九州大学学術情報リポジトリ Kyushu University Institutional Repository

団体交渉と団体交渉権 : 主体と方式めぐって

菊池, 高志 九州大学法学部

https://doi.org/10.15017/16199

出版情報:法政研究. 47 (2), pp. 629-654, 1981-03. 九州大学法政学会

バージョン: 権利関係: 数組合独自の交渉権のゆくえが問われざるを得ないことになる。

事柄の実質はいずれも組合併存状態における組合間の対立・競争を利用した一方組合の優遇ということにあるが、

団体交渉と団体交渉権

主体と方式めぐって――

菊 池 志

序

的には競合両組合との交渉に応じながら、実質的には一方を形骸化することなど、交渉の応諾や誠実交渉義務を直接 また、従業員の四分の一以下を占めるにすぎない少数組合員への多数組合協約の拡張適用が求められる場合には、少 る。が、これに対応する使用者側からは、各組合それぞれの「団体交渉権の尊重」が抗弁材料とされることになる。 紛争課題とする単純な場合以外に、論議の向くところ団体交渉権に及ばざるを得ない紛争が少なくない。 興味ある問題が少なからず見られる。使用者が特定組合のみと交渉を行ない、他組合との交渉を拒絶すること、形式 の相異を理由に両組合員間の取扱いに相異を生ずる場合などを捉えて労働者側はこれを不当差別と主張することにな 方組合のみとの交渉妥結を理由に妥結組合員のみに一時金を支給し、また賃金増額改定を行う場合や、妥結時期 近年、労働組合の併存・競合下に生ずる各種紛争を通じて提起される問題のうちには、団体交渉権理解にとって

説 そこでは労働協約拡張制度と団体交渉権保障の関係が、また不当労働行為救済制度と団体交渉権保障の関係が問 わ

論 ることになる。同時に、それは個々の労働条件・待遇決定にかかわる権利保護の問題と集団的労使関係法理とをいか に総合的に捉えるべきかという課題を提起するものでもある。

〇 これとは逆に、併存組合の協力・共同行動に対しては、使用者がこれを嫌悪し、これと対立することになる。個 々独立には団体交渉当事者として疑問の余地のない組合が、共同して求める団体交渉を使用者が拒否することの適法

性が争われるに至った。この場合には、問題はもっぱら団体交渉権の性格、使用者の交渉応諾義務の意義が問われる

な問題が孕まれていると考えられる。 のであり、先の場合のように錯綜した法理課題を提起するものではない。が、そこに団体交渉権理解にとって基本的 これら組合併存・競合下の紛争に関する 裁判動向に見られる団体交渉権理解には 疑問とせざるを得ないものがあ

る。とりわけ、その多くが不当労働行為事件として労働委員会によってとられた救済措置を覆すことになっているこ

とは注意を要するであろう。

の理は「労働組合の集団」についても同様であり、統一的意思と統制力を欠く複数組合の共同交渉申入れを拒否する 労働者の団体は、団結力を保持しなければならず、「構成員に対し統制力をもち、そこに統一的な団体意思が形成さ れていることが必要である」からであり、これを欠く労働者の集団に対する交渉拒否は不当労働行為とならない。こ 渉の形態によるのが原則である」とする。理由は、憲法二八条および労組法七条二号により団体交渉権を保障される 右の共同交渉拒否事件においても、判決は、複数の労働組合が併存する場合には「各労働組合と使用者との個別交

さらに判決は「かかる複数の労働組合が共同交渉の形態を求めることは、各労働組合の原則的交渉形態である個別

ことは不当労働行為ではない、と言うにある。

体交渉に独自の権利としての保障を与え、

として交渉拒否を不当労働行為とした労働委員会命令を覆したのである。 をもつ統一的団体意思の形成された連合体を結成し」この団体から交渉を申入れることはできるので不都合はない。 各労働組合はそれぞれ使用者と個別交渉の形態による団体交渉を行うことは保障されて」おり、また「内部的統制力 働組合と使用者との自主的な交渉の保障という団体交渉の保護の目的にもとるもの」である。 交渉に当該労働組合以外の第三者の立会とその発言を許すことを求めることに帰するものであり、このことは当該労 「このように解しても

こうした判決例に共通してみられる傾向は団体交渉権に対するあまりにも「法解釈」的態度であろう。

労使関係当事者によって選択されてきた。のみならず、その当事者自体各国各時代によって変化を遂げてきたのであ 市民権を獲得するに至るものでもある。こんにち、われわれが団体交渉を考察する際にも、これを労働協約に連なる を論理的前提とするものではあるが、同時に、団結は団体交渉を通じてその地位を確立し、 り、そこに特定の普遍原理から一義的に決し得る価値基準が存在するわけではない。また、 団体交渉はすぐれて機能的なものである。いかなる交渉形態をとって、いかなる事項を対象とするかも当該 秩序形成的なものとして捉え得ると同時に、争議行動に直結した労使間の流動的行動過程の側面から捉える いわば産業社会における 団体交渉制度は団

てのみ制度化しようという傾向」は後期資本主義段階に共通した特質と言えよう。が、それだけに、これに対する法 的取扱いには慎重を要するものがある。 こともできるのである。たしかに「団体交渉それ自体を独立のものとしてとらえ、それをもっぱら平和的側面におい 実定成文法上に団体交渉権を明示するわが国の場合、 論議はいきおい現行法規の解釈として展開されることにな

そこにおける過剰なリーガリズムは結果として団体交渉権保障の意義を見失わせることにもなりかねな

これを一翼とする労働基本権に憲法的保障を 与えることの意義について

47 (2-4・371) 631

は、こんにちなお検討が尽されたとは言難いものがある。

- てみることにも意味があると考える。 とするならば、いささか迂遠に見えるにしても、ここで立法史的事実を辿りながら、 団体交渉権保障の意義を考え
- (2)久保敬治「交渉権限」(基本法コンメンタール労働法I)一一一頁。 性」季刊労働法一一六号。中村和夫「企業内共同交渉要求と使用者の応諾義務」労働判例三四六号。 交渉要求と東京地裁判決」以上労働法律旬報九九九号。道幸哲也「併存組合の共同交渉要求に対する拒否の不当労働行為 に対する評釈研究は、竹下英男「企業内併存二組合の共同交渉要求と使用者の応諾義務」、三浦守正「併存二組合の共同

