

労働者の二重組合在籍・活動についての覚書

島田陽一

目次

- I はじめに
- II 労働者の二重組合在籍・活動の背景
 - (1) 労働組合内少数派と二重組合在籍・活動
 - (2) 非正規従業員の増加と労働者の二重組合在籍・活動
- III 二重組合在籍・活動の法理構築へ向けて
 - (1) 東京税関労組事件をめぐって
 - (2) 労働者の二重組合在籍・活動の法理についての試論
- IV むすびにかえて

I はじめに

(1) 本稿は、労働組合に対する労働者の権利の研究の一環として、労働者の二重組合在籍・活動をめぐる法律問題を整理し、これについての試論を提示することを目的とする。

(2) 労働者は、自らの生活の維持改善を目的として団結権を行使するためには、労働組合を結成するか、もしくはこれに加入しなければならない。そして、労働組合は、団体一般がそうであるように、一度結成されるとその構成員たる組合員とは独立した意思主体となる。ここに、労働組合とその組合員たる労働者との意思が一致せず、利害対立の発生する一般的根拠があるといえる。しかし、この労働組合と組合員との対立という問題は、すでに多くの指摘のあるように、わが国の集団優位の労働法理論においては必ずしも十分な考慮がなされてこなかったのである。⁽¹⁾ところが、たとえばユニオン・ショップ協定の発動

1) たとえば、西谷敏「現代労働法学の理論的課題」法の科学8号42頁(1980年)、とくに49頁以下参照、座談会「労働組合の変容と団結権法理の再検討」(本多淳亮、中山和久、横井芳弘、靱井常喜)上・下、労働法律旬報1039号28頁以下、1040号4頁以下(1982年)とくに、(上)28頁以下の靱井発言参照。

にかかわる裁判例にみられるように、労働組合の組織強制機能は、むしろ、多数派による少数派抑圧の手段として濫用される事例が少なくないといえる。⁽²⁾そこで、今日においては、労働組合と組合員との対立を所与の事実としてとらえ、労働者の団結権行使が労働組合の組織強制により不当な制約を課されないように、労働組合内における組合員の権利にかんする法理を構築する必要があるのである。そして、本稿でとりあげる労働者の二重組合在籍・活動をめぐる問題もまた、そのために、検討しておくべき課題のひとつなのである。それは、この労働者の二重組合在籍・活動は、後述するように、所属する労働組合の活動に満足することのできない労働者による団結活動としてあらわれる現象にほかならないからである。

(3) もっとも、本稿において労働者の二重組合在籍・活動をとりあげる意義は、上述するところにとどまるわけではない。今日において、正規従業員以外の労働者層（パートタイム労働者、派遣労働者、下請負労働者、出向労働者）が増加しているが、これらの労働者層において労働者の二重組合在籍・活動が登場する可能性が高いと思われるのである。それは、後述するように、既存の企業別組合がこれら労働者を組織化しようとする動きがあるが、このことにより、当該組合の内部における利害調整が、より困難になると予想されるからである。また、出向労働者のように、「雇用と使用」の分離しているとみられる労働者層においては、その労働条件決定の仕組そのもののなかに、二重組合在籍・活動が問題化する可能性を秘めていると考えられるのである。それは、たとえば出向労働者では、出向元企業および出向先企業の双方が、労働条件決定に直接関与しているという事実留意しているからである。⁽³⁾

(4) ところで、労働者の二重組合在籍・活動という用語を定義することなし

2) これらの裁判例については、西谷「ユニオン・ショップ協定の再検討」久保敬治教授還暦記念『労働組合法の理論的課題』世界思想社（1980年）52頁以下参照。また、労働組合の統制処分をめぐる最近の裁判例については、本多「団結権と統制権の再検討（上）」労働法律旬報1033号16頁以下（1981年）参照。

3) 出向労働者をめぐる集団的労使関係については、渡辺章「企業間人事移動と団体的労働関係の法的問題」日本労働法学会誌63号82頁以下（1984年）参照。

に使用してきたが、労働法学において共通の理解のある用語とはいえないのであり、ここで、この用語の本稿における意味内容を明確にしておきたい。⁽⁴⁾

まず明らかにしておくべきことは、本稿では、便宜上、「労働者の二重組合活動・在籍」という用語を使用しているが、この用語には、「二重組合在籍」と「二重組合活動」との区別される二つの問題が含まれているのである。

第一に、二重組合在籍とは、労働者が並行して二つ以上の労働組合に在籍することを意味する。第二に、二重組合活動とは、ある労働組合に所属する労働者が、二重組合在籍状態にあるか否かにかかわらず、「他の組合」と組合活動上関係を有することである。

(3) なお、労働者の二重組合在籍・活動という現象が必ずしもよく知れわたったものということとはできないので、この現象の発生する、また発生しうるであろう背景について、より詳細に示したうえで、法的側面の検討をおこなうという順序で考察をすすめていくことにしたい。

Ⅱ 労働者の二重組合在籍・活動の背景

さて、ここでの課題は、労働者の二重組合在籍・活動という現象が、どのような脈絡において生じ、かつ今後問題化するかを解明することである。Ⅰで示したように、本稿では、労働者の二重組合在籍・活動という問題を二つの側面から注目している。すなわち、第1は、労働組合内の少数派の活動の一環としての問題という側面であり、第2は、正規従業員以外の労働者層の増加にともなう問題としての側面である。そこで、そのそれぞれについて、より詳細に検討することによって、労働者の二重組合在籍・活動をめぐる背景をあきらかにしておきたい。

