

組織強制の法理(2)

三井正信

- 一 問題の所在
 - 二 従来の議論の核心と問題点
 - 三 憲法27条・28条論の再検討(以上1号)
 - 四 組織強制の法理
 - (一) 限定的ユニオン・ショップの有効要件
 - (二) トライアル・メンバーシップの法理(以上本号)
 - (三) 就業規則の作成・変更への労働組合の関与
 - (四) 労働組合と過半数代表システム
 - (五) 今後の展望
- おわりに

四 組織強制の法理

(一) 限定的ユニオン・ショップの有効要件

(1) 限定的ユニオン・ショップ協定の必要性

まず、各論の第一として、労働者の消極的団結権の行使が既に存在する自主的団結(労働組合)や組合員の重大な利益を侵害するかあるいは危機にさらし公序に反することになると解されるため、限定的・例外的にユ・シ協定の有効性が認められるのはいかなる場合かについて具体的検討を行ってみよう。なお、限定的・例外的にとはいえ、ユ・シ協定という強力な組織強制を認めるのであるから、少数者が多数者を強制することはできず、少なくとも組織強制を行う範囲ないし領域において当該労働組合が労働者の過半数を組織していることが必要であると考えられよう⁽¹⁾。従って、以下ではこの過半数要件を前提に論を進めることとする。

さて、そのような例外的場合というのは通常ではなかなか考えにくいといえようが、企業が経営危機に瀕し、企業の存続や従業員の雇用が危ぶまれるため、企業の再建策や従業員の雇用・労働条件などをめぐる問題を企業レベルで（あるいは少なくとも危機的状況にある工場・事業場レベルで）全体的・統一的な緊急的課題として処理・解決しなければならないといった事情が存する場合においては、ユ・シ協定の適法性が認められ得る余地があるように思われる⁽²⁾。このようなケースにおいては、企業の存続や雇用・労働条件などをめぐる問題は全従業員にかかわってくる（危機における雇用問題の集団的性格）といえるのだが、企業に非組合員が存すれば労働組合はこれらの非組合員に関する権限を有しないので、企業全体の見地から統一的かつ有効に事態に対応することができなくなり、結局は企業の経営再建や従業員の全体的な雇用ないし職の保障などに関して状況の改善や適切な対処をなし得ず、ひいては組合員自体の雇用や労働条件が危うくなる（あるいは組合員の雇用や労働条件をめぐる状態が悪化する）おそれないし可能性（そして、更には、組合員を超えて従業員全体の雇用や労働条件が危うくなるおそれないし可能性）が生じ、結局はこれが解雇による組合員の減少や組合の機能不全をもたらす団結の弱体化（あるいは消滅）に結びつくことにもなるといえよう。

そこで、このような事例においては、労働組合はまずは状況を非組合員に訴え説明して組合加入を呼びかけたり働きかけたりするのが通常であり、ま

-
- (1) 西谷敏『労働組合法』（1998年、有斐閣）91－93頁。ちなみに、この理を踏まえつつ、同書は「事業場の労働者の過半数を組織する労働組合」を締結組合としているが、なにも過半数の範囲ないし単位を事業場に限る必要は存しないといえよう。
 - (2) 三井正信「労働組合と労働者の自己決定」法律時報66巻9号（1994年）73頁、同「組合のなかの集団と個人」日本労働法学会（編）『講座21世紀の労働法 第8巻 利益代表システムと団結権』（2000年、有斐閣）27－29頁。ちなみに、この問題についての本稿の検討は、これらの論文で述べたことを更に敷衍したうえで詳細かつ具体的に理論展開しようと試みるものである。

たそうすべきでありそうする必要があるといえる。しかし、呼びかけや働きかけを行っても必ずしも未組織労働者(非組合員)全員が組合に加入するとは限らない。確かに、労働条件の引き下げに関しては就業規則の不利益変更への関与を通じて組合が非組合員も含めて有効に対処できる場合も存しようが、労働条件の個別化や雇用の多様化・複雑化が進展してきている現在の雇用社会の状況では、あるいは緊急にドラスティックな対応を行うことが要請されるような具体的状況においては、就業規則の変更によって必ずしも十分かつ有効な対処をなし得るとは限らない⁽³⁾。また、労働組合法17条の事業場単位の労働協約の拡張適用(一般的拘束力制度)を通じて非組合員に組合の規制を及ぼし得る可能性もあるが、かかる一般的拘束力制度を利用するには従業員の4分の3以上を組合が組織している必要があり⁽⁴⁾、そうでない場合には問題に有効に対処することはできない。そして、整理解雇の場合にも、整理解雇の4要件(あるいは4要素)のうちのひとつとして重視される労働組合との協議の履践を通じて労働組合が全社的あるいは全従業員の観点からリストラに規制を及ぼすことが可能といえようが、あくまで組合の関与は協議にとどまるため規制力の点で必ずしも有効性・機動性を有するとは限らず、また、たとえかかる協議が進展し憲法28条に裏打ちされた団体交渉に移行したとしても、今度はその場合には非組合員の問題に関しては原則として労働組合に処理する法的権限は存しないことになる⁽⁵⁾。要するに、従業員が全体として組合員でない限り、労働組合は必ずしも統制力・規制力ないし

(3) 三井正信「就業規則と労働条件の変更」角田邦重=毛塚勝利=脇田滋(編)『新現代労働法入門【第3版】』(2005年,法律文化社)243頁以下。

(4) 労組法17条の規定する4分の3以上の要件については、「協約の拡張適用を受けているこれらの非組合員を含めて、すでに協約の適用を受けている従業員」の数であると解する説(片岡昇『労働法(1)第3版補訂』(1998年,有斐閣)302頁)と「当該労働協約の本来の適用対象者のみ」(要するに、当該組合の組合員のみ)の数であるとする説(菅野和夫『労働法 第七版』(2005年,弘文堂)533頁)が対立しているが、制度の趣旨から考えれば後者が妥当といえよう。

機動力をもって有効かつ実効的に危機的状況ないし難局に立ち向かうことはできないといえよう。

従って、以上のような経営難ないし経営危機をめぐる一定の場合には、合理的な企業再建策や従業員処遇などを模索することで緊急事態を乗り越え、可能なかぎり従業員の職と生活を保持するために、危機における雇用問題の集団性を踏まえて労働組合に強度の従業員代表性が必要とされるのであって、そうであるならば、労働組合がユ・シ協定を締結して従業員の一括加入をはかり、全体的な統制力と規制力をもってことにあたる可能性が認められる余地が法的に存するといえるのではないか。

