

The capacity for party to collective bargaining of upper union organisation

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/18199

上部団体の団交当事者適格

—奈良学園事件を素材にして—

名 古 道 功

一 はじめに

(1)大阪私学教職員組合奈良学園分会こと奈良学園教職員組合（以下、「組合」という）と学校法人奈良学園（以下、「学園」という）との間の不当労働行為事件に関して、奈良地方労働委員会は、昭和六十二年一月一六日、①組合の当事者適格につき「組合」の主張を認め、②不当労働行為については、高校訪問、理事長発言、団交拒否につき、同じく「組合」の主張を（一部）認め、救済命令を発した。⁽¹⁾これに対して、「学園」は、中央労働委員会に再審査を申し立てるとともに、奈良地方裁判所に救済命令取消請求の行政訴訟を起こしたが、平成二年四月二五日、裁判所による判断が下された。それは、おおむね地労委命令を是認するものであるが、大阪私学教職員組合（以下、「大私教」という）参加の団交拒否に関しては、救済命令を取り消した。⁽²⁾

私は、地労委命令を是認した判断は正当であるが、団交拒否についてのそれは不当と考えるので、以下、これ

にしばって論ずることにする。

(2) 本件では、下部組織の団交への上部団体の参加の可否が問われている。この問題を考察するにあたって重要なのは、上部団体自身が団交権限を有し、団交当事者資格をもつ場合と、「労働組合の委任を受けた者」(労組法六条)として団交を行う場合とを区別することである。というのは、団交拒否の正当性を判断するにあたって、前者では、上部団体が団交当事者資格を有するのかどうか、後者では、適正な委任を受けているのかが検討されるという相違があるからである。

地労委では、上部団体たる「大私教」が参加せず、「学園」と「組合」とによる、いわば企業内交渉慣行の成否がもつばら争点になっていたため、上記問題の考察は直接なされていないが、奈良地方裁判所は、本件を前者の観点から検討し、「大私教」は団交当事者資格をもたず、したがって「学園」による団交拒否は正当であるとの判断を下した。「大私教」による団交参加を委任ではなく、それ自身の団交権限という視角からとらえていること自体は是認できるが、その結論は支持し得ない。以下、この点を詳しく考察していくことにするが、その順序としては、まず団交拒否の経緯・地労委命令と裁判所の判断を概観した後、上部団体の団交当事者資格に関する議論と第一審判決との関係を整理し、そして「大私教」の統制力及び交渉権限の統一について検討を行い、最後に企業内交渉慣行に説き及ぶことにする。

二 団交拒否の経緯・地労委命令と裁判所の判断

1 団交拒否の経緯と地労委命令

(1) 原告「学園」は、学校教育法及び私立学校法に基づいて、教育事業を営むことを目的として設立され、幼

稚園、中学校、高校、短大、そして大学を経営する法人である。補助参加人「組合」（一九七七年結成）は、「学園」に勤務する教職員をもって組織された労働組合であり、「大私教」に所属している。なお、「大私教」は、大阪府下並びにその近辺にある私立学校の教職員によって組織された団体である。

(2) U氏は、奈良文化女子短期大学の助教として勤務しており、組合結成時から、一九七九年二月まで執行委員長の役職にあり、現在執行委員である。また、一九七九年五月の大阪地区私立大学教職員組合連合（「大私教」の大学部。以下、「大阪私大教連」という）の設立とともに副委員長に就任し、一九八二年一〇月から二年間同委員長を勤め、現在は、「大私教」幹事会幹事である。ところで、「学園」系列の奈良産業大学助教教授への就任依頼があったため、U氏が、それに必要な履歴書を提出したところ、これに「虚偽」の記載があったことを契機として、理事会は、U氏を短大付属研究所に配置転換し、講義担当をはずす措置をとった。このため、「組合」は、「大私教」等とともに、「U氏問題」その他の事項につき、何度か「学園」に団交を申し入れたが、「学園」は、上部団体とは交渉しない、人事事項は団交の対象とはならないとして、これを拒否し、逆に、学園内部のことは「組合」とのみ団交していた慣行があったことを理由として、出席者を「学園」の教職員に限るとする団交ルール案を提示した。