4) わが国では、アメリカの“*dual unionism*”の訳語として、「二また組合」、「二重組合」、「二重組合主義」等の用語があてられている。(後掲5)のシンポジウム参照)。しかし、この問題には、同シンポジウムにおいて宮島尚史教授が適確に指摘しているように、組合員の「二重組合主義」には、在籍次元の問題と活動次元の問題とがあり、両者は区別されるべきである(同シンポジウム240~241頁)。そこで、本稿では、二重組合在籍・活動という用語を使用することとしたのである。

(1) 労働組合内少数派と二重組合在籍・活動

1 労働組合内少数派と二重組合在籍・活動という問題は、これまで労働法学において本格的な検討こそなされていないが、まったく議論されていなかったわけではない。そこで、ここではそれらの議論を紹介しながら、労働組合内少数派にとっての二重組合活動・在籍の意義・背景をあきらかにしていきたい。

2 さて、労働組合内少数派と二重組合活動・在籍の問題が、わが国の労働法学において最初に議論されたのは、1970年の日本労働法学会第40回大会のシンポジウム⁽⁵⁾であったと思われる。この大会のテーマは「70年代の労働法学と労働運動の課題」ということであったが、二重組合活動・在籍の問題がとりあげられたのは、近藤昭雄教授の「労働組合の統制機能と少数組合員の権利」⁽⁶⁾という報告をめぐる議論のなかでの園部秀信判事の発言が発端であった。ここでは、少数派組合員の活動に対する労働組合の統制にかんしてのボーダーライン・ケースとして、二重組合在籍・活動の問題に触れられている。園部判事は、「組合に対する忠誠の問題として、組合員各人は、所属組合に敵対する組合(ライバル・ユニオン)の活動を助長しないことはもとより、自らこれに加入しない義務を負う」⁽⁷⁾とする立場から、そのいかなる場合に、組合員に対して統制処分が可能といえるのかという問題を提起している。そして、この問題提起を受けて、若干の討論がおこなわれているのである。⁽⁸⁾

3 さらに、その後「労働組合の変容と団結権法理の再検討」というテーマでの労働法律旬報誌上の座談会(1982年)において、⁽⁹⁾労働者の二重組合在籍・活動について多少とりあげられている。この座談会の意図は、民間大企業労組を中心として組合格質が変容してきているとの認識を前提として、従来の団結権理論を洗い直そうとするところにあった。そして、現代の労働組合をめぐる

5) 日本労働法学会誌37号217頁以下(1971年)。

6) 同報告については、同上113頁以下に掲載されている。

7) 同上シンポジウム235頁。

8) この議論には、角田邦重教授、宮島尚史教授が参加されている。

9) 労働法律旬報1039号、1040号

否定的現状を打破するための労働法学の課題のひとつとして、座談会出席者の一人である中山和久教授が二重組合在籍・活動の問題を提起している。中山教授は、二重組合在籍・活動の意義についてつぎのように端的に述べている。

「二重組合主義が可能であり、現在しばりつけられている労働組合のほかに、それから排除されることなしにもう一つの自主的・民主的な労働組合に加入することができるんだという法理を確立することを通じて、現在未組織である人たちにすら現在の組合に対しては全然魅力をもってないけれど、新しい自由な労働組合に魅力をもってそっちへ加入していく道をひらく可能性があるだろうという気がする。」⁽¹⁰⁾

4 さらに、本稿のいう労働者の二重組合活動が問題とされた稀有な裁判例である東京税関労組事件東京地裁判決（昭和55年5月7日、労民集31巻3号575頁。なお、同判決は、同事件の東京高裁判決・昭和59年4月17日、労民集35巻2号155頁とあわせて、後に詳しく検討することとなる。）をめぐって、近藤教授が複数組合併存下における少数組合員による組織改革闘争と他組合との共闘という問題意識から議論を提起されている。この議論は、労働者の二重組合在籍・活動ということを直接的にとりあげているわけではないが、本稿の検討にとって示唆に富む以下のような論点を提起している。

「わが国における組合併存＝組織競合関係のもとにおいては、職場を基礎とした自己利益追求の運動、そして、組織改革闘争は、相手方組合ないし組合員との共闘という方向へ進むことを内包しているのであって、したがって、組合員の自己利益追求の運動や組織改革闘争がそれとして保障されるべきであるとするならば、そのような『共闘』としての運動もひとしく保障されるものでなければなるまい。」⁽¹¹⁾

5 以上みたように、労働者の二重組合在籍・活動について、わが国の労働

10) 同1040号23頁。

11) 近藤昭雄「労働組合の内部関係と司法救済の法理（中）」労働法律旬報1023号36頁（1981年）。なお、東京税関労組事件東京地裁判決についての判例批評として、遠藤隆久「併存組合下における組合員の組合活動」労働判例359号10頁以下（1981年）、中窪裕也・ジュリスト744号162頁以下（1981年）がある。

法学においては、労働組合内少数派に対する組合の統制処分をめぐる問題の一局面として議論がなされてきたが、本格的な分析はなお今後の課題であることが確認されよう。

ところで、従来の議論が念頭においていた多くの労働組合の協調的姿勢をとるといふ傾向は、今後とも大きな変化があるとは思われない。また、組合内の利害対立は、不況のなかでは、より顕在化しやすいといえよう。したがって、労働組合内少数派が二重組合在籍・活動にかかわる可能性は今後とも大きいと考えられるのである。

