

複数組合の併存と不当労働行為の成否

——特に団交における取引自由の原則との関係を中心に——

奥山明良

- 一 問題の所在と限定
- 二 学説・判例の概観
- 三 複数組合の併存と不当労働行為の成否
- 四 不当労働行為の認定基準
- 五 不当労働行為の成立とその内容構成
- 六 救済方法とそのあり方

一 問題の所在と限定

周知のとおり、我が国の労働組合はいわゆる企業別組合であるところから、その組織形態も一企業一組合を原則としている。しかるに、昭和四〇年代に入る頃から、イデオロギー上の対立や組合運動路線の相違など種々の理由により、一企業内に複数の組合が併存するという現象がみられるようになる⁽¹⁾とともに、近時はこれが次第に一般化、固定化するという状態にまでな⁽¹⁾ってきている。それに伴って、労働委員会に申立てられる不当労働行為事件も、組合間差別をめぐる事案が次第に増加してきている。ところで、一口に組合間差別といえども、その態様には

多種多様なものがある。⁽²⁾ そのなかでもとりわけ主流をなすのが賃金をめぐる経済的差別、すなわち所屬組合のいかによって結果的に賃上げや一時金の支給に具体的な差が生じるといったタイプの差別事件であるといつてよい。この種の差別には、そもそも使用者の人事考課・査定を通して現われる場合と、労働協約未締結の結果として現われる場合との類型的な違いがみられる。前者が、一般に「考課・査定差別」と呼ばれているものであって、不当労働行為成否の判断との関係では特に差別の立証や具体的救済の内容などの点で、實際上、解決困難な問題を提起している。これに対し、後者の場合にあつては、同じく協約未締結とはいへども、たとえば実際には組合併存下にあつて使用者が一方の組合とは団体交渉および協約の締結をしながらも、他方の組合とはこれを一方的に拒否することにより協約未締結の状態をつくり出し、これによって同組合(員)を差別的に取扱うとか、またいずれの組合に対しても同じく条件を呈示しつつも、一方の組合に対してのみ有利な内容の条件を呈示することによって結果的に他方組合(員)を差別するとか、更には使用者がいずれの組合に対しても同一内容の条件を呈示したところ、一方の組合との間では交渉が妥結し協約の締結がなされるも、他方の組合がこれを拒否することによって協約の締結にいたらず、その結果右協約未締結の組合(員)に対する賃上げ・一時金等の支給に差異が生じることになるなど、差別発生の具体的態様は一樣ではない。この場合、不当労働行為成否との関係では、前二者の場合とは別にしても、第三の場合については、そもそも不当労働行為の成立それ自体について、理論上、極めて微妙な問題を惹起することとなる。なぜなら協約未締結による労働条件の差別といへども、それは、もっぱら団交における取引自由の原則ひいてはこれを基礎とする協約自治の原則適用の結果として生じているからである。換言すれば、かかる組合(員)間の差別的結果は、団交における両組合の実際の対応の仕方の相違、つまり交渉における両組合の自主的選択の結果であつて、何ら使用者の不当な行為に基づく結果ではないといふからである。果たして、このような場合にも不当労働行為の成立を肯定すべきものであろうか。すなわち、これが、近時、複数组合併存下の賃上げや一時金交

渉における前提条件の諾否と不当労働行為の成否として、学説および判例において活発に議論されている問題にはかならない³⁾。もちろん、労働委員会ではかかる問題が比較的早い時期より論じられてきてはいた。しかるに、最近にいたってこれが救済命令の取消を求める行政訴訟として、裁判所においても争われる機会が多くなるにつれて、学説も次第にこの問題に対する理論的関心の度合いを深めてきたのである⁴⁾。かくして、現在ではこれをめぐる法律問題も単に団交における取引自由の原則との関係においてだけでなく、更に、仮りに不当労働行為の成立を肯定するも、実際には何を基準にしてこれを判断するのか(認定基準をめぐる問題)、また、これを実際に何号違反の不当労働行為類型として構成しうるか(法的処理をめぐる問題)、その場合、具体的にいかなる内容の救済を命じうるか(救済内容をめぐる問題)等々、新たな理論的広がりを見せているのである。思うに、これらは、いずれも基本的には我が国不当労働行為制度の本質ならびに労働委員会による行政救済のあり方とも関わって議論さるべき問題である。しかるに、現在までのところ右問題点のいずれについてもいまだ必ずしも十分に理論的解明が尽くされているとはいえない状況にあるといつてよい。

そこで、以下ではかかる問題をめぐる学説や判例等について一応の整理を行なうとともに、それらに対する私見をも述べながら、問題解決の方向を多少なりとも深ってみたいと考える。

(1) 複数組合併存化現象の時代的推移については、さしあたり松田保彦「複数組合併存下の法律問題」学会誌労働法五四号二〇頁以下を参照されたい。

(2) この点については、渡辺圭二「組合併存と賃金等経済上の差別」(上・中労委時報五〇七号三五頁が詳しい。その他、組合間差別をめぐる一般的法律問題に関しては、榎井常喜「組合分裂・差別支配と権利闘争」を参照。

(3) もっとも、こうした問題は単に企業内に組合が一つしか存在しない場合にも起こりうるものである。しかし、労使紛争にあってこれが實際上重要な法律問題を提起するにいたるのはもっぱら複数組合併存下においてである。

(4) もっとも、現在までのところ学説の議論は主に判例評釈などを通して行なわれているにすぎない。

二 学説・判例の概観

複数組合併存下の賃上げ・一時金交渉における前提条件の諾否と不当労働行為の成否をめぐって、見解は、概ね、その成立を否定的に解する立場（以下否定説と呼ぶ）、逆にこれを積極的に肯定する立場（以下肯定説と呼ぶ）、それからいわばその中間にあって、原則的には不当労働行為の成立を否定しながらも、特段の事情の認められる場合に限り、その成立を例外的に肯定しようとする立場（必ずしも適切な表現とも思われないが、以下では便宜上折衷説と呼ぶ）とに大別される。以下では、主に学説・判例を中心にそれぞれの立場の説くところを概観してみることとする。ちなみに、前提条件という場合、そこには団交の際に特定の条件の受諾と引換えに賃上げもしくは一時金の支給を認めるといふ趣旨のもの（一般にさし違え条件と呼ばれる）と、賃上げ・一時金支給を交渉が妥結した月のはじめから実施するという趣旨のもの（一般に妥結月実施条項と呼ばれる）とがあるが、ここでは原則として両者を含めた意味でこれを用いる（もっとも、後者も広い意味では前者に含まれるものと解しうるのであり、その限りでは事は単に定義だけの問題とならう）。

一 否定説

(1) 学説

学説上、この立場に立つ見解としては、山口教授のそれがみられる⁽¹⁾。教授は、かかる場合においてそもそも不当労働行為の成立を否定すべき理由として、大略、次のようにいわれる。すなわち、第一に、団体交渉につき、アメリカのように排他的交渉代表制度をとらない我が国では、各組合が独立の交渉権をもつから、どの組合がいかなる条件で協定を締結するか、あるいはしないかはその組合の政策と交渉力の問題であって法律問題ではなく、したが

って当該組合がその望む条件で協定できないのは、もっぱら交渉力不足という事実問題にしかすぎない、第二に、本来、団体交渉のテーブルに持ち出しうる条件は違法のものでないかぎり制限はない、第三に、条件に固執するところが不当労働行為になるとした場合、右条件の固執は複数組合が併存する場合でなくともおこりうるから、この場合にも不当労働行為の成立を肯定せざるを得なくなるが、そうだとするとおおよそ使用者は団体交渉において自己の条件を強く主張することが不可能となり、これは自由な団体交渉を保障する法の建前と著しく矛盾する、第四に、このような場合に不当労働行為の成立を認めることは、いわば一方の組合（多数組合）が交換条件の受諾のもとに獲得した成果を、他方の組合（少数組合）は条件なしに何ら労することなく獲得しうることとなるが、この方がより問題とすべき差別待遇ではないか、第五に、この場合に不当労働行為の成立を認めた判決や命令は、救済措置として何ら協定の締結なしに一時金の支払いを命じているが、これは救済命令として裁量の範囲を逸脱しているのではないか、第六に、仮りにそうでないとしても、使用者はその場合協定という合意なしに財産的出捐を強制されることとなるが、これはみだりに私的財産権を侵害されないという財産権保障の趣旨に反することとなる。

思うに、上記理由のうち、第一から第四までのそれは不当労働行為の成否それ自体に関しての主張であり、第五および第六のそれは、その成立を肯定した場合の救済命令の内容に関わっての主張である。それはともかく、かかる立場によれば複数組合の併存する場合は、どんな条件であれ、少なくとも使用者が同一の条件を呈示して双方の組合と交渉している限りは、一方の組合との間で協定の締結が不成立に終わっても、それは不当労働行為にはならないということになる。要するに、この立場は、団体交渉において取引の自由ないし協約自治の原則を最大限に重視するものといえよう。

