

昭和二十一年九月二十二日第三種郵便物認可  
昭和六十一年三月十日発行（毎月一回十日発行）

# 中央 労働時報

第758号  
臨時増刊

監修 中央労働委員会事務局

第41回  
全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人

労委協会

### 第三議 題

## 併存組合から共同交渉方式について斡旋申請 があった場合どのように対応すべきか

(高知地労委提案)

〔説明〕

複数組合から会社に対し連名で要求書を提出して、共同交渉を申し入れる事例が見られる。

これに対して会社は組織形態、賃金体系などの異なる組合との共同交渉には応じられないとして拒否し、組合から団交

応諾を求めて斡旋申請がなされた場合と

のように対応すべきかについてご意見、並びにご経験をお伺いしたい。

二宮議長（北海道地労委会長）

本議題を提案された高知地労委から提案理由の御説明をお願いしたい。

### 提案理由説明

公益委員（高知）下元 敏晴

団交促進事項の調整につきましては、昨年一二月の旭ダ  
年の本総会におきまして調整事件における イヤモンド工業事件の最高裁判決とこの判  
団交促進事項の解決の方策について 決に対する地労委の対応についてみなさま  
との議題で経験と意見の交流が行われたと のご意見、ご経験をお伺いしたいと考えま  
ころであります。今回は団交促進の調整 して提案させていただいた次第でありま  
の中でも特に同一企業内に併存する複数組 す。  
合にかかる問題について高知地労委の事例 まず、本県で昨年係属しました斡旋の事

例を紹介させていただきます。株式会社高南ハイヤーは車輛一五〇台、乗務員三一〇名を有する県内大手のタクシー会社であります。この会社は三つの会社が次々に合併して大きくなったものでありまして、合併前にそれぞれの会社の営業所ごとに組合があり、会社が合併して営業所が一カ所に統合されてからも各組合はそのまま残り、会社には併せて一つの組合がございます。会社の対応は大変だろうと思えます。今、一回問題となりましたのは、この内の三つの組合でございます。組合員数は併せて一〇〇名でございます。賃金体系は一つが固定給制で、あとの二つはこれとは異なる形の固定給制をとり、その他の組合の大手と、非組合は出来高給制をとっております。五九年度賃金、一時金交渉におきまして、会社は固定給制では生産性が低く、それが会社の赤字の原因になっているとして、賃金体系を出来高給に統一することと、これを前提条件に一時金を支給することを各組合に提案しました。これに対して三組合は賃金体系の変更は労働時間の延長と、賃金の低下につながるので受けられな  
いととして拒否し、交渉は難航いたしました。このため三組合は共闘することになり、「高南ハイヤーをよくする会」として活動を始めましたが、このよくする会というのは三組合が共同行動をとる際の名称で、一つの規約に基づく統一組織というわけのものではないです。このよくする会は賃金体系については棚上げにしたままで一時金の問題を先に解決したいと考えて、会社に一時金について交渉を申し入れましたが、会社は賃金と一時金は関係係にあり、一時金のみを交渉事項とすることはできない。賃金体系が異なる組合との統一交渉は混乱を招くのみであるとの理由でこれを拒否しました。三

組合はその後もよくする会の名前、また、連名で団交申入れをしました。が、会社はいずれも拒否して交渉に応じなかつたため三組合から斡旋申請が出されたものであります。

斡旋における組合の主張の第一点は、会社は各組合に対し同一内容の賃金、一時金回答をしているので共同交渉を拒否する理由はないということです。

第二点は会社は社内により一組合があるもので、交渉は一組合につき月一回が限度であるというのであるから、三組合が共同で交渉することは組合だけでなく会社にも利益があるはずだということでございます。これに対し会社は個別交渉には応じるが、賃金体系の異なる組合との統一交渉は混乱を招くのみで応じられないと主張いたしました。

斡旋委員は三組合の賃金体系は異なりませんが、一時金については例年全く同じ内容で妥結していたこと。三組合の統一要求でございましたので交渉の余地はあるのではないかと考え、交渉に応じるよう会社を説得したのですが、会社は応じませんので斡旋員はやむをえず交渉方式について各組合の代表者一名と会社とで予備交渉を持つよう示唆して斡旋を打ち切りました。

