

II 審査関係事件の推移

1 新労働組合法制定とレッド・パージ事件

1945年制定された労働組合法（旧法）は、使用者による解雇その他の不利益取扱い等を禁止し、その違反に対して罰則を科す（科罰（直罰）方式）こととしていた。

しかし、その禁止する行為が狭く救済の仕組みが不十分であるとして、1949年現行の労働組合法が新たに制定され、アメリカのワグナー法に範をとった制度、すなわち不当労働行為を禁止し、その違反に対しては行政命令による原状回復などの是正措置（救済命令）を行う制度に改められた。

現行の労働組合法の枠組みが導入された以降の審査事件における最初の大きな出来事は、占領下においてレッド・パージ事件への対応を迫られたことであろう。レッド・パージとは、1950年にGHQの指示に基づき共産党員やその同調者とみなされた者が民間企業や公職から解雇されるなどして排除された事件をいい、不当労働行為事件として申し立てられた件数は百数十件余に上った。

労働委員会では、当初事件管轄は都道府県労委とされたが、一部の事件については全国的に重要な問題に係る事件として中労委が初審として処理をした。その後は事務処理能力の関係等から再び都道府県労委管轄とする経過をたどり、その多くは和解で解決された。

労働委員会の判断が出された事件については、組合活動を理由とした解雇ではないこと、整理解雇に応じた者は当事者の合意によるものであること等を理由に、大半が却下又は棄却された。

2 解雇事件への対応とバックペイの範囲

1950年代以降は、不当労働行為の一般的な類型ともいえる、組合活動を理由とした解雇の事案が主流となった。ここで労働委員会は、解雇事案に対して原職復帰とバックペイ（不利益取扱いがなかったならば得られたであろう賃金相当額の支払）を命じてきた。

問題となったのは、バックペイから中間収入（解雇から現職復帰までの間に他に就職して得た収入）を控除するかどうかであった。労働委員会は、当初から控除不要説に立ち、実務上も控除を行わなかったが、裁判所は、中間収入の控除がないバックペイは、原状回復の目的を逸脱し、使用者に懲罰を科すこととなるとして控除必要説を採用した（最高裁1962年判決）。

もっとも、その後も労働委員会は控除不要説を採り続けたので、問題は再び最高裁に持ち込まれ、最高裁は、中間収入の控除を原則としつつも、再就職の困難性、就職先における労務の性質・内容及び賃金の多少、解雇が組合活動に及ぼした制約的効果等を考慮しつつ総合的に決すべきであるとして、判例を変更するに至った（最高裁1977年判決）。また、不当労働行為に当たるか否かの判断については裁判所の司法判断を受けるが、その救済方法（内容）については労働委員会の裁量が広く認められている（最高裁1977年判決）。

3 高度成長期における審査事件の増加

1960年代から1970年代にかけて（日本の高度経済成長時代）、不当労働行為審査事件の件数は著しく増加した。

その事件内容をみると、次のような特徴があった。

(1) 「使用者」概念の拡張

高度経済成長の下、企業の組織化・系列化が進行したこと等を背景として、直接の労働契約

上の使用者ではない者について、不当労働行為が禁止される「使用者」に当たるのかが争われることとなった。この例としては、親会社が子会社の業務運営や労働条件について実質的支配力を有している場合、派遣・請負等により社外労働者を受け入れている企業が社外労働者を自己の従業員であるように取り扱う場合等がある。

最初にこの点が争われたケースでは、労働委員会は雇用関係のない請負契約の場合注文者は使用者に当たらないとしていたが（神奈川県労委1967年命令）、裁判所は事実上支配従属関係があれば注文者であっても労働組合法の「使用者」に該当するとした（最高裁1976年判決）。さらに、派遣労働者についても、派遣先の会社の使用者性が認められる例が出た（大阪府労委1978年命令、最高裁1991年判決）。