(2) 非正規従業員の増加と労働者の二重組合在籍・活動

1 つぎに、第二の側面について検討しよう。近年、サービス経済化・情報化といわれる産業構造の変化にともない、雇用形態が多様化するなど就業構造に変化が生じてきている。製造業の間接部門等にみられる企業外部への業務委託の進行は、下請負労働者および派遣労働者の需要を増加させている。また、商業・サービス業において労働需要が増大しているが、ここで求められているのは主としてパートタイム労働者なのである。そして、これらいわゆる縁辺労働者は、従来、企業別組合の組織対象外におかれているか、もしくは、企業別組合による組織化が困難であったため、ほとんど未組織労働者にとどまっているのである。⁽¹²⁾

したがって、1975年（昭和50年）には34.4%であった組織率が1985年（昭和60年）には28.9%にまで低下している⁽¹³⁾わが国において、これら縁辺労働者

12) 花見忠「産業調整と雇用」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会（1983年）545頁以下、桑原靖夫「サービス化・情報化と新たな展開と労働問題」日本労働協会雑誌318号（1985年）2頁以下、座談会「サービス化・情報化の進展と労働問題」（石原壽夫・武藤誠・林丘・逢見直人・松島静雄）同上56頁以下、座談会「パートタイム労働の実情と問題点」（舟橋尚道・矢野弘典・柴田守・山口浩一郎）日本労働協会雑誌284号24頁以下（1982年）等参照。

13) 労働大臣官房政策調査部編『昭和61年度版 日本の労働組合の現状』（1986年）13頁。なお、日本における組織率の低下の要因については、亀山直幸「組合組織率の低下の背景と問題点」労働レーダー8巻5号12頁以下（1984年）参照。

の組織化は、極めて重要な課題となってきたといえよう。⁽¹⁴⁾

2 そして、この縁辺労働者の組織化という課題は、労働運動においても次第に意識されるようになってきているのである。⁽¹⁵⁾これは、正規従業員のみで組織されている企業別組合にとって、パートタイム労働者等の非正規従業員の増加は、企業内における組合の規制力の低下につながると意識されるようになったためであるといえよう。

たとえば、パートタイム労働者の多い流通部門を組織対象としているゼンセン同盟では、比較的早くからパートタイム労働者の組織化を開始しており、⁽¹⁶⁾また、近年発表されている600万総評推進委員会報告においても、縁辺労働者の組織化が重要な課題として提起されている。⁽¹⁷⁾このような労働運動における縁辺労働者の組織化が成功していくか否かについてここで予測することは不可能であろう。ただ、本稿の課題との関連で注目すべきは、これら縁辺労働者の組織化において、後にみるように多様な組織方法が登場してきていることである。というのは、これらの組織方法のなかには、労働者の二重組合在籍・活動が問題となる可能性が高いと考えられるものがあるからである。そこで、このことについてより詳しくみていくことにしよう。

3 まず、パートタイム労働者についてみてみよう。ゼンセン同盟では、既存の企業別組合が、組合員の範囲を拡大することによりパートタイム労働者を組織化しようとしている。これは、「職場の一体感をそのまま組合まで持って

14) たとえば、パートタイム労働者の労働組合への加入割合は10.7%であるとされている。労働大臣官房政策調査部編『昭和61年版 日本の労働組合の現状 2』(1986年)参照。また、稲上毅「こうすれば労働組合は生き残れる」中央公論1986年10月号236頁以下参照。

15) 労働運動側での対応を知りうるものとして、座談会「環境変動と労働組合の活性化」(大川昭雄、柴田守、石垣辰男、逢見直人、早川征一郎、佐藤博樹)大原社会問題研究所雑誌329号2頁以下(1986年)がある。

16) 芦田甚之助「パートタイマーの組織化の現状——ゼンセン同盟の取り組みについて——」日本労働協会雑誌284号4頁以下(1982年)、「労働市場の構造変化と労働組合の組織戦略」同325号23頁以下(1986年)参照。また、橋詰洋三「流通産業のパート組合と雇用」季刊労働法136号81頁以下(1985年)参照。

17) 総評調査時報1985年10~12月号、とくに、12月号48頁以下参照。

いって、組合員範囲をパートにまで拡大することが可能であるし、またそのほうが組織運営からいっても望ましい⁽¹⁸⁾との判断にもとづくものである。しかし、パートタイム労働者とフルタイム労働者という利害状況および勤務形態の異なる労働者が同一組合内に存在することは、組合運営上困難な問題を生じやすいのである。そこで、この困難を回避するために、パートタイム労働者の権利・義務を制限し、「特別組合員」ないし「準組合員」とする例やパートタイム労働者だけの「協議会」を結成させ、交渉等はその企業の正規従業員組合がおこなうというような例が登場してきている。⁽¹⁹⁾また、他方で従来の企業別組合の延長線上にはない、新たな組織形態が登場してきていることもまた注目すべきことといえよう。それは、労働組合の地域組織の相談活動から生まれたいわゆる地域ユニオンである。この地域ユニオンは、共済制度を土台に（ユニオン年金等）、「生活相談、健康相談、法律相談、情報サービスなどの活動をドッキングさせ、団結を発展させようとしているところに特徴がある」⁽²⁰⁾とされている。そして、「そのめざすところは企業内労働条件交渉機能を中心にすえた労働組合だけでなく、相互扶助をスローガンにした『生活対応重視型労働組合の創造』である」とか「門戸開放型労働組合の建設」であるとかいわれている。⁽²¹⁾もちろん、このような組織形態は、いまだ萌芽的なものであり、今後いかなる展開をみていくかは予断の許すところではない。ただし、重要なことは、この新しい労働組合の誕生の背景には、パートタイム労働者の既存の労働組合に対