(3) こうした団交拒否につき、地労委は、「学園が外部の者が参加しない団交交渉が従来からの慣行であると考え……上部団体とは交渉しないと明確に団体交渉を拒否したとしても必ずしも不当であるとは言い切れない」としつつも、①「大私教」が団交に参加しなかったのは、それまでの労使関係から、「組合」として「大私教」の参加を求めたり、「大私教」自ら交渉を申し入れる必要がなかったにすぎないとも考えられ、従来より深刻な対立関係が生じた段階において一方的に従来の慣行に固執しようとする態度は妥当でない、②U氏が「大阪私大教連」の役員である等から、「大私教」としてはU氏問題に強い関心を持ち、直接「学園」と交渉をもとうとすること

は当然考え得るし、さらに、悪化しつづつあった労使関係を打開するため、「大私教」が積極的に乗り出す意向をもっていた、③「大私教」と「組合」が連名で団交を申し入れており、両者の間に意思の疎通を欠き、「学園」が二重の対応を迫られるとの不都合も考えられない等から、「学園」の団交拒否は不当労働行為にあたる」と判断した。

(4) 「学園」は、救済命令取消請求訴訟において、①団交に外部者を加えないことは確立した労働慣行である、②「大私教」役員への団交に関する権限委任・委任状提出との手続きがとられていないから、団交拒否は不当労働行為に該当しないと主張した。これに対して、「組合」は、①こうした慣行は成立していない、②「組合」は、「大私教」の分会であるから、本部である「大私教」が団交に参加し得るのは、労組法上明白であると反論した。

2 裁判所の判断

(1) 「大私教」が、「学園」と「組合」との間の団交に参加し得るためには、「大私教」が補助参加人（「組合」——引用者注）とともに原告（「学園」——引用者注）と団体交渉を行い労働協約を締結する資格がなければならず、大私教が右の資格を有するというためには、大私教が補助参加人に対し実質的な統制力を有し、かつ、共同交渉に当たり、大私教、補助参加人間で交渉権限が統一されていることが必要であると解される。」

(2) 本件の場合、「補助参加人及び大私教の規約をみると、大私教の補助参加人に対する実質的な統制力が存することを裏付ける規定はないし、他にこれを認めるに足りる証拠はない。したがって、大私教が分会である補助参加人の本部であるという理由で当然に原告と団交を行う資格があるということとはできない。また、右各規約をみても、大私教と補助参加人との間で交渉権限が統一されているともいえないし……他にこれを認めるに足りる証拠はない。」

三 上部団体の団交当事者適格に関する議論と第一審判決

1 労働組合の組織形態

(1) 団交権は憲法二八条に基づく「勤労者」の権利であり、この当事者は、労働者の団体⇨団結と考えられている。争議団などの一時的団結や職場組織が団交の当事者たり得るかどうかに関して争いがあるが、労働組合については、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は……交渉する権限を有する」との労組法六条の規定から明らかなように、疑問の余地はない。

(2) ところで、労働組合は、労組法上、「単位労働組合」と「連合団体」とに区別されている(二条、五条二項三号参照)。「単位労働組合」(以下においては、「単一体」との名称を用いることもある)は、「労働者個人を直接の構成分子とする組織形態」、「連合団体」は、「単位(労働)組合が夫々労働組合としての独立性を保持しつつ一企業(数事業場を有するのが通常)一職業一産業或は一地域等の範囲で連合する組織形態」であり、したがって「単位(労働)組合と連合団体の法律上の差異は、一は労働者個人を他は労働組合を直接の構成分子と」する点に求められる(昭二二・一〇・二三労政局労政局長発)。わが国の場合、「単位労働組合」⇨企業別組合、「連合団体」⇨産別組織という形態が多いが、「単位労働組合」が企業の枠を越えて組織されている場合があるし(例、海員組合)、他方、「連合団体」が一企業内の事業所毎に組織された「単位労働組合」によって構成されている場合もある(企業連と呼ばれる)点に注意すべきである。

