

産業別組合の団体行動と労働法理

——「関西生コン事件」を素材として——

吉 田 美 喜 夫*

目 次

はじめに

I 「関西生コン事件」の概要

II 産業別組合の意義と特徴

1. 組織形態に対する法規制
2. 産業別組合に対する認識の重要性
3. 日本で一般的な企業別組合

III 産業別組合と使用者および使用者団体

1. 企業別組合と産業別組合の使用者の差異
2. 使用者と使用者団体の法的規制
3. 「使用者」の範囲に関する法解釈
4. 「協組」の「使用者」性
5. 発見する対象としての「使用者」

IV 産業別組合の基本課題としての雇用保障

1. 企業別組合と産業別組合の運動課題の差異
2. 産業別組合と「クローズド・ショップ協定」
3. 産業別組合と労働者供給事業

V 産業別組合の団体行動

1. 産業別組合による団体行動の基本的特徴
2. 産業別組合による「組合員のいない企業」への団体行動
3. 産業別組合のストライキ
4. 関生支部「京都事件」の無罪判決
5. 関生支部の「コンプラ活動」の意義

おわりに

* よしだ・みきお 立命館大学名誉教授

はじめに

(1) かつてある労働法研究者が「10年、20年後に「労働組合」が存立しうるかは必ずしもはっきりしない」と書いたことがある¹⁾。すでにその期間は経過したが、2025年8月現在、労働組合は存続し得ている。

確かに、組織率は16.1%²⁾まで低下し、ストライキもほとんど行われていない³⁾。労働組合にとって賃金の引上げは基本課題であるが、政府が経済界に賃上げを要請する有様であり(「官製春闘」、労働争議を経て獲得したとは言い難い。

他方、組織率が低下すると、組合を通じて労働者の要求を集約することができない。これは使用者にとっても不都合であろう⁴⁾。そこで、近年、労働組合より従業員代表制に関心が向けられている。従業員代表制の意義は否定できないが、労働組合の後ろ盾なしに労働者の利益を適切に代表できるとは思えない。従業員代表制を議論する場合、労働組合優先の原則に立ち、組織化の促進機能を持たせるべきである⁵⁾。

労働組合に今後も期待する場合、従来の企業別組合とは別に、産業別労働組合(以下、「産業別組合」という)も含めた検討が必要だと考える。このような立場は、「従来型の労働法の保守徹底を志向する」⁶⁾ものと言ってよい。

1) 道幸哲也「21世紀の労働組合と団結権」『講座21世紀の労働法(第8巻)』(有斐閣・2000年)2頁。

2) 厚生労働省「労働組合基礎調査」(2024年)

3) 吉田美喜夫「ストライキの変容と労働法理への問いかけ」労働法律旬報2047=48号(2024年)5頁。

4) 「企業が組織として機能するために統一的集团的労働条件設定の必要性は常に存在する」からである。荒木尚志「日本における集团的労働条件設定システムの形成と展開」日本労働研究雑誌661号(2015年)18頁。

5) 橋本陽子「過半数代表者の見直しのための検討課題」季刊労働者の権利355号(2024年)18頁。

6) 本久洋一「労働関係法から労働者法へ——労働法の意義論再考」西谷敏・道幸哲也編『労働法理論の探究』(日本評論社・2020年)3頁。

(2) 以上の問題意識から、以下では、日本で数少ない産業別組合の一つである全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下、「関生支部」という）を素材とする。関生支部を対象にする理由は、2018年以降、大掛かりな刑事弾圧を受けたことで（以下、「関生事件」という）⁷⁾、今後の労働組合の在り方と法理について課題を提起していると考えからである⁸⁾。

I 「関西生コン事件」の概要

(1) 関生支部は、生コン・ミキサー車の運転手を中心として、個人加盟方式により企業の枠を超えて組織された産業別組合である。そして、連合組織である全日本建設運輸連帯労働組合（以下、「連帯労組」という）に組織加盟している。

(2) 産業別組合という組織形態を選択した理由は、組合員が就業する生コン業界の特質と関係している。すなわち、生コンは作り置きができず、注文があった時に製造する。そして、JIS規格により90分以内に工事現場に届ける必要がある。そのため小規模のプラントがあちこちに設置される結果、生コン会社は中小零細企業がほとんどとなる。また、セメント会社とゼネコンの中間に位置していて、いずれとの関係でも交渉力を持ちにくい。このような業界において労働条件の維持改善を図ろうとする場合、個別の中小零細な生コン業者と交渉しても改善は望めない。業界全体がゼネコン、セメント会社の双方に対して価格の交渉力を持てるようにする必要がある。

以上のような理由から、関生支部は、産業別組合の組織形態を選択するとともに、企業側の団体（中小企業協同組合。以下、「協組」という）の結成に

7) 本事件については、日本労働法学会有志78名の抗議声明がある。「組合活動に対する信じがたい刑事弾圧を見過ごすことはできない——関西生コン事件についての労働法学会有志声明——」（2019年12月9日）労働法律旬報1951=52号（2020年）110頁。

8) 本事件について、竹信三恵子『賃金破壊——労働運動を「犯罪」にする国——（増補版）』（旬報社・2025年）がある。

協力して、使用者側の売上額と賃金支払い能力の向上を図る方針を取ってきた。

(3) 関生支部に対して、2018年7月から近畿4府県で一斉に搜索・逮捕が始まった。罪名は恐喝・恐喝未遂、強要・強要未遂、威力業務妨害などであり、逮捕はのべ81名、起訴はのべ66名であった。そのうち当時の委員長は逮捕6回、勾留641日、副委員長は逮捕8回、勾留644日にも及んだ⁹⁾。

訴追対象となった団体行動は多岐に及ぶ。すなわち、①倒産争議の解決合意に基づく解決金の交付、②工事現場の安全対策不備などを摘発するコンプライアンス活動（以下、「コンプラ活動」という）、③団交の実施と保育所に子供を入れるための就労証明書の要求、④元暴力団員に協組役員が組合事務所の監視活動をさせたことへの抗議行動、⑤日々雇用運転手の正社員化要求、⑥廃業する業者の生コンプラントの解体とミキサー車の譲渡要求、⑦輸送運賃引き上げを求めるストライキと生コン工場出入口でのピケットなどである。