（2）限定的ユニオン・ショップの適法性

確かに、労働者は、既に三で論じたように、憲法 21 条に基づいて消極的団結権を有しており、団結権を行使するかどうかは個々の労働者の自己決定に委ねられているのだが、先に（1）で述べたようなケースにおいては、あくまで例外的な事態であるとはいえ、危機における雇用問題の集団性故に、少数の（＝過半数未満の）非組合員の消極的団結権の行使が、多数の（＝過半数以上の）組合員の積極的団結権行使をめぐる自己決定（要するに、組合の結成・加入、運営、活動）の有効性、ひいてはこれらの労働者の雇用や生活や生存権を危うくする結果をもたらし得るのであり、かかる場合においては、いくら自己決定の結果であるとはいえ、非組合員の消極的団結権の行使にはいわば権利濫用状態がみられるとあってよいであろう。

（5）確かに、非組合員に関する事項であってもそれが組合員の労働条件等に影響を及ぼす場合には義務的団交事項となると解され（三井正信「団体交渉と労使協議制」横井芳弘＝角田邦重＝脇田滋（編）『新現代労働法入門〔第2版〕』（2003年、法律文化社）311頁）、非組合員を含む従業員全体に関する事項であっても事実上多くは組合による団交を通じて問題解決に至るものと考えられるが、この場合であっても、あくまで法的には組合が最終的に非組合員に対する処分権限を有しないことに変わりはないことはいうまでもない。

また、経営状態の悪化にともなう、通常は企業によって解雇をはじめとした雇用の合理化・削減や労働条件の引き下げなど各種のリストラ策がなされる事態に至り得るが、かかる企業側による措置を必要最小限に食い止めそれを客観的に合理的な範囲に限定するとともに、合理化策の対象となる労働者に対する影響を可能な限り少なくし、併せて補償的措置・手当がなされることが課題となる。しかし、非組合員に対する権限を有しないが故に、労働組合が全従業員を結集して統制力と規制力をもって統一的に雇用・労働条件のリストラをめぐる企業の権力行使を有効かつ適切に制御・コントロールすることができないとするならば、経営難を理由に企業の不当な権力行使・発動を容認してしまうおそれも存しよう。その結果、客観的かつ合理的な必要性を超えて組合員の雇用等が危機にさらされることにもなりかねない結果や可能性が生ずるのである。これはまさに憲法28条が予定する企業の権力制限と公正な労使関係の形成・維持をめぐる公序に反する事態であると評価することができる。必然的に合理化を含む企業による大きな権力行使の契機をともしない得る(＝一定の大きな権力行使がなされざるを得ない)経営危機の場合であればこそ、かかる権力行使が公正かつ適性に、かつ手続を踏んで整序され秩序付けられてなされなければならないとともに、できる限り権力行使の影響が必要最小限となるようにコントロールする必要が存するのである。

以上からすれば、本稿で問題とするようなケースにおいては、非組合員の消極的団結権の行使は(少なくとも組合員や労働組合との関係においては)権利を濫用しかつ公序に反するものとして法的保護に値しないと解され、しかも、そのような非組合員の消極的団結権の行使は組合員の雇用・生活等を危機にさらす(あるいはその危険性が存する)のであり、従って、このような場合には非組合員の消極的団結権は一定の制約を被ってもやむを得ないと考えられる⁽⁶⁾。その結果、①組合の規制力を担保して使用者による企業権力の行使に効果的なコントロールを加え多数者である組合員の雇用や生活を救

うために少数者に対して組織強制を行うことの必要性が存し、②あくまで組合に加入しようとしなない非組合員の解雇を行うことに合理性・相当性が客観的に認められ得るような場合(労働基準法18条の2参照)には、限定的・例外的にユ・シ協定の違法性が排除されて、組織強制が法的に容認されることになるといえよう⁽⁷⁾。

(3) 限定的ユニオン・ショップの法理

以上のように一般論としては限定的にユ・シ協定の適法性が認められ得るという帰結が導き出されたので、次に、ユ・シ協定の適法性(ひいてはユ・シ解雇の合理性・相当性)をめぐる具体的要件をいかに考えるのが検討課題となる。解雇権濫用法理においては解雇は最後の手段であるとの一般的位置づけがなされているので、解雇の帰結をもたらし得るユ・シ協定の締結に先立って、まずは、労働組合は、非組合員に対して、緊急性を有し従業員全体の観点から統一的対処を必要とする危機的事情・状況を具体的に説明して

(6) かつて、沼田教授は、「団結しないでいることが、団結している労働者に対して迷惑をかける関係があるので、自己の直接の利益のために団結するというだけのものではなく、団結しないことが労働者仲間に対して悪いことだから団結する。つまり、団結が権利として法の視野にとらえられる基礎は、労働者の仲間における団結への道義的義務を、したがって組織の内部統制や組織への強制という事実を、法が何ほどかは承認するという点にあるのではないか」(沼田稲次郎『運動のなかの労働法』(1962年、労働旬報社)120頁)と述べていたが、かかる説示に発想を得て、これを私見のユ・シ協定期限無効論と相容れるような方向において筆者なりに検討を加えた結果、本文のような結論に至った次第である。

(7) ユ・シ協定期限の問題を考えるうえで、単に組織強制の必要性のみならず、併せていかに具体的に解雇の必要性を導き出し厳格な解雇権濫用法理の要件をクリアするかという問題を別途慎重に吟味しなければならないといえよう(特に、2003年の労基法改正によって解雇権濫用法理が労基法18条の2で条文化されて以降はそのようにいえよう)。この点に関しては、片岡・前掲注(4)書96頁、三井正信「ユニオン・ショップ」角田邦重=毛塚勝利=浅倉むつ子(編)『労働法の争点[第3版]』(2004年、有斐閣)35-36頁を参照。

組合加入を訴えたり働きかけたりする必要がある。十分な訴えかけや働きかけがなされたにもかかわらず、労働者（非組合員）が組合に加入しようとしないうちの状態が存するならば、この段階に至ってようやく労働組合は最後の手段として使用者とユ・シ協定を締結することができることになるのである。

