

日本における産業別労使交渉と 労使合意

川口 美貴

(関西大学教授)

日本でも、産業別労働組合等による産業別の労使交渉・労使合意が労働条件決定等に大きな役割を果たしており、当該産業部門の労働者について、所属企業に関わりなく、一定の水準の雇用・労働条件を保障するとともに、事業者間の公正競争の実現を図っている。UA ゼンセン日東紡績労働組合及び他の UA ゼンセン加盟労働組合は、賃上げ、退職金、労災付加給付について、大手繊維素材 10 社と連合交渉を行い労使合意を形成している。この労使合意は、同じ内容の労働協約が各社・各組合の間で締結されることにより、組合員の労働契約の内容を規律している。日本音楽家ユニオンは、音楽家の演奏基準料について、①NHK 及び民放 5 社と口頭合意を行い、②日本レコード協会と協定書を締結している。①は第三者のためにする契約として、②は労働協約又は第三者のためにする契約として、関係会社と音楽家の労働契約の内容を規律している。全国港湾労働組合連合会は、港運同盟と共同して、港湾運送事業者団体と協定書・確認書等を締結している。これらの協定書等は、労働協約又は協定当事者間の契約として、個別事業者と全国港湾加盟組合の企業別労働協約の内容として、また、港湾労働部門の全ての労働者の公正労働基準として、港湾労働者全体の労働条件を規律している。全日本海員組合は、外航部門及び内航部門においては、事業者団体と産業別労働協約を締結し、フェリー部門においては、事業者団体加盟各社を相手方当事者とする産業別労働協約を締結し、また、いずれの労働協約においてもユニオン・ショップ条項をおき、関係会社の船員はほぼ全ての労働契約を労働協約により規律している。

目次

- I はじめに
- II UA ゼンセン日東紡績労働組合
- III 日本音楽家ユニオン
- IV 全国港湾労働組合連合会
- V 全日本海員組合
- VI むすび

I はじめに

日本においては、集団的労使関係における労働条件の決定は、企業別労働組合による企業別の労使交渉・労使合意が中心であると言われることが

多い。

しかし、現実には、日本においても、産業別労働組合が大きな役割を果たしており、産業別の労使交渉・労使合意による労働条件決定が行われている。

本稿では、いずれも歴史と伝統のある労働組合である、①UA ゼンセン日東紡績労働組合(II)、②日本音楽家ユニオン(III)、③全国港湾労働組合連合会(IV)、④全日本海員組合(V)の4つを対象とし、これらの労働組合が、どのように産業別労使交渉を行い、労使合意を形成し、労働条件を決定しているかを検討する。

II UA ゼンセン日東紡績労働組合

——繊維素材10社との連合交渉と労使合意

1 組織の概要

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟(略称「UA ゼンセン」,以下「UA ゼンセン」という)は、繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負業等の産業の労働者を組織する日本最大の産業別労働組合であり、労働組合及び個人を組合員とする混合組合である(規約7条)。組合員数は約145万人、加盟組合は2450組合と公表されている(2013年9月現在)¹⁾。

UA ゼンセン日東紡績労働組合(以下「日東紡労組」という)は、UA ゼンセンに加盟し、その製造産業部門繊維素材部会に所属している労働組合である²⁾。1946年に結成され、同年に結成された全織同盟(UA ゼンセンの前身組織の一つ)の発起人組合の一つでもあり、日東紡績株式会社(以下、「日東紡」という)の全従業員(一部管理職等を除く)を組合員とする単位組合である(組合規約7条)。日東紡とはユニオン・ショップ協定を締結している。

2 産業別労使交渉と労使合意

日東紡労組は、UA ゼンセンの方針に従い各種闘争を組立て、一時金、労働時間等については、日東紡との単独交渉を行っている(妥結権はUA ゼンセン会長が有する)。

しかし、①賃上げ、②退職金、③労災付加給付については、昭和20年代から、日東紡及び大手繊維素材会社9社(いずれも日本紡績協会³⁾に加盟している)に対して、9社それぞれの従業員を組織しUA ゼンセンに加盟している労働組合(いずれも製造産業部門繊維素材部会に所属している)とともに、10社10組合の連合交渉を行い、10社10組合の労使合意を书面化し、それを内容とする労働協約を日東紡との間で締結している。

この日本紡績協会会員である大手繊維素材10

社とUA ゼンセン加盟の10組合との間の連合交渉及び労使合意は、繊維素材部門における、産業別労使交渉と労使合意と位置づけることができる。

3 産業別労使合意と法的効果

10社10組合の労使合意は、後に述べるように10社10組合の記名押印はなく労組法14条の要件を充足していないので、10社と10組合との間の「労働協約」ではない。

しかし、10社10組合の労使合意は、それと同じ内容の労働協約が各社・各組合との間で締結されることにより、当該労働協約の内容としてその規範的効力(労組法16条)により組合員の労働契約の内容を規律することになる。

