

# 平和義務に関する若干の検討

三井正信

はじめに

- 一 期間の定めのない労働協約と平和義務
  - 二 絶対的平和義務の可否
  - 三 平和義務と誠実交渉義務
  - 四 若干のまとめ
- おわりに

## はじめに

本稿は、平和義務に関して、これまで必ずしも十分には議論がなされてこなかった（しかし、重要である）ように思われるいくつかの点について、新たな方向から光を当てて若干の検討を行い、併せて、それを通じて労働協約の基礎ないし本質（そして、労使関係と法規制のあり方、労使関係をめぐる法理論のあり方）を改めて問うものである。<sup>①</sup>

平和義務とは、通常、労働協約の有効期間中、協約既定の事項の改廃を目的として争議行為を行わない義務であると定義される。そして、この義務には、単なる不作為のみならず、「自ら又は構成員によってなされるべき争議の開始を阻止し既に開始された争議を中止すること（作為）」をなす義務も含まれる（日本信託銀行事件・東京地決昭

三五・一五労民集一一卷三号六七四頁)。労働協約はいわば一種の平和協定の性格を有しているため、理論上、労使双方は特に協約で規定(明示)されていなくてもかかる義務を負うとされるのである。<sup>(2)</sup> その意味で、平和義務はいわば労働協約に「本質的」な義務であるといえることができる。ただ、この義務は、事柄の性質上、実際にはもっぱら労働組合側に対する義務として作用する。また、これは(あらゆる争議行為ではなく)あくまで協約既定の事項の改廃をめぐる争議行為のみを対象とすると考えられるため相対的平和義務とも呼ばれる。<sup>(3)</sup> ちなみに、平和義務については、協約の締結とともに生じるものであり労使関係のルールに関するものであるため労働協約の債務的効力に関する部分で解説がなされるのが通例である。<sup>(4)</sup>

さて、ここで定義を示したように、一般的に、平和義務は「労働協約の有効期間中」に限り生ずるものであり、したがって、あくまで期間の定めのある労働協約の場合に問題となると解されている。<sup>(5)</sup> 期間の定めのない労働協約についてはいつでも解約が可能である(それ故、協約既定事項の改廃も可能となる)ため平和義務に言及されることはないのである。しかし、期間の定めのない労働協約であっても、(解決すべき懸案事項、したがって一定の紛争性の存在を前提とする)団体交渉(そして、場合によっては争議行為)を経て妥結をみて締結されるものであり、また将来へ向けて労働関係のルール形成を行うものであって、協約締結の結果、労使関係が安定化・秩序化することになる。したがって、期間の定めのない協約はその意味で依然として平和協定の性格を有しており、しかもあくまで労働関係に関するルールを定める協約であることには変わりはない。そこで締結当事者により一定期間(場合によっては相当に長期間)存続することが(事実上)想定ないし期待されているのが通常であるといえよう。そうであるならば、そして、平和義務がいわば(「平和協定」としての)労働協約に「本質的」なものであるとするならば、(どちらかといえば協約にとって「非本質的」と思われる期間の有無で区別をして)期間の定めのある協約にのみ焦点を当てて議論

をすることは平和義務の存在が「過小」に捉えられることになってしまい、そもそも不十分なし不適切ではないのか。つまり、素直に考えれば、期間の定めのない労働協約の場合であっても平和義務に言及されてしかるべきではないのかとの素朴な疑問が生じざるを得ないのである。たしかに、期間の定めのない労働協約について平和義務を認めると一定の不都合が生じることも否定できない(たとえば、改廃のために争議行為を行うことができないとか、あるいは争議行為を行うためには協約を解約しなければならぬなど)<sup>6)</sup>が、それを回避する解釈論を探る努力をすることなしに(そしてそのような努力をなせば不都合を回避することは可能であるように思われるにもかかわらず)ストレートかつ単純に平和義務が生じないとするのは妥当ではないだろう。そこで、この「過小さ」をめぐる問題については根本的に再検討を加える必要が存するが、この点は平和義務の根柢とも密接に関連しており、したがって、それと絡めて考察しなければならないように思われる。

また、平和義務をめぐるもうひとつの大きな問題として、協約の有効期間中、協約既定の事項の改廃を超えてあらゆる(一切の)争議行為を行わない義務、つまり相対的平和義務を超える絶対的平和義務を労使当事者が明示的に合意することが認められるかという問題が存している。<sup>7)</sup>この絶対的平和義務の可否については、一見したところ、先の第一の問題とは直接関係がないようにもみえる。しかし、絶対的平和義務を認める立場に立てば平和義務の「過剰さ」ないし「過度さ」というべき事態をもたらすことになると考えられるが、これは「過小さ」の裏返しとでもいうべき問題であって平和義務とは何かという平和義務の本質ならびに平和義務の法的根柢と結びついているように思われる。したがって、絶対的平和義務については平和義務に関する第一の問題と併せて関連づけて検討を行うことを必要とすると考えられる。

そして、更に考察を進めなければならないのが、平和義務と誠実交渉義務(ないしは団体交渉)との関係である。

通説・裁判例は、協約の有効期間中においては、合理的な期間内における次期協約に向けての交渉の場合（あるいは事情変更の原則が問題となるような場合）は別として、平和義務との関係で、使用者は協約既定の事項の改廃に関して誠実交渉義務を負わないと解している<sup>86</sup>。たしかに、団体交渉は解決すべき懸案事項の存在を前提としており、その意味で既定の事項を団交のテーブルに乗せることはそれを蒸し返すことになるということができる。しかし、平和義務と誠実交渉義務とは別物であって、団交が行われてもそれだけではいまだ産業平和に影響が生じる（労使関係の安定性やルールが損なわれ産業平和が侵害される）形での蒸し返しとまではいえず、したがって、平和義務が存しても協約既定の事項を交渉のテーブルに挙げる（乗せる）こと自体はことさら問題がないのではないか。つまり、平和義務は平和協定たる労働協約の安定性ないし実効的継続性を危機にさらすおそれのある争議権の行使を（その限りで）制限するものであって、そもそもその射程は異なる権利（しかも憲法上の権利）であり必ずしも協約の安定性ないし実効的継続性に危機をもたらすとはいえない形で行使される団体交渉権には及ばないはずではないのか。そうすると、これまでの平和義務をめぐる議論には権利制限の範囲について一定の「過剰さ」ないし「過度さ」がともなっていたことになる。この点も平和義務の本質と関わっており、根本的な検討を要する問題となっているように思われる。

本稿は主として以上の三点について考察を行うことよって平和義務の基本ないし本質を探り、それを通じて労働協約とは何か、そして労使関係に対する法規制・法理論のあり方はいかにあるべきかの基礎について改めて根本的な問いかけを行おうとするささやかな試みである。