(4) 関生事件で、当初起訴されたのはのべ66名であったが、この数字は1人で複数回起訴された者も含むのべ人数なので、個人ベースで見ると、2025年8月までの段階で、刑事裁判で争った人数は50名で、そのうち無罪は14名（無罪確定は12名）である。日本では、起訴されるとほぼ100%有罪になることからすると、この数字は「異常」であり、「刑事弾圧」であったことを物語っている。

Ⅱ 産業別組合の意義と特徴

1. 組織形態に対する法規制

(1) 憲法28条は、何の留保もつけずに、労働者に団結権、団体交渉権、団体行動権を保障している。団結権を具体的に保障する労働組合法（労組法）

9) 小田幸児「憲法二八条に反する人質司法、超長期の身体拘束」労働法律旬報1963号（2020年）34頁。

でも、労働組合の組織形態については、何の要件も定めていない。

もともと労働組合の組織形態は、「誰を仲間にするか」という問題である。もし法律で制約を課せば、団結体である労働組合を自由に形成できなくなるから、何の制約も加えていない憲法に違反することになる。したがって、団体である以上、少なくとも2人の労働者が集まる必要はあるが、それ以外、どのような名称の組合をどのように組織しても立派な労働組合となる。

(2) 労働組合を定義する労組法2条では、労働組合とは労働者が組織する団体であるとし、2つ、すなわち①労働者個人が直接に加入する組織（これを「単位組合」という）、②その「連合体」が労働組合であるとする。後者は、単位組合が企業レベル、職業レベル、地域レベル、産業レベルなどで集合した連合組織である¹⁰⁾。連合組織は、単位組合が構成メンバーであるから「組合の組合」ということになる。

(3) 本稿では、日本で支配的な形態である特定の企業の従業員で組織する組合を企業別組合、一定の産業に属する労働者を個人として企業横断的に組織する組合を産業別組合と定義する。なお、企業別組合が産業単位で組織する連合組織¹¹⁾は、個人が直接加盟しないので本来の産業別組合ではない¹²⁾。

2. 産業別組合に対する認識の重要性

関生事件において、検察や裁判所が労働組合の組織形態の違いについて認識を欠いていたことが起訴や判決に影響を及ぼしたと考えられる。これを示す例として、次の法廷証言がある。

連帯労組などが提訴した国賠訴訟¹³⁾の2025年3月7日の証人尋問におい

10) 川口美貴『労働法（第6版）』（信山社・2022年）728頁。

11) たとえば、全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）や全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（電気連合）など。

12) 山口浩一郎『労働組合法（第2版）』（有斐閣・1996年）21頁。

13) 関生事件で組合員に加えられた組合脱退勧奨などの司法当局の違法行為の責任を追及する国家賠償請求訴訟で、2020（令和2）年3月17日に提訴された。

て、後述する和歌山広域協組事件の担当検事であった O 証人は、要旨、次のように証言した¹⁴⁾。

弁護団が「あなたは産業別労働組合は団結権が保障されないという考えを当初（起訴の段階の主張を、その後、修正した——引用者）は持っていたということですか」との質問に対し、O 証人は、「そうですね。通常、正当行為の問題になるのは労使関係にある事案というのが過去の裁判例の集積でほとんどだったので、団結権について、私も本を調べましたが、ほとんど書いてなかったです」と答えた。つまり、起訴時点では産業別組合である関生支部が、組合員のいない企業、つまり労使関係¹⁵⁾のない企業に対して団体行動を仕向けることがあるという認識を欠いていたので、犯罪事実とされた抗議行動（後述）を正当な団体行動ではないと考えて起訴したということである。

3. 日本で一般的な企業別組合

(1) もともと労働組合は、個々の労働者が使用者と労働条件などについて交渉しようとしても対等な立場に立ち難いので、労働力商品の独占体を作って交渉力を高めるための団体である。もっとも、このような独占体は、独禁法に反しないというべきである。労働力が商品であっても労働者は商品ではなく、生身の人間と不可分な特殊な商品であるから¹⁶⁾、商品であるという面だけを取り出して独占規制の対象とすべきではないし、独占率（組織率）に制限を加えることは、団結権の保障に反することになる。また、フリーランスなどの雇用類似者が増加してくると、その独禁法上の扱いが論点になる。この点、労働法制の「趣旨を逸脱する場合」に独禁法の適用が

14) 本国賠訴訟の「証人調書」による。

15) 「労使関係」と「労働関係」の一般的な定義はないが、労使の団体的な関係を対象とする労働関係調整法に倣い、本稿では団体的労使関係を「労働関係」と呼ぶことにする。

16) 石田眞「ILO「労働は商品ではない」原則の意味するもの——労働法との関連をめぐって——」早稲田商学428号（2011年）125頁。

認められるというあいまいな判断基準によるとすれば、団結活動に大きな制約を及ぼしかねない。労働法と競争法の関係を論じるに当たっては、労働力商品の特殊性の認識を基底に据えるべきである¹⁷⁾。

(2) 労働組合を結成するに当たって、労働者が置かれた状態にふさわしい組織形態が追求される。歴史的には、熟練工を中心として組織された職業別組合が最初の組織形態であり、やがて機械化が進んで熟練が陳腐化してきたことに応じて、熟練の有無に関係なしに一定の産業で働く労働者を組織する産業別組合へと変化した。欧米では、この形態が一般的である。日本でも、数は多くないものの、全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟（UA ゼンセン）や全日本港湾労働組合（全港湾）などの産業別組合が活動している。

(3) 戦前、労働組合法の制定が議論された当時、様々な法案が提案される中で¹⁸⁾、1925年の内務省社会局案を出発点として提案と審議未了が繰り返され、1931年に議会で提出された最後の政府案¹⁹⁾の内容で特徴的なことは、「同一若ハ類似ノ職業若ハ産業ノ労働者」（第1条）が組織する団体のみを認めるとされた点である²⁰⁾。政府案が企業別組合ではなく職業別ないし産業別組合を法認しようとしたのは、当時、企業内で従業員がまとまって勢力を得ることを使用者が警戒していたこと、企業を超えた団結は難しいから団結権を認めても影響は小さいと考えられたからだと思われる。

(4) 欧米、なかでもドイツは産業別組合が主流であるが、自然にそうなったわけではない。戦前の職業別組合という分散化した形態がファシズムを阻止できなかったという認識の下に、戦後、産業の枠をも超える統一的労

