

日本における集团的労働条件設定システムの形成と展開

荒木 尚志

(東京大学教授)

本稿は、日本における集团的労働条件設定システムについて、戦前から今日に至るその形成と展開を概観し、現在直面する課題について論ずる。その際には、団体交渉・労働協約を通じた典型的な集团的労働条件設定だけでなく、事業場等の一定単位における統一的労働条件設定システムにも留意しつつ検討する。したがって、団体交渉・労働協約制度のほか、昭和20年代に統一的労働条件設定を目指して立法化が試みられた交渉単位・交渉組合制度、旧労組法以来導入されている協約の事業場単位の一般的拘束力（拡張適用）制度、ユニオン・ショップ協定による統一的労働条件設定の可否が検討される。そこでは、各個の組合が平等な団結権・団交権を持つという複数組合主義の帰結として統一的労働条件設定システムには限界が内包されていること、そしてこれを補完する形で、統一的労働条件設定システムとしての就業規則法理が判例によって展開され、2007年の労働契約法で明文化されるに至ったことが跡づけられる。また、労働基準法等の個別的労働関係法では、事業場の労働者の過半数代表（過半数組合・過半数代表者）が労使協定締結や意見聴取等を通じて広い意味で集团的労働条件設定に関与している。そして、近時、過半数代表はその役割を拡大してきているが、とりわけ過半数代表者には問題があり、労働組合との関係も含めた課題が提起されていることを指摘する。

目次

- I はじめに
- II 労働組合法制定前の集团的労働条件設定システム
- III 昭和20年労働組合法下の集团的労働条件設定システム
- IV 昭和24年改正労働組合法下の集团的労働条件設定システム
- V 昭和27年労働組合法改正
- VI 統一的労働条件設定と複数組合主義
- VII 就業規則法理による集团的労働条件設定システム
- VIII 過半数代表制度と労働条件設定システム
- IX 結語

I はじめに

本稿は、労使コミュニケーションの中核ともい

いうる労使による集团的労働条件設定システム¹⁾の形成と展開そして若干の課題について論ずるものである。集团的労働条件設定システムの形成と展開が主題であるので、歴史的展開を主軸に論ずるが、その際には次の2つの視点に留意しつつ検討する。第1は、労働者集団（労働組合）との労働条件設定システムがどのように形成・展開されていったのかという視点であり、集团的労働関係法の中核たる使用者と労働組合との団体交渉システム、労働協約法制が対象となる。本稿では、第2に、統一的労働条件設定システムの形成・展開に着目する。この点を踏まえないと、集团的労働条件設定システムの全体像を捉えることができないからである。第2の視点においては、幾度か試みられたものの実現しなかった交渉単位・交渉組合制度や、制度趣旨に議論のある協約の拡張適用

制度、ユニオン・ショップ協定を通じた統一化、さらには、個別労働関係法上の法的ツールと捉えられてきた就業規則による統一的労働条件設定・変更等が視野に入ってくる。

集团的労働条件設定システムも、労働基準法等の労働保護法の最低労働基準の枠内でしか機能し得ないが、その法定最低基準を解除するのが事業場の過半数代表（過半数組合、過半数組合が存しない場合は過半数代表者）との労使協定である。また、統一的労働条件の設定変更で大きな機能を営む就業規則の作成・変更にあたっては、過半数代表からの意見聴取が義務づけられている（労基法90条1項）。したがって、過半数代表も広い意味では集团的労働条件設定システムの重要な一角を担っている。しかし、過半数代表は、集团的労働条件設定の担い手としては課題も少なくなく、労働組合との関係も問題となる。そこで、本稿では過半数代表制度の展開と課題についても検討を加える。

II 労働組合法制定前の集团的労働条件設定システム

1 労働組合法制定の試み

昭和20年12月に旧労働組合法が制定されるまで、労働組合およびその活動を法律上、正面から承認する法制は整備されることがなかった。明治22（1889）年明治憲法29条は結社の自由を保障していたものの、これは団結権や同盟罷業の自由を保障するものではなかった。産業革命期に日本で労働組合運動が開始されるや否や、明治33（1900）年には治安警察法が制定され、その17条で労働組合の活動は罰則（同30条）によって禁圧された。もっとも、これらの禁圧規定は、大正中期からは適用されなくなり、大正15（1926）年の「治安警察法第17条及第30条ヲ廃止スル法律」により廃止された。これと同時に制定された「労働争議調停法」は、労働争議を適法行為として扱った初めての法律として画期的なものであった。労働争議解決のために、現在の労働委員会制度の原型ともいわれる三者構成の調停委員会制度

を設けたが、実際に調停委員会が活用されたのは、僅か6件にとどまり、多くは調停官吏の調整に委ねられた²⁾。

大正デモクラシー期には労働組合法制定の機運が生じ、大正9（1920）年に内務省案と農商務省案が発表され、各政党からも労働組合法案が提案されるようになる。大正14（1925）年には、進歩的内容の内務省社会局案が公表されたが、翌大正15（1926）年には、これに相当の修正を加えた政府案が、昭和2（1927）年、同6（1931）年にもやはり政府提案の労働組合法案が議会に提出されたが、いずれも審議未了に終わる。

その後、戦時体制へと突入すると、産業報国連盟あるいは大日本産業報国会等の産業報国運動の発展につれて、労働組合は自発的解散に至った³⁾。

以上のように、戦前においては、労働組合が一定の活動を展開した時期もあったが、労働組合法は成立に至らず、集団法という意味での集团的労働条件設定システムは確立を見ないままに推移した。

2 統一的集团的労働条件設定システムの萌芽

もっとも、企業が組織として機能するために統一的集团的労働条件設定の必要性は常に存在するところ、その必要を満たす制度が存在しなかったわけではない。契約自由・解雇自由の法制度の下では、使用者が契約のひな形を作りそれに合意する者のみを雇い入れ、契約の変更に同意しない者は解雇することによって、統一的労働条件を実施することが可能となる⁴⁾。そして、その契約のひな形を提供するものが就業規則であれば、就業規則は集团的労働条件設定ツールとして機能することとなる。実際、1920年代に就業規則の法的性質について本格的考察を加えた末弘厳太郎は、就業規則が実際に工場において、統一的規範として機能していることを率直に認める。そして、その規範の根拠を合意にもとめる通説的理解（契約説）に異を唱え、企業を一つの法共同体と捉え、就業規則を工場社会における——社会的規範としての——法と把握する見解⁵⁾を示していた⁶⁾。

また、戦時期の産業報国会による企業・事業場単位の統一的労働条件設定制度の展開は、戦後の

日本の内部労働市場における労働条件設定システムの原型として一定の作用を及ぼした可能性もある。

Ⅲ 昭和20年労働組合法下の集团的労働条件設定システム

1 昭和20年労働組合法制定

いわゆる旧労組法（以下「昭和20年労組法」という）は昭和20年12月22日に公布され⁷⁾、翌21年3月1日から施行された⁸⁾。同法制定は、昭和20年10月11日にマッカーサー元帥から幣原首相に対して、日本の社会秩序の自由主義的民主的変革を推進・実行するための5つの方法の一つとして、労働組合結成の促進が表明されたこと等を契機とする⁹⁾。もっとも、末弘は、旧労組法は「単にポツダム宣言の受諾に依つて課せられた……義務を履行し、又其後連合軍司令部に依つて指令された産業民主化の要請に応へるといふ消極的目的からのみならず、労働組合の……発達を助長して産業の民主化を図ることが我国経済の興隆、従つて国運の再建にとつて必須の条件なりとする積極的意図が本法制定の基礎をなしてゐる」として、内発的意義を強調している¹⁰⁾。

政府は労務法制審議会を設置して、労働組合法制についての審議を開始したが、組合数・組合員数とも少なく、「諸外国の例、及び大正年間から昭和の初めにかけての労働組合法案を参考にする外はないような状態」で、生きた現実を基礎とすることができなかったため、法文も簡潔を旨とし、現実的な事件の処理は、労使双方がフェアプレーの精神を基礎とし、その裁定者として労働委員会が処理していくというスタンスがとられた¹¹⁾。しかし、昭和20年労組法下の実情は、当初予定したこのようなフェアプレーの精神と裁定者としての労働委員会の真に審判者に相応しい運営が確保されたものではなかったとされる¹²⁾。

