

中央 労働時報

第 1098 号

北海道労働委員会会長 道幸 哲也

労働委員会の窓から

特別寄稿

組合申立の法理

——労働委員会手続における組合員と組合——

北海道大学大学院法学研究科教授 道幸 哲也

連載：評論・労使関係法（第7回）

委託労働者の労働組合法上の労働者性

東洋大学法学部教授 鎌田 耕一

（審査記事）

モービル石油（業務変更等）不当労働行為再審査事件

東海旅客鉄道（組合ビラ配布等）不当労働行為再審査事件

神谷商事不当労働行為再審査事件

綿屋田島西二郎商店不当労働行為再審査事件

〈個別労働紛争処理制度あっせん事例〉

最近の行政訴訟事件判決・決定の概観（その一）

連載：〈国内の労働⑧〉

労使団体が雇用危機を踏まえた対策強化と
雇用創出策を要請

財団法人

労委協会

3

2009

ジェットで現地調査

北海道は広い。札幌から網走まで特急で五時間半、根室までだとしても六時間かかる。時間がかかるだけではなく、列車の本数も少ない。東京出張のほうがよほど便利だ。そこで、道内移動でも、遠距離の場合は飛行機を使うことになる。というより使わざるをえない。

北海道労働委員会では、迅速・円滑な事案処理のために、申立段階における申立書作成援助（録取制度）、三者構成を利用した早期の和解、さらに不当労働行為事件につき現地調査、調整事件についても現地斡旋を実施している。

私も根室での不当労働行為事件の折りに頻繁にジェットで現地調査に出向いた。札幌・丘珠空港から四〇分ぐらいで中標津空港に到着するが、そこから根室までバスで一時間半かかる。日帰りは到底無理である。

この現地調査は、時間も費用もかかるがメリットも多い。なによりも、現地の情報が入手しやすく、組合員が働いている工場や病院を見ることができ、現場主義は「湾岸署」だけのものではない。また、労使双方にとつては、札幌まで来る必要がなく負担が少ない。特に、組合サイドについてそういえる。私は、不当労働行為事件処理は単なる判定よりは教育的機能が重要と考えているので、申立組合の役員だけではなく一般の組合員の調査への参加を歓迎している。不当労働行為制度や当該事案の問題点を教示するよい機会であるからである。場合によれば、誠実団交や労働協約の「予後効」とはなにかについて講義

することさえある。これは現地でなければできない。

事件処理上も見逃せないメリットがある。現地での調査、和解作業が頓挫すると、札幌での審問になる。これは労使双方の大きな負担となる。そこで、この段階で和解した方が札幌に来る必要がなくなるとアドバイスする。現地での助言は和解促進に役立つ場合が多い。不便さを利用する工夫といえる。

さらに案外重要なことは、宿泊を伴うことが多いので、調査終了後に事務局職員と労使の委員と飲み語らう機会となる。腰をすえての論議となる。当該事件のことだけではなく、参与委員たる労使の直面している問題等も話題となり、委員の意外な側面が分かることも少なくない。同じチームとしての素朴な信頼関係も生まれやすく、札幌ではなかなかこのような機会はない。委員と職員相互の円滑なコミュニケーションは労働委員会活性化に不可欠である。

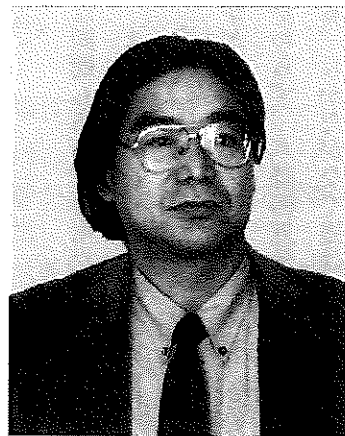
もつとも、現地調査には問題もある。費用だけではなく日程調整がとて難となる。まる二日の日程を取るのは多忙な委員には難しいからである。また、調査のために公的施設を使うことが多いが、この管理がどういふわけか厳格である。和解がもうすぐ出来そうにもかかわらず、八時四五分だから出てくださいといわれることもある。しかたがなく施設の外で和解案を作成したことさえある。

組合申立の法理

— 労働委員会手続における組合員と組合 —

北海道大学大学院法学研究科教授

道 幸 哲 也



はじめに

労働法においても個人志向的傾向が顕著である。憲法論で言えば、二五・二八条から二三条への動きといえる。集団法の衰退とともに、集団法の領域に置いても個人中心の法理が強調されている。ユニオンシップ違法論や組合脱退法理（たとえば、東芝労組事件・最二小判平成一九・二・二労働判例九三三三頁、NTT労組事件・仙台地判平成一九・一二・一一労働判例九五四号一七頁）の強調がその典型である。また、団交過程につき労働契約的視点が直接に導入され（たとえば、根岸病院事件・東京地判平成一八・一二・一八判例時報一九六八号一六八頁⁽²⁾）、使用者概念（たとえば、大阪証券取引所事件・東京地判平成一六・五・一七労働判例八七六号五頁⁽³⁾）や労働者概念（たとえば、国立劇場運営財団事件・東京地判平成二〇・七・三一労働経済判例速報二〇一三号二二頁⁽⁴⁾）につき裁判所により錯綜した判断が示されている。さらに、企業別組合の実態に基づいた組合活動（リボン・ピラ貼り）法理は崩壊に近い。

個人化の傾向は、労働委員会手続に置いても個別紛争事案の増加（コミュニケーションユニオン事案）として現象し、また、多くの労働委員会において個別紛争をも斡旋の対象とする個別斡旋制度を導入した。

集団法に着目した法改正としては労働委員会制度の見直しを図った二〇〇四年法改正が重要である。しかし、不当労働行為法理ではなく、もっぱら労働委員会手続の適正化・迅速化を目的としたものにすぎない⁽⁵⁾。むしろ実体法レベルで注目すべきは、司法救済法理の動向、というより混乱である（塩釜交通事件・仙台地判平成二〇・六・一二労働判例九五九号一六一頁、日産プリンス千葉販売事件・東京地判平成一九・一二・二二労働判例九四四号七二頁、ウイシユ・神戸すくすく保育園事件・神戸地判平成一七・一〇・一二労働判例九〇六号五頁、黒川乳業事件・大阪地判平成一七・四・二七労働判例八九七号三頁、板山運送事件・名古屋地判平成一七・四・一九労働判例八九九号七七頁、恵和会宮の森病院事件・札幌高判平成一六・九・一七労働判例八八六号五三頁）。

組合活動権を支える不当労働行為制度についても以下のように多くの課題が未解決である⁽⁶⁾。ここではもともと基本的争点だけを確認しておきたい。

その一は、不当労働行為の処理視角に関する。判定的か調整的かの論点であり、二〇〇四年改正法は判定志向へシフトしている。実際には二つの側面があり、特に県労働委員会段階においては調整的な和解事案が多く、好ましいとされている。他方、再審査以降は判定的機能が中心となっている。

その二は、不当労働行為「観」であり、反組合的か、円滑な労使関係の阻害行為かの見解がある。「反組合的」な把握が通説的である。しかし、実際には労使関係的な視点からの規制が必要なケースも少なくない。そうすると労使関係だけではなく、組合内部・組合相互の紛争も一定程度対象としなければならぬ。

私見は、集团的労使関係ルールの確立の観点から不当労働行為法理を構築すべきであると考えている。その点からは、労使関係とともに、組合と組合員の利害・意向を適切に調整することが不可欠になる。現行法のシステムでは、具体的紛争として労働委員会手続における組合と組合員との意向調整の問題としてあらわれている。

この問題につき、後述のように一定の判例法理は形成されているが、その内容は混乱している。にもかかわらずそのような評価はなされていない。というより学界の関心は低い。私は、第二鳩タクシー事件、旭ダイヤモンド工業事件、あけぼのタクシー事件の各最判の法理を対象として一定の見解を発表した⁽¹⁾。本稿では、その後の判例法理（JR東日本事件、京都市交通局事件の各最判）の展開を踏まえて一定の見直しを行った。

