

企業別組合の未来と労働法

植村 新
関西大学法学部 教授

労働法にできること

企業別組合が「理解・共感・参加」の輪を広げていくというとき、その対象としては、①企業内で働く組合員、②企業内で働く非組合員、③企業外にいる労働者や企業間を移動する労働者が考えられる。①組合員が労働組合に対する理解・共感・参加をなくしてしまうと誰も組合役員になろうとしなくなったり、組合費を負担する意義を見出せず労働組合を脱退したりする。②企業内の非組合員の理解・共感・参加を得にくくなっていることは組織率の長期的な低下傾向として現れており、現状、労働組合にとって最も深刻な課題のひとつである。③企業外にいる、または企業外に出て行く労働者にアクセスすることは企業別組合にとって一般に困難であるが、企業外の人たちに労働組合の活動を理解し、それに共感してもらうことは使用者に賃上げや長時間労働の削減を訴えたり、争議行為に打って出たりする基礎になる。

このように、一口に「理解・共感・参加」といっても様々なレベルの問題があり、各問題に対するアプローチにも多様なものがある。これらのうち、本稿では主に②企業内で働く非組合員を対象としながら、企業別組合が「理解・共感・参加」の輪を広げるために労働法はどのような役割を果たしうるかを考えてみたい。

労働組合と使用者との集団的労使関係にとって労働法（労働組合法等）が果たす役割は、労働者と使用者との個別的雇用関係にとって労働法（労働基準法、労働契約法等）が果たす役割と比べると一般に間接的である。労働基準法が労働条件の最低基準を直接設定し、労働契約法が労働者と使用者の権利義務関係を直接規律するのに対して、労働組合法は集団的労使関係の中身には立ち入らず、労働条件の対等決定を実現するための枠組みを設定するに留まる¹。以上の点を踏まえて、「現在の労働組合の状況にいかに大きな問題があるとしても、その打開は労働組合運動自体の課題であり、労働法の改正が労働組合の発展に対してなしうる寄与は限定的」だと言われる²。この立場によると、労働法が労働組合にできるのはその邪魔をしないことであり、せいぜいのところ、不当労働行為救済制度などを通じて使用者による妨害を除去することくらいである。

しかし、国際的に見ると、上記のような労働組合に対する労働法の謙抑的な態度は必ずしも当たり前のものではない。むしろ、日本の労働組合法の母法とされるドイツ法、アメリカ法では、労働組合が労働者をできるだけ包摂するよう、あるいは交渉単位内の労働者を公正に代表するよう労働組合に働きか

¹ 旧労働組合法の立法過程に携わった末弘巖太郎は、「労働組合法も労働者なり使用者なりが法の根本精神を十分に理解し、スポーツの根本精神であるフェア・プレーの原則、即ち正々堂々と公正に戦う精神、それと同じような精神で行動しさえすれば、一々細い規定を知らずとも、それに依つて自ら労使の関係がなだらかに運ぶであろうといふ考で此法律を作つてゐる」と言う（末弘巖太郎（1947）『労働組合法解説（改訂版）』日本評論社、p. 6）。

² 西谷敏（2016）「日本における集団的労働法と労働組合」労働法律旬報 No. 1860, p. 21。

ける労働法上の制度や法理が存在している（図表1）³。しかも、こうした制度や法理の中には、集团的労使関係の前提となる社会・経済状況の変化に対応するべく、その時々状況に応じて柔軟に変更が加えられているものもあり⁴、労働組合や労使関係に対する労働法の積極的な姿勢はより一層明確である。翻って、勤労者個人に保障された労働基本権（憲法28条）を根拠として組合規模に関係なく団結権、団体交渉権を平等に保障する複数組合主義を貫徹する日本の集団法は、労働組合の組織や労使関係の運営を当事者に任せきりにすることで、労働者の力の放散を促進しているように見えなくもない⁵。

図表 1

	団結	団体交渉	労働協約
ドイツ	協約能力法理	—	協約単一原則
アメリカ	—	排他的交渉代表制	—
日本	複数組合主義		

出所：筆者作成。

企業別組合の将来像

筆者はかつて、上記のような問題（日本では、労働組合の発展に対する法の寄与が不十分ではないかという問題）を提起したうえで、「いかなる労使関係の構築を目指すにせよ、集团的労使関係の将来像を具体的に構想したうえで、その効果的な実現に向けた法的支援・手当てが積極的に講じられるべきと解される」と論じたことがある⁶。本稿ではこの問いを引き継いで、企業別組合の将来像と、そのために労働組合法をはじめとする労働法がなしうる法的支援・手当てについて考えてみたい。

