

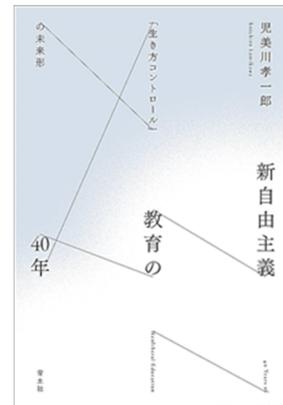
# 地研通信

発行人 阿部 稚里  
編集人 西川 昇吾  
発行所 三重短期大学  
地域問題研究所  
津市一身田中野157番地  
〒514-0112 TEL (059) 232-2341

題字 岡本祐次元学長

## 新自由主義批判の「難しさ」

—児美川孝一郎『新自由主義教育の40年 「生き方コントロール」の未来形』（青土社、2024年）を読む



川上 哲

### はじめに

この半年ほどの間に、教育と新自由主義に関わる書籍が立て続けに出された。例えば高田一宏『新自由主義と教育改革 大阪から問う』（岩波新書）、鈴木大裕『崩壊する日本の公教育』（集英社新書）、児美川孝一郎『新自由主義教育の40年 「生き方コントロール」の未来形』（青土社）などがある。いずれも現行の教育政策を批判的に検討したものだ。「学力テスト」、「学校統廃合」、「学校選択制」、「キャリア教育」、「人への投資」など、現在の教育政策にはさまざまなキーワードが登場するが、それぞれに通底するのは「市場化」や「競争」を巡る政策である。これらの著作の中でも児美川の『新自由主義教育の40年』は彼がこれまで新自由主義と教育について書いてきた論考をまとめたものであり、近年の教育政策を振り返るのに非常に都合がよいのみならず、私の問題関心とも重なる部分も多いので取り上げてみたいと考えた。この小論では、単にこの本の内容紹介ではなく、私の問題関心も時折交えながら、現在の教育政策、特に新自由主義的教育政策について考えてみたい。

### 新自由主義と何か

さて新自由主義と教育を考えるという場合、そもそも新自由主義とは何かを明らかにしておく必要があるのだが、実はこの新自由主義という言葉を定義するのは極めて難しい。通説的には、1970年代後半以降、イギリスのサッチャー政権やアメリカのレーガン政権が推進した一連の経済政策を起点として世界的に波及した政策潮流とされ、それまでの福祉国家的政策を否定する政策群ということになるのだが、これを日本に置き換えると、では日本では新自由主義政策なるものがいつから始まったのか、また日本における典型的な新自由主義政策とは何かを明確に述べるのがなかなか難しいのである。サッチ

チャーやレーガンと同時代人となると中曽根康弘ということになるが、では中曽根政権の推進した臨調行革路線が日本の新自由主義政策の起点といえるかどうかは、特に政治学・政治史の分野では論争がある。また時代的な背景から言っても、中曽根政権の時代は、言ってみればバブル前夜の時代であり、日本経済のパフォーマンスは世界的に見ても高い時代であった。あるいは「反福祉国家」政策として新自由主義を定義した場合、ではそもそも戦後日本は福祉国家であったのかというさらなる難問に逢着することにもなる。

このように新自由主義、特に日本のそれは定義するのが極めて難しい概念である。その点、児美川も同様の指摘をしている。「新自由主義」の定義は、実際は論者によってかなり異なっている。しかも、日本における新自由主義は、つねに不動のかたちで存在してきたわけではない。時期に応じて、その力点や形態を変化させながら、したたかに展開（＝深化、進化）してきた」、あるいは「新自由主義は「状況適応的」に、動態的な「運動」のように存在してきたのである」（いずれも同書16頁、以下同じ）と。以上のように新自由主義とは論争的な概念ではあるものの、おおよそ共通する要素はある。教育政策とのかかわりでいえば、それは公教育への市場（競争）原理の導入や規制緩和の強調・重視である。

### 新自由主義に適合的な人間の形成

この間行われてきた新自由主義的教育政策にはさまざまなものがあるが、全国的に共通する政策としては、学校選択制やそれと不可分の学校統廃合、全国学力テストの導入、教育委員会制度の改変、大学改革などが挙げられよう。いずれも新自由主義に基づいて、既存の教育制度を規制緩和し、競争原理を導入するものである。こうした教育に競争原理を持ち込むことの弊害については教育学や学校関係者から無数の批判が行われてきた。最初に挙げた鈴木大裕『崩壊する日本の公教育』は、先行するアメリカの教育政策の事例を引き合いに出しながら日本の教育政策を批判したものであるし、高田一宏『新自由主義と教育改革 大阪から問う』も大阪維新の会が行ってきた新自由主義的教育改革を批判するものである。こうした新自由主義的教育への批判は、それはそれで傾聴に値するものも少なくない。児美川もそうした批判には共感しているのだが、彼はそうした制度批判に加えて、新自由主義的教育政策には競争原理に適合的な人間を作り出す側面があることを強調する。少々長いが引用すると、彼は次のように述べる。「言うまでもないことであるが、新自由主義が、自らを維持・発展させていくためには、その目的に沿った経済や政治の仕組みを創出し、そのための社会制度を整備していくことが必要となる。しかし、それだけでは、決定的に欠けているものがある。端的に言えば、それは、新自由主義社会に「適応」し、この社会を「主体的」に担っていく人間をどう創出していくかという課題である。教育、とりわけ公教育の制度は、そのための主要な装置として機能することが期待されるが、求められるのは、教育だけではない。新自由主義に適合的な社会意識や価値観への「同化」を文化的な仕掛け、子どもや若者の「社会化」次元に作用する人間形成上の影響力や感化力のセットなども、そうした課題の遂行には欠かせないのである」（25頁）と。