その場合であっても、既に触れたように、あくまで非組合員の組合への不参加が実際に解雇の合理的で相当な理由を構成するものでなければならないことはいうまでもないが、この問題を考えるにあたっては、ユ・シ協定の締結により解雇か組合加入かのいずれかを労働者に迫ることになるという組織強制をめぐる状況が、解雇か労働条件の変更かの選択を労働者に迫る変更解約告知に類似する局面を有していることに注目する必要があるといえよう。そこで、限定的ユ・シ協定の法理を考えるうえでは、かかる類似性故に、変更解約告知をめぐるリーディングケースであるスカンジナビア航空事件・東京地決平7・4・13労判675号13頁の述べる「労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をとまなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができる」との変更解約告知の法理（変更解約告知の要件論）が参考になるように思われる。確かに、変更解約告知をめぐることは、それを独自の法理として認めるべきなのか、認めるとしても労働者が留保付き承諾を行う余地を承認すべきではないかなど多くの争点や問題点が存しているが、ユ・シ協定の場合には労働条件の変更が焦点となるのではないため留保付き承諾は問題とはならず、しかも就業規則変更法理との関係からみて変更解約告知を独自の労働条件変更法理として認めるべきかどうかという点と類似した問題が生ずることにもならないため、経営危機を背景に労働者に労働条件変更を選択するかそれとも解雇を選択するかの

二者択一を迫るスカンジナビア航空事件・東京地裁決定の説く法理が（当然のこととして、労働条件の変更という選択肢を組合への加入という選択肢に変えてのことではあるが）より純粹かつストレートに当てはまる可能性があるといえよう⁽⁸⁾。

とにかく、ユ・シ協定のケースに適合するような形にスカンジナビア航空事件・東京地裁決定の判旨を書き換えれば、「①非組合員の労働組合への加入が労働組合の活動・運営にとって必要不可欠であり、②その必要性が労働組合への加入によって非組合員が受ける不利益を上回っていて、③組合加入の要請がそれに応じない場合の解雇を正当化するに足るやむを得ないものと認められ、かつ、④解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときには、⑤会社はユニオン・ショップ協定に基づいて組合に加入しない労働者を解雇することができる（しなければならない）」という公式にまとめられよう（ちなみに、①から④までが⑤の帰結を導き出すための要件である）。

まず、①の要件は、企業の経営悪化ないし危機による雇用・労働条件問題に対して労働組合が規制力・統制力をもって統一的対処ないし取り組みを行う必要性が客観的に存在することであり、しかもそれがかなりの重大性・緊急性を要するものである必要がある。例えば、会社が深刻な経営危機に陥って大幅な労働条件の引き下げや一定の人員削減・合理化が行われることが予想され、従って非組合員を含めた全社員的な観点から労働組合がことにあ

(8) 変更解約告知及びスカンジナビア航空事件・東京地裁決定については、さしあたり、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定（上）、（下）」法律時報 68 巻 2 号（1996 年）39 頁以下、68 巻 3 号（1996 年）55 頁以下、毛塚勝利「労働条件変更法理としての『変更解約告知』をどう構成するのか」労働判例 680 号（1995 年）6 頁以下、大内伸哉「変更解約告知」日本労働法学会（編）『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』（2000 年、有斐閣）62 頁以下、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（2001 年、有斐閣）287 頁以下、米津孝司「変更解約告知」角田ほか（編）・前掲注（7）書 173 頁以下、菅野・前掲注（4）書 435 頁以下、角田ほか（編）・前掲注（3）書 258 頁以下〔三井正信執筆〕などを参照。

たる必要があるような場合にはかかる要件を充たすことになる。なお、今後は、現在の社会経済の構造変動や経済のグローバル化などの動きを踏まえて考えるならば、使用者が戦略的に大きな経営転換・産業転換を試み、それにともなって企業全体（ないしは組合の組織範囲全体）の規模で労働者の働き方や労働条件に大きな変化や不利益がみられるかあるいは多数の余剰人員が生じ人員整理が行われる可能性が出来るといったような労働者のワーキングライフに重大な影響を生じさせるおそれのある企業再構築の場合などにおいても企業の社会的権力の重大な行使がみられるといえ、従ってユ・シ協定締結の適法性ないし可能性が認められ得る余地があろう。とにかく、①の要件を具体化し、いかなる範囲においてユ・シ協定の適法性を認め得る可能性が存するかを探ることが今後の重要課題となる。

次に、非組合員が組合に加入しないことによって、労働組合が①の必要性が存する事態であるにもかかわらず従業員全体の観点（全社的な観点）から統制力と規制力をもって統一かつ有効に問題に対処することができず（あるいは対処することが極めて困難となり）、その結果、企業の存続や多数派である組合員の雇用・生活が危うくなる（雇用・生活状況が悪化する）といった場合には、少数者である非組合員の消極的団結権の行使は権利濫用的かつ公序違反的な色彩を帯び法的保護に値しないと考えられることになる。同時に、組織強制の結果、非組合員が組合に加入することになれば本来自分が被るはずの雇用関係上の不利益を労働組合が除去・軽減・緩和してくれることになるといえるので②の要件は充たされることになる。また、もしも非組合員が労働組合に加入しないのならば少数者の消極的団結権行使をめぐる自己決定が多数者の積極的団結権行使の意義や雇用・生活を危うくすることになるため、かかる具体的危険性をもたらし得るところの消極的団結権の濫用的行使を理由とする解雇は合理性と相当性を有するものとして正当化することができ、③の要件をクリアできるといえよう。

④の要件は、既に述べたように、解雇はあくまで最後の手段であると解さ

れるため、まずは労働組合に対して、事情の許す限り非組合員に事態や状況を説明して加入を働きかけ、あるいは加入へ向けての説得を試みる努力を十分に尽くすことを求めるものといえよう。ただし、事態の緊急性故に説得・働きかけの十分な時間や機会が存しないといったケースにおいては、必要最小限の説得・働きかけを試みることで④の要件を充足し得る場合もあり得よう。

以上でみた①から④の要件を充たしている場合には適法性が認められることになるので、労働組合は使用者とユ・シ協定を締結することができ、従って、それに基づいてなされる非組合員に対する解雇も権利濫用とは評価されずに有効となる。なお、本来は違法とされるユ・シ協定の締結が認められるのは、あくまで極めて例外的な場合に限られるのであるから、①から④の要件はユ・シ協定の締結要件のみならず継続（存続）要件でもあると考えられ、要件のいずれかが欠けるに至った場合には、ユ・シ協定の適法性（有効性）も失われるものといえよう。従って、解決策が整い緊急事態が去った場合には、組合員は解雇をおそれることなく自由に組合を脱退することができ、もはや使用者は脱退した元組合員を組合員ではないことを理由に解雇することはできない。

