

1、ケース

まずは、この法分野の特質をよく表している、オリエンタルモーター事件（以下オ・モ事件と呼称（最2小判平成7・9・8労判679号11頁、判時1546号130頁、判タ891号96頁））の概要を示す。

＜事実＞X会社（原告、被控訴人、上告人）内にあるA組合（取消訴訟補助参加人）は、結成以来、組合業務のための食堂使用を認められてきた。しかし、X会社守衛が利用者の調査を行い、組合がその記録用紙を交付させた事件（守衛事件）をきっかけに、A組合の会社施設利用を一切認めない態度がとられるようになった。A組合は、その後強行に食堂使用を続けたが、X会社は鍵をかけて使用不能とした。また、食堂使用等に関する団体交渉申し入れに対しても、記録用紙返還と陳謝が先である、として応じなかった。

この間、X会社側は、一定条件下で、「支障のない限り」組合大会開催目的の食堂使用を拒まない旨を文書により申し入れた（α提案）。対するA組合側は、「正当な理由がない限り」組合による使用を拒まないこと等を申し入れた（β提案）が、X会社側は、自らの施設管理権を無視するもので容認できない旨回答した。

この事件で、A組合の申立てを受けた労働委員会（以下、基本的に労委という）は、地方労働委員会（以下地労委という）、Y（中央労働委員会（以下Yまたは中労委という）：被告、控訴人、被上告人）ともに、X会社による食堂使用の排除を支配介入に該当するとした。また、両者ともに、組合大会目的の会場使用は、一定条件下で、特段の事情のない限り拒否できず、組合大会以外の目的による会場使用に関する団交申し入れに対しては、誠意を持って応じなければならない、旨の救済命令を発した。

1審（東京地判平成2・2・21労判559号54頁）は、後掲の上告審判決とほぼ同様の判断を示し、Yの救済命令を取り消した。しかし、2審（東京高判平成2・11・21労判583号27頁）は、「食堂の使用を、一時的にはともかく、一切拒否し続けるならば、補助参加人の組合活動を著しく困難にする」、等として、X会社による施設管理権の濫用を認め、Yの救済命令を適法とした。

＜判旨＞—一部破棄自判、一部上告棄却—

労働組合において、「利用の必要性が大きいことのゆえに、・・・企業施設を使用者の許諾なしに組合活動のために利用し得る権限を取得し、また、使用者において・・・企業施設の利用を受忍しなければならない義務を負うと解すべき理由はない」。そして、企業施設を利用した組合活動は、「その利用を許さないことが・・・権利の濫用であると認められる特段の事情がある場合を除いては、当該企業施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであり、正当な組合活動に当たらない」。

これを本件についてみると、(1)そもそも食堂使用についての包括的な許諾があったとはいえない。(2)取扱いの変更後の組合の強行的な食堂使用は、X会社「の施設管理権を無視するものであり、正当な組合活動に当たらない」。(3)α提案は、「施設管理者の立場からは合理的理由」があり、「許可する集会の範囲が限定的であるとしても」、形式的なものとはいえない。(4)β提案は、「あたかも組合に食堂の利用権限があることを前提とするかのような提案であって、組合による無許可使用の繰り返しの事実を併せ考えるならば」、X会社がその施設管理権を無視した要求であると受け止めても無理はない。そうすると、X会社が「守衛事件を契機として、従前の取扱いを変更し、その後、食堂使用について施設管理権を無視する組合に対し使用を拒否し、使用条件について合意が成立しない結果、自己の理解を維持する組合に対し食堂を使用させない状態が続いたことも、やむを得ない」。

2、不当労働行為法の世界

(1) 労使関係は人間関係

労使関係は人間関係である。よって、労使共にあまり一方的な姿勢に終始することには問題があろうが、両者間の様々な構造的格差ゆえに、使用者が一方的である場合の影響の方が大きい。この事件では、労委と裁判所（特に1審・上告審）の判断がくっきり分かれているが、その法理論的なポイントは、労委側による労働者の団結権等重視の姿勢と、司法側によ

