

併存組合下の団体交渉における 誠実交渉義務・中立保持義務

- 国・中労委（NTT西日本）事件・東京高判 平成22. 9. 28
（労判1017号37頁）を対象にして -

柳 澤 旭

<目次>

- I はじめに一労働基本権（労働三権）における団体交渉権
- II 本件事実の概要と判旨
- III 検討
- IV おわりに―多数・少数労働者という問題

I はじめに一労働基本権における団体交渉権

（1）労働条件の決定システムとしての現行労働法

（一）個々の労働者の賃金、労働時間、職場の安全衛生など労働契約の内容となる基本的な労働条件についての決定システムは、現行労働法体系において重層的な複線システムをなしている。生存権理念を基盤にして、労働者の「人たるに値する生活を営む」に足る労働条件の基準は、憲法27条2項に基づき労働基準法（労基法）により強行的に最低基準が設定される（労基法1条、13条）。この労基法における労働基準の最低基準は、すべての労働者に適用されるものであり、今日では労基法を中核に労基法と関連する多くの最低基準立法（最賃法、労安衛法、労災保険法など）が、労基法から分離した単独立法を含めて制定されており、これらの法規は労基法と相まって（例えば労安衛法1条）、並存しながら全ての労働者について労働条件の最低基準を画している。これらが①「労働基準保障」の法体系である。

そして、この労働基準立法による労働条件最低基準の刑罰を背景とした違

守・確保を基礎にして、最低基準を上回る労働条件については労使自治に委ねられる。労使自治が実際に現実の労使関係において機能するために、憲法28条の労働基本権（団結権，団体交渉権，団体行動権。広義の団結権保障。）が憲法上の権利（人権）として保障され、この抽象的な憲法上の権利を具体化するために「労働組合法」（労組法）が制定されている。これらが労働組合法を中核とした、②「労働基本権（労働三権あるいは団結権）保障」の法体系である。

この①、②の法体系は、基本的には労働契約関係にある労働者を対象とするが、現実に労働者は、さまざまな原因によって労働契約関係、雇用労働から切断（解雇，退職，定年，傷病）され、あるいは疎外される（未就職・採用されない状態）ことが多い。これらの人々を雇用労働関係に結び付けようとする多くの政策立法が労働法の一領域を形成している。これらの立法の目的は、職業紹介，就職促進，雇用創出，失業防止，失業中の生活保障など多岐にわたる内容をもつ。これらが③「雇用保障法」（あるいは「労働市場法」と呼ばれる）の法体系である。

これらが現在の日本における実定労働法の大きな体系枠組みであり、実定法による労働紛争に関する解決を裁判所や裁判外紛争処理機関で行う紛争解決・労働争訟の機関と手続きを定めるところの、④紛争解決法分野を含めて「労働法の世界」（労働法テキストの内容でもある。）が形成されている。

（二）ところで、新たに制定された「労働契約法」（平成19年法律第128号。平成20年・2008年施行。）を労働法の体系にどのように位置づけるかについては、定説もなくなお検討を必要とする。労働法全体系の規制の下、労働契約の内容が個々の労働者の合意として法的にとらえられることに着目すると、労働契約法こそが労働法の基本であるというとらえ方もできそうである。このように労働契約法をとらえると労働法の体系は、個別労働関係法，集団的労働関係法，労働市場法という体系構成をとる場合には、労働契約法は個別的労働関係法の中の基本法という位置づけになろう。しかし現行労働契約法は、判例法理として確定した労働契約の法理の一部を立法化したものにし

か過ぎないことから、労働契約法理と労働契約法とは、現状の法状況においてはその理論的な意義は異なったものである。

以上のことから本稿では、実際に適用される法体系という視点並びに労働者の権利行使という視点及び現実適用される法主体としての適用者という視点から、労働法の体系的な視点について、ひとまず、①労働基準保障法、②団結権保障法、③雇用保障法というように体系的とらえ方をすることにした。そうすると労働契約法は、①に含まれるという位置づけとなろう。またこのような体系的な把握は、後に触れるが現行労働法規の実際に適用される労働者の人数（労基法と関連法規の適用者、組合組織率と労組法と関連法規の適用者）という具体的な実像の把握にも関連する。