(2) 昇進・昇格等差別事件の増加

職務給、職能給を導入する企業が増加し、使用者による考課査定との比重が大きくなってきたことから、査定の際に組合間差別がなされたとする申立てが増加した。

このような事件は、企業の中に運動方針の異なる労働組合が複数ある場合に多く発生するものであって、一方の組合が他の組合と対立をし、これに使用者が関与して一方の組合員に対する昇給、一時金等を手厚くする賃金差別が行われる事例があったことにもよっている。

この種の事件は、当事者が多数に上る例が多いこと、長期間にわたり繰り返し行われること等から、争点が多岐にわたり、審問回数や証人数も多数に上ることとなって、審査の遅延の一因となった。

これに対処するため、労働委員会は、「大量観察方式」という事実認定手法を用いて解決を図った。

(3) 合同労組事案の増加

我が国では、中小企業で働く労働者を一定地域において企業や産業に関係なく合同して組織化する運動が1950年代半ばから行われ、合同労組と称される組合が、実質的には個別労働関係の紛争も含めて労働委員会に持ち込むようになったこともあり、労働委員会は、これらの種類の事件の解決機関としての役割も果たしてきた。

その典型的な例が、いわゆる「駆け込み訴え」と呼ばれているもので、解雇された後に合同労組に加入した者の処遇問題に関する団体交渉が拒否された場合に、不当労働行為の申立てが行われるといったケースである。この場合、解雇後であっても合理的な期間内に組合加入・団体交渉の申入れがなされた場合には、交渉相手となるのが実務上の取扱いである。

そして、以上述べたような多様な事件が係属したこともあり、制度の発足から1970年代を通じ、初審及び再審査の事件処理日数は増大していった。このため、不当労働行為事件の審査の迅速化の方策について実務的な検討が進められることとなり、さらに審級省略制度の導入の可否等についても議論が行われるに至った。

4 中労委・公労委統合とJR関係事件

政府の行政改革の一環として、三公社（日本国有鉄道、日本電信電話公社、日本専売公社）の民営化が行われ、これに伴い、これらの労使関係紛争処理を担う機関であった公共企業体等労働委員会が改組され、さらに中労委と統合された。この過程で、1987年に国鉄の分割・民営化に伴う職員の新会社への採用と配属・配転に関連して、分割・民営化に反対する労働組合の組合員が大量に差別されたとして、また、組合からの脱退勧奨などの支配介入が行われたとして、不当労働行為事件の申立てが次々に行われた。その累計数は、2005年12月現在、都道府県労委申立てが470件、中労委再審査申立てが263件となっている。

とりわけ、新会社への不採用事件については、中労委による解決案が労使双方によって拒否され、その後中労委が発した救済命令が訴訟で取り消されるという経過をたどっており、その訴訟の期間だけでも約10年間、全体としては十数年を要する事件となった。このことにより他の審査事件も遅延するなどの影響を受け、労働委員会、特に中労委における係属件数はさらに増加した。

なお、JR関係事件については、中労委において和解解決等を進めているが、引き続き新規の申立事件もあり、2005年12月時点の係属件数は依然78件に上っている。

5 審査の迅速化等と労働組合法の改正

現在、労働委員会として大きな課題とされているのは、長期滞留事件の処理と審査の的確化である。すなわち、JR事件をはじめとする特定の労使関係に関する事件を中心に長期滞留する事案が増加しており、不当労働行為事件の審査期間が長期化していること等が問題とされている。

このため、審査の迅速化、事実認定や命令の内容の的確化などについて労働委員会内部や厚生労働省において検討が進められ、実務的な取組みが行われるとともに、2004年には労働組合法が大きく改正（施行は2005年1月1日から）され、不当労働行為事件審査の体制・手続が大幅に改められることとなった。

この改正後、中労委においては事件処理の迅速化が図られ、2005年の処理件数は122件と史上最高となった。

春



Spring