児美川はキャリア教育の研究者だが、上記のような新自由主義、競争原理に適合的な人間がいかにして作り出されるのかを、彼はキャリア教育の分析を通じて明らかにしていく。彼はキャリア教育自体を否定するわけではないが、現行のキャリア教育は結局のところ「新自由主義的人間」の育成、自己責任の受容に帰着すると指摘する。「キャリア教育は、正社員というゴールに辿り着けない者に対しては、その結果を、「自己の努力が足りなかったため」であると受容させ、困難なキャリアでも「我慢して頑張れ」という道徳主義的なメッセージを発することにもなる。こう言ってよければ、「社会的包摂」の回復は、すべての若者に（就活をはじめとする）社会参加を促し、保障することを通じてではなく、構造的な格差は前提としたままに、競争の結果は自己責任で受容させることを通じて図られるのである」（48頁）、「学生たちは、就活を通じて、徹底的に「個」へと引き裂かれ、孤立させられ、相互に競い合う関係へと配置される。競争に勝ち残れるかどうかは、すべて「自己責任」であるという感覚を植え付けられる。就活という目の前の現実、けっして変えることのできないものであり、自分を押し殺してでも、適応していくべきものと観念させられるのである」（90頁）、「彼ら彼女らにとっての「自己責任」感覚は、実際に不利益や不当な扱いを受けたとしても、それを「仕方のないこと」として引き受け

る従属の規範にまで及んでいる」(93頁)など、児美川の現行のキャリア教育に対する洞察はかなり深い。

児美川の言うように、競争原理に適合的な人間＝自己責任を受容する人間がキャリア教育という回路を通じて社会の多数派を占めることになれば(もう既に多数派なのだが)、既存の社会に対する批判的思考や政治を通じた社会変革を期待するのは極めて難しい。若年層の投票率が低いことが選挙の度ごとに指摘されるが、こうした児美川の指摘を踏まえるならば、それは何ら不思議なことではないだろう。政治によって社会が変わる(変える)ことなどそもそも期待していないし、政治によって社会が変わるという経験もほとんどないのが現状なのだから(近年の国政選挙における低投票率を踏まえると、若年層に限らず、政治によって社会が変わる、あるいは変えられるという感覚を持っている人が現在の日本にどれだけいるのかも疑わしい)。こうした競争原理に適合的な人間＝自己責任を受容する人間というのは、新自由主義的教育政策が始まる以前から、すなわち、企業社会の形成・定着とともに広がってきたともいえる。したがって新自由主義的教育政策はそうした人間を拡大再生産する装置ともいえるのかもしれない。

いずれにせよ、児美川が重視するのは、新自由主義的教育政策に基づいた制度改革よりも、新自由主義に適合的な人間、人間観の形成である。こうした人間の形成と一体となって、あるいは前提として新自由主義に基づく諸制度＝競争原理は機能する。それは教育分野のみならず、あらゆる政策の諸領域にも及んでいるのである。

### 教育政策の担い手の変容

ではこうした新自由主義政策を一体誰が推進しているのだろうか。児美川は戦後教育政策の歴史展開を振り返りながら分析を進める。常識的には教育政策の企画立案・推進は文部科学省と考えるのだが、新自由主義改革が進むにつれ、そのイニシアティブをとる官庁にも変容が見られるという。結論から言えば、首相官邸(内閣官房)・内閣府、そして経済産業省主導へと、教育政策の担い手が変容しつつあるという。こうした視点は政治学や行政学でも度々指摘されてきたことであり、教育政策のみならず社会保障政策を担う厚生労働省なども同様である。児美川の言を借りれば「教育改革の政策立案の主体が、文部(科学)省ベースから首相官邸・内閣府へと広がる時期に、教育改革の推進手法は、グランドデザイン型からプロジェクト型へと限定されたのである」(248頁)ということになる。つまり、教育改革、そして改革像＝グランドデザインを描くのは文科省ではなく、首相官邸などであり、同省はそうしたグランドデザインの枠内で遂行される個別のプロジェクトの制度設計を担うに過ぎないということである。

そもそも改革というのは、既存の制度を否定することで成し得るものであるから、教育政策に限らず、トップダウン型にならざるを得ない。2001年の中央省庁の再編で内閣府が新たに設置され、内閣官房の機能強化が行われたのもそのためであり、財務省からマクロ予算編成権を経済財政諮問会議に移したのも、トップダウン型の政策形成推進のためであった。