ところで、本稿の目的は、組合申立の観点から労働委員会手続法理を確立することである。今後の制度設計（集団法の見直しも含む）のための基本的視座を獲得するとともに混乱する司法救済法理に対する一定の示唆も得たいと考えている。

本稿の具体的内容は、労働委員会手続や救済命令等において組合と組合員の意向がどう反映され、調整されているかを、紛争類型毎に検討し、関連する判例法理を考察することである。私自身は、不当労働行為法理はあくまでも組合利益中心に構築すべきであり、そのような観点から「組合申立の法理」を考えていきたい。

(1) 組合法の直面する問題全般については、拙稿「解体か見直しか 労働組合法の行方（一）（二）（三）」季刊労働法二二二、二二二二、二二三三（二〇〇八年）参照。

(2) なお、同事件・東京高判平成一九・七・三一労働判例九四六号五八頁、同（上告棄却・不受理）事件・最一小決平成二〇・三・二七労働判例九五九号一八六頁は、新規採用者の初任給引き下げは義務的交渉事項に当たるとしている。本件の問題点については、拙解説・判例評論五九四号（二〇〇八年）一八九頁参照。

(3) 使用者概念については、拙著「企業組織再編と労使関係法」早稲田大学二一世紀COE叢書・企業社会の変容と法創造六巻『労働と環境』（二〇〇八年、日本評論社）一〇三頁参照。

(4) 詳しくは、注一拙稿（三）一〇二頁以下。拙稿「不当労働行為審査はどうなるか―二〇〇四年労組法改正のめざしたもの」労働法律旬報一五九―一九二号（二〇〇五年）六八頁。

(5) 詳しくは、注一拙稿（三）一〇六頁以下。

(6) 拙著『不当労働行為法理の基本構造』（二〇〇二年、北大図書刊行会）二二二頁以下。

(7) 拙稿「組合申立の法構造―不当労働行為制度における組合と組合員（一）（二）」北大法学論集「三八巻五号・六号、三九巻一号（一九八八年）」。

一章 労働委員会手続

一 申立

不当労働行為の調査は、申立により開始し、申立との関連での審査となる。労組法二七条一項は、「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」と定め、申立書記載事項として、①申立人の氏名・住所、②被申立人の氏名・住所、③不当労働行為を構成する具体的事実、④請求す

る救済の内容、⑤申立の日付、があげられている（労働委員会規則三二条）。また、①については、申立人が労働組合その他権限ある団体である場合には、その名称、代表者の氏名及び主たる事務所の所在地、とされている。

救済命令についても、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すると定めて（労組法二七条の二）おり、審査は専ら申立を対象としている。同時に、申立につき、除斥期間（同法二七条二項）、処理管轄（労組法施行規則二七条）、申立の補正（規則三二条四項）等が定められている。

申立人の請求内容が不当労働行為審査の中核となるので、誰が申立人となるか、どのような救済内容かは労働委員会手続における重要な論点となる。

(1) 申立適格

不当労働行為の申立のし方として、組合申立、個人申立、連名による申立の三パターンがあり、実際には組合申立が圧倒的に多い。たとえば、平成一九年の新規申立件数三三〇件のうち組合申立二八九件（八八％）、双方申立二五件（七％）、個人申立一六件（五％）であり、平成一五年以降もほぼ同様な傾向である。組合の申立適格については、労働委員会の資格審査を経た組合だけに認められている（五条一項）。この資格審査制度について、管理職組合、一人組合、混合組合（たとえば、大阪教育合同労組事件・大阪高判平成一四・一・二二労働判例八二八号七三頁）⁽⁵⁾、について主に争われている。また、個人の申立適格については、明文では七条一号についてのみ認められている（五条一項）。一号以外については申立適格につき明文の規定ないが、四号についても同様に認められている。個人申立がなされるのは特別な場合といえる。組合に資格審査上の疑義がある場合や組合が消滅したケースが典型であり、組合の意向に反する事案もある。

この申立については、労組法七条の各号につき、誰の申立が認められるか（申立適格）が主要争点である。労働委員会実務は、七条一号および四号については、組合申立と個人申立の双方を、二号については組合申立のみを認める傾向にある（個人申立を認めた例として水鳥プレス工業事件・岡山委昭和四七・七・二七命令集四七集四二三号、なお、ティマール建材・エルゴテツ

ク事件・東京地判平成一三・七・六労働判例八一四号五三頁は組合員が一人もいなくなったことを理由に団交応諾義務の確認請求を棄却している）。三号については、組合申立は当然認められる。個人申立については認めない例（JR西日本事件・京都委平成一五・一・一七別冊二九一号五二頁）もあるが全体的には認める傾向にある（たとえば、日本クロス工業事件・中労委昭和四五・一二・一六不当労働行為事件命令集四三集七三頁、JR西日本事件・中労委平成一六・一〇・二七別冊一三二二号四六三頁、札幌交通事件・中労委平成一七・九・七別冊一三三四号四五七頁等）。

裁判例も概ね労委実務を追認している。もともと、三号事件について若干論争的状况にあった。裁判例はあまり意識せず（日本鋼管事件・東京高判平成一一・一一・一六労働判例七八二号七六頁、住友金属工業事件・和歌山地判平成一二・三・二八労働判例七八九号三〇頁等）労働委員会の立場を承認していたといえる（明確に認めた例として、山岡内燃機事件・大阪高判昭和二七・八・二二労民集三巻四号三〇四頁がある）。他方、個人申立を認めない見解も有力であり、たとえば、京都市交通局事件・京都地判（平成一四・三・二二労働判例八七五号一四頁）は、支配介入は組合に対する不当労働行為であるとして、組合が御用化し組合の自主性を回復するために必要な特段の事情がある場合以外には個人申立は認められないと明確に判示していた（大阪高判平成一五・一・二九労働判例八七五号一二頁も同旨）。

しかし、その後、最高裁は以下のように説示して個人申立を明確に認め判例法理は確立した（最一小判平成一六・七・一二労働判例八七五号五頁、差し戻し審・大阪高判平成一九・一・二五労働判例九五九号一四九頁）。

「労働委員会による不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労働組合法七条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。この趣旨に照らせば、使用者が同条三号の不当労働行為を行ったことを理由として救済申立てをするについては、当該労働組合のほか、その組合員も申立て適格を有すると解するのが相当である。

前記事実関係によれば、原告人は、本件異動が同条三号の不当労働行為に

当たることを理由として救済申立てをする適格を有するものというべきである。」

以上のように組合申立については、各号につき申立適格があることには異論はない。組合申立をめぐる問題は、主に当該組合に対する資格審査のあり方である。同時に、組合申立によって組合員個人の利益をどう擁護しうるかも、主に救済利益と関連付けて議論されており、後述のように判例法理が確立している。

この組合申立と個人申立との関連は、申立段階において組合申立がなされたケースにおいて、その後個人が不当労働行為審査に関与することができるか否か、また、双方の申立がなされた場合に両者の意向が異なった場合にどう調整するか等の問題がある。労働委員会規則等においてその点に関する明示の規定はない。そのような状態も想定されてはいない。

(2) 申立の取り下げ・承継

申立の取り下げは、命令書の写しが交付されるまではいつ、いかなる理由でも可能である（規則三四条）。また、申立が除斥期間を経過してなされた場合等につき却下事由が定められている（規則三三条）。さらに、当事者の追加（規則三二条の二）や承継（却下との関連について規則三三条七項参照）に関する規定も存する。

実際には、和解による取り下げの事例が多い。たとえば、平成一九年において（労働委員会年報五頁）、終結件数四六一件のうち、命令決定によるのが一四七件（三二％）であるのに対し、取り下げ・和解によるケースが三二四号（六八％）を占める。その意味では、この取り下げ・和解の事例をどう評価するかが労働委員会制度の全体的な制度設計の鍵といえる。

この和解について理論的には、和解内容が不当労働行為を温存している場合のチェックの在り方が問題となる。関与和解の場合は、一定のチェックが可能だが、自主和解のケースは取り下げのチェックは困難である。事実上不可能といえる。和解については、二〇〇四年改正法によって以下のような規定が新設された（二七条の一四）。和解内容が「労働関係の正常な秩序を維持させ、又は確立させるため適当と認めるときは」審査手続きを終了させる