なお、昭和20年労組法については、戦前の労働組合法案や大正14(1925)年の内務省社会局案等を参考資料とはしつつも、全く新しい構想で考えていくことになったという評価¹³⁾と、戦後僅

か2カ月の短期間に立案、制定に至ったのは戦前の各種労組法案を参考とできたため、労組法は法案において戦前戦後に断絶がないといつても過言でないとの評価¹⁴⁾がある。

2 昭和20年労働組合法における集团的労働条件設定システム

(1) 集团的労働条件設定システム

昭和20年労組法は、団結権保障を同法の目的として明記し(1条)、労働組合を定義し、その設立要件を規定し(2条、5条～9条)、また組合員故の不利益取扱いを禁止した(11条)。また、団体交渉権の保護助成も同法の目的として明記し(1条)、具体的に団体交渉権についても規定を置いた(10条)。また、正当な団体行動についても刑事・民事の免責規定を定めた(1条、12条)¹⁵⁾。加えて、第3章労働協約19条～25条で労働協約について定めを置いた。このように、同法は、労働組合を法認し、団交権を付与し、対等の立場での団体交渉を支える争議権を保障し(つまり、いわゆる労働三権を、新憲法制定以前において保障し)、団体交渉の結果締結される労働協約に規範的効力を付与する制度を創設したものである。日本における労働組合との団体交渉を通じた集团的労働条件設定システムが実定法上、初めて確立したといえる。

団体交渉については、昭和20年労組法1条が同法の目的として「団体交渉権ノ保護助成ニ依リ」と規定したことと呼応して、10条は「労働組合ノ代表者又ハ労働組合ノ委任ヲ受ケタル者ハ組合又ハ組合員ノ為使用者又ハ其ノ団体ト労働協約ノ締結其ノ他ノ事項ニ関シ交渉スル権限ヲ有ス」として団交権を法定した。もっとも、同法では、昭和24年労組法と異なり、不当労働行為制度による団交拒否に対する救済制度は設けられていなかった。しかし、使用者が団交を拒否した場合、労働組合は労働委員会に対して団体交渉の斡旋を申し立てることができ(同法27条2号)、労働委員会は「労働委員会其ノ事務ヲ行フ為必要アルトキ」は、使用者に対し出頭を求めることができた(29条)。使用者の出頭拒否に対しては500円以下の罰金の制裁が設けられていた(35条)。

こうして労働委員会が交渉の仲介をするものとされていた¹⁶⁾。

労働協約については、有効に成立するための要件として書面性を要求した。また、行政官庁への届出を規定し、違反には過料の制裁が規定された(19条、37条2項)。有効期間の上限は3年とされた(20条)が、期間を定めない場合の解約等についての規定は置かれなかった。協約の規範的効力については、括弧書きや文語表記の点等を除くと、現行法同様、「労働協約ニ定ムル労働条件其ノ他ノ労働者ノ待遇ニ関スル規準(……)ニ違反スル労働契約ノ部分ハ無効トス此ノ場合ニ於テ無効ト為リタル部分ハ規準ノ定ムル所ニ依ル、労働契約ニ定ナキ部分ニ付亦同ジ」と定められた(22条)。

(2) 統一的労働条件設定システム

統一的労働条件設定システムの観点からみると、昭和20年10月31日の労務法制審議委員会第2回総会に提出された、いわゆる末弘意見書¹⁷⁾が注目される。末弘意見書は、労働協約についてそれに違反する労働契約を無効とする規範的効力を与えるだけでなく、登録組合の代表者が締結した労働協約については組合員以外の関係労働者をも拘束するという一般的拘束力を自動的に付与するという仕組みを提案していた。登録要件は「企業単位の組合にありては、当該企業の被働者の大多数(例えば3分の2以上)が加入すること」、「産業別組合にありては、一定地区内における当該産業に属する労働者の大多数が加入すること」としている¹⁸⁾。このように、企業の3分の2以上、地域の大多数の労働者を組織した多数組合に登録組合となることを認め、登録組合の締結した労働協約に企業・地域単位で当該労働組合に加入していない者(アウトサイダー)をも拘束する効力を認めることで、労働協約による企業・地域単位の統一的な労働条件規制を可能としよとの提案である。

しかし、この意見に対しては、大多数組合以外の少数組合を労組法の適用対象から除外するののかとの疑問が呈され、末弘自身、少数組合を除外する意図はないと応え、以後、労働組合の登録要件に3分の2等の多数要件を課す構想は登場しなくなった^{19) 20)}。

代わって登場したのが労働協約の一般的拘束力(拡張適用)制度である。これはいわゆる第1次草案で事業場単位、地域単位の一般的拘束力制度が盛り込まれ、その後、審議過程で修正が加えられ、最終的に、昭和20年労組法の23条および24条となる²¹⁾。

事業場単位の一般的拘束力について、昭和20年労組法23条は「一ノ工場事業場ニ常時使用セラルル同種ノ労働者ノ四分ノ三以上ノ数ノ労働者ガ一定ノ労働協約ノ適用ヲ受クルニ至リタルトキハ当該事業場ニ使用セラルル他ノ同種ノ労働者ニ関シテモ当該労働協約ノ適用アルモノトス」と規定した。末弘は、労務法制委員会において、戦争中の自治統制で大多数が賛成してもアウトサイダーが出て困るということが問題となっているとして、本条の要件が満たされた場合、アウトサイダー(組合未加入者)も協約に違反できない、とする制度であると説明している²²⁾。

末弘は、この制度趣旨について、「労働者の大部分が組合に加入して協約の適用を受けるに至った場合に、残りの少数者を協約の効力外に立たしめて置くと、とかく紛争を起す原因になり易いから……工場全部の労働関係を単一の協約規準の下に立たしめることとした²³⁾」と説明している。この制度について多数組合の労働条件規制機能が損なわれることを防止する趣旨とする理解²⁴⁾もあるが、この解説を読む限り、末弘自身は、紛争の当事者となり得る使用者をも視野に入れて、紛争防止のための労働条件統一を直接的な制度趣旨としていたのではなかろうか。なお、昭和20年労組法立法時、事業場単位の協約の拡張適用が、他組合員に及ぶかどうかは明示的には議論されていないようである²⁵⁾。

3 団体交渉の実態と官公労働法制の転換

昭和20年労組法が、21(1946)年3月1日に施行された後、同年9月27日に労働関係調整法が成立し、11月3日には新憲法が公布され、憲法28条によりいわゆる労働三権の保障が宣明された。

しかし、当時の団体交渉および労働協約の実情は次のようなものであった。民主化の担い手と期

待された労働組合は急成長を遂げ、昭和 21 (1946) 年 4 月末には登録組合数 8530、所属組合員は 300 万を数えた。また、戦前の労働運動がブルーカラー中心であったのに対して、戦後の労働組合はホワイトカラーも同一組合に組織する工職混合組合で、管理職層が組合役員となることも少なくなかった²⁶⁾。その運動は経営参加を要求し、生産管理闘争に訴える等の激しいもので²⁷⁾、虚脱状態の使用者はこれに対抗できず、組合の要求を全面的に受け入れた労働協約が締結されることとなった。これらの協約は、人事同意・承認条項を盛り込み、組合活動の自由や組合専従の承認、組合の経営参加を認める経営協議会設置などを規定していた。また、新協約が締結されるまで、現協約が有効とされる自動延長条項を設けていたため、このような協約について、使用者が改訂を望んでも、組合が反対する限り協約変更ができないという状況であった²⁸⁾。

