慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	団交権の公正について
Sub Title	The legal construction of collective bargaining
Author	阿久沢, 亀夫(Akuzawa, Kameo)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1977
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.50, No.1 (1977. 1) ,p.163- 183
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	手塚豊教授退職記念論文集
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19770115-0163

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.

団交権の構成について

阿久沢　亀　夫

一　はじめに
二　団交権行使の現実とその特殊性
三　団交権の構成
四　むすび

一　はじめに

団交権は、従来さまざまなかたちで説明されているが、権利の構成についての理論で、比較的ウイク・ポイントは、私的自治や契約理論とのかかわりあいについての理論が乏しいことである。団交権は、社会法上の権利であつて、契約理論を規制するのは当然であるといつてしまえばそれまでであるが、そこに取残されている問題は、団体交渉における労使の合意や近代市民法における契約のドグマ理論との関係が明らかにされていないことである。ところが、学説、判例は一様に団交権が、団結権や争議権から独立した権利であることを肯定するが、使用者に対するプレッシャーあるいは脅迫的手段を用いることには否定的で、「相手方に対して交渉の席に着き、誠意をもつて交渉に当ることを要求することを内容とする」権利で

あるとしている。[1]

それにしても、法理をたぐつてゆく前に明らかにされなければならない点は、わが国における団交権の行使が、どのような特殊性を持つて行われているのか。そうした現実は、団交権の構成にどのような影響を示しているのかなどの事実とその関係を明らかにすることが必要で、そのうえではじめて団交権の性格が鮮明になるであろうということである。したがつて従来から指摘されているその特殊な現実を、もう一度振り返つてみることが、本稿の重要な作業であると考える。もちろん実態のなかにその特殊性を求めることは避け、諸先輩の労作のなかで指摘されている点を、現実の把握を意識しながら取り上げてみるが、その真意は、団交権の構成をより明らかにしてみようとすること以外にない。

そして最終的目的は、労働委員会や仮処分における団交権の救済問題に触れてみようとするものであるが、そこまでは到底達することができず、ともかく団交権の構成を少しでも明らかにすることで終ることになるであろう。

（1）有泉亨「団体交渉権という権利」石井先生追悼論集九頁引用。

二　団交権行使の現実とその特殊性

一　団交の多様性　団交権として権利のかたちで保障される団体交渉つまり団交は、さまざまなかたちをとつて労使関係に展開されている。まず交渉方式からいうと、共同交渉、対角線交渉、集団交渉、統一交渉はては、大衆交渉、暴力的交渉[1]などそこに繰広げられている交渉方式は、さまざまである。わが国においては、従来、「単組単社交渉」つまり企業単位の団交が通常のかたちとなつていたが、その後右に述べたさまざまな交渉方式が誕生し、はては職場交渉方式というかたちをとるにまでいたつている。単組単社交渉方式が、その基本的な中心をなすものとして労使関係に存在しているとはいいながら、そこには多くの交渉限界があり、労働組合の団結と交渉力とを強力にするためさまざまな交渉方式が案出されはしたが、

会社組合の壁を、打破することはきわめて困難である。以上のような一連の過程のなかにみられる交渉方式の現実を、一般的に交渉方式の不安定というが、[2] この不安定さと多様性とは、団交権の権利概念になにがしかの影響をおよぼさずにはいない。

つぎに団交の特殊性は、交渉事項が多方面にわたつているところにみられるが、わが国の交渉事項は、賃金、労働時間をはじめとする労働条件全般のみならず、労働者の個人的苦情や時として経営者の交代を要求する団交、会社の合併や工場閉鎖、事業縮少などさえ団交の対象として取り上げられ、団交対象事項の多岐にわたることが特徴的である。また職場団交においては、一定の職場を単位に、そこでの問題や要求を、中間職制または末端職制を相手として交渉することから、団交内容が細部にわたり、かつ具体的とならざるをえない。[3] 職場団交においては、点検闘争から開始されることもあり、こうなると労基法の適用面における問題が取り上げられいよいよ多様性を持つことになる。本来職場における不平不満は、従業員レベルにおける苦情処理委員会において解決されることが正しい姿であろうが、苦情処理委員会の十分に発達していないわが国においては、これを団交の場に求めるのが現実の姿といえるが、このような軌道が、かえつて団交を混乱せしめる結果となることも否定することができない。労使協議制なり、苦情処理制度なりは、それ自らの機能する場面をもつているわけであるが、問題となる事項を通じて団交の領域を侵害することになる。右のような団交領域の侵害は、アメリカにおいては使用者なり、以上述べた諸制度によつて行われ、これを排除すべく労働組合が動いているが、[4] わが国においては、労働組合が苦情処理上の問題を団交の場に持ち込み、団交を混乱せしめている実状である。そもそも団交事項をどのようなものにするかについて、そのイニシャチーブを握つているのは労働組合であつて、労働組合が団交事項を掲げて交渉を申し込むことが圧倒的に多く、団交事項の選択については一方通行的性格が強くみられ、このことがかえつて団交に対する使用者の閉鎖的態度を増進する結果ともなる。たしかに団交事項は、労働組合側に多く、その経済的地位の弱さは、多くの団交事項を生み、それについて労働組合側から交渉の切つ掛けあるいは団交申し込みをしなければならないのが現実の姿であることは否定で

