

中央 労働時報

第 1226 号

労働委員会の窓から

岩手県労働委員会会長 宮本ともみ

講 苑：これからの労働委員会

中央労働委員会前会長・法政大学名誉教授 諏訪 康雄

連 載：評論・労使関係法 (第89回)

団体交渉の担当者と誠実交渉義務

広島大学大学院教授・弁護士 三井 正信

連 載：労働委員会の風景 (第6回)

非正規差別と労働組合の役割

北海道大学名誉教授 道幸 哲也

[不当労働行為事件の審査]

[集団的労使紛争の調整]

[個別的労働紛争のあっせん]

[実例 労働審判 (第81回)]

[不当労働行為事件の行政訴訟]

労使関係
と
労使紛争
の
専門誌

一般財団法人

労委協会

2017

非正規差別と労働組合の役割

北海道大学名誉教授 道 幸 哲 也

非正規差別の是正につき職場実態に応じた適切な解決が労使に期待されている。しかし、過度に期待されても法的には多くの課題がある。

非正規労働者の増加にともない非正規労働者に関する差別や不合理な取扱を禁止する立法が整備されつつある（パートタイム労働法八条、九条、労働契約法二〇条、労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律等）。同時に、差別行為の違法性を争う裁判も増加している（長澤運輸事件・東京地判平二八・五・一三労働判例一一三五号一一頁、東京高判平成二八・一一・二労働判例一一四四号一六頁、メトロコマース事件・東京地判平成二九・三・二三労働判例一一五四号五頁、日本郵便事件・東京地判平成二九・九・一四労働経済判例速報二二三三三三三三頁等）。さらに、明文の差別類型ではない年齢差別（オートシステム事件・東京地判平成二八・八・二五労働判例一一四四号二五頁）や差別としてではなく公平処遇を求める事案も見られる（丸子警報機事件・長野地上田支部判平成八・三・一五労働判例六九〇号三三三頁等）。同一労働同一賃金原則の立法の動きとも連動し、非正規差別の是正は労働法のホットな論点となっている。

非正規差別是正には労働組合関与が不可欠

非正規差別については、差別かどうかの基準や救済のあり方さらにそれをふまえた働き方の見直しについて職場集団の関与が不可欠である。これはほぼ共通の了解といえる。たとえば、厚労省の「同一労働同一賃金ガイドライン案」（平成二八年二月二〇日）は労使の話し合いの重要性を次のように指摘している。

「我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。」

さらに、長澤運輸事件東京高判は、二〇条違反に当たるか否かの判断に際し、「定年後再雇用者の賃金水準等の労働条件に関する一定程度の協議が行われ、控訴人が本件組合の主張や意見を聞いて一定の労働条件の改善を実施した」ことを考慮すべき事情と判示している。

その関与の仕組みとして労働組合が想定されており、労組法上次のような論点が提起される。①非正規労働者が主体となる組合結成、②企業内組合による非正規労働者の組織化、③企業外部のコミュニティユニオンによる組織化、④組合内部における公正代表の実現、等。ここでは②を中心に検討を加えてみたい。

組合に加入する権利については、使用者との関連ではそれを制約する行為は不当労働行為として禁止される。では、組合が加入を認めなかった場合はどうか。組合は、その規約において自主的に組合員資格を決めることができる。特定の企業に所属するものという規定は一般的であり、一定の管理職や非正規労働者の加入を制限する規定も珍しくない。

組合加入「権」については本格的な議論はなされていない。組合員資格の無いものが加入を求めてきた場合にそれを拒否することは許されるかが争われた全ダイエー労組事件・横浜地判（平成元・九・二六労働判例五五七号七三頁）は、「労働組合は労働者が自己の利益を擁護するため自主的に結成する任意団体であるから、組合員資格をどのように定めるかについ

ては、労働組合法上労働組合に与えられている特別の権能、すなわち、団体交渉によって組合員をはじめとする労働者の労働条件を規定する権能とこれを法的に強化するための諸々の保護との関係で一定の制約を受けるほか、原則として組合の自治に委ねられるのが相当である。殊に、従業員の職種、地位、職位、資格その他の種類等労働者の利害関係の相違を基準として加入資格を制限することは、いかなる範囲の労働者を結集することが労働運動上効果的であるかという組織構成の決定の問題であつて、組合自治の領域に属するものといふべきであるから、被告が、訴外会社の資格制度上副主事以上の者を組合員の除外資格とする組合規約に基づき、原告の加入を承認しなかつたことは、何ら違法を招来するものでない。憲法二八条及び労働組合法一条が、個々の労働者に対し、特定の労働組合に加入する権利ないし資格を保障するものでない」と判示している。

ほぼ通説的な立場といえる。雇用形態は組合の存立基盤でもあるので組合員資格につき法的に一律に規制することは自主性を阻害するからである。もっとも、労働組合は職場における利害の共通性がその存立の基盤になるので、当該組合に加入するメリットが大きい。したがって、加入資格の制限や個別の加入申請の拒否は、利害の共通性に欠ける等の相当な理由がない限り許されないと考える。団結権は結社権と明確に異なるからである。とりわけ、最近の雇用形態に由来する差別禁止法制の整備や実際の裁判例の出現に伴い労働組合の代表性については新たに視角から再検討すべき時期にきている。運動論的だけでなく法理的にもそう考える。労組法五条二項四号の規定だけでは不十分である。

労働組合は非正規労働者の利益を代表しうるか

これを団交のあり方から考えると以下のような問題に直面する。まず、非正規につき組合員資格を認めている場合は差別是正は義務的交渉事項となる。組合員資格を認めていなくとも、組合が組織化や差別是正を目的としている場合は同様に考えられよう。しかし、関連情報の入手以上の是正

に関する具体的な交渉レベルになると組合の交渉権能として非正規労働者の利益を適切に代表しうるかが問題になる。とりわけ組合員資格を認めていない場合にそういえる。また、組合員資格を認めたとしても実際に労働者相互間の利害を調整することは必ずしも容易ではない。

具体的な団交の仕方についても、形式的な差別パターンはともかく、基本給等については雇用形態の違いに由来する差別の相当性の判断はデリケートであり、採用の仕方や働き方・働かせ方自体も争点にならざるをえない。雇用形態の違いは働き方・働かせ方自体の違いを意味することが多く、労働条件上の差別がそれとどう関連するかが争われるからである。また、個々の労働能力についての判定レベルまでも問題になると組合の力量を超えるのではと思われる。

さらに、労使間合意の効力を直接問題にする協約法理との関連では、その内容が労働契約法二〇条等に違反する場合に（団交の仕方・内容が違反の有無の判断に一定の影響を与えうることは別として）規範的効力が認められるか等の論点も残されている。二〇条の強行性の程度が問題になる。この点については「働き方改革実行計画」が派遣労働者について一定の要件を満たした労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととすると指摘していることにも注目すべきである。非正規差別問題につき、団交・協約法理によって正面から処理することに多くの課題があるわけである。

もっとも、労働組合の役割として職場における雇用管理や労働条件の実態について情報を入手し、使用者や組合員に対し一定の見解を述べることには有用である。その過程で非正規労働者の苦情や不満を集約し会社に伝えたり、問題があれば非正規労働者の権利主張を支援することも無視しえない重要な役割といえる。