かについて規定している協約519のうち14.3パーセント)存在する。なお、「苦情」を交渉事項として掲げるものも17協約(3.3パーセント)ある。

次に、苦情処理機関で解決しない場合、最終的解決方法として「労使協議機関に付議」と規定する例が58協約(最終的解決方法を定めている協約236のうち24.5パーセント)、「団体交渉へ移行」させると規定する協約が33(13.9パーセント)ある。「労働委員会または第三者に付議」と定める例も44協約(18.6パーセント)存在する。

- (10) 注(9)を参照。
- (11) 東京都地方労働委員会編・東京都地方労働委員会40年史94頁以下。
- (12) 労使関係法研究会・労使関係法運用の実情及び問題点2129頁参照。
- (13) GOULD, JAPAN'S RESHAPING OF AMERICAN LABOR LAW 12-13.
- (14) *Id.* at 12.
- (15) 白井泰四郎・労使関係論155頁参照。
- (16) 本節全体につき、小嶋典明「企業内における紛争解決」日本労働法学会誌80号29頁以下参照。

## 5. 摩擦の発生予防と解消のための留意点

(1) 日本人を父とし、アメリカ人を母として育った高校生の話を聞いたことがある。この高校生は日本とアメリカで生活をした経験もっているが、両親の喧嘩をみていてその原因がよくわかるときがあるという。文化の



違いがそこにある場合だというのである。労使関係を夫婦の関係に擬えるつもりはないが、労使でも、背景とする文化が異なる場合には、その違いから紛争が生じることがある。そこで、紛争の発生を未然に防止し、または解消するために、労使は互に相手の文化を理解することに努めるとともに、日常のコミュニケーションをよくしておくことが大切である。それを怠れば、誤解を生み不信感が募って、些細なことで紛争に発展するおそれがある。

(2) 以上を基本として本章で述べたことをまとめてみると、第一に、アメリカ人の雇用にあたっては、職務内容と労働条件を明確にしておくことが必要である。<sup>(1)</sup> そのことが紛争の発生を予防するし、仮りに紛争が発生したとしても調整上ないし解決のための基準として役立つ。第二に、紛争が発生して調整に掛けられた場合、その場がどういう性格をもち、どのような機能を果すものであるかを正しく理解してもらうことが必要である。なお、言葉の問題がある。調整に当る者が外国語に堪能なら問題ないが、そうでない場合には通訳を付けることが必要になる。通訳は労使関係の知識をもっている者が望ましい。

(1) アメリカ人以外の外国人についてもこのようにいえるのかについては、石田英夫「日本企業の人材管理の国際的適応性」慶應義塾大学地域研究センター編・アジア・太平洋経済圏の新時代 187 頁以下参照。

## 第 2 部

### 労働組合法と労働組合

## 第1章 労働組合把握についての 労働法学と社会政策

### 1. はしがき

労働組合に関する研究は、ダンロップの言葉を借りていえば、「多くの学問、歴史学、経済学、社会学、心理学、法学が出合う交叉路 (a crossroads) である」<sup>(1)</sup> が、それらを統一して理解し、解明するディシプリンは、いまだ形成されているとはいえない。それぞれが中心課題としてきた周辺では、全く同一のことが研究されているにもかかわらず、これら相互の間で共通の問題意識が反省されることは少なかったのであって、<sup>(2)</sup> インターディシプリナリーな研究でさえ、必ずしも十分な成果をあげていない。このような状況をうけて、調査や分析の成果は、それぞれの領域のなかに埋もれてしまい、一つの領域をこえと、十分な評価も与えられず、利用もされないということが少なくないようである。<sup>(3)</sup>

そこで本稿は、労働組合把握について、労働法学といわゆる隣接科学、それも社会政策に限定し、相互の関連について検討することを目的とする。<sup>(4)</sup> 以下、第一に、両者の一般的関連について述べ、第二に、ウェップの見解を中心に、労働組合の意義および機能について若干の問題を提起し、政治ストの問題にも触れる。なお、右のうち第一の点については、すでに「きわめて活発な論議が展開されている」<sup>(5)</sup> から、簡単に述べるにとどめる。

(1) DUNLOP, INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEM 6 (1958); see also 381-382.

(2) 氏原正治郎「労働問題における経済と法」経済評論昭和 33 年 4 月号 154 頁。

(3) 小松隆二「労働組合論の回顧と展望」日本労働協会雑誌昭和 50 年 2 月号 20 頁。

- (4) 「隣接諸科学の発展と労働法学」と題する川口実教授の報告がある。ジュリスト 441号 101頁以下。また、労働法学者、社会政策学者、社会学者、経営者による「労働問題の多科学的研究」と題する座談会もある。季刊労働法 80号 120頁以下。
- (5) 松岡三郎「労働法学者から経済学への注文」経済評論昭和 33年4月号 31頁。

## 2. 労働組合把握についての労働法学と社会政策

労働組合は、国によってその組織や機能が異なり、また同一の国においても、時代が異なるにつれて、その性格に変化がみられるけれども、一般には、職業別組合から産業別組合へという発展過程をたどったといわれている。このような組合に対し国は、組合の存在そのもの、ならびに、これら組合が、その内部に定立する諸規則、使用者と締結する協定、その作成手続、作成過程で生ずる紛争、紛争を有利に解決するための実力行使などにつき、これを否認するか承認するか、承認するとして、どの範囲で、またどの程度承認するか、という形で法規制を行ってきたといえる。労働組合に関する国家法の変遷は、こういう法の展開過程であって、<sup>(1)</sup> それらは一般に、禁圧 (repression)、放任 (toleration)、助成 (encouragement) の三段階を経過するものといわれている。<sup>(2)</sup>

ところで、現在のヨーロッパやアメリカ、そして日本などは、放任または助成の段階にあるが、<sup>(3)</sup> これらの国で、法が放任ないし助成政策をとる基本的要因は、この段階における賃金労働者、すなわち、ある高さの社会的意識をもち、また、労働組合等に組織されたものとして労働市場にあらわれるに至った賃金労働者を、資本が、引き続いて確保し、掌握するためには、労働者の一体において受けとめ、かつ労働者の団結とその活動を容認するほかないと判断したことにあると考える。もっとも、法は、労働組合の活動を無制限に認めるのではなく、そこに一定の規制を加えるのが普通である。このことは戦前の日本で、いくたびか提出された労働組合法案のうち、最後の法案

(昭和6年)が帝国議会上程された際の、政府の提案理由書のうちに、よく示されている。<sup>(4)</sup> すなわち、次のようにいう。

「近時労働組合ノ発達著シク其ノ産業ニ於ケル地位頗ル重要と為リ来レルノ情勢ニ鑑ミ労働組合法ヲ制定シテ労働者ノ団結ヲ法律上公認スルト共ニ其ノ組織行動ニ対シ規準ヲ与ヘ其ノ運動ヲシテ秩序的ナラシムルコト緊要ナリト認ムコレ本法案ヲ提出スル所以ナリ。」

もちろん、このような放任ないし助成という共通の政策の上にならば、具体的にどのように労働組合およびその活動を法律で枠づけるかという点になると、それぞれの方法がとられていて一様でない。しかし、国が労働組合法を認めるのは、あくまでも資本制社会が維持されることを前提としているのであって、もし労働組合が、全体として労働力の供給・取引団体であることをやめ、労働者が、賃労働の提供者たる立場の廃棄を直接の目的とし、資本主義体制そのものに対決する性格の団体に転化するならば、国はこれに抑圧を加えることにちゅうちょしない。<sup>(5)</sup> ここに、労働組合に対する社会政策の性格ないし限界があり、労働法学においても、この点を十分認識しておく必要があると考える。<sup>(6)</sup>

- (1) 氏原正治郎「労使関係における経済と法」農村と労働の法社会学——磯田進教授還暦記念所収 226 頁参照。
- (2) COMMONS & ANDREWS, PRINCIPLES OF LABOR LEGISLATION 374 ff. (4th rev. ed., 1936). (池田・吉原訳・労働法原理下巻 484 頁以下)。
- (3) たとえば、日本国憲法における団結権の保障 (28条) は、日本が「助成」の段階にあることを示している (吾妻光俊・労働法 (現代法学全書) 86-87 頁)。
- (4) 柴田義彦・第59 議会提出の労働組合法案研究 79 頁から引用。なお、同書 80-82 頁、ならびに 98-100 頁所収の、安達謙蔵国務大臣の演説参照。

また、全通中郵事件に関する最高裁判決 (昭和41年10月26日、刑集20巻8号901頁) は、「一方で、労働運動の必然性と正当性を認めつつも、他方でそれを体制のわく内にとじこめるために権力の許容しうる範囲あるいは容認しうる限界というものはっきりと打ち出している」と批評されている (渡辺洋三・法社会学の課題 181 頁。なお、沼田稲次郎・労働基本権論 327 頁以下

参照)。

- (5) 大河内一男・社会政策講義(Ⅱ) 120-121頁, 小松隆二・社会政策論 8-10頁, 同 183-186頁参照。もっとも, 福祉国家や福祉社会が視界に入ってからでは, 労使の関係や組合の活動は変貌しつつあるといえよう。
- (6) 舟橋尚道・社会政策論と労働法学 177頁参照。

### 3. 労働組合の意義と機能をめぐる若干の問題

1 (1) 労働者が, 労働組合を結成し, 発展を期する基本的契機は, 労働力の取引において, 使用者に比し, きわめて不利な状況におかれているという点にある。それは, 何よりもまず, 賃労働の存在構造そのものに起因する。すなわち, 資本制社会では, 人間の労働力は商品化し, 労働市場で労使によって取引されるが, その取引は, 労働力商品の特殊性—商品である労働力が, その生産者であり販売者である労働者に内在し, これと不可分離の関係にある<sup>(1)</sup>—のために, 労働者にとって不利であり, 経済的には労使対等な立場にあるとはいえない。このことから労働者は, 労働力の販売にあたって不利な条件を可能なかぎり除去し, 使用者と経済的にも対等性を確立し, 自らの再生産, ひいては生存の確保のため, 労働組合を結成することになるのである。

こうして結成され, 発展した労働組合とは, ウェブによれば, 「賃金労働者が, その労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的な団体である。」<sup>(2)</sup> いま, このウェブの定義にもとづいて, 労働組合の性格ないし原則を整理すれば, 次の三つ, すなわち, 第一に, 労働組合は, 賃金労働者の自主的組織であること, 第二に, 労働生活の諸条件の維持・改善を目的とすること, そして第三に, 労働組合は恒常的な団体であること, 以上のようにまとめることができるであろう。

このウェブの定義づけは, 1920年当時の組合運動をにらんで行われたものであるが, 労働組合運動は, 経済的・政治的・社会的条件に応じて発展する。そこで, 組合運動の発展に対応して, この定義の, 他の点は変わらな

いにしても、「目的」の点で拡充がみられるのではないかと考えられるであろう。<sup>(3)</sup> 19世紀末の段階の課題を反映するウェッジの規定に対して、新たな問題の提起があっても当然のことだと思われる。

この点につき、1944年に、イギリス労働組合評議会 (Trade Union Congress, T.U.C.) が、「戦後再建に関する中間報告」(Interim Report on Post-War Reconstruction) のなかで、労働組合の目的を、次のように規定していることが、まず注目される。

「第一は、いうまでもなく、賃金、時間および労働諸条件を維持し改善することである。

第二に、労働組合運動は労働者が仕事を手にする機会に関心を寄せている。『完全雇用』は労働組合がつねに追求している目的である。

第三に、労働組合運動は産業政策とその目標への勤労者の影響力を拡大し、その管理に参加するよう立ち向うために存在する。」<sup>(4)</sup>

ウェッジの定義を「時代おくれ」(out-of-date)として正面から批判を加えたのは、バロウ (N. Barou) である。かれの問題指摘のうち、ここで重要だと思われる点をあげれば、ウェッジが、「労働生活の諸条件」というとき、雇用の場における労働時間、賃金および健康の諸条件についてだけ言及しているのだとすれば、今日の労働組合は、それらを維持または改善すること以上のことを行なっている、という指摘である。<sup>(5)</sup>

以上の点については、次のこと、すなわち、先のウェッジの定義は、「労働組合運動の歴史」(The History of Trade Unionism) の再版 (1920年) の冒頭に掲げられたものであって、この書の初版 (1894年) においては、「労働生活の諸条件の維持・改善」という部分が、「雇用条件の維持・改善」となっていたことに注目する必要がある。この改訂の背景には、イギリスにおける産業構造の変動、長期にわたる不況、資本制経済の行きづまり、失業者の登場・増大などから結果する労働組合運動の急激な変化があった。組織の面では、不熟練労働者の大量進出にともない、一方では職業別組合から産

業別組合への再編成が進行し、他方では「一般組合」(General Union)が結成された。そして、それにともないイデオロギーの面でも、現状維持的なものから革新的な運動方針への変化がみられ、職業的利害をこえて、全労働者の階級的利益を貫徹しようとする階級闘争主義を採用するものもあらわれた。<sup>(6)</sup> 第一次大戦は、上のような組合運動の変化を決定的にしたといえるであろう。

ウェッジの「目的」規定における上の改訂は、かかる事態の進展に対応し、労働組合の目的のなかに、広く労働者の社会的・政治的・文化的生活の向上をも包含せしめうるように行われたものと考えられる。<sup>(7)</sup> すなわち、初版における「雇用条件の維持または改善」によって意味されることは、労働者が、労働力の担い手として、その取引の場である労働市場や、その消費の場である職場(=商品生産の場)における条件の維持・改善をめざすことが意味されているのに対し、再版における「労働生活の諸条件の維持または改善」によるときは、それにとどまらず、労働力の再生産の場である「家庭」がつけ加えられたことになる。いいかえれば、そこでは、労働力再生産の全過程にわたって、労働組合は、さまざまな条件の維持・改善をめざすものであることが簡明に述べられたとみることができるのである。<sup>(8)</sup>

右のようにみるならば、パロウの批判は必ずしも妥当なものでないであろう。また、TUCによる労働組合の目的規定も、ウェッジの掲げる労働組合の目的のなかに、すべて含ませることが可能であると考えられる。なぜならTUCの組合の目的規定の第一は、ウェッジ初版の目的規定においてすでに包含される性質のものであるし、第二の「完全雇用」も、労働市場に主たる関心をもつから、ウェッジ初版の目的規定に包摂されているといえる。さらに、完全雇用は、副次的には、「職場」における組合の立場を強固にする。また、雇用が保障されることによって、生活の安定をもたらす、その結果「家庭」の場にも関連をもつことになるが、再版の定義では、これも含まれることになる。



第三の産業政策に関する部分については、「ウェッジの定義に対する重要な付加」であるとのベル (J.D.M. Bell) の評価がある。「それは、労使協議制 (joint consultation) 等における近代的経験にとって、きわめて大きな意義をもつ『産業民主制』 (industrial democracy) への労働者の熱望をあらわし、産業および社会における市民としての労働者の地位を高めるもの」と説かれるのである。<sup>(9)</sup> けれども、この問題も、組合が、産業政策への参与を通して、国の社会・労働政策に影響を及ぼすことになるから、直接・間接に労働力の再生産過程にかかわりをもつことは間違いない。ベル自身もこの第三番目の目的を含めて、TUC の掲げた目的は、すべてウェッジのいう「労働生活の諸条件」という句のなかに、もしそれを「かなりゆるやかに解釈すれば」 (if given a sufficiently liberal interpretation) 包摂されることを認めているのである。<sup>(10)</sup>

