

# クローズド・シヨツプ制を巡る法律問題

— その概念を知るために —

宇 田 喆 郎

(教育学部 社会研究室)

## 一 序

クローズド・シヨツプ約款は衆知のように従業員資格と組合員資格を直結し、組合員たることを雇傭の条件とするものであり、組合員資格の喪失者は経営体より解雇される効果をもつものである。かかる労働協約上の約款から生じる若干の法律的問題点を取り上げて、この種の協定の協約上の意義の一端をうかがおうとするのが本稿の趣旨である。

## 二 クローズド・シヨツプと團結権の保障との関係

クローズド・シヨツプ制においては組合員たる資格を失つた者は解雇される運命にある。この点についてクローズド・シヨツプ制には個人意思の自由・團結の自由に対する侵害の契機が認められる。そこで然らばこのことと團結権との関係はどうなるであろうかが問われるのであつて、先づこの問題を取上げて見よう。

わが憲法二八条は團結権を労働者の基本権として保障しているが、この團結の自由の内容は一般に、労働者が労働組合を結成するの自由これへの加入の自由と共に消極的に組合を結成しないこともしくはこれへ加入しないことの自由を含むとされている。然るに憲法ないしこれを受けて立つ労組法が團結権を不可侵のものとして宣言しても、この地盤には資本制的法原理が支配しているのであるから、労働組合の結成ないしはそれへの加入や組合活動が平穩には遂行されないことは現実に見受けるところである。即ち私的所有権と契約の自由の基礎に立つ資本からの圧力が外部から加わるし、この圧力の影響を受けて労働組合結成に対する阻止的な諸々の要因が労働者自体の内部からも作用して来るのである。従つて労働者の團結が成就されるためにはこれらの摩擦や圧力を排除することが要請されるのであつて、労働者自身に対してもある圧力を加えて團結に参加させる手段を用いなければ、即ちある程度の團結の強制を伴わなければ團結が切崩される危険性があるし、そのことはまた團結権の保障が實質的には確保されないことを意味する(香妻「労働法」頁64、同氏「労働法の基本問題」頁59参照)。そこで團結権が国法によつて公認された以上、「労働者間の結合には一定の信義を必要とし、従つてそれに伴う拘束力をもその結合に対して認めねばならぬ」とされるのは承認されねばならない(石井「新憲法と労働」頁94)。ここにおいて、「組合の結成は結社の自由としてではなく結社の強制としてあらわれる」こととなるのであつて(香妻「労働法の基本問題」頁59参照)、學者のいわゆる「組織強制」(平野「法律における階級闘争」頁236参照)といわれるものがこれである。この原理に基いて、従つて「労働組合を脱退し或は労働組合の統一的行動に従わぬことについても正当な事由があることを要する」とされるのは、その原理を承認する限り、またそれは承認されねばならないであろう(石井、前掲頁94参照)。然しだからといつて、「組合員の脱退を不当に制限し或は正当な理由なくして除名すること」はすべての国民にその基本的人権の自由と法の前における平等を保障する憲法の基本精神(憲法11、14条参照)に違反することになるのであつて、かくて労働者の團結権の承認には上述のような意味でのある程度の組織強制と憲法的個人の自由の調和という困難な問題が随伴して来るのである(石井前掲参照)。「クローズド・シヨツプ協定が團結権の思想にかなうものか、それとも、團結の強制となつて反つて團結の自由を侵すものか」、いいかえればク

ローズド・ショツプの適法性如何の問題がこの関係から論ぜられるのである(吾妻「労働法」頁64参照)。蓋しこの協定が結ばれるときは既に述べたように組合員資格と被傭者資格を結びつけることになるから、その場合「労働者が職場に止まろうとすれば組合にはいつていなければならない」ので、いきおい労働者は組合への加入を強制されるということになる。そこで「それはたしかに團結の有効な手段でありながら、結社の自由(その中に結社せざるの消極的自由を含めるとき)を侵害するものとして評價される可能性が生ずる」のであつて、團結の自由の侵害とならないかの疑問が当然生れて來るからである(吾妻「労働法の基本問題」頁58以下参照)。今このような疑問に關する諸家の見解を一瞥して見よう、

