

良識ある態度と基本的な理解は不可欠

法的な保護  
に値する

## 労働組合である故の必須要件



労働組合から団体交渉(以下、団交)を申し込まれて喜ぶ経営者は皆無でしょうが、必要以上に高飛車であったり、反対に卑屈になるか、態様はさまざまです。その背景には、労働組合に対する基本的な知識や理解に意外と欠けているという事情があります。

そこで今回は、労働組合がその権利を行使するためには、どのような条件を備えるべきなのか、その結果、使用者にどのような効力が及ぶのか、を取りあげてみました。

### 労働組合の法的保護とは

労働組合とは、労働者が労働条件について使用者と交渉するために団結した団体ですが、政治団体や親睦会等の一般の団体あるいは私人との大きな違いは何か。それは、労働組合の正当な行為は、刑法による処罰や民事上の賠償責任を負わないという点にあります。

例えば、使用者と交渉し、要求実現のために争議行為を行うことは、法律で認められています。もし、これを普通の私人が行えば、強要罪や威力業務妨害罪等が科せられるような場合でも、「正当な業務によってなした行為」となり、犯罪が成立しないという考え方です。言ってみれば、ボクサーが試合中に相手を殴っても傷害罪に当たらないことと同じ理屈です。

むしろ、暴力や不法な脅迫は正当な行為ではないので、免責対象とはなりません。現実問題として、刑事責任が問われるような物騒な事件はそう多くはありません。むしろ民事上の責任が免責される点のほうが重要です。争議行為に伴う損害賠償の免責(組合法8条)のほか、労働者が労働組合の正当な行為をしたことを理由に、使用者が解雇やその他不利益な扱いをすることを不当労働行為として禁止されている(組合法7条4号)のが代表例です。

労働組合であるが故に、刑事、民事の両面で法的な保護を受ける、これを称して労働組合の法的保護といえます。

- 保護に値する労働組合とは -

しかしながら、労働組合と称するものすべてが保護されるというわけではありません。労働条件を守り、高めていく労働者の団体として、真にふさわしいもののみ対象となります。

では、どんな条件が揃えば「保護」に値する労働組合法上の労働組合といえるのか?

備えるべき所定の要件をすべて備えており、なおかつ欠格要件に該当しないことが要件です(組合法2条)。具体的内容は後述しますが、この部分が労働組合の権利義務を理解するうえでの根幹に当たるといっても過言ではありません。

## 自主性が担保されていること

まず、自主的な団体でなければなりません。自主的というのは、外部からのとりわけ使用者からの支配介入を受けないことを意味します。では、「自主的」か否かは、どこで判断するのか？ その着目点は次の2つです。

使用者から経理上の援助を受けていないこと(組合法2条ただし書2号)

しかしながら、組合の財政基盤が弱いことを考慮して、右のような一部例外があります。

支配介入に当る経理上の援助	支配介入に当らない経理上の援助
・組合の消耗品・備品等に要する費用 ・組合専従職員の賃金 ・争議行為や組合大会等に参加した労働者の賃金	・労働時間中の団交や労使協議会に参加した労働者の賃金 ・労働組合の福利厚生基金への寄付金 ・最小限の広さの組合事務所を貸与すること

Q. 組合事務所や掲示板の貸与を使用者が拒否するのは不当労働行為に当たるか？

A. 使用者が任意に、または協約等によって社内の施設の利用を認めることは、労働組合の欠格理由や不当労働行為に当たらないというに過ぎず、組合が当然に利用を請求する権利を持つという意味ではありません。

そうはいつても、施設の利用をこれまで黙認していたような場合は違ってきます。それは既に労使慣行になっていたものと評価できるからです。仮に合理的理由なしに、利用の拒否に転じるようならば、不当な妨害・干渉として支配介入と解されましょう。

使用者の利益代表者が参加していないこと(組合法2条ただし書1号)

具体的には、どのような範囲のものが使用者の利益代表者に当るのか、一概には言えませんが、法律上は以下のように定められています。

- ・役員
- ・労働者の雇入れ、解雇、昇進又は異動に関し、直接的権限を持つ監督的地位にある者
- ・労働関係についての計画と方針に関する機密事項に接しているが故に、職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任に抵触(=矛盾)するような監督的地位にある者
- ・その他使用者の利益を代表する者

Q. 当社の管理職が数名、労働組合に加入したいといっています。一般社員ならばともかく、課長クラスも、となると困ります。阻止することは可能でしょうか。

A. 管理職といえども、憲法28条が規定する勤労者である以上、団結権が保障されているので、使用者が干渉することはできません。もっとも勤務時間中は組合活動を行うことはできず、職務に専念する義務があります。仮に組合活動に熱心過ぎて、本来の業務を怠っているとすれば、それは許されないことですから、注意をし、場合によっては評価を下げ、懲戒処分(軽度のもの)を課することは、一概に不当であるとは言えません。