要するに、労働組合運動は、経済的・政治的・社会的条件に適応して発展し、その目的もそれに応じてさまざまに拡充されるけれども、ウェッジの規定した目的は、そのいずれをも包含せしめることが可能であるといえよう。ウェッジの定義が、古典的であるとともに、現在も十分活用しうるものとして高く評価されるゆえんの一つも、ここにあるのであろう。<sup>(11)</sup>

(2) 眼を、日本の労働組合法に転ずると、その第2条に、労働組合の定義規定がある。この規定は、この法律の立案に関与された学者によれば、「ウェッジなどの労働組合の考え方を参考にしたもの」<sup>(12)</sup> である。そして、経済学者のなかにも、この規定をもって、ウェッジ的な古典的定義であると説いておられる者がある。<sup>(13)</sup> そうだとすれば、この条の組合の定義は、ウェッジの定義をめぐって上に紹介し検討を加えたことから知られるような広範な内容をそこに盛り込みうることになり、労働三権を無条件に保障する憲法 28 条との関係においても、何ら問題とすべき点 (たとえば憲法 28 条の内容を制限するというような) はないように思われる。

- (1) このことから、次のことがいえる。すなわち、まず第一に、労働力は、売り惜しみをしたり、貯蔵や保存をすることのできない商品である。第二に、労働力商品の移動は、労働者自身の移動を意味し、かれの移動は、住居や家族との関係で、容易ではない。なお、労働力商品の特殊性については、上にあげたもののほか、小松隆二・社会政策論 31 頁以下参照。
- (2) WEBBS, THE HISTORY OF TRADE UNIONISM 1, (rev. ed., 1920) (飯田・高橋訳・労働組合運動の歴史(上) 4頁)。
- (3) 山中篤太郎教授は、1955年(昭和30年)に発表された論文「産業民主制について——英国労働組合運動の組織民主制によりて——」一橋大学創立周年記念論文集上巻所収 335 頁において、「労働組合運動の目的については、両ウェブが 1894 年の規定を 1920 年に修正せざるを得なかったことは多くの人の知るところであるが、1950 年代にはまた之が書きかえられようとしている」と述べられている。
- (4) Cited from FLANDERS & CLEGG (ed.), THE SYSTEM OF INDUSTRIAL RELATIONS IN GREAT BRITAIN 190 (1954). 訳文は隅谷三喜男・労働経済論 129 頁による。
- (5) BAROU, BRITISH TRADE UNIONS 29 (1947). この書については、前川嘉一・N・バロウの「イギリス労働組合論」イギリス労働組合主義の発展 259 頁以下参照。
- (6) 大河内一男・労働組合 34-36 頁。なお、このようなイデオロギーの変化との関連において、「労働党」の結成がみられ、同党との関係において、労働組合は大きな力をもつようになった。
- (7) ウェブ自身の註記によれば、この改訂は、「労働組合〔が〕、少なくとも 19 世紀を通じて、しばしば社会的・経済的諸問題における革命的な変化を切望してきた」ことを明らかにするために行われた (Webbs, *op. cit.*, *supra* note 2, at 1 飯田・高橋訳・前掲 5頁)。もっとも、ウェブの、初版における規定は、労働組合の基本的性格を、正しくいいあらわしている。というわけは、使用者に対抗して、雇用条件の維持・改善を図ることを目的としない労働組合はありえないからである。
- (8) 小松・社会政策論(前掲) 187 頁参照。
- (9) BELLY, Trade Unions, contained in THE SYSTEM OF INDUSTRIAL RELATIONS IN GREAT BRITAIN (FLANDERS & CLEGG ed.) 191-192 (1954).
- (10) BELL, *op. cit.*, *supra* note 10, at 190.
- (11) 小松隆二・労働組合論の回顧と展望 17-18 頁, 同・社会政策論(前掲) 187 頁。な

- お、山本潔「労働組合の本質規定をめぐる諸見解」季刊労働法 99号 140頁参照。
- (12) 松岡・前掲 31頁。
- (13) 隅谷・前掲 119頁。なお沼田稲次郎教授は、「(旧労組)法制定作業の行われていた時期には、その原型となるような労働組合は殆んど存在していなかった。だから国際的に理解せられている労働組合の基本的な性格を念頭において、その定義を規定するほかなかった。もとより戦前の日本の労働組合をも参考とみられたと思われる」と説いておられる(労働基本権論 127頁)。

2 (1) 労働組合は、その目的を達成するため一定の機能を遂行する。労働組合の機能は、組織形態と同じく、それぞれの国によって異なり、また同一の国をとってみても時代が異なると変化する。この点に関しウェブは、相互保険 (mutual insurance)、団体交渉、および立法活動 (legal enactment) の3つを組合の機能としてあげ、これら3つの機能は並列して存在しつつ、重要性の比率が、相互保険から団体交渉へ移り、「コレクティヴィズム」(collectivism)の進展とともに、やがて立法活動が団体交渉と交替する (replace) ものと予測していた。<sup>(1)</sup>

上の見解については、19世紀末の段階においては妥当であったとしても、今日的段階では不十分ではないのかが問題となるが、この3つの機能は、その枠組において今なお生きるものであるとしても、その中味が時代とともに変化し、もしくは不十分なものになるのは、ある意味では当然であろう。

それに対して、たとえば、労働組合が社会的基盤を確立して社会的発言力を増大させ、その目標が多面化したことにもなって新しく出現した、組合のいわば第四の機能として「労使協議」が付加されるべきだという見解がある。「それは労働組合が経営者と対等に話しあうという意味で、労働組合運動の発展において一段階を画している」とされるのである。<sup>(2)</sup> もっとも、その実質は対等な協議であるというより、「雇主が組合の活動力を経営のなかに包摂する手段となっている」とも述べられ、その「第一次大戦後の代表的例は、イギリスの Whitley Committee とよばれた工場委員会制であり、第

二次大戦後の代表事例は、ドイツの共同決定法および経営組織法による経営協議会である」とされる。<sup>(3)</sup>

思うに、労働組合は、産業の発展にともない、各企業における労働条件が画一的なものから特殊性をもちはじめるとともに、工場委員会や経営協議会と結合し、また、組合代表をそこへ送りこむことによって、その組合の企業レベルにおける影響力を強化することができるといえよう。<sup>(4)</sup>そして、西ドイツにおける経営協議会については、「労働組合と無関係では存在しえず、それと不可分の関係に立って、はじめて活動しうる」のであって、それは、實際上、「労働組合の下部組織としての性格を持つに至っている」という実態調査にもとづく報告もあるが、<sup>(5)</sup>工場委員会や経営協議会は、原則として労働組合とは別個の組織であり、労働組合とは異なった原則にもとづく組織であることに留意しておく必要があるであろう。

2 ここで再び、日本の労働組合法第2条に眼を転ずると、同条は、労働組合の目的についてだけ規定し、その目的を達成するための活動に関しては何も定めていない。この点に関し、国労広島地本組合費事件に関する最高裁判決<sup>(6)</sup>は、示唆に富む判断をしている。

この判決によれば、「労働組合は、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体」であるが、その「活動は、必ずしも対使用者との関係において有利な労働条件を獲得することのみに限定されるものではなく、「社会の変化とそのなかにおける労働組合の意義や機能の変化に伴って流動発展するものであり、今日においては、その活動の範囲が本来の経済的活動の域を超えて政治的活動、社会活動、文化的活動など広く組合員の生活利益の擁護と向上に直接間接に関係する事項にも及び、しかも更に拡大の傾向を示して」いる。このような組合の活動の拡大は、それだけの「社会的必然性を有する」ものであるから、「これに対して法律が特段の制限や規制の措置をとらない限り、これらの活動そのものをもって直ちに労働組合の目的の範囲外であるとし、あるいは労働組合が本来行う

ことのできない行為であるとすることはできない。」

この判示と関連し、日本でとくに問題となる一つは、労働組合の政治活動、とりわけ政治ストの問題である。<sup>(7)</sup>

日本には、政治ストを、それとして規律する法律は存在しない。また、憲法第28条は、労働者に争議権を保障しているが、争議行為の目的によって、政治ストと非政治ストとを区別していない。そこで同条は、労働組合の政治ストをも保障しているのかが問題となる。この点につき、本稿との関係で注目すべき見解は、とりあえず次の二つであると考える。その一は、憲法における労働基本権の保障をもって、労働力商品に関する価値法則ないし賃金法則の貫徹をめざす、労働組合運動の本来的目的を支えるための権利の保障であるとする見解である。<sup>(8)</sup> したがって、この見解によれば、社会保障や物価問題は賃金法則に関係するから同条の保障する範囲に含まれるけれども、反戦ストのような「純粹の」政治ストは、それと必然的な固有の関係をもたないから同条の保障をうけない。それは憲法第21条に関する問題である、ということになるであろう。<sup>(9)</sup>

その二は上のようにみることに對する批判的見解であって、その見解によれば、第一に、組合が賃金法則の貫徹を本来の目的とするものだという前提に立つとしても、今日的段階において、その貫徹が、たとえば侵略戦争に反対する行動を起さずして可能なかというのである。「労働力の価値規定そのものが、今日ではもはや一國のわくをこえ、したがってまた對外政策その他いわゆる『純粹の』政治的要素によって影響をうけているのではないだろうか」と問われる。ついで第二は、労働組合の本来的目的が価値法則の実現にあるとする理解そのものについての、いわば根本的な批判である。すなわち、「資本主義社会においては、労働力の価値そのものがたえず低下する傾向にあり、……したがって、……労働者の状態は『悪化せざるを得ない』」「まさに価値法則（賃金法則）の貫徹が、その意味での窮乏化をもたらすのではないのか。そして労働力の価値規定は、いわゆる道徳的要素をふくんでい

る。それゆえに労働組合は、たんに価値法則の貫徹をはかるというだけでなく、その前提としての労働力の価値の低落に反対し、これをおしあげようとするのではないだろうか」とされるのである。<sup>(10)</sup>

この二つの見解の対立は、かつて社会政策学者の間で行われた論争、すなわち、労働力の価値の貫徹をめぐる、資本制蓄積の一般法則いわゆる窮乏化の法則との関係で、社会政策は労働力の価値を貫徹せしめうるのか、それとも社会政策といえども価値以下にしか実現しえないと理解するのかという論争を思わせるものがある。

いま、この点について深入りすることは本稿の主題から離れることになるから避けるが、要するに、すでに述べたように、労働者が労働組合を結成し、その発展を期するのは、労働力の取引において、労使の間に存する経済的非対等性を可能なかぎり除去し、使用者と対等の立場を樹立して、自らの再生産を確保するためである。このような再生産の確保は、自由放任のもとでは使用者との自由な取引を通して実現されるべきものと考えられていたから、労働組合は、使用者だけを相手方として交渉を行っていた。したがって、この段階では、争議行為も、専ら使用者に向けられていたのである。しかるに、独占段階以降、国が労使の関係に介入し、そこに一定の影響を及ぼすようになると、労働組合は、交渉の相手を、使用者に限定せず、政府や議会にまで拡張していかざるをえなかったといえる。だから、その武器としての争議行為も、使用者に対するものに限らず、政府や議会に向けられるものをも含むよう拡張されざるをえないのである。<sup>(11)</sup>

以上のこと、および、憲法 28 第条が労働者の争議行為を無条件に保障していることからみるならば、同条は政治ストを一切排除していると解することはできないとともに、政治ストがすべて同条の保障の範囲に含まれるともいえないと思われる。<sup>(12)</sup> 労働力の再生産に影響を与える諸要素に関する政治ストが容認されているものとみるべきであろう。<sup>(13)</sup>

- (1) WEBBS, INDUSTRIAL DEMOCRACY, Part II Chs. I, II & VI (rev. ed., 1920) (高野岩三郎監訳・産業民主制論第部第1章, 第2章, 第4章)ただし, イギリスにおける事態は, ウェブの予測どおりには進展しなかった. FLANDERS & CLEGG, THE SYSTEM OF INDUSTRIAL RELATIONS IN GREAT BRITAIN 76; FLANDERS, TRADE UNIONS 75-76, (7th rev. ed., 1968). 隅谷・労働経済論 132 頁.
- (2) 隅谷・前掲 130 頁, FLANDERS & CLEGG, *op. cit.*, *supra* note 1 at 195 ff.
- (3) 隅谷・前掲 130 頁,
- (4) 大河内・社会政策講義 (II) (前掲) 95 頁.
- (5) 正田彬「西独における工場委員会制度」日本労働協会雑誌昭和 37 年 1 月号 10 頁.
- (6) 最 3 判昭和 50・11・28 (民集 29・10・1634). なお, 三井美唄炭鉱事件, 最大判昭和 43・12・4, 刑集 22・13・1425 参照.
- (7) ただし, 本文に紹介した最高裁判決は, 組合費と労働組合の統制力の限界に関するものである.
- (8) 渡辺洋三・法社会学の課題 179 頁, 横井芳弘「政治ストとして反戦スト」法律時報 39 卷 3号・5号・6号参照.
- (9) 渡辺・前掲 188 頁以下, 横井・前掲 3号, 4号, 6号参照.
- (10) 佐藤正夫・労働法学の課題 165-166 頁.
- (11) 渡辺・前掲 187 頁参照.
- (12) なお本章第 2 節を参照.
- (13) 全逋中郵事件に関する最高裁判決 (前掲) は, 公労法違反の争議行為にも刑事免責の適用がありうることを前提としつつ, 憲法 28 条の保障する争議行為としての正当性の限界を超える例として, 「争議行為が労組法 1 条 1 項の目的のためでなくして政治目的のために行なわれたような場合」をあげている. この判決は, 『『トレード・ユニオンズ』の法認を公労協についても一応貫徹しようとするもの』と評されているが, トレイド・ユニオンズ (trade unionism) の内容性格が何なのかは, 必ずしも明確でない (沼田稲次郎・労働基本権論 330 頁, 216-217 頁). 私見によればトレード・ユニオンズとは, もともと労働組合運動そのものを意味し, したがって, 現代資本主義社会では政治活動を必ずしも一切拒否するものとみるべきではない. 独占段階以降, 国が労使の関係に介入し, そこに一定の影響を及ぼすようになってからは, 労働組合は, 組合員の生存確保のため, 使用者のみならず国をも相手方として交渉を行わざるをえない. したがって, その武器としてのストライキも, 政府や議会に向けられる

ものまで拡張されることになる。それゆえ、今日的段階におけるトレイド・ユニオニズムとは、一切の政治ストを拒否するものではなく、ウェッジのいう「労働生活の諸条件を維持・改善」するための政治ストならば、トレイド・ユニオニズムの概念のなかに包摂されるものと考えなければならない。トレイド・ユニオニズムをもって、一切の政治活動を拒否するものとするのは、組合運動をあまりにも純粋に、経済主義の枠に限定してしまう考え方である。それは、1850年から1880年の30年間における、イギリスの労働組合運動を想起させるものがあるといえよう (HUTT, BRITISH TRADE UNIONISM—A SHORT HISTORY Ch. II (1962)). 塩田庄兵衛訳・イギリス労働運動史 28 頁以下参照),