では、企業別組合が企業内の非組合員にアプローチし、「理解・共感・参加」を広げていくためには、どのような将来像が求められるだろうか。労働法学においても従来から指摘されてきたことであるが⁷、企業内で働く多様な労働者を包摂し、同じ職場で働くすべての労働者のために活動する組織、すなわち「職場代表」として自らを位置づけることがまずは考えられる。経済のサービス化や少子高齢化が進み、労働者の属性（女性、高齢者、障害者、外国人等）や就労形態（非正規雇用、限定正社員、兼業・副業等）が多様化するなかで、日本型雇用システムが理念型としてきた「どこでも、何時間でも働く労働者」は、今後ますます労働者の標準ではなくなっていく。労働のデジタル化によってテレワークやネットワーク下での分業が広がり、労働者同士が対面で顔を合わせる機会が少なくなれば、団結の契

³ ドイツ法では本文に挙げたもののほか、2014年に協約自治強化法（Tarifautonomiestärkungsgesetz）の名の下で行われた一般的拘束力宣言制度の要件緩和や最低賃金法制度の導入も、労働法による働きかけと位置づけられる。同法の詳細については、濱口桂一郎＝山本陽大＝細川良＝西村純（2017）『現代先進諸国の労使関係システム』労働政策研究・研修機構、pp. 45〔山本陽大執筆部分〕を参照。

⁴ 詳しくは、植村新（2019）「労働協約の法的規律に関する一考察—ドイツにおける社会的実力要件と交渉請求権の議論を契機として（1）～（3・完）」季刊労働法 No. 265, pp. 202, No. 266, pp. 189, No. 267, pp. 186を参照。

⁵ 國武英生（2022）「不当労働行為救済制度と集团的労使関係の課題」季刊労働法 No. 277, p. 51は、憲法28条を根拠として団結権を重視する法理が「労働者の力の分散化、労使関係の複雑化を生じさせた」とする。

⁶ 植村新（2018）「集团的労使関係の再生と法の役割」D I O No. 334, p. 15。

⁷ 「職場全体を念頭に置かない労働条件決定システム」の問題を指摘し、労使関係法の将来を展望する文献の代表例として、道幸哲也（2001）「労使関係法の将来」日本労働法学会誌 No. 97, p. 187がある。

機はそれだけ希薄になる。こうした社会・経済状況の激動の中で企業別組合が依然として正社員のみからなる組合員（特に、組合活動にフルコミットできる男性正社員⁸）のための組織であり続けるならば、「理解・共感・参加」の輪は縮小の一途をたどり、企業別組合の危機が静かに進行していくばかりであろう。組合員／非組合員、正規／非正規、仕事にフルコミットできる労働者／できない労働者といった枠を越えて、企業別組合が職場全体の公正な代表として活動することが求められる所以である。

自主性と民主性のジレンマ

もちろん、上記のような将来像が望ましいからといって、企業別組合が職場全体の公正な代表として活動することを法が直ちに強制できるわけではない。労働組合法は労働者によって自主的に組織された団体のみを労働組合と認めよう（労組法2条本文）、組合員の組織範囲や労働組合の結成に最低限必要な組合員数について何らの規制をしていない。労働組合の組織範囲を正社員に限定することに法律上まったく問題はないし、実際、日本の多くの労働組合がそうである⁹。しかも、労働組合法は使用者の利益代表者の参加を許す労働組合や使用者から経理上の援助を受ける労働組合（自主性不備組合）に対して不当労働行為救済制度などの保護を与えないこととし、労働組合の自主性確保を強化している（同法2条但書1号、2号）¹⁰。確かに、労働組合法は組合規約の必要的記載事項として組合員の平等取扱いや役員選挙、同盟罷業、規約改正における直接無記名投票制を求めることにより、労働組合の民主性確保にも意を払っている（同法5条2項）。しかし、ここで求められている民主性は、主として労働者が労働組合に組織された後、組合の内部で問題となる民主性であって¹¹、非組合員を含む職場全体の公正な代表という意味での民主性ではない。