4 目的

日東紡労組及びUA ゼンセン加盟組合が、UA ゼンセンの方針の下に、大手繊維素材会社10社と連合交渉を行う目的は、繊維素材部門の組合員の賃金、退職金、労災付加給付という基本的な労働条件について、その所属会社や所属会社のその時々業績に関わりなく、一定の基準を保障すること、及び、事業者間の公正競争を実現することにある。

5 連合交渉と賃金額決定の具体的内容

繊維素材部門における10社10組合の連合交渉は、①賃上げ、②退職金、③労災付加給付等のテーマのうち毎年労使が合意したテーマについて行われている⁴⁾。

(1) 連合交渉の申入れ

毎年1月末に、UA ゼンセンが、繊維素材部会10組合の賃上げ要求の具体的内容(統一要求)を決定し、10社代表の労務委員長に対し連合交渉の申入れと要求書を提出する。それを受けて、日本紡績協会が事務局となり、10社の労務委員との調整を行う。10社の労務委員はそれぞれの会社の人事部長又は人事担当役員クラスの者であり、その中で10社の代表者として選ばれる者が労務委員長である。

2012年の賃上げ要求では、組合員を対象とし、

①定期昇給の実施、②1人当たり平均300円の手当改善原資による手当等の改善、③中卒18歳3年勤務者の基本給と高卒初任給の格差を2500円以下とすること、④15歳と18歳以上の企業内最低賃金額、⑤中卒初任給の額、⑥年齢別扶養者数別最低保障賃金額、⑦実施期（平成24年4月度）と賃金協定の有効期限（平成25年3月度）について要求されている。

(2) 労使会議規則作成

その後10社より連合交渉の申し入れを受けるとの回答があると、連合交渉の場である「労使会議」の運営規則が作成され、日程が設定される。

この運営規則では、①当該労使会議に参加する会社と労働組合、②当該労使会議に付議される事項、③会議の構成員の人数の上限、運営委員会、オブザーバー等に関する事項が確認される。

2012年の労使会議の運営規則では、①1人当たり平均300円の手当改善原資による手当等の改善、②中卒初任給、③実施期と賃金協定の有効期限を付議事項とすることが合意された。

(3) 日東紡労組等の闘争態勢

連合交渉の申し入れ及び労使会議規則作成と並行して、日東紡労組及び他の組合は、UAゼンセンの統一要求基準に基づき要求書を作成して各会社に提出するとともに、闘争日程（ワッペン着用日、36協定破棄の事前通知日、スト権確立投票の実施日と結果報告の日時、ストライキ通告日、36協定破棄の日時、ストライキ実施日等）を連絡し、これらの日程に従って闘争を進める。この闘争日程は、労使会議の日程に合わせて設定され、例えば、ストライキ実施予定日は、労使会議の最終日程の直後に設定される。

日東紡労組及び他の組合が各会社に提出する要求書の内容は、基本的にUAゼンセンの統一要求の内容と同じである。しかし、UAゼンセンの統一要求では、手当につき、「組合員一人当たり〇円（2012年は300円）の手当改善原資をもって手当の改善をすること」が要求されているところ、改善する手当の具体的内容（どのような内容の手当にいくら配分するか）については、各組合が当該企業や組合員の実情等に照らし決定することになっているので、この点を具体化したものを提出

する。

2012年は、日東紡労組は、家族手当と交替番手当の引き上げを要求している。

(4) 「労使会議」における交渉と合意

第1回労使会議が3月初旬に行われ、組合側の要求趣旨説明と会社側の見解の表明があり、第2回労使会議が翌週行われ、会社側の回答があり、第3回労使会議が3月中旬に行われ、ここで最終交渉が行われる。

通常ここで10社共通の回答があり、10組合がUAゼンセンに妥結の承認を求め、妥結が承認されれば、労使の合意内容が、「労使会議合意事項」として書面化される。ただし、これには10社10組合の記名押印はなく、労働協約という形式をとるものではない。

2012年の労使会議の合意事項は、「①組合員1人あたり原資120円を目処として手当等の改訂を行う。②実施期は平成24年4月度とし、有効期限は平成25年3月度とする。③中卒15歳初任給は現行据置とする。」である。

そして、労使会議における労使合意の成立後すぐに、日東紡及び他の会社から、日東紡労組及び他の組合それぞれに、会社側の回答として労使会議における労使合意と同じ内容のものが示される。

(5) 単独交渉による具体化と労働協約の締結

労使会議において労使合意が成立した後、日東紡労組及び他の組合は、各会社と単独交渉を行い、労使会議の付議事項とされなかった要求についての回答を求めたり、手当改善のための原資をどのように配分しどの手当をいくらの金額とするか等を交渉して詳細を決定する。そして、3月末に、各会社と各組合が労働協約を締結し、賃上げの春闘は終了することとなる。

2012年の賃上げについて、日東紡労組と日東紡は、①年次昇給は平成24年4月度より実施すること、②諸手当等の改定として平成24年4月度より組合員1人当たり月額123円増額し、その原資により、家族手当を100円、交替番手当を100円（2交替）と200円（3交替）増額すること、③初任給は現行据置とすること等を内容とする有効期限平成25年3月までの労働協約を締結して

