

中央 労働時報

第 1222 号

労働委員会の窓から 北海道労働委員会会長 浅水 正

講 苑：「持続可能な」労働委員会制度への展望

前福岡県労働委員会会長・九州大学名誉教授 野田 進

特別論考：最近の重要不当労働行為事件中労委命令及び
取消訴訟判決(その3)

中央労働委員会事務局審査課労働専門職 池田 稔

連 載：労働委員会の風景(第4回)

不当労働行為意思をめぐる混迷

北海道大学名誉教授 道幸 哲也

[不当労働行為事件の審査]

[集团的労働紛争の調整]

[個別的労働紛争のあっせん]

[実例 労働審判(第77回)]

[不当労働行為事件の行政訴訟]

労使関係
と
労使紛争
の
専門誌

一般財団法人

労委協会

2017

不当労働行為意思をめぐる混迷

北海道大学名誉教授 道 幸 哲 也

「会社は組合を嫌っていますか」「委員長に対する配転は反組合的意思によるものですか」。審問の場でこのようなストレートな質問が申立人からなされることがしばしばある。不当労働行為意思を明らかにすることによって特定の行為が不当労働行為であることを立証する方策といえる。気持ちはわかるが不当労働行為意思自体を直接問題にすることに意味があるのだろうか。

たしかに使用者の特定の行為が組合員に対する不利益な取扱いであったり、組合活動を抑制するものであっても、相当な理由があれば不当労働行為とみなされないことがあり、その基準として不当労働行為意思の存否が問題になる。この不当労働行為意思論は、条文の体裁（労組法七条一号「故をもって」、同四号「を理由として」）から、特に一・四号につき論じられている。しかし、三号の支配介入事件でも問題となる。

不当労働行為意思をめぐるリーディングケースは、上部団体からの脱退についての発言が争われた山岡内燃機事件・最判（最二小判昭二九・五・二八最高裁判事裁判例集八巻五号九九〇頁）といわれる。不当労働行為の成否を判断する際に、行為者の「主観的認識乃至目的」よりも行為の性質を重視すべきことを以下のように説示していた。

「問題の演説中に上告人会社の長浜工場労働組合が連合会に加入したことを非難する趣旨及び右加入により同組合員が従前享有していた利益を失うべきことを暗示する趣旨を含む発言があり、これが原因となつて、同組合は連合会から脱退するに至つたというのであつて、原判示のような状況の下で客観的に組合活動に対する非難と組合活動を理由とする不利益取扱

の暗示とを含むものと認められる発言により、組合の運営に対し影響を及ぼした事実がある以上、たとえ、発言者にこの点につき主観的認識乃至目的がなかつたとしても、なお労働組合法七条三号という組合の運営に対する介入があつたものと解するのが相当である」。

このようなアプローチは、日本アイビーエム事件・東京高判（平成一七・二・二四労働判例八九二号二九頁）でより明確な形で展開されている。

「この不当労働行為意思とは、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである。そして、不当労働行為に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度、時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきものである」。

このように不当労働行為の成否の基準として「不当労働行為意思」の有無があげられることが多い。とはいえ、不当労働行為意思とはなにか、またはそれを具体的にどう認定するか、さらにその存在が不当労働行為の成否とどう関連するかは必ずしも明らかでない。学説は活発な議論をしている（ようにみえる）が全体的な構図がはっきりせず、それが実際にどれほどの意味を持つのかも疑問であった。

労委実務は概ねどちらが決定的動機であったか、もしくは組合所属や組合活動等と不利益取扱いに相当因果関係があるかという観点から判断しているといわれる。他方、裁判例の多くは、決定的動機「説」を採用しているといわれる（たとえば、日産自動車事件・最三小判昭六〇・四・二三判時一一五五号二三三頁）。この判例法理の詳細な検討は、拙著『労働委員会の役割と不当労働行為法理』（日本評論社、二〇一四年）二四〇頁以下を参照してもらおうことにして、ここでは私見を述べてみたい。

不当労働行為意思とはどのような意思か

不当労働行為意思をめぐる議論が錯綜している原因は、議論の仕方自体に問題があったからといえる。そこで、ここでは不当労働行為意思を問題にする視角について考えたい。まず、不当労働行為は、使用者の意図的な行為にほかならないので、ある種の「意思」が介在することは否定できない。問題はどのような意思かである。

その点の解明のためには、第一に、不当労働行為の禁止は、刑事的な規制ではなくあくまで行政救済としてなされることに留意すべきである。つまり、集団的労使関係ルールの確立の観点から使用者の反組合的行為の影響を除去し、再発を防止することにある。あくまで事実としての不利益性等が問題となり、使用者の行為が職場において実際にどのような意味を持ち評価されるかが重視されるわけである。

第二に、ルールの実現という観点からは、行為の外形から推定される「意思」といつてよい。組合嫌悪や反組合的意思を独自に問題にする必要はなく、それらはせいぜい救済の仕方を考える際には一定の意味を持つぐらいである。つまり、不当労働行為の禁止は、不当労働行為意思を有すること自体を許さないものではない。使用者がどのような労働組合観を持っているかが、具体的行為に現さなければ自由である。したがって、「反組合的意思」、「組合に対する嫌悪」が独自に問題になることはない。立証レベルにおいても、それ自体を直接立証することは困難である。反組合的意思を独自の問題にすると「反組合的使用者」か否かというレッテル貼りの立証を促すことになる。案外この種の立証活動が多く、不毛であり将来の労使関係にもプラスとはならない。

まさに百人一首でいう「忍ぶれど色に出にけり」(平兼盛)の世界である。そういえば北海道の百人一首は、映画「ちはやぶる」のような知的なゲームでなく下の句を書いた木札(百人一首かるた)をとりあうスポーツである。子どもの頃はなんのために上の句があるかさえ疑問であった。

第三に、行為の影響力の除去の目的からは、使用者の意図というより労働者サイドの捉え方から判断されると思われる。被害者がどう感じたか

という側面では、ハラスメント法理と類似の構造にある。つまり、使用者の意図がどうであったかよりも職場において使用者が一定の行為をしたならば労働者は通常どう感じ評価するかこそがポイントである。

第四に、不当労働行為は「使用者」の行為に他ならないので、結局は被申立人たる使用者の「意思」が問題になる。管理職のような自然人の行為についてはともかく、解雇や配転はあくまで法人自身の「意思」なので、一連の行為からそれを推定することしかできないと思われる。特定個人の意思を問題にするのははつきり言ってナンセンスである。まさに集団錯誤(group fallacy)の典型である(亀田達也『モラルの起源——実験社会学からの問い』岩波新書、二〇一七年六三頁)。

不利益取扱いに対する「立証」の必要性

では、以上を前提に不当労働行為「意思」をどう考えるか。行為の外形から推定される意思とはいえ、「組合員に対する不利益を取扱い」のレベルにつき次のような「立証」は必要となるであろう。

その一として、不当労働行為制度は、組合活動を特別に保護する制度なので組合員であることや組合活動の認識を有していたことの立証は必要となる。それも、明確な認識ではなく知っていたであろうことでもよい。その二として、特定の行為が労働者にとって不利益であることの立証が必要である。通常は行為の性質(解雇、処分)からそれが推定される。事実としての不利益性が問題となるので、職場の評価も重視される。しかし、デリケートな場合、たとえば残業差別(させるケースとさせないケースがある)や栄転の事案等ではそれが組合員や組合の意向に反していること立証が必要となることもある。

以上のような立証がなされると不利益取扱いに相当な理由があることの使用からの反証が必要となり、これがいわゆる処分理由の競合の問題となる。