

Title	労働組合の併存と不当労働行為： 組合併存下における下部職制の不当労働行為をめぐって
Sub Title	The unfair industrial practices in the labor union's pluralism
Author	阿久沢, 亀夫(Akuzawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1973
Jtitle	法學研究：法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.46, No.7 ,p.1- 24
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19730715-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労働組合の併存と不当労働行為

——組合併存下における下部職制の不当労働行為をめぐって——

阿久沢 亀夫

- 一 はじめに
- 二 併存組合下における不当労働行為の諸相
- 三 労働組合併存の性格
- 四 併存組合下における下部職制と不当労働行為
- 五 おわりに

一 はじめに

労働組合の結成は、労働者の自由であり、結成された労働組合が、どのような指導理念にもとづき、どのように運動するかは、組合の組織なり形態なりの自由と合せて、組合が最も効果的と考えるところに従い自由に選ぶところである。こ

のように労働関係における組織、運動、加入、結成などの自由が、法によつて保障されている以上、そこに一企業内に複数組合が結成され、そのおのおのが各自の活動を確保することも当然の姿であると同時に、それら各行動が、保障されなければならぬこともいうまでもない。いわゆる労働組合併存主義 (pluralisme syndical, le principe de la pluralité syndical) とそのわが国における現実的問題は、以上のような周知の論理を基礎として展開される。

しかし組合運動の現実には、かならずしも右のような抽象的論理を基礎においては解決しえない諸様相を示しているのである。労働組合が、一企業内に複数併存するかたちをとる場合、最も多くある例は、まず一企業内に第一組合があり、これに対する批判勢力が結集され、やがてこれが第二組合の結成になることによつて、企業内複数組合の現実が生まれる。そして、初期に第一組合内に派生する批判勢力は、労働問題研究会とか同志会とか、時としては組合活動とは全く縁もない集まりのなかで育成され第二組合へと成長する。そして右の集団は、当初何らかのかたちで使用者と関係しているのが、わが国の現実である。労働組合の結成、加入、運動などが、まったく労働者の自由であるとはいいながらそこに自主性と独立性とが欠けているなかで第二組合へと発展する場合が、かなり多いのである。右発展の過程において複数組合間における抗争は、対立する感情の渦のなかでとどまるところを知らない状態で激化し、そこに多くの問題と感情のシヨリを残したまま平行線をたどる。今かりに第二組合が、下部職制と普通の組合員を中心として結成されたと仮定するならば、そこに当然起ってくる問題は、下部職制による第一組合の組織と活動に対する妨害で、下部とはいいながらその保有する職制上の権能を背景とし、時としてこれを武器とし第一組合の妨害を行なうことすらある。そして一つの妨害行為は、第二組合の団結組織に依拠しながら、第二組合の活動として第一組合に対し顕現することもある。およそ労働組合の併存に対して、ならん立法上の措置をこうじていないわが国において、職制がからまる併存組合間の関係は、きわめて多くの問題を投げかけかつ複雑である。たとえば、昭和四二年から四七年六月にかけて労働委員会の複数組合併存下における調整件数は、全調整件数に対し一〇・

三パーセントを占め、この種件数の増加は、顕著なものと指摘されている⁽¹⁾。同様な傾向は、審査についてもいえるのであり、労使関係の現実のなかにおいて併存組合下における問題は、その問題数の増加とあわせて深刻な度を増し、そこにおける主役は、下部職制である場合が多いといえる。すでに述べたようにわが国においては、個別的労働関係の場においても、また集団的労働関係の場においても、併存組合間の問題を有効適切に解決する立法上の措置がない。それはひとえに労働委員会の調整なり審査という手段に委されているのである。もつとも労働争議の自主的解決の原則に従つて、その方途は、労使当事者にすべて委されているとしても、わが国の労使関係は、いまだ十分な伝統と慣行とを持つてゐるわけではなく、結局複雑な事実と感情の対立のなかで、その解決の方法を見出しえないのが現実といえよう。たとい労使関係が、長い歴史を持つてゐるにしろ、併存組合間には深刻な感情の澁れがあり、そのうへ直結する利害関係がその背景にあるため到底話し合いによる短期間の解決は不可能であり、そこに併存組合間を規制し、秩序を形成する立法措置がこうせられなければならないであろう。わが国には交渉単位制はないし、個別的労働契約関係の段階におけるなんらかの制度もない。個別的労働契約関係に関するなんらかの制度が、そのまま直ちに集団的労働関係の問題を解決しうるとは、到底考えられないが、しかし併存組合間に相対立する各組合員を従業員レベルに引き戻して、規制することが、かならずしも併存組合間の問題解決に寄与しないとはいえない。たとえばアメリカにおいて苦情処理委員会が、右の問題に対してなんらかの解決策を示したこともしばしばみられたからである。

さてわが国において、併存組合間における問題の解決手段が、特別ないとすれば、そこに生ずる紛争は、すべて当事者の自由な判断と行動とによつて解決される性質のもののかどうか、なお問題である。本稿は、併存組合間において考えられるべき基本原理を、わが国のものとして考察しながら、そこに生じてくる不当労働行為の問題を検討してみようとするものである。なおいいかえれば下級職制による不当労働行為を検討することによつて併存組合間の法理を考えてみようとするもの

のでもある。ともかく併存組合間の問題は、団結権と団結活動との本質に触れるものであり、しかもそれがわが国特有の勞使關係を背景として生まれていることに、問題解決の鍵を内含している。

いずれにしても、この問題は、さまざまな角度からアプローチしてみる必要がある⁽²⁾が、本稿においてはまず併存組合間における不当労働行為の諸相、つまりその実態から検討してみることとする。なお本稿中において複数組合は、原則として二つの組合を想定していることをお断りする。というのは二つの組合間における問題が解明されるならば、それ以上の組合間における問題は、自ら明らかになるからである。

(1) 「複数組合併存下における争議調整について」中央労働時報五三七号三三頁参照。

(2) 併存組合間における賃金査定⁽¹⁾の差別が、この問題における最近のきわめて重要な問題であることを見逃してはならないであろう。本多淳亮「組合間差別と不当労働行為」労働法律旬報八二四号四七頁以下参照。

