

# 中央 労働時報

第 968 号

## 講 苑

労働組合法はどうか

北海道大学法学部教授 道幸哲也

東日本旅客鉄道(山梨支配介入)  
不当労働行為再審査事件

全国社会保険協会連合会争議(一時金)  
あっせん経過

ひろば：〈労委制度研究会⑧〉

東京都「雇用関係調整委員会」について

東京都地方労働委員会事務局 成川美恵子

平成11年における不当労働行為事件命令の概観

中央労働委員会事務局審査第一課 佐保 隆

連 載：〈国内の労働②⑥〉

会社分割と労働者保護法案、終盤国会の焦点に

財団法人

労委協会

2000

# 労働組合法はどうなるか

北海道大学法学部教授

道 幸 哲 也



私は北海道地労委の公益委員もしておりますが、今日は地労委の関係者というよりは、研究者としてお話をしたいと思います。我々が所属している日本労働法学会は、戦後すぐできまして、今年でちょうど五〇周年一〇〇回大会となります。

この五〇年目を記念して、有斐閣から講座、「二一世紀の労働法」という大げさな名前ですが、これを八巻本で出す予定です。三〇周年のときに、「現代労働法講座」一五巻を出しましたがその半分が「集团的労働法」になっています。例えば団体交渉とか協約とか争議等が独立した巻になっています。不当労働行為が二巻もあります。

今回は八巻のうち、「集团的労働法」を対象とするものは一卷プラスアルファで、ほぼ一卷半です。それだけ「集团的労働法」とか「労働組合法」のウエイトが低くなったということです。それでもまだ一卷あります。

この一卷が、「労働者の利益代表と団結権」という巻で、「二一世紀の労働組合と団結権」がその最初の論文になっております。今日はこの論文についてとりあげます。二一世紀の労働法はどうなるかを編集委員会で議論したときに、いろんな見解が出たのですが、結局よくわからない。つまり、いまか

ら一〇〇年前に、一〇〇年後の現在のことを予測できたかということ、普通は予測できません。今後の動きというのは、ますます急激な変動になります。それでは一〇〇年後はどうなんだと言われても、我々は未来学者ではありませんし、占星術をやっているわけでもありませんから、わからない。

せいぜいわかるのは一〇年後くらいです。ですから、「二一世紀の労働法」と銘打っていますが、実質は一〇年先くらいのことを考えましようというのが、ほぼ共通の了解だと思えます。この論文でも、大体一〇年先くらいまではこうではないかということ、書いてあります。

それからもう一つは、初めは、将来展望を中心に書こうということになったのですが、これもわからないのです。結局過去のこと、現在のことを正確に評価し、それを踏まえて将来的なことを考えましようということになりました。初めの企画では、非常に斬新な企画だったのですが、結局通常の企画になりました。

この論文でも、将来のことを展望するために、この五〇年を概略フォローしています。とりわけ、日本の労働組合法にはどういう特徴があったかというのを検討し、共通の了解に立って今後を見通すということを目的にしてお

ります。

## 旧労組法の特徴

労働組合法制は、昭和二〇年から二四年にかけて、ほぼ現在の形をとりました。この間にどうい議論があつたかを検討しております。

では、どういうふう展開していったかということですが、旧労組法の特徴ということからお話をします。まず出発点は、ちょうど昭和二〇年八月一日に終戦になって、戦後の民主化の一環として組合法が作られました。当時GHQは民主化政策の一環として、労働組合運動の保護・助長ということを打ち出し、昭和二〇年一〇月から、立法過程に入りました。具体的には、労務法制審議会において、中労委の初代の会長でもあつた東大の末広厳太郎先生が中心になって、具体的な法案作成作業が始まります。

日本の組合法とか団結権の原点というのは、旧労組法です。その後昭和二一年に、憲法ができて、憲法二八条で、現行の労働三権が保障されますが、憲法の立法時には、ほとんどちゃんとした議論がなされていません。ですから、日本の組合法の考え方とか団結権の基礎は、この昭和二〇年から昭和二一年にかけての、旧労組法の形成過程から知ることができます。

