慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	宮本安美君学位請求論文審査報告
Sub Title	
Author	
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication	1997
year	
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.70, No.3 (1997. 3) ,p.150- 159
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	特別記事
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19970328-0150

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.

課題

は、

宮本君が博士論文として提出した「労使関係の現代的

同君がこれまで労働法分野において行ってきた

は

宮本安美君学位請求論文審査報告

総論 労使関係と労使関係法

第一 章 労働政策 (労働立法・ 労働行政) の構造と動向

第二章 労働組合と労使関係法

第一 第一 部 労使関係の比較法的研究 アメリカにおける労働組合の内部統制に関

する

第 章 労働組合の統制処分と第三者による組合内審査 法的規制

―アメリカ自動車労働組合 IJ Û A W のパ

ブ

第三章 組合活動としてのリボ シ ・ バ ッジの着

章

事例を通してみた 「摩擦」 0 発生予防と解

章 労働組合法と労働組合 労働組合把握についての労働法学と社会政策

第二章 労働組合法上の労働組合

第四章 第三章 賃金差別と労働組合法第二七条二項の 企業別労働組合と産業レベ ルの労使関

実務の分野においても大きな貢献をすることと確信する。 られた極めて優れた論文である。本論文が学会のみならず まえたもので、同君ならではの詳細かつ慎重な考察に支え 細な研究に基礎づけられ、

また同君の長年の実務経験を踏

第二部

第一

い歴史を有するアメリカの労使関係および労使関係法の詳

務に携わり、

も詳しい。本論文は、

労働組合活動、

労使関係に関して長

働委員会の公益委員として労使関係における紛争解決の実

わが国における労使関係および紛争の実態に

同君は研究者であると同時に、長年にわたり東京都労

カ労働法の研究においては、

わが国の第一人者の一人であ

150

_

本論文の構成は以下の通りである。

章

同君

制度

年退職するまで約三○年間労働法の研究・教育に携わって

慶應義塾大学産業研究所に所属し一九九六年三月に定

研究を体系的に一つの論文に集大成したものである。

きた。同君は、英米法、フランス法に精通し、特にアメリ

1

ク・レビュ ・ボー

'n

労使関係の国際摩擦

第四

消のための留意点

係については新たに制定された公共企業体労働関係法の適

体として組織替えし、その職員を公務員から外し、労働関

渉権も否認したこと、ならびに国鉄および専売を公共企業

国家公務員法を改正し公務員の争議行為を禁止し、 簡を受けた内閣はとりあえず政令二○一号を発し、 している。

労働環境の変化と労使関係法

第三部 第一章 臨時・パートタイム労働者の雇止め・

第二章 男女雇用平等の展開

第三章 フランス職業組合に関する一八八四年法の制定過程 定年延長と賃金・退職金規定の見直し

本論文は総論のほか、

三つの部分から

構成されている。

Ξ

以上のように、

述べ、それらが労使関係にどのように影響を及ぼしたかを ように位置づけられるかを述べる。総論は二章から構成さ にとり論じ、第一部以下の各部各章がそれとの関係でどの れているが、 総論は労使関係と労使関係法の基本的関係をわが国を例 第一章は労働立法と労働行政の動向について