二 併存組合下における不当労働行為の諸相

一 不当労働行為は、一般的に使用者の団結権もしくは団体交渉権に対する侵害行為から組合およびその組合を救済する制度と観念されている⁽¹⁾が、このように権利侵害行為のみを不当労働行為とし、その概念に限界を設定して理解することには多少疑問なきをえない。すなわち不当労働行為が、権利侵害行為にのみ限つて理解されることは、不当労働行為の作用する場を狭くする危険性が多分にみられるからである。不当労働行為は、勞使關係における不正な行為一般を排除しようとするものでなければならぬが、制度はそれを使用者の行為に限定するという特質を持つている。不正な行為すなわち unfair な行為は、勞使おのおのにあることは否定できないが、使用者の行為に限つてのみこれを法律で規定する意図は、勞使關係における従属性が、企業別組織と企業内の部分社会において特殊日本の様相を持つて介在していること、憲法二八条の労働三権に対する保障が、不当労働行為制度においてこの制度を強く支配していること、つまり労働者および組合に

対する憲法上における労働三権の保障は、具体立法のなかにおいて労使おのおのに不正な行為を禁止するようなこと考
えることなく、反組合的な性格を有する使用者の不正な行為に限つてこれを禁止する意図をもつものである。そもそも右
の憲法保障のもとにおいては、原則的に労働者なり組合なりの不正な行為の禁止は、それが公共の福祉に反しない限りあ
りえず、不当労働行為は、団結権や団体交渉権に対する権利侵害行為は、いうにおよばず、それをも含めてより広く、使用
者の不正な行為を禁止し、そのような使用者の行為から、労働者なり、労働組合なりを原状に回復せしめることを制度の
目的としているのである。⁽²⁾

不当労働行為を右のように解することにより、つまり団結権、団交権侵害行為に限定しないことによつて、かならずしも
権利侵害行為を伴わない不当労働行為もありうるわけであつて、そこにはいくつかの特徴的法理が形成されることになる
う。ところで以下労働組合併存下における不当労働行為の諸様相を検討するに当り、なお、関連する主要な一、二の点を、以
下指摘しておかなければならない。まず第一は、不当労働行為概念を右のように解することによつて、労働者もしくは労働
組合に対し、不正な行為を行ないうるあらゆる法主体が不当労働行為を行ないうる可能性を持つてゐることである。しか
し法が不当労働行為としてこれを禁止し、一定の不正な行為に対して救済を与えるのは、使用者が行なつた行為か、もし
くは使用者と実質的關係を推認できる何人かの行為でなければならぬことである。つまり実質的關係性が推認できるなら
ば、そこには逆に使用者の実質的支配が確認しうる可能性が多分に存在しているというべきである。実質的關係は、かなら
ずしも実質的支配を生むものでなく、また「使用者の意を体して」という概念よりは、より広く、したがつて実質的關係の
存在をもつて直ちに不当労働行為の主体と判断することは多少問題もないわけではないが、実質的關係が推認できるなら
ば、不当労働行為成立の可能性は一応考えられる。第二にそこでは、親子企業間に見られた単一使用者 (a single employer)
あるいは共同使用者 (joint employer) の論理⁽³⁾が法人と個人との関係において援用されることも可能であろう。あるいは単

なる労働者による不当労働行為 (unfair labor practices by workers) と単なる雇用労働者による不当労働行為 (unfair labor practices by employers) の区別も導入されてこなければならぬ⁽⁴⁾。不当労働行為の主体が何人であるかを決定するに当つて、そこではさまざまな要素が、考慮の対象とされなければならないが、まず現実の問題点を併存組合間における不当労働行為の諸様相のなから取り上げてみることにする。

二 併存組合間における使用者の不当労働行為は、各種各様の姿をもつて表われるが、それを大きく区別すると、第一には使用者が私的所有権や労働契約に基づいて保有する権能を通して組合間に差別、支配介入を行なう場合、たとえば使用者の物的管理権に基づいて行なう差別、支配介入がある。第二は、労働条件を通じての組合間の差別であり、第三は、団体交渉における組合間の差別であり、第四は、第二組合を通じての第一組合の団結権侵害、もしくは団結妨害行為である。以上の区別は、かならずしも絶対的なものでなく、互に交錯し合っているかたちで現実の問題となつているが、各ケースを整理する上から一応区別してみる必要がある。

まず第一の場合についてみると、使用者は私的所有権に基づき一定の経営上の権能により組合間の差別および支配介入を行ないうる。そして右使用者の行為は、私的所有権のなかに狭く限定されることなく、なお拡大され、労働契約上、すなわち従属的労働関係を基礎とした労働契約から生ずる諸権能を通じて行なわれることもなり、これが引いては使用者の一般の権能たとえば言論の自由の権利を基礎として行なわれることもあり、いよいよ拡大される性質を持つものである。最近における二、三の事例を述べてみよう。その一例は、組合間において休憩室について差別を設けた事例がある。この事件において会社は、休憩室内にピラ等を貼付しないことを要求し、第二組合はこれを了承したが、第一組合は、休憩室における教宣活動をやるわけにはいかないとして、使用者の交換条件を拒否したため、第一組合は、休憩室の利用ができなくなるという事態が発生したのである。このほか組合事務所の利用、掲示板などについての差別もしくは支配介入などがみられる⁽⁵⁾。

第二のグループに属する事件は、極めて多様性を持つており、狭義の労働条件のみならず労働者の待遇に関する事項にまでおよび、使用者は、可能なかぎりをして労働組合間の差別を行なおうとする。たとえば人事の昇格について第一組合員と第二組合員とを区別し、第一組合からの脱退第二組合への加入を誘導したり、昇給を通じて第一組合員を差別したり、あるいは残業、休暇などを通じて差別したり、また一時金について組合間に差別をつけるなどさまざまである。そして最近に至つては、賃金額に差別をつけるのみならず、その査定において差別を行ない結果的に賃金総額の低下を引き起すという結果を招いている。賃金査定に差別においては、査定制度上の非合理性、査定基準の非合理性、以上制度なり基準なりを適用する場合の非合理性などが、不当労働行為成立の重要な鍵となつていといえよう。しかもここでは、立証の困難さと資料提出拒否の措置欠如とが指摘される。⁽⁹⁾ つぎに労働者の待遇に関するものとしては、ハイヤー・タクシー関係の事件によくみられる新車割当による差別がある。⁽¹⁰⁾ 使用者は、従来の労使慣行を無視して、第一組合員には企業意識がないが、第二組合員には、これがあるとして第二組合員に新車を割当るわけであるが、新車割当問題は、この種交通労働者にとつては、賃金問題に次ぐ重要な関心事であるため不当労働行為の成立する可能性は大きい。

