

令和8年度 労使関係セミナー 基本講座

労働基本権・労働組合

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院 教授

皆川 宏之

集団的労使関係法

■ 集団的労使関係

- 勤労者（労働者）の団体（通常は「労働組合」）の組織・運営（団体と構成員との諸関係），および，労働者団体と使用者ないし使用者団体との間での協議，交渉，対抗等の諸関係を意味する。

■ 集団的労使関係法

- 集団的労使関係を規制する法分野。
- 集団的労使関係法は，憲法28条で定められる勤労者への**労働基本権**の保障を前提に，労働組合法，労働関係調整法等の法律および判例法理からなる。

■ 日本の法制の特徴

- 憲法28条で労働基本権が憲法上の権利として保障され，国の立法・行政に対する自由権的效果のみならず，私人間の法律関係に対する一定の効果を有するものとされ，その上で，労働組合法を中心とした集団的労使関係を規制する法律が定められている。

I 労働基本権

労働基本権

- **憲法28条** → 勤労者に、①**団結権**、②**団体交渉権**、③**団体行動権**の三種の権利を保障している。これらの権利を労働基本権（労働三権）と呼ぶ。
- **団結権** 労働者が適正な労働条件の確保を目的として、団体（通常は**労働組合**）を結成する権利をいう。
- **団体交渉権** 労働者が団体を交渉主体として、その代表者を通じて労働条件について使用者（または使用者の団体）と交渉する権利をいう。
- **団体行動権** 憲法28条にいう「その他の団体行動」を行う権利をいう。団体行動は、①**争議行為**と②**組合活動**とに分類される。

勤労者

- 憲法28条の「**勤労者**」 → 労働組合法3条の「**労働者**」が基本的に該当する。
- **一般職公務員** → 憲法28条の「勤労者」に含まれる（国鉄弘前機関区事件・最大判昭和28・4・8刑集7巻4号775頁）。
 - ＊国家公務員 → 職員に労働組合法の適用がない（国家公務員法附則6条）
 - ＊地方公務員 → 職員に労働組合法の適用がない（地方公務員法58条1項）

労働基本権の保障

■ 労働基本権の自由権的效果

- 憲法28条 → 「公共の福祉」による留保なしに労働基本権を保障しており、このことから、労働基本権を制約する内容の法律が定められた場合には基本的に違憲と判断されうるものと解されている。
- 私法上の雇用関係にある労働者について、その労働基本権を制約する内容の法律は特に定められていない。

■ 公務員の労働基本権制限

- ① 警察職員，海上保安庁職員，監獄に勤務する職員，自衛隊員，消防職員 → **すべての労働基本権**が認められていない。
- ② 公務員 → **団体協約締結権**（国公法108条の5第2項，地方公務員法55条2項）と**争議権**（国公法98条2項，地公法37条1項）が認められていない。
- ③ 行政執行法人の職員，特定地方独立行政法人の職員，地方公営企業の職員，地方公共団体の単純労働職員 → **争議権**が認められていない。

■ 公務員の労働基本権制限の合憲性

- 公共の福祉，全体の奉仕者としての公務員に対する争議行為の禁止は憲法28条に違反しない（国鉄弘前機関区事件・最大判昭和28・4・8刑集7巻4号775頁）。
- 処罰の対象を，争議行為自体が違法性の強いものであり，あおり行為等が争議行為に通常随伴するものと認められない場合に限定する限りで，争議行為禁止違反処罰規定は合憲（東京都教組事件・最大判昭和44・4・2刑集23巻5号305頁，全司法仙台事件・最大判昭和44・4・2刑集23巻5号685頁）。



- ①労働基本権は国民全体の共同利益の見地から制約を免れない，②公務員の地位の特殊性と公共性，③公務員の勤務条件が法律により定められることから，公務員の争議行為が勤務条件決定の手續過程を歪曲し，議会制民主主義に背馳する，④公務員の争議行為に私企業のような市場の抑制力が働かない，⑤争議禁止に対する十分な代償措置が講じられていること等から，**公務員の争議行為禁止は憲法28条に違反しない**（全農林警職法事件・最大判昭和48・4・25刑集27巻4号547頁）。

