

中央 労働時報

第919号
臨時増刊

監修 中央労働委員会事務局

第51回(平成8年11月20日～22日)
全国労働委員会連絡協議会総会経過概要

財団法人

労委協会

第二議題

不当労働行為事件における一人組合の申立適格とその救済方法について

—— 経験と見解の交流 ——

(四国ブロック労働者側提案)

〔説明〕

現行不当労働行為制度の下、組合員が一人だけのいわゆる一人組合は、労働組合法第二条が求める団体、すなわち、複数の労働者の結合するものでなければならぬとの要件を欠くので、申立適格が認められないというのが通説となっている。

しかしながら、いったん適法に成立し存続してきた労働組合が組合員一人に減少したとしても、その減少の理由や一人に減少した時期などの事情によっては申立適格を認めるのが妥当との見解があり、これに沿う労働委員会命令もいくつか出されている。

一人組合に係る労働委員会命令や係属した事件は多くはないが、現実にこの種組合はかなり存在しており、今後、申立

適格についての要件が明確にされれば、一人組合と諦めていた潜在的な不当労働行為が申し立てられる可能性がある。

そこで、一人組合に申立適格は認められるのか否か、認められるとすれば、いかなる要件を備えていなければならないか、各労働委員会のご経験及びご見解をお伺いしたい。また、申立適格が認められる場合、その救済方法について、一人組合であるがため特に考慮すべきか否か(組合間差別の組合事務所貸与など)についても併せてお伺いしたい。

提案理由説明

労働者委員(高知) 川 田 拓 助

不当労働行為における一人組合の申立適格とその救済方法等について、提案趣旨の説明をさせていただきます。初めに、本議題を四国ブロック労働者側が提案いたしました経過、並びに趣旨について申し上げます。

労働委員会における一人組合に関する取扱い事件は、以下で取り上げました命令例以外は調査をいたしておりませんので、正確な数字を把握いたしておりませんけれども、全国の審査事件取扱件数に占める割合は少ないかと思われまます。そのように、ごく少数の件数に関するものについて、全労委総会の議題として提案をするという

ことがいかなるものか、という向きもあるうかとは存じます。しかしながら、あえて本議題を提案させていただきましたのは、これから述べさせていただきますいくつもの事情からでございます。

実は、この一人組合の問題は、本年八月、高知県で開催をいたしました、四国地方労働委員会協議会総会、いわゆる三者連絡会議におきまして、田交拒否事件にかかる事例に基づいて、議題が提出されたのが発端でございます。その論議を通じまして、審査、あるいは合議が迅速に行われた場合には救済をされたのに、理由はともかく審査

の長期化によつて結果的に一人組合になつたことから救済されなかつた、というような状況が起こり得るのではないか。そうなりますと、審査の進行如何によつて救済される資格の有無が決まってしまうということになり、これでは法の趣旨に即した取扱いが行われたというとは言えないのではないか、などの考え方が示されたわけでありませぬ。確かに、審査に要する期間の長短によつて、救済されるかされないか、結論

が分かれるということになれば、大きな問題であると思います。また、私たちの四国ブロックにおいては、現に組合員が一人になつても活動している組合もたくさんございます。申し立てた時点におきまして、一人であつても申立適格が認められるとするならば、一人組合として締めていた潜在的な不当労働行為が申し立てられ、侵害された団結権が回復する可能性が出てくるのではないかと、というようなことも考えられます。さらに、最近大きく取り上げられております個別紛争事件と労働委員会とのかわりもございませぬ。近年高知県におきましては、労使関係の紛争の当事者となつた労働者が、その後合同労働組に加入をし、その合同労働組が当事者として労働委員会に斡旋を申請してまいる、という事件がありま

した。他県でも同様の状況のもとで、不当労働行為事件として係属しているということも聞き及んでいられるわけだ。これらの現実、特にこのことにつきましては、東京都の事務局職員によりまして、『中央労働時報』八六八号、『季刊労働法』一七九号等において述べられておりますが、これらの現実からしますと、何も長年労働組合活動をやっていなくても、一人で組合に加入することによつて、労働委員会が救済を受けることができるのだ、とも言えそうでありませぬ。

しかし、既存の組合に加入したことで、労働者としての権利が守られるというのであれば、ここに言う一人組合は、労働活動をやつた結果といひますか、少なくとも組合結成に務めて、労働組合活動に手を染めて、団結権の行使の実を得ようとしたところ、結果として一人組合になつたというところでありますから、団結権保障の観点から申しますと、既存の組合に労働者が加入することによつて受けることとなる救済と、同等以上の配慮を受けてよいのではないかと考えられます。そうでなければ、一人組合の組合員は、労働者として労使関係についての社会的システムに対する信頼を持っていないことになるからであります。

まずと、組合員が一人だけのいわゆる一人組合は、過去にたとえ多数の組合員が加入していたとしても、労働組合法上の保護は与えられない、という考え方が当然のこととなりませぬ。私もこれを全面的に否定をするつもりはありませんが、このような原則論についても、一定の要件を備えた場合において、即ち一旦適法に成立し存続してきた労働組合が、組合員が一人に減少したとしても、その減少の理由や、一人に減少した時期などの事情によつては申立適格を認めるといふのが妥当、との見解があります。現にこれに沿う労働委員会命令もいくつございませぬ。このように、「組合は二人以上で構成したものでなければならぬ」との原則にも例外がある、と考え余地があるようでありませぬし、そのような命令もございませぬ。果たして、一人組合に不当労働行為申立適格が認められるか否か、認められるとすればいかなる要件を備えていなければならぬか、また申立適格が認められるとすると、その救済方法で特に考慮すべきか、などにつきまして労働者側委員として認識を深めるとともに、労働委員会全体として議論するだけの価値があるのではないかと考えまして、この機会に皆さん方のご経験、ご意見、ご見解をお伺いしたいのであります。