(2) 判例

判例にあって、右学説と同様、団交における「取引自由ないし協約自治の原則」を強調することにより、使用者は、併存組合の双方に同一の条件を呈示し、またその内容が不当なものでない限り、その諾否の相違に由来する差別は組合の自由意思に基づく選択の結果にほかならないとして基本的に不当労働行為の成立を否定するものに、日本メール・オーダー救済命令取消請求事件の控訴審判決を挙げる⁽²⁾ことができる。事案は、一時金支給をめぐる交渉において、使用者が右支給の前提として呈示した「生産性向上に協力する」との条件につき、これを受諾して協約を締結した一方の組合の組合員には一時金の支給がなされた（なお、非組合員にも支給された）が、これを拒否した他方組合（分会）の組合員に対しては協約未締結を理由に右支給が実施されなかったというものであった。本件につき、地労委および一審判決⁽³⁾が労組法七条一号、同三号違反の成立を認めたのに対し、控訴審判決は、「生産性向上に協力する」との表現はたしかに抽象的であつて、分会がこれを人員削減、労働強化等労働者に不利益をもたらす事項につながるものと懸念したことは理解できるが、実際、これがそのような内容のものでなかったことは団交における会社側の説明から明らかであり、しかも他組合は既に同一条件で妥結しているところ、分会は会社の説明を信用せず、右前提条件に特別の意味が隠されているものと解し、右条件には絶対反対との態度を支持したために一時金につき会社との妥結が成立せず、分会所属の組合員が一時金の支給を受けられないこととなつたのであつて、これは、分会の自由意思に基づく選択の結果にほかならないものといふべきである、と述べて不当労働行為の成立を否定した⁽⁴⁾。

なお、労委命令については一般にこうした立場に立つて判断を下したものはいまだ見あたらないようである⁽⁵⁾。

二 肯定説

(1) 学説

この立場に立つ学説は、一般に自主的組合に対する団結承認義務のほか、特に複数組合併存下にあつては、使用者はそのうちの特定期間を優遇したり組合相互間の組織競争に自ら加担しない義務を負うとの、いわゆる中立保持義務の存在と、それから併存組合状態は、実質的には第二組合問題であり「使用者は自主的組合ならば受け入れないであらうと考えられる条件を提案しているのが実情である」とか、第二組合の実体は、通常、使用者の意のままに動くか、いい組合であり、御用組合判定の困難さのかけにかけた似而非(えせ)組合であつて、使用者はこのか、いい組合をあやつり、使用者側が強く望む引換え条件をまずのませて、結果的に第一組合との間に差別を生じさせる、といった組合併存状態の実態把握とを基本的視点として、団交における前提条件の呈示・固執を単に交渉における自由取引ないしは協約自治の問題に解消し得ず、むしろ一般的にはかかる条件の呈示・固執自体に使用者の不当労働行為意思を推認すべき場合が多いことを強調する。かくして、この立場によると、前記生産性向上の協力とか妥結月実施条項の呈示などは、典型的な組合弱体策の援用として、その呈示それ自体が当然に不当労働行為としての違法評価をまぬがれないこととされる。⁽¹⁰⁾

要するに、この立場に立つ見解については、いずれも基本的には第二組合はすなわち御用組合であるといった認識なり評価なりが立論の基礎をなしているところと共通の特徴を見出すことが可能かと思われる。

(2) 判例

判例上、明確にこの立場に立つと解されるものを指摘することは、いまのところ困難なようである。ただ、複数組合併存下にあつて「労使関係の基本ルール」と題する組合活動に関する協定の締結を賃上げ実施の条件としたうえ、これに応じなかった一方組合の組合員に対し賃上げを実施しなかったことにつき、不当労働行為を理由に右賃上げ分の支払いを認める仮処分申請の適否が争われた西岡貞事件などは、どちらかといえはこの立場に近い視角から判断を下しているように思われる。すなわち、ここでは、概ね、次のとおり判示されている。

労働条件向上の前提条件として組合活動の制約を目的とする条項が付されている場合においては、格別の考慮をいたすべきである。かかる場合、使用者のなす全く同内容の回答であっても双方組合の活動方針の差異により、受諾する組合側からすれば労働条件向上のために負担する不利益は全く異ってくる。すなわち、労使協議による組合活動を基調とする組合においては、組合活動の制限条件を付されてもその基調方針に合致し、痛痒を感じないのに反し、対使用者関係に対抗あるいは闘争主義をとる組合にとっては過大な組合活動の制約条件はその死命をすら制される。かかる場合に使用者が一定の労働条件の向上と引換えに組合活動の制約を科する場合において企業内に併存する組合の活動方針に着目し、形式的には平等の回答をなすことにより、労使の協調を旨とする組合の労働条件を向上せしめる一方、他方の組合には前提条件について、あくまで固執することにより不都合を見越して組合員の労働条件を低位のものに甘んじさせて、組合の弱体化を意図するか、あるいは前提条件を承諾せしめることにより組合の壊滅を企図する場合においては、双方組合の自主性あるいは形式的平等取扱として看過し得ざる不当労働行為の問題を惹起するといふべきである。

それから、労委命令についてもこの点必ずしも明らかではない。しかし、労働委員会は、實際上、併存組合間の差別状態の存在を重視することにより、前提条件の固執や、その他使用者の交渉態度に十分な合理性が認められない限り、不当労働行為の成立を肯定する場合がほとんどであるという事実から考えると、基本的にはこの立場に立つて具体的判断を行なっているものとみなしてよいかと思われる¹²⁾。もっとも、この場合でも前提条件の呈示それ自体を直ちに不当労働行為とみなした例はほとんどないことに留意しておく必要がある。

三 折衷説

この立場は、広義においては前記肯定説の一つとして分類しうるものである。ただ、実際上はともかく理論的な

面からは、肯定説が、かかる場合に不当労働行為の成立を積極的、原則的に肯定しようとするのに対して、折衷説の立場は、あくまでも例外的にその成立を肯定しようとするにすぎない。すなわち、換言すればこの両者については、不当労働行為成否の判断に関して、いわば原則と例外とが逆にとらえられているというところに理論構成上の違いを認めることができるのである。

かくして、折衷説の立場によると、まず各組合にはそれぞれ独自の交渉権が保障され、また団体交渉が一種の取引である以上、組合併存下の団交であってもそれぞれの組合の要求ないし交渉方針が異なる限りにおいては、それに対する使用者の対応にも自ら相違の生ずることは免れず、したがってその結果として両組合間の労働条件に差異が生じ、一方組合の組合員が不利益に取り扱われることになったとしても、それはあくまでも当該組合の自由な意思に基づく選択の結果であって、この場合何ら不当労働行為の問題は生じないとの一般論、原則論を先行させつつも、前提条件の呈示ないし固執と、それに基づく差別的結果の発生が、使用者の無色な取引活動によるものではなく、もっぱら使用者において特定の組合ないしはその組合員に及ぼす影響と、それが当該組合の組織を弱体化させる効果を生ずべきことを予測し、むしろ主としてはそのような計算ないしは意図に基づいてなされた等、特段の事情が認められる場合には不当労働行為が成立するという例外的結論が導き出されることとなる。

現在のところ、かかる見解が、比較的多くの学説¹³⁾として判例の支持するところとなっているものといえよう。

なお、判例としては、前記日本メール・オーダー救済命令取消請求事件の一審判決、それから組合併存下において、年末一時金の回答にあたり「ストは欠勤日数に算入する」との、いわゆるスト欠勤除条項を前提条件として呈示し、その受諾に固執した使用者の態度につき不当労働行為の成立を肯定したオリエンタルチェーン工業救済命令取消請求事件の一審判決¹⁴⁾、同控訴審判決¹⁵⁾、更には組合併存下において妥結月実施条項を賃上げの条件として呈示し、これに固執した使用者の態度につき不当労働行為の成立を肯定した済生会中央病院救済命令取消請求事件判決¹⁶⁾

などがみられる。

- (1) 山口浩一郎「労働組合法講話」七二頁以下。特に、七九頁以下参照。
- (2) 東京高判昭和五〇・五・二八労民集二六卷三三四五一頁。
- (3) 東京地労委昭和四八・五・八労民集二五卷二・二二〇頁。
- (4) 東京地判昭和四九・三・一二労民集二五卷一・二二〇六頁。
- (5) ちなみに、本判決に関する評釈としては、道幸哲也「組合併存と不当労働行為」ジュリ六一五号一八六頁（昭和五〇年度重要判例解説）、幸地成憲「均等待遇と不当労働行為」労働法の判例（第二版）一五二頁、松田保彦「さし違え条件」労働判例百選（第四版）二五二頁、佐藤進「労働判例研究」ジュリ六二八号二三七頁、石橋主税「取引自由の概念と不当労働行為の関係」季労九八号一〇六頁がある。
- (6) なお、商大自動車事件（大阪地労委昭和五一・九・九命令集五九集三五九頁）、黒川乳業事件（大阪地労委昭和五三・一〇・三〇別冊中労時報九二五号五二頁）では、不当労働行為の成立が否定されているが、これらはいずれも事実認定の結果として不当労働行為の成立を否定したものであり、理論的な見地からその成立を疑問とし、否定したものはない。
- (7) 豊川義明「組織攻撃」労働法事典・第三編集团的労働関係（第八章）一〇六三頁。
- (8) 本多淳亮「組合間差別と不当労働行為」労旬八二四号五四頁、榎井常喜「複数組合の併存と協約自治の限界」労旬八〇〇号二三頁。
- (9) この点は、道幸哲也「組合併存と不当労働行為(2)」労働法の争点七六頁が、既に適切に指摘しているとおりである。
- (10) 榎井常喜・前掲書一九一頁。光岡正博「差違え条件付団交の不当労働行為性」労旬九五一号二六頁。
- (11) 大阪地決昭和四七・四・一九労旬八一三九四四頁。
- (12) このように明確に理解するものとして、林和彦「併存組合間の一時金支給差別と不当労働行為」労判二三一号一八頁、特に二二頁がある。
- (13) 道幸哲也「誠実団交義務と自由取引」学会誌労働法五四号三七頁、東大労働法研究会「注釈労働組合法（上巻）」四二九頁以下、その他前述の石橋論文、林論文等もこの立場に与する。
- (14) 金沢地判昭和五四・一〇・二六労判三三六号五〇頁。