それでは、昭和二〇年の旧労組法には、どういう特徴があつたのでしょうか。当時は労働省がありませんから、厚生省の中に、労働関係のセクションがあつたわけです。現在、それと似たような状況になりつつありますが、五〇数年を経て、歴史の皮肉だなという感じがあります。当時、労務法制審議会で、何を検討しようとしたかという点、一つは、組合法を制定すべきか、二番目は、制定するとすると、どういうことを決めるか、三番目は、争議等の組織活動について、どういうことを定めるか、ということでした。

注目すべきことは立法化されていませんが、当時は組合がないという場合をも想定したり、いわば「御用組合」みたいなものを普通の組合以外に想定していたのです。戦時中に産業報国会というシステムがありました。産業報国会を組合化するというイメージは初めからあつたのです。労働組合といわば御用組合的な組合の二元構造で、労使関係を規制しようというアイディ

アだつたのですが、これは中止されます。それから管理職組合という発想も、すでに昭和二〇年代からあります。おそらく、昭和二〇年代の組合法の歴史をもっと深く、フォローすると、非常に面白いアイディアはたくさん出てきます。

それでは昭和二〇年の旧労組法の特徴は何であつたかという点、一つは、労働組合についての規定が中心であるということです。つまり、これは労使関係法ではなくて、労働組合法だつたということです。さらに二四年法と違って、二〇年法は、組合に対する規制、例えば、行政官庁による組合規約の変更命令権とか、裁判所による解散権という規定がありました。組合に対する国家的な規制という側面がかなり強いということが第一点です。

二番目は、反組合行為として禁止される行為は二つだけです。一つは、反組合的解雇等の不利益取扱いです。もう一つは、黄犬契約であり、これだけが禁止されています。さらに、禁止の仕方が刑事罰だということです。戦前の労働組合法案で、反組合的な解雇を無効とするというアイディアがあつて、戦後そのアイディアが生かれます。昭和二〇年には、不当労働行為という発想よりは、戦前の組合法案のアイディアが使われています。

ただなげ刑事的な規制にしたのは、よくわかりません。立法過程を調べても、はっきり出てこないのです。労働委員会の請求を持って刑事罰を科すという規定が入るわけですが、労働委員会が、この刑事罰を科すことについて、どの程度の役割を果たすべきかということはそれほど議論されていません。

第三点目は、団交「権」という発想は、労組法的一条の「目的」の中に、「団体交渉権の保護助成」という形で、GHQのアドバイスで入れられるわけです。こういう言葉は入りますが、これを独自の権利として保障するという発想は出てきません。せいぜい一〇条、現行法でいえば六条の規定があるぐらいです。

四番目は、協約の規範的効力とか拡張適用、争議行為の民事免責、刑事免責、これらはすでに昭和二〇年からあります。それから労働委員会も、すでに設置されています。ただ、先ほど申し上げたように、その役割は、行政救

済よりも刑事加罰の過程において、労働委員会の請求というものを要件としたということだ。

不当労働行為との関係では、結局、反組合的な不利益取扱い、黄犬契約が禁止されている。禁止の仕方は、刑事罰であり、団交権を独自に保障していないというのが、基本的な特徴になります。

## 二四年の法改正

その後、二四年の労組法改正まで、どういう変化があったかということですが、まず第一は、争議の規制とか調整について立法化されました。これは非常に重要だと思ふのですが、現行制度ができた昭和二〇年から二四年にかけては、争議が非常に多く、組合活動も活発だったということです。労働関係調整法というのは、労働争議を前提にしています。現行の労働関係調整法は、個別紛争等争議までいかないものまでを対象にしています。昭和二〇年代初頭の議論は、労働関係調整法の問題もそうですし、憲法もそうですが、ほとんど争議を前提にしています。ですから、争議権についての議論はありますが、いま我々が問題にしているような、組合員たることを理由とする不利益取扱いとかの不当労働行為の原理的な問題というのは、ほとんど問題になっていません。つまり、争議が頻繁に起きて、争議をし得るだけの組合、その力量のある組合を前提にして現行制度ができていくことを確認する必要があります。たとえば、労働法の最初の論点というのは、生産管理です。