## 一 期間の定めのない労働協約と平和義務

### (一) 問題状況

労働協約はいわば労使間の一種の平和協定である。労働協約の締結により、懸案事項が解決をみて、その結果、労働組合側が有利な労働条件を獲得することと交換に使用者は協約の有効期間中は協約既定の事項をめぐり争議行為が行われない(それ以後は当該問題をめぐる紛争が回避される)という産業平和(ないしは労使関係の安定)を獲得し、そしてまた労働関係をめぐるルール(労働条件基準と労使関係のルール)が確立されることにもなる。したがって、労働協約には労使関係安定化機能と労使関係秩序化機能が備わっているといつてよい。<sup>9)</sup>そこで、労働協約のこのような機能ないし特徴を踏まえて、労使が特に明示の合意を行っていない場合、協約の有効期間中、協約の実効的存続を確保すべく、労使当事者が協約既定の事項の改廃を目的として争議行為を行わない平和義務(相対的平和義務)が生じると考えられている。<sup>10)</sup>この点についてはどのような考え方に立っても異論のないところである。しかし、その具体的根拠については軌を一にしていない。もつとも、平和義務の法的根拠については、かつては労働協約の本質論とも絡めて激しく議論がなされたものの、<sup>11)</sup>協約締結によりとにかく平和義務が発生するとされることから、現在ではそれほど大きくは正面きつて問題とされているようには思われない。<sup>12)</sup>いずれにせよ現在の代表的な教科書をみれば、平和義務の法的根拠をめぐって、主として、①平和協定である労働協約の締結にともなう当然生じる義務であるとする説、<sup>13)</sup>②信義則を根拠とする説、<sup>14)</sup>③黙示の合意を根拠とする説の三説が存しており、これらの対立状態にあるといつてよい。

これらの説の基本的な違いは、平和義務は合意により排除し得ないものかどうかという点にあると考えられている(つまり、これは平和義務の「本質さ」をめぐるスタンスの違いといつてよい)。<sup>15)</sup>①・②説は平和義務は本質的・内在的なものであるので合意によっても排除できないとする結論に、そして③説はあくまで合意に基づくもの故に(明示の)合意によって排除しようという結論にそれぞれ結び付く傾向にある。もつとも、②説に立つても合意による排除

を認める見解もあり、対立はいわば相対的なものであるということができよう<sup>16)</sup>。最高裁判例（弘南バス事件・最三小判昭四三・一二二四民集二二卷一三三三九四頁）は「労働協約に内在するいわゆる相対的平和義務」という表現を用いているが、これは必ずしも明確ではないものの①説に立つものではないかと考えられる。

さて、以上はあくまで期間の定めが合意された場合、つまり当事者が有効期間中は解約を行うことができず、その間、平和協定たる労働協約が存続する場合を前提としている。そこで、単に、期間中、協約が存続することのみにとどまらず、さらにその安定した実効的な存続保護がなされるようにするために平和義務に言及されるのである。これに対し、期間の定めのない労働協約の場合は、当事者は、九〇日前に予告をすればいつでも解約をなしうる（労働組合法一五条三項、四項）ことから、（確定された一定の期間にわたる）存続保護の要請が働かないと解されるので、通説によれば（あるいは一般的にいつて）平和義務は問題とされない。もしも、期間の定めのない協約につき平和義務を認めれば協約を解約しないと争議行為ができないことになり、したがって、争議行為を行うために協約の解約がなされると、少なくとも次期協約が締結されるまでの間は、あるいは、もしも争議行為が成功裡に運ばず、その結果、交渉が成就せずに新協約締結に至らないことになれば将来に向けて継続的に、無協約状態（したがって、労働関係をめぐるルールの不存在状態）となるという問題が生じることになる。たしかに、期間の定めのない協約の場合においては、それを存続させたまま新協約締結に向けて争議行為を行うことができれば、途切れることなく（旧協約の合意解約に引き続いて）新協約の締結が可能となるのであり、あるいは新協約が締結されなくともそのままこれまでの協約が存続することになるのであり、したがって、期間の定めのない協約については平和義務が問題とはならない（平和義務が生じない）とすることが一見したところ妥当な結論となる<sup>17)</sup>。

しかし、期間の定めのない労働協約が締結される場合であっても、通常は、ただちに解約されることは予定されて

おらず、むしろ明確に期間を定めるものではないが一定期間（相当期間）あるいは場合によっては長期の存続を当事者が（事実上）期待ないし想定していることが一般的であろう（そして、それは労働組合法一五条四項が規定する九〇日の解約予告期間よりも相当程度に長期であると解され、場合によっては労働組合法一五条一項の協約の最長期間である三年を超えることも多いといえよう）<sup>18)</sup>。

たとえば、次のような例を考えてみよう。期間の定めのある労働協約は特に賃金などの労働条件を定める関係で、一年という期間が付されていることが一般的といえる。この場合、期間中は平和義務が生じることはいうまでもない。しかし、このような労働協約には、労働条件部分のみならず（集団的）労使関係のルールも併せて規定されているのが通常である。そして、労働協約が毎年改訂され、労働条件部分が変更されても、多くの場合、労使関係ルールの部分はそのままの形で新協約に引き継がれることになり、その部分は長期にわたって実質的に反復更新されいけば慣行化することになると考えられる（たとえば、組合事務所貸与条項、在籍専従条項、チェック・オフ条項、団交手続条項、労使協議ないし労使協議会に関する条項、争議条項、平和義務の対象となつていふことができない）。そして、これは（期間ごとの繰り返しとはいえ継続して）平和義務の対象となつていふのである。ところが労使関係のルールが労働条件部分とは切り離して別協約とされる事態となればどうか。それはもはや必ずしも毎年改訂する必要が存しないため、期間の定めなく締結されることとなろう。そして、それは一般的にいつて一年を超えて長期にわたつて継続ないし存続することが期待ないし想定されているといえよう。たしかに、このケースにおいては労働組合側の存続の期待が大きいものと考えられるが、使用者も当事者としてそのルールは尊重・遵守さるべきものとして継続を予定し、（合理的な理由ないし必要が生じない限り）一定期間にわたつてこのルールの改廃につき労働組合によつて争議行為が行われるような形で蒸し返しがないことがないとの期待（ルールをめぐる産業平和とルールの安定性について

の期待)は有していよう(協約締結からそれほど時期を経ないで労働組合が争議行為を行えば、それはまさに使用者のこのような協約存続をめぐる期待を侵害するものといえよう)。したがって、かかる期間の定めのない協約は一般的に長期に存続することが要請されているものといえることができる。通説によれば、かかる場合であっても期間の定めが約されていないことから平和義務が生じないとされるのであるが、まさにこのような一定の長期存続の要請はそもそも労働関係のルールを定める労働協約にとって「本質的」なことではないのか。そうすると、この側面からはたとえ協約に期間の定めがなからうと平和義務を問題とする必要が存することになる。ちなみに、たしかに、労働協約の規範的部分に関してのみ平和義務を認める見解<sup>19)</sup>があり、そのような見解からすれば、そもそも債務的部分につき平和義務を認めることはできないとの反論がなされうる可能性があるが、一般的にいつて広く個別的・集団的双方にわたって労働関係に関するルールを定め労使関係の安定化・秩序化を志向する労働協約の機能からみてそのような反論は妥当とはいえないであろう。