きない。こうした事情が、団交は、専ら労働組合側からの申し込みによつて開始され、団交事項も労働組合が選択するという結果を示しているが、本来団交事項は、労使が選び、使用者側も団交事項を取り上げ、それについて労働組合と交渉するということがあつてもよいはずである。

二　団交を必要とする労使関係の拡大　団交権の当事者を考えるに当つて一応一つの根拠条文として示しうるものは、労組法七条二号の規定である。団交拒否を不当労働行為とするこの条文は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」が不当労働行為になる旨を規定している。この条文の詳細な解釈論は、ここでは避けるが、本稿の論理を進めるに当つてどうしても触れておかなければならないことは、「使用者が雇用する労働者」という場合、第二号の不当労働行為が成立するためには、労使の間に労働契約の存在、いいかえれば雇用関係の存在が必要であろうかということである。第二号の書き出しをその表現通りに読めば、最少限雇用関係の存在が必要ということになる。しかし以上のように限定的に解釈してゆくとなると、団交権は、極めて限られた場所でしか行使され得ないという前提のもとで、その不当労働行為制度のなかにおける救済も限定されるということになる。労働組合は、本来企業とは別の範囲で結成され活動されるものと考えられており、横断的労働組合が自然なかたちであるといわれているが、わが国では、それが企業単位の労働組合が中心をなし、横断的組合は、わずかに合同労組や強力な産業別の少数の労働組合の一部にみられるに過ぎない。そこでこの現実をどのように受けとめるかであるが、かりに第二号を限定的に解釈するとなると、合同労組の団交権が救済の対象から外されるということになり、それはとりもなおさず憲法で保障されている労働組合間において、団交権に差別をつけることであり、保障の基本原則に反することとなる。加えて、右のような限定的解釈は、諸外国で一般的にみられる組織形態からしても、企業を超えた横断的労働組合、つまり世界の労働運動のなかにおける通常なかたちの労働組合組織の団交権の救済をも含めて完全なかたちでは認めないということを意味する。

そこでわが国においては、「基本的労使関係の可能性、すなわち労使の対向関係が存在することをもつて足る」というように考えられているのが一般的な理解である。[5] つまり労使当事者の間に基本的労使関係の可能性を生んでいる対向関係が存在すれば、労働契約とか雇用契約の存在は必要としないという考え方である。しかし、ここで対向関係とは何を指称しているのであろうか。対向関係という言葉自身が、社会学的な意味において使用されるものであるが、[6] そもそも団交権における権利性の考察においては、法社会学的考察を抜きにしては、その正確な把握は困難であることいまさらいうまでもない。かくて民間放送会社と合唱団員および管弦楽団員などによつて結成している労働組合との間には、労使の対向関係が存在するということになり、右両者の間に不当労働行為が存在するということになる。[7] 労使の対向関係は、右のように理解されているが、それならばこの対向関係という言葉は、法的にどのようなことを意味しているのであろうか。まず第一に考えられることは、労使関係の当事者概念は、労働契約が存在するという個別的主体間の当事者関係とは相違していることはたしかで、労働契約の側面と対向関係の側面とでは、おのずからその考えられている場が異なるというべきであろう。しかしまた労使関係の当事者概念は、労働契約関係から生じてくる諸要件をすべて吸収したところに生まれそれを基礎として把握される法社会学的関係概念であり、そこに社会的実態および要請から当事者たることを設定しているものである。第二に比較されるべきは、実質的使用従属関係との相違である。実質的使用従属概念は、かつて判例、命令においてとられていた見解であるが、そこでは個々労働者の現実的就労過程において、そこに指揮命令関係が現実的に存在するかどうかが問われている。それは、労働契約関係の実質的延長のなかにみられるものであるが、労働契約関係そのものとは一応区別されうるものである。「対向関係」あるいは「対向性」は、そうした就労過程から生じてくるもののみを意味しているのではなく、そうしたものを含んだ労働市場、社会的地位や利益のなかに投影される交渉当事者たりうる労使の集団的関係をいうのである。たしかに団交は、労働契約関係における使用者による一方的な労働条件の決定、その変更を労使の合意決定の原則のもとに置くこと

を主たる目的としてきたし、現在においてもその原則にかわるところがない。なお団交は、それだけで終るものではなく、労働市場における基準定立の目的[8]、企業を通しての労働者の社会的利益の擁護と社会的地位の確立に志向するものでもある。