第二に、昭和二一年にできた労働関係調整法で、不当労働行為の種類が増えます。二〇年法は、黄犬契約とか、組合員たることを理由とする不利益取扱いだけが禁止されていたわけです。ところが昭和二一年の労働法は、組合員たること以外に、「正当な組合活動」、「組合加入」「組合の結成」を理由とする不利益取扱いも禁止しました。

それから二四年法、現行法になりますが、「支配介入と団交拒否」が、独自の不当労働行為の種類になる。さらに規制方法が刑事罰から行政救済へ変わります。

この過程で、特に注目すべき点は三つだと思ふのです。一つは、四号いわゆる報復的不利益取扱いが昭和二七年に規定され現行規定が完成します。ですから、二〇年から二七年にかけて、順々にどうか、整合性なく現行の制度ができていくのです。したがって、立法過程を紐といても、七条各号の論理的な関連ははつきりしません。

その二は、団交権についてです。昭和二四年で団交拒否が、独自の不当労働行為類型になるわけですが、そのとき、労働省の試案、法案になる前の試案のときに、アメリカ的な排他的交渉代表制度が導入されています。しかし組合側が極力反対したために、結局試案段階から落ちて、法案段階になると、もう入っていません。

いわば排他的交渉代表制をとると、ユニット（工場とか事業所単位、あるいは企業単位）において投票して、過半数を確保した組合だけが団交権を持つわけです。アメリカの発想は、ユニットにおける組合相互間の争いと、団交拒否をめぐる組合と使用者の争い、つまり、労働組合相互間プラス使用者の争いを一種の選挙制度をつくって一挙に解決したわけです。なぜ日本でこの制度を導入しなかったかはいまひとつはつきりしないのですが、おそらく団交権というものを人権として捉えたからだと思ふます。昭和二〇年代には、労働三権というのは、神聖なものとして捉えられていて、人権レベルで考えられましたから、政策的に排他的交渉代表制を導入することを労働者もしくは労働組合は、極力いやがったということです。そういう意味で、団交権は我が国では独自の展開をします。これはアメリカ法と大きく違うところです。

その三は、直罰主義にかえて、行政救済主義が採用されるわけですが、その理由もよくわかりません。はつきりしているのは、昭和二〇年に旧労働組合法ができたときに、刑事罰を科しましたが、これは労働者の救済になりませんから、多くの労働者もしくは組合は、不当労働行為は民事的に無効だということだ、裁判を起こしたわけです。昭和二三年、二四年頃にすでに不当労働行為は無効だという判断が出ています。不当労働行為が民事無効だという発想は、旧労組法以来、いわば厳然たる、日本の法伝統だと思ふます。それに対して、新しく行政救済という発想が出てくるのですが、なぜ行政救済

という発想をせざるを得ないのかということについての議論は立法時にほとんどありません。むしろ行政救済という発想が、比較的意識して議論されるようになったのは最近のことです。

その後は、二七年法で若干の改正があり、三公社五現業の解体に伴って、労働委員会制度の若干の改正がありました。立法的には、昭和二〇年代前半で現行制度はほぼ完成したということになります。

### 団結権という発想

その後どう展開してきたかという点、主に組合法は判例法理、もしくは、学説で形成されています。では現行の労組法の団結権保障システムは、どういう特徴があるでしょうか。団結権という発想自体から考察します。

労働法の授業で最初にお話するのですが、生存権と団結権と従属労働論が三位一体化していたということです。従属労働という認識を前提にして、生存権と団結権の実現を図ることが労働法の基礎理論になっております。これは現在もそうです。これは特に昭和二〇年代にアピールしました。当時は生存の危機でしたから、生存の危機のときに、「生存権」と言うほどアピールすることはありません。

それから、労働者概念が非常に広がったというのも、当時ホワイトカラー、管理職も含めて、食えないという状況はみんな同じだったわけです。生存権中心の労働法理論は、昭和二〇年代初頭の日本の現状を前提としており実態に合っていたということでした。