こと（二項）、再審査和解の場合に初審命令の効力が消滅すること（三項）、和解調書が債務名義になること（四、五項）である。

ところで、問題は組合申立につき、組合員が組合の和解内容に不満の場合の処理である。たとえば、自主退職をする旨の和解条項である。このような事態を前提にした規定は存せず、個々の組合員は概ね次のような対応が可能である。

申立人は命令書の写しが交付されるまではいつでも取下げができ（規則三四条一項）、その場合は申立は始めから係属しなかったものとみなされる（同条四項）。そこで、第一に、申立期間内ならば、その後個人申立はできるが、手続は新たに開始されることになる。第二に、組合申立後に、個人申立を追加することもできる（規則三二条の二、一項）。追加後、組合申立を取下げても、個人申立が残るので事件は承継され（その他の承継規定として規則三三条一項七号がある）、その間の調査、審問記録もそのまま利用できる。しかし、実際には、個人申立の追加につき組合が反対する場合は多いと思われるので追加による処理は困難であろう。第三に、個々の組合員は独自に民事訴訟を提起することもできる。労働委員会手続中の除斥期間は直接問題にならない。

理論的には、組合との和解が当該民事訴訟につきどのような法的な効果があるかは必ずしもはっきりしない。なお、労働委員会手続上の和解ではないが、組合による和解の性質が争われた事案として日本鋼管事件がある。横浜地川崎支部判（昭和六〇・九・二六労民集三六巻四・五号五九五頁）は次のように判示している。「労働組合が個々の組合員の使用者に対する地位ないし権利に関する要求についてなす使用者との交渉には、後記のとおり労働組合独自の目的と任務としてなす場合もあれば、組合員の委任を受けた事務としてなす場合もあり得るというべきであつて、原告らの主張のように、このような交渉は、常に、組合独自の目的と任務の下にのみなされるものであつて、組合員の委任を受けてなされるものではないとする理由はない。」このような二重の性質は、労働協約上の人事協議・同意条項に基づく協議のあり方についても当てはまる。

二 再審査申立

初審命令に不服な者は中労委に再審査(二七条の一五、規則五一一条)もしくは地裁に取消訴訟(二七条の一九)を提起しうる。実際の処理実態は、取消訴訟よりも再審査の例が圧倒的に多い。同時に、職権による再審査も認められている(規則五二条)。この再審査については、再審査の範囲等(規則五四条)や再審査段階における和解(労組法二七条の一四 三項)について特別の規定がある。

なお、再審査と取消訴訟との調整については若干の規定(二七条の一九、二項、三項)があるにすぎない(両者の関係が争われた事案として住友重機械工業事件・東京高判平成一九・一〇・四労働判例九四九号二〇頁参照)。もっとも、一部棄却命令につき、使用者と組合がそれぞれ不服の部分につき異なった機関を選択した場合の処理方法については特段の定めはない(全日本建交一般労組事件・東京高判平成一五・四・二三判例時報一八三〇号一〇八頁参照)。

再審査につき、組合申立との関連では、初審段階で申立人となっていないなかった個人が再審査申立ができるか否かが問題となる。労働委員会実務はそれを認める傾向にあり(一畑電鉄事件・中労委昭和二七・一・二三命令集六集二二〇頁、東京洗染機械製作所事件・中労委昭和四四・八・八命令集四一集五四二頁)、組合申立事件の再審査係属中の個人の追加も認めている(飯島産業事件・中労委昭和四〇・七・二二命令集三二二三集五九〇頁)。その点では、組合申立と個人申立を明確に区別していない。

(1) アメリカ法上のNLRBは、基本的に職権主義的な手続を採用し、申立適格の問題は生じていない。拙著『不当労働行為救済の法理論』(一九八八年、有斐閣)参照。

(2) 中労委事務局編『平成一九年労働委員会年報』六二集四頁、資料目次四頁。

(3) 拙著『不当労働行為の行政救済法理』(一九九八年、信山社)一七八頁以下参照。

(4) 拙稿『二人組合』の申立適格「労働法律旬報一四〇一号(一九九七年)二八頁参照。

(5) 本件の問題点については本件拙解説・法律時報七四巻二二号二二二頁。また、山口浩一郎「混合組合の救済申立人適格」中央労働時報一〇九三号(二〇〇八年)一二頁も参照。

(6) 申立適格については、森本弥之介「不当労働行為救済手続における『申立人』について」中央労働時報七四一号(一九八六年)、安枝英神「不当労働行為の申立人」荒木還暦論文集『現代の生存権』(一九八六年、法律文化社)等参照。

(7) 本判決の問題点については、拙解説・民商法雑誌一三二巻六号(二〇〇五年)九三〇頁参照。

(8) 和解の実態については、拙著『不当労働行為法理の基本構造』一四六頁以下。

(9) 拙稿「人事協議・同意条項をめぐる判例法理の展開(二)」労働判例四四八号(一九八五年)二五頁参照。

二章 取消訴訟

申立人は次の二つの仕方で行取消訴訟に関与する。その一は、棄却・却下命令に対する取消訴訟の原告としてである(二七条の一九)。申立人が、「当該処分又は採決の取消しを求めるとき法律上の利益を有する者」(行政事件訴訟法九条)であることには異論がない。その二は、被申立人が提起した取消訴訟における参加人としてである(行政事件訴訟法二二条⁽¹⁾)。

一 原告適格

まず、前者の事案において、申立人とならなかった組合員が、独自の立場で取消訴訟を提起しうるかが争われている。芝信用金庫事件・東京地判(平成一〇・一〇・七労働判例七四八号三七頁、同控訴審・東京高判平成一一・四・一九労働判例七八三号三六頁)は、次のように判示して当該組合員は労働委員会命令の取消を求める法律上の利益を有しないと説示している。

労働委員会手続において申立人とならなかった労働者は、不当労働行為の

申立が棄却されたなどしても、「これによって労働者個人の救済を受ける権利は侵害されたとはいえない。実際には救済申立期間の経過等による制約を受けることがあり得るが、それは別問題である。確かに、右労働者は、所属する労働組合が救済を申し立て、この申立てに基づき救済命令が発せられ、これが履行されれば利益を受けることになるが、それは事実上の利益であるにすぎない。また、右労働者は、労働組合が右棄却命令（中略）に対する取消訴訟を提起した場合において、この訴訟につき言い渡された請求棄却の判決の既判力を受けない。したがって、労働委員会の審査手続において、申立人とならなかった労働者は、労働委員会命令の取消しを求めるについての法上の利益を有しないと解される」。

二 参加

後者の参加に関しては、行訴法二二条によるものと民訴法四二（旧六四）条に基づく補助参加が考えられていた。実際には、後者によるものが多く、平成八年の最判が出されるまでは二二条参加が認められるか否かが論点となっていた。しかし、平成八年に最高裁が二二条参加を正面から認める判断を示した（JR西日本事件・最三小決平成八・一一・一労働判例七二二号八三頁）ことから、このレベルの論争は終結し、それ以降は二二条参加の具体的適用が争われている。

JR西日本事件は、棄却命令に対する組合からの取消訴訟に関し使用者が二二条により参加することを、原審許可決定に対する組合からの特別上告を却下することによって認めた事案である。なお、原審たる東京高裁（平成八・三・二五判例時報一五六号一三三二頁）は、取消判決の拘束力によって救済命令を発せられることがあるのでそれによって抗告人の法律上の利益が害されることがあると判示し、二二条参加の許可決定をしていた。本件は、棄却命令のケースを前提にしているが、認容命令の場合も同様に考えられている（たとえば、JMIU千葉地本オリエンタルモーター支部事件・東京地決平成一三・七・一七労働判例八一六号九頁、根岸病院事件・東京地決平成一八・五・一六労働判例九二〇号八八頁）。