17) 石田眞「労働法と競争法はどのような関係にあるのか——その歴史と今後の検討課題」労働法律旬報1999=2000号（2022年）71頁。

18) 田村譲『日本労働法史論——大正デモクラシー下における労働法の展開——』（御茶の水書房・1984年）219頁。

19) 衆議院で可決され貴族院に上程されたが、審議未了で立法に至らなかった。

20) 仁田道夫「日本における労働運動の形成1——戦前編」仁田道夫・中村圭介・野川忍編『労働組合の基礎——働く人の未来をつくる——』（日本評論社・2021年）16頁。

働組合が志向されたが、占領軍の否定的態度を前にして、職業別組織を残しつつも産業別組織を基本とする組合の再建が果たされ、それが定着したのである²¹⁾。

(5) 欧米と異なり日本では、労働組合の約90%は企業別組合である²²⁾。典型的な日本の企業別組合は、特定の企業の正規従業員を、多くの場合、雇用されたら組合への加入を義務づけるユニオン・ショップ協定の下で組織している。

企業別組合という組織形態となった理由については諸説あるが²³⁾、一般的理解としては、企業が必要とする労働力の確保が外部の労働市場からではなく、新卒一括採用された従業員に実地で多様な能力を付けつつ適宜、配置転換し、長期に雇用するという内部労働市場で行われたからである²⁴⁾。これは、日本型雇用システムないし長期雇用システムと呼ばれ²⁵⁾、1980年代までに確立した。このようなシステムの下で、労働組合が組織され、活動してきたのである。そして、従業員は人生の過半を過ごす会社がつぶれては元も子もなくなるという意識を持つため、彼らを組織する組合の態度も企業側と協調的な傾向を帯びることになる。

(6) 今後の労働組合の組織形態を考える場合、非正規労働者の労働条件格差や未組織率の高さを踏まえ、一般に彼らの利益の代表方法が重要な課題と考えられている。そのうえで、企業別組合の組織対象を雇用・非雇用

21) 西谷敏『ドイツ労働法思想史論』(日本評論社・1987年)462頁、マンフレート・レーヴィッシュ『現代ドイツ労働法』(法律文化社・1995年)59頁。

22) 白井泰四郎『企業別組合(増訂版)』(中公新書・1979年)18頁。なお、菅野和夫「職業生活と法——現代的様相と課題」岩波講座『現代の法』(岩波書店・1998年)24頁では、1997年当時も90%が企業別組合だとしている。

23) 舟橋尚道「労働組合の組織と機能」日本労働法学会編『新労働法講座2』(有斐閣・1966年)3頁、木下武男『労働組合とは何か』(岩波新書・2021年)155頁。

24) ただし、企業組織の内部関係を市場の論理で捉えることは適切ではない。石田眞「労働市場と企業組織」石田眞・大塚直編『早稲田大学21世紀 COE 叢書 企業社会の変容と法創造 第6巻 労働と環境』(日本評論社・2008年)11頁。

25) 菅野・前掲注22) 論文6頁。

を問わず拡張すること、職種別の団結の方向をめざすことなどが提案されている²⁶⁾。いずれにせよ、組織形態の多様化が想定されるので、特定の組織モデルに限定することは避けるべきであるが、少なくとも産業別組合を積極的に位置づける必要があると考える。

Ⅲ 産業別組合と使用者および使用者団体

1. 企業別組合と産業別組合の使用者の差異

企業別組合の場合、労働関係の相手方となる使用者は探すまでもなく明確である。労働条件が定められているのは労働契約であるから、労働組合が、その内容である労働条件の改善をしようとすれば、労働契約の相手方である使用者と交渉すれば良い。もっとも、親子会社関係や請負契約などが介在すると、直接の労働契約の相手方でなくても、労働条件を実質的に規制する者を使用者と認定すれば良い（朝日放送事件・最高裁判決（後述））。ところが、産業別組合の場合、一定の産業に共通の労働条件の底上げを目的とするので、特定の企業との交渉が排除されないとしても、個別の企業と交渉しても目的は達成できない。使用者団体と交渉してこそ目的が達成できる。

2. 使用者と使用者団体の法的規制

使用者には団結権が保障されていないので、結社の自由の行使として、あるいは業者団体の設立を認める法律によって使用者団体が設立されることになる²⁷⁾。そして、使用者団体について、労組法にも、その存在を予定す

26) 濱口桂一郎『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』（岩波新書・2009年）203頁、「労働関係の変容と集团的労使関係法理の再構築」（シンポジウムの記録）日本労働法学会誌134号（2021年）87頁。

27) 使用者団体の概説に、後藤清「使用者団体」日本労働法学会編『新労働法講座2』（有斐閣・1966年）275頁がある。

る規定がある。すなわち、労働委員会の委員の推薦母体としての「使用者団体」である(19条の3第2項、19条の12第3項)。また、労働協約の締結は使用者団体にも認められており(14条)、その締結の前提となる団体交渉について、労働組合の代表者または労働組合の委任を受けたものが、「使用者又はその団体」と団体交渉をする権限があるとしている(6条)。

3. 「使用者」の範囲に関する法解釈

(1) 労組法で「使用者」という用語は用いられているが、その定義規定はない。そこで、解釈によらざるを得ない。諸説ある中で²⁸⁾、かつて「労働関係上の諸利益に支配力ないし影響力を及ぼし得る一切の者」という「支配力説」が有力であったが²⁹⁾、現在では、「労働契約関係ないしはそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者」と考える「労働契約基準説」が有力であり³⁰⁾、最高裁も朝日放送事件³¹⁾において、同様の考えと思われる判断をしている³²⁾。

(2) しかし、労働契約関係の存在を核として外縁を画する発想は、単にアウトソーシングの進展や親子会社関係、事業譲渡、持株会社、投資ファンドなどの使用者側の組織変動³³⁾に立ち遅れているだけでなく、団体行動が企業の枠を超えて進展していこうとする場合には、足枷の法理となりかねない。

このような理由から、たとえば支配力説を基本的に踏まえつつ「使用者」

28) 本久洋一「使用者の概念」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』(有斐閣・2014年)7頁。

29) 岸井貞男『不当労働行為の法理論』(総合労働研究所・1978年)148頁。

30) 菅野和夫『労働法(第12版)』(弘文堂・2019年)1006頁。

31) 最三小判平7年2月28日民集49巻559頁。

32) 同様と言えるかには争いがある。緒方桂子「労働組合法における派遣先企業の使用者性」和田肇ほか編『労働者派遣と法』(日本評論社・2013年)134頁。

33) 石田眞「企業組織の変動と雇用形態の多様化」法律時報75巻5号(2003年)9頁、毛塚勝利「企業統治と労使関係システム——ステークホルダー民主主義論からの労使関係の再構築」石田・大塚編・前掲注24)書47頁。