る使用者の施設管理権重視の姿勢の違いにある。さらにいえば、両者の労使関係における衡平（法技術的な解決のみならず、より上位の合理性感覚から全体的バランスを考えた分配）観の違いから来る実態認識の違いも影響している。しかし、結局、最高裁の判断により、労委側の判断は斥けられており、現実には、今現在、実務の世界では、労委命令の2～3割は、その後の取消訴訟で取消されている。04年11月10日に参議院本会議で成立した労働組合法改正案（一部除き施行は05年1月1日）でも、不当労働行為事件の審査の遅延等と共に、この点の改善が主旨とされているが、その方向は、事実認定の的確化、厳格化を筆頭に、むしろ同事件の審問手続を司法化しようというものであり、不当労働行為救済制度の独自性を希薄化させるものとも言える（詳細は、道幸哲也「労組法改正と労働委員会システムの見直し」日本労働法学会誌104号（04年）102頁以下を参照されたい）。その背景には、ある意味では実体的真実主義の立場にたち、労使の立場の違いや多種多様な実態（時には当事者の表情や心の内まで）をも重視する労委（特に地労委）側と、一般法を中心とする幅広い法知識にプライドを持ち、ともすれば法形式にこだわって労委審査を軽視し（結果的に労働者に不利な判断をし）がちな司法との綱引きの中で、やや司法側の論理に傾いた実相を読みとることもできる。不当労働行為救済制度は、人事訴訟等におけると同様、形成的な性格が強く、労使関係の柔軟・迅速かつ将来的な解決という側面をもつ「労働委員会制度のうまみ（道幸前掲論文112頁）」を認識することが、この法分野を学ぶ上での第一歩になる（試みに改正法27条の14第2ないし5項を参照されたい）。

(2) 不当労働行為とは

わが国でいう不当労働行為とは、「反組合的な行動や対応」を指す（但し、本来の趣旨は、団体交渉の円滑化、ひいては公正な労使関係秩序の形成を阻害する行為という理解も可能である）。

そもそも、労働者または労働組合による積極的なアクション（団結権等の行使）は、その正当性を認められれば、法的な保護を受ける。刑事法上は、違法性阻却事由となり（労組法1条2項）、民事法上は、違法性を否定される（労組法8条）。また、不利益取扱いは、その私法上の効力も否定され（憲28条及び民90条、労組法7条1号）、さらに不法行為（民709条）としての違法性を帯び、損害賠償請求を根拠づける。ここでの行為の正当性は、憲法上認められた団結権等が、市民法上の権利義務体系をいかに修正しているか、という観点から判断される。

しかし、彼らは、より進んで、それらに対する使用者の公正でないリアクション（不当労働行為）から、行政救済を受けることができ、団結権等侵害を根拠に司法救済も同時に受けることができる。後述するように、学理的には様々な理解があるが、両者の趣旨・目的の違いから、この関係において行政救済手続の前置主義は採られていない（もちろん、救済命令の効力を争う取消訴訟の提起は、行政救済手続を前提とする。しかし、地労委、中労委と併せ、事実上「5審制」になっており、特に中労委での審査過程に時間がかかることに対する批判も多い）。結果、使用者は、労組法7条1号4号の不利益取扱い及び黄犬契約禁止規定により、解雇権、人事権等、及び契約の自由等につき制限を受け、同2号の団交拒否禁止規定により、他者との交渉に関する基本的自由等につき制限を受け、同3号の支配介入・経費援助禁止規定により、諸種の行動の自由に属する行為に制限を受ける。そして、ここで救済を受けるための組合の行為の正当性は、基本的に将来の円滑な労使関係の形成を目的に、不当労働行為規範に即して判断される。現実の救済方法も、司法救済では認められない原職復帰命令やポストノーティス（不当労働行為に関する文書掲示）命令を含め、不当労働行為の類型、事案の多様さに応じて多様である。

現行の不当労働行為救済制度は、現行労組法制定に際して設けられたもので、本来的には、労使関係に専門性を持つ特別な行政機関として再編された労働委員会による、迅速で柔軟かつ公正な紛争解決が予定されている（調整機能と判定機能の両方を持つが、地労委で前者、中労委で後者の処理が多い、という傾向もみられる）。しかし、現行法の制定以前から、公務員の争議権や、生産管理闘争等、主に争議規制のあり方がこの分野での議論の中心を占め、交渉の円滑化、公正な労使関係秩序の形成、といった観点からの法理や制度形成は必ずしも十分に進まなかった。こうした経緯からも、同制度と憲法上の団結権等保障との関係については、様々な見解が生じ、これがこの法分野の独自性を語る上での本質的な論点となった。