その後は関連して以下の事項が問題となっている。

その一は、二二条参加を認めるといふ決定につき訴訟当事者は即時抗告をしようかの論点である。二二条三項は、参加を認めない却下決定に対し申立人が即時抗告をしようすることを明確に認めていたが、参加決定を認める決定に対し当事者が即時抗告をしようかについての規定はなかった。前掲・JMIU千葉地本オリエンタルモーター支部事件・最決（最三小決平成一四・二・一二労働判例八二一五頁）は、同法はそのようなことは認めていないとして当事者からの即時抗告を不適法とした（原審・東京高決・平成一三・一〇・一〇労働判例八一六号五頁も同旨）。

その二は、申立の時点において申立人にならなかった組合（個人申立の場合）や組合員個人（組合申立の場合）の参加が許されるかの論点である。JR東日本等事件において申立人とならなかった組合員が上告参加申立をなしようかが争われ、最一小決（平成一四・九・二六労働判例八三六号四〇頁）は、「労働組合法二七条に定める労働委員会の救済命令制度は、不当労働行為につき一定の救済利益を有すると認められる労働組合及び労働者に対し、それぞれ独立の救済申立権を保障するものであるから、労働組合のみが労働委員会に救済を申し立てた場合に、その申立に係る救済命令又は救済申立てを棄却する命令が確定したからとしても、当該労働組合に所属する労働者が自ら救済申立をする権利に何らかの法的影響が及ぶものではない」。「労働組合の救済申立に係る救済命令の内容が労働者個人の雇用関係上の権利にかかわるものである場合には、当該労働者は、使用者が公法上の義務としてこれを履行することにより利益を受けることになり、上記救済命令が判決により取り消されれば、その利益を受けられなくなるのであるが、当該労働者は上記の義務の履行を求める権利を有するものではないし、救済を申し立てなかった当該労働者の救済命令を求める権利が侵害されることもないのであるから、上記利益を受けられなくなるによりその者の法律上の利益が害されたということはできない。以上によれば、上記労働者は行政事件訴訟法二二条一項にいう『訴訟の結果により権利を害される第三者』には当たらないといふべきである」と判示し申立を却下した。

この点と関連して、申立適格自体がない者につき二二条参加が認められるかという論点も根岸病院事件で争われている。本件は、団交応諾を命じた命令（初審東京労働委員会平成一二・二・一五労働判例七八六号九〇頁、再審中労委平成一七・五・一一労働判例八九六号九四頁）に対する使用者からの取消訴訟において労働側が二二条参加を申し立てた事案である。

東京地決（平成一八・五・一六労働判例九二〇号八八頁）は、①申立人になつていた組合・上部団体については申立を認容し、②組合員個人について、「労組法はいわゆる団交拒否という不当労働行為からの救済利益の主体として労働組合のみを想定しており、その構成員である組合員に対しても救済の利益を保障していると解するのは困難といふべきである。そうだとすると、参加申立人甲野が参加申立人組合の組合員であり、また、本件命令が相手方病院に命じた団交応諾命令が同人の雇用関係上の権利にかかわるものであるとしても、本件命令が取り消されることにより、参加申立人甲野の救済を求める権利が害されるということはできない」として申立を却下した。

抗告審たる東京高決（平成一八・六・二八労働判例九二〇号八六頁）は、②の部分につき、「使用者と労働者との関係を規制する労働協約の締結権限は労働組合にあるし、団体交渉権限も労働組合の代表者ないし労働組合の委任を受けた者にあるのであって、労働組合の構成員（個人）にはその権限を授権していない。本件において、嘱託再雇用問題特に再雇用基準の提示などによる誠実団体交渉が抗告人にとって密接な利害関係の有するものであることが優にうかがえるけれども、これはあくまでも事実上の利益ないし経済上の利益にすぎず、法的な利益といふことができない」として抗告を棄却した。

(1) 取消訴訟に関する判例法理については、拙著『不当労働行為の行政救済法理』二四〇頁以下。

(2) 詳細は拙著『不当労働行為の行政救済法理』二五五頁以下。

(3) 申立人とならなかつた上部団体については参加が認められていない（根岸病院事件・東京地決平成一八・七・六判例時報一九四〇号一六二頁）。

(4) 本件については、拙稿「組合申立による個人利益の救済」労働法律旬報一五六三号（二〇〇三年）四頁参照。

三章 救済命令・救済利益

一 救済命令

労働委員会の救済命令は、労使関係秩序の回復・確保の観点から事案に応じて多様な形でなされる。解雇に対する原状回復的な救済としては、原職復帰とバックペイの支払いが一般的な命令である。これは、組合申立によつてなされうることに異論はない。司法救済においては、労働者のみに原告適格があり、賃金額の特定が必要である。それが無い点において司法救済とは異なる。このバックペイについては中間収入がある場合にそれを控除すべきかが主に争われた。判例法理は、控除の有無を判断する際に解雇による組合活動への抑制的側面をも考慮すべきであるという興味深い展開を見せている。組合活動上の利益と個々の組合員の経済上の利益との調整・関係が問題となつたわけである。

昭和三七年度の在日米軍調達部事件・最判（最三小判昭和三七・九・一八民集一六卷九号一九八五頁）は、控除説を採用していた。その後最高裁は、第二鳩タクシー事件（最大判昭和五二・二・二三判例時報八四〇号二八頁）においてバックペイ救済に関する二面的性質を以下のように説示した。

「法が正当な組合活動をした故をもつてする解雇を特に不当労働行為として禁止しているのは、右解雇が、一面において、当該労働者個人の雇用関係上の権利ないしは利益を侵害するものであり、他面において、使用者が右の労働者を事業所から排除することにより、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないしは制約する故なのであるから、その救済命令の内容は、被解雇者に対する侵害に基づく個人的被害を救済するという観点からだけでなく、あわせて、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保すると

いう観点からも、具体的に、決定されなければならないのである。不当労働行為としての解雇に対する救済命令においては、通例、被解雇者の原職復帰とバックペイが命ぜられるのであるが、このような命令は、上述の観点からする必要な措置として労働委員会が適法に発しうるところといわなければならない。」

中間収入の控除に関しては、①「右解雇によつて被解雇者個人が受ける経済的被害の面をみると、被解雇者は、解雇によつて従前の使用者の下で就労して賃金の支払いを受けるといふ雇用関係上の利益を喪失する点において個人的な被害を受けるのであるが、他面、右使用者の下における就労から解放され、自己の労働力を自由に利用しうる状況に置かれるわけであるから、他に就職して収入を得た場合には、それが従前の就労からの解放によつて可能となつた労働力の使用の対価であると認められる限り、解雇による経済上の不利益はその限度において償われたものと考えられ、したがつて、バックペイとしてその既に償われた部分までの支払いを命ずることは、個人的な経済的被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱するものと解される。」②「次に、右解雇が当該使用者の事業所における組合活動一般に対して与える侵害の面をみると、前述のように、この侵害は、当該労働者の解雇により、労働者らの組合活動意思が萎縮し、そのため組合活動一般に対して制約的效果が及ぶことにより生ずるものであるから、このような効果を除去するためには、解雇による被解雇者に対する加害が結局において加害としての効果をもちえなかつたとみられるような事実上の結果を形成する必要があるといふべきである。中間収入の控除の要否とその金額の決定も、右のような見地においてすべきであるが、組合活動一般に対する制約的效果は、当該労働者が解雇によつて現実を受ける打撃の軽重と密接な関係をもち、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容及び賃金額の多少等によつてもおのずから異ならざるをえないものであるから、組合活動一般に対する侵害の除去という観点から中間収入控除の要否及びその金額を決定するにあつては、これらの諸点を勘案し、組合活動一般について生じた侵害の程度に応じ合理的に必要なかつ適切と

認められる救済措置を定めなければならないのである。」以上のフレームにより本件不控除措置を違法とした。

その後、組合活動に対するインパクトから不控除措置を適法と見なす裁判例（あけぼのタクシー事件・福岡高判昭和五九・三・八労民集三五巻二七九頁）もあつたが、あけぼのタクシー事件最判（最一小判昭和六二・四・二判例時報一二四三号一二六頁）⁶⁾は、そのような見解を以下のように判示して明確に否定した。