労組法2条但書1号が使用者の利益代表者の参加を許していないことに典型的に現れているように、上記の意味での自主性は、通常は組合員の同質性・均質性を強化する方向に作用する。各々が直面する利益状況の共通性こそが連帯の基盤だとすれば、共通性が高い労働者同士で集団を形成しようとするのは当然であり、利益状況の共通性が高いほど団結はより強固なものになる。そして、繰り返しになるが、労働組合が求める民主性を組合内部での意思決定に関する民主性と理解する限り、同質性・均質性を志向する自主性はこの意味での民主性と問題なく両立し、車の両輪として機能する。しかし、「理

⁸ 神吉知郁子（2023）「セーフティネットとしての集団一法と自治の視点から」玄田有史＝連合総合生活開発研究所編『セーフティネットと集団一法と新たなつながりを求めて』株式会社日経BP・日本経済新聞出版、第5章は、他者のケア責任を負うことで自分のために時間を使えない労働者は労働市場だけでなく労使自治というセーフティネットからも排除されてしまう点を指摘したうえで、労働組合が「職場の公正代表としての役割や義務を果たせるような制度づくりが必要になる」とする。

⁹ 厚生労働省（2022）「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況」p.11によれば、事業所に正社員以外の労働者がいる労働組合のうちパートタイム労働者に組合加入資格がある労働組合は37.3%、有期契約労働者に組合加入資格がある労働組合は41.5%であり、組合数で見ると限り正規労働者にのみ組合加入資格を認める労働組合が依然として多数である。

¹⁰ 菅野和夫（2019）『労働法（12版）』弘文堂、p.101は、現行の労働組合法を形作った1949年の労組法改正は、「労働組合の自主性強化のための措置」であったとする。

¹¹ 唐津博（2022）「労使自治・小論一集団的自治としての労使自治一」道幸哲也＝加藤智章＝國武英生＝浅野高宏＝片桐由喜編『社会法のなかの自立と連帯』旬報社、pp.54では、1949年改正により強化が図られた民主性は、最終的には組合幹部の独裁に対するという意味での自主性を確保するためのものと解されることを指摘している。

解・共感・参加」の輪を広げるといふ観点から民主性を職場全体を公正に代表する、換言すれば、多様な利益状況にある職場の労働者を包摂するといふ意味で理解する場合、自主性（均質性・同質性）と民主性（多様性）を両立させることは途端に難しくなる。自主性と民主性は、いずれも労働組合に不可欠な要素でありながら、「あちらを立てればこちらが立たず」といふジレンマに陥ってしまうのである。

職場全体の公正な代表であることを選び取る

では、このジレンマを解消するにはどうすればよいだろうか。上記で見たとおり、自主性と民主性にジレンマが生じたのは、従来の意味での自主性（組合員の同質性・均質性を基盤とする自主性）に、「理解・共感・参加」の観点に基づく新しい意味での民主性（職場全体の公正な代表としての民主性）を組み合わせようとしたからであった。そうだとすると、両者を両立させるためには、従来の意味での自主性をアップデートし、同質性・均質性ではなく、多様性を基盤とする自主性へと位置づけ直すことが考えられる。もちろん、労働組合が労働条件を維持・改善するための団結である以上、組合員の利益の共通性が連帯の基盤となる点に変わりはない。しかし、利益の共通性を「同じ職場、会社で働いていること」にまで広げて理解し、それゆえにこそ連帯するという選択を労働組合がするとき、労働組合は職場で働く多様な労働者の利益を代表することが可能になる。「理解・共感・参加」の輪を広げるために、職場全体の公正な代表であることを労働組合が自ら選び取るのである。

労働組合のこうした自主的な選択を後押しするために、上記で見た労働者の力の放散を促進する現在の集団法の方向を改め、職場全体の公正な代表としての機能をサポートする法解釈を展開することが、積極的に考えられてよいと思われる。