旭ダイヤモンド工業事件東京地判昭五四・一二・二○。なお不当労働行為救済命令は東京地労委昭五○・九・一六。これ

(3)団体交渉権の法理解明は、団結権、争議権に対するそれと比較しても著しく立遅れたものとなった。それは、「戦後日本 たものであった(坂本重雄「団体交渉権論の研究課題と方法」ジュリスト四四一号)。 法系の諸国における労働法学の影響が、わが国では戦前から戦後にかけて強かった」という学的傾向によってもたらされ 打出し、行使する傾向が稀薄であった」という実態と、「団体交渉権という概念が法的に構成されにくいドイツなど大陸 の労働運動が労働者団結の承認、その確立のための争議権行使をめぐって展開され、……団体交渉権を独自の権利として

石井追悼・労働法の諸問題五頁。)と述べ、駄目詰めの一石として、必要的交渉事項を明確にする作業をされている。ま の深化、精緻化が実務上の「法解釈」的傾向を一層促進する影響力となっていると言えないであろうか。 た、近年の団交権論でもっとも活発なものは、団交拒否をめぐる司法的救済論であろう。これらは、使用者の交渉応諾義 体行動権……引用者)に比べて、駄目がつんでいない部分が多いように思われる。」(有泉亨「団体交渉権という権利」 こうした団体交渉権論の状況について有泉教授は「団体交渉権の性格や内容については、他の二つの権利 手続両面から解明しようとする努力であり、すぐれて団体交渉権の法理論と言えよう。しかし、こうした作業 (団結権・団 ものと解された。

一 立法の展開

1 旧労組法

働組合法全文改正(=現行法制定)に際し、一九四五年法(旧労組法)第一〇条を口語体に改めるのみでそのまま承 者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と定めている。これは一九四九年労 れによって団体交渉権は成文法上に根拠を与えられたのであったが、それにはおよそ以下のような事柄が含意される 継したものである。旧労組法は「団結権ノ保障及団体交渉権ノ保護助成ニ依リ労働者ノ地位ノ向上ヲ図リ経済ノ興隆 ニ寄与スルコト」(一条)を立法目的として掲げるものであり、この第一○条は立法の核心をなすものとされた。こ 現行労働組合法第六条は「労働組合の代表又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用

受けるものでもなければ、個々の組合員労働者を代理するものでもない。あくまでも交渉をなすのは労働組合自体で 組合又は組合員のために交渉を行うとは、労働協約を締結するほか組合(員)全体に関する事項に付いて交渉 交渉に携わる者は労働組合の代表者か組合の委任を受けた者であるが、 それは個々の組合員労働者から委任を

し、それに関して締約する、とともに、個別の組合員のための交渉を行う権限をも有するという意味である。 つまり、 使用者又はその団体は交渉の申込みに対し、これを受付ける義務がある。 団結承認と交渉応諾の義務を使用者に課すこと、および団体交渉権は狭義の労働協約の交渉締結にとどま

らぬ広い範囲の交渉権を意味すること、が本条の主旨とされたのであった。(4)

47 (2-4 · 373) 633

論

停機関の介入により団体交渉の円滑化を図ること」の必要を説いたのであった。(5) 団体交渉拒否その他団体交渉が円滑に行われざることに起因するが故に、此種の場合労働者側の申立てにより仲裁調 考慮を払う」ことが必要であるとするとともに、「罷業権の濫用若しくは罷業に際しての暴力等は多くは企業主側の

るという調整作用に事態解決を期待するものであった。使用者に交渉応諾の義務を課すとはいえ、これに反すること する労働委員会に委ねるものとした。「使用者又ハ其ノ団体、 労働組合其ノ他ノ関係者ニ対シ出頭ヲ求メ」 (二八条) を付与された労働委員会が、当事者の申立てにより又は委員会独自の権限にもとづいて、交渉の仲介を図 旧労組法は使用者の交渉拒絶を不可とし、これに対する対応は「団体交渉ノ斡旋其ノ他労働争議ノ予防」を任務と

体交渉をこの面から捉えるならば、交渉担当者資格の判断にあたっては厳格な態度で臨むべきことが主張されること (二三・二四条)を設けた。こうした効力の予定される労働協約の締結は重要な法律行為と考えられるのであり、団 労働協約の効力について旧労組は規範的効力を確認する(二二条) とともに、 一般的拘束力制度に関する規定

は司法的意味における違法とは少なからず異なるものとして捉えられていたと言うことができる。

になる。組合代表者に交渉担当権限があることは疑問がないとしても、それ以外の者の場合には組合構成員であれ組

合外部者であれ当該交渉に関し特に委任されたことを明示する義務があることが強調される。

の効力は疑問の余地を残すことになる。法はこの種の協定については交渉・締結につき労働委員会が関与した場合に ざるを得ない。かりに事実上争議団を支配していると見られる代表的人物を交渉権者として協定に及んでもその協定 こうした観点よりすれば、いまだ正規に労働組合を結成していない争議団の場合には、団体交渉権能が問題となら て捉えられていたかはあきらかでないところがある。

また、これとは別に労働条件・待遇に改善を要する場合、労働委員会の建議にもとづき行政官庁が設定する規準が

関係労使を拘束するとの規定を置いた(三二条)。(9) のみ協約に関する効力規定を準用するものとした(三一条)。

方的恣意的労働条件決定を抑え、労働条件の適正化を企ろうとする意図を看取することができる。このような立法意 以上のような旧労組法の規定を見ると、そこには争議発生の防止が立法全体の基調をなすとともに、使用者の一

的労働組合の発展力とを前にしたところでの選択であったと解することができるであろう。 成者としての役割を担うことが予定されていた。これは、急速な改革立法制定の要請と、いまだ未知数に属する自主 労・使・中立三者によって構成される労働委員会は、単なる調停・調整機関という性格にとどまらぬ労使関係秩序形 図を労働委員会の強力な主導権のもとに達成して行こうとする行政主導型の労使関係形成方向を見ることができる。

的性格をもつものであると見ることができる。詳細は労使関係の具体的な展開のなかでしだいに明確になることが期 このような立法全体の性格に照してみるならば、団体交渉権の保障も今後形成されるべき労使関係を展望する宣言

る。それは、いまだ個人主義的法律観に対し団体法理の地位確立自体が求められねばならない段階にあったことのあ 従来の 私法理論との接合関係に比重を置いた、 すぐれて法律論的な観点の先行するものであったと見ることもでき 待されていたと言うべきであろう。と同時に、団体交渉権理解は少なからず労働協約締結を念頭に置くものであり、

らわれであろう。それだけに、使用者に課せられた「交渉に応ずる義務」について、どこまでこれが法的なものとし このことは、なによりもいまだ動態的労使関係展開のなかで団体交渉権保障の意義を捉えるだけの現実的裏付が欠

けていたという実態的条件によるものでもあるが、同時に立案審議に携わった人々の間にあった団体交渉「権」理解

説

団結権とともに「団体交渉その他の団体行動をする権利」

の相違を反映したものでもあったと考えられるのである。(9.

