

# 産業レベルでの集团的労働条件規制 と理論的課題

## ——企業横断的労働協約と地域的拡張適用制度

川口 美貴

(関西大学大学院教授)

産業レベルでの集团的労働条件規制を進展させることは、労働者の雇用・労働条件の維持改善に向けての大きな課題であるが、そのためには、1) 企業横断的な労働協約の締結と、2) 地域的拡張適用制度の活用が重要であり、その前提として当該制度の理論的課題の検討が必要である。1) 企業横断的労働協約については、①独占禁止法による競争制限禁止との関係、及び、②労働協約の競合が問題となるが、①につき、複数の使用者による団体交渉、労働協約の締結、それらの準備のための内部協議と労働協約締結後の対応は、いずれも独占禁止法により禁止されている行為ではなく、②につき、労働組合の下部団体は、上部団体の組合規約と統制の範囲内でのみ労働協約締結権を行使しようと解すべきである。2) 地域的拡張適用制度は、拡張適用される労働協約の定めを「一の地域」における「同種の労働者」の最低基準とすることにより、当該労働者の雇用・労働条件を維持・向上させ、労働者相互間と使用者相互間の公正競争を実現させ、もって、協約当事者である使用者の経営を維持し安定化させ、当該労働協約の存立を確保し、協約当事者組合の組合員の雇用・労働条件の維持・向上を図るものであり、それを前提として、拡張適用の対象事項と地理的・人的適用範囲、拡張適用に必要とされる支配の程度、労働委員会と大臣又は知事の裁量、拡張適用の法的効果と労働協約の競合等に関する解釈がなされる。

### 目次

- I はじめに
- II 企業横断的労働協約と理論的課題
- III 地域的拡張適用制度と理論的課題
- IV 結びに代えて

### I はじめに

#### 1 産業レベルでの集团的労働条件規制の意義

労働法は、労働者（勤労者）の生存権と労働権保障（人権保障を内包する雇用・労働条件の保障）の観点から、①憲法 27 条及びこれを具体化する個別的労働関係法の領域の法令により、労働条件の最低基準と平等原則・契約ルール等を定めると

ともに、②憲法 28 条及びこれを具体化する労組法により、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、労働組合、労働協約、不当労働行為救済制度等を定め、労働者の雇用・労働条件の維持・向上を図るものである。換言すれば、使用者間の労働力コスト引き下げ競争と労働者間の労働力安売り競争を制限し、労働者の生存権と労働権保障に基づく「公正競争」を実現するものということもできよう。

この「公正競争」の実現のために、法令の定める最低基準等の上積みを行う集团的な労働条件規制が重要であることは言うまでもないが、特に、企業横断的な、産業（あるいは職種）レベルでの集团的労働条件規制は重要な意義を有する。ただし、企業レベルでの労働条件規制では、相手方使

用者が一人なので、使用者間の労働力コスト引き下げ競争の制限はできないが、産業レベルでの労働条件規制であれば、それが可能だからである。

したがって、産業レベルでの集团的労働条件規制を進展させることは、労働者の雇用・労働条件の維持改善に向けての重要な課題である。

## 2 産業レベルでの集团的労働条件規制の方法

産業レベルでの集团的労働条件規制の進展のためには、言うまでもなく、労働組合及び使用者(団体)の前向きな取組みが不可欠であるが、どのような法制度が利用可能であろうか。

第一に、使用者側が使用者団体又は複数の使用者である労働協約(規範的部分)が締結されれば、その規範的効力(労組法16条)と債務的効力により、企業横断的な労働条件規制が可能である。ただし、当該規範的効力が及ぶ範囲は、協約当事者組合の組合員と協約当事者である使用者(又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者)との間の労働契約に限定される<sup>1)</sup>。当該労働協約が工場事業場単位の拡張適用(労組法17条)の要件を充足する事業場では「他の同種の労働者」である未組織労働者の労働契約にも規範的効力を及ぼすことができ<sup>2)</sup>、また、協約当事者の合意により当該労働協約を別途「第三者のためにする契約」(民法537条)と位置づけ、協約当事者である使用者を諾約者、協約当事者組合を要約者、当該労働協約の規範的効力が及ばない労働者を受益者(第三者)として、当該労働者が受益の意思表示をすれば当該利益を享受しうるようにすることも可能である<sup>3)</sup>が、いずれも規制対象となる使用者の範囲は拡大されない。

これに対して、第二に、当該労働協約<sup>4)</sup>が地域的拡張適用(地域単位の一般的拘束力)制度(労組法18条)に基づき「一地域」の「他の同種の労働者」に適用されれば、協約当事者である使用者(又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者)以外の使用者が締結している労働契約にも適用され、規制対象となる使用者の範囲を拡大することが可能である。

したがって、使用者側が使用者団体又は複数の使用者である企業横断的な労働協約を締結すると

ともに、地域的拡張適用制度を活用することが重要であり、その前提として、これらの制度に関する理論的課題の検討が必要であろう。

そこで本稿では、企業横断的労働協約(→Ⅱ)、及び、地域的拡張適用制度(→Ⅲ)に関する理論的課題を検討することにしたい。

## Ⅱ 企業横断的労働協約と理論的課題

企業横断的労働協約については、「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」(以下「独占禁止法」と呼ぶ)による競争制限禁止との関係<sup>5)</sup>(→1)、及び、労働協約の競合(→2)について検討する。