(2) 判例法理と労働基本権、労働三権保障の意味

(一) 憲法28条の労働基本権について最高裁のとらえかたについてみるならば、労使の団体交渉を通して労働条件を自主的に決定するための対等性を付与するために争議権が保障されるというとらえかたである。すなわち、憲法28条は、「労働関係の内容が使用者と労働者との団体交渉を通じて自主的に決定、形成されることを期待し、右の団体交渉の場における交渉力の対等性をはかるために、一般に使用者に対して社会経済的に劣位にあると認められる労働者に対し、明文をもって争議権を保障している」のである（丸島水門事件・最3小判昭和50・4・25民集29巻4号481頁）、と。この判示は争議権が労働者にのみ保障されていることの法的意義について論じたものであるが、他の事案における最高裁判決とも関連づけてみても、最高裁における労働基本権のとらえ方を端的に示したものと見える。

また、労働基本権は、「勤労者の経済的地位の向上のための手段として認められたものであって、それ自体が目的とされる絶対的なものではないから、おのずから勤労者を含めた国民全体の共同利益の見地からの制約を免れないものであり、このことは憲法13条の趣旨に徴しても疑いのないところである」（全農林警職法事件・最大判昭和48・4・25刑集27巻4号547頁）。この判示は、

公務員に対する争議権の一律禁止規定を合憲とする理由の一つとして挙げられたものであるが、労働者の生存権実現・経済的地位の向上を「目的」とした「手段」としての位置づけを行ったものである。

(二) さらに、この判決は、争議行為の正当性の判断基準について、争議行為は、労働者の経済的地位の向上に直接関連する事項、すなわち使用者との団体交渉によって解決可能な事項を目的とするとして、政治目的のストライキ（いわゆる「政治スト」）を正当ではないとする論理も提示している。使用者との団体交渉によって解決できない事項を目的とする政治ストは争議権保障の範囲外（正当でない争議行為）であるとする法理は、民間企業における政治ストにおいても確認されており（三菱重工長崎造船所事件・最2小判平成4.9. 25労判618号14頁）、政治スト違法論は判例法理として確定しているところである¹⁾。

そして、最高裁判例におけるこのような労働基本権のとらえ方は、労働三権の相互の関係・位置づけと、労働関係における団体交渉のもつ現実的機能についても最高裁判例の立場を示すものともなっている。しかし最高裁の労働基本権のとらえ方は、個別事案をこえた一般論として法的にも論理整合性のあるものとなっているか、という点についてなお問題はあ

たとえば、理論的には労働三権を不可分の一体的なものとしてとらえる立場と団体交渉を中心としてとらえる立場とがあるが、最高裁判例の論理は、既述のように明らかに後者の立場であるといつてよい。しかし、本稿において検討する団体交渉権の侵害（団交拒否）を含む「不当労働行為」法理においては、必ずしも団交中心主義をとっているわけではないであろう。複数組合併存状態における中立保持義務、平等取扱義務の論理は、団結権、団交権、争議権の全てに及ぶ法理であり、労働三権における団交中心のとらえ方から必ずしも出てくるものではないからである。

(3) 複数組合の併存と労働基本権保障における使用者の中立保持義務・平等取扱義務

ここにち労働組合の組織状況を示す推定組織率は、18.5%であり、争議件数も激減しており（ストライキは外国の出来事であるかのような感覚）、争議行為の衰退とも言える状況にある。労働組合の組織率が低下しているのは先進国に共通の現象であるが、わが国の労働法体系において、労働組合の組織率の意味するものは、労働法体系のうち、労働組合法の適用による②団結権保障（集团的労働関係法）の適用ある労働者は5人に1人という事実を示している。すなわち労基法を中心とした①労働基準保障法が、全ての労働者（約5,400万人）に適用されることに比べると、②団結保障法（労組法とその関連法規）の適用人数は約1,000万人となる。