捉えられるべきものとする理解は定着したと言うことができる。また、団結権、団体交渉権とならんで、団体交渉以(1)

〇 この憲法規定のもとで、団結する権利は団結しない自由と同列に論ずべきものではなく、団結権の優越をもって

に則した人権把握の要請により、近代的個人主義原理を越える視角設定に途を開くことになった。

なかに公権対人民という単純な二元関係とは異なる視角をも抱摂する可能性を開き、同時に、具体的社会的存在形態 自由一般とは異なり、本質的に対向関係を予想せざるを得ない労働者団結の権利としての保障は、基本権保障観念の 性格を異にするものとして、その実現に国家=法が積極的に努力する責務を負りものと観念されるに至った。

組合法制定のみによっては望み得ない正当性意識に裏付けられるものとなったと言えよう。また、古典的自由権とは れたことは大きな意味をもつ。これによって労働基本権は新たな時代精神の象徴とも言うべき地位を与えられ、労働

憲法二五条以下一連の条項が生存権的基本権として概念され、二八条がその中核的位置を占めるものとして捉えら

が、

勤労者の権利として憲法に明記されることによ

47 (2-4 · 376) 636

団体交渉権理解にも新たな観点が与えられることになる。

外の団体行動の代表的なものとして争議行動が捉えられ、争議権保障が基本権の内容をなすとされた。以後これら労

働三権が基本権の内容として把握されるが、それは相互に密接不可分な関連を持つものとして、広義の団結権保障の

争議権は団結権の動態的表現とされたのであっ

た。

内容をなすものと説かれたのであった。「換言すれば、団体交渉権、

このような事情のもとでは、団結権の保障は使用者による団結承認をも不可欠な要素とするものであり、

その団結

改正労組

のであった。

権の動態的表現である団体交渉権についても、使用者の交渉応諾義務が当然に含意されているものと理解されること 団体交渉のみは し、交渉応諾を使用者の義務とするにしても、その具体的法的効果がなにかについて問題を残さざるを得ないことに 憲法規定に直接私法的効力をも認める立場と、憲法規定にそこまでの意義を認めず、団体交渉応諾の義務は公 ただ団結すること、争議行動をなすことが、いずれもその基底を労働者の行為の自由に求め得るのに対し、 その実現に使用者の積極的対応を不可欠な条件とする。 このことが三権を同一には捉え難いものと

渉権の位置づけは、 対使用者行動の正当性判断において、行動目的の正当性を判別するための前提的作業として団体交渉権に言及される になる。 の独自の意義が問題とされることはなかったと言えよう。こうした理論状況のもとで、憲法規定にあらわれた団体交 旧労組法下においては、団体交渉権はなお労働協約締結との関連において位置づけられるのが 現実の法律紛争となる場合も、 団体交渉を求める団結体の行動の権利、団体交渉の応諾を迫る団体行動の権利と観念されること 団体交渉権自体が争いの焦点をなすものではなく、 労働者の団結力の行使、 一般的であり、(12)

法上の義務にすぎないとする立場との対立を生むことにもなったわけである。

つまり団体交渉権は労使関係の動態的緊張関係のなかで、明確な争議行為にまで至らない種々の団体行動の正当性 !の側面で意義を認められたと言えよう。

労組法改正により、 代表と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を不当労働行為の一類型として定めた 改正労働組合法 団体交渉権に関する法的基調は大きく変化することになる。こんにちにまで至る団交権論議もこ (一九四九) は団体交渉に関し、旧労組法の規定を承継するほか、 「使用者が雇用する労働者 (七条二号)。この

説 の改正法およびそれに至る経緯によって大きく規定されるものと言えよう。

論 に、単なる労働政策の変更にとどまらぬ、戦後経済からの脱却・再生産構造の再建確立をめざす抜本的な経済政策転 進された行政指導・労働教育――によってすでに基調を与られ、 一部内容は実質が先行するものであった。 改正は政令二〇一号以降の体制変更――官公労働法制の分離改変――と労働政策の変更-前年秋以降精力的に推 が同時

換の一環として労使関係総体の再編の意義を担らものであった。改正は、その後に来る大企業整理を念頭に置くもの(ミヌ) らとするものであった。そのため、労働協約法制の変更および団体交渉に対する制度的枠組変更は法改正の主眼のひ であるだけに、いわゆる労働組合の自主性、民主性の確立とともに、労使間の相互独立(経営権の確立)を達成しよ

は同時に労働行政中における労働委員会の地位に大きな変更をもたらすものでもあった。(5) また、これら政策変更から法制変更に至る過程は労働行政当局の強い主導権のもとに推進されたものであり、

とつをなすものであった。

意によるものとする考え方によって整序したものと言えよう。同様な当事者主義のあらわれとして、締結された協約 よる労働条件基準設定の権能が廃されることになり、労働委員会は労使関係に対する第三者としての性格に純化され の届出義務(旧法一九条二項)も廃されることになった。これを労働委員会の側から見るならば、委員会自体の手に 改正によって旧法三一条、三二条に相当する条文は削除された。これは労働協約をあくまでも労使当事者間の合

が労働委員会の役割となったわけである。 れることにより準司法機能の面からも労働委員会が深く関与することが期待されるに至った。団体交渉の促進、助成 他方、団体交渉に関しては、従来からの争議調整機能に加えて、不当労働行為の一類型として交渉拒否が取上げら

たことになる。

この結果、団体交渉権の性格は、従来以上に直接労働協約締結に結びつくものではなく、交渉権自体が独自の存在

意義を持ってたちあらわれるものとなったと考えられる。 れが実現を見なかったことはよく知られるところである。連合国総司令部(GHQ)の示唆のもとに、これとの密接 団体交渉に関して、改正法立案段階にあっては、いわゆる交渉単位制度の導入が考えられたにもかかわらず、こ