さて次に、申立適格に関する判例、命令例について若干述べたいと存じます。判例

としましては、不当労働行為の申立適格にかかるとはならないと考えておりますが、昭和三九年七月七日岡山地裁判決で、友浦鉄工所事件、これにつきまして、多数の組合員が集団的に脱退した結果支部長一人になつた事案について、組合員が一名のみとなつたことにより、労働組合としての実体を失つた者の労働組合は消滅をし、一人残つた者の組合員たる地位も消滅する、という判示をしております。

次に、議題の不当労働行為申立適格にかかる労働委員会の命令としましては、いくつございませぬが、積極、消極あい反しまつ判断がなされておるわけでありませぬ。資料集にもいくつか判例等が出されておりましたけれども、積極例といひましてはだいたいが古いですが、大阪地労委が昭和三六年一月一日に決定した日章運輸事件、これが最初のものではないかと思われませぬ。この命令では理由が述べられておりませぬ。これがなぜ一人組合にも申立適格があるのか、それはわかりませぬ。その翌年の昭和三七年八月二二日、京都地労委が京都全但タクシー事件において、「一旦成立した労働組合が、使用者の支配介入により一時的に組合員が一人に減少したとしても、必ずしも組合が消滅してしまつたと見ることができない、残存一人となつて以来日数も浅く、現に組合活動を行い脱落組合員の復帰、または新規組合員獲得の可能性が全く消滅し

たと認められない場合にあっては、当該一人組合は、なお労働組合として扱われるべきである」という旨の、一人組合が認められる場合の要件を判示をいたしておられます。その後、資料集の七〇頁に載っておりませんけれども、浜本染料事件、大阪地労委が昭和五年六月二六日決定をいたしました。さらに七七頁に掲載をされておりますニューリンカーン事件、これは三重地労委の平成元年三月一四日、と積極的な判断がなされておりますけれども、そのいずれも会社の支配介入によって組合員が一人に減少したということ、脱退組合員の復帰や新規組合員の加入の可能性があるとのことと要件としたものであります。そして今年三月一五日徳島地労委が吉野川タクシー事件において、これと同様の要件のもとに、一人組合申立適格を認める命令を出しております。

一方、消極例といたしましては、埼玉地労委が昭和三七年三月二二日に決定をいたしました明和製作所事件、これが最初のものではないかと思われましても、組合が資格審査の立証をしなかったために、却下をされておりました、一人組合についての判断はなされておられません。その後、東京地労委が昭和四三年一月一二日に決定をいたしました上板橋病院事件、これは六五頁に掲載をされておりますけれども、これにおきましては、分会は現段階では少

くとも不当労働行為の救済申立資格として必要とされているところの組合員二名以上の構成、という団体の要件に欠けると言わざるを得ない、との判断を行っているわけでありませう。同じく東京地労委は、昭和五〇年八月五日に決定をいたしました久保田運送事件においても、上板橋病院事件と同旨の判断を行っているわけでありませう。そして、中労委は、映東生コンクリート再審査事件、これは昭和五二年二月七日ですが、これにおきましてこのように述べているわけでありませう。「Tら四名は脱退し、現在支部組合員は一人となっており、本件映東生コン支部の場合は、再び組合員が増加する見込みもなく、単位組合として救済を受ける資格を喪失したものと解さざるを得ない」旨の判断をいたしておりますけれども、脱退の原因については触れられておりませうので、使用者の支配介入がなく一人となつた場合でも、組合員が増加する見込みがあれば適格性があるのではないかと、とも受け取れる判断をしているわけでありませう。

そのほか、大分地労委の平成三年四月一六日に決定をしたアメリカンライフ事件において、組合員二名以上という団体の要件を満たしていないので、労組法第二条に適合しない、と組合資格審査において不適格としております。

このように命令例は、積極、消極に分かれておりますけれども、私は積極例に言うところの、一人組合になった原因によって適格性を判断するという考え方は、言ってみれば労働組合の社団性と団結権保護、という不当労働行為制度の目的の実現との間の社会的利益について、比較衡量を行うことになり、妥当なものではないだろうかかと考えます。使用者の支配介入の結果、一人組合になったということであれば、不当労働行為の審査中に一人組合になったものだけに留まらず、申立時点ですでに一人組合になつていたものであつても、労働組合として申立てができるのであります。

次に、一人組合に申立適格が認められる場合の救済方法についてでございます。一人組合であるがために特に考慮すべきか否か、ということでお伺いをしたのであります。これは、例えば組合掲示板の不貸与が不当労働行為に該当するとした場合、救済方法として組合員が一人しかないのに組合掲示板を貸与せよ、というようなことまでする必要はないのではないかと、というようなことか、逆にポスト・ノータイスは請求してないけれども、将来の組合活動を確保するという意味でポスト・ノータイスを付加するというようなことを考慮すべきだ、といったようなことについてお伺いをいたしたのであります。

ところで、こういった一人組合であるがために、救済方法が考慮された事例があるのかどうか、一人組合に申立適格があると

して、救済されている命令例の正文や理由を見た限りでは、一人組合であるために特別な救済方法が取られ、考慮された、というようなものはなかったと思われませう。しかしながら、団交拒否事件で、団交承諾は命じず、文書手交を命じているもの、例えば浜本染料事件、吉野川タクシー事件、これは文書掲示ということではありますが、支配介入事例でポスト・ノータイスではなく文書手交を命じている事例、これは京都全但タクシー、浜本染料事件等があります。これらは命令書には書かれておりませうけれども、合議の中では一人組合に対する救済方法というものを議論されたのではないかと、と推測されるわけでありませう。私は、一人組合でも将来組合員が増えていくという可能性を持っているとするならば、救済方法においてそういった面を特に考慮すべきではないかと。安易に、現在一人であるからこの程度でよい、といったようなことではなくて、団結権の侵害を實質的に回復するといったことを考慮した救済を行うべきではないかと考えるものです。そういった意味では、最高裁第三小法廷、これは平成七年一月二二日判決の灰孝小野田レミコ事件、これは一つの参考事例となるのではないかと考えます。この事件は、併存する組合のうち組合の人数が二名と、少ないこと等を理由として、組合事務所を貸与しなかったことが不当労働行為であると