免責的效果

■ 労働基本権保障の免責的效果

- 労働者の団結・団体交渉・団体行動に対する法的保護として、該当する行動・活動に対する**刑事責任、民事責任を免責する免責的效果**がある。
- 特に、争議行為を行う労働者の団体行動権を保護するため、争議行為に対する**刑事免責・民事免責**の法認は、労働者・労働組合にとって重要な効果を持つ。
- 免責的效果は、憲法28条の労働基本権保障の効果から一般的に導かれるものとも解されているが、労働組合法の規定により具体的に保障されている。
 - 労働組合法1条2項（刑事免責） → 刑法35条〔正当行為を罰しない〕が、団体交渉その他の行為で、正当なものに適用がある。
 - 労働組合法8条（民事免責） → 同盟罷業その他の争議行為で正当なものによる損害について、労働組合・組合員に賠償を請求できない。

不利益取扱いからの保護

■ 労働基本権の行使を理由とする使用者からの不利益取扱いからの保護

- 労働者が、団結権、団体交渉権、団体行動権を正当に行使したことを理由に、使用者から不利益な取扱いを受けることに対する保護が認められる。
- 労働基本権の行使を理由とした使用者による解雇、懲戒等の不利益取扱いに当たる法律行為は、憲法28条違反（直接適用）、または**公序違反**（民法90条）（間接適用）により無効となる。

■ 労働組合法7条1号による不当労働行為の禁止（**不利益取扱いの禁止**） → 具体的な保護の根拠規定 → 私法上も強行規定と解する見解も有力。

- 労働者が労働組合の組合員であること、
- 労働者が労働組合に加入すること、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと
- ... の故をもって、解雇その他の不利益な取扱いをすること。

■ 労働組合法で禁じられる不当労働行為以外にも、労働基本権の侵害を理由とする解雇等の公序違反（無効）が成立しうる。 → 次にみる争議団のようなケース。

団結権の保障

- **団結権** → 労働者が労働条件の維持・改善を図ることを主たる目的として、一時的、または継続的な**団結体**を結成し、それを運営することを保障する権利。
- 団結権保障の及ぶ団結体は、基本的には労働組合法上の「**労働組合**」であるが、主として労働条件の維持・改善を図るため、労働者が一時的に結成する団結体（**争議団**）も含まれるものと解されている。
 - 争議団およびその参加者に対しても、**免責的效果**、**不利益取扱い**からの保護が及びうる。

■ 積極的団結権

- 労働者が他の労働者と労働組合を結成する権利，既存の労働組合に加入する権利をいう。さらに，個々の労働者が自己の属する労働組合の意思形成や活動に参加する権利も含まれうる。

■ 消極的団結権

- 憲法28条が，労働者が団結しない自由を保障するかについては議論があり，特に**ユニオン・ショップ協定（ユ・シ協定）**による組織強制の可否をめぐって問題となってきた。
- **ユ・シ協定** → 使用者と労働組合とが協定を締結し，当該使用者に雇用される労働者が当該組合に加入すること，および，当該労働組合に加入しない労働者や当該組合から除名されたり当該組合を脱退したりするなどして組合員資格を喪失した労働者を使用者が解雇することを定めたもの。
- 判例は，ユ・シ協定による解雇が，労働者の組合選択の自由（積極的団結権）および他の労働組合の団結権を侵害する場合に許されないとする。

■ ユニオン・ショップ協定自体の効力

- 判例・通説 → ユ・シ協定が労働組合の組織強化につながることから、これを有効と解している。
- ユ・シ協定に基づく解雇には合理的理由が認められる（日本食塩製造事件・最二小判昭和50・4・25民集29巻4号456頁）。

