

労働法における集団の意義・再考

——労働者代表による労働条件決定をめぐる法的課題

桑村裕美子

(東北大学教授)

労働法が労働者の「集団」として強度に保護してきたのは、労働者が自主的に組織する労働組合であるが、近年では組合組織率の低下を受けて、法律に基づき選出される過半数代表者の権限が拡大の一途をたどっている。本稿では、過半数代表の権限拡大や労使委員会の制度化の流れを概観した後で、労働者利益が多様化した現代において労働者集団（の代表）が果たすべき役割を労働法学の立場から問い直し、個人のレベルでは実現できない「労働者の保護」と集団的事項における「労働者利益の適正な反映」の2点が重要であるとする。そして、それぞれの観点から現行の労働者代表制度が抱える問題点を検討し、過半数代表・労使委員会については、いずれの点でも集団としての役割を果たす前提となる制度的基盤を欠いており、早急の立法的対処が必要であることを示す。続いて労働組合法制においては、労働条件を不利益に変更する労働協約の手続審査の中で組合内部の利益調整のあり方が模索されてきたが、いまだ議論は収束しておらず、労働者保護の観点からの内容審査の要否も問題となる。そして、労働協約の拡張適用制度に関しては、労働組合法17条では協約外の者に著しい不利益が及ぶ場合に拡張適用を否定する司法審査の枠組みが確立しているが、同18条では行政機関（労働委員会や厚生労働大臣・都道府県知事）にそうした権限があるか否かが明らかでなく、行政機関の裁量権の有無・範囲・限界についての解釈論の活発化が必要であると述べる。

目次

- I 本稿の目的
- II 労働法における集団の種類と特徴
- III 過半数代表・労使委員会の制度展開
- IV 現代的労使関係における主要論点
- V まとめ

I 本稿の目的

労働法は、弱い立場にある個々の労働者に適切な保護を提供するため、法律で労働条件の最低基準を定めるとともに、労働組合による団体交渉を保護・促進してきた。しかし1980年代以降は、組合組織率の低下を背景として、集団的な労働条

件決定に関与する過半数代表者の役割が拡大している。

その一方で、世界的にみれば、2022年4月に米国アマゾンの労働組合が代表選挙で初めて勝利するなど組合運動に復権の兆しがみられ¹⁾、日本でも昨年32年ぶりに労働協約の地域的拡張適用事例が出る²⁾など、労働者が集団化することの意義に再び注目が集まっている。そこで本稿では、日本において労働者の「集団」とその代表が果たす役割を労働法学の立場から問い直し、労働者代表による労働条件決定をめぐる法的課題を整理していく。

II 労働法における集団の種類と特徴

労働法における労働者の集団には2種類ある。労働者が自主的に組織する団体（労働組合）と、法律によりはじめて統合される従業員集団の代表である³⁾。

1 自主的に組織する団体

憲法28条は団結権等の労働三権を保障しており、労働者が労働条件の維持改善等を主たる目的として自主的に組織する労働組合には団体交渉権が保障される。労働組合が団体交渉の目的事項の貫徹のために行う争議行為は、団体行動権の一内容として憲法28条で保障され、正当な争議行為には刑事免責、民事免責、不利益取扱いからの保護が及ぶ。

そして法律レベルでは、労働組合法（以下「労組法」という）が不当労働行為救済制度を設けており、組合員であること等を理由とする不利益取扱い、正当な理由のない団交拒否、組合弱体化行為（支配介入）が不当労働行為として禁止され（7条）、違反は労働委員会による行政救済の対象となる（27条以下）。また、使用者は労組法7条2号により誠実交渉義務を負い、労働組合に対し、必要に応じて自らの主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示しなければならない⁴⁾。

労働組合は基本的に労働者による任意団体であり、組織レベルに法的制約はなく、いかなる事項で使用者と交渉するかも自ら決定する。労働組合は組合員のみを代表し（労組法6条）、労働協約は組合員にのみ適用されるのが原則である。

2 法律により統合される従業員集団の代表

続いて、法律により統合された従業員集団の代表として、過半数代表と労使委員会がある⁵⁾。組合組織率の低下を背景に、現場の事情に応じた規範設定のニーズが大きい事項について、労働組合の存しない事業場でも交渉の担い手を確保しうる制度として活用されてきた。これらの法律に基づく労働者代表は、法所定の事項について関与を行う場合に設置が強制される。

過半数組合を除き、法律に基づき選出された代表はそれ自体で団体性はない。過半数代表者は1名であるため個人で活動し、また、労使委員会の労働者側委員は複数人であるが、彼らは相互に結合する団体ではなく、1人1人の労働者代表が使用者側の代表者とともに1つの委員会を組織するにすぎない（詳細は後述）。

過半数代表・労使委員会の最も重要な権限は、労使の個別合意では認められない、法規制の例外の許容である。法規制の例外設定は、労働基準法（以下「労基法」という）制定時から過半数代表に認められており（36条、90条）、その後その対象事項が拡大され、1998年改正以降は労使委員会にも認められている（後述）。

法規制の例外設定が過半数代表に認められた理由について、労基法制定直後の説明では、個々の労働者は使用者に同意を強要されるおそれがあるためとされていた⁶⁾。過半数代表制が導入された労基法制定時（第二次大戦直後）は労働組合が勢力を拡大していた時期であったため、過半数代表の役割は過半数組合が担うと考えられ、過半数代表制は労働者の団体意思による同意を確保する手段であると位置づけられていた⁷⁾。