- (15) 名古屋高裁金沢支判昭和五六・二・一六勞旬一〇三〇号四頁。
(16) 東京地判昭和五二・一二・二二勞民集二八卷五・六号七六七頁。

三 複数组合の併存と不当労働行為の成否

—問題の考察と私見—

前記学説・判例に対する考察から、問題をめぐる見解の対立が、基本的には労働条件およびその他労働者の待遇を決定する方式としての団体交渉およびそれとリンクした労働協約制度の意義をどう理解するかということ、加えてそれらと不当労働行為制度との関係をいかに評価するかということについての考え方の違いにあることが理解されよう。したがって、問題を十分明らかにするために、ここで憲法二八条の団結権保障の規範原理にたちかえることにより、上記各制度のもつ意義なり機能なりを再確認しておくことが何よりも必要な作業とならう。以下では、こうした観点より問題の具体的考察を行なうとともに、併せて私見をも述べることにする。

(1) 労働条件決定と団体交渉・労働協約

我が国憲法二八条は、団結権および団体行動権とともに団体交渉権を労働者に対する基本権として保障する。しかし、他方、労働契約は、法形式的には私的自治の原則のもと、互いに独立かつ対等の当事者間の自由な契約として締結されることを本則としている。したがって、かかる契約の主要構成部分をなす賃金、労働時間その他の労働条件の決定ということについても契約当事者たる労使双方の自由な合意に委ねられるべきことが原則となる。しかしながら、周知のとおりこのような自由な合意といえども、労使間の地位の実質的不平等という歴然たる事実によって、実際にはそれは就業規則による労働条件の決定にみられるように単に使用者による一方的意思の押しつけをもたらすにすぎないものとなった。かくして、ここに至り労働条件決定過程における私的自治 \parallel 契約自由の原則

は、もはや有名無実化し、実際にはもっぱら労働契約の一方当事者たる労働者に対してのみ著しい不利益を課する原理としてのみ機能するにすぎないものとなったのである。その結果、労働力の取引過程におけるこうした一方的不利益を排除するためには、労働者たちが、団結を通して実質的に使用者と対等の立場に立つことを実現することが、実際のにもまた法的にも必要とならざるを得ないこととなる。すなわち、別言すれば従前における使用者と個々の労働者との間の労働契約あるいは就業規則を通じての個別的決定（私的自治の原則）から、組合との団体交渉・労働協約の締結による集団的決定（協約自治の原則）への移行を促進することにより、労働条件の対等決定を実現させることが労使関係において何よりも必要不可欠のこととなるのである。^①

憲法二八条が労働者に対する団体交渉権を含む労働基本権の保障を明言した趣旨・目的も、もっぱらこうしたところにあるものといえるのである。加えて、この保障を受けて我が労組法は、その第一条において「……使用者と労働者との関係を規律する労働協約を締結するための団体交渉をすること」を目的の一つとして掲げるとともに、その第七条二号において、使用者がかかる団体交渉を正当な理由なく拒否することを不当労働行為として禁じている。かくして、こうした団結権保障制度によって使用者による労働条件の一方的決定や組合の頭越しに行なわれる個別交渉などは、いずれも団体交渉権を不当に侵害するものとして違法の評価を免れないこととなるのである。^②

もっとも、このような憲法あるいは労組法における団交権保障といえども、そこから直ちに労働条件の取引交渉等において、使用者をして当然に労働者側の要求をのませたり（妥結の義務づけ）、あるいはそれとともに協約の締結を義務づけることまでをもその内容としているわけではない。既に適切に指摘されているとおり、労働者の「権利」としての団交権の保障は、あくまでも使用者を交渉の席につかせ、誠意をもって交渉にあたることを要求するところにとどまるものであるといわねばならない。^③そしてこのことは、使用者の側からすれば、いわゆる誠実団交義務を負うことを意味するものにほかならない。要するに、憲法二八条の団交権保障、そしてそれを担保する労組法七

条(二号)の不当労働行為制度は、もっぱら団体交渉における労使自治(協約自治)の原則の確立、すなわち労使対等の立場による労働条件の集团的・自主的決定を実現させるための場の設定を期するにすぎず、それ以上に使用者が交渉における取引の具体的中身についてまでも譲歩を強いられたりすることをその内容としたものではないといわなければならない。かくして、労働条件決定における集团的交渉といえども、その実質は、依然として労使間の自主的交渉たる性質を何ら失うものではなく、またその意味でその基底には取引自由の原則が存在するのである。

(2) 団体交渉と取引の自由

上述のとおり、団体交渉が労使自治に支えられた取引の自由をその建前とする労使間の自主交渉たる性質を基本的に失わないものとするならば、団交において労使双方がいかなる内容において交渉を妥結し、協約を締結するか、あるいは反対に全くこれらを拒否するかは、原則として当事者の独立かつ自主的な判断に委ねられることとなる。加えて、本稿との関係においても団体交渉にそもそも前提条件をつけるかどうか、またつけるとすれば、一体いかなる内容の条件をつけるかということについても、それが公序良俗その他の強行法規に違反するものでないかぎりには、団交当事者たる労使それぞれの自由である。したがって、これを組合が受諾するか(受諾せざるを得ないか)どうかは、当該組合の政策ないし交渉力と相談したうえで自主的判斷事項であるといわなければならない。⁽⁴⁾⁽⁵⁾ かくして、当該条件を受諾できないとして団交が妥結せず、また協約が未締結となっても、それは、当該組合の取引上の自主的な選択の結果であり、そこから生ずる諸々の不利益については組合自身が甘受すべきものであって、そこには原則として不当労働行為の問題は生じない。のみならず、いわゆる「前提条件への固執」ということについてみても、単に使用者が自己の呈示した条件に固執しているという事実だけをもってしては、いまだ不当労働行為の成立を肯定し難いものといわなければならない。なぜなら、団交における取引自由の建前からして、前提条件の呈示およびそれへの単なる固執などは、一般に交渉における一つの「かけひき」としてみなしうるからである。⁽⁶⁾ もち

ろん、団交における取引自由の原則と不当労働行為の成否との関係は、一方の原理・原則が肯定されるから他方の成立はだめになるといったような、いわゆる *all or nothing* の関係に立つものでないことはいうまでもない。それ故、前提条件の内容あるいはそれに対する使用者の固執の程度いかによっては、誠実団交義務違反としての不当労働行為の成立が肯定される余地がないわけではない。たとえば、後述するとおり前提条件の内容があまりにも抽象的であるとか、また当該交渉の目的との関連性が極めて乏しいものである場合に、使用者が何故にこれを前提条件としたかを組合に対し十分に説明せず、慢然と右条件の受諾を主張し続ける場合などがその例として挙げられよう。しかし、かかる場合であっても、使用者が組合に対し一応の説明、説得を行なっているかぎりには、不当労働行為の成立を肯定することは非常に困難なものとなる⁽⁷⁾。

とはいえ、以上述べた理は、あくまでも企業内に組合が単独で存在する場合における原則論としてのみ十分な合理性(妥当性)をもちうるものであって、企業内に複数の組合が併存しているような場合には、事情は基本的に異なるものといわなければならない。

(3) 複数組合の併存と協約自治の限界

それでは、企業内に複数の組合が併存する場合、上述の団交における取引自由の原則は、一体、いかなる理由から、いかなる範囲・程度において変容(制約)を受けることとなるのであろうか。思うに、これについては、既に正当に指摘されているとおり、筆者も、一企業内にそれぞれ自主性をもつ組合が複数存在している場合において、使用者は各組合に対する取扱いについて公正・中立の立場を保持しなければならない義務を負う、という法原則の存在を強調したい⁽⁸⁾。かかる原則が、すなわち根源的には組合員数の多寡にかかわらず、自主的団結体としての実体を有している限り、使用者はいずれの組合についても平等にその団結権を承認しなければならないことをその基本的内容とする憲法二八条の団結権保障および労組法七条の不当労働行為制度にその基礎をおくものであるこ