■ ユニオン・ショップ協定に基づく解雇が無効となる場合

- 判例（三井倉庫港運事件・最一小判平成元・12・14民集43巻12号2051頁）
→ 労働者には自らの団結権を行使するため労働組合を選択する自由があり、また、ユ・シ協定を締結している組合の団結権と同様、同協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであり、ユ・シ協定によって「労働者に対し、解雇の威嚇の下に特定の労働組合への加入を強制することは、それが**組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合には許され**」ない。
- ユ・シ協定のうち、ユ・シ協定「**締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分**」は、公序違反（民90条）により無効と解すべきであり、ユ・シ協定締結組合を脱退して他組合に加入した労働者に対する解雇は解雇権の濫用として無効である。

団体交渉権の保障

- **団体交渉権** → 労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障する権利。
- 団体交渉権保障の意義 → 自由権的效果, 免責的效果, 不利益取扱いからの保護に加えて, 団体交渉に応じるという使用者の積極的な行為を要求できる点に特徴がある。
- 労働組合法7条2号による不当労働行為（**正当な理由のない団交拒否**）の禁止
→ 具体的な保護の根拠規定
 - 使用者の**団交応諾義務, 誠実交渉義務**（山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件・最二小判令和4・3・18労判1264号20頁）
 - 行政救済 → 労働委員会による救済命令
 - 司法救済 → 民事訴訟での、使用者が団体交渉に応ずべき地位にあることの確認請求

団体行動権の保障

- **団体行動権** → ①**争議権**と②**組合活動権**の2つの権利を内容とする。
 - **争議権** → 一定の範囲の**争議行為**（労働者の要求の示威・貫徹のための圧力行為）を保障する権利
 - **組合活動権** → 争議行為・団体交渉以外の団結体の行動を保障する権利

- **争議権保障の効果**
 - 自由権的效果, 免責的效果, 不利益取扱いからの保護が及ぶ。

- **争議権保障の内容**
 - 団結体の争議行為は, 正当性（労組法1条2項, 7条1号, 8条参照）が認められる範囲で保障される。
 - 争議行為の正当性は, 主に**主体・目的・手続・態様**の面から, その範囲が判断される。

■ 争議行為の正当性

- **主体**：労働組合法上の**労働組合**（労組法2条）の争議行為であれば、主体の正当性が認められることは疑いない。のみならず、勤労者の団結体（**争議団**）であっても、主体として正当性が認められると解する見解が有力。一方、**山猫スト**には、正当性が認められない。
- **目的**：労働条件の維持改善など、組合員である労働者の雇用関係上の利益の要求実現を目的（労組法1条1項、2条等を参照）とする争議行為に正当性が認められる。他方、国会や政府に対する政治的要求の実現や抗議のために行われるような、いわゆる**政治スト**には正当性が認められない（全農林警職法事件・最大判昭和48・4・25刑集27巻4号547頁等）。
- **手続**：正当な争議行為の開始には、使用者からの要求への拒否回答など、労使の対立状態の存在が原則として必要。
- **態様**：判例は、正当性の認められる争議行為の態様を、集団的な労務の不提供（ストライキ、怠業）を中心的な内容として、それを維持、強化するための付随的な行為（ピケッティング、職場占拠等）を含むものと捉えている（御國ハイヤー事件・最二小判平成4・10・2判時1453号167頁等）。

- 組合活動権の効果
 - 自由権的效果, 免責的效果, 不利益取扱いからの保護が及ぶ。

- 組合活動権の内容
 - 団結体の組合活動は, 正当性（労組法1条2項, 7条1号参照）が認められる範囲で保障される。
 - 組合活動の正当性は, 主に**主体・目的・態様**等の面から, その範囲が判断される。

- * 民事免責を定める労組法8条は, 「同盟罷業その他の争議行為であって正当なもの」による損害について免責を定める。組合活動の民事免責については, 憲法28条を根拠に認められるとの見解が有力。