した労働委員会命令が、最高裁において支持されたものでありますが、控訴審係属中に併存する組合も組合員の脱退、退職等によつて組合事務所は返還をされ、当該組合も組合員が一人になった。そこで会社は、会社内に併存組合がないこと、組合員が一名しかない組合には、組合事務所は必要ではないとして争つたのでありますけれども、高裁は「右のような状況変化を考慮しても、会社が組合と他組合と公平等に扱っていたとは認めがたい」との判断を行いました。最高裁も「原審の認定判断は正当として是認できる」と、それだけ述べてあります。一人組合のことについては触れられておりませんが、一人組合への組合事務所貸与を拒否したのではないと思われるわけでありませぬ。

最後に、本議題のように審査に長期間要したために一人組合となったために、本来救済されるべきものが救済されない、といったようなことがないよう、また一人組合であろうとなかろうと、使用者の団結権侵害に對しましては、絶対にやり得を許さない、いわゆる実効性のある救済を命じてほしい、と願っているわけでありませぬ。そのことは、破壊された労使関係の回復と、将来の安定化につながり、不当労働行為制度の目的が達成できるものと確信をする次第であります。

以上、大変雑駁でありますけれども、第

二議題、「不当労働行為における一人組合の申立適格と、その救済方法について」の

経験と見解の交流

公益委員（北海道）道 幸 哲 也

いまご提案のありました一人組合の申立適格について、見解を述べたいと思います。

北海道地労委では、一人組合の問題は直接争点になったことはありません。この資料にありますネススルの事件はむしろ一人組合というよりは、組合員がいなくなった場合に、一旦消滅してその後再建された場合の救済命令の履行のあり方が争点になっております。そこで、ここでは論点が変わりますから、ご提案のありました一人組合について、直接お話をしたいと思っております。

一人組合問題というのは、申立適格以外に協約の締結能力、当該組合のなした争議行為、組合活動の正当性、それからここで提起されております申立適格、さらに救済命令とか救済利益、といくつかの論点がありまして、議論もその各論点によつて若干異なっております。ここでは申立適格の問題だけをお話したいと思っております。先ほど、労働委員会の命令についてご紹介がありましたから、ここでは労働委員会の命令の全体的な特徴について確認しておきた

提案趣旨の説明とさせていただきます。ひとつよろしくお願い申し上げます。

いと思ひます。

大体特徴というのは三点あります。一つはいわゆる一人組合、組合員が一人の場合には、申立適格を認めていません。この一般論についてはほぼ異論はありません。ただ問題になるのは、その原理を修正するものとして、一人組合の状態が使用者の不当労働行為に由来する、もしくは現在、組合組織化の活動をしているという場合には、申立適格を認める、ということになってい

ます。形式的には見解が対立している。つまり、申立適格を認める例と認めない例があります。ただ、この見解の対立は、いわば理論レベルの対立なのか、それともいわば事例的な対立なのか、というのははっきりしておりませぬ。私の感じでは、むしろ一人組合の申立適格を認めない例は、使用者の支配介入がないとか、当該組合が具体的な組織活動をしていない、ということが前提になっているのではないかと思われませぬ。したがって、もしも当該組合が、組合活動をしていないような状況にあるという場合に

もかわらず、申立適格を認めない、という判断がなされますと、理論的にはつきりとした対立状態になります。しかし、実際にはそういう事例がありませんので、どうも労働委員会の見解が対立しているというのは、非常に外形的なレベルで、実際には必ずしもつきりしていない、と私は思っております。

それから、三点目としては申立適格を認めていない例は六つぐらいあるのですが、そのうち四例は、他の申立、つまり個人申立、もしくは上部組合の申立てを認めている。そういう意味では、一人組合の申立適格を認めないことによつて、事件全体を却下、もしくは棄却する、という例は非常に少ない。これは推測なのですが、そういう例はむしろ労委規則の三四条の却下事由の一つとして、「申立を維持する意思がない」というものがありますけれども、ほぼそれに似たような、つまり全く形式的に組合という形態が残っていて、実際組織活動等が全くなされていなくて、労働委員会からすれば、これは組合活動をする意思があるのだろうか、というような事例ではないかと思ひます。そういう意味では、一人組合の申立適格を認めない判断をした労働委員会は、ほかの救済申立ての主体があるから、という形で実際は処理しているのではないかと考えております。そうすると、理論的にはいろいろな議論がありますけれども、

つまり労働委員会の意見が対立しているとか、処理視点が全く異なるとか、そういうことはないのであるかと考えております。次に、やや理論的なレベルのお話をしたいと思うのですが、まず、一人組合の申立てをなぜ問題にするかということですが、これは、組合申立てという形式にするか、それに対応するのは個人申立てですが、それによって何が違うか。つまり組合申立てにする意義は何か、ということになると思っております。この点につきましては、申立資格自体について争いがありまして、労働委員会の見解も若干違っております。ほぼ全体の傾向としては、一号事件と四号事件については個人申立ても可能であると。それから、二号事件については、組合申立てだけだと。三号事件については見解が分かれておりまして、おそらく申立の類型に応じて、場合によれば個人申立ても認められる、というのが全体の傾向だ、というような感想を持っております。組合申立ては、あらゆる不当労働行為の類型について申立てが可能ですから、したがって、ここでは組合申立てという構成をすることによって、救済の幅を広げるという点が最大のメリットになるわけです。