な連絡を保って進められた改正法立案にあっては、この交渉単位制度の導入は法改正の最重要点をなすものであった

ある。不当労働行為類型としての団体交渉拒否の設定も、この団体交渉の制度化と密接に関連するものであった。こ 組合または労働者及び使用者に適用される。単位の設定または交渉組合の決定に関して争がある場合には労働委員会 することができる唯一の労働組合(交渉組合)を決定する。交渉組合が締結した労働協約は、単位内のすべての労働 交渉義務の宣明、使用者による交渉拒否正当事由の列記などとともに団体交渉を著しく法制度化しようとするもので がこれを決する。という労働省試案にみられる構想は、アメリカ法制の全面的導入であった。それは労使双方の誠実 団体交渉をするための適当な単位を定め、その単位内のすべての労働者に関して使用者又はその団体と団体交渉を

ら見て妥当を欠くと思われるから、右試案の関係各条を練りなおすこと」を求めた。さらに注目すべきは法務当局の 表明した見解であった。それは、「団体交渉権は憲法第二八条の保障するところである以上、労働者の組織する団体(第) この労働省試案に対し、労働者団体は挙って反対した。労働委員会も交渉単位制度を実施することは、 「現状か

の構想においては、団体交渉権は団結権とは直接関連しない、労使関係法制上の政策技術的なものとして捉えられた

はいかなる組織のものであろうとも、その自由に選んだ代表者を通じて交渉を行う権利すなわち団体交渉権を否認せ

論

こしている事例は多いが、それは組合相互の問題として解決さるべきことで、特定の組合以外の組合の団体交渉権を 憲法上、許されないと解すべきである。」日本の現状において「第一組合、第二組合などと組合が分裂して紛争をお 合にのみこれを与えるというようなことは、第三者または一般公衆の利益が絶対的にこれを要求する場合のほ

徒らに団体交渉拒否の口実を与え、団体交渉応諾義務を定めたことも「ほとんど空文に帰することとなるであろう」 同意見書は試案の列挙する使用者の交渉拒否正当事由の全面削除を求めた。これら規定のもとでは使用者に

正当づけるに足る理由は存しないと考えられる。」というものであり交渉単位制導入を違憲とするものであった。と

剝奪することによって解決しなければならぬという理由もないし、実益も乏しい。結局、憲法第二八条の例外措置を

れるに至った。 田 こうした各方面からの批判を前に、交渉単位制度導入は断念され、 と言うのであった。 団体交渉の法制度化の構想は全面的に放棄さ

格に変更を及ぼすものとはならず、これの実現を見るに至った。その結果、こんにち見るごとき、労働委員会命令に俗 よる原状回復主義がとられるに至ったわけであるが、団体交渉拒否は不当労働行為の一類型として言及されるにとど 他方、試案のもうひとつの要点をなした不当労働行為審査制度については、種々の批判はみられたものの構想の骨 いかなる場合がそれに該当するか、換言すれば、交渉拒否の「正当な理由」となるのはいかなる場合かは、も

は、その侵害事実からの効果的な救済措置を講ずることを主眼とするものである。 労働組合法の不当労働行為規定は、使用者による侵害行為を類型的に明示して、これを禁止し、その違反に対して したがって、その目的とするとこ

っぱら運用に委ねられることとなった。

き争われることになった。

ろは憲法に保障された労働基本権の擁護にある。換言すれば憲法上に保障された労働基本権のより効果的な担保手段 として団体交渉拒否が明示されることにより、団体交渉権は広義の団結権に属するものであることが確認され として創造されたのが労働委員会による審査制度である。と位置づけられるわけである。 この不当労働行為の るとと

使用者による交渉の拒否はその侵害行為として違法視されること、その侵害に対しては効果的な救済措置が

られねばならないことが明確になったと見ることができよう。

当労働行為審査制度の独自性を強調する前者の立場は、七条をそのための規準としてのみ意味をもつものであり、一 である労働委員会による審査救済のために存在するものであり、憲法二八条と直接の関連を持つものではない、とす かに起因するものであり、 る見解と、それにとどまらぬ憲法二八条の具体化としての意義を持つとする見解の対立である。 しかし、労組法七条二号が「使用者が雇用する労働者」との交渉を「正当な理由がなく」拒むことを不当労働行 類型としたことは、あらたな論争を生むことになる。その第一は労組法七条自体の性格、 第二は二号の文言に起因するものである。第一は、労組法七条がもっぱら労組法上の制度 労働委員会による不 意義をい かに捉える

般民刑事上の違法性とはかかわりないものと見る。 しかし多数学説および判例は、 憲法二八条の具体化として単に

しても、 対象となるという限定解釈を可能にしたことである。 不当労働行為審査規準にとどまらぬ違法行為類型として捉えるのであり、 1避したいと望む使用者を勇気づけるものとなることは否定し難いであろう。 第二の点は、この文言のために、 それはどのような労働者団結からの申入れを指すか、また交渉に応ずべき使用者とは何を指すかは以後引続 使用者と現に雇用関係にある労働者集団との交渉、すなわち企業内交渉のみが これが企業外在的な横断的労働者団結を嫌い、これとの交渉を 司法審査においても規準になるものと解す 使用者に団体交渉応諾の義務があると

論 説 れるに至った労組法七条の成立経緯に錯索した議論とならざるを得ない原因がある。このことは早くから指摘され、 (H) それだけに、これを立法の不備として、法文の一々の言葉に別段の意味を認めることなく柔軟に解釈すべきであると 交渉単位制度導入構想の残滓を留めたままに、(※) 労働基本権の具体的保障というまったく異なる位置づけを与えら

を見た。 断続的ではあれ雇用関係が継続していることなどを捉えて、交渉応諾義務を認めることとなった。 被解雇者集団の交渉要求、また日雇労働者、季節的労働者の団結の求める団体交渉等のケースを通じて展開 労働委員会においても、 個々特定の労働者との雇用関係は継続していないにしても集団としての労働者の雇用主としての地位にあ 完全には雇用関係が切れておらず、 なお何ほどか従業員の地位が継続しているこ

より強く触れるものであり、労組法七条に言う「使用者」を柔軟に解することにより前進を図るものであった。

が、そうであるとしてもなお、ふたつの異なるアプローチがあったと言えよう。第一は不当労働行為救済制度面に

する見解が、すくなくとも学説上は優位を占めてきたのであった。

的に期待される者は、当該関係労働者を組織メンバーとする自主的労働団体の交渉要求には応ずべき義務がある、と の視角から捉えられている。最終的には、使用者としての立場において労働条件その他について処理することが社会 点もさることながら、 いうことを確認しようとするものであった。それだけに具体的事案の判断にあたって、労働者側の実質的交渉能力が 会による救済の場合も含めて、この種問題のアプローチは不当労働行為の制度的側面よりも、 であること――を捉え、 企業横断的組織の交渉権に関しては、その傘下に当該使用者に雇用されている労働者が存在しているという むしろ労働者団結の性格 組織論的視角から単産の交渉権を否定できないことが強調されたのである。つまり労働委員 ――交渉力・闘争力の強化をめざして横断的単産組織へ結集するもの 団体交渉権概念の確立