その第一は、同制度は、憲法28条の団結権等の保障を具体的に実現するために設けられた制度とするもの(団結権保障説)で、ここでは、労組法所定の不当労働行為=憲法上の団結権等侵害、不当労働行為救済制度=憲法上の団結権等保障の具体化、と理解される。よって、不当労働行為禁止規定違反行為は私法上の効果を持つ。医療法人新光会事件最3小半昭43・4・9民集22巻4号845頁がリーディングケースとなり、以後、学説上も通説となって来た。

第二は、同制度は、憲法28条に基礎を置くが、労組法1条を重視して、労組法が円滑な団体交渉関係の実現のために特別に政策的に創設した制度とするもの(団交中心説)である。同制度を憲法規範から切り離して理解するため、本来的にはその守備範囲を柔軟に広く理解することができる。しかし、この説は、先ず憲法28条所定の団結権等保障の趣旨につき、基本的に団体交渉を機能させるためのものという狭い解釈を採り、その目的を外れる行為を保護の対象から外した上、団交の実現のためという目的設定を媒介に、こうした理解を不当労働行為規範にも投影させるため、結果的に、同規範の守備範囲をも狭く理解しがちである。

第三は、同制度は、あくまで団結権等保障を前提としつつ、しかしそれを超えて公正な労使関係秩序の実現という政策目的をはかるための制度とするもの(公正労使関係秩序説)で、前二者の折衷説ともいえる。一説に比べ、団結権等保障の守備範囲を不当労働行為規範より狭く理解するが(そのことで却って団結権等保障の守備範囲の拡大も図れる、と考える)、二説とは違い、制度の基礎をあくまで憲法上の団結権等保障に置くことで、それとの関わりを二説よりは強く意識する。しかし、その重点は、あくまで公正労使関係秩序を形成するための独自のルール(=事件解決のガイドライン)の尊重にある。これにより、厳格な要件審査が必要なくなり、私法規範から離れて、事件の当事者のみでなく、職場全体をふまえた事件処理が可能になる、とされる。行政救済を中心に考えつつ、司法救済の途をも尊重する説とあって良いであろう。

(3) 不当労働行為法・制度の独自性

まず、不当労働行為法・制度の独自性を示すのに最も良い例として、不当労働行為に当たる解雇の救済上、労委により原職復帰命令に併せて下された、中間収入(解雇後、被解雇者が再就職先で得た収入)の遡及支払(バックペイ)命令の合法性が争われた第二鳩タクシー事件最大判昭52・2・23民集31巻1号93頁が挙げられよう。判旨は次の通り。(a) 労委による救済命令制度は、「労働者の団結権および団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した法7条の規定の実効性を担保する」ためのものである。(b) 救済命令という紛争解決方法が採用されたのは、労使関係に専門的知識経験を有する労委が、「正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保」を目的として、使用者の多様な不当労働行為に対する柔軟かつ適切な解決を図るためである。よって、労委は、その裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し命令する権限を持ち、その取消訴訟において裁判所は、その裁量権を尊重しなければならない。(c) 救済命令は、前述の目的に則し、被解雇者の個人的被害の救済と解雇による組合活動一般に対する侵害の除去という二つの観点から具体的に下されなければならない。

前掲オ・モ事件最高裁判決と併せみれば、わが国の司法は、不当労働行為の成否に関する法解釈を司法審査対象とし、成立した不当労働行為に対する具体的救済方法については労委の判断を尊重する、という原則を打ち立てていることが分かる(不当労働行為の成否の判断については労委に裁量が認められないことを明確に述べた最高裁判例として、寿建築研究所事件最2小半昭53・11・24判時911号60頁がある)。もちろん、労委命令も国法体系下で行われるものである以上、あまり私法原則から離れた判断は避けられるべきではあるが、少なくとも、救済命令のあり方については、最高裁によって労委の裁量が広く認められている。しかし、近年の組合員に対する査定差別事案(国民生活金融公庫事件(東京地判平12・2・2労判783号116頁)や中労委(朝日火災海上)事件(東京地判平13・8・30労判816号27頁))でも示されているように、労使関係の特殊性や労委による裁量的判断を尊重するならば、必然的に、労組法7条の要件審査についても、労委の裁量は、一定程度、尊重されざるを得ない(これらの事件で、裁判所は、個々の組合員の能力・実績を必ずしも精査せず、その組合員としての属性ゆえに下された、労委による一律的な査定格差是正命令の正当性を認めているが、一律的な是正命令は、救済命令における裁量のみならず、