とについては改めて指摘するまでもなからう。そして、かかる原則の適用によって、各組合は、合理的理由なくして他の組合よりも不利益な取扱いを受けないといった法律上の利益をもつこととなる。これを実際の労働条件決定交渉との関わりでいうならば、たとえば夏季賞与の支給をめぐる団交において、一方の組合には低額の回答を行ないつつ、他方の組合に対してはその約倍額を提案し、これを直ちに支給すること、使用者が一方の組合とは団交に応じて賃金改訂につき妥結したうえ、その組合員には右改訂された賃金を支給したにもかかわらず、他方の組合に對しては正当な理由なく賃金改訂交渉を拒否し、その結果、その組合員に對しては賃金改訂を実施しなかつたこと⁽¹⁰⁾、等は、単に団交拒否のみならず支配介入、更には不利益取扱の不当労働行為をも成立させることとならう。つまり、ここ複数组合併存下の場合にあっては、単独組合の場合には取引自由ないしは一つの「かけひき」として理解され得た前提条件の呈示や、その内容の自由性、更にはそれへの固執ということなどが、いずれも自ら一定の範囲で制約を受けざるを得ない結果になるということが指摘されなければならない。かくして、ここにおいて労働条件における取引自由の原則ひいては協約自治の原則が限界づけられることとなる。

もっとも、かかる場合であっても、問題はそうした義務によつて受ける制約の範囲・程度いかんということであつて、たとえば使用者が双方の組合に對して同一内容の条件を呈示して交渉している場合や、労働条件交渉において、それぞれの組合の要求内容やその交渉方針等に差異がみられる結果、これに對する使用者の対応の仕方にも違いが出たことによつて双方の組合員間に差別が生じたという場合などは、原則として使用者は前記中立保持義務違反の責を負わないものといえよう。なぜなら、自主的組合に對する団結権（団体交渉権）の平等保障ということは、使用者の側からすればアメリカにおける排他的交渉代表制などとは異なり、いずれの組合との間でも独立して自由な交渉を行ないうる旨を保障されたものといふからである。それ故、単なる組合（員）間差別の事実のみをもつて直ちにこれを中立保持義務違反と判断することは相当でないといわなければならない。⁽¹¹⁾しかしながら、このこ

とは、あくまでも使用者がいずれの組合に対しても誠実な交渉態度を尽くしているという場合においてはじめてあてはまることといわなければならない。思うに、同一条件の呈示といえども、実際上はそれが一方の組合に対してのみ不利に機能する場合も見られないわけではなく、しかもそれぞれの組合に対する使用者の対応の仕方の違いが、前述の如く何ら自由な取引活動の結果によるものではなく、もっぱら使用者において一方の組合の組織を弱体化させる計算ないしは意図のもとに行なわれたものと考えられるような場合には、もはやそれは使用者に義務づけられた中立保持の立場とは相容れない行為であると評価せざるを得ず、したがって不当労働行為を構成するものといわなければならないであらう。⁽¹²⁾

(4) 小 括

かくして、以上のような観点からすれば複数組合併存下の団体交渉における前提条件の諾否と不当労働行為の成否をめぐっては、原則として自主交渉における労使の対等決定という意味での取引自由を肯定しつつも、例外的に不当労働行為の成立する余地をも認めるという、前記折衷説の立場が、実際上も、また理論上も妥当な解釈であるということになる。思うに、この点について前記否定説の主張は、もっぱら企業内に組合が単独でしか存在しない場合との関わりでのみ全面的に肯定しうるものといえることができ、複数組合併存下の場合には必ずしも十分な説得力をもたないものといわなければならないであらう。要するに、この立場に対しては、単独組合下における原則論を組合併存下においても当然かつ直ちにあてはまるものと解した点において批判を免れないといわなければならない。他方、肯定説に対しては、問題の本質を、取引自由の原則とリンクした自主交渉における単なる交渉力の問題としてではなく、団結権保障（不当労働行為制度）との関わりにおける組合（員）間差別の問題としてとらえている点で基本的に正当な認識をもつものと評価しうるけれども、他面、組合併存問題をもっぱら第二組合問題としてのみ理解し、処理しようとしているという点において批判を免れ難い。思うに、このような立論の基礎には、複

数組合の併存状態を戦闘的組合と労使協調的組合との対立併存と特色づけたらうえ、自主的組合であれば団交における使用者の条件呈示などを拒否し、その固執に抵抗するはずとの断定的推論から、前者だけを第一組合Ⅱ自主的組合とし、これを受諾する後者を第二組合Ⅱ御用組合とみなしがちな考えがあるように見受けられるが、このような見方は組合組織というものを全く一面的にとらえようとするものであって、あまりにもドグマティッシュな見方であると評さざるを得ない。組合併存下における組合間差別につき不当労働行為の成否が問われている場合においては、實際上、右のような認識がそのままてはまることが多いことは否定し得ない事実であろう。しかし、他方、近時の組合併存化現象が、必ずしも「分裂」や使用者の積極的な働きかけによらずして発生している例も比較的多くみられること⁽¹³⁾からすれば、複数组合の一方を常に御用組合的性質を帯びたものと半ば断定したうえでの議論は解⁽¹⁴⁾釈論としてはいささか説得力を欠ききらいがあるのではなからうか。

(1) 以上の理については、さしあたり外尾健一「労働団体法」二頁以下、沼田・蓼沼・横井編「労働協約読本」三頁以下を参照されたい。

(2) 外尾健一・前掲書二七〇頁以下、東大労働法研究会「注釈労働組合法（上巻）」二七二頁以下参照。

(3) 有泉亨「団体交渉という権利」石井照久先生追悼論文集・労働法の諸問題九頁。

(4) 東大労働法研究会「注釈労働組合法（上巻）」四二九頁以下。

(5) もっとも、このことは、たとえば上部団体から脱退しないと団交に応じないとか、組合員名簿を提出しなければ団交に応じない、などの如く団交の応諾自体に条件をつける場合とは基本的に区別して考えられなければならない。かような場合には、一般に不当な団交拒否（誠実団交義務違反）として不当労働行為の成立が肯定されることが多いであろう。この点については、外尾健一・前掲書二七四―五頁を参照されたい。

(6) この点に、先に述べた団交の応諾自体に条件をつける場合と根本的な違いがあるといわなければならない。

(7) 同旨・松田保彦「さし連え条件―日本メール・オーダー事件」労働判例百選（第四版）二五三頁。

(8) これを端的に指摘するものとして、梶井常善「組合分裂・差別支配と権利闘争」五四頁、外尾健一・前掲書二八七頁、

本多淳亮「組合間差別と不当労働行為」労働八二四号三六頁がある。また、判例としては、大柴交通事件・横浜地判昭和四九・三・二九労働二〇〇号三九頁、日産自動車事件・東京高判昭和五二・一二・二〇労働二八八号五六頁がある。

(9) 日本光学事件・東京地判昭和四〇・九・七命令集三二一三三集一一六頁。

(10) 池上通信機事件・東京地判昭和五三・九・二八労働三〇六号二三頁。

(11) ちなみに、この点に関するケースとして、上組事件（兵庫地判昭和五四・六・八労働三二六号六九頁）がある。ここでは、組合併存下であって、双方の組合との間で、それぞれ一時金交渉が行なわれるとともに、いずれの組合との間でも交渉が妥結し一時金支給が実施された後に、各組合所属の組合員相互間に支給額に差があったことが判明したことから、かかる差別を受けた組合の組合員がこれを不当労働行為であるとして救済を求めた。命令は、団体交渉は、労働組合がその有する団結力を背景として、賃金や労働条件を集団的に決定するために使用者との間で行なう交渉であるところ、その交渉の選択においては双方は自らが有する情報、経験を基礎として譲歩の限界を探り合い、妥結を決意し、協定を成立させた後においては、交渉の過程において認識し、選択のうえに決断した事項については、もはや原則として爾後にその効力を争うことができなくなる効果を生ずるものといふべきである、と述べて、自主的交渉の結果としての組合間差別を不当労働行為にあたらないと判断している。

(12) 前掲日産自動車事件東京高裁判決。

(13) この点については、さしあたり松田保彦「複数組合併存下の法律問題」学会誌労働法五四号二三頁を参照されたい。

四 不当労働行為の認定基準

このように、複数組合併存下の賃上げ・一時金交渉において、一方組合との協約未締結を理由としたその組合員らに対する賃上げあるいは一時金支給の未実施ということについても、特別の事情の下に例外的に不当労働行為の成立を肯定しうるものとした場合、具体的にはどのような事情に基づきこれを認定しうるか、換言すればその成否を判断すべき基準は何かということが實際上重要な問題となる。思うに、この点については一般的には組合（員）間の差別的取扱にそれなりの合理性があったかどうかという観点から判断することが可能であろう。そして、それ

は、実際には双方の組合に対し同一条件を呈示しての賃上げ・一時金交渉の実施、右条件への固執、一方組合による条件受諾と賃上げ・一時金支給の実現、他方組合による条件拒否と賃上げ・一時金支給の不実施等の一連の事実のなかに、果たして使用者の不当労働行為意思を認定しうるような特別の事情が認められるかどうかという観点から判断されることとなる。⁽¹⁾ 具体的には次のような事情を挙げる事ができよう。