即ち、或は「組織強制」の原理から出發して、前述したように組合の統一的行動に従わぬことについては「正当な事由」のあることを要するとの考え方から、「この「正当な事由」を例外として認める限り」「クローズド・ショツプの適法性も……問題はない」とされ(石井前掲頁95)、或はまた「クローズド・ショツプの協定が、労働者が積極的に別の組合を結成しようとしたり、それに加入しようとしたりすることを妨げれば格別(このような場合は、ある職場で二つの組合が対立しているとき、又は二つの組合が結成されようとしているとき、その一つが使用者とクローズド・ショツプの協定を結んで、他の組合を結成しようとしたり、これに加入しようとしたために、自分の組合に加入しない者、又はその組合から脱退したり、除名されたりした者を職場から追放するようなときに起る)、右のような意味での團結の強制は許すべきものであつて、ここに團結權と結社の自由との根本的な相違がある。」、然しながら「クローズド・ショツプの協定で、他の組合員を職場から閉め出そうとする場合……團結權の侵害となるであろう。」とされて、いわば制限的にこの協定の適法性を認められるものもある(吾妻「労働法」頁64, 65)。次に浅井博士は「クローズド・ショツプ約款は労働者の個人意思の自由を制限する。何故ならば、労賃によらねば生活のできない労働者をして労賃を得ようがために雇入れられるためには、労働組合へ加入せしめるように強制するからである。」「この意味において團結の自由を侵害することはたしかである。」となしながら結論としては、「現段階の労働法がその根本において團體自治の原理に立脚し」、「團體自治は労働者の個別的の自由を制限」しつつ、それは「より高い自由の実践形態である」と見ることを根據としてクローズド・ショツプによる團結への強制を是認していただけるようである。そして博士がその理由としてあげてられるのは、「團體自治は労働者に團結權を保障することによつて、使用者に対抗し得る充分な実勢力を附與し、労資のあいだにおける個別的取引によつては達成されなかつたところの眞の自由と平等を実現しようとするものである。だが、團體自治は労働者の個別的の自由を制限する。……かかる團體自治の合理的根據は資本主義社会の機構そのもののうちに求められる。資本主義社会は經濟上有勢な地位にある資本家と劣勢な地位にある労働者階級によつて構成される。ここにおいて、両者のあいだの労働關係を両者の自由な個人意思によつて形成せしめるときは、その自由は資本家の恣意に転化される……資本主義社会においては、労働者階級は個人意思の自由を否定して、労働者の階級意識のもとに結合される労働者團體のうちに個人意思の自由を没入し、労働者團體のうちにおいてはじめてより高い自由をかくとくし、実践することができる。團體自治はいわば資本主義社会におけるより高い自由の実践形態である。ここに團體自治の合理的根據がある。」とされる点にあるようである(浅井「改訂労働法學」頁54, 55, 103。一傍点は筆者)。簡明な論旨の中に正鵠な態度がうかがわれるが、博士の考え方は結論においては前二者と同じように思われる。次には、この種の約款が歴史的には労働組合による労働市場ないし労働力の獨占と不可分の關係において發達してきた結果、「その約款が桎梏となつて、使用者の企業の存立が労働者の自由雇入を阻止されるため危険に瀕したり、或は労働者が却つて失業を余儀なくされることもあり得る。」こと