明らかにしている。この点で、宮本君は二つのことを強調 第一は、 占領下の一九四八年、マッカーサー 書 うことが可能となった。次に改正法は、 1

労働者は集団的労使関係の適用上三つのグループに分割さ

用下において争議行為を禁止したことである。これにより

労働運動は大きな打撃を蒙った。

解雇

たことである。主要な改正点は二つあり、まず労働協約は 働次官通達を地ならしとして、翌年労働組合法が改正され 第二は、これにあわせて、同じ一九四八年に出され

た労

きると定められた。このことを人事同意約款と結びつける 使用者は、労働協約を一方的に解約して人員整理を行

労働組合の資格要

有効期間が満了すれば当事者の一方から、

いつでも破棄で

法の定める「手続」に参与し「救済」を受けられないとし 件を詳細に定め、それらの要件を満たさなければ労働組合

的に強制されることとなった。この点については第二部第 た。これによって労働組合は上記要件を具備するよう間接

二章でも論じられている。なお宮本君は、 書簡が出された背景に冷戦による米ソの緊張の高まりと 前記マッカーサ

労働運動の急進化があることを指摘している。 占領下で形成された労使関係法は、 わが国が独立を回

復

やがて 団体交

関係に対応しきれなくなった。そこで、とりわけ個別労使 から労働環境は大きく変化し、 した後も基本的には維持された。しかし、一九八五年前後 従来の立法では現実の労使

151

変貌との関係でクローズアップされた問題を取り扱

関係と労働市場関係の法律を改正したり、

ったりした。本論文第三部の各章は、

こうした労働環境

新たな立法を行

組合を学際的に把握するなかでこの問題に論及してい の活動を比較法的に論じている。 章および第二章である。 制処分の問題について比較法的に検討したのが第 運営について議論を展開している。 惹起しかねない。第二部第三章はこの問題を論じてい 合が産業別交渉を志向すると紛争が生じ、 別組合が支配的であることによる。 認める規定 な検討がなされ、 さらに総論第二章は労働組合の組織形態と内部組織ないし いていえば、 企業別労働組合を暗に前提としている。 合に対し、最小限の広さの事務所を無償で供与することを ことを論じている。 規定し、 総論第二章は労働組合の組織が労使関係の基本的性格 Ŀ. 述べたように、 労使関係の性格は立法や労使慣行に影響を及ぼ (労組法二条二号)などは、 団体交渉が企業別に行われているのは、 そこで指摘された課題が第 立法についていえば、 総論では第一 第一 部第三章と第四章は労働組合 なお第二部第一章も労働 このうち労働組合の統 そこでわが国の労働組 部以下の また労使慣行につ わが国に支配的 法律上も問題を 使用者が労働組 研究の基礎的 部以下の各 部第 る。 . る。 企業 す を

> 章に お ĹĴ て詳細 に検討されてい . る

ている。 るそれと立法によるそれとを調査し、 合の統制処分に関する法的規整について、 アメリカの労働組合の内部問題を論じる。 四 (1)第 部は四章から構成されている。 第一 コ 第一 モンロ 章と第二 章は労 ーによ 章

った。 約を基本とし 上の統制に関する規定違反=契約違反であるから介入する が生じる場合には手続面においては due process' という考え方によることが多かった。 し組合と組合員との契約と見、 て裁判所は るから、介入には特別の根拠を必要とする。この 査の対象とするようになった。 の保護が要請された。この要請はこの四○年来とみに強 化するとともに、その権力に押しつぶされる個々の組合員 介入しないのを原則とした。ところが組合が巨大化し官 格づけられ、そのため、その内部問題につい それとともに裁判所も内部問題に介入し、これを審 もともとアメリカでは労働組合は任意団体として性 その結果、宮本君は以下の点を明らかにしてい 「契約説」すなわち組合規約を組合員相互な (契約説)、 それを厳格に適用すると不合 例えば統制処分ならば規約 ただ「不介入」が原則であ そして審査基準も規 両者の関係を検討 ては裁判所 点につ 僚

働

は

としてこれを補正してきた。 については public policy に反する「違法な契約」である

その意味でこの法律はアメリカ労働法史上画期的な意味をruption がみられ、これが連邦議会でもとりあげられた。 がリフィン法(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)を制定したが、その規制は corruption に限らず、統制処分を含む他の組合内部の重要事項にも及んだ。 らず、統制処分を含む他の組合内部の重要事項にも及んだ。 とで、巨大組合の一部に cor-

