

組合間差別と不当労働行為

石橋 洋
(法政大学講師)

がある。以下、今期の判例をとり上げ、検討することとする。

一 今期判例の概観

今期判例中、組合併存企業における不当労働行為の成否を扱った事件としては、交替制・計画残業制に反対していることを理由として、一方組合の組合員に対して残業に就かせなかったことが不当労働行為を構成するとされた日産自動車事件（東京高判昭五二・一一・二〇、労旬九四九号）、組合が賃金引上げ額に同意したにもかかわらず、使用者が妥結月実施条項を固持したことによる賃上げ交渉の未妥結が不当労働行為を構成するとして済生会中央病院事件（東京地判昭五二・一一・二二、労旬九九四号）、定昇とベアが一体となっている場合の妥結月実施方式が不当労働行為を構成するとされた名古屋放送事件（名古屋地判昭五三・八・二五、労旬九六二号）、使用者が一方組合に対して団体交渉を拒否し、賃金改訂を実施しなかったことが不当労働行為を構成するとされた池上通信機事件（東京地判昭五三・九・二八、労旬九六五号）、送迎バ

◇もくじ◇

はじめに

一 今期判例の概観

二 残業差別と不当労働行為

三 「妥結月払い」方式と不当労働行為

はじめに

複数組合併存下における組合間差別をめぐる不当労働行為事件の増加が、昭和四〇年頃から顕著になってきた。もちろん、「戦後労働運動の歴史は、分裂の歴史であった」（萩井常喜「組合分裂・差別支配と権利闘争」一三頁）といわれるように、経営合理化・労務管理体制の確立を推進しようとする使用者が、戦間的組合を分裂・壊滅させ、労使協調的組合を育成するために、戦間的組合との団交を拒否し、組合役員を解雇

し、また施設利用・便宜供与を差別するという事件は従来からみられるところである。

しかし、この時期以降の組合併存下における不当労働行為事件の特徴は、特定組合員を対象として行なわれるというよりは、組合を単位として組合ぐるみの差別的取扱いがなされるという点にある（渡辺圭二「組合併存と賃金等経済上の差別へ」中央労働時報五〇七号三五頁）。そしてこのような事件では、使用者は露骨な組合否認の態度にでるのではなく、むしろ一見組合を承認するかのような態度をとりつつも、実質的には戦間的組合員を不利益に取扱い、組合員として戦間的組合にとどまることの不利を自覚せしめ、組合の闘争力を弱体化しようとするのである。

こうした組合間差別の代表的なものとして賃金差別があるが、それは大別して、人事考課・査定を通じて行なわれる昇給、一時金、昇格等の直接的な賃金差別と妥結月払い、残業差別等を通じて行なわれる間接的な賃金差別に分類しうる。今期の判例では後者に属する事件が出されている。このような事件は、団体交渉における取引の自由や組合の選択の自由ともかかわっており、結果的に組合間の差別が生じたとしても、そこから直ちに不当労働行為の成立を導き出しえないところに、この種問題の困難さがあるといえよう。

この問題をめぐっては多くの労働委員会命令、また最近ではいくつかの裁判例も出されているが、不当労働行為の成否に関する見解は分かれており、論争的状况は熟したとの感

スの中で他組合員に対してなされた暴行を理由とする懲戒解雇が不当労働行為として無効とされたエヒメ合板工業事件（松山地判昭五三・四・一〇、労判三〇六号）がある。

労働委員会命令としては、賃金差別が「一連の意思に基づく連続関連せる不当労働行為として把握認識され……労組法第二十七条第二項にいわゆる継続する行為として取り扱うのが至当である」としたキグナス石油事件（福岡地労委昭五二・二・八、労判二九六号）、少数組合員に対する安全衛生委員会からの排除、「時間外労働等の協定」の締結拒否が不当労働行為であったとした日本硝子事件（大阪地労委昭五三・七・八、労判三〇二号）等がある。