わが国の労働組合は、企業別組合であることが特徴であるが、さらに一つの企業に複数組合が併存している。その原因としては、使用者の組合分裂工作や組合の運動方針の違いによる分裂という経緯がある。このような組合併存状況の下で複数組合に関わる紛争が不当労働行為事件として多く登場してきた。複数組合併存に係る不当労働行為事件数は、一時期50%に達した時期もあるが、現在は30%前後で推移している（中労委「労働委員会年報」）。このような複数組合併存状態における各組合の団結活動に対して、使用者は、すべての場面で平等取扱義務・中立保持義務を負うとの法理が確立され（日産自動車事件・最3小判昭和60.4.22民集39巻3号730頁）、労働委員会命令も早くから同様の判断を行ってきた。そして、平等取扱義務についての命令・判例においては、中立保持義務違反とされ不当労働行為に当たるとされたのは、労組法7条1号の不利益取扱（賃金、残業差別、配転、残業差別、組合便宜供与等）および同条3号の支配介入（組合弱体化の意図・操作）に当たると判断されるケースがほとんどであり、本件におけるような誠実団交義務違反・団交拒否（同条2号）が問われるケースは多くない²⁾。

本件事案は、NTTの構造改革（リストラ）に関する多くの労使紛争の一つとして判例集に登場した事案であるが、これに関する紛争には多様なケースがあり、例えば、配転・転籍に関する事案や、最近とくに多くみられる再雇用に関する高年法違反を争うケースなどがある。本件は、NTTの構造改

革に関する紛争の中でも併存組合状態における団交拒否事案であり、使用者の多数組合と少数組合との団交における対応が不当労働行為に当たるかが争われたものである。本件事案は、組合併存状態における団交権のありかた、とくに団体交渉における誠実交渉義務と中立保持義務、平等取扱義務について、司法判断として、労働委員会（中労委）の判断を裁判所（一審、控訴審、上告審）が支持したものである。不当労働行為判断における中立保持義務、平等取扱義務について団体交渉における領域での判断は、これまでほとんどみられないだけにその理論的意義は大きい。以下において事案の概要と労働委員会の命令、取り消し訴訟における裁判所の判断を概観した上で、本件事案とその判断について法理的意味について検討したい。

註

- 1) 柳澤旭「政治スト」『労働判例百選（8版）』（2009年）198頁。
- 2) 複数組合の併存状態における不当労働行為について判例研究を含め多数あるが、さしあたり最近のものや基本的な文献として以下参照。西谷・道幸・中窪編『新基本法コンメンタール 労働組合法』（2011年、日本評論社）109頁（森戸英幸）、菅野和夫『労働法（9版）』（2010年、弘文堂）579頁、696頁、名古屋功「複数組合の併存と使用者の中立義務」唐津・和田編『労働法重要判例を読む』（2008年、日本評論社）159頁、竹内（奥野）寿「使用者の中立保持義務」村中・荒木編『労働判例百選（8版）』（2008年、有斐閣）232頁、国武輝久「組合併存状態と不当労働行為」日本労働法学会編『21世紀の労働法』第8巻（2000年、有斐閣）225頁。本件高裁判決を検討したものとして、根本到「使用者の中立保持・平等取扱義務と団体交渉」『法学セミナー』2011年11月号135頁、柳澤旭「併存組合状態下の団体交渉における誠実交渉義務・平等取扱義務の成否」『法律時報』2012年2月号126頁以下。

Ⅱ 事実の概要と判旨

1. 事案の概要

(1) 平成13年4月、X社（一審原告、控訴人）は、会社（NTT）の構造改革に伴う業務運営体制について、複数ある各労組に以下の提案を行った。その内容は、社員の雇用確保およびライフプランの多様化を図るため、基本的に51歳以上の社員を対象に、アウトソーシング会社（OS会社）に転籍のうえ61歳以降も再雇用されるか、X社等で60歳まで勤務し退職するか、何れかの雇用形態を選択する制度（本件退職・再雇用制度）を実施するというものであった。Xは、訴外N労働組合および参加人A労働組合に対し、それぞれ団体交渉で本件退職・再雇用制度についての提案・説明を行った。

当時の組合員数は、X社の社員約5万1000人のうち、N労組の組合員数は4万6000人（組合員となり得る者の98.9%）であり、A労組の組合員は、350人（同0.74%）であった。また、XとN労組との間では、経営協議会（事業計画、組織の改廃、人員計画等を議論する協議機関）が設置され運営されていたが、A労組との間には設置されていなかった。