昭和 22 (1947) 年には、2 月 1 日に予定された官公庁労組のゼネスト (2・1スト) が、マッカーサー指令により禁止された。翌昭和 23 (1948) 年 3 月にも官公庁労組はいわゆる三月闘争を企図するが、マーケット声明で同様に禁止される。そして、同年 7 月 22 日に芦田首相宛にいわゆるマッカーサー書簡が出され、政令 201 号 (7 月 31 日公布) により公務員の団体交渉権・争議権剥奪、12 月 3 日の国家公務員法改正、同 20 日の公共企業体労働関係法の制定等、労使関係、特に官公労働関係についての大きな法制度の転換が生じた。

4 GHQ 勧告と昭和 24 年労働組合法立法過程で 構想された統一的労働条件設定制度

GHQ は昭和 20 年労組法に種々の問題点があると見ていたが、当初は、法改正ではなく、労働教育、行政指導等によって対処すべきとの態度であった²⁹⁾。しかし、上記のマッカーサー書簡、政令 201 号による公務員法改正を契機として、民間労働関係についても、昭和 23 (1948) 年 12 月中旬に、いわゆる経済九原則の一環として労働組合法および労働関係調整法改正が示唆された。翌昭和 24 (1949) 年 1 月 4 日および 5 日には、3 つの「日本労働法の改正に関する主要な勧告」なる

文書 (以下「GHQ 勧告」という) が日本政府に渡された³⁰⁾。これにより昭和 24 年労働組合法改正の具体的な作業が開始されることとなる。

GHQ 勧告は多岐にわたるが、団体交渉・労働協約等集团的労働条件決定システムにかかわる問題点としては、以下の事項がある³¹⁾。第 1 に、昭和 20 年労組法が、団体交渉権限について規定するのみであることを問題とし、労使双方に誠実交渉義務を課し、これに反する団交拒否を違法とすべきとする (真の団体交渉確立)。第 2 に、昭和 20 年労組法下では、複数の組合との団体交渉が可能となっている点を問題とし、排他的交渉代表制を導入すべきで、排他的交渉代表が選出されない場合には、労働組合が自らの組合員のみを代表し、そのような組合もない場合には、被用者に苦情申立権が認められるべき、とする (多数支配の原則)。第 3 に、多くの協約が労資いずれかがその解除に同意しない場合、無期限に延長する旨を規定している結果、その存続を望む当事者の拒否権によっていつまでも効力を持ち続けるという問題を指摘し、両当事者の同意なきときは、その規定する有効期間を延長してはならないことを規定すべきとする (労働協約の無期限延長問題)。

これを受けて、労組法改正作業の前半、すなわち第 1 次案から第 7 次案³²⁾ までは、排他的交渉代表制導入による統一的労働条件設定システムが模索された。そして、第 4 次案の段階から、工場事業場単位の一般的拘束力規定は削除される。この昭和 24 年労組法立法過程における交渉単位及び交渉組合制度の骨格は、①交渉単位が決定された場合、単位内の労働者の過半数の同意を得た組合のみが団体交渉をなし得る、②交渉組合が締結した労働協約における労働条件その他の労働者の待遇に関する基準は、単位内の全ての労働者に適用される、というものであった。したがって、「多数決原理に基づく統一的な労働条件決定システムを——……アメリカにおいて一般的に理解されている排他的交渉代表制度³³⁾とは異なる側面を伴いつつ——構築しようと試みたもの³⁴⁾」との評価がなされている。

ただし、ここで論者も慎重に留保を付しているとおおり、この試みはアメリカ的な排他的交渉代表

制度を原則的な団体交渉制度として正面から導入しようとしていたものではない。すなわち、団体交渉のためには必ず交渉単位及び交渉組合を決定しなければならないとはされておらず、むしろ、第4次案以降は、条文上も、まず各個の組合が独自に自らの組合員のために団体交渉をなし得ることが定められており、その後、交渉単位・交渉組合制を採用する必要があると認めた場合には、これを採用できるという構想であった³⁵⁾。したがって、あくまで交渉単位・交渉組合制度はオプションなものに留まった。さらに、交渉単位・交渉組合制度が採用された場合であっても、交渉組合の権限および交渉組合の締結した協約の効力について、交渉組合の排他性は貫徹されていない³⁶⁾。

したがって、導入が試みられた交渉単位・交渉組合制度は、団体交渉の原則的制度として構想されたものではなく、また、同制度が選択された場合であっても、その統一的労働条件設定システムとしての機能は、限定的なものであった。

ともあれ、交渉単位内で統一的労働条件設定を担う制度の導入が真剣に検討されたことは注目に値する。しかし、いわゆる「法案転換³⁷⁾」をもたらした第8次案では、この交渉単位・交渉組合制度は姿を消す。代わって、昭和20年労組法にあった一般の拘束力制度を基本に、これに一定の修正を加えるという方向に転ずることとなった。結局、交渉単位・交渉組合制度導入の試みは断念され、労使関係法の領域における統一的な労働条件決定システムの欠如をもたらすことになったと評されている³⁸⁾。

IV 昭和24年改正労働組合法下の 集团的労働条件設定システム

1 昭和24年労働組合法改正

昭和24年労働組合法（以下「昭和24年労組法」という）改正の主要点としては、①労働組合法の目的を憲法28条を前提に、明確かつ具体的に規定すると共に、暴力の行使がどのような場合にも正当な行為と認められないことを明記したこと、

②労働組合の届出主義を廃止し、組合規約変更命令や組合の解散命令を排除し、自由設立主義を徹底したこと、③直罰主義の不当労働行為制度を労働委員会による行政救済主義に変更し、禁止される不当労働行為類型として団交拒否および支配介入を追加したこと、④労働協約の自動延長制度を規制したこと、等があげられる³⁹⁾。

(1) 行政救済主義の不当労働行為制度と団交拒否の禁止

法案転換前は、誠実交渉義務について、使用者および労働組合双方の義務として、かつ、不当労働行為制度における団交拒否とは別個に規定し、また、誠実交渉の具体的内容についても規定することが企図されていた。しかし、法案転換後は、この点についても撤回される。もっとも、昭和24年労組法は、昭和20年労組法にはなかった行政救済主義の不当労働行為制度を導入することとし、かつ、従来からあった不利益取扱いおよび黄犬契約の禁止に加えて、団交拒否と支配介入・経費援助を不当労働行為として禁止するなど、新たな展開を示すこととなる⁴⁰⁾。

集团的労働条件設定システムにとっては、なんと言っても、現行法同様、労組法7条2号で団交拒否が不当労働行為として明記され、団交拒否に労働委員会が団体交渉命令という救済命令を出しうる制度が確立したことが重要である。

(2) 労働協約の自動延長条項への対処

昭和24年改正において、大きな課題だったのが、当時多くの協約で規定されていた、新協約が締結されない限り、当該協約は引きつづき効力を持つという労働協約の自動延長条項であった。自動延長条項の下では、一方当事者が協約の解約を望んでも、他方当事者がそれに合意しない限りは現存する協約が効力を持ち続けることになり、これは不合理とされた⁴¹⁾。そこで、昭和24年労組法15条1項は、「労働協約は、有効期間を定めた条項を含まなければならず、且つ、いかなる場合においても、3年を越えて有効に存続することができない。」とし、昭和20年労組法の労働協約の最長期間を3年とする規制に加えて、労働協約には必ず有効期間を定めなければならないこととした。また、同2項では、「労働協約は、その中に

規定した期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存続することができない。」とし、自動延長条項があっても、有効期間終了後は、当事者一方からいつでも解約ができることとした⁴²⁾。

昭和21年から22年頃に締結された協約は期間1年のものが少なくなく、その協約中に盛り込まれた解雇同意・承認約款は協約の自動延長条項によって存続していた。使用者は、昭和24年労組法の施行(同年6月10日)と同時に、同法15条2項によって、自動延長中の労働協約の失効を宣言し、組合の同意・承認なしに人員整理する道が開かれた。こうして、ドッジ・ラインに基づく大量人員整理も可能となったとされる⁴³⁾。協約当事者のいずれか一方が、その意思に反すると表示すれば、予告期間を置くことなく直ちに失効するこのような規制⁴⁴⁾が改められ、協約の解約には90日の予告が必要である等の現行法の規制が導入されるのは、ドッジ・ラインによる大量解雇が終わった後の昭和27年労組法改正によってであった⁴⁵⁾。