三 団体交渉についての組合間の差別は、使用者の団体交渉に対する条件の申し入れを契機として、条件を受諾しない第一組合に対する団体交渉拒否のかたちで問題化する。⁽¹¹⁾ もちろんなんらの条件もなく第一組合との団体交渉を拒否する場合もありうるが、そのような場合は、第一組合が少数数であることが拒否の理由となつており、それだけに団体交渉拒否の不当労働行為の成立することが容易である。使用者の両組合に対し提示する条件は、団体交渉に関する条件、たとえば議題は事前に労使双方が確認したものに限定するか、交渉員を社外の者に委任する場合は一名限りとするとかの団体交渉そのものに関する条件と、他のもう一つは、交渉事項の内容に関する条件であり、既に指摘した労働条件に対する差別とその性格において相通じ合うものがあるのである。したがつてここで取上げるものは、団体交渉そのものの条件に関する事項の提示と、こ

れを認めない第一組合に対する団体交渉拒否の問題である。そして問題の焦点は、使用者が提示した条件の合理性、非合理性に帰着するといふべきであつて、団体交渉拒否の正当理由とその性質、範囲などとはほぼ同一と判断するのが妥当といえるであろう。つまり使用者が提示した条件のなかに、団結もしくは団体交渉を妨害する不公正な行為が内含されているとき、それは不当労働行為を構成することになる。しかし問題の展開は、これだけで終るとはかならずしもかぎらず、使用者が、多数組合とのみ団体交渉を行ない多数組合に対して批判的意見を持つていた下部職制によつて結成された少数組合の役員に対し、多数組合の意思にもとづき配転命令を発し、いわば少数第二組合の団体交渉を無視するという事件も発生する⁽¹²⁾。このような事件においては、少数組合が、どのような組合であるのか、とりわけその自主性について問題が投げかけられるのであり、不当労働行為が成立するためには、単に少数組合の団体交渉を無視したということだけでよいのかどうか問題である。そこには後述する労働組合併存主義の困難な問題が介在しているといふべきであろう。併存組合下における団体交渉の問題は、どのような労働組合併存主義を妥当とするかという根本問題と関連しているのであり、既に述べた事件において第二の少数組合が御用組合であるならば、不当労働行為の成立する余地はないであろうが、しからざる場合労働組合併存主義の検討を待つて始めて解決する問題といえよう。

ところで本稿で取り上げている下部職制による不当労働行為の問題は、時として以上みてきた諸様相の問題点を集約したなかで解決がせまられているのであつて、第一組合があり、この第一組合が活潑な組合活動を行なうことによつて、自己の主張を貫徹しようとする程、逆にこれに対する批判勢力が拡大し、遂には第二組合が結成されるなかにおいて第二組合の組合員である下部職制が、第一組合にさまざまなかたちで支配介入してくる事実のなかに、その問題性があらわたるのである。この場合、下部職制は、第一組合員に働きかけるに當つて、第二組合員であることより、職制上の末端を形成するといふ意識の方が先行し、表面上は第二組合員としての活動であるとはいいいながら実質上は、職制上の

立場と意識とが旺盛に作用するのである。したがつて反組合的言動は、どうしても表面の皮を破つて露骨なかたちで第一組合もしくは組合員に対する妨害となつて作用する。また反面第二組合員としての地位の発言とはいひながら、実際は、第二組合に対する組合員としての忠誠、あるいは多少の組合統制の作用は、下部職制にほとんどみられないことすらあり、その言動とりわけ言論が、使用者の考え方のなかにおいて形成されることにおいては、第二組合員としての意識すら喪失している場合がある。そして下部職制は、その場合言論の自由を根拠として、つまり組合のウェールを脱ぎ捨てたかたちで第一組合に対する介入なり支配を行なうこともある。

組合が併存するようになるのは、なんといつても第一組合が労働争議に入つている場合が多く、いわば組合が最も団結を必要とする時において分裂現象が起きるのであつて、労働者の最も悪質な不信行為が第二組合結成に作用する。このような第二組合を労働組合として素直に認めることが、労働組合併存主義の論理であるのかどうか、きわめて疑問となるところであるが、その問題は後述するとして、ともかく従来は、労働争議時における第二組合の結成が多かつたことは事実である⁽¹³⁾。しかしそうしたなかにおいてかならずしも平和時における第二組合の結成がないわけではない。しかも最近における一つの傾向は、結成される第二組合が、上部団体に加入していることが多いことで、時としてはこの上部団体から派遣された人物が、第一組合に対する妨害をする場合すらないとはいえない。このような事態が発生するにおいては、第一組合と第二組合との間において、その組合活動がなんらかの規範的制約を受けなければならないわけである。かりにこれを放置するならばそれは第一組合と第二組合との間における激しい抗争を放置することであり、引いては第一組合の団結権侵害あるいは第二組合の不正な行為を放置することにはかならない。しかも右の現象は、短時日の間に起る公算が強く、なんらかの救済が考えられるにしろ、その効果をほとんど發揮することなく終結する。

(1) 本多淳亮他、不当労働行為論 共同研究労働法2、二九頁以下参照。

私も従来この見解に立っていた(「使用者の言論の自由と不当労働行為」法学研究三九卷二二号一三四六頁以下。「不当労働行為の効力」法学研究四一巻一〇号一五五三頁以下)。しかしわが国の現実と法制度の沿革および制度の目的を考えたとき、権利侵害行為というだけでは、どうにも説明できないいくつかの問題が生じてきたのである。たとえば不当労働行為意思の問題、ポスト・ノータイスの理論構成などにおいてである。

(2) *Unfair* という言葉の響き、あるいは受取り方に対するわが国々民の鈍感さは、誠に不可解なものである。そもそも *Unfair* という以上は、法的反価値以上に倫理的・社会的反価値の激しい評価と責任とを負わせられるべきであるのだが。

B. J. Taylor and F. Witney, *Labor Relations Law*, 1971, p. 165.

(3) 本多淳亮「使用者の意義」法学セツナー労働法一、一二七頁参照。

(4) R. W. Ridsout, *Principles of Labour Law*, 1972, p. 388.