次に、「組合申立て」というのは、具体的に労働委員会の審査過程のどのレベルで問題になっているかと申しますと、これはどうもはつきりしないのですが、一つは資格審査のレベルで問題になっている。もう一つは申立資格のレベルで問題になっている。これは、関連しているのですが、どう関連しているか、もしくは、事件処理の際に明確に使い分けているか、ということはどうもはつきりしません。実際、労働委員会の命令まで行った事件は、全部申立資格の問題です。一例だけが救済利益の問題として処理していますけれども、基本的には申立資格の事例です。しかし、理論的にはむしろ資格審査の問題ではないかということもあります。これは、命令までいかない事件です。和解等で処理した場合にこの問題がどう処理されているか。つまり、資格審査の問題なのか、申立資格の問題なのか、この点もまだはつきりしていません。ただ、おそらくここでは申立資格に限定して議論する、ということになると思っております。

それから、予めおさえておくべき三番目は、本件の場合には職場において組合員が一人になった、もしくは一人しかいない、という場合の申立資格の問題ですが、こういう状況については、大体救済申立ての仕方として三つのパターンがあるのではないかと考えられます。一つは、個人申立てです。二つ目は、企業内の支店ないし分会が一人になった、当該職場では組合員が一人だが、いわば企業別組合の組合はある、という場合の申立てです。それから、三つ目はいわゆる合同労組、もしくは一般労組で当該職場の組合員が一人の場合です。この三つの

パターンがあつて、そのうち二番目と三番目について組合申立てができるか、これは異論はありません。そういう意味では、職場に一人しか組合員がいないという場合でも、比較的類似した状況で組合申立てという手段が可能である、ということはおさえておく必要があると思えます。最後に、ではどう考えるのかということになりますが、これは基本的には先ほどご提案のあつたように、支配介入で一人になり、実際に現在組合活動をしているという場合には、一人組合、つまり組合申立てを認めるほうが妥当な処理ができるのではないかと考えております。私は、むしろ要件を立てるならば、使用者の不当労働行為というのには必要がない。つまり状況が切迫しますと、組合員であることというのは非常にリスクなことになりますから、直接の支配介入がなくても組合を脱退せざるを得ない、もしくはする例はたくさんあります。ですから、いわゆる一人組合として組合申立てを認めるというのは、当初適法な組合があつたということは前提ですけれど、現在一人の状況になつたにもかかわらず組合の組織活動をしていると、こういう要件だけで十分ではないかと考えております。では、なぜそのように考えるかということですが、三つの理由が考えられます。一つは、不当労働行為をどう考えるかということですが、不当労働行為というのは職場ルールの違反行為だと考えます。私は正直言つて団結権とかああいふ言葉は使わないほうがいいと思つていふのです。むしろ職場ルールの違反行為だというふうに構成したほうが妥当な解決ができるのではないかと。職場ルールの違反行為と捉えますと、いわば不当労働行為の被害者、被害者という言葉はあまりよくありませんけれども、被害者という言葉は当該不利益を被つた個人や組合だけではなくて、不当労働行為は常に職場における見せしめという機能を果たす。つまり、組合活動をすればこういう目に遭うんだと。そういう意味では、むしろ不当労働行為を禁止するというのは、当該組合とか個人のためではなくて、むしろ職場で一種の公平な労使間秩序を作るためだと考えます。そうしますと、申立資格についても、組合という形態が残っている限りは、広く申立資格を認めたほうが職場ルールの確立という観点からは適当ではないかと。これが第一点目です。

それから、二番目はいまのと関係しますが、不当労働行為の禁止というものは、いわば職場ルールの確立です。この中身は、組合活動の自由等を目的にします。そうしますと、たとえ個人の利益が問題になる、例えば個人の経済的、もしくは雇用関係上の利益が問題になるとしても、これはあくまでも間接的にそれを保障するものだという点目です。つまり、それは一種の反射的に

そういう経済的な利益が確保されているのだと。そうしますと、本体はやはり組合活動の自由ですから、可能な限り組合申立て構成の方が適格的です。私は個人申立てがなぜ認められたかについて、非常に疑問を持っています。むしろ組合申立てが原則ではないかということですが、一人組合であっても、例えば一人組合が組合活動をしているという場合は、残された一人の構成員の組合活動という意味では、むしろ組合自体の活動とみなしたほうがいいのではないかといいことです。

三番目の理由は、非常にプラクティカルな理由で、組合数の増減というのは当然あり得るし、それから特に使用者の支配介入によって減ったような場合には、一人組合の申立てを認めないというのは、非常にアンフェアだということですが、特に、支配介入で組合員数が減った場合は、その減ったことを不当労働行為として申し立てる主体は、あくまでも組合であって、残った一人の人ではないわけですから。そういう意味では、組合申立てのほうが実態に合っているのではないかといいことです。

以上が私の意見なのですが、同時にこの問題を考えているうちに、非常に難しい問題に直面したので、ちよつとそれについても簡単に話をします。もしも組合申立てが認められないということになりますと、個人申立て、ということになります。実際五

条二項では個人申立てを認めております。しかし、個人申立てがなぜ認められるかということですが、さらに、いわば民事的な発想ではなくて、行政救済独自の個人申立ての法理というのは可能なのだろうか、という大きな問題があると思います。それは、個人申立てといつても、どうも違うパターンというか、違う利害状況で個人申立てが問題となるのではないかと思われるからです。というのは、パターンに分けるとするのは学者の癖ですが、一つは法内組合を前提とした個人申立てです。これは当然できるといふ前提だと思えますけれども、こう

なりまして、法内組合ですから組合申立てもできるし、個人申立てもできる。つまり、組合申立てと個人申立ての調整という問題になります。二番目は、いわゆる法外組合の中の個人申立てです。これは法外組合ですから、組合申立てはできない。しかし、組合申立てはできないので、個人が申し立てる、という図式になります。三番目の類型は、これがいちばんありそうな例ですが、例えば組合を結成しようとして、使用者の不当労働行為によって組合結成がうまくい

かなかつたという場合に、組合はないわけですが、個人は残っている。この場合の個人申立てをどう考えるかということになります。いままでは、個人申立てといふのは、主に個人の雇用上の利益を中心に考えていた。したがって、バックペイとか原職復帰