いる。

6 特徴

繊維素材部門における10社10組合の連合交渉と労使合意については、以下のような特徴を指摘することができる。

第一に、形式的には、賃金、退職金、労災付加給付は、企業別労働協約により決定されているが、実質的には、10社10組合の連合交渉（労使会議）においてその統一的基準が決定されていることである。これは、労働条件は企業別に業績等をふまえて決定したいとする会社の要求と、同業種の会社の労働者の労働条件の基本的な部分は所属会社や所属会社のその時々々の業績に関わりなく一定の基準を保障し統一的に決定したいという労働組合の要求を調整し、工夫された労働条件決定方法といえよう。

第二に、賃金、退職金、労災付加給付は連合交渉により10組合の組合員共通の基準が決定されるが、賃金の中の手当改善原資については、「組合員一人当たり〇円」として各会社毎の原資総額のみが決定され、その原資をどのような内容の手当にいくら配分するかは、各組合と各会社の交渉により決定される。また、一時金、労働時間等は各組合と各会社の単独交渉により決定される。したがって、企業横断的に決定される労働条件と各会社毎に決定される労働条件を組み合わせることにより、基本的な労働条件を統一的に決定しつつ各会社の業績業態に応じた労働条件の上積みをも可能にする労働条件決定方法といえよう。

Ⅲ 日本音楽家ユニオン

——放送局とレコード協会との交渉・合意

1 組織の概要

日本音楽家ユニオン（略称「音楽ユニオン」、以下「音楽ユニオン」という）は、1970年に設立された日本音楽家労働組合と1972年に設立された職能労働組合日本演奏家協会が合同して1983年に発足した、産業別労働組合である。職業音楽家及び、音楽関連業務（照明、音響、写譜、音楽関係

の制作、オーケストラ事務局等）に携わる労働者個人を組合員とする単位組合であり（組合規約6条）、組合員総数約5200人と公表されている⁵⁾。

2 産業別労使交渉と労使合意

音楽ユニオンは、音楽家等の社会的、経済的地位の向上のための様々な取り組みを行っており、オーケストラにおける楽団員等の労働条件の改善等の他、①NHKとの間で、毎年、口頭で、当該年度の基準演奏料（拘束時間に応じた演奏料の最低基準）を設定・合意し、②民放キー5社（日本テレビ、テレビ朝日、TBSテレビ、テレビ東京、フジテレビ）との間で、毎年、口頭で、当該年度の基準演奏料を設定・合意し、③一般社団法人日本レコード協会⁶⁾との間で、毎年、当該年度の基準演奏料及びチェロ・コントラバスの運搬料について、協定書を作成し、日本レコード協会会長と音楽ユニオン代表運営委員が記名・押印している。

①音楽ユニオンとNHKとの交渉・口頭合意、及び、②音楽ユニオンと民放キー5社との交渉・口頭合意は、併せて、音楽ユニオンと放送局との間の、放送局における演奏家の演奏料に関する産業別労使交渉・労使合意と位置づけることができ、③音楽ユニオンと日本レコード協会との協定書は、音楽ユニオンとレコード制作業者団体との間の、レコード制作における演奏家の演奏料等に関する産業別労使交渉・労働協約と位置づけることができる。

3 産業別労使合意と法的効果

①音楽ユニオンとNHKとの口頭合意、②音楽ユニオンと民放キー5社との口頭合意、③音楽ユニオンと日本レコード協会との協定書は、いずれもその対象を音楽ユニオンの組合員のみならず全ての音楽家としている。

したがって、これらは、第一に、音楽ユニオンの組合員以外の音楽家との関係では、第三者のためにする契約（民法537条）と位置づけられ、当該音楽家はその利益を享受する意思を表示することにより、当該合意に定められた基準演奏料を請求する権利を有することになる。

第二に、音楽ユニオンの組合員との関係では、

①音楽ユニオンとNHKとの口頭合意と、②音楽ユニオンと民放キー5社との口頭合意は、書面性と記名押印という労組法14条の要件を充足していないため「労働協約」としての法的効力は有していないが、第三者のためにする契約（民法537条）と位置づけられ、当該音楽家はその利益を享受する意思を表示することにより、当該合意に定められた基準演奏料を請求する権利を有する。また、③音楽ユニオンと日本レコード協会との協定書は、労組法14条の要件を充足する「労働協約」と解され、その規範的効力（労組法16条）により、関係レコード会社と音楽ユニオンの組合員の労働契約の内容を規律する。

4 目的

音楽ユニオンが、放送局及び日本レコード協会と産業別労使交渉を行い労使合意を形成する目的は、相手方である放送局及びレコード会社、並びに、全ての音楽家に適用される基準演奏料（演奏料の最低額）を設定することにより、放送局相互間あるいはレコード会社相互間の人件費コストの引き下げ競争を防止し、また、音楽家相互間の演奏料等の引き下げ競争を防止し、全ての音楽家の賃金と生活の保障、及び、事業者間の公正競争を