18) 前掲・芦田「労働市場の構造変化と労働組合の組織戦略」30頁。また、このような立場に賛同してパートタイム労働者をめぐる集团的労使関係法について独自の理論を展開するものとして、小嶋典明「パートタイム労働者と集团的労使関係」日本労働法学会誌64号77頁以下（1984年）がある。

19) 橋詰・前掲論文参照。

また、パートだけの協議会を組織し、その運営を正社員が司るという方式も存在している。前掲座談会「パートタイム労働の実情と問題点」34頁以下参照。なお、近年結成される労働組合においては、当初から正社員とパートタイム労働者とを一緒に組織する事例もあるようである。前掲・芦田「パートタイマー組織化の現状」12頁参照。

20), 21) 前掲600万総評推進委員会報告（中）80頁。このようなユニオンの一例である江戸川ユニオンについて、「『パート春闘』・立ち上がる女たち」朝日ジャーナル1986年3月7日号26頁参照。

する否定的評価のあることである。つまり、パートタイム労働者は、勤続年数が長くなるにつれて、労働組合への加入志向が高くなるが、それにもかかわらず職場に存在する企業別組合には、必ずしも魅力を感じていないのである。⁽²²⁾

4 以上、パートタイム労働者の組織化の動向を簡単に紹介したが、ここから、パートタイム労働者の二重組合在籍・活動について、つぎのような可能性を見い出すことができよう。

それは、企業別組合がパートタイム労働者をも組織範囲にくわえていったときに、パートタイム労働者の層としての要求を満たしえない可能性がある。つまり、フルタイム労働者たる組合員とパートタイム労働者たる組合員との間の利害調整に企業別組合が失敗した場合に、二重組合在籍・活動が問題となる余地があると思われるのである。また、パートタイム労働者が、組合員としての権利を制限されている場合には、その可能性はより高くなるといえよう。さらに、共済年金等、企業別組合では必ずしも実現しえない課題をめぐっても二重組合活動・在籍が問題となりうるのではないだろうか。

5 つぎに、派遣労働者および下請負労働者についての二重組合在籍・活動の可能性を探ってみよう。これらの労働者層が組織化が遅れており、かつ困難であることについては多言を要しないといえよう。⁽²³⁾しかし、ここで注目したいのは、派遣労働者および下請負労働者は、厳密な法的意味においてではなく、広い意味で「雇用と使用」が分離しているという点である。この点では、必ず

22) チェーンストアーに働くパートタイマーの労働組合への加入意志を勤続年数別にみた調査によれば、「勤続3～4年で4割、7年以上では5割が労働組合に加入したいと答えている」とのことである。前掲・芦田「労働市場の構造変化と労働組合の組織戦略」21頁。ところが、他方で「ゼンセン同盟調査によれば、非組合員パートで組合加入意思のある者1,315人のうち、正社員の組合の入りたいは18.3%、パートだけの組合なら入りたいが81.7%である。」との指摘がされているのである。中村圭介「第三次産業における労働組合の結成とその効果」日本労働協会雑誌325号29頁(1986年)。

23) たとえば、前掲座談会「サービス化・情報化の進展と労働問題」63頁以下参照。また、前掲600万総評推進委員会報告では、派遣労働者については、労働者供給労組の組織化を展望しているようである。((下) 51頁。)

しも縁辺労働者とはいえないが、すでにふれた出向労働者⁽²⁴⁾についても同様である。

これらの労働者層は、自己の労働条件につき従来のような単一の使用者と労働組合という交渉関係だけでは処理し得ない部分があり、このことが彼らにとっての二重組合在籍・活動の可能性につながっていくのである。また、派遣労働者や下請負労働者については、パートタイム労働者と同様、「生活対応」的な組合機能（相互扶助・共済機能）を求める可能性も高いと思われ、このことから二重組合在籍・活動の可能性があると見えそうである。

6 このように考えるならば、従来の議論で想定されていたことは異なる局面において、今後、労働者の二重組合在籍・活動が問題となる余地は決して少ないといえる。そこで、労働者の二重組合在籍・活動の法理を提唱していくためには、このような局面についても念頭に置いておくことが必要であろう。

それでは、労働者の二重組合在籍・活動をめぐる以上のような問題状況を前提として、つぎにその法理の検討へ移ろう。

Ⅲ 二重組合在籍・活動の法理構築へ向けて

さて、二重組合在籍・活動をめぐっては、どのような法的論点が存するであろうか。ここでは、本稿で検討する二重組合活動が問題となったと思われる裁判例である東京税関労組事件東京地裁判決および同事件東京高裁判決を手掛りとして検討してみたい。

(1) 東京税関労組事件をめぐって

この事件は、東京税関労組の組合員の二重組合活動について、同労組が制裁処分事由に該当するとして当該労働者を除名した事件である（なお、制裁処分事由は他にもある。）。同事件の東京地裁判決および東京高裁判決ともに、この除名処分を有効したが、この二判決は、労働者の二重組合在籍・活動の法理を検討するうえで重要な論点を提示しているのである。そこで、多少煩雑ではあ