このほか組合併存下における組合間紛争をめぐる珍しい判例として、一方組合が貼付したステッカーを他方組合が撤去した行為が団結権を侵害する不法行為であるとして損害賠償責任を認めたと全基労大阪支部事件（大阪地判昭五三・二・二七、労判二九三号）がある。

二 残業差別と不当労働行為

日産自動車事件の概要は以下のとおりである。プリンス自工を吸収合併した日産自動車（以下「会社」という）は、旧プリンス工場にも日産型交替制と計画残業制を実施することにし、日産労組との協定にもとづき右計画残業に日産労組員を組み込んだにもかかわらず、全日産プリンス支部が右の勤務体制に反対していることを理由として、支部組合員を残業に就かせなかった。これが不当労働行為を構成するか否かが争われたものである。

東京地労委命令（昭四六・五・二五、不当労働行為命令集四四号）は、本件差別は労組法七条三号に違反するとして「被申立人会社は申立人支部所属の組合員に対し時間外勤務（休日勤務を含む）を命ずるに当って同支部組合員であることを理由として他の労働組合員と差別して取扱ってはならない」との救済命令を発し、再審査において中労委（昭四八・三・一九、命令集四九号）も、右地労委命令を支持した。しかし、原審（東京地判昭四九・六・二八、判時七五九号）は、会社が支部の運営への支配介入を企図したものであることを裏付けるような特段の事情がないかぎり、本件残業差別は「支

部が自ら自主的な判断により原告の申入れを拒否したことの結果によるものとみられるから、不当労働行為を構成しない」として右の救済命令を取消した。これに対し、中労委が控訴したのが本件である。

判旨は、同一企業内に労働組合が併存している場合、使用者は労組法七条三号の要求するところにより、「各組合に対して中立的態度を保持」すべき義務を負うが、使用者の行為がこの「中立性のわく」を逸脱するものでないかぎり、たとえそれぞれに組合に利・不利が生じたとしても、それは「使用者と労働組合との間の自由な取引活動の帰結にすぎないものとみられ、これをもって直ちに組合に対する不当な差別ということはできない」という基本的立場。「取引の自由論に立ちつつも、「団体交渉の推移や帰結が単に使用者の無色な取引活動によるものでなく、使用者においてこれらが後者の労働組合ないしその組合員に及ぼす影響とそれが多少なれ少なかれ右組合の組織を弱体化させる効果を生ずべきことを予測し、むしろ主としてはそのような計算ないしは意図のもとに」とさらに団体交渉を難行させたり、これを不成功に終らせるような行動

態度をとったものと認められる場合には、それはもはや上記中立性のわくを逸脱した行為といわざるをえず、労組法七条二号の団体交渉必諾義務の違反にとどまらず、更に同条三号の労働組合に対する支配介入行為に該当する」とする。そして、使用者の具体的行為が「中立性のわく」を逸脱したか否かを判断する際には、「単に行為の外形ないしは表面上の理由のみにとらわれることなく、関連する諸般の事情を考慮し、その行為のもつ意味や性格を洞察、把握したうえでこれをしなければならぬ」とする。

判決は右の観点から、本件残業組み入れ拒否を「抽象的、外形的に観察すれば」、支部に対する不当な差別ということとはできない。しかし、①会社は、少数組合である支部よりも協調的である日産労組に対して好意的態度をとっている、②会社は交替制と計画残業の実施に当たり、支部とは何ら協議せず、支部を説得し、その同意をとりつけるための努力を払っていない、一方、支部は交替制と計画残業に対して絶対反対というのではなく団体交渉を重視している、③支部組合員を計画残業に組み入れない理由を示していない、④

支部組合員は残業による収入を得られないため経済的に大きな打撃を受け、組合員も減少している等の諸般の事情を考慮し、支部組合員に経済的打撃を与え、ひいては組合内部の動搖や組合員の退職ないしは組織の弱体化をもたらすであらうことは十分に予測しうるとして、労組法七条三号に該当する不当労働行為が成立するとしている。