実現することにある。

5 労使合意の具体的内容

2014年度についての、①音楽ユニオンとNHKとの口頭合意、②音楽ユニオンと民放キー5社との口頭合意、③音楽ユニオンと日本レコード協会との協定書の内容は資料1の通りである⁷⁾。

6 特徴

音楽ユニオンと放送局あるいは日本レコード協会との基準演奏料等に関する交渉・合意については、以下のような特徴を指摘することができる。

第一は、いずれもその対象を音楽ユニオンの組合員のみならず全ての音楽家としていることである。対象を組合員のみとすると、組合員以外の音楽家の演奏料が低く抑えられ、その結果組合員に適用される基準演奏料も守られなくなり、音楽家全体の演奏料が引き下げられる危険性があるので、放送局あるいはレコード会社に対して、全ての音楽家について口頭合意あるいは協定書の定める基準演奏料を遵守するよう義務づけている。

第二は、拘束時間に応じた基準演奏料を詳細に設定するが、放送局との関係では口頭合意という形をとり、音楽ユニオンがその内容をホームページ

資料1 基準演奏料等

①NHK / 2014年基準演奏料（ミニマム・スケール）

	弦楽器演奏家				弦楽器以外の楽器演奏家			
	映像あり		映像なし		映像あり		映像なし	
拘束時間	税込額 (円)	消費税込 手取額 (円)	税込額 (円)	消費税込 手取額 (円)	税込額 (円)	消費税込 手取額 (円)	税込額 (円)	消費税込 手取額 (円)
2hr	18,800	18,385	18,300	17,896	19,800	19,363	19,300	18,874
3hr	26,320	25,738	25,620	25,054	27,720	27,107	27,020	26,423
4hr	33,840	33,092	32,940	32,212	35,640	34,853	34,740	33,973
5hr	41,360	40,446	40,260	39,370	43,560	42,597	42,460	41,521
6hr	48,880	47,800	47,580	46,529	51,480	50,342	50,180	49,071
7hr	56,400	55,154	54,900	53,687	59,400	58,088	57,900	56,621
8hr	63,920	62,507	62,220	60,845	67,320	65,832	65,620	64,170
9hr	71,440	69,861	69,540	68,003	75,240	73,577	73,340	71,719
10hr	78,960	77,215	76,860	75,161	83,160	81,322	81,060	79,268
11hr	86,480	84,569	84,140	82,320	91,080	89,067	88,780	86,818
12hr	94,000	91,923	91,500	89,478	99,000	96,813	96,500	94,368

以下省略。上記税込額には消費税は含まれていない（2014年4月1日実施）。2時間の演奏料は前年に比べ一律200円アップとなっている（基準出演料〔映像なし〕18,100円→18,300円）。

②民放キー5社／2014 基準演奏料（ミニマム・スケール）

拘束時間	放送局 支払額	演奏家受取額		
		演奏料	消費税込 手取額	消費税額
2hr	20,700	18,021	17,623	1,441
3hr	29,394	25,590	25,025	2,047
4hr	38,088	33,159	32,427	2,652
5hr	46,368	40,367	39,476	3,229
6hr	54,648	47,575	46,525	3,806
7hr	62,928	54,784	53,573	4,382
8hr	71,208	61,992	60,622	4,959
9hr	79,488	69,201	67,672	5,536
10hr	87,768	76,409	74,721	6,112
11hr	96,048	83,617	81,770	6,689
12hr	104,328	90,826	88,820	7,266

※なお、演奏者の実際の受取額は、手取額と消費税額を合計した金額となる。

- 1) 当初2時間、局支払税込額 20,700円
 税込演奏料総額 19,462円（源泉税＋復興税〈10.21%〉1,839円、消費税〈8%〉1,441円）
- 2) 2時間以降4時間迄は1時間毎に42%増、5時間以降は40%増。
- 3) 2014年4月1日から実施。

③日本レコード協会／2014 基準演奏料（ミニマム・スケール）

1) 基準演奏料（ミニマム・スケール）

1曲1時間を要する録音の場合を標準として、演奏者（声楽を含む）に支払われる演奏料は楽器の種類にかかわらず次のとおりとする。

演奏料 8,400円（消費税込総額 9,072円）

演奏者手取額 8,215円

2) 1動き1曲（1,2曲だけの録音のための演奏）の割増料

1動き1曲割増料 1,263円（消費税込総額 1,364円）

演奏者手取額 1,236円

この割増料は、基準演奏料（ミニマム・スケール）の演奏者（声楽を含む）及び、そのランクがこの金額に満たないものに適用する。

割増料込演奏料 9,663円（消費税込総額 10,436円）

演奏者手取額 9,450円

3) チェロ、コントラバスの運搬料

チェロ運搬料 1,684円（消費税込総額 1,818円）

演奏者手取額 1,647円

コントラバス運搬料 3,368円（消費税込総額 3,637円）

演奏者手取額 3,294円

4) 2014年4月1日から実施

ジや機関誌等で宣伝普及するという方法がとられていることである。これは、労働協約という形式を取りたくないという放送局の要求と、全ての演奏家に適用される基準演奏料を設定したいという音楽ユニオンの要求を調整するために工夫された方法と言えよう。