2 上部団体の団交当事者適格

(1) わが国の組合は大部分が企業別に組織されているため、企業毎の団交が主流を占めている。しかし、こうした企業内交渉では、企業間で労働条件に格差が生じ、同一産業において同一労働条件を確保できない等の弱点が存したことから、特に昭和三〇年代、これを克服すべく上部団体が関与する団交方式が生み出されるに至った。上部団体が使用者団体と行う統一交渉、個別企業と行う対角線交渉、下部組織たる企業内組合とともに行う共同交渉等である。これに対して、企業内交渉にとどめようとする使用者がこうした団交を拒否したため、上部団体の団交当事者適格が法理論上問われることになった。

(2) これに関しては、次の見解が通説といえる。すなわち、「企業別組合の枠をこえた連合体や単一組合も、労組法二条本文の要件をみたすかぎりでは独立した労働組合であるから、団交権を有する。しかし、上部団体が具体的な団交の当事者適格を有し、協約能力を有するとされるためには、構成員に対し、統制力を有していることが必要である。なぜならば、上部団体が統制力を欠く場合には、統一協約を結んでも、単位組合がその適用を拒否し、団交の成果を水泡に帰せしめるおそれがあるからである。したがって、上部団体が内部的な統制力をもたない単なる連絡協議機関にすぎない場合には、使用者と団体交渉を行ない、協約を締結する資格をもたないといふべきである。」⁽³⁾ここで重要なのは、上部団体が各構成員に対して統制力を有するかどうかである。そして、「上部団体」は、単位組合によって構成される連合団体を意味しているため、統制の対象は、個々の組合員ではなく、下部組合である点である。

3 第一審判決の論理と問題点

第一審判決は、「大私教」が、「学園」と「組合」との間の団交に参加し得るためには、「大私教が補助参加人（組合）——引用者注）とともに原告（『学園』——引用者注）」と団体交渉を行い労働協約を締結する資格がなければ

ならず、大私教が右の資格を有するいうためには、大私教が補助参加人に対し実質的な統制力を有し、かつ、共同交渉に当たり、大私教、補助参加人間で交渉権限が統一されていることが必要である」との一般論を述べたうえで、本件の場合、①「補助参加人及び大私教の規約をみると、大私教の補加参加人に対する実質的な統制力が存することを裏付ける規定はないし、他にこれを認めるに足りる証拠はない」以上、当然に原告と団交を行う資格があるということはできない、②右規約をみても、「大私教と補助参加人との間で交渉権限が統一されているともいえないし……他にこれを認めるに足りる証拠はない」と判示した。すなわち、団交当事者たり得るには、①実質的統制力と②交渉権限の統一が必要であるとする。①を要件とするのは、従来の議論にしがたものであり、これ自体に異論はないが、具体的判断は、形式的になされ、また「大私教」が連合団体であることを当然の前提とし、それが、連合体から単一体へと組織替えしつづつあるという特殊性を考慮していない点において問題があるといわざるを得ない。次に、②については、これを団交当事者適格の一般的要件とする趣旨ならば、この点においても問題があると考えられる。

三 「大私教」の統制力

1 「大私教」の組織実態

(1) 「大私教」は、一九六〇年に大阪私立学校教職員組合連合（以下、「大阪私教連」という）として発足したが、当時の組織形態は、連合体であった。その後、一九七一年に、連合体から単一体（単位労働組合）への脱皮をめざすことが運動方針として採択され、大幅な規約改正がなされる。これは、一〇年の歴史のなかで、組合の質的強化・統一的機能の発展（例、統一ストライキ、公費助成運動、統一的な賃金闘争）が見られ、「連合体」で

ない性質が強まってきたからである。また、これには、一九六四年に結成された私学単一労組の歴史的経験も一定影響していたと思われる。私学単一労組は、当時、「大阪私教連」に個人加盟し、その指導に基づいて活動していた組合員を一単組にまとめ、「大阪私教連」加入の一単位としたものである。その時の「大阪私教連」の組織方針としては、「企業別単組連合の弱点を克服して近い将来、連合体の単一化への脱皮」を追求する一方、「個人加盟の大阪私学単一労組を育成強化し、既存の単組でも可能な限り、個人加盟方式に切りかえ、単一労組に合流してゆく」という二面の方式が併行して考えられていた。しかし、企業別単組が次々と組織化されるとともに、既存の単組の解消も困難であったため、こうした組織方針は実現されず、私学単一労組の組織自体も伸び悩みが見られた。結局、私学単一労組は一九七一年に解散するが、ここで得られた組織的教訓は、「大私教」に生かされることになる。