### 1 独占禁止法による競争制限禁止との関係

独占禁止法は、公正且つ自由な競争、一般消費者の利益の確保と国民経済の民主的で健全な発達の促進を目的とし(1条)、「事業者」(2条1項)が、私的独占(2条5項)、不当な取引制限(2条6項)、不公正な取引方法(2条9項)を行うことを禁止し(3条、9条)、「事業者団体」(2条2項)が、一定の取引分野の競争を実質的に制限すること等を禁止している(8条)。

企業横断的労働協約の場合は、企業別労働協約とは異なり、使用者側が複数の使用者を構成員とする使用者団体又は複数の使用者であるところ、独禁法上、当該使用者は「事業者」、当該使用者団体は「事業者団体」であるから、①使用者団体又は複数の使用者が、労働組合と賃金その他の労働条件(労働力コスト)について団体交渉を行い、労働協約を締結すること、②使用者団体の構成員である使用者又は複数の使用者が、前記①の団体交渉又は労働協約の締結に対応するため、内部で協議等を行うこと、③使用者団体がその構成員である使用者に対して前記①の労働協約を遵守するよう求め、当該使用者がこれを遵守すること等が、事業者間の競争制限行為であり、不当な取引制限の禁止(独禁法3条)や、事業者団体に対する規制(独禁法8条1号・4号)等に違反しないかが、問題となりうる<sup>6)</sup>。

しかし、憲法28条の享受主体は、第一次的に

は「勤労者」であるが、第二次的には憲法 28 条を享受する団結体（憲法上の労働組合（憲法組合・労組法上の労働組合）及び憲法 28 条を享受する一時的団結体）である。また、憲法 28 条の保障する団体交渉権の中には、団体交渉をする権利のみならず、団体交渉の結果合意したことにつき協定を締結する権利<sup>7)</sup>も含まれると解されるが、当該権利は相手方使用者が一人である場合に限定されているとは解されず、また、憲法 28 条を補充し具体化する労組法は、労組法上の労働組合が使用者団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉し、労働協約を締結することができることを前提としている（6 条、14 条参照）。そして、前記①は、憲法 28 条により保障された「団体交渉」及び憲法 28 条と労組法により保障された「労働協約の締結」という、いずれも相手方が存在する行為の「一部を為すもの」であり、前記②は「団体交渉」及び「労働協約の締結」と「密接不可分な準備行為」であり<sup>8)</sup>、前記③は「労働協約の締結」に伴う「義務の確認と履行」であり、いずれも勤労者の生存権と労働権を保障するために憲法 28 条により保障される行為に含まれる。

また、独占禁止法 1 条は、公正且つ自由な競争をその直接的な目的、一般消費者の利益の確保と国民経済の民主的で健全な発達をその究極的な目的として定めているところ<sup>9)</sup>、「労働力以外の生活手段を持たない人間は自己の労働力を売って他人の下で働くことによってしか生活できず、また、労働力はその所有者である人間の人格から切り離すことができないが、労働力はストックできず一般に供給過剰なので、労働力の売手は買手と実質的に対等に交渉することができず、個別に交渉したのではその人権保障を内包した雇用・労働条件が保障されない」<sup>10)</sup> ことに鑑みれば、労働力の売手たる勤労者の生存権と労働権保障のために、事業者に対して労働力コスト（労働条件）についてはその引き下げ競争を制限し、それ以外の部分で競争させることは、正に「公正且つ自由な競争」を実現し、「国民経済の民主的で健全な発達」を促進するものであろう。

したがって、前記①～③はいずれも、憲法 28 条により保障される行為であるから当然に、ま

た、独占禁止法の目的にも照らし、独占禁止法により禁止される行為には該当しないと解すべきである<sup>11)</sup>。

## 2 労働協約の競合

例えば、①甲産業別労働組合（労組法上の労働組合・連合組合）と乙使用者団体が労働協約を締結しており、さらに、②甲産業別労働組合に所属し A 企業の企業別労働組合である A 組合（労組法上の労働組合・単位組合）が、乙使用者団体に所属する A 企業と労働協約を締結しており、双方の労働協約に同一の労働条件（例：年間休日日数）が定められている場合、①甲と乙の産業別労働協約と② A 組合と A 企業の企業別労働協約の双方の適用範囲に含まれる A 組合の組合員について、労働協約がどのように適用されるかが問題となる。ところ、労組法には労働協約の競合が生じた場合の整序の定めが存在しない。

学説上は、上部団体の労働協約を優先する見解（下部団体の労働協約が上部団体の労働協約の趣旨と矛盾しているときは無効とする<sup>12)</sup>）、下部団体の労働協約を優先する見解（上部団体の労働協約が後で締結されたときは最低基準としての効力のみを有し、下部団体が後で上部団体の労働協約に反する協約を締結した場合は下部団体の労働協約が優先する<sup>13)</sup>）、より有利な条項を適用する見解（下部団体の労働協約が上部団体の特別規定又は細則であれば下部団体の労働協約を優先するが、そうでなければ労働者により有利な条項を適用する<sup>14)</sup>）、諸要因を総合判断する見解（両協約当事者の協約締結意思、組合組織内の統制法理、有利性、労資関係の安定等<sup>15)</sup>）等がある。