IV 全国港湾労働組合連合会

——日本港運協会との交渉・協定

1 組織の概要

全国港湾労働組合連合会（略称「全国港湾」、以下「全国港湾」という）は、1968年に結成された日祝完休連絡会議、1972年に結成された全国港湾労働組合連絡協議会を経て、2008年に設立された、港湾労働者（一般港湾運送、港湾荷役、はしけ運送、いかだ運送、検数、鑑定、検量、港湾関連、トラック、倉庫その他関連事業の労働者）の産業別労働組合である。

全国港湾は、全日本港湾労働組合（略称「全港湾」、以下「全港湾」という）、日本港湾労働組合連合会（略称「日港労連」）、全国検数労働組合連合会（略称「検数労連」）、日本検定労働組合連合会（略称「検定労連」）、全日本倉庫運輸労働組合（略称「全倉連」）、大阪港湾労働組合（略称「大港労組」）等の港湾労働者の産業別・職種別労働組合を構成員とする連合組合であり（組合規約5条）、組合員総数（登録人員）1万6065人（2013年現在）と公表されている⁸⁾。

2 産業別労使交渉と労使合意

全国港湾は、同じく港湾労働者の産業別労働組合である、全日本港湾運輸労働組合同盟（略称「港運同盟」、以下、「港運同盟」という）と共同して、港湾運送事業者の中央団体である一般社団法人日本港運協会⁹⁾（略称「日港協」、以下「日港協」という）と労使交渉を行い、港湾労働者全体の雇用・労働条件や年金制度等に関する数多くの協定書及び確認書等を締結している。

そして、1972年5月30日より2012年8月21までに締結された協定書及び確認書等は、『協定

書・確認書集』として、全国港湾・港運同盟と日港協により2012年11月21日に集約・整理されている¹⁰⁾。

この全国港湾・港運同盟と日港協の間の、労使交渉及び協定書・確認書等は、港湾労働部門における、産業別労使交渉と労使合意と位置づけることができる。

3 労使合意と法的効果

前記『協定書・確認書集』は、全国港湾・港運同盟と日港協との団体交渉（中央港湾団体交渉）は労組法に基づく団体交渉権の行使であり（1条）、団体交渉で合意に達した事項は当事者双方が捺印し労働協約としての効力をもち（4条）、特段の定めがない限り、組合員のみならず全ての港湾労働者に適用される（5条）と規定するが、日港協はこの労働協約を遵守し協定の履行に当たっては加盟全事業者を責任もって指導する（6条）とも規定している。

したがって、全国港湾・港運同盟と日港協との協定書・確認書等が、第一に、全国港湾又は港運同盟の組合員との関係で、日港協に加盟している事業者と全国港湾又は港運同盟の組合員との間の労働契約を規範的効力（労組法16条）をもって規律する「労働協約」かどうか、第二に、組合員以外の労働者との関係で、日港協加盟事業者と全国港湾・港運同盟との間の「第三者のためにする契約」（民法537条）かどうかは疑問の余地がないわけではない。

しかし、これらの協定書・確認書等は、少なくとも全国港湾・港運同盟と日港協との間の「契約」であり、日港協は、加盟事業者に対しその定める労働条件等を遵守するよう指導する義務を負う。また、協定書・確認書等の定める労働条件等は、個別事業者と全港湾等の全国港湾加盟組合との「企業別労働協約」により企業レベルで具体化されている場合も多く、その場合は「企業別労働協約」の内容としてその規範的効力により当該事業者と全港湾等の組合員の労働契約の内容を規律する。また、港湾労働部門における全ての労働者の公正労働基準を設定し、事実上、港湾労働者全体の労働条件決定に大きな影響を及ぼすものであ

る。

4 目的

全国港湾が港運同盟と共同で日港協と産業別労使交渉を行い協定書・確認書等を締結する目的は、日本の港湾運送事業者に労務を供給している全ての港湾労働者に適用される雇用・労働条件、年金制度等を設定することにより、港湾運送事業者相互間の人件費コストの引き下げ競争を防止し、港湾労働者相互間の賃金等引き下げ競争を防止し、全国港湾又は港運同盟の組合員以外の労働者のいる企業の労働条件の引き下げを防ぎ、全ての港湾労働者の雇用・労働条件と生活の保障、及び、事業者間の公正競争を実現することにある。