■ 組合活動の正当性

- **主体**：労働組合法上の労働組合（労組法2条）による活動であれば主体面での正当性は疑いない。他方，未組織労働者の活動でも，労働条件・待遇の維持改善のための団結活動である限り，保護を受けるものと解される。また，労働組合の組合内少数派の選挙活動，言論活動であっても，組合の民主的運営に役立つものとして保護を受ける（千代田化工建設事件・東京高判平成7・6・22労判688号15頁）。
- **目的**：正当性が認められる範囲は，労働条件の維持改善等の目的に限定されず，組合の組織運営のための活動や組合員獲得のための宣伝・広報活動，組合員相互の共済活動など，労働者の相互扶助ないし相互保護を目的とした活動に広く正当性が認められる。

■ 組合活動の正当性：態様

- **就業時間内の組合活動**には、原則として正当性が認められないとする見解が有力。組合員が組合の指示に基づいてリボンやバッジを就業時間中に着用する行動（**リボン闘争**）の組合活動としての正当性がしばしば問題となるが、判例は、就業時間中のリボンやバッジの着用は、職務専念義務に違反するとして正当性を認めていない（大成観光事件・最三小判昭和57・4・13民集36巻4号659頁など）。
- 使用者が管理する施設に組合のビラを貼るなど、使用者の**施設管理権**を侵害する態様の組合活動には、原則として正当性が認められないとする見解が有力。
- 学説に、
 - a) 組合活動が使用者の権限（施設管理権など）に抵触した場合でも、使用者は一定の範囲で自らの権限の侵害を受忍すべきとする見解（受忍義務説）；
 - b) 組合活動が使用者の権限と抵触する場合、使用者の許諾がなければ正当な組合活動といえないとする見解（許諾説）などがある。
- 判例は、b)の許諾説の立場を取っている（国鉄札幌運転区事件・最三小判昭和54・10・30民集33巻6号647頁）。一方で、企業施設内でビラを配布する行為については、これを禁止する旨の規定が就業規則等で定められている場合でも、企業秩序を乱す実質的な危険がないと認められる特別の事情がある場合には、組合活動の正当性が肯定されている（倉田学園事件・最三小判平成6・12・20民集48巻8号1496頁）。

■ 団体行動権保護の内容

■ 労働組合法7条1号による**不利益取扱い**の禁止

- **労働組合の正当な行為をしたこと**の故をもって、解雇その他の不利益な取扱いをすること。

■ 労働組合法7条3号による**支配介入**の禁止

- 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、
- 労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。
- 行政救済 → 労働委員会による救済命令
- 司法救済 → 民事訴訟での、解雇等の不利益取扱い（法律行為）の無効・地位確認請求、支配介入行為が不法行為を構成する場合の損害賠償請求等が認められる。

Ⅱ 労働組合

労働組合法

- **労働組合法** → 憲法28条による労働基本権保障の理念を具体化し、労働者の団結・団体交渉・団体行動を積極的に保護することを内容とする法律。
- 旧労働組合法は、敗戦直後の1945（昭和20）年12月に公布、1946（昭和21）年3月に施行された。
 - 労働組合の正当な活動に対する①**刑事免責**、②同盟罷業その他の争議行為に対する**民事免責**、③団体交渉の権限、④**労働協約の規範的効力**、⑤不利益取扱い・黄犬契約の禁止と違反した使用者への直罰方式、⑥労働委員会制度を規定すること等を内容とする法律であり、日本での初の集団的労使関係法分野の法律となった。
 - 労働組合法は、1949（昭和24）年6月に全面改正され、①労働組合の届出・設立主義から自由設立主義への変更、②行政官庁による労働組合への介入・監督権限の廃止、③労働組合の欠格事由の範囲拡大（使用者の利益代表者、経費援助）、④労働組合の民主制確保、⑤不当労働行為制度の改革（団交拒否・支配介入の追加）、⑥労働委員会による行政救済方式への変更などが行われ、現在の労働組合法の基本的な形がつけられた。