鑑みるに、労組法上の労働組合である下部団体（前記事例では A 組合）は、憲法 28 条の団結権・団体交渉権・団体行動権を享受し、労働協約締結権を有するが、労組法上の労働組合である上部団体（前記事例では甲産業別労働組合）に所属している以上は、これらの権利は上部団体に集約され、上部団体の組合規約と統制（労働協約締結権の配分も含む）の範囲内でのみ当該権利を行使することができる。と解される。

したがって、前記事例では、甲産業別労働組合

が、A組合同一の労働条件につきA企業と労働協約を締結することを許容しており、かつ、A組合同A企業の企業別労働協約が甲と乙の産業別労働協約と抵触しない場合（例：甲と乙の産業別労働協約が最低基準を定めるもので最低基準効のみを有し、企業別協約によるより高い基準の設定を認めており、A組合同A企業の企業別労働協約がより高い基準を定めている場合）は、A組合同A企業の企業別労働協約も重疊的に適用され、労働協約としての効力を有するが、そうでなければ無効であり、甲と乙の産業別労働協約のみが適用されることになろう。

### Ⅲ 地域的拡張適用制度と理論的課題

地域的拡張適用制度<sup>16)</sup>については、同制度の趣旨と目的を確認し（→1）、拡張適用の対象としうる協約条項と拡張適用の地理的・人的範囲（→2）、拡張適用において要求される当該労働協約基準による支配の程度（→3）、労働委員会と大臣又は知事の裁量の有無と範囲（→4）、拡張適用された労働協約の法的効力と労働協約の競合（→5）を検討する。

#### 1 地域的拡張適用制度の趣旨と目的

労働協約は、自ら団結権、団体交渉権等を行行使し、協約当事者組合のために費用と労力を負担する組合員の雇用・労働条件を維持・向上させることを直接の目的とするものと解すべきところ、その規範的効力（労組法16条）を及ぼしうるのは、協約当事者である使用者（又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者）と協約当事者組合の組合員との間の労働契約だけであり、その適用範囲には限界がある。

そのため、労働協約の適用を受けない使用者及び労働者は、協約基準を下回る労働条件を設定することができ、協約基準を下回る労働契約の存在は、協約の適用を受ける組合員の雇用の確保やさらなる労働条件の維持・向上を妨げる。また、協約の適用を受ける使用者の協約の適用を受けない使用者に対する競争力を低下させ、その経営の維持・安定化を妨げ、当該使用者が競争に敗れ倒産

すれば、その労働者は組合員も含め雇用を喪失する。

したがって、地域的拡張適用制度は、拡張適用される労働協約の定めを「一地域」における「同種の労働者」の最低基準とすることにより、当該労働者の雇用・労働条件を維持・向上させ、「一地域」の使用者相互間の労働力コスト引き下げ競争と労働者相互間の労働力安売り競争を制限して公正競争を実現させるものであり<sup>17)</sup>、もって、協約当事者である使用者（又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者）の経営を維持し安定化させ<sup>18)</sup>、当該労働協約の存立を確保し<sup>19)</sup>、協約当事者組合の組合員の雇用保障と労働条件の維持・向上を図り<sup>20)</sup>、その労働権と生存権を保障することを目的とするものと言うことができよう。労働協約の地域的拡張適用は、協約当事者組合の組合員以外の労働者の労働条件の引き上げという効果も生じさせ、また、労働者一般の地位の向上にもつながるが、それは結果であって、直接の目的ではないと解される<sup>21)</sup>。

#### 2 拡張適用の対象としうる協約条項と拡張適用の地理的・人的範囲

##### (1) 拡張適用の対象としうる協約条項

拡張適用の対象としうる協約条項につき、労組法18条は限定していない。しかし、第一に、地域的拡張適用の趣旨と目的（→前記1）に鑑みれば、拡張適用の対象となる労働契約が拡張適用される労働協約の定める基準を上回っていても、協約当事者である使用者の経営や協約当事者組合の組合員の労働条件に悪影響を与えるものではなく、むしろ協約当事者組合の組合員のさらなる労働条件の向上の契機となるから、拡張適用の対象としうる労働協約の「規範的部分」<sup>22)</sup>は、雇用・労働条件に関する最低基準を定めた条項のみであり、その規範的効力は最低基準効に限定されると解すべきである<sup>23)</sup>。

第二に、規範的部分の最低基準を定めた条項であれば、拡張適用の申立人は、地域的拡張適用の目的・趣旨に適合しない等の特段の事情がある場合を除き、その一部のみを拡張適用の対象として選択しうると解される。ただし、部分的な拡張適

用により、拡張適用を受ける使用者及び労働者に不利益が生じるわけではないからである。

第三に、拡張適用の対象となる「一の労働協約」は、「一本の労働協約」ではなく「同一内容の労働協約」であって、単一の労働協約のみならず、同一内容の複数の労働協約も該当し<sup>24)</sup>、①単一の労働組合が複数の使用者又は使用者団体と別々に労働協約を締結している場合、②連携関係にある複数の労働組合がそれぞれ別の使用者又は使用者団体と労働協約を締結している場合<sup>25)</sup>、③単一の使用者又は使用者団体が複数の相互に連携関係のない労働組合と別々に労働協約を締結している場合、④相互に連携関係のない複数の労働組合がそれぞれ別の相互に連携関係のない使用者又は使用者団体と労働協約を締結している場合のいずれでも、各労働協約の最低基準を定める同一内容の条項につき、申立人の側（労働組合側、使用者側、又は双方の側）の連名で拡張適用の申立てがなされたときは、当該条項が「一の労働協約」に該当することを否定し得ない。ただし、同一内容の基準が大部分の労働契約に適用されていれば、当該基準を当該地理的・人的範囲の最低基準とすることを否定する理由はなく、また、地域的拡張適用の対象となる協約条項は、工場事業場単位の拡張適用（労組法17条）とは異なり、知事又は大臣の公告により明確化されるからである。