5 『協定書・確認書集』の概要

2012年11月21日に集約・整理された、全国港湾・港運同盟と日港協の『協定書・確認書集』の概要は以下の資料2の通りである¹¹⁾。

資料2 協定書・確認書集の概要

第1章 交渉

第1条 団体交渉権と交渉の義務及び交渉事項

第2条 交渉委員

第3条 地区団体交渉

第2章 効力と適用及び定義

第4条 協定の効力

第5条 適用範囲

第6条 順守

第3章 雇用・職域

第7条 職域・業域及び就労

第8条 雇用の安定と拡大

第9条 事前協議制度

第10条 CY作業の自動化

第11条 バンニング作業

第12条 全貨検数

第13条 全貨検量

第14条 新港湾労働法施行(1989年(平成元年)1月1

日)後の港湾労働者による作業

第15条 常用港湾労働者派遣制度

第16条 その他の雇用安定制度

第17条 スーパー中枢港湾

第4章 賃金

第18条 あるべき賃金

第19条 標準者賃金

第20条 産別最低賃金

第21条 基準賃金制度

第22条 時間外算定基礎分母

第23条 月額保障賃金

第5章 労働時間

第24条 所定内労働時間

第25条 労働日

第26条 時間外労働

第27条 労働時間の弾力的事項の不適用

第6章 休日・休暇

第28条 休日

第29条 週休二日制

第30条 有給休暇

第7章 作業体制

第31条 作業時間と交代制

第32条 コンテナゲートのオープン時間

第33条 日曜日荷役

第34条 祝日荷役

第35条 日曜・祝日荷役の労働時間

第36条 年末年始例外荷役

第8章 革新船に関する作業基準

第37条 コンテナ専用埠頭における作業基準

第38条 RO/RO船作業に関する基準

第9章 港湾労働者保障基金制度

第39条 港湾労働者生活保障基金制度

第40条 港湾労働者年金制度

第41条 港湾労働者運営基金制度

第42条 保障制度の取り扱い

第43条 転職資金制度

第10章 安全・衛生・職業訓練・福利厚生

第44条 職業訓練及び再教育費の助成

第45条 安全専門委員会の設置

第46条 労使同数の共同パトロール

第47条 危険物対策会議の設置

第48条 コンテナ船の船内荷役作業並びに危険物・有害毒物等の取り扱いの安全基準

第49条 危険品・有害物の夜間作業について

第50条 PNCB船積み、船卸に関する安全基準

第51条 石綿対策

第52条 労働災害補償制度

第53条 住宅・保養施設

第54条 各埠頭の休憩施設等

第11章 港湾の保安対策

第55条 改正 SOLAS 条約への対応

第56条 警備業務

第12章 付属協定及び参考資料

6 特徴

全国港湾・港運同盟と日港協の『協定書・確認書集』の内容については、以下のような特徴を指摘することができる。

第一は、団体交渉のレベル・内容、及び、雇用・労働条件（年金制度を含む）全般にわたる、包括的かつ詳細で、港湾労働の労働形態に対応した規定がおかれていることである。雇用安定のため、6大港（東京港、横浜港（川崎港を含む）、名古屋港、大阪港、神戸港、関門港）における船内・沿岸の港湾作業、派遣労働は企業常用労働者に限定すること（14・15条）、6大港の船内・沿岸の現業労働者の18歳～60歳の年齢別基準内賃金、検数・検定労働者の標準者賃金、産別最低賃金等（18～23条）、労働時間・休日・休暇（24～30条）、作業体制・作業基準（31～38条）、生活保障・年金制度（39～43条）、安全・衛生・職業訓練・福利厚生（44～54条）等が詳細に規定されている。

第二は、ごく一部を除き、全国港湾又は港運同盟の組合員のみならず、港湾で働く全ての港湾労働者に適用される雇用・労働条件として設定されていることである。対象を組合員のみとすると、組合員以外の労働者による労働条件の引き下げ競争・ダンピングが起き、港湾労働者全体の雇用・労働条件が引き下げられる危険性があるので、日港協に加盟する港運事業者に対し、全ての港湾労働者について『協定書・確認書集』の定める雇用・労働条件を保障するよう求めているのである。

V 全日本海員組合

——日本船主協会等との交渉・産別労働協約

1 組織の概要

全日本海員組合（略称「海員」又は「JSU」であるが、用語の混乱を避けるため、以下「海員組合」という）は、1945年に結成された、船員又は海運・水産・港湾等の諸産業に従事する船員以外の労働者であって、日本に居住する者をその国籍を問わず組織する、産別労働組合である（組合規約5条A）。

海員組合の組合員は労働者個人¹²⁾で、その内

部に独自の労働組合といえる下部組織を有しない単位組織組合であり、日本人組合員が約3万人（離職中の組合員を含む）、非居住特別組合員（外国人船員）約6万人が加入していると公表されている¹³⁾。

海員組合は、①外航・近海海運分野で働く船員を担当する「国際局」、②内航（国内各港間での貨物輸送）・沿海（大型カーフェリー・地区旅客船等）・港湾（湾内港内の作業船舶・運送・荷役等）で働く船員・労働者等を担当する「国内局」、③漁労、漁獲物の運搬、海洋・水産調査を行う船舶の船員や水産物の加工・製造等に従事する労働者を担当する「水産局」等の部門を有し、様々な活動を行っている。