24) 出向労働者の労働条件をめぐるとの問題については、渡辺裕「出向時の労働条件」日本労働法学会誌63号46頁以下に詳しい。

るが、同事件のうち、労働者の二重組合活動にかかわる部分の事実関係の概要と地裁判決を中心としての判旨を紹介しておこう。

除名処分を受けた組合員ら（同事件原告）は、東京税関労組（被告組合）の青年部役員であった。原告らは、青年層の独自要求であった基礎研修生の超過勤務手当、日額旅費の支給要求にかんして、学習会を開催し、さらに要求実現のための有志組織（34万円とる会）を結成する等の活動をした。東京税関労組には、職場に併存する全税関労組を強く意識して決定された、組織の競合関係にある組合とは共闘しない旨の方針（共闘原則）²⁴⁾が存在していたところ、原告らは、その活動の過程で以下の諸点において全税関労組と関係をもったとされる事実があった。

①学習会の講師として全税関労組書記長が出席した。

②学習会会場が全税関労組東京支部青年部長名義で借りられていた。

③学習会、「34万円とる会」に全税関労組員も含まれていた。

④青年部大会で全税関労組青年部との交流につき一切提案をしてはならない旨の執行委員会の指示にそむく行為があった。

以上みたように、東京税関労組事件の特徴は、活動の内容は、いわゆる組合員の自発的組合活動の一類型であるが、複数組合併存下にある他組合と活動上かかわりをもったという点にあるといえよう。このように、労働者の二重組合活動は、組合内における組合員の自発的活動にともなって問題化することが多いと考えられる。したがって、その法的判断にあたっては、組合員の自発的活

24) この共闘原則とは、つぎのような内容であった。

(1) 組織の競合関係にない組合との共闘には必要に応じて積極的に取り組む。

(2) 競合関係にある組合とは当面共闘しない。但し、組合員の大多数が賛成し、組織混乱が生じることなく、共闘を行うことによって、より多くの要求が前進する見通しがある場合に、次の点についての保証がなされれば、その時点で検討を加える。

(イ) 相手組合の最高決議機関で組織間共闘について決議がなされていること。

(ロ) 共闘するに際してのモラル（例えば、相手方組合の運動に関して中傷、ひぼうしない事）、及び基本原則（例えば労組の目的を政治活動の手段に利用していないか等）を守っており、将来も守る見通しがある場合。

(ハ) 要求が一致することはもちろん、具体的戦術等について一致する場合。

(ニ) 相互の指導部及び組合員が信頼をいだいており、組織侵略がない場合。

（労民集31巻3号591頁以下）

動についての評価を前提として、そのうえで二重組合活動という側面について検討するということになるのである。しかし、組合員の自発的活動については、これまでも多くの議論のされているところであるので、⁽²⁵⁾本稿では、二重組合活動という側面についての法的判断に焦点をあてることとする。

それでは、二重組合活動という側面について、地裁判決は、いかなる判断枠組を設定しているであろうか。地裁判決は、「同一企業内に対立する複数の組合がある場合に他組合又は他組合員と通謀して組合員の脱退等組合の組織の混乱をはかる行為その他組合の内部規律ないし秩序を乱す一切の行為が、組合の団結力を弱め結局対使用者との関係において組合の闘争力を弱体化させることになるものとして当然、統制処分の対象となるものと解すべきである」(616頁)との前提にたっている。

ここで、高裁判決も同様の見解であることを確認しておこう。

高裁判決によれば、労働組合の統制権は「労働者が使用者と対等の立場で交渉することを可能にするために労働組合における強固な団結を維持することにあるから、このような目的を達成するため、使用者との関係においてでなく、当該労働組合と対立する他の労働組合との関係において当該労働組合の団結を弱体化ないし破壊し、又はそのおそれのある行為も排除することが必要であり、労働組合の統制権の対象となる」(160頁)とされているのである。

組合員が組合の組織混乱を意図して、なんらかの行動にでることは、複数組合併存下であろうがなかろうが、あるいは、二重組合活動であろうがなかろうが、統制処分の対象となるであろうことは異論のないところであろう。したがって、地裁判決のいう「その他組合の内部規律ないし秩序を乱す一切の行為」および高裁判決のいう「当該労働組合と対立する他の労働組合との関係において当該労働組合の団結を弱体化ないし破壊し、又はそのおそれのある行為」には、いかなる行為が含まれるのかが問題となろう。

つぎに、東京税関労組事件で問題とされた「共闘原則」についての評価を示

25) たとえば、近藤「統制権の限界」現代労働法講座2巻、総合労働研究所、(1980年)199頁以下、同「統制権の根拠と限界」法学新報87巻1・2号(1980年)111頁以下参照。

しておこう。東京税関労組の共闘原則については、地裁判決は、「この共闘原則は直接には組合と組合との関係を定めているものではあるが、組合は組合員により構成されているものなのであるから、被告組合が他の組合と共同闘争をしないことを定めたということは被告組合員が他組合の組合員と組合活動を共にしないということを定めたことにほかならない」(620-621頁)としている。

みられたように、地裁判決は、東京税関労組の共闘原則なる方針等を組合員自身をも拘束するものとみている。この点もまた論点として検討すべきであろう。つまり、組合は、その方針において一般的に二重組合在籍・活動を禁止することができるのかという問題である。さらにいえば、組合規約により二重組合在籍・活動を禁止することが有効といえるかという問題が検討されるべきといえよう。

それでは以上の判断枠組を前提として、二重組合活動にかかわる行為について評価をみていこう。まず、「学習会」については①・②・③の事実および両労組間の状況ならびに共闘原則の存在を前提として、つぎのように判断している。