過半数代表や労使委員会の設置は基本的に事業場単位であり、事業場の全労働者の代表として活動する。労使協定の締結が事業場単位とされたのは、労基法が事業場単位で適用されることから、その規制を解除する規範（労使協定、労使委員会決議）も事業場内で画一的に適用すべきと考えられたものといえる⁸⁾。

III 過半数代表・労使委員会の制度展開

以上みた現行制度上の2つの労働者集団のうち、近年では従業員集団の代表の権限拡大が顕著である。

1 過半数代表

過半数代表は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその組合（過半数組合）、かかる組合がない場合には「労働者の過半数を代表する者」（一名）（労基法36条1項等）

である。

(1) 労基法上の権限

過半数代表は、労基法制定時に、就業規則の作成・変更時の意見聴取の相手方として(90条)、また、時間外・休日労働を適法化する労使協定を締結する相手方として(36条)制度化されたのが最初である。その後労基法の1952年改正時に、賃金全額払い原則の例外(24条1項但書)や年休手当の算定基礎の変更(現39条9項但書)等が、過半数代表による労使協定事項に加えられた。そして1980年代以降になると、就業形態や労働者の価値観の多様化等を受けて画一的規制は不都合と考えられ、労働時間関連規定を中心に、労使協定によって労基法の規制を解除することを認める規定が多数設けられた。

こうした一連の改革を経て、現行労基法上労使協定で定め得るのは、①貯蓄金の管理(18条2項)、②賃金の一部控除(24条1項但書)、③変形労働時間制(1カ月単位〔32条の2〕、1年単位〔32条の4〕、1週単位〔32条の5〕)、④フレックスタイム制(32条の3)、⑤休憩時間一斉付与の例外(34条2項但書)、⑥時間外・休日労働(36条1項)、⑦月60時間超の時間外労働に対する割増賃金支払いに代わる休暇付与(37条3項)、⑧事業場外労働のみなし制(38条の2第2項)、⑨専門業務型裁量労働制(38条の3)、⑩年休の時間単位付与(39条4項)、⑪計画年休(同6項)、⑫年休手当の例外的算定方法(同9項但書)である。

(2) その他の法律上の権限

近時では、過半数代表の権限は労基法以外の法律にも及んでいる。例えば労働者派遣法では、2003年改正の際に、派遣可能期間の原則的制限(当時は1年。現在は3年)を超える場合に、当該派遣先の事業所における過半数代表の意見聴取義務が課せられた(現40条の2第4項)。

また、2018年の働き方改革関連法(平成30年法律第71号)による労働者派遣法改正では、派遣労働者について、派遣先の通常の労働者との関係での不利益取扱禁止(30条の3第2項)および不合理な待遇の禁止(同1項)が定められるのと同

時に、派遣元事業主が過半数代表と労使協定を締結した場合には、上記の規制がいずれも適用されないこととされた(30条の4第1項)。

さらに最近では、高年齢者雇用安定法の2020年改正も挙げられる。同改正により、70歳までの就業確保措置の努力義務が新設された(10条の2第1項)が、雇用によらない「創業支援等措置」を選択する場合には、労働関係法令が適用されないため、慎重な手続を課す意味で過半数代表の同意が必要とされた⁹⁾(同但書)。

以上は、法律上の原則に対する例外を認めるための手続要件であるが、過半数代表はこのほかに、パートタイム労働者または有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成・変更する場合の意見聴取の相手方となる(パートタイム・有期雇用労働法7条)。また、労使委員会の労働者側委員の指名(労基法38条の4第2項1号)や各種委員の推薦(労働安全衛生法17条4項、18条4項、19条4項)を行う等、今日では多様な役割を担っている¹⁰⁾。

(3) 過半数代表者に係る規定

過半数代表者については、選出手続や資格要件等が長らく法令上定められていなかった。

この点で初めて立法的に対処したのが、1998年改正後の労基法施行規則(以下「労基則」という)である。労基則の6条の2によると、過半数代表者は、①労基法41条2号の管理監督者の地位にある者でないこと(第1項1号)、および、②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること(同2号)が必要である。そして、使用者は、③過半数代表者であること等を理由として不利益な取扱いを「しないようにしなければならない」と規定された(同第3項)。ただし③は、曖昧な文言ゆえに努力義務であるとする見解があり¹¹⁾、法的効果は必ずしも明らかでない。

②に関しては、上記規定が設けられる前の事案における裁判例で、全従業員で構成される親睦団体の代表者を自動的に過半数代表者としたことは不適法と判断されていた¹²⁾が、実務上は使用者

側が指名するなどの取扱いがみられた¹³⁾。そのため、労基則の2018年改正により、上記②の文言の後に、「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が追加された（現在の6条の2第1項2号）。

また、労基則の2018年改正では、使用者は「過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない」との規定が新設されている（労基則6条の2第4項）。ここでいう「必要な配慮」には、過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器や事務スペースの提供が含まれる（平30・12・28基発1228第15号）。

過半数代表者に係る上記規定は、労基法以外で過半数代表に権限を付与している法律との関係でも、一部で同様の定めが置かれている（労働者派遣法施行規則25条の6、高齢者雇用安定法施行規則4条の6）。