このように考えてくると「対向性」あるいは「対向関係」という概念は、単に労働契約関係の延長のなかにとらえられるものではなく、それとは観点を異にするところで思考される概念である。対向関係は、私的自治を基本とする契約理論に基礎を置く関係とは異なり、労使の集団的、横断的社会関係から生まれる現象形態を指すものであるから、労働契約関係とか実質的使用従属関係とは異なるものである。そこでつぎに生じてくる問題は、この対向関係つまり社会的事実関係から交渉の当事者たりうる労使が、不当労働行為制度における労使たりうるかどうかである。肯定説が有力説として考えられているが、そこではなお再検討を必要とする。一定の労使の間に対向関係があるとするとき、その対向関係は、なにを契機として発生したのか、さまざまな契機があり、対向性を形成する諸与件があるはずである。その与件を労働市場における基準定立あるいは企業を通した労働者の社会的利益の擁護と社会的地位の確立に中心を置き選択するとき生じてくる対向性は、不当労働行為制度のなかで考えられる当事者関係と一致するものであろう。企業と実質上かかわりのない労働者の社会的利益の擁護とか社会的地位の確立は、不当労働行為制度における団交拒否の救済対象としての当事者を決定づけるものではありえない。ここに対向関係の限界があるわけで、結局は、当事者として労使を定型づけている社会的要因があるわけで、そうした社会的要因あるいは経済的与件が、不当労働行為制度における労使の対向関係を決定づけてゆくことになる。

三　使用者概念の拡大　使用者概念は、不当労働行為制度において重要なものであることは、いまさらいうまでもないが、この使用者概念を拡大することがどのようにして行われるのか。最初われわれは、実質的同一性の法理に目を向ける必要がある。つまり形式上は二つの企業として、あるいは新旧相異なる二企業として表面化していながら、その複数企業間に実

質的同一性を認めようとする理論が、実質的同一性の法理といわれるものである。[9] この法理は、最初単純に複数企業間に実質的同一性を認定してゆこうとするかたちで表面化した理論であつたが、その基底には承継の理論が採用されていた。[10] 旧会社と新会社との間において、切換がなされたとしても、企業そのものが廃止されることなく、同一性を存続するかぎり労働関係は新たな経営者に承継されると解すべきであるとする。このような実質的同一性の法理によるかぎり、承継がなければいまだ右法理は、成立することができないわけである。そこで二法人間における使用者概念の決定において、一つの企業が他の企業を支配しているときは、支配企業は、被支配企業の雇主に準ずる支配力の存否いかんによつて不当労働行為の主体とりわけ団交における使用者たりうるものであるという支配の理論が取り入れられることになつた。[11][12]

以上のような団交における使用者概念拡大の傾向のなかにおいて、もう一つ注目すべき理論は、法人格否認の法理である。法人格否認の法理は、元請企業と下請企業との関係において、以下述べるような事実が生じた場合下請企業の法人格を否認し、その労働者は、直接元請企業に賃金請求ができるという理論である。下請企業の法人格を否認するについては、一つには、下請企業の法人格が形骸化していること、二つは法人格の存在が濫用化されていること、三つには下請企業の労働者の労働基本権および生存権が著しく侵害されていることなどである。[13] そして一、二の要件は、親企業の株式支配、業務支配、人事、労務管理支配が実現されているところにみられるとされている。第三の要件は、今までのケースのなかにおいては、使用者が（元請企業が原因して）賃金を支払われないということに示されているのが特徴的である。したがつて法人格否認の法理は、賃金債権という個別的労働契約関係に適用されるということであり、そのかぎりにおいて契約的理論に忠実であり、賃金請求権を市民法上の請求権の延長として考えるものである。しかし、法人格が否認されるような事実が発生している場合、団交を親企業に請求することも可能であり、賃金の請求や解雇撤回の団交において親企業を使用者とすることができるといわねばならない。ただ法人格否認の法理は、親企業の株式支配を絶対条件とするものであるのかどうか、その法理が法

人格を否認する以上、株式支配が重要な要件であるという市民法理論は妥当なものであろうが、労働基本権や生存権の侵害事実がみられ、それに対応する理論として法人格否認の法理が採用されるものであるとするとき、法人格というより使用者概念否認というかたちで理論構成されうる。この理論においては、すでに株式支配ということが、それほどの重要さを持つものではなく、使用者であるかどうかが重要となる。労使関係において、労働組合が法人格を持つているかどうかということは、それ程重要性を持つていないと同じように、使用者が法人格を持つているかどうかもそれ程重要なことではない。ところで法人格否認の法理が、以上述べたような変形をして展開されるとすれば、事実上支配の理論とそれ程大きな差異がみられず、法人格否認の法理が独自のかたちで労働関係に適用される意味はすくないといえる。つまり法人格否認の法理は、賃金請求において、一般を説得しうるテクニックであるに過ぎず、労働関係に全面的に適用されるべき理論というわけにはいくまい。

四　経営協議会、苦情処理委員会のなかの団交と然らざる場合の団交　わが国においても経営協議会とか苦情処理委員会が、労働協約によつて制度化されている場合があるが、[14] それは、労使関係一般にかつ一律に設けられている制度ではない。経営協議会という場合、それは共同決定すなわち Mitbestimmung を意味し、あるいは Codécision をいうのであつて、たとい右制度がわが国において労働協約により定められているにしても、右のような経営協議会本来の機能をはたしているとはいえない。法律によつて一律に義務づけられており、それが労使関係に十分な機能をはたしている場合とわが国の経営協議会とはかなり相違し、異なつたかたちで労使関係に影響しているといえよう。つまり経営協議会の存在は、多かれ少なかれ紛争の絶えることのない労使関係に、労使の結びつきを生ぜしめていることはたしかで、労働争議について一定の結論を引き出し、労働争議解決のための協定の締結を制度上義務づけることになることはたしかであつて、たとい解決しない場合は、調停手続に依存するとはいいながら、なんらかのかたちで一定の結論が引き出されるよう制度がつくられている