「学習会を開催して被告組合員が、全税関労組員と組合活動と同種の団体的行動を共にすることは、被告組合の大会で決定された共闘原則の趣旨に反し、被告組合員としての基本的な倫理に欠ける行為であって、被告組合の組織に動揺を与えかねない重大な内部規律ないし秩序違反行為である」(621頁)。そして、同学習会が「客観的にみて、全税関労組幹部の指導をうけ、同労組の影響のもとにあり、あるいはこれとなんらかのつながりがあるのではないかとの強い疑いを多数の被告組合員に抱かせるような集会であった」(621頁)とする。また、原告は主観的には被告組合の組織の攪乱を図ろうとしたものとはいえないが、客観的には組織の動揺を招きかねない行為であり、「被告組合の青年部副部長という要職にある組合員としてふさわしくない客観的洞察を欠いた極めて軽率な行動」(622頁)であるとされている。⁽²⁶⁾

また、④の青年部大会に全税関青年部との交流に関する件は一切提案してはならないとの執行委員会決定については、当時の両労組の関係(東京税関労組

を脱退し、全税関労組に加入する者がでていた。) からして不当ではないと判断されている (625頁)。

ここでは、「学習会」それ自体の評価については立入らないが、留意すべきは、客観的にみて、「学習会」を全税関労組の影響下にあるとみられるとしていることである。つまり、複数組合併存下においては、組合員の自発的活動に、他組合もしくは他組合員と関係を有していれば、ただちに客観的には組織を混乱させる行為として統制処分の対象となるといえるのが検討すべき論点といえよう。より一般的にいえば、通常では許容されるべき自発的活動が二重組合活動なるがゆえに、統制処分該当行為となるのは、いかなる場合なのかが検討されねばならないということになる。

以上、東京税関労組事件に提起した論点をみてきたわけだが、つぎに、これらの論点を意識して、労働者の二重組合在籍・活動の法理についての試論を提示する作業へ移りたいと思う。

(2) 労働者の二重組合在籍・活動の法理についての試論

1 労働者の二重組合在籍・活動の法理の構築とは、とりあえず、労働者の二重組合在籍・活動が組合の統制処分の対象となるか否かの基準を示すということになる。そして、この基準を設定する作業をつうじて、労働者の二重組合在籍・活動が担う法的価値があきらかになると思われる。

2 ところで、労働者の二重組合在籍・活動の法理を構想するにあたっては、これまで考察してきたことからして、まず、前提として組合員の自発的組合活動と組合の統制権との関係について考察し、そのうえで、二重組合在籍・活動に特有な論点を検討するという順序が適当であろう。そこで、まず、労働組合の統制権の範囲から論じることしよう。

3 労働組合の統制権の範囲をめぐる問題とは、労働者が組合加入によりど

26) なお、高裁判決では、地裁判決の認定事実にくわえて、「学習会」「34万円とる会」が、ともに全税関労組による東京税関労組切り崩しの一環であること、および控訴人ら(1審原告)は、その意図を知っていたこと等を認定しており、その結果、地裁判決よりも直截的に除名処分を有効としているのである。労民集35巻2号165～168頁参照。

のような制約を受けることになるかという問題を解明することともいうことができよう。この問題は、これまでわが国の労働法学において、労働組合の統制権の限界⁽²⁷⁾ないし協約自治の限界⁽²⁸⁾として議論されてきたことであろう。そこで、ここではその議論自体には深く立入らず、二重組合在籍・活動の法理の検討の前提として、私見を述べておくことにする。

労働組合の果たす機能は多様であるが、そのすべての局面において統制権を背景とする必要があるわけではないし、またそうあるべきではないといえよう。もちろん、労働組合の団結を意図的に破壊しようとする組合員の行為が統制処分の対象となることは当然である。しかし、意図的な団結破壊行為ではない組合員の自発的組合活動への評価は慎重でなければならない。組合は組合員のすべての行動について統制しうるわけではなく、その団結目的において必要とされる範囲においてのみ統制力を有するということが留意されねばならない。

そして、労働組合が組合員に対して統制を課しうるのは、つぎに述べる理由から組合員の基準的労働条件をめぐる使用者との交渉過程にかかわることに限定されるのである。

さて、基準的労働条件をめぐる使用者との交渉は、実質的には労働者にとって組合に加入することによって可能となることであるといえよう。ところで、使用者が組合を基準的労働条件についての交渉相手としうるのは、組合の統制力を前提としていることといえよう。これを欠くとすれば、使用者は、組合と交渉することが意味をなさないことになるからである。ここに組合の統制権が法的に承認されるべき根拠があるといえよう。換言すれば、労働者は、組合加

27) 労働組合の統制権の限界についての文献は多数にのぼる。1970年代前半までの文献整理として、前田政宏「組合内部統制の法理」『文献研究労働法学』総合労働研究所(1978年)122頁以下がある。また、25)の近藤論文は、この点についての比較的新しい文献である。

28) 萩沢清彦「協約自治と組合をめぐる諸問題」日本労働法学会誌38号23頁以下(1971年)、渡辺章「協約自治と個別労働者の法的地位」同38頁以下、諏訪康雄「労働協約の規範的効力をめぐる一考察」『労働組合法の理論課題』179頁以下、近藤「労働協約自治の限界」労働判例360号4頁以下(1981年)、片岡昇「協約自治論」日本労働法学会誌61号5頁以下(1983年)、西村健一郎「協約自治とその限界」同36頁以下、等参照。