また、通例、たとえ協約に期間の定めがなくとも使用者が合理的な理由もなしに協約を解約しようとする権利濫用で解約権の行使が無効とされたり、支配介入の不当労働行為が成立したりすると解されている<sup>20)</sup>。このことも期間の定めのないものであっても一般的に労働関係のルールを定める協約につき存続保護ないし継続性確保の要請が存していることを意味することの証左といつてよいであろう。たしかに、これは平和義務の主たる対象である労働組合ではなく使用者についての問題ではある(そして、あくまで労働組合に不利益を及ぼす形で協約の終了をめぐる問題である)ものの、とにかく期間の定めがなくともできる限り労働協約の実効的な存続・継続を支えることが必要であることを示すことになる。このことは、使用者にも労働関係ルールの尊重・維持・遵守の意識と重要性の認識を醸成せしめ、その結果、ルールの安定的な存続保護の必要性と期待、そして自分も解約しないが組合側も存続保護をはかる



べきであるとの期待を抱かしめることになるといえよう。したがって、この点も期間の定めのない協約につき平和義務を認めるべきことのひとつの補強材料となるといつてよいであろう。

以上示したように、期間の定めのない協約であっても平和義務の必要性が認められるのであり、したがって、期間の定めのある協約のみを前提とするこれまでの平和義務をめぐる議論には不十分さなしいはある意味での「過小さ」がともなっていたといつてよい。

## (二) 期間の定めのない労働協約の平和義務とその法的根拠

要は、期間の定めのない労働協約をめぐることは、(i)その一定の安定的かつ実効的な存続を保護し、(ii)(次の協約まで途切れることのない形で)その継続性の確保をはかりつつ、(iii)必要が生じれば協約改廃のための争議行為を行うことができること、が求められるのである。つまり、(i)は期間の定めがなくとも平和義務を認めるべきであるという要請につながり、(ii)と(iii)はひとたびは平和義務が生じていても、新協約締結の必要性が存すれば協約を解約することなく、しかも平和義務に拘束されることなく、労働組合が争議行為を行うことができるという要請と結びつくといふことができる。

以上のような三つの要請をすべて満たすためには平和義務の根拠を合意に求める法理構成をとる必要があるように思われる。<sup>21</sup> たしかに、平和義務は協約締結により当然生じる義務であるとする説や平和義務は信義則を根拠とするという説は、平和協定としての協約の本質や当事者の一定の信頼保護の必要性といふことから期間の定めがなくとも平和義務を認めるべきであるとする考え、つまり(i)の要請と基本的に親和的であるといえよう。けれども、むしろ、これらの説が期間の定めの有無という点にこだわり(つまり、本来ならば重視すべきはずである協約の「本質」を期間の定めがないという「非本質」に譲歩せしめ)、いままでそのように主張してこなかったことはある意味で奇妙かつ

不可解（あるいは理論構成として不十分）であったように思われる（平和義務の「過小さ」をめぐる問題）。しかし、そうはいっても、これらの説に立ち期間の定めのない協約についても平和義務を認めるとすれば、(iii)の要請を実現することはできず争議行為を行うには協約を解約しなければならない（つまり、協約を終了させることによって平和義務を消滅させなければならない）ことになり、その結果、(ii)の点でも問題が残ることになってしまう。しかし、当事者の黙示の合意に根拠を求める説に立てば、以下に具体的に示すように、期間の定めのない労働協約の場合に平和義務を認めても、(i)、(ii)、(iii)すべての要請を矛盾なく満たすことができるように思われる。

さて、協約を成立させた以上、労使当事者（実際には、もっぱら労働組合）はできる限りその存続をも約したものであるということができよう（これは当事者の合理的意思であると考えられ、その意味で協約に「本質的」なものということができる）。このような合意が平和義務の根拠であり、通常は、黙示のものにとどまる。したがって、多くの場合、平和義務をめぐる合意は書面化されていないため、協約そのものというよりも、協約本体とは別個の、協約締結にともなう（黙示の）付随合意とでもいべきものと位置づけることができる。このように、平和義務は協約本体に付随するものであるから原則として本体とともに、期間の定めのある労働協約の場合にはその期間中、期間の定めのない労働協約の場合には期間の定めなく、継続して存続することになる。その意味で両者には一定の牽連性（あるいはある意味ないしある程度での一体性）が存しているといつてよい。また、合意 $\parallel$ 契約であるから、協約に記載された（集团的）労使関係のルールと並んでいわゆる債務的効力（契約としての効力）を有することはいうまでもない。これにより期間の定めのない労働協約の場合であっても産業平和（そして労働協約の安定的な実効的継続性）が維持・担保されることとなる。

もつとも、平和義務は（労働組合法一四条の要式性を満たさない）黙示の合意を根拠とするため、そのような平和

義務をめぐる合意については労働組合法の規制には直接服するものではなく、また一定の牽連性(一体性)が存するといっても、協約本体と付随合意は理論的には区別でき一応は別個のもの(別個の合意)である。したがって、期間の定めがない場合には、①協約締結から一定の合理的期間(合理的相当期間)が経過しており、かつ②解約をめぐる合理的理由が存すれば、平和義務をめぐる合意(付随合意)のみを(協約と切り離して)解約することは可能であると考えることができよう。そして、これについては、基本的には協約の一部解約に関する考え方を応用することが妥当であるといえよう。協約の一部解約を認める裁判例にはその要件の厳格さにニュアンスが存するが、この場合には、「労働協約は、これを一体として解約することができるに過ぎないのが原則であるとはいえ、このように協約自体のなかに客観的に他と分別することのできる部分があり、かつ分別して扱われることもあり得ることを当事者としても予想し得たと考えるのが合理的であると認められる場合には、協約の一部を取りだして解約することもできると解するのが相当である。」と判示するソニー事件・東京高決平六・一〇・二四労判六七五号六七頁の考え方を参照することが適切であると考えられる。そして、平和義務に関する合意は本体とは別個のものであってあくまでそれに付随するものであるが故に、その解約については期間の定めのない協約の解約に関する労働組合法一五条三項及び四項は適用ないし準用されることはないといえよう。そうすると、一定の合理的期間経過後に労使関係をめぐる事情が変化するなど合理的理由が生じ新協約締結の必要がでてきた場合には、協約本体はそのままに平和義務を約した黙示の付随合意を解約することが可能になる(なお、合理的期間の経過と合理的理由の存在というこれら二つの要件が存しなければ解約は存続保護の要請ないし期待に反し権利濫用で無効となると解されよう)。この場合、平和義務の重要性、相手方の期待保護ならびに紛争防止といった観点から、信義則上、解約には一定の合理的予告期間を置く(合理的予告期間が経過する)必要があると解すべきであり、また、口頭でも可能であるができれば解約は書面によることが望