まず第一に、前提条件の「内容」がいかなるものであるかということが考えられなければならない。そもそも、前提条件それ自体が公序良俗、強行法規に違反するなど、その内容が当然に違法、不当のものとされる場合には、かかる条件の呈示そのものに使用者の不当労働行為意思の存在が認定され得よう。たとえば、「賃金に関する事項以外につき争議行為を実施しない⁽²⁾」とか、あるいは「今後三年間一切の争議行為や抗議活動を放棄するという平和協定の署名を求め⁽³⁾」という場合などがこれに該当しよう。この種の条件は、労働者に保障された団体行動権（争議権）の全面的放棄を強要するものであり、また実質的に労働組合の存在自体を形骸化させるものとして、憲法二八条に違反するものといえる。また同様に、条件の内容が必ずしも強行法規等に直接違反するものではないが、その現実の適用において労働者の法律上の各種権利の行使を妨げるような効果をその実質的内容としてもつ条件も結果的に違法、無効のものとされよう。⁽⁴⁾ その他、組合の運動方針の変更、上部団体からの脱退、組合員の範囲に対する制限などを求める旨の前提条件についても、基本的には右と同様の視点から判断し得よう。⁽⁵⁾

ところで、實際上、この点に関連して問題となるのは、いわゆる「妥結月実施条項」についてであろう。この点について、肯定説に立つ見解が、かかる条項ないしその呈示自体に不当労働行為性を認めるべき旨主張していることについては既にふれたところである。しかし、これを直ちに使用者の不当労働行為意思を具現したものと評価することはいさかためらいを禁じ得ない。思うに、かかる条項が、一面において協定遅延による不利益を一方的に組合側にのみ課することにより、賃上げ・一時金交渉の早期妥結を強要し、よって組合の団交権を抑圧する性格

をもつという事実については恐らく何人といえども否定し難いところであらう。しかし、逆にこれを全く認めないということになれば、今度は使用者だけに著しい不利益を課する結果になるということもまた事実なのである。このことは、とりわけ組合が、いわゆるスケジュール闘争を行なっているとか、あるいは不当に高額の要求に固執して闘争を長期化させる場合などには一層よくあてはまる。にもかかわらず、単に組合側に及ぼす不利益のみをことさら強調して、この種の条項ないしその呈示自体を不当視することは相当でないといわなければならない。⁽⁶⁾ 結局、この場合における不当労働行為の成否は、もっぱら他に使用者の不当労働行為意思を推認せしめるような特別の事情の存否との関わりで判断されるべきものといひ得よう。⁽⁷⁾

以上のほか、前提条件そのものが当然に不当でも違法でもない場合においては、前提条件を呈示すること自体は取引自由の観点から原則として許される。ただ、既に述べたようにその内容があまりにも抽象的、不明確な場合などにおいては、それに固執する使用者の交渉態度と相まって、不当労働行為意思の存在を推認させる可能性が大きくなる⁽⁸⁾ということはいえるかと思われる。

次に、前提条件の呈示されるに至った「経緯」ないし「時期」なども、使用者の不当労働行為意思の存否を判断する重要な基準となりうる。その例として、前述のオリエンタルチェーン工業事件を挙げることができる。そこで、組合分裂後の年末一時金交渉に際して、いわゆる「スト欠勤控除条項」を交渉妥結の条件として呈示し、一方組合との間では交渉が妥結し、協定が締結されて一時金の支給が実施されたが、他方の組合はその受諾を拒否したことから協定未締結となって一時金が支給されなかったことにつき、不当労働行為の成否が争われた。これについて、地労委は、会社の支配介入で組合が分裂し、それをめぐる紛争時期が本件一時金査定期間内にあたり、また新労はストライキを行なっておらず、更に条件呈示の時期が遅く、かつ使用者がその受諾に固執していることなどを理由に労組法七条一号違反の成立を肯定した。⁽⁹⁾ 加えて、その取消訴訟においても、裁判所は、本件一時金の回答に

スト欠勤控除を条件として加えることは右回答の數日前に思いついたことであり、また、従来の一時金協定においても欠勤控除の条項は存在したもののスト欠勤はこれに含めない慣行があったところ、スト欠勤控除の条項が協定にとり入れられると本件一時金については査定期間内にストライキをしていない新労組組合員よりも支部組合員の支給額が少なくなるという具体的な不利益が生じ使用者がこの点を認識していたことは明らかである、と述べて地勞委の判断を支持している。⁽¹⁰⁾

それから、前提条件の内容とか、それが呈示されるに至った経緯とか時期とかの観点とは直接関わりなく、使用者の双方の組合（とりわけ結果的に不利益を蒙った組合）に対する「交渉の態度」がどのようなものであったかという事情も、不当労働行為意思の有無を判断する重要な基準となりうる。たとえば使用者において前提条件を受諾し、協定を締結した一方組合との交渉態度にひきかえ、その受諾ならびに協定締結を拒否した他方組合との交渉において、当該前提条件についての内容や交渉の妥結にとってその受諾が何故に必要なかということについての理由を十分に明らかにせず、その受諾につき誠意をもって組合を説得していないとみられる場合とか、組合側が前提条件の一部を受け入れつつ、残りについては更に団交などで検討したいと述べているにもかかわらず、使用者がその一括受諾に固執するような場合、⁽¹¹⁾更には当該交渉の目的と前提条件の内容との間に十分な関連性が認められない場合などにおいては、⁽¹²⁾いずれも使用者の不当労働行為の成立が肯定されている。

以上述べてきたほかにも、たとえば使用者の双方の組合に対する従前の態度がどうであったか、いい換えれば組合併存下の労使関係がどのような状態にあったかという事情なども、不当労働行為の成否を判断する際の基準の一つとなる。⁽¹³⁾

結局、こうしてみると複数組合併存下の団体交渉にあって、使用者の呈示する前提条件の諸否と、その結果としての組合（員）間の差別につき使用者に組合弱体化を目的とした意図が認められるかどうかについては、交渉の結

果やその現実的効果をはじめとして、交渉の全過程を通してその有無を総合的に判断しなければならぬものといえる。⁽¹⁵⁾そして、そのために労働委員会としては「単に行為の外形ないしは表面上の理由のみにとらわれることなく、関連する諸般の事情との関連を考慮し、その行為のもつ意味や性格を洞察、把握したうえで」⁽¹⁶⁾不当労働行為の成否を判断することが必要であろう。しかも、このような判断は、何よりも労使関係に対する十分な認識と深い専門的知識、経験をもつ労働委員会にもつぱら委ねられてのみ可能なものというべきである。その意味で、その司法審査については前述の日産自動車事件での東京高裁判決が、いみじくも指摘しているように「裁判所は、委員会の作成した命令書における理由の記載のみに即してその当否を論ずべきではなく、命令書中に明示的にはあらわれないが、労働委員会の考慮の中にあり、判断の一基礎となったと想定される背景の事情や関連事実の存否にも思いをいたし、これらとも関連づけ当該認定もしくは判断が十分な合理的根拠を有するものとして支持することができるかどうかという見地からその適否を審査、判断すべき」ものといえよう。このような見解は、救済命令に対する司法審査のあり方として、従来学説により積極的に主張されてきたところのものであるが、⁽¹⁷⁾裁判所が改めてこれを基本的に支持したことには極めて意義深いものがあるといわなければならない。

(1) 菅野和夫「演習・労働法3」法学教室一五号一〇三頁はこの点を的確に指摘されている。

(2) 弘南バス事件・青森地労委昭和四六・三・二三労判一二五号六六頁。

(3) 葦原運輸機工事件・大阪地労委昭和四七・一二・二七命令集四八集三四〇頁、同再審査事件・中労委昭和四八・一一・二二命令集五二集二〇二頁、同救済命令取消請求事件・大阪地判昭和五一・九・二〇労判二六三号四七頁。その他、同種の条項を含んだケースに、社会保険病院松嶺荘事件・千葉地労委昭和四一・五・三一命令集三四一三五集三〇〇頁がある。

(4) そうした例として、日本シュエーリング事件・大阪地判昭和五六・三・三〇労経速一〇八〇号三頁がある。そこでは、要結月実施条項と併せて、賃上げ対象者は稼働率八〇パーセント以下の者は除く、との条項の明示による賃上げ交渉において交渉が妥結し、協定が締結されて実際に要結月から賃上げが実施されたが、その際年休、生理休暇、産前産後休

暇、労災による休業、団交、争議行為、組合活動への参加等による不就労を稼働率算定の基礎となる不就労時間に算入したこと、その不当労働行為の成否が争われた。裁判所は、年休、生理休暇、産前産後の休暇を取得することや、労災による休業をし、ストライキ、団体交渉等を行うことは、強行法規である労基法その他の法律等によって保障された権利であるから労働者において現実に行使するか否かの自由はあるにしても、労働者が使用者との契約により予めこれを行使しないことを約したり、あるいは右各種権利を行使したりしたことを理由に賃金引き上げその他において差別された不利益な取扱を受けることを承認することは、前述の強行法規である労基法その他の法律等に違反し、無効というべきであって、これを賃上げ交渉要結の条件とし、かつ、要結月実施に固執することは、組合に強行法規違反の無効な条項の妥結を強要しつつ、組合が受諾するまで賃金引き上げの時期を遅らせるもので不当労働行為を構成するとしている。