(5) 東海運事件、大阪地労委、昭四七・三・二一決定、中央労働時報別冊八三五号三二頁。

(6) 宮崎日々新聞事件、宮崎地労委、昭四七・一〇・一五決定、中央労働時報八四三三三七頁。もその一例である。

(7) 酒井特殊カメラ製作所事件、大阪地労委、昭四七・五・一三決定、中央労働時報別冊八三八号六一頁。北海道電力事件、北海道地労委、昭四七・八・三〇決定、中央労働時報別冊八四一号五三頁。中野組事件、埼玉地労委、昭四七・二・二四決定、中央労働時報別冊八三七号五頁。

(8) クミアイ化学工業事件、東京地労委、昭四七・三・二一決定、中央労働時報別冊八三七号二二頁。芦原運送事件、大阪地労委、昭四六・一一・二五決定、中央労働時報別冊八三二号八頁。吉田鉄工事件、大阪地労委、昭四七・三・一〇決定、中央労働時報別冊八三四号二九頁。これらの事件は、主として一時金に関するものであるが、昇給を含めている事件もある。

(9) 光岡正博「併存組合間の賃金・査定差別と不当労働行為」労働法律旬報八一七号二八頁以下。

(10) 八光自動車事件、京都地労委、昭四七・八・一五決定、中央労働時報別冊八四〇号八七頁。この種事件は、極めて多くハイタク関係に存在しているが、かならずしも事件にならない場合が多いのである。

(11) 西岡貞事件、中労委昭四七・九・二〇決定、中央労働時報別冊八四三三三六頁。

(12) 大阪発条鋼業大阪工場事件、大阪地労委、昭四六・一・一九決定、不当労働行為命令集四四号三七頁。

(13) 沼田稻次郎「第二組合をめぐる法律問題」季刑労働法三六号四頁以下。

三 労働組合併存の性格

一 わが国において労働組合が、企業内に複数存在することが、かなり一般化してきている現状において、団結権と組合

併存の法理とがことあらためて検討されなければならなくなつてきている。ところで組合併存の法理を検討するについて、われわれは併存組合の性格を問うことが必要であろうと思われる。労働組合が二つ併存するという場合、他方の組合が併存するに値いしない、いわゆる御用組合であるならば、そこに併存の法理は、生まれてくる余地はない。組合併存の法理は、併存する二組合が、労働組合としての力量と要件とを具備しているときに初めて問題となり、またこれを併存の法理に照らして理解してゆく意義があるのである。そこでまず労働組合としての要件が考えられなければならないが、労働組合の民主性と自主性が考慮の対象となるものである。労働組合を結成することは、憲法二八条に照らして労働者の自由であるが、自由であるからといつてそこに結成された労働組合が、法律上労働組合としてすべて同様に取扱われるわけではない。しかし右の労働組合としての要件つまり労働組合の民主性と自主性がある。しかし両要件が同様に適用されるべきかどうかというと、それは自主性のみが労働組合の絶対要件といふべきであろう。つまり併存組合の場合、いずれか一方の労働組合の労組法二条資格あるいはその自主性が絶対要件となるのである。

しかし一つの労働組合が、御用組合であるかどうかは、その立証の点において困難であるとされている。たしかにその通りであつて一、二の要件あるいは基準を除いてそれは不可能に近いといえるが、しかしその判断においてわれわれは余りにも上部団体の存在に眩惑されるようなことがあつてはならない。一つの労働組合が、なんらかのあたりで上部団体と関連性を持つているとはいいながら、一企業内における併存組合は、なお独立に検討の対象とならなければならない。ほとんどの労働組合が、企業別労働組合の組織と形態をとつていゝるわが国において、上部団体との関連性を御用組合判定の重要な基準とするようなことがあつてはならない。上部団体に所属しながら、また上部団体の指導を受けながらも、なお依然として第一組合に対する使用者の反組合的意図を具有している場合がかなりあるのであつて、こうした場合、上部団体とは無関係に御用組合であるかどうか判断されなければならない性質のものであろう。

二 御用組合であるかどうかの判断基準として比較的立証の容易なのは、使用者の利益を代表する者の参加が、当該組合にあるかどうかということである。たとえばタクシー会社における配車係が利益代表者であるかどうかについて、夜勤中運転手を監督する職責を持つていただけではまだ利益代表者ではないとされているが、⁽⁴⁾要は、「当該労働者の職制上の名称等により画一的、形式的に判断さるべきものでなく、企業の規模、職制のあり方等に即して具体的に判断さるべきものである」⁽⁵⁾として、この判断は正当であろう。企業の規模いかによつては、配車係といえども小企業の人事部長に匹敵する職責を遂行している場合もあろうし、また配車係といえども小企業の団体交渉においてあるいは三六協定締結において、交渉時事実上使用者を代表する者である場合もある。同じ配車係といいながら、右のような実質上使用者側の利益代表者である者を労働組合に加入せしめている場合には、その労働組合は御用組合と断定すべきである。そもそも右のような場合、第一組合は、右配車係をその組合員から除外していることも多くあるのであり、これを第二組合が、組合員とすることが不可解であり、いわば当該企業における部分社会の規範は、配車係を非組合員とすべきことを要請していると理解すべきであろう。

ところで労働組合結成の自由は、ILO八七号条約に具現して⁽⁶⁾おり、これを受けて職制組合の存在を肯定することにならうが、だからといってこのことが使用者の利益を代表する者の概念および御用組合の概念に決定的影響を与えるものではなく、いわば職制組合は、企業別労働組合の形態をとつているわが国において、その存在はかなり困難であろう。とりわけ一般従業員と下部職制とが混合したなかで、一つの労働組合を結成することは、明らかに労働組合結成において対職業組織からの自由 (La Liberté Syndicale sur le Milieu Professionnel) に違反し、⁽⁷⁾団体権侵害を形成するものであるといわねばなるまい。⁽⁸⁾

加えて企業別組織のもとにおいて、右のような組織は、資本、使用者の意思を具有し、これを中心として動く可能性が強く、そこからなんらかの支配介入を受ける労働組合であるならば、その労働組合は、御用組合の性格を持つものといわざるをえない。

労組法第二条で規定する使用者の利益を代表する者あるいは職制は、概念そのものが相対的であり、企業の規模、職責の程度、組織の状態などによつて概念規定されるものであろうが、ただこの労組法二条の使用者の利益を代表する者にかならずしも該当しない下部職制についていえることは、或る時は使用者の組織の末端においてこれを補助し、或る時は労働者として位置づけられる一人の人間が、なお下部組織における職制としての意識を払拭できるものであろうか。そのような場合、一人の下部職制は、労働者の意識に徹するよりも、使用者の意識でその言動を左右せしめることが圧倒的に多いのではなからうか。職場においてこのように二重的性格を付与されている下部職制の労働者と通常のいわば労働者としての位置づけに徹底せしめられている労働者とが、一つの労働組合を結成しているところに、不純な要素と、使用者からの支配介入を導入しやすい素地と、その結果とが瞥見できるのである。そしてそれはまた下部職制を通しての労働組合に対する支配介入であつて、組合への侵害といわねばならないことも多からう。