問われることにもなったのである。

具体

- 労務法制審議委員会における経過を見ると、頭初整理委員会によって用意された案文は、「労働組合ノ代表又ハ其ノ委仟 られ、その意を尽すべく案文が改められたのであった。 なすものではなく、組合自体の行為として行うものであり、組合が協約締結をなし得ることが明確にさるべきことが求め ヲ受ケタル者ハ組合員ニ代リテ雇傭者ト交渉スル権限ヲ有ス」というものであった。これに対し、交渉は組合員に代って
- 5 〈6〉労働協約の規範的効力規定および一般的拘束力規定はそれぞれ現行法一六条、一七・一八条においてその基本主旨を変更 労務法制審議委員会における末弘意見書。
- 者の申立てなき場合と雖も行政官庁独自の判断において拡張の必要ありと認むるときは拡張適用し得るとしていたのを改 することなく承継された。但、地域的一般的拘束力制度(旧法二四条・現行法一八条)に関しては、旧労組法が協約当事 め、もっぱら協約当事者の申立にもとづいてのみ拡張するものとした。

関しては従業員の四分の三を要件に、当然適用とするものとなった。何ゆえにこのような制度を採用するに至ったかは記 約の一般的拘束力を認めようとする構想が示されていた。しかしながら成立した旧労組法は組合の登録制を採用するもの 録上まったく知ることを得ない。が、この意義をいかに解するかはこんにち団体交渉権理解に大きく影響するものと言え ではなかった。他方、一般的拘束力制度については地域拡張にのみ宣言手続を必要とし、事業場を単位とする拡張適用に る労働者の大多数が加入せること」を要件に組合の登録制度をとり、登録組合に限って、特別の手続を要せずして締結協 組合にありては、当該企業の被傭者の大多数が加入せること②産業別組合にありては、一定地区における当該産業に属す わが国の一般的拘束力制度についてはとんにちまで論議の多いところである。末弘意見書においては、 「11企業単位の

(7)委員会審議においても、一方で、使用者が交渉を申入れる担当者に対し、組合代表者でないことを理由に交渉拒否を繰返 に委任を受けた者に限ることを明記すべきであるとの主張がなされている。 いとする主張がなされるが、他方、誰でも交渉ができるということは不安であり、正式の組合代表者または組合から明確 したという戦前の経験に照し、何人が組合を代表して交渉に臨むかについては自由であり、何ら制限を設けるべきではな

に依って与へられた権限の範囲内の事のみを為し得るのであって、その範囲を超えて為された法律行為は後から総会の追

成立なった条文の解説においては、交渉担当者の権能に関し、「受任者は勿論、代表者と雖も組合規約又は総会の決議

認を得るに依ってのみ組合を拘束する効力を生ずる」(末弘厳太郎『労働組合法解説』四二頁)。つまり団体交渉をなし 得る、換言すれば使用者に交渉応諾を求め得る、という意味での交渉権能の有無と、交渉妥結・協約締結にまで至る権能

8 解説は「その締結につき労働委員会が関与した場合、即ちこれに依り代表者が実質的に権限を有することが委員会に依っ て確認された場合」(末弘・前掲四二頁)と述べているが、「労働組合其ノ当事者タラザルモノニ付之ヲ準用ス」という 法文の意味は、代表者の代表権限の問題であるよりも、協約締結の前提となる統一意思の存在、すなわち団結自体の協約 とは区別して捉えられている。

9 末弘意見書は未組織のまま残存する労働部門のために賃金委員会制 (Wage Board, Trade Board) していた。旧労組法三二条はこの主旨を生かすものである。これは全面改正とともに削除されたが、こんにち最低賃金法 を設けることを構想

能力にかかわる問題と見るべきであろう。

10

との捉え方の相異はすでに戦前わが国労働法学説の上に見ることができる。 上労働者の全部乃至大部分を代表し得る者からの申込みありたる場合にのみ限らねばならぬこと勿論である」というもの そこでの団体交渉権とは、「資本家は団体交渉を拒否してはならない。けれども、彼に向って交渉する者が事実上其雇傭 て之を拒否すべからざる旨を規定することが必要であると考へる」と団体交渉権明文化を主張していたのであった。が、 法を制定せむとするならば、唯単に労働組合を適法視する主旨を設くるのみならず、同時に彼等の団体交渉は資本家に於 素より謂ふを俟たない。此故に、将来労働組合法を以て資本家に団体交渉を強制する手段を講ずるとしても、それは事実 せる労働者の全部乃至大部分を代表する資格を持って居ないならば、之と交渉するも何等団体交渉の実を挙げ得ざること 上の審議会制度においてその意図は生かされている。 団体交渉機能の積極的助長を説いた末弘博士はすでに戦前労働組合法制定問題をめぐって、「今日我国に於て労働組合

であった(末弘厳太郎「労働組合の法律上の地位」改造大正一四年四月号、のち『労働法研究』所収)。

結権確認と罷業権の確認及労働協約権の確立との三部より成ると観らるべきである。……労働協約に関する問題は二つあ

一は団体交渉権、二は労働協約の強行性、之である。……団体交渉権は謂はば労働協約への過程であって、之の確立

「労働組合法の諸構成要素を見る場合、 広義には其中心は団結権確認唯一つであるが、 より分析的に見れば、狭義の団

審議会において同じく有力メンバーであった山中博士は団体交渉権について異なる理解を 示していた。

 $(2-4 \cdot 384)$

組合法中労働協約確立の第一点となる。」(山中篤太郎「労働組合法の諸構成要素」社会政策時報昭和三年七月号)とし 労働組合を通じての労働者の交渉を拒む。 それは直接団結権の私な否認である許りでなく、 労働協約を結ぼうとする努 頁)。同じく「端的な事実として労働協約の成立には労働組合の承認が既に含まれている。然るに事実に於て雇主は屢屢 を見てこそ、 効果以外には労働者階級権利宣言の意味に於て作用する事を本体とするであろう。」というものであった。 ……労働組合法の諸構成要素として見出さるる諸要件の法的確立は現在の法律に於る干渉と不備の除去てふ消極的実体的 力をも破壊する。従って雇主側に団体交渉受諾の義務を要求する事が必要となる。……との団体交渉権の確立が即ち労働 が、この場合「法律に明にする事の論理的当然と、その法律化された権利の具体的効果とは必ずしも相一致しない。 始めて一般に労働協約の普及生長は存在し得る。」(山中篤太郎『日本労働組合法研究』昭和六年、

