

# 合同労組をめぐる法律問題

新井 望乃

## はじめに

合同労働組合（以下、合同労組）とは企業を超えて個人で加盟できる労働組合のことである。合同労組の組合員には、使用者の権限が未だ根強いために企業別組合を持ちにくい中小・零細企業の労働者や、正社員以外の非正規労働者、外国人労働者など企業別組合では組織化されてこなかった労働者が主体となっている。労働組合の組織率は低下する一方であるが、インターネットを通じて合同労組にであうことが簡単にできるため、合同労組の活躍は加速している。令和3年度において労働委員会に申立てられた不当労働行為の新規申立件数は277件のうち合同労組による新規申立件数は207件で、その割合は74.7%となっている<sup>1</sup>。しかし、日本の労働組合に関する制度は、その大部分を占める企業別組合を念頭に置いて作られてきた。そのため、合同労組の活動が活発化している現在においてはその制度の見直しを図るべきであると考え、本稿の主題とする。第1章では、日本の労働組合の大部分を占める企業別組合について述べ、第2章では合同労組の特徴を企業別組合との比較を交えながら詳述し、第3章は合同労組が抱える諸課題について検討する。

## 第1章 日本の労働組合

### 第1節 労働組合とは

労働組合とは労働者が主として経済的地位の向上を追求するために自主的に結成する団体である（労働組合法2条本文。以下、労組法）。その実態は、2021(令和3)年の厚生労働省「労働組合基礎調査」によると、日本の単一労働組合<sup>2</sup>の数は23,392組合、労働組合員数は1007万8千人、雇用に占める労働組合員数を表す推定組織率は16.9%である。民間部門の労働組合のうち93.3%が企業別労働組合で、企業別組合に所属する組合員は全民

---

<sup>1</sup> 中央労働委員会令和3年度年報概要。https://www.mhlw.go.jp/churoi/nenpou/dl/r03/1-1-1.pdf 参照。

<sup>2</sup> 厚労省はこの統計において、単一労働組合を「単位組織組合」及び「単一組織組合」として定義している。「単位組織組合」は規約上労働者が当該組合に個人加盟する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織をもたない労働組合をいう。また、「単一組織組合」は規約上労働者が当該組合に個人加盟する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行うことができる下部組織を有する組合をいう。

間企業組合員の 87.9%であり、企業横断的労働組合に所属する労働者はわずか 12.1%である<sup>3</sup>。このように、企業別労働組合が労働組合の大部分を占めることが、日本の労働組合の特徴である。

労働組合は憲法 28 条に定められた団結権、団体交渉権、団体行動権の労働三権を基盤として形成された労働組合法によって定められているものである。労働者は生活の糧となる賃金を労働の代わりに使用者から与えられるという性質上、使用者との交渉や行動の場においては決して対等とはいえず、弱くなってしまうため、労使間を対等にするために規定されている。これは「侵すことのできない永久の権利」（憲法 11 条）として基本的人権の 1 つとなっている。これを受けて、労働組合法の 1 条は「労働者の地位の向上」、「自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること」、「団体交渉をすること及びその手続を助成すること」を労働組合法の目的としている。このように、日本では労働組合は法律によってその団結・行動が保護、助成されている。

## 第 2 節 企業別組合とは

企業別組合は、労働組合のうち、事業所もしくは企業を単位として、職種を問わずにそこに属する労働者を組織する労働組合である。通常、企業に唯一の組合、もしくは大きな組合である第一組合とそれ以外の第二組合、第三組合が結成され、多くの従業員は第一組合に組織されて使用者と交渉を行う。このような体制は、第一次世界大戦中にイギリスのホイットレー委員会で提唱され、日本では同大戦後に床次竹二郎内務大臣らに主導された「工場委員会」を皮切りに、第二次世界大戦前の「産業報国会」を経て、敗戦直後 GHQ によってにわかに組合運動が解放されたために、早急に組合を組織するには企業別組合がもっとも安易であったため結成されたものである<sup>4</sup>。企業別組合は長期雇用慣行、年功序列型賃金制と並ぶ日本的経営の三種の神器のうちの 1 つである。また、上述したように令和 3 年度において、日本の民間労働組合の 9 割以上は企業別労働組合である。

企業別組合の特徴について、一般的に次のことが言われる<sup>5</sup>。第 1 に、会社の正規従業員によって組織されている点である。パートタイム労働者やアルバイト、派遣社員や嘱託社員、臨時工、季節工などの非正規労働者は組合員としての資格を有しない。また、近年増

---

<sup>3</sup> 2021（令和 3）年度の労働組合基礎調査のうち、「その他」12.1%を企業横断的組織として計算した。この点について荒木尚志『労働法〔第 5 版〕』（有斐閣、2022 年）647 頁参照。

<sup>4</sup> 戸谷義治「企業別労働組合の現代的諸問題」法律時報 95 巻 2 号（2023 年）46 頁以下、本多淳亮『労働組合法講話』（青林書院、1995 年）30 頁参照。

<sup>5</sup> 戸谷 前掲注 4）47 頁、野村正實『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』（ミネルヴァ書房、2007 年）358 頁以下、平木真朗「企業別労働組合の代表性」西南学院大学商学論集第 64 巻第 4 号（2018 年）104 頁以下。

加している技能実習生についても同様のことが言えるだろう。第2に、ユニオンショップ協定などによって採用と同時に組合員になることが多く、本人の加入意思を問わずに加入する点である。第3に、正規社員であればホワイトカラー（管理職候補生、総合職）やブルーカラー（幹部職候補以外の正規社員、一般職）を問わずに組織することである。ただし、企業別組合は労組法が実質的に管理監督者にあたるかどうかで判断するのに対して、形式的に管理職になったときにはたとえ部下が一人もいない役職であっても組合を脱退する慣行があるため、ホワイトカラーの幹部候補生が組合員である期間はとても短い。第4に、大多数の大企業もしくはグループ会社であれば、当該大企業、グループで1つ、または事業所もしくは関連会社で一つの組合を組織する点である。事業所や関連会社ごとに組合を組織する場合、大企業やグループレベルで連合体を結成することが多く見られる。第5に、上部団体<sup>6</sup>に加盟している場合でも、日常的な組合運営からストライキの開始まで基本的に企業別組合によって決定している点である。第6に、組合に専従する者も当該企業の従業員であり、専従としての給料も当該企業の賃金を基準に支給される点である。このとき、生涯を通じて組合に専従することはなく、大抵は数年で企業の従業員に復帰する。第7に、大半の企業別労組が上部団体に加入している点である。

### 第3節 企業別組合が抱える問題

こうした企業別組合のメリットとデメリットについてまとめる。企業別組合には、長期雇用システムの下で形成された内部労働市場における労働者のニーズや企業の実情に迅速かつ的確に対応するメリットがあるが、デメリットとして組織基盤を企業においたために企業への帰属意識が強く、所属企業の競争力への配慮から使用者に対して強い要求を控えがちである点、非正規労働者を組織化してこなかったため、正規従業員の利益のみを代表し、正規・非正規の格差を助長してきた点、企業を超えた社会規範を設定したり、国の労働政策に労働組合の要求を反映させる機能に乏しいという点がある<sup>7</sup>。つまり、企業別組合は企業ごとに分かれているからこそ、組合側も企業の実情を考慮した活動ができ、迅速で的確に活動ができるというメリットがある。デメリットはその裏返しで、企業への所属意識の高さから強い要求ができないことである。一企業の正社員のみを組織した労働組合が政治に及ぼすことができる影響力は微々たるものであるから、社会規範をつくるには組合の規模が小さすぎるというデメリットがある。また、非正規労働者を組織せず、正社員ばかりを組織して正社員第一の活動をしたため、非正規労働者の格差を助長した。