ましいといえよう。ちなみに、解約は、通常は、締結から合理的相当期間経過後の協約改訂(改廃)をめぐる団交申入書に併せてその旨を記載することになろうし、場合によっては―実際には多くの場合には―解約が明示されていないとも諸般の事情を総合的に考慮して(合理的意思解釈を行って)団交申入書から(黙示的に)解約の意思の存在が推認され得よう(一般的にいつて団交申入書による場合には申入から団交期日までが予告期間になると解されよう)。かくして、平和義務をめぐる付随合意が解約されれば労働協約自体は存続しつつも平和義務は消滅し、それ故、それ以後は協約の改廃を求めて争議行為を行うことができることになる。

以上のように、期間の定めのない協約の場合に平和義務の根拠を黙示の合意に求めるとするならば、いうまでもなく期間の定めのある協約の平和義務の根拠も同様に当事者の黙示の合意に求めるべきこととなるといえよう。なお、平和義務の根拠を当事者の合意に求めることは、たしかに黙示という点で擬制的ではあるものの、労使対等の立場で自分たちの関係を(他律的ではなく自律的に)運営していこうという労使自治の原則に、そして付随合意とはいえない本体的協約の締結にもなつて合意により発生するという点で協約自治の原則にも合致するということができる。そしてなによりも集団的自己決定の原則に即する点でも妥当性を有するといえよう。雇用社会ないし労働契約関係、集団的労働関係は強行的規制に反しない限り私的自治や労使自治が通用することが原則といえ、合意を根拠とする説はこの点からも妥当というべきであろう。要は、平和義務の根拠をめぐる合意説及び期間の定めのない協約についても黙示の合意に基づき平和義務が生ずるとする考え方は、一方で労働協約は私的自治の原則に即した契約であるということと他方で協約は労働関係に関するルールを設定するものであるということ(そして、それ故、その尊重・遵守ないし実効的継続性の確保が要請されるということ)の双方の均衡を適切に踏まえ考慮したものであることになる。つまり、合理的理由に基づく合理的な範囲での合意に基づく自己の争議権の自己制限が平和義務であることになるので

ある。

したがって、かかる考え方によれば、当事者の合意によるルール形成の一環として、(期間の定めの有無にかかわらず)合意による平和義務の排除も当然に認められることになる(ちなみに、このような場合には、労使当事者が継続性の確保がそれほど必要とはされないと自ら判断したものと解されることになろう)。たとえば、極度のインフレがみられる状況において協約で一定の賃金額を決定したが、いつまた改訂が必要となるかわからないため明示的に平和義務を排除するような場合が考えられよう)。そして、平和義務の排除は憲法二八条が保障する争議権の私的自治に基づく自己制限からの完全な回復を意味するものであって、この点からしても何ら問題がないといえよう(ちなみに、以上のように考えると、合意説は実質的には通常の場合には平和義務をめぐる当事者の合理的意思が推定されることとする意思推定説といってもよいように思われ、労働協約の「本質」からかかる意思が推定されることになるといえよう)。

なお、これまで論じてきたことからすると、協約締結により平和義務は当然発生するとする説は私的自治を基礎とし自律的であるべき労使自治にいわば他律、つまり規制ないし規律をめぐる一種の「過剰さ」ないし「過度さ」を持ち込むことになり大きな問題点が存することになる。また、このような考え、あるいは信義則により当然平和義務が発生するとする考えにおいて、特に、「労働協約の基本的性質を契約と解しても、それが現行法上特別の法的取扱いを受けていることを考えれば、平和義務のような基本的で重要な義務の有無を当事者の自由委ねることは適切でない。平和義務は労使関係のルールを形成しそれを安定させるという労働協約の重要な機能を法的に担保するものがあり、これを排除する条項は労働協約法制の目的を没却するものとして効力を認めがたい。」<sup>23)</sup>と説かれることになれば、結局、平和義務は一種の法定義務としていわば外部から(本来自律的であるべき)労使関係ないし労使自治を(他律的に)規制するとともに、労使関係ないし労使自治への法の介入を大きく認めることにも結びつくことになる。<sup>24)</sup>しかも、

以上のような考えには、期間の定めのない協約の場合には平和義務を認めないという「過小さ」もともなっており、労働協約に対する理論的スタンスにつき一定のアンバランスがみられるといえよう。<sup>(26)</sup>

(三) 若干の補論

平和義務の根拠を黙示の合意に求め、かかる合意を労働協約の付随合意と捉え、合意による平和義務の排除を認める本稿の立場からして、本論からされることにはなるが重要と思われるので、一点だけ併せてここで若干の補論を行っておく。通説は平和義務を労働協約の債務的効力として説明している。しかし、平和義務は合意＝契約に基づくものであるという意味において債務的効力を有することはいうまでもないが、そのような合意は（一定の牽連性ないし一体性を有するもの）あくまで協約とは別個の付随合意であり、「労働協約の」債務的効力として説明することには問題がある。つまり、平和義務は協約とは別個の合意から生ずるものであるから、その違反は債務不履行ではあっても協約違反とは構成されないことができる。したがって、平和義務をめぐる債務不履行の場合であっても協約の不履行ではないため労働協約の解除はなし得ない。また、平和義務違反は単なる債務不履行であって争議行為の正当性にも直接には（ストレートには）影響を及ぼさないと考えられよう。<sup>(26)</sup>

二 絶対的平和義務の可否

(一) 絶対的平和義務をめぐる議論状況

協約の有効期間中一切の争議行為を行わない義務を絶対的平和義務という。これは認める立場に立つ場合でも明示の根拠（明示の合意）、つまりその旨の協約への記載を要することになるとされ、相対的平和義務のようにその根拠をめぐり説が分岐するということはない。なお、絶対的平和義務の問題は、通常は期間の定めのある協約について論

じられるが、特にその場合に限定する必要はないであろう。

さて、絶対的平和義務についてはこれを肯定する立場と否定する立場の激しい対立があり、議論は平行線状態を保っている。肯定説は、労働組合による（有利な労働条件獲得との交換でなした）争議権の自己制限にすぎず、しかも協約の有効期間（したがって、争議行為の制限期間）といっても最長三年が限度にすぎない（労働組合法一五条一項）ことを根拠とする。<sup>(27)</sup>これに対し、否定説は、①基本的人権である争議権の不当な侵害（制約）である、②協約有効期間中に（予測していなかった問題が生じ）争議権を行使することが必要な事態となったにもかかわらず争議権が行使できないとすると組合の任務が果たせず労働者保護がはかれないこととなる、といった理由で絶対的平和義務は認められないとする。<sup>(28)</sup>