について見ると、ランドラム・グリフィン法は、裁判所がよる組合資金の個人的支出にある。しかし、(ロ)統制処分範囲を超えて規制している。その規制の中心は組合役員にの、Corruption に関しては、従来の裁判所による規制のの法律を裁判所が従来築いてきた理論と比べると、

第二章は、労働組合の統制処分と第三者による審査制ている。

象としうると判示して判例を変更したことが明らかとされ

第二章は、労働組合の統制処分と第三者による審査制度 第二章は、労働組合の統制処分と第三者による審査制度 はついて論じている。第一章で明らかにされている通り、たいについて論じている。第一章で明らかにされている通り、たいにない。そこで労働組合内部における救済は、処分者が付としていた。しかし組合内部における救済は、処分者が付としていた。しかし組合内部における救済は、処分者が付としていた。しかし組合内部における救済は、処分者がの、第三者で構成される「司法部」を設置し、執行部による審査制度を、第二章は、労働組合の統制処分と第三者による審査制度

Public Review Boad(PRB)もその一つである。PR一九五七年、全米自動車労働組合(UAW)が設置した。の、第三者で構成される「司法部」を設置し、執行部によ

Bは一九五五年に構想されていたが、実現の背景には第

置後の活動をみると、PRBの覆した本部執行委員会の決ような機関の創設は不必要であるとの批判もあったが、設組合であって、corruption とは無関係であるから、その関する調査があった。UAWは「清潔で基本的に民主的」

定の数は、

UAW大会が唯一の最終的救済機関であったこ

考えがたい。宮本君はこの点についてその後、

判例をフォローし検討を行っている。

その結果、

一九七

同法施行後

って統制処分に関しては、

以後の判例に変化を与えるとは

築いてきた法理を明文化したものといってもよい。

したが

とは注目に値すると述べている。 ろと比較すると、 高い割合を示しており、 宮本君はルーサー 宮本君はこのこ (W.

際的、 研究を基礎として、 Reuther)を引用して「PRBはUAWの民主的伝統の実 第三章と第四章は、 現実的かつ不可分的一部となった」と評価している。 第一章、第二章のアメリカ労働法の

題について検討し、 解決基準を提示する。 わが国の労使関係上現実に生起した問 すなわち第三章

れらを検討し、わが国における問題解決の基準を提示する。 RB)の命令および連邦裁判所の判例がある。 状況である。 アメリカの判例と命令によると、 しかし、 アメリカでは全国労働関係局 バッジ着用は全国労働 宮本君はこ Ñ L

最近のことである。

従って十分な研究があるとはいえない

結論づける。

じている。バッジ着用がわが国で事件となったのは比較的

組合活動としてのバッジ着用の正当性の判断基準を論

不当労働行為になる。 取り外しを命じたり、 するために必要な「特別の事情」のないかぎり、 障)に基づく組合員の権利であって生産または規律を維持 関係法(NLRA) 第七条 その拒否を理由として処分を行えば (団結権・団体交渉権などを保 使用者は

高裁判決 方 わ (昭和五七年四月一三日第三小法廷判決)がある。 が国ではリボン闘争に関するものであるが、 最

> 意義に照らせば、 させた形になっていると述べ、 高裁の判決はアメリカにおける原則と例外をあたかも転倒 宮本君は、 断をしている この判決は、 という「特別の事情」がなければ違法であるとも読める判 精神的・肉体的活動力の職務への集中を妨げるものでな バッジ着用についても同様に判断されることになろう。 この判決をアメリカの判決・命令と比較し、最 勤務時間中の組合活動、 (職務専念義務違反)。 アメリカのように考えることが正しいと 憲法における団体権保障 もしそうであるなら 従ってリボン闘争

ば

く評価されている。 「の問題についての第三章の研究は労働法学会において高 第一 章、 第二章のアメリカ法の研究、 それに基づくわ

玉

り、 じている。 発生した労働条件争議を検討し、 くアメリカ人の英語教員を組合員とする合同労組との間 第四章は国際化の中の労使関係を二つの事例を通して論 二つの事件の検討から次のことがいえるという。 紛争の予防と解消のための留意点を指摘する。 すなわち、 東京所在の外国語学校と、そこで働 そこから紛争の原因を探 宮本君

