

現代社会における労働組合法上の課題 －団体交渉権の保障を中心に－

22H2123 根元 雅

I. はじめに

近年、個人加盟を原則として組織される合同労組による活動が広がっている。合同労組が行う活動は、団体交渉を通じた労働組合に所属する組合員の労働条件の向上を目的として活動する従来の労働組合とはやや異なり、相談活動や、解雇等の個別の労働条件を争う個別労働紛争の支援が中心である。そこで、解雇等された労働者によって、「駆け込み寺」のように使用されることも多い。非正規労働者の増加、プラットフォームなど新たな就業形態の拡大等による働き方の多様化もこうした労働組合の変容に影響しているものと考えられる。

本研究は、こうした働き方の多様化や合同労組の台頭によって生じた現代社会における労組法上の法的課題の中でも団体交渉権の再検討に挑むものであり、特にその課題を「主体」(II)・「救済」(III)・「態様」(IV)に整理しそれぞれ考察し、諸論点に通底する解釈上の通説的見解・団交中心論の再検討を主軸に考察を行ったものである。

II. 団体交渉の「主体」をめぐる課題

現代社会においては多様な就労形態が想定され、労組法上の「労働者性」と「使用者性」も労働法上の重要な論点となっている。具体的には、従来とは異なる働き方をする労働者が加入する労働組合からの団体交渉の申し入れを使用者が拒否したことについて不当労働行為が成立するかという場面で、団体交渉を行うことができる主体なのか、これに応ずべき主体なのかが問題となっている。

まず労働者性について検討する。労基法や労契法上の労働者性とは異なり、労組法3条は、給料生活者である限り、労働者性を広く認めようとする概念であるため、使用従属性では足りず、経済的従属性（使用者に対して不利な立場にある労働者が労務を提供し、その対価である賃金によって生活しているか否か）を重視し、実態に即して判断すべきことはこれまでの学説や裁判例によって明らかにされてきた。しかし、その判断枠組みは明確ではなく、経済的従属性と使用従属性の要素をどのように判断すべきかについて、学説は大きく2つの立場に分かれる。

第一に、経済的従属性を中心としつつ、使用従属性を補足して考慮すべきとする学説である。同説は、労組法の目的は団体交渉の促進であり、団体交渉は労働契約上の処遇に関する交渉であることから、労働契約を基本としつつ、団体交渉の保護を及ぼす必要性と適切性があり、労働契約関係に類似する者も同法の労働者として含まれるとする。これに対して、労組法上の労働者性判断において使用従属性を考慮するのは、働き方が多様化する中で、労組法の保護の対象を不当に狭めるものであると批判し、使用従属性を考慮することに否定的な立場、つまり、経済的従属性のみを重視すべきとする学説がある。この立場をとる論者の多数は、労組法の目的が経済的劣位にある労働者の労働基本権を保護し、労使対等を実現させることである点に着眼し、経済的従属性を重視すべきであるとする。

これらを基に **Uber Japan 他1社事件（東京都労委令4・10・4 労判1280号19頁）**を中心に考察した結果、使用従属性を判断要素に含めると、働き方が多様化する中で労働者性の射程が不当に狭まる恐れがあり、労組法独自の法目的に鑑みこれまで以上に「経済的従属性」を重視すべきと筆者は考えた。

次に使用者性について、労組法上の使用者性概念の通説的見解は、労働契約の存在を中心とする「労働契約基準説」である。同説は、労働契約の存在を基準としつつ、労働契約が存在しない場合であっても、部分的に同視できる程度に労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあれば、使用者性を肯定するものであり、最高裁（朝日放送事件判決・最三小判平7・2・28民集49巻2号559頁）も同様の立場である。そこで、働き方の多様化が進む現代においては、朝日放送事件最判の射程が及ぶ範囲が問題となる。

近年の裁判例や労委命令では、派遣先は原則として使用者に該当しないとしつつ、労働者派遣法違反を前提条件とし、前掲朝日放送事件最判の判断枠組みが適用される範囲を限定するものがみられる（シヨウワ事件・中労委平24・9・19別冊中労時1436号16頁など）。すなわち、雇用主として派遣労働者の労働条件を決定する立場にあるのは派遣元であり、派遣労働者からの団体交渉に応ずべきは原則として派遣元であるとし、あくまでも労働契約を基準として使用者性判断をすべきとする労働契約基準説に基づくものと言える。これに対し、労働者派遣法違反を前提条件とすることに否定的な学説もある。同説は、使用者性判断の前提条件として労働者派遣法の規定違反の有無を考慮するのは、労組法上の使用者性を不当に狭め、団結権への侵害行為を排除し、労使関係の正常化を目的とする不当労働行為制度の趣旨を没却するものであるとして批判する。さらに、前掲・朝日放送事件最判が示した基準に従い、派遣先が労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある場合は、労働者派遣法違反の有無に関わらず、労組法上の使用者として団体交渉応諾義務を負うと解すべきであることを主張する。