---

<sup>6</sup> 上部団体とは、企業内組合の産業別連合体、地域別連合体、ナショナルセンターなど複数の労働組合を束ねる労働組合をいう。

<sup>7</sup> 荒木 前掲注3) 622頁。

さらに、企業別労働組合の多くは少なくとも正社員の全員加盟を原則としていることから、積極的な意思を持たないどころか、労働組合の存在意義さえ十分に理解していない大量の労働者が組織されるため、組合員多数の意思を尊重して民主的に運営しようとするれば組合の活動力が低下し、積極的な活動を展開しようとするれば運営が非民主的になるというジレンマを抱えている<sup>8</sup>。

加えて、令和4年度企業規模別の推定組織率を見ると、1000人以上の会社で36.9%、100人以上1000人未満の会社で10.5%、100人未満の会社で0.8%と企業規模が小さくなるにつれて労働組合の推定組織率が下がっていることが分かる<sup>9</sup>。このことから、企業規模の大きい会社と企業別組合の親和性は高いが、企業規模が小さくなるにつれてその親和性は急速に落ちていくことが分かる。

## 第2章 合同労組の特徴

### 第1節 合同労組とは

#### 1. 合同労組の歴史

合同労組とは企業の垣根を越えて個人加盟形式で組織される労働組合を指す。合同労組は戦前から存在する。1912年、合同労組主義を組合方針とする日本労働総同盟が友愛会の名において発足した。第二次世界大戦後、大企業の労働者や公務員を中心に巨大な産業別全国組織が結成された。この1946年から1949年頃までを結成第一期といい、その後の1950年から1954年頃までを停滞期という。50年代後半の合同労組は全国的にその主流は中小企業の企業別組合の連合体（中小労連型）で、個人加盟組織を併存する混合型であった<sup>10</sup>。1955年には350万人を組織する労働組合総評議会（以下、総評）が第6回大会において中小企業労働者の組織化に本格的に取り組むことを決定した。総評は傘下の大企業組合の負担で100名の中小企業対策のためのオルグを全国に派遣した<sup>11</sup>。オルグとは、組合強化のために教育指導をする者を指す。その後1960年には、総評は合同労組を、個人加盟を原則として、企業別組合の加盟を認めない統一加盟方式へ転換する方式を打ち出すが、失敗に終わった。1955年から1964年の昭和30年代の結成第二期と言われるこの時

---

<sup>8</sup> 西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣、2012年）8頁。

<sup>9</sup> 厚生労働省「労働組合基礎調査の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf>

<sup>10</sup> 高須裕彦「書評と紹介 松井保彦著『合同労組運動の検証—その歴史と倫理—』」大原社会問題研究所雑誌627号（2011年）65頁。

<sup>11</sup> 沼田稲次郎編『合同労組の研究』（労働法学研究所、1963年）2頁。

代はまさに総評によるところが大きい。こののち、合同労組運動は低迷したと一般に考えられている。しかし、大阪など一部の地域ではその後も活発に活動をしていた。

## 2. なぜ中小企業の組織化に合同労組が選ばれたか

中小企業労働者の組織化に、なぜ合同労組という形式が用いられたのか。その理由について、次のようなことが言われる<sup>12</sup>。第1に、中小零細企業において、企業別組合という組織形態を選択する自由が実質的になかったためである。従業員が少なく、企業内の労働者の定着性が低いという大企業と違った特徴をもつ中小零細において恒常的な組織作りは困難である。また、経営基盤も未熟でなにからなまでに経営者が行うワンマン経営が行われる傾向にあり、中小企業の使用者は労働組合に対しても、なにからなまでに面倒を見てやっているのだから不満があったら直接言ってきたら良いのであって、組合などを結成する必要は無いと考えやすく、さらに、組合ができればワンマン経営ができなくなる、組合はストライキを起こして企業経営を阻害するものだと誤解し、嫌悪や恐怖を抱いている<sup>13</sup>とされている。ここまでの嫌悪感、恐怖心は大企業がもつものの比ではない。さらに、経営が不安定であるため、景気変動による影響を受けやすく、大量解雇や企業倒産が頻発するため、組合が存続することすら難しい。第2に、使用者への対抗力を備えるためにはできるだけ早く、規模のメリットを確保する必要があったからである。地域まで範囲を広げれば、日本の中小零細企業は地域ごとに密集しているためより規模のメリットを受けやすかった。第3に、業種・職種の制限をしないためである。ひとくちにある地域の中小零細企業と言っても種々雑多な業種からなるため、制限をしないで結成をする方がより多くの労働者を組織化することができたのである。第4に、中小零細企業で働く労働者は流動性が高く、地域内に形成された外部の労働市場に身を置いていたためである。年齢や勤続年数ではなく、地域ごとの相場で労働条件が決定されていたため、組合活動の基盤を地域に置く方が円滑に活動できたのである。

## 第2節 企業別組合との比較

合同労組は企業別組合と比べるとどういった特徴が現れるのか、呉は次のように分析する<sup>14</sup>。

---

<sup>12</sup> 浜村彰「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」浜村彰＝長峰登記夫編著『組合機能の多様化と可能性』（法政大学現代法研究所、2003年）22頁。

<sup>13</sup> 渡辺健二「合同労組の現状」石川吉右衛門ほか『合同労組』（日本労働協会、1963年）7頁。

<sup>14</sup> 呉学殊「合同労組の現状と存在意義—個別労働紛争解決に関して」日本労働研究雑誌604号（2010年）48頁。

第1に、企業別組合は勤務する企業の従業員であることを条件に組合加入資格が与えられ、半強制的に組合に加入し、退職をもって自動的に組合員資格を失う。しかし、合同労組は、ある企業に勤務していなければならないという条件はなく、その地域の人であればだれでも加入することができ、たとえ勤務する会社を辞めたとしても組合員資格が自動的に失われることはない。そのため、最近では労働トラブルを抱える労働者がトラブルの解決のために合同労組に加入し、解決後には組合から脱退するという事例もある。第2に、企業別組合と違い、加入可能ないくつかの合同労組から加入する合同労組を自ら選ぶことができる。このことから合同労組の加入は組合員となろうとする者が能動的に行動をする必要があるため組合運動に理解のある組合員が比較的多いという長所がある。

### 第3節 学説・実務における合同労組の定義

合同労組の定義について法律の明文はされておらず、その定義はいくつか存在する。これを合同労組が活発に論じられていた1960年前後のものと、いわゆるユニオンの活動が活発になった近年の学説を分けて紹介する。また、そのような学説があるなかで労働省や中央労働委員会は合同労組をどのように捉えてきたのかも紹介する。

#### (1) 1960年前後

##### 1. 学説による定義

まず、労働法学者の定義からあげていく。林信雄は、合同労組についてを『中小企業労働組合の特殊類型』として発展したものであつて、『中小企業における企業横断の組織』であり、しかも、『一定の地域ないし地区内の組織』であつて『個人加入』を建前とし、その組織形態としては、『業種別（ないし産業別）合同労組、職能別（ないし職種別）合同労組、および地域別（ないし一般）合同労組』の三つに分つことができる<sup>15</sup>と定義している。つまり、企業別組合が大多数を占める中での特殊類型としての合同労組で、中小企業の労働者達が企業の垣根を越えて結成するものであり、業種別・職種別・地域別に分けられ、いずれも一定の地域または地区内の組織であるとしている。