2 産別労働交渉と労使合意

海員組合は、特に中小の船会社については企業別交渉も行っているが、①外航部門においては、「日本船主協会外航労務部会」（構成会社は大手外航船会社11社）と産別労働協約を締結し、②内航部門については、「船主団体内航労務協会」（構成会社は大手内航船会社17社、うち2社は準会員）・「船主団体一洋会」（構成会社は大手内航船会社15社）との産別労働協約、及び、「船主団体全内航」（構成会社は内航会社64会社、うち7社は準加盟）との産別労働協約を締結し、③フェリー部門においては、日本長距離フェリー協会労務部会に加盟している28社を相手方当事者とする一つの産別労働協約を締結している。

これらの、海員組合と船主団体等との間の労使交渉・労働協約は、外航部門・内航部門・フェリー部門における産別労働交渉と産別労働協約と位置づけることができる。

3 労使合意と法的効果

①海員組合と日本船主協会外航労務部会の労働協約、②海員組合と船主団体内航労務協会・船主団体一洋会、及び、船主団体全内航との労働協約、③海員組合と日本長距離フェリー協会労務部会加盟各社の労働協約は、いずれも労組法14条の要件を充足する労働協約である。

また、雇用・労働条件に関する規定を遵守し権利義務関係の主体となるのは、①②の場合、労働

協約当事者である船主団体の構成会社（労働協約有効期間中に当該船主団体に新たに加入した会社を含む）であり、③の場合、労働協約当事者である各会社であることが、労働協約の規定上明らかである。

したがって、これらの産業別労働協約は、①と②については労働協約当事者である船主団体の構成会社と海員組合の組合員、③については労働協約締結当事者である各会社と海員組合の組合員の労働契約を規範的効力（労組法16条）をもって規律するところ、いずれの労働協約においてもユニオン・ショップ条項があり、関係各社の所属船員は、船長¹⁴⁾、在学中の実習生等の一部例外を除き、海員組合の組合員でなければならない。

それゆえ、これらの産業別労働協約は、関係会社に所属する船員ほぼ全ての労働契約を規範的効力を持って規律するものである。

4 目的

海員組合が船主団体等と産業別労使交渉を行い、産業別労働協約を締結する目的は、所属会社に関わりなく全ての船員労働者に適用される雇用・労働条件等を設定することにより、同一労働同一労働条件を確立し、事業者相互間の人件費コストの引き下げ競争を防止し、労働者相互間の賃金等引き下げ競争を防止し、全ての船員労働者の雇用・労働条件と生活の保障、及び、事業者間の公正競争を実現することにある。

5 産業別労働協約の概要

①外航部門、②内航部門、③フェリー部門の産業別労働協約計4つは、その職務内容や労働形態等の相違から、賃金額や労働時間等の具体的労働条件の内容は異なる部分もあるが、労働協約の目次及び対象事項はほぼ同じである。

外航部門の産業別労働協約の概要は以下の資料3の通りである。

資料3 外航部門の労働協約の概要

第1章 総則	第1条—第9条
第2章 組合活動	第10条—第17条
第3章 人事	第18条—第32条

第4章 団体交渉	
第1節 通則	第33条—第40条
第2節 交渉委員会	第41条—第44条
第3節 船主団体協議会	第45条—第47条
第4節 各社労務委員会	第48条—第49条
第5章 紛議処理ならびに平和条項	
第1節 通則	第50条—第51条
第2節 苦情処理	第52条—第58条
第3節 平和条項	第59条
第6章 争議条項	第60条—第65条
第7章 労働時間	
第1節 通則	第66条—第77条
第2節 定航船の夜荷役ならびに艀口開閉作業	第78条—第79条
第8章 休日・休暇	
第1節 休日	第80条—第82条
第2節 休暇	第83条—第94条
第3節 特別休暇・請暇	第95条—第98条
第9章 定員	第99条—第103条
第10章 給料その他の報酬ならびに旅費規定	
第1節 通則	第104条—第110条
第2節 最低賃金	第111条
第3節 基本給	第112条
第4節 各種手当および慰労金	第113条—第132条
第5節 乗船中の賃金	第133条—第134条
第6節 下船中の賃金	第135条—第142条
第7節 旅費規定	第143条—第156条
第11章 船内食料	第157条—第160条
第12章 安全衛生および災害補償	
第1節 安全衛生	第161条—第166条
第2節 災害補償	第167条—第174条
第13章 船員設備および福利厚生	
第1節 船員設備	第175条—第178条
第2節 福利厚生	第179条—第186条
第14章 退職手当および退職年金	
第1節 退職手当	第187条—第189条
第2節 退職年金	第190条—第193条
第15章 近代化実用船における陸上支援体制	第194条—第195条
第16章 近代化実用船における船内管理体制	第196条—第197条
付則	第198条
協定書・覚書・確認書など	
労働協約に関する船主団体申し合わせ事項	
服務ならびに賞罰の基準	
労働協約解釈集	
索引	