入により、基準的労働条件については組合をつうじて使用者と交渉することを組合と約していると考えられるのである。

これに対し、既に発生している賃金債権など労働者個人の権利に属する問題については、労働組合は処分権限を有しないのである。したがってこのような問題にかんしては基準的労働条件をめぐって来たような意味での統制力の必要性を欠くのであり、労働組合は組合員に対し統制権を発動しえないといえよう。

ところで、ここで注意しておくべきことは、基準的労働条件に関しても、組合員は労働組合に、完全に白紙委任しているわけではないということである。労働組合は組合員の要求を公正に代表する義務を負っているのであり、その要求決定過程では組合員の意見を吸収すべき努力義務を負っているのである。

このように、組合員は、すべての事項について組合をつうじて使用者と交渉することを義務づけられるわけではないし、また、組合をつうじて交渉する事項についても、組合員の意見が公正に反映させる権利を有するのである。これは、労働組合の取引する「労働力商品」の所有者があくまで組合員個人であって、したがって労働組合の運営において組合員は主体性を喪失することはないという労働組合の団体としての性質に由来することである。⁽²⁹⁾

さて、ここで、組合員の自発的活動と組合の統制権について、もう一度整理しておこう。

労働者は、組合加入によって、基準的労働条件の取引については、労働組合をとおして使用者と交渉することを義務づけられる。しかし、この場合においても、労働組合が単なる受動的な受益者団体ではないことからして、使用者との交渉過程には可能な限り参加することが保障されねばならない。労働組合は組合員の要求を反映するうえで組合員に対しいわば「公正代表義務」を負っているのである。しかし、労働者個人の処分権限に属する問題については、労働組合から制約を受けない。また、組合員は、組合の団結を意図的に破壊する行為は当然許されないが、組合の意思決定への参加を意図する行為および自己利

29) このような労働組合の団体としての特質につき考察した文献として、横井芳弘「労働組合の団体性」季刊労働法69号117頁以下(1968年)がある。

益の追求のための行為は、団結破壊行為と区別されなければならない。

4 以上を前提として、まず、労働者の二重組合在籍⁽³⁰⁾から検討してみよう。

組合員が他の組合の組合員であること自体が、その組合の使用者との交渉関係を阻害し、統制処分に該当するというのは、いかなる場合であろうか。それは、同一使用者に対して基準的労働条件をめぐる交渉関係を有している組合、または、交渉関係を形成しようとする組合であると考えられる。より具体的にいえば、企業内に併存する組合であり、また、その企業と基準的労働条件について交渉しようとする地域一般組合であるといえよう。

この場合においては、労働者の二重組合在籍は、統制処分に該当する行為といえよう。というのは、基準的労働条件についての組合と使用者との交渉において、当該労働者については双方の組合が代表していることになり、使用者が組合の統制力を信用しえない事態となるからである。組合は、このような組合の交渉力の基盤である統制力の低下を招く組合の行為については、これを禁止しうるのである。

しかし、同一使用者と交渉関係がなく、また交渉関係を持つ意思のない組合についてであれば、労働者の二重組合在籍が咎められることはないといえよう。たとえば、企業別組合に組織されているパートタイム労働者が、⁽³¹⁾年金等の共済的機能を期待して地域労組に加盟することは自由であり、また、出向先企業に組織されている企業別組合（出向元組合）の組合員である出向労働者が、出向元組合が出向先企業と交渉関係を持たず、また持とうとしない場合に、出向先企業と集团的労使関係のある、または、形成しようとする組合に加入することも自由であるといえよう。

5 つぎに、二重組合活動についての検討に移ろう。この二重組合活動は、

30) 労働者の二重組合在籍の問題は、労働者が複数企業で就労していて、そのそれぞれの企業に組織される労働組合に加入するという場合もあるが、この場合については、ここではとくに念頭におかずに議論していく。

31) ユニオン・ショップ協定により、パートタイム労働者が企業別労組への加入を強制されている場合もあることに注意を要する。そのような例を紹介する文献として、前掲・芦田「パートタイマー組織化の現状」9頁以下がある。

その内容が基準的労働条件の設定にかかわることであるか否かにより、法的評価が異ってくるといえよう。

まず、基準的労働条件設定にかかわる二重組合活動について考えてみよう。この場合、その活動が使用者との直接的な交渉ということになれば、二重組合在籍について述べたことからしても、その二重組合活動は当然の統制処分の対象となるといえる。そこで、検討すべきは、組合の意思形成過程における二重組合活動であるといえよう。そして、それも、同一使用者と交渉関係のある、またはそれを形成しようとしている組合との関係に限定されるといえよう。

私は、この基準的労働条件にかんする組合意思形成過程における二重組合活動については原則として統制処分に該当する行為であると考え。この場合には、組合員は組合内部での意思形成に努力する義務を負っていると考えからである。これは、組合員の組合意思形成過程への参加権に対応する義務と考えられるのである。したがって、基準的労働条件をめぐって他組合の主催する要求活動への参加することは、この義務に反する行為であり、統制処分の対象となると考えざるをえないのである。しかしながら、具体的な要求行動にはいたらず、その要求に関する学習会への参加ということにとどまっているならば、統制処分の対象とはならないといえよう。

また、出向労働者については、二重組合在籍で述べたところからも類推しえるものであるが、出向元組合が出向企業と集团的交渉関係がなく、また形成する意思のない場合には、出向元組合以外の組合の組合活動に参加したり、その組合に交渉を委任することは自由であるといえよう。