しかし、その後、この団結権が前提とした実態は、労働概念とか労働者意識の多様化等によって変わっていききました。従属労働論プラス生存権という三位一体は、いま解体しつつあります。しかし、これに対抗する考え方は必ずしもまだ共通の法理にはなっていません。いまでも、個人の自立とか、人格権とか、自己決定とか言われていますが、アイデアは良いのですが、なかなか成功してはいません。

団結権を、政策ではなくて人権として捉えた点も特徴です。人権レベルで捉えると団結権を行使してもしなくてもいいことになります。日本とかアメ

リカでは組合が労働条件を決定する、労使自主交渉で労働条件を決めるという発想が、ずっと現在まで続いています。イギリスもそうです。それに対して、大陸法、例えばフランスとかドイツでは、労働組合以外に職場に従業員団体というものを強制的につくらせ、そこで職場内における共同決定を実現しているということです。全体として組合プラス従業員集団による、共同決定ということを考えていきます。

それについて日本は、団結権しかありませんから、困るのは組合がない場合です。なければ職場において、集団的な労働条件決定システムはゼロになるということです。これが、現在いちばん大きな問題です。そういう意味では労働組合法ではなくて、労使関係法になると思いますが、労使関係法の課題というのは、職場で集団的労働条件システムを強制的につくっていくことをどう考えるかだと思います。

そうは言っても、我が国で企業内組合以外の労働条件決定システムが全くないかという点、必ずしもそうではないのです。一つは労基法上の従業員代表制度であり、これは一定程度機能しています。ただ、組合のない所の従業員代表制（三六協定、就業規則の意見聴取）は、ほとんど機能しておりません。だいたい前の調査では、組合のない所の従業員代表は、使用者が任命するか、互助会とか共済会の代表がなるかというのが圧倒的に多いのです。組合のない所で、こういう制度が機能するかは、大いに疑問です。それでも、ないよりは良いのかもしれない。

二番目は、企業別組合ではなくて、企業外の代表システム、いわゆるコミュニティユニオンです。我が国の不当労働行為制度というのは、こういう組織を前提にしています。組合には違いないし、従業員でもあるので、駆け込み訴えで、団交事件として申立てられると、これは不当労働行為事件にならざるを得ないということです。実際は個別紛争処理なのですが、労働関係調整法のシステムに無理に乗せている、無理に乗せるニーズがあったというのが、基本的な理由だと思います。

この二つが、企業別組合以外の代表システムとしてありますが、全体としては必ずしも十分な役割は果たしていません。

次に、基準法を基礎に、それ以上は、いわば自分たちの力量で労働条件を実現するという事です。その際に、争議権と団交権を未分化に考えています。特に昭和二〇年代の団交権概念というのは、団体行動権ですから、応諾よりも団交の際に使用者にプレッシャーをかけることが想定されました。例えば、缶詰交渉をしたり、耳元で大声で怒鳴って賃金を上げる。昭和二〇年代の組合運動というのは、団交権があるというのは、多少刑事的なことをやってもいいんだ、これは団交権の保障の一環として認められるんだと考えていました。そういう意味では、争議が一般的でしたし、組合も力をもっていることを前提に法律ができています。ルールよりも自分たちの力をどう実現するかという発想で、権利を考えていました。

それからもう一つ重要なのは、組合が組合員だけを代表するという事です。これはいわゆる併存組合状態を助長するとともに、組合員の個別エゴを促進しました。日本の組合法は、まさに組合の利益中心で、労使関係というよりは、組合員の利益、組合の利益をどう守るかということが重視されました。そこにおいては、職場全体についての労働条件決定とか、組合員以外の労働者の利益を代表するとか、そういう発想は全くありません。我が国の組合法は、そういう意味では非常にエゴイステイックな行動を助長するシステムになっていると思います。

### 労働条件決定過程の観点

次に、今度は労働条件決定の観点から、労働組合法を考えてみたらどうでしょうか。まず労働条件決定過程に占める組合の役割というのは、非常に低下しております。一番目は、これは皮肉なことですが、法律が整備されればされるほど、組合の役割は低下します。例えば、労働基準法改正による時短などは、その典型です。最低賃金制度もそうです。法律が整備されると、組合に入っているメリットが少なくなるからです。