ところで、一九七一年の規約改正において注意すべきは、それが、最終的目標たる単一体を前提として改正されたという点である。例えば、組合の名称を、「大阪私学教職員組合（「大私教」）と改め（第一条）、またその加入は個人加盟とされ（第六条）、統制も組合員個人を対象としている（第二九条）。しかし、いうまでもなく、規約が改正されたからといって、即連合体から単一体に移行するわけではない。それに向けた運動が重要になってくる。そこで、次にその後の推移を見ておくことにする。

(2) ①一九七九年、再度、「大私教」の規約の大幅な改正がなされるが、それは、組織機構改革を伴うものであった。すなわち、大学部、小中高校部、専門学校部を設置し、それぞれに執行機関と意思決定機関が設けられた。この背景としては、(i)大学の加盟組合の増加、(ii)関争領域の拡大（学園財政の分析、教育関争の深化、父母との提携等の独自課題の追求等）、(iii)統一関争の発展が挙げられる。こうした組織機構改革によって、「大私教」は、よりきめ細かな活動が可能となるとともに、各部を通じた日常関争指導体制を整えたといえる。

②また、統一闘争の一環として、「大私教」は、一九七三年以降、大阪私学経営者協議会との間において、小中高校部での基準内賃金の交渉・決定を行っているが、この協定の拘束力は強く、さらに交渉に参加しない学校の賃金相場をも支配し、社会的影響力をもっている。これは、学校の枠を超えた産別的機能を發揮する取り組みといえよう。

③さらに、各学校毎に設置された分会が使用者と交渉するにあたっては、「大私教」本部の指導並びに本部役員に参加が行われている。例えば、一〇名の組合員が解雇された大阪電気通信大学高校事件の二回にわたる民事和解交渉や組合員に対する不利益取り扱いと団交拒否の当否が問われた小曾根幼稚園不当労働行為事件での地労委・中労委への（再）審査申し立てにおいて、「大私教」が当事者となっており、また少なからぬ分会交渉に本部役員が参加している。

(3)以上のように、「大私教」においては、単一体への取り組みが行われているが、他方、連合体的性格が存在していることも事実である。すなわち、大学、中高校などの教職員が一つの組合（「分会」）に加入している総合学園が少なくないのである。そこには、独自の事情と歴史が存在し、単一体をめざす「大私教」といえども、それを尊重しなければならぬからである。したがって、画一的な組織運営は不可能と考えられる実情があるといえる。

2 「大私教」の統制力

(1) 上記1で述べた組織実態から明らかなように、「大私教」は、単一体的運営をめざし、また現に行いつつ、なお連合体的性格を有する団体といえる。したがって、その統制力の有無を判断するにあたっては、「大私教」のみならず、分会の実情も十分に踏まえなければならず、規約のみを手掛かりとするというような形式的な判断は、

蔽に慎まなければならない。

(2) ところで、単組の性格を強く有している分会（奈良学園教職員組合もこれに該当すると考えられる）に対する統制は、組合員個人ではなく、分会を対象とせざるを得ないと思われる。しかし、「大私教」の規約は、その最終的目標たる単一体を前提として作られているため、組合員に対する統制の規定はあるが、分会に対するそれは存しないという問題がある。

(3) そもそも、統制力を行使するために、組合規約にその旨の規定がなければならぬかどうかについては議論があるが、必要であるとの考えは学説上はわずかであり、多くは必要でないと解している。⁽⁴⁾この理由づけは、統制権の法的根拠とも関連するが、要は、「規約が十分に整備されていない労働組合やその他の団体においても、統制に従わない構成員を除名する必要に迫られることは十分に考えられるし、団体の目的に著しく反する行動をとる者が除名される、ということは、構成員も認めざるをえない社会一般の通念になっていると考えられるからである。さらに、組合規約には内容空虚な決まり文句が多く、組合員自身もその内容に対してさしたる関心をもっていないという実情を考慮するならば、統制処分⁽⁵⁾の法的効力を規約の有無やその文言に全面的に依存せしめるのは、必ずしも妥当とは考えられない」といふ点に求められる。まして、「大私教」のように、単一体をめざし、それに即応した規約を作成したという特殊事情がある場合、分会に対する統制に関する規約を求めることの不合理性は明白である。そして、「大私教」は、統一的意思を形成する組織体制を整えており、また上記1から明らかのように、単なる連絡協議機関ではなく、まさに労働組合としての実態を有している。したがって、統制力を行使する基盤を十分に備えていると考えられる。