は違う。 (1)アメリカ人の雇用に対する考え方は日本人のそれと アメリカにおける雇用は特定の職務と結びついて

て交渉し、

具体化しなければならない場合が多い。

それは

五

な指摘である

給・昇格が行われる。 人からみると理解しがたく、そこに紛争の原因の一つがあ つきは二次的である。 では特定の企業の一員となることが重要で、 日本の雇用はそれと全く性格を異にしている。 このような雇用のあり方はアメリカ 雇用は長期にわたり、そのもとで昇 職務との結び 日本

それを行うことに対して賃金が支払われる

(職務

る。

(2)

労働協約

の解釈・適用上生ずる紛争処理の仕方に日

れは きる性格のものである。 上の争いである。従ってそれは裁判所に持ち込むことので 米で違いがある。 用をめぐる争いといっても、 格に由来すると考えられる。そこでは労働協約の解釈 なかで労働条件を詳細かつ具体的に定めた例は少ない。こ に定められた仲裁を頂点とする苦情処理制度によることが る紛争は労働協約上の権利・義務に関するものとして法律 かつ具体的に定められている。 般化している。その基本にあるのは労使自治の思想であ 他方わが国では、 「特定の企業の一員となる」というわが国の雇用 アメリカでは労働条件は労働協約上詳細 労働協約は一般化しているが、 ところが実際の判決は、 当事者が規定内容をあらため したがって労働条件に関す 協約自体 その の性 適

> ある。 考えられる。労使関係にも国による違いがある。 決を図ろうとする例が多数見られるのはそのためであると のではなく労使協議制 ド)。上記のような紛争についても、 たい日本人の願望と矛盾する」との指摘がある(グール 協約上仲裁についての定めがまず見あたらない 交渉によって決着を図るべき性質のものである。 具体的に設定するための紛争である。 権利・義務に関する法律上の争いではなく、 また、「アメリカにおける仲裁手続きは対決を避け (争議権の裏付けなし) によって解 実は団体交渉による 従って、 権利 それは団体 のは当然で その違 わ 義務 が国

間 働者間の健全な労使関係の維持・ 後ますます進展する中で、 ってきた宮本君ならではの指摘であり、 以上の指摘は、 の また海外に進出した日本企業とそこに働く外国 実態を踏まえた上での外国法の研究を行 国内の事業者と外国人労働者の 発展のために極めて有益 経済の国際化が今

じることがあることに注意すべきである。 や理解が十分でないことから紛争が生じ、

解釈に支障が生

使関係の一方の当事者である労働組合についての学際的 第二 |部は三つの章から構成されている。 第 章は、

宮本君は労組法第二条の労働組合の定義に焦点を合わせつ 解明するデシプリンは未だ形成されているとは言えない。 ウエッブ(S. & B. Webb)の労働組合に関する研 (Dunlop) であるが、 それらを統 一的 に理 解し、 究

究を行っている。

労働組合の研究は

「多くの学問

が出会う

る」。この定義は彼らの著「労働組合運動の歴史」の改訂 生活の諸条件を維持または改善するための恒常的団体であ ウエッブによると、 を中心に労働組合の意義および機能を調査し検討を加える。 (一九二○年」によるもので、 労働組合とは「賃金労働者がその労働 初版 (一八九四年) では

は、

く組織であることに注意する必要があると結論づけ りり

広く労働者の社会的・政治的・文化的生活の向上を包含さ このような事態の進展に対応し、労働組合の目的のなかに、 する労働運動の急激な変化があったとして、 長期にわたる不況、失業者の増大などから結果 上記改訂は、