例えば、アメリカでいまでも解雇は原則自由です。それに対して、解雇制限法をつくりましょうという動きがあるのですが、AFLCIOは極力反対しています。なぜ反対しているかというと、組合員であるメリットは、組合

員についてだけ解雇を制限している点にある。つまり、多くの場合労働協約には、「解雇には正当な理由が必要だ」という条項が入っています。そうすると組合に入るメリットがあるわけです。しかし、解雇制限法ができると、組合員でなくてもあっても、解雇が制限されますから、組合に入るメリットはなくなります。このように解雇制限法に反対しているのですが、日本の労働組合は、そういう発想はないのです。ないから、労働基準法改正については、全部賛成しています。主観的な意図は別として、機能的には組合にとって不利になるということは否定できないと思います。

二番目は、労働条件が主に就業規則で決定されていることです。組合が強ければ、協約でもいいのですが、ほとんどの場合就業規則で労働条件の変更、とりわけ不利益変更がなされています。この点について、最高裁が独自の判例を形成し、いまでもそれが強い影響力があります。したがって、労働条件変更について、組合の役割が後退しています。

三番目は、労働条件の個別化、個人化で、労働組合がこの問題について発言するのは、非常に難しくなっています。

### 組合相互間の争い

次に原理的な、組合相互間の問題を考えてみます。現行の組合法自体が、労働条件の効果的な決定についてプラスになる法理を形成していません。一つは、組合併存状態の場合です。これは評価が分かれると思いますが、我が国では、あらゆる組合に労働三権が保障されています。とりわけ団交権も保障されていますから、組合が併存する場合に団交関係が複雑化するわけです。そこで、多様な差別事件が発生しています。

個々の組合の立場からは、自主的団交というのは意味がありますが、他方、労働条件の効果的な決定という観点からは、団交関係の複雑化により、多くの問題が生じております。

この点については、アメリカでも同様の問題があつて、排他的交渉代表制につき大きく二つ問題になっているのです。一つは、排他的交渉代表制とは、組合がある程度強い場合と、弱い場合と、持つ機能が違うのです。例えば五

一%の従業員から支持されると、その従業員を全部を代表できますから、自分の力量よりも強い力を行使できます。ちょうど小選挙区制みたいなものです。逆に、四九%しか取れない、つまり過半数を取れない場合にはノーユニオンになり、その職場では、どの組織も団交権がないということになります。したがって、排他的交渉代表制というのは、組合がある程度力があれば意味がありますが、ない場合は、影響力を全く行使できないという大きな問題があります。

それからもう一つは、排他的交渉代表制の前提は、労働者の利益は同一だという発想ですが、マイノリティグループというのが大きな問題になっています。女性とか、エスニックグループ、黒人とかヒスパニックとか、そういう労働者の利益と、白人の労働者の利益というのは、必ずしも一致しない。にもかかわらず、排他的交渉代表制にすると必ずしも多様な利益が適切に代表されないことが問題になっています。

そういう意味では、日本のような、好きな人が集まって組合をつくれるほうが、良い部分がある。自己決定とか、労働者相互で利益が対立した場合は、日本のような併存組合状態のほうが有効なのですが、ただ、労働者の利益が分散していくと、実効性のある労働条件決定という観点からは、大きな問題がある。このジレンマをどうするかというのは、日米を通じて大きな問題になっています。

さらに、組合がある場合に、非組合員の利益をどう代表するか。もしくは、多数派が少数派の利益をどう代表するかというの大きな問題だと思います。団交の権利と組合内部の問題との調整をどうするかということです。これは主に協約の規範的効力の問題です。協約の主要な問題は、協約の規範的効力が片面性が片面的かという問題です。つまり、労働協約で既存の労働条件を下げることができるかの争点です。この点について最高裁の朝日火災海上事件という判例があつて、ここで「下げるができる」という判例が確立したのですが、問題は、下げる場合のルールです。特定のグループだけ下げることができるか、いわば組合民主主義と団交とを、どう絡ませるかという公正代表義務の問題があります。

