

宮本安美君学位請求論文審査報告

一 宮本君が博士論文として提出した「労使関係の現代的課題」は、同君がこれまで労働法分野において行ってきた研究を体系的に一つの論文に集大成したものである。同君は、慶應義塾大学産業研究所に所属し一九九六年三月に定年退職するまで約三〇年間労働法の研究・教育に携わってきた。同君は、英米法、フランス法に精通し、特にアメリカ労働法の研究においては、わが国の第一人者の一人である。同君は研究者であると同時に、長年にわたり東京都労働委員会の公益委員として労使関係における紛争解決の実務に携わり、わが国における労使関係および紛争の実態にも詳しい。本論文は、労働組合活動、労使関係に関して長い歴史を有するアメリカの労使関係および労使関係法の詳細な研究に基礎づけられ、また同君の長年の実務経験を踏まえたもので、同君ならではの詳細かつ慎重な考察に支えられた極めて優れた論文である。本論文が学会のみならず実務の分野においても大きな貢献をすることと確信する。

二 本論文の構成は以下の通りである。

総論 労使関係と労使関係法

第一章 労働政策（労働立法・労働行政）の構造と動向

第二章 労働組合と労使関係法

第一部 労使関係の比較法的研究

第一章 アメリカにおける労働組合の内部統制に関する法的規制

第二章 労働組合の統制処分と第三者による組合内審査制度
——アメリカ自動車労働組合（UAW）のパブリック・レビュー・ボード——

第三章 組合活動としてのリボン・バッジの着用

第四章 労使関係の国際摩擦
——事例を通してみた「摩擦」の発生予防と解消のための留意点——

第二部 労働組合法と労働組合

第一章 労働組合把握についての労働法学と社会政策

第二章 労働組合法上の労働組合

第三章 企業別労働組合と産業レベルの労使関係

第四章 賃金差別と労働組合法第二七条二項の「継続す

る行為」

第三部 労働環境の変化と労使関係法

第一章 臨時・パートタイム労働者の雇止め・解雇

第二章 男女雇用平等の展開

第三章 定年延長と賃金・退職金規定の見直し

補論 フランス職業組合に関する一八八四年法の制定過程

三 以上のように、本論文は総論のほか、三つの部分から構成されている。

総論は労使関係と労使関係法の基本的関係をわが国を例にとり論じ、第一部以下の各部各章がそれとの関係でどのように位置づけられるかを述べる。総論は二章から構成されているが、第一章は労働立法と労働行政の動向について述べ、それらが労使関係にどのように影響を及ぼしたかを明らかにしている。この点で、宮本君は二つのことを強調している。第一は、占領下の一九四八年、マッカーサー書簡を受けた内閣はとりあえず政令二〇一号を発し、やがて国家公務員法を改正し公務員の争議行為を禁止し、団体交渉権も否認したこと、ならびに国鉄および専売を公共企業体として組織替えし、その職員を公務員から外し、労働関係については新たに制定された公共企業体労働関係法の適

用下において争議行為を禁止したことである。これにより労働者は集团的労使関係の適用上三つのグループに分割され、労働運動は大きな打撃を蒙った。

第二は、これにあわせて、同じ一九四八年に出された労働次官通達を地ならしとして、翌年労働組合法が改正されたことである。主要な改正点は二つあり、まず労働協約は有効期間が満了すれば当事者の一方から、いつでも破棄できると定められた。このことを人事同意約款と結びつけると、使用者は、労働協約を一方的に解約して人員整理を行うことが可能となった。次に改正法は、労働組合の資格要件を詳細に定め、それらの要件を満たさなければ労働組合法の定める「手続」に参与し「救済」を受けられないとした。これによって労働組合は上記要件を具備するよう間接的に強制されることとなった。この点については第二部第二章でも論じられている。なお宮本君は、前記マッカーサー書簡が出された背景に冷戦による米ソの緊張の高まりと労働運動の急進化があることを指摘している。

占領下で形成された労使関係法は、わが国が独立を回復した後も基本的には維持された。しかし、一九八五年前後から労働環境は大きく変化し、従来の立法では現実の労使関係に対応しきれなくなった。そこで、とりわけ個別労使