三 労働組合併存の問題は、そのまま労働組合結成の自由に結びつくものであつて、それを理解することは労働組合結成の自由つまり団結権の自由をどのような性格のものとして理解するかにかかつている。労働組合の結成と活動とが、きわめて階級的性格のなかに把握され、使用者に対する対抗性を強く持つものであることは否定できず、したがつてそこにおける法的な人格者は階級人として顕現しているものであることも疑問のないところであらう。近代市民法における私人から階級人への法的な人格者の展開は、そこに新たに労働法を生むに至つたのであるが、同時に近代市民社会つまり近代資本主義社会の私人を中心として繰り広げられていた法理論になんらかの変化をきたしたことも事実といえよう。しかしわれわれは労働法における階級人としての法的な人格者誕生によつて、従来から経済社会に対して決定的支配力を持つていた市場原理 (*les principes des étapes*) を無視するわけにはいくまい。とりわけ団結の自由、および労働組合活動における自由を認めるかぎりにおいて、資本主義社会における市場の原理を、階級人の出現によつて洗い流してしまつたとは到底いいえないのである。労働法

および労働運動論のなかにおいては、従来労働法理は、ややもすれば階級理論を過大視することによつてあるいは団体法理の統制力を重視するあまり、労働法が、市場原理という経済的原理になんらかのかたちで結びつかなければならぬことを真剣に検討しなかつたうらみがある。⁽⁹⁾ ともかく労働法が、現実の経済社会における市場原理に十分に目を向け、これを取り越え、新たな労働市場理論に立脚しながら法理の構成を試みたときに、すでに併存組合の問題がそこに存在したのである。つまり労働組合結成の自由、労働運動の自由が強調される以上、そこに労働組合の併存は、新たな労働市場理論と自由競争の理論とを前提として、当然に予定されることといわなければならぬ。労働組合併存主義の原則は、組合結成の自由をとる以上、そのコローリーのなかから当然生じてこなければならぬ原理なのである。⁽¹⁰⁾ したがつてILO八七号条約第二条において保障されることから、労働者が、彼らの選ぶところにより (de leur choix) 自由に組合を結成できかつ自由に加入することが保障されていることから、そこでは当然に一企業内における労働組合併存主義が容認されているといふべきである。しかし現実の国際社会において、右原理が貫徹されているかというところからいへば、かつて一部の国においては、他の要素も加わり労働組合の統一あるいは統合が権力を以つて行なわれていたこともあり、現在においては、いくつかの国において労働組合の統合現象が起きている。⁽¹¹⁾ 労働組合の統合現象は、組合運動の力を拡大するなかにおいて労働者自身の利害関係によつて実現されるのであるが、これと合わせて使用者との協動的組合主義に対し根本的に憎しみを持つている労働運動家あるいはあくまでも組合員を階級人として把握してゆこうとする考え方のものにおいては、労働組合の統一論を強く主張するのである。⁽¹²⁾ そして事実統一の方向を実現しつつあることを否定することはできず、そこにおいては労働組合の併存主義が介在する余地はありえない。いな労働組合併存主義から生じてくるさまざまな弊害を乗り越えるために労働組合の統一がはかられたともいえる。⁽¹³⁾

ところでわが国において労働組合の統一は、現実的に行なわれるべくもなく、複数組合併存のもと職制組合の存在すら認

めるなかで、交渉単位制とか、組合代表制¹⁴の制度もないまま激化する組合間の抗争が放置されている状態である。この傾向は、企業内組合が中心であることも原因してその抗争の間に使用者の支配介入が行なわれることによつてますます複雑性の度を増しているというべきであるが、法律論としてこれを考えてゆく場合、根本的には労働組合併存主義をどのように把握し、これに対してどのような制度を確立するかという立法論と、現在そのような制度のないものにおいてどのような解釈を展開してゆくかである。しかしここでもう一度根本的に問われなければならない問題は、労働組合結成の自由が、わが国においてどのような利益を労働者に持ち来らすのかということであろう¹⁵。はたしてそこに利益があるのかどうかという出発点における疑問でなければならない。それは労働組合統一論が、常に疑問とするところであつて、統一の過程において常に投げかけていた疑問でもあつた¹⁶。労働者の自由は、労働組合を以てはありえないという基本原則は、何人といえども疑問視する者はなく、この基本原則の上に立つて労働者の組合結成の自由を考える以上、労働者の組合結成の自由と組織つまり団結の強制とは、その妥協点を労働組合併存主義に求めなければならないであろう¹⁷。しかもそれは、企業内労働組合を中心として展開されるだけに、特殊な性格と存在実態とによつて左右されていることを見逃すわけにはいかない。同時にそれはまた単なる組織上における問題というよりは、企業内における団結権行使の現実場面における問題として取り上げるべき性質のものである¹⁸。

(1) 組合結成の自由については、わが国においてはフランスのように労働法典三条、フランス憲法前文のような規定は存在しない。つまり「*atelier et syndicat de son choix*」というような選択の自由を明文を以つて規定しているわけではないが、組合結成と加入の自由とが認められていることは、何人とも疑問とするところではない。

(2) 日通会津若松事件、最高裁第一小法廷、昭三二・一二・二四日判決。

(3) 本多淳亮「複数組合の併存と労働法」季刊労働法六六号八頁参照。なお教授は、この論文においてフランスの労働組合併存主義について紹介を試みられている点、きわめて注目すべきである。