ちなみに、団結権平等の原則を踏まえて考えれば、職場に少数組合が併存している場合や非組合員が別組合に加入したり新組合を結成した場合には、これらの少数組合や労働者にはもはやユ・シ協定の効力が及ばないことは、これまでのユ・シ協定をめぐる通説の考え⁽⁹⁾及び判例法理⁽¹⁰⁾が説くところと同様に考えてよいであろう。

(9) 代表的な見解として、外尾健一『労働団体法』（1975年、筑摩書房）621頁以下、本多淳亮『労働組合法講話』（1988年、青林書院）157頁、下井隆史『労使関係法』（1995年、有斐閣）36頁、菅野・前掲注（4）書461－462頁、中窪裕也ほか『労働法の世界〔第6版〕』（2005年、有斐閣）134－135頁など。この点については、併せて、三井・前掲注（7）論文35頁も参照。

(4) 限定的ユニオン・ショップ協定締結組合に対する内部規制原理

以上のように限定的にユ・シ協定の有効性が認められ得るとしても、それは労働組合の私的任意団体性からすれば、あくまで組合の従業員代表性が強度に要求される緊急事態において例外的にのみ認められるいわば異例のことといえる。従って、このように異例な取扱いを承認することと引き替えに、ユ・シ協定を締結した場合においては、労働組合は加入強制を行っていないか、かつ、より厳格かつ強度の内部運営規制に服すべきことになることと解される。つまり、労働組合は本来ならば組合に加入しなかった労働者を解雇を背景とした(間接的な)意思強制により構成員とすることで組織拡大をはかるのであるから、それと引き替えに、労働組合は、(i) これらの労働者の意見や利益状況を十分に反映させ公正かつ厳格に組合運営をはかることが求められる(具体的には、労働組合は組合員全員をあらゆる局面において平等に取り扱うとともに組合員の言論の自由・批判の自由を最大限尊重し、組合員に対し発言権、意見聴取権、議決権、参加権を平等に認め厳格に多数決原理に従って内部運営を進める必要がある)ことに加えて、(ii) これらの労働者の利益を公正に代表する(要するに、組合内部において適切にこれらの労働者の利益調整を行い、使用者との交渉過程においてそれを公正に反映させ利益代表をはかる)公正代表義務を負うことにならう。ちなみ

-
- (10) 代表的な下級審判例として、京都全但タクシー事件・京都地判昭和37・11・30 労民13巻6号1140頁、飯島機械製作所事件・横浜地決昭40・8・10 労民16巻4号597頁、京都ホテル事件・京都地判昭45・1・17 労民21巻1号15頁、四国高速運輸事件・徳島地判昭45・12・22 判時620号91頁。最高裁判例として、三井倉庫港運事件・最一小判平元・12・14 労判552号6頁、日本鋼管事件・最一小判平元・12・21 労判553号6頁、いすゞ自動車事件・最三小判平4・4・28 労判608号6頁。なお、労働者の組合選択の自由及び他組合の団結権との調整について、注(9)でみた学説の通説的見解と下級審判例はユ・シ協定の効力の及ぶ範囲の問題と解して対処しているが、最高裁は、同じ結論を導くもののユ・シ協定の一部無効の法理によって問題を処理しており、法理上は前者とは大きく異なっているといえよう。

に、これは、従来は組合民主主義の原則から説明されてきたが、むしろ私的任意団体である労働組合が職場の全労働者に開かれたパブリックな組織＝全従業員の集団的利益代表システムになるとの自己決定（性格決定）を行ったことにともなう（パブリック性に相応した）自己拘束ないし自己規制と解すべきであり⁽¹¹⁾、しかも、緊急時であればこそ、なおさら、これら（i）、（ii）の点を厳格に踏まえて公正かつ妥当な解決策を目指してことにあたる必要が存するともいえるのである。

（二）トライアル・メンバーシップの法理

（1）労働組合法7条1号但書論の再検討の必要性

各論の第二として、解雇と切り離され、かつ労働者の積極的団結権ないし組合選択の自由を必ずしも侵害するものではないと考えられる組織強制のあり方を考えてみよう。

労働組合法7条1号はその但書において「労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その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」と規定しているが、従来、これがユ・シ協定の法的根拠であるかどうか争われてきた⁽¹²⁾。しかし、先に（一）で論じた場合を除いて原則としてユ・シ協定は違法・無効であると解されるので、この規定をユ・シ協定の法的根拠と解することはできない。また、従来、労組法7条1号但書

(11) この点について詳しくは、組合民主主義という考え方についての疑問も含め、三井・前掲注（2）「組合のなかの集団と個人」29頁以下を参照。なお、公正代表義務については、道幸哲也「労働組合の公正代表義務」日本労働法学会誌69号（1987年）5頁以下、同「労働協約による労働条件の不利益変更と公正代表義務（1）－（4・完）」労働判例851号（2003年）5頁以下、853号（2003年）5頁以下、855号（2003年）5頁以下、857号（2003年）5頁以下、毛塚勝利＝道幸哲也「労働条件の決定・変更と就業規則／労働協約」労働判例902号（2006年）19頁以下などを参照。

をユ・シ協定の法的根拠と解することはできないとする説においても、この規定をユ・シ協定と関連づけ、事業場の従業員の過半数を組織する労働組合がユ・シ協定を締結しても不当労働行為とはならない旨を(念のため)規定したものすぎないものと論じてきた⁽¹³⁾が、私見に照らせば、そもそも原則として違法・無効なものを敢えて法が不当労働行為とはならないとして規定するというもおかしな話であることになるといえよう。とすると、労組法7条1号但書に法的整合性・法的妥当性を認めるためには視点を変え、これを一応ユ・シ協定とは切り離して(ユ・シ協定の呪縛から解き放って)、この規定に関する新たな解釈論の構築を試みるのが求められよう。

(2) 組合加入を雇用条件とすることの意義

労組法7条1号但書が問題とするのは、あくまで「その労働者と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」の締結であり、既述のように、とにかく従来の学説は、ユ・シ協定の法的根拠と解するかどうかは別として、これとユ・シ協定を結びつけて解してきているが、この規定が果たしてユ・シ協定を指すものであるのかどうかは条文の文言上からは必ずしも一義的に明らかではないといえよう。しかも、条文の素直な読み方とすれば、「雇用条件」とはユニオン・ショップが意図する組合への加入継続を解