在

いた。宮本君は、

改訂の背景に、イギリスにおける産業構

|労働生活の諸条件」という部分が

「雇用条件」となって

境変化にも対応しうる たがって、ウエッブの定義は労働組合をめぐるその後の環 せることを可能ならしめるためであったと結論づける。 「普遍性」をもつものとなったと評 l

価

画する。

組合の目的を実現する方法についてウエッ

ブは相互保険

関 け 化すると述べ、 労働組合の目的を実現する方法は時代とともに発展 団体交渉および立法活動の三つをあげている。 現在ではウエッブのいう方法に「労使協 宮本 し多 幇

制 えば をつけ加えるべきかが問題となるが、 「経営協議会」は労働組合とは異なった原則に基 ドイツに限って

目的達成のための活動について何も規定していないが、 る点を生じないということになり、 保障する憲法第二八条との関係においてもとくに問題とな のと解される。 合がその時々の必要に応じて掲げる目標を広く包みうるも 以上の検討から、宮本君によれば、労組法第二条の定義 ウエッブ的定義ということができ、この定義は労働 その結果、 同条は、 また同条は労働 労働三権を無条件的 組合 現

ると主張する。 の わが国では 章は第一 章を受けて、 労使協議制 わが国労組法の適用対象とな について検討する必要があ

の法律上の地位に違いがでてくる。 用対象となる労働組合は第二条の規定に適合するものでな る労働組合とはどのようなものかを論じてい 係 ればならない。 が明らかではない。 しかし第二条本文と但書一号・二号との これをどう理解するかで労働組 また、 第二条は資格審 る 法の

156

面

されていないわけではない。

しかし、

宮本君は、

わが国

0

する行為」に当たるのかが問題となったのである。この点

済」を受ける資格を持つかどうかの違いをもたらす(五条 の点で第五条二項と結びついており、 労働組合が労組法の定める「手続」に参与し「救

第二条の解釈いか

この点について労働委員会は、 第二条本文と但書一号

れ以上ここでは言及しないこととする。

る。

に照らして、その加入によって労働組合の自主性がそこな 立場をとっている。宮本君は、どちらの説をとるにしても、 る「手続」に参与し「救済」を受けることはできないとの 方をとりつつ、但書一号・二号に該当すれば労組法の定め げたもので本文と独立の要件をなすものではないとの考え 号は本文の要件を満たすかどうかの判断基準を例示的に掲 二号とは独立の要件をなすとみるか、または但書一号・二 われるかどうかという角度から実質的に判断する必要があ 書一号の要件に該当するかどうかは、 の労働組合であるか、 - わゆる「管理職組合」もそのような観点から労組法 また資格要件を満たす組合かを判 その者のもつ権限

形成されている。しかし産業レベルで労使関係が全く形成 点を検討している。 第三章は、団体交渉方式とそこから生じる法律上の問題 わが国の労使関係は、 企業別レベ ルで

すべきであると主張する。

こから生じる法律上の問題を検討している。この点に関 多いことを、団体交渉の方式を例にとって明らかにし、そ 産業レベルでの労使関係は欧米のそれとは異なったもの ては、すでに第一部においても明らかにされているのでこ

これが大きな問題となったのは、賃金制度上考査 不当労働行為の行われた日から一年以内に行われなけれ 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。 はその終了の日」から起算されるが (労組法二七条二項)、 ならない。この一年という期間は「継続する行為にあって 会に対して救済の申立てをすることができるが、申立ては 第四章は、いわゆる「継続する行為」について論じて 第二章で論じられた通り、適格組合であれば労働委員 (査定)

「査定」とそれに基づく賃金支払いまたは不昇格が てから行われることも少なくなかった。そこで、 ることになる。従って、救済申立ては査定後一年を経過し びに一回の差別が小さいことから、それと気づくのが遅 形で行われ、かつ普通その結果は開示されないこと、なら 例えば