(2) 平成14年3月、A労組は、本件退職・再雇用制度に関する団体交渉において、その提案・説明が、N労組と同一時期・同一内容で行われておらず差別的取扱いがされているとして、労組法7条2号および同3号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労委（府労委）に対して救済命令を求めた。府労委は、A労組にかかる組合員間格差が労組法7条3号に該当するとして、申立ての一部（7条2号を認めない）を認容し文書手交を命じた（平成18. 2. 28別冊中時1343号203頁。本件初審命令）。

この本件初審命令に対して、A労組およびX社が中労委に再審査を申立てたところ、中労委は、初審命令の一部を変更し、労組法7条2号に該当するとして、X社の再審査申立てを棄却する以下の内容の命令（平成20.9. 3別冊中時1362号1頁。本件命令）発した。

<中労委命令要旨>

X社が、本件退職・再雇用制度の導入に関するA労組との団交における提案、資料提示および説明において、「合理的理由」がないにもかかわらず、

N労組との取扱に差異を設け、団交期日の設定および団交における説明・協議において誠実性を欠く対応をし、制度導入に伴う意向確認をA労組との誠実な協議を行わずに実施したこと。また、A労組の勤務地等に関する団交申入れに対し、本人の意向についての実施方針についての団交に応じなかったことが、労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、初審命令（7条2号に当たらず3号に当たるとした）の一部を変更し、X社の再審査申立てを棄却した。

（3）これに対して、X社は、東京地裁に本件命令の取消しを求めて提訴したものである。これに対して、一審東京地裁は、X社の本件命令取消しの訴えを棄却する判決（東京池判平成22. 2. 25労判1004号24頁。一審判決）を下したため、X社が控訴したのが本件控訴審（二審判決）である。

二審判決は、Xの団交における対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとして文書手交を命じた中労委命令を相当であるとした一審判決を一部訂正するほか支持した。これに対して、Xが上告受理申立てを行ったが、最高裁はこれを不受理とする決定（最一小決平23. 5. 23労判1025号98頁）を行い、X社の組合員間格差の不当労働行為であるとの判断が確定した。

本件の争点は、①本件退職・再雇用制度導入に関する団交等におけるX社のA労組に対する対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか、②配転にかかる交渉事項に関するX社のA労組に対する対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか、である。本件事案は併存する二つの組合との団体交渉において、使用者が、交渉事案の提案時期や資料提出・説明内容などについて組合間で差異のある取扱をしたことが、労組法7条2号の誠実交渉義務違反・団交拒否・不当労働行為に該当するか否かが重要な点であるので、以下は、一審、控訴審について、争点①についてのみ取り上げて紹介・検討する。

3. 一審判決判旨

（1）使用者は、一方組合とのみ経営協議会を設置している場合に、その経

営協議会で行った説明・協議は、これを設置していない他の組合に対して同様の対応を行うべき義務はない。しかし、「団体交渉における使用者の実質的な平等取扱いを確保する観点から、必要な限りで、同様の資料の提示や説明を行う必要がある」。

本件退職・再雇用制度の導入は、労働条件を大きく変更するものであるから、可能な限り同一時期にその説明をすべきであるにもかかわらず、提案時期の2週間という差異に合理的理由はない。X社の構造改革に伴う制度の導入に関する事項は、労働条件に密接に関わるものであるのに、N労組には経営協議会で資料提示・説明を行っているのに対して、A労組には提案・説明をしていない。以上によれば、X社の本件退職・再雇用制度導入についてのA労組に対する提案は、N労組に比べて、提案の時期、説明の点においても、合理的理由のない差異であり、並存する組合に対し共通に提案を行うという団交において要求される使用者の誠実義務に違反する。

(2) 使用者の中立的態度の保持、団結権の平等の観点に照らすと、X社全体で同一の制度が導入されるのであるから、同制度に関して説明すべき事柄は同一でなければならず、A労組に対しても、N労組に提示したと同様の資料を提示すべきであった。以上の点から、X社の両組合に対する資料の提示の差異は合理的理由が認められず、並存する組合に対して共通の提案を行うという団体交渉における誠実交渉義務に違反する。