性が問題になりうる類型ごとに目的論的視点から範囲を確定する説³⁴⁾や「当該紛争を解決すべき地位または紛争の解決に寄与すべき地位にある者」という説（「対関係説」）³⁵⁾などが参照されるべきである。とくに関生支部の場合、組合員の中に雇用されるものがない事業者に対して、組合員の雇用を要求することや、その事業者を協組に加入するように働きかける活動をしている。「使用者」性の外延をいくらかでも広げる開放的な概念とすることは相当でないとしても³⁶⁾、使用者を発見し組織化する活動も視野に入れ得る使用者概念でなければならない。

4. 「協組」の「使用者」性

(1) 関生支部の場合、「協組」の「使用者」性が問題となる。生コン業者により組織される協組は、大企業による産業支配を排除する目的の独禁法は適用されない³⁷⁾、価格カルテルが認められる。そこで協組は、「共同受注・共同販売」のシステムを採用して、一括して生コンを受注し、加盟組合員企業に生産量を割り振る事業を運営している。一方、関生支部は、生コン価格が上がれば、賃金も上げられるという関係があるので、生コン業者が協組に加盟するように働きかける活動をしてきた。

(2) 「共同受注・共同販売」のシステムの下では、生コンの注文が割り振られないと事業自体が成り立たないので、協組がその組合員企業に対して生殺与奪の権限を持つことになる。一方、生コン業者で働く労働者にとっても、自己の賃金の確保の源泉を協組が握っていることになる。協組が労働関係上の使用者に当たるか否かについては、定款にそのような定めをしている場合に限って労組法上の使用者団体性を肯定する見解もあるが³⁸⁾、協

34) 西谷敏『労働法（第3版）』（日本評論社・2020年）628-629頁。

35) 毛塚勝利「労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」をめぐる議論の混乱をどう回避すべきか」労働法律旬報1742号（2011年）51頁。

36) 道幸哲也『労働組合の変貌と労使関係法』（信山社・2010年）261頁。

37) 村山光信『解説中小企業協同組合法（第2版）』（日本評論社・2014年）15頁。

38) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上）』（有斐閣・1980年）291頁。

組が上記のように労働条件に対して支配力を有している以上、定款の定め如何に拘わらず、「使用者」性が認められると言うべきである。このような結論は、上記の朝日放送事件・最高裁判決の判断基準に基づく場合であっても肯定されると考える。

5. 発見する対象としての「使用者」

産業別組合にとって使用者は、あらかじめ決まっているわけではなく、その産業・地域において同種の事業活動を行っている企業は、潜在的にはすべて使用者になりうるというべきであって、労働条件の維持改善という団体行動の目的に適合的な対象を追求することで発見される存在である。つまり、労働関係は、すでに存在しているとは限らず、発見され形成される関係でもあるという視点が重要である。

IV 産業別組合の基本課題としての雇用保障

1. 企業別組合と産業別組合の運動課題の差異

(1) 労働組合は労働力を独占し、その立場を元にして使用者と交渉することで労働条件の改善を目指す団体であるから、その労働力がどの範囲で取引されるかで組織形態が異なることになる。つまり、すでに使用者と労働契約を締結している労働者を組織する場合と、まだ労働契約を結んでいない労働者をも組織対象にする場合とでは、組合活動の出発点である組織拡大に取り組むスタイルが異なる。

(2) 特定の企業の従業員で組織される企業別組合の場合、労働契約を締結して雇用を確保した者が組織対象となる。とくにユニオン・ショップ協定が結ばれている場合には、従業員が自動的に組合に加入してくるので、組織化の活動は不要である。企業別組合が主流である日本の場合、従業員の解雇には反対するが、企業の外部労働市場にいる労働者には関心が向きにくい。

2. 産業別組合と「クローズド・ショップ協定」

(1) 産業別組合の場合、その組織対象は、ある産業で働く労働者であるが、必ずしもすでに雇用されている者だけでなく、失業中の労働者も含まれる。したがって、産業別組合にとって、組合員の雇用の確保は基本課題となる。そのために欧米で用いられたのがショップ制である。すなわち、産業別組合が、「職種別・産業別に一地域または全国的範囲で組織を拡大していく過程で、個々の事業場の組織化のためにショップ制が用いられ、また組織化された事業場における組合の支配的地位を確保するために用いられ」てきた³⁹⁾。ここでのショップ制とは「クローズド・ショップ制」のことであり、その協定条項は、「A社が使用する労働者はB組合の組合員に限る。AはBを経て供給を受けるものとする。」⁴⁰⁾という内容である。そして、協定の相手方使用者は、協定の相手方組合の組合員以外の労働者を雇用することができないので、「クローズド・ショップ」（外から雇わない取り決めのある仕事場）と呼ばれるのである。組合員を雇用することを使用者に義務づけることにより、組合員に雇用を確保し、その利益の提供を通じて組合員の拡大を図り、組合の交渉力を強化しようとするのである。したがって、クローズド・ショップ協定の眼目は、組合員以外の雇用を認めない点にある。なお、ショップ制には諸種があり、「組織強制」の手段であるとともに、組合組織の維持に貢献する「組合保障」の制度でもある⁴¹⁾。

(2) アメリカの場合、1935年の「ワグナー法」が不当労働行為制度によって団結権を担保したのであるが、労働組合の勢力が伸長したことから、それを抑制する立法目的で、1947年に「タフト・ハートレー法」が制定され、その中で「クローズド・ショップ制」が禁止された。クローズド・ショップ協定は、採用時から組合員であることを求めるので、組合加入に猶予期間を設ける必要のなかったワグナー法の下では有効であったが、タフト・

39) 花見忠「ショップ制」石井照久・有泉亭編『労働法大系（1）』（有斐閣・1963年）183頁。

40) 花見・前掲注39) 論文184頁。

41) 菅野・前掲注30) 書849頁。

ハートレー法 8 条(a)(3)で、猶予期間の設定が義務づけられたことから、違法となったのである⁴²⁾。

(3) 先のクローズド・ショップ協定の条項に注目すると、そこには、会社は組合を通じて労働者の「供給を受ける」とある。つまり、外部労働市場で組織した組合員を産業別組合が使用者に供給するのである。関生支部も産業別組合であって、組合員はいずれかの企業の正規労働者ばかりではない。むしろ日々雇用の非正規労働者が約半分を占める。そのため、関生支部にとって組合員に雇用を保障することが労働条件の改善の前提に位置する基本的な課題となる。団体交渉の申し入れに際しても、組合員の正規雇用化や雇用保障を重視する。そして、次に見る労働者供給事業にも取り組むことになる。