津曲蔵之丞は、合同労組は三類型に分類できるとして、「(1) 親会社系列の子会社の合同労組、(2) 小売商とか織物製造業とかの中小企業の労働者を地域的・横断的に結成している合同労組、(3) 産業または職業の種類を問わず、地域的に中小企業の労働者を結成させている合同労組<sup>16</sup>」の三つの型があるとしている。第一の型は共通の親会社を持つ会社の労働者の組織を、第二の型はいわゆる産業別の合同労組を指し、第三の型は地域別の合

---

<sup>15</sup> 林信雄「合同労組をめぐる法律問題」法律のひろば 16巻4号（1963年）4頁。

<sup>16</sup> 津曲蔵之丞「労働組合の性格」民商法雑誌 45巻1号（1961年）6頁。

同労組を指すと言える。

石川吉右衛門は、「中小企業で働く、または、働くものと考えられている労働者が、一定の地域において、超企業的（横断的）に職業別・産業別に、または産業に関わりなく、組織する労働組合<sup>17</sup>」と定義している。この定義によれば働くもの、つまり労働契約によって雇用されるものだけでなく、請負などによって給与を得る労働者にまで組合員の範囲となると解することができる。また、地域というまとまりを持った職業的集団、産業的集団、職業産業に関わりのない集団が企業を超えて結成されるものとされている。

江原又七郎は、合同労組を「一定の小地域の職能別・業種別の労働者の横断的組織、および職能業種を超えた一定の小地域の労働者一般の横断的組織<sup>18</sup>」であると定義した。この定義は石川氏のものとは「一定の（小）地域」ごとに「（企業）横断的」に結成されるということ、「職業（職能）別」「業種（産業）別」に組織するものに分かれるという点で同じである。しかし、もう一つの合同労組の類型が石川氏は「産業に関わりなく」組織されるのに対し、江原氏は「職能業種を超えて」としている点で異なる。

本多淳亮は、「個人加盟を原則とした地域的規模の単位労働組合<sup>19</sup>」であるとし、「しかし一般には、中小企業労働者の組織化のため企業横断組合ないし超企業組織という程度に漠然と捉えられている」とした。また、組織形態については「産業別ないし業種別組織、職種別組織、地域別組織の三つに分類することができるであろう<sup>20</sup>」としている。

石井照久は、「合同労組とは、労働者が地域別または業種別に、企業とは関係なく結成する労働組合であって、中小企業において利用されている労働組合の特殊な型である<sup>21</sup>」としている。

## 2. 行政による定義

労働省は、1957年10月、合同労組の定義についてはっきりと定義づけることは困難とした上で、「合同労組名を使用しているもの及び主として中小企業労働者を組織するために、地域ごとに単一組織（規約上個人加盟とすること）として結成された産業別、業種

---

<sup>17</sup> 石川吉右衛門「合同労組をめぐる法律問題」前掲注13) 215頁。

<sup>18</sup> 江原又七郎『日本の合同労組—組織・運営・活動の実証的研究』（法政大学出版局、1960年）22頁。

<sup>19</sup> 「単位労働組合」とは支部や分会などの下部組織を持たない個人加盟形式の労働組合である「単位組織組合（前掲2）」と下部組織を持ち個人加盟形式の労働組合である「単一組織組合（前掲2）」の下部組織である「単位扱組合」のことをいう。

<sup>20</sup> 本多淳亮「合同労組の組織と団体交渉—実態と法理—」民商法雑誌42巻3号（1960年）4頁。

<sup>21</sup> 石井照久『労働組合の組織と機能』（文久書林、1963年）219頁。

別、職能別、地域別労働組合<sup>22</sup>」と定義している。

中央労働委員会は、1958年10月に実態調査にあたっての目安として合同労組の定義を「一応、総評等を中心とした労働団体のイニシアチブで中小企業労働者の組織化をいう観点から組織せられた企業横断組合」とし、原則として「地域的な単一組合であることを前提とした」労働組合とした<sup>23</sup>。

## (2) 近時

2000年くらいから合同労組が活発化している<sup>24</sup>。近時では、いわゆるコミュニティ・ユニオンは合同労組に含まれるのかについて争いがあるため、その点にも触れる。

### 1. 学説

西谷敏氏は「合同労組の基本的性格は、企業別組合が組織しにくい労働者を地域ごとに個人加盟原則によって組織する点にあるが、その組織形態は多様であり、産業別組合、職種別組合、一般労働組合などの形をとる」としている。

荒木尚志は、「日本では地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する一般組合（しばしば『合同労組』、最近は『コミュニティ・ユニオン』と称される）<sup>25</sup>」としている。荒木氏によれば、地域別のユニオンであるコミュニティ・ユニオンは合同労組の別称に過ぎないと解される。

呉学殊は、合同労組を、「当該組合の規約に賛同する労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合<sup>26</sup>」としている。

菅野和夫は、「合同労組とは、中小企業労働者を組織対象とし、企業の内部ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加盟の一般労組を純粋型とするもの<sup>27</sup>」と定義している。

---

<sup>22</sup> 労働省労働組合課『合同労組の現状〔第32—20号〕』（労働省労働組合課、1957年）10頁。

<sup>23</sup> 田島一郎＝田原和雄「調整事件からみた合同労組争議の現状と問題点（上）—地労委係属事件から—」中央労働時報331号（1958年）41頁。

<sup>24</sup> 名古屋功「コミュニティ・ユニオンと労働組合法理」労働法学会誌119号（2012年）23頁、なお、浜村彰はコミュニティ・ユニオンの台頭は80年代からとしており、差異がある（浜松 前掲注12）18頁）。

<sup>25</sup> 荒木 前掲注3）648頁。

<sup>26</sup> 呉 前掲注14）48頁。

<sup>27</sup> 菅野和夫『労働法〔第12版〕』（法律学講座双書、2019年）824頁。

## 2. 行政

中央労働委員会は、2011年5月現在、合同労組の定義を「地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する労働組合を言い、主に中小企業の労働者が個人加盟しているのが特徴」とした上で、「具体的には『合同労組』、『一般労組』、『地域ユニオン』などと呼ばれているものである<sup>28</sup>」としている。なお、本稿での合同労組の定義はこれによる。

## 3. コミュニティ・ユニオンは合同労組か

西谷氏は「ユニオン」について、個人加盟を原則とする合同労組の一種であるとし、とりわけ地域ユニオン（コミュニティ・ユニオン）についてを、「企業別組合から排除されたパート、アルバイト、派遣社員などの非正規労働者や管理職などを対象にしていることが多く」、労働者が職場での問題の解決を求めて駆け込み加入をすとしてしている。また、西谷氏はその特徴について、「使用者が拒否反応を示すことが多く」、「労働者の」「個別紛争の解決に大きな役割を果たしているが、労働条件基準の引き上げという組合本来の役割に限界を持っているのは否めない<sup>29</sup>」としている。

呉は、「コミュニティ・ユニオンとは、地域社会に根をもった労働組合として、パートでも派遣でも、外国人でも、だれでも1人でもメンバーになれる労働組合のことを言う<sup>30</sup>」としている。呉はコミュニティ・ユニオンを合同労組に含合するとなると、ユニオンの当事者が戸惑いを覚えるとして、合同労組よりも個人加盟ユニオンと称するほうが的確であると述べる。その理由について、「第1に合同労組は企業別労働組合の集合体というイメージが強い」こと、第2に「合同労組は労働協約の締結権もそれぞれの単組が持っている」こと、第3に「個人が直加盟できる組織というイメージが弱く、また、個人の労働紛争解決を積極的に行っているとは言えない<sup>31</sup>」としている。