## 団結権の保障

その次に、団結権の具体的な保障の仕方の問題を考えます。これは、まさに不当労働行為に直接絡んだ問題です。まず不当労働行為法理について、行政救済法理と司法救済法理が混在しています。私は、両者を明確に分けるべきだと考えていますが、学会は必ずしもそうは考えていません。なぜ混在したかというのは、はっきりしています。それは基本的に不当労働行為の解雇というのを前提にものを考えてきたからです。解雇というのは法律行為ですから、非常に混在した理論をつくりやすかったのです。これが、例えば「査定差別だ」などを前提に置いて法理を形成すると、絶対法理は混在してきません。配転でもそうです。解雇を中心に不当労働行為の救済法理というものを考えてきましたから、非常に混在化しやすいテーマを選んだということです。

その混在ゆえに、最近、取消訴訟で非常に多くの不当労働行為事件が取り消されています。労働委員会が行政救済的に考えているというのと、裁判所における民事無効的な発想と、明確な区別ができないために、労働委員会と違う観点から取り消している傾向にあると思います。

いずれにしても、裁判所が取り扱う場合と労働委員会が取り扱う場合と、明確な区別をしていないのが大きな特徴です。これはおかしいと思つているのですが、学会の主流は、むしろ混在を求めています。

学会は、労働委員会より裁判所のほうが偉いと思つている。実際そうかもしれないませんが、司法法理をどうつくるかということをもっぱら念頭に置いて、不当労働行為を考えているのです。労働委員会の関係者が見ている不当労働行為とかイメージ、労働委員会の役割とかと、学者とか裁判官が見ている役割は大きく違うわけです。この点については、最近発表した論文「実感的労働委員会論」において労働委員会関係者は不当労働行為とか事件をどう見ているかということを書いていますので参照（法律時報二〇〇〇年四月号）してください。

次に、法理の大きな問題は、労働組合の諸活動の類型化、例えば争議行為

とか組合活動とか団結活動とかその類型がはっきりしていないことです。労組法の中で、「同盟罷業」という言葉が出たり、「労働組合の行為」という表現が出たりしていますが、労働組合の諸活動をどう類型化するかは、理論的にはっきりしていません。とりわけ重要なのは、組合活動と争議行為の区別が明確ではないことです。

特に労組法七条は、「労働組合の正当な行為」としか言っていませんから、まずまずその基準がはっきりしません。ですから、まず第一は、労働組合の行為でどういう類型があるかを明らかにする必要があります。次に、それらの行為を類型化した後の、「正当性の判断基準」の定立です。この正当性の判断基準については、労働委員会と最高裁の見解が違っていることもあります。

最高裁は、労使対立的な、はっきり言えば五〇年前の組合の自主性を前提とした法理を現在も保持しております。例えば、「職務専念義務」とか、「施設管理権の絶対化」ということです。これは、五〇年前というより、二〇〇年前のローマ法以来の所有権というものを前提にしているわけです。

我が国の労働組合というのは企業別組合ですから、労使対立していると言っても、タカが知れているのです。夫婦喧嘩的な労使紛争に対する法理としては、実態に合わない、正当性の判断基準となっています。

それから、不当労働行為制度プロパーについては、三つくらい大きな検討課題があると考えております。一つは、やはり司法救済と行政救済の違いをはっきり打ち出す必要があります。そのためには、これが第二点になります。労働委員会による事件処理の特徴を労働委員会関係者以外がわかる形で理論化する必要があると考えます。先ほど申し上げた「実感的労働委員会論」で私なりの試みをしております。私は地労委の経験しかありませんが、中労委よりは地労委のほうが事件との距離は近いと思います。時間が経てば経つほど、現実のナマの労使関係から離れていっている。我々が不当労働行為の申立てを受けて、すぐ現場に行つて調査します。なるべく申立てから一カ月以内に調査に行つて、当事者から話を聞くようにしています。ナマの労使関係を知らることができずし、利害状態も明らかにできません。最高裁までいけば、