結局、昭和24年改正では、労働協約に関する規制は昭和20年労組法の21条(協約当事者の誠実遵守⁴⁶⁾)および25条(協約紛争に関する調停・仲裁付託中の争議行為禁止⁴⁷⁾)が削除され、労働協約についての規制はむしろシンプルなものとなった⁴⁸⁾。

2 統一的労働条件設定システム

統一的労働条件設定システムの観点から見ると、昭和24年改正に際しては、上述のように、交渉単位・交渉組合制度導入についての注目される試みがなされた。しかし、結局、法案転換によって、これは実現しなかった。そして、昭和20年労組法の協約の一般的拘束力制度が基本的には維持されることとなった。したがって、事業場単位の協約の一般的拘束力制度が統一的労働条件設定制度に該当するかということが問題となる。

初期の法案では交渉単位・交渉組合制度と協約の一般的拘束力制度が並列されていたが、第3次案からは、前者を維持し、後者を削除する方向で整理され、法案転換後は、前者が消え、後者のみ

が規定され立法に至ったことから窺えるように、一般的拘束力制度には単位内の労働条件統一機能を営む側面がある。しかし、一般的拘束力制度によって事業場単位の労働条件が、非組合員のみならず、他組合員についても統一的に設定されることになるのかについては、立法直後の議論を見ても判然としない。条文自体は昭和20年労組法の文語表記を口語表記に直しただけであるが、昭和24年改正後、制度趣旨について種々の解説・解釈が出されることとなったので確認しておく。

立法担当者であった賀来才二郎労働省労政局長は、昭和24年法制定直後の解説において、制度趣旨については、1つの工場事業場の同種の労働者に2つ以上の労働条件が適用されたのでは一定の職業(又は職種)範囲内における最低労働条件を統一的に規整する労働協約の本質的目的が達せられず、未組織労働者が不利な立場に立つという事態を是正し、労働条件上の秩序を維持し、未組織労働者を保護するとともに、2つの労働条件があることから生ずる種々の紛議を避けるための規定であるとする。したがって、同一工場事業場において、「二つ以上の労働組合が結成されているような場合であっても、一方の労働組合が従業員の四分の三以上をその組合員として擁しているときは」拡張適用協約が「他の少数の従業員が加入する労働組合の組合員に適用されることはない」と明言する⁴⁹⁾。更に、少数組合が協約を締結していた場合も、当該協約は拡張協約と重複又は抵触する限りで停止されるとする⁵⁰⁾。

これに対して、末弘博士は、17条の一般的拘束力に関する問に対する答として、一般的拘束力問題のドイツとの違いに触れ、「げんざい日本においては労働協約はたんに労働条件を定めるにとどまらず、しかも一工場の従業員が全部組合に組織されこれが二つの組合に分かれているという場合が多いのであるから、使用者が二つの組合とそれぞれ別個の協約をむすんでもさしつかえないと思われる⁵¹⁾。」としており、17条の事業場単位の拡張適用は、他組合員には適用されないことを前提としているかのようなようである。また、昭和24年の東京大学労働法研究会『註釋労働組合法』は、従来(昭和20年法下)は他組合員にも拡張される

と一般に解されていたが、憲法上の団結権保障の思想を不当に制限することにならないか、また、実際上も、工場が複数あり、工場毎に4分の3以上の多数組合と少数組合とが入れ替わっているような場合を例に挙げ、それぞれの労働組合も組合員の統制が困難となる問題も指摘し、他組合員には拡張されないと解するのが至当としていた⁵²⁾。

また、この当時の「同種の労働者」は、現在より狭く解され、特に、労働組合に加入できない部課長等は同種の労働者にはあたらないと解されていた⁵³⁾。したがって、この点でも、労働条件統一機能は、相当に限定的なものでしかなかった。

このように、拡張適用制度は他組合員に及ぼす見解も有力であったが、他方で、すでに憲法の団結権保障との関係にも留意して、他組合員には及ばないとする見解も有力に主張されていたこと、また、他組合員に拡張適用されるとする立場でも、「同種の労働者」の解釈は現在の判例⁵⁴⁾よりも狭く解され、事業場単位での労働条件統一よりも、事業場内の同職種単位の統一が目指されていた。そうすると、この時代に理解されていた事業場単位の拡張適用制度を事業場単位の統一的労働条件設定制度そのものと見ることは無理がある⁵⁵⁾。

そうすると、統一的労働条件設定システムが集团的労働関係法・協約法の領域で十全に用意されていないこととなる。このことが、後述するように、労働条件の統一的集团的設定・変更制度としての就業規則の合理的変更法理を要請する一因となったと解される。

V 昭和27年労働組合法改正

昭和24年改正後も、GHQから交渉単位制採用の公式・非公式の見解表明がなされた。しかし、労働省が労使及び学識経験者に労働関係法規の改正の是非等の意見を徴したところ、時期尚早であるという意見が大勢を占めた。ところが、講和条約締結の目前である昭和26年5月に占領下の諸政令の再検討を許容するというリッジウェイ声明が発せられるや、労働関係法令の改正問題が再浮上する。すなわち政府により民間各界の権威から

なるいわゆる政令諮問委員会が設置され、同委員会は昭和26(1951)年7月9日に、政府に対して意見を提出する。その意見の中には、多岐に分かれた労働関係法令の整理統合、労働委員会機能の強化、必要があれば交渉単位制採用も視野に入れた団体交渉の円滑化等の提言が含まれていた。

他方、労働省労政局は、団体交渉の円滑化のための交渉単位制の一部採用、労働委員会による不当労働行為審理を公正取引委員会のそれに準じたものとする内容とする、労政局試案(労働関係法(仮称)要綱試案)をまとめていた。

しかし、政府によって設置された公労使三者構成の労働関係法令審議委員会は、政令諮問委員会答申にも、労政局試案にもとらわれることなく審議するとの方針を決定し、昭和27(1952)年3月25日に労働大臣に宛てて答申を提出した。政府はこれを受けて、答申中の全員一致事項はほとんどすべてこれを容れ、意見の一致を見なかった事項についても、公益委員意見を参考に、労組法、労調法、公労法の改正を含む「労働関係調整法等の一部を改正する法律案」を国会に提出した。

この昭和27年改正の主要点は、①5条1項が労組法と労調法の手続参与要件として、法適合組合であること(2条、5条2項適合性)の資格審査を要件としていたところ、労調法については不要としたこと、②7条4号を新設し、報復的不利益取扱いを不当労働行為としたこと、③労働協約について、有効要件である「署名」を「署名し、又は記名押印すること」に改め(14条)、有効期間の上限を3年とするとともに、有効期間の定めのない労働協約にも法的効力を認め、これは90日の予告により解約可能としたこと、④不当労働行為の申立期間として行為の日から1年以上を経過したときは受理できないとしたこと、等であった。

特に③において、労働協約について、現行法の規制が確立されたことになる。また、統一的労働条件設定制度については、交渉単位制の採否が再度議論となったが、労使は消極的で採用されず、また、労働協約の一般的拘束力については規定削除も議論されたが、結局、従前通りとすることに落ち着いた⁵⁶⁾。

VI 統一的労働条件設定と複数組合主義

昭和27年労組法改正以後は、労働組合法の実体規制については大きな改正はない。そこで、以下では、学説や判例によって集团的労働条件設定システム、とりわけ統一的労働条件設定システムがどのように位置づけられていったのかを概観する。ここでは複数組合主義、すなわち、各個の労働組合が団結権・団交権・団体行動権を平等に保障されているという考え方が、議論に大きな影響を与えている。