というのはいいのだけけれど、例えば支配介入に対する救済みたいなものは個人申立てでは難しいということになっておりました。しかし、どうも全体的に考えますと、そういう個人申立てをどう考えるか、ということも少し見直す必要があるのではないかと。つまり、この一人組合の延長に、もしくは関連して個人申立ての意義付けというものをむしろ考え直したほうがいいのではないか。こういったことが、この問題を考えた私の最後の結論なわけです。特に、最近、皆さんご存じのように、非常に多く

ご見解を申し上げる前に、二つほどご了解をいただきたいと思えます。一つは、近畿ブロックのほうで、労働者側委員の皆さんが集まって意思統一した見解ではない、私の個人的な見解であるということ、まずご理解をお願いしたいと思います。もう一点は、当和歌山の地方労働委員会では、この事例を扱ったことがございませんので、私自身の見解を述べさせていただきます。この二つについて、是非ご了解をお願い申し上げます。

労働法二条で、すでにもう本日ご出席の皆さんはご存じのとおりですけれども、「労働組合とは、労働者が主体となって自

の労働委員会の命令が、取消訴訟で取り消されております。その最大の理由というか原因は、やはり民事的な発想にあると考えます。ですから、申立てのあり方とか、組合と個人の利益とか、いま申しました個人申立てを、不当労働行為独自の観点からどう理論付けるかが重要な課題になります。救済方法については、そこまで考える余裕がなかったということで、ご容赦をお願いしたいと思えます。以上をもちまして、私の見解を終わらせていただきます。どうもありがとうございます。

労働者委員（和歌山）曾 和 進

主的に労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として、組織する団体、またはその連合体をいう」と規定をしております。労働法上の労働組合の要件の一つとして、団体の要件を挙げているところでございます。団体とは「特定の目的のために多数人が結合したものを言う」とされておりまして、団体であるためには、それを組織するところの構成員、労働組合の場合は組合員と、そしてその目的、構成、事業、運営等につき、構成員を規制する基本的な規約、労働組合におきましては組合規約が必要とされて、民法上の社団と位置付けるのが通説であるよう

です。判例から見ても、三和タクシー事件におきまして、労働組合は複数の労働者が集まって、「永続的団結力を持つて、使用者と対等に交渉するものである以上、単なる個人の一時的集合体と異なり、構成員の資格、内部組織、意思決定の方法とその実行機関、機関の権限、あるいは組合運営上必要とする財産的基礎等についての根本的規約を有して、これによって永続的に統制ある行動をなし得るよう組織されていることが必要である」と、こういうように熊本地裁で判決が出されております。

このように、労組法上の労働組合には、社団性が要求されており、組合員が一人だけといういわゆる一人組合は社団性が認められないから、一般的に労働組合とは言えない、そういうことになるわけでありませう。ただし、一旦成立し、存続してきた労働組合が、使用者の支配介入の結果、組合員一人になった場合については、一人組合に不当労働行為の申立適格を認めるか否かについて、学説、命令上見解が分かれているところがございます。学説を見ても、否定をする説は、「どのような原因で一人組合になつたにせよ、社団性がなければ労働組合として適格性はない」とし、また肯定説は「一人組合に至つた原因に着目をし、使用者による支配介入の結果一人組合となつた場合には、その申立権を認めるべきである」としており、また、中間的な見解としては、

「原則的には、一人組合の労働組合性を否定しながら、その後短期間のうちに加入者を得たような場合は、組合が一旦消滅したものとせず、改めて結成行為がなくても同一性を失わず存在していると解してよいであらう」とするような学説があるわけですが、続いて、命令例を見ても、肯定例、否定例がほぼ半ばしているように思います。

肯定例としては、京都全但タクシー事件、浜本染料事件、あるいはニューリンカーン事件がありますし、否定例としては、上板橋病院事件、そして明和製作所事件、久保田運送事件等がございます。これらの内容については、本総会の資料並びに先ほど川田さんが問題提起の中で詳細に説明がありましたので割愛させていただきますが、これらの命令を見てみますと、肯定例は「組合員の復帰、または新規組合員獲得の可能性が全く消滅したとは認められない限り、団体性を失わない」としている点が特徴的であるように思います。否定例は、「組合員の数が一名になつたという事実を重視」している点が、特徴的であるように思います。思うに、労組法上の労働組合であるためには、その構成員が複数であることは、当然であると思ひます。しかし、いかなる原因にしろと、一人組合になれば申立適格をなすことは、あまりに形式的に過ぎるのではなからうか、という疑問が生じます。支配介入なくして、組合員の脱落が相次ぎ、

一人組合になつた場合と、また支配介入により一人組合となつた場合を、同列に取り扱つてもよいものだろうか、という疑問が生じるわけです。むしろ、支配介入により一人組合になつた場合には、申立適格を認めたいが、労働組合の擁護と救済を謳つた労組法の精神に合致するように思われます。

しかし、法文上に明記されている以上、一人組合という状態のまま放置することは、労組法上の組合の原則である「団体性の原則」に反すると言わざるを得ないと思ひます。したがって、一人組合がいかなる条件のもとであるならば、労組法上許容できる範囲内にあるかという臨界点を模索する必要がありますがあるように思ひますが、前にも申し上げました学説、命令例を参考に検討すれば、使用者の支配介入により一時的に一人組合になつた場合であつて、現に組合活動が行われ、加入者を得て組合員が複数になる可能性が否定をされない限り、一人組合であつても申立適格を認めてもよいのではないかと考へるわけですが、

です。抽象的に言えば以上のとおりでありませんが、具体的にはそれぞれの事例に即して判断するほかはないと考えます。なお、補足的に申し上げておきますと、労働組合としての性格を持つ支部、または分会の場合には、所属組合員が一人になつてしまつても、なお組織的な統一体としての性格を有しているから、その支部、分会の団体性は失われたいと解している学説があります。しかし、支部、分会が労組法上の規定する要件を満たす団体であるならば、それ自体独立した労働組合として、先に述べました基準により判断すればよいのではないかと考へる次第でございます。