#### 4. む す び—要約

1 労働組合についてのウェッジの定義は、普遍的な意味をもち、骨格としては時代をこえて利用することができるものである。<sup>(1)</sup> もとより労働組合運動は、経済的・社会的・政治的条件に適応して発展するから、それに応じて組合の目的も拡充される。しかし、たとえば1944年のTUCによる組合の目的規定についてベルが述べているように、ウェッジの定義における「労働生活の諸条件」を「かなりゆるやかに解釈するならば」それらの目的はどれもこれに包摂されうるものである。また、組合の目的と関連して、その実現を図るための方法——ウェッジは、相互保険、団体交渉、立法活動の三つをあげている——も、時代とともに発展し多面化する。この点で「労使協議制」が問題となるが、たとえば西ドイツの経営協議会を、実際には労働組合の下部組織としての性格をもち、機能を営んでいるとみることにについては、それが原則として労働組合と別の組織であり、労働組合とは異なった原則にもとづく組織であることに留意しておく必要があるであろう。

2 労働組合法第2条に規定される労働組合のウェッジ的古典的定義だとされる。そうだとすれば、以上ウェッジの定義をめぐる検討したごとく、この定義も普遍性をもち、時どきの労働組合が必要に応じて掲げる目標を、



広く包みうるものであると解される。したがって、同条は労働三権を無条件に保障する憲法第 28 条との関係においても、とくに問題となる点は生じないように思われる。また、同条は、労働組合の「目的」達成のための活動については何も規定をしていないが、この点に関し、今日的段階で問題になることの一つは、組合が政治ストを行いうるかということである。現代資本主義のもとでは、「労働生活の諸条件」を維持し改善するためには、国を相手方として交渉をし、これに対して争議行為を行わざるをえない場合もあること、憲法第 28 条が、労働者の争議行為を無条件に保障していること、などの点からみて、労働力の再生産に影響を与える諸要素に関連する政治ストは、法的にも容認されているとみるべきであろう。

- (1) したがって、ウェブの定義のもとで、相対立する組合論でさえ展開することが可能であるともいえるであろう。

## 第2章 労働組合法上の労働組合

### 1. 本章の目的

労働組合は、元来、国の法律や政策によってつくられたものではなく、むしろ逆に、国や使用者の抑圧に対抗しながら、労働者の自主的組織として生成し発展してきた社会現象である。この社会現象としての労働組合は、ウェブに従い、「賃金労働者が、その労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的な団体である」<sup>(1)</sup>と定義することができるであろう。

国は、このような社会現象としての労働組合を、やがて承認して法秩序のなかに組み入れるようになるが、<sup>(2)</sup>組み入れるにあたっては、そこに一定の規整を加え、この規整に服する組合にのみ法律上の存在を認め、保護を与えるのが通常である。ただ、その規整の仕方は各国の労働政策によって一様ではない。わが国では、第二次世界大戦後に定立された日本国憲法が労働者の団結権を保障し（28条）、労働組合に対する助成の態度を表明しているが、それを受けて制定された（現行）労働組合法（以下、労組法という）は、労働組合の自主性を確保するという政策的意図から、第2条において労働組合についての定義を行っている。労働者の団体は、同条の規定に適合すれば労組法上の労働組合と認められ同法の適用対象となるが、この規定で問題となるのは、本文と但書1号・2号との関係である。なぜなら、但書1号・2号の要件に該当する組合でも、当然には本文に定める自主性を失わない場合があるからである。そこで、労働者の団体が第2条但書1号・2号の要件をみたすときは労組法上の労働組合とされないのか、それとも、但書1号・2号の規定に該当する場合でも、本文の要件をそなえるかぎり労組法上の労働組

合といえるのか、が問題となる。本章は、この問題を中心に労組法上の労働組合の要件を検討し、すすんで上記要件を欠く労働組合の地位について考察することを第一の目的とする。

次に、労組法第2条の労働組合についての定義規定は、労働組合の資格審査制度と直接的関係をもっている。すなわち、労働組合が労組法の定める「手続」に参加し、「救済」を受けるためには、第5条2項の要件（民主性）とともに第2条の要件（自主性）をみたさなければならない（5条1項）。この2つの要件を、一般に労働組合の資格要件といい、労働者の団体がこの要件をそなえているかどうかは、労働委員会が審査する（資格審査）。そこで本章第二の目的は、労働組合の資格審査の問題について若干の考察を行うことにある。なお、それとの関連において、労働組合の「民主性」（5条2項）の問題についても簡単に検討を加える。

- (1) WEBBS, THE HISTORY OF TRADE UNIONISM 1. (rev. ed., 1920) 飯田=高橋訳・労働組合運動史（上）4頁。なお、隅谷三喜男・労働経済論（第2版）138頁参照。
- (2) 労働組合に対する国家法は、一般に禁圧 (repression), 放任 (toleration), 助成 (encouragement) の三段階を経過するものといわれる (COMMONS & ANDREWS, PRINCIPLES OF LABOR LEGISLATION 374 ff. (4th rev. ed., 1936) 池田=吉原訳・労働法原理下巻 484 頁以下参照)。

## 2. 労働組合の自主性

労組法第2条は、同法にいう労働組合（1条・5—12条・14条・19条・22条・27条・33条参照）を、目的と組織の観点から定義して、「労働者が主体となって自主的に」（組織上の要件＝客観的要件）「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的」（目的上の要件＝主観的要件）「として組織する団体またはその連合団体をいう」と定めるとともに、但書で、労働組合と認められない四つの場合（1号—4号）を列挙している。い

ま、これを分説すれば次のとおりである。

## 1 組織上の要件

### (1) 主体性と自主性

労働組合は、「労働者が主体となって自主的に……組織する」団体であることが必要である。ここに労働者とは、「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者」（労組法3条）をいう。

(一) 主体性 労働者が「主体となって」とは、労働者団体の構成員のうち大部分がこのような労働者であり（量的面）、かつ、組合の運営および活動において、労働者が指導的立場に立っていること（質的面）ことを意味する（通説）。「主体」という語を、量的な意味においてのみ把える立場もあるが、<sup>(1)</sup> その立場も、質的な面を、「自主的」という語のうちに含めて理解するから、結果的には変りないことになるであろう。いずれの立場によるにせよ、労働者とはいえない者、たとえば、職業的組合運動家や学生が組合に加入し組合役員になっけていても、「主体」とならないかぎり、その団体は、当然には労働組合であることを否認されない。

(二) 自主性 また、労働者が「自主的に」組織する団体というのは、対内的に、その団体の組織と運営とが、構成員である労働者自身の意思によってたてられ、行われること、したがって、対外的には、団体外部からの支配を受けないことを意味する。「主体となって」という語を、質的面からも把え、この点において重複する部分をもつ。そのことをも考慮してか、「主体となって」という語を「自主的に」という語に結合させ、あわせて「労働者が量質ともに指導的地位にあって」の意に解する立場もある。<sup>(2)</sup>

ところで、労働者団体に対する外部からの支配には、国家、政党、使用者および宗教などのそれがあるが、このうち、国家と使用者による支配は、労働運動の歴史に照らしてとりわけ注目すべきものである。しかし、労働組合はその本質上、使用者に対抗する組織であること、労組法第1条が、労働組

合をもって使用者を相手方として行う団体交渉の主体として扱っていること、同法第2条但書1号および2号が、労働組合の自主性を、使用者からの独立という観点から規定していること、などをあわせ考慮するならば、対外的側面における自主性とは、主として使用者の支配を受けないことを意味するものも解される（なお、労組法7条参照）。

## （2）二条本文と但書一・二号との関係

労組法上、労働組合の自主性について問題となるのは、同法第2条但書1号・2号が、使用者の利益代表者の参加している団体（1号）、および、使用者から経費援助を受けている団体（2号）を労働組合として認めない旨を規定していることである。いわゆる御用組合は、第2条本文によって自主性を欠くと認められる典型であるが、但書1号・2号によると、その程度にいたらない場合でも、1号または2号に該当すること、たとえば、わずか1名の使用者の利益代表者を組合員とし、または、ごくわずかな経費援助を受けていることによって労組法上労働組合として認められない場合が生ずるかのようである。そこで、上但書1号または2号に該当するけれども実質的には自主性を保有する（＝2条本文の要件をみたま）と認められる労働者の団体を、労組法上の労働組合とみることはできないのかが問題となる。

この点につき、学説は二つに分かれて対立している。一つは形式説とよばれ、他は実質説と名づけられている。

（一）形式説 形式説によれば、労組法上の労働組合であるためには、同法第2条本文の要件をみたますほか、但書の定める事由に該当しないことが必要である。但書は、労働組合の自主性を担保するための制度的要件を定めたものであって本文と独立の要件をなす。したがって、たとえ本文の要件をみたますものでも、但書1号または2号の要件に該当するときは、同法上の労働組合とは認められない、という。<sup>(8)</sup>

（二）実質説 実質説によれば、但書1号・2号は、本文の要件をみたますかどうかの判断基準を例示的に掲げたもので、本文と独立の要件をなすもの

ではない。その理由づけは論者によって必ずしも同一でないが、たとえば①但書1号・2号の規定を文字通り厳格に解釈すると、かえって労働組合を法の保護の外に投げ出すことになること、<sup>(4)</sup>とか②但書1号・2号は、自主性を侵害するおそれのある要素を労組法上の手続参与と救済を前提とする資格審査に結びつけ、同号に該当する労働者の団体をもって手続参与と救済を受ける資格をもたないものとするが、それに該当するというだけで労組法上の労働組合でないとするわけではない、と解すべきこと、<sup>(5)</sup>などがあげられている。以上の理由によってこの説は、1号または2号の要件を形式的にみただけの労働者の団体でも、実質的に自主性を保っているかぎり、労組法上の労働組合と認めて差支えないとされるのである。学説上、実質説が多数であり、<sup>(6)</sup>判例<sup>(7)</sup>もこの立場にたつ。

上記の形式説と実質説のいずれをとるかによって労働組合の法律上の地位について生ずる差異は次のとおりである。すなわち、(イ)第2条本文の要件をみたさない労働者の団体は、いずれの説によっても使用者に対抗する組織としての実体をそなえないものとして、憲法その他の法律上、あらゆる関係で労働組合としての取扱いを受けることができない。したがって、第5条1項の定める不利益を課されるのみならず、たとえば協約能力は否定され、<sup>(8)</sup>また、不当労働行為の救済<sup>(9)</sup>や民事・刑事の免責(8条・1条2項)も否定される。もっともこれは労働組合としての取扱いに関することであるから、このような団体の構成員が争議行為を行った場合、争議行為の主体は労働組合に限定されないことからみて(争議団をみよ)、それが正当であるかぎり、民事・刑事の免責は認められると解される。<sup>(13)</sup>また構成員の一部が正当な組合活動を行った場合、これを理由とする不利益取扱いには不当労働行為を構成し、当該労働者は労働委員会または裁判所に対し救済を求めることができる。<sup>(10)</sup>

(ロ) 次に、第2条但書1号・2号の要件に該当するが、本文の要件をみたす労働者の団体については、次のような差異がみられる。①本文と但書1号・2号との関係について形式説をとる立場によれば、このような団体は労

組法上の労働組合とはいえないが、憲法上、労働者の団体に保障される諸利益を享受することまで否定されるべきではない。労働法の規定のなかには、憲法における労働基本権の保障から当然に帰結される規定（確認規定）と、労組法が労働組合に対し、特別に付与した権利または資格を定める規定（創設規定）とがある。たとえば民事・刑事の免責（労組法8条・1条2項）はここにいう確認規定であるから、かかる組合にも実質的にそれと同一の保障が認められるという。②これに対して、本文と但書1号・2号との関係につき実質説をとる立場によれば、③そのような労働者の団体も労組法上の労働組合であり、同法の適用を受けるが、但書1号・2号は資格審査制度とも関連をもつ規定であって、そのことから、第5条1項の定める不利益は免れることができない、とされる。以上のかぎりでは、実質説・形式説いずれによっても結論上あまり大きな相違を生じない。しかし、④実質説のなかには、但書1号と2号に該当する場合でも、それによって組合の自主性が実質的にそこなわれていなければ（＝本文の要件をみたしていれば）その組合は第5条1項の定める不利益も受けない、と解する見解がある。裁判所は実質説後者（前記④）<sup>(12)</sup>を、資格審査を担当する労働委員会は実質説前者（前記③）、または形式説をとっているように思われる。<sup>(13)</sup>そして、但書2号に関してはこれをさらに一步進め、形式的に経費援助にあたる行為も実質的に組合の自主性をそこなわない場合には、同号に抵触しないとみる立場があることに注意すべきである。<sup>(14)</sup>

### （3） 組織における自主性

労働組合は、本質上使用者に対抗する組織であるから、その組織において使用者の影響から独立でなければならない。そこで使用者の利益代表者の利益代表者の組合加入は認められるべきではないが、いかなる範囲の者がこれに該当するかは、団結権保障のもと、組合が自主的に判断すべきものである。ところが、労組法は第2条但書1号でこの点に関する規定を設け、利益代表者として、後に述べる三種類をあげている。そこで問題となるのは、法が

組合組織に介入しすぎると、かえってその自主性を失わせる結果を招きかねないことであろう。この点で第2条但書1号が、監督的地位にある労働者の広範な部分を労働組合から排除しているのは問題である。

さらに、同号における使用者の利益代表者かどうかを判断する基準は、必ずしも明確であるとはいえない。この号は、1945年（昭和20年）に制定された（旧）労働組合法における第2条1号の規定を具体化し、詳細化したものといわれているが、<sup>(15)</sup> それでもなお、これを無理に限定づける基準として用いると「無用の混乱をきたすおそれがある」。そこで、「労使間の協議」によってその範囲を具体化するという、労使間で実際にとられている方法（労働協約上の非組合員の範囲条項）も一応の妥当性をもっているといえるが、<sup>(16)</sup> 使用者の利益代表者の範囲は、組合が自主的に定めるのを基本とし、最終的には、法の解釈にかかわる問題として、労働委員会ないし裁判所の判断にまつべきものである。<sup>(17)</sup> このような角度からみれば、たとえば守衛、自動車運転手、秘書が、協約上、非組合員とされている例があるのは問題であろう。これらの者は、その組合加入が使用者の利益に反するとしても、当然にはここにいう利益代表者たる地位を有するとはいえない。これらの者を組合員とするときは、争議時に使用者が不便を蒙るというのであれば、これを争議不参加者として協定すればよい。このようにみると、上記の非組合員の範囲に関する協約条項は、争議不参加者の範囲を定めたものと解するのが正しいであろう。<sup>(18)</sup>

以下、労組法第2条但書1号にかかげる使用者の利益代表者か否かの判断基準について、検討を加える。

（一）役員 實際上、役員が組合に加入している例は絶無に近い。

（二）雇入・解雇・昇進または異動に関し、直接の権限をもつ監督的地位にある者「雇入・解雇・昇進または異動」という、労働者の地位・身分を決定するいわゆる人事に関する事項について「直接の権限」をもち、しかも「監督的地位にある労働者」を参加させると、労働組合としての自主性がそ



こなわれるおそれのあることに着目した規定である。したがって、ここに「直接の権限」とは、使用者の人事に関し、基本的な人事に関し、基本的な決定に関与する権限をいうものと解される。人事課・労務課の一般職員のように、人事についての決定に関与はするが、その程度が、補助的・助言的にとどまる者は、これに含まれないとみるべきである。また、「監督的地位」とは、従業員に対する監督的地位をいい、その監督権の内容は人事に関するにとら限定されず、営業・技術・生産上の事項などをも包含する。