教育の市場化といった場合、現在、大規模な形で推進されているのは、教育のデジタル化である。具体的には「GIGAスクール構想」である。教育のデジタル化に関しては、経済界のみならず総務省や経産省が主導する形で推進されている。なぜ財界や経産省などが教育のデジタル化の音頭を取るのかといえば、生徒一人に一台の情報端末を与え、学校の情報ネットワークを整備することそれ自体が莫大な需要を生むからに他ならない。「GIGAスクール構想」や経産省の「未来の教室」、経団連の「Society5.0」の構想は、教育(公教育)の市場化を前提とした構想である。当たり前だが、教育のデジタル化は情報関連企業しか担い手がいないからである。

問題は教育のデジタル化によっていかなる「教育効果」があるのかがほとんど検討されていないことである。スウェーデンなど北欧諸国では、デジタル化によって学力低下が引き起こされ、現在では脱デジタル化に舵を切りつつあるとの報道もある(読売新聞、2024年10月22日付など)。児美川は教育デジタル化の問題点を次のように述べる。「民間教育は公教育よりも優れており、教育のイノベーションは、民間教育から生まれてくるという、暗黙の、実際には何の根拠もない「前提」認識が、いつの間にか受け入れられてしまっている」(300頁)、「Society5.0型の教育改革の推進は、民間企業の教育事業の

「成長」を促すものにはなるだろう。しかし、そこに子どもたちの成長を託すことはできない。少なくとも、学校や教育には、これまで以上に自己責任の論理が貫かれ、どの子にも真つ当な学習や教育が保障されるという体制は、後退してしまうのではないか」(301頁)と手厳しい。

### **誰のための教育なのか—美名の裏で**

本書の中で、児美川は、新自由主義教育改革の問題点を指摘しつつ、それへの「抗いがたさ」の心情も率直に吐露している。「新自由主義は、経済界・財界、政治といった特定のファクターの恣意のみによって猛威を振るってきたのではない。「やむを得ず」かもしれないが、しかし、それを迎え入れてきた私たちの生活感覚や社会意識に深く根を下ろしてきたはずである」(322頁)と。児美川のこの指摘は極めて重要なのではないか。確かに競争原理を重視した制度を導入しても、それを受け入れる人間がいなければそれは機能しない。制度それ自体の問題点はいくらでも批判できる。だが、なぜ人はそれを受け入れるのかという点を踏まえた批判でなければ、新自由主義に対する内在的な批判にはならないのではないか。児美川のいう「抗いがたさ」はその点にあるのだろう。

教育デジタル化のキーワードの一つに「個別最適化された学び」というものがある。デジタル化によって、その子どもの学習進度(深度)に合わせた学び=個別最適化された学びを広げることができるという。これだけ見ると子どもの個性を尊重した学びのように見えるが、果たしてそうなのだろうか。

「個別最適化された学び」の下で、異質の考え方を持つ集団の中で共同・協同して豊かな学びを得ることや、社会性を獲得することはできるのであろうか。公教育には教科教育のみならず、特別活動もあるわけだが、「個別最適化された学び」という美名の下に、特別活動などの時間が切り捨てられていくことにはならないのか。新型コロナの影響で休校期間が長引き、デジタル化は一気に進んだが、子どもたちが犠牲にしたものも大きかったのではないか。疑問は尽きない。

本書を読めば新自由主義的教育政策の問題点を自覚しながらも、それを受け入れてしまう社会意識や社会規範こそが問題の本質であることがよく理解できるはずである。

無期転換後の労働契約の「終了」をめぐる団体交渉における誠実交渉義務  
—A 大学不当労働行為審査事件＝三重県労委命令令 5・10・2 中労委命令・裁  
判例データベースNo.M-R05-070<sup>1</sup>