(12) 労組法7条1号但書をユ・シ協定の根拠規定と解する代表的見解として、石川吉右衛門『労働組合法』(1973年、有斐閣)68-69頁。なお、併せて、山口浩一郎『労働組合法〔第2版〕』(1996年、有斐閣)38-39頁、91頁、菅野・前掲注(4)書460頁、588-589頁も参照。ちなみに、浅倉むつ子=島田陽一=盛誠吾『労働法第2版』(2005年、有斐閣)290頁〔盛執筆〕は、多くの学説・判例がユ・シ協定を合法的なものとしてきた理由のひとつとして「労組法7条1号ただし書きが一定の条件の下でユニオン・ショップ協定を許容していると解されること」を指摘している(同旨、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』(2000年、新人社)159頁)。

(13) 例えば、片岡・前掲注(4)書296頁、334-335頁、西谷・前掲注(1)書92頁など。

雇しないための条件とするというよりも、むしろ解雇するかどうかは一応別個に、単に組合に加入することを使用者が労働者に対し「雇用条件」＝「採用（雇入）にあたっての条件」＝「労働契約締結のための条件」とするということを意味すると解され、これが妥当かつストレートな解釈といえるのではないか。

そうすると、労組法7条1号但書は、使用者と過半数を組織する労働組合が、使用者が新たに労働者を採用する場合には労働契約締結にあたり当該労働者が労働組合に加入することを条件とすべき旨を労働協約において定めることは不当労働行為に該当しないことを規定していることになる。ちなみに、7条1号本文は、前段において禁止される不利益取扱いの一環として一般的に組合加入問題と雇用条件を関連づけることを問題とし（即ち、かかる関連づけが、使用者が不当労働行為として禁止される「労働者が・・・労働組合に加入し・・・ようとしたこと・・・の故をもって、その労働者・・・に対して不利益な取扱いをすること」に該当するものとし）、後段においては、組合加入問題と雇用条件を関連づけるもののうち重要と思われる雇用条件として組合の脱退・不加入を約する黄犬契約を特に取り出して念のために改めて規定したと解することができないであろうか。つまり、労組法7条1号本文は全体としてみれば、後段で規定された団結権否認の事例（黄犬契約）を超えて、組合に加入する・しないは、本来は、労働者個人と労働組合との間でそれぞれの自主性に任せて決められる問題であって、そこに使用者が採用をちらつかせる（場合によっては不採用とする）ことはかかる自主性の尊重を含む公正な労使関係秩序に反し（即ち、不採用に加えてかかる自主性を侵害するという点において）不利益取扱いとなることを公正な労使関係秩序の維持・確保というより広いポジティブな観点から規定していると考えるのである⁽¹⁴⁾。そうすると、但書は、本文が一般的に組合加入問題と雇用条件を関連づけることを不当労働行為として禁止していることとの対比において、たとえこのような関連づけがみられても、例外的に、過半数組合との協約に基

づいて組合に加入することを雇用条件とする場合においては不当労働行為該当性が解除されて法的には問題とはならない旨を規定していることになるといえよう⁽¹⁴⁾。とにかく、以上からすれば、あくまで労働契約締結のレベル・段階における組合加入、つまり労働契約の締結とセットになった組合加入を行うことが(少なくとも不当労働行為の禁止を解除されるという意味において)法的に許容され得る余地を有することになるのであって、これを前提に考えれば、もしも、労組法7条1号但書の規定するような労働協約を締結することが法的に認められるとするならば、かかる協約締結によって、使用者は、労働組合から組合加入契約締結の代理権を付与されるとともに、労働組合への加入を条件として労働者と労働契約を締結すべき義務を組合に対して負うことになることと構成されることになろう。ちなみに、このような組合加入を雇用条件とする協約を締結することができる組合は過半数組合であることが必要であると考えられるが、労組法7条1号但書の示す過半数はあくまで不当労働行為の成否の観点から規定されたものにすぎないため、これを根拠に積極的に協約締結のための過半数要件までを導き出すことはできず、むしろ、かかる協約も組織強制の一種であるから、(一)(1)の冒頭で述べたところと同じ理由から過半数が要求されると解すべきである。

そこで、次に、別途、組合加入継続(組合員の地位を保持し続けること)

(14) 本稿とは理論構成と説明の仕方を異にするものの、労働組合法7条1号本文に但書に対応する意味を読み込もうとする学説の試みとして、石川・前掲注(12)書336頁、塚本重頼『不当労働行為の認定基準』(1989年、総合労働研究所)373頁があり、注目される(もっとも、石川教授は、労組法7条1号但書が「『但書』になっていないことは一目瞭然である」ので、あくまで解釈において苦肉の策としてかかる説をとっている)。また、下井・前掲注(9)書241頁は、黄犬契約は不利益取扱いのバリエーションであると説いているが、このような説示は本文で述べた私見と矛盾するものではなく、むしろ組合加入問題と雇用条件を関連づけることが7条1号本文で禁止されている不利益取扱いに含まれると解する私見を補強するものであると考えられる。

を併せて雇用継続の条件となし得るのか、従って組合からの脱退・除名を解雇に結びつけることができるのかが問題となるが、これは既に三で検討したように、そのような協約であればユ・シ協定の問題となり私見からすれば例外的な場合を除いては違法性を帯び無効になるといえよう。そうすると、ストレートに労組法7条1号但書の規定の要件を充たすような協約のみが原則