上の要件に該当するのは、一般には課長以上（たとえば、人事部の部課長、技術部・営業部の部課長）であるといえるが、企業によって組織、職務権限の定め方に相違があり、単に課長とか支店長という職名だけで形式的に判断することの困難な場合がある。その場合には、上に述べた意味における、人事に関する「直接的権限」をもち、かつ「監督的地位」にあるかどうかを基準として、実質的に判定するほかない。<sup>(19)</sup>

(三) 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事項に接し、そのために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に接する監督的地位にある労働者 労働者の待遇や労働組合に対する関係などの計画と方針に関する事項のうち、「機密」に属する事項に職務上接する地位にある労働者が組合に加入すると、その者は職務上知り得た機密を漏洩しない義務を負うために、とりわけ労使が対立した場合、組合員として誠実に行動し、責任を果すことがむずかしいという矛盾におちいるおそれがある。<sup>(20)</sup> いいかえればこのような地位にある者を労働組合に加入させることは、その者の組合員としての活動を鈍化させるだけでなく、使用者に対抗する組織としての労働組合の性格を弱めることにもなるであろう。この規定は、この点に着目しておかれたものである。ただ、排除されるのは、右の矛盾が「直接」的、つまり、その矛盾が明白であるような立場にある者であって、「監督的地位」にある労働者にかぎられる。したがって、労働者に関与する人事課・給与課・労務課等に所属する労働者でも原則的には係長以

上がこれに含まれ、かかる地位にない一般の労働者は、これに該当しない。また、秘書なども係長以上がこれに該当し、たとえば社長つき秘書も、機密事項に接するであろうが、当然には除外されない。なお、本規定は(二)の規定と重複する部分をもつが、ここでは、「決定権」がなくても「監督的地位」にあれば要件をみたすのである。

(四) その他使用者の利益を代表する者 上に列挙された三種類を包含する概念であって、上記以外の者で、その加入が労働組合の自主性をそこなうような職務上の地位にある者をいう。したがって、どの範囲の者がこれに含まれるかは、その加入によって、組合の自主性がそこなわれるかどうかという観点から実質的に判断されるべきである。この観点からすれば、すでに述べた守衛・運転手・秘書等の組合加入は、使用者の利益に反するとしても、当然にはここにいう利益代表者に該当しない。<sup>(21)</sup>

#### (4) 運営における自主性

##### (一) 経費援助の禁止

労働組合が、その運営のために使用者から経理上の援助をうけることは、使用者による組合運営に対する支配への途をひらき、組合の自主性をそこなうおそれがある。そこで、労組法は、かかる使用者の経費援助を、不当労働行為として禁止する(7条3号後段)とともに、使用者から経費援助を受けている組合を、同法上の労働組合と認めない旨を定めている(2条但書2号)。

ここに組合運営の経費というのは、労働組合がその目的を達成するために行う諸活動に必要なすべての経費をさし、組合事務所の設備・備品・電話・自動車などの物件費であると、在籍専従者の賃金・諸手当などの人件費であるとを問わない。また、援助の形式は、現金の支払いだけにかぎらず、金銭的利益供与の一切を含む。このような経費について、使用者がその全部または一部を供与し、組合の負担を免れさせることを、使用者の「経費援助」とよぶのである。ただ、このような「経費援助」があれば、その労働者の団体

は労組法上の労働組合と認められないのかについては、次のような対立した見解がある。すなわち本号但書の定める例外に該当しないかぎりこれを肯定する立場と、否定する立場とがある。否定する立場は、第2条本文と但書2号との関係について実質説をとり、「経費援助」があっても、それによって自主性が実質的にそこなわれていなければ（＝本文の要件をみたしていれば）、労組法上の労働組合であると判断する。

## （二）経費援助の禁止の例外

上にみた使用者による組合経費の援助の禁止については、労組法第2条但書2号但書において、次の三つの例外が認められている。

（イ）労働時間中の労使間の協議または交渉に対し、その時間分の賃金を控除しないこと この程度の援助は、組合の自主性をそこなうものでない半面、労働組合を保護するためにむしろ必要であるとの考えから、上にいう経費援助から除外したものと解される。<sup>(22)</sup> もっとも、労使の協議（労使協議会・苦情処理機関などにおける協議）と交渉（団体交渉）は、使用者からみれば経営活動でもあるとして、この援助を、組合活動に対する純粋な経費援助と区別し、その除外の妥当性を認める立場もある。<sup>(23)</sup>

（ロ）組合の福利厚生基金に対して寄附をすること 福利厚生事業は、労使の対抗関係を基盤としないから、これに対する使用者の寄附は、上にいう経費援助とは性質を異にし、労働組合の自主性をそこなうおそれはないとみたのである。なお、かかる寄附も、労組法第9条にしたがい、組合が総会の決議を経るならば、争議資金等、他の目的のために流用するという説がある。<sup>(24)</sup> 総会の決議によって流用するのであるから、組合の自主性はそこなわれないことなどを根拠とするものであるが、上の寄附は福利厚生資金に「実際に用いられる」寄附と解すべきであり、第9条の規定も、使用者の寄附を流用することまで認める趣意とは考えられないとして否定的に解する説もある。<sup>(25)</sup>

（ハ）最小限度の広さの組合事務所を供与すること わが国における労働

組合の多数は、独立の事務所をもつほど財政的基盤が強固でないこと、および企業別組織の形態をとって企業内で組合活動を展開してきている実情などを考慮して、組合事務をとるために必要な最小限度の広さの部屋ないし建物を、使用者が無償で譲渡または貸与することを、経費援助に該当しないと定めたのである（なお、7条3号但書参照）。

## 2 目的上の要件

労働組合は、労働者の「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的」とする団体でなければならない。労組法第2条におけるこの規定は、「ウェブ的な古典的規定にしたがう」ものである。<sup>(26)</sup>ところが、ウェブの定義づけそのものは、1920年当時の組合運動をにらんで行われたものであって、今日の労働運動を考察するためには、次の二つの理由によって、もはや十分でないとの指摘がある。その理由とは、第一に、今日の「労働運動はウェブのいう賃金労働者だけでなく、サラリーマン＝職員層を広範に包含する運動となっている」こと、第二に、「労働組合の社会的発言力が強化されるにつれて、組合は労働者の社会生活の全側面にわたって発言し」てきており、「『労働生活の諸条件』を対象を限定することも狭きに失する」ということである。<sup>(27)</sup>

いま、この批判を現行労組法における労働組合の定義と関連させてみると、その定義はウェブ的なものであるにもかかわらず、上の批判に十分たえうるものであると考える。というわけは、同法は、第一に、労働者の範囲をひろく把え、「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」と定めているから（3条）、この要件をみたせば職員層も労働者とされること、第二に、労働組合の目的を「労働者の経済的地位の向上を図ることを主たる」ものとすれば足りると規定し、それに附随して政治的、社会的文化的地位の向上を追求することを禁止していないからである（2条3条・4号参照）。

この点につき、国労広島地本事件に関する最高裁判決（昭50・11・28判、

民集 29 卷 10 号 1634 頁) の次のような判示は、注目に値するであろう。すなわち、「労働組合は、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体」であるが、その「活動は、必ずしも対使用者との関係において有利な労働条件を獲得することのみに限定されるものではなく、「社会の変化とそのなかにおける労働組合の意義や機能の変化に伴って流動発展するものであり、今日においては、その活動の範囲が本来の経済的活動の域を超えて政治的活動、社会活動、文化的活動など広く組合員の生活利益の擁護と向上に直接間接に関係する事項にも及び、しかも更に拡大の傾向を示している。」このような組合の活動の拡大は、それだけの「社会的必然性を有するもの」であるから、「これに対して法律が特段の制限や規制の措置をとらない限り、これらの活動そのものをもって直ちに労働組合の目的の範囲外であるとし、あるいは労働組合が本来行うことのできない行為であるとすることはできない」と。

もっとも、労働組合が、労働者の経済的地位の向上以外の目的を追求する場合に、それが法的にどのような評価を受ければ別々に検討を必要とする問題であって、とりわけ政治ストと組合の統制権の限界をめぐって問題となるが、とりあえず本稿の課題ではない。

### 3 労働者の団体

労組法上の労働組合と認められるためには、上に述べた要件をみたす労働者の「団体又はその連合団体」でなければならない。

#### (1) 団体

団体とは、一定の目的のもとに結合した人の集まりをいう。民法では、その結合関係がどうあるかによって社団と組合の二つの態様に分けるが、これにしたがえば、労働組合は、社団としての性格をもつ。<sup>28)</sup> 労働組合は社団として永続的な存在であるから、一時的に団結しているにすぎない場合(争議団など)には、これを労働組合ということとはできない。<sup>(28)</sup> もっとも、争議団

として組織されても、それが一時的なものとして消滅しないで存続するときには、労働組合としての実質をそなえたものと判断すべき場合があるであろう。しかし、その場合にも、労組法第5条2項の要件をみたさないかぎり、同法の定める手続に参与し、救済を受けることができないことはいうまでもない(5条1項)。次に、労働組合は社団として人の結合体であるから、脱退などによって組合員が一人となった場合には(一人組合)もはや労働組合と認められない。<sup>(80)</sup> ただ例外的に、使用者の支配介入(労組法7条3号)によって組合員が一人になってしまった場合につき、「組合員の復帰または新規組合員獲得の可能性が全く消滅したとは認められない」かぎり、社団性を失わないとされている。<sup>(81)</sup> また、労働組合としての性格をもつ支部または分会の場合には、所属組合員が一人になってしまっても、なお、組織的な統一性としての性格」を有しているから、その支部または分会の社団性(=労働組合性)は失われないと説かれている。<sup>(82)</sup> しかし、支部・分会が、労組法第2条の要件をみたす団体であるならば、それは上部団体の一構成単位であると同時にそれ自体独立した労働組合とみることができるから、原則的には、その支部・分会自体の社団性はそれによって失われると解すべきでないかと考える。<sup>(83)</sup>

## (2) 連合体

連合体については、その構成員として労組法上の労働組合でない団体を加入させている場合に、これを同法第2条にいう「連合団体」として認めることができるかが問題となる。このことについて行政解釈は、第2条の「その」連合団体という語を労組「法上の労働組合だけから構成される」団体をさす、と厳格に解釈してこれを否定している。<sup>(84)</sup> しかし、これに対しては同法上の労働組合でない団体が構成員であることによって連合体にどのような影響があるのかを実質的に判断し、かかる団体の加入にもかかわらず連合体自体が同法の定める労働組合の要件をみたしているときには、これを肯定してよいと解する説がある。<sup>(85)</sup> 行政解釈は労組法第2条本文と但書との関係について

て形式説をとっており、連合体についても、それに準じた解釈をしているように思われる。後説は実質説に立った考え方であるといえよう。<sup>(36)</sup> ちなみに中央労働委員会は、公務員法上の職員団体等を含む連合体について、総体的にみて「労組法上の労働組合の連合体とみることができ」れば、労組法第2条にいう「その連合団体」に該当すると判断している。<sup>(39)</sup>

### 3. 労働組合の資格審査

労働者の団体（またはその連合体）が労組法上の労働組合と認められるためには、以上に述べた組織上および目的上の要件を具備することが必要であるし、それらの要件をみたせば、それで十分である（労組法2条）。

しかし、労組法は別に資格審査制度を設け、同法の定める手続に参加し、救済を受けるためには、上記の労働組合としての要件をそなえるほかに、組合規約に一定事項を記載しなければならない旨を定めている（5条）。そこで以下、資格審査制度について簡単に検討を加える。

#### 1 労働組合の民主性

##### (1) 組合自治と規約

労働組合の組合員ならびに機関の行動は規約によって規律されるが、規約においてどのような事項をどのように規定するかは、組合の自由に委ねられるべきものである。しかるに労組法は、この点について規定をおいた（5条2項）。その趣旨は組合の民主性を確立するにあると説明されている。<sup>(38)</sup> たしかに、規定そのものは組合民主主義の観点からみて当然と思われるものが多い。けれども、規約記載事項につき、その具体的内容にまで立入って規定を設け、しかも、かかる事項の一つでも欠く場合には一定の不利益を免れないとしているのは、組合自治に対する過度の関与である、と批判されてもやむをえない。<sup>(39)</sup>

## (2) 労組法五条二項の全般的意義

以上のことを念頭におきつつ労組法第5条2項の規定について全般的な検討を加えるならば、そのもつ意味は、同項各号の趣旨に適合する規定を残らず規約に記載しない組合は、一項所定の不利益を免れないということとどまると解すべきである。したがって、組合規約が2項各号に定める事項の全部もしくは一部を欠き、あるいはこれに反する場合でも、労働組合の設立が当然に否認されるわけではなく、また、同項の規定に違反する規約の定めないし規約全体が、当然に無効となるわけでもない。<sup>(40)</sup>

もっとも、組合民主主義が組合の組織・運営における本質的要請であることから、著しく非民主的な規約条項は無効と解される余地がある。この点についてとくに問題となるのは、3号と4号である。いま4号についてみれば、組合員資格の得喪につき差別扱いを禁止される理由のうちに「信条」が含まれていない。そこで、特定の政治的信条を抱く者、または特定政党に属する者に対し、「組合員たる資格」を認めないと規約に定めても、その条項は同号に違反しないと解される。

けれども、上のこととは別に、政治的信条による組合員資格の剥奪を定める規約条項は有効かが問題となるのである。労働組合その他の私的団体が、その団体に加入する者の資格について差別を設けることは私的自治に委ねられた領域に属し、憲法第14条に違反しない、との見解もあるが、<sup>(41)</sup>これを無効と解する説が有力である。無効説はその根拠づけが一様でなく、次の三つに大別される。その一つは、かかる定めは、憲法第14条の平等原則に直接違反するといえないにしても、同条の精神に反し、または同条の形成する公序に違反する、といい、<sup>(42)</sup>もう一つは、憲法における団結権保障の精神からこれと同じ結論を導くもので、たとえば、そのような定めは、団結権（組織選択の自由・組合加入の自由）を違法に（＝憲法14条および本文の精神に反する仕方）侵害するものであって、団体自治法としての効力を有しないと説かれる。<sup>(43)</sup>最後の一つは、上の二つの立場、すなわち平等原則と団結権



保障の精神とから、かかる定めを効力を否認するものである。<sup>(44)</sup> ただ、かかる規約の定めを無効であると解してみても、組合加入の場合、加入を拒否された労働者が、当然に組合員資格を取得するわけでないことに注意する必要があるであろう。<sup>(45)</sup>

## 2 資格審査

### (1) 資格審査制度の意義

すでに述べたように、労働組合が労組法の定める手続に参加し、救済を受けるためには、同法第2条の要件（自主性）および第5条2項の要件（民主性）をみたさなければならない（労組法5条1項）。この二つの要件を、一般に労働組合の資格要件とよび、組合がこの要件を具備しているかどうかは、労働委員会が審査する（資格審査）。

かかる制度を設けた趣旨は、資格要件を欠く組合に対し、そのような不利益を課することによって上記要件をそなえるよう、間接的に強制することにある、と解される。<sup>(46)</sup> そうだとすれば、労組法における労働組合についての自由設立主義（労働組合の結成につき、行政官庁への届出やその許可・認可などを必要としていない）は、これによって貫徹していないとみることができよう。<sup>(47)</sup>

### (2) 審査の方法

資格審査の方法に関し、第2条の審査は実質的に行われなければならないが、第5条2項についての審査は形式的なそれで足りると解するのが判例<sup>(48)</sup>であり、これを支持する学説も少なくない。<sup>(49)</sup> その論拠は要約すると次のとおりである。すなわち、第2条に関する審査は、同条が労働組合の自主性を獲得するための実質的要件を定めるものであるから実質的に行われることが必要である。これに対して第5条2項に関する審査は、同項が規約の民主化を通して組合の民主性を確立しようとするものと解されることから、同項所定の事項が規約にすべて含まれているかどうかを審査すれば足りる（＝形

式的審査). いいかえれば, 組合運営の実際が規約どおりに行われているかどうか (実質審査) にまで及ぶ必要はない. 組合の運営が規約に従って行われているかどうかは組合の内部問題であって労働組合法との関係では問題を生じない. ——以上のようにまとめることができるであろう. おもりに, 資格審査は, 行政機関である労働委員会による, 上記第2条および第5条2項の要件をみたしているかどうかを確認する行為 (=準法律行為的行政行為) であって, これを前提として労働組合は「手続」への参与を認められ, 「救済」を付与されるのである. したがって, 問題なのは, その確認行為に誤りがあるかどうかであって, 審査が実質的か形式的かではない. 審査方法が形式的でも, その結果に誤りがなければそれで差し支えなく, 逆に実質的審査が行われても結果に誤りがあれば意味があるとはいえない.<sup>60)</sup> 審査方法に対する法の規整も, 適格性の認定は組合の立証によって行うことを原則とし, それによって心証がえられない場合に, 例外的に労働委員会が事実の調査および必要と認める証拠調査を行いうる道を開いているにすぎない (労組法5条1項, 労委規則23条2項参照). 以上の理由によって, 2条に関する審査は実質的でなければならないとはいえない, と考える.