実際、集団法以外の分野で相次ぐ労働法の改正を見ると、労働法は労働組合に職場全体の公正な代表として機能することを期待しているとさえ言える。近時の法改正に限って見ても、①「働き方改革」で導入された時間外労働の上限（労基法36条）を三六協定で適切に設定するためには、仕事の要否や時間外労働が生じる原因を職場全体で議論することが必要になるし¹²、②同じく「働き方改革」で導入された正規・非正規労働者間の待遇格差の是正（パート・有期法8条、9条）も正規・非正規を含めた職場全体の賃金体系の再構築を迫るものであり、その実現にはやはり職場全体を巻き込んだ議論が必要になる。また、③派遣元事業主と過半数組合との労使協定により、派遣元／派遣先労働者間の均等・均衡待遇原則（労働者派遣法30条の3）を逸脱することが許容された（同法30条の4）。これは、労働組合が非組合員を含む職場全体の労働条件を規制できることを意味する。さらに、④事業主が65歳から70歳までの高齢者（現状、その多くは非組合員であろう）に高齢者就業確保措置（高年法10条の2）を講じるにあたって、過半数組合との同意により措置の対象となる高齢者に係る基準（対象者基準）を定めることも可能とされた（高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針第2の1（3））¹³。こ

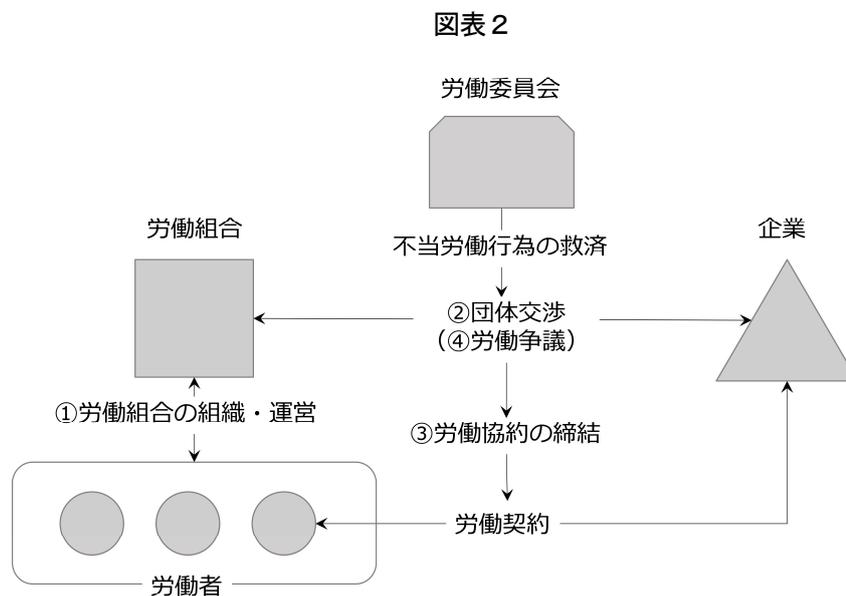
¹² 菅野和夫＝逢見直人＝荻野勝彦（2019）「鼎談雇用社会における労使関係の将来展望」野川忍＝水町勇一郎編『実践・新しい雇用社会と法』有斐閣、p.315頁〔逢見直人発言部分〕参照。

¹³ 濱口桂一郎（2021）『ジョブ型雇用社会とは何か』岩波新書、p.292は、この点を指摘したうえで、「過半数組合の公正代表義務を論じる素材としてもう一度取り上げられていいのではないのでしょうか」といふ。

れも、労働組合が、非組合員を含む高年齢者が65歳を超えて働き続けられるかを規制できることを意味するといえよう。以上のように、労働基準法やパート・有期法、労働者派遣法、高年齢者雇用安定法といった集団法以外の多くの分野において、労働組合が組合員／非組合員の枠を越えて、職場全体の公正な代表として機能することが期待されているのである。

「労働組合のパブリックな性格」論

では、企業別組合が職場全体の公正な代表として機能することを目指すとして、その「効果的な実現に向けた法的支援・手当て」として、労働法学からはどのような議論が可能だろうか。下記の図表2のように、労働組合と労働者、使用者との関係は、大別すると、①労働者が団結して労働組合を組織し、日々の組合活動を通して労働組合を運営していく、②組合内で意見を取りまとめたうえで、労働組合が使用者と組合員の労働条件について団体交渉を行う、③交渉が妥結した場合、労働協約を締結する。労働協約の内容は規範的効力（労組法16条）によって組合員の労働契約に反映される、④交渉がまとまらない場合、使用者から譲歩を引き出すために争議行為などの団体行動を実施する、と整理できる。以下では、これらの各段階について、企業別組合が職場全体の公正な代表として機能することをサポートする法解釈を、（紙幅の都合上、ごく簡単にではあるが）検討してみよう。