を理由として、この約款の「効力を容認する学者も極度に使用者又は労働者の自由を制限する場合には公序良俗に違反するものとしてその効力を否定しようとする。」ものがあるようであるが、(浅井前掲頁104) これは前述の吾妻教授の所説と一脈通するものがあるものとして注目されてよいであろうが、このような態度に対しては浅井博士は、「労働協約上の約款たる以上自主的に約定される」べきだから「労働者の利益のために」現実には上述のような事態の場合には「そのような約款は締結されないであろう。」としていられる。(浅井前掲頁104参照) 更に峯村博士の見解を聞いて見ると、同博士は前述した石井教授と同一趣旨の下に團結権の組織強制的機能を認める立場を採り、「正当な事由のない組合脱退については、組合の側から法律上脱退を認めない旨の訴求あるいは抗弁ができると解すべきであろう」とされ、続いて、然しこのことは「組合員の脱退を不当に制限しあるいは正当な理由なくして組合から組合員を除名することを認めることにはならない」旨述べられ、更に同じ箇所において続けて要旨次のように主張される。即ち、組合の組織強制的を認めることは他人の結社権の侵害を意味するものであるから、組合への加入及び組合からの脱退について無制限の自由を主張する見解があるが、これは資本制社会における團結権保障の歴史的意義を度外視し團結権を結社権と同義に理解するものであり、かくては團結権は有名無実の空名形式にならざるをえないと。そしてまた他の箇所において「労働組合の組織強制的機能を認める團結権の法理を否認すべき理由はない」、「クローズド・ショツプによる團結への強制を認めることをもつて、結社の自由を侵害するもの」とすることは「組合の團結を一般の結社の自由の中にとどまるべきもの」とすることを意味するものであつて、それは「自由權的基本權に重点をおいて考える立場」を採る思想であるが、「いわゆる自由權的基本權の保障を規定しながら」「市民的自由(私的所有權と契約の自由)とは原理的に異質的な労働基本權の保障」を内包し、「それとは背反的な生存權的基本權の保障を規定するところに、わが新憲法の現代的特色が認められるということができよう。」「労働に関する諸權利は……労働力の商品性の否定を志向する社会法的權利であるといわなければならない。」と主張していられる。(法哲学四季報4「労働基本權」所載、峯村「團結権」頁61以下、70以下) して見れば、その主張の根底には特殊の場合を除いて(峯村前掲書、頁70参照) 上記の諸説と結論を等しくされるところがあるものと思われる。獨乙においては、從來クローズド・ショツプ約款が團結の自由に違反するもの(カスケル及びヒュツクはかかる約款がワイマール憲法一五九条及び民法一三四条の公序良俗規定に違反するものとしてその効力を否定するようである)と、その効力を容認するもの(ジンツハイマー)とがあるようであるが、後者の論據は次の通りである。曰く「自由は、具体的自由については何も意味づけていない形式である。形式としての自由には、經濟的不自由を結合することができる。個々の労働者の經濟的自由の程度は概して個々の労働者によつて規定されるものではなく、組織の集團的力によつて規定される。各労働者の個別的自律權は社会的自律權のうちにある。だから、組織が各個人の自由な自律を拘束しても、そうしないときは、その自律の実行を妨げる障害をそれによつて除去してくれる。善良な風俗に反するか否かを判断する場合には、組織の價値を看過してはならない。未組織労働者が、組織の利益を要求しておきながら、組織に加入せず何等のぎせいを供せず利益だけをうけることが、果して善良の風俗といえるか」と(浅井前掲頁56より引用)。

以上、クローズド・ショツプ約款に附着する「團結への強制」の契機が、憲法の保障する労働者の基本權たる「團結権」と原理的に調和し得るかどうかについて、諸家の所説を概略参照して來たが一般にこの問題を肯定され、かかる約款が團結の自由を侵害するものでないといわれていることが理解された。思うに、衆知のように團結権は生存權ないし労働權をばその思想的裏づけとすることによつて私的所有權と契約の自由を根幹とする市民的自由とは原理的に區別されねばならない。即