関係と労働市場関係の法律を改正したり、新たな立法を行ったりした。本論文第三部の各章は、こうした労働環境の変貌との関係でクローズアップされた問題を取り扱う。

総論第二章は労働組合の組織が労使関係の基本的性格を規定し、労使関係の性格は立法や労使慣行に影響を及ぼすことを論じている。立法についていえば、使用者が労働組合に対し、最小限の広さの事務所を無償で供与することを認める規定（労組法二条二号）などは、わが国に支配的な企業別労働組合を暗に前提としている。また労使慣行についていえば、団体交渉が企業別に行われているのは、企業別組合が支配的であることによる。そこでわが国の労働組合が産業別交渉を志向すると紛争が生じ、法律上も問題を惹起しかねない。第二部第三章はこの問題を論じている。さらに総論第二章は労働組合の組織形態と内部組織ないし運営について議論を展開している。このうち労働組合の統制処分の問題について比較法的に検討したのが第一部第一章および第二章である。第一部第三章と第四章は労働組合の活動を比較法的に論じている。なお第二章第一章も労働組合を学際的に把握するなかでこの問題に論及している。

以上述べたように、総論では第一部以下の研究の基礎的な検討がなされ、そこで指摘された課題が第一部以下の各

章において詳細に検討されている。

四 第一部は四章から構成されている。第一章と第二章はアメリカの労働組合の内部問題を論じる。第一章は労働組合の統制処分に関する法的調整について、コモローによるそれと立法によるそれを調査し、両者の関係を検討している。その結果、宮本君は以下の点を明らかにしている。

(1) もともとアメリカでは労働組合は任意団体として性格づけられ、そのため、その内部問題については裁判所は介入しないのを原則とした。ところが組合が巨大化し官僚化するとともに、その権力に押しつぶされる個々の組合員の保護が要請された。この要請はこの四〇年来とみに強まった。それとともに裁判所も内部問題に介入し、これを審査の対象とするようになった。ただ「不介入」が原則であるから、介入には特別の根拠を必要とする。この点について裁判所は「契約説」すなわち組合規約を組合員相互ないし組合と組合員との契約と見、例えば統制処分ならば規約上の統制に関する規定違反、契約違反であるから介入するという考え方が多かった。そして審査基準も規約を基本とし（契約説）、それを厳格に適用すると不合理が生じる場合には手続面においては *due process*、実体面

については public policy に反する「違法な契約」であるとしてこれを補正してきた。

(2) このような状況のもとで、巨大組合の一部に corruption がみられ、これが連邦議会でもとりあげられた。議会はその立法的規制を目指し、一九五九年ランドラム・グリフィン法 (Labor-Management Reporting and Disclosure Act) を制定したが、その規制は corruption に限らず、統制処分を含む他の組合内部の重要事項にも及んだ。その意味でこの法律はアメリカ労働法史上画期的な意味を持つ。

(3) この法律を裁判所が従来築いてきた理論と比べると、(イ) corruption に関しては、従来の裁判所による規制の範囲を超えて規制している。その規制の中心は組合役員による組合資金の個人的支出にある。しかし、(ロ) 統制処分について見ると、ランドラム・グリフィン法は、裁判所が築いてきた法理を明文化したものといってもよい。したがって統制処分に関しては、以後の判例に変化を与えるとは考えがたい。宮本君はこの点についてその後、同法施行後の判例をフォローし検討を行っている。その結果、一九七一年までは推測通りであったが、同年、連邦最高裁は一条(a)(5)につき、規約に定めのない行為でも統制処分の対

象としうると判示して判例を変更したことが明らかとされている。

第二章は、労働組合の統制処分と第三者による審査制度について論じている。第一章で明らかにされている通り、裁判所は組合の内部問題、従って統制処分についても不介入を原則としていた。このことから、介入する場合にもその前提として組合内部の救済手続を尽くすことを原則的条件としていた。しかし組合内部における救済は、処分者が裁判官になるようなものであるから、救済方法としては十分ではない。そこで労働組合自身が、「執行部」から独立の、第三者で構成される「司法部」を設置し、執行部による不当処分の救済に当たらせるという方式を案出した。

一九五七年、全米自動車労働組合(UAW)が設置した Public Review Board (PRB) もその一つである。PRB は一九五五年に構想されていたが、実現の背景には第一章で述べられている連邦議会による組合の corruption に関する調査があった。UAW は「清潔で基本的に民主的」組合であって、corruption とは無関係であるから、そのような機関の創設は不必要であるとの批判もあったが、設置後の活動をみると、PRB の覆した本部執行委員会の決定の数は、UAW 大会が唯一の最終的救済機関であったこ