続いて、申立適格が認められるとして、その救済方法について、一人組合であるがために特に考慮すべきかでありませうが、この点につきましては、私は基本的には他の労働組合と区別して扱う必要性はないのではないかと考へる次第です。一人組合は、現行労組法上では例外的な組合であろうと思ひますが、それは一時的な形態で、目指すところは複数組合からなる組合であります。本来なら、労組法上の組合ではありませんが、支配介入という理不尽な行為に対し、労組法上の趣旨、目的に照らして、一定の要件を充たす場合に申立適格を認め、労組法上の救済を与えようとしておられるに、一人組合を論ずる意義があるものと思ひます。したがって、長期的に継続

して一人組合を認めていこうとして、主張してあるわけではありませぬし、現行労組法上、長期的に一人組合を認める解釈をすることは無理ではないかと考えるわけです。つまり、一時的に一人組合となった不合理を是正し、労組法上の救済を与えようとする意図があるのであります。前提は複数組合員からなる組合への復帰でございます。したがって、一人組合であるが故に、その救済方法について他の組合と区別をさ

使用者委員（奈良）吉田 正雄

未熟ですが、不当労働行為事件における一人組合の申立適格について、事例を中心に発言したいと思ひます。

これまでの発表者の発言と重複する点多々あると思ひますが、よろしくご理解いただきたいと思ひます。奈良地労委では、これまで一人組合の救済申立て事例はございません。労働組合は、民法上の社団とされており、少なくとも二名以上の労働者によって構成させるとともに、必要な規約を持ち、代表者が客観的に特定されていることが必要であります。構成員が一名になれば、団体性は否定され、もやは労働組合とは認められません。しかし、一旦

れるということは、合理的な根拠はないように思われます。設問にもありましたように、組合間差別の組合事務所貸与について言えば、実態面で少人数であるが故に小さい部屋を割り当てるとかいう問題は、格別、権利義務の関係におきましては、平等扱いの基本原則に沿って、救済方法を考えるべきである、と考える次第でございます。以上を申し上げまして、私の見解といたします。ご清聴ありがとうございます。

合、いわゆる一人組合の申立権、申立適格については見解が分かれます。先ほど和歌山の方から説明されたのと全く同じですが、否定説は、どのような原因で一人組合になつたにせよ、社団性がなければ、労働組合としての適格性はないとしております。肯定説は、一人組合に至った原因に着目して、使用者による支配介入の結果一人組合となつた場合は、その申立権を認めるべきであるとしております。中間的な見解は、原則的には一人組合の組合性を否定しつつ、「その後短時日の間に加入者を得たような場合は、組合が一旦消滅したものと取り扱わず、改めて結成行為がなくとも同一性を失わず存在していると解してよい」として

そこで、不当労働行為事件による一人組合の救済申立事例ですが、三六年九月、大阪地労委決定の日章運輸支部事件がありま

していることが十分推認される。即ち近々一カ月にして復帰者三名を得ていることなどを勘案すれば、組合はいささかもその同一性を失わず継続しているものと認めるのが相当」ということで、当事者適格を認め

す。この事件は支部の結成当初、組合員は約五〇名であったが、この事件審査中、会社の支配介入により逐次組合員が減少して、ついに被解雇者一人になったというもので

肯定例の三つ目としては、総会資料の七〇頁以下にあります。大阪地労委の浜本染料事件です。これは、「組合員が一名にまで減少したのは、主として会社の支配介入によること、組合脱退者の一部と組合員との間で、なお組合復帰の話し合いが行われて、その可能性も存在することを勘案すると、現在組合員が一名にすぎないという単なる形式的事実のみで組合が申立人適格を欠くというのは適切ではない」として肯定してあります。

第二組合が結成され、本件救済申立時、支部組合員は一名であったというものです。労働委員会の判断は「不当労働行為申立時から支部組合員は一名であり、支部組合としての社団性は認められない。よって、資格審査を却下する」として、救済申立適格を否定しております。その背景には、申立時より資格審査決定時まで、組合員が一人であること、支部が法第五条一項の資格証明をしないということなどがあります。これ、不当労働行為事件についても支部の救済申立ては却下されておりますが、この件については、上部組合である全金埼玉地方本部が連名で申立てをしております。実質的な救済はされております。

否定例の二つ目としては、資料六五頁以下にあります。東京都地労委、昭和四三年一月の上板橋病院事件があります。これも、「労働委員会が分会の資格審査を進めるに当たって、分会員数を照会したところ、被解雇者Kを含む数名がいるのみで、K以外に具体的に分会所属の組合員がいるとの十分な資料は提示されなかった」というものです。「分会は、現段階では、少なくとも不当労働行為の救済申立資格として必要とされているところの、組合員二名以上の構成という団体の要件に欠けると言わざるを得ない」として、分会の申立てを却下しております。

否定例の三つ目としましては、同じく東京都地労委、昭和五〇年八月久保田運送事件があります。これも「組合の資格審査を進めるに当たって、組合並びに運輸労連東京に組合員数を照会したところ、現在一名であるということが確認された」ということで、「いわゆる組合は、現段階では組合員数二名以上の構成という団体の要件を欠いているから、少なくとも不当労働行為の救済申立資格を失ったものと言わざるを得ない」ということで、単組の申立てを却下しております。

それから、資料の七七頁、三重地労委平成元年のパチンコ店ニューリンカーン事件があります。これは、上部団体は無く、このパチンコ店を解雇された委員長以下、結成当時は六名の組合員、申立時の組合員数はちよつと不明ですが、決定時、最終時の組合員は一名ということでした。この件につきましては、「一人組合となつて以降、組合としての交渉を持つこともなく、また団体交渉の申入れもされておらず、その他の組合活動と認められる事実もないことから、組合活動が継続していない」と判断されております。「退職した元組合員が、原職に復帰する蓋然性は乏しく、また脱落組合員