といえよう。[15]

苦情処理制度（Grievence）についても同様なことがいえるのであり、苦情の申し立が行われればその苦情は、苦情処理委員会において多くの段階を経過し（多数関与の原則にもとづき）処理され、その委員会における結果に不満足な場合は、調停委員会（Arbitration）において最終的結着がつけられることになる。したがつて労働者個人の不平不満が団交にかかるようなことはまずありえないが、わが国の現実はそうではない。

経営協議会にしろ苦情処理委員会にしろ、それは義務づけられた制度内の変形した交渉を意味するものであり、両者の差異は、経営協議会においては集団的労使関係の問題点や労使関係に関係する経営上の一般的問題が取扱われるのに比較し、苦情処理委員会においては個人の不平不満が処理されるということにある。そのいずれもがわが国においては団交事項として団交にかかりうるということは否定できず、経営協議会や苦情処理委員会などの制度がない場合、あるいはそれが十分に機能していない場合などは団交の理解も異なつてくるといえまいか。したがつて経営協議会や苦情処理委員会などの制度がないわが国において団交は内容的に幅広く、それは団交の権利性を変様せしめるほどの性質を持つものではなかろうか。つまり団交の内容が広範囲にわたるということは、団交を単なる話し合いとして位置づけることになり、団交の結論を義務づけるところまで発展してその権利性を理論づけることを不可能にしているように思われる。

五　以上述べた諸点にみられる特殊性の再考察　　わが国において現実に行われている団交の主要な諸点を拾い上げてみたのであるが、それが何故に特別なものであるのかについてなお考察してみる必要がある。一般的に指摘されている諸外国の団交手続は、㈠　交渉方式が安定していることと、㈡　交渉事項は基本的労働条件に限られること、㈢　交渉技術が洗練されていることなどであるとされている。[16] しかしわが国においては、交渉方式が安定しておらず、交渉事項も多種多様である。それに加えて当事者も固定的ではなく、時としては団交が話し合いというのではなく、団交そのもので使用者に圧力を

かけようとする傾向さえみられる。使用者が、団交においてなんらかの圧力を受けるとすれば、それは対等であるべき労使の地位が動揺し、団交の理念に反している。労働組合が、このためにさまざまな交渉方式を生み出すことがあるにしても、結局は、単組単社交渉において対等性の実現と確保にその限界があり、企業別組織の団交という現実から逃避するわけにはいかない。団交において使用者に圧力をかけることがあるにしてもそれは対話のテクニックに限定されるべきもので、労働組合の要求事項を大衆の圧力や多数の発言により使用者に呑ませるというものであつてはならない。また長時間にわたつて団交を行うことにより、右のような結果を生みださせるというものでもない。大衆の威力や長時間団交は、決して労使の対等性を実現させるものではなく、いわば使用者の立場を団交の場において弱くし、不平等を強いるという逆の結果を招来する。

わが国において団交事項が多種多様におよぶことはすでに指摘したとおりであるが、このようなことが外国において全くないというわけではない。たとえばフランスにおいては、団交事項と考えられているものは、労働者の採用に関する事項[17]、職業確保に関する事項（とりわけ私企業において）、解雇、休業に関する事項、労働組合の団結権に関する事項、雇用一般に関する事項などであるとされている[18]。しかし一九七一年七月一三日法は、団交事項について一定の限界を設け、団交事項を限定しようとしており、この実定法を根拠としかえつて団交事項の拡大が図られるという現実がある。もつとも右の法律が限定づけている団交事項は、un accord relatif aux conditions de travail であるときわめて限定的であるが、これがかえつて団交事項を拡大せしめようとする傾向を生じたことは事実である。従業員代表制、企業委員会などさまざまな制度が法律によつて設けられているフランスにおいては、団交事項を極度に限定しようとする傾向のあることは否定できないが、労働条件の基本的事項が団交事項となり、そのなかでも解雇、休業に関する事項、職場秩序、職業確保に関する事項、就業における諸基本的労働条件などが今後における重要な団交事項であるとされている[19]。

ところで団交方式、団交事項、団交当事者、団交における使用者概念などにわたつて以上述べたような問題とそうした性格を持つている団交、そしてそこから生まれる団交権は、はたしてどのような権利なのであろうか。団交権の権利性を考えるに当つて、その労使の間で現実に展開されている実態を無視して権利の性格を考えるわけにはいかない。たとえば、団交当事者が拡大される傾向のなかにおいて、団交権の構成は、従来市民法が考えていた請求権的性格をどのように変化せしめているのか。団交権は、そのような変化を当然予定している権利とみるべきであろうか。また団交権が不当労働行為制度のなかで考えられるとき、使用者概念の拡大は、団交権が要求しているのか、それとも不当労働行為制度が要請しているものであるのか。使用者概念の拡大を必然的ならしめているものは、団交権という権利がそうさせているのか、それともその権利性とは関係ないのであろうか。すくなくとも以上、一、二、三、四でみてきた団交の諸事実と問題点およびそこにおける法理は、団交権という権利を考えるに当つて重要な要素あるいは素材を与えたものといえるであろう。いいかえれば、こうした素材の検討なくしては、団交権という権利を把握できないものといえるであろう。