その後、労使はこの示唆により予備交渉を行ったのですが、話し合いが進展しませんでしたので組合から再度申請があり、再

び斡旋をすることになりました。

そこでは会社は三組合の賃金体系の統一ができれば集団交渉に応じるが、そうでなければ賃金体系別に交渉するか、または個別に交渉したいと主張しておりました。組合はこれを受けて一方の固定給制に統一することにし、これを前提にして集団交渉に応じるよう要求しましたが、会社は組合側が統一するという固定給制ではなくて、もう一方の固定給制の一本化でなければ応じられないという主張をしました。この同じ

固定給制ですが、二つの賃金体系では営業収入に対する賃金の比率は、ほぼ同じなのですが、組合側が統一すると主張する賃金体系は組合員の少ない組合であるのみならず、会社でも最も生産性が低い組合でございましたので会社が嫌ったようでございます。結局、斡旋においても歩み寄りが見られなかつたため再び打ち切りとせざるをえませんでした。

その後、まもなく三組合は別の件で不当労働行為救済申立てをしております。この件につきましては現在、和解が進められ、近く和解が成立する見込みでございます。以上がこの事例の概要でございます。

さて、同一企業内の複数組合の共同交渉の問題につきましては昨年一二月旭ダイヤモンド工業事件の最高裁判決があり、この判決に關しましては不当労働行為の成否について本年六月の全労委会長会議において

議題として採り上げられたところでございます。

私もといたしまして、ただいまご紹介しましたような調整事例を経験し、複数組合員を有する企業も多いことから、この判決には注目していたところであります。

本判決の事案は同一企業内の二つの組合が年末一時金に関する交渉を共同交渉方式により行いたい旨申し入れ、会社がこれを拒否して都労委へ救済の申立てをしまして、都労委の共同交渉の申入れを拒否してはならない旨の救済命令に対して、会社がその命令の取消しを提訴したものであります。一番はこの命令を取り消し、高裁、最高裁も一審判決を維持して、その理由につきましては、高裁、最高裁とも一審判決を援用しています。

これについて見てみますと、同一企業内の複数組合が共同交渉をなしうる要件について詳細に判断しているところであります。

簡単にまとめてみますと、団体交渉権を保證される労働者の団体は団結力を保有するものでなければならず、それには構成に對し統制力を持ち、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と解され、その観点から統制力を欠き、統一団体意思の形成されていない単なる労働者の集団からの団体交渉の申入れを使用者が拒否しても不当労働行為とはならないと、

このことは統制力を欠き、統一団体の意思の形成されていない単なる労働組合の集団からの団体交渉の申入れについてもまた同様であつて、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合であつても、その交渉形態は各労働組合と使用者との個別交渉の形態によるのが原則であるとされております。

その例外的場合として併存組合相互間に統一意思と統制力が確立されている場合、共同交渉の形態による団体交渉を行うことが労働協約、協定等により約されている場合、確立した労使慣行になつていている場合、その他合理的、かつ、相当であると認められる特段の事情がある場合には使用者は共同交渉の申入れを拒否できないということになるかと思ひます。

先程ご紹介いたしました事件を担当している私もといたしましては、この判決の同一企業内に併存する組合の共同交渉の場合にも組合間に統制力と統一的な団体意思が必要であるとのこの原則論につきましては、どうも狭いと申しましようか、固いと申しましようか、そういうものを感じたわけでありませう。動的な団交促進事項につきまして、少し固いのではないかと印象を一様に持ったわけでございます。

そのことについては、その批判的な面からどちらかと言いますと理論的な批判は交渉権のない上部団体に交渉権を認めるための理論を本来団交権を有する併存組合の共

同交渉の場合にも、どうも安易に適用された事例なのであるまいかという考え方も出て来ておりました。実際のな面ではもともと統制力と統一的団体意思が形成されていないために複数組合が併存するのではないか。このようなものがあるのであれば複数組合が併存する必要もなくなるのではないか。そうであるとするれば対等な立場にある併存組合に統制力と統一的団体意思を要求することは共同交渉そのものの否定につながるのではないかとということが考えられます。すし、この判決の企業内の併存組合の場合、個別交渉が原則であるという点につきましても、団体交渉の方式の決定、選択は組合側のイニシアティブを重視すべきであって、個別交渉が必ずしも原則とは言えないのではないかとというような疑問を生じたわけでありませう。

