

論点整理表

5 交渉システムのあり方

論点番号	5(5)	少数の職員団体の取り扱いをどのようにすべきか。	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
1. 労働法制における少数組合と憲法第 28 条との関係について			
【少数組合の団体交渉権をめぐる学説】			
<ul style="list-style-type: none"> わが国では、労組法上団体交渉権は併存する複数組合の中の少数組合に対しても保障されている（いわゆる複数組合交渉代表制）。これが、米国・カナダなどにおける排他的交渉代表制（中略）と比較した場合の、わが国の団体交渉法制の基本的特色である。ここでは、現行の複数組合代表制が憲法上の要請でもあるのか（憲法 28 条の団体交渉権は少数組合の団交権を当然の前提としているのか）が理論的な問題となるが、否定的に解すべきであろう。すなわち、複数組合交渉代表制を採用するか排他的交渉代表制を採用するかについては、憲法 28 条は立法政策に委ねているのであり、排他的交渉代表制を採用しても格別違憲とはならないと解される。 通説は、少数組合に対しても（組合併存状況の有無に関わらず）独自の団体交渉権が保障されるとの立場（複数組合主義）をとっている。この少数組合に対する団体交渉権の保障が憲法第 28 条の要請に基づくものであるか否か、すなわち、少数組合に対する団体交渉権の保障は憲法第 28 条によるものであり、アメリカにおけるような排他的交渉代表制度を採用することが違憲であるか否か、については見解の対立があり、これを否定的に解する見解もあるが、憲法第 28 条が労働者に対して格別の条件を付することなく団結権・団体行動権と共に団体交渉権を保障していることを理由に、これを肯定する見解がより有力である。 		菅野和夫「労働法（第 8 版）」（平成 20 年） 25 頁	977
		奥野寿「少数組合の団体交渉権について」 （日本労働研究雑誌・平成 20 年 4 月） 2 8 ページ	978

<p>※ 以下においては、少数組合とは、ある一定の範囲（特定の事業場等）において、労働者の過半数を組織するに至っていない、あるいは、複数組合がある場合の相対的に少数である組合とする。</p> <p>(1) 排他的交渉代表制は憲法第 28 条に違反するか否か。</p> <p>※排他的交渉代表制</p> <p>適正な交渉単位における過半数労働者の支持を受けた労働組合が当該単位の全労働者について排他的に団体交渉権を取得する制度 (アメリカ合衆国における排他的交渉代表制の趣旨、手続等については右参考資料)</p> <p>A 説 排他的交渉代表制は憲法第 28 条に違反しないとする説</p> <p>憲法第 28 条は、労働基本権に関しどのような規制を行うのかについては立法政策の余地を認めており、現行制度以外に、一定の合理性をもつ新たな制度を創設することは可能である。排他的交渉代表制では、多数決原理に基づき代表者が交渉単位に属する労働者を適切に代表しているとみなされることから、違憲とはならない、とする説。</p> <p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> わが国では、労組法上団体交渉権は併存する複数組合の中の少数組合に対しても保障されている。これが、米国・カナダなどにおける排他的交渉代表制(中略)と比較した場合の、わが国の団体交渉法制の基本的特色である。ここでは、現行の複数組合代表制が憲法上の要請でもあるのか(憲法 28 条の団体交渉権は少数組合 	<p>菅野和夫「労働法（第 8 版）」（平成 20 年） 25 頁</p> <p>中窪裕也「アメリカ労働法」（35 頁～、99～） アメリカ合衆国の全国労働関係法（N L R A）等の概要</p>	<p>977</p> <p>980</p> <p>977</p>
---	--	----------------------------------

の団交権を当然の前提としているのか) が理論的な問題となるが、否定的に解すべきであろう。すなわち、複数組合交渉代表制を採用するか排他的交渉代表制を採用するかについては、憲法 28 条は立法政策に委ねているのであり、排他的交渉代表制を採用しても格別違憲とはならないと解される(昭和 24 年労組法改正に際しては同制度の導入が真剣に検討された。また、昭和 23 年に制定された当初の公労法は排他的交渉代表制を採用し、これは昭和 31 年法律 108 号による法改正に至るまで存続した)。

【解釈等】

- ・ 労組法第 6 条は、憲法第 28 条で保障された「勤労者の団体交渉をする権利」の行使の一つの方法論であって、その全ての方法ではないのである。(中略) 交渉単位制は、一つの交渉単位に属する労働者が、みずから選んだ代表者をつうじて使用者と団体交渉を行う制度である。(中略) デモクラシーの原則から、多数派の選んだ人ないし機関はその全体が選んだものと擬制されるのである。少数派には、はじめから選択権を行使させないというのであればともかく、少数派にもりっぱに選択権を行使させるのであり、ただその結果が多数派に対する少数派であつたというにすぎないのである。一つの交渉単位に属する勤労者が、自ら選んだ代表者をつうじて団体交渉を行う権利は、交渉単位制のもとにおいても、りっぱに保障されており、憲法第 28 条の趣旨には、全然そむいていない。

B 説 排他的交渉代表制は憲法 28 条に違反するとする説。

排他的交渉代表制は、少数組合の団結権、団体交渉権を侵害することになり、憲法に違反するとする説。

【学説】

- ・ アメリカ法においては、それぞれの交渉単位において多数労働者の支持を得た労働組合が排他的な団体交渉権を獲得し、その他の労働組合の交渉権は全面的に否定されることとなっている(排他的交渉代表制)が、仮に日本においてそうした