ろと比較すると、高い割合を示しており、宮本君はこのことは注目に値すると述べている。宮本君はルーサー (W. Reuther) を引用して「P R BはU A Wの民主的伝統の実際的、現実的かつ不可分の一部となった」と評価している。

第三章と第四章は、第一章、第二章のアメリカ労働法の研究を基礎として、わが国の労使関係上現実に生じた問題について検討し、解決基準を提示する。すなわち第三章は、組合活動としてのバッジ着用の正当性の判断基準を論じている。バッジ着用がわが国で事件となったのは比較的最近のことである。従って十分な研究があるとはいえない状況である。しかし、アメリカでは全国労働関係局 (N L R B) の命令および連邦裁判所の判例がある。宮本君はこれらを検討し、わが国における問題解決の基準を提示する。アメリカの判例と命令によると、バッジ着用は全国労働関係法 (N L R A) 第七条 (団結権・団体交渉権などを保障) に基づく組合員の権利であって生産または規律を維持するために必要な「特別の事情」のないかぎり、使用者は取り外しを命じたり、その拒否を理由として処分を行えば不当労働行為になる。

一方、わが国ではリボン闘争に関するものであるが、最高裁判決 (昭和五七年四月一三日第三小法廷判決) がある。

この判決は、勤務時間中の組合活動、従ってリボン闘争は精神的・肉体的活動力の職務への集中を妨げるものでないという「特別の事情」がなければ違法であるとも読める判断をしている (職務専念義務違反)。もしそうであるならば、バッジ着用についても同様に判断されることになる。宮本君は、この判決をアメリカの判決・命令と比較し、最高裁の判決はアメリカにおける原則と例外をあたかも転倒させた形になっていると述べ、憲法における団体権保障の意義に照らせば、アメリカのように考えることが正しいと結論づける。

第一章、第二章のアメリカ法の研究、それに基づくわが国の問題についての第三章の研究は労働法学会において高く評価されている。

第四章は国際化の中の労使関係を二つの事例を通して論じている。すなわち、東京所在の外国語学校と、そこで働くアメリカ人の英語教員を組合員とする合同労組との間で発生した労働条件争議を検討し、そこから紛争の原因を探り、紛争の予防と解消のための留意点を指摘する。宮本君は、二つの事件の検討から次のことがいえるという。

(1) アメリカ人の雇用に対する考え方は日本人のそれとは違う。アメリカにおける雇用は特定の職務と結びついて

いて、それを行うことに對して賃金が支払われる（職務給）。日本の雇用はそれと全く性格を異にしている。日本では特定の企業の一員となることが重要で、職務との結びつきは二次的である。雇用は長期にわたり、そのもとで昇給・昇格が行われる。このような雇用のあり方はアメリカ人からみると理解しがたく、そこに紛争の原因の一つがある。

(2) 労働協約の解釈・適用上生ずる紛争処理の仕方に日米で違いがある。アメリカでは労働条件は労働協約上詳細かつ具体的に定められている。したがって労働条件に関する紛争は労働協約上の権利・義務に関するものとして法律上の争いである。従つてそれは裁判所に持ち込むことのできる性格のものである。ところが実際の判決は、協約自体に定められた仲裁を頂点とする苦情処理制度によることが一般化している。その基本にあるのは労使自治の思想である。他方わが国では、労働協約は一般化しているが、そのなかで労働条件を詳細かつ具体的に定めた例は少ない。これは「特定の企業の一員となる」というわが国の雇用の性格に由来すると考えられる。そこでは労働協約の解釈・適用をめぐる争いといっても、当事者が規定内容をあらためて交渉し、具体化しなければならない場合が多い。それは

権利・義務に関する法律上の争いではなく、権利・義務を具体的に設定するための紛争である。従つて、それは団体交渉によつて決着を図るべき性質のものである。わが国の協約上仲裁についての定めがまず見あたらないのは当然である。また、「アメリカにおける仲裁手続きは対決を避けたい日本人の願望と矛盾する」との指摘がある（グールド）。上記のような紛争についても、実は団体交渉によるのではなく労使協議制（爭議権の裏付けなし）によつて解決を図ろうとする例が多数見られるのはそのためであると考えられる。労使関係にも国による違いがある。その違いや理解が十分でないことから紛争が生じ、解釈に支障が生じることがあることに注意すべきである。

以上の指摘は、実態を踏まえた上での外国法の研究を行つてきた宮本君ならではの指摘であり、経済の国際化が今後ますます進展する中で、国内の事業者と外国人労働者の間の、また海外に進出した日本企業とそこに働く外国人労働者間の健全な労使関係の維持・発展のために極めて有益な指摘である。