しかし、審問段階になると、実態から離れていきます。

最も離れると思うのです。そういう意味では、ナマの事件をどう取り扱つて、どう処理しているか、労働委員会関係者以外にもわかる形で示して、ある程度一般的な基準とか、事件処理の視角とか、雰囲気を理解してもらわなければ、行政救済の特徴とか、司法救済との違いがよくわからないと思います。三番目は、理論的な問題ですが、先ほど申し上げた七条全体をどう考えるかです。これが、正直言つてははっきりしておりません。とりわけ、七条の中で団交拒否をどう捉えるかということですが、それがはっきりしていない。日本の不当労働行為制度は全体として非常にわかりにくい制度になっています。

## 二一世紀への展望

二一世紀への展望についてまず考慮すべき基本的な事項は何かというと、第一は、労働内容、意識の多様化、個別化です。労働問題自体が拡散化するというところで、非常にターゲットが絞りにくい。これからは、労働問題より、市民レベルの問題と捉えたほうが良いのではないかと考えてもいます。労働組合だけが、労働問題の担い手だと考えないで、むしろ、働く市民の利益をどう代表するかというのが問題で、組合はその一つの代表のあり方にすぎないと考えるべきではないか。その他に、労働力の流動化、企業システムの多様化、労務管理の厳正化の問題があります。

第二は、労働政策の決定の仕方や、決定の主体も見直す必要があります。一つは、「国と地方の役割分担」です。地方分権といつても、労働問題については、はっきりしませんし、最近では、地方分権に反することがいろいろやられています。だから、地方性というものをどう考えるかという問題が一つです。

その二は、労働立法の形成の仕方について考え直す必要があります。日経連と連合の利害を、労働省が調整するという五五年体制的なことは、もう難しいだろうということですが、特に、労働問題に関する政党のスタンスが非常にわかりにくくなっています。もう一つは、組合が労働者の利益を代表するという発想だけでは、もう問題解決ができないということです。市民の労働



問題として、どういう主体があるか、たとえばNPOはどうか等です。

第三は「労働条件決定システム」はどうなるかということです。企業内と国以外に、社会的な決定システムが重要だと思います。既存の社会的決定システムは、おそらく産業別最低賃金制だけだと思います。個別企業を越えた地域もしくは産業の労働条件をどう考えるかが、これから問題になるでしょう。

第四は、「労使紛争解決システム」をどう考えるかということです。労働委員会がこの担い手になるかどうかのポイントは、三者構成をどう考えるかということと、相談と紛争解決とは全く違いますから、どっちにウエイトを置くかによると思います。

さらにもう一つ付け加えると、大きな問題は、広い意味での労働者教育ではないかと思えます。つまり、働く市民に対して、いわば権利教育をどうするか、きれいに欠け落ちているのです。例えば、労働三法とか労働三権とか、こういうのは政治・経済で学びますが、それは受験の問題ですね。そうではなくて、自分の等身大の知識という点では、消費者教育と同じように考えるべきです。消費者教育では、詐欺とかに遭わないために、高校生などに対して、副読本でいろんな教育をしています。あれと同じレベルで、働いた場合の自分の権利について、ちゃんと教える必要があるのではないかと。連合は、まず最初に文句を言うなら、文部省に言ったほうが良いのではないかと考えています。

### いくつかの選択肢

最後に、ではこれからどう考えればいいのか。一応三つの選択肢を想定し得るのではないかと思います。第一は、このままいくということです。このままいきますと、労働条件の個別化、労働者意識の個人化、組合機能の低下で、企業別組合の構成員がだんだん減ってきますから、組合機能は解体、分散化されていきます。コミュニティユニオンは一定程度の役割はありますが、労働条件決定過程に対する影響力はほとんどありません。そうすると、全体として組合の役割は過去のものになっていく。これが第一のシナリオです。

第二のシナリオは従業員代表制の法定化です。労使協議制を強制的につくっていくということです。この従業員代表制の先駆的なものは、今年四月から施行される、新裁量労働制に関する労使委員会です。ただ、この従業員代表制についての大きな問題は、組合がない場合は良いのですが、組合がある場合は、従業員代表制と労働組合の役割をどう調整するかです。さらに、組合がない所で、従業員代表制が機能するかというのも、大変疑問です。