(15) ちなみに、例えば、蔦川忠久「黄犬契約」日本労働法学会（編）『現代労働法講座 7 不当労働行為・I』（1982年、総合労働研究所）255頁が、「わが国でも右のアメリカの例に倣って交渉単位制の導入が日程にのぼったが、結局挫折してしまい、但書だけが残り七条一号に付加される形になった。法文の形式上、但書は労働組合法七条一号後段の但書であるように思われるが、本文と但書の関係は明確ではない」、「ワグナー法八条（3）およびタフト・ハートレイ法八条a（3）の場合、本文で『労働団体の構成員になることを奨励』することを黄犬契約として禁止し、但書で加入強制をともなう過半数を代表する組合とのユニオン・ショップ協定の締結を認めており、本文と但書は結びつくことになる。しかし、労組法第七条一号の場合はそうではない。本文後段の黄犬契約は明文上組合への不加入と組合からの脱退を雇用条件とする点を禁止しており、組合加入強制を禁止していない。従って、本文と但書は結びつかない」と、山口・前掲注（12）書91頁が、「本文では組合員であることを雇用条件とすることは何ら禁止されていないのであるから、これは『但書』にあたる規定ではない」と、そして、西谷・前掲注（1）書92頁が、「労組法7条1号但書についていえば、これは法的基礎を異にするアメリカ法の規定を直輸入したものであり、しかも本文と但書が論理的に接合していない（つまり黄犬契約＝団結否認を禁止する本文に対する但書として団結強制を認める規定が置かれている）点で重大な欠陥を持つ規定である」と論じているように、従来の通説は、但書に対応する本文の規定がなく、労組法7条1号は立法上拙劣な規定であるとの批判を行ってきた（この点については、注（14）で挙げたような学説の試みを否定しつつ、但書に対応する本文の規定が存しない旨を説く菅野・前掲注（4）書588－589頁も併せて参照）。しかし、法の整合的解釈という面からみれば、後段のみに注目して7条1号本文が但書に対応する組合員であることを雇用条件とすることの禁止について規定していないことを問題とするのではなく、あくまで7条1号本文全体が組合加入問題と雇用条件を関連づけることを一般的に不利益取扱いに含めて規定していると解し、但書との整合性をはかるべきであろう。要は、かかる関連づけが本文に該当して不当労働行為となることもあれば、但書に該当するが故に不当労働行為にならない（不当労働行為性を解除される）こともある点が重要なのである。

として一般的に法的に許容される余地を有することになる(ちなみに、例外的に限定的ユ・シ協定が有効とされる場合にはこれが不当労働行為と評価されるべきではないため、この場合には組合加入が厳密には雇用条件(採用条件)とはいえないものの広い意味では雇用条件に含まれると捉えて(あるいは雇用条件に準じるものと捉えて)ユ・シ協定のうち限定的ユ・シ協定についてのみは労組法7条1号但書の要件を充足するものであると解すべきであることを念のためここで補足しておく)。

ところが、今度は、そのような協約条項であるならば、労働者が加入後直ちに脱退するなどして実際には組織強制として何ら実効性・有効性を持ち得ず無意味ではないのかといった疑問が生じよう。そこで、もしもかかる協約を法的に許容するならば、それに一定の意義と実効性を付与する方向での法理構成が必要となってくる。また、組合加入を雇用条件とする労働協約をめぐることは、併せて、次に指摘するような諸問題も生じ、かかる協約の適法性を積極的に認めるためには更にそれらをクリアする必要も存することになるのである。これらについては、論述の都合上、まとめて次項(3)で検討を加えることにするが、とにかく、ここでざっと実効性をめぐる問題以外にどのような法的問題が存するのかをみておくことにしよう。

さて、確かに、使用者と過半数組合との間にかかる協約が締結されたとして、そもそも労働者は組合加入を条件としなければ採用されないものであるから加入しないことを理由とする解雇の問題は生じないといえよう。しかし、この場合、ユ・シ協定の場合と同様、①労働者の組合選択の自由や消極的団結権を侵害しないのか、②他組合(少数組合)が企業に併存しているケースではかかる他組合(少数組合)の団結権を侵害しないのか(あるいは特定組合への加入を独占することで他組合(少数組合)を弱体化することにならないか)、③使用者の手を借りての組合加入が労働組合の自主性の要件(労働組合法2条本文参照)に反しないか、④もしも一度加入した労働者が後に脱退した場合や除名された場合はどうなるのか、が法的には問題になるといえ、

これらの問題点をいかに考え、あるいはクリアするかが検討課題となる⁽¹⁶⁾。

（3）新たな組織強制手段としてのトライアル・メンバーシップ協定

組合加入を雇用条件とする旨を定める労働協約の場合には、ユ・シ協定とは異なって、一定の条件や限定を付すことによって先に（2）でみた実効性をめぐる問題及び①から④の問題点をクリアすることができ、一定広くあるいは一般的にその適法性を承認し得るように思われる。

まず、④、そして、③の問題点からみていこう。既に、三で検討したように労働者の雇用はできる限り保障されるべきであるとともに、限定的ユ・シ協定の適法性・有効性が承認されるような例外的場合でない限り除名や脱退が解雇の合理的で相当な理由（労働基準法 18 条の 2）を構成するとは考えられない。従って、脱退者や被除名者に対して解雇はなし得ないといえよう。要するに、労働協約によってなし得るのは、労働契約締結時に使用者に労働者を組合に加入せしめるよう促すのみなのである。そうすると、加入自体についてはたとえ使用者の手を借りるとはいえ、労働者の加入後においては、組合が自主的に組合員を引き留め得るような労働者の利益代表システムとしての活動や取り組みをみせないと組合員は組合に対して意義や魅力を感じずに脱退してしまうことになる。とすれば、組合員資格の継続を確保するためには、組合の自主的努力が必要不可欠となるのであって、従ってこのような労働協約が内包するところの自主性の要件との抵触の可能性も法的には問題とするほどのものではないといえよう。要は、使用者の関与はあくまで組合加入への暫定的契機を提供することにとどまるにすぎないのである。従って、労組法 7 条 1 号但書がこのような協約の締結が不当労働行為にならない旨を述べるのは、単に不利益取扱いとの関係で問題とはならないことのみならず、

(16) ユ・シ協定に関してではあるが、これらの法的問題点を詳細に検討するものとして、西谷敏「労働法における個人と集団」（1992年、有斐閣）124頁以下、同・前掲注（1）書90頁以下。なお、この点については、三井・前掲注（7）論文36頁も参照。

規定ついでに(つまり、協約の締結が自主性の侵害とはならない旨を更に労組法7条3号で規定するとなると条文上二重手間がかつ重複が生ずるため、簡略化のため、ここで)併せて組合の自主性との関係においても問題とはならない旨をも提示しているものと解すべきであろう。

