

## 第 8 回「労働組合と WLB」

2024.02.20. 佐藤敬二 (立命館大学)

### はじめに :

- ・ WLB 論に対して私自身は否定的だが、本講座では、この視点から労働法をしてみるもの  
→したがって批判的視点は抜きに、この視点から新しいものが見えることの講座
- ・ ただし、本講座は現在の法律・判例を学ぶことが目的なので、新しい主張を示すものではない  
あくまで、既存の法律・判例を別の視点からしてみるもの
- ・ 私の担当は労働法の中で「労働組合法」関連。他の先生は、「労働保護法」関連なのに対して。  
従来は「団結権」との関連で議論されてきたが、これが「WLB」視点だとどうなるか示したい
- ・ また、本講座は、連続講座の最終回でもあるので、これまでの 7 回の講座では触れられなかった  
今後の方向性について、労働組合運動の課題として触れたい(本日の後半)

### 0. 序：労働組合法の基礎

憲法 28 条で労働三権(団結権・団体交渉権・団体行動権)

労働組合法は、不当労働行為制度を軸としたもので、労働組合の権利関係の体系的整理はない

そのため、権利関係は解釈として、判例法として、展開されている

その中で、判例法は、団結権よりも所有権を優位にする判断を示している。

国際条約では認められている「自由な組合活動」が、日本国憲法では明文保障がないことも反映

### 0\_2. 「中間団体としての労働組合」

cf.佐藤敬二「アメリカ労働法における中間団体としての労働組合」

立命館大学人文科学研究所紀要 81 号(2002 年)

WLB 論における「労働組合」の位置

Work と Life の対比においては、Life に属する。その意味で私的団体。

しかし、個人主義的な Life の中では、労働組合は public な性格を有する。

これらの意味で「中間団体」。労組以外にも、地域共同体、職業団体、NPO、宗教団体など  
前者の側面

労働組合の活動規制は、個人の自由への侵害となる

アメリカの場合には、憲法上の団結権がなく、結社の自由が存在根拠であるため

日本の場合は、結社の自由権を強化した団結権が憲法上保障されるので、団結権侵害と議論  
後者の側面

アメリカではこの側面が強調されて、組合民主主義に対する公的規制(Landrum-Griffin 法)

ただし、排他的交渉代表制度などアメリカ独自の制度があることの反映でもある

日本では、同法が、「赤狩り」の風潮のもとで労働組合への介入を意図した政治的背景があるため  
論理的には、組合自治、さらには日本国憲法における団結権(アメリカ憲法には不存在)の侵害

を理由として、日本法への導入を一致して否定

そのため、同法を受けて法改正された、労働組合法 5 条(資格審査)についても

あくまで法律が予定の手続き(主には不当労働行為制度)を受けるためだけの要件と解釈

他方で、故浜田富士朗教授などが、組合民主主義についての司法介入、さらに立法の主張

以下では、1. で前者の側面、2. で後者の側面を取り扱う

## 1. 組合活動

### 1.組合活動

#### 1)企業施設利用

問題状況 就業時間後に企業施設利用の組合活動、ただし企業施設への実害はない場合  
最高裁判決のバランス

国鉄札幌運転区事件判決(最三小判・昭和 54.10.30) ビラ貼付は、企業秩序違反 → 懲戒  
住友化学工業事件判決(最二小判・昭和 54.12.14) ビラ配布は、企業秩序を乱さない  
明治乳業事件判決(最三小判・昭和 58.11.1) 同上

分析 最高裁は、企業秩序を乱すか否か判断、ビラ貼付は W 重視で、ビラ配布だと L 重視  
←私的時間中の行為への干渉であり、Work に偏った判断か

#### 2)就業時間中

問題状況 就業時間内での組合活動、ただし業務阻害にはなっていない場合  
最高裁判決のバランス

ホテルオークラ(大成観光)事件判決(最三小判・昭和 57.4.13) 職務専念義務違反か否かで判断  
オリエンタルモーター事件判決(最二小判・平成 3.2.22) 業務阻害か否かで判断