が組合に復帰する可能性はないと認められる」ということで、これも「組合員が複数でなければならぬとする団体の要件を欠き、組合としての実体を失い消滅したものと認めるのが相当」とされております。いままでも申し上げてきました事例につきましては、肯定例の場合は、要するに共通点としましては、「組合員一人が現に組合活動を行っていること、また組合員の増加の可能性があること、いずれも使用者の支配介入によつて組合員が減少した」ということが共通点と言えそうです。

それから、否定例の場合は、「救済申立時より、あるいは決定時点まで組合員が一人であるということ、組合員の増加の可能性がないと認められた」のらうと思ひます。いずれも現時点では、分会は二人以上の構成という団体的に欠けるといふことで、否定されております。また、組合員数の照会に対して、的確な回答を出さなかった、あるいは一名しかないということが確認されているということでした。これら、申立資格が認められなかった分会支部は、いずれも上部組合との連名で申立てを行つておりました。原職復帰等の救済はなされております。その面では、実質的に大きな差異はないといえるのかもしれませんが、それから、一人組合の救済方法についてですが、組合員の増加の可能性が認められず、組合の資格が否定された場合、何らの

救済をも受けられないということも考えられるわけですが、こういう場合には、いままでの事例のように、救済申立時一人の場合には、上部組合との連名申立て、または本人個人との連名申立てを行うのが望ましいと思ひます。

先ほども説明がりましたが、個人申立てについては法第七条二号のいわゆる団交については認められませんが、一号、三号、四号についてはいずれもなし得ると解されておりますので、一人組合名で申立てるか、個人名で申立てるか、個人名で申立てるか、二号を除いて実際上の差異は生じないと思ひます。

それから、申立後一人となった場合、この場合には労働委員会規制三三二条の二の規定に基づきまして、上部組合または当該組合員個人を当事者として追加しておく、ということも必要だろうと思ひます。

また、組合員の増加の可能性もなく、組合活動もされていない、いわば組合が消滅したと考えられる場合には、労働委員会規則三四条一項七号に基づき、当該組合員個人、または上部組合に承継の申出をしておく、というのが妥当な措置と考えられます。いずれにせよ、個人申立て、または上部組合申立ての道も開かれておりますので、一人組合にのみ固執しなくてもいいのではないかと考えます。

質疑・意見交換

樋口(三重・労) 三重地労委の労働者側委員の樋口でございます。三重地労委の経緯では、再三触れられておりますように、総会資料の七七頁に「ニューリンカーン事件」が載っておりますので、ご参照願いたいと思います。私は、本件について設問の事案を考えると、「一人組合の申立適格」という問題設定の仕方の問題があると思えます。「一人組合」とは、組合員が一人であるということであり、このような現象は「労働組合結成準備」「崩壊過程」「労働組合の消滅」という三つの場合に生じていると考えられます。結論的に言えば、私は「労働組合結成準備過程」と「崩壊過程」の一人組合については、少なくとも申立適格を認めるべきであると考えています。様々な先例も、肯定したものは結成準備中と崩壊過程での一人組合の事件であり、否定したものは組合消滅後にある一人組合の事案であると思います。労働組合を、結成準備・崩壊過程・消滅完成ということで分類することにより、命令・判例事例を基本的には統一的に解釈できると考えています。

とところで、「一人組合」の問題とよく似た事例に、「一人会社」というのがあります。一人会社については、団体を巡って何ら問題とされず、適法に存在するとされていきます。それは、法人として、商法の目的、社団の機能をまっとうする限り、潜在的に多数になりうる存在として、仮に現在の構成員が一人であったとしても、適法な社団として認められているのであります。一人組合も一人会社同様、法の目的・機能から総合的に考えるべきだと思います。私から総合的に考えるべきだと思います。私減というにより、統一的に理解しようとするのは、労働基本権の理念・不当労働行為の救済制度・労働組合の機能という、理念・制度・機能の三つの点を踏まえて、この問題を考えるべきではないかと思うからであります。釈迦に説法になりますけれども、団結権、団交権、争議権という労働基本権は、労働力は蓄えることができない、また人格と切り離せないという特殊商品であるがために、労働者は契約原理、即ち自立と自律を前提とした自由な人の自由な意思に基づく合意によって成り立つ近代市民法社会の枠組みからはみ出した不自由な存在であることを直視し、この市民法社会の枠組の中に労働者を組み込むためのものでは

りました。市民法社会の原則からすれば、違法な行為である団結、団交、争議行為を憲法上の権利として規定し、刑法第三五条の正当行為として、労働者は刑事免責を与えられ、また労組法八条により労働者は民事免責を与えられています。これらの権利がある労働者は、団結の機能を通して、自由な当事者に回歸し、使用者との自由な合意により契約原理の支配する市民社会に再登場してくるものと仮定したものであります。そして、労働組合を結成・維持・発展させようとする行為を侵害する行為を禁止し、その団結権を回復させるという制度的保障が、不当労働行為救済の制度であります。即ち、労働者が市民法の規定する自由な契約当事者へ回歸しようとするれば、現行法の法的枠組の中では、自らの自由な意思に基づき、自らの自由回復のために労働組合を結成し、維持し、発展させていくという連続した行為に自らを置くことを通してしか不可能なのであります。

このように考えれば、労働組合の機能は、労働者をして自由な当事者に回歸させる機能を根源的な内容としていえます。そうすると、労働組合結成準備や、崩壊過程にある一人組合もこのような労働組合の根源的な機能を果たそうとしている限り、不当労働行為救済を受けなければならないべき労働組合と考えるべきではないでしょうか。さて、このように考えますと、仮に個別紛争のように見えても、その内容が当該企業に働く全労働者の労働条件や労働基準に關係する場合、そこには団結体形成過程上の問題である場合が多いと考えることもできると思えます。労働委員会は、これまでこのような事件について、申立人の個人的な苦情であると判断し、労働組合の団結体としての機能から考えるのではなく、現象的に団結性を人数の問題として考えてしまいか。このように、一見労働者と使用者の個別紛争のように見える事案についても、申立人の団結体形成過程上の紛争と捉え、労働委員会として積極的に関与していく工夫と努力を今後はすべきではないかと、私は考えています。