(1) 菊池勇夫・深山喜一郎「団体交渉の態容」総合判例研究叢書労働法(9)九八頁参照。わが国の団体交渉が「暴力的交渉」といわれる性格を持つていることは否定することができず、その原因は、組織そのもののなかにあると同時に、団交で使用者に圧力をかけようとする動きがかなり顕著にみられるからである。
(2) 久保敬治・労使間の交渉手続七頁以下参照。
(3) 横井芳弘「職場闘争としての職場交渉」労働法律旬報八〇一号七七頁以下参照。
(4) R. W. Fleming, The Labor Arbitration Process, 1966, p. 123.
(5) 峯村光郎「団結と協約の法理」六九頁引用。
(6) 久保敬治・下井隆史「労働法を学ぶ人のために」一九六頁参照。
(7) 中部日本放送事件、名古屋地裁、昭和四六・一二・一七判決、労民集二二巻六号一二〇五頁。従来この種の問題については、使用従属関係が存在しているならば、団交を拒否できないとされてきた。たとえば日本放送協会事件(大阪地労委、昭和四三・一二・一二、命令集三九巻三九〇頁)や昭和三六年代における一・二の命令にそれがうかがえるのであるが、そうした命令のなかには、いまだ明確なかたちで「対向関係」という概念はうかがえない。

（8）菊池高志「団体交渉における当事者概念」労働判例二五四号一二頁参照。
（9）阿久沢亀夫「労働基本権と使用者概念」季労一〇〇号八五頁以下参照。
（10）福岡国際観光ホテル事件、福岡地裁、昭和二七・五・二判決、労民集三巻二号、一二五頁以下。
（11）山恵木材事件、最高裁第三小、昭和四六・六・一五判決、最判集二五巻四号、五一六頁。
（12）油研工業事件、横浜地裁、昭和四七・一〇・二四判決、労働判例一六三号、四六頁以下。
（13）古西信夫「子会社の労働者に対する親会式の責任」労働判例二三七号二二頁参照。
なお労働法上における法人格の否認の法理成立のためには、市民法の場合と比較し、第三の要件が必要とされるといわれる。それは、下請企業労働者の要求が、一般債権と異なり、生存権を基礎とし特別に保護されなければならない性質のものであるからとされている。
（14）公労法一二条および地公労法一三条は、ともに苦情処理共同調整会議の設置を義務づけているが、その組織および苦情処理に関する事項は団交で定めることになつている。
（15）F. Sellier, "La fonction de négociation dans la codécision (Simple) en Allemagne Fédérale" Droit Social N°11-1972, p. 487.
（16）久保敬治・前掲書、二三頁以下。
（17）徒弟契約労働者が、採用においては当然に問題として含まれてくる。したがつて採用全般にわたつての事項であると考えられる。
（18）J. Ribettes-Tillhet et Y. Saint-Jours, Droit Comparé des Conventions Collectives et des Statuts Proffessionnels, 1973, p. 46.
（19）J. Ribettes-Tillhetet et Y. Saint-Jours, op. cit., p. 61.

三　団交権の構成

一　団交権の内容　団交権は、憲法二八条により保障され、これをうけて労組法一条は労組法の目的あるいは労働組合の目的は、「労働協約を締結するための団権交渉をすること及びその手続を助成することを目的」としている旨規定している。わが国の労働法がとりわけ労組法が、Business Unionism をとるものであることがきわめて明確に方向づけられているのであり、その基底には、私的自治の原則が強く作用していることを見逃すことができない。周知のように Business Unionism は、Revolutionary Unionism や Welfare Unionism あるいは Uplift Unionism などとは異なり、労働組合活動や労使間係の中心を団交に置くものであり、団交こそその組合主義の課題であるとする。わが国の労組法は、こうした

基本主義を堅持しかつその具体的保障として労組法七条二号において、不当労働行為制度として使用者が正当な理由なくして団交を拒否することは不当労働行為であり、これを禁止している。なお加えて不当労働行為に対しては、労働委員会による救済が制度化されており、団交応諾を使用者に命令する結果となる。このような制度を通して、団交について使用者は、団交応諾義務を負わされているということになるが、これは不当労働行為制度のなかで発生する使用者の義務である。またこのほかに団交権に対しては、民刑事の免責が与えられ、労働法上正当なものであるかぎり、その責任を追求されることはない。

また団交権は、協約締結権を内含しているものであるのかどうかの点が検討されなければならないが、この問題は、国公法一〇八条の五の二項が、「職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする」と規定し、地公法五五条二項も同様の規定を設けていることから問題展開の糸口がたぐられてゆくのである。団交権は、そのなかに妥結したものについての協約締結権（これを協約締結権といえるかどうか見解が分れようが、ここでは狭義のものに限定する）を含んでいることは、右各条文の反対解釈としてうかがえるわけであるが、団交権は本質に協約締結権を含んでいるとするその理論的根拠は、結局労使関係における団交権の重要性というより労働協約の労使間における平和目的の実現ということにウエイトが置かれているからであるといえようか。すなわち労使の対等性と私的自治の原則などの実現と合せて、そこから生まれる合意が労使間に秩序を形成するものであることは否定できず、その秩序を完全なものたらしめるためには、労働協約の締結によつてのみ、労使関係の平和と秩序とが実現する。このようにして団交権を基礎として交渉が開始され、その結果労使の合意つまり妥結に至れば、そこに労働協約の締結が行われることになる。そして労働協約の締結をうながす法的強制が、協約締結権ということになるが、そこで労使当事者に許された契約の自由は、交渉の段階つまり、労働協約内容に合意を行うかいなかという一点にのみ表われる。この一点においてのみ表われ、そこで法的評価と価値とを与えられる自由な意思は、市