五 第二部は三つの章から構成されている。第一章は、労使関係の一方の当事者である労働組合についての学際的研

究を行っている。労働組合の研究は「多くの学問が会おう交差路」(Dunlop)であるが、それらを統一的に理解し、解明するデシプリンは未だ形成されているとは言えない。宮本君は労組法第二条の労働組合の定義に焦点を合わせつつ、ウェップ(S. & B. Webb)の労働組合に関する研究を中心に労働組合の意義および機能を調査し検討を加える。ウェップによると、労働組合とは「賃金労働者がその労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的団体である」。この定義は彼らの著「労働組合運動の歴史」の改訂版(一九二〇年)によるもので、初版(一八九四年)では「労働生活の諸条件」という部分が「雇用条件」となっていた。宮本君は、改訂の背景に、イギリスにおける産業構造の変動、長期にわたる不況、失業者の増大などから結果する労働運動の急激な変化があったとして、上記改訂は、このような事態の進展に対応し、労働組合の目的のなかに、広く労働者の社会的・政治的・文化的生活の向上を包含させることを可能ならしめるためであったと結論づける。したがって、ウェップの定義は労働組合をめぐるその後の環境変化にも対応しうる「普遍性」をもつものとなったと評価する。

組合の目的を実現する方法についてウェップは相互保険、

団体交渉および立法活動の三つをあげている。宮本君は、労働組合の目的を実現する方法は時代とともに発展し多面化する述べ、現在ではウェップのいう方法に「労使協議制」をつけ加えるべきかが問題となるが、ドイツに限っていえば「経営協議会」は労働組合とは異なった原則に基づく組織であることに注意する必要があると結論づける。

以上の検討から、宮本君によれば、労組法第二条の定義は、ウェップ的定義といえることができ、この定義は労働組合がその時々必要に応じて掲げる目標を広く包みうるものと解される。その結果、同条は、労働三権を無条件的に保障する憲法第二八条との関係においてもとくに問題となる点を生じないということになり、また同条は労働組合の目的達成のための活動について何も規定していないが、現在のわが国では「労使協議制」について検討する必要があると主張する。

第二章は第一章を受けて、わが国労組法の適用対象となる労働組合とはどのようなものを論じている。同法の適用対象となる労働組合は第二条の規定に適合するものでなければならぬ。しかし第二条本文と但書一号・二号との関係が明らかではない。これをどう理解するかで労働組合の法律上の地位に違いがでてくる。また、第二条は資格審

査の点で第五条二項と結びついており、第二条の解釈い
 らんが、労働組合が労組法の定める「手続」に参与し「救
 済」を受ける資格を持つかどうかの違いをもたらず（五条
 一号）。

この点について労働委員会は、第二条本文と但書一号・
 二号とは独立の要件をなすとみるか、または但書一号・二
 号は本文の要件を満たすかどうかの判断基準を例示的に掲
 げたもので本文と独立の要件をなすものではないとの考え
 方を取りつつ、但書一号・二号に該当すれば労組法の定め
 る「手続」に参与し「救済」を受けることはできないとの
 立場をとっている。宮本君は、どちらの説をとるにしても、
 但書一号の要件に該当するかどうかは、その者のもつ権限
 に照らして、その加入によって労働組合の自主性がそこな
 われるかどうかという角度から実質的に判断する必要がある
 り、いわゆる「管理職組合」もそのような観点から労組法
 上の労働組合であるか、また資格要件を満たす組合かを判
 断すべきであると主張する。

第三章は、団体交渉方式とそこから生じる法律上の問題
 点を検討している。わが国の労使関係は、企業別レベルで
 形成されている。しかし産業レベルで労使関係が全く形成
 されていないわけではない。しかし、宮本君は、わが国の

産業レベルでの労使関係は欧米のそれとは異なったものが
 多いことを、団体交渉の方式を例にとつて明らかにし、そ
 こから生じる法律上の問題を検討している。この点に関し
 ては、すでに第一部においても明らかにされているのでこ
 れ以上ここでは言及しないこととする。