2 労使委員会

次に労使委員会は、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」として、1998年の労基法改正の際に導入された（労基法38条の4）。この法律上の文言から、労使委員会は当該事業場の労働条件に関する事項全般について関与を行う、包括性のある組織であると解される¹⁴⁾。

(1) 権限

労使委員会の主要な権限は、企画業務型裁量労働制を導入する決議を行うことである（労基法38条の4第1項）。

裁量労働制のうち、専門業務型（同38条の3）は過半数代表による労使協定の締結が要件であるが、企画業務型では労使委員会決議が必要とされた。企画業務型は対象業務の定めが専門業務型と異なり概括的であるため、弊害防止の措置を講じる必要があり¹⁵⁾、多くの制度的欠陥（包括性・常設性の欠如、意見集約・調整手続の不存在、自主対等性の弱さ等。詳細は後述）を抱える過半数代表の

関与事項とすべきでないと判断されたのである。

この点で労使委員会は、委員会内部で労使間の実質的な意見交換が可能であり、決議要件も厳格で（当初は委員の全員一致、2003年改正で5分の4以上の賛成に緩和）、常設機関として制度運用にも関与できるため、労働者代表として、より適切と考えられた¹⁶⁾。そして労使委員会には、手続の重複を避けるため、一定の事項¹⁷⁾で労使協定代替決議を行うことも認められた（労基法38条の4第5項）。

法規制の例外にあたる措置の実施に関しては、労使委員会の制度化以降も過半数代表の関与事項とされることが多いが、最近では、2018年の労基法改正の際に新設された高度プロフェッショナル労働制（以下「高プロ」という。労基法41条の2）について、労使委員会決議が導入要件とされている。高プロは、労基法第4章の労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を広く適用除外とする点で法的効果が強いこと等から、過半数代表による労使協定ではなく、労使委員会決議を求めることが適当と考えられたものである¹⁸⁾。

(2) 労働者側委員に係る規定

労使委員会は、委員の半数が事業場の過半数代表に指名された委員（労働者側委員）でなければならず（労基法38条の4第2項1号）、労働者側委員と使用者側委員のそれぞれ同数で構成される。委員の具体的な人数について定めはないが、労使委員各1名による構成は過半数代表による労使協定を締結する場合と実質的に変わらないため、労使委員会とは認められない（平12・1・1基発1号）。

労働者側委員の選出については、労使委員会の制度導入時は、(i) 事業場の過半数代表によって任期を定めて指名された者が、(ii) 事業場の過半数の労働者によって信任を受ける必要があったが、2段階の手続は煩雑であるとして、労基法の2003年改正で(ii)が削除され、現在は(i)のみとなっている。労使委員会は任期のある委員によって構成されるため、常設性のある機関である。

労働者側委員は労基法 41 条 2 号の管理監督者であってはならず（労基則 24 条の 2 の 4 第 1 項）、使用者は労働者側委員であること等を理由として不利益取扱を「しないようにしなければならない」（同第 6 項）。なお、労使委員会の委員については、過半数代表者の場合（労基則 6 条の 2 第 4 項）と異なり、使用者が「必要な配慮」を行うことを義務付ける規定はない。

IV 現代的労使関係における主要論点

1 集団の意義・再考

以上のように、近時では非組合代表の選出を念頭に置き、法律に基づく労働者代表の権限が拡大されてきたが、働き手の多様化が進み、労働者同士でも利害が一致するとは限らない状況において、そもそも集団を形成し、その代表が労働条件決定を行うことの意義は何か。この点を再考するとき、特に以下の 2 点を指摘することができる。

(1) 労働者の保護

第 1 に、日本の集団的労働法の成り立ちを考えれば、集団の意義は、何よりもまず、労働者個人の従属性を集団のレベルで解消し、対等な交渉によって労働条件を改善することにあると言わなければならない。このことは、労働者利益がいかに多様化しようとも、労働者個人と使用者間の非対等の状況に変わりはない以上、同じく妥当する。現在でも、個々の労働者の労働条件や就労環境の著しい悪化が組合結成の主要な契機となっており、労働組合には団体交渉を通じた「保護」の獲得が期待されている¹⁹⁾。

そして法は、労働組合がそうした役割を果たし得るように、使用者からの独立性を含む一定の要件（労組法 2 条本文）を満たす団体に対し、不利益取扱いからの保護を与え、労働者利益を貫徹する手段として争議権を保障した（憲法 28 条）。また、使用者は団体交渉で必要に応じて説明・資料提示を行う義務があり（誠実交渉義務）、法適合組合（労組法 2 条・5 条 2 項）はその違反等の場合にも不当労働行為救済手続を利用できる。団体交渉を

行う労働組合は、こうした特別な地位や固有の権限を有する存在であることを忘れてはならない。

以上のことは、法規制の例外設定の権限をいかなる者に認めるかを考える際に必要な視点である。法律上の最低基準は、個別交渉にゆだねれば労働者に著しい不利益が生じ、弊害が大きい事項で国家が社会的に公正な水準を設定したものであるから、そこからの逸脱を認めるのであれば、その主体は労働者個人ではなく、労働者代表に認めるというのが自然な発想である。