- 11 旧労組法立案過程において組織強制の問題は論議されたが、制定なった旧労組法は、この「問題に対する解答を回避して」 いた(末弘前掲書四六頁)。が、労働協約上のクローズド・ショップ条項の個人の自由制限的効果については、末弘博士 結の自由の根本精神に反する(同書二六頁)としている。 合にはいることが強制される結果になっても差支いないと思うが」、他組合の結成やそれへの加入まで押えることは、団 は自身の見解として、「当該組合の実質が特にその労働者にとって不利益のものでない限り、此程度の制限を加へること は団結権保障の精神から考へても必ずしも之を禁止する必要はないやうに考へられる」とする(同)。吾妻光俊・労働法 (一九四八)は、憲法二八条と関連して、「元来組合にはいることが労働者階級全体のために望ましいのであるから、
- 12 旧労組法下に体系的展開を行った文献はあまり多くないが、沼田稲次郎・日本労働法論(中)、吾妻光俊・労働法のいず れもが団体交渉権には労働協約を論ずるなかで触れている。
- 13 一九四八年一二月、総司令部の労組法、労調法改正示唆と相前後する、マッカーサーの総理大臣宛書簡は経済九原則の励 束した支持に基づいて如何にして問題を最善に解決するかにある。」 労使 は「アメリカ政府の指令中に既に決定されているのであり」、議論の余地はない。考慮さるべきは「公衆の理解水準と結 ための労使協力を求めることを目的とするものであったが、席上、マーカット経済科学局長は、経済安定策をとるか否か 行を求めていた。翌四九年一月、GHQ経済科学局は労使団体代表による労使協議会を主催する。これは日本経済安定の 「双方が承認出来るような手続と政策を通し

なし遂げる

「機会が無視されるような不幸なはめに陥るならば……容赦ない積極的な政策がとられる」と警告し、

日本はとのような危急の一時期を通過しつつある。敵対や闘争のような普通の戦術さえ適用され得ない時期である。」と 家に於て、ある非常時の期間には労働組合は全体としての国民のために自分達の権利の幾分かを放棄して来た。……現在 のの一時的放棄を求めるであろう」という前記マッカーサー書簡を引用した。また、ヘプラー労働課長も、「あらゆる国 れはまた日本人の生活のあらゆる面において、より以上の耐乏を求め、かつ自由社会が持って生れた特権と自由のあるも 「日本人の思想と行動が何れも全国民に共通な一つの基本目的に従属せしめられるよう再調整を必要とするであろう。こ

14 「民主的労働組合と民主的労働関係の助長について」(昭二三・一二)、「労働組合資格審査の基準」 (昭二四・二) の 47 $(2-4 \cdot 386) 646$

一労働次官通牒によって内容はすでに明らかとなっており実質化は先行していた。

述べた(中央労働時報九一号)。

- 15 労働省試案(労働法及労調法)に対応すべく会合した第三者委員全国会議で末弘中労委会長は、「労働委員会そのものの 協議会の決議にもとづく建議要望においても、労働委員会の独立性、自主性確保を強調せねばならなかった。 応え得る公正且つ熱意ある態度を保持すべき旨を強調し」た(中央労働委員会速報第九○号四頁)。第三回全国労委連絡 重大な転期が来ていることを指摘、この際第三者委員は労働委員会の自主性をあくまで堅持する気概と十分社会の信頼に

中央労働時報九八号(昭二四・五・二五)参照。

- (17)前掲・中労委速報九○号。
- (1) 法務庁法務調査意見局の意見(前掲中央労働時報九八号一九頁)。
- 19 試案においては不当労働行為救済命令は裁判所の認可をもって発効するものとなっていたのが改められたことがもっとも 大きな変更と言えよう。また審問手続には労使委員の参与を認めることとなった。
- 20 これについては異なる見方もある。それは法文の英文が employees となっていだものを、 翻訳した結果であるとするものである(石川吉右衛門・労働組合法三三九頁参照)。 「深く穿さくすることなく」

交渉の実態

(-)

立法の推移を追って、 団体交渉権の法的権利性はしだいに明確になってきたが、それに伴って交渉権の主体、 お

開をみた現実の交渉実態からは、いささか異なる視角が与えられる。 よびそれに応ずべき義務主体をめぐる論議も法律論としての形を整えてきた。が、こうした法状況のもとにあって展

使の集団的交渉関係を念頭におかない場合は格別、こんにち通常の使用者にとっては、この交渉の態様・方式こそが の目的にとって有効なものが当事者によって選択される。それだけに労使双方の関心は、常に自己に有利な交渉態様 方式の選択に向けられることになり、一貫してそれが争いの焦点をなしてきた。まったく団結の存在を否認し、労 元来当事者間の問題解決、交渉決定を目的とする団体交渉はすぐれて機能的なものである。交渉の態様・方式もこ

という団結自体の実存形態を争うことでもあると言えよう。 は一体性をなす」と言われる。はたしてそうであるならば、交渉方式をめぐる争いは即どのような組織態様を選ぶか 交渉方式については、「それは労組の組織ないし構造をすぐれて反映するものであり、労組の組織態様と交渉方式

問題であると言えよう。

いうまでもなくこのためである。」となるのも当然と言えよう。企業別組合なるがゆえの企業別交渉というこの理解 意するところはなお少しく立入った検討を要するように思われる。 は、こんにち広く流布されているものであり、法学者にあってもごく一般的な理解と見てよいであろう。が、その含 両者の関連、一体性を強調すれば「わが国の交渉方式の主軸が企業別交渉、換言すれば単社単組交渉にあるの

るという一連のプロセスを指すものであった。」使用者に要求をつきつけることで労働者が結集し、組合が結成され った。」そこでは「団体交渉は実は労働組合の結成から、組合の存在を使用者に認めさせ、一定の要求をつきつけ、 容れられなければストライキその他の争議行為に出て使用者に譲歩を強い、やがて妥結して平常の労使関係を形成す 戦後解放と興奮のなかで一挙に開始されたわが国労使関係の形成は、さながら「一種の「祭」のようなものであ