従いまして、そういう見解でこの判決を考えてみますと円滑な調整を阻害する要因と言いますか、そういうことになるおそれもあるのではないかと懸念を持ったわけでありませう。

実はこの判決につきましては本年の四国ブロックの三者会議、公益委員会議におきましても議題にされまして議論が集中いたしました。その見解のほとんどが批判的なものでありまして、企業内の併存組合が判決の言うような統一意思や統制力を持った連合体を作らなくても自主性を持ったま

ま協力して合同交渉をしても共通する要求事項を統一的、画一的に解決できるのであるから、法的に認められてもいいのではないかと。あるいは、この判決は調整事件においては考える必要がないのだ。あるいは、この判決を無視することはできないであろうが、例外とされる事項を最大限に生かして対応すべきではないかとの見解が出されております。

この判決については各種の会議で取り上げられたところではございますが、同一企業内の複数組合による共同交渉についての本判決の判示するところは今後、労働委員

## 経験と見解の交流

共同交渉方式をめぐる斡旋の申請がなされた場合にどのように斡旋を進めるべきかというのがここでの問題であります。私はこの問題を考える際に若干目配りをしておくべき事項と、それから、本件と少し離れましてやや一般的な形で、いわば共同交渉方式について斡旋を進める際に考慮すべき事項ということを考えてみたいと思ひます。

最初にやや迂遠の話ですけれども、論点というものを明確にする必要があると思ひ

会において調整に当たる場合にも影響が大きいのではないかと考えまして、みなさま方のご意見、ご経験をお伺いいたしたくあえて提案させていただいた次第でございます。以上で提案理由の説明といたします。

### 二宮議長

それでは審議に入りたいと思ひます。議事の進め方としましてあらかじめ意見の発表を予定している三名の方々に、それぞれご経験とご見解の発表をお願いし、その後、これらの発表に対する質問その他、ご意見の交換をお願いしたいと思います。

の関係がいろいろなバリエーションがあると思われませう。

そういう意味では同じ共同交渉方式と申しましても、この形に応じた斡旋ということがまず必要とされませう。

次に第二の問題としましては、斡旋は労働使双方いずれどちらからでも斡旋の申請ができますけれども、通常は本提案のように組合から斡旋の申請がなされる場合が多いと思われませう。

しかし、このような形の共同交渉方式につきましても使用者側からの斡旋の申請がなされる余地もないわけではないと思われませう。つまり、企業内の統一的な労働条件の決定という点につきましてもむしろ組合よりも使用者にとつてのメリットが大きいという場合も少なくないからであります。実際にもこれは斡旋という形では実現しませんでしたけれども、その種の相談を何回か受けたことがございませう。

そういう、いわば使用者側からする斡旋の申請につきましても、これは共同交渉の前提としましては組合相互間で意思の一致ということが不可欠ですから、それを斡旋の場で組合に要求すると、極めて難しいと思われませう。

そういう意味では使用者側からの斡旋ということがなされても実際は斡旋がうまく行くということとは事実上ほとんど不可能ではないかと思われませう。そういう意味では

### 公益委員（北海道）道 幸 哲 也

まず第一に共同交渉方式と申しませう。非常に多様な形態があると思われませう。例えば、上部団体と下部の組合の共同交渉方式、それから、合同労組と企業内組合の共同交渉方式、さらに本県で問題になったように企業内の複数組合の共同交渉方式と多様な形態がございませう。それぞれの場合に各組合がその労働組合員に与える影響力の程度が非常に相違しておりますし、さらにもう一つ大きな問題としては各組合共同交渉方式を要求している各組合相互間

実際に斡旋が問題になるのはほとんど組合からの斡旋申請ということになると思われます。

次にもう一つ、これはやや余計な話なのですけれども、団交紛争をめぐる斡旋一般についてどういふ問題があるかということもあらかじめ少し考えておきたいと思えます。

まず、基本的な問題としましてはこの団交拒否につきまして斡旋で処理することの当否ということが問題になると思われます。この点につきましては労働法学者の間でこの種の事案をいわば和解的に処理するのはけしからんという議論がありますけれども、次のような理由によりまして団交紛争について斡旋的な処理をするというメリットも少なくないと思われます。

具体的に申しますと、第一は、いわばこれは当然のことですけれども、斡旋的な処理のほうが時間が短いということと迅速な処理が可能であるということとです。これは特に団交紛争については非常に大きなメリットになると思われます。