民社会における契約法理とはかなり異なるものであることを見逃すことができない。

そこでまた明らかにされなければならない点は、このような市民社会における契約法理の変様は、団結権という特殊な集団的権利であるがために起るのか、それとも不当労働行為制度がそのような結果を招来せしめるものであるのかということである。つまり団交権そのものから生ずる性格であるのか、それとも不当労働行為の効果としてそうしたものが生じてくるのかということである。この問題を明らかにするためには、なお団交権の内容なり効果なりを考察してみることが必要となろう。

二　団交権を成立せしめる要件とその効果

まず団交権の効果を考察する前提として、団交権を現実に行使する基礎条件として考えられることは、労使が互いの権利と立場とを尊重することである。とりわけ使用者は、労働組合を承認しその権利を尊重することが必要である。団交権が交渉を内容とするものである以上、相手の立場と権利とを相互に尊重し合うものでなければ、団交権は全く成立する余地がない。実際に団交拒否の不当労働行為は、使用者が、相手方労働組合の存在を認めないことによつて生ずるものである。(1) すなわち団交権を否認することは、労働組合を認めないことから生ずる当然の結果であり、労働組合を認めないことは、団交権を認めないことに通じていることが多いのである。なるほど形式的に団交拒否が表面化して問題となつているときは、交渉当事者、交渉方式、交渉態様、交渉事項などがその主要な拒否理由になつている場合が多いが、その基底においては、労働組合を認めないか、できるだけその交渉権能を狭い範囲においてしか認めまいとする態度がそうした結果を生むに至つているのである。(2) そして「うるさいから会いたくない」とか「労働者のくせに対等に交渉するなどとはけしからん」(3) という、かつて戦前の使用者の考え方まる出しの意識がそこに働いていることもたしかである。

また一般的にいわれていることとしては、団交権の権利行使は、個別交渉の禁止および労働条件の一方的決定の禁止など

を効果として持つていることもたしかである。[4] しかし、そこで考えられなければならない問題は、使用者なり個人労働者なりの個人的自由意思が集団的意思にかえられる契機はなんであろうかということである。また集団的意思を考えるときその個人意思の自由は、どのように取扱われることになるのであろうか。[5] 労使関係における団交権の法理においてもやはり市民法における意思ドグマ理論を通過させることが必要であることを見逃してはならないが、[6] 従来わが国においては、団交権における意思ドグマ理論の検討が十分であつたとはいえない。そして個別交渉の禁止とか労働条件の一方的決定の禁止をいうとき、契約法理における個人意思の自由とのかかわり合いをどのように説明したらよいのであろうか。

団交権とその妥結において当事者の意思が強く作用すべきものであることは何人も疑うものはないが、[7] 法が団交の開始を使用者に義務づけているにしても（組合からの申込みにより）、妥結するかしないかは当事者の自由であつて、労使とも妥結を強制されることはないはずである。ただ使用者は、労働者を雇用している以上、労働条件についてなんらかの決定をしなければならず、労働組合がある場合、労働組合との交渉が義務づけられているということである。この交渉において労使が妥結するならば、その妥結結果は、協約締結権によつて労働協約となるが、それとは反対に妥結に至らなかつた場合には、協約締結権は作用する余地がなく、将来にわたつて交渉義務と誠実義務とが残るだけである。そして労使が妥結に至らなかつた場合、使用者が労働者と個人交渉をしたり、一方的決定をしたりなどすることは、たとい労働組合のある労使関係が展開されているとしても、妥結できない原因が労働組合側にある場合可能といえよう。その原因が使用者側にある場合においてはそれは団交権の尊重ということから不可能というべきであろう。しかし妥結不可能原因が客観的なものである場合、使用者の意思は尊重されるべきでなかろうか。

団交は、労使当事者の意思が、団交のなかに関与しているのであり、その意思は、一定の目的とその方向にむけられた多数の意思で、企業のなかにおいて経営上位置づけられている賃金、労働時間その他の労働条件の創設と確立および労使の産

業平和を実現するという目的に志向した労使の意思である。この場合、労使関係における対立と抗争とを理由として一定の目的に向けられる創設的労使の意思を否定する考え方が主張されることはたしかであろうが、現代社会において、労働組合は、Revolutionary Unionism はいうにおよばず Business Unionism さえも克服し、労使の職業上の利益を護る Syndicalisme de Défense Economique や企業を労使で管理しようとする Syndicalisme Gestionnaire の方向に動いていることはたしかで[8]、このような傾向をとる現在、労使の対立と抗争をクローズ・アップして理論づけてもほとんど意味がなくなつているといえようか[9]。