3. 産業別組合と労働者供給事業

(1) 上述の通り、組合員に対する雇用保障は産業別組合の基本任務であり、そのための制度が労働者供給事業である。労働者供給事業とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させる事業を言い、労働者派遣事業はこれに含まれない⁴³⁾。このような事業は職業安定法（職安法）で原則禁止されているが、労働組合が無料で行うことは認められている（4 条 8 項、45 条）。労働組合が供給先と結ぶ供給契約は労働協約の形式でなくてもよい。このような保護を受けられるのは、労働組合には労働者を中間搾取する心配がないということより、産業別組合が外部労働市場での労働条件規制と雇用保障機能を果たすからである⁴⁴⁾。

(2) 供給された労働者と供給先との法律関係について、労働契約関係があるか事実上の指揮命令関係があるか明確ではない。この点、

42) 中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂・1995年）92頁。

43) 高梨昌編『詳解 労働者派遣法』（日本労働協会・1985年）83頁。

44) 毛塚勝利「争議時の労供停止および停止可能性を理由にする労供契約解消の不当労働行為性判断」労働判例1310号（2024年）181頁。

労働者派遣の制度化を図った際に、労働者供給の仕組みから労働者派遣を取り出し、派遣先と派遣労働者との間に労働契約関係がないと定めたことに鑑み、原型としての労働者供給の場合には、供給先との間に労働契約があるとしたうえで、賃金は供給先が支払い、労働者は組合費を所属する組合に納入する関係と見るべきである。

(3) 生コン産業は、需要に流動性があるので、労働者供給を通じて日々雇用の労働者を確保することは、業者にとって人件費コストの低減につながる。この経済的ないし経営的メリットは、派遣と労働者供給のいずれであれ、労働者を使用する側に共通している。もっとも、労働者供給は、社会・労働保険について派遣先より供給先のほうが使用者としての責任が重い面はある。しかし、労働組合が企業の枠を超えて労働者を組織しようとする場合、労働者供給は、産業、業種、地域の労働力需給システムとして派遣業とは異なる可能性を有する⁴⁵⁾。

V 産業別組合の団体行動

1. 産業別組合による団体行動の基本的特徴

(1) 産業別組合は、企業を超えて労働者の組織化を図り、外部労働市場での労働条件の維持・改善を図ることを目的とする。そのため、団体行動もそれにふさわしい在り方にする必要があり、企業別組合とは異なってくる。たとえば、企業別組合であれば、当該企業の従業員の労働条件を改善するための団体交渉は当該企業を相手にすれば良い。これに対して産業別組合は、当該産業で働く労働者全体の労働条件の改善を追求するので、たとえば当該産業に属するある企業の労働条件が悪い場合、それが全体の条件改善の足を引っ張ることになるから、当該企業に組合員がいるか否かにかかわらず、その企業を団体行動の対象にする必要がある。このようにし

45) 伊藤彰信「労働者供給事業の歩みと課題・展望（下）」労働法律旬報1704号（2009年）32-33頁。

て、産業別組合の場合、企業内にとどまらない団体行動が必要となる。

(2) 企業別組合の場合、会社がつぶれては元も子もないことから、組合の要求レベルも業績の範囲内という遠慮がちの傾向を帯びる。これに対して産業別組合は、個別の企業の業績を要求の前提にするのではなく、業界全体の業績に照らして、場合によっては業績の底上げに協力し、そうすることで得られた利益の配分を要求することになる。業界全体に向けて大がかりなストライキを実行することも必要となる。産業別組合である関生支部の活動が企業別組合と比べて「過激」に映る一つの理由は、企業別組合の微温的な団体行動の実態に慣れ親しんできたからである。

2. 産業別組合による「組合員のいない企業」への団体行動

(1) 産業別組合が企業内で留まらない団体行動をする団体であるとする、そのような団体行動を仕向けられた対象企業ないし使用者団体との関係をどのように考えるかが問題となる。この点が問題となった関生支部の刑事裁判では、以下のように判断が分かれた。

(A) 「大阪ストライキ 2 次事件」大阪地裁判決⁴⁶⁾ (以下、「判決 A」という)

本件は、運賃引き上げを要求して関西一円で関生支部が実施したストライキの際の団体行動が問題とされた。本判決は、次のように判断した。生コンを出荷するミキサー車などの運転手に対してストライキへの協力要請行動などを仕向けた業者には、そもそも関生支部の組合員がいないし、実質的な労使関係を認め得るような関生支部の組合員もいなかったから、関生支部による争議行為の相手方となる使用者ではないこと、および業務妨害行為の態様が強度であることから、「正当行為としてその違法性が阻却される余地はない」と。

46) 令和 2 年 10 月 8 日労働法律旬報 1977 号 (2021 年) 63 頁。

(B)「大阪ストライキ2次事件」大阪高裁判決⁴⁷⁾（以下、「判決B」という）

判決Aの控訴審である判決Bは、以下のように判断した。「(対象業者)には関生支部の組合員はおらず、原判決も説示するとおり、いわゆる争議行為の対象とはならない。しかしながら、一般に、労働条件は、使用者や労働者を取り巻く社会、経済その他の要因によって大きく左右され得るものであり、そのような実質を考慮すると、労働組合が労働条件の改善を目的として行う団体行動である限りは、それが直接労使関係に立つ者の間の団体交渉に係る行為でなくとも、憲法28条の保障の対象に含まれるというべきである。もっとも、争議行為と異なり、直接労使関係が存在しないことからすれば、そこには自ずと限界があるというべきであって、そのような団体行動を受ける者の有する権利・利益を不当に侵害することは許されないと解するのが相当であるから、これを行う主体、目的、態様等の諸般の事情を考慮して、社会通念上相当と認められる行為に限り、その正当性が肯定され、違法性が阻却され得るというべきである」として、本件団体行動は正当ではないとした。