(2) 労働者利益の適正な反映

労働者が集団を形成することの第 2 の意義は、その代表が、労働者に共通の事項あるいは労働者間で統一的に定めるべき事項について、集団内部の労働者利益を適正に反映させることにある。労働者利益の反映のあり方は、集団内部の利害が共通している場合にはそれほど問題とならないが、労働者利益が多様化した現在においては、代表者による意見の集約や調整の適正さが求められる。このことは、労働者が集団的に決定された規範の適用を免れることができない場合（労使協定、労使委員会決議）に強く妥当する。また、労働者代表が使用者に意見を伝達するのみの場合（就業規則作成・変更時等の意見聴取の場面）でも、労働者利益を適切に把握・調整した結果の意見の表明が重要である。

2 過半数代表・労使委員会制度における問題

では、集団であることの主要な意義を以上の 2 点に求めた場合に、近年権限が拡大されてきた過半数代表・労使委員会制度はどのように評価されるだろうか。

(1) 労働者の保護

第 1 に、過半数代表・労使委員会制度を労働者保護の観点から見た場合には、現行法は労働者利益を防御・貫徹するための制度的基盤を欠いていることが明らかである²⁰⁾。

まず、労働者利益を使用者から防御するために不可欠となる「独立性」に関しては、代表者の資格要件が、「（労働基準）法 41 条第 2 号に規定す

る」管理監督者でないこととされており（労基則6条の2第1項1号、24条の2の4第1項）、使用者の影響力が及びうる、使用者の利益代表者一般が排除されていない。また、労働者代表の活動に際しては、使用者は不利益取扱を「しないようにしなければならない」という、違反の効果が不明確な規定があるだけで（同6条の2第3項、24条の2の4第6項）、「必要な配慮」を求める規定（同6条の2第4項。労使委員会の労働者側委員には同種の規定はない）も、その具体的内容が明らかでない。

さらに、過半数代表者や労使委員会（の労働者側委員）は労働者が任意に結合する団体ではないため、労組法2条の自主性と団体性の要件を欠き、憲法28条や労組法の保護を受けない²¹⁾。したがって、不利益取扱いからの保護、使用者の誠実交渉義務による情報提供、争議権の保障は及ばない。

以上の現行制度を前にして指摘すべきは、労働者代表は、労働者集団から選出されたというだけで使用者と対等に交渉し得るわけではなく、労働者個人の従属性を克服するための手段を具体的に保障して初めて労働者保護の役割を果たし得るといことである。この点で、集団の構成員が共同で行う争議行為が保障されている労働組合を、複数人が選出されても団体としての固有の権限を有しない労使委員会（の労働者側委員）と同列に扱うことはできない。また、個人の弱さを克服するために集団に権限を付与すべきというのが労働法の考え方であるにもかかわらず、過半数代表者は一名であり、実質的に労働者が個人で使用者と交渉しているのと変わらない点で矛盾を抱えている。

過半数代表制においては、当初は労働組合（過半数組合）が役割を担うことが想定された（II2参照）が、労働組合の存しない事業場でも交渉主体を確保し得る制度としていったん導入されると、組合組織率の低下の中で実際上の便宜からそのまま利用され、いつの間にか労働組合と非組合代表の比較の視点がなくなった。その結果、現在では、法的地位や権限が脆弱な過半数代表者が、労働組合の存在しない大部分の事業場で、最低基準規制の解除という重大な効果を生じさせる労使

協定の締結を担っている。労使委員会（の労働者側委員）の法的地位・権限についても同様の問題があり、現行の非組合代表は、労働者集団の代表が担うべき労働者保護の役割を果たしえない状況にある。

(2) 労働者利益の適正な反映

①立法規定

第2に、過半数代表・労使委員会が定立する規範（労使協定、決議）は、関係労働者がある適用を免れることができないため、労働者の多様な利益の把握・調整が重要となるが、現行制度ではこの点でも対応が不十分である²²⁾。

具体的には、過半数代表は当該事業場の全従業員の代表であるにもかかわらず、①過半数組合は非組合員の支持を確認する手続がなく、また、過半数代表者も民主的選挙が必須でなく、かつ一名の選出であるため、多様な意見の反映をなしえない。また、②代表者を選出した後の活動において労働者の意見を集約する手続がないこと、③労働者間の利害を調整するための制度的保障がないことも問題視されてきた。

労使委員会も、労働者側委員が過半数代表に指名される点で①と同様の代表性・正統性の問題がある。②については、労使委員会には常設性があるため、労働者が意見を労働者側委員に伝達する機会が事実上増大した²³⁾ものの、具体的な活動の局面での意見の集約が制度上保障されているわけではない。さらに③については、委員会という意見交換の場が設置されたことで、労使間で対話を通じて意見を調整することへの制度的手当がなされたとの評価がある²⁴⁾一方で、労使委員会では労働者代表だけの話し合いは予定されておらず、個々人で判断することになるため、労働者側委員の個別的意见の集合にとどまり、労働者側の統一の見解を形成して統一の利益を反映させる上では不利であるとの指摘もある²⁵⁾。

②司法審査の余地

以上のような制度的欠陥を埋めるため、学説では解釈論による対応が検討されてきた。アメリカ法から示唆を得て、過半数代表の公正代表義務を

解釈によって導き、過半数代表が関係労働者の意見を聴取せずに協定を締結した場合や、協定の内容が特定の者や特定の労働者集団を故なく不利益に扱う場合には、同義務違反として当該協定が無効となるとする見解が主張されたのである²⁶⁾。