働き方が多様化する中で、派遣や請負などの労働者の受け入れ先企業の使用者性について、労働者派遣法上の違反がある場合にのみ上記判断枠組みが適用されるとする労委命令や裁判例があるが、このような考え方の根本にあるのは、派遣先は派遣労働者と労働契約関係にないため、原則として使用者性は認められないという、労働契約の存在を重視していることにあるのではないだろうか。従来の労働者像、使用者像が必ずしも当てはまらない多様な労使関係が存在する現代においては、労働者のみならず、使用者をめぐっても、経済的従属性によって、より実態に即した判断を行うべきである。

以上の考察を総括すると、働き方が多様化する中で団体交渉の「主体」である労働者性、使用者性を労働契約中心に把握することには限界があり、少なくとも本稿が対象とする団体交渉権の保障という観点からは労組法上のそれぞれの「主体」について再検討が迫られていると指摘できる。

Ⅲ. 団交拒否に対する「救済」－不当労働行為制度をめぐる課題と労働委員会の役割－

労働組合が団交拒否をされた場合、労組法7条2号が禁止する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。近年、合同労組による団交拒否事件が増加し、本来は個別労働紛争として扱うべき事案を集団的労働紛争として処理していることをいかに捉えるべきか議論されている。

まず、消極的な見解として、合同労組事件の本質は個別労働紛争であり、労働委員会が団交応諾命令を発令したとしても、現実には発生している解雇等の個別労働紛争の根本的な解決には直結しないとの指摘がある。これに対し、労働委員会の関与により、裁判等による権利義務関係の処理だけでは見込めない、職場全体の労働条件等の改善など将来的な労使関係の形成が期待できるとして、個別労働紛争であっても集団的労働紛争の側面に着目すべきとする学説もある。

この点について、筆者は、紛争状態の解消だけでなく、将来にわたる労使関係の形成という役割を担う労働委員会の独自性をも踏まえた細かな検討が必要であると考え、学説・判例の検討を行った。まず、

不当労働行為制度の目的について、学説は、①憲法28条における団結権等の権利の保障を具体化するための制度として捉える団結権侵害説、②団結権等の保障を前提とした制度であるが、公正な労使関係秩序の実現をも目的とした制度として捉える労使関係秩序維持説、③円滑な団体交渉の実現を目的として捉える団交中心説の3つが、憲法28条と労組法における不当労働行為制度の関係性をどのように捉えるか、また、労使間に与える効果をどこまで認めるかという点で対立している。不当労働行為制度の目的をどのように捉えるかによって、同制度が及ぶ「主体」の範囲が異なり、これが先に論じた労働者性や使用者性の問題にもつながる。いずれの立場においても、不当労働行為制度の目的が、憲法28条の実質的保障であることについては、全ての立場で共通している（最高裁（第二鳩タクシー事件・最大判昭52・2・23民集31巻1号93頁）も同旨）。不当労働行為制度は、団結権等への侵害状態の解消だけでなく、将来的な労使関係の形成をも目的とした制度として解すべきであり、これら目的の実現を目指すことに労働委員会の存在意義があると言えよう。特に、③団交中心説に立つ場合、労働契約中心の考え方につながり、同制度の対象となる主体が労働契約の存在する範囲に限られることが危惧される。

IV. 実質的な団体交渉を実現するための「態様」

労働者性や使用者性が認められ、労働委員会によって救済がなされても、使用者が誠実な態度で交渉に臨まなければ、実質的な団体交渉を実現することはできない。そこで使用者に求められるのが、単に団交の席に着くだけでなく誠実な態度で交渉に臨むべきという「誠実交渉義務」である。これに関する近年の最重要判決が山形県・県労働委員会(国立大学法人山形大学)事件(最二小判令4・3・18民集76巻3号283頁)である。本件では、合意達成の見込みがない場合でも労働委員会が誠実交渉命令を発令することができるかが問われ、そこで、団体交渉の目的をいかに捉えるかという点が重要な論点とされた。

本件下級審判決は、団体交渉の目的を合意達成のみに求め、本件各交渉事項が既に実施され、合意達成の可能性がないことから、誠実交渉命令が裁量権を逸脱した違法なものとした。これに対し本判決は、下級審判決の立場を否定し、合意が成立する見込みのない場合であっても、誠実交渉命令により、不当労働行為による侵害状態を解消し、説明や資料の提示、さらには、正常な労使間コミュニケーションの促進にも寄与する意義があることを明らかにした。