分析 最高裁は、第三者への迷惑をかけるか否かでバランス←Work に偏った判断と批判

#### 3)組合事務所の貸与

問題状況 企業施設を組合が低額(無料)で事務所としての利用する便宜供与  
最高裁判決のバランス

便宜供与について、労使合意論

日産自動車事件判決(最二小判・昭和 62.5.8) 同上だが、組合間差別禁止として、組合救済

分析 最高裁は、純粋な労使合意論ではなく、差別禁止論を介してバランスをとろうとする  
←労使紛争が前提なので、合意はそもそもあり得ないので Work に偏ると批判

## 2.政治活動

### 1)組合の政治活動

問題状況 労働組合の政治活動  
最高裁判決のバランス

三井美唄炭鉱事件判決(最大判・昭和 45.12.4) 政治活動は可能だが、反対者処分は統制権の限界

### 2)臨時組合費

問題状況：個人の思想信条の自由との衝突  
最高裁判決のバランス

国労広島地本事件判決(最判・昭和 50.11.28) 臨時組合費徴収の決定は可能だが、  
個人の政治活動の自由を侵害できないので、反対の者への強制(統制処分)はできない

## 3.労働協約：協約自治の限界

### 1)不利益変更

問題状況：労働協約(企業内規範)と個人の権利との衝突  
最高裁判決のバランス

朝日火災海上保険事件判決(最一小判・平成 9.3.27) 規範だが、組合目的に反しない条件を付す

### 2)ユニオン・ショップ

問題状況 組織強制と個人の自由との衝突  
最高裁判決のバランス

三井倉庫港運事件判決(最一小判・平成 1.12.14) 協定は合憲だが、他組合へは及ばない  
東芝小向支部事件判決(最二小判・平成 19.2.2) 脱退しないことを義務付ける条項は無効

## 2. 組合の内部関係

### 0. 参考

組合の内部関係において WLB を図るのに、女性が活躍できる環境整備の課題が参考となる  
cf. 本田一成 『男女平等参画』 から 『クミジョ』 へ』 日本労働研究雑誌 747 号(2022 年)31 頁  
家族ケア負担が大きい「壁」と、女性役員の意欲が就任後下がる「崖」を指摘している

### 1. 現行法

- ・組合の内部問題は組合自治の問題として、そこに介入する具体的立法は、日本では不存在  
組合自治の範囲を超えると考えられる場合のみ司法介入(他の中間団体についても同様)  
米国では、組合の腐敗を理由として、組合民主主義を求める立法(Landrum-Griffin 法)  
組合員の平等取り扱い、組合員の言論の自由、組合員に対する懲戒の保護、等々の規定  
また、協約自治の尊重判決(1960 年 SteelWorkers Trilogy)に対して  
差別禁止の具体的立法を根拠として司法介入できるとの判決が続く  
さらに、「公正代表義務違反」として労働組合を訴えることも可能
- ・労働組合にも介入する直接の立法はないが、社会情勢として、男女共同参画社会基本法など  
組合自治として放置できない状況がある場合に司法審査  
cf. 芝信用金庫事件：組合間差別を是正する和解協定、男女差別は解消されず  
→提訴→損害賠償+昇格請求認める←和解協定については論点にならず
- ・裁判例としては、前頁に挙げた、「最高裁判決のバランス」にあるような司法介入

## 2. 組合民主主義と WLB

### 0) 総論

WLB の問題は、労働組合の在り方の問題としては、組合民主主義の問題となる  
以下の事項に反することは、組合民主主義に反することではないか。

### 1) 活動時間

- ・家事負担(さらには、家事以外の私生活)に配慮した活動時間(女性にかぎらず、男性にとっても)
- ・さらには、勤務時間中の組合活動時間保障 cf. 前頁の最高裁判決  
使用者も、団結権保障の内容として、過度な負担とならない限度で、組合の存続保障の義務
- ・立命館大学労組の場合、旧来から執行部会議・執行委員会は勤務時間中の時間保障であったが、  
現在では、職場委員会も勤務時間中の時間保障  
これが可能となるためには、職場での他の労働者(非組合員・役職者も含め)の理解が必要