三　団交権の構成　団交権は、わが国において第一義的には、団体交渉という社会的対話（le Dialogue Social）を行うことのできる権利であり[10]、それを労使とりわけ使用者に要求し、実現させしめうる権利である。つまり労使で話し合うことを内容とし、これを相手に請求し、相手はこれに応ずべき義務がかせられているという権利である。そしてこの段階においては、誠意をもつて話し合うのであるならば、団交権の目的は十分に達成され、妥結義務は契約の自由ということから義務づけられていない。ここにおける誠意については、従来からさまざまなかたちで述べられているが、基本的には、交渉意思（une Volonté de Négociation）が存在することと継続して存在することである[11]。かりにそれ以上のものを誠意という意味のなかに探すとしても一般契約法の信義誠実の限界を超えるものではなく、かりに団体法上における信義誠実があるとしても、集団関係における概念構成における諸与件が多様性をもつということだけで、基本的には人間関係における信義誠実則であるに過ぎないであろう。したがつて交渉意思の存在とその継続とがあるならば、交渉における技術は自由に選択しうるであろうし（団結を無視しない限度において）、交渉を妨害する行為はこれを排除するかもしくは排除するために一時団交を中止することもできるであろう。

ところで団交が社会的対話であることから、団交当事者が拡大されたり、使用者概念が広く把握されたりすることは、当

然に起りうることであるが、さりとて労使とりわけ使用者は、当事者や使用者概念の拡大によつて、それら拡大された者すべてと交渉事項について妥結したり労働協約を締結する義務はなく、社会的対話をする義務が団交応諾義務というかたちでかせられており、労使が各自の自由意思によつて選択したものをたまたま相手の合意が得られたことによつて妥結に導くことができ、妥結に導かれたものが協約締結権により労働協約化されるわけである。

すでに述べた団交応諾義務は、憲法二八条の保障を受けて労組法七条二号の不当労働行為制度によつて使用者にかせられているものであるが、それは交渉の開始を義務づけかつ誠意ある団交を求めていることから交渉意思を使用者が持つという作為を求めるものである。このような作為は、使用者が企業を経営する上において展開される社会的経済的要請として使用者に意思形成されるものであろうが、[12] そうした社会的経済的要請を含みかつその要請に対応する団交権は、かりに使用者が労働者の組合活動の拙劣さ故にあるいは他の理由によつて右の要請を十分に認識せず、それに気付かないとき不当労働行為制度の法規範によつて交渉意思の形成を義務づけるというかたちがとられている。

たしかにわが国の団交権は、その方式や交渉事項などにおいて動揺しているが、団交を内的に補充し、団交が円滑に行われるための経営協議会や苦情処理委員会が十分に機能することがない労使関係において右のような動揺がみられるのは当然である。そしてそのことは、団交権の性格とりわけ権利性の不安定さを示すものであるしており、経営協議会や苦情処理委員会が十分に団体交渉をバック・アップしていないということは、団交権に特別な法理を構成しなければならないということであろう。つまり右のことが団交権の権利構成に特別な影響を与えるものであるといえようか。

四　団交権とその救済　団交権は、集団的労働関係における権利であつて、個人的権利とは異なる集団的権利である。しかし憲法二八条を具体化している労組法七条のなかにおいて、最終的に個人の利益と直結する第一号および第四号とは異なつていることもたしかである。[13] 団交権は、集団的な社会的対話を求める権利であるから、その性格からいつて行政制度上

における救済にもつとも親しむものであることは否定できない。[14] とりわけ団交権の権利内容からみた場合、一般的基準を設定するための交渉ということを目的としていることが、反面集団の性格を強く帯びることになるのであつて、それが個人の利益へと帰属するためには、使用者との合意、団結を通じてなおその上に労組法一六条を中心とする法規により始めて可能であることを考慮すれば、第一号や第四号と明確に相違するし、第三号とも性質を異にしといえる。[15] 団交権の救済は、通常労働委員会によつて行われるが、労働委員会が、団交権の特殊性を十分に理解せず、第一号あるいは第三号事件と切り離して審査の対象とし早急に命令を出さないことから労働組合は他の救済手段を選択しなければならないこととなる。労働委員会が、他の事件ほどに審査をしないで命令を出しても、実害が労使いずれにもないのにもかかわらず、[16] これを出さないという不明確な態度が労働組合をして仮処分の道を選ばしめる結果となるのである。従来不当労働行為制度における救済は、労働委員会と裁判所への救済申立という二本立制度によつているが、そのような二本立制度は、権利の内容が集団的利益と個人的利益という二本立の権利構成になつているため、[17] 当然認められるべきであつて、これに疑問を投げかけることは妥当ではない。[18] そもそも団交権は、かならずしも司法制度上の具体的権利とはいいえない請求権と不当労働行為制度上における権利との二重構造性を持つものであると同時にそれは権利の内容において上述したような構成をとつている。