## (2) 拡張適用の地理的範囲と人的範囲

労組法18条は、地域的拡張適用の地理的範囲である「一の地域」、及び、人的範囲である「同種の労働者」をどのように設定するか定めていないところ、「一の地域」につき、拡張適用の対象となる協約の地理的適用範囲とは無関係に、一の労働市場としてのまとめり<sup>26)</sup>、労働組合の組織的範囲・組合員の労働条件に影響を及ぼす労働者の存在範囲・協約当事者（又はその構成員）たる使用者と競争関係に立つ使用者の存在範囲<sup>27)</sup>、地域別最低賃金の適用範囲を画する都道府県<sup>28)</sup>等の基準により「一の地域」を画定しようとする見解も存在する。

しかし、①労働協約の締結当事者は、協約自治に基づき原則として当該協約の地理的適用範囲及

び人的適用範囲を自由に定めることができるが、労組法16条によりその規範的効力が及ぶ労働契約は限定されるため、その対象範囲を拡大することに労組法18条の意義があること、②企業の経済的基盤や経営コスト、競争関係、労働者の生活コスト等は多様な要素により定まるもので、当該労働協約の地理的適用範囲とは無関係に拡張適用の地理的範囲を画定する客観的で合理的な基準は見出し得ず、また、当該労働協約の人的適用範囲とは無関係に拡張適用の人的範囲を画定する客観的で合理的な基準も見出し得ないこと<sup>29)</sup>、③当該労働協約の地理的適用範囲又は人的適用範囲の一部を拡張適用の申立人が選定することは禁止されていないことに鑑みれば、拡張適用の申立人が、当該労働協約の地理的適用範囲又はその一部を「一の地域」として拡張適用の地理的範囲とすることを求め、また、当該労働協約の人的適用範囲又はその一部を「同種の労働者」として拡張適用の人的範囲とすることを求めたときは、当該地理的範囲、及び、人的範囲が、(a)明確でない場合<sup>30)</sup>、又は、(b)地域的拡張適用の趣旨と目的（→前記1）に適合しない特段の事情が存在する場合を除き、これを肯定すべきである。

## 3 当該労働協約基準による支配の程度

地域的拡張適用については、一の地域において従業する同種の労働者の1)「大部分」が、一の労働協約の2)「適用を受けるに至った」ことを要する。

1)「大部分」については、正確な算定には技術的困難が伴うので明確な比率を定めていないが4分の3を目安にしている旨の立法者意思<sup>31)</sup>等も考慮するならば、「労働協約で決めた基準が大体においてその地方で一般化したと見られる状態にあればよく<sup>32)</sup>、具体的数値としては概ね4分の3<sup>33)</sup>程度以上だが、4分の3を若干下回り約70%前後となることもあり得る」と解すべきであろう。

2)「適用を受けるに至った」につき、地域的拡張適用制度は、「一の労働協約」の定める基準が「大部分」の労働者の労働条件となっている場合、これを最低基準として当該地理的・人的範囲にお

ける公正競争を実現することを目的とするから、どのような経緯で当該基準が労働契約の内容を規律するに至ったか<sup>34)</sup>を考慮する必要がない。したがって、一の労働協約の「適用を受けるに至った」労働者には、①労組法16条により協約当事者組合の組合員として適用を受ける労働者のみならず、②労組法17条の工場事業場単位の拡張適用により適用を受ける労働者<sup>35)</sup>も含まれ、さらに、③合意、事実たる慣習、又は就業規則を媒介として、当該労働協約が定める基準が労働契約の内容になっている労働者<sup>36)</sup>も含まれる<sup>37)</sup>と解すべきであろう

#### 4 労働委員会と大臣又は知事の裁量

##### (1) 労働委員会の決議

###### ア 決議をなすか否かの裁量の有無

地域的拡張適用は、労働委員会の「決議」により、厚生労働大臣又は都道府県知事が決定するところ(労組法18条1項)、労働委員会は、労組法18条1項所定の「一の地域において従事する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったとき」という要件が充足されていても、例えば政策的な理由等により決議をしないことができるか(裁量の有無)が論点となる。

労働委員会は諸般の事情を考慮して一般的拘束力を付与しないこともできる旨の見解<sup>38)</sup>も存在するが、地域的拡張適用の趣旨と目的(→前記1)に鑑みれば、①当該労働協約が労組法18条1項所定の実質的要件を充足している(一定の地理的・人的範囲において支配的な労働条件を設定している)こと、②協約当事者双方又は一方が拡張適用の申立てをしていること、③労働委員会が①と②を確認したことの①～③により拡張適用は肯定されるべきであり、地域的拡張適用の趣旨・目的に適合しないことが明らかである「特段の事情」がない限り、労働委員会が拡張適用の決議を否定する合理的な理由はない<sup>39)</sup>。そして、前記「特段の事情」がないことは、地域的拡張適用の実質的要件に含まれており、実質的要件の解釈の問題と位置づけるべきであろう。