このように、西谷はコミュニティ・ユニオンを合同労組の一部としたが、呉はコミュニティ・ユニオンの当事者の意識を尊重し、コミュニティ・ユニオンは合同労組には含まれないとしている。なお、本稿では前述の通り2011年の中央労働委員会の定義によるため、コミュニティ・ユニオンは合同労組に含むと解する。

## 第3章 合同労組が抱える問題

---

<sup>28</sup> 中央労働委員会「平成22年・全国の労使紛争取扱件数まとめ」（2023・11・9）  
<https://www.mhlw.go.jp/churoi/houdou/kobetsu/dl/shiryo-h22-roushihunsou.pdf>

<sup>29</sup> 西谷 前掲注8) 9頁。

<sup>30</sup> 呉学殊「労働組合の紛争解決・予防—コミュニティ・ユニオンの取り組みを中心に」日本労働研究雑誌 581号（2008年）70頁。

<sup>31</sup> 呉 前掲注14) 50頁。

ここで、合同労組が抱える問題について検討していく。日本の労働組合に関する諸制度は、国内の大多数を占める企業別組合を念頭に作られたといわざるを得ないものがあり、合同労組は諸制度上において不安定な立場を強いられている。

ところで、上述したように合同労組には企業別支部、個人組合員、その混合であるものの3点がある。ここでは、問題がより明確に現れる個人加盟を前提とする事案を中心に扱っていくこととする。

## 第1節 労働組合たりえるか

労働組合は二人以上の労働者が集えば、行政機関への認可や届出の必要なく自由に設立することができる（自由設立主義）。その上で、労組法2条は「労働組合」を「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又は連合団体をいう。」としている。労組法上の労働組合（以下、本稿では「法適合組合」という。）と認められると、さまざまな法律上の保護が受けられる。例えば、不当労働行為（労組法7条）の救済申立てを労働委員会に対して行い、その救済を受ける場合（同27条および27条の12）、法人登記をする場合（同11条1項）、労働委員会の労働者委員の推薦をする場合（同19条の3第2項、同19条の12第3項）、労働協約の地域的拡張適用の申立てをする場合（同18条）、無料の労働者供給事業の許可申請をする場合（職安法施行規則32条）等の場合<sup>32</sup>は法適合組合かどうかの判断をする資格審査で認められることによって労働組合が行うことができることである。法適合組合になるためには主体性、自主性、目的、団体性、民主性の要件を備える必要がある。以下では、それぞれの要件について紹介する。また、合同労組が法適合組合となりえるか、各要件を検討していく。

### (1) 主体性（労組法2条本文）

法適合性が認められるためには、その合同労組が「労働者が主体となつて」組織されていなければならない。

#### 1. 「労働者」とは

労組法3条は「この法律で『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ずる収入によつて生活する者をいう。」と定めている。使用されていることが要件に含まれず、失業者も労働者に含まれる点が労基法上の労働者との大きな違いである。労組法の労働者要件はその目的から労基法や労契法よりも広く規定されている。しかし、

---

<sup>32</sup> 他に、労働組合が労働者を代表する地域調整委員の候補者を推薦するための資格証明書  
の交付の場合、また、総会においてとくに必要があると認める場合に資格審査を行う（22  
条3号及び4号）。

どこまで広く労組法上の労働者と認めるかについては、労働者が給与等によって生活する者にあてはまるかを人的単位で判断する属人的判断、個々の役務提供契約先との関係で個別に判断する关系的判断かによって労組法上の労働者の範囲が異なる。

属人的判断ではその者が給与等によって生活をするか否かを争点とし、关系的判断ではその者と、ある役務提供契約先との関係が労働者と認めるに値するのかを判断する。最高裁三判決<sup>33</sup>では、労組法上の労働者性の判断基準を①労働者が事業組織に組み込まれているか、②契約内容が使用者によって一方的に決定されているか、③報酬に労務対価性があるかの3要素を基本的判断要素として、補充的に④業務の依頼に必ずべき関係であるか、⑤指揮監督関係・一定の時間的場所的拘束性（労基法・労契法の指揮監督関係、時間的場所的拘束性よりも緩やかなもの）があるかしている。さらに、①～⑤の判断要素から総合的に判断して、十分に労働者性が肯定されたとしても、⑥顕著な事業者性が認められた場合には労働者性は否定される<sup>34</sup>。この判断基準、また、この最高裁三判決の全てで「被上人（財団）との関係において」労組法上の労働者性を認めるという書きぶりから分かるように、最高裁は労組法上の労働者性の判断について关系的判断をしている。

この判断は合同労組が法適合組合であることを阻害するものである。ある使用者との関係が労働者にあたるかという判断基準は地域合同労組の活動を制限するものであるという声もある<sup>35</sup>。合同労組は企業を越えて労働者が団結する労働組合である。そのため、A社での役務提供によって得た報酬で生活をする者が組合活動としてB社に対する労働争議に参加する等を行う場合がある。この場合に労組法上の労働者性が否定されることになる。そもそも、労組法3条は使用されることを要件としていないため失業者であっても賃金その他これに準ずる収入によって生活するのであれば労働組合法上の労働者になるはずである。これは、労組法が企業横断的労働組合の存在を認めている以上あってはならないことであると考え。また、労働契約関係自体を問題とする場合を除いて、労組法上は集団的に労働条件を決定できる関係にあるかこそが争点であり、企業別組合を前提とした労働契約関係にこだわった労働者把握方法自体に問題があるとの指摘もある<sup>36</sup>。

---

<sup>33</sup> 国・中労委（新国立劇場運営財団）事件 最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁、国・中労委（INAXメンテナンス）事件 最三小判平成23・4・12労判1026号27頁、国・中労委（ビクターサービスエンジニアリング）事件 最三小判平成24・2・21民集66巻3号955頁（〔差戻審〕東京高判平成25・1・23労判1070号87頁）。

<sup>34</sup> 厚生労働省労使関係研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」（2011年7月）。<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001juuf-att/2r9852000001jx2l.pdf> 参照。

<sup>35</sup> 野田進「労働者性に関する最高裁二判決」労働法律旬報1745号（2011年）40頁。

<sup>36</sup> 道幸哲也「合同労組の提起する問題」日本労働研究雑誌604号（2010年）76頁。

## 2. 「主体となって」とは

「主体となって」とは、当該労働組合の構成員の大部分が労働者であるという量的側面と、その活動の主要な地位を労働者が占めているという質的側面を要求するものである<sup>37</sup>。つまり、労組法上の労働者でない者が量的・質的に主体とならない程度に労働組合の構成員となっても主体性を失わない。

### (2) 自主性

自主性の要件は労組法2条本文によって労働者が「自主的に」組織するとされ、また同条但書1号、2号により自主性が認められない場合を具体的に定める形で要求している。「自主的に」というのは、労働者が自発的に組織することであって、使用者、公的機関、その他の第三者の主導によって組織されないことを求め<sup>38</sup>、とりわけ使用者の支配から独立していることを求めている。公務員法の適用される職員と労組法の適用される職員で構成される混合組合は職員団体としての側面と労組法上の労働組合の側面を併せ持つ複合的な法的性格を持つ組合として労働組合に該当する<sup>39</sup>。

#### 1. 使用者の利益代表者の加入

労組法2条但書1号は、使用者の利益代表者が所属している労働組合を法適合組合と認めないとしている。利益代表者とは、具体的には、会社役員、雇入れ・解雇・昇進・異動について直接の権限をもつ監督的地位にある労働者（人事権を持った上級管理職）、職務上の義務と責任が労働組合員としての誠意と責任に直接抵触する監督的地位にある労働者（労務・人事部署の管理職等）、その他使用者の利益を代表する者（社長秘書、警備担当の守衛など）を指す<sup>40</sup>。利益代表者であるかは実質的に判断されるため、管理職の肩書きがあったとしても、労働組合に加入できる場合がある。また、利益代表者が加入する管理組合で、利益代表者でない一般労働者は一人も加入していない労働組合（純粹利益代表者組合）は一般労働者の自主性を阻害しないため法適合性が認められるという学説がある<sup>41</sup>。ここで、合同労組特有の問題がある。個人加盟形式で企業を横断して組織するため、