次に、①の点と協定の実効性をめぐる問題について検討を加えてみよう。ある企業に採用されるためには特定の組合に加入しなければならないとするならば、確かに組合選択の自由や消極的団結権の侵害が問題となるが、脱退が自由であるならば、いつでも組合を脱退して他組合に加入したり非組合員となったりできるのであるから、労働者の組合選択の自由や消極的団結権に対する制約も軽微なものであるといえよう。また、確かに、憲法は28条で積極的団結権を保障するとともに、併せて結社の自由の一般規定である21条で消極的団結権を保障していると考えられるのであるが、28条の方が特別規定であって、憲法が敢えてかかる特別規定を置いたのは労働者による積極的な団結権行使を期待しているためであると解され、しかも憲法28条は団結による企業の社会的権力制限を通じて形成・維持・確保される公正な労使関係秩序を公序として保護すべきことを説いているのである。そうすると、消極的団結権の行使よりも積極的団結権の行使の方がより望ましい状態といえ、またかかる方向へ向けて誘導を行うことは公序促進的(公序適合的)なものと解されるのであって、従って一定の範囲において労働者に組合加入を促す措置をとることは法的に許容される可能性が存すると考えることができるのではないか⁽¹⁷⁾。

以上からすれば、組合員資格の継続を必ずしも予定せず、とにかくひとたびは労働者を組合に加入させて組合を実際に経験・体験させることで、そしてその加入期間中に組合が自己を具体的にアピールすることで労働者の積極的団結権の継続的行使を促し、組合の団結強化の契機を作り出すことを模索

(17) 西谷・前掲注(16)書135-139頁。

するところの、素朴に組合加入を雇用条件とすることだけを定める労働協約に対しては法的有効性を認めても差し支えないといえよう。ただ、いつでも脱退自由とすると、せっかく労働者を組合に加入せしめても労働者が直ちに脱退してしまって効果が挙がらない可能性があるので、実際には労働者を一定期間内は組合にとどめておくことができるように、労働者の組合選択の自由や消極的団結権を実質的に損なわない程度の（即ち、加入後の即時脱退と同視し得る程度の）必要最小限の期間の加入を義務付ける有期組合加入契約の締結を雇用条件（雇入条件）とする旨の協約条項を設けることが可能かつ妥当で現実的であると解される。そこで、組合員となる期間は、労働者の組合選択の自由や消極的団結権の保障を考慮すれば、1か月程度が限界であるといえよう。従って、この期間はいわばお試しの経験・体験期間ないしトライアル期間と位置づけられることになる。このお試し期間ないしトライアル期間中に労働組合は労働者に組合活動を実際に経験・体験させることによって組合に対する理解を深めさせるとともに説明や説得をはじめとして様々な手段を通じて積極的に働きかけて期間経過後も継続して組合にとどまる（トライアル期間経過後、改めて労働組合と期間の定めのない加入契約を締結する）よう試みることになる。つまり、一度組合に実際に入ってみないとなかなか組合を理解しあるいは実感できないので、とにかく一定期間に限り労働者をひとたびは組合に加入させることが重要となるのである。

以上を要するに、一定期間に限り（いわばお試して体験的に）労働者が組合に加入することを雇用条件とするトライアル・メンバーシップ協定とでもいべきものが、新たな組織強制の手段として法的に許容され得ることになるのである。ちなみに、本格的に組合に加入せしめるのではなく、あくまで一定短期間に限って労働者に組合を理解するための体験的トライアルを試みさせるというトライアル・メンバーシップ協定は、ある意味では一面において労働者の組合選択権ないし消極的団結権行使のための（即ち、憲法28条の団結権行使をめぐる自己決定を促すための）一助をなすものともいえ（例

えば、もしも組合に入っていなければ選択・決定が困難なところであったのだが、実際にトライアル的に労働組合を経験・体験した結果、これまで組合に関心がなかったがこの組合に加入し続けていこう、組合の必要性・重要性は理解できたがこの組合は自分にとってふさわしくないので他の組合に加入しよう、あるいは今後は労働組合には加入しないでおこうといった選択を労働者が具体的にやすことができるようになるともいえよう)、かかる暫定的(期間限定的)・体験的・教育的性格も憲法21条・28条との抵触を弱めあるいは除去する方向に作用し得るのである。なお、トライアル期間の1か月とは入社後1か月という意味であり、例えば学生が卒業のかなり以前に採用内定を受けるような場合には内定時に入社日を始期とする始期付きの労働契約が締結されることになるため、同時に使用者を組合の代理人として締結される組合加入契約についても入社日を効力始期としていると解すべきである⁽¹⁸⁾。

ちなみに、労働者が採用以前に別組合に加入していたかあるいは採用後(組合加入契約の効力発生前ないしは加入契約期間中に)別組合に加入した場合には二重加入の問題となるが、労働者の組合選択の自由及びトライアル・メンバーシップ協定の性格を考慮して、労働者がその旨を申し出る場合には加入強制の対象となった組合の義務づけや指令などに従うことが加入期間中は免除され得るか、あるいは別組合への加入を理由として期間の定めのある組合加入契約の解約をなし得ると解すべきといえよう。

(18) 採用内定によって成立した労働契約の法的性質については、就労始期付と解する説(大日本印刷事件・最二小判昭54・7・20民集33巻5号582頁)と効力始期付と解する説(電電公社近畿電通局事件・最二小判昭55・5・30判時968号114頁)の対立がみられるが、トライアル・メンバーシップ協定に基づく組合加入契約については、ことの性質上、あくまで効力始期付と解すべきであろう。

（4）トライアル・メンバーシップ協定と他組合の団結権の関係

さて、仮に、一般論としては、トライアル・メンバーシップ協定が組織強制の手段として認められるとしても、職場に労働組合が併存している場合には、かかる協定が他組合の団結権を侵害し、あるいはその弱体化をもたらすことになるのではないかという②の問題点についての検討がいまだ残っている。例えば、A社に従業員の過半数以上で組織するB組合と少数組合のC組合という二つの労働組合が併存する場合において、B組合がA社とトライアル・メンバーシップ協定を締結したといった事例を考えてみよう。いくら労働者には一定期間経過後には、組合選択の自由や消極的団結権を行使し得る余地が存するとはいえ、事実上「早い者勝ち」ということでひとたびB組合に加入した労働者はそのままB組合に加入し続ける（あるいはB組合が労働者を「囲い込む」）可能性が高く、従って、結局は、トライアル・メンバーシップ協定の締結がB組合の団結強化を促進することになる反面、C組合の団結弱体化をもたらすおそれを生じさせるといえよう。ユ・シ協定の場合であれば、労働者が他組合に加入したり新組合を結成したりすればユ・シ協定の効力が及ばないとの処理が学説・判例の認めるところとなってきた⁽¹⁹⁾が、トライアル・メンバーシップ協定の場合には現実にひとたび特定の労働組合に労働者を加入させるのであるから、かかる処理をもってしては対応できず、実際、労働者のB組合加入期間中にC組合が労働者にトライアル期間満了後にB組合ではなくC組合に加入することを勧める方向で働きかけたとしても十分有効なアピールができるとは限らない。また、使用者からすれば、協定締結による少数組合の弱体化の帰結ないし可能性が存することを容易に認識し得るとともに、かかる協定締結は憲法28条に由来する団結権平等の原則に反することにもなろう。従って、トライアル・メンバーシップ協定には組織強制の一種であるという点において依然として一定の危険性ないし問題点