しかし、このように考えたとしても、労働組合結成準備とは無関係なすべての個別労働関係の紛争を、労働委員会が関与できるとすることは、法改正・立法の問題であり、現在の不当労働行為制度の下で、労働委員会が関与することはやはり無理かもしれませぬ。なお、労組法第七条一号、二号、四号は、個人でも申立てができることを理由に、一人組合を認める実益はないという見解もあるかもしれませんが、先ほどもそういう立場で発表されたかもしれません。しかし、これは労働基本権の理念・不当労働行為制度・労働組合の機能を考慮しないものであり、私としては賛成できません。

ありがとうございました。

嶺間（沖繩・労） 沖繩の労働者側委員の嶺間と申します。予め発言する予定で準備をしていたというわけではありませんので、感想程度というふうにお聞きいただければと思います。結論を申し上げれば、私は申立適格を認めるべきだという立場です。その中で「認めるに当たっても」という前提がいくつか紹介をされましたが、私は、使用者側の支配介入によって組合員が一人になった、ということだけ認められれば足るのではないかと思います。組合活動があったかどうかということが、判断材料の一つになっている判例命令もあるようですが、組合員が一人になる、その過程にあってはやはり厳しい解雇とか不利益な取扱い、これがなされていると思っていきたいと思います。そういうふうな中で、組合員の勧誘をやってもなかなか進まない。したがって、人になった組合員は、地労委の命令をもらって使用者側の不当性を明らかにしながら、そのことによって組合員の拡大の力にしよう、そう考えても当然だと思えます。そして、地労委への申立てそのものが組合活動の一つだと、こういうことを考えれば、全然考えなくていいということにはならないかと思いますが、それほど重視しなくてもよからう、というのが私の考えであります。そして、一人であるということと一人組合を認めない、申立てそのものを否定をする

ということを、地労委の立場として取れば、結果として不当労働行為を労働委員会自身が容認する、というのは言い過ぎかもしれないが、そういう結果になるのではないかとというのが、私の議論をお聞きした感想意見であります。ありがとうございます。五味（山梨・公） 山梨県地労委の公益の五昧でございます。資料の三番目に、「旭館望月製糸所ほか二件不当労働行為事件」ということで、山梨地労委が昭和五三年の一月二十九日に決定した命令が紹介されておりますので、私自身は関係しておりませんが、先輩が出した命令書を読んで、若干私の感想も含めて、ご紹介をしたいと思います。この命令は、団体交渉拒否の二号事件でございます。主文はご覧になりますとすぐわかりますように、申立てを棄却しているという事案でございます。こういう問題のときにどちらに分類するのかというのが、非常に難しく感じられる事案でございます。当事者の所に書いてありますように、山梨県製糸労働組合という申立人は、三つの労働組合が組織統合して結成した単位組合であります。結成当時の組合員数は四五名ということでございます。賃金等の要求書を出して、統一団体交渉を申し入れたところ、会社側は統一交渉は困るといふことで、拒否をしてみました。地労委の斡旋も三回はやりやりましたけれども、会社の態度が変わらないということで斡旋打切

りとなって、救済申立てが昭和五三年の七月十七日に出ております。地労委は、三回の調査期日と一回の審問期日を開いて、証人を三人調べたようでございます。ところで、この命令は団体交渉を拒否したことに付いて、七六頁の最後のほうにありますように、「労働組合法七条二号に該当する不当労働行為と断ぜざるを得ない」ということで、不当労働行為であるということを確認しております。ところが、そのあと三行に、「しかし、本件審査の結果、申立人組合はその所属の各分会が分会大会を開いて脱退し、もしくは脱退を決議し、執行委員長一名を残すのみとなったことが明らかであり、これを否定する申立人組合の疏明がない。よって本件は救済の利益がなくなったわけでございます。脱退のことがちよつと調べてみましたら、救済申立てをする前の七月六日に一つの分会が脱退しております。それから、救済申立てが出た後、八月三日にもう一つの分会が脱退しております。最後の審問の期日の数日前に、三つ目の分会も大会で脱退を決議している、ということがわかりました。組合員の減少してきた時期は以下のとおりですが、どのような理由で脱退するような形になったのかは、私は細かく見ておりませんのでわかりません。命令の前の使用者側の参与委員の先生の意見書を見ますと、「申立人組合

には、現在被申立人三社の従業員は一名も加入していない。労使関係の存在しない現在において救済されるべき者は一人もいない。存在しないものに救済命令が発せられる余地は全くないのであって、申立人の主張には何ら合理的理由はない」というようなことを書かれております。そういう事案でございますので、不当労働行為を認定して、救済をしなかつたという、ちよつと和解的な命令かな、というのが私の感想でございます。従業員がいないということはどう捉えるかということ、もう少し考えるべき事案かなと思えますが、不当労働行為を認定した以上は、主文のほうで何らかの救済の文言が考えられなかつたかな、というのが私自身のいまの考えでございます。先輩の出した命令について、ちよつと批判的なことを言うのは具合が悪いわけですが、そういうふうには思っております。こういう命令が出たときに、組合は不当労働行為を認定してもらっているわけですから、不服申立てをしなくてもいいのではないかと、こういう感じになりますし、会社側は、これは主文で勝つたんだからということ、これも不服申立てをしなくて済むと。実際に、不服申立てがなかつたよう、結論はこのまま収まったと私は見ているわけですが、一応そういう命令があることをご紹介し、私の若干の感想を含めて発言させていただきました。