### (3) 資格審査の法的効果

資格審査の結果, 労組法第2条および第5条2項の要件に適合すると判定されれば, その労働者の団体 (一般に適格組合または法内組合などよばれている) は, 同法の定める次のような手続に参与し, 救済を受けることができる (5条1項, なお労委規則22条参照).

(一) 「手続に参与」 ここにいう労組法の定める「手続」が何をさすかについては必ずしも明らかでないけれども, 次の四種をさすものと解される (通説). (イ) 法人登記の手続 (11条), ただし, 登記手続は労組法上の「手続」とはいえないという説がある.<sup>61)</sup> 労働委員会規則第22条はこの立場にたって, 法人登記の手続を, 以下の三種の手続とは別個のものとして扱っている. (ロ) 労働協約の拡張適用の申立手続 (18条), (ハ) 労働委員会にお

ける労働者委員の候補者の推せん手続（19条7項）、（ニ）不当労働行為の申立手続（27条1項）。これらの手続に「参与」とは、労働委員会に対し、上の四種の申立または申請を行い、その趣旨を弁明し、証拠を提出して労働委員会の審理および判定を受け、さらに再審査を申し立てるなどの行為を、みずから、または代理人を通じて行うことをいう。

（二）労働組法に規定する「救済」とは、同法第27条の規定する労働委員会を通じての、不当労働行為に対する救済をいう。<sup>(52)</sup> この規定によって非適格組合は、使用者から団体交渉拒否（労働組法7条2号）または支配介入（同3号）の不当労働行為を受けても、労働委員会による救済を受けることができない。

（三）なお、資格審査は、労働組合が無料の労働者供給事業を行うについて、労働大臣の許可を受ける場合にも必要とされる（職安法45条、同施行規則32条3項）。

#### （4）資格審査の法的性質

資格審査の結果に誤りがある場合、それを前提として行われる処分（＝「手続」への参与を認め、「救済」を付与するという処分）は違法となるのであるか。

この点につき最高裁判所は、不当労働行為事件に関する日通会津若松事件（最高裁昭32・12・24判、民集11巻14号2336頁）において次のように判示している。すなわち、労働委員会は労働組法第2条および第5条2項の規定に適合しない組合の申立を拒否すべき義務を負っているが、この義務は、「労働委員会が、組合が2条および5条2項の要件を具備するように促進するという国家目的に協力することを要請されているという意味において、直接、国家に対し負う責務にはかならず、申立資格を欠く組合の救済申立を拒否することが、使用者の法的利益の保障の見地から要求される意味において、使用者に対する関係において負う義務ではない」と判示している。そして学説の多数もこれを支持する。<sup>(53)</sup>

- (1) たとえば、菊池・林・前掲書は、次のように説かれる。すなわち、「主体となって」という語を、「自主的」という言葉と対比して考えると、「主として団体における人的構成のことをさすものとも解せられる」(59頁)と。
- (2) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法』38頁、吾妻光俊『新訂労働法概論』126頁など参照。
- (3) 山口浩一郎・労働組合法 14-15頁、菅野和夫・労働法(第2版) 374頁、石井照久・新版労働法(第3版) 277頁、労働省労政局労働法規課編・三訂新版労働組合法・労働関係調整法 241-242頁。
- (4) 柳川・古山・緒方・高島・斉藤・全訂判例労働法の研究(上) 681頁。
- (5) 荒木誠之「労働組合の資格要件」新労働法講座2巻 51頁。なお、吾妻光俊・条解労働組合法 41頁参照。
- (6) (5)にあげたもののほか、菊池・林・前掲 59-60頁、峯村光郎・労働法概論 139頁、外尾健一・労働団体会法 40頁、東京大学労働法研究会・注釈労働組合法(上) 141-42頁など参照。
- (7) 日本セメント事件・東京地判昭 25・1・30 労民集1巻1号 13頁、高岳製作所事件・東京地決昭 25・12・23 労民集1巻5号 770頁、塚本総業事件・千葉地判昭 35・12・6 労民集 11巻6号 1397頁など。
- (8) 高岳製作所東京工場事件・東京地決昭 25・12・23 労民集1巻5号 770頁。
- (9) 東京生命保険会社事件・東京地決昭 25・5・8 労民集1巻2号 230頁。
- (10) 5条1項但書。なお、(9)に掲げた決定を参照。
- (11) 吾妻・前掲(条解) 32頁・41頁、荒木・前掲 51頁。
- (12) (7)に掲げた判例を参照。
- (13) 瀬元美知男「御用組合」総合判例研究叢書労働法(5) 49頁以下参照。
- (14) 磯田進「改正労働組合法の若干の問題」社会科学研究2巻1号 97頁、本多淳亮・労働組合法 41-42頁。
- (15) 賀来才二郎・改正・労働組合法の詳解 96頁参照。
- (16) 昭 24・8・26 中労委一文発 526号「労働委員会の事務処理について」解釈指示1号参照。
- (17) 労使関係法研究会・労使関係法運用の実情及び問題点に関する報告書第1巻 205頁参照。
- (18) 窪田隼人「組合員の範囲及び組合活動条項」後藤清先生還暦記念・労働協約 198頁、荒木・前掲 55頁、角田邦重「労働組合の意義と要件」片岡=横井編・演習労働法 93頁参照。また、この点に関連し、三石耐火煉瓦事件に関する中労委決定(昭 29・11・24 命令集 11号 256頁)参照。

- (19) 総務課長が但書1号に該当しないとされた例として、男鹿市農業協同組合事件・秋田地判昭 60・4・15 労働経済判例速報 1248 号 12 頁がある。
- (20) 吾妻光俊編・注解労働組合法 114 頁参照。
- (21) 「労働組合の資格審査基準について」(労発 4 号昭 24・2・2 労働次官発各都道府県知事あて) は、「会社警備の任にある守衛」を使用者の利益代表者にあたるとしている。
- (22) 石崎政一郎・労働法講義 (1) 83 頁。
- (23) 吾妻・前掲(条解) 38 頁。
- (24) 東大・前掲(注釈(上)) 598-599 頁。
- (25) 労働省・前掲書 249 頁。
- (26) 隅谷・前掲書 138 頁。なお、立法に関与された学者も、「ウェットなどの労働組合の考え方を参考にしたもの」と述べておられる(松岡三郎「労働法学者から経済学者への注文」経済評論昭和 33 年 4 月号 31 頁)。
- (27) 隅谷・前掲書 138 頁。
- (28) 三宅正男「労働組合の法人格」石井=有泉編・労働法大系 1 巻 19 頁以下参照。なお、横井芳弘「労働組合の団体性」季刊労働法 69 号 117 頁以下も参照。
- (29) 三和タクシー事件、熊本地判昭 40・9・29 労民集 16 巻 5 号 659 頁。なお、本文中で「永続」(性)という言葉を使ったが、その意味は、団体運営の基本となる規則をもち、運営のための役員その他の機関と独自の財政とを有している、ということである。
- (30) 友浦鉄工所事件・岡山地判昭 39・7・7 労民集 15 巻 4 号 825 頁。
- (31) 京都全但タクシー事件・京都地労委決昭 37・8・3 命令集 26=27 集 23 頁。同旨、浜本染料事件・大阪地労委決昭 55・6・26 命令集 67 集 603 頁。
- (32) 外尾・前掲書 46 頁、山本吉人・労働組合の組織と運営 79 頁参照。
- (33) 東大・前掲書(注釈(上)) 158 頁参照。
- (34) 旧法解釈例規第 1 号第 3 問 昭 24・8・8 労発第 317 号労政局長発各都道府県知事宛。
- (35) 外尾・前掲書 47 頁参照。
- (36) もっとも、実質説に立ちつつこの解釈を支持する説もある。菊池=林・前掲書 62-63 頁参照。
- (37) 井沢商店事件・中労委昭 51・11・17 命令集 60 集 486 頁。ただし、初審の北海道地労委は労働法上連合体にあたらないと判断している(昭 47・7・4 命令集 47 集 60 頁)。
- (38) 賀来・前掲書 116 頁参照。

- (39) 本田尊正「労働組合の資格審査制度についての再検討」学会誌労働法 23号 64頁, 荒木・前掲論文 49頁, 外尾・前掲書 49-50頁, 片岡・前掲書 140頁など参照。なお, ILO 条約 87号 3条1項・2項は次のように定めている。「〔1項〕労働者団体及び使用者団体は, その規約及び規則を作成し, 自由にその代表者を選び, その管理及び活動について定め, 並びにその計画を策定する権利を有する。〔2項〕公の機関は, この権利を制限し又はこの権利の合法的な行使を妨げるようないかなる干渉をも差し控えなければならない。」
- (40) 吾妻編・前掲書 154-156頁, 萩澤清彦「労働組合の運営」労働法大系1巻 202頁, 荒木・前掲論文 60頁など参照。
- (41) 労働省・前掲書 310頁。
- (42) 荒木・前掲論文 61頁, 外尾・前掲書 128頁, 本多・前掲書 44頁参照。
- (43) 吾妻編・前掲書 160頁。
- (44) 萩沢・前掲論文 202-3頁。
- (45) 吾妻編・前掲書 161頁。現行法上, 加入を強制する手段はない菅野前掲書 374頁。
- (46) 瀬元美知男・前掲論文(「御用組合」) 63頁, 吾妻・前掲書(「条約」) 52頁など参照。
- (47) 吾妻・前掲書(「概論」) 124頁参照。なお, 秋田成就「労働組合」有泉亭編・日本の労使関係と法 35頁参照。
- (48) 日通会津若松支店事件・書(三)判昭 32・12・24民集 11巻 14号 2336頁。
- (49) 荒木・前掲論文 63頁, 石川・前掲書 123頁など参照。
- (50) 瀬元美知男「救済命令の取消原因たる資格審査の瑕疵」季刊労働法 28号 156頁, 外尾・前掲書 52頁など。なお, 三藤正「資格審査と行政訴訟」新版労働判例百選は「要はその資格審査が組合の実体をびたりと突きとめたかどうかにあるのだから, 形式的審査といい, 実質的審査といっても, 実際的には大差はない」と説かれる(247頁)。
- (51) 石井照久「労働組合の資格と労働法規の適用」法学協会雑誌 67巻 6号 509頁。
- (52) 昭 24・8・8 労発 317号。
- (53) 片岡昇「資格審査の瑕疵と救済命令の取消」続判例百選 153頁, 窪田隼人「労組資格審査手続の瑕疵と救済命令取消請求」(判例評釈)民商法雑誌 38巻 1号 72頁, 塚本重頼・労働委員会 340頁, 山本吉人・労働組合の組織と運営 126頁など参照,

ただし, 5条1項が労働組合に対して要求する資格は, 少なくとも不当労働行

為手続に関するかぎり、使用者の法的利益と全く関係をもたない、といいきれるかは次の2つの理由によって疑問がないとはいえない。まず第1に、労働委員会における審判手続は、準司法的構造をもち、しかも組合の資格審査を不当労働行為成否判定の前提条件（いわば訴訟要件）としていること、第2に、審査における判定いかんは、結局のところ、使用者の公義務の負担と結びつくこと、以上の2つの理由によって、資格審査制度によって使用者にもたらされる利益を法的なものでないともみること、いいかえれば、事実上の利益ないし反射的利益にすぎないといいきれるのかどうか、このような疑問を呈する立場からは、少なくとも不当労働行為の救済手続については、不当労働行為の成立を争う以外に、その前提たる適格性について争い救済命令の取消を求めることもできるということになるであろう。（瀬元・前掲（判例評釈）158頁以下、吉川大二郎「資格審査と行政訴訟」（判例評釈）労働判例百選193頁、原田尚彦「組合の資格審査と行政訴訟」労働判例百選第3版313頁参照）。

### 第3章 賃金差別と労働組合法第27条2項の 「継続する行為」

1 不当労働行為が行われると、当該労働者または労働組合は、司法救済とは別に、労働委員会に対し救済を申し立てることができる（労組法 27 条）。ただ、申立ては〔不当労働〕行為の〔行われた〕日から1年以内に行われなければならないと定められている（同法 27 条 2 項）。その立法趣旨は、行為後1年も経過すると、「証拠蒐集」や「実情把握」が困難となり、かつ、命令を発しても「却って労使関係の安定を阻害する恐れがあり」、実効も挙がらない場合があるからだと言われている。<sup>(1)</sup>

上に述べたように、労働委員会への救済申立ては、「行為の日」から1年以内に限られる（労働委員会が、1年を経過した事件を誤って受理し救済命令を発した場合は、その命令は取消しを免れない（山口放送事件，東京地判昭和 55・3・10 労働委員会関係裁判例集 16 巻 415 頁参照）が、この1年という期間は、「継続する行為にあってはその終了した日」から起算される（同 27 条 2 項）。そこでどのような行為が「継続する行為」に当たるかが問題となる。ところが、この問題は立法当初（「継続する行為」に関する労組法 27 条 2 項の規定は、昭和 27 年の法改正によって設けられた）はほとんど論ぜられなかった。それが実務上脚光を浴び、学説上も論議を呼んだのは昭和40年前後からである。

そのわけは次のとおりである。すなわち、昭和 40 年代に入ると、賃金制度に考課（査定）を前提とする職能給を導入する企業が増加した。それに伴い、査定を利用して組合員であること、または併存組合の一方に所属することを理由に昇給・昇格差別が行われ、それが「不利益取扱」、ひいては「支配