出所：筆者作成。

筆者の理解するところでは、近時、労働法学において「職場全体の公正な代表としての労働組合」という課題に正面から取り組み、労働組合が当該機能を発揮するための法解釈を明晰に、かつ一貫した立場から構想したのが、三井正信による「労働組合のパブリックな性格」論である。三井は、労働組合をもっぱら労働者個人の労働基本権（憲法28条）が行使された結果としての私的任意団体として把握する

ことにも、国家から特別な保護や権限を付与されている点を踏まえて国家に類似した公的団体として把握することにも問題があるとしたうえで、両者を止揚する立場として「労働者の認識・自覚に基づかないし自然発生的・自発的なパブリック性」¹⁴を打ち出す。そして、労働組合がその自己決定に基づいたパブリック性を発揮し、職場代表として機能するための法解釈を展開している¹⁵。そこで、以下では三井の議論を中心に、職場全体の公正な代表としての機能を志向する労働法学上の議論¹⁶を参考にしながら検討を進めることにしたい。

労働組合が「職場全体の公正な代表」となるための法解釈

労働組合の組織と運営

企業別組合が組織拡大を図るにあたって重要になるのがユニオン・ショップ協定である。労働法学では、(ユニオン・ショップ協定が有効であることを前提にした場合) 過半数組合が「労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない」とする労組法7条1号但書や、「少数派組合が使用者と協定を締結して、多数労働者に組合加入を強制しようとするのは、いかにも不合理」であるという実質的考慮から、ユニオン・ショップ協定を締結できるのは過半数組合のみであるという見解が有力である¹⁷。もっとも、これらの見解は職場の労働者の過半数を組織する労働組合でありさえすればユニオン・ショップ協定を締結できるとしており、それ以上の限定を加えていない。これに対して、労働組合を職場のパブリックな団体として把握する三井は、①ユニオン・ショップ協定の正当化根拠は、労働組合が職場の仲間であるすべての労働者を包摂してパブリックな職場代表になり、団結の強化と労働者の利益擁護を図る(それにより、職場に公正な労使関係秩序を形成する)という点に求めるべきである、②その結果、労働組合は公式に職場の全従業員のパブリックな代表になる(オープンな団体として全労働者の職場代表になろうという労働組合の自己決定がユニオン・ショップ協定である)とする。この場合、一方でユニオン・ショップ協定による包摂をうたいながら、他方で非正規労働者等を労働組合から排除する(加入資格を認めない)ことはパブリックな職場代表という自己規定と矛盾する。それゆえ、労働組合がユニオン・ショップ協定を有効に締結するためには、非正規労働者を含む職場の全従業員に加入資格を認めたとうえで組合員に対して公正代表義務を負わなければならないという¹⁸。

¹⁴ 三井正信(2022)「労働組合の職場代表機能に関する法理論的検討(1)」*広島法學*45巻3号, p.18。同箇所においてこのパブリック性は、「非組合員を含めた職場全体ないしは労働組合の職場代表機能」と言い換えられている。

¹⁵ 同様の問題意識からユニオン・ショップ協定の有効性を論じる文献として、三井正信(2020)「ユニオン・ショップ再考(1)(2・完)」*広島法學*43巻3号, pp.1, *広島法學*43巻4号, pp.29がある。

¹⁶ アメリカ法における公正代表義務論を中心に、早くからこのテーマに取り組んできたのが道幸哲也であった。このテーマに関連する近時の論考として、道幸哲也(2022)「労働組合法の見直し」道幸哲也=加藤智章=國武英生=浅野高宏=片桐由喜編・前掲注11, pp.23がある。

¹⁷ 菅野・前掲注10, p.849, 西谷敏(2020)『労働法(3版)』日本評論社, p.607等。なお、西谷はユニオン・ショップ協定無効説の代表的な論者であり、本文中の記述は仮にユニオン・ショップ協定が有効であるとしたうえでの議論である。