「本件解雇による被解雇者の打撃は比較的軽少であるといふべく、したがつてまた、本件解雇がもたらす上告人会社における労働者らの組合活動意思に対する制約的效果にも通常の場合とはかなり異なるものがあるものとみるのが当然であるから、他に特段の理由のない限り、本件において全額のバックペイを命ずることは合理性を欠くものといわなければならない。原判決は、本件解雇が他の組合役員に対する出勤停止の懲戒処分と共に参加人組合員に対し打撃を加える目的の下にされたものであるとの事情をもつて参加人組合員の組合活動意思に対する制約的效果が軽少であつたとはいひ難い場合である旨判示するが、バックペイ命令における中間収入控除の要否及びその金額を決定する当たり、当該解雇の組合活動一般に対して与える侵害の面として右のような解雇の事情を考慮に入れることは、前示の観点からみて妥当を欠くものといわざるを得ない。」

ここに、もつぱら被解雇者の経済的被害の除去の観点からその額を決定する現行バックペイ法理が確立した。組合申立法理との関連で確認すべき事は次の三点である。

第一は、組合申立によつて組合員個人の原職復帰や同人へのバックペイの支払いの救済命令を出しうることである。必ずしも個人申立や個人の意向の確認は必要とされていない。この点は司法救済と大きく異なるが、ほとんど問題として意識されることはなかつた。

第二は、中間収入の控除の要否につき組合活動へのインパクトをも考慮すべきという判断が第二鳩タクシー事件最判によつて示された。しかし、実際の適用において被解雇者個人へのインパクトが重視されたので、組合活動へ

の制約的効果は独自の基準としては機能しえなかつた。組合活動上の利益を直接擁護することにはならなかつたわけである。

第三に、組合に対する経済的損害については、独自の損害賠償的救済の可否として問題となつた。しかし、それを正面から認めていない。むしろ、この点は司法救済の問題とされ多くの裁判例が出されたが、明確な法理は形成されていない。

二 救済利益

不当労働行為がなされても救済命令が発せられるまでに不当労働行為の解消措置等が為されると特定の救済命令を発する救済利益が消滅することがある。通常は、不当労働行為の解消措置、申立組合の消滅、組合員資格の喪失等が問題となる。また、救済命令後の事情変更、たとえば組合員がいなくなつたことは命令を取消す必要性の消滅とみなされ請求自体が却下されるか否かが争われている(たとえば、ネスレ日本事件・東京地判平成二〇・六・一九労働経済判例速報二〇一四号三頁、同事件・東京高判平成二〇・一一・一二労働経済判例速報二〇二三号三四頁)。

旭ダイヤモンド工業事件(最三小判昭和六一・六・一〇労働判例四七六号六頁)において、賃金カットが不当労働行為として組合申立がなされた、その後組合員が組合員資格を喪失したケースで、特定の救済を命じる利益があるかが争われた。最判は、以下のように判示して、組合と組合員の利益調整につき説示した。

「労働組合法二七条に定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団休行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法七条の規定の実効性を担保するために設けられたものである。本件賃金カットは、参加人支部のストライキに対する報復としてなされたものであつて、前記二五名の個人的な雇用関係上の権利利益を侵害するにとどまらず、右二五名に生ずる被害を通じ、参加人支部の組合員の組合活動意思を萎縮させその組合活動一般を抑圧ないし制約し、かつ、参加人支部の運営について支配介入するという効果を必然的に伴

うものであり、労働組合法七条一号及び三号の不当労働行為に当たるとされる所以である。」

「本件救済命令の主文第一項及び第四項は前記二五名に対する本件賃金カットに係る賃金の支払を命じているが、これも、本件賃金カットの組合活動一般に対する侵害的效果を除去するため、本件賃金カットがなかつたと同じ事実上の状態を回復させるという趣旨を有しており、参加人らは、右の救済を受けることにつき、右組合員の個人的利益を離れた固有の利益を有しているのである。そして、参加人らが右の救済を受ける利益は、本件賃金カットがなかつたと同じ事実上の状態が回復されるまで存続するのであり、右組合員が本件賃金カットの後に参加人支部の組合員資格を喪失したとしても、参加人らの固有の救済利益に消長を来たすものではない。右組合員が組合員資格を喪失したからといって、右に述べた組合活動一般に対する侵害的效果が消滅するものではないからである。」

もつとも、本件のように、労働組合の求める救済内容が組合員個人の雇用関係上の権利利益の回復という形をとつている場合には、たとえば労働組合が固有の救済利益を有するとしても、当該組合員の意思を無視して実現させることはできないと解するのが相当である。したがつて、当該組合員が、積極的に、右の権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて右の権利利益の回復を図る意思のないことを表明したときは、労働組合は右のような内容の救済を求めることはできないが、かかる積極的な意思表示のない限りは、労働組合は当該組合員が組合員資格を喪失したかどうかにかかわらず救済を求めることができるものといふべきである。」

「次に、本件救済命令の主文第五項は誓約書の交付・揭示を命じているが、これは、前記二五名の個人的な雇用関係上の権利利益の回復を図るものではなく、専ら組合活動一般に対する侵害の除去ないし予防を目的とするものであるから、参加人らは、前記一名に係る本件賃金カットに關しても、その組合員資格の喪失や個人的意思のいかんにかかわらず、誓約書の交付・揭示を求めることができるものといふべきである。」

基本的な判示内容は、以下の通りであり、ここに組合独自の救済利益と共

に組合員の利益との調整の視点が明らかにされた。

第一に、原則的立場として、不当な賃金カットは組合員の雇用関係上の利益を侵害するばかりでなく、組合活動一般も抑制するので、組合は救済を求める利益があり、これは不利益を受けた組合員の資格喪失により消滅しない（亮正会高津中央病院事件・最一小判平成二・三・六労働判例五八四号三八頁も参照）。

第二に、組合員個人の意向との調節につき、①雇用関係上の利益救済という救済の側面については当該個人の意向が一定程度重視され、利益放棄の意思が明確な場合は組合の救済利益は失われるが、それ以外の場合は救済利益は存続する。②誓約書の交付・揭示という救済については組合独自の救済利益がある（小南記念病院事件・大阪高判平成八・七・三〇労働判例七二二二三二頁、同上告審・最一小判平成九・三・一三労働判例七二二二三三〇頁も参照）。

- (1) 詳しくは、拙稿「バック・ペイ法理の再検討」季刊労働法一四八号（一九八八年）。
- (2) 本判決の問題点については拙評釈・判例評論二二二号（一九七七年）参照。
- (3) 本判決の問題点については拙評釈・判例評論三四八号（一九八八年）参照。
- (4) もっとも、本人の非違行為等を理由とする減額バックペイ問題は、詳しくは拙著『不当労働行為法理の基本構造』（二〇〇二年、北大図書刊行会）五三頁参照。
- (5) 救済利益一般については、拙著『労使関係のルール』（一九九五年、旬報社）四九頁以下参照。また、救済利益の概念については、山川隆一『不当労働行為訴訟法の研究』（一九九〇年、信山社）六五頁以下参照。
- (6) 本判決の問題点については、拙解説・労働法律旬報一一五二号（一九八六年）参照。

四章 組合申立の法理

一 判例法理の検討

申立の仕方として組合申立が圧倒的に多い。「組合申立」を通じて組合独自の利益とともに個々の組合員の利益をも擁護しているわけである。では、組合と組合員の利益はどう関連しているのか。この点に関する最高裁の判例は次のように展開している。まず、組合申立によって個別組合員の経済的利益（たとえば、バックペイ）を図ることに異論はない。

第一ラウンドは、その側面ではなく、逆に個人救済のレベルにおいて組合活動を擁護することができるかに関するものであった。しかし、バックペイにおける「中間収入の控除の要否」と関連づけられたために論点がずれた形で論議された、理論的にも一貫性のないものとなった。

第二鳩タクシー事件において、最判は個人的救済という側面だけではなく、あわせて、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮すべきとして以下のように判示している。不当労働行為たる解雇は、「一面において、当該労働者個人の雇用関係上の権利ないし利益を侵害するものであり、他面において、使用者が右の労働者を事業所から排除することにより、労働者らによる組合活動一般を抑圧ないしは制約する故なのであるから、その救済命令の内容は、被解雇者に対する侵害に基づく個人的被害を救済するという観点からだけではなく、あわせて、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、このような侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保するという観点からも、具体的に、決定されなければならない」。同時に、組合活動に対する侵害は当該解雇により労働者らの組合活動意思が萎縮し、それに対する制約的効果が及ぶことによると説示した。しかし、実際の基準としては「当該労働者が解雇によって現実に受ける打撃の軽重と密接な関係」があるとされた。