次に、これは、特に誠実交渉、つまり交渉のあり方が問題になった事例におきましては、実質的な交渉がなされるということが是非必要ですから、この場合にはむしろ準司法的な判定的な処理よりも斡旋的に実質的な話し合いが可能になる状況を作るといふほうが長期的に見ますとプラスが多い

と思われま。

それから三つ目の理由としましては団交ルールについての紛争、例えば、交渉人数とか交渉時間というような事項について紛争がある場合には、むしろこれは判定的に判断するよりも、実質的には、例えば、交渉人数を何人にするという形で斡旋的に処理したほうがより柔軟な処理が可能になるということとで一般的に申ししても団交紛争を斡旋的に処理することとはかなりおりのメリットがあるというふうな考えられておられます。

もう一つの点については、ただ、斡旋の内容がいわば団交権を不当に侵害する内容の場合は、これは当該斡旋案の効力、もしくは妥当性ということが問題になりますけれども、これは不当労働行為の和解一般に伴う問題でありまして、団交紛争についての斡旋だけの問題ではないということは言うまでもありません。

以上を踏まえて本県で問題になってくる共同交渉方式に関する斡旋のあり方というものを考えて行きたいと思えます。その際、私もそれほど長い間労働委員会の委員をやっているわけではありませんので、むしろ、斡旋の具体的進め方については労働委員の方のご見解のほうが私よりずっと説得力があると思えます。

私は、旭ダイヤモンド事件の判決で問題になったことを素材にしまして斡旋を進め

る際にどういう点に留意すべきかということとをこれもやや一般的な形で述べてみたいと思えます。

第一は交渉方式をめぐる何か合意があるか、もしくはどのような慣行があるかということが第一に問題になると思えます。特に共同交渉方式というものがそれなりに慣行化していますと、最もどの程度の継続性をもつて慣行化したかというのは大問題ですけれどもそれなりに慣行化していますと、今度はそのような慣行にもかかわらず、使用者交渉方式を拒否する理由は何かということがいわば斡旋の中心になると思われま。

第二としましては、これは一般的な形で問題になるわけですけれども、共同交渉方式をとる必要性とか、相当性ということが問題になります。一般的に言いますと、これは労働条件の統一な処理という観点や団交を二度する必要はないという点で共同交渉方式は使用者にとりましても労働組合にとりましてもこれは非常にメリットの多い方式だということが一般的には言えると思えます。しかし、その際、重要なのは共同交渉方式をとる前提として要求内容が統一しているということが不可欠であるということだと思われま。そこでこの要求内容が統一していることとの関係で問題になることを次に検討して行きたいと思えます。

まず、第一に本件で問題になったように各組合の労働条件自体が必ずしも同一でない。例えば、賃金体系が複数存在しているという場合において要求案が同一であっても、要求内容が同一と言えるか。つまり、要求案の統一性、要求案の内容が同じだということと、要求内容が同一であるというの性格が違ふ問題ですから、その点が争点になると思えます。

これは結局、将来的に統一した労働条件を決定するという点では統一要求であるということと、この場合にも一応、同一要求とみなすべきだと思われま。

次にこれも本県で問題になりましたけれども、多様な要求項目のうちで特定の事項についてだけ共同組合間で共同体制ができたということと共同交渉方式を要求した場合であります。この場合には当該事項をいわば他の項目と切り離しまして独立して取り扱うことができるかということが問題になると思えます。

もしも、独立して取り扱うことが不適当であるとか、もしくは、組合は必ずしもその問題だけを独自の要求としてはいないという場合には初めから共同交渉方式というのは、いわば無理な注文だということになると思えます。その理由は実際的に見ますと、それは同一要求とみなされないからであります。

以上はいわば要求内容の同一性というこ

とをめぐる論点であります。次に要求内容だけでなく、妥結内容の同一性も必要であるかという問題が生ずるわけです。

この点、先程ご紹介になりました旭ダイヤモンド工業事件の東京地裁判決は、この点に關係しまして、共同交渉方式を要求するためには統一意思と統制力の確立が必要であるとつきり明言しております。