(4) 神戸全但タクシ―事件、大阪地裁、昭三六・一〇・一九判決、労民集二卷五号九一七頁。

- (5) 寿紡績事件、大阪地裁、昭三八・四・五判決、労民集一四卷二四八六頁引用。
- (6) J. M. Verdier, *Syndicats*, G. H. Cameron, *Traité de Droit du Travail*, 1966, p. 211.
- (7) G. Spyropoulos, *la Liberté Syndicale*, 1956, p. 269.
それは国家に対する自由と同様の意味を持つ、団結権侵害に直結することにならう。
- (8) 労働組合をクラフト的なものとみ理解するならば、この指摘は誤謬を犯しているかもしれない。労働組合がそうした性格を持っていたことは一時にはあつたにしろ、労働組合は、従来の職人的クラフトや現在の職業組織あるいは商業組織からも自由であることを必要とし、それが団結権の本質的なものである。
- (9) G. Spyropoulos, *op. cit.*, p. 10.
- (10) G. Spyropoulos, *op. cit.*, p. 277.
- (11) *Scandinaves Australe, Nouvelle-Zélande*, などの諸国に於けるこの現象は明確であり、なお *Grande-Bretagne* に於ける *Trade-Union* ドイツにおける *Allemagne Fédérale A. F. J. U. O* 統合後における *アメリカ* などにおけるこの傾向を見るべきである。
- (12) J. M. Verdier, *op. cit.*, p. 213.
- (13) S. H. Slichter, J. J. Healy and E. R. Livernash, *The impact of collective bargaining on management*, 1960, p. 246.
- (14) J. Ghustin, *Droit du Travail*, 1972, p. 69.
今にいたるもなお複数組合主義を堅持するフランスにおいて、問題解決のため注目すべき制度が設けられたのは、なんといつても団体交渉に関する一九七二年七月二三日法においてである。この法律によつて複数組合間における組合代表制つまり *Syndicat Représentatif* の制度が確立した。しかし一組合による団体交渉の独占現象はなお存続する。
- (15) Pierre-D. Ollier, *Le droit du travail*, 1972, p. 281.
- (16) Pierre-D. Ollier, *op. cit.*, p. 283.
- (17) J. M. Verdier, *op. cit.*, p. 453.
- (18) A. Coenret, *La nature juridique de la section Syndicale d'entreprise*, *Droit Social*, Janvier 1973, p. 28.
M. Boitel, *Les droits syndicaux dans l'entreprise*, *Droit Ouvrier* 1970, Mai-Juin, p. 141.

四 併存組合下における下部職制と不当労働行為

一 労働組合併存主義が、正常なかたちで存在するための条件は、いずれの労働組合とも使用者からの支配介入を受けて

いないことを基本条件とし、いずれかの労働組合が御用組合の判断を受けるときそこには労働組合併存主義はありえないこと既に述べたとおりである。つまり労働組合が二つ併存する場合、一つの労働組合が御用組合であるならば、労働組合併存主義の起る余地はないし、かりに御用組合とまでいわれないにしてもそしてその立証がきわめて困難であるにしても一つの労働組合が使用者からなんらかの支配介入を受けるかぎり、そこには正常な姿における労働組合併存主義の作用する余地はないであろう。そして使用者が複数組合のいずれかに対し、どのような加担行為に出るか、いざば使用者の自由であるが、自由であるだけに不当労働行為の成立する可能性は大きい。わが国において労働組合の併存は、組合結成における基盤の脆弱性、とりわけ労働組合が企業組織であること、上部団体の下部組織への統制力の弱体であること、団結権に対する労使一般の意識が十分でないことなど諸種の要素が作用して、十分なかたちの労働組合併存主義を育成せしめない。かえつて右のような性格を保有するわが国労働組合の併存は、不当労働行為を引き起しやすい性格をその体質のなかに持つているのである。したがつてここで不当労働行為を考えるに当つても諸外国にみられるような労働組合併存主義を想定し、そこに不当労働行為との関係における理論構成を行なうことは、その現実と性格とが異なるため不可能であろう。すなわちわが国において労働組合併存主義を前提として第二組合を考え、第一組合、第二組合および使用者との三者の間における不当労働行為理論を形成することは、わが国特有のものとしてこれを考察してゆかなければならないのである。そうかといつてここで労働組合併存主義のもとにおいて展開されるその論理を無視しては、不当労働行為を考えるわけにもいくまい。第二組合に所属する下部職制が、第一組合に対してその団結を妨害する不正な言動に出た場合、単に使用者のために (on behalf of employer) 行なつたかどうかだけで不当労働行為の成立を判断したり、意思の通つているかどうかを判断基準とし不当労働行為の成立を考えたりなどするだけではいまだ不十分である。下部職制が、第二組合の組織にも所属し、その組合活動の一端として妨害行為に出たとき、第二組合が御用組合ないしはなんらかの支配介入を受けていないかぎり、いかに使用者と協調的

姿勢をとつても、労働組合併存主義の原点に立つてその判断を行なう以上、かならずしも不当労働行為といえない場合がある。つまり下部職制の言動は、第二組合の団結というヴェールに覆われながら、第一組合に対する妨害行為となる。そしてこのような場合、第二組合は、下部職制の隠れ蓑のような存在として機能するわけであるが、だからといつて第二組合の側面から考察することを全く止めることは、とりもなおさずそこになんらかのかたちで存在する労働組合併存主義を無視することになる。

二 併存組合間において、使用者あるいはその支配を受けた者により行なわれる不公正な行為、およびその一部と観念される労働組合併存主義を否定する行為は、とりもなおさず不当労働行為となるが、そこで使用者の支配介入を受けていることは、かならずしも明らかになりえない。既に指摘したように右支配介入の証明は、きわめて困難なことであるが、その証明の方法を発見するために、あるいはそれが不可能であるとしても、そこにおける曖昧さを明らかにするために、前述の併存組合間における不当労働行為の諸相において区別した諸行為をもう一度想起しながら使用者の不公正な行為一般を分析してみる必要があるであろう。ところで使用者による不公正な行為は、まず使用者が直接第一組合ないしその組合員に対して行なう行為と、第二組合を通して第一組合ないし組合員に対して行なう行為とに区別することができる。そして後者は、なお第二組合が直接第一組合ないしその組合員に対して行なう行為と、もう一つは労働協約その他の規範あるいは団体交渉を通じて第一組合ないしその組合員に対して行なう行為とに区別できる。第二組合が、第一組合に対して企業からの第一組合員の排除あるいは第一組合の闘争に対するいやがらせ、威嚇などを通して直接不公正な行為に出た場合、第一組合としては、それに対する救済手段のないのがわが国の現状である。そうした労働組合間の紛争については、複数組合間の力関係に放置され、これに対してなんら対処しうる法的手段はない。²⁾ 第二組合による労働協約ないし団体交渉などを通じての第一組合に対する不公正な行為は、それが法的手続をその中間に介して行なわれるという意味から間接的であり、わが国において