西川 昇吾

【事実の概要】

- 1 (1) 主に東海地方の大学の非常勤講師を組織する労働組合である申立人 X 組合の組合員ら 3 名は、被申立人 Y 法人が運営する A 大学の日本語授業担当の非常勤講師として、1 年の有期労働契約により雇用されていたが、労働契約法 18 条 1 項にもとづき無期労働契約の締結の申込みをなし、2019（平成 31）年 4 月 1 日、有期労働契約から無期労働契約に転換した。
  - (2) 組合員らには、日本語授業を担当するコマ数に応じて賃金が支払われており、組合員らと Y 法人は、年度ごとに「雇用契約書」と称する契約をそれぞれ締結し、担当するコマ数を定めていた。
  - (3) ただし、組合員らのうち 1 名 B は、2022（令和 4）年 10 月 31 日に X 組合を脱退し、翌月 18 日に Y 法人との間で、①2021（令和 3）年 3 月 31 日をもって労働契約が終了したことの確認、②今後、裁判上または裁判外において一切の請求・異議の申立てを行わないこと等を内容とする合意を締結している。
- 2 (1) Y 法人は、2020（令和 2）年 9 月 18 日付け「2021 年度 A 大学国際地域学部の日本語授業科目担当体制の変更について」と題する文書により、組合員らに対して、2021（令和 3）年度は専任教員と非常勤講師による日本語授業担当体制を見直し、専任教員による教学の充実をめざす旨、通知した。
  - (2) さらに、Y 法人は、組合員らに対して、2021（令和 3）年 1 月 14 日付け「2021 年度 A 大学の担当授業科目について」と題する文書により、同年度以降の同学部の日本語授業担当体制見直しにより、非常勤講師が担当する授業はないこと、および同年度は毎年度締結する組合員らとの雇用契約書を締結しないことを通知した。
  - (3) その後、Y 法人は、同月 25 日付け「雇用契約終了のお知らせ」と題する文書で組合員らに対し、組合員らとの雇用契約が同月 31 日で終了し、同年 4 月 1 日以降の新たな雇用契約を締結しないと通知した。
- 3 (1) この間、2020（令和 2）年 10 月 26 日、2021（令和 3）年 2 月 8 日および同年 3 月 16 日に X 組合と Y 法人の間で団体交渉が行われており、その後の 2022（令和 4）年 1 月 27 日にも団体交渉が行われている。なお、Y 法人は、2020（令和 2）年 1 月 23 日、3 名の弁護士に X 組合との団体交渉に関する一切の件について委任している。
  - (2) また、2021（令和 3）年 3 月 26 日には、X 組合が、三重県労働委員会に対して、組合員らの解雇の撤回や当該解雇の理由の提示等を調整事項とするあっせんを申請し、あっせんが 3 回実施さ

れたが、双方の主張の妥協点を見出すことは困難であると判断され、同年10月4日、あっせんは打ち切られている。

- 4 (1) これら団体交渉および、あっせんにおいて、Y法人は、おおむね「非常勤講師は、毎年度契約する日本語授業のコマ数に応じて賃金を支払う契約であるところ、令和3年度以降は非常勤講師に割り当てる日本語授業のコマがなくなることから、令和3年3月31日をもって労働契約が終了する」という趣旨の見解を述べるにとどまった。また、X組合から、組合員らの労働契約が終了することについて解雇か解雇でないかについて尋ねられても、Y法人の代理人弁護士は直接明確な回答をしなかった。X組合が、解雇でないなら当該労働契約の終了はいつ誰と誰との合意があったのか尋ねたことに対しても、Y法人の代理人弁護士は、それらについては言及せず、これ以上議論しない、裁判でやっていただきたい等の発言を繰り返した。
- (2) さらに、「令和3年度以降は非常勤講師に割り当てる日本語のコマがなくなる」ことにより、どのような法的根拠で無期労働契約である組合員らの労働契約が終了するとY法人は主張しているのか、という点について、Y法人の代理人弁護士は、労働契約終了が内包されている労働契約であったと説明するにとどまった。
- (3) これに対し、X組合は、Y法人に対して何度も繰り返しY法人の見解についての分かりやすい説明を求め、コマが「ゼロという契約が続いていることにはならないのか」等と尋ねたが、Y法人の代理人弁護士は、これ以上議論しない等の発言を繰り返し、「それが聞きたいがための団体交渉というのは、多分そうだろうなというのは我々も分かっていた」と述べた。
- (4) なお、Y法人代理人弁護士の発言は、上記2020（令和2）年10月の団体交渉では「コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている」である一方、上記2021（令和3）年2月の団体交渉では「無期労働契約がなくなる」であり、その発言内容が異なっている。
- 5 そこで、同年2月3日、X組合は、三重県労働委員会に対し、Y法人の対応が団交拒否の不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てたのが本件である。

**【命令要旨】** 一部救済。

- 1 「Y法人は、Bとの間では労働契約の終了に関して円満に解決しており、本件において、Bとの関係では、Y法人のいかなる言動もX組合に対する不当労働行為にはならないと主張する。・・・しかし、本件申立てにかかる団体交渉が行われていた当時、BはX組合の構成員であった。また、労働組合の構成員である労働者の労働契約の終了に関する事項は、当該労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であり、Bの労働契約の終了に関しても義務的団体交渉事項に当たる。そうすると、Y法人は誠実に団体交渉に応じる義務があり、誠実に応じない場合は、不当労働行為となり得る。団体交渉の当事者は労働組合、すなわちX組合であるから、当該団体交渉後にBがX組合を脱退したり、Y法人と労働契約の終了について合意したりしたとしても、Bの労働契約の終了に関する団体交渉におけるY法人の対応が、不当労働行為該当性を判断する対象から除外されるものではない」。
- 2 (1) 「使用者は、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実団体交渉義務」という。）を負い、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、この義務に違反することは、・・・[労組法7条2]号の不当労働行為に該当すると解される」。