第二鳩タクシー事件最判は、不当解雇についての救済命令の内容決定につ

き、個人の雇用関係上の利益と組合活動への侵害への除去という二つの観点を打ち出した。

しかし、次の点において基本的問題があったと思われる。その一は、中間収入の控除の可否を組合活動への抑制的效果と「無理に」結びつけたために両者の関連性を論理的に判断する基準が不明確になった。その二は、組合活動への抑制的效果についての具体的判断においてもつばら個人的被害の側面を重視し中間収入の不控除措置を違法と判断している。その典型があげばのタクシー事件最判である。

以上のような問題点はあるものの、個人救済を命じる場合にも組合活動への抑制的效果の除去をも考慮すべきという集団的視点を打ち出したこと自体は評価される。もつとも、組合申立法理としての先例性に欠けると思われる。

第二ラウンドで現行の組合申立をめぐる判例法理が確立する。不当な賃金カット事件において、組合申立がなされた際の救済利益のあり方が争点となった旭ダイヤモンド工業事件最判は概ね次のような判断を示した。

原則的立場として、不当な賃金カットは組合員の雇用関係上の利益を侵害するばかりではなく、組合活動一般をも抑制する。したがって、組合はその救済を求める固有の利益があり、これは不利益を受けた組合員の組合員資格の喪失により消滅しない。組合員個人の意向との調整として、①雇用関係上の利益回復という救済の側面においては当該組合員個人の意向が重視される。つまり、個人の利益放棄の意思が明確な場合には組合の救済利益も失われるが、それ以外の場合には救済利益は存続する。②誓約書の交付、揭示という救済の側面については、個人の意向に関わらず組合独自の救済利益が認められる。

ここに、賃金カットに係る賃金の支払い命令は、「賃金カットの組合活動一般に対する侵害的效果を除去するため、本件賃金カットがなかったと同じ事実上の状態を回復させるとい趣旨を有しており、参加人らは、右の救済を受けることにつき、右組合員の個人的利益を離れた固有の利益を有している」として、組合申立によって組合員個人の救済を求め得ることが明かにされた。同時に、特定の救済内容については個人の意向が重視されることも確

認された。労働委員会実務をほぼ追認した内容であったといえる。もつとも、組合員個人の意思をどう確認し、認定するか、また、資格喪失事由の多様性によるより柔軟な処理は許されないかの問題は残された。

第三ラウンドは、JR東日本事件最判である。行訴法二二条参加というやや地味な論点に関するものであるが、組合申立と個人申立の截然たる区別を重視する以下の判示は、確立しつつあった組合申立法理を大きく修正するものと言える。なお、個人申立の重視は、三号違反につき個人申立を認める京都市交通局事件最判（最一小判平成一六・七・一二労働判例八七五号五頁）でも示されている。

「労働組合法二七条に定める労働委員会の救済命令制度は、不当労働行為につき一定の救済利益を有すると認められる労働組合及び労働者に対し、それぞれ独立の救済申立権を保障するものであるから、労働組合のみが労働委員会に救済を申し立てた場合に、その申立に係る救済命令又は救済申立てを棄却する命令が確定したからとしても、当該労働組合に所属する労働者が自ら救済申立をする権利に何らかの法的影響が及ぶものではない。」「労働組合の救済申立に係る救済命令の内容が労働者個人の雇用関係上の権利にかかわるものである場合には、当該労働者は、使用者が公法上の義務としてこれを履行することにより利益を受けることになり、上記救済命令が判決により取り消されれば、その利益を受けられなくなるのであるが、当該労働者は上記の義務の履行を求める権利を有するものではないし、救済を申し立てなかった当該労働者の救済命令を求める権利が侵害されることもないのであるから、上記利益を受けられなくなることによりその者の法律上の利益が害されたということはできない。」

本決定は、独立の救済申立権という発想から不当労働行為制度によって保護される利益・権利内容につき組合申立と個人申立の重複性を認めないという判断を示した。本決定において争われているのは、取消訴訟における参加という手続的権利にすぎない。また、本決定も指摘しているようにあらかじめ個人申立をしておけば、使用者側の提起する取消訴訟において参加することが認められるので、実際の不利益性も少ないといえる。しかし、本決定に

おいて展開されている「論理」は、労働委員会実務や不当労働行為法理上看過できない以下のような決定的な問題がある。

第一に、本決定の基本的論理は、労働委員会の救済命令制度は不当労働行為につき一定の救済利益を有する労働組合及び労働者に対し、「それぞれ独立の救済申立権を保障する」ものであるから組合申立に基づく命令が確定したとしても、「当該労働組合に所属する労働者が自ら救済申立をする権利に何らかの法的影響」は及ばないというものである。何らかの法的影響が及ばないという意味は、判決の既判力が及ばないという趣旨と思われる。組合申立と個人申立を明確に区別するこの立場は、組合申立によって組合員個人の救済を認めている労働委員会実務の立場及び旭ダイヤモンド工業事件最判の見解と明確に異なるものである。

そこで疑問点の一是、「組合申立」による事件処理は、多くの場合個々の組合員に対する不利益取扱いをも含めた集団的な事件処理をめざしていることとの関連である。つまり、不当労働行為の成否については、個人に係る部分をことさらに区別せず一体として判断しており、組合申立の場合と個人申立の場合とで、不当労働行為の成否につき異なった判断がなされることはない。また、救済命令についても、組合申立に基づいて個人についての原職復帰・バックペイ命令を命じ得ることは当然視されている。特定の救済利益のレベルにおいて、個々の組合員の意向を重視すべきことがあるにすぎない（本人が復職に反対した場合等）。このように定着した組合申立中心の労働委員会実務を正面から否認するためには、労働委員会制度や救済命令のあり方についてより本格的な議論が必要とされよう。

その二として、別個独立した救済申立権ということになると以下の難問に直面する。①組合申立事件についての判断が個人申立事件についてまったく法的影響がないとすると、その後個人申立がなされた場合に不当労働行為の成否等についてまったく新規に判断し直すことにならざるをえない（除斥期間内であることが前提）。しかし、対象となる事実関係・紛争は同一であり、新規に判断するには適さないとと思われる。行政事件訴訟法三二条（取消判決等の効力）との関連においても問題が生じる。もっとも、救済命令のあり方

については独自の判断をなし得る場合は想定しうる。②組合申立によって個人の救済をも求めるケースと組合申立と個人申立が連名でなされたケースについて、異なった事件処理をすべきことになる。しかし、不当労働行為の成否の判断等について実際どのように区別すべきか、区別すべきメリットはあるかは疑問である。

第二に、本決定で説示されている次のような立論についても疑問が多い。「労働組合の救済申立に係る救済命令の内容が労働者個人の雇用関係上の権利にかかわるものである場合には、当該労働者は、使用者が公法上の義務としてこれを履行することにより利益を受けることになり、上記救済命令が判決により取り消されれば、その利益を受けられなくなるのであるが、当該労働者は上記の義務の履行を求める権利を有するものではないし、救済を申し立てなかつた当該労働者の救済命令を求める権利が侵害されることもないのであるから、上記利益を受けられなくなることによりその者の法律上の利益が害されたということとはできない」。

疑問の一是、立論の前提自体に関するものである。つまり、「労働組合の救済申立に係る救済命令の内容が労働者個人の雇用関係上の権利にかかわるものである場合」という前提は、組合・個人がそれぞれ独自の救済申立権を有するという前述の発想とはつきりと矛盾するからである。