ち、「團結權の保障は一面に於て結社の自由と結び付きながら、他面に於て之と対立するという契機」をもつものであつて、この対立は次の点に現われるのである。即ち、「結社の自由は資本団体が封建的拘束をまぬがれて進展する地盤を提供したものであり、いわゆる所有と契約の自由の拡大の基礎となつたという歴史的意義」を有し、いわばそれは「市民的自由権」ともいふべきものであるのに対し、「團結權は、かの労働權の思想に裏づけられつつ、労働者の生存と生活の維持を目的とすることに於てこの所有と契約の自由に対抗し、そこにおのずから強制の契機を含むという歴史的意義」を有し、いわばそれは「社会法的權利」ともいふべきものであることは一般の指摘する通りである。後者はそれが憲法上の保障が行われる場合に、前者とは「單にその範囲に於てのみではなく、原理に於て対立するものを含み」、それ独自の性格と意義を有するものなのである（吾妻「労働法の基本問題」頁59以下）。この故にこそ、組合の團結を一般の結社の自由の中に止め、團結權に含まれる「強制的契機」を否定し去る思想は排斥されねばならないのである。いうまでもなく、一言にしていえば團結權を含む一連の労働基本權は労働者の生存權保障の理念を、労働者を使用者と対等に取り扱う立場において実現しようとしたものなのであつて、個人主義原理の意図した形式的平等は今や労働基本權の法認によつて実質的平等へと高められる。然し一対一から來る不利益を排除して失われんとする眞の自由の実現を期するさいには、それが團結の「組織」を前提としている限り、その場合個々の労働者の意思は組織の利益に向けられていなければならない。共通の利益に向つて共同の意思が結集され全体の労働條件の向上に全員の意識が集中するところに團結の眞義が認められる限り、個別的自由に対する要求は団体のために否定され個人意思の自由は団体意思の中に没入せしめられると見るのでなければ、団体自治は否定され團結權そのものの法理は否認されるに等しいことはいふまでもないであらう。団体結成からもたらされる利益のみを追求しながら団体意思の結集とその活動への参加を拒否することは、そのようなことを容認することにおいて市民的自由としての結社の自由の中にふみ止まつて折角與えられた生存權的自由の行使を拒否することを意味するものであらう。少なくともそれは円曲に批判しても、概念的には團結權と結社の自由の異質性を混乱せしめ、その差異をばかしてしまうことになるといえるであらう。このような意味においても社会法的權利としての團結權が保障される限り、クローズド・ショツプによる團結への強制は、その權利の侵害の契機をはらみつつ、組合の團結が一般の結社の自由の中にふみ止まるべきものでないとする認識に立つならば、それは原則として容認されねばならぬものと考えられるのである。

### 三 クローズド・ショツプの効力と労働力のコントロール権限の間題

次には、クローズド・ショツプの協定は法律上如何なる効力をもつか、そしてどのような形でこの協定が「労資間に労働力のコントロールの権限を分配するか」ということを中心として、この種の協定に含まれる法律問題を考へて見たい。以下、労働協約の労働力に対するコントロール理論の立場に立つ吾妻教授の所説を先づ一應示しつつ問題を展開して行くことにする。

1) 先づ吾妻教授は次のように説明される。クラフト・ユニオンの場合には、クローズド・ショツプによつて労働力の処分即ち就職は組合のコントロールの下におかれる。但し、組合員に対しては組合はそのコントロールに基いてむしろ職業紹介的機能を営むことになる。そしてまた、クローズド・ショツプを使用者に対して強要することは組合のコントロールから出て來る性質のものではない。経営を單位とする組合にあつては、これに反してこのような意味でのコントロールは行われぬ。従つてこの場合には、労働協約中に雇入れに対する組合のコントロールを何らかの形で規定する必要を生ずることになる（吾妻「労働法の基本問題」頁113）。クラフト・ユニオンと経営單位の組合のそれぞれについて、クローズド・ショツプによる労働力のコントロールをば教授はこのよう