労使関係の当事者

■ 労働組合法上の労働者（労組法3条）

- 「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」
- → 労働契約以外でも、それに準ずる労務供給契約関係にある者（フリーランス）も含まれる。
- 判例：①企業組織への組込み、②契約内容の一方的決定の有無、③報酬の労務対価性、④業務従事の依頼への諾否の自由、⑤一定の業務遂行上の指揮監督、時間的・場所的拘束、⑥顕著な事業者性の欠如などを総合考慮して労働組合法上の労働者といえるかを判断（新国立劇場運営財団事件・最三小判平成23・4・12民集65巻3号943頁、INAXメンテナンス事件・最三小判平成23・4・12労判1026号27頁等）。

■ 労働組合法上の使用者（労組法7条ほか）

- 労組法には使用者の定義規定はない。
- 労働者の加入する労働組合からの団体交渉の申入れ先に関して、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りで「使用者」に当たる（朝日放送事件・最三小判平成7・2・28民集49巻2号559頁）

労働組合の要件

- **労働組合法上の労働組合** → 労働者が主体となって自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又はその連合団体（労組法2条本文）をいう。
- 労働組合の設立
 - 労組法は**自由設立主義**を採用しており、何らかの機関への届出や許可制を採っていない。
 - 労組法上の保護を受けるためには、原則として労組法2条の要件をみたせば足りる。しかし、**不当労働行為の行政救済手続**（労組法27条以下）の利用、法人登記のための証明（労組法11条）など労組法上の特別の効果を受けるためには、労組法2条の要件に加えて労組法5条2項の要件（民主性要件）をみたすことを要する。

労働組合法2条本文の積極的要件

- ① **主体性** → 労組法3条の定める「労働者」が主体となって構成されていること。労働者が主体となっていれば足り、全構成員が「労働者」でなければならない、ということではないと解されている。
- ② **自主性** → 団体の結成や運営にあたり、使用者の支配から独立していること。
- ③ **目的** → 「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」が主たる目的であること。主たる目的に付随して共済・福利事業・政治・社会運動等を副次的に行うことは許容されるものと解されている。
- ④ **団体性** → 2人以上の構成員を擁することのほか、「組織」といえるだけの社団性を備えることが必要と解されている。具体的に、組織運営のための規約を備え、組合員大会などの意思決定機関、役員・執行委員会等の執行機関を持ち、組合費の定めなど財政上の基盤を有していることなどが求められる。
- 労働者が個人で加入する**単位組合**のほかに、連合団体などの上部団体や、組合の支部などの下部組織も、上記の要件を備えていれば労働組合である。

労働組合法2条ただし書の消極的要件

- 労組法2条ただし書 → 同条ただし書1～4号に該当する場合には当該団体が「労働組合」とはいえないことを定めている。
 - 1号, 2号は, 労働組合の**自主性**要件を欠く場合を具体的に定めたもの, 3号, 4号は目的の面から労働組合とはいえない場合を具体的に定めたものと解される。
- ① 使用者の利益代表者の加入を許すもの（労組法2条ただし書1号）
 - 使用者の利益代表者 → (a)役員, (b)雇入・解雇・昇進・異動について直接の権限を持つ監督的地位にある労働者〔*人事権を有する上級管理職。人事部長等〕, (c)使用者の労働関係の計画・方針に関する機密事項に接し, そのためにその職務上の義務・責任が当該労働組合の組合員としての誠意・責任に直接に抵触する監督的地位にある労働者〔*労務・人事部門の管理職, 人事課長など〕, (d)その他使用者の利益を代表する者。