(4) 実際、「大私教」は、統制ないしはそれに類した措置を行使したことがある。例えば、①D大学分会執行部が書いた機関誌を批判する文書を全組合員に配布したこと（一九八一年）、②S大学教職員組合の組合費滞納に対

する資料送付停止措置（一九九〇年）、③B学園分会執行部による「大私教」脱退の動きに対して、中高校組合員全員に説得文書の配布したこと（一九九一年）が挙げられる。これらの措置は、「大私教」の大会決定（①——被解雇者に対する救援決定、②③——いわゆる路線問題において連合に参加せずとの決定）に不服なため、各組合が行った行為に対して取られたものであり、分会執行部との何回もの話し合い（説得）のうえでなされているのである。ここで説得ということが重視されているのは、「大私教」が民主的運営を心がけている証左であろう。

(5) 上記は、本則たる規約を前提にして論じたが、闘争救援規定（これも組合規約の一つである）には、——救援に関する義務に限定されているが——分会に対する統制についての規定が置かれていた点に注目すべきである。すなわち、第二二条は、「この規定による救援をうけるものは、法廷闘争の状況、その他活動の状況を、すくなくとも三カ月に一回、文書もしくは口頭で幹事会に報告しなければならない。必要のあるときは、幹事会は、救援をうける者の意見をきいて、その任務配置について指示することができる。この場合救援をうけるものは、この指示にしたがわなければならない。」と被救援者の義務を定め、第二三条は、この義務違反に対する制裁措置として、救援資金の停止・打切・返還とともに、本組合規約の「懲罰」規定を準用している。そして、ここでの「救援をうけるもの」とは、「分会（または支部）、および組合員個人（傍点引用者）」（第二条）である。

(6) 以上論じたことから、第一審判決が、「大私教」には統制力がないと判断したことの誤りが明白になったと確信する。

四 交渉権限の統一

本判決は、上部団体の団交参加資格として、統制力のほかに、上部団体と下部組合との間の交渉権限の統一を

も要求し、本件の場合、各規約において、その統一はなされておらず、また他にこれを認める証拠はないとして、この点からも、団交拒否は正当と判断した。しかし、そもそも、「単位組合が無条件に連合体を結成した場合には連合体はその構成員たる単位組合のために団体交渉をする一般的な権限（団体交渉の当事者としての資格）を有する」のであり、「団体交渉権限の配分は、それ自体は組合自治の問題」である。交渉権限に関して、団交拒否が正当と判断されるのは、上部団体と単位組合がそれぞれ独自に、かつ同時に同一事項について交渉を申し入れてきたとき、両者の調整を求めるために一時的にそれを拒否する場合であり、交渉権限の配分が規約によって規定されていなければ、そもそも団交参加資格がないとはいえないし、また本件のように、両者間で意思統一を行い、共同で交渉を申し入れてきた場合の団交拒否が正当と判断される余地はない。この点については、奈良地労委命令で、「大私教と組合とが連名で団体交渉を申し入れるなどしており、両者の間に意思の疎通を欠き、学園が二重の対応を迫られるとの不都合も考えられない」と適切に指摘されている。

以上のことから、交渉権限の統一を団交当事者適格の一般的要件とするのはもとより、団交拒否の正当事由というレベルにおいて、それを考慮することも、本件の場合、是認されないと考えられる。

五 上部団体の団交参加と労使慣行

(1) 上記のように、「大私教」が固有の団交権限を有するとしても、いわゆる企業内交渉慣行を理由とする団交拒否が正当事由に該当するのかが次に問題となり、地労委においては、これが争点になった。本件において、このような労使慣行が実際に成立しているのかどうか疑問がないわけではないが、ここでは一応成立していると仮定して論じることにする。