(5) 柳井常喜「組合分裂・差別支配と権利闘争」二〇六頁以下は、この点を詳細に論じている。

(6) なお、香川孝三「労働判例研究」ジュリ六八一号二四六頁および岩村正彦「労働判例研究」ジュリ六九八号一四〇頁も同旨と思われる。また、判例としてこの点を明らかにするものに、済生会中央病院事件・東京地判昭和五二・一二・二二労民集二八巻五・六号七六七頁がある。

(7) したがって、かかる意味での特別事情の存在が認定され得ず、交渉妥結の遅延の原因がひとえに組合側にあると認められる場合には、たとえ組合（員）間差別が妥結月実施条項に関連して生じたものであったとしても、不当労働行為の成立は否定されざるを得ないこととなる。こうした例として、名古屋放送事件・名古屋高判昭和五五・五・二八労判三四三三三二頁がある。ちなみに、本判決については、詳しくは拙稿「労働判例研究」ジュリ七三六号一四二頁以下を参照されたい。

(8) そのような例として、日本メール・オーダー事件・東京地労委昭和四八・五・八命令集五〇集二三五頁および同命令取消請求事件の一審判決（東京地判昭和四九・三・一二労民集二五巻一・二号一〇六頁）がある。ここでは、組合併存下において年末一時金の上積み回答の前提条件とされた「生産性向上に協力すること」との条件提示につき、これを受諾して協定を締結した組合と、これを拒否して協定未締結となった組合との間の一時金の差別支給につきその不当労働行為性が争われた。ちなみに、一審判決は不当労働行為の成立を肯定して命令を支持していたが、その控訴審（東京高判昭和五〇・五・二八労判二三一号二五頁）がその成立を否定したことについては既に述べたとおりである。

- (9) 石川地労委昭和五二・一・一一労判二六九号七五頁。
- (10) 金沢地判昭和五四・一〇・二六労判三三六号五〇頁。なお、その後控訴審も一審判決のいうところを全面的に支持した(名古屋高裁金沢支判昭和五六・二・一六労旬一〇三〇号四〇頁)。
- (11) 保土ヶ谷交通事件・神奈川地労委昭和四四・九・一九命令集四一集二三三四頁、福井新聞事件・福井地労委昭和四一・一二・六命令集三四―三五集三〇〇頁、長野電鉄事件・長野地労委昭和四三・一二・一〇命令集三九集三五七頁。
- (12) 西岡貞事件・中労委昭和四七・九・二〇命令集四七集四五五頁、日野車体工業事件・石川地労委昭和五二・八・二〇労判二八四号六八頁。
- (13) 済生会中央病院事件(東京地判昭和五二・一二・二二労民集二八卷五・六号七六七頁)は、いわゆる妥結月実施条項の显示・固執に関わる不当労働行為の成否判断につき、この点を一つの重要な事情として指摘している。
- (14) 新潟放送事件・新潟地労委昭和五二・二・二四労判カード二七〇号
- (15) このことを明言するものに、松田保彦「さし進え条件―日本メール・オーダー事件」労働判例百選(第四版)二五三頁がある。
- (16) 前記日産自動車事件高裁判決の判示。
- (17) この点については、石川吉右衛門「不当労働行為の救済命令と裁判所の裁判との関係」田中二郎先生古稀記念・公法の理論(中)一三三九頁以下、萩沢清彦「救済命令と司法審査」ジュリ六五一号七〇頁以下を参照されたい。

五 不当労働行為の成立とその内容構成

ここでの問題は、複数組合併存下での団体交渉において前提条件の受諾拒否による協定未締結を理由とする一方組合の組合員に対する賃上げ、あるいは一時金支給の不実施が、上述したところの特別事情の存在に基づいて不当労働行為の成立を肯定せざるを得ない場合、一体、これを労組法七条の何号違反の不当労働行為として構成しうるか、あるいはすべきかという点についてである。この点は、後述する救済の具体的方法、別言すれば救済命令の内容はどうかあるべきかという問題とも密接なつながりをもつ。それ故、ここでもそのことを考慮に入れたうえで議

論を進めたいと思う。

さて、この点に関してこれをもつばら「誠実団交義務違反」としての団交拒否の問題に限定してとらえようとする道幸助教授の見解がみられる。⁽¹⁾ その理由として、大略、次のようにいわれる。すなわち、複数組合併存下の団交については、独自の団交権にもつぎ自主交渉をなすべし、との建前があるかぎり協約未締結に由来する差別が組合の自主的選択の結果たる側面をもつことは否定できず、したがってこれに対する有効な批判をなすためには、使用者は団交の場において不当でなければいかなる主張をしてもよい、との前提を疑問視する必要がある。かような視角は、実は「誠実団交義務」の法理にほかならず、かかる義務によれば協約の未締結を故意に阻害しようとする交渉態度は許されないこととなり、その結果必ずしも合理性のない前提条件の呈示、その固執に由来する協約未締結状態はこの誠実団交義務に違反することとなる、と。⁽²⁾ かかる視点に立つて、氏は、右義務違反の有無につき、使用者が当該条件を一方の組合との協約締結を阻害するためにあえてもち出し、いわゆる「さし違え条件」として固執しているか、をその判断基準としたうえ、これを具体的には使用者が自己の提案内容を実現するのに必ずしも必要でない前提条件を拒否されるのを承知でもち出したかどうか、ということをはじめとして、前記四で示した様様の事情との関係で総合的に検討すべきものとされる。⁽³⁾

思うに、右のような見解については以下の点から疑問がなくもない。すなわち、

第一は、氏が立論の基礎におかれているアメリカの誠実団交義務の法理と我が国におけるそれとの関係いかんという視点に関してである。そもそも、使用者の誠実団交義務の具体的内容がいかなるものであるかということ自体、我が国においても、またアメリカにおいてもまだ十分には解明されてはいない。しかし、この点を一応措くとしても、少なくとも不当労働行為成否の判断との関わりでは、同じく「誠実団交義務」といっても、アメリカにおけるそれと我が国のそれとは、必ずしもそのもつ意義を同一に論じることができず、それ故そこには、その範

困、程度において自ら広狭の差が出てくるのではあるまいか。このように考えられる理由は、もっぱら両国間の団交権保障制度それ自体の構造の違いによる。すなわち、彼国における団体交渉制度は周知のとおり排他的交渉代表制度を採用している。すなわち、それは、代表選挙において交渉単位内の全被用者の過半数の支持を得た組合が、被用者との関係では組合員であるか否かを問わず当該単位内の全被用者を公正に代表しつつ、また使用者との関係では団交権を独占するということをその具体的内容とするものである。⁽⁴⁾したがって、かかる制度の下では、複数組合の併存状態はあるも、団体交渉「権」の併存状態はあり得ないこととなる。加えて、このような特異な団交権保障制度の仕組みは、一方において団交過程における使用者の誠実団交義務を極めて厳格に解すべしとの要請を、実際上も、法律上もいわば当然のこととしてもたらしめるといえる。⁽⁵⁾なぜなら、特定の組合のみが団交権を排他的に行使用するということは、とりもなおさず単位内の全従業員の労働条件決定が当該組合にのみ全面的に委ねられるということを意味し、したがってこれに應じるべき使用者の交渉態度にもより一層の「誠実さ」を厳格に求めるのでなければ、団交権保障の実質的意義が全く失われてしまうことにもなりかねないからである。かくして、排他的交渉代表制度の下での団体交渉にあつては、使用者の誠実団交義務の範囲・程度が自ら大きく評価されることとなる結果、そこでは交渉に条件をつけたり、それに固執したりすること、あるいはかかる条件を組合側がのまないであらうということを予め見越して呈示したりすることなどが、それ自体誠実団交義務違反としての団交拒否にあたると構成されることにも十分な説得力をもちうることとなるのである。

これに対して、我が国の団交権保障制度は、一般に競争組合主義⁽⁶⁾と呼ばれる方法を採用している。つまり、自主的組合であれば組合員数の多寡を問わず、いずれも平等に団交権を保障されるという制度である。換言すれば、各組合は使用者に対し独自の交渉権をもってそれぞれ別個に団交を求めることが法律上保障されるのである。もちろん、かかる場合であっても、使用者に誠実団交義務があることはアメリカにおけると同一である。しかし、その場

合の交渉の「誠実さ」ということにつき、これを当該団交による具体的影響を直接に受ける労働者の範囲という観点からみると、それは、前記アメリカの場合にみられたように交渉単位内の全従業員との関わりで求められるのではなく、あくまでもそれぞれの組合の組合員との関わりでのみ要求されるものにはすぎない。⁽⁷⁾ その結果、こうした事情は、恐らくそれぞれの組合(員)に対する使用者の誠実団交義務の範囲・程度にも微妙な影響をもたらすこととなるらうし、また、したがってこれを実際に判断するについてもアメリカにおける場合のそれとは自ら異った観点ないし基準から行なわれることを余儀なくさせるものと思われる。

両国におけるこのような団交権保障構造の根本的相違を無視して、同じく団交規制であるという視点から直ちに誠実団交義務の持つ意義を同等に評価し、更にはその具体的内容についてはもとより、その範囲・程度についても、これを同一の次元で論じることはいささか性急すぎるものといわなければならないであらう。