併存組合下において一方組合に残業をさせ、他方組合に残業をさせないことが不当労働行為となるか否かの事案については、すでに多くの労働委員会命令が出されており、そのほとんどが不当労働行為の成立を認めている（たとえば成立を認めた事例として、塩谷林業事件・鳥取地労委昭三六・一〇・二一・命令集二四・五号、関扇運輸事件・大阪地労委昭四〇・六・一・命令集三二・三号、三菱重工業事件・福岡地労委昭四二・九・一四・命令集三七号、吉田鉄工所事件・大阪地労委昭四五・五・一四・命令集四二二号、再審査命令・中労委昭四六・四・二一・命令集四四号、宇部交通事件・山口地労委昭四五・九・一四・命令集四三三号、永井鉄工所事件・大阪地労委昭四六・四・二八・命令集四四四号、東洋プラ

イウッド事件・愛知地労委昭四六・一一・一七・命令集四五号、同再審査命令・中労委昭四七・一〇・一八・命令集五八号、高志タクシー事件・福井地労委昭四六・一二・八・命令集四五号、大豊運輸事件・大阪地労委昭四七・七・一・命令集四七号、商大自動車教習所事件・大阪地労委昭四八・五・一八・命令集五〇号、同再審査命令・中労委昭五〇・六・一八・命令集五五号。成立を認めなかった事例として、新田製瓦事件・埼玉地労委昭三四・一二・一七・命令集二〇・一号、同再審査命令・中労委昭三六・一・二五・命令集二四・五号、丸豊運輸事件・大阪地労委昭三六・六・二一・命令集二四・五号、離合社事件・埼玉地労委昭三八・一・一二・命令集二八・九号がある。この点につき学説（たとえば、外尾健一「労働団体法」二四六頁、伊藤博義「残業規制と不当労働行為」季労九五号一五七頁）もほぼ異論をみない。

残業は、労働時間を短縮し人間らしい生活を守ろうとする労働者にとって不利益であることはいうまでもないが、残業が恒常的となっている事業所ないし企業では、一種の経済的利益とすらなっており、むしろ残

業によって低賃金をカバーしているのが実態であろう。しかし、組合間の残業差別を行なう使用者は、本件のように、組合が残業に批判的であり、反対していることを根拠に、こうした組合の組合員には残業をさせず、使用者に協力的な組合の組合員に対して残業させることは、組合の「選択の自由」行使の結果であると主張する。たしかに「取引の自由」の次元の問題としてのみとられるならば、何ら使用者に非難の余地はないといえよう。

また、済生会中央病院事件のように、使用者が併存組合の各々に対し同一条件で「妥結月払い」方式を提示したにもかかわらず、一方組合がこれを受諾し、他方組合がこれを拒否した結果として組合間に賃金差別を生じた場合、使用者の団体交渉における「取引の自由」の行使、また組合の「選択の自由」の行使の結果であるともいえよう。

本件一審判決が、組合間の残業差別は支部の「自主的判断」の結果であるとして不当労働行為の成立を認めなかったのは、まさに「取引の自由」、「選択の自由」論の帰結であるといえよう（同旨の判決として、日本メーラー・オーダー事件・東京高

判昭五〇・五・二八・労判二三一号参照）。

ところが問題は、併存組合下における残業差別あるいは「妥結月払い」方式を通じての賃金差別が、たとえ同一条件で併存組合の各々に提示されたとしても、形式的な「取引の自由」論に解消されえないところにある。たしかに、本件判旨は、中立保持義務に違反しなかり、残業組み入れ拒否は原則的に「取引の自由」の行使として認められるとする。しかし、判決で重要な点は、使用者の中立保持義務に違反する差別的取扱いとなるか否かは、形式よりも諸般の事情を考慮して実質的に判断していかなければならないとするところにある。わが国における併存組合とはその多くが戦間的組合と協調的組合の併存であり、組合間差別を組合の交渉力不足の反映ないし自主的選択の結果として単純に割り切ってしまうことは、併存組合下における労使関係の実態に目をおき、そこで行なわれる不当労働行為を免責することになるからである。このような観点からすれば、不当労働行為の成否を諸般の事情から総合的に判断していかうとする本件判旨の判断断組は妥当なものと考えられよ