また裁判例上も、同様の観点から労使協定に対する司法審査を肯定したとみられるものがあった。三菱重工業事件（長崎地判平成4・3・26労経速1457号3頁）では、使用者が過半数組合と締結した計画年休協定（現在の労基法39条6項）の内容が少数組合員に著しく不合理である等として、少数組合員が当該協定の違法・無効を主張した。

当該主張について判旨は、その協定に至る手続の公正さや内容的な合理性は、原則として労働組合と使用者との協議にゆだねられるとしつつ、「過半数組合との協定による計画年休において、これに反対する労働組合があるような場合には、当該組合の各組合員を右協定に拘束することが著しく不合理となるような特別の事情が認められる場合や、右協定の内容自体が著しく不公正であって、これを少数者に及ぼすことが計画年休制度の趣旨を没却するといったような場合には、右計画年休による時季の集团的統一的特定の効果は、これらの者に及ばないと解すべき場合が考えられなくもない」とした。そして、「原告らの主張する公正代表義務の当否はともかく」、「事前に、……全ての対象労働者にその内容を告知し、これに反対する労働者の意見を聴取するための手立てを講じておくことは、労基法の趣旨にも適う」とし、本件では少数組合との団交により意見を聴取していること等を指摘し、当該協定の効力を肯定した²⁷⁾。

本判決は、過半数組合が少数組合員の意見を聴取する手立てを講じていたかどうかを審査した点で学説の注目を浴びた²⁸⁾。もっとも、上記の「考えられなくもない」という表現ゆえに、その趣旨は必ずしも明らかでない。また、計画年休に係る労基法の規定には意見聴取に関する文言が存在しないので、解釈論として公正代表義務違反による協定の無効を導くことはできないとの指摘もある²⁹⁾。

(3) 従業員代表の立法論

以上のような解釈論による対応がある一方で、学説では、現行の制度的欠陥に対処した常設的な労働者代表機関（従業員代表）を新たに導入すべきという立法提案が繰り返し行われてきた³⁰⁾。

その主な内容は、①代表機能の強化のために常設機関とすること、②正統性の強化のために直接・秘密投票、比例選挙を実施し、かつ、個々の案件について労働者の意見集約の手続を定めること、③従業員代表の自主対等性の確保のために、不利益取扱を明確に禁止し、勤務時間中に有給で会議の開催を認め、研修や専門家招へいの機会を保障し、これらの経費を法律上使用者に負担させることである。③の自主対等性については、労基法41条2号の管理監督者ではなく、使用者の利益代表者を一般的に排除すること（労組法2条但書1号の消極要件と同等の規定を資格要件に定めること）、代表者に対する使用者の情報提供・説明義務を法定することも必要とされる³¹⁾。

以上のような立法提案は、過半数代表の権限が増大した1980年代からあり、法改正を議論する厚生労働省の検討会等でもたびたび改革の必要性が指摘されてきた³²⁾。しかし、現在に至るまで抜本の見直しは行われていない。この背景としては、過半数代表の権限が既に多くの法律に及んでおり、関係規定が膨大な数³³⁾にわたるため、改正作業のハードルが高いことが挙げられる。しかし、より根本的には、常設の従業員代表を制度化して権利を拡充すれば、企業別組織を主流とする日本の労働組合の機能を縮小させ、憲法28条で保護された労働組合の権利を侵害し得るという問題がある。従業員代表と労働組合との適切な権限調整のあり方が大きな課題である。

3 労働組合法制における問題

最後に労働組合法制についても、集団が果たすべき2つの役割に照らして、現状と課題を整理していく。

(1) 組合員との関係

①労働者の保護

労働組合は制度上使用者と対等であると考えら

れ、組合員の利益を実効的に代表し得ることが前提とされてきた。そのため学説では、労働組合が締結した労働協約は労使自治の具現であり、司法による介入を原則として許さないと指摘される³⁴⁾。

もっとも、最高裁は朝日火災海上保険（石堂）事件（最一小判平成9・3・27 判例713号27頁）において、労働条件を不利益に変更する労働協約について、「特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取り扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結された」か否かを審査した。同判決以降、労働条件を不利益に変更する労働協約は、労働組合の目的を逸脱して締結された場合に規範的効力が例外的に否定されるという枠組みが確立している³⁵⁾。

すぐ後で述べる通り、労働協約に対する司法審査のあり方は、組合内部の利益調整（協約の締結プロセス）の観点から議論されることが多い。もっとも学説では、労働協約が労働者利益に明らかに反する場合は労働組合の権限濫用として規範的効力を否定すべきとし、労働者保護の観点からの内容審査の追加を主張する見解もある³⁶⁾。

②労働者利益の適正な反映

労働組合については、日本の企業別組合は男性正社員を中心とする組織であり、組合員の利害がほぼ共通していたため、利益の調整のあり方は長らく問題視されてこなかった。しかし、1980年代以降の労働者利益の多様化や、経済の低成長下での労働協約の不利益変更の増大を受けて、労働組合が集団内部の多様な意見（特に組合内少数派のそれ）を適正に集約・調整することの重要性が認識されるようになった³⁷⁾。こうした中で、労働条件を不利益に変更する労働協約について、前掲・朝日火災海上保険（石堂）事件最判にいう「労働組合の目的を逸脱して締結された」かどうかを具体的にいかなる観点から審査すべきかが議論されてきた。