介入」の不当労働行為（同法7条1号・3号）を構成するとして、労働委員会に救済を求める事件が続発したのである。

ところが、この種の申立ては査定後1年を含めて相当の日月を経てからなされることが少なくない。その理由については、査定は、一般労働者の眼に触れない形で行われ、かつ普通その結果は開示されないこと、ならびに一回の差別が小さいことなどから、それと気づくのが遅れるからだと言われている。そこで、救済の申立期間との関係で、(1) (差別的) 査定（前述のように、差別は實際上査定において行われる）とそれに基づく賃金の支払または不昇格とは別個の行為なのか、それとも一体ないし「継続する行為」であるのか、(2) (差別的) 査定が毎年ないし定期的に行われた場合、それらは、その都度完結する一回限りの行為なのか、それとも相互に「継続する行為」といえるのか、が問題となったのである。(1)・(2)の場合とも「継続する行為」といえるなら、その終了の日が右の期間の起算日になるわけである。

2 このことに関する労働委員会の見解は幾つにも分かれている。しかし大別すれば次のようになるであろう。<sup>(2)</sup>

(1) (差別的) 査定とそれに基づく賃金の支払または不昇格は「継続する行為」といえるか、という問題について (1) (1)。

(一) 否定説 当初はこれを否定的に解する命令が多かった。その嚆矢は昇給差別事件に関する埼玉地労委の東京ゴルフ事件命令（昭和37・3・12不当労働行為事件命令集26・27集211頁）で、それによると「昇給措置行為とその結果の残存」である賃金支払行為「とは区別されるべき」で、両者は一体とはいえない。そのように解しなければ「労組法27条2項が特に除斥期間を定めた趣旨に反する」という。中労委も同旨の命令を発している（昇給・昇格事件に関する内田洋行事件、昭和46・12・15命令集45集789頁ほか）。なお、後掲紅屋商事事件の上告理由参照。

(二) 中間説 原則的には否定説に立ちつつ、特別の事情がある場合にのみ「継続する行為」と認める見解である。昭和49年5月21日、ラジオ関

東事件において東京地労委が初めて示した見解で、それによると、組合からの抗議や申入れを排斥し、従前の格差のある賃金を支払い続けるなど、「会社の不当労働行為意思が、毎月の給与を支給する都度、具体化し顕在化している場合」に、査定と毎月の賃金支払いは一体であると見られ、「継続する行為」と判断されるという（命令集 53 集 353 頁）。

(三) 肯定説 中間説と違い、査定と賃金の支払いは当然に一体であるとみる立場である。昭和 51 年、神奈川県労委から発せられた日本 IBM 事件命令（昭和 51・3・19 命令集 58 集 334 頁）がそれで、年一回の「昇給決定措置」とその後 1 年間の「賃金支払」とは、「青写真作成行為」とそれを「具体化するための実行行為」にあたる、いいかえれば、両者は「不即不離の関係」に立つ。従って、昇給決定措置が「不当な差別意思のもとに行われたのである限り、その後の賃金支払行為も当然積極的に上記不当差別意思を具現化するもの」と評価されるという。なお、会社の方針に基づき、組合員を昇格させなかったこと、ならびに、現在もなお昇格させていないことは、「全体として一箇の……不作為である」と説いて「不作為の継続性」を認める命令もある（ラジオ関西事件、兵庫地労委昭和 51・10・26 命令集 60 集 60 頁）。

(2) 毎年ないし定期的に行われる（差別的）査定は相互に「継続する行為」といえるか、という問題について（一）(2)。

(一) 否定説 2 (1) (一) の否定説に立てば消極に解される。一例を付加すれば、各年度の昇格・昇給およびその他諸手当の決定等の諸行為は、「それぞれ独立した単一の行為であり、かつそれ自体で完結する一回的なもの」であって「継続する行為」とはいえない、と判断した命令がある（山陽放送事件、岡山地労委昭和 49・3・14 命令集 53 集 459 頁）。

(二) 中間説 2 (1) (二) の中間説に立てば原則的に否定される。しかし、特別の事情があれば、（＝会社の不当労働行為意思が具体化し顕在化している場合）各年度の（差別的）査定は、例外的に一体ないし相互に「継続する行為」と認められる（前掲ラジオ関東事件命令、共立事件、東京地労委昭和

56・7・7 命令集 20 集 85 頁など).

(三) 肯定説 昭和 47 年, 京都地労委は日本計算機事件 (昭和 47・11・17 命令集 48 集 153 頁) において肯定説をとり, 「会社が組合壊滅を意図した単一の不当労働行為意思にもとづき年々同種の行為を繰り返している」と認められる」場合には, 相互に「継続する行為」と認めるべきであると判示している. ラジオ関東事件命令のように, 不当労働行為意思が具体化・顕在化していなくても, 同種の行為 (この事件では賃上げと一時金差別) が反覆されていれば, そこに行為の継続性を認めるわけである. 現在はこの説による命令が多数を占めている.

3 労働委員会の命令は以上のような状況にあったが, 平成 3 年 6 月 4 日, このことに関する初の最高裁 (第三小法廷) 判決が出た (最高裁判所民事判例集 45 巻 5 号 984 頁, 判例時報 1407 号 118 頁, 労働判例 595 号 6 頁). 事実の概要と判旨を示すと次のとおりである.

〔事実〕 上告人 X 社は, 昭和 53 年 7 月 8 日, 補助参加人 A 労働組合と同年度の賃金改定に関する協定書に調印した. その後 X は, 既に終えていた査定に基づき, 4 月に遡って差額を支給した. このことにつき A は, X の上記査定による基本給および役職手当の支給上, 組合員 12 名と非組合員との間に格差があり, この格差は組合員であることを理由とするものであるとして, 昭和 54 年 7 月 17 日青森地労委 (被上告人 Y) に救済を申し立てた (昭和 54 年 (不) 5 号, 以下第 1 事件という). 次いで昭和 54 年 7 月 15 日, 昭和 54 年度の賃金改定についての協定書に調印がなされ, 4 月に遡及して差額が支給された. このことについて A は, 基本給および職責手当において, 組合員と非組合員との間に差別があるとし, 昭和 55 年 7 月 22 日, 是正を求めて Y に救済を申し立てた. さらに A は, 昭和 55 年度の賃金改定に関しても, 昭和 55 年 10 月 2 日, Y に対して同様の救済申立てをした (昭和 55 年 (不) 8 号・9 号, 以下第 2 事件).

これらの救済申立てに対して Y は, 第 1 事件と第 2 事件ともに, A の主

張をほぼ認め、救済命令を発した(昭和58年8月18日)。Xは右二つの命令に対し、本件各救済申立ては申立期間(労組27条2項)経過後に行われたこと、ほかを主張し、救済命令は違法であるとして取消訴訟に及んだ。

一審判決(青森地判昭和61・2・25労働判例475号119頁)は、AのYへの救済申立てが申立期間の経過後であるかの点について後記本判決と同じ判断を示したほか、基本給に関する部分に関しては命令を維持し、役職手当と職責手当の支払いを命じた部分はこれを取り消した。二審判決(仙台高判昭和63・8・29労働判例532号99頁)は一審の判断を維持した。そこでXは、争点を第一事件の救済申立期間に限定し、第一事件の申立ては、右期間を経過してから行われたとして上告した。これが本件である。

上告理由によると、Xの主張は概ね次のとおりである。すなわち、原判決のように「継続する行為」を解釈すると、「事実上昇給・昇格等につき除斥期間の制限がなくなってしまうことになり、立法趣旨から看ても誤りである」。『「継続する行為とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合」をいい、行為の結果が継続している場合を指すのではない。『行為とは、賃金査定決定行為』であり、『結果とは、右決定に基づく賃金支給行為である』。『賃金決定行為と賃金支給行為は、別個で単一かつ異質の行為である』。『「継続する行為」についての右の解釈を、本件の事実関係に当てはめると、賃金査定行為の終了月は、昇給査定月の昭和53年4月か、または昇給分の差額支給日の同年7月15日である。被上告人の救済申立日は昭和54年7月17日であるから、1年以上経過している。

〔判旨〕上告棄却。「上告人が毎年行っている昇給に関する考課査定は、その従業員の向後1年間における毎月の賃金額の基準となる評定値を定めるものであるところ、右のような考課査定において使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって具体的に実現されるのであって、右査定とこれに基づく毎月の賃金の支払とは一体として一個

の不当労働行為をなすものとみるべきである。そうすると、右査定に基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、右査定に基づく賃金上の差別的取扱いの是正を求める救済の申立てが右査定に基づく賃金の最後の支払の時から1年以内にされたときは、右救済の申立ては、労働組合法27条2項の定める期間内にされたものとして適法というべきである。」

4 繰返しになるが、この判決は最高裁が「継続する行為」とは何かについて示した最初の判断であり、その及ぼす影響が注目される。

もっとも、その内容は原判決と同一である。また原判決は初審判決を維持し、その理由を引用している。ところが、この二つの判決は、たとえばその後の中労委命令（日本シェーリング事件、昭和61・11・12労働経済判例速報1259号6頁、エッソ石油事件、平元・2・15別冊中央労働時報1069号68頁など）をみればわかるように、命令例になにほどの影響力をもっているのか疑問がある。これは、そういうなかでの最高裁判決であるだけに注目されるのである。<sup>(4)</sup>

ところで、判旨が却けた上告理由は、前記命令例に照らすと2(1)(一)に分類される。ただ、上告理由は、「昇給査定月」または少なくとも「差額支給日」をもって査定の終了日であると主張しているから、2(1)(三)の考え方を加味しているといえる。<sup>(5)</sup>

これに対して判旨は、査定と賃金支払とを一体のものとして捉えている。いまこの立場に立つと、「事実上昇給・昇格等につき除斥期間の制限がなくなってしまう」(上告理由)との批判に出会うが、判旨は、当該年度の「査定に基づく賃金の最後の支払の時」が「継続する行為」の終期だと述べているのだから、そこに歯止めが掛けられているといえよう。

なお、この点において判旨は、2(2)(三)の考え方も異なっており、前述の分類に従えば、2(1)(三)に属する。

5 「継続する行為」をどう理解するかによって、救済申立てが却下される

か(労働委員会規則 34 条 1 項 3 号) または審査に入るかの違いを生むだけでなく、救済の範囲にも差異をもたらす。たとえば、各年度を連ねて査定相互に継続性を認める立場の命令 (2 (2) (三))。なお、特別の事情がある場合につき 2 (2) (二)) ならば、昇給・昇格差別の発生した時点に遡って差別の是正を命ずるであろう(前掲ラジオ関西事件参照)。もっとも、この立場に立っていても、救済範囲を制限し、申立ての日から 3 年程度遡って是正するのが相当であるとした例がある(前掲共立事件)。これは、当該「労使関係の正常化と安定」を狙い「諸般の事情」を考慮しての判断であって、労働委員会のもつ裁量権の行使としてなされたものである。<sup>(6)</sup>

他方、各年度の昇給・昇格は「継続する行為」に該当しないとの立場 (2 (1) (一)) に立ちつつ、累積差別のすべてについて、申立時 1 年前から将来に向けて是正すべきことを命じた例が相当数ある(長野鍛工所事件、長野地労委昭和 52・4・18 命令集 61 集 388 頁が嚆矢)。これも、不当労働行為制度の趣旨ないし目的に照らし、労働委員会が裁量権を行使して下した判断と解される。この考え方に従えば、本判決の立場でも同様の処理をすることが可能であろう。<sup>(7)</sup>

- (1) 労働省労政局・改正労働関係法の詳解 170 頁参照。
- (2) 東京大学労働法研究会・注釈労働組合法下巻 975 頁以下、菅野和夫・労働法(第 2 版) 598 頁など参照。
- (3) 以上の命令状況については、本文中に引用した文献のほか、佐藤香「いわゆる『継続する行為』に関する考察」大和選暦・労働委員会と労働法 253 頁以下、照井敬「労働法 27 条 2 項の解釈と賃金差別をめぐる諸問題について (1)-(10)」労働判例 310-319 号、千々岩力「いわゆる『継続する行為』労働法の争点 88 頁、中山ほか・注釈労働組合法・労働関係調整法 478 頁以下〔岸井貞男執筆〕など参照。
- (4) 本判決を研究したものに、三井正信「労働組合法 27 条 2 項の『継続する行為』と賃金差別」法学教室 137 号 102 頁がある。
- (5) 本件審判決の研究である秋田成就「労働委員会による賃金・昇格差別の救済方法の当否」ジュリスト 905 号 124 頁参照。

- (6) 石川吉右衛門・労働組合法 402 頁，塚本重頼・労働委員会 153 頁以下参照。
- (7) 以上の参考文献として，上に引用したもののほか次に掲げるものを参照。秋田成就「賃金決定における人事考課の法的問題」季刊労働法 105 号 4 頁以下，岡田克彦「申立期間と『継続する行為』」現代労働法講座 14 巻 108 頁以下，香川孝三「賃金，昇格差別と不当労働行為」労働法学会誌 54 号 55 頁以下，松田保彦「昇給等と『継続する行為の意義』別冊判例タイムズ 5 号 75 頁以下，森本弥之介・賃金差別と不当労働行為 25 頁以下，山本吉人・労働委員会命令と司法審査 192 頁以下，山西克彦「昇給等と『継続する行為』」労働争訟 17 頁以下。

## 補 論

### 臨時・パートタイム労働者の雇止め・ 解雇の問題

#### 1. パートタイム労働者と労働条件をめぐる紛争

##### 1 パートタイム労働者の増加

経済のサービス化，ソフト化の進展に伴って，パートタイム労働者（以下，パートタイマーまたはパートということがある。）が著しく増加している（表 1）。昭和 61 年の段階で全雇用労働者 4,296 万人のうちパートタイマーは 503 万人で約 12 パーセントを占めている。そのなかで 352 万人，つまり 70 パーセントが女子であり（表 1），有配偶者は 85.7 パーセントに達している（総務庁統計局「労働力調査特別調査」(昭和 60 年 2 月)）。パートタイマーの雇用形式については企業の 40 パーセント強が期間を定めており，その割合は企業規模が大きいほど高い（表 2）。

##### 2 パートタイム労働者の増加と労働条件をめぐる紛争の増加

パートタイム労働者の増加とともに労働条件をめぐる紛争が増えてきている（紛争が増えていることを直接的に裏づける資料ではないが，東京都労働経済局・東京の労働—パートタイマー問題の諸相—(1986) 200-202 頁参照）。これはパートタイマーの労働条件が不明確であることと関連している。すなわち正規のフルタイム労働者の場合には，労働条件は就業規則や労働協約などで明確化されているのが一般であるのに，パートタイマーの場合には，労働条件は口頭で伝えられることが多く（後述），内容も十分には明らかにさ



表 1 短時間雇用者数の推移 (非農林業)

区 分	総 数			女			短時間雇用者中に占める女子の割合
	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合	雇用者数	短時間雇用者数	雇用者中に占める短時間雇用者の割合	
昭和35年	万人 2,106	万人 133	% 6.3	万人 639	万人 57	% 8.9	% 42.9
40	2,713	168	6.2	851	82	9.6	48.8
45	3,222	216	6.7	1,068	130	12.2	60.2
50	3,556	353	9.9	1,137	198	17.4	56.1
55	3,886	390	10.0	1,323	256	19.3	65.6
60	4,231	471	11.1	1,516	333	22.0	70.7
61	4,296	503	11.7	1,550	352	22.7	70.0