実害の内容や程度といった要件審査の裁量をも認められない限り、下すことはできない。詳細は、拙稿「査定格差の不当労働行為性に関する裁判例の検討」近大法学51巻3・4号(2004年)149～150頁を参照されたい。というより、不当労働行為規範そのものが、労委に広い要件裁量を与えるような形式・構造になっている、ともいえ、現に実務でもある程度そうした運用がなされている。

その他にも、この法分野の独自性を示す事柄は数多い。たとえば、企業外組合の組合員の新規採用拒否、組合員の本採用拒否、契約の更新拒絶などの採用差別問題について、通説は不利益取扱いの不当労働行為に当たるとし、救済命令として採用命令を発することもできる、と解している。最近の判例(中労委(青山会)事件東京地判平13・4・12労判805号51頁)も、営業譲渡に際して譲渡先から例外的に雇用の継続を認められなかった原告らにつき、譲渡当事者間の特約を根拠に、雇用関係の承継ではなく新規採用と解したが、労組法7条1号本文前段は雇入れに対しても適用がある、とし、同時に原告ら所属組合に対する支配介入も認めている(同事件2審(東京高判平14・2・27労判824号17頁)も結論は同様だが、営業譲渡に伴う雇用関係の承継を認めているので、当然にその適用あり、と解している)。

他にも枚挙にいとまがないが、いずれも一般法レベルでは考え難い紛争解決処理が行われていることが理解されよう。

このように、この法分野の認識を深めるには、緻密で客観的な法解釈、制度理解の重要性もさることながら、ひいては円滑な労使関係形成の基礎となる人間観、平衡感を、鋭敏で繊細かつ柔軟な感性と理性の双方を通じ、真摯に獲得することこそが、最も重要な素養となるのではなかろうか。

(4) 参考文献 (あいうえお順)

・菅野和夫『労働法(第6版)』(弘文堂、2003年): 団交中心説を採るが、不当労働行為規範の守備範囲をやや広く捉え、また行政救済と団結権等保障の結びつきを強く意識している点では、若干公正労使関係秩序説に近い。このことが、却って各論においてやや一般法よりの解釈を導いているようにも思われるが、特に労働法令の策定趣旨を尊重しつつ、一般法、労働法それぞれの法理や相互関係をバランスよく叙述し、全体的に個別的妥当性の見地から法理のあり方を柔軟に考えるこの体系書が実務に与えている影響は大きい。

・道幸哲也『不当労働行為の行政救済法理』(信山社、1998年)、同『不当労働行為法理の基本構造』(北大図書刊行会、2002年): 不当労働行為法・制度の形成的側面を強調しつつ、個別的な法理形成の途を探った著書。公正労使関係秩序説を採用しているが、団体交渉の促進という視点を特に重視している点では、団交中心説にも近い。

・西谷敏『労働組合法』(有斐閣、1998年): 最高法規としての憲法規定の尊重という意味でレジティマシー(法適合性)にこだわり、かつ、労働基本権の自己決定権理念に基づく理解を基本思想に据えて、逐次、憲法規範との関連性を強く意識しながらこの分野内外を論じた著書。

・盛誠吾『労働法総論・労使関係法』(新世社、2000年): やや専門性は高くなるが、従来の学説や判例が説く本質を鋭く分析した上で、法制度本来の趣旨・目的に即して原理的見地から法理の再構成を図ろうと、自説を強く打ち出した意欲的な著書。

・山口浩一郎『労働組合法(第2版)』(有斐閣法学叢書、1996年): 行政救済の特殊性を尊重しつつも、もっとも法形式、法文に忠実かつ客観的な法解釈にこだわった著作。不当労働行為法よりはむしろ、団結権等の法的保護(例えばストライキ権の解釈やノーワークノーペイ原則の解釈など)について、著者独自の一般法(特に私法)的アプローチが示されている点に妙味があるように思われる。