はたして絶対的平和義務についてはいかに考えるべきであろうか。

## (二) 絶対的平和義務の問題点

### (1) 労働基本権の合理的範囲を超える制限の問題性

労使自治は協約自治に基づいてなされ、すでに一でも言及したように協約によって労使関係が安定化・秩序化することは協約の重要な機能であるといつてよい。そして、協約がこのような機能を発揮することは憲法二八条の労働基本権保障が本来予定ないし想定するところであるともいうことができよう。この点を重視すると協約で絶対的平和義務を定めた場合には有効であるとの結論へ至ることになる。また、労働基本権、特に争議権は主観的な権利であるのでその帰属主体である労働組合（ないしは労働者）の自己決定により制限・処分をなすという点に着目すると労使自治の一環であるとして有効説をとることに問題はないようにも思われる。たしかに、一で検討したように、相対的平和義務について黙示の合意を根拠にする説をとる場合、相対的平和義務は合意による自己の権利の一定範囲に

おける自己制限ということになり、絶対的平和義務についてはこれを黙示の合意の範囲を超えて明示的に拡大するにすぎないものであると考えることも可能であるといえよう。

たしかに、相対的平和義務は労働協約の性格・機能に即した基本権の合理的な（自己）制限（制約）であるということが出来る。しかし、絶対的平和義務は労働協約の安定的な実効的継続性確保の観点から認められる合理的制限を超える「過剰な」ものないし「過度な」もの（過剰ないし過度な基本権制限）といわざるを得ないように思われる。したがって、労働基本権保障の重要性を考えると、結局は過剰さないし過度さ故に否定説の見解が妥当ということになるのではないだろうか。

(2) 労使関係秩序（団結権保護秩序）と絶対的平和義務

また、加えて、筆者は労働基本権保障の基礎を次のように捉えるので、さらにその点からしても絶対的平和義務については重ねて否定的に解さざるを得ないこととなる。<sup>20</sup>

憲法二八条は労働基本権という権利を保障するとともにこれを通じて（これを基礎にして）社会のあり方として一定の客観的な労使関係秩序（団結権保護秩序）の形成の実現も狙っており、このような労使関係秩序を公序（憲法的公序）として尊重すべき旨も併せて表明していると考えられる（直接に私人間でも効力を主張することができる具体的な権利の保障とそれを超える一定の範囲における客観的な形での社会的な公序の設定という二重の保障の効果）。たとえば、不当労働行為救済制度はこの観点を踏まえると適切に妥当な形で理解することができる。つまり、労働組合法七条の不当労働行為の禁止はかかる労使関係秩序をめぐる「公序」の確認規定（代表的と思われる公序違反を類型化した、あるいは具体的に禁止ルール化して示した規定）であって、不当労働行為の行政救済制度（労働組合法二七条以下）は（個人の主観的権利ではないため裁判等でその維持・確保・回復を積極的に求めることが困難と思わ



れる)「公序」それ自体をストレートに確保・実現・回復ないしは形成するために設けられたものであると解するのである。そうすると、自立的な労働組合の活動・運営、団体交渉、争議行為が適切に行われて公正な労使関係が展開することが公序として労使関係のなかに組み込まれているといってもよいであろう。したがって、(いうまでもなく争議権を含む)労働基本権が尊重されつつ機能し労使自治、協約自治が適正かつ自律的に行われることは公序の要請に即していることになる。しかし、労使当事者が合意により絶対的平和義務を設け既定・既存の協約の実効的継続性の確保という合理的な範囲を超えて権利(争議権)の制限(自己の権利の自己制限)を行い権利行使(争議権行使)ができない状態を作出することは労使関係をめぐる公序の要請に反することになる。つまり、公序の観点から労使関係システムに組み込まれている争議システムが労働者の利益代表・利益擁護の観点から(未決の、あるいは将来へ向けての)問題解決の必要性が存するにもかかわらず絶対的平和義務の存在によって発動できない(作動しない)状態となることは客観的にみて(社会のあり方として)問題であるといえよう。したがって、「過剰な」あるいは「過度な」合意は公序に反するものと評価せざるを得ないのである。

### (三) 若干の敷衍的検討

要は、労使の自律的な合意は重要であり、労使自治、協約自治が尊重されなければならないといっても、それは労働基本権を尊重するとともに客観的な憲法的公序(労使関係秩序ないし団結権保護秩序)に即して行われる必要があるのであって、行き過ぎた(過度な)あるいは過剰な合意は問題とされざるを得ないのである。以上のような観点からすれば、一で検討した相対的平和義務は、あくまですでに締結された協約に限定され問題解決済みの事項に関するものであるから合理的な自己規制の範囲にとどまっており、それに関して争議システムの発動(作動)が自己制限されても公序には反せず、労使自治の範囲内であるといえることができるのである。これに対し、絶対的平和義務は将来

のあるいは未決の事項に関する争議権の行使を制限し争議システムを発動（作動）できない状態とするものであるため公序に反し、労使自治、したがって協約自治の範囲外である（限界を超える）ということができよう。従来、協約自治の限界は主として個別的労働関係や労働条件や労働者の個別の問題に関して論じられてきたが、労使関係ルールや集団的労働関係に関する事項についても問題となりうるのである。

### 三 平和義務と誠実交渉義務

#### (一) 問題の所在

通説・裁判例（ネッスル日本事件・神戸地判昭五八・三・一五労判四一九号六〇頁）によれば、労働協約に有効期間の定めがある場合、期間満了前の合理的な時期における次期協約の交渉や重大な事情変更の場合（事情変更の原則が適用されるような場合）を除き、平和義務との関係から有効期間中は協約既定の事項の改廃につき使用者は誠実交渉義務を負わないとされる（否定説）。これはそのような団交がなされることになれば協約で規定の事項が蒸し返されることになる点を問題としていい。しかし、平和義務はあくまで争議行為を行わない義務にとどまるのであって、否定説のように解することは義務の外延を「過度」にあるいは「過剰」に拡大しすぎているのではないだろうか。つまり、協約の性格ないし機能を考慮すると「平和」を損なう形での蒸し返し⇨争議行為を問題とすることには合理性が存するということができるが、必ずしも「平和」を損なうものではない蒸し返し⇨団体交渉にまで平和義務による権利行使の制限をかけることは行きすぎではないのかという疑問が生じてくるのである。

しかも、通説・裁判例のような立場をとると、協約既定の事項につき使用者の方から労働組合に団交を申し入れる場合も平和義務違反を構成すると解さざるを得ないが、そのような帰結は問題であろう（特に、たとえば、協約の有