- (2) 「なお、誠実団体交渉義務違反の有無は、一連の交渉プロセスの中での使用者の対応全体を評価することが基本である」。
- (3) 「X組合は、Y法人に対し、何度も繰り返し、・・・Y組合の見解について分かりやすい説明を求めたが・・・、それは、X組合が、労働者としての地位というX組合や組合員らにとっての重大な関心事に関し、組合員らに割り当てられる授業のコマがなくなることにより無期労働契約が終了とする法的根拠のY法人の見解が理解できなかつたからである。Y法人代理人は、・・・『それが聞きたいがための団体交渉というのは、多分そうだろうなというのは我々も分かっていた』と述べたことから、Y法人代理人において、X組合が組合員らに割り当てられる授業のコマがなくなることにより無期労働契約が終了する法的根拠のY法人の見解について理解できるよう丁寧な説明を求めていたことを認識していたと考えられるから、Y法人は、上記説明にとどまらず、文献等の自らの主張を裏付ける適切な資料を提示したり、就業規則に規定される退職事由との整合性や、労働契約法第12条（就業規則違反の労働契約）又は同法第8条（労働契約の内容の変更）との整合性についての自らの見解を説明したり、労働契約を締結した経緯や契約当時の説明内容を踏まえた説明をしたりする等して、X組合においてY法人の見解が理解できるよう丁寧に詳しい説明に努める必要があった。しかし、Y法人代理人は、これ以上議論しないなどの発言を繰り返し・・・、X組合の問いかけの趣旨が分かっているながらあえて回答しないという姿勢も見受けられ、X組合が理解できるよう丁寧に詳しい説明に努めた事実は認められない」。
- (4) 「また、Y法人は、Y法人が主張する労働契約の終了の法的根拠が法的に認められるかどうかは、最終的には司法の判断にゆだねられるものであるとも主張し、実際、団体交渉においても繰り返し訴訟で対応すべき旨を発言しているが、当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指す団体交渉と権利義務関係を確定する訴訟とは機能や目的が異なることから、最終的には司法の判断にゆだねられるものであるからとあって、団体交渉で丁寧な説明を行わなくてもよい理由にはならない」。
- 3 (1) 「Y法人は、組合員らの労働契約の終了の方針が確定した後の団体交渉は令和3年2月以降であるから、令和2年10月団交と令和3年2月団交とでは、団体交渉事項が異なっている、Y法人代理人の『コマがゼロというような状況のなかで契約が続いている』という発言は、仮定かつ一般論として述べたにすぎず、令和2年10月団交と令和3年2月団交とでY法人の態度に矛盾はなく、誠実団体交渉義務違反となるような状況は存在しないと主張する」。
- (2) 「しかし、・・・Y法人において、・・・組合員らの労働契約が終了するのだと主張するのであれば、Y法人は、上記仮定かつ一般論としてのY法人の見解が組合員らに適用されない理由や根拠について自らの見解を具体的に説明する必要があったというべきであるし、加えて、前記・・・と同様に、・・・説明を尽くし、X組合がY法人の主張を理解し、疑問点を解消し、納得することを目指して団体交渉をする必要があったが、Y法人においてそのように丁寧に説明を尽くし、X組合に理解させようと努めた事実は認められない」。
- 4 (1) 「団体交渉における使用者側の出席者は、必ずしも使用者の代表者である必要はなく、交渉担当者が労働組合の要求に対応して、使用者側の見解の根拠を具体的に示すなどする権限を有していれば足り、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していれば、最終的な決定をし、労働協約を妥結する権限を有している必要まではないとされる。そして、交渉担当者が実質的な交渉権限を有していたか否かは、形式的な交渉権限の有無だけではなく、実際の団体交渉における具体的な言動を踏まえて検討すべきものとされている」。

- (2) 「Y 法人代理人は、交渉事項等について事前に書面で回答し、その回答を踏まえて団体交渉で説明を行い、更に金銭解決の提示を行うなど、妥結を目指し交渉を進めようとしており、通常このような対応を依頼者に確認することなく代理人が行うことは考え難い。・・・確かに組合員らの労働契約の終了事由の説明を尽くさないまま、契約の終了という結論を変えないという対応ではあるが、代理人である以上、依頼者から負託を受けた範囲内の対応となることはやむを得ず、団体交渉の対応を依頼人と調整することもなく結論を変えない態度をとるのであればともかく、Y 法人代理人は Y 法人の意思に基づいて団体交渉に臨んでいると推認でき、実質的な権限がなかったとまではいえない」。

## 【検討】 命令要旨賛成。

### 1 本命令の意義

本命令は、5 年無期転換ルール（労契 18 条 1 項前段）にもとづき<sup>2</sup>、有期労働契約から無期労働契約への転換がなされた労働契約の「終了」をめぐる団体交渉において、その「終了」の法的性質等、労働組合が理解できるよう丁寧に詳しい説明がなされなかったことは、誠実交渉義務に違反すること、すなわち、団体交渉の拒否という不当労働行為（労組 7 条 2 号）に該当することを示したものである<sup>3</sup>。