したがって、労働委員会の役割は、拡張適用の実質的要件が充足されているか否かの確認と、充

足されているときは拡張適用をなすべき決議を行うことに尽きるのであり、政策的な判断をなす余地はなく、実質的要件は充足されているのに決議をしないという裁量はないと解すべきである。

##### イ 修正の範囲

労働委員会は、決議をする場合、当該労働協約に不適当な部分があると認めたときはこれを「修正」することができる定められているので(労組法18条2項)、修正しうる範囲が論点となる。

第一に、当該労働協約の合意内容につき協約当事者に争いはないものの、文言上不明確でわかりにくいとき、あるいは、労働協約を拡張適用するに当たり、具体的使用者名を「使用者」、組合員を「労働者」、具体的組合名を「労働者の代表」等と言い換える必要があるとき<sup>40)</sup>は、当該文言を「不適当な部分」として合意内容を変更しない範囲で修正することは可能であろう。第二に、拡張適用の申立人は、当該労働協約の定める労働条件と、地理的・人的適用範囲の全部又は一部を拡張適用の対象として申し立て得るところ(→前記2)、申立ての範囲そのままでは拡張適用の実質的要件を充足しないが縮小すれば実質的要件を充足し、かつ、拡張適用の申立人の意思に反しない場合は、当該範囲を「不適当な部分」として修正・縮小することは可能であろう<sup>41)</sup>。

しかし、それ以上の修正は、当該労働協約の内容を変更しあるいは申立人の意思に反することになり、地域的拡張適用における労働委員会の役割(→前記ア)から逸脱するので、できないと解すべきであろう。

##### (2) 大臣又は知事による決定

地域的拡張適用は、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事が「決定をすることができる」と定められているところ(労組法18条1項)、1)労働委員会が決議をなした場合に拡張適用の決定をなさないことは可能か、2)労働委員会の決議と異なる内容の決定をなすことができるかが論点となる。

前記1)につき、大臣又は知事は労働委員会の決議に拘束されず、決定をなすか否かを判断しう

るとの見解<sup>42)</sup>もある。しかし、地域的拡張適用の趣旨と目的(→前記1)に鑑みれば、①労組法18条1項所定の実質的要件の充足、②協約当事者双方又は一方による拡張適用の申立て、③労働委員会による①②の確認と決議により、拡張適用は肯定されるべきで、大臣又は知事の裁量的判断を加える必要はない。また、大臣又は知事の裁量を認めた場合、使用者団体等が反対したときに、大臣や知事は拡張適用の決定をするか否かの「政治判断」をすることになり、拡張適用が事実上困難となる。したがって、労働委員会の決議は、法令に違反しない限り大臣又は知事の決定を拘束し、大臣又は知事は拡張適用の決定・公告をしなければならぬと解すべきである<sup>43)</sup>。

前記2)につき、地域的拡張適用制度は、労使関係や労働協約に精通している労働委員会が労組法18条1項所定の実質的要件の充足を判断し、大臣又は知事はその判断に従うことを前提として制度設計されたものと解されるので、法令違反や特段の事情(決議の中の明らかな誤記等)がない限り、大臣又は知事は労働委員会の決議を修正する権限はないと解すべきであろう。

## 5 拡張適用された労働協約の法的効力と労働協約の競合

### (1) 拡張適用の効力

労働協約の地域的拡張適用が決定・公告されると、決定で定められた期間中、当該労働協約が、当該地域(一の地域)において従業する他の同種の労働者とその使用者との労働契約に適用される。当該労働協約の規範的部分には、債務的効力と規範的効力がある。

したがって、第一に、その債務的効力により、拡張適用の対象となる使用者<sup>44)</sup>は、協約当事者である労働組合に対して、拡張適用の対象となった労働契約について、労働協約で定めた基準を遵守する義務を負う。

第二に、拡張適用される事項は、労働条件の最低基準を設定する条項のみで、その規範的効力は最低基準効である(→前記2(1))<sup>45)</sup>。したがって、拡張適用された労働協約の定めが、1) 当該労働契約よりも労働者にとって有利であれば、労働者

と使用者の合意の有無にかかわらず、労働契約の内容は労働協約の定める基準と同じ内容へと有利に修正され、あるいは、労働協約の定める基準により補充されるが、2) 当該労働契約よりも労働者にとって有利でなければ、労働契約内容は変更されない(不利益変更は生じない)。なお、拡張適用の規範的効力(最低基準効)が及んでいる期間中、合意又は就業規則等により、当該労働協約よりも労働者に有利な内容で労働契約の内容を変更することは可能である。

### (2) 拡張適用の対象となる労働契約の範囲

拡張適用の対象となる労働契約は、「当該地域(一の地域)において従業する他の同種の労働者」と「その使用者」との間の労働契約である。

この点につき、第一に、拡張適用される労働協約の当事者組合以外の別組合の組合員が「一の地域」の「同種の労働者」に含まれる場合、「他の同種の労働者」に含まれ拡張適用の対象となるかが問題となる。別組合の自主性を尊重すべきとの見解<sup>46)</sup>もあるが、地域的拡張適用の場合、工場事業場単位の拡張適用(労組法17条)とは異なり、拡張適用される規範的部分は労働条件の最低基準を定めるものだけで、その法的効力は最低基準効のみであるので(→前記(1))、別組合の組合員の労働契約に適用しても当該別組合及び別組合員の団結権と団体交渉権の侵害とはならない。また、別組合の組合員は地域的拡張適用の対象とならないとすると、一の地域の同種の労働者の労働条件の維持向上と公正競争の確保という地域的拡張適用の目的を実現できない。したがって、拡張適用の対象となる「他の同種の労働者」には、①協約当事者組合の組合員(協約当事者である使用者〈又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者〉以外の使用者と労働契約を締結している者)、②未組織労働者のみならず、③別組合の組合員も含まれると解すべきである。