組合併存下の団交における協定未締結を理由とする一方組合(員)に対する賃上げ・一時金支給の不実施をもちばら誠実団交義務違反の観点からのみとらえることに對する疑問の第二は、複数组合併存下の差別問題に對する評価、認識に關してである。この点について、氏は、この場合における使用者の反組合的意圖を誠実団交義務の法理的視点からとらえる方がより実態を反映しているのではなからうかと主張される。⁽⁸⁾ しかし、かかる見方は、いささか一面的であると評さざるを得ない。私は、むしろそれとは逆に、このような状況下での差別の本質は、もっぱら組合(員)間、差別にこそあるものとして理解することの方が実態をより正確にとらえることになるものと考えたい。すなわち、複数组合併存下にあつては、一方の組合に對し支配介入をなし、またその組合員を不利益に取り扱うことによつて、当該組合の弱体化を図るところに使用者の反組合的意圖を見出しうるのであつて、その意味では団交拒否は、いふなれば右目的を達成するための有力な手段たる役割を担っているにすぎない場合が多いのである。加うるに、我が国の場合、前述したように複数组合併存下の団交とはいへ、各組合がそれぞれ独自の団

交権をもち、またそれぞれの自主的判断において交渉が行なわれるべきことを原則としている以上、前提条件の呈示につき、仮りに使用者が、当初よりこれを組合側がのまないことを見越してなしたものであったり、あるいは使用者が前提条件の受諾に単に固執しているということだけをもってしては、当然には誠実団交義務違反としての不当労働行為にあたるものとはいいい難いのである。⁽⁹⁾要するに、この場合使用者の行為が不当労働行為となるか否かの判断については、他組合員あるいは非組合員への賃上げないしは一時金支給の実施があったという事実を前提とし、たうえ、かかる事実から使用者が一方の組合員を有利に取り扱うことにより、他方の組合員に不利益な結果をもたらし、これによって同人らを構成員とする組合を弱体化させるとの意図が認められうるか否かということとの関連において、はじめて適切かつ十分に論じられるものといわなければならない。もっとも、このようにいうことは、組合併存下の賃上げ・一時金交渉にあつては団交拒否としての不当労働行為の成立が全く問題とならないということの意味するものでは決してない。もっぱら、複数組合併存下の賃上げ・一時金交渉における組合(員)間差別を団交拒否の問題に限定することをはじめとして、労組法七条に定める不当労働行為類型のうちのみならず、一つに限定させることは妥当ではないというにすぎない。思うに、この点は、救済申立の趣旨が内容がどのようなものであるかということとも関連してこようが、ただ、一般的にはこれを三号違反の不当労働行為として評価しつつ、併せてその他の不当労働行為の成立をも考慮するという態度こそが何よりも大事であらう。⁽¹⁰⁾

(1) 道幸哲也「誠実団交義務と自由取引—組合併存下の団体交渉—」学会誌労働法五四号三七頁以下。

(2) 道幸・前掲論文四二頁。

(3) 道幸・前掲論文四八頁以下。

(4) タフト・ハートレイ法九条がこの点につき定める。なお、排他的交渉代表制度に関する最近の邦文献として、米田清貴「交渉単位概念とその決定基準」(一)、(二)「日本労働協会雑誌二〇六、二〇八、二一〇号がある。

(5) 道幸・前掲論文も、基本的にこの理を肯定されている。

(6) 山口浩一郎「労働組合法講話」八〇頁。

(7) このことは、たとえば組合併存下において、双方の組合との団交につき、使用者が一方の組合との団交を先行させたとしても、必ずしも直ちにこれが他方の組合に対して負っているところの誠実団交義務に違反することにはならないということを考えれば容易に理解し得よう。

(8) 道幸・前掲論文五〇頁。

(9) この点については、松田保彦・前掲判例解説二五三頁参照。

(10) 理由はともかく結論を同じくするものとして、光岡正博「差違え条件付団交の不当労働行為性」労旬九五一号二五頁がある。

六 救済方法とそのあり方

複数组合併存下の団体交渉において、一方組合との間の交渉決裂・協約未締結を理由にその組合員に対し賃上げないしは一時金支給の実施を拒否したことが不当労働行為にあたりと判断された場合に、労働委員会が具体的にどのような内容の救済措置を命じうるかは一つの問題である。この場合、七条二号違反との関係では団交承諾が、また七条三号違反との関係では支配介入行為の禁止、更に場合によってはポスト・ノウティスを命じうることにについては格別問題はない。しかし、この種の事案では、差別の具体的内容が主に組合員個人々人に対する賃上げ・一時金支給の不実施という経済的不利益にあるという事実からすれば、上述の救済措置は、いずれも実際上はほとんど効果的な救済手段たり得ず、また、その意味で問題の抜本的解決には必ずしも結びつかない場合が多い。こうした事情から、かかる場合にはそもそも協約未締結組合員にも協約締結組合員に対して実施したのと同じの基準に基づいて、賃上げもしくは一時金支給をなすべきとの救済が求められることにも無理からぬ理由があるものといえる。加えて労働委員会もこの種のケースで不当労働行為の成立を肯定した場合のほとんどにおいて実際にかかる内容の

救済を命じてきたのである。⁽¹⁾しかし、このような救済措置が当然に適法のものとして認められうるか否かに関しては、理論上、問題がないわけではない。というのは、使用者が労働者に対し賃金などの支払いを法律上義務づけられるのは、もっぱら契約上の債務の履行としてであって、ここでの問題のように賃上げあるいは一時金支給につき何らの妥結（合意）も、また協約（協定）の締結もなされていない場合には、使用者としては何ら賃上げあるいは一時金を支払う私法上の義務（債務）を負担せず、また仮りにこの場合当該組合との間に交渉が妥結し、協約が締結されたとしても、必ずしもその具体的内容（妥結額）が協約締結組合との間で合意をみたのと同一のものになるとは限らないからである。それ故、かかる場合に賃上げや一時金支給を命ずることは、使用者に対し協約の締結を事実上強制することとなり、これは契約自由の原則を不当に侵害することとなるのではないかという疑問が生じるのである。⁽²⁾

思うに、一般に我が国における賃上げ・一時金支給差別に対する救済方法としては、労働委員会による行政救済を通してこれが求められる場合と、裁判所による司法救済を通してこれが求められる場合との二方法があるところから、その適否を論じるについてもこれら二つを区別して考えることが必要であろう。

(1) 行政救済による場合。

協約未締結を理由とする賃上げ・一時金支給についての組合（員）間差別が不当労働行為にあたるとして、その救済が労働委員会に対して申立てられた場合には、委員会としては、不当労働行為の成立を肯定しうる限り、具体的救済措置として実際に差別された賃上げ分あるいは一時金の支給を命じたとしても、これを直ちに裁量権の逸脱として違法のものとすることはできないものと解される。その理由は、ひとえに労働委員会が、いわゆる労働法上にあって特に不法とされる使用者の団結権侵害行為たる「不当労働行為」の禁止ならびにその救済を目的とした「行政機関」であるというところにある。一般に、不当労働行為の救済手続において、労働委員会は「使用者が第七条

の規定に違反した旨の申立を受けたときは、遅滞なく調査を行い、必要があると認めるときは、当該申立が理由があるかどうかについて審問を行わなければならない¹⁾（労組法二七条）、また「審問の手續を終ったときは、事實の認定をし、この認定に基いて、申立人の請求にかかる救済の全部もしくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令を発しなければならぬ」²⁾（同条四項）。しかるに、実際に不当労働行為の成立が認定された場合に、委員会が果たしていかなる内容の救済命令をなしうるかということについては、労組法をはじめとしてその他労働委員会規則等にも何ら明文の規定は設けられておらず、その意味で法はこれを労働委員会の自由な裁量に一任しているものといつてよい。したがって、委員会としては、かかる自由裁量権限に基づいて正常な労使関係の回復という観点に立ちつつ、実際に問題となつてゐる使用者の行為の動機、態様、更には当該行為の労働者あるいは組合に及ぼす影響等、諸般の事情を十分に考慮しながら、真に適切かつ効果的と思われる救済措置を命ずることとなる。³⁾ こうしてみると、上述の賃上げないし一時金の支給を実施すべき旨の救済命令は、まさにかかる委員会の自由裁量権の範囲内にあるものとして評価されるべきこととならう。⁴⁾ むしろ、率直にいつてこのような救済を命じうるところにこそもっぱら行政救済としての労働委員会による不当労働行為救済の妙味があるといえるのである。⁵⁾ もっとも、それは、かかる場合に常に賃上げないし一時金支給を命じる旨の救済措置がとられるということを当然に意味するものではない。たとえば、いまだ団体交渉の可能性が残されていると考えられる場合には、委員会としては、これに対する救済措置として当該前提条件の受諾に関し更に誠実に交渉せよとか、またあるいは右条件を分離したうえ、賃上げ・一時金支給についてのみ誠実に交渉を行なうべき旨の救済命令を発すべきことが望ましいものといえる。更に、一時金等の支給を命ずる場合であっても、必ずしも常に支給額を協約締結組合員に対して支払われたのと同額にする必要はない。結局のところ、労働委員会としては、具体的事案に即して団体交渉の可能性などを総合的に判断したうえで、最適と思われる救済措置を命ずることが肝要であらう。