不当労働行為審査事件であるため、当然、その成否が問題ではあるが、本件の事案は、転換後の無期労働契約の「終了」という使用者の独自の見解が示されたことに端を発しており、無期転換後の解雇の問題とも関連するところに特徴があるといえる。というのも、無期転換後における「解雇」には、解雇権濫用法理（労契 16 条）の適用があるゆえに<sup>4</sup>、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められなければ、当該解雇は無効となるが、転換後の無期労働契約の「終了」であれば、当然には同法理が適用されないからである。

とはいえ、本件において申し立てられた救済内容は、誠実交渉義務違反であり、以下、この点を中心に検討する。

### 2 判例法と比較した際の本命令の位置づけ

労働委員会が発する救済命令の取消訴訟（行政訴訟）の提起、および不当労働行為を理由として直接、裁判所に救済を求める司法救済が許されていることもあり<sup>5</sup>、判例法との比較にもとづく本命令の位置づけを検討したい。

本件の争点である誠実交渉義務に関する判例としては、山形県・県労働委員会（国立大学法人山形大学）事件＝最 2 小判令 4・3・18 労判 1264 号 20 頁がある<sup>6</sup>。同判決は、「合意成立の見込みがない場合の誠実交渉命令の適法性」が問題となった事件について下されたものであり<sup>7</sup>、誠実交渉義務について、次のとおり述べている。すなわち、「使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下、「誠実交渉義務」という。）を負う<sup>8</sup>。

これに対し、命令要旨 2 (2) においては、「誠実交渉義務」ではなく「誠実団体交渉義務」という文言が用いられているが、当該義務について、「自己の主張の根拠を具体的に示したり、必要な資料を提示するなどし、また、・・・論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務」と述べており、判例の「誠実交渉義務」の意義を前提としたものといえる。

### 3 学説の状況

一般に、誠実交渉義務は、「組合の申入れに応じ、使用者が適切な時期に譲歩の心構えをもって実質的な論議をおこなうこと」と説明される<sup>9</sup>。通常、①対案の提示と資料の提供、②根拠なく自己の主張に固執しないこと、③交渉権限者の出席、④引き延ばし戦術をしないことが、誠実交渉にあたる<sup>10</sup>。

## 4 本命令の評価

### (1) 組合申立てと組合員身分の喪失

命令要旨 1 は、「団体交渉の当事者は労働組合・・・であるから、当該団体交渉後に B が X 組合を脱退したり、Y 法人と労働契約の終了について合意したりしたとしても、・・・団体交渉における Y 法人の対応が不当労働行為該当性を判断する対象から除外されるものではない」と述べている。これは、不利益取扱いについて組合申立てがなされた後、組合員が脱退等により組合員身分を喪失した場合にも、労働組合が、なお救済利益を有するかという問題と軌を一にする問題についての説示といえる。

この問題の判例としては、旭ダイヤモンド事件＝最三小判昭 61・6・10 民集 40 卷 4 号 793 頁があり、当該判決は、次のとおり判示されている。「労働組合の求める救済内容が組合員個人の雇用関係上の権利利益の回復という形をとっている場合には、たとえば労働組合が固有の救済利益を有するとしても、・・・組合員が、積極的に、右の権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて右の権利利益の回復を図る意思のないことを表明したときは、労働組合は右のような内容の救済を求めることはできないが、かかる積極的な意思表示のない限りは、労働組合は当該組合員が組合員資格を喪失したかどうかにかかわらず救済を求めることができるというべきである」、と<sup>11</sup>。

翻って、命令要旨 1 は、団体交渉の当事者が労働組合であることを理由としており、それは、労働組合が不当労働行為の救済について固有の利益を有していることの説示であると解される。そうすると、事実の概要 1 (3) の B と Y 法人との合意が、上記判例の説く、身分を喪失した組合員による積極的な権利の放棄、ないしは利益の回復を図る意思のないことの表明にあたるか否かが問題となりうるが、当該判旨は、「不利益取扱い」について組合申立てがなされている事件において示されたものであり、「団体交渉の拒否」について組合申立てがなされている本件とは、前提を異にしている。それゆえ、命令要旨 1 は、B の労働契約の終了に関する団体交渉における Y 法人の対応も、不当労働行為となりうることを示したものと解される。

### (2) 誠実交渉

誠実交渉義務についての判例・学説の状況は、前述のとおりであるが、命令要旨 2 (2) では、「誠実団体交渉義務違反の有無は、一連の交渉プロセスの中での使用者の対応全体を評価することが基本である」と述べられている。これは、文献における「誠実交渉義務違反の有無は、一連の交渉プロセスの中での使用者の対応全体を評価することが基本となっている」との分析に依拠したものと解され<sup>12</sup>、従来の裁判例および労委命令における認定基準を踏襲した説示といえる。

また、命令要旨 2 (2) を前提に、同 (3) では、「Y 法人代理人は、・・・X 組合の問いかけの趣旨が分かっているが、あえて回答しないという姿勢も見受けられ」と述べられている。これは、不当労働行為意思を推認させる使用者の行為であるといえる。