1 労働協約の事業場単位の一般的拘束力（拡張適用）制度

昭和24年労組法成立当時は、立法担当者自身の解説でも説かれているように、事業場単位の拡張適用制度を、事業場単位の労働条件統一のための制度とみて、他組合員にも当然適用されるとする見解も有力であったが、これを否定する見解も有力に主張された。また、立法過程からも事業場単位の拡張適用の制度趣旨が明確とならないことから、制度趣旨についても、多様な学説が主張された。それらは、①非組合員による労働力の安売りを防止し、多数組合の組織強化を図る制度、②少数労働者の労働条件を多数組合の協約レベルまで引上げ、少数労働者を保護する制度、③4分の3以上の多数組合の獲得した労働条件を事業場の公正労働基準とみなして事業場の労働条件を統一し紛争を防止する制度、等に整理できる⁵⁷⁾。

こうした状況の中で、最高裁は平成8年の朝日火災海上保険（高田）事件⁵⁸⁾において、事業場単位の拡張適用制度について重要な判断を下した。すなわち、「右規定〔労組17条〕の趣旨は、主として1の事業場の4分の3以上の同種労働者に適用される労働協約上の労働条件によって当該事業場の労働条件を統一し、労働組合の団結権の維持強化と当該事業場における公正妥当な労働条件の実現を図ることにあると解される」とした。これは、上記の制度趣旨の①②からは説明困難な拡張適用による労働条件の不利益変更問題をも視野に入れ、かつ①②をも包摂する包括的な制度趣

旨である公正妥当な労働条件による当該事業場の労働条件統一（③）を中心に据えて制度趣旨を整理したものと理解することができる⁵⁹⁾。

このような制度趣旨の理解に立つと、拡張適用制度は多数組合の利益のための制度には限定されない労働条件統一のための制度と位置づけられることになる。そうすると、拡張適用は他組合員にも及ぶことになるかが、改めて問題となる。

この問題については、未だ最高裁判例がなく、学説が議論している段階である。学説は、拡張適用完全肯定説、少数組合の有利な協約を侵害しない限りで拡張適用を認める条件付肯定説、完全否定説に分かれるが、現在、ほぼ通説と解されているのは完全否定説である⁶⁰⁾。完全肯定説は17条の文言には忠実だが、4分の3以上の多数組合に排他的交渉代表たる地位を認めるに等しいが、現行法は排他的交渉代表制を採用していないこと、少数組合の団結権・団交権を否定するに等しく、現行法が複数組合主義を採っていることと矛盾すること等の難点があり、条件付肯定説は少数組合が多数組合の労働条件をすべて享受し、さらに有利な条件を求めて団体交渉することが可能となるなど、少数組合が最優遇されることとなり妥当でないからである。通説によると、拡張適用は他組合員には及ばないため、他組合員が存在する限り、協約の拡張適用によって事業場単位の統一的労働条件設定は達成できないこととなる。

2 ユニオン・ショップを通じた統一的労働条件設定

統一的労働条件設定のために機能しうる制度としてユニオン・ショップが考えられる。ユニオン・ショップ協定は、当該多数組合に加入しない、あるいは当該組合の組合員資格を失った労働者について、使用者が雇入する義務を負うという労働協約である。これが他組合員を含めてすべての労働者に及ぶとすれば、ユニオン・ショップ協定が締結された企業・事業所では、労働者はすべてユニオン・ショップ協定締結組合の組合員となっているため、当該組合が設定した労働条件は、全員に及ぶこととなる。その結果、労働条件も当該協約によって統一的に規律されることになる。

しかし、この点についても最高裁⁶¹⁾は、「ユニ

オン・ショッパ協定によって、労働者に対し、解雇の威嚇の下に特定の労働組合への加入を強制することは、それが労働者の組合選択の自由及び他の労働組合の団結権を侵害する場合には許されない」[ユニオン・ショッパ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分]は民法90条(公序違反)により無効となるとした。ここでも複数組合主義、少数組合の団結権保障が、ユニオン・ショッパを通じた統一的労働条件設定に優越する価値として考慮されているといえる。

Ⅶ 就業規則法理による集团的労働条件設定システム

1 統一的労働条件システムの欠如と就業規則の補完機能

以上見てきたように、日本の集团的労働関係法においては、労働条件の集团的統一的設定・変更を達成する手段が用意されていない。未だ触れていない点も含めて略述すれば、以下の通りである。

まず、アメリカと異なり、日本では労働組合に団体交渉義務が課されていないため、法的手段を通じて労働組合を交渉のテーブルに着かせることはできない。また、日本の確立した判例法理⁽⁶²⁾によると、ロックアウトはあくまで受動的・防衛的なものしか許容されず、使用者が労働者に労働条件変更を受諾させるために行うロックアウトは先制的・攻撃的なものとして違法となる。したがって、経済的圧力をかけることによって労働条件の統一的変更を受諾させることも制限されている。

さらに、労働組合が団交に応じ、協約締結に至ったとしても、当該協約は原則として、協約締結組合の組合員にしか適用されない。例外的に組合員以外にも協約が拡張適用される事業場単位の一般的拘束力制度(労組法17条)によっても、他組合員に及ぼすことはできないというのが現在の一般的理解である。また、ユニオン・ショッパ協定は適法と解されているが、その効力は他組合員には

及ばないという判例が確立している。そうすると、事業場・企業単位でそこに所属する全従業員について労働条件を統一的に設定変更するための制度が、集团的労働関係法上は確保されていないということになる⁽⁶³⁾。しかし、事業場単位で統一的に労働条件の設定変更すべき必要性は否定できない。そこで、活用されたのが就業規則である⁽⁶⁴⁾。

就業規則制度は、戦前より事業場単位に統一的な労働条件設定ツールとして実際に機能していた(上述Ⅱ2)。そして、昭和22年制定の労働基準法では、就業規則の作成義務、作成・変更に当たっての過半数代表からの意見聴取義務、行政官庁への届出義務等が定められ制度化された。しかし、労働基準法は、就業規則の法的効力については、労基法旧93条によって、最低基準効を規定したのみであった。そこで、就業規則が不利益に変更された場合に、変更不同意労働者に対しても拘束力を持って統一的な労働条件変更を達成できることになるかどうか、労働法学のアポリアともいわれるほどの大問題となり、多彩な学説が展開された⁽⁶⁵⁾。

そうした中、最高裁は、昭和43(1968)年の秋北バス事件大法廷判決⁽⁶⁶⁾によって、就業規則変更が合理的であれば、これに反対する労働者に対しても拘束力を持つという趣旨の判断を示した。この立場は、契約当事者が合意しない限り拘束力は生じないという契約理論の基本原則に反するとして学説の厳しい批判を浴びたが、最高裁はその後、約40年にわたり、この合理的変更法理を繰り返し確認し、判例法理として確立することとなった。学説も、継続的契約はいつでも将来に向けて解約可能であるという契約原理自体が修正されているのであるから、その限りで契約法理が修正されることも理論的に了解可能なこと⁽⁶⁷⁾、また、集团的労働関係法において、統一的労働条件変更のための手段が用意されていない以上、継続的契約における労働条件調整の必要性に対処するために何らかの変更法理が必要なこと、その法理は、集团的統一的変更の必要を満たし、同時に、その変更によって不利益を被る労働者の保護を図りうるものである必要があること、労働条件変更紛争の処理枠組みとしても妥当なものでなければなら

ないこと等についての検討も進み、就業規則変更の合理性を条件に、不利益変更の拘束力を認める判例の立場は妥当なものとして支持する見解も有力になってきていた⁶⁸⁾。

2 労働契約法における就業規則法理の条文化

こうした判例と学説の展開を受けて、2007年制定の労働契約法には、就業規則による事業場単位の統一的労働条件設定・変更システムが、明文として取り入れられることとなった。すなわち、労契法7条は、「労働者および使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を周知させていた場合、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件による」と定め、また、就業規則による労働条件の不利益変更については、労契法10条で、「変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が……合理的であるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによる」と明記された。秋北バス事件大法廷判決以来、統一的集团的労働条件設定・変更の主役を担うような状況となっていた就業規則法理が、労働契約法上、明定されるに至ったわけである⁶⁹⁾。