■ 管理職組合の労働組合該当性

- 企業別に組織される労働組合では、課長職以上などの管理職に労働組合への加入資格を認めない扱いとすることが広く行われている。しかし、企業において一定の管理職の地位にある労働者が加入する団体が、当然に労組法2条ただし書1号に該当し労働組合と認められないことになるわけではない。管理職にある労働者が、労組法2条ただし書1号の使用者の利益代表者に当たるか否かは、ある企業で与えられた役職の名称などにとらわれず、実質的に前頁の(a)から(d)に当てはまるといえるかどうかから判断されるべきものと解されている。
- 各企業で管理職に属する職位にある労働者を構成員としてその利益を代表する、いわゆる「**管理職組合**」であっても、実質的な意味で使用者の利益代表者といえる者が参加しておらず、自主性・独立性が認められる場合には労組法上の労働組合として、その適用と保護を受ける（中労委（セメダイン）事件・東京高判平成12・2・29労判807号7頁ほか）。

② 団体運営のための経費支出について、使用者の経理上の援助を受けるもの（労組法2条ただし書2号）。

- ただし、(a)労働時間中に使用者と協議・交渉を行った場合に当該労働時間分の賃金を支払うこと、(b)厚生資金や労働組合が行う労働者の福利等のための基金に対する使用者の寄附、(c)最小限の広さの事務所を労働組合に供与することは使用者の経理上の援助行為にはあたらない（同号ただし書）。

③ 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの（労組法2条ただし書3号）

④ 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの（労組法2条ただし書4号）

労働組合法5条2項の要件

- 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、労組法2条および労組法5条2項に適合することを立証しなければ、労組法に規定する**手続に参与する資格**を有さず、かつ、同法に規定する**救済**を与えられない（労組法5条1項）。
- 労組法5条1項にいう**手続** → ①法人登記（労組法11条1項）、②労働委員会の労働者委員の推薦（労組法19条の3第2項）、③労働組合による労働協約の地域的な一般的拘束力の申立て（労組法18条1項）。
- 労組法5条1項にいう**救済**とは、**不当労働行為**（労組法7条）の救済申立てを労働委員会に対して行い、その救済を受けようとする（労組法27条1項）をいう。

- 労組法5条2項は、労働組合が定める**規約**に含まなければならない規定として下記のものを列挙している。
 - ①労働組合の名称、②所在地、③単位労働組合（連合団体ではない労働組合）の組合員が、その**労働組合のすべての問題に関与する権利と均等取扱を受ける権利を有すること**、④人種、宗教、性別、門地、身分により組合員資格を奪われないこと、⑤単位労働組合の労働組合の役員が**組合員の直接無記名投票**で選挙されること、並びに、連合団体である労働組合または全国的規模を持つ労働組合の役員が、単位労働組合の組合員による直接無記名投票、または単位労働組合の組合員の直接無記名投票で選ばれた代議員による直接無記名投票により選挙されること、⑥最低、年1回の総会開催、⑦資格ある会計監査人の証明を伴う会計報告を最低年1回、組合員に行うこと、⑧同盟罷業（ストライキ）の開始は、組合員または組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の過半数による決定を要すること、⑨規約の改正は、組合員の直接無記名投票（連合団体の場合は、代議員の直接無記名投票）による過半数の支持を要すること。

労働組合の要件と救済

	法適合組合（2条・5条2項の要件）	規約不備組合（2条の要件のみ）	憲法組合
刑事免責	○（1条2項）	○（1条2項）	○（憲法28条）
民事免責	○（8条）	○（8条）	○（憲法28条）
労働協約の締結	○（16条の規範的効力）	○（16条の規範的効力）	△（民法上の契約のみ）
団体交渉権	○（行政救済・司法救済）	△（7条の適用あり。司法救済のみ）	△（憲法28条。司法救済のみ）
不利益取扱い等からの保護	○（行政救済・司法救済）	△（7条の適用あり。司法救済のみ）	△（憲法28条。司法救済のみ）
不当労働行為の行政救済	○	×	×
法人格の取得	○	×	×

参考文献

- 西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣，2012年）
（『西谷敏著作集 第9巻 労働組合法』（旬報社，2025年）所収）
- 荒木尚志『労働法〔第5版〕』（有斐閣，2022年）
- 菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第13版〕』（弘文堂，2024年）

■ ご清聴ありがとうございました。