第三のシナリオは、運動論とか、場合によれば立法が必要ですが組合機能強化の観点から次の三つのことが考えられます。一つは、組合の役割を拡張する。つまり、組合は組合員だけではなくて、従業員代表的な機能も果たすことを正面から認めていくことです。ただ、そうすると組合の意思決定についての労働者の参加権というものをどう具体化するかという問題が出てきます。

二番目は、「幅のある代表制」としていわば二重組合主義みたいなものを認めていくということです。つまり、企業別組合に入っていないながら、地域のコミュニティユニオンに入っていくとか、労働条件決定だけではなくて、例えば新聞記者等の専門職の場合、看護婦もそうかもしれませんが、自分たちの専門職種を代表する組織への加入も考える。これは、組合といえるかどうかは多少問題だと思いますが、労働条件等の自己決定に絡んできますから、組合的な機能は果たすと思うのです。そういうある種のクラフトユニオンの再生が必要だと思います。利益代表のあり方も問題になります。労働条件の決定システムが個別化する、例えば裁量労働制とか年俸制というのがそうです。そうすると今度は、個別労働者を代理する、代表ではなくて代理するシステム、「代理交渉権」とか「同席権」が必要とされる。いわゆるエイジェンシー型の労働組合というのが出てきます。

三番目に考えるのは、「要求実現メカニズム」ということです。同盟罷業とかが典型的な争議手段ですが、労務不提供型のプレッシャーのかけ方というの、一九世紀から二〇世紀にかけての就労形態を前提にしています。現在の就労形態とか企業経営に見合ったようなプレッシャーをかける権利、争議権と言ってもいいのですが、これを二一世紀にどう考えていくかが重要で

す。

結局、現実的には私は二つの選択しかないと思います。つまり、従業員代表制的なものを制度的につくって、アリバイ的でも良いから、集団的労働条件決定システムをあらゆる職場で実現するということが一つです。

もう一つは、それでは意味がないから、組合機能というものを再生していく。クラフト的なものとか、地域的なものとか、それから、代表のあり方も多様化していくという形で、いろんな形で運動をつくっていくということですが、結局二つの流れがともに必要だと思えます。

その際に重要なのは、労働者像とか、仕事に対する労働者の利益をどう考えていくかです。いままでは、労働組合運動とか、労働法というのは、労働条件中心ですが、今後は仕事についての自己決定とか、仕事の仕方についての裁量・一種の自己決定権といったほうが良いかもしれませんが、そういうものを理論化するとともに、それをどう集团的に担っていくのかを追求する必要があります。同時に地域の再評価です。労働者のライフスタイルかライフサイクルを考えると、地域との関係をどう考えるかということが、決定的に重要になります。

最近の流れは、もう組合は要らないんだという発想です。個人中心に考えるということですが、私はどうしても個人は弱いと思っています。強い個人なら、労働法は要らない。野茂とか清原みたいな野球選手は、別に集団化しなくてもいいわけですが、労働法とか労働組合は、普通の人を対象にしています。能力がない人というと、ちよつと支障がありますが、「普通の人の利益をどう守るか」が、組合とか労働法とか、ある意味では労働委員会の役目ではないかと考えています。普通の人の利益が、いろんな形でだんだん守られにくくなっていて、それが基本的な問題だと思っております。

〔追記〕

以下の拙稿も参考にしてください。

「労働組合員たることの保護法理」

『法律時報』七〇巻一〇号（一九九八年）

「不当労働行為の行政救済法理」

信山社（一九九八年）

「労働組合政策の回顧と労使関係政策の課題」

『日本労働研究雑誌』四六三号（一九九九年）

「団結権保障システムの展開と課題」

北海道大学法学部ライブラリー1『人権論の新展開』（一九九九年）

「不当労働行為の成否判断基準」

『日本労働法学会誌』九四号（一九九九年）

「二一世紀の労働組合と団結権」

『講座二一世紀の労働法八巻』（二〇〇〇年）

「実感的労働委員会論」

『法律時報』七二巻四号、五号（二〇〇〇年）

「職場における自立とプライヴァシー」

日本評論社（一九九五年）

（本稿は、本年二月二四日開催の第四六八回労使関係研究会における講演速記録を講師にお目を通していただいたものです。）