はその代表的な一つはユニオン・ショップをめぐる問題として提起されている。

ところで下部職制による第一組合に対する不公正な行為は、使用者が第二組合を通して行なう行為であり、ある意味では、前述の混合形態をとりながら顕現してくるものである。つまり使用者の行為と第二組合による直接的行為とが混合一体をなして第一組合に対する不公正な行為として表面化する。わが国の不当労働行為制度が、既に述べたように使用者による不当労働行為のみを救済の対象としていることから、右の場合救済の対象とならない不公正な行為、つまり法で規定しない使用者以外の者によつて行なわれる労使関係における不公正な行為がありうることを示している。そこで問題は、右の下部職制による unfair な行為が、労使関係においてどのように取扱われるのか、それははたして不当労働行為なのかどうか、たとい法で規定する不当労働行為でないにしても、不公正な行為なのか、それとも下部職制が加入する第二組合の公正かつ正当な組合活動なのであろうか。

従来労働委員会においては、下部職制の言動に対してそこに使用者との意思疎通の事実が認められる場合にのみ、不当労働行為の成立を認定し、その下部職制がいかなる労働組合に所属していたか、その所属する組合の性格あるいは第二組合においていかなる役職にあつたかは問題としないという態度を取つていたといえよう。⁽³⁾そして右の意思関係説は、「会社が同らに指示したか、同人らが会社の意を受けて行動したか、会社が同人らの言動を利用しようとしたか」⁽⁴⁾などの特別の事情があることを必要とするという方向に発展し、ついには下部職制が、「会社の意に沿うものであることを知つていたと認められるときには、不当労働行為が成立するとの判断へと進み、このような発想の帰結として、第二組合員である下部職制の第一組合に対する団結妨害行為は、その事実を使用者が知つていたか知りえたはずである場合、不当労働行為が成立すると⁽⁵⁾の論理をとつた。⁽⁶⁾しかし以上のような見解は、そこに労働組合併存主義に対する配慮がないこと、併存組合間の不当労働行為の成立をもつばら関連づけられる意思の存否および不当労働行為意思の存否にかからしめようとする傾向が強いこと、救済

そのものがかならずしも十分に行ないえないことなどの理由により妥当とはいえない。⁽⁷⁾ 従来におけるもう一つの基準は、下部職制が、その職責上当然に使用者の行為と客観的にみられる場合、その下部職制の言動を不当労働行為とする考え方である。⁽⁸⁾ この判断基準は、やや抽象的に過ぎる嫌いがあるが、しかし組織関係説の最も初歩的、基本的考え方であるといえよう。その後この考え方は、「職制機構の一員としての地位におけるまたはその地位を利用しての行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとして、……意思の連絡疎通があつたと否とに拘らず、すべて使用者において不当労働行為の責を負う⁽⁹⁾」べきものとする見解に達し、またこのような基調に立つものとして、使用者が、就業時間内における第二組合員としての下部職制の言動を黙認したことで不当労働行為を認める見解も表われるに至つた。⁽¹⁰⁾ 組織関係説の立場に立つてこの問題を考える以上、それは当然に帰結するところであろうが、このような結論に到達するに当つては、その論理構成においてなお考慮されなければならない要素があるように思われる。

第二組合に所属する下部職制が、その労働組合活動の一端として、就業時間中に第一組合に対し職制を通じて働きかけるとすれば、それは明らかに就業時間中の組合活動であつて、わが国の労使関係の常識として一般的には考えられないところである。だとすれば、右の下部職制の言動は、第二組合の組合活動とは到底考えることができない。つまり職制としての行為とみるよりほかないわけで、下部職制は、明らかに使用者の意思にもとづき、職制組織を通じて第一組合の妨害を行なつていとみるよりほかない。⁽¹¹⁾ したがつてこのような場合は不当労働行為は成立する。つぎに職場内における下部職制の言動であるが、一面労働者は、職場内においても独立して私人としてなんらかの社会生活を営むことができ、休憩時間の利用も自由であることは否定できない。だとすれば、右の間において就業時間以外に第二組合の活動を行なうことも自由であるといわなければならない。しかし職場ないしは企業内にいる労働者に対して、使用者の支配が、一切及ばないと断言するわけにはいかず、その支配と第二組合の団結力とが重層的構造を以つて第一組合に接するとすれば、そこには明らかに第二組合

の団結力より過大な力が作用し、労働組合併存主義における平等の原則に違反し、不公正な行為となり、多くの場合不当労働行為が成立しよう。⁽¹³⁾

三 以上のように下部職制をめぐって併存組合間に不当労働行為が成立するが、この不当労働行為は、一号、二号、三号時として四号などそのいずれもが成立すること明らかであり、とりわけ一号、三号の事件が併発することも、これに二号事件が加わることも多いであろう。ところで併存組合間における差別的取扱は、一号事件であるのか三号事件であるのか見解の相違がないわけではない。⁽¹⁴⁾ しかしこの問題は、ここではそれ程論議すべき性質のものでなく、下部職制による不当労働行為は、専ら三号事件として、あるいはこれを中心として考えればよいという点のみを指摘するに止めよう。既述の不当労働行為の諸相において論じた労働条件とりわけ賃金もしくは賃金の査定、あるいは昇格、残業、休暇などについては、一号事件から始まって三号事件へと発展する性質を持つているが、下部職制は、ほとんどの場合労働条件の主要部分についての決定権を保有せず、利益代表者にも該当しないことが多く、第二組合に所屬している意味からすれば、一号の不当労働行為を構成する程の権限を与えられていない。それは主として言動による第一組合の組合活動に対する妨害が多く、不当労働行為が成立した場合にもその救済は、ポスト・ノータイスをもつて行なわれる場合が、かなり多い。⁽¹⁵⁾ ポスト・ノータイスは、謝罪文の形式をとるのが普通であつて、それはなんらかの権利義務関係の変動を使用者に命令するものでなく、いいかえれば使用者あるいは下部職制による団結権侵害行為のみを前提とするものでなく、不公正な行為一般について差止めもしくは謝罪をすることを目的とする。だからしてこそポスト・ノータイスは、かならずしも使用者による権利義務関係の変動を命令するものではないのである。⁽¹⁶⁾

以上述べたように下部職制による言動は、主としてポスト・ノータイスによる救済の対象とされるものであつて、しかも併存組合間においては比較的その効果は大きいのである。そして下部職制が、たとい第二組合に加入しているにせよ、それ