説 論 者を引き出し、これに圧力を加える手段として行われた。団体交渉と団結の形成、争議行為とは文字通り三身一体で に他方で使用者から組合に対して便宜を供与させることによってもたしかめられる。」ストライキは交渉の場に使用 の要求をかかげてストライキをやり、使用者との交渉で妥結することによってたしかめられる。しかし、それと同時 「結成したばかりの組合が団交の場で取り上げることは、組合の承認である。それは一方ではとにかく労働条件

あった。先に見た憲法二八条の構造理解もこのような現実背景をもって形成されたものであった。

♬「わが国の労働組合は、「祭」が終わって気がついてみたら、ほとんど完全に工場別ないし企業別の組織になって

いた。」その後曲折はあるにせよ、こんにちまでこの企業別組合を基礎とする企業別交渉が行われてきた、と言われの。

だが、この「企業別組合」についてはなお注釈が必要である。「労働組合の意思決定の基礎であり、

がわが国労使関係の特質として語られるときの「企業別組合」とは、法律上の単位組合とは直接関係するものではな 業が一事業所より成る場合には事業所別組合即企業別組合である。が、いずれにせよ、企業別組合による企業別交渉 が、事実上有機的一体をなしている工場・事業所別単位組合と企業連とを総称するものといってよい。」勿論、一企 のは、事業所ごとにそこの従業員を組織した単位組合だといってよい。」「これらの事業所組合の中、 体であるという意味で組織上の単位をなしており、組合費徴収の基礎であるという意味で財政上の単位をなしている 企業別連合体に結集している。」「いわゆる 「企業別組合」がこの内どれを指すかは明らかでない 同一企業に所

位組合と企業連の関係についていえば、当初から、全社に共通した事項についての団体交渉、労使協議については企業 それではこの「企業別組合」によって行われる団体交渉はどのような態様のものであったろうか。「事業所別単

だいに事業所レベルにおいて決し難い問題に拡大することによって促進されたと言えよう。しかしながら交渉の場がだいに事業所レベルにおいて決し難い問題に拡大することによって促進されたと言えよう。しかしながら交渉の場が もまた留保を要することになる。 揺籃期には事業所を単位に結集し、 事業所を単位に主要な交渉事項が処理される 般的概括的に捉えた場合には言い得ることであろう。しかし、個々具体的な労使の関係に目を向けるならば、これに い。企業連の内実は単位事業所組合間の連絡協議体以上の実質を持たないものから、実質的意志決定・行動指令機関 企業レベルに移ることはただちに組合組織上の中心が事業所から企業のレベルへ移行することを意味するものではな いか程も経ずして事業所レベルを越えた企業レベルへ交渉の場を移すことになる。これは何よりも交渉事項がし 事業所限りの団体交渉、労使協議については、事業所別組合というように権限の配分が行われていた」とは、一

定にとどまるものと見るか、交渉権能の分配、 のは事業所別組合であることがあきらかにされている。企業レベルにおける交渉が企業連交渉として展開される際に 事項の団体交渉、労使協議については事業所組合という配分も、これを機能からする合理的事項配分、 終局面において各事業所組合の独自の行動選択がみられたのであった。全社に共通した事項は企業連、事業所限終局面において各事業所組合の独自の行動選択がみられたのであった。 約が多数を数える。企業協約の場合にも各事業所組合の名が列記されるなど協約能力を有し、協約締結主体となるも 姿は曲折の多いものとなっている。労働協約書の上にあらわれたところを見ると初期には事業所・事業所組合間の協 としての権限をもつものまで多様であり、時間的経過のなかで見ると戦後一五年間ばかりの間は同一企業内でもその 妥結批准、また逆に決裂争議行為突入の決定は最終的には各事業所別組合の意志に委ねられ、しばしば交渉の最 「企業の側において経営・人事管理上の決定権限が中央集権化するとともに、 交渉能力の相互関係を定めたものとまで言えるかは、速断し難い場合 労働 交渉レベル設 組合にお りの

企業連に決定権限が集中する傾向が見られる。こうして、労働組合の規約を改正し、企業連を単一組合に近い形

論

ものではない。しばしば労働側交渉主体としての企業連内部に歩調の一致を見ないことがあるにもかかわらず、労使 体の単位と、労使間交渉の場の設定、交渉過程の事実上の担い手との間にはかならずしも一元的整合性が求められる かば頃からである。 に組織替えする所も増えてきている。」と言われることになるが、その傾向が顕著になってきたのは一九六〇年代な(3) こうした実態展開を見るならば、少なくとも企業内交渉に関するかぎり、意志決定、行動単位としての組合団結

主体論をもってのぞむことは現実当事者の意識とは遠いものと言えよう。 業横断的一体性をもった産業別組織の形成に至っていないわが国の場合、産業レベルの単一全国交渉は海員を除けば 行われていない。それだけに集団交渉、共同交渉などの方式が案出されてくるのであり、これを捉えるのに法概念的 こうした労使交渉における機能的展開は企業範囲を越えた産業レベルにおいても見ることができる。労使ともに企

おいては一体として機能するわけである。

(21) 交渉の態様・方式という語で何を表現するかはかならずしもあきらかでない。一方では大衆交渉、カン詰・吊り上げ交渉 う言葉を用いることが適当であろう。 えられており(久保敬治『団体交渉方式』新労働法講座3三頁)、以下本稿で問題とする事柄からすれば、この方式とい の形態様式を指す場合もある。方式という言葉については、「団体交渉の行なわれる場の設定方式」という定義づけが与 といった交渉の場における態度、行動形態が指されていることもあれば、集団交渉・対角線交渉・共同交渉といった交渉

行われることと、

そこで登場する労使の交渉担当主体とは直結するものではない。 交渉方式として対角線交渉、共同交

致は時に妥協し難い対立に発展することがあるにしても、多くは相互の妥協調整によって解決され、対使用者関係に 交渉の開始、展開は可能であり、当事者労使においてはそのことを異とする風はないと言えよう。企業連内部の不一 しかしながら、この「場」という語にもなお曖昧さが残る。交渉がある特定のレベル(これについては後注(30))で 47 (2-4 • 390)