この点につきましては通常は統一要求のレベルはともかく、統制力まで要求するというのは事実上不可能を強いるものですから、これは斡旋の進め方としては一応、統一要求ですから共同交渉にいったん応じて、その後各組合相互でいわば本音のレベルで交渉が進むと、つまり、妥結のレベルで各組合相互の見解が違ふということになりますと、そのレベルからは個別組合ごとの交渉をしたらいいと、するのは適当であるという形で斡旋を進めざるをえないのではないかと思われます。はつきり言えるのは少なくともいわば窓口の事件で共同交渉方式を拒否するという正当性は認められなと思われます。

ただ、どの時点で個別組合ごとの交渉に移行するかという問題は極めてデリケートでありますけれども、それはそれとして再度、斡旋にかかるといふことになる可能性はあると思ひます。

第三にこの共同交渉方式については交渉担当者、もしくは交渉の委任という形で処

理することも不可能ではないと思われます。

つまり、例えば、A組合とB組合が併存している例を考えますと、基本的にはA組合の交渉要求であつて、B組合の役員がたまたまいわば交渉担当者の一人としてそれに参加しているという構成や、もしくは特定の人の場合によればこれは理論的に問題がありますけれども、組織の交渉権をつまみ統一した組織に交渉権を委ねたという形で斡旋を進めるといふことも可能だと思われます。つまり、これは共同交渉方式については実質的には交渉担当者や、もしくは交渉委任という形で斡旋を進めるといふことも可能と思われます。以上が共同交渉方式をめぐる斡旋を進める際に考慮すべき一般的な事項でございます。

最後に、北海道地労委におきましても類似の事案がありますのでそれも紹介させていただきます。

本件はいわゆる共同交渉の事案ではございません。これは同一資本傘下の四社に対して各企業別組合の連合体がいわゆる統一交渉を要求した事案です。

ここで問題にした論点とはやや具体的な論点が異なっております。その事案を説明して行きますと、申請がなされたのは五三年四月です。事件名は札幌日交タクシー事件、申請人は全日交労組連合体でありまして、使用者側は札幌日交タクシー、小樽日

交タクシー、室蘭日交タクシー、釧路日交タクシー、いずれも同一資本傘下の会社であります。調整事項は統一交渉応諾ということですが。

事案としては、これは札幌と小樽と室蘭及び釧路の各日交タクシーの会社は独立した法人としてハイヤー、タクシー業を営んでおりましたけれども、これに対して全日交労組連合体と、これは札幌、小樽、室蘭、釧路、の各日交タクシーの従業員で結成されているものであります。企業内の連合体です。連合会本部を札幌市においているということですが。これは昭和五三年三月にこの連合会は各社に対して春闘要求書及び統一交渉申入書を提出したということから紛争が始まりました。

ただ、本県において事件が起きたのは五三年ですけれども、四五年から四八年までは統一交渉がなされていた。四八年以降は個別会社ごとの交渉であつたということですが。労連からの統一交渉要求に對しまして各社はそれを拒否するという事で、結局、本件は斡旋の申請がなされたわけですが、斡旋申請した基本的な理由は労連が一方的に統一要求の慣行を崩した。破壊したということはないということ、これは結局斡旋を拒否した理由でもあるわけですから、各企業は企業間及び地域格差によつて統一交渉をする前提自体がないのだという主張をいたしましたけれども、その点につい

ては労連のほうは統一交渉は可能であるという事で斡旋を申請したというわけですが。結局、この斡旋は不調に終わりましたけれども、この際、各社が主張したことは次のようなことです。

第一としましては四八年に交渉方式が変更されましたけれども、その四八年において組合側の一方的な統一交渉忌避によつて交渉方式が変更されたということです。その後、いわば個別会社ごとの交渉が継続されておりました、実際もそれほど問題はないうということが第一点です。第二点は、これが本県との關係で非常に重要だと思われますけれども、統一交渉が行われていた時点と比べて、現在は四者間で企業格差がありすぎるといふことです。

従つて、このような企業規模等に開きがある各社が同一テーブルで労働条件等を定めることは無理があると、従つて各社の置かれてある現状を踏まえたうえで、いわば個別会社ごとの交渉をするほうが適切であるということですが。三番目の理由としましては、統一交渉は過去の実績から見ても時間的ロスや経済的負担が多いということ、結局、本件につきましては斡旋で打ち切りということ、処理されております。以上をもちまして事例の発表と見解の発表を終らせていただきます。