学説は、内容審査を重視する見解から手続審査を重視する見解までさまざまであるが、本質的な対立点は、手続を十分に尽くして締結されたが、結果的に一部の労働者に著しい不利益を与える労

働協約を、内容審査により無効とすべきか否かにある。これを否定する見解もある³⁸⁾が、私見によれば、ユニオン・ショップ協定により脱退の自由が一定程度制限される点や、企業別協約が主流の日本では協約より有利な合意の効力が否定されやすく³⁹⁾、組合にとどまりながら使用者との個別交渉で多数派決定による不利益から免れることも困難である点を考慮すれば、少数派の重大な不利益を排除するための内容審査が必要である⁴⁰⁾。

組合内部の利害の多様化は今後進むものと予想されるため、多数決原則に基づく組合運営において、少数派の利益をどのような形で保護するか（別組合への加入で問題を解決させるか司法審査で救済するか）について、引き続き検討が必要である。

(2) 協約外の労使との関係

労働協約は組合員に適用されるのが原則であるが、労組法17条・18条は労働協約の拡張適用制度を定めている。

①事業場単位の拡張適用制度

労組法17条の趣旨について、最高裁は朝日火災海上（高田）事件（最一小判平成8・3・26 民集50巻4号1008頁）において、「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」と述べた。これは、少数労働者の保護の趣旨を包摂する判示と理解されている⁴¹⁾。

もっとも同判決は、労働条件を引き下げる労働協約にも拡張適用の効力が及ぶことを認め、ただし、「労働協約によって特定の未組織労働者にもたらされる不利益の程度・内容、労働協約が締結されるに至った経緯、当該労働者が労働組合の組合員資格を認められているかどうか等に照らし、当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理であると認められる特段の事情があるとき」は、拡張適用の効力を例外的に否定する枠組みを示した。これは、多数組合による協約締結に際しては協約外の未組織労働者の利益を反映させる制度的保障がないことから、協約の内容審査によって未組織労働者の保護を図ろうとしたものである。

もつとも、制度的保障がないとしても、多数組合が（拡張適用を見越して）当該事業場の全従業員の意見を聴取することはありうる。学説では、多数組合が真摯に労使間および労働者集団内の利益調整をして労働協約を締結した場合には、その内容を尊重し、拡張適用を認めるべきとする見解⁴²⁾が有力である。

②地域的拡張適用制度

次に、労組法18条の趣旨については、労働協約の地域的拡張適用を一部認める昨年の厚生労働大臣の決定（令和3・9・22。前掲注2）の基礎となった中央労働委員会（以下「中労委」という）の決議⁴³⁾において、「労働条件切下げ競争を防止し労働条件の維持改善を図るとともに、労働者間、使用者間の公正競争を確保しようとするもの」とされた。この「労働条件の維持改善」は、協約外の労働者の保護の趣旨であると解される⁴⁴⁾。18条は、一企業を超えた地域レベルで最低労働条件を設定する機能があり、労働者利益の多様化や企業間競争の激化の中でも「公正」な労働条件を広く適用する手段として重要である。

労組法18条については、新たに当該協約の適用を受けることになる協約外の労使の意思、特に拡張適用により不利益を受ける使用者の意向や利害状況をどのように扱うかが問題となる。

まず、労組法18条は17条と異なり、法所定の要件充足で自動的に拡張適用するものではなく、労委決議と厚労相・都道府県知事の決定が必要である（18条1項）。したがって、(a) その決議・決定に際して、労委ないし大臣・知事が協約外の当事者の利益を考慮しうるか、また、(b) 考慮し得るとしても、協約外の者にとって不利益性が大きい場合等に、労委が18条2項の修正権に基づき、協約基準を引き下げる等の利害「調整」を行うことが可能かが問題となる。

(a) については、18条1項所定の要件を充足する場合には拡張適用をすべきとする立場⁴⁵⁾に立てば、条文にない協約外の労使の意向や利害状況の考慮は許されないことになろう。これに対し、労委または大臣・知事に18条1項所定の要件以外の事情も考慮する裁量を認める立場に立て

ば、上記の点を考慮し、例えば、協約外の使用者に重大な不利益を及ぼす場合には拡張適用しないと判断することも可能との見解が生じ得る⁴⁶⁾。

この点について、労組法18条のモデルとなったドイツの制度（労働協約法5条の一般的拘束力宣言制度）では、拡張適用の適否の決定において、行政機関が拡張適用の影響を受ける者の意見を考慮し得るだけでなく、意見表明の機会が制度上保障されていることから、逆に彼らの意見を一切考慮しなかった場合は、拡張適用の有無に関する決定が違法となるとする見解がある⁴⁷⁾。日本でどう解すべきか、検討が必要である。

また(b)については、協約基準の引下げは協約当事者による利害調整への直接的介入となるため問題が大きいが、18条2項はドイツにはない日本独自の規定であるため、労委にはそうした権限も認められているのか。仮にそこまでは認められないとしても、18条1項所定の要件を満たす労働協約について、拡張適用に際して協約条項を一部除外することは可能か。協約内容の修正のあり方や程度はさまざまであるため、場合分けをした検討が有益である。