第二に、「一の地域」の「同種の労働者」の中には、1) 「一の労働協約の適用を受けるに至った」労働者(→前記3)と、2) 「他の同種の労働者」が存在し、1) の労働者は、既に当該事項の適用を受けているので拡張適用の対象とはならな

いところ、地域的拡張適用の期間中に、①協約当事者組合員の資格の喪失、②労組法 17 条の拡張適用の失効、又は、③当該労働協約を適用していた就業規則や合意の変更により、労組法 16 条、17 条、又は就業規則や合意による当該労働協約の適用がなくなったときは、新たに「他の同種の労働者」として地域的拡張適用の対象となると解される。

### (3) 別組合の労働協約との競合の有無と整序

協約当事者組合以外の別組合の組合員も「他の同種の労働者」として拡張適用の対象となりうる（→前記 (2)）、1) 拡張適用の対象となった労働条件（例：年間休日日数）につき当該別組合が労働協約（別協約）を締結している場合も拡張適用がなされ、拡張適用された労働協約と別協約との「労働協約の競合」が生じるか、2) 「労働協約の競合」が生じる場合、どう整序するかが問題となる。

別協約が定める労働条件については拡張適用の効力（最低基準効）が及ばないとすると、使用者が拡張適用される労働協約の定める労働条件よりも低い水準の労働協約を別組合と締結することも可能になるところ、かかる行為を許容すれば、一の地域の同種の労働者の労働条件の維持向上と公正競争の確保という地域的拡張適用の目的を実現することができない。

したがって、①別協約が定める労働条件についても拡張適用がなされ、労働協約の競合が生じ、②別協約の定めは、拡張適用された労働協約の定める労働条件以上であれば有効であるが、これを下回るときは、拡張適用された労働協約の最低基準効により、拡張適用の対象となる労働契約に対しては規範的効力を生じない（労組法 18 条 1 項に反して無効である）と解すべきである<sup>47)</sup>。

## IV 結びに代えて

日本では集团的労使関係における労働条件の決定は企業レベルの労使交渉・労使合意が中心であると言われることが多いが、産業別労働組合・組織等による企業横断的な労働条件決定も重要な役

割を果たしており<sup>48)</sup>、産業別労働協約等も締結されている<sup>49)</sup>。

また、地域的拡張適用についても、従来、26 件の拡張適用の申立てがあり、そのうち、8 件について拡張適用の決定・公告がなされていたところ、2021 年 9 月 22 日に、32 年ぶりに、大型家電量販店における年間所定休日に関する労働協約の茨城県における地域的拡張適用が決定・公告され<sup>50)</sup>、さらに関係労使が新たな地域的拡張適用の申立てを準備しているとのことである。

今後、さらに多くの企業横断的労働協約が締結され、地域的拡張適用制度の活用がなされ、産業レベルでの集团的労働条件規制が発展することを期待して、結びに代えることにしたい。

- 1) 詳細は、川口美貴『労働法（第 6 版）』信山社（2022 年）881-883 頁参照。
- 2) 詳細は、川口・前掲注 1) 887-903 頁参照。
- 3) 詳細は、川口・前掲注 1) 883-885 頁参照。
- 4) 企業別労働協約でもよい。
- 5) 労働法と独占禁止法の関係については、川口美貴「労働形態の多様化と就労者の保護——労働者概念と独禁法規制」季刊労働法 272 号（2021 年）10-11 頁で筆者の基本的見解を簡潔に記述したが、憲法を頂点とする法律学全体において両法はどのように整序されるべきかは、別稿で改めて論じることにした。
- 6) 使用者団体が、産業別労働組合が申し入れた産業別最低賃金に関する団体交渉について独占禁止法に抵触するおそれがあるとの理由で回答を拒否したことが、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると判断された事案として、日本港運協会事件・東京都労委令 3・7・20 中労委 DB。
- 7) ただし、当該協定の規範的効力は、憲法 28 条により直接生じるのではなく、労組法 14 条所定の要件の充足と同法 16 条により発生すると解される（川口・前掲注 1) 860-861 頁）。
- 8) 後藤究「なぜ、『経済法』による保護なのか？」季刊労働法 275 号（2021 年）118-119 頁は、協約締結に向けた使用者団体内部の準備行為を労働組合による労働基本権の行使に不可欠な協力行為とした上で、ドイツ及び EU においては当該行為がカルテル禁止規制の適用外とされていることを紹介している。
- 9) 金井貴嗣「独占禁止法の目的と体系」日本経済法学会編『経済法講座第 2 巻 独禁法の理論と展開 [1]』三省堂（2002 年）4-7 頁、土田和博＝栗田誠＝東條吉純＝武田邦宣『条文から学ぶ独占禁止法（第 2 版）』有斐閣（2019 年）21 頁等。
- 10) 川口・前掲注 1) 3 頁。
- 11) なお、団結権等の行使が抑制される危険性を排除する必要性にも鑑みれば、憲法 28 条の「勤労者」（＝労組法上の「労働者」）は独禁法上の「事業者」に該当せず、また、「憲法 28 条を享受する団結体」は独禁法上の「事業者団体」に該当せず、これらとしての行為には、適法な団結権・団体交渉権・団体行動権の行使が否かにかかわらず、独禁法は適用されずその規制や制裁は受けないと解すべきである（川口・前掲注 5) 11 頁）。
- 12) 東京大学労働法研究会『註釈労働組合法』有斐閣（1949 年）165 頁。