## 労働者委員（香川）加治美夫

香川地労委において本事業にかかわる具体的事例がございませんので事例をもとにした経験の発表というのはいけませんこととお許しをいただきます。

従いまして、私の個人的な見解なり意見を表明したいと思っております。

程、高知のほうから提案理由の述べられましたが、四国においては本年七月に三者会議なり、あるいは九月に公益委員会議なども行いまして、この中でも本事業に対する見解の交流等が行われておりますので、こういったことも一つの参考にさせていただきます。個人の見解を表明させていただきます。

そこで、まず第一に本議題に対する総括的な意見を述べるとすれば、労働委員会は併存組合からの団交承諾の斡旋申請が行われた場合に、やはり斡旋委員会を開催をして、私としては共同交渉を認めた斡旋承諾を会社側に対して求めるべきではないかと、このように感じる次第です。

併存組合からの団交交渉申し出を拒否するということについては団交の否定であつて、これを容認することはできないというような基本的な立場に立つわけです。そこで、なぜ併存組合からの共同交渉申入れが

正当であるかということにつきましては最高裁の事例がございましたが、旭ダイヤモーター工業事件に関する判例に対する問題と非常に重要なことになって参りますので、これに対する見解を含めて意見を申し述べたいと思っております。

先程もお話ございましたように最高裁の判決は複数組合併存の場合の団交交渉に於いては個別交渉が主体である。原則であるということ。さらに例外的に複数組合の中で統一意思、更には統制力、こういったものが確認された場合にのみ可能であるとしています。

しかし、私はこの判決は憲法二八条に言う労働三権、更には労働組合法を始めとした労働関係法の本旨に悖るのではないかと。労使関係を極めて狭義にしか判断をしないか。従つて以下具体的に見解を述べたいと思ひます。

まず第一に団交権は、団結権や団体交渉権とともに労働者の基本的な権利であるわけですが。このことは最高裁の大法廷においても憲法二八条の判断として何回となく使用者と被使用者の関係というものが経済上弱者の立場である労働者の権利として保障したものである。こういったことが過去に

おいても明白になり見解となつていふと思はれます。その立場から考えますと労働組合の団交権というものは広義に解釈されるべきでございます。この種、併存組合からの共同交渉については当然使用者において受認されるべきものではないかとこのように思うところであります。

第二番目に併存組合が個別交渉を行うか、また、統一的な事項につきまして共同交渉を行うかについては労働側の選択による権利の問題ではないかと思つております。判例にもございますが、団体交渉は団結力を背景に交渉力を強めるためのものであるわけでありまして、団交当事者としての適格性を有する併存組合が共同交渉を要求することは交渉方式の問題であるわけでありまして、当然この共同交渉だけによつて使用者に対して特別の負担や混乱を与えることを目的としたものではない。そういうふうな解すべきではないかと思つております。

第三番目には原判決は個別交渉が原則であつて、例外的に統一意思や統制力の確立を要求してはいたすけれども、このことを規制する具体的な法律というものはここに見当たらないと思つております。戦後四〇年間の今日までの労使交渉の在り方としては、もちろん個別交渉を主体としながらも数多くの交渉方式が持たれて来たと思つております。この種の共同方式もありますれば、更に

は集団交渉なり、対角線交渉なり、委任行為に基づく交渉なり、多くの交渉形態が存在をし、正常な労使関係の確立のために努力をして来ている。こういう事実を明確に判断をすべきではないかと思つております。先程も提案理由の中でも少し触れられておりましたけれども、併存組合はもともそれぞれの考え方の相違によつて存在しているものでありますから、統一意思や統制力が始めから可能であれば当然一つの組合になるか。また、連合体と言いますか、そういう形で統一されることになつていふと思ひます。

この判決によれば、併存組合がそれぞれの自律性を放棄をしなくてはならない。一個の交渉主体として統一意思や統制力を要求するということは突き詰めれば共同交渉方式というものは成り立たないというふうになるのではないかとこのように考へております。

そういったところから私どもとしては、この最高裁の判決に對しましては強い疑問を持つております。

さらに第四番目には併存組合の共同交渉を認めたとしても使用者にとつて何が利益になるかどうかということでありまして、逆に共同交渉によつて同一事項を同時に画一的に決めることができればメリットが考えられるわけでありましてから不利益にはならないと思ひます。