第四章は、いわゆる「継続する行為」について論じてい
 る。第二章で論じられた通り、適格組合であれば労働委員
 会に対して救済の申立てをすることができ、申立ては
 不当労働行為の行われた日から一年以内に行われなければ
 ならない。この一年という期間は「継続する行為にあつて
 はその終了の日」から起算されるが（労組法二七条二項）、
 どのような行為が「継続する行為」に当たるかが問題となる。
 これが大きな問題となつたのは、賃金制度上考査（査定）
 を前提とする職務給を導入する企業が増加した昭和四〇年
 代に入つてからである。考査は一般労働者の眼に触れない
 形で行われ、かつ普通その結果は開示されないこと、なら
 びに一回の差別が小さいことから、それと気づくのが遅れ
 ることになる。従つて、救済申立ては査定後一年を経過し
 てから行われることも少なくなつた。そこで、例えば
 「査定」とそれに基づく賃金支払いまたは不昇格が「継続
 する行為」に当たるのか問題となつたのである。この点

について宮本君は以下のように論じている。

「継続する行為」をどう理解するかによって救済申立てが却下されるか（労委規則三四条一項三号）または審査に入るかの違いを生むだけではなく、救済の範囲にも差違をもたらす。このことにつき最高裁は、昇給の査定と賃金支払いを一体のものとして捉え、当該年度の「査定に基づく賃金の最後の支払いの時」が「継続する行為」の終期だと判断している（紅屋商事事件最高裁第三小法廷判決平成三年六月四日）。この立場に立つと、事実上昇給につき徐斥期間の制限がなくなってしまうように思われる。しかし判旨は当該年度の「査定に基づく賃金の最後の支払いの時」が「継続する行為」の終期であると説いているのだから、そこに歯止めが掛けられており妥当な判決である。

以上述べたように、第二部は労働組合をめぐる問題を取り上げ、学際的な研究に基づき、労働組合法上の労働組合を時代の変化に応じて捉えることを主張し、労働組合をめぐる問題の妥当な解決を見いだしている。ここにおいても慶應義塾大学産業研究所に所属し学際的な研究を行ってきた宮本君の研究の成果を見ることができ。

六 第三部各章は、労働環境の変貌にともなって生じた労

使関係法上の問題を扱っている。パートタイム労働者の増加とともにその雇止めと解雇を含む労使紛争が多発した。第一章はその解決基準を提示している。第二章は、雇用の全段階における男女の平等を目指す「均等法」と企業の対応を論じている。第三章は最近における定年延長と賃金・退職金規定の見直しの問題を、就業規則の一方的変更による場合を中心に検討する。

このように第三部における各章は労使関係をめぐる環境変化にともなって生じた問題を取り扱っているが、検討の視点および方法は一貫してこれまでと同じである。総論、第一部および第二部で展開された方法が採用されている。この意味ではこの章はこれまでの議論の応用編と言うことができるであろう。

補論で、宮本君は「フランス職業組合に関する一八八四年法の制定過程」を論じているが、これは第一部・第二部を補足するものである。

七 以上見てきたように、宮本君の学位請求論文は、優れた比較法研究に基礎を置き、また学際的な研究も導入し、さらに実務に携わることから得られた事実に即した考察により完成されたものであり、学術的価値の高いまた実務的

にも有益な論文である。

しかし本論文に全く問題がないわけではない。本論文がこれまでの宮本君の研究の集大成という性格から、各章で取り上げられた問題の検討の時期が必ずしも同一ではなく、従って引用されている判例の時点が章によりまちまちで、必ずしも最新のものに統一されているものではない点が惜しまれる。また第三部「労働関係の変化と労働関係法」において重要な問題が必ずしも全て取り上げられ検討されているわけではない。例えば、近時の不法就労外国人労働者問題、企業のリストラクチャリングにともなう中高年労働者処遇問題や就職氷河期の女子採用問題などが必ずしも視野にいられていない。

しかしこれらのことが宮本君の本論文の価値そのものに影響を及ぼすものではない。宮本君の行った優れた比較法研究および学際的研究、それに基礎をおくわが国の労使関係法上の諸問題に関する研究はそれ自体高く評価されるものである。またそれらの研究の成果を前提に実務経験にもとづく適切な紛争解決基準を探索し提示する過程は、他の重要な問題にたいしても応用できるものと評価できる。このように審査員一同宮本君の学位請求論文は十分に法学博士（慶應義塾）に値するものと評価する。

一九九六年一〇月一日

主査	慶應義塾大学法学部教授 法学研究科委員	金子 晃
副査	慶應義塾大学法学部教授 法学研究科委員	藤原淳一郎
副査	北陸大学法学部教授法学博士 慶應義塾大学名誉教授	川口 実