4. 控訴審判旨

(1) 経営協議会設置の有無と差異のある取扱い（資料等の情報開示）と誠実交渉義務の履行について。

Xは、一審判決が、N労組との経営協議会における資料について、経営協議会の設置されていないA労組との団交で提示すべきであるとするが、これは経営協議会の存在意義を否定するものであると主張する。確かに経営協議会の付議事項は多岐にわたるが、「X社がN労組との経営協議会において提示した資料や説明内容のうち、その後のN労組との団体交渉におけるXの資料

や説明の基礎となるものがある場合において、A労組との間における同様の交渉事項に関する団体交渉に際して、A労組から、N労組との団体交渉で提示され、あるいは団体交渉の前提とされていたところの情報について、その交渉を行う上で、必要な限りで提示を求められたときには、X社は、A労組に対し、当該情報が直接的には経営協議会においてすでに開示された資料や説明内容に一致するものであったとしても、A労組との間において上記の当該情報はこれを開示すべきものである」。このことをもって、すべての協議会の情報を開示せよとか、経営協議会の存在意義を否定することにはならない。

また、「団体交渉における使用者の誠実交渉義務の履行の有無について、当該団体交渉で労働条件を論議するに足りる資料が提示されたか否かで判断すべきは当然のことであるが、同一企業内に複数の労働組合がある場合には、使用者は各労働組合との対応において平等取扱、中立義務が課されているのであるから、一方の労働組合との団体交渉における誠実交渉義務の履行の有無を判断するに当たり、他方の団体交渉で提示された資料や説明内容をも対照してこれを検討することには意味があり、本件において、X社とA労組との団体交渉における誠実交渉義務の履行を判断するに当たり、N労組との団体交渉で提示された資料や説明内容を対照する際、当該団体交渉において経営協議会に提示された情報がXの資料や説明の基礎になっているのであれば、それを含めて情報提供の多寡を検討することになる」のは当然のことである。したがってX社が、A労組から開示を求められた経営協議会における提示資料を開示しなかったことは、使用者に求められる誠実交渉義務に違反する。

(2) 新たな労働条件の提案における十分な説明と提案時期の遅れ

本件退職・再雇用制度の導入は、「本件構造改革の中核をなすものであり、A労組の組合員を含むX社の社員の労働条件を大きく変更するものとなるから、可能な限り同一時期にその説明をなすべきである」にもかかわらず、A労組に対する提案時期が2週間遅れたことには「合理的な理由」がなく、X

社のA労組に対する「当初提案の時期につき、複数組合が併存する場合において使用者として負担する誠実交渉義務に違反する」。

(3) その他(みなし取扱い、意向確認、配転等についての交渉態度)についての誠実交渉義務違反の判断について。(省略)

Ⅲ 検討

1. 団体交渉における中立保持義務・公正取扱義務の判断と本判決の位置づけ

(一) 複数組合併存状態における各組合の団結活動に対して、使用者は、すべての場面で中立保持義務ないし公正取扱義務を負っていることは判例上確立した法理である(前掲・日産自動車事件・最3小判昭和60.4.22民集39巻3号730頁)。労働委員会命令も早くから同様の判断を行ってきた。前掲・日産自動車事件・最高裁判例にいう中立保持義務とは、次のようにとらえられる。

「同一企業内に複数の組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対し、中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって、一方の組合を助けたり、他方の組合の弱体化をはかるような行為をしたりすることは許されないのであって、使用者が右のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取り扱いをすることは、同組合に対する支配介入となるというべきである」。

このような併存組合における使用者の中立保持義務・平等取扱義務についての上記一般論は、すべての労働者に差別なく労働基本権を保障する憲法28条の団結権平等の趣旨から導かれる法理というべきである。このように憲法上の団結権平等保障を理解するときに、労働組合の組織状態や圧倒的な多数組合(過半数組織組合)を重視する政策(例えば、排他的交渉代表制)を立法上とりえるかについては、別の問題であるがなお検討を要する関連する重要な問題である。最高裁の中立保持・平等取扱義務の法理は、現行憲法に基

づいて導き出されるものであり、使用者は、団結権保障の「すべての場面」（組合結成、団体交渉、ストライキ）において平等取扱義務が求められているのである。

（二）これまで中立保持義務についての命令・判例において、中立保持義務違反とされ不当労働行為に当たるとされた場合に、労組法7条1号の不利益取扱（賃金、残業差別、配転、残業差別、組合便宜供与等）および同条3号の支配介入（組合弱体化の意図）に当たると判断されるケースがほとんどであり、本件におけるような誠実団交義務違反・団交拒否（同条2号）が問われるケースは多くない。しかし、併存組合下における判例法理を前提とするならば、団体交渉における中立保持・平等取扱義務は、不誠実団交（団体交渉拒否）についても当然に妥当するものとなる。本件における中労委、裁判所の判断はこのことを確認する意味をもつといえる。