なお、組合内部で、他組合の方針にかんして発言する等の行為は、組合員の単独の行為であり、二重組合活動というにはあたらず、組合内の言論の自由の問題として検討されるべきであると考え。

6 つぎに、組合員個人に処分権限が留保されている領域での二重組合活動についてみてみよう。この領域においては、原則として、当該組合員は、自ら自由に選択する手段・方法により使用者と交渉しうるはずである。⁽³²⁾したがっ

て、このような場合に、当該組合員が他組合に交渉を個別的に委任したとしても、それは自由であり、そのことを理由に組合は当該組合員を統制処分の対象とすることはできないのである。もちろん、このことが事実上組合の団結力に間接的な影響を与える可能性のあることは否定できないが、それは組合員の労働者としての権利行使による反射的影響であり、組合とすればこれを甘受しなければならないのである。このことは、他方組合が、企業別組合（この場合には、いわゆる複数併存組合下での二重組合活動ということになる。）であろうが、当該企業には組織基盤を有しない地域一般労組であろうが同様であると考えられる。

本稿で紹介した東京税関労組事件は、まさに以上のような枠組において判断すべき事例であったのである。

7 さらに、経済的領域以外では労働組合は組合員に対し、統制力を有しないのであるから、組合員が、各種学習会やサークル、政治活動等において他組合の活動に参加することや、あるいは他組合員とともに活動することは、まったく自由であるといえる。

32) これに対し、前掲東京税関労組事件判決は、労働者に対して制約的なつぎのような見解を示している。「本来労働組合を結成する目的は、基本的には組合員個人の権利義務に関する問題であっても、それが多数の組合員に関係する場合には、組合員の団結の力を背景として、多数の組合員のための使用者と対等の立場で交渉しその要求を実現させるところにあるのであるから、組合員である以上は、組合の存在を無視し個人的な権利利益の追求のみを目的として行動すべきものではなく、まず問題を組合内部で提起し、組合を通じその要求を実現するように努力すべき問題がありうるのである。……本来組合員個人の権利に属する問題であっても、それが本来的に組合の取り上げることができる事項でありかつ組合が取上げることが相当なものである場合には、組合員は、必ずしも独自の立場で自由にその権利を行使することができるものではなく、原則として、まず組合の内部規律ないし秩序に従い組合の組織上の手続に基づいて組合を通じ組合の要求として権利の行使を行う努力をしなければならない拘束を受ける」（617～618頁）との見解を示しているが賛同できない。この見解によれば、組合加入によってあまりに労働者の主体性が労働組合という団体のなかに埋没してしまうことになるからである。また、そもそも、労働者個人の処分権限に属する事項について労働組合をとおさない解決方法がなぜ許されないのあろうか。判決のこのような考え方については、「組合員が組合を通じることなしに、未払手当の支払を求めて出訴すること、あるいは個人としての人事院への行政措置要求を行なうことも、この拘束に違反して統制の対象となってしまうと思われるが、これは妥当でないだろう」との批判がなされている（前掲・中窪論文164頁）。

8 ところで、パートタイム労働者が企業別組合の組合員であり、かつ権利を制限されている場合、そのパートタイム労働者の二重組合在籍・活動については、自由であるといえよう。組合員を平等に取り扱うことは、組合の基本的義務であり、この義務に反する組合は、組合員に対して統制権を行使しうる前提に欠けるからである。

9 さて、これまで述べたところからあきらかなように、組合員の二重組合在籍・活動は、労働組合の統制機能を侵害しない限りにおいては、労働者が自由になしうる行為である。これは、労働者の二重組合在籍・活動が労働者の団結権行使の一態様としての価値を担うからにはほかならないといえよう。したがって、労働者の二重組合在籍・活動が自由になしうる領域について、組合規約や大会決定によって禁止することは許されないとわなければならない。東京税関労組事件における共闘原則のような方針については、当該組合と他組合との関係を規律するものとして限定的に解釈されるべきといえよう。

IV むすびにかえて

1 以上、いまだ十分な検討とはいえないが、労働者の二重組合在籍・活動をめぐる問題状況を提示し、かつその法理について試論を展開した。それは、つぎのように要約することができよう。労働者は、労働組合に加入することにより、基準的労働条件については当該労働組合をつうじてのみ交渉することになる。しかし、基準的労働条件以外の領域においては、原則として労働組合の統制を受けることなく団結権を行使しうる。労働者の団結権は、ある労働組合への加入によって、そこに全面的に吸収されるわけではないのである。そして、労働者の二重組合在籍・活動は、そのような意味での団結権行使の一態様なのである。

2 さて、労働者の二重組合在籍・活動は、いまだ可能性のレベルにとどまっております。必ずしも多くが表面化している問題とはいわぬわけではなかった。⁽³³⁾そ

33) もっとも、少数組合や地域一般労組が、「かけこみ寺」的機能を果たす例は少なくないと推測される。

れにもかかわらず、本稿において、この問題を取りあげたのは、ともすれば閉鎖的・団体主義的なイメージでとらえられがちな労働組合をめぐる状況を打破するために、法理のうえでも開放的な個人の主体性を重視した団結権論を構築したいからにほかならない。本稿は、その意味でのその出発点であると位置づけている。そして、さらに議論をより豊富な内容として展開するためには、未組織労働者の組織化の実態についてのより詳細な把握および比較法研究（とくにアメリカ法）の成果等が必要であろうが、これらについては今後の課題としたい。