疑問の二は、利益と権利との関係である。つまり、「当該労働者は、使用者が公法上の義務としてこれを履行することにより利益を受けることになり、上記救済命令が判決により取り消されれば、その利益を受けられなくなるのである」という立論と、「上記利益を受けられなくなることによりその者の法律上の利益が害されたということとはできない」という判断との齟齬である。救済命令が取消されると公法上の義務履行による利益を受けられなくなるのは、個人が申立人になっていくか否かの問題ではない。命令自体が当該組合員につき特定の救済措置をなすことを使用者に命じているか否かによる。そう考えていけば、個人が申立人になっていなくとも、命令内容が個人につき特定の救済措置をなすことを命じている限り、当該個人を二二条にいう「訴訟の結果により権利を害される第三者」とみなすことはできる。また、その

後に説示されている「当該労働者は上記の義務の履行を求める権利を有するものではないし、救済を申し立てなかつた当該労働者の救済命令を求める権利が侵害されることもないのである」という部分についても同様な批判があらはまる。

二 組合申立の法理

以上論じたように、最判は第二鳩タクシー事件、旭ダイヤモンド工業事件、J R 東日本事件において組合と組合員との利害の調整につき一定の判断を示している。とはいえ、第二鳩タクシー事件及びあけほのタクシー事件の最判は、実質的に見てバックペイ命令につき組合活動を保護する側面があるという抽象的指摘をした点は評価できるが、控除の許否と連動しているため法理的な説得性に欠ける。組合と組合員との意向・利益の調整法理としての先例性は疑問である。

次に、旭ダイヤモンド工業事件最判とJ R 東日本事件最判との関連が問題になる。組合申立につき明確に異なった判断を示しているからである。前者は、組合申立によって組合員個人の利益をも擁護しうることを前提に、特定の救済方法につき個人の意向に留意すべき側面があるとした。組合員利益の擁護をも包含した組合申立法理といえよう。

後者は、組合申立が個々の組合員の利益を擁護する側面よりは個人申立との峻別を強調している。もっぱら組合独自の利益からなる組合申立法理のとなえ方といえる。残念なことに学界では、異なった判断が示されているにもかかわらずこの両者の立場をどう考えるかについてほとんど議論が為されていない。というより最判が異なった判断を示しているという問題認識さえない。

では、どう考えるか。不当労働行為制度は、組合員たることや組合活動の自由を擁護する目的を持つ。その点では、まさに組合の利益が重視される。同時に、組合活動は個々の組合員の行動によって支えられるので組合員個人も守る必要がある。実際の申立の仕方は、組合申立が圧倒的に多く、それによって個々の組合員の利益を守る構造になっている。旭ダイヤモンド工業

事件最判の世界である。以下ではこの組合申立を支える法理について検討していきたい。

まず、あらかじめ確認しておくべき事項がある。

第一は、不当労働行為事件の審査は、申立に始まり審査対象、救済内容等は原則として申立人の意向に従うことである。その点では、だれがどのような申立をするかは決定的である。

とはいえ第二に、申立のパターンに応じて救済の型が自動的に決まっているわけでもない。まず、特定の不当労働行為が何号に該当するかは概ね決まっているが申立人の意向による側面もある。組合役員の解雇は、一号違反、三号違反、一・三号違反の三パターンがある。また、何号該当と救済の型必ずしも連動しない。三号違反として原職復帰、バックペイの支払いを命じる事もある。さらに、同じ一号違反でも、個別の不当労働行為類型によって多様な救済が命じられる。たとえば一号違反の査定差別に対し、具体的な差額賃金の支払い、抽象的な差別解消措置、今後差別をしないという不作為命令等である。その意味では、申立段階において詰めた議論をしなくとも、具体的な救済命令レベルで適切な対応をする余地が残されている。

第三に、申立の対象となる不当労働行為は、必ずしも単一のものとは限らず一つの「事件」において通常は多くの行為が含まれる。したがって、各不当労働行為類型毎に申立適格を個別に判断することはほとんどなく、その点からも詰めた議論は困難となっている。

(1) 行政救済の特質

組合申立の構造を明らかにするために、司法救済法理との比較の観点から行政救済の以下のような特質に注目すべきである。司法救済的発想が行政救済法理にも決定的な影響を与えているからである。

第一は、「権利」主体に関する。行政救済においては、申立適格の問題であり、実際には、組合申立が圧倒的に多く、基本的に組合自身の利益を守るという構造になっている。この点の解明こそが本稿の課題である。

他方、司法救済については、違法構成の場合は、違法類型に応じて組合及び組合員が原告になり、それぞれ自分に対する加害行為に対し賠償の請求

をする。無効構成では、契約上の権利の有無が直接争われるので、原告となるのは契約の締結主体である労働者本人だけであり、主体の面からいえば、組合の利益を守るといふ構造にはなっていない。いずれにせよ組合と組合員の権利は独自のものとして明確に峻別されている。

第二は、審査の仕方や手続に関する。行政救済においては、審査手続は、労組法や労働委員会規則に定められた労働委員会手続による。規則においても実際上も、不当労働行為の「立証」や請求する救済内容につき基本的に当事者主義的手続が採用されている。もともと、組合と組合員との利害調整等は想定されていない。若干職権主義的側面もある（労組法二七条の七）。

他方、司法救済においては、無効構成にせよ、違法構成にせよいずれも民事手続が採用されるので、弁論主義により、原告たる組合もしくは組合員がそれぞれ立証する。したがって、反組合的行為の立証責任はもっぱら原告たる、組合もしくは組合員にあり、審査対象、「救済」内容ももっぱら個々の原告の意向にしたがう。組合の意向を重視するという構造にはなっていない。

第三は、紛争処理基準に関する。行政救済については、不当労働行為の成否だけが問題になる。就業規則違反の有無や権利濫用の側面は、もっぱら不当労働行為の成否との関連で考慮されるにすぎない。

他方、司法救済については、不当労働行為以外の他の法理も当然に考慮される。例えば、無効構成については、就業規則違反や権利濫用の有無等も問題になる。結局、契約上の地位（従業員たる地位や賃金支払を受ける地位）自体が保護法益とみなされる。違法構成についても、まず、従業員たる利益や適切な仕事を行うこと自体（人格権）が保護法益になり、不当労働行為の成否は、主に違法性の有無との関連で問題となる。同時に、団結権自体も独自の保護法益となるが、全体の構造は必ずしも明らかではない。

第四は、救済の仕方に関する。行政救済は、裁判所ではなしえない個別事案に応じた柔軟な救済をなすことが期待されている。実際にも、原職復帰やバック・ペイ等の原状回復的命令、団交応諾や差別の是正等の労使関係秩序の確保命令、ポスト・ノーチス命令等の再発防止的措置が命じられている。

たとえば、組合事務所の貸与差別に対する協議を経たうえでの貸与命令（日

本郵政公社小石川郵便局等事件・東京高判平成一九・九・二六労働判例九四六号三九頁）等は行政救済以外には考えられない。救済内容（救済利益の有無を含む）を決定する際に、過去になされた行為とともに、当該労使関係の将来の在り方も考慮している点は、行政救済の顕著な特徴である。また、救済は集团的労使関係ルールの確保を目的とするので、救済内容はある程度包括的なものでもかまわない（例えば、バック・ペイ命令において、額を特定することなく「賃金相当額」の支払いを命ずる）。さらに、これらの命令の強制は、違反に対し過料に処すことにより確保される。

一方、司法救済においては、過去になされた反組合的行為の有無が問題になり、判決内容も民事法上の制約を受け一定のパターンが決まっている。無効構成の場合は、従業員たる地位の確認や未払い賃金の請求が認められる。違法構成の場合は、損害金の支払いが命じられる。地位確認については、任意の履行が期待されるにすぎないが、金銭債権については、強制執行手続が規定されている。

本稿の問題関心から全体として次の二点を確認しておきたい。その一は、労働委員会は専ら不当労働行為の成否のみを判断することである。個別労働者の契約上の権利や人格権ではない。その二は、組合と組合員の利益・権利を峻別していない。むしろ重複・複合した構造と捉えている。

(2) 救済の視点

以上の観点から不当労働行為制度の保護利益を検討すると、基本的には次の三点から考えることができる。

第一は、組合員個人の利益の擁護である。同人に対する不利益取扱いや脱退工作に対する救済がなされる。ここでは、組合員であることと個々の組合員の組合活動の自由が保護される。それを通じて、間接的に組合自体の利益も守られる。