近時団交の仮処分は、給付の特定性、暫定性、保全の必要性、実効性などの問題を中心として賛否両論が厳しく対立しているが、否定説は、主として特定性の問題として「団体交渉をなさしめるという給付」は、作為の内容が抽象的であることを指摘し、緊急性においても仮処分の「醇化」ということからそれを否定している。[19] しかし団交権の行使やその救済上における権利の性格などから考えて、団交権は、決して単なる受忍義務ないし甘受の法理ではなく、集団的対話を行うという作為を求めうるものであり、対話の内容が具体的（個人利益化することによつて）に明確である場合、明らかに特定性を持つものといえるのであるまいか。また緊急性においても団交に応ずることが遅れれば、それによつて労働組合が受ける損害は、労働組

合か二度と立ち上ることのできない決定的かつ回復しがたい損害でもある。したがつて保全の必要性を充足することは、十分にいえることであり、しかし仮処分の要件に適合していても、団交権という集団的権利がその権利の性格上仮処分に親しみうるかどうかは別の問題である。仮処分の必要性からも要件に該当するように思われる。ただ肯定説に立つ判例は、ややもすれば安易に仮処分を認める傾向があり、否定説は団交権の構造や性格を十分に検討しないで否定する傾向があつた。やはり団交権は、その性格からして労働委員会による救済を第一義的とすべきであるが、労働委員会がかならずしも十分な機能を団交権についてみせていない現状においては、権利の平等、衡平の原理から司法裁判所による仮処分の門が開かれているといえようが、なおそこでは権利の性格上検討されなければならない問題があろう。

(1) 外尾健一「労働団体法」二七〇頁参照。
(2) 不当労働行為命令集五四号一七二頁以下参照。
(3) 野村平爾「労働法講話」二二〇頁引用。
(4) 外尾健一・前掲書二七一頁以下参照。
(5) G. Lyon-Caen, Négociation Collective et Législation d'Ondre Public, Droit Social, N°2-1973, p. 89.
(6) 川口実「社外工の雇用関係」ジュリスト昭和四七年度重要判例解説一八〇頁参照。
(7) G. H. Camerlynck, "Traité de Droit du Travail" t. 1, 1968, p. 459. B. Teyssie et J. M. Mousseron, "les Groupes de Contrats" 1975, p. 221.
(8) C. Durand, "Conscience Ouvrière et Action Syndicale" 1971, p. 10.
(9) この考え方は、団結権や団交権を認めようとしない使用者に該当せしめようとしても、それは無理であつて、その意味からすれば現実性がないといわれてもいたしかたない。ただ労使関係のあるべき姿として、また現実にそうした労使関係もあることからして十分に反論の根拠たりうるものといえよう。
(10) Pierre-D. Ollier, "le Droit du Travail" 1972, p. 325.
(11) H. Groutel, Droit du Travail, 1974, p. 166.
(12) 企業を経営する上においてそこに展開される労使関係は、国民経済の円滑なる運行とその価値実現のなかにおいてとらえられる社会的な公的秩序(order public social)に左右されることは否定できない。この社会的な公的秩序は、社会的経済的要請と一致するものであろう。この点については、

G. Lyon-Caen の前掲論文が詳細に述べている。

(13) したがつて一号から四号までの不当労働行為を同列において司法的救済のなかの仮処分を団交権に認める見解があるが（秋田成就「団体交渉応諾請求仮処分事件に関する一考察」判例時報一九六号一三七頁参照）、疑問である。

(14) 団交権は、その内容としての利益からみた場合、集団的内容と個人的内容とに区別されうるが、なんといつても集団的利益を交渉を通して実現することに目的があり、結果的に個人に帰属するものである。

Christiane Pactet, le Contentieux des Conventions Collective, Droit Social, 1973, N° 2, p. 102.

(15) 団交権に関する制度は、労組法第三号が、直接不当労働行為制度を通じて個人や組合の権利が争えるに比較し、使用者の合意により成立する労働協約を通して始めてその結果が司法上の争の対象となる。

(16) 労働組合を認めることはとりもなおさず、団交権を認めることであり、団交権を認めないことは労働組合の否認に通ずる。労働委員会が命令を出したとしても、使用者に労働組合の存在を認めさせるということだけで、交渉と妥結とは別であるからそこにはなんら実害がないといえる。

(17) Christiane Pactet, op. cit., p. 104.

(18) 萩沢清彦他「団交応諾の仮処分と間接強制」季労八六号九六頁以下参照。

(19) 秋田成就・前掲論文一三六頁参照。

四　むすび

この論文の目的は、団交権が実際に行使されているわが国の労使の現実のなかからその特殊性を取り上げながら団交権の権利構成にアプローチしてみようとするものであつた。そして最終的な狙いは、団交権の不当労働行為制度上における権利性を考え、そして他の不当労働行為とどのような差異を示しているのか。その差異は、救済における取扱上他のものとどのような相違を示さなければならないかを考えてみようとするものであつた。また団交権と仮処分との関係も考察し、現在における学説判例の対立に対して研究してみようとするものであつて、団交権の考察は、その前提としての意味を持つものであるが、論文の性質上、また紙面の制約もあることで右の二点については、他の機会に詳細に検討することになつた。たしかに簡単な結論めいたことも述べているが、それは余りも概要に過ぎることである。しかし以上の二問題については、ともか

くも読者に論文の目的を知らしめなければならないということから、極めて簡単な問題展開のための筋を示唆したにとどまったのである。