効期間中ではあるが、景気が良くなったので既定の賃金や賞与を引き上げようとする使用者が提案するような場合を考えれば、問題の大きさは明らかであろう。

(二) 平和義務と団体交渉（ないし誠実交渉義務）の関係

さて、一般的に、団体交渉は代表者による話し合いであるからあくまで話し合いにふさわしい態様で行われなければならないとされている<sup>31</sup>。このことからすれば、協約既定の事項についてまだ団交が行われたにすぎない段階であれば、いくら解決済みで協約で既定の問題についての蒸し返しであるとはいえ、平和義務の趣旨や産業平和、あるいは労働関係のルールを定める協約の安定性や実効的継続性は何ら損なわれていないといえよう。したがって、そもそも協約の既定事項であってもその改廃を交渉のテーブルに乗せること自体には問題はないと思われる。しかも、場合によっては、使用者が改廃に応じる可能性もゼロではないし、労使コミュニケーションの重要性の観点からも改廃要求をめぐる組合の本音を知ることが使用者にとっても有益であると考えられよう（しかも、コミュニケーションにより労使関係上の諸々のトラブルが回避されることもあり得よう<sup>32</sup>）。もつとも、たしかに、団交をめぐる問題は、それがこじれたような場合には、労働関係調整法六条の「労働争議」に該当し、調整（実際には、斡旋）の対象となる可能性があると見えるかもしれない。けれども、たとえ、その場合であっても、あくまでせいぜい「労働関係に関する主張が一致しないで、そのために争議行為が・・・発生する虞がある状態」であるにすぎず、決して「争議行為」そのものではない点に留意する必要がある。そして、そもそも労働組合法の目的の一つが団体交渉の助成（促進）であること（同法一条一項参照）を忘れてはならないといえよう。

以上に加えて、一で検討したように、平和義務の根拠は労使当事者の黙示の合意に求められるべきである。とすれば、平和義務をめぐる当事者の意思は団体交渉を差し控えるところまでは及んでいないと解すべきではないか。と

いうのも、当事者意思はあくまで黙示であって、その意味で擬制的といえ、しかも労働基本権の制約をめぐるものであるため、それはあくまで合理的と解される（合理的に解釈される、あるいは合理的と推定される）範囲にとどめられなければならないといえよう（ちなみに、二で絶対的平和義務に関してみたように、明示の合意であっても過度のものあるいは過剰なものとは認められないのであるから、黙示であればなおさらである）。したがって、否定説のように考えることは、平和義務による権利制限の射程を争議権のみならず団体交渉権にまで及ぼす点において当事者の意思を合理的な範囲を超えていわば「過度」ないし「過剰」に拡大（拡張）して解するものといわざるを得ず、そのような合意は、二でみたように、不当な権利制限（労働基本権の制限）であるとともに公序（労使関係秩序）に反することになって問題であろう。なお、かりに、平和義務は当然に生じるという説や信義則を根拠にする説に立つても、協約自体は効力をもって規制力を發揮している以上は、既定事項につき団体交渉が行われても、それが協約の趣旨や本質を没却したり信義に反したり（信頼を損なったり）するとは到底考えられないであろう。

したがって、平和義務が存しても使用者は誠実交渉義務を負うと解すべきである（肯定説）。ただし、この場合、団体交渉はあくまで協約既定の事項についてであるから使用者の誠実交渉義務もそれほど高度なものが要請ないし要求されるものではないと考えられる。要は、かかるケースにおいては使用者は「誠実に聞く耳をもつていきましょう」という態度で臨めば基本的に誠実交渉義務を尽くしたことになるといえよう。したがって、労働組合があくまで協約既定事項の改廢に固執すれば通常に比べ容易に交渉の行き詰まりが認定され、その結果、使用者は交渉を打ち切ることでできることになる<sup>33</sup>と考えられる。つまり、相対的平和義務が存する場合であっても団体交渉についてはその対象とはならず、ただ、誠実交渉義務の内容がそれほど厳格には解されない、あるいは誠実交渉義務の程度がそれほど高度なものとは解されないことになるにとどまるといえよう。平和義務と団体交渉の関係については誠実交渉義務の存

否(誠実交渉義務の排除)ではなく程度(誠実交渉義務の低減)をめぐる問題として位置づけられるべきなのである(すなわち、平和義務は誠実交渉義務を否定するのではなくその程度を弱める方向で作用するのである)。もともと、一で論じたように、協約に期間の定めがないケースについては、平和義務をめぐる合意が解約された場合には、使用者が通常通りに誠実交渉義務を負うことはいうまでもないし、また、たとえ解約されていなくても団交と争議行為は異なることから事情に応じてはそれほど容易には行き詰まりが認められないこともあり得よう。

#### 四 若干のまとめ

##### (一) これまでのまとめ

以上で、平和義務の根拠を合意に求める考えに基づいて、①期間の定めのない労働協約についての平和義務の存否、②絶対的平和義務の可否、③平和義務と誠実交渉義務の関係に関して論じてきた。労働協約は労働関係のルールを定める平和協定としての性格を有するが、あくまで労使の合意 $\parallel$ 契約であって、したがって(相対的)平和義務もまたそれにともない合理的な範囲でなされる合意(付随合意)から生ずるものであり、かかる(付随)合意は通常は黙示のもので期間の定めの有無にかかわらず認められる。明示の合意によって平和義務を排除することも労使自治の一環として可能である。そして、平和義務は労働基本権や労使関係秩序(団結権保護秩序)に関わりその義務範囲ないし射程は協約の「本質」ないし機能を踏まえた合理的なものであって、それを超える絶対的平和義務は認められず、また団体交渉には及ばない(平和義務は誠実交渉義務を排除しない)。

##### (二) 労働協約の本質

労働協約の法的性質に関する現在の通説は、労働協約は労使の契約であるという契約説であり、この説によれば労

働協約の規範的効力は労働組合法が政策的見地から契約にすぎないものに法規範としての効力を付与したものであることになる(労働組合法授權説)<sup>34)</sup>。このような考え方は私的任意団体である労働組合と私企業をめぐる労使関係を考えるうえで妥当なものであり、労使自治や協約自治の原則にも合致するといえよう。労使自治や協約自治は契約関係(Ⅱ私法的関係)である個別的労働関係を基礎として形成される集団的労働関係を土台とするものであり、自己決定や契約自由の実質化という点において私的自治の延長線上にある。たしかに、労働協約は労働関係をめぐるルールとしての性格をも有しており、この点で労働組合法が(通説によれば、労働条件部分に限り)規範的効力を付与したものであるが、これは私的自治を実質化するという観点からなされたものであると考えることができる。要は、法の役割については自律的な労使自治・協約自治をはかるためのサポート(あるいは労使自治・協約自治の実質化)という側面から捉えることが重要であって、「過度な」ないし「過剰な」ものであつてはならず、また「過小な」ものでも問題が生じるといえよう。現在の多くの学説は労働協約につき契約説に立ち労働組合法授權説を展開しつつも、協約が契約であることと協約が労働関係のルール(ないしは規範)を定めるものであることの均衡を見失い、その結果、労働組合や労使関係をめぐってバランスを欠いた論を展開しているといえる。それが顕著に表れていたのが平和義務をめぐる一連の議論であり、その検討を通じてこれまでの協約をめぐる一般的な考え方ないし捉え方の問題点が明らかとなったといえよう。