---

<sup>37</sup> 厚生労働省労政参事官室編『労働組合法・労働関係調整法〔六訂新版〕』（労務行政、2015年）259頁。

<sup>38</sup> 西谷 前掲注8）82頁。

<sup>39</sup> 水町勇一郎「労働法〔第9版〕」（有斐閣、2022年）364頁。

<sup>40</sup> 荒木 前掲注3）660頁。

<sup>41</sup> 大内伸哉「管理職組合をめぐる法的問題」日本労働研究雑誌88巻（1996年）113頁、西谷 前掲注8）85頁、本久洋一「管理職組合」角田邦重・毛塚勝利・浅倉むつ子編『労

組合員ひとりひとりが利益代表者にあたるかを把握しきれないという問題である。この点において、ある企業に不当労働行為の申し立てをした合同労組に他社の利益代表者が組合員としていたとしても、他社における自主性が不当労働行為の当事者にとってなんらの障壁とならないはずであるから、合同労組の企業別とは異なる特異な組合加入や組織原理それ自体が自主的であるという考えがある<sup>42</sup>。

## 2. 経理上の援助の排除

同条第2号は、組織運営のために使用者から経済的援助を受けている労働組合を法適合組合と認めない。同号但書では、労働時間中に賃金を得ながら交渉・協議をすること、組合の福利厚生基金への使用者からの寄附、最小限の組合事務所の供与を経済的援助にあたらぬとしている。これについて、自主的な労働組合は活発な活動によって使用者から獲得した成果が経済的な援助であることが多いことから「自主性」の判断を実質的に判断すべきという指摘がある<sup>43</sup>。

ここで、合同労組特有の問題について検討する。合同労組は、個別労働紛争の解決とともに組合員が辞めてしまうことが多く、組合費収入が安定しないことから、企業別組合とは異なった資金繰りをする必要がある。しかし、その中でもクラウドファンディングなど誰でも組合に金銭的援助のできるものは、使用者の経理上の援助にあたる可能性がある。また、企業が公募して助成金を行う場合や、地方公共団体が交付金として行う金銭的援助についても使用者の経理上の援助にあたるか、同様に検討する。特定の企業に基盤を持たない合同労組の場合には、1社から受ける影響は相対的に少なく、その企業に組合員が存在しない場合には特に影響を持たないことなどからすれば、企業別組合で使用者の経理上の援助とされていた金銭的援助だとしても、自主性を喪失するものとは言い切れない<sup>44</sup>。また、地方公共団体が労働組合に交付金を支出した場合については、民間労働者で構成される労働組合に関して特に問題となることはない。ただし、合同労組に公務員が所属している混合組合の場合には自主性が失われる可能性がある。

実際に自主性を喪失するものとして事実上判断された事案も存在する。(5)で紹介するグランティア事件と同じ合同労組は、佐田事件<sup>45</sup>において「連合会（本件合同労組）の収益は企業からの協賛金や義援金で賄われているとC2氏が述べているが、労働組合が使用

---

働法の争点〔第3版〕』（有斐閣、2004年）28頁、荒木 前掲注3）661頁。

<sup>42</sup> 道幸 前掲注36）76頁。

<sup>43</sup> 西谷 前掲注8）83頁。

<sup>44</sup> 松井有美「超企業的な労使関係をめぐる法的課題」日本労働法学会誌136号（2023年）234頁。

<sup>45</sup> 佐田事件 宮城県労委決定・令和2・9・26、濱口桂一郎「労働組合の資格審査：グランティア事件」中央労働時報1276号（2021年）26頁。

者から収入を得るということは、使用者が労働組合の積極的な活動を抑制するために協賛金義援金を支払うことが可能となるということである」として、使用者による支配介入から、事実上当該連合会の労働組合資格がないとした。この事件においてこの連合会は御用組合（使用者の意のままに操られる労働組合）として活動しており、この点からもうかがえるように自主性は否定されるべきであり、妥当な判断だと言える。

### (3) 目的

労組法 2 条本文によれば、「労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを主たる目的」としなければ労働組合として認められない。たとえば、同条 3 号 4 号に挙げられる、共済事業その他福利事業のみを目的とするもの、主として政治活動又は社会運動を目的とするものは認められない。不随的に労働者の経済的地位を向上させる以外の活動を目的とすることは問題にならない。

### (4) 団体性

労働組合は「団体又は連合団体」でなければならない（労組法 2 条）。団体性は、「法人でない社団」（民事訴訟法 29 条）について判示した最一小判昭和 39・10・15 民集 18 巻 8 号 1671 頁と同様に解される<sup>46</sup>。「団体としての組織を備え、多数決の原則が行われ、構成員の変更にも関わらず団体そのものが存続し、その組織において代表の方法、総会の運営、財産の管理そのほか団体としての主要な点が確定していなければならない」。団体となるためには 2 人以上の労働者が必要である。ただし、組合員の増加の努力と組合員増加の可能性があり限り団体性を失わない<sup>47</sup>。「連合団体」とは複数の組合が連結したものであるが、一つ一つの支部・分会も団体としての実態を持つ必要がある<sup>48</sup>。公務員の労働者と民間労働者で組織される混合組合は連合団体として団体性が認められ、地域ユニオンに多い個人加盟と団体加盟の両方を認める労働組合も混合組合として連合団体となり、労働組合たりえる<sup>49</sup>。

### (5) 民主性

最後に、民主性の要件を満たして、労働組合と認められる。民主性の要件は労組法 5 条 2 項の規定に記載された組合の民主的運営とするために必要な事項を組合規約に備えていることである。規約整備が必要条項として求めているのは、①組合の名称、②事務所所在

---

<sup>46</sup> 松井有美「合同労組の意義と組織的特徴から生じる労組法上の課題（二・完）」阪大法学 69 巻 6 号（2020 年）1259 頁以下。

<sup>47</sup> 菅野和夫「労働法〔第 12 版〕」（弘文堂、2019 年）824 頁。

<sup>48</sup> 西谷 前掲注 8) 87 頁。

<sup>49</sup> 西谷 前掲注 8) 87 頁。

地、③組合員の均等取り扱い（労組法5条2項3号）、④人種・宗教・性別・門地・身分による資格剥奪禁止（同4号）、⑤役員直接無記名投票選挙（同5号）、⑥年1回の総会開催（同6号）、⑦年1回の会計報告（同7号）、⑧ストライキ開始の直接無記名投票の過半数による決定（同8号）、⑨組合同規約改正の直接無記名投票（同9号）の9点で、これらを確実に備える必要がある。