- 13) 山下幸司「協約の競合」日本労働法学会編『現代労働法講座 (6) 労働協約』総合労働研究所 (1981年) 199頁。
- 14) 森長英三郎『労働協約と就業規則』労働法律旬報社 (1953年) 74-75頁。
- 15) 清水兼男=佐藤進「労働協約の当事者及び競合をめぐる問題」日本労働法学会編『労働法講座第四巻 労働協約』有斐閣 (1957年) 873頁。
- 16) 地域的拡張適用制度の沿革と実践例, 理論的考察, 先例の資料等の詳細については, 古川景一=川口美貴『新版 労働協約と地域的拡張適用』信山社 (2022年7月刊行) を参照された。
- 17) 賀来才二郎『改正労働組合法の詳解』中央労働学園 (1949年) 165-166頁, 菊池勇夫=林迪廣『法律学体系コンメンタール篇 20 I 労働組合法』日本評論新社 (1954年) 190頁, 菅野和夫『労働法 (第12版)』弘文堂 (2019年) 946頁, 厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法・労働関係調整法 (六訂新版)』労務行政 (2015年) 688頁等参照。
- 18) 横井芳弘「労働協約の一般的拘束力」日本労働法学会編『労働法講座 (第4巻)』有斐閣 (1957) 1005-1008頁, 峯村光郎『新版 団結と協約の法理』風舎 (1966年) 221頁等参照。それゆえ, 公正競争の実現を求める使用者は, 労働協約の地域的拡張適用を必要とすることになろう。
- 19) 横井・前掲注18) 1005-1008頁, 峯村・前掲注18) 221頁, 吾妻光俊編『註解労働組合法』青林書院 (1959年) 391-392頁, 安屋和人「労働協約の一般的拘束力」日本労働法学会編『新労働法講座 (第5巻) 労働協約』有斐閣 (1966年) 330-332頁, 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注17) 688頁等参照。
- 20) 峯村・前掲注18) 221頁, 外尾健一『労働団体法』筑摩書房 (1975) 646頁参照。
- 21) 横井・前掲注18) 1008-1009頁。
- 22) 私見では, 労働条件変更, 懲戒, 解雇, 賃金決定等に関する労働組合との協議・同意条項は規範的部分と解する。休日と就業時間変更に関する労働組合との協議条項の拡張適用を肯定した例として, 吉野連合労組事件における奈良地労委の拡張適用の決議 (1950〈昭25〉年5月23日) と奈良県知事の決定・公告 (1950〈昭25〉年8月29日) (中央労働時報173号21頁, 労働委員会年報6号〈昭26〉231頁), 給与の細則に関する労働組合との協議条項の拡張適用を肯定した事案として, 函館製材労組事件における北海道地労委の拡張適用の決議 (1951〈昭26〉年10月26日) と北海道知事の決定・公告 (1951〈昭26〉年11月18日) (中央労働時報190号24頁, 労働法律旬報78号16頁, 労働委員会年報6号〈昭26〉231頁)。労働協約の債務的部分を拡張適用しうるかは, 古川=川口・前掲注16) で検討する。
- 23) 菊池=林・前掲注17) 194頁, 近藤享一「労働協約の一般的拘束力」石井照久・有泉亨編『労働法大系2 団体交渉・労働協約』有斐閣 (1963年) 156頁, 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法 (下)』有斐閣 (1982年) 875-877頁, 西谷敏『労働組合法 (第3版)』有斐閣 (2012年) 384頁等。
- 24) 横井・前掲注18) 1042頁, 吾妻・前掲注19) 396頁。
- 25) 本文①②は肯定する見解として, 安屋・前掲注19) 333頁, 東京大学労働法研究会・前掲注23) 871頁。
- 26) 横井・前掲注18) 1041頁。
- 27) 吾妻・前掲注19) 394頁。
- 28) UA ゼンセン第一次家電量販店事件 (大型家電量販店の年間所定休日に関する労働協約の地域的拡張適用) についての2021 (令3) 年8月4日の中労委決議。同事件と中労委の決議及び厚生労働大臣の決定・公告については, 季刊労働者の権利343号 (2021年)「特集3 労働協約の地域的拡張適用」所収論文 (西尾多聞「申立てに至る経緯と流通労働運動における位置づけ」66-72頁, 松井健「地域的拡張適用制度の活用に向けて」73-79頁, 古川景一「地域的拡張適用制度の理論と実践の架橋」80-85頁, 川口美貴「地域的拡張適用制度と理論的課題」86-92頁) と資料 (93-98頁) 参照。
- 29) 拡張適用の対象となる労働協約の人的適用範囲を拡張適用の人的範囲たる「同種の労働者」と解する見解として, 森長・前掲注14) 290頁, 当該労働協約の本来的適用 (労組法16条による適用) を受ける労働者とその種類及び内容において同種の労働に従事している労働者とする見解として, 東京大学労働法研究会・前掲注23) 896頁。
- 30) 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注17) 691頁は, 「一の地域」について, ①面積の広狭に関係ないが, ②連続した地域であることを要し, 全く飛び離れた二つの地域をあわせて「一の地域」とすることはできず, ③その範囲は必ずしも行政区画による必要はないが明確でなければならないとする。
- 31) 1945 (昭和20) 年12月15日の貴族院労組法案特別委員会での芦田均国務大臣の答弁。
- 32) 同旨の見解として, 東京大学労働法研究会・前掲注12) 168頁, 吾妻・前掲注19) 395頁, 外尾・前掲注20) 650頁等。
- 33) 4分の3を参考とする見解として, 菊池=林・前掲注17) 191-192頁, 外尾・前掲注20) 650頁, 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注17) 692頁等。
- 34) 使用者が, i) 同じ事業者団体に所属する他の使用者の締結した労働協約の定める労働条件を就業規則や合意等を媒介として自己の締結する労働契約の内容とする場合や, ii) 自己が締結した労働協約の定める労働条件を就業規則や合意等を媒介として協約当事者組合の組合員以外の労働者の労働契約の内容とする場合もあるであろう。
- 35) 本文①に加え②を含める見解として, 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注17) 692頁, 東京大学労働法研究会・前掲注23) 871頁。
- 36) 本文①②に加え事実上適用されている労働者を含める見解として, 吉川大二郎『労働協約法の研究』有斐閣 (1948年) 140頁, 横井・前掲注18) 1042頁, 片岡昇『労働協約規範と第三者』季刊労働法26号 (1957年) 27頁, 否定する見解として, 吾妻・前掲注19) 396頁 (ただし「大部分」の要件の判断には影響を及ぼすとする), 東京大学労働法研究会・前掲注23) 871頁。
- 37) 当該労働者の数の把握は困難な場合もあるだろうが, 事実認定において解決し得る問題である。
- 38) 東京大学労働法研究会・前掲注12) 168-169頁, 東京大学労働法研究会・前掲注23) 873頁。
- 39) UA ゼンセン家電第一次事件の中労委決議・前掲注28) は, 当該拡張適用は制度の趣旨にかなうもので, 拡張適用を否定すべき特別の事由も認められないとして拡張適用を肯定している。
- 40) 具体例として, 吉野連合労組事件における奈良地労委の拡張適用の決議 (1950〈昭25〉年5月23日) と奈良県知事の決定・公告 (1950〈昭25〉年8月29日) (中央労働時報173号21頁, 労働委員会年報6号〈昭26〉231頁), 及び, 函館製材労組事件における北海道地労委の拡張適用の決議 (1951〈昭26〉年10月26日) と北海道知事の決定・公告 (1951〈昭26〉年11月18日) (中央労働時報190号24頁, 労働法律旬報78号16頁, 労働委員会年報6号〈昭26〉231頁)。
- 41) 拡張適用される労働協約の条項が労組法18条2項により労働委員会にて修正された場合, この修正は原協約には何の影響も及ぼさないことに異論はないと思われる。
- 42) 吉川・前掲注36) 144頁, 東京大学労働法研究会・前掲注12) 169頁, 菊池=林・前掲注17) 192-193頁, 横井・前掲注