(三) 平和義務をめぐる議論における「過小さ」と「過度さ」ないし「過剰さ」について

さて、最後に、(二)で述べたこととも若干重複するが、まとめの意味で、何故、「過小さ」と「過度さ」ないし「過剰さ」がみられ理論的にアンバランスが生じるのかを検討しておこう。

協約に期間を定めるかどうかは当事者の意思に依存し、また期間を約した以上その間は解約できない、そして期間

を定めなければ解約は自由であるというのは契約法の原則に即したものである。「過小さ」はこの契約法の原則にストレートに依拠した形で平和義務を考えようとしたところに由来する。これは労働協約をめぐる労使関係の安定化と秩序化(ルール化)の機能ないし平和義務の意義・「本質的」性格よりも契約法の原則を優越させるものであるといえ、問題がある。

これに対し、「過度さ」ないしは「過剰さ」は労働協約をめぐる労使関係の安定と秩序化(ルール化)をことさらに重視して合意(協約≡契約)によって平和義務を拡大・強化せしめることから生じるものであって、合意(したがって労使自治≡私的自治)を重視することによって、かえって労使関係秩序や労働基本権の行使に大きな影響や制約をもたらす結果となっている。

このような理論的状况となったのは、①一方で当事者の意思や一般的な(契約法の)法原則に捉われ(引きずられ)つつ、②他方で労働法の特殊性(争議行為や団体交渉、あるいは労働協約の機能など)を、しかも全体的に考慮するのではなくことさらに部分的に強調したためであるということができよう。理論的スタンスとして①と②の間でバランスを欠くとともに、②についても労働法全体とその一部分との関係の把握ないし捉え方においてアンバランスがみられるのである。これは二重の不均衡状態といつてよい。特に後者のアンバランスは、全体を見ず技術論的に一つの問題のみに視野を狭めて考察を進めたことに由来する。重要なのは、労使関係も労使自治も一定の特色ないし特殊性を有しつつも私的自治の一環をなし労使関係法や労働法は私法的関係である労働関係やそれに基礎を置く労使関係を規律するものであるという視点(特に、労使関係法の分野においては私的自治や契約自由の原則の実質化や集团的自己決定の理念が重要であるという視点)から全体を見据えつつバランスよく均衡を踏まえて論を展開する(ないしは法理論を形成する)ことであろう。つまり、労働法においてはことさらに一般契約法を強調することも、あるいは労

働関係ないし労使関係の特殊性を（しかも部分的に）強調することもそれぞれ問題であり、労働関係・労使関係の特性（ないし特殊性）を踏まえつつ両者の適度な均衡をはかることが求められるのである。

### おわりに

本稿は、平和義務という一見地味な問題について検討を加えることにより、労働協約の本質・基礎を探ろうとする試みであった。そして、それを通じて、労使関係法をめぐるこれまでの議論ないし考え方に潜んでいた大きな問題点を明らかにすることができたといえよう。なお、本稿で検討した問題以外にも労働協約法、ひいては労使関係法の分野においては重要であるにもかかわらずいまだ再検討や理論的見直しを要するように思われるものが多くみられる。そこで、今後は、本稿での成果を踏まえ、労使関係と法規制・法理論のあり方という筆者の基本的問題意識に即しつつ、それらの問題に対しても新たな視点から光を当てて順次検討を進めていきたいと考える次第である。そして、そのような作業の積み重ねが現代的視点からの労使関係法全体の再構築、ひいては集团的労使関係の再生につながるようになると思われる。



- (1) 平和義務に関する詳細かつ本格的な研究として、中嶋士元也『労働関係法の解釈基準 上』(一九九一年、信山社)三頁以下(「平和義務の契約論的構成」)。平和義務に関して詳しくは、諏訪康雄「平和義務の根拠と効力」蓼沼謙一・横井芳弘(編)『労働法の争点』(一九七九年、有斐閣)一一〇—一二三頁、中嶋士元也「平和義務」蓼沼謙一・横井芳弘・角田邦重(編)『労働法の争点』(一九九〇年、有斐閣)一〇六一—一〇七頁。
- (2) これが通説の立場である。たとえば、西谷敏『労働法』(第二版)〔二〇一三年、日本評論社〕六三五頁は、「労働協約は一般に一種の平和協定としての性格をもっているので、労働協約に明文の規定がなくても、協約の有効期間中は協約所定の事項をめぐって争議行為を行わないという義務(平和義務)が生じると考えられている」と述べている。
- (3) したがって、①協約の解釈をめぐる争議行為、②協約の履行を求める争議行為、③協約で規定されていない事項に関する争議行為、④抗議スト、⑤合理的な期間内における次期協約の締結を求めている争議行為、(そして、もしも正当性を認める立場に立てば)⑥経済的政治スト・同情ストなどは相対的平和義務の対象とはならない。この点について詳しくは、三井正信『基本労働法Ⅲ』(二〇一四年、成文堂)二〇〇頁参照。
- (4) たとえば、菅野和夫『労働法 第十版』(二〇一二年、弘文堂)六八四頁以下。
- (5) 代表的な教科書はすべて有効期間中を問題とし、したがって期間の定めのある労働協約を前提とする記述となっている。たとえば、西谷・前掲注(2)書六三五頁、菅野・前掲注(4)書六八七頁、石川吉右衛門『労働組合法』(一九七八年、有斐閣)一八二頁、外尾健一『労働団体法』(一九八〇年、筑摩書房)六四二頁、本多淳亮『労働組合法講話』(一九八八年、青林書院)一四九頁、下井隆史『労使関係法』(一九九五年、有斐閣)一四一頁、山口浩一郎『労働組合法』(第二版)〔一九九六年、有斐閣〕一七八頁、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』(二〇〇〇年、新世社)三四〇頁、小西國友『渡辺章』中嶋士元也『労働関係法』(第五版)〔二〇〇七年、有斐閣〕四六二頁、角田邦重・毛塚勝利・脇田滋(編)『新現代労働法入門』(第四版)〔二〇〇九年、法律文化社〕三九六頁(石井保雄執筆)、名古道功・吉田美喜夫・根本到(編)『労働法Ⅰ』(二〇一二年、法律文化社)一一六頁(名古執筆)、西谷敏『労働組合法 第3版』(二〇一二年、有斐閣)三六七頁、中窪裕也・野田進『労働法の世界』(第10版)〔二〇一三年、有斐閣〕一八六頁、荒木尚志『労働法 第2版』(二〇一三年、有斐閣)五八三頁、水町勇一郎『労働法 第5版』(二〇一四年、有斐閣)三九〇頁、土田道夫『労働法概説』(第3版)〔二〇一四年、弘文堂〕三九一頁など。
- (6) 盛・前掲注(5)書三四二頁。