資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) 短時間雇用者は平均週間就労時間が35時間未満の雇用者である(季節的、不規則的雇用者を含む)。

れないことが少なくない。ここに紛争を発生させるひとつの大きな原因が潜んでいる(昭和59・12・3労働省労働基準局長・同婦人局長・同職業安定局長名連記による局長通達(基発641号, 婦発70号, 職発543号)参照)。

### 3 紛争の増加と行政の対応

以上のような状況を前にして、労働省は昭和59年12月3日付で全国都道府県労働基準局長あて「パートタイム労働対策要綱」(発基(=労働基準局関係の労働事務次官名通達)97号)(以下「要綱」という。)を発し、たとえばパートタイマーを新しく雇うときには、労働条件の主要なものについて記入した文書—雇入通知書—を交付するよう指導に乗り出した。これによって労働条件の明確化、したがって紛争の減少が期待されたが、その後の労働省の調査によると、いまだに口頭のみによっている企業が半数近くあるという(労働省婦人局編・パートタイム労働の展望と対策24頁参照)。

### 4 基準にしたがっての紛争処理の必要性

紛争が発生してしまったらその処理が問題になる。紛争の処理にあたって

表 2 産業、規模、パートタイム労働者の雇用契約期間の定めの有無別企業構成比 (%)

区 分	計	期間の定めがある	(M. A.)						期間の定めがない
			1 か月以下	1 2 か月を超え	2 4 か月を超え	4 6 か月を超え	6 12 か月を超え	1 月を超える	
調 査 産 業 計	100.0	100.0 40.6	2.4	14.9	18.3	21.1	41.8	6.5	59.4
1,000 人 以 上	100.0	100.0 87.7	3.7	28.7	17.7	25.1	39.2	2.4	12.3
300~999 人	100.0	100.0 72.3	1.7	18.2	16.1	21.1	43.1	4.9	27.7
100~299 人	100.0	100.0 50.4	2.2	15.6	21.6	18.5	40.0	8.1	49.6
30~ 99 人	100.0	100.0 28.5	2.7	10.8	16.2	22.7	43.3	6.3	71.5
製 造 業	100.0	100.0 40.8	1.6	16.2	21.0	25.2	34.4	4.3	59.2
卸売・小売業、飲食店	100.0	100.0 43.6	3.6	12.1	14.7	16.3	52.9	8.3	56.4
サ ー ビ ス 業	100.0	100.0 35.0	3.4	15.2	14.1	13.6	49.7	12.1	65.0

資料出所：労働省「パートタイム労働実態調査」(昭和 60 年)

(注) パートタイム労働者とは、パート、パートタイマー、定時社員等これに類する名称で呼ばれている者をいう。

は、なんらかの基準に則って行うことが望ましい。恣意を排除し、基準にしたがって処理することが公正というものであり、労働関係を安定させるのに役立つと考えられるのである。

紛争処理の基準としては、前記「要綱」もあげることができるであろう。この「要綱」には、雇入通知書の交付のほか、労働時間等の適正化についても指針が掲げられているのである。このうち年次有給休暇については、昭和 63 年 4 月 1 日施行の改正労働基準法が新しく規定を設けた (39 条 3 項、同法施行規則 24 条の 3)。

次に、裁判所による判決も紛争処理の基準としてあげることができるであろう（これら以外の基準については言及しない）。なかでも最高裁判所の判決は特別の重みをもつ。というのは、裁判所の判断に不服な当事者は上級の裁判所に持ち込んで再審査を求めうるが（上訴制度）、最高裁判所は最上級（終審）の裁判所だからである。もっとも上級審の判決は、その事件についてのみ下級審の裁判所を拘束するにすぎない（裁判所法 4 条）。しかし、どのような事件でも、もし下級裁判所が、同種の事件についての既存の最高裁の判断と喰い違った判断を下すと、上訴されて破棄される可能性が大きい。もちろん最高裁判決にも変更はありうるが、そのためには最高裁判事全員によって構成される大法廷で裁判を行わなければならないのである（裁判所法 10 条 3 号）。最高裁判所の判決は特別の重みをもつ、といったのは以上の意味においてである。

前置きが長くなったが、本稿は、パートタイム労働者をめぐる紛争のうち雇止めに関する最近の最高裁判所判決—平安閣事件（最 2 判昭 62 年 10 月 16 日 労働判例 506 号）—を、それ以前に出た、関連する 2 つの最高裁判所判決と対比しつつ検討し、あわせて若干の下級審判決を眺めてみようというものである。<sup>(1)</sup>

## 2. 平安閣事件に関する最高裁判決

### 1 事件の概略

事実関係とそれに対する裁判所の判断を要約して記載する。

〔事実〕 裁判所に訴えたのは 2 人の女子である。（以下  $X_1$ ・ $X_2$  という）。2 人ともパートタイマーとして Y（会社）に、それぞれ昭和 46 年 2 月と昭和 49 年 11 月に雇用された。どちらについても雇用契約書は作成されず、雇用期間も取り決められなかった。ところが Y は、昭和 53 年ごろからパートタイマーと雇用期間 1 年と明記した雇用契約書を取り交わすようになり、

X<sub>1</sub>とは昭和55年5月21日から1年、X<sub>2</sub>とは昭和56年5月21日から1年と明記した契約書を取り交わした。この契約はX<sub>1</sub>に関しては2回、X<sub>2</sub>の場合は1回更新された。Yは昭和58年4月、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>に対し「同年5月20日をもってパートの契約期間が満了するので契約更新はしない」旨の通告をした。そこでX<sub>1</sub>・X<sub>2</sub>が雇用契約の地位の確認を求めて争ったのが本件である。

〔判旨〕最高裁判所は原判決（東京高判昭和62年3月25日 労働判例506号15頁）を維持した。原判決は次のように判示している。

「〔上記〕認定の事実によると、本件雇用契約を期間の定めのない契約ないしはその定めのない契約に転化したものと解することはできないものの、実質においては、期間の定めは一応のものであって、いずれかから格別の意思表示がない限り当然更新さるべきものとの前提のもとに、雇用契約が存続、維持されてきたものというべきであるから、期間満了によって本件雇用契約を終了させるためには、雇止めの意思表示及び剩員を生ずる等従来取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存することを要するものと解するのを相当するところ、Yは、期間満了を主張するのみであって、X<sub>1</sub>らに対し雇止め（契約更新拒絶）の意思表示をしたことないしは右特段の事情の存することにつき何ら主張立証しない（右意思表示、特段の事情の存在を認めるに足りる的確な証拠もない）から、Yの抗弁は理由がなく、X<sub>1</sub>らとY間の雇用契約はY主張の期間満了により終了することなく、なお存続しているものというべきである。」

普通に考えると、期間の定めのある労働契約は、更新されたとしても、その期間の満了によって終了するとみてよさそうである。しかし、判例によると一概にそうはいえない。現にこの判決も否定的に解している。もちろん、どんな場合でも労働契約は期間満了というだけでは終了しない、ということではない。このことは、たとえば後掲・北陽電機事件判決をみれば明らかである。ではどのような場合に期間満了によって契約は終了するのか。あるいは

はしないのか。そのことを知るためには、とりあえず臨時工に関する2つの最高裁判所判決をみておくことが必要である。そうすることが平安閣事件判決のもっている意味を明らかにするうえで役立つと思う。その判決とは、1つは東芝柳町工場事件判決であり、他は日立メディコ事件判決である。両判決とも契約更新拒否（＝雇止め）に解雇の法理を類推すべき場合だと判断しているが、前者は雇止めを無効とし、後者はこれを有効と解して結論を分けている。

## 2 東芝柳町工場事件判決（最1判昭和49年7月22日 最高裁判所民事裁判例集28巻5号927頁）

〔事実〕 $X_1$ ら7名はY（会社）に契約期間2ヵ月とする「基幹的臨時工」として雇用された。その契約は5回ないし23回にわたって更新されたが、その後、作業能率が悪いことなどを理由に更新を拒否（＝雇止め）された。これに対して $X_1$ らが更新拒否の効力を争ったのがこの事件である。

なお、雇止めされた $X_1$ らは採用時にYの担当者から「真面目に働いていれば解雇されるよえにことはない。」といわれている。また自分から「やめた」者以外に「やめさせられた」者はいなかった。さらに更新手続は期間満了のたびに直ちに行われていたわけではなかった。

〔判旨〕「本件事実関係からすれば、本件労働契約の期間は、一応2ヵ月と定められてはいるが、いずれかから格別の意思表示がなければ当然更新されるべき労働契約を締結する意思であったものと解するのが相当であり、したがって、本件各労働契約は、期間の満了毎に当然更新を重ねてあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたものといわなければならない。本件各雇止めの意思表示は右のような契約を終了させる趣旨のもとにされたのであるから、実質において解雇の意思表示にあたる。……そうである以上、本件各雇止めの効力の判断にあたっては、その実質にかんがみ、解雇に関する法理を類推すべきである。」とした原審の判決は是認できる。

「そこで考えるに、就業規則に解雇事由が明示されている場合には、解雇は就業規則の適用として行われるものであり、したがってその効力も右解雇事由の存否のいかんによって決せらるべきであるが、右事由に形式的に該当する場合でも、それを理由とする解雇が著しく苛酷にわたる等相当でないときは解雇権を行使することができないものと解すべきである。ところで、本件臨就規 8 条は Y における基幹臨時工の解雇事由を列記しており、そのうち同条 3 号は契約期間の満了を解雇事由として掲げているが、……本件各労働契約が期間の満了毎に当然更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあったこと、及び……Y における期間臨時工の採用、雇止めの実態、その作業内容、X らの採用時及びその後における X<sub>1</sub> らに対する Y 側の言動等にかんがみるときは、本件労働契約においては、単に期間が満了したという理由だけでは Y において雇止めを行わず、X<sub>1</sub> らもまたこれを期待、信頼し、このような相互関係のもとに労働契約関係が存続、維持されてきたものというべきである。そして、そのような場合には、経済事情の変動により剩員を生じる等 Y において従来取扱いを変更して右条項を発動してもやむをえないと認められる特段の事情の存しないかぎり、期間満了を理由として雇止めをすることは、信義則上からも許されないものといわなければならない。」

**3 日立メディコ事件判決（最 1 判昭和 61 年 12 月 4 日 労働判例 486 号 6 頁）**

〔事実〕 Y（会社）は昭和 45 年 12 月 1 日、期間を 同月 20 日までと定めて X を K 工場に臨時員として雇用し、同月 21 日からは期間 2 カ月の雇用契約を 5 回にわたって更新した。ところが Y は、不況による人員削減の必要を理由に昭和 46 年 10 月 21 日以降、上記契約の更新を拒否した（＝雇止め）。これに対して X は、この雇止めは無効であると主張し、雇用契約上の地位の確認等を求めて訴を提起した。これが本件である。

なお、この事件では上記のほか次のような事実が認定されている。①臨時

員の採用にあたっては、学科試験とか技能試験とかは行わず、面接において健康状態、経歴、趣味、家族構成などを尋ねるのみで採否を決定するという簡易な方法を採用していた。② Y が昭和 45 年 8 月から 12 月までの間に採用した K 工場の臨時員 90 人のうち、翌年 10 月 20 日まで雇用関係を継続した者は、本工採用者を除けば、X を含む 14 人であった。③ 臨時員の従事していた作業は臨時のものではなかったが、比較的簡易な作業であった。④ Y は、臨時員の契約更新にあたっては更新時期の 1 週間位前に本人の意思を確認し、印を押印させていた (X の場合は庶務係が本人に代って押捺)。

〔判旨〕「原審の確定した…事実関係の下においては、本件労働契約の定めを民法 90 条に違反するものということとはできず、また、5 回にわたる契約の更新によって、本件労働契約が期間の定めのない契約に転化したり、あるいは X と Y との間に期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異なる関係が生じたということもできないというべきである。これと同旨の原審の判断は、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。」

①「原判決は、本件雇止めの効力を判断するに当たって、次のとおり判示している。K 工場の臨時員は季節的労務や特定物の製作のような臨時的作業のために雇用されるものではなく、その雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、X との間においても 5 回にわたり契約が更新されているのであるから、このような労働者を契約期間満了によって雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理が類推され」る。「②しかし、右臨時員の雇用関係は比較的簡易な採用手続で締結された短期的有期契約を前提とするものである以上、雇止めの効力を判断すべき基準は、いわゆる終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結しているいわゆる本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異があるべきである。③したがって、…独立採算制がとられている Y の K 工場において、事業上やむを得ない理由により人員削減をする必要があり、その余剰人員を他の事業部門へ配置転換する余

地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であると判断される場合には、これに先立ち、期間の定めなく雇用されている従業員につき希望退職者募集の方法による人員削減を図らなかったとしても、それをもって不当・不合理であるということではできず、右希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ないというべきである。

原判決の右判断は、本件労働契約に関する前示の事実関係の下において正当として是認することができる。

#### 4 東芝柳町工場事件判決と日立メディコ事件判決の対比

東芝柳町工場事件と日立メディコ事件の事実関係を読み比べると、微妙に違う点があるのに気付く。主なものを拾うと、第1に採用時の事情である。東芝事件では、会社担当者から「真面目に働いていれば解雇されることはない。」等の説明があったが、日立メディコ事件ではそのようなことはなかった。第2に契約更新の点である。東芝事件では期間満了ごとに直ちに更新の手続きをとっていたわけではなかった。これに対して日立メディコ事件では、更新期日の1週間位前に本人の意思を確認し、労働契約書の「雇用期間」欄に順次雇用期間を記入し、本人に押捺させていた(Xの場合は庶務係が本人に代って押捺)。第3に作業内容の点である。東芝事件では基幹的な作業であったのに対し、日立メディコ事件では比較的簡易なものであった。

このような差異にもとづいてか、最高裁は日立メディコ事件判決において、同事件は東芝事件と「事案を異に」する、といっている。事案が違えば、それに適用して結論を導く判断基準に同じものを据えるわけにはいかない。東芝事件における判断基準は東芝事件と同種の事件に適用されるべきものであって、事実関係の異なる日立メディコ事件で使うわけにはいかない。東芝事件判決では反覆更新された2カ月の労働契約を「実質上期間の定めのない契約と異ならない状態」にあるものと見、その更新拒否の効力を判断するにあたっては解雇の法理を類推すべきものと判示した。事案が違うというなら、日立メディコ事件判決ではそのように理論構成をし、判断基準を立てるわけ



にはいかない。ではどのように構成したのか。最高裁判所は原判決を是認したが、原判決によると、5回にわたって更新を重ねた契約も有期の契約であることに変わりない。いいかえれば、実質的にも期間の定めのある契約でありつづける、というのである。

東芝事件判決に対し、そのように説かれる根拠が、上記の事実関係の差異、とりわけ第1点と第2点にあるとするならば、雇用管理の仕方が重要な意味(=反覆更新された臨時工契約の法的性格をどう解するかについて重要な意味)をもつことになる。だが、雇用管理の仕方にそのような重要性をもたせることには問題がないとはいえない。というのは、労働者のなかには職に就き、働き続けたいばかりに、採用時や契約更新の際に、使用者の言動をそのまま受け入れざるをえない立場におかれている者がいないとはいえないからである。