命令要旨 3 (2) は、「Y 法人は、・・・仮定かつ一般論としての Y 法人の見解が組合員らに適用されない理由や根拠について自らの見解を具体的に説明する必要があった」と述べている。この評価に関しては、誠実交渉義務についての次の見解を参照する必要がある。すなわち、「使用者側の具体的な対応義務、つまりは具体的に説明したり、反論したり、資料を提出したりという義務も、組合の主張がどのくらい具体的か、組合がどのくらい追求したかということに依存するのではないか」<sup>13</sup>。命令要旨 2 (3) において述べられているように、事実の概要 4 (3) では、コマが「ゼロという契約が続いていることにはならないか」等と尋ねた事実が認定されている。そうすると、命令要旨 3 (2) のような評価に至ったことも、首肯しうる。

### (3) 交渉担当者

命令要旨 4 (2) は、「組合員らの労働契約の終了事由の説明を尽くさないまま、契約の終了という結論を変えないという対応であるが、代理人である以上、依頼者から負託を受けた範囲内となることはやむを得ず、・・・Y 法人代理人は・・・実質的な権限がなかったとはいえない」と述べる。

この説示に関しては、次のことを指摘する見解が参考となろう<sup>14</sup>。すなわち、「当該事項につきある程度決定権限のある者が出席するのでなければ交渉は成立せず、話し合いは陳情と変わらなくなってしまふ」。交渉担当者に実質的権限がなかったとはいえないという命令の評価と、交渉権限者の出席の必要性を説く当該見解が、同内容を示しているとするれば、命令要旨 4 (2) は、必ずしも不当とはいえない。

## 5 本命令の射程

上述したように、本命令は、誠実交渉および交渉権限者の出席の論点について、判例・学説と軌を一にしており、その普遍性が認められうるも、組合申立てと組合員の身分喪失の論点に対しては、「団体交渉の拒否」について組合申立てがなされている事件においての妥当性が存すると解される。

## 6 残された課題

認定事実においては、労働組合側から、「組合員らの労働契約の終了に関する問題は無期転換ルールを根本的に壊すような方向に道を開きかねず全国的な大ごとであると思っている」旨が述べられたと記されている。実際、雇用関係に関しては、津地方裁判所で判決が下されたようであり<sup>15</sup>、今後の係争の行方が注目されよう。

---

1 「三重県労委令和 4 年（不）第 1 号 A 大学不当労働行為審査事件」命令・裁判例データベース（中央労働委員会）[https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei\\_db/mei/pdf/m12408.pdf](https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/mei/pdf/m12408.pdf)。

2 「同一の利用者との間で締結された二以上の有期労働契約・・・の契約期間を通算した期間・・・が五年を超える労働者が、当該利用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす」（労契 18 条 1 項前段）。

3 「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない」（労組 7 条柱書）。「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」（同条 2 号）。

4 「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労契 16 条）。

5 これは、訴権が制限されていないゆえである。

6 当該判例以前においても、団交応諾義務の内容たる誠実交渉義務について、「誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」であることを判示した裁判例がある（カール・ツアイス事件＝東京地判平元・9・22 労判 548 号 64 頁）。

7 奥田香子「本判決判批」法学教室 504 号（2022 年）54 頁参照。

8 この判示に対して、「最高裁としておそらく初めて＜誠実交渉義務＞との表現を用いた」ことが指摘されている（中内哲「本判決判批」法学セミナー増刊 速報判例解説〔新・判例解説 Watch〕31 号〔2022 年〕303 頁）。

9 山口浩一郎『労働組合法 [第 2 版]』（有斐閣、1996 年）146 頁。

10 山口浩一郎・前掲注 9 書 145～146 頁参照。

11 当該判決を引用し、同旨の見解を述べる判例として、亮正会高津中央病院事件＝最三小判平 2・3・6 労判 584 号 38 頁がある。

12 山川隆一編『不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～』（第一法規、2021 年）195 頁〔山川隆一執筆〕。

13 菅野和夫＝諏訪康雄『判例で学ぶ 雇用関係の法理』（総合労働研究所、1994 年）286 頁。

14 山口浩一郎・前掲注 9 書 145 頁。

15 「契約打ち切りの A 大学非常勤講師 地位認める判決 津地裁」三重 NEWS WEB 2024 年 12 月 12 日 19 時 4 分（NHK）<https://www3.nhk.or.jp/lnews/tsu/20241212/3070014202.html>。