代に入ってからである。考査は一般労働者の眼に触れない

を前提とする職務給を導入する企業が増加した昭

和四〇年

について宮本君は以下のように論じてい

旨 期間 年六月四日)。この立場に立つと、 判断している 賃金の最後の支払いの時」が「継続する行為」の終期だと 払いを一体のものとして捉え、 入るかの違いを生むだけではなく、救済の範囲にも差違を もたらす。このことにつき最高裁は、昇給の査定と賃金支 が却下されるか(労委規則三四条一項三号)または審査に は当該年度の「査定に基づく賃金の最後の支払いの時」 継続する行為」をどう理解するかによって救済申立て の制限がなくなってしまうように思われる。 (紅屋商事事件最高裁第三小法廷判決平成三 当該年度の「査定に基づく 事実上昇給につき徐斥 しかし判

る場合を中心に検討する。

このように第三部における各章は労使関係をめぐる環境

慶應義塾大学産業研究所に所属し学際的な研究を行ってき り上げ、学際的な研究に基づき、 ぐる問題の妥当な解決を見いだしている。ここにおいても を時代の変化に応じて捉えることを主張し、 た宮本君の研究の成果を見ることができる。 以上述べたように、第二部は労働組合をめぐる問題を取 労働組合法上の労働組合 労働組合をめ

が

そこに歯止めが掛けられており妥当な判決である。

ができるであろう。

継続する行為」の終期であると説いているのだから、

六

一部各章は、

労働環境の変貌にともなって生じた労

退職金規定の見直しの問題を、 応を論じている。 第一章はその解決基準を提示している。 全段階における男女の平等を目指す「均等法」と企業の対 加とともにその雇止めと解雇を含む労使紛争が多発した。 使関係法上の問題を扱っている。パ 第三章は最近における定年延長と賃金 就業規則の一方的変更によ ートタイム労働者の増 第二章は、 雇用の

この意味ではこの章はこれまでの議論の応用編と言うこと 第一部および第二部で展開された方法が採用されている。 視点および方法は一貫してこれまでと同じである。 変化にともなって生じた問題を取り扱っているが、

年法の制定過程」を論じているが、これは第一部 を補足するものである。 補論で、宮本君は「フランス職業組合に関する一八八四

より完成されたものであり、 た比較法研究に基礎を置き、 さらに実務に携わることから得られた事 以上見てきたように、宮本君の学位請求論文は、 学術的価値の高いまた実務的 また学際的な研究も導入し、 実に即した考察に 優れ

七

ように審査員一

重要な問題にたいしても応用できるものと評価できる。 とづく適切な紛争解決基準を探求し提示する過程

士

にも有益な論文である。

問題、 野にいれられていない。 者処遇問題や就職氷河期の女子採用問題などが必ずしも視 必ずしも最新のものに統一されているものではない点が惜 従って引用されている判例の時点が章によりまちまちで、 取り上げられた問題の検討 これまでの宮本君の研究の集大成という性格から、 おいて重要な問題が必ずしも全て取り上げられ検討されて しまれる。また第三部 いるわけではない。 しかし本論文に全く問題 企業のリストラクチャリングにともなう中高年労働 例えば、 「労働関係の変化と労働関係法」 の時期が必ずしも同一ではなく、 がないわけではない。 近時の不法就労外国人労働者 本論文が 各章で に

> 九九六年一〇月 H

主査 法 学 研 究 科 委 員慶應義塾大学法学部教授

副査 北陸大学法学部教授法学博 法学研究科委員法学博士慶應義塾大学法学部教授

副査

藤

源原淳

郎

金子

晃

應義塾大学名誉教授

Щ

実

(慶應義塾)に値するものと評価する。 同宮本君の学位請求論文は十分に法学博 係法上の諸問題に関する研究はそれ自体高く評価されるも

のである。またそれらの研究の成果を前提に実務経験にも

なは、

他

0)

研究および学際的研究、 影響を及ぼすものではない。

それに基礎をおくわが国の労使関

宮本君の行った優れた比較法

かしこれらのことが宮本君の本論文の価値そのものに