が労働組合併存主義の限界を越えて相手組合に対する *Unfair* な行為として顕現するとき、ある時は第一組合の団結権の侵害となり、またある時は労働組合併存主義における組合平等の原則に違反することになる。そして右の行為が、既述の一定の条件のもとにおいては、使用者の不当労働行為ともなるであろうし、ときとしては不当労働行為制度における救済の対象となる不公正な行為でない場合もありうるが、それに対しては、いかなる法的保護もない。

また最後に論じておかなければならない問題は、或る職場においては、非組合員であつた者が、或る職場においては、つまり転勤によつて職場を変えた場合、組合員となる場合が考えられ、職名は同じ係長という場合であるが、下部職制として新たな職場においては第二組合に所属するという事例も起りうることである。転勤による勤務地の変動が、下部職制を第二組合員に加入せしめる結果となつたのであるが、このような非組合員、組合員の区別を設けることに問題がある。かりに右のような不合理な決定を労働委員会が地公労法五条二項にもとづき行なうとすれば、それは労働組合併存主義を無視し、職場は異なるとも同一企業内においては、組合員は平等との原理に反するであろう。一人の下部職制がある時は非組合員として取扱ひ明確な降格も昇格もないのに次には組合員とするという決定は、一企業内における労働法上の規範意識に逆行しかつ労働組合併存の基礎条件を無視するものといわねばならない。たしかに労働組合併存主義は、複数組合の絶対的、形式的平等を要請するものではないが、⁽¹⁾ さりとて質的不平等まであるいは出発点における不平等まで許容するものではないからである。

(1) R. W. Rideout, op. cit., p. 391.

ここで不当労働行為を考へる場合、不当労働行為意思と意思の疎通という場合の意思とは一応区別できるが、その区別の実益はない。そもそもこの種不当労働行為においては一部見解のように不当労働行為意思存在を必要とする考へは妥当でなく、不公正な行為の結果責任の存否によつて判断されるべきであらう。

(2) 労働組合間の紛争は、法的にいかにともなしえないのであるが、そこに第一組合が損害を受けたことが明確であるならば、かつ突損害の算定が可能

であるならば損害賠償の請求ができるであろう。また組合間の紛争を労働委員会に対する斡旋として申請できるかどうかについては、加えてストライキが発生しているか発生するおそれがあることを必要とする。

- (3) 不当労働行為論 前掲 三七頁参照。
- (4) 住友重機械工業事件、東京都労委、昭四七・九・一九決定、中央労働時報別冊、八四二号三六頁引用。
- (5) 神鋼機器事件、鳥取地労委、昭四七・五・二五決定、中央労働時報八三八号八一頁引用。
- (6) ここまで論理を進展せしめると、組織関係説にかなり接近してくるのである。
- (7) 使用者と下部職制との間における意思の疎通を問題とするその前提には、不当労働行為における意思を必要以上に重視する考え方があつた。第一号事件について不当労働行為意思の存在は必要要件であるが、第三号事件においてはかならずしも不当労働行為意思の存在することを必要としないといえるからである。
- (8) 意思の疎通は、同時にその立証を困難にし、不当労働行為制度の趣旨に照らし、その成立を合理的範囲を越えて限定する危険がある。
- (9) 萩沢清彦「最近の労働判例について」中央労働時報五二七号二二頁参照。
- (10) 大分銀行事件、東京地裁、昭四五・二・二二判決、労民集二巻六号、一六七頁以下引用
同趣旨の傾向を持つものとして、国鉄大分鉄道管理局事件（東京高裁、昭四五・三・三一判決、労民集二巻二号四四六頁）がある。
- (11) 大分銀行事件、大分地労委、昭三八・八・五決定。
神鋼機器事件、前掲参照。
- (12) R. W. Ridsout, op. cit., p. 392.
就業時間における組合活動と職場内における組合活動とは、ともに一応判断の基準になるが、職場内の組合活動については、ここでは余り考慮する必要はないであろう。
- (13) J. M. Verdier, op. cit., p. 454.
- (14) このような表現つまり多くの場合といつたのは、救済との関係から表現したまでで、その詳細については次の項において述べる。
- (15) 荒木誠之「支配介入」労働法講座一巻三四頁。島田信義「支配介入」労働法大系四巻一〇六頁。大和哲人「支配介入の態様」新労働法講座六巻二一三頁。
- (16) 大分銀行事件、前掲主文
- (17) ただ一般的にみて、ポスト・ノータイスのついた労働委員会の命令は、ほとんど命令取消事件として使用者により裁判所に出されるが故に、使用者に対する打撃は大きいといえるようである。また労働組合もポスト・ノータイスをきわめて重視しているのも事実であり、ポスト・ノータイスをつけるかどうかによつて労働委員会の評価をする。総評弁護団「労働委員会の救済命令のあり方についての質問書」労働法律旬報八二七号三二頁参照。
- (18) J. M. Verdier, op. cit., p. 213.

五 む す び

労働組合併存主義を常に念頭におきながら、併存組合間における下部職制の不当労働行為を考察してみたのであるが、団結の自由つまり組合結成の自由、加入の自由をその原理としてとる以上、労働組合併存主義を見逃すわけにはいかない。ただ労働組合併存主義は、かならずわが国のものとしてこれを考えなければならないが、階級理論のなかに終始する従来の理論のなかにおいて、かならずしも十分な検討が行なわれているとはかぎらず、本稿においてもかならずしもその目的を達成するものではなかつた。今後の研究になお期待しなければならないであらう。

また従来併存組合間における問題が、わが国においては、その基本理論にたちかえつて検討されることが少なく、今後の研究に待つところが多いというべきである。この問題は団結権の本質から考察されなければならない、団体交渉を必然的手段として要請する現在組合主義の根本原理に関連するものである。下部職制が、第二組合員であるとき、そこには職制と団結権とが深く絡み合っていることをここに再度強調するものである。

労働組合併存主義は、決して幻でもなく、外国の理論でもない。それはまさにわが国の労働運動と労働法とにおける実践的理論でなければならないものである。しかし労働組合併存のなかにおいて、労働組合の団結力を強化し、その力量を十分に発展せしめることが、いかに困難であることか、わが国においていつの日か、労働組合の併存の現実が解消されることもまつたくないとはいえない。しかしそれは将来のことであつて、現実において労働組合が併存している事実のなかにおいて、労働法理論をどのように展開してゆくか、それは現在における早急に解明されなければならない重要な問題の一つである。