労働組合の資格審査に関する近時の判例として、組合費無料で組合への関与が全くない万単位の組合員と、組合の民主的活動（役員選挙・大会の開催・会計報告の閲覧）の一切を行う役員6名から構成されるユニオンは、労働者が主体となって自主的に組織する団体とは認められないとして資格審査不適合となった事例<sup>50</sup>がある。この合同労組は駆け込み訴え型のユニオンで、個別労働紛争の解決が主な活動内容である。通常、労働組合の資格審査制度は形式的なものとなっており、規約が労組法の規定を満たしていなくても、補正を勧告して資格を認める運用がされているため、不当労働行為の申し立てを行った労働組合に資格審査不適合として訴えを却下したことはまれなものである。前述したように不当労働行為の新規申立件数に占める合同労組による不当労働行為の新規申立件数は74.7%と大部分を占めており、他の合同労組には労組法上の保護を認め、この組合には認めなかったことについて、濱口桂一郎氏は、「本件は形式的には労働組合の資格審査のあり方が問題となっているが、実質的には労働組合とはそもそもいかなる社会的機能を有する存在なのか<sup>51</sup>」に触れる事案であると評価している。労働組合による不当労働行為での個別労働紛争の解決が認められているのは、個別紛争が発生するような労務管理を行う会社での解決の先例を作ることが一定の職域の労働者の共通の利益となるからである。

## 第二節 組合員資格の得喪

組合員資格は労働組合の設立若しくは労働組合への加入によって獲得される。また、脱退、除籍、除名若しくは従業員としての地位の変更によって組合員資格は失われる。通常、企業別組合ではユニオンショップ協定によって企業への入社とともに自動的に組合員となり、定年などの理由によって会社を辞める時に当然に組合員資格を失う。しかし、合同労組の場合には組合員の資格を得るために加入という自発的行為を伴い、また、加入の目的である事後的個別労働紛争の解決後には組合を辞める人が多い。以下ではこの場合にどのような問題が発生するのかを検討していく。

### (1) 相談

---

<sup>50</sup> グランティア事件 東京都労委命令2・6・16 中央労働委員会命令・裁判例データベース。

<sup>51</sup> 濱口 前掲注45) 22頁。

一般に、超企業組合である合同労組は、加入以前の労働者からの相談を受け付ける窓口を設置している。「労働相談」は労働者が職場で起こった解雇・雇止め、ハラスメント、いじめなどのトラブルを相談し、場合によっては相談した労働者が組合に加入して不当労働行為として団体交渉をして解決を図るものである。一方、加入の相談についても、労働組合は組合費や活動については個々の組合の規約により、ユニオンショップ協定がある企業別組合と違って能動的に加入手続をする必要があるから、労働者は加入前に組合の情報を得て、加入にあたっての不安を解消する必要がある。この労働相談の段階で使用者からこれを理由とする解雇などの不利益取り扱いを受けた場合に不当労働行為となりえるか。なお、労組法7条1号では、「労働者が組合員であること」、「組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと」そして「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由とする使用者の解雇や不利益取り扱いは不当労働行為として禁止している。

道幸哲也氏は、2つの観点からこの問題にあたっている<sup>52</sup>。第一は、相談者に対する不利益取り扱いになるかである。「合同労組に対して」行う労働相談は、労働者が合同労組にアドバイスや対応を期待していると見なすことができるため、加入の準備段階と評価することができる。新光美術事件<sup>53</sup>が例としてあげられている。新光美術事件は、試用期間中にあった労働者が給与支払いの遅延に基づく催告を、使用者に直接申し出たが聞き入れられなかったため、組合の集會に混じって数回行ったことにより、組合との折り合いが悪い使用者側が当該労働者の組合加入を恐れて、試用期間満日に本採用しない旨の告知をして解雇したという事件である。大阪地裁は、当該解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとみとめられないとして無効とした。このように、組合加入への畏怖を理由とする解雇は判例上認められないとしている。これは、道幸氏によれば労働条件基準についての個人の苦情申し出等、集団志向的な行為や従業員代表としての行為を不当労働行為上どのように判断するのかを問う問題であるという。

第二に、労働相談は組合側、特にコミュニティ・ユニオンからすると重要な組合活動の一環であるから、相談をしたことを理由とする不利益取り扱いが組合活動を抑制しかねないため、外形上労組法7条3項で禁止される、使用者による組合運営の支配介入に該当するという観点である。ただし、相談者が組合員とならなかった場合に使用者が不当労働行為上の使用者にあたるのかという問題が残る。

## (2) 加入

合同労組には二重組合所属の問題がある。勤務先の企業の企業別組合に所属していながら、特定の問題について企業別組合での対応が不十分であるとして企業外部の合同労組に

---

<sup>52</sup> 道幸 前掲注36) 77頁。

<sup>53</sup> 新光美術事件 大阪地裁決定・平11・2・5労働経済判例速報1708号9頁。

も加入して問題の解決を図る例である。こうした場合に、企業別組合が別の労働組合への加入を理由とする統制処分によって二重組合所属の組合員を罰せられるかが問題となっている。東京税関労組事件<sup>54</sup>において、別組合が明確に対立的な組合であるのであれば統制処分を行うことはできるとしている。この事件は、東京税関労働組合の青年部の部長と副部長であった原告が組合規則において共闘が禁止されていた全国税関労働組合との共闘等を行ったことから、組合の統制を乱したものにあたるとして除名処分がくだされ、判決でもこれを有効としたものである。合同労組の権限の範囲によるが、企業別組合との間で対立的であると判断された場合には統制処分が許される可能性がある。

### (3) 脱退

一般に、合同労組の組合員は個別労働紛争の解決を目的に合同労組に加入するため、目的の達成とともに脱退をする。そのため、組合費収入も安定せず、合同労組は資金繰りの面で苦勞している。財政状況についての調査では、合同労組全体で「かなり厳しい」が16.8%、「厳しい」が37.4%となっており、双方を合計すると54.2%の組合が組合財政の厳しさを訴えている<sup>55</sup>。合同労組の活動がもっと活発にするためには組合の収入を確保する必要がある。しかし、使用者による経理上の援助にあたって自主性を喪失する可能性があり、難しい課題となっている。

## 第四節 団体交渉

団体交渉とは、労働組合などの労働者の集団が代表者を通じて使用者と行う交渉のことをいう<sup>56</sup>。団体交渉は労使間の問題を話し合いによって平和的に解決して、労使関係が合理的に自主的に調整されることを目指している。つまり、労働争議の発生の防止と労働争議によって生じる労使間の不利益、企業の公共性との関連で社会が負担する損害の発生を防止しようとする制度である<sup>57</sup>。よって、使用者には団体交渉義務が発生するのである。

使用者が団体交渉をすることを拒否すること（団交拒否）は不当労働行為にあたるとして、禁止されている。不当労働行為とは、労働者や労働組合に対する使用者の不公正な行為であって、禁止されており、労働委員会による特別の審査・救済制度が設けられている

---

<sup>54</sup> 東京税関労組事件 東京地判・昭55・5・7 労働判例 341号 23頁。

<sup>55</sup> 呉 前掲注26) 59頁。

<sup>56</sup> 前述の通り労働組合は組織率が低下しているため、労働者の過半数代表者の役割が拡大している。労働組合以外の労働者集団による労働条件決定について、桑村裕美子「労働法における集団の意義・再考——労働者代表による労働条件決定をめぐる法的課題」日本労働研究雑誌 747号（2022年）20頁以下などがある。

<sup>57</sup> 林 前掲注15) 7頁参照。

ものである（労組法7条・27条以下）。不当労働行為の類型は労組法7条によって大きく3つに分けられている。第一に、労働者が労働組合の加入や結成、組合活動をしたことに対して使用者が行う不利益取扱い（1号）、第二に、労働者の集団が代表者を通じて使用者と行う交渉である団体交渉を、使用者が正当な理由無く拒む、いわゆる団交拒否（2号）、第三に、労働組合の結成・運営に支配介入する、いわゆる支配介入（3号）の3つである。