6 特徴

海員組合の締結している産業別労働協約の特徴は以下の通りである。

第一は、集团的労使関係に関するルール、及び、雇用・労働条件全般にわたる、包括的かつ詳細で、船員労働者の労働形態に対応した規定がおかれていることである。集团的労使関係に関するルールとしては、保障される組合活動の内容と手続、団体交渉事項・交渉機関、苦情処理制度、平和条項、争議行為の手続・内容、争議中の賃金・団体交渉に関する規定がおかれている。また、雇用・労働条件については、人事（採用、解雇、休職、退職、職業転換教育等）、労働時間・就労体制・時間外労働・夜荷役、有給休暇・陸上休暇・特別休暇・請暇（自己都合休暇）、乗組定員、基本給・家族手当・職務手当・作業内容に応じた各種手当・下船中の賃金、社命旅行中（主に乗下船のための移動）又は乗船中の旅費、乗組員に対する食料供給の内容、安全衛生・災害補償、船舶における船員用の設備（冷暖房・居住・調理設備等）、福利厚生、退職手当・退職年金制度等が規定されている。

第二は、産業別労働協約が定める雇用・労働条件は、基本的に、「最低基準」ではなく「統一的基準」であることである。外航部門については、普通船員のほとんどが外国居住の外国人船員であり、組合員のほとんどは幹部船員で陸上勤務も多く「船員」の統一的基準の適用に必ずしも必要性がないこと等から、2002年度から、基本給については、産業別労働協約では職務別最低賃金のみを定め、具体的金額は企業毎に定めている。しかし、内航部門・フェリー部門では、基本給も、標令給と職務給等により具体的賃金額が決定されている。このように、所属企業に関わらず、船員労働者の統一的労働条件が設定され、同一労働同一賃金、あるいは、同一労働同一労働条件の保障が図られているのである。

第三は、まさに規範的効力（労組法16条）をもって労働契約を規律する「産業別労働協約」であることである。

VI むすび

企業相互間及び労働者相互間の労働条件引き下げ競争を防止し、労働者の雇用・労働条件の保障と事業者間の公正競争を実現するためには、労働組合の組織拡大と組合員数の増大とともに、企業横断的な産業・職種レベルでの公正労働基準の設定と労働条件決定システムの構築が重要である。

本稿で検討対象とした4つの労働組合は、それぞれ、産業・業種・労働形態の特徴、労働者側組織の構成、そして、使用者側組織の状況等に対応した、企業横断的・産業レベルでの労使交渉を行い、労使合意を形成し、労働条件を決定している。

これらの労働組合の産業別労使交渉・労使合意は、日本の産業別労働組合運動の大きな成果を示すものであり、今後の労働組合運動の重要な参考資料となるであろう。

謝辞 2014年7月～8月に行ったヒアリングに快く協力していただき、また、多くの貴重な資料を提供していただいた、UAゼンセン日東紡績労働組合及び同事務局長暮田克己氏、日本音楽家ユニオン及び同代表運営委員篠原猛氏、全国港湾労働組合連合会及び同中央執行副委員長・全日本港湾労働組合中央執行委員長（当時）伊藤彰信氏、全日本海員組合及び同組合長代行田中伸一氏、同国内部長浦隆幸氏、同総合政策部長新見善弘氏に、心から感謝の意を表したい。

- 1) <http://www.uazensen.jp/>
- 2) 同組合の歴史と活動内容等については、日東紡績労働組合『日々新たな挑戦を続けて——日東紡績労働組合の50年の歩み』（1998）参照。
- 3) 日本紡績協会は、1882年に設立された紡績聯合会を前身とし1948年に設立され、2013年10月現在紡績会社15社を会員とする繊維業界の事業者団体である（<http://www.jsa-jp.org/>）。
- 4) 賃上げについては、2013年と2014年は10社10組合の連合交渉は行われておらず、1社1組合の単独交渉での解決となっている。また、2012年は事情により9社9組合の連合交渉となっている。
- 5) <http://www.muji.or.jp/aboutmuji>
- 6) 1942年に設立されたレコード制作業者を代表する業界団体であり、2014年8月1日現在、正会員、準会員、賛助会員合わせて計61社が会員である（<http://www.riaj.or.jp/>）。
- 7) 音楽ユニオンのホームページにも掲載されている（http://www.muji.or.jp/ouractivity/reference_charge2014）。
- 8) <http://www.zenkoku-kowan.jp/union.html>
- 9) その概要等は <http://www.jhta.or.jp/>
- 10) これ以前にも、1972年5月30日より2000年6月27日までに締結された協定書及び確認書等が『協定書・確認書集』として2000年6月27日に集約・整理されている。

- 11) 全国港湾のホームページにも掲載されている (<http://zenkoku-kowan.jp/agreement.html>)。
- 12) 例外的に労働組合の団体加盟が認められる場合もある (組合規約 5 条 D)。
- 13) http://www.jsu.or.jp/general/jsu/what_is_jsu.html
- 14) 船長の雇用・労働条件も労働協約で定められており、「船長」として乗船している間は組合員である場合とそうでない場合がある (規定上いずれも可能である)。後者の場合は、その

期間、組合費相当分を海員組合に納める。

かわぐち・みき 関西大学大学院法務研究科教授。最近の主な著作に『労働者概念の再構成』(信山社, 2012年)など。労働法専攻。