(C)「和歌山広域協組事件」和歌山地裁判決⁴⁸⁾（以下、「判決C」という）

本件は、和歌山広域協組の役員が関生支部の事務所に元暴力団員を派遣して監視や圧力を仕掛けてきたことに対して、関生支部組合員が当該役員に事実確認と交渉を求めたことが威力業務妨害や強要未遂に当たるとして起訴された事件である。判決Cは、そのような目的自体は正当であるが、関生支部の組合員の中に当該役員または広域協組に雇用されている者がいないから、その「目的を達成する手段として許容される行為には相応の限界がある」として有罪の判決を下した。

47) 令和4年2月21日判例集未登載。

48) 令和4年3月10日労働法律旬報2034号（2023年）69頁。

(D)「和歌山広域協組事件」大阪高裁判決⁴⁹⁾(以下、「判決 D」という)

判決 C の控訴審である判決 D は、「産業別労働組合である関生支部は、業界企業の経営者・使用者あるいはその団体と、労働関係上の当事者に当たるといふべきだから、憲法28条の団結権等の保障を受け、これを守るための正当な行為は、違法性が阻却されると解すべきである(労組法1条2項)」との考え方に立って無罪の判決を下した。

(2) 以上の判決の内、判決 A は、① 関生支部が産業別組合であることを踏まえていないこと、②「協力要請行動」と「争議行為」の異同について検討がないこと、③ 組合員がいない使用者が団体行動の対象にならない理由が示されていないこと、などの問題がある。

これに対して、判決 B は、「いわゆる争議行為」というあいまいな表現を用いているものの、一応、企業内にとどまらない団体行動を視野の中に入れてはいる。しかし、「自ずと限界がある」としたのは、次のような考え方に拠っているからだと思われる⁵⁰⁾。

すなわち、判決 B は、労働組合は単に企業内の問題だけに取り組むわけではないので、雇用関係にある使用者だけが行動対象になるわけではないとし、団体交渉に関係する行為か否かで判断していない点では、産業別組合に適合した考え方をしている。しかし、産業別組合が企業を超えて団体行動に取り組むのは、「社会、経済その他の要因」への認識に基づくというより、自らの労働条件の維持・改善のためには企業を越えて雇用関係のない事業者に対しても団体行動を仕向ける必要性があることへの實際上・経験上の認識に基づく。したがって、判決 B は、産業別組合の団体行動の

49) 令和 5 年 3 月 6 日労働法律旬報2034号(2023年) 58頁。

50) 古川陽二「関西生コン大阪二次事件・控訴審判決について」、同「関西生コン大阪二次事件・鑑定意見書」連帯ユニオン編『産業別労組の団体行動の正当性』(旬報社・2023年) 55 頁、同「関西地区生コン支部(和歌山広域協組)事件・大阪高裁判決の検討——産業別労働組合による団体行動の「正当性」の評価をめぐる」労働法律旬報2034号(2023年) 20頁。

原理に対する認識の点で不十分である。

さらに、判決 B は、争議行為をストライキと同義とみることを前提として、ストライキは、自らの労働力を使用者に提供しない行為として正当な行為であるが、このような争議行為ではない団体行動を雇用関係のない相手方に仕向けることになると、「自ずと限界」があると判断したものと考えられる。これでは団体行動が正当とされるには雇用関係のあることを前提にするのと異なるから、「労働契約基準説」と通底している。産業別組合への理解が徹底していないことが、「自ずと限界がある」というあいまいな判断に至らせたものと考えられる。

判決 C は、判決 A と同じく、団体行動の相手方に雇用されたものがないということを理由に団体行動の正当性の範囲に「相応の限界」があるとする。しかし、その理由が何かが明らかにされていないうえ、「相応」とはどの程度なのか不明である。刑事裁判であることを考えると、このあいまいさは許されるべきではない。

以上の判決 A、判決 B、判決 C に共通して看取できることは、組合の組織形態に何ら法的制約がない中で、企業別組合に比べて産業別組合に団体行動権の保護が排除ないし弱められるのはなぜか、そのことが何によって正当化されるのかの法的根拠の説明を欠いている点である⁵¹⁾。

これに対して、判決 D は、行動対象企業に組合員がいるか否かという点からではなく、対象企業が当該産業に含まれているか否かに視点を据えて判断している。つまり、「労働契約基準説」のように、組合員を雇用している使用者か否かではなく、使用者ないしその団体が産業別組合の組織範囲と同様の業界に属しているか否かという視点で判断している。この視点の移動は、企業別組合を念頭に置くのではなく、産業別組合を真正面から捉え、その対抗関係の相手方の所在に着目したものと評価できる⁵²⁾。

51) 榊原嘉明「「直接労使関係に立つ者」論と団体行動の刑事免責」季刊労働法278号（2022年）192頁。

52) 本判決の評釈に、榊原嘉明「産別労組による団結擁護目的の防衛的対抗行為とその正当

(3) 判決 A および判決 B の事件の場合、団体行動の対象企業には関生支部の組合員がいなかったため、そこから生コンの原料になるバラセメントを出荷しようとする車両の運転手に対してストライキへの協力を要請したのである。この行動の理由は、バラセメントが供給されると、他の生コン工場でのストライキが無効化されるからである。一般のストライキの際にも、工場の入口で、代替労働力の入場や原料の搬入、製品の出荷に対して抗議や停止の協力要請行動をすることは普通のことである。バラセメントから生コンが製造され、建設現場で打設されるという生コン産業の構造に照らせば、そのネットワークにおける業務全体がストライキを含む団体行動の対象になるのは、産業別組合であれば当然のことである。また、本刑事事件の説得行動において、関生支部の側が、裁判所がいうところの「態様の強度」な行為を一方的にしたのではなく、関生支部の組合員のいない対象企業の側が多数の従業員を動員して「強度な態様」で反撃したのである。このような場合、対象企業も争議対抗関係の一方当事者に転化したと見るべきであり、関生支部の行動だけを評価するのではなく、双方の行動を関係づけて評価すべきである。判決 A および判決 B は、このような視点を欠く点で肯定できない。

3. 産業別組合のストライキ

(1) 関生支部は、従来から積極的にストライキを実行してきた。しかし、近年、ストライキが珍しくなっていることから⁵³⁾、ストライキ自体が過激な行動に見られる風潮があり、そのため関生支部が「過激」と受け止められているように思われる。もっとも、ストライキなしの団体交渉は「集団的物乞い」でしかないと言われるように⁵⁴⁾、労働条件の改善を団結力によっ