### 2) 役員構成

- ・組合員構成(本来は、組合員に限らず労働者構成)に対応した役員構成  
これは、単に女性比率ではなく、非正社員・人種・宗教・思想信条(憲法 14 条)、なども含めて
- ・クオータ制：女性組合員・組合役員比率の低い現状の下では、一定の有効性はあるものの  
女性役員は女性代表とは考えていない(上記・本田)ことから、発想に疑問  
さらに、パートタイマーについての対処にならない

### 3) 組合活動事項

- ・組合員の関心事項の応じた活動事項  
上記・本田では、女性役員の意欲低下の原因の一つとして、活動事項が自らの問題関心に合  
わないことを挙げており、その一例として、ハラスメント問題を挙げている。  
それ以外としては、たとえば、次頁以降のこともあり得るのではないか。

### 4) 活動の在り方

- ・組織形態の見直し  
たとえば、オンラインでの会議は増えてきたが、情報伝達にとどまり、議論にならず、  
結局のところは、一部の者が決定して、それを伝達しているだけ。

☆以下、後半☆

私の見解であり、現実的で WLB に関連するもののみ。他の講師が既に述べているかもしれない。

「現実的」とは、日本において一部企業で実施されている、諸外国で実施されている、等の意味

### 3. 組合活動としての WLB の取り組み

#### ①基本的に

個人によって必要性が異なる

そのため、必要性の低い者からの共感が得にくいし、本人も心理的負担が生じる  
対応策として、カフェテリアプラン的に制度設計をすることが考えられる

法律は、全国・全員一律に適用されるので、最低基準のみしか設定できない  
コンプライアンス論の最大の欠点は、(最低ラインでしかない)法律を守っていればよい、という発想になること。法律は、プラス $\alpha$ を予定している。それも含めてコンプライアンス  
+ $\alpha$ の設定は、企業毎に行うことが実態にも合う、そのため労働組活動によることが有効  
なお、諸外国では、社会実態として進んだことを法律化するが、日本は法律が先行  
カフェテリアプラン的な制度設計の例としてたとえば  
育児の必要な者は、育児休業を選択でき、介護の必要な者は、介護休業を選択(いずれも法定基準よりも高い企業毎の施策)、両方とも必要がない者は、休暇手当を選択する、といったもの

#### ②本講座との関連で

#### 1. 労働時間 ← MLB における Life 時間の確保 (村中講義、参照)

##### 1) 上限規制に関わって

##### 36 協定で上限と残業事由の規定する

36 協定で設定された残業上限が法定上限となり、事由が法定事由となる (36 条の一致した解釈)  
現状では、労働組合の姿勢によって、具体的な時間や事由を規定するか否かが変わっている  
労働者代表の場合には、上限時間や事由が一般的な取り決めとなることが多い。  
これでは、Life の保障にならない。

##### 2) インターバル時間に関わって

##### インターバル時間の拡大

働き方改革関連法によって、インターバル規制が導入された (労働時間設定改善法 2 条)  
現在は、省令によって 11 時間以上となっているが、これでは 22 時までの残業を容認することに  
インターバルとはまさに Life であるので、この時間を拡大することは WLB の直接の規制

#### 2. 休息 ← MLB における Life 時間の確保

##### 1) 年次有給休暇に関わって

##### 計画化・病気休暇・休暇手当

取得率は近年上昇しているが、それでも 60%程度にすぎず、諸外国の 100%程度と大差  
この取得率を上げるためには、計画化・病気休暇・休暇手当が必要

##### <計画化>

年休は本来は、年度初めに一年間の予定を画定することが想定されている  
そのため、法律上、使用者が承認する要件が入ってはず、労働者の指定によって確定  
あらかじめわかっているので、使用者も代替者や業務のやりくりができる  
現在のように、直前の時季指定では使用者も困る  
日本でも、看護師が前月に翌月のシフトを決めているような例がある

### <病気休暇>

取得率が低い最大の原因が、病気となった場合の対応

取得率を上げる最大の必要事項は、有給の病気休暇制度を設けること

年次有給休暇の場合には、休暇理由によって時季変更できないが、

病気休暇の場合は診断書などの病気の理由を求めることは可能とすることもあり得る

ヨーロッパでは病気休暇制度の存在は通常

### <休暇手当>

休暇を過ごすには費用がかかる。その補填を目的とした手当

ヨーロッパでも、いくつか国で休暇手当が定められている。

使用者にとっても、能率向上、優秀な人材を集めることに効果がありマイナスではない

日本は労働生産性が低い国であることは共通認識(OECD38 国中 30 位・2023 年)