本件初審命令は、7条3号の支配介入に当たるとしたが、中労委はこれを訂正して同条2号の団交拒否としたが、その意味は本件事案において支配介入を認定することは、使用者の介入意図（団体交渉の操作）の観点からみて困難であるとみたためであろう。もっとも、2号と3号とを同時に認めることは本件事案においては可能であるとの見方もできよう¹⁾。このような判例・命令の動向の中で本件判決の意義は、団体交渉における誠実交渉義務違反とは何かについて、一般的な法理を基に複数組合併存下における「誠実交渉義務の履行」とは何かについて具体的に示したところに意義があり、事例判断にとどまらない理論的な意義がある。最高裁が上告不受理としたのは、一審を支持した控訴審の判断における誠実交渉義務についての判断として、これまでの判例法理に照らして是認できるとみたためであろう。使用者が、労働組合から要求された資料を提出することが誠実交渉義務に含まれるとした最高裁判決として、東北測量事件・最2小判平成6.6.13労判656号15頁があるが、併存組合のケースではない。基本的な労働条件に関する資料提出について、未提出自体は誠実交渉義務に反するとともに、併存組合下において他方との取扱の差異に合理性が認められない限り、平等取扱義務にも違反することに

なる。このことを本件事案は明らかにしたものである。本件事案では、資料提出・説明の差異について、団体交渉における誠実交渉義務と平等取扱義務とが同時に問題となったケースである。この点について次にみておく。

2. 複数組合下における平等取扱義務と誠実交渉義務

(一) 複数組合並存下における使用者の平等取扱義務について、この義務は団体交渉における「誠実交渉義務」においてどのように具体的な内容をもつものなのか問題となる。団体交渉とは、その妥結まで要求するものではないが、交渉において使用者は、労働組合との合意達成に向けて実質的、真摯に話し合いを行う「誠実交渉義務」があり、この義務は団交義務の内容をなしており、したがって、この誠実交渉義務の不履行は団交拒否(7条2号)の不当労働行為となる(カール・ツァイス事件・東京地裁平成元9.22労判548号64頁)。この義務は、形式的に団交の席についても真摯に話し合おうとしないケースや、不合理な条件を提示してこれに固執するケースなどがあげられ、本件事案におけるような、労働組合から要求された資料を提出することも含まれる(前掲・東北測量事件・最高裁判決)。本件も重要な争点として組合から要求された経営協議会の提出資料や説明時期についてが問われたものである。

この点について、中労委命令、一審、控訴審判決は、少数組合(A労組)から要求された資料が、労働条件の重要な内容となっている場合には、たとえ経営協議会において提出されたものであっても、原則として、「同一内容」の資料を「同一時期」に提出すべきである、とする点で一致した判断を行っている。団交の対象事項が、重要な労働条件に関する「義務的団交事項」であるとみなされると、例え経営計画に関わる事項であっても団交の場で提出・討議されるべきであるとされることに異論はなく、経営協議会に提出されたものでも開示すべきとされたのも当然の結論と言ってよい²⁾。

(二) しかし、併存組合下における団体交渉においては、なお検討を擁する問題がある。とくに本件事案のように組合員数において大きな隔たり(約

99%と1%未満)がある場合に、当然に交渉力に差異があることから、使用者が多数組合との交渉や妥結結果に重点をおいて、同一内容について少数組合に強い態度で妥結をせまることは、合理的・合目的な対応として一定程度認められている(前掲・日産自動車事件・最高裁判決)。問題は、すべての場面において要求される使用者の中立保持義務は団体交渉において、具体的ケースにおいていかにその内容が判断されるべきかである。