¹⁸ 三井・前掲注15, pp.24。

労働組合は規約上加入資格を有する労働者の個別的な加入申込みを、共済制度の負担（例：高齢者）、通訳・翻訳コスト（例：外国人）、インフラ整備コスト（例：障害者）等を理由に拒否できるか、という今後増加が見込まれる問題も、上記の論点に関連する。この点、①ドイツでは協約能力法理により労働者の団結権行使が制限されている（自由に労働組合を設立・運営できるわけではない）こと、②これに対して日本では自由設立主義、複数組合主義がとられており、特定の労働組合への加入を拒否された労働者は別組合を設立し、または別組合に加入できること等を根拠にして、労働組合による加入拒否は（差別的な理由を除き）正当な理由がない場合でも違法とはいえないとする見解がある¹⁹。現在の労働組合法制や判例法理を前提とする限り説得的な主張であるが、上記のように企業別組合が職場全体の公正な代表であることを志向し、かつ後述のようにそれに見合った権限を労働組合に認める場合、当該労働組合は規約上組合員資格を認められている労働者からの加入請求を基本的に拒否できないとするのが一貫した主張になると解される。

労働組合と使用者の団体交渉

企業別組合において、労働組合と使用者の団体交渉の結果は、通常、当該事業場の就業規則に反映される²⁰。そこで、団体交渉と就業規則との関係、特に、就業規則によって労働条件が不利益に変更される場合、当該不利益変更の合理性判断（労契法10条本文）にあたって団体交渉がどのような意味を持つかが大きな問題となる²¹。

この問題とも関連して、労働法学では早くから労働組合の公正代表義務（労働組合は組合員だけでなく企業の従業員全体について利益を公正に代表するべきという議論。例えば、非組合員と意見調整を行い、その結果を団体交渉に反映させることが求められる）が論じられてきた²²。三井も、職場のパブリックな代表として企業別組合が団体交渉に臨む場合、①意見聴取（労基法90条1項）の過程で全従業員との関係で公正代表義務を尽くす、②組合内部において組合民主主義に基づき組合大会で意見集約を行い交渉権限、妥結権限の付与を受ける、③団体交渉の過程において全従業員との関係で公正代表義務を尽くすべきという。そのうえで、こうした団体交渉を経て就業規則の交渉が合意に至った場合、合理性の存在が推定されるし、逆に労働組合が就業規則に同意しない場合には合理性の不存在が推定されるとする²³。

以上の議論は、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者の均衡待遇（パート・有期法8条）を議論するにあたって参考になる。両者の待遇の相違が不合理なものでないかは、「当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」とい

¹⁹ 山本陽大（2021）「労働関係の変容と労働組合法理」日本労働法学会誌No.134, p.43。

²⁰ 菅野和夫（1997）「就業規則変更と労使交渉—判例法理の発展のために」労働判例No.718, p.8。

²¹ 紙幅の関係で論じる余裕がないが、本文で論じる問題のほか、労働条件の個別化が進むなかで、職場全体の公正な代表たる労働組合が個々の組合員に関する労働条件決定過程への関与、支援という新しい役割をどう担うかも重要な問題である。この問題について、差し当たり、西谷敏（1999）「労働条件の個別化と法的規整」日本労働研究雑誌No.470, pp.24、村中孝史（1998）「個別的人事処遇の法的問題点」日本労働研究雑誌No.460, pp.28等を参照。

²² 先駆的な業績として、道幸哲也（1987）「労働組合の公正代表義務—新法理への模索」日本労働法学会誌No.69, pp.5。

²³ 三井正信（2022）「労働組合の職場代表機能に関する法理論的検討（2・完）」広島法學45巻4号, pp.3。

う。) 、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を考慮して判断されるところ、職場全体の公正な代表たる労働組合と使用者との団体交渉が「その他の事情」のうち「適切と認められるもの」たりうるかという議論である。この点、筆者は、「集団的決定の重みは、基本的にパート・有期雇用労働者の納得性と待遇改善に資する度合いによって決まると解される。集団的決定を同条の不合理性を否定する方向で評価できるかの判断に当たっては、①集団的決定の過程においてパート・有期雇用労働者の意見が十分に尊重されていること、②決定内容によってパート・有期雇用労働者の待遇改善が実現していることが重要な指標になる」と論じたことがある²⁴。団体交渉と就業規則に関する上記の視角は、正規雇用労働者とパート・有期雇用労働者との待遇の相違の不合理性（上記の要素①、②の充足／不充足）を考察するにあたっても応用可能と解される。