う。

なお、本判決に対して、本件の事実関係に着目するならば、自由取引以前の団交拒否の事案としたほうがより説得力ある理論構成が可能ではなからうか、という批判（通事哲也「併存組合下における残業差別と不当労働行為」労判二九三九頁以下参照）がなされているが傾聴に値する。

三 「妥結月払い」方式と不当労働行為

〈妥結月実施条項に同意しなかったことによる賃上げ未妥結の場合〉

済生会中央病院事件は、組合が賃金引上げ額に同意したにもかかわらず、使用者が妥結月実施条項をふくむ「最終回答」を固持したため妥結に至らなかったことが不当労働行為を構成するか否かが争われたものであり、東京地労委命令（昭五一・一一・一六・労旬九二二号）ではその成立が認められている。

判旨は、「団体交渉が一種の取引であることから考えると、団体交渉において労使の双方がその提案や回答内容にかなる条項を盛り込もうと

も、その条項が違法であるとかあるいは著しい合理性を欠くものでない限り、そのことだけで法律上これを非難することはできない。……所謂

妥結月実施の条項も、賃金引上げの実施時期が最終的には労使の合意によって決定されるべきものであることを考えると、これだけを取上げて直ちに違法であるとかあるいは著しく合理性を欠くものということはできない。……しかしながら、形式的にはそのようにいえる場合（併存組合各々の自主的選択の結果として両組合所属の組合員間に賃金差別が生じた場合―筆者）においても、右条項の提案された事情やこれをめぐる労使の交渉過程等から実質的に判断して、原告が右のような回答をし、これに固執した真の意図が参加人所属の組合員乃至その組合活動家を嫌悪したことにあるとか、あるいは参加人の組合運営の支配介入を企図したことにあるとかの特段の事情が認められるときには、原告の行為乃至態度が不当労働行為を構成することもあり得るといわなければならない」とする。

本件における「妥結月払い」方式と不当労働行為の成否に関する判断枠組、すなわち①「妥結月払い」方

式の提示は団交の自由取引の自由の一環として認められる、②「妥結月払い」方式の提示が不当労働行為に該当するか否かは、これが提示された事情やこれをめぐる労使の交渉過程から実質的に判断していかなければならないとする考えは、「妥結月払い」方式をめぐる従来の労働委員会命令（たとえば、報知印刷大阪

支社事件・中労委昭四七・八・二八・命令集四七号、報知新聞社・報知印刷事件・中労委昭四八・三・一八・命令集四八号、済生会中央病院事件・東京地労委昭五一・一一・一六・労旬九二二号、日野車体工業事件・石川地労委昭和五二・八・二〇・労判二八四号）および前記日産自動車事件判決と軌を一にしている（本件判旨も、日産自動車事件判決における残業組み入れ拒否と同様に、「妥結月払い」方式の提示それ自体は「取引の自由」の一環として合理性を欠くものではないとしている）。

しかし、「妥結月払い」方式については、「妥結月払い」方式の提示、それが典型的な組合弱体化策の援用として、不当労働行為性を推定した方がその現実的機能を正確に把握することになる、という見解が有力に主張されている。その理由とす

るところは、「妥結月払い」方式が「単なる『最終回答』の提示の意味だけにとどまらず、はじめから『最終回答』を文句をいわずのむ（全面屈服）か、さもなくば賃金差別を覚悟しろ、という威嚇以外のなにも

のでもなく、使用者の一方的意思のみをおしつける性質のものであるという視点からいって誠実交渉義務に違反する契機を内包していると同時に、使用者の意思にしたがわなければ「最終回答」をのまない組合から脱退しろ、という脅迫・脱退勧誘としての性格をもつという意味で支配介入を構成するといわなければならないからである」（靱井常善『組合分裂・差別支配と権利闘争』一九一頁）とする。