とくに本件事案は、圧倒的な組合員数を有する多数組合であるN労組との間で協約による労使協議会が設置され、団体交渉とは別に「本件退職・再雇用制度」について、その場で資料提出や説明がなされており、また提案時期についてもN労組と2週間という時期的な差があったという事実がある。この点について、先にみたように中労委命令、一審、控訴審判決とも、義務的団交事項について、組合間に差異があることに「合理的理由」があるかどうかという限定を付しつつも、本件判断において一致した見解を示したものと評価できる。本件における中労委命令と一審、二審判決の一致した判断は、団交拒否を正当化する事情、合理的理由の存在は、義務的団交事項に関しては容易に認めらるものではないことを示唆するものである。

本判決の意義は、併存組合下における使用者の平等取扱義務が、団体交渉における誠実交渉義務違反(団交拒否・2号)との関連においても、不利益取扱い(1号)、支配介入(3号)と同様に認められることを具体的に明確にしたこと、すなわち平等取扱義務は、不当労働行為の類型のすべてにおいて適用されることを明確にした点にある。そうであるならば事案にもよるが、組合組織率の差がある場合にも、義務的団交事項委であって、重要な労働条件に関する限り、組合間の団交における取扱の差を合理的・合目的とする特段の理由というものは、なかなか認められないものとなるだろう。

3. 資料の存在と提出義務における労組からの要求の有無

本判決について、次のことはなお明確ではない。それは、本件事案にあって、使用者が、①経営協議会に提示した資料と②N労組との団交において提示し

た資料の中で、②の団交の基礎となった労働条件に係る資料について、A労組から要求されたら資料を提示し、内容の説明に応じるべきとするが、平等取扱義務の履行として、N労組の要求に関わらず、同一の資料を、同一時期に提出し説明すべきであると判断しているのかどうかについて、必ずしも明確ではない。A労組が要求したということは、N労組との経営協議会における資料で労働条件に係る資料が存在することを知っており、それがA労組には提示されていないことの認識があることが前提で提出要求がなされるものであり、資料の存在を知らなければ要求しようがないからである。

本件事案において本判決と原審、中労委の言う使用者の平等取扱義務とは、要求の有無に関わらず、基礎的労働条件に関する資料を提示すべきであると言っているのかどうかなお不明な点がある。併存組合における使用者の平等取扱義務とは、本来、各組合（二以上の組合併存状態も存在する）に対して、同様の資料を少数派組合の要求の有無に関わらず提出し説明すべきであり、この点に関しては、労組から要求をされたらということで限定的に判断したとみるべきではないであろう。多数派を自ずと重視することは是認されとしても、その前提には、平等取扱義務に照らして、併存する組合に対して、ほぼ同一時期に、同一内容の条件を提示することが要求され、その上で交渉・取引の自由が問題となる。使用者が、ほぼ同一時期に、同一内容の資料を提示・説明し、多数派との団交時期に遅れることなく団交を行い、その結果としての妥結の有無は、労使の自由な交渉の結果であり、基本的には不当労働行為に該当しない。しかし本件のように併存組合間の組織率に圧倒的な差があっても、労働条件に関する義務的団交事項である限り、組合間の団交における取扱いの差を合理的・合目的とする理由というものは、容易に認められないものである。併存組合下における使用者の平等取扱義務・中立保持義務は、労働条件の対等・自主的決定の場である団体交渉においてこそ、より具体的に履行すべき義務である。

註

- 1) 前掲・根本到『法学セミナー』148頁。
- 2) 本件中労委命令について、前掲・菅野和夫『労働法（9版）』579頁、山下昇「複数組合併存下における少数派労組との誠実交渉義務」『中央労働時報』1110号、2009年10月号10頁以下。

IV おわりに一多数・少数労働者という問題

(一) 併存組合状態における複数組合間の団体交渉における資料・説明の取扱の格差について、労組法7条2号（団体交渉拒否）の不当労働行為であると認定したとしても、現実的な救済命令についてみるならば、7条3号（支配介入）であれ、同条2号（団交拒否）であっても、本件事案のように企業の現状が既成事実となった事態においては、不当労働行為であることの確認と謝罪、さらに今後の誓約という「文書手交」とい内容となる。本件がそうであるように、団交時期の遅れ、必要な資料を提示しない、出向先企業における労働条件の団交に応じない等の事実は、義務的団交事項であり、誠実団交義務に違反するとしても、その救済は、もはや「誠実に団交に応ぜよ」という本来の内容であるべき救済命令はほとんど意味をもたないことになる。それは、既に多数組合との間で合意がなされそれが労働協約、就業規則の内容として当該企業の全ての労働者の契約内容になっている以上、少数組合と誠実に団交せよとの救済命令は、現実には既に決定された内容を覆すべき可能性のある場合は別として、将来の労働条件決定についての交渉としては意味をもつにせよ、目下の争いの対象となっていた既に決定された企業構成員全体の確定した労働条件（労働契約内容）については、ほとんど意味をもたないものとなる。