合同労組の団体交渉に関する事件では主に、①労働組合といえる組織による訴えか、②労働者側の要求が義務的交渉事項と言えるか、③使用者の対応が誠実であるかが問題となる。①については本章1節で詳述した労働組合たりえるかという問題である。②は義務的交渉事項にあたる要求をしているかという問題である。義務的交渉事項とは、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項である。判例は、これを、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの<sup>58</sup>としている。たとえば、賃金、労働時間、安全衛生、職場環境、人事考課、人事異動、懲戒、採用・解雇、ユニオンショップ協定、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手續やルール、労使協議手續、争議行為に関する手續やルールなどがある。また、新機械の導入、設備の更新、生産の方法、工場事業所の移転、経営者・上級管理職の人事、事業譲渡、会社組織の変更、業務の下請け化など、一般的には使用者が経営事項であるとして専権的に決定できるものであったとしても、労働条件や労働者の雇用そのものに影響を与える場合には、義務的交渉事項となる。③について、労組法7条2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止している。「団体交渉を拒む」とは、単に団体交渉を拒否するだけでなく、交渉の場には参加するが誠実に交渉しないこと（不誠実交渉）も含まれる。換言すると、使用者は団体交渉の場において、誠実に交渉する義務（誠実交渉義務）がある。例えば、その具体的な内容について、最高裁は令和4年の山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件判決<sup>59</sup>において「使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に應ずべき義務」を負い、この義務を違反することは労組法7条2号の違反になると明言している。以下、合同労組が団体交渉において問題となり得る点を紹介することとする。

#### （1）解雇者・退職者の取扱い

解雇者・退職者の団体交渉を行う場合に生じる問題がある。離職者・退職者の団体交渉相手である使用者は、離職者・退職者がすでに会社の従業員でないことを理由に正当な団

---

<sup>58</sup> エス・ウト・エー事件 東京地判平9・10・29 労判725号15頁。

<sup>59</sup> 山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件 最二小判令和4・3・18 民集76巻3号283頁。また、類似の判例としてカール・ツァイス事件 東京地判平成元・9・22 労判548号64頁がある。

体交渉の拒否ができるかを検討する。

#### ①使用者性

使用者性について判示された最高裁判例である朝日放送事件<sup>60</sup>をみる。朝日放送事件は放送会社である Y 社から放送関連の技術業務を請け負っている 3 社（孫請け）の従業員が X 組合に組織され、発注元である Y 社に団体交渉を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否をされたため、この団交拒否が不当なものであるとして労委に救済申立てをした事例である。

大阪地労委<sup>61</sup>は出退勤管理や休暇の管理は当該放送会社が行っていたこと、賃金についても労務内容の決定を通じて間接的に金額決定に関与していたとして使用者に該当すると判断した。

続いて中労委では「X 組合組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、X 組合組合員を自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労に係る諸条件を実質的に決定してきたのであるから、Y 社は、X 組合組合員らの就労に関する諸条件に関しては労組法 7 条 2 号の『使用者』に該当する」と判断した。ただし、労働条件に関する事項については、Y 社が雇用主でないことを理由に団交拒否は正当であるとしている点で大阪地労委との違いがある。

これに対し、Y 社が取消訴訟を東京地裁に提起した。しかし、東京地裁は中労委命令を維持する判決を下した。

控訴審では、中労委命令、第一審判決と異なる判断を示した。使用者性について、「必ずしも労働者との間に雇用契約を締結した雇主に限定されるわけではなく、雇用契約がなくとも、契約上の当事者である雇主と同一視し得る程度に労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にある者を含むのが相当である」という点では中労委、第一審と同じ立場とした。しかし、使用者の判断基準は「(多くの人が常識で判断できるようなものであること) が望ましい」として、「現に労働者と雇用契約を締結している者がある場合には、……それが形式に過ぎず、実は雇用契約上の雇用主以外の者が賃金や労働時間、職場への配置等の基本的な労働条件を決め、労働者の労務の提供を指揮命令していると常識で判断できるような場合に、はじめてその者を使用者と認めることができる」と判断基準を示した。

最高裁は、労組法 7 条にいう使用者の意義について、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為とし

---

<sup>60</sup> 朝日放送事件 最三小判平成 7・2・28 民集 49 卷 2 号 559 頁〔差戻審 東京高判平成 8・2・28 労民集 47 卷 1・2 号 53 頁〕。

<sup>61</sup> 朝日放送事件 大阪地労委 昭和 53・5・26 不当労働行為事件命令集《53 年 1 月～6 月・63》430 頁 中労委 昭和 61・9・7 不当労働行為事件命令集《61 年 7 月～12 月・80》714 頁 東京地判 平成 2・7・19 労働判例 566 号 17 頁 東京高判 平成 4・9・16 労判 624 号 64 頁。

て排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同上の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」と判示した。そして、本件においては、「Y社は、請負3社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき、編成日程表、台本及び制作進行表の作成を通じて、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定していたこと、請負3社は、単に、ほぼ固定している一定の従業員のうちだれをどの番組制作業務に従事させるかを決定していたにすぎないものであること、Y社の下に派遣される請負3社の従業員は、このようにして決定されたことに従い、Y社から支給ないし貸与される器材等を使用し、Y社の作業秩序に組み込まれてY社の従業員と共に番組制作業務に従事していたこと、請負3社の従業員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、すべてY社の従業員であるディレクターの指揮監督下に置かれていたことが明らかである。これらの事実を総合すれば、Y社は、実質的に見て、請負3社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負3社と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう『使用者』に当たるものと解するのが相当」と判示した。

この判例法理について、学説は労働契約基準説をとったとみる見解、支配力説をとったと見る見解の二つが対立している。労働契約基準説<sup>62</sup>は、労組法上の労使関係は基本的に労働契約関係を基盤として成立するものであり、少なくとも労働契約関係に近似ないし隣接する関係を必要とするものであると説く立場である。支配力説<sup>63</sup>は、労働契約上の雇用主に限定されず、労働条件など労働関係上の諸利益に直接的な影響や具体的な支配力を持つ地位にある者は使用者に該当するという立場である。近年、中労委は労働契約基準説に立った解釈に固持して、裁判所もこれを維持する傾向にあった<sup>64</sup>が、国・中労委（国際基督教大学）事件<sup>65</sup>で明確に否定された。一連の雇用管理の全ての場面において労働契約関係に近似した関係が存在することが必要であるとすれば、配置や契約終了など部分的な場

---

<sup>62</sup> 菅野 前掲注 27) 1005 頁以下、荒木 前掲注 3) 760 頁以下。

<sup>63</sup> 緒方桂子「労働組合における派遣先企業の使用者性」『労働者派遣と法』和田肇・脇田滋・矢野昌浩編著（日本評論社、2013年）132頁以下。

<sup>64</sup> 緒方桂子「大学の保安警備員の解雇に係る団体交渉申入れと警備先 学校法人の労組法上の使用者性」『令和3年度重要判例解説（ジュリスト臨時増刊 1570）』（有斐閣、2022年）201頁。

<sup>65</sup> 国・中労委（国際基督教大学）事件 東京高裁令和2・6・10 労判 1227号 72頁。

面において支配・決定できる地位にある者の使用者性を否定することになり、相当では無いという理由である。この部分的使用者性を認めるという点である問題が残る山本陽大は指摘<sup>66</sup>する。部分的に使用者として認められる事業主のどのような行為が団体交渉拒否以外の不当行為に当たるのかという問題である。

朝日放送事件で判示された「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条（労組法7条）の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」という基準にしたがって、雇用関係に問題がある場合について検討する。

### ②解雇について争う場合

判例<sup>67</sup>は解雇について争っている限り、被解雇者は使用者の雇用する労働者であるとし、解雇後に組合に加入した場合であっても被解雇者は使用者の雇用する労働者であるとした。また、雇用関係が終了していたとしても、懸案事項が残っている限りはその範囲内で、使用者に団体交渉応諾義務があると解されている<sup>68</sup>。よって、解雇や退職などによって企業から籍を失った労働者であっても、合同労組に個人加盟して団体交渉によって救済を求めることができる。