〈定昇とベアが一体となつている場合の妥結月払い〉

名古屋放送事件では、右見解と理論構成は異なるが、定昇とベアが一体となつている場合の「妥結月払い」方式の提示を、それを労働契約上無効とし、それを媒介として不当労働行為の成立を認めている。

判旨は、定昇とベアが一体のものとして実施されてきた本件の場合、

給与規則六条（「昇給は原則として毎年四月に行う」）にいう昇給とはベアもふくみ、これは「特別の事情がない限り、個別労働契約の内容をなすものであるから、原告の従業員である組合員も、労働契約上は、四月一日から妥結月の前月までの賃金改定及び定昇分の支払請求権を取得している」ので、妥結月実施についての労使間の合意がない限り、私法上無効である、とする。そして「妥結月払い」方式の不当労働行為につき、「労使の合意なき限り、私法上認められない妥結月実施方式を使用者があくまで固執する場合は、特別の事情なき限り、組合の運営に対する支配介入ないし組合員に対する不利益取扱として労組法七条一、三号に該当する」とし、その理由として妥結月実施方法は「使用者がいわゆる春闘をできるだけ早期に解決するため、協定遅延の制裁を故なく組合に科したものとそしりを免れず、合理性が認められず、一方組合としては、この制裁を免れるためには、不本意であっても、早期に妥結せざるを得ず、早期妥結を強要される結果となるから、組合の団交権に対する不当な抑圧的機能を営む面のあることは否定できず、これは、ひ

いて、組合からの脱退を促進する弊害を生む因子ともなりかねず、個々の組合員に対しては、正当な理由なき不利益取り扱いとなるから、労組法七条一、三号の不当労働行為と評価されても致し方あるまい。そしてこの理は、二組合併存の時であると一組合のみときであるとを問わず妥当する」と判示する。

わが国の多くの企業において定昇とベアとが一体として昇給が行なわれていることからすれば、本判決が「妥結月払い」方式の提示それ自体を労働契約上無効とした意義は大きいといえよう。

しかし、本判決の論理でいくと、定昇とベアが分離している場合、ベアについての「妥結月払い」方式の提示は労働契約上無効とはならないことになると思われる。ではこの場合の不当労働行為の成否についてはどうなるのであろうか。これは、本判決が「妥結月払い」方式を労働契約上無効とするという論理と不当労働行為の成否とをどのような関連においてとらえているかということにかかわるが、結論的にいえば本判決は、「妥結月払い」方式が労働契約上無効か否かという問題と不当労働行為の成否とを別途に考えている

と解すべきであろう。なぜならば、不当労働行為法上の保護法益が労働者ないし労働組合の団結権であることからすれば、「妥結月払い」方式が労働契約上有効か無効かということとは、それ自体不当労働行為の成否を左右するものではないからである。したがって、本判決は、「妥結月払い」方式が契約上無効とするところに不当労働行為の契機を見ているのではなく、契約上無効な方式をあえて提示し固執する使用者の態度に不当労働行為を推定する契機を見ているのであって、その意味からすれば、定昇とベアが分離した状況の中でも、不当労働行為の成立を認める論理と思われる。

以上のように本判決を解するならば、「妥結月払い」方式についての不当労働行為の成否をめぐる判断枠組は従来の労働委員会命令ないし判例のそれと異なっていないといえよう。しかし、従来の労働委員会命令ないし判例は、複数組合の併存状況に着目して「妥結月払い」方式の不当労働行為性を問題としていたのに対し、本判決が「妥結月払い」方式の不当労働行為性につき「二組合併存のときであると一組合のときであると妥当する」と述べていることは

注目される。ただ、一組合の場合にも使用者が「妥結月払い」方式に固執することは不当労働行為性を推定する契機となるとする考えは、「自由な団体交渉を保障する法のたてま」と著しく矛盾する」（山口浩一郎「労働組合法講話」八一頁）ことになりはしないか、という疑問が残るが、誠実交渉義務との関連で判断されることになるとと思われる。