(2) 司法救済による場合。

以上に対して、前述の協約未締結を理由とする差別の救済を裁判所に対して求める場合には、労働委員会における場合とは根本的に事情を異にするものといわなければならない。それは、いうまでもなく裁判所が、労働委員会とは異なって、私法上の権利義務関係の存否を直接に問題とする司法機関であるところにある。したがって、この種の救済が、実際に裁判所において認容されるかどうかは、ひとえに不支給の賃上げ分ないし一時金を私法上の請求権として構成しうるかどうかにかかわってくることとなる。⁽⁶⁾そして、この場合の法的構成としては、これを大別すると労働契約上の権利義務の関係としてとらえつつ、そこに債務不履行が生じたものと構成するか、あるいは不法行為に基づく損害賠償請求権として構成するかの方法がある。

そこで、まず前者の例を判例を通して更に具体的に考察してみると、実際に一方組合員に実施したのと同一の賃上げや一時金の支給をなすべきことをそれなりの理由づけをもって命じた例としては、労組法一七条の協約の一般的拘束力によつたもの、⁽⁷⁾多数組合の締結した協約が協約未締結組合にも適用されるとの「慣行」があつたもの、⁽⁸⁾更には、従前、会社では賃上げが全員一律で実施されてきたこと、および労働契約の画一性、集団性を論拠に、賃上げにつき「規範」が設定されたもの、⁽⁹⁾等がみられる。しかし、これらについては既に正当に指摘されているとおり、いづれも理論構成としては不十分にすぎるものといわざるを得ない。⁽¹⁰⁾すなわち、労組法一七条の協約の拡張適用ということについては未組織労働者との関係ではともかくも、少なくとも少数労働者が組合を結成している限りは、そもそも団交権の平等保障というこれまで繰り返してきた基本原則ならびにこれを肯定した場合同の都合からして、これを否定的に解すべきであり、⁽¹¹⁾また協約未締結組合への多数組合の協約の適用についての「慣行」が成立したということについても、理論上はこれを全く否定し得ないにしても、事実上、その存在を肯定することは極めて困難となりがちである。更に、賃上げにつき従前の全員一律支給の事実、労働契約

の画一性、集団性ということについても、賃上げについてはまだしも、一時金支給の場合などは、我が国の一時金支給が必ずしも全員一律でない考課・査定部分を含んでいることが多いという事実からして常にその支給率が一定化、固定化されて労働契約の内容となっていたものとは到底いい難いものといわなければならない。⁽¹³⁾その他にも種々の理論構成が考えられようが、結局のところ協約未締結の場合の賃上げ分・一時金の支払いを労働契約論の観点から理論構成しようとする⁽¹⁴⁾ことは、実際にはほとんどの場合において、その有効性を容易に主張し得ないものといえよう。⁽¹⁵⁾

では、不法行為に基づく損害賠償として請求するという構成についてはどうか。一般に、組合ないし組合員に対しての使用による一定の行為が、一方では支配介入あるいは不利益取扱としての不当労働行為に該当するとともに、他方では団結権侵害としての不法行為をも構成する場合のありうることについては、理論上、これを何ら否定する理由はない。また、現実にかかる理を適用して損害賠償請求を肯定した例もみられるところである。しかし、本稿での問題関心との関わりでは、このような理論構成も、救済手段としては必ずしも十分なものとはならない。

というのは、右の場合、不法行為の被保全権利は、もっぱら「団結権」であるから、その侵害に対する損害賠償請求権も、自ら精神的損害を内容とする慰籍料請求にとどまらざるを得ないと思われるからである。そこで、このような救済の不都合さ、不十分さを克服するためには被保全権利を「債権」(侵害)と構成することが実際にも、また理論的にも必要なこととなってこよう。しかし、実は、このように再構成したとしても問題は何ら解決することにはならないのである。というのは、今度は当該組合員らに実際に債権侵害による損害が発生したのかどうかという疑問点が新たに生じてくるからである。この点、そもそも賃上げあるいは一時金支給につき使用者との間に妥結(合意)がなく、またその結果として協約も締結されていない以上、個々の組合員らが右賃上げ分や一時金請求権たる債権をもつものとは原則としていえないであらう。かくして、ここに至って前記契約論的構成のところ論じ

た問題が再登場するとともに、そこでの結論が原則としてここでもそのままではまることがとなる。なお、この点に関連して、複数組合併存下において一方組合の組合員に対してなされた賃金差別につき、差別額相当分の損害賠償を認められた例がみられないわけではない。⁽¹⁶⁾しかし、それは、使用者がいわゆる考課・査定を通じて組合(員)間に一方的に賃金差別をつくり出したという事案に関わるものであり、したがってこれを本稿で問題としているような団体交渉を通じて生じた賃金差別の場合と同一に論じることが適切ではないといえよう。

かくして、上述したところから不法行為に基づく損害賠償請求としての法的構成も救済手段としてはいまだ効果的なものとはいえないように思われる。

結局、こうしてみると複数組合併存下の賃上げ・一時金交渉において協約の未締結を理由に一方組合(員)を差別的に取扱うことに対する法的救済としては、不当労働行為事件としての労働委員会による行政救済を通じてこれを行なうことが最も効果的かつ適切な方法といえることができる。

(1) もっとも、かかる事案においても単に団交応諾や支配介入の禁止が命ぜられたにすぎない例もみられないわけではない。たとえば、報知新聞社・報知印刷事件・東京地労委昭和四七・八・一命令集四七集一五〇頁、世田ヶ谷工業事件・東京地労委昭和四二・一一・二六命令集三七集三八四頁。

(2) いうまでもなく、このような問題は企業内に組合が一つしかない場合であっても非組合員との関係で同じく問題となるし、また組合併存の場合でも、考課・査定差別による昇給差別との関係でも同様に問題となる。

(3) この点については、塚本重頼「労働委員会」一五三頁以下、石川吉右衛門「不当労働行為の救済命令と裁判所の裁判との関係」田中二郎先生古稀記念・公法の理論(中)一二三九頁以下を参照されたい。

(4) この点に関して、学説上はあまり異論はないものといつてよい。

(5) 菅野和夫・前掲論文一〇三頁。

(6) なお、裁判所による救済といえども、いわゆる労委命令の取消訴訟による場合には自ら問題は別である。かかる場合には、あくまでも裁判所は委員会が下した救済命令の適否、すなわち不当労働行為が実際に成立していたか否かの判断

に限られ、それ以上にその具体的内容の適否についてまで判断を下すことは原則として許されない。その理由については、救済命令の司法審査について論及したところで、日産自動車事件の東京高裁判決が端的に述べているところに尽きる。

- (7) 福井放送事件・福井地判昭和四六・三・二六労民集二二卷二号三五五頁。
- (8) 東亜石油事件・横浜地裁川崎支決昭和五一・七・二八労旬九一二号五七頁。
- (9) 西岡貞事件・大阪地決昭和四七・四・一九労旬八一三号九四頁。
- (10) 裁判所における協約未締結の場合の賃上げ・一時金請求権の存否をめぐる判例の分析と考察については、諏訪康雄「労働判例研究」ジュリ七三三三号一五二頁以下が詳しい。以下に述べるところも右評釈より貴重な示唆を受けている。
- (11) この点については、菅野和夫「労働判例研究」ジュリ五〇六号一六一頁が詳しく論じている。
- (12) 否定例として、桂川精螺製作所事件・東京地判昭和四四・七・一九労民集二〇卷四号八一三頁がある。なお、本判決に対する評釈として、中嶋士元也「労働判例研究」ジュリ四五九号一七四頁以下がある。
- (13) 諏訪・前掲評釈一五三頁参照。
- (14) たとえば、一時金支給については従来の支給慣行などを「事実たる慣行」として契約内容となりうるとする理論構成も考えられる。これを主張するものとして、舎川昭三「分裂組合における賃金差別回復の仮処分について」労旬九一二号四七頁がある。
- (15) 反対に、これらを効果的な救済法理として積極的に評価しようとするものに、手塚和彰「労働組合法七条の私法上の効力について(三)」判時九八一号八頁以下がある。
- (16) 門司信用金庫事件・福岡地裁小倉支判昭和五三・一二・七労判三二〇号五六頁。

(一九八一・一二・二三)

(おくやま・あきら) 法学専任講師

AMERICAN RED CROSS FINANCIAL STATEMENTS

The accompanying financial statements are prepared in accordance with the accounting principles generally accepted in the United States of America and are intended to provide a true and accurate picture of the American Red Cross's financial position and operations for the year ended December 31, 1987.

The financial statements are prepared on a consolidated basis and include the accounts of the American Red Cross and its subsidiaries. All intercompany accounts and transactions have been eliminated.

The financial statements are prepared on a historical cost basis, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.

The financial statements are prepared on a cash basis of accounting, except for certain assets which are carried at fair value. The fair value of certain assets is determined based on the market value of similar assets.