### ③雇用関係が流動的である場合

経営権の争いがあることによって、使用者がだれなのか、どの会社であるのかについて混乱が発生してしまった場合について検討する。この点について争われた四條畷カントリー倶楽部事件<sup>69</sup>では、団体交渉応諾義務のある使用者について、「労働契約関係に準じる地位にある者、労働契約関係の継続の有無につき争いのある同契約上の雇主で労働者の労働関係上の諸利益についてなお支配力あるいは影響力を行使しうる者」と一般的な基準を判示した。この基準は、労働契約関係にないとしても、労働契約関係に準じた地位の者や、労働契約関係の継続が行われているかどうか争いがある労働契約の雇い主で、労働者の労働関係上の諸利益（労働条件など）について、経営権に争いがある時点においても支配力や影響力を行使できる者は使用者となると解釈できる。

---

<sup>66</sup> 山本陽大「集团的労働関係における使用者一朝日放送事件」沼田雅之＝浜村彰＝細川良＝深谷信夫編『労働法における最高裁判例の再検討』（旬報社、2022年）66頁。

<sup>67</sup> 三菱電機鎌倉製作所事件 東京地判昭和63・12・22労働判例532号7頁。

<sup>68</sup> 日本育英会事件 東京地判昭和53・6・30労民集29巻3号432頁。なお、本件では懸案事項について団体交渉が尽くされたとして当該組合は団体交渉の当事者としての適格を失うとされた。

<sup>69</sup> 四條畷カントリー倶楽部事件 大阪地判昭和62・11・30労働判例508号28頁。

## (2) 個別人事

労働者個人個人に対して行われる個別人事について、団体交渉を使用者に義務づけられるかについて検討する。繰り返しになるが、使用者に団体交渉を義務づける場合、団体交渉を求める事項が義務的交渉事項にあたる必要がある。義務的交渉事項は①労働条件や労働者の待遇に関する事項、②労使関係のルールに関する事項である。

判例<sup>70</sup>は、個別人事は義務的交渉事項に当たると判断している。駆け込み訴えの事例<sup>71</sup>についても判例は個別人事を義務的交渉事項にあたる前提で判示している。また、交渉時期について、人事が実際になされるまで待つ必要は無く、むしろ、それ以前に事前の団体交渉に応じなかったことが不当労働行為とみなされている<sup>72</sup>。

個別人事をめぐる団体交渉の仕方、誠実交渉義務の在り方についても問題となり得る。個別人事の適否をめぐる組合の団体交渉は、例えば解雇の撤回であるが、使用者側からすると、個別人事についての苦情処理のようなものである。しかし、使用者が団体交渉に応じて解雇理由を説明することや、当該解雇に対する一定の見解や判断を示すことは労使関係のルール設定の役割を担い、同じ使用者に雇用される労働者にとって集团的利益が存在するため行われるべきである。

## (3) 団体交渉の時期

労使関係は個人の自由な契約によって変動するためとても流動的である。そのため、不当労働行為が起こった場合、早期に処理・解決することが求められる。この理念は労組法 27 条 2 項で不当労働行為があった日（継続する行為であるときは終了した日）から 1 年を経過するものであるときは、労働委員会はこれを受けることができないとして、労組法にも反映されている。判例<sup>73</sup>上、団体交渉についても同様の要請がされており、合理的期間内に申し入れをしなければならない。この合理的期間について、解雇の場合には解雇後 6 年 10 ヶ月後に行われた団体交渉の申入れは使用者の拒否ができないものとする判例<sup>74</sup>がある。雇止めの場合には、雇止めの後に組合に所属し、雇止めの日から約 6 年 11 ヶ月を過ぎた場合であっても団体交渉に応じる義務があるとした判例<sup>75</sup>がある。また、紛争の蒸し

---

<sup>70</sup> 奈良学園事件 最三小判平成 4・12・15 労働判例 624 号 9 頁、大阪地労委（大藤生コン三田）事件 大阪地判平成 8・9・30 労働判例 708 号 67 頁。

<sup>71</sup> 三菱電機鎌倉製作所事件 前掲 67、日本鋼管事件 最三小判昭 61・7・15 労働判例 484 号 21 頁。

<sup>72</sup> 国・中労委（医療法人光仁会）事件 東京地判平 21・2・18 労働判例 981 号 38 頁、同控訴審 東京高判平成 21・8・19 労働判例 1001 号 94 頁。

<sup>73</sup> オンセンド事件 東京地判平成 20・10・8 労働判例 973 号 12 頁。

<sup>74</sup> 日本鋼管事件 前掲注 71)。

<sup>75</sup> 国鉄清算事業団救済命令取消事件 大阪高裁平成 7・5・26 労民集 46 卷 3 号 956 頁。

返しについては使用者の団体交渉拒否の正当性が認められる場合もある<sup>76</sup>。

#### (4) 重複交渉

合同労組が申立て組合として団体交渉要求をする以前に別組合である企業別組合と団体交渉が進められていた場合に、合同労組が行った団体交渉要求を使用者が団交拒否することが正当となりえるかという問題がある。そもそも、別の組合の脱退者であることは団交拒否の正当事由とはみなされない<sup>77</sup>。被脱退組合と新規加入組合の間に対立関係があると、団交拒否によって使用者が一方の組合を優遇する形になるからである。また、申立組合ごとに独自の視点から団体交渉を求めるものであるから、原則として団交の拒否はできないが、全くの蒸し返しの場合には使用者の団交拒否が正当と評価される<sup>78</sup>。

#### おわりに

中小零細企業の労働者は大企業労働者と比べて、非正規労働者は正規労働者に比べて労働条件がきついというイメージがある。特に、中小企業労働者は大企業の労働者よりも技術力があつたとしても、勤務する会社の規模が小さいという理由だけで待遇がよくない。決して中小零細企業労働者が大企業労働者に技術的に大きく劣っている訳ではない。会社の規模が原因なのである。加えて、待遇について、不満があつても直接使用者に伝えるしかない。中小零細企業は大企業に比べ、一人が担う仕事の量も範囲も大きく、会社の状況がより鮮明に仕事を通して知ることができるため遠慮しがちになるのに、会社に組合がないからそうせざるを得ないのである。

非正規労働者は「同一労働同一賃金」が叫ばれるようになった現在でも不満を抱える非正規労働者は多い。こちらも不満は直接使用者に伝えるほかない。企業別組合があつたとしてもほとんどの組合は非正規労働者を組織化しておらず、また、正規労働者よりも簡単に雇止めをされてしまう恐怖心があるにも関わらず、受け入れてくれる場所がないのである。

労働組合が衰退した今日、労働条件に不満がある人や労働上のトラブルを抱える人が衰退した分だけいなくなった訳ではない。使用者に団体交渉の義務を負わせることや、組合員に対する不利益な取扱いの救済を求めることができ、なによりも集団となって使用者に圧力をかけながら交渉をすることができる労働組合は不満やトラブルを解決する上で大きな力を持つ。労働組合が、とくに「だれでも」受け入れてくれる合同労組がもっと活躍すれば、労働紛争から救済される人が増えるのではないか。

---

<sup>76</sup> 三菱電機鎌倉製作所事件 前掲注 67)。

<sup>77</sup> 関西汽船事件 東京地判昭和 60・5・27 労働委員会関係裁判例データベース。

<sup>78</sup> 三菱電機鎌倉製作所事件 前掲注 67)。