渉、中央統一交渉、集団交渉が列記されるところからすれば、この「場」にはレベルおよびそこで交渉を担う者の両者が

- 組込まれたものとして捉えられていると言えよう。
- 22 久保敬治・前掲(基本法コンメンタール労働法王)一一三頁。
- 23 久保敬治·同一一四頁。

有泉亨「団体交渉」有泉編・日本の労使関係と法五九頁。

24

- 26 25 有泉同六〇頁。 有泉同六一頁。
- (27) 有泉同六二頁。
- 氏原正治郎「団体交渉と労使協議制」隅谷三喜男編・現代日本労働問題一八九頁。
- 氏原同一八九頁。
- 30 と言えよう。強いて主体に注目するとすれば労働者側ではなく、これに対応して決断する使用者側の処理権限者は誰かと うな捉え方に疑問が残る。レベルとはまさしく処理レベルであり、交渉主体として誰がテーブルにつくかとも異なるもの 「交渉レベルの問題は、交渉のテーブルに担当者として誰が現われるかとは次元の異なる主体の問題だ」(有泉前掲七六 いうことで見るべきものと思う。 頁)という指摘がある。そして、この場合の主体とは主に労働者側のそれに注目しているようである。が、筆者はこのよ
- この傾向は敗戦直後の大幅賃上げの要求のなかですでにみられるが、決定的には企業整理、行政整備の名のもとに行われ た大量解雇の段階で明確になった。当時、通常の採用・解雇手続は少なからず事業所権限で処理されていたが、ドッヂラ イン下の企業整理はもはや形式的にもこのレベルでの処理範囲を越えたものとして行われたのである。
- 32 一九五〇年代前半までは事業所別組合による行動決断の方が通常であったと言ってもよい。上部単産への加盟・脱退とい もっぱら展望的、 年代には単産が企業連の枠を破り、産業別労組へと発展して行くという展望がなされ、単産の交渉権問題は五〇年代には う組織問題においても、企業連一括加盟ではなく事業所別組合によって独自の行動選択がなされていた。それだけに五○ 運動論的観点からなされたのであった。また、六〇年における三池争議のような事態も生じ得たのであ

651

(33) 氏原前提

ルでの応諾が使用者側の義務であると考えるからである。しかし現実にはむしろ使用者側が交渉レベル決定の主導権を持 るとする見解が多数と言えよう。これは団体交渉を団体交渉権の行使と見る以上、権利行使の発現として求められたレベ つと言えよう。使用者側の経営機構内権限配分の結果、現実的処理権限に移動が起れば、問題処理解決の有効性から、労 とのことと関連して注意すべき点がある。法学者のなかでは、 交渉レベルの問題は労働者側の選択に属すべき問題であ

ら、あえて効率的処理が困難なレベルでの交渉窓口を開かせようとする場合もある。 選択があり得るし、 働者側は交渉レベルを移さざるを得ないからである。 ただし、効率的問題処理という尺度とは別に、労働者側には、交渉を通じての市民権確立=活動承認という視角からの とのととによって逆に使用者内部の処理権限配分を自己の望むように再編する働きかけという視角か

四結論

団であれ団体交渉当事者として登場し得ないとする、冒頭に引用した判決例のような見方は単純に過ぎると評し得る 一的な団体意思が形成されていることが必要である」から、それを欠く場合には労働者の集団であれ、労働組合の集 以上のような現実認識に立つならば、少なくとも、団体交渉をなすには「構成員に対し統制力をもち、そこに統

であろう。

用していないのがわが国の労働法である。が他方、団体交渉をまったく事実世界の問題として使用者の交渉相手選択 法制整備を通じて実質的な団交秩序の形成を遂げてきた国とも異なっている。 置くものの協約法制整備が十分とは言難いわが国の場合、 の自由に委ね、 元来、アメリカ流の交渉単位設定の手続も排他的交渉代表選出のルールも欠き、法制度としての団体交渉制度を採 使用者側が適当と考える組合とだけ交渉を行うことを容認するものでもない。また、拡張適用制度を 団体交渉自体には法制度化をみないにもかかわらず、協約

れたことは、この実効性を司法裁判所とは異なる労働委員会の積極的機能によって達成しようとする意図をあらわす け、労組法の規定が不当労働行為の一類型として掲げられ、労働委員会による審査救済という制度と深く結びつけら とともに、 他面、具体的内実は現実の労使関係の発展に則した解釈運用に期待したものであると言えよう。 とりわ 柔軟・弾力的な、わるく言えば漠然・曖昧な規定と言わざるを得ないであろう。立法は一面権利宣言的な意味を持つ こうしたわが国において憲法規定に認われ、また実定成文法上の規定としても見られる団体交渉権は、 よく言えば

ものと解されるのである。

臼(にもかかわらず、こんにち司法機関によって先記のような態度がとられるに至った原因は、ひとつには不当労働 となるべきものを汲上げて行く以外にないのであって、審査・判定機関にはその任務が課せられていると言うべきで れるかにも一切触れることのない成文規定のもとでは、これらは具体的な労使関係に則し、その発展のなかから規準 とりわけ、何を交渉拒否とみるか、拒否の当・不当を判断する規準を定めず、交渉がどのような方式をとってなさ

が、それと同時に、団体交渉権に関する法理構造理解の仕方に原因があることが指摘されねばならない。 行為審査・判定をめぐる労働委員会と裁判所の関係、相互の役割認識になお整理不充分なものがあることにあろう。

想に対する抑止の論理としては大きな力となったと言えよう。 てはきわめて有意義なものであった。また、団体交渉権をまったく政策的なものとして取扱う交渉単位制度導入の構 結権の動態的表現として団体交渉権があること、が説かれたことは、使用者の団結否認、 憲法上の基本権保障を労働三権として定式化し、しかも三権が相互不可分に結びついたものであること、い 組合無視に対するものとし

しかし、こうした三身一体的把握は、逆に団体交渉権を団結権の証しとして捉える見方をも生むことになる。

その

47 (2-4 • 393) 653

説 り、この点に疑念の残るものはすべて団体交渉の当事者主体性を否認されるものとなる。また、独自の団体交渉を行 結果は、自律的な統一意思の主体たるもののみが団体交渉の当事者主体性を承認されるものであるという考え方とな

論 うことが労働者団結としての独立性の証しであるかの如き捉え方を生むことにもなったと言えよう。

識からすれば、 きわめて疎遠な、 非現実的な結論へ導くものと言わざるを得ない。少なくともその点では、こんに 離れて繰展げられて行くならば、先記の判決例のような見解も当然生じ得るわけである。 🖨 このような概念的理解を前提とし、論理操作としてはそれなりに整合性を持つものが、労使関係の現実展開とは しかし、そのような概念的論理操作は、現に労使の間で形成されている交渉方式と、その方式を是認する労使の意

ち、裁判所の司法判断よりも労働委員会の行なら不当労働行為審査の方が現実の中に生起する発展を捉え、そこから

規準を汲上げることに成功しつつあるように思われるのである。

47 (2-4 • 394) 654