一方、労働組合に対して、管理職を勧誘しないよう、申し入れをすべきか？

むしろ、こうした申し入れは無用です。というのは、当該管理職が使用者の利益代表者に該当するのであれば、法律上の労働組合でなくなるからです。ということは、使用者にしてみれば、団交の申し入れに対して応じる義務(以下、団交応諾義務)がなくなることを意味します。野球に例えると「敵失」にほかならず、しめしめと思うことはあっても、少なくとも使用者側が心配する話ではありません。

だからといって組合員の資格を喪失させることを目的に、組合員を管理職に昇進させるのは、組合運営に対する支配介入(組合法7条3号)とみなされ得ます。

## 労働条件の改善等を主目的とすること

労働条件の維持、改善その他経済的地位向上を主目的とする団体でなければなりません。逆に言えば、社会運動や政治活動を主目的とする団体は法的な要件に欠きます。

では、「誰の」労働条件を指すのか？

それは「当該組合員」の労働条件です。抽象的な労働者一般の地位向上等を図ることを目的とするのは、社会運動を目的とする団体であると判断されます(組合法2条ただし書4号)。

こうした問題が議論されるのは、合同労組(=勤務先を異にするする労働者で組織された労組をいう)から団交の申し入れがある場面です。正当な理由がない限り、使用者には団交応諾義務がありますが、それは労働組合ないしはその構成員と特定の会社との間に使用従属関係が有ることが前提となります。ところが、その点が不明確であれば話は違ってきます。

したがって、法的な適格性と同時に、当事者としての適格性、すなわち「会社とはどんな関係があるのか」が問われる問題にもなりえます。

Q. 団交に応諾する条件として、組合員名簿等の提出を求めてもよいか？

A. 法的には、これらを使用者に提示する義務はなく、団交の相手である企業の従業員が存在すること、並びに団交の任に当たる者が、その組合員の代表者であることを使用者に知らしめれば足りる。裏を返すと、自社が従業員等を代表し、または委任されたものか、確認する術がない場合は、名簿の提示が得られないことを理由に団交を拒否しても、これをもって直ちに不当とはいえません。

## 労働者が主体で構成されていること

労働者が主になって組織されていること。ところでここでいう労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準じる収入によって生活する者(組合法3条)をいいます。

したがって、雇用契約に限らず、一人親方、保険外務員、プロ野球選手等の請負契約や業務委託であっても、使用従属性の大きいものは「労働者」と判断され、このほかに失業者も含まれるので、労働基準法でいうところの労働者より広い概念を持ちます。

厳密には、以上の3点のほか、労働組合自身の民主性や責任性も要件となりますが、使用者からみた場合には、最初の3点が重要な意味を持ちます。

## 疑義のある団交申し入れへの拒否

労組が訴えたときはどうなるか？



当社の管理職数名によって労働組合が結成され、団交を申し込んできました。使用者の利益代表者の参加を許す組合は「適格」な組合とは認めがたいので、これを理由に団交を拒否したいのですが、問題はありませんか？ 組合が公的機関に訴えた場合はどうなりますか？

## 拙速な団交拒否は考えもの

そもそも管理職であっても、前述のとおり、組合を結成したり、団交を求めること自体は適法な行為です。

したがって、いきなり団交を拒否することには疑問があります。ひとまずは団交を行い、適正な団交を行うのに困難な特段の事情がないかを模索されることをお勧めします。特段の事情としては、目ぼしい管理職が組合側に立ったため、使用者側の担当がいなくなるとか、当該管理職を介して、使用者の機密情報が漏えいするといった事情が挙げられます。



なお、こうした特段の事情の有無は使用者側に立証責任があるというのが現在の考え方です。(以上、平成13年6月14日セメダイン事件/最高裁)

## 拒否に対して、労組が訴えたときは.....

それでも、団交を拒否した場合はどうなるのか？ 正当な理由なき団交拒否に対しては、労働組合は地方労働委員会(以下、労委)に対し不当労働行為として救済の申し立てができます。その場合、救済するに値する「労働組合法上の労働組合」なのかを労委は審査をします(組合法5条1項/資格審査という)。その結果、おのずと当該組合の適格性が判断されます。

仮に、申し立ての結果、不当労働行為であると判定された場合、労委は救済命令を出します。これは使用者に対し、団交再開等を命じるものです。不当労働行為であるとの判定は得られますが、団交の行き詰まりないしは決裂には果たしてどれだけ効果があるのか、という疑問もあります。もっとも決裂打開を目的とするならば、団交拒否を労働争議として労委の斡旋等の手続き(労働関係調整法13条ほか)を活用するという手も考えられます。

## 労働組合は訴訟できるか

念のため、補足しますと、労働組合は上記のように不当労働行為に対し、労委に救済の申し立て等ができますが、個々の組合員の権利義務については処分権限がないというのが現在の考え方です。たとえば未払い賃金の支払を求めるとか、解雇の取り消しを争うというような訴訟を本人に代わって行うことはできません。それどころか本人の身内や弁護士以外の第三者が業として行うことを禁止した弁護士法72条の非弁行為にも当たるとの指摘もあります。