多くの学説も指摘するように、団体交渉の目的は、狭義の意味での合意達成のみならず、情報の開示や十分な説明により労使関係の構築を図ることも含まれる。そうすると、合意成立が見込めない場合であっても、過去の不当労働行為を確認し、将来に向けた労使関係の形成のための話し合いを行わせること自体に救済の意義があると言えよう。特に、企業外部から団交を申し入れる合同労組の場合、合意達成によらずとも、十分な説明・情報の開示を行い、誠実に団体交渉に臨むことがより一層求められるであろう。加えて、本件下級審判決のように、団体交渉の目的を「合意達成」にのみ求めると、団体交渉によって合意を成立させ、労働協約を締結し、労働契約に反映させるという道筋を辿ることとなり、不当労働行為制度の対象となる範囲が労働契約関係を重視する考え方にもつながりかねない。こうした視点からも、本判決は、誠実交渉義務と団体交渉の本質的意義を再確認する重要な意義を持つ判決であり、特に多様な問題が団体交渉の対象となっている現代においては、合意成立を絶対の終局とせず、その過程における情報提供や対話をも重視していくべきであろう。

V. 団体交渉権の位置づけと団交中心論への批判的考察

以上、3つの課題全てに共通するのは、労働契約関係の存在が重視されることにより、団体交渉の射程が狭まり、労働契約関係にない多くの労働者らが実質的に集団法の保護が及ばなくなることであった。ここまで述べたとおり現代社会では、労組法制定当時には想定されていなかった団体交渉をめぐる課題が生じており、労働契約を基準とする考え方では、労働契約関係にない多くの労働者が団体交渉の射程外となる恐れがある。かかる課題を生じさせている理論こそが、「団交中心論」、すなわち、団体交渉を労働三権の中核とし、団体交渉の促進による実質的な労使対等の実現を労組法の最大の目的とする通説的見解である。同説は、団体交渉の目的は、労働条件向上のために労働協約を形成することであり、労働協約の規範的効力が及ぶのは労働契約であることから、団体交渉の基盤を労働契約に求める理論につながるのである。そのため、同説に基づく労働契約関係を重視する考え方が、団体交渉の「主体」である労働者性や使用者性の範囲を狭め、さらには、合同労組による個別労働紛争が増加する中で、労働委員会のあり方が問われるなど、労組法上の様々な論点に大きな影響を及ぼしている。したがって、筆者は団体交渉を中心に捉える同学説は現代社会においては説得性を失したものと考察した。

VI. おわりに

現代社会では、働き方の多様化により、非正規労働者や非雇用労働者が増加し、既存の労働組合ではこれら労働者が実質的に排除されることとなるという状況から、企業や職種を超えて組織される合同労組による活動が広まっている。労組法制定時には想定されなかった働き方の多様化や労働組合をめぐる変容により、労組法上には様々な問題点が生じている。その問題の解決を図るための基礎的な検討として、本論文では、団体交渉の「主体」、団交拒否がされた場合の「救済」、そして、実質的な団体交渉を実現するための「態様」の大きく3つを労組法上の課題として取り上げ考察してきた。考察の結果、これらの課題に通ずる問題点は、古くからの通説的見解である「団交中心論」によって労働契約の存在を重視することで、団体交渉の射程が狭まり、労働契約関係にない労働者が実質的に団体交渉の保護の範囲から排除されることであった。

団交中心論は団体交渉権を労働三権の中核として位置づけるものであり、これによって労働契約関係の存在が過剰に重視されることにつながり、本論文で検討した様々な弊害が生じているのである。先に述べた通り、働き方の多様化や企業外部で組織される合同労組による活動の広がりなど、団交中心論が打ち出された時代に想定されていた企業別労働組合とは全く異なるものである。そうすると、従来の団交中心論によって、労働契約関係の存在を重視する考え方では、多くの労働者が団体交渉の射程が及ばず、集団法による保護の基盤から排除されることとなる。したがって、団交中心論に基づいて労働契約関係の存在を重視する考え方には再考が求められていると言えよう。団交中心論への批判的見解は、多くの論考で見られるものであり、団体交渉だけでなく、団体行動権にも影響を及ぼしていることが指摘されるところであるが、本論文で検討した団体交渉に関しては、労働契約に関する事項について交渉を行い、労働協約を締結することこそが最終的な目的であるとして団交中心的に捉えるのではなく、不当労働行為制度が不当労働行為による侵害状態を解消し、将来に向けた労使関係の形成を目的としていることに着目し、使用者側からの適切な情報提供や十分な説明によって、労使間でのコミュニケーションを活発に行うことが目的であるとして捉えるべきではないだろうか。その具体的処方箋を示すには、団体行動権等他の視点からの検討も必要であり、今後の課題として検討を続けたい。 (本文:全47頁, 51185文字)