これに対して原判決は統一意思や統制力が確立されていない場合には交渉の早期、かつ円滑な進行、または交渉成果の保障がないということを上げておりますけれども、併存組合が共同交渉をしようということとを決定する場合にはそれぞれ組合で相談をしますから、その中では当然団体交渉や、できるかぎりの交渉成果を期待し合うことは当然ではないかと思っております。そのかぎりにおいては統一意思は存在していると思ふべきではないかと思ふのです。それ以上の要求を求めることは必要ではないのか、このように思ふます。

また、仮に共同交渉の過程においてそれを阻害する問題が発生をした場合には、その段階で当然使用者側としてそれらの具体的な理由を明らかにして共同交渉を拒否して個別交渉に移すということも可能であるわけでありませうから、そういうふうに行うべきではないか、このように思ふところでもあります。

以上、私は最高裁判例に対する見解と言いますか、異論を申し述べたわけでありませうけれども、そうだとくても、この判決は出されておりますし、存在をしているわけでありませうから、今後、労働委員会として幹旋の場において共同交渉をどうするかという問題になって来るわけでありませうから、その場合であつたとしても私は共同交

渉を進めることは可能である。このように判断をするわけです。その一つは、労働委員会は裁判所と違うわけでありませうから、労働紛争を解決する責任と任務を持ち合わせているわけでありませうから裁判所との機能は違うわけでありませう。少なくとも労働関係というものは生きた労働関係が存在をされていて、早急な労働紛争の解決というものが求められているわけでありませうから、その責任と本来の任務からして、その期待に応えるためには当然、共同交渉を現段階としても進めることについてなら問題は生じないのではないか。このように考える次第でございます。

### 使用者委員（宮城）茂泉 助佐

企業内の併存組合につきまして労働委員会が関与いたしますものは、通常、両組合の差別扱いが不当労働行為になるのではないかとした場合でございます。併存組合が同一の問題につき共同歩調をとって企業に対して共同交渉を申し入れるという事例は非常に少ない事例ではないかというふうに思ふます。ましてや、その交渉方式が労働委員会の調整事件になるということは極めて特殊ではないかというふうに思ふております。

この宮城交通が正式に合併する前、四五年九月に懸案でございましたが三社の合併問題が具体化をしたために宮城バス労組等の一と改善を図るべく同月二六日に私鉄宮城連と連名で労働協約、賃金規定、退職金規定等一八項目にわたります要求を行ひまして、同日の第一回集団交渉を皮切りに労働交渉を行いました。そして、同年一月の末までに一四回の集団交渉が行われまして、その間、新会社が発足し、労働時間等基本的事項についての一応の了解点に達しましたが、なお多くの未解決事項を残しました。

更に、本事案は団交方式を見れば幹旋事件という性格を持つていたわけでありませうから、審査事件と違ひまして本幹旋の場における対応は臨機に行動すべきではないか、このように思ふます。特に団交承諾事件などは極めて簡明に迅速に判断をする。このことが必要ではないかと思ふます。交渉内容そのものに触れることではないわけでありませう。具体的にその要求内容などについて相談があればそれらについて相談に乗る必要も必要でありませうけれども、結果として妥結内容その他につきましては、その段階で共同交渉の中で検討を加えられるわけでありませうから当然、窓口

としての交渉形態としては可能な共同交渉として労働ができるだけ説得をしながら対応するということが大事ではないかと、思ふす。

私の所属しております宮城地労委ではこの種の事例を取り扱った記憶はございません。しかし、やや特殊ではございますが、類似の事例がありますので、その事例を紹介しておきたいと思ふます。

この事例は昭和四六年の調整事件の第一号から第三号の宮城交通争議職権幹旋事件でございます。本件の当事者は労働組合側が宮城バス労組、仙南交通労組、及び宮城中央交通労組でございます。会社側は宮城交通株式会社でございます。この宮城交通株式会社は昭和四五年一月に宮城バス、仙南交通、及び宮城中央交通の三社が合併して

更に二七日、二八日の両日八時間ストを実施することといたしました。この四八時間ストにつきましては県民生活に大きな影響があるために宮城地労委会長は労働委員会規則六二条の二によりまして実情調査を行うこととして直ちに実情調査を開始いたしました。

その後、自主交渉に全力を尽すようにという組合側の報告がありました。その自主交渉による早期解決は望めない状態になりまして、このままでは翌二七日から二八日の四八時間ストは避けられないと判断をいたしました。地労委の会長は、午後一時三〇分に実情調査員を幹旋員に指名替えし、職権幹旋に入る。こととして労使代表に通知し、幹旋に入りました。