いずれにせよ、期間の定めのある契約ならば、すでに触れたことであるが、その契約は期間の満了によって終了し、「解雇」の問題は生じないことになりそうである。臨時工に関しそのように判示した例もある(新日本飛行機事件 横浜地判昭和29年7月13日 労働関係民事裁判例集5巻5号597頁)。ところが日立メデコ事件に関する最高裁判決は、原審の判断、すなわち、①本件臨時員の作業内容は基幹的作業ではないが臨時の仕事ではない、ということから、「雇用関係はある程度の継続が期待され」ていたこと、加えて②X・Y間において雇用契約が5回にわたって更新されていたこと、等から更新拒否に歯止めをかけ、雇止めにあたっては解雇の法理が類推される、という判断を是認している。下級審にはこれと同趣旨の判決がいくつかあるけれども(サッポロビール事件 東京地判昭和44年8月19日 判例時報598号80頁など)、最高裁判所がこのようにいうのはこの事件が最初である。

以上みてみると、雇止めの効力の判断基準そのものに関しては、日立メデコ事件判決は、結局、東芝柳町工場事件判決と違いがないことになるであろう。

## 5 平安閣事件の検討

上述したことを念頭に置いて平安閣事件判決を検討してみよう。この事件は2人のパートタイマーの雇止めに関するものであるが、この2人は期間を定めて雇われていた。ちなみに、現在のパートタイム労働契約はこのように期間を定めている場合が少なくない(表2)。

もっとも、上記パートタイマーは、当初は期間の定めなく雇われていたのであるが、後に期間を定められたものである。このようなこと、いいかえれば期間の定めのない契約を有期契約に切り替えることは、当該労働者が特に異議を留めるのでなければ直ちに無効とみることは困難であろう。ただ、そのように切り替えたからといって、その契約は期間の満了によって当然終了するというわけではない。このことは先に述べたことから示唆されるであろう。

平安閣事件における2人のパートタイム労働者は、1カ月の出勤日数が一定していなかったり( $X_1$ の場合。ただし昭和54年ごろから毎日出勤)、都合のよい時刻に出退勤してよいことになっていた( $X_2$ の場合。ただし実際には午前9時から午後5時まで勤務)。しかし、仕事の内容の点では正規のフルタイム労働者と変わりがない。そして雇入れられてから、 $X_1$ については9年、 $X_2$ については6年もの間、労働契約書は作成されなかったものの、雇用期間について取り決められることがなかった。その後に期間を1年と明記した労働契約書が取り交わされたのである。また、会社は昭和56年10月に社員就業規則を作成、昭和57年5月にはパートタイマー就業規則を制定したが、それらによると社員の勤務時間はパートタイマーより30分長いだけで、残業手当および賞与の支給においても実質的に相違がなかった。そういうことであると、この事件のパートタイマーは東芝事件の臨時工と比較しても、より一層正規従業員に近い実質をそなえていたとさえ考えられるであろう。いまそう考えると、平安閣事件判決が期間の定めを、実質においては「一応のもの」と判断したわけが理解されてくるように思われる。これは引

用こそしていないが、東芝事件判決のいう「実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあった」と説いているのと同じ趣旨を述べたものと解される。そこから「雇止め」のためには、「雇止めの意思表示及び…雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情の存する」ことが必要だという判示が引き出されてくるのである。東芝事件判決の「解雇の法理が類推される」という文言はみられないが、同判決と同じことを述べているものと思う。

#### 6 短期労働契約の更新拒否に解雇の法理が類推されるということ、雇止めが是認されるのはどういう場合か

短期労働契約の更新拒否（＝雇止め）に解雇の法理が類推される場合でも、雇止めが一切許されないということではない。ではどのような場合に雇止めが認められるのか、繰り返しになるが、平安閣事件判決（最高裁で維持された東京高裁判決）は、この点でも東芝事件判決と同様、次のように説いている。すなわち「雇止めの意思表示及び剰員を生ずる等従来の取扱いを変更してもやむを得ないと認められる特段の事情」が存在すれば雇止めは無効とはいえないといっている。これは、剰員が生じたら正規従業員に先立ち、臨時・パートタイム労働者を雇止めてもやむをえないということを含むのであろうか。少し迂回するが、日立メディコ事件判決をみると、本工の解雇と臨時工の雇止めの効力の判断基準には「おのずから合理的な差異があるべきであり」、本工の「希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行なわれてもやむを得ない」という原判決の判断を維持している。そしてその根拠を、臨時工と本工との雇用継続の期待の違いに求めている。東芝事件判決と平安閣事件判決でも、たとえば剰員を生じたら臨時・パートタイム労働者を雇止めることができるといっているから、臨時・パートの雇止めに正規従業員と同一基準を適用することまで求めていないと解される。なお、この点に関する上記3判決は、東京地方裁判所がかつて次のように判示したことを想起させるものである。事件は期間を定めずに雇われていたパートタイマーに関する

るが、「フルタイムの労働者の地位とパートタイマーの労働者の地位とは、そこに自らの差異があり、使用者が企業の必要から労働者の整理を行おうとする場合には、先ず、パートタイマーの労働者を先にして、その後フルタイムの労働者に及ぼすべきものである。」「パートタイムの労働者を解雇する場合の理由は、フルタイムの労働者を解雇する場合に比較して、相当軽減されるものであることを承認せざるを得ない。」(春風堂事件 昭和 42 年 12 月 19 日判決 労民集 18 卷 6 号 1251 頁)<sup>(2)</sup>

#### 7 有期パートタイム労働者の雇止め解雇の法理が適用されず、契約は期間満了により終了すると解される場合

北陽電機事件に関する大阪地方裁判所の判決(昭和 62 年 9 月 11 日 労経速 1302 号 3 頁)をあげて説明する。この事件は、有期パートタイムの形式で雇われ、1 回更新された労働契約が期間満了によって終了したと判断されたものである。決定によると、裁判所へ訴えたパートタイム労働者は「雇用契約締結に際し、右契約期間について、新聞の折込み広告、あるいは採用面接時における W 課長の説明により、第 1 回目の契約期間が 1 年、再契約期間が 6 か月であり、右期間以上の雇用がなされないことを十分知悉しており、そのうえで、特に何らの異議を留めないで雇用に応じ、かつ、その旨の記載のある各雇用契約書に署名押印しているのであるから、真実、本件雇用契約が短期のパート契約であることを承認して締結したものであると、また、その期間についても、最大限 2 回の契約で通算 1 年 6 か月の雇用期間に限られていることも容認していたのであるから、本件雇用契約締結当時、右期間を超えて雇用契約が継続されるであろうとの期待もなかったものと解される。」

この事件では、会社は募集・採用時に契約の更新回数と通算雇用期間の限度を労働者に明確に承知させる手立てを講じている。このことは東芝事件や平安閣事件だけでなく、日立メディコ事件にもみられなかったことである。そこからこの判決は、パートタイマーに雇用継続の期待はなかったと判断し、

期間満了による契約の終了を肯認しているのである。なお、作業内容は臨時的作業ではなかったことに注意する必要がある。

### 3. 要 約

以上、平安閣事件判決を中心にパートタイム労働者の雇止め・解雇の問題を検討した。小文であるから不必要かも知れないが、要約してみると次のようになるであろう。

#### 1 契約期間を定めて雇用され、契約が更新されている場合

(1) 平安閣事件判決を東芝事件判決および日立メディコ事件判決と読み比べてみると、契約期間を定めて雇用され、契約が更新されている場合の雇止めについてはパートタイム労働者もフルタイム労働者と同様に扱われているように思われる。(2) 一口に雇止めといっても、それに適用される判断基準は必ずしも同一ではない。当該雇止めをめぐる事実関係に相違があれば、それに適用される判断基準も異なる。この点に関連し、事実関係が微妙に違う東芝事件と日立メディコ事件をみてみると、結局はどちらの判決も解雇の法理が類推されると説かれている。しかし、前者が「あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態」にある契約と構成して上記の判断基準を用いたのに対し、後者では、臨時工契約にそのような状態が生じたとはいえないと構成しつつ、一定の場合、すなわち期間満了後もその雇用関係の継続が合理的に期待される状況のもとで契約が反覆更新されている場合には、雇止め解雇の法理が類推されると述べている。(3) 日立メディコ事件判決を裏からみると、雇用関係の継続を期待することに合理性がなければ、契約は期間満了によって終了するとみて差し支えないことになるであろう。このことについて北陽電機事件に関する大阪地裁の決定をみてみると、募集・採用時の事情、有期パート制度の厳格的運用から雇用継続の期待を認めず、期間満了による契約の終了を肯認していることが注目される。

## 2 期間の定めのないパートタイム労働者の場合

使用者が雇用関係を一方的に終了させる場合には解雇の法理が適用されると解される。これはフルタイム労働者の場合と変わりがない。この点については東京地裁も次のように判示している。「期間の定めのない一般の契約である以上、パートタイマーであるからと言って、何時でも自由に何の理由もなく経営者の一方的な意思表示によって雇用関係が終了すると解するのは不当である。」と。ただしこの判決は、整理解雇の場合、パートタイマーをフルタイムより先順位に置くことを承認し、その理由を両者の雇用上の地位の違いに求めている。

- (1) かつて筆者は、関連問題について、(故)峯村光郎先生の主宰する慶應義塾大学社会法研究会の先生がたのもとで勉強したことがある(峯村光郎・川口實・阿久澤亀夫・正田彬・小林規威・宮本安美「自動車産業における臨時工の実態」(「産業研究」1号))。諸先生のうち、阿久澤先生は先年、定年で慶應義塾大学を退職され、杏林大学へ移られた。ご教導を賜ったことを想い、この機会に改めて謝意を表す。
- (2) これに対して次のように説く判決がある。すなわち、解雇の順位は「従業員と会社との結びつきの度合い」によって決定すべきであるといい、その「度合上」は雇用契約成立時の事情や契約期間だけでなく、それらを含めた「雇用関係の実質的内容」にもとづいて測られるべきである、と(東洋精機事件 名古屋地判昭和49年9月30日 労働判例211号38頁)。

## 〔参考〕 3 事件の事実関係

(東芝事件 最1判 昭49.7.22/日立メディコ事件 最1判 昭61.12.4/平安閣事件 最2判 昭62.10.16)

項 目	事 件 名		
	東 芝 事 件	日 立 メ デ ィ コ 事 件	平 安 閣 事 件
臨時(労働者)の採用目的	「景気の変動による需給にあわせて雇用量」を調整	「景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量」を調整	
作業内容等	X <sub>1</sub> らは基幹的臨時工「仕事の種類、内容の点において本工と差異はない。」	臨時員の従事するのは一般的には「前作業的要素の作業、単純な作業、精度がさほど重要視されない作業」Xも比較的簡易な作業に従事	X <sub>1</sub> は厨房、のちに包装、X <sub>2</sub> は会員の入金チェック、のちに喪服の手入れ(正社員と同様の仕事)
契約期間等その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○期間2カ月</li> <li>○「2カ月の期間満了によって備止めされた事例は見当らず……そのほとんどが長期間にわたって継続雇用されている。」</li> <li>○「5回ないし23回にわたって更新を重ねたがYは必ずしも契約期間満了の都度直ちに新契約締結の手続をとっていたわけではない。」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○期間2カ月</li> <li>○「昭和45年8月から12月までの間に採用した臨時員90名のうち、昭和46年10月20日まで雇用関係が継続した者は本工採用者を除けばXを含めて14名」</li> <li>○「5回にわたり回復更新」「更新時期の1週間位前に本人の意思を確認し、臨時員の印を押捺せしめていたが、Xの属する機械組においては、本人の意思が確認されたときは、給料受領のために預かってある印章を庶務係が本人に代って押印」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○X<sub>1</sub>は昭和46.2、X<sub>2</sub>は昭和49.11に雇用。</li> <li>○X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>とも雇用契約書作成されず、雇用期間も取り決めなし。昭和53ごろまで1カ月の出勤日数も一定せず。</li> <li>○昭和53ごろから期間1年の労働契約書を取り交わす。ただし、期間満了で契約関係が終了する等の説明なし(→X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>は期間満了後も働き続けるものと考えていた)。X<sub>1</sub>は2回、X<sub>2</sub>は1回更新。その後X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>とも昭和59年6月21日から1年間の雇用契約を締結。</li> </ul>

項 目	事 件 名		
	東 芝 事 件	日立メディコ事件	平安閣事件
採用時の事情	<p>○採用基準は本工と異なる。</p> <p>○Yの担当者から「2カ月期間が満了しても真面目に働いていれば解雇されるようなことはない、安心して長く働いて欲しい」等の説明があった。X<sub>1</sub>らも期間の定めにかかわらず継続雇用されるものと信じて契約書を取り交わした。</p>	<p>○採用にあたっては「学科試験とか技能検定とかは行わず、面接において、健康状態、経歴、趣味、家族構成などをたずねるのみ。」</p>	
そ の 他	<p>臨時工の就業規則にも年休の規定がある。</p>	<p>○「臨時員の労働契約書には雇用期間の更新欄があらかじめ印刷されていた。」</p> <p>○「臨時員就業規則には年次有給休暇、定期健康診断、予防接種などに関する規定が存在する。」</p>	<p>○Yは昭 56.1 社員就業規則を、昭 57.5.1 パート就業規則を作成。</p> <p>○「社員の勤務時間」はパートタイマーのそれより 30 分長い以外は、残業手当及び賞与の支給等においても実質的な相違がない。」</p>
注	<p>X = 原告・被控訴人・被上告人。</p> <p>Y = 被告・控訴人・上告人 (会社)</p>	<p>X = 原告・被控訴人・上告人</p> <p>Y = 被告・控訴人・被上告人(会社)</p>	<p>X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> = 原告・被控訴人・被上告人</p> <p>Y = 被告・控訴人・上告人 (会社)</p>



第2章 「全アメリカ自動車労働組合 (UAW) のパブリック・レビュー・ボードについて」 峯村光郎教授退職記念論文集 法学研究第 45 巻 2 号 1972 年.

第3章 「判例・命令からみた組合活動としてのリボン・バッジの着用」 慶応義塾大学産業研究所編・法と経済の基本問題—正田彬教授退職記念論文集 1990 年.

第4章 「労使関係の国際摩擦—事例を通して見た『摩擦』の発生予防と解消のための留意点」 川口實教授退職記念論文集 法学研究第 65 巻 12 号 1992 年.

## 第2部

第1章 「労働組合把握についての労働法学と社会政策」 労働法学と隣接科学—日本労働法学会誌第 48 号 1976 年.

第2章 「労働組合法上の労働組合」 日本労働法学会編・現代労働法講座第2巻 1980 年.

第3章 「賃金差別と労働組合法第 27 条 2 項の『継続する行為』」 ジュリスト 1002 号 (平成 3 年度重要判例解説) 1992 年.

## 補論

「最近の裁判例からみた臨時・パートタイム労働者の雇止め・解雇の問題」 日本労務学会年報 (第 18 回大会) 1988 年. [阿久澤亀夫先生のご退職を記念して執筆]

◀研究 労働法・経済法▶は慶應義塾大学産業研究所  
の不定期刊行物です。



## 労使関係法の現代的課題

1993年8月16日発行

著者 宮 本 安 美

発行所 慶應義塾大学産業研究所

〒108 東京都港区三田 2-15-45

印刷・(株)国際文献印刷社