企業別協約が主流の日本では、長らく労組法18条の適用事例がなく、同条に関しては議論が乏しい。今後の制度活用の可能性に備えて、18条1項所定の要件の判断方法や労委の権限範囲などの明確化が必要である。

V まとめ

本稿では、労働者利益の多様化の中で労働者集団（の代表）が果たすべき役割を、個人のレベルでは実現できない「労働者の保護」と集団的事項における「労働者利益の適正な反映（労働者間の利害調整）」の2点に整理し、現行の過半数代表・労使委員会はいずれの点でも制度的基盤が整備されていないことを指摘した。過半数代表の権限拡大や労使委員会の制度化の流れにおいては、労働組合が存在しない事業場でも交渉主体を確保する利点ばかりに目がいき、労働者集団の代表に、労働者個人には認められない特別な権限を付与することの意義が見失われている。法律に基づく労

働者代表について、早急に立法的対処が必要である。

また、労働組合法制においては、組合員との関係では、労働条件を不利益に変更する労働協約の
 手続審査の中で組合内部の利益調整のあり方が模
 索されてきたが、いまだ議論は収束しておらず、
 労働者保護の観点からの内容審査の要否も問題と
 なる。また、協約外の者への拡張適用の制度にお
 いては、労組法 17 条では著しい不利益が及ぶ場
 合に拡張適用を否定する司法審査の枠組みが確立
 しているのに対し、同 18 条では行政機関（労働
 委員会ないし厚生労働大臣・都道府県知事）にそ
 うした権限があるか否かが明らかでなく、行政機関
 の裁量権の有無・範囲・限界についての解釈論の
 活発化が求められる。

- 1) 『世界』（岩波書店）2022 年 8 月号 177 頁以下（特集 2「労働運動の復権」）の各論稿を参照。
- 2) UA ゼンセンヤマガ電機労働組合ほか申立て事案・厚労相決定令和 3・9・22 中央労働時報 1284 号 67 頁。詳細は後述。
- 3) 西谷敏「過半数代表と労働者代表委員会」『日本労働協会雑誌』356 号（1989 年）5 頁。
- 4) 山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件・最二小判令和 4・3・18 労判 1264 号 20 頁。
- 5) 現行法上はこのほかに労働時間等設定改善委員会（労働時間等設定改善法 6 条以下）等もあるが、本稿では法律に基づく主要な労働者代表として、過半数代表と労使委員会のみ取り上げる。
- 6) 末弘巖太郎「労働基準法概説（一）」法時 20 卷 3 号（1948 年）32 頁。
- 7) 渡辺章「労働者の過半数代表法制と労働条件」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法（3）労働条件の決定と変更』（有斐閣，2000 年）144 頁以下、濱口桂一郎「労働法政策」（ミネルヴァ書房，2004 年）483 頁。
- 8) 西谷・前掲注 3）論文・4 頁参照。
- 9) 「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 351 号）第 2 の 3(2) イ参照。
- 10) 過半数代表の役割の広がりについて、竹内（奥野）寿「従業員代表制と労使協定」日本労働法学会編『講座労働法の再生（1）労働法の基礎理論』（日本評論社，2017 年）161 頁以下も参照。
- 11) 藤内和公「労働契約法制における労働者代表制度をどう構築するか」季労 212 号（2006 年）44 頁。
- 12) トーコロ事件・東京高判令和 9・11・17 労民集 48 卷 5=6 号 633 頁〔最二小判令和 13・6・22 労判 808 号 11 頁で上告棄却〕。
- 13) 平 30・9・7 基発 0907 第 1 号参照。
- 14) 荒木尚志「裁量労働制の展開とホワイトカラーの法規制」社会科学研究所 50 卷 3 号（1999 年）21 頁参照。
- 15) 大沼邦博「改正労基法の政策と法理〈中〉」労旬 1463 号（1999 年）38 頁、青野覚「労使委員会」労旬 1488 号（2000 年）28 頁。
- 16) 青野・前掲注 15）論文・28 頁以下参照。