- 18) 1043 頁, 近藤・前掲注 23) 155 頁, 吾妻・前掲注 19) 400 頁, 東京大学労働法研究会・前掲注 23) 874 頁。
- 43) 昭 22・7・2 労発 343 号, 厚生労働省労政担当参事官室・前掲注 17) 692-693 頁, 森長・前掲注 14) 295 頁, 安屋・前掲注 19) 333 頁, 山口浩一郎『労働組合法 [第 2 版]』有斐閣 (1996 年) 200 頁。
- 44) ①協約当事者である使用者 (又は協約当事者たる使用者団体の構成員である使用者) で「他の同種の労働者」と労働契約を締結している者と, ②それ以外の使用者で「他の同種の労働者」と労働契約を締結している者が含まれる。
- 45) 菊池 = 林・前掲注 17) 194 頁, 横井・前掲注 18) 1049 頁, 片岡・前掲注 36) 28 頁, 近藤・前掲注 23) 156 頁, 東京大学労働法研究会・前掲注 23) 876 頁, 西谷・前掲注 23) 384 頁等。
- 46) 山下・前掲注 13) 210 頁。
- 47) 森長・前掲注 14) 293・297 頁, 峯村光郎『労働法講義』有信堂 (1958 年) 123 頁, 菊池 = 林・前掲注 17) 194 頁, 横井・

- 前掲注 18) 1049 頁, 吾妻・前掲注 19) 406 頁, 東京大学労働法研究会・前掲注 23) 876-877 頁, 西谷・前掲注 23) 384 頁等参照。別組合が既に労働協約を締結しているときは拡張適用の効力は及ばないとの見解として, 近藤・前掲注 23) 156 頁, 石井照久『新版労働法 (第 3 版)』弘文堂 (1974 年) 442 頁。
- 48) 産業別労働組合・組織等の機能・役割に関する調査報告として, 連合総合生活開発研究所『産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書』(2020 年 3 月)。
- 49) 具体例については, 川口美貴「日本における産業別労使交渉と労使合意」日本労働研究雑誌 652 号 (2014 年) 50-61 頁等参照。
- 50) UA ゼンセン第一次家電量販事件・前掲注 28)。

かわぐち・みき 関西大学大学院法務研究科教授。最近の著作に『労働法 (第 6 版)』(信山社, 2022 年)。労働法専攻。