- (7) 絶対的平和義務については、さしあたり、三井・前掲注(3)書二〇二―二〇三頁を参照。
- (8) 外尾・前掲注(5)書三七九頁、下井・前掲注(5)書一二二頁、菅野・前掲注(4)書六五九頁。
- (9) 三井・前掲注(3)書一八〇―一八一頁。
- (10) この点については、注(5)で挙げた諸文献を参照のこと。
- (11) 平和義務の根拠をめぐる議論については、注(1)で挙げた文献および中嶋士元也「平和義務の法理」労働法文献研究会(編)『文献研究労働法学』(一九七八年、総合労働研究所)二八〇頁以下を参照。
- (12) たとえば、西谷・前掲注(5)書三六七頁は平和義務の法的根拠につき合意説に立つ一方で、同・前掲注(2)書六三五頁においては注(2)で引用したように述べ平和義務の根拠には何ら触れていない。また、名古屋(編)・前掲注(5)書一六頁(名古屋執筆)は「法的根拠としては、実行義務同様、合意ないし信義則に求める見解が多い」と述べるにとどまり、根拠については明確に論じてはいない。
- (13) 荒木・前掲注(5)書五八三頁、土田・前掲注(5)書三九一頁。
- (14) 石川・前掲注(5)書一八二頁、山口・前掲注(5)書一七八頁、小西ほか・前掲注(5)書四六三頁、菅野・前掲注(4)書六八七頁、中窪ほか・前掲注(5)書一八六頁、水町・前掲注(5)書三九〇―三九一頁。なお、信義則説内部においてもニュアンスの違いがみられる。たとえば、石川は「このような義務は、信義則上、すべての契約に付随するものであって、労働協約に特有のもの」と解する必要はない」と論ずる一方、菅野は「契約法における信義則上も契約で一定事項を約定した以上その有効期間中はその内容を尊重し続けるのが当然の義務と考えられることなどから、協約に明示されていなくても当然に生じる義務であると解されている」、「協約を締結したことにより当然に生じる平和義務」などと説いており、後者の菅野の見解は注(13)で示した見解に極めて近くなっているといえよう(もつとも記述が不十分なため菅野説を信義則説と解してよいかははっきりしないといえ、場合によっては端的に注(13)の説と解しうる余地もある)。
- (15) 外尾・前掲注(5)書六四二―六四三頁、本多・前掲注(5)書一五〇頁、西谷・前掲注(5)書三六七頁、久保敬治Ⅱ濱田富士郎『労働法』(一九九三年、ミネルヴァ書房)一九三頁、片岡昇(村中孝史補訂)『労働法1』(第4版)(二〇〇七年、有斐閣)二二九九頁。
- (16) 山口・前掲注(5)書一七八頁。

- (17) 盛・前掲注(5) 書三四二頁。
- (18) もっとも、本文で述べたことはあくまで一般論であって、たとえば一時金協約(協定)などの場合には、その性格上、期間の定めが付されていなくても目的到達によりただちに協約が終了することが予定されていると解される点に注意する必要がある。
- (19) 中嶋・前掲注(1) 論文一〇七頁。
- (20) 三井・前掲注(3) 書一八八頁。なお、このことは、見方を変えれば、実質的に使用者が平和義務を負っているに等しいといえ、かかる実質的な平和義務の対象は単に争議行為のみならず合理的理由なしの解約という形での協約既定事項の蒸し返しにも及んでいると考えることもできよう。論述の都合上、この点については以上の言及にとどめ、詳細な理論展開・検討は別の機会を持ちたいと考えている。
- (21) なお、筆者はかつて信義則説に立っていた(三井・前掲注(3) 書二〇二頁)が、本稿において合意説への改説を行うものである。
- (22) 協約の一部解約については、三井・前掲注(3) 書一八八―一九〇頁。
- (23) 菅野・前掲注(4) 書六八八頁。なお、菅野は信義則説に立つように思われるが、実質的には協約の性質上当然に平和義務が生ずるといふ立場に近いと解される。この点については、前掲注(14) 参照。
- (24) 注(23) でみた菅野の見解は労働組合に対して公的性格を認め大きく国家介入を容認する労働組合公的団体論に立っている点に注意する必要がある。この点については、三井正信「労働組合と労働者の自己決定」法律時報六六卷九号(一九九四年) 六六頁以下。また、労働組合公的団体論およびその問題点については、三井・前掲注(3) 書四五―四六頁。
- (25) 菅野・前掲注(4) 書六八八頁は「平和義務のような基本的で重要な義務」、「平和義務は労使関係のルールを形成しそれを安定させるという労働協約の重要な機能を担保するものであ[る]」と述べながら、同書六八七頁ではあくまで「労働協約の有効期間中」(つまり、有期の労働協約)を問題とするにすぎない。
- (26) 平和義務は債務的効力を有するものの、協約の債務的部分に含ませて考えることに疑問を呈するものとして、三井・前掲注(3) 書二〇一頁。
- (27) たとえば、下井・前掲注(5) 書一四九頁、西谷・前掲注(5) 書三六八頁。
- (28) たとえば、三井・前掲注(3) 書二〇二―二〇三頁。
- (29) 三井・前掲注(3) 書二九二頁、同・前掲注(24) 論文七五頁。

(30) 前掲注(8) 参照。

(31) 菅野・前掲注(4) 書六六四頁、三井・前掲注(3) 書一六〇頁。

(32) 団体交渉の労使コミュニケーション機能については、三井・前掲注(3) 書一四〇頁。

(33) 三井・前掲注(3) 書一六六一―一六七頁。

(34) たとえば、久保Ⅱ濱田・前掲注(15) 書一八三―一八四頁、菅野・前掲注(4) 書六七―一六七二頁、西谷・前掲注(5) 書三二―三八頁以下など。

(35) なお、筆者は、契約説(労働組合法授權説)が基本的に妥当であると解するものであるが、通説とは異なり、労働組合法は労働条件部分のみならず労働協約全体に法規範としての効力を付与したものである(そして、その根拠は労働組合法一条一項である)と考えている。この点については、いずれ詳しく論ずる予定であるが、さしあたりは、三井正信「労働協約論再考」労働法律旬報一八二三号(二〇一四年)四―五頁を参照されたい。