ただし、就業規則法理については、合理性審査によって当事者間の契約関係を規律してしまうもので、個別の契約自治を全く認めない法理であるとして批判する立場も少なくなかった。しかし、学説には、従来の裁判例を子細に分析すれば、就業規則法理の射程は、あくまで集团的労働条件設定・変更の場面において展開された法理であって、個別の契約自治までも合理性で規律するものではないことが指摘されていた⁷⁰⁾。そして、労働契約法の審議過程では、このような学説の検討を踏まえた知見が示され⁷¹⁾、労働契約法7条但書および10条但書で、個別特約が認定できる場合には、就業規則法理（契約内容規律項）が及ばないことが明定された。就業規則法理万能論を排して、個別の契約自治の領域を確保し、個別人事管理や個々人のキャリア選択における自己決定を尊重した契約法の展開の基礎を提供しようとしたものといえよう。

いずれにしても、集团的労働条件設定システムとしての集团的労働関係法が、統一的労働条件設定システムを用意し得ていない間隙を埋めるために、就業規則の合理的変更法理が活用され、定着し、労働契約法によって法律上、正面から認められるに至った。そして、労働組合の組織率の低下が進行する中で、統一的労働条件設定システムとしては、就業規則が労働協約を補完するどころか、むしろ中核的役割を演じているのが現状である。

Ⅷ 過半数代表制度と労働条件設定システム

集团的労働条件設定システムを広義に捉えた場合、触れておくべきは、個別労働法分野で多用されている事業場の過半数代表の機能である。過半数代表は現行法上、次の3つの機能、すなわち、①労働保護法の設定した法定労働基準を解除する機能、②就業規則の作成・変更にあたって意見聴取を通じて労働条件設定に関与する機能、③助成金支給要件や倒産法制等、各種制度上、労働者代表の意見を反映させる仕組みとして位置づけられて多様な政策目的を実現するにあたり関与する機能を担う事業場の一種の代表として活用されている⁷²⁾。以下では、集团的労働条件設定にかかわる①②を取り上げる。

1 法定基準解除機能

集团的労働条件設定システムは（労働協約であれ就業規則であれ）、労働保護法の設定する強行的な労働条件の最低基準に反することはできず、あくまで法定最低基準の枠内でのみ機能しうる。しかし、使用者と過半数代表（事業場の労働者の過半数を組織する組合（過半数組合）、これが存在しない場合は労働者の過半数を代表する者）との労使協定によって、労働保護法の法定基準を解除する仕組み（欧州では *derogation* と呼ばれている）が用意されている。この仕組みは昭和22（1947）年の労基法制定当初は、時間外労働を許容する36協定に関する労基法36条に定められていたのみであったが、昭和27（1952）年改正で若干拡充され、強制貯金禁止の例外（労基法18条）、賃金の全額払い原則の例外（労基法24条）、年休手当計算の例

外（標準報酬日額計算）（労基法39条）についても導入された。しかし、過半数代表との労使協定方式による日本型 derogation が大幅に活用されるようになったのは、労働時間規制の大改正を行った昭和62（1987）年の労基法改正時である。各種の変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働、裁量労働（後の専門業務型）、年次有給休暇の計画的付与等で労使協定による法定基準からの逸脱が可能とされた。以後、法定基準を柔軟化する際に、過半数代表との労使協定方式は頻繁に用いられている⁷³⁾。

法定最低基準を一定の手續を通じて解除するという derogation の仕組みは、国家レベルで法が具体的な労働者保護規範（実体規制）を設定した場合に、多様な労働者の就労現場・実態の実情に合わずに所期の目的を達しない事態を回避し、法規制の実効性を保つための有用な手法の一つである。それゆえ諸外国でも活用されているが、その重大な効果に鑑み、欧州ではそのような集团的合意の担い手は原則として労働組合であるか、労働組合が認めた従業員代表でなければならないとされているのが通例である⁷⁴⁾。これに対して、日本では、事業場に過半数組合が存在しない場合には、労働者の過半数を代表する個人（過半数代表者）との労使協定であってもよいとされている。特に、過半数代表者については、選出時に過半数から支持されていることが要求されるだけのアドホックな存在で、従業員集団からの意見集約の手段・制度に関する何らの規制もない。また、組織的裏付けのない個人として使用者と法定基準解除問題について相対する場合に、労働者の利益を十分に考慮して適正公正に機能しうるのかという問題もある。会社側が指名する等、過半数代表者の選出が適切に行われていないという実態調査もあり、種々、検討すべき課題が指摘されている⁷⁵⁾。

2 労働条件設定への関与

過半数代表は、現行法上、法定基準の解除（derogation）のみならず、就業規則の作成・変更にあたっての意見聴取の相手方として関与する（労基法90条）。Ⅶで見たように、就業規則には最低基準効に加えて、判例法理そして労働契約法に

よって契約内容規律効（労契法7条の補充効と10条の変更効）が認められるに至っていることを考えると、就業規則作成・変更にあたっての過半数代表の関与は、事業場レベルでの統一的集团的労働条件設定システムとして非常に重要な位置を占める。

現在、法律上規定されている過半数代表の関与のあり方は「意見聴取」という極めて弱い関与にとどまり、協議や共同決定という強い関与形態ではない。就業規則が統一的労働条件設定システムの中核的機能を果たすに至った今日、その就業規則の作成・変更に対する労働者の関与のあり方も今後の大きな検討課題であろう。

しかし、ここには集团的労働条件設定システムとしては最大の難問が待ち構えている。すなわち、過半数代表は事業場の全従業員を代表するという点では、一種の従業員代表として機能している。従業員代表と労働組合がどのように機能分担すべきかは、各国で大きな課題となるが、日本の場合は、労働組合が企業別で組織されているため、同じ企業ないし事業所レベルに従業員代表が併存するとすると、その権限競合が大問題となる。この難問にどうアプローチするか、すでにいくつかの試みが提起されているが、集団法上の重要な検討課題である⁷⁶⁾。

IX 結 語

伝統的労働法は、市民法（民法）の論理（＝市場調整メカニズム）に委ねた結果生じた許容できない事態に対して、2つの施策を講じた。第1が、労働基準法等の最低労働基準を設定する労働保護法の制定であり、第2が、最低基準を上回る労働条件を、使用者と対等の立場で交渉しうる労働組合を法認し、その団体交渉を通じて設定するという集团的労働関係法の構築であった⁷⁷⁾。戦前、労働組合法の制定をなしえなかった日本は、戦後になってようやく労働法の本格的展開を開始した。戦後、第2の施策の主役たる労働組合は、民主化の担い手として期待され、急拡大し組織率も50%を超えていた。しかし、1975年以降、組織率は一貫して低下を続け、2014年には17.5%に

まで低迷している。また、労働組合が存在する場合であっても、当該組合は労働者の多様化、非正規雇用の増加等に十分に対応できていないとされる。つまり、伝統的労働法の第2の施策たる集团的労働関係法は、量的・質的機能不全に見舞われている。

しかし、企業にとって集团的労働条件設定、とりわけ統一労働条件設定の必要性は集団法の登場前から存在し、今でも存在している。集団法内部においてこの必要に応える方途も模索されたが、制度的には交渉単位・交渉組合制度は採用されず、現行法上認められている協約の拡張適用制度もユニオン・ショップ制度も、複数組合主義の要請によって、統一労働条件設定システムとして十全には機能し得ていない。その結果、統一労働条件設定・変更ツールとして、就業規則を活用する法理が形成され、今や、労働契約法上に明文化されるに至った。

就業規則が集团的労働条件設定システムの中核的任務を果たすとすれば、そこに労働者集団が如何に関与するかが大きな課題となる。現在は過半数代表が意見聴取という形で関与しているが、それで十分か。しかし他方で、過半数代表に労働条件設定に関するより大きな権限を付与する場合、憲法の予定する労働組合の団体交渉を通じた労働条件設定権限との関係はどう考えるか。憲法、労働組合法、労働基準法、労働契約法にまたがって、集团的労働条件設定システムのありようを考える必要がある。