性評価」労働判例1301号（2024年）106頁がある。

53) 吉田・前掲注3）論文5頁。

54) ドイツ労働裁判所の判決の参照である。西谷敏『労働法の基礎構造』（法律文化社・2016年）221頁。

て追求する団体である労働組合にとって、ストライキは当たり前の行動であるという認識が重要である。

(2) ところで、使用者からすれば、したくもない賃上げを迫られるという点で、賃上げを要求する組合の団体行動に多少とも「脅迫」や「強要」の要素が含まれていることは否定できない。すなわち、団体交渉をする場合、ストライキを背景にしながら使用者に譲歩を迫るわけであるから、そこには「強要」といった要素が含まれることは避けがたいのである。しかし、そのような要素を含んでいても、「暴力に及ばない」（労組法1条2項）限りは、団体行動権の行使として保護されることが労働基本権保障の要諦である。

(3) 賃上げは、労働者がその創出に力を尽くした利益の配分を要求しているのである。つまり、その働きのなしには企業活動自体が成り立ちえないという事実に基づいて、貢献に見合った利益の配分を求めているわけである。このような企業別組合の行動は、企業自身が事業活動で行っている取引先企業との交渉と異ならないのであって、使用者の事業活動と同様に公正な活動である。産業別組合の場合も、当該産業分野で働いている労働者が全体として生産に従事し、そこに所属する企業全体の利益の創出に貢献しているという点では企業別組合と何ら異ならないのである。

4. 関生支部「京都事件」の無罪判決

(1) ストライキに伴う当然の「脅威」が犯罪に当たるとして起訴されたのが「京都事件」である⁵⁵⁾。「京都事件」は複雑で、3社4事件に及ぶので、一例を示せば、B社の閉鎖に伴う解決金の支払いおよび組合員の雇用保障などの要求行為が恐喝に当たるとして2人の組合役員が起訴され、各懲役

55) 小谷野毅「関西生コン事件 京都地裁における無罪判決」労働法律旬報2077号（2025年）34頁、「特集 関西生コン恐喝事件京都地裁判決全員無罪を受けて」労働法律旬報2087号（2025年）6頁。

10年が求刑されたものである。判決は、完全無罪であった⁵⁶⁾。

(2) 労働事件で刑事責任が問われる場合、たいていは構成要件に当てはめて犯罪事実を認めたとうえで、違法性を阻却する事由、つまり当該行為に正当性があるか否かを審査するという立論をする。学説には、争議行為は原則として当然、正当合法であって構成要件に該当しないとする説もあるが⁵⁷⁾、ここまでの主張はせず、労働法的な観点からみて正当かどうかという検討を経たとうえで、それが否定されて初めて構成要件に当てはめて正当性を評価するという学説もある⁵⁸⁾。しかし、本判決は、正当性の判断を経る理論構成をしていない。なぜなら、構成要件に該当する事実自体がないと判断したからである。ここには公訴自体への批判も含まれていると言ってよい。

(3) では、検察はどのように主張していたのか。検察の立論の核心を成していたのは、次の主張である。すなわち、「関生支部が、京都協組やその加盟各社に対して圧倒的な優位性を有しており、これまでの争議の都度、その要求に応じるまでストライキを実行して解決金の支払いを含む要求に応じさせるスキームを確立していた」との主張が、それである。スキームとは、「たくらみ」といった意味だと思われる。

(4) 本判決は、この主張を完全に斥けた。すなわち、仮に京都協組の理事らがストライキを恐れ、それを避けるために要求を受け入れざるを得ないと考えていたとしても、要求行為が「脅迫」に該当するとは言えない。その理由は、「そもそも、ストライキをはじめとする争議行為は、その性質上、労働組合が使用者に一定の圧力をかけ、その主張を貫徹することを目的とする行為であって、業務の正常な運営を阻害することはもともと当然に予定されているものであるし、そうした意味で、使用者側がストライキを避けたいと考えることは当然の前提になっている」からである。

56) 京都地判令 7 年 2 月 26 日労働判例 1331 号 5 頁。

57) 宮島尚史「日本の争議権の構成について」季刊労働法 15 号 (1955 年) 58 頁。

58) 蓼沼謙一『争議権論 (1) 蓼沼謙一著作集Ⅲ』(信山社・2005 年) 93 頁。

言いかえれば、この判断は、争議行為をすれば業務の正常な運営が阻害されるのは当然で、そのような損失を被るがゆえに、使用者は経営判断として組合の要求に譲歩した方が良いか突っぱねた方が良いかを考えるものであるという認識に基づいているのである。

(5) 本判決は、上述のように、通常、労働刑事事件で採用される立論をせず、そもそも刑罰に該当する行為はなかったとするものである。これは、労働法理を無視しているように見えるが、むしろ逆である。本判決は、①労働組合の組織の在り方（とくに産業別組合であり、組合員の雇用保障を要求していたこと）、②団体行動の目的、③使用者の特徴（不誠実な対応など）、④集団的労使関係の特徴、⑤協組に加盟していないアウト業者の存在を念頭に置いて値戻しを経営側と取り組む「一面共闘」という関生支部の方針の理解、⑥協組の設立に協力するなど協調的關係にあり、脅す対象にならないこと、⑦組合役員が団体行動の現場に一々指示を出すような実態はないこと、⑧廃業が予定されていたから事業への影響（業務妨害）は考えにくいことなど、およそ労働事件を審理する場合に必須というべき労働関係への適切な認識が基礎に据えられている。このような認識がもたらしたのが本判決だと考えられる。

5. 関生支部の「コンプラ活動」の意義

(1) 関生支部の団体行動を見る場合、業者の法令違反を指摘するコンプラ活動には重要な意味がある。

ところで、職場の安全や衛生について条件改善を図る活動の重要性は言うまでもない。それらは、公共的価値の擁護に貢献する活動としての社会的意義も獲得している。企業別組合の場合、コストアップにつながる職場の安全衛生改善要求なども遠慮がちになるが、個別の企業の利益より産業全体の共通の労働基準の形成を優先する産業別組合こそが、企業内で留まらない、それらの公共的価値の監視活動に積極的に取り組むことができる。

(2) 安全や衛生については、労働安全衛生法はもとより、事業活動の内

容に応じて様々な法規制がある。関生支部がそれらを守ろうとする意味は、3つあると考える。1つは、関生支部の組合員が従事する労働が社会インフラに関わる生コンを扱うという特徴に基づき、社会の安全・安心に貢献する活動と位置づけていることである。2つ目は、組合員の拡大につなげることである⁵⁹⁾。そして、3つ目は、協組への事業者の加入を促進することである。以下では、後二者について言及する。