第二は、組合自体の利益の擁護である。組合活動を抑制する行為や団交拒否に対する救済がなされる。

第三は、職場における集团的労使関係ルールの確立である。不当労働行為制度は、申立人だけではなく、非組合員や別組合をも含んだ職場において、

組合結成・活動の自由をも保護すると考える。まさに、「行政」救済の特質である。

以上の観点から具体的な救済命令を類型化して考えると、以下のような目的・機能を想定しうる。

①原職復帰・バックペイ・差額賃金の支払い等
 (イ) 個々の組合員の雇用上・経済的被害の回復を目的とし、その点では司法救済に類似している。

(ロ) 同時に組合員たることの保護を媒介にして組合自体の保護も図られる。

② 個々人に対する脱退工作に対する禁止等

(ハ) 組合員たること・個人の組合活動の直接的保護を目的としている。

(ニ) 同時に組合の存立・活動自体の保護も図られる。

③ 組合が主体となる活動(組合集会等)に対する抑制行為の禁止

④ 団交応諾等労使間ルールの実現

⑤ ポストノーティス等による教育的措置

(ホ) ③④⑤はいずれも組合の存続・活動自体の直接的保護を目的としている。⑤はその文言によっては個々の組合員の利益も擁護している側面がある。

(ヘ) 職場ルールの実現に着目すると①から⑤までの一連の救済措置は職場全体に対する教育的効果がある。特に⑤のポストノーティス命令の揭示についてそういえる。

本稿の問題関心は、組合と組合員との関係なので、(ヘ)の側面は一応対象にならない。

まず、③から⑤につき組合だけが直接的利益を持つ(ホ)。同時に②についても、個々の組合員の活動がその基盤なので個々の組合員と共に組合も直接的利益を持つ(ニ)。①については間接的な利益を持つ(ロ)。

他方、組合員個人に着目すると①②については個人の意向が一定程度重視される。とくに、①については個人の経済的利益擁護の側面が濃厚なので個人の意向との一定の調整は不可欠であり、個人の意向がより重視される(イ)。他方、②については、個々の組合員も独自の利益を有するが(ハ)、あくまで

組合活動の一環として評価できるので組合の意向がより重視されよう。

ところで、組合と組合員の意向の調整は基本的に二つのパターンを。その一は、組合が特定の救済を求めるのに対し、組合員がそれを求めない型である。旭ダイヤモンド工業事件のパターンである。その二は、組合員が特定の救済を求めるのに対し、組合がそれを求めないパターンである。それを前提に組合申立の法理を労働委員会手続の各場面に応じて考えていきたい。

(3) 労働委員会手続

不当労働行為類型に応じた申立適格が主要論点となる。

まず、組合は各不当労働行為につき救済を求める利益があるので、七条の一号から四号につき申立適格は認められる。③④⑤については組合だけが、独自の利益を有し申立適格を有する(ホ)。①②についても申立適格があるが(ロ)(ニ)、個々の組合員の利益も問題となるので、個々の組合員の利益・意向を適正に擁護する義務がある。労働委員会手続における組合員利益の適正擁護・代表義務については、何らかのルール化が必要と思われる。公正代表義務の労働委員会手続といえようか。

次に、個人申立については、一、四号については独自の経済的・雇用上の利益が侵害されているので適格が認められる(イ)。また、一号、三号については個人の組合活動上の利益が害されたケースについては申立適格は認められる(ハ)。組合総体の意向が重視される事項(たとえば、組合事務所賃貸問題)については認められない。他方、二号については専ら組合の利益・意向が重視されるので申立適格は認められない(ホ)。

以上は申立につき組合と組合員との間で対立のないケースを想定している。では、対立があった、もしくはそこまできなくとも異なった意向があったケースをどう処理すべきか。実際にはこのようなケースは少なくないと思われるが、正面から論じられることは少なく、超難問といえる。また、労使自治を支えるという不当労働行為制度の趣旨からいえば、このレベルの問題につき詳細な解釈論をする必要がどの程度あるかという問題もある。そこで、以下では組合申立法理につき基本的な視点だけを指摘しておきたい。

まず申立段階において、①から⑤について組合に申立適格があることは当

然である。ただ①については個別組合員の意向が重視される。同人がはつきりと当該救済を拒否する意思を明らかにした場合は当該部分につき救済利益は認められない。旭ダイヤモンド工業事件最判の見解が妥当と思われる。②については組合独自の利益も重複的に認められるので、たとえ個人がこの点につき救済を求めない意思をあきらかにしたとしても組合独自に救済を求めることができる。

他方、①について、同人の意向に反して特定の救済を求めなかった場合には、個別組合員は組合内部においてそのような救済を求めるよう要求し、それが不調に終わったならば独自に個人申立をせざるをえない。組合が反対したとしても、当該救済につき申立適格は認められよう。この場合、両申立につき同一事案として処理するか、別件として処理するかはきわめてデリケートである。また、いずれのケースでも適切な審査指揮・事案処理、とりわけ和解は困難となる。こうなると司法救済にはかなわない。

調査・審問段階においても同様な問題が発生する。組合申立において組合が①のレベルの問題につき適切な立証活動をしなかつたり、また本人の意思に反する和解をなした場合には、どうなるか。除斥期間内であつたら新規に独自に個人申立をすることが考えられる。申立人の追加の可能性もあるが、効果的な立証活動は実際に困難と思われる。一端追加申立を認めた後に、組合申立部分を取り下げることが可能である。こうなるとそれまでに提出した立証資料等を利用することができる。

次に、再審査申立に関しては、申立人は当然初審命令の不服部分につき再審査申立ができる。個人申立をしていなくとも、個々の組合員が初審命令に不服の場合は、①②の部分に限り再審査申立ができる。組合と重複して個々の組合員の利益も問題となっているからである。

個人申立だけがなされた場合には、①について本人が再審査申立をしなれば同人の意向にしたがつて組合も再審査申立はできない。しかし、②については独自の利益をもつので再審査申立をなしよう。

中労委命令に対する取消訴訟を含めて取消訴訟一般についても同様に考えることができる。

(4) 救済命令・救済利益

組合が、組合申立を通じて組合員への救済措置を含め請求しうることは問題はない。③④⑤については独自の救済利益があり、②については、組合員と組合が重複して独自の救済利益を有する。個別組合員の意向がどうであれ組合は独自に救済を求めることができる。

①については個々の組合員の意向を潜在的に代理して救済利益を有する。もっとも、個別組合員が明示に排除したならば、組合申立による救済利益は認められない。なお、たとえ明示に排除した場合であっても、ごく例外的に組合に救済利益が認められる場合は想定しうる。組合脱退が不当労働行為に基づくケース等である。(J.R.東日本事件最判の問題点については前述)

この点からバックペイ命令を考えると、バックペイ「額」は基本的に賃金相当額に他ならないので、この額の決定につき組合独自の利益を考慮することは適切ではない。いわゆる中間収入の控除の可否につき展開された一連の最高裁の判例法理は、その点からは疑問である。理論的には、中間収入の控除の必要性と組合活動への抑制的效果と関連づけることは不可能である。むしろそれは組合に対する損害賠償的命令の可否や額の問題に他ならない。

(1) 峻別する見解として、司法研修所編『救済命令等の取消訴訟の処理に関する研究』(一九八七年、法曹会) 三八頁。

(2) 私は、集団的労使関係ルールの確立を目的としていると考えている、『不当労働行為の行政救済法理』一三六頁、『基本構造』一三二頁。

(3) より詳しくは、拙著『不当労働行為の行政救済法理』九〇頁以下。

(4) 詳しくは、拙著『不当労働行為の行政救済法理』一四一頁以下参照。この延長では職場における権利教育も重要である(拙稿『労働法教育の課題』日本労働法学会誌一〇七号(二〇〇六年)一五三頁)。

(5) 塚本重頼『不当労働行為の認定基準』(一九八九年、総合労働研究所) 三八七頁。

(6) 東京大学労働法研究会編『注釈労働組合法 下巻』(一九八二年、有斐閣) 一〇二八頁。