内容に關しましては会社側は組合の主張を全面的に受け入れることになれば合併によるメリットがなくなるということ。また、組合は三社の最高の線で労働条件を統一しなければ労働条件の低下になると鋭く対立いたしました。労使の歩み寄りの気配を見せないまま二七日を迎えストに突入いたしました。

しかし、地労委の幹旋はスト突入後も精力的に行われまして、最終的に二八日の午前四時四五分に幹旋案を提示いたしました。またかかりました時間は各委員は徹夜をして詰めて交渉した結果でございますが、労使はこれを即時受諾をし、本件争議

は解決し二八日の全面ストは回避されました。

以上のように宮城地労委におきましては職権幹旋とは言いましても、共同交渉による争議調整を行った事例があるのではございますが、本件では既に三社二組合による集団交渉の実績があるばかりではなく、三組合とも同じ上部団体に加盟しており、会社合併後三組合も合併して一つの労働組合となっておりまして本件は議題が予期するものから見て非常に特殊な例ではないかと思われまします。

それで、本議題に關連しまして想起されますのは、何度も出ております昨年一二月一三日に最高裁判決が出された旭ダイヤモンド工業事件でございます。この事件は調整事件ではなく、不当労働行為事件であります。この判決の趣旨は本議題を検討するに當つて非常に参考になるのではないかとこのように思います。

この内容に關しましては三人の方のお話でございますので要点だけを私の考えをまとめてみますと、本件の東京地裁の判断基準は、即ち、第一に共同交渉を申し入れた組合側に統制力と統一意思が確立しているかどうか。第二に共同交渉を行う旨の労働協約が締結されているかどうか。第三に共同交渉に關する労働慣行が確立しているかどうか。そして第四に使用者側が共同交渉に應ずべき合理的な理由は相当の理由が

あるかどうかという四つの判断基準に基づいて共同交渉を認めるかどうかの判断をなすべきであると考えております。

は、これもケースは異なりますけれども昨年三月二八日の兵庫地労委の日東運輸事件の命令は統一手段交渉方式による団体交渉を行う旨の合意ないし慣行の存在が認められないとして会社が統一集団交渉への参加を拒否したことが不当労働行為ではないということにしておりますが、これも同じような考えに立っているのだろうと思ひます。

最後になりますが、結論的に申し上げますと調整事件として団交促進事件はよくある例ではございますが、共同交渉方式についての幹旋申請は一般の団交促進とは異なりまして慎重に取り扱うべきであろうと思ひます。

即ち、私は前述いたしました旭ダイヤモンド工業事件に關する東京地裁の判決の趣旨は調整事件においても尊重されるべきであると考えからでございます。

労働組合が共同交渉を要求し、使用者側がそれを拒否したことに對して労働組合から幹旋申請がなされた場合に、これを受理することはやむをえないとしまして、事情聴取によつて労使關係が先にあげた共同交渉が成立するかどうかの判断基準を満たすかどうかを慎重に検討すべきだろうと思ひます。その検討の結果、労使間が共同交

渉を行うべき基準を満たしていると判断された場合は幹旋員が積極的に共同交渉を行うように誘導し、要すればその方向で幹旋案を作成することも可能であろうと思ひます。

しかしながら、逆に共同交渉を行うべき基準がないと判断された場合は幹旋員は直ちに幹旋を打ち切るべきだろうと思ひます。もちろん当事者が交渉を行う意思を示したときは別でございますけれども、あくまでも当事者が共同交渉を拒否する意向を示した場合に決して共同交渉を行う方向での幹旋を行うべきではないと思ひます。

いずれにしましても、使用者側に対して特定の形式の団体交渉を強制することは一定の場合に限られていることを念頭におきまして幹旋を進めることができる場合と、そうでない場合を厳格に区分して対処することが必要であると思ひます。

先に述べました宮城地労委の幹旋事例は特にいま述べたような検討を行うことなく、紛争内容についての幹旋に入っておりますのでございますが、これは交渉方式については既に労使が了解している特殊な例でございます。

また、共同交渉方式に關する幹旋がこのように円滑に進む例は少ないということを再度申し上げます。私の報告を終らせていただきます。