(二) 少数組合の取り得る法的手段としては、団結権侵害、本件においては不誠実団交による団交拒否についての損害賠償請求は可能であるが、理論的可能性を別として現実的な団結権侵害に対する将来の展望が、賠償請求に

よって必ずしも拓けるものでもないところに問題を残すものであろう。理論としての公正代表義務の提唱、構想は、その当否に議論があるものの、日本における労働組合の現実を念頭に置いた問題構想であり、また、交渉代表制の導入構想は、憲法上も可能な立法政策の問題であるという理論も、日本の労働組合の状況、現状を踏まえた上での同じような問題意識ともなうことができる。団結権(労働基本権・労働三権)保障における団体交渉権の意義として、労働三権の中で団体交渉権の持つ意味は、労働基本権理解における団交中心主義的把握の当否という問題とは別の意味においても重要な問題となる。不当労働行為における団体交渉の位置づけは、組合結成、労働条件交渉、団体行動という一連の団結活動を保障する中での核となる行為である。

争議行為、とりわけストライキが、いまや外国の話になっているような現在の日本の状況においては、対使用者との対抗関係における団結活動は、団体交渉という具体的な場における労働条件交渉においてこそ、一層、発揮される場ともなる。団体交渉の場は、労働者にとって団結意識の高揚、自覚、自己の労働条件の対等決定、組合による集団的労使自治による自己決定を実現するのにもっとも相応しいものといえるものであり、法論理的にも現実的にも労働三権における団体交渉はこのように位置づけることもできよう。

(三) 本件のような圧倒的多数組合と少数組合の問題に関して、団体交渉の対象、訴訟による問題解決の例として、「三菱重工長崎造船所(労働時間)判決(最1小判平成12.3.9民集54巻3号80頁)」の「事案」の持つ意味とは何かを想起させるものがある¹⁾。昭和60(1985年)年当時の三つの併存する組合員数(A97%、B2%、C0.2%)の状況の中で、三菱重工のみならず大手製造業における団体交渉の結果である協約上(当然に労働契約上)の労働時間設定(圧倒的多数組合員も合意し、協約・就業規則として日本全国にも普及していた「社会通念」ともいえる「労働時間時間概念」でもあった。)について、圧倒的な少数組合(本件と同じ1%未満)であった「C労組」(第3組合)は、会社と「団体交渉」を行うが、会社も圧倒的多数組合としても、当然に認めるはずのない就業規則・労働協約における「労働時間」であるはずの無

い「準備・後始末時間」を、「労働時間である」と裁判闘争（司法判断）によって認めさせ、全ての労働者に適用される労基法上の「労働時間」の意味を法理論的に確定させたものである。労働時間についての「三菱重工事件」判決は、本件のような「団体交渉」における「誠実交渉義務・平等取扱義務」の問題である本件事案とは、法的問題の異なる強行法規である労基法上の判断であるが、憲法28条と不当労働行為における「団結権保障」における平等という多数組合と少数組合の問題（団結における多数と少数という問題）を法理論的に検討するに際して、労使関係の現実と法理という問題を検討する上で、はじめにみたような「労働法体系」における、②団結権保障法と②労働基準保障報というとの関連において、今後ともなお想起せざるを得ない事例であるように思われる。

註

- 1) 三菱重工（労働時間）判決について、一審判決（長崎地判平成元・2・10労民集40巻1号64頁、労判534号10頁）について、柳澤旭「労働時間の概念」ジュリスト『労働判例百選（6版）』（1995年）94頁、最高裁判決（最一小判平成12年3月9日民集54巻3号801頁、労判778号11頁）について、梶川敦子「労働時間の概念」同『労働判例百選（8版）』（2009年）82頁。