に規定していただけるのである。

2) 労働協約の法的構成をなすに当つて、協約内容が規範的部分と債務的部分とに分類されることは一般に周知するところなのであるが、多数説のようにクローズド・ショツプの条項が債務的部分に属するとする立場を採るときは、使用者は脱退組合員ないし除名組合員を解雇すべき契約上の義務を負担することとなるのである(組合は使用者に対してこれらの者の解雇を要求することができる—労働協約の債務法的効力—浅井前掲頁105, 吾妻前掲頁117等)が、吾妻教授はこの点においてはクラフト・ユニオンたると経営ないし産業別の組合たるとによつて異なるところはない、この意味でクローズド・ショツプは組合に解雇についての強力なコントロールを附與するといわれる。ところがここで注意せねばならぬのは、教授が指摘されるように使用者側の解雇についての権限はこれと別個に存在するということである。これについて教授は、使用者による解雇はクラフト・ユニオンにあつては必ずしも組合員たるの資格の剝奪とはならないが、産別の組合については当然組合員たる資格をも剝奪することになるとされるのである(吾妻, 前掲頁113, 114)。従つてこのような考え方を採るときは、特に右の後者の場合に除名による解雇のコントロールと使用者側の解雇の権限との調節が問題となるのであつて、これがクローズド・ショツプの協定の法律上の効力如何という問題の核心にふれるものなのであり、そしてこの問題の解決こそは(労働協約の本質が労働力に対する直接的コントロールにありとずる立場を採るとき)労働協約が解雇について労資間にどのような権限の分配を行うかの課題について注目すべき暗示を興えることにもなるのである(吾妻, 前掲参照)。項を変えて少し検討して見よう。

3) クローズド・ショツプの協定は一定の労働組合の労働組合員たる資格を被傭者たる資格の条件となすものであつて見れば、右の問題は実はこの協定の法律上の効力如何に關するものなのである。従つて右の問題では、一定の労働組合についてその脱退組合員もしくは除名組合員の法律上の地位如何ということがその焦点となるのであり、その場合就中除名を受けた労働組合員は当然に被傭者資格を失うのか、それともまた使用者がこれを解雇すべき協約上の責任を負担するのかが先づ問われねばならぬのである(吾妻, 前掲頁117参照)。

個々の労働者の個別的な努力では達成されないものを團結の力によつて補完せんとするところに労働組合の意義があり、従つてまたこの團結の力によつて統一された團體意思を通しての自主的立法たる点に労働協約の特質があるとされるならば、この協約規範の拘束するのは、團體意思への服従を誓つた團體構成員たる者の労働力に対してのみであるということになるであろう。さすれば團體構成員たらざる者(非組合員)の労働力の処分についてもその実現についても、これを何等拘束する力をもつものでないことはその反面の当然の理であるから、「従つて除名組合員の解雇は使用者対該組合員の労働契約の解約に關する一般原則に従つてのみ行われるべき」ことになることは、吾妻教授の指摘される所である(吾妻, 前掲頁117)。尤もこのような解釈が教授の協約理論の出発点が労働組合員労働力に対する直接的コントロール理論にあるから出て来る必然的な帰結であることは考慮されねばならず、このような考え方から次のような答えが当然出て来るわけである。即ち、クローズド・ショツプの協定からは労働契約の解約の効力が自動的に發生するという意味は出て来ない、除名組合員はこの協定のために当然に被傭者資格を失うものであると見ることは、労働協約の性質、更に労働組合の性格から見て不可能であるということになるのである(吾妻, 前掲同頁)。そこで既に2)においてふれたところであるが、この場合には除名組合員を解雇すべき法律上の義務が協約に基いて使用者側に發生するというところに帰着するのであつて、いわゆる労働協約の債務法的効力なるものがこれなのである(吾妻, 前掲頁118, 同氏「判例労働法」(労働協約)頁128参照。同旨, 浅井, 前掲頁105)。