### 2) 育児・介護休業 (高島講義、参照)

#### 取得条件の柔軟化と休業中の収入保障

法改正によって、育児・介護休業の柔軟化、パパ休暇の創設による育児休業の回数増等がされた

(詳しくは、既に本講座で講演済)

しかし、介護は基本的には不要になることはなく、育児も必要な回数に限定はできない

### 3 人事 ← MLB のための人事の在り方

#### 1) 募集・採用に関わって (岩永講義、参照)

##### 条件明示と労使合意

労働基準法で採用時の条件明示義務(15 条)、その明示すべき事項と方法についての法改正の進展  
有期契約更新時の条件明示の新たなガイドライン

しかし、募集時からの条件明示と、有期契約更新時も含めて、真の労使合意

#### 2) 配置・昇進に関わって (植村講義、参照)

##### 労使協議制

配置・昇進について、本人同意に限らず、労働組合との合意の制度を創設する

立命館大学で導入されている。労働組合が、対象個人にヒアリングを行い、その結果をもとに使用者と協議する。個人では拒否しがたいが、この方式だと労組が当事者となり拒否の主張、あるいは合意するにあたっての条件の交渉ができる。

##### 家族の合意

配置転換の拘束力については、最高裁判決によって包括合意+権利濫用で判断される

本人の合意が論点となっており、この点は、本講座でも解説されたかもしれない

WLB の観点からは、権利濫用の要素として、家族の合意、要素を入れることが重要

#### 3) 昇給・昇格に関わって (植村講義、参照)

##### 人事査定の納得性

人事査定についての現行法規定はない。「公正査定義務」を認める見解もある。

しかし、何が「公正」なのか明確ではない。査定方法については所論ある。

公正な査定は、結局は本人の「納得」と考えるべき。

#### 4) 育児・介護に関わって (高島講義、参照)

##### 使用者に原職の確保義務

育児・介護の問題は、人事あるいは人事異動・配置の問題としても捉えるべき

現行法では、両立支援策、休業後は原職あるいは原職相当職への復帰のガイドライン

しかし、原職に代替者がいる可能性(広島中央保健会事件)

育児・介護休業者は復帰を前提としているので、それを前提とした人事の義務を使用者は負う

## 5) 解雇・雇止めに関わって (岩永講義、参照)

### 解雇の正当事由の明確化

現行法は、解雇に合理的理由が必要(労契法 16 条)、合理的理由は判例法理の適用(付帯決議)  
しかし、合理的か否かは解雇の事後的に裁判所で判断することになり、予見可能性が低い  
正当事由を明確化することによって予見可能性  
ドイツ法では、法律で明示されている

### 労使協議制

解雇協議制が労働協約に定められた場合、基本的には規範的効力を有すると解釈される  
つまり、協議抜きでの解雇は違法・無効となる

## 4. 就業環境 ← MLB が可能となる就業環境の確保

### 1) 就業規則に関わって

#### 労働組合との共同決定方式、あるいはその要素の拡大

WLB を現実にするためには会社の規則が重要で、それは就業規則として存在する

現在の就業規則法制では、労働者・労働者代表・労働組合の関与は「意見聴取」のみ

これは最低基準であるが、現実には、法律水準通りの決定方式となっている企業が多数  
労働組合が過半数労働者を組織している場合には、就業規則の共同決定方式へ  
過半数代表でない場合には、過半数代表の選出で労働組合推薦者を送る形へ

cf. ヨーロッパではそうになっている。フランスでは代表選挙の得票率で組合組織率を算定する  
立命館大学では、労働者代表選挙の選挙管理を労働組合が共同して、候補も組合推薦