労働協約と団体行動

現行法上、1つの事業場で同種の労働者の4分の3以上を組織した労働組合は、使用者との間で、非組合員にも適用される労働協約を締結することができる（労組法17条）。三井は、職場代表として活動することは労働組合の自己決定に基づくものだから、労組法17条は任意規定（通常、同条の要件を満たせば労働組合は拡張適用を欲するであろうという意思の推定規定）であり、労働組合は明示の意思により自らが締結した労働協約の拡張適用を拒否できると解すべきという²⁵。そのうえで、少数組合への一般的拘束力の適用については、少数組合の自主性・団結権と多数組合の職場代表機能（職場における公正かつ統一的な労働条件の実現）を両立させるために、拡張適用の有無を少数組合の自主的判断に委ねる選択説が妥当であるとする。複数組合主義の建前上、他組合員に対する一般的拘束力の適用を一律に否定する見解が有力²⁶な中であって大胆な見解といえるが、職場全体の公正な代表としての役割を徹底する場合、団体交渉における公正代表義務の議論とセットで、非組合員だけでなく他組合員への一般的拘束力の適用について改めて検討する余地もあると解される。

団体行動法理としても、第三次産業化や企業間競争の激化に伴って伝統的な労務不提供型の争議行為が低調ななかで、市民的、消費者的なプレッシャー活動の正当性を再考することが重要になる²⁷。また、法解釈論ではなく、かつ、使用者というよりは労働者に向けた組合活動になるが、産業構造の転換や企業組織変動に際して労働組合が労働者供給事業（職業安定法45条以下）を展開し、企業横断的な労働条件の確立と労働者の雇用保護を担うことも、企業外にいる、または企業外に出て行く労働者に「理解・共感・参加」を広げるという観点から重要になってくるだろう²⁸。

²⁴ 植村新（2021）「非正規雇用と労働条件の集団的規律」日本労働法学会誌 No.134, p.78。同論考では、続いて、パート・有期雇用労働者の労働組合への組織状況に応じた類型化を行っている。

²⁵ 三井・前掲注14, pp.14。

²⁶ 学説、裁判例の状況について、西谷敏（2012）『労働組合法（第3版）』有斐閣, pp.382頁参照。

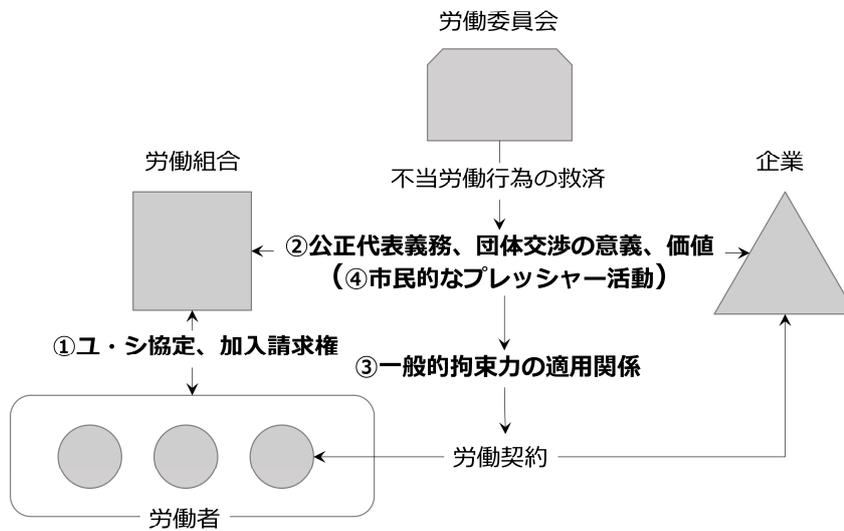
²⁷ 早くからの指摘として、道幸・前掲注7, p.195。

²⁸ 労働組合による実践例として、JAM（2022）『ものづくり進化論Ⅲ—ものづくりのシンカに向けて』JAM, pp.92参照。

労働組合と労働法、雇用社会の未来

以上、企業別組合の将来像として職場全体の公正な代表という役割を果たすことを念頭に置いたうえで、企業別組合が職場全体の公正な代表として機能することをサポートする法解釈を検討した（図表3）。理論的には、今後、団結、団体交渉、団体行動を通して労働組合法の通奏低音を成し、判例や学説を強く規定している複数組合主義を、企業別組合に求められる機能との関係で（また、少数組合の機能強化との関係でも）どのように理解すべきかが問われていくと解される。いずれにせよ、労働組合が労働法の基礎を成す以上、労働組合の未来が労働法のあり方を、ひいては雇用社会の未来を規定する。

図表3



出所：筆者作成。