右に述べたように、クローズド・ショップの協定の下では除名組合員はその協定のために当然に解雇になるということではなく、その者を解雇すべき債務を使用者が負担するに過ぎないということを見たのであるが、このことはもう少し具体的に見ればどのような効果をもたらすことになるのか次にこれを考えて見よう。——先づ、使用者側がクローズド・ショップ約款に違反して労働者を雇入れまたは雇傭しても、それが当然に法律上無効とはならないというのがその第一の効果である。そしてこのことは一應その雇入れも有効となるのであり、組合側からするならば先にも述べたようにこの約款に基づいて使用者側に対してその労働者の解雇を請求することができるということの意味する。これが第一の効果の裏側の意味なのであるが、ところが使用者側がその組合側の要求に應じないで依然としてその労働者の雇傭を継続している場合には一体どうということになるのか、これが第二の目的の効果に關係する。この場合には、もしこのような場合を予想して予め協約上の協定事項として使用者側のかかる協約違反行為についての違約金その他の制裁規定が定められておるならば、それによつて使用者側の責任を問うことができるのは勿論のことであるが、もしかかる条項を協約上に規定していない場合には、民法の原則に従つてかかる使用者側の債務を強制履行せしめる外はあるまい、ということになるであろう（民法四一四条による解雇の強制）（浅井、前掲頁106参照）。この点についてこれに關連する一つの判例を見てみよう。事件は志賀工業事件（大津地23.7.15、集一（16）106）であるが、本件の基礎をなす労働協約は吾妻教授の指摘されるように嚴密にはユニオン・ショップであるが、この協定に基づいて組合がその除名した者を就業させてはならないという仮処分を求めた事件であつて、これに対して裁判所は別に理由を示さず即日、『被申請会社は』除名された者を『被申請会社の業務に關與させてはならない。』という仮処分決定をなしたものである。この場合には前述した理論からするならば、使用者が協定に基づいて除名された者を解雇すべきことについては問題はないのである。が然し、その場合吾妻教授は、「使用者に対して、まだ解雇していない被除名者に対して、これを就業させてはならないという仮処分が出せるか」については疑問があるとして次のように主張されるのである、即ち、「解雇前であれば、除名された労働者は、当然使用者との間に労働契約に基く關係を持つてゐるのであるから、契約上使用者がその就業を拒否することはできないと考える。従つて、私としては、仮処分は、使用者は組合から除名された労働者を解雇しなければならぬ」という形でのみ許されるのではないかと思う。またかりに、就業させてはならないといつて見たところで、もとより來場した労働者を強制的に阻止する方法はない。もつとも、多くの仮処分について、その執行力は甚だ不完全であるけれども、右の場合には、労働契約が継続しているだけに、尙更である。」と（吾妻「判例労働法」（労働協約）頁49, 50, 128, 129による。一傍点は筆者）。これについては若干述べたいこともあるが余裕がないので省略するが、とにかく教授の論旨は既に述べたところの、教授の立場とは何等の矛盾なしに理解されるものがあるのである。除名組合員の地位はどうあるかということについての理論と現実の事例の一端は右に見たようなものであるが、ここで一寸感じることをつけ加えておきたい。それは法律的措置や理論は以上のようになるとしても、当事者間の実情特に労資關係の特質から推すならば、このような法理論や法廷沙汰のみをもつてしては必ずしも現実の円満なる解決方法だとはいひきれないことが私のささやかな実務の経験からではあるがいわれるということである。殊にこのような問題をきっかけとして爭議を誘発することもありがちなことを想えば、労働委員会に提訴してその現実の事態に即した合理的な解決を図ることが労資關係の安定のために最も望ましいものだと思われるのである。尙また吾妻教授はこのような場合についても、別の角度から、このような約款違反により組合の受ける損害は金銭に見積ることが不可能であるが、協約違反の爭議行為によつて使用者側の受ける損害の多くは金銭に見積ることができるということになるから、「労働協約に規範的効力を認めることは、それ

だけでは不十分であるとしても、労働者ないし労働組合にとって実益があるが、債務的効力を認めることは、労働組合の側にだけ損害賠償の危険を負担させる結果になる」といつてられるが、(吾妻「労働法」頁130, 131) まことに適切なことだといわねばならない。かれこれ合せ考えて見ると債務法的効力と損害賠償の理論だけでもつてしては協約本来の目的たる労資関係の安定秩序の維持は保たれ難いようなことにもなりそうであるし、結局前記のような問題も当事者間の民主化、新しい労働法の信義則を労資間に打ち立てることが肝要なのではないかと思われるのである。が然し、現行の制度の下ではやはり前述のように労働委員会の合理的解決に委ねることが先づ望まれるのである。たといそのような場合が、現実的に闘争的実勢力のある組合の力によつて收拾されると考えられるとしても。(未完)

(昭和28年4月30日受理)