### 2) つながらない権利 (労働時間に関わって)

#### 「つながらない権利」の導入

ネットや電話での連絡が、1日 24 時間・年 365 日、入ることができるのが現代社会

それに対して、物理的に、電話やネットを遮断する流れになっている

ヨーロッパの幾つかの国、アメリカのいくつかの州で法制化されている

フランスでは、労働組合との団体交渉において義務的な交渉事項とする、という形の立法

←労働組合の取り組みとして重要に

立命館大学でも、以前から 17 時以降の電話は取りつがいが、現在では就業時間外では物理的にメールが送れない設定になっている(解除もできるが)。

### 3) ハラスメントに関わって

#### 包括的なハラスメント禁止

日本法は、個別ハラスメントの規制(セクハラ・マタハラ・ケアハラ・パワハラ・スモークなど)

かつ、事業主に対処を義務づける、という立法

ILO 条約では、包括的なハラスメント、禁止、「労働の世界」の者が対象

## 5. 多様な雇用 ← MLB の前提となる Work の確保と Life 時間の確保

\*多様な「雇用形態」ではなく「雇用」。つまり、非正社員の問題だけでなく、正社員の問題も

労働基準法は、昔の工場労働者を前提としており、現状に合わない雇用も多い

### 1) 有期雇用に関わって

有期雇用を採用するには正当事由が必要とする cf. ヨーロッパの諸国はそうになっている

正当事由とは、有期の「期間」だけ人員が必要であること、をさす

WLB のためには、W の雇用保障が必要であるし、本人の意思による有期雇用であることも必要  
なお、ヨーロッパの諸国も、最初から法律が正当事由を要求していたわけではなく

社会の実態、ならびに判例法の積み重ねで、立法となっていっている

## 2)パートタイムに関わって

### 職務記述書(job description)を作成する

WLBを図るためには、Wにおいて適正な給与水準であることが必要

現行のパートタイム・有期労働法では、均等待遇・均衡待遇が定められている(8条・9条)

最高裁判決では、手当については差別禁止を認めているが、給与関係では均衡を認めていない  
少数意見で、均衡を認める見解が表示されているが、それが多数となっていないのは

正社員と非正社員の間で、何対何であれば均衡がとれるのか判断ができないから

そのため、厚労省も職務記述書を作成して、非正規の労働が正社員の何%かわかるように指針

しかし、実際の職務記述書は、仕事のハウツーを書いたものであるのが大半であり

本来は職務記述書とは全く異なるものとなっている

この職務記述書が就く制することによって、非正社員との均衡が数値的に算定できるようにする

## 3)多様な正社員に関わって

### 1.短時間正社員

#### 短時間正社員制度の導入

Parttimerとは、日本語の「パートタイマー」とは別の者を指しており、短時間正社員

日本で男性の育児が、欧米と比べて進まない一つ原因

欧米では、育児中の男性が、正社員の中で短時間勤務となり、終わるとfullに戻る

それに対して、日本では、正社員を退職して、復帰は非正社員となる

女性の多い職種で導入が進んでいる

### 2.ホワイトカラーへの対応

#### 仕事量の規制

ホワイトカラーに対しては、適用除外(たとえば、41条の2「高プロ」)、や裁量労働制の主張

たとえば、大学教員にも裁量労働制の主張があり(文科省)、旧国立大学で紛争

しかし、労働は裁量でないし、厚労省も研究業務が過半数の者のみ対象としている

なにより、使用者による時間管理の放棄、長時間労働

方策：時間規制と親和性のある仕組みの作成

たとえば、具体的な業務に対して標準的所要時間を設定し、その合計が週労働時間規制に合致するものとする

この場合、標準所要時間の設定が重要になるが。ここで労働組合との集团的規制が寛容となる

cf.諸外国の場合はそうになっている。たとえば、「同一労働」の設定

### 3.自然や動物を相手とする職種に関わって

具体的には、農業、厩務員。それ以外は勉強していないが、畜産や漁業なども同様ではないか

農業は、現行法では労基法の適用除外(41条)。ただし、林業は適用、外国人労働者も適用

実態として、機械化、多角化、で「農繁期」といったものがない

厩務員は、労働組合を作っているが、私生活保障(WLB)の議論はない

馬の世話なので1日24時間、1年365日、仕事

#### 一年単位での労働時間管理

一年を通しての繁閑があるため

一定の業務は割り切って労働時間外とする

たとえば、厩務員が夜間でも馬の様子を見る業務(労基法でも監視労働は適用除外)

その際に、馬の具合が悪くなって対処が必要となれば、これは残業扱いとする、など

## むすび