このように我々が直面する課題は困難なものである。しかし、この難問に何らかの解を見つけ、集团的労働条件設定を公正適正に担いうる集団メカニズムを用意することができれば、国家が新たな労働立法（とりわけ個別的労働関係に関する立法）を行うに当たって、一律的な規制⁷⁸⁾ではなく、現場の多様性に対応可能な仕組みを盛り込んだ規制の途を開くことになり、労働立法の可能性自体を広げることにもつながろう。

1) 集团的労働条件決定システムという表現が一般的と思われるが、「決定」というと、それによって労働者の具体的労働条件が決定されてしまうようである。しかし、例えばより有

利な契約を許容する（有利原則を認める）労働協約は、労働条件の最低基準を設定するにすぎない。また、過半数代表の関与する労使協定も、労働条件設定に大きな役割を果たすが、具体的労働条件を決定するものではない。これらの事象も視野に入れて考察を進めるために、本稿では集团的労働条件設定システムとして論ずることとする。

- 2) 菊池勇夫・林迪廣『労働組合法』1頁以下（1954年）、濱口桂一郎『労働法政策』439頁（2004年）。
- 3) 以上の詳細については、東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上）』9頁以下（1980年）、濱口・前掲注2・431頁以下、厚生労働省労政担当参事官室『労働組合法・労働関係調整法（5訂新版）』62頁以下（2006年）、中窪裕也「戦前の労働組合法案に関する史料覚書」菅野和夫他編『（渡辺章先生古稀記念）労働法が目指すべきもの』207頁（2011年）等参照。
- 4) 解雇が自由なアメリカでは、労働協約が解雇に正当事由を要求しない限り、このような仕組みが妥当することについて、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』33頁（2001年）。
- 5) 末弘巖太郎『労働法研究』394頁以下（1926年）。
- 6) 米津孝司「就業規則の法的性質・効力」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』38頁（2014年）は、法規説と位置づけられている末弘説を、契約説とも親和的側面を持ち、その後の秋北バス事件大法廷判決にも取り入れられ、事実たる慣習説、約款説とも通底する理論であったと評価する。
- 7) 昭和20年労組法の公布日については、官報に記載された正文に、「朕……公布セシム 御名御璽 昭和二十年十二月二十一日」とあり、同日を公布日とする文献もある。しかし、当時効力を有した公式令（明治40年勅令第6号）12条によると、「公文ヲ公布スルハ官報ヲ以テス」となっており、当該官報は昭和20年12月22日に発刊されたものであるので、公布日は12月22日とするのが正しい旨の懇切なご教示を、竹内（奥野）寿教授から頂いた。記して謝意を表する。
- 8) 昭和20年労組法制定経緯の詳細については労働関係法令立法史料研究会『労働組合法立法史料研究（解題篇）』1頁以下〔渡辺章〕（JILPT 国内労働情報14-05, 2014年）。
- 9) すでに昭和20年10月1日に東久邇内閣は、「労働組合に関する法制審議立案に関する件」を閣議了解していた。厚生労働省労政担当参事官室・前掲注3・69頁、労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・4頁〔渡辺章〕。
- 10) 末弘巖太郎『労働組合法解説（改訂版）』1頁（1947年）。
- 11) 賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』4頁（1949年）。末弘は、フェアプレーの精神が基本で、ほかは行為者に委ね、ただ、事後的に判定するのではなく、ゲームの要所要所で審判がジャッジをするスポーツのような関係であるとして、従来の権利義務を詳細に定めた立法と労組法の違いを強調している。末弘・前掲注10・自序6-7頁参照。
- 12) 賀来・前掲注11・7頁。
- 13) 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注3・69頁。
- 14) 東京大学労働法研究会・前掲注3・21頁。
- 15) さらに、昭和21年9月21日の労働関係調整法成立時には、11条を改正し、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止が盛り込まれる。労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・50頁〔渡辺章〕。
- 16) 末弘・前掲注10・40頁。
- 17) 同意見書については労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・13頁〔渡辺章〕参照。
- 18) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・17頁〔渡辺章〕、

- 濱口桂一郎『団結と参加——労使関係法政策の近現代史』138頁（労働政策研究・研修機構、2013年）参照。
- 19) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・20頁〔渡辺章〕。
- 20) なお、末弘意見書には単位産報的な「協調組合」を認め、それが存する場合、外部組合の団体交渉権を認めないとする立場も盛り込まれていたが、末弘自身は、これは元来自身の考えではなく、事務当局の意見により一案なるべしとしたが、これを認めるかどうかは非常に問題だと指摘していた。協調組合についても反対意見が出され、第3回総会に提出された労働組合法草案（いわゆる第1次草案）では、削除された。労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・18頁、21頁、22頁〔渡辺章〕。
- 21) 一般的拘束力制度の立法過程・沿革については東京大学労働法研究会・前掲注3・829頁以下、古川景一・川口美貴『労働協約と地域的拡張適用』33頁以下（2011年）、野川忍『労働協約法』319頁以下（2015年）等も参照。
- 22) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・64頁〔渡辺章〕。
- 23) 末弘・前掲注10・75頁。
- 24) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・65-66頁〔渡辺章〕は、アウトサイダーの存在によって協約規準に下方圧力がかかり、労働者の団結権、団交権保障の経済機能が骨抜きになることを防ぐ趣旨と解し、竹内〔奥野〕寿「団体交渉過程の制度化、統一的労働条件決定システム構築の試みと挫折」日本労働法学会誌125号27頁（2015年）も、拡張協約を締結する労働組合の労働条件規制機能が損なわれることを防ぐ趣旨の規定と位置づけていたことがうかがわれるとする。
- 25) 以下、地域単位の労働協約の一般的拘束力制度については、紙幅の関係もあり本稿では割愛する。同制度については、古川・川口・前掲注21の包括的研究を参照。
- 26) 労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』5-6頁（2013年）。
- 27) 会社最高幹部層を除く全従業員組織である当時の工職混合の労働組合の交渉は、しばしば、代表者を通じた団体交渉ではなく集団による「吊し上げ」という性格を帯びた大衆交渉であったとされる。当時の大衆交渉やその背景事情については蓼沼謙一「大衆交渉の正当・不当（1）」法学セミナー301号14頁（1980年）参照。
- 28) 寺田博「団体交渉権論」榎井常喜編『戦後労働法學説史』357頁以下（1996年）、蓼沼謙一『戦後労働法學の思い出』63頁（2010年）等参照。
- 29) 竹前栄治『戦後労働改革』255頁（1982年）、労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・84頁〔竹内〔奥野〕寿〕。
- 30) GHQ勧告の詳細については労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・86頁以下〔竹内〔奥野〕寿〕、竹前・前掲注29・266頁以下参照。
- 31) 労働関係法令史料研究会『労働組合法史研究（条文史料篇）』28頁以下（JILPT国内労働情報14-05、2014年）。
- 32) 第1次案から第12次案にわたる労働組合法改正案の名称は労働組合法史研究史料研究会・前掲注31による。
- 33) アメリカの排他的交渉代表制では、交渉単位の過半数の労働者の支持により排他的交渉代表たる地位を確立しなければ、法によって保護される団交権を享受できないと一般に解されている。もっとも、アメリカでも1935年のNLRA（全国労働関係法）制定当初は、過半数の支持を得ていない組合も、自組合員についての交渉権限は認められていたとして、現行法においてもMembers-only Union（組合員限定代表組合）を認めようとする見解が近時有力に主張されている。この点については、荒木尚志「アメリカにおける労働権者の拡大とMembers-only Unionをめぐる議論」Work & Life世界労働2015年2号2頁（2015年）、竹内〔奥野〕・前掲注24・35頁注22参照。
- 34) 竹内〔奥野〕・前掲注24・38頁。
- 35) 労働組合法史研究史料研究会・前掲注31所収の第4次案22条、第5次案25条、第6次案40条、第7次案40条参照。
- 36) 竹内〔奥野〕・前掲注24・34-35頁。
- 37) 昭和24年3月7日ドッジ声明の発表後間もなく、改正は必要最小限度に限られるべきとの司令部の方針が決定されたため、このような方針転換がなされたとされる（厚生労働省労政担当参事官室・前掲注3・71頁）。遠藤公嗣『日本占領と労使関係政策の成立』322頁以下（1989年）は、法案転換の要因として、GHQ労働課内にあった法改訂に対する批判的見解、日本国内における法改訂批判のGHQ労働課への反映、アメリカの労資関係観に対する国際的批判、の3つを指摘している。
- 38) 竹内〔奥野〕・前掲注24・39頁。
- 39) 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注3・71頁参照。
- 40) 昭和24年労組法立法過程における不当労働行為制度の詳細については、労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・167頁以下〔中窪裕也〕、竹内〔奥野〕・前掲注24・31頁参照。
- 41) 当時は、終戦直後の虚脱状態の使用者が組合の言われるがままに協約化した解雇同意・承認条項や経営参加条項等、労働側に有利な協約が締結されており、組合がその変更にも同意しない限り、自動延長され、問題となっていた。
- 42) 末弘厳太郎『新労働組合法の解説』12頁、55頁（1949年）、賀来・前掲注11・157頁、労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・202頁以下、215頁〔和田肇〕。なお、この15条2項本文は、双方当事者が改定・廃止の意思表示をしない場合の自動更新規定を排除する趣旨ではない旨が、同項但書として規定された。
- 43) 蓼沼・前掲注28・74頁以下参照。
- 44) 賀来・前掲注11・157-158頁参照。
- 45) 蓼沼・前掲注28・74頁以下参照。
- 46) 昭和20年労組法21条「労働協約締結セラレタルトキハ當事者互ニ誠意ヲ以テ之ヲ遵守シ労働能率ノ増進ト産業平和ノ維持トニ協力スベキモノトス」。
- 47) 昭和20年労組法25条「労働協約ニ當該労働協約ニ關シ紛争アル場合調停又ハ仲裁ニ付スルコトノ定アルトキハ調停又ハ仲裁成ラザル場合ノ外同盟罷業、作業所閉鎖其ノ他ノ爭議行為ヲ爲スコトヲ得ズ」。
- 48) 労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・217頁〔和田肇〕。
- 49) 賀来・前掲注11・163頁。菊池・林・前掲注2・187頁も同旨。
- 50) 賀来・前掲注11・163頁。なお、労働関係法令立法史料研究会・前掲注8・214頁〔和田肇〕も参照。
- 51) 末弘・前掲注42・57頁。
- 52) 東京大学労働法研究会『註釋労働組合法』163頁（1949年）。
- 53) 賀来・前掲注11・163頁。
- 54) 朝日火災海上保険（高田）事件・最三小判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁は、組合員の範囲から除外されていた中間管理職を組合員と同種の労働者に当たるとして、定年制や退職金規程の拡張適用を認めている。
- 55) 竹内〔奥野〕・前掲注24・39頁もほぼ同旨。
- 56) 以上につき、厚生労働省労政担当参事官室・前掲注3・72頁以下、東京大学労働法研究会・前掲注3・832頁。