(19) この点については、注(9)及び(10)を参照。

が含まれているのであって、いくら労組法7条1号但書が一般論としてトライアル・メンバーシップ協定の締結が不当労働行為とはならない旨を述べていると解されるとしても、組合併存下のケースにおいては事情が異なる可能性が存するのである。

では組合併存下におけるトライアル・メンバーシップ協定締結の可否ないし要件についていかに考えるべきか。既に述べたように、トライアル・メンバーシップ協定も組織強制の一種なので、あくまで過半数組合でなければこれを締結することができないといえようが、組合併存下において過半数組合と使用者がトライアル・メンバーシップ協定を締結しようとする場合には、締結組合をめぐる過半数要件に加えて、上述の理由から更に少数組合の弱体化、使用者による少数組合に対する団結権侵害、あるいは不当労働行為成立の可能性を回避するための措置・方策が使用者が講ずることが求められるといえよう⁽²⁰⁾。

使用者が過半数組合であるB組合からトライアル・メンバーシップ協定の締結を求められた場合、団結権平等の原則と少数組合の団結権尊重の観点から、信義則上、使用者はその旨を少数組合であるC組合に通知しなければならないといえよう。かかる通知を受けたC組合が多数組合のトライアル・メンバーシップ協定の締結に特に異議を唱えないならば問題はないといえ、使用者はそのままB組合とトライアル・メンバーシップ協定を締結して差し支えない。これに対し、C組合が異議を唱える場合には、C組合の弱体化等を回避するために、使用者は次の選択肢のいずれかをとらねばならないといえよう。

第一は、このままトライアル・メンバーシップ協定を締結するとC組合の

(20) ユ・シ協定に関してであるが、ユ・シ協定の締結が少数組合に対する不当労働行為を構成する可能性に言及するものとして、青木宗也＝金子征史【改訂】労働関係法(1994年、日本評論社)231頁。

弱体化を招来するおそれがあり、しかもそれにもかかわらず使用者が敢えて協定を締結すると、C組合に対する支配介入が成立することになると考えられるので、使用者はB組合に対してトライアル・メンバーシップ協定の締結を拒否するという選択肢である。この場合、使用者の締結拒否には合理的理由があり、B組合があくまで締結に固執するならば団体交渉は行き詰まりに達したとして使用者は交渉を打ち切ることができる。ちなみに、もしも、C組合の反対にもかかわらず、使用者が、B組合と、労働者がB組合にのみトライアル加入すべき協定を締結すれば、使用者はC組合の弱体化の可能性を認識していたものとして、かかる協定の締結は支配介入の不当労働行為に該当する(労働組合法7条3号)とともに、団結権平等の要請に反することになり、その効力(適法性)は認められないことになるといえよう(ちなみに、使用者がC組合に通知せずに協定締結を行った場合も同様といえよう)。

第二は、使用者が、C組合の了解を得たうえで、B組合に、B組合かC組合のいずれかの組合に加入することを雇用条件とするトライアル・メンバーシップ協定を締結するよう提案を試みるという選択肢である。この場合、B組合がこれを了承し協定を締結すれば、使用者は雇入にあたり労働者にB組合かC組合のいずれかの組合にトライアル加入しなければならないことを雇用条件とし、労働契約締結時に労働者はいずれの組合に加入するかを選択を行うことになる。ちなみに、この場合においては、使用者は別途C組合からも組合加入契約締結の代理権を得ておく必要があることはいうまでもない⁽²¹⁾。なお、団体交渉において議論を尽くした末、B組合が使用者からのか

(21) ちなみに、かかるトライアル・メンバーシップ協定が締結されている場合には、使用者は、労働者との労働契約締結にあたり、どちらかに肩入れすることなくB組合及びC組合の双方を公平かつ平等に取り扱うとともに、両組合に関して平等に労働者に対して客観的な説明・情報提供を行わねばならないといえよう。そして、併せて、使用者は、両組合が各組合へのトライアル加入に関する説明を労働者に対して行う機会を平等かつ公平に付与するよう求められよう。

かる提案をのまず、労働者をB組合にのみトライアル加入させるべきトライアル・メンバーシップ協定の締結に固執する場合には、使用者は交渉を打ち切ることができる^{(22) (23) (24)}。

-
- (22) 以上本文で述べた法理は職場に組合が3つ以上併存している場合においても同様に妥当するものといえよう。要は、組合併存下においても、過半数組合のみがトライアル・メンバーシップ協定締結をめぐるプレイ・ボールを行うことができることに変わりはないとしても、少数組合はいわばそれに対する拒否権を各々有していることになるのであり、かかるバランスによって少数組合の団結権保障がはかられる(団結権侵害が回避される)のである。
- (23) 本文で述べたように考えるならば、トライアル・メンバーシップ協定が実効性もち得るのは、事実上、職場(企業ないし事業場)に併存組合が存しない場合に限られることになろう。従って、併存組合が存しない場合には、トライアル・メンバーシップ協定は、組合の職場代表機能ないし従業員代表機能を強化するための手段として作用することになる。なお、このように労働組合が自己決定によってパブリックな存在となること及びその意味とそれに関する法的問題については、三井・前掲注(2)「組合のなかの集団と個人」20頁以下参照。
- (24) ちなみに、トライアル・メンバーシップ協定も組織強制の一種であるため、組合員の団結権行使や組合選択の自由の尊重の観点からすれば、たとえ、トライアル期間満了後に労働者と労働組合が期間の定めのない組合加入契約を締結したとしても、やはり幾分かは「強制」の契機が残っており、従って、かかる組合員のニーズに応じて二重組合活動や二重組合加入を一定広く承認すべきことになるといえよう。ちなみに、かかる事情がなくとも、今後の労働組合をめぐるあり方に関連して、二重組合活動や二重組合加入を広く認めるべきことを説くものとして、三井正信「労働組合の将来と労働者の利益代表システム」労働法律旬報1495=1496号(2001年)78頁。