(3) まず、組合員の獲得との関係である。組合員のいない企業に出向いて、問題のある職場環境を指摘することで、労働者に労働条件への問題意識の醸成を促し、組合への加盟を宣伝する。産業別組合の組織化のために間接的な圧力手段としてコンプラ活動を利用することはアメリカでは普通のことである⁶⁰⁾。

アメリカで一般的な組織形態である産業別組合によるコンプラ活動は以下の通りである⁶¹⁾。すなわち、組合員のいない企業での組織化をする場合、ある企業の商品管理のずさんさをテレビ局に通告したり消費者団体と一緒に campagne を張ったり、監督行政当局に通告したりして、企業に圧力をかけて組織化への妨害を阻止し組織化を図るのである。このような行為が恐喝に該当するかについて、裁判所は否定的に解している。企業は組合からの批判を前提にして運営される存在だという考え方に基づく。また、言論の自由を尊重する伝統があり、コンプラ活動が法の適正な運用に貢献する公共的価値を持っていると見るわけである。

(4) 次は、事業者の組織化についてである。関生支部の場合、コンプラ活動は、生コン業者の協組への加盟の勧誘のきっかけを作る意味がある。生コン業界は、中小零細企業がほとんどであるから、協組に加盟していない

59) 道幸は「法律違反の告発等は、組合結成の端緒になる」とする。道幸哲也『労働組合法の応用と課題——労働関係の個別化と労働組合の新たな役割』(日本評論社・2019年) 89頁注39)。

60) コンプラ活動が世界の産業別組合で積極的に取り組まれている点について、「シンポジウム 企業のコンプライアンスと産業別労働組合の役割」労働法律旬報1948号(2019年) 6頁。

61) 藤木貴史「アメリカにおけるコンプライアンス活動」労働法律旬報1948号(2019年) 13頁。

アウト業者との安売り競争が避けられない。アウト業者の存在が、関生支部にとっては、労働条件の前提になる生コン価格の引き上げの障害となる。そこで、コンプラ活動を通じてアウト業者との接触の機会を作り、組織化に活かすわけである。このような関係があるので、コンプラ活動は、労働条件の改善という労働組合の基本的な目的そのもののための活動ということになる。

(5) 関生事件の中で、コンプラ活動が威力業務妨害罪などに当たるとして起訴された例がある⁶²⁾。その場合、検察の見立てでは、コンプラ活動は、その対象とされた「ターゲット企業」（アウト業者）の業務を妨害することで畏怖させる手段の一つであって、法令遵守を啓蒙する活動を装った活動とされている。

この点、検察は、関生支部が「軽微な不備」を執拗に指摘していると主張するが、生コンは建設工事に使われるから、仮に些細なことでも見過ごせば、たとえば阪神淡路大震災で品質の悪いコンクリートの橋脚が崩壊した例に見られるように、大きな災害が発生する危険がある。そもそも検察は、関生支部が指摘した「軽微な不備」にどのような違法性があるかの審査をせずに、およそ関生支部のコンプラ活動は金目あての嫌がらせだという偏見に囚われている。違反を繰り返し指摘した行動も、むしろ熱心な行動として評価するとしても、非難することではない。もとより、どのようなコンプラ活動も正当性があるとは言えない。暴力の行使に及ぶ場合は論外であるが、そうでなければ、原則として正当な団体行動と評価すべきである。

(6) 関生支部のコンプラ活動に対して業務妨害行為の差止めの仮処分が申立てられた事件がある。本仮処分事件は、半年間に68回、対象企業の現場監督などを呼び出して違法行為などの指摘を行ったコンプラ活動に対し

62) コンプラ活動の刑事裁判は2件あるが、以下では1次事件を対象にする。なお、2次事件については、大津地判令6年2月26日およびその控訴審である大阪高判令7年6月9日のいずれも有罪が宣告された。

て申立てられたものである。本仮処分事件について、大阪地裁⁶³⁾、大阪高裁⁶⁴⁾のいずれも、申立てを斥けた。興味深いのは、とくに大阪地裁の決定理由である。すなわち、① 工事中断などがあっても、その根本的な原因は違法行為が存在したからであって、指摘を受けて是正された後も工事中断があったわけではない、② 工事関係者の呼び出し等の行為態様自体は社会通念上相当と認められる範囲内であった、③ コンクリート業界では関生支部の長年にわたる業務妨害行為は周知の事実であるから圧力を感じても違法とまで言えない、などの判断である。コンプラ活動の刑事裁判で、被告側は、本決定の判断に従って組合員が行動していたから違法性の認識を欠くと主張したのであるが、判決⁶⁵⁾では、「およそ関生支部組合員らのコンプラ活動一般について、社会通念上相当であると認めたものでない」として本決定を一蹴した。本仮処分事件で問題にされたコンプラ活動は、関生支部の通常の行動スタイルと評価できるものであった。本決定は、差止めを認めるに足る違法性がないと判断しただけであるとしても、犯罪に当たる行為であれば、差止めないことは許されないと考えられるから、本決定を一顧だにしない本判決には疑問がある。

おわりに

日本の労働組合の圧倒的多数は、正規従業員を組織する企業別組合である。したがって、それを前提にして労働法理が組み立てられ、それに基づいた判決が積み重ねられてきたことは当然である。しかし、非正規従業員が40%にもなり、パートや派遣など、外部労働市場で流動化する労働者が

63) 大阪地決平26年11月28日労働法律旬報1852号(2015年)65頁。

64) 大阪高決平27年5月14日労働法律旬報1852号(2015年)62頁。

65) 大津地判令5年3月2日。本判決の評釈に、藤本貴史「コンプライアンス活動に対する法的評価の視点——大津地裁判決(令5・3・2判例集未登載)を受けて」労働法律旬報2034号(2023年)11頁がある。

増加し、それらの人々が企業を超えて労働組合を組織し、活動を始めている。このような段階においても、たとえばコンプラ活動は使用者を対象にしていないから争議行為ではなく契約交渉活動であって刑事免責の対象になる団体行動ではない（前記注62）の大阪高判令7年6月9日）と見るような固定観念を克服する必要がある。「関西生コン事件」は、このような課題を提起しているのである。