【受入図書一覧】

本研究所で2023年2月以降に受け入れた図書は次の通りです。

登録No.	書名	ISBN/ISSN
7008181	津久井やまゆり園「優生テロ」事件、その深層とその後	9784768435960
7008182	私たちは津久井やまゆり園事件の「何」を裁くべきか	9784784524136
7008183	国内人権機関の意義と役割	9784385365381
7008184	津久井やまゆり園事件が社会に残した「宿題」	9784768423677
7008185	地域経済総覧	
7008186	日本の精神鑑定	
7008187	令和5年度 改正地方財政詳解	
7008188	データでみる県勢 2024	9784875493495
7008189	保険と年金の動向 2023/2024	
7008190	令和5年版 過労死等防止対策白書	9784991282119
7008191	土地白書 令和5年版	9784909946607
7008192	全国市町村要覧 令和5年版	9784474093645
7008193	社会福祉の動向 2024	9784805889749
7008194	日本都市年鑑 81 令和5年版	9784474094611
7008195	「地域包括ケア」の落とし穴	9784763420954
7008196	自殺対策白書 令和5年版	9784865794007
7008197	APD「音は聞こえているのに聞きとれない」人たち	9784865812497
7008198	マンガAPD/LiDって何!?	9784772615075
7008199	マンガでわかるAPD	9784865138306
7008200	APD(聴覚情報処理障害)がわかる本	9784065227756
7008201	社会にひらく社会調査入門	9784623096268
7008202	はじめての社会調査	9784790717775
7008203	最新・社会調査へのアプローチ：論理と方法	9784623095247
7008204	日本子ども資料年鑑	9784877583903
7008205	ビジネスマンなら知っておきたい教養としての近代経済史	9784198656638
7008206	自治と連帯のエコノミー	9784865784107
7008207	人間発達の福祉国家論	9784406067652
7008208	市場と共同性の政治経済思想	9784623094011
7008209	デジタル化と地方自治：自治体DXと「新しい資本主義」の虚妄	9784880377544
7008210	全体最適の視点で効果を上げる 自治体DXの進め方 推進段階別の課題と対応	9784474091535
7008211	DX時代の広域連携	9784761528751
7008212	人文系学生のためのはじめての社会調査ワークブック	9784908627828
7008213	社会調査ハンドブック	9784254122787
7008214	これでもいいのだ	9784122073067
7008215	議論の極意：どんな相手にも言い負かされない30の鉄則	9784815620172
7008216	森の声、ゴリラの目：人類の本質を未来へつなぐ	9784098254675
7008217	ものがわかるということ	9784396617639
7008218	明日からの診療を変えるプライマリ・ケア	9784498148406
7008219	全国知的障害児者施設・事業実態調査報告書 令和4年度	9784902117776
7008220	ヒューマン・サービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ	9784263235386

7008221	ヒューマン・サービスにおけるグループインタビューⅡ	9784263234242
7008222	マンガでわかる!境界知能の人が見ている世界	9784594095628
7008223	境界性パーソナリティ障害の世界	9784798179223
7008224	移民をめぐる自治体の政策と社会運動	9784750319810
7008225	犯罪白書 令和5年版	9784865793987
7008226	地方財政要覧 令和5年12月	
7008227	統計でみる都道府県のすがた 2024	9784822342173
7008228	地方交付税制度解説 令和5年度:補正係数・基準財政収入額篇	
7008229	地方財政白書 令和6年版	9784865794083
7008230	消費者物価指数年報 令和5年	9784822342258
7008231	考えながら書く人のためのScrivener入門for Windows	9784802512275
7008232	結婚の社会学	9784480076144
7008233	体験格差	9784065353639
7008234	ベーシックサービス : 「貯蓄ゼロでも不安ゼロ」の社会	9784098254705
7008235	公共哲学入門 : 自由と複数性のある社会のために	9784140912782
7008236	「何回説明しても伝わらない」はなぜ起こるのか?	9784296000951
7008237	ビジュアル・シンカーの脳	9784140819425
7008238	子ども白書 2024	9784780313291
7008239	警察白書 令和6年版	9784865794274
7008240	科学技術・イノベーション白書 令和6年版	9784865794168
7008241	公務員白書 令和6年版	9784865794175
7008242	保育白書 2024	9784894643079
7008243	国民衛生の動向 2024/2025	0452-6104
7008244	経済財政白書 令和6年版	9784865794335
7008245	こども白書 令和6年版	9784865794311
7008246	地方交付税制度解説(単位費用篇) 令和6年度	
7008247	女性白書 2024	9784882935612
7008248	地域経済総覧 2025	
7008249	国土交通白書 2024	9784991319846
7008250	厚生労働白書 令和6年版	9784865794380
7008251	改正地方税制詳解 令和6年	
7008252	全国市町村要覧 令和6年版	9784474024397
7008253	データでみる県勢 2025	9784875493501
7008254	改正地方財政詳解	

#### 編集後記

早春の候、地研通信152号をお届けいたします。今号では、本研究所の川上哲所員による、書評を交えた現代の教育政策についての論考を掲載いたしました。5頁からは、昨年度に発せられた三重県労働委員会による不当労働行為救済命令を素材とした、編集人の評釈を掲載しております。いずれの考察も、当地域の政策課題・労働問題の解決に寄与しうるなら幸甚です。なお、「三重短期大学」下での地研通信としては、今号が最後となります。次号からの「津市立三重短期大学」下での地研通信も、どうぞ、ご期待ください。

(西川)