(2) そもそも、企業内労使交渉慣行が有効かどうかに関しては議論があるが、それが有効であるとしても、団結自治を基本とする団交権保障の趣旨にかんがみて、柔軟な解決がなされねばならないであろう。特に、「大私教」のように、連合体から単一体へと移行しようとしている場合、企業内交渉慣行に対しては、消極的な評価を前提して判断する必要があると考えられる。

(3) こうした立場からすると、本件における団交拒否が正当事由に該当しないとの地労委の次の判断は、実態に基づいた的確なものと評価し得よう。すなわち、①「大私教」が団交に参加しなかったのは、それまでの労使関係から、「組合」として「大私教」の参加を求めたり、「大私教」自ら交渉を申し入れる必要がなかったにすぎないとも考えられ、従来より深刻な対立関係が生じた段階において一方的に従来の慣行に固執しようとする態度は妥当でない、②U氏が大阪私大連の役員である等から、「大私教」としてはU氏問題に強い関心を持ち、直接に「学園」と交渉をもととすることは当然考えら得るし、さらに、悪化しつづつあった労使関係を打開するため、「大私教」が積極的に乗り出す意向をもって、③「大私教」と「組合」が連名で団交を申し入れており、両者の間に意思の疎通を欠き、「学園」が二重の対応を迫られるとの不都合も考えられないこと等から、「学園」の団交拒否は不当労働行為にあたる、と。

(1) 別冊中央労働時報一〇五一号二八頁掲載。

(2) 労判五六七号四二頁掲載。

(3) 外屋健一「労働団体法」(一九七五年・筑摩書房)三七二頁。同旨、東大労働法研究会「注釈労働組合法上巻」(一九八〇年有斐閣)二八五頁以下、片岡昇「新版労働法へ改訂第二版」(1)(一九八八年・有斐閣)一八四頁以下、中山和久等「注釈労働組合法・労働関係調整法」(一九八九年・有斐閣)一二七頁以下(萬井隆令執筆)等。

(4) 秋田成就「労働組合の内部統制に関する若干の法的考察」学会誌労働法二二号一六頁等。

(5) 西谷敏「労働組合統制処分論の再検討(二)」法学雑誌三五卷三、四号六八九頁、片岡昇「労働組合の内部関係」龍谷法学二三卷一号三〇頁等。なお、統制権の法的根拠は、学説判例上、団結権説と団体固有権説とに大きく分かれるが、論理的には、いずれの立場に立とうとも規約は必要でないとの指摘がなされている(外尾・前掲書一六七頁参照)。

(6) 西谷・前掲論文六八九頁。これは、組合員個人に対する統制処分を前提にして論じられているが、基本的に組織統制の場合にも妥当すると考えられる。

(7) 東大労研・前掲書二八七頁。

(8) 東大労研・前掲書二八七頁以下。

(9) 沼田Ⅱ本多Ⅱ榎井「労使慣行をめぐる法律問題(増補版)」(一九七六年・総合労働研究所)二二五頁は、こうした慣行が、「上部団体加盟の自由、そしてそのことから必然的に要求される上部団体を通じて交渉するという組織規範上の義務の履行をおさえ、団結のモラルに反すると同時に、上部団体それじたいの固有の団体交渉権……を排除するという現実的效果をもち、公序良俗に違反する性質」を有するという。

(本稿は、大阪高等裁判所に提出した、組合側依頼の鑑定書に補筆したものである。)

(追記)

脱稿後の平成三年一月二十九日に大阪高等裁判所の判決が下された。そこでは、「大私教と第一審被告補助参加人(「組合」——引用者注)との組織上の関係が本部と分会の関係にあるかどうかの点はしばらく置き」としたうえで、「大私教」が、「その役員を交渉担当者として参加させることを求めているだけと認められるから、第一審被告補助参加人以外の者の参加を認めない慣行の存在等、その他特段の事情の認め難い本件のもとにおいては、第一審原告(「学園」——引用者注)と第一審被告補助参加人との間の団体交渉における大私教の役員の参加は容認されねばならない」(傍点引用者)として、団交権限の委任という理論構成で、奈良地方労働委員会及び「組合」側の主張を認めた。