- 57) 東京大学労働法研究会・前掲注3・836頁以下、西谷敏「労働組合法（第3版）」374頁以下（2012年）、谷本義高「労働協約の一般的拘束力」土田・山川・前掲注6・190頁等参照。
- 58) 朝日火災海上保険（高田）事件・最三小判平成8年3月26日民集50巻4号1008頁。
- 59) 荒木・前掲注4・278頁。
- 60) 菅野和夫『労働法（第10版）』694頁（2012年）、西谷敏『労働法（第2版）』639頁（2013年）、荒木尚志『労働法（第2版）』590頁（2013年）、水町勇一郎『労働法（第5版）』389頁（2014年）等。
- 61) 三井倉庫事件・最一小判平成1・12・24民集43巻12号2051頁。
- 62) 丸島水門事件・最三小判昭和50年4月25日民集29巻4号481頁、ノースウエスト航空事件・最一小判昭和50年7月17日労経速916号3頁、日本原子力研究所事件・最二小判昭和58年6月13日民集37巻5号636頁等。
- 63) 以上につき、荒木・前掲注4・247頁。
- 64) なお、事業場単位の協約の拡張適用と就業規則による労働条件の画一化に理念の共通性を指摘していたものとして沼田稲次郎『労働法要説（改訂版）』232頁以下（1971年）。
- 65) 諏訪康雄「就業規則」労働法文献研究会編『文献研究労働法学』82頁（1978年）、中村和夫「就業規則論」榎井常喜編・前掲注28・755頁等参照。
- 66) 秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁。
- 67) 菅野和夫『労働法（初版）』97頁（1985年）が「契約説貫徹の前提条件（解雇の自由）が崩壊しているが故に契約説をこの限度で修正せざるを得ない」として、就業規則の合理的変更法理の最大の理論的障害を解雇制限によって克服しようとしたことは大きな功績であった（荒木・前掲注4・249頁参照）。
- 68) 荒木・前掲注60・338頁およびそこに掲記の文献参照。
- 69) 欧州では、2000年代に security と flexibility を調和させる flexicurity が盛んに喧伝され、その際にモデルとされたのは、経済的解雇を緩やかに認め、失業者に対して国家が職業訓練や失業保険という safety net を提供するというデンマークの「外部市場型 flexicurity」であった。しかし、日本が判例法理で採用してきたのは、解雇権濫用法理で雇用を保障し、その数量的柔軟性の欠如を補うべく、就業規則の合理的変更法理で労働条件の柔軟な調整を可能とする「内部市場型 flexicurity」ともいうべきものである。2007年労働契約法は、この二つの判例法理を明文化したわけで、内部市場型 flexicurity を明定したといってよい。荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌659号99頁（2015年）参照。
- 70) 荒木・前掲注4・224頁以下では、就業規則の配転条項と個別合意および就業規則変更による労働条件の不利益変更と個別合意に関する裁判例を検討し、いずれの場面でも、個別的労働条件規制優先の原則が認められている。換言すればこのように個別契約自治が機能している場面にまで就業規則法理が支配しているわけではないことを明らかにしている。これ以前にも、同趣旨の指摘をしていた学説として諏訪康雄「就業規則法理の構造と機能」学会誌労働法71号26頁（1988年）、大内伸哉「労働条件変更法理の再構成」269頁（1999年）、土田道夫「労務指揮権の現代的展開」401頁（1999年）等がある。
- 71) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法（第2版）』143頁注183（2014年）。
- 72) 過半数代表のこのような機能の分析については労働政策研究・研修機構・前掲注26・10頁以下参照。
- 73) 網羅的には労働政策研究・研修機構・前掲注26・98頁以下参照。
- 74) 労働政策研究・研修機構・前掲注72・39頁。この問題についての独仏の詳細な比較法研究として、桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割——労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界（1～6・完）」法学協会雑誌125巻5号～10号（2008年）参照。
- 75) その制度上および運用上の問題については労働政策研究・研修機構・前掲注26・12-13頁参照。
- 76) 毛塚勝利「組合機能と従業員代表制度」連合総研『参加・発言型産業社会の実現に向けて』119頁（1997年）、労働政策研究・研修機構・前掲注26・47頁以下、浜村彰「従業員代表制をめぐる三つの論点」山田省三他『毛塚勝利先生古稀記念・労働法理論変革への模索』695頁（2015年）等参照。
- 77) さらに労働市場の規制を第3の施策として加えることもできる。荒木・前掲注60・4頁以下参照。
- 78) 労働者が多様化してくると、国家レベルの一定の価値判断による規制は、ある労働者には適切でも他の労働者には適切でない規制となる可能性が高く、結局、立法化のコンセンサスが形成されず、労働立法自体が頓挫することになりかねない。

あらき・たかし 東京大学大学院法学政治学専攻研究科教授。最近の主な著作に『労働法（第2版）』（有斐閣、2013年）等。労働法専攻。