- 17) 具体的には、Ⅲ 1（1）で挙げた①～②のうち、①②を除く 10 項目である。
- 18) 第 120 回労働政策審議会労働条件分科会（2014 年 11 月 17 日）の議事録における古瀬調査官の説明部分を参照。
- 19) 労組法上の労働者性に争いはあるものの、ウーバーイーツの配達員で 2019 年に組織されたウーバーイーツユニオンは、配達員に事故があってもケガの補償がないこと等の問題を受けて、配達員の就労環境の改善を目指して組織された。「ウーバーイーツユニオン設立趣旨」（<https://www.ubereatsunion.org/pdf/prospectus20191003.pdf>）【最終閲覧 2022 年 7 月 31 日】参照。
- 20) 桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独比較法研究』（有斐閣，2017 年）353 頁以下。
- 21) 桑村・前掲注 20）書・35 頁以下。過半数代表者について、西谷・前掲注 3）論文・7 頁、労働問題リサーチセンター「企業内労働者代表の課題と展望——従業員代表法制の比較法的検討」（2001 年）265 頁以下〔川田琢之、中村涼子、奥野寿〕、神吉知郁子「従業員代表制設計の検討課題」法時 88 卷 3 号（2016 年）36 頁等参照。
- 22) この点の制度的不備は学説が最も問題視してきたことである。西谷・注 3）論文・5 頁以下、労働問題リサーチセンター・前掲注 21）34 頁以下〔川田〕等。最近では竹内（奥野）・前掲注 10）論文・163 頁以下。
- 23) 労働問題リサーチセンター・前掲注 21）38 頁〔川田〕。
- 24) 労働問題リサーチセンター・前掲注 21）38 頁〔川田〕。
- 25) 藤内・前掲注 11）論文・44 頁。
- 26) 藤内和公「改正労働時間法における労使協定」学会誌 74 号（1989 年）40 頁以下等。
- 27) 本判決は控訴審（福岡高判令 6・3・24 労民集 45 卷 1=2 号 123 頁）で維持された。
- 28) 和田肇「年休法理の再検討——2 つの裁判例を素材としながら」季労 167 号（1993 年）27 頁以下、小宮文人「労使協定による計画年休の適法性と公正代表義務」法セ 454 号（1992 年）133 頁等。
- 29) 森戸英幸「本件判批」学会誌 82 号（1993 年）166 頁。
- 30) 西谷・前掲注 3）論文・10 頁以下、毛塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題——過半数労働者代表制度の法的整備のための検討課題」学会誌 79 号（1992 年）141 頁以下、藤内・前掲注 11）論文・42 頁以下等。
- 31) 桑村・前掲注 20）書・358 頁以下。労基法 41 条 2 号の管理監督者は、労基法の労働時間規制を適用除外されるべき者であるか否かを確定する概念であり、労働者利益を真に代表できる立場にあることを確認する基準としては妥当でない。
- 32) 最近では、厚生労働省『多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書』（2022 年 3 月）44 頁で、従業員代表制の整備が中長期的な課題であることが記載された。
- 33) 竹内（奥野）・前掲注 10）論文・161 頁によると、2016 年 12 月 25 日時点で過半数代表の関与を予定している規定は 110 以上存在する。
- 34) 野川忍『労働協約法』（弘文堂，2015 年）404 頁。
- 35) 中央建設国民健康保険組合事件・東京高判令和 20・4・23 労判 960 号 25 頁等。
- 36) 桑村裕美子「労働協約の規範的効力」日本労働法学会編『講座労働法の再生（5）労使関係法の理論課題』（日本評論社，2017 年）117 頁以下。
- 37) 桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割（一）——労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」法学協会雑誌 125 卷 5 号（2008 年）916 頁以下参照。
- 38) 国武輝久「労働協約・就業規則の不利益変更とその効力」労

- 句 1037 号 (1981 年) 10 頁, 野川・前掲注 34) 書・409 頁。
- 39) 有利原則の存否に関する一般的見解である。菅野和夫『労働法 (第 12 版)』(弘文堂, 2019 年) 929 頁等。
- 40) 桑村・前掲注 36) 論文・117 頁。
- 41) 荒木尚志『労働法 (第 4 版)』(有斐閣, 2020 年) 685 頁, 水町勇一郎『詳解労働法 (第 2 版)』(東京大学出版会, 2021 年) 155 頁等。
- 42) 菅野和夫「就業規則変更と労使交渉——判例法理の発展のために」『労判 718 号 (1997 年) 14 頁。同旨, 水町・前掲注 41) 書・160 頁。
- 43) 令和 3・8・4 中央労働時報 1284 号 64 頁。
- 44) 桑村裕美子「労働協約の地域的拡張適用——UA ゼンセンヤマダ電機労働組合ほか申立て事案 (中労委決議・令和 3・8・4, 厚労相決定・令和 3・9・22) の検討」『ジュリ 1567 号 (2022 年) 81 頁。
- 45) 古川景一=川口美貴『労働協約と地域的拡張適用——UI ゼンセン同盟の実践と理論的考察』(信山社, 2011 年) 298 頁以下・312 頁以下, 川口美貴「地域的拡張適用制度と理論的課題」『季刊・労働者の権利 343 号 (2021 年) 90 頁, 同「産業レベルでの集団的労働条件規制と理論的課題」『日本労働研究雑誌 743 号 (2022 年) 48 頁は基本的にこの立場であると解される。
- 46) 前掲注 43) の中労委決議では, 労組法 18 条 1 項所定の要件充足を確認した後で, 「拡張適用を否定すべき特別の事由」の有無を検討しており, 他の事情を考慮する労委の裁量を肯定したが, 拡張対象企業の不利益の内容・程度が拡張適用の適否の判断に影響するか否かの論点には言及していなかった。この点で, 当該中労委決議の基礎となった小委員会報告書 (令和 3 年 7 月 13 日) では, 拡張適用の対象となる二使用者にヒアリングを行った結果, 一使用者では労働組合が労働協約を締結しているが, 拡張適用対象の本件協約より有利な基準を設定しており, 拡張適用にも賛意を表していることが記載されていた (報告書 11 頁)。
- 47) 詳細は桑村裕美子「ドイツにおける労働協約の拡張適用制度の研究——一般的拘束力宣言制度における行政機関の権限とその限界」『法学 85 巻 4 号 (2022 年) 93 頁。

くわむら・ゆみこ 東北大学大学院法学研究科教授, 博士 (法学)。主著に『労働者保護法の基礎と構造——法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』(有斐閣, 2017 年)。労働法学専攻。