松崎芳伸「改正公共企業体労働関係法の解説」(昭和 27 年) 119~120 頁 983

西谷敏「労働組合法」(1998 年) 47~48 頁 985

制度が法律によって設けられるとすれば、少数組合の団結権、団体交渉権などを侵害するがゆえに憲法 28 条違反と評価されざるをえないであろう。

(2) 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは、憲法第 28 条に違反するか否か。

A 説 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することも、憲法第 28 条に違反しないとする考え方

この場合、さらに、①過半数組合に付与する場合、②一定率（組織率 50%未満のある率を設定。例えば組織率 30%以上の組合等）を超える組織率を持つ組合に付与する場合、③相対的に高い組織率の組合に付与する場合、④複数の組合が団体交渉のための統一体を形成しその統一体が①～③のケースを満たした場合が想定される。このそれぞれの場合と憲法第 28 条の関係はどのようなようになるのか検討が必要である。

憲法第 28 条において、労働基本権に関し法によりどのような規制を行うのかについては立法政策の余地が認められている。合理的な理由のもと一定の組織率を有する組合にのみ団体交渉権や協約締結権を付与することは可能であるとする説。

【学説】

- ・ 組織率が一定割合を上回る組合に対してのみ団体交渉権や協約締結権を保障するといった工夫も必要になる。たとえば、その割合を 10%と定め、これを順次 30%程度にまで引き上げていく。(中略) 組織率 10% (30%) という要件は、

労働組合の設立等の要件について (海外) 987
 外国(官民共通)の例 (第 12 回行政改革推進 988
 本部専門調査会 (平成 19 年 8 月 6 日) 資料
 1 抜粋)

小寫典明「労使関係法の常識と非常識」(阪 989
 大法学第 5 6 卷 2 0 0 6 年) 2 1 頁

労働組合にとっても、それほど高いハードルではない。

- ・ 職場における労働条件の適切な決定過程の観点から多数組合との団交を重視せざるを得ないことを正面から認めるべきである。もっとも、その要請は、「職場における労働条件の適切な決定」のために他ならず、また、少数組合にも独自の団交権が認められているので、以下のようなケース（引用注：併存組合の勢力が拮抗している場合等があげられている）については多数組合重視の要請は働かない。平等な団交機会の付与と自主交渉・自主選択原則の両立が追及される。

B説 排他的交渉代表制をとることなくして、一定の組織率を超える組合に対してのみ、団体交渉権・協約締結権を付与することは、憲法第 28 条に違反するとする考え方

この点を直接論じた学説は見あたらないが、下記のような考え方がありうる。

排他的交渉代表制が違憲とされないのは、多数決原理に基づき代表者が交渉単位に属する労働者を適切に代表しているとみなされるためと考えられる。（1）A説参照）

一定の組織率に達した組合のみに団体交渉権を認めるとした場合、これら組合が団体交渉権を認められない組合に所属している組合員を代表しているとはいえ（排他的交渉代表制が合憲となる場合の民主的な手続きをとっていないため）、一定の組織率に達しない組合に属する労働者の労働基本権を制約しているものと考えられる。このため、仮に組織率が高い組合のみ認めるとした場合でも、適切に労働者を代表しているとはいえないことから、違憲と考えられる。

※（1）でB説（排他的交渉代表制が憲法第28条に反する）をとる学説の立場をとれば、この説は、なおさらのこと、少数組合の団結権、団体交渉権を侵害すること

道幸哲也「不当労働行為の行政救済法理」
（1998年）172～173頁

993

になり憲法に違反するという考え方となる。

2. 公務員法制における少数組合の考え方（案）

※ 以下では「職員団体」と表記するが、現行のような職員団体制度を引続き存置するのか、廃止し、労働組合法を適用するのか、公務員法制の中で新たな制度を規定するのか等については別途検討が必要である。（論点5（4）参照）

労働法制において排他的交渉代表制の採用の可否、あるいは、一定の組織率に応じて団体交渉権、協約締結権を付与することの可否については、憲法第28条との関係で様々な説がある。

非現業公務員に関していえば、現在、協約締結権が全く付与されていないことが違憲とされていないことから、職員団体に対する協約締結権の付与に何らかの合理的な制約を加えたとしても、そのことをもってただちに違憲とはならないと考えられる。

その上で、排他的交渉代表制については、昭和23年から31年まで公共企業体労働関係法で採用されていたことから、その採用については可能と考えられる。

また、職員団体に対して、一定の組織率を有しない少数職員団体には協約締結権を付与しない案については、これまで類似の制度が導入された経緯はないが、少数組合・職員団体が複数存在する場合には、交渉コストが多くなるおそれがあることから、案として検討する必要がある。

また、その際には、交渉・協約締結の当事者となりうる職員団体に求められる当事者適格性のあり方（民主的手続、会計の公正性・透明性等）（論点5（4）参照）、現在職員団体に付与されている交渉権との関係、民間にない新たな制度とした場合の民間の労使関係制度・慣行への影響についても留意する必要がある。

<p>【学説】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 排他的交渉代表制の採用が憲法上可能かどうかについては、憲法 28 条が複数組合主義を要請しているとするかどうかによって見解が分かれる。公務員関係については現行法の労働基本権制限自体が違憲とされず、また、昭和 23 年から 31 年まで公労法が排他的交渉代表制を採用していたことを想起すれば、公務員について排他的交渉代表制の採用が憲法違反と観念されることはないとも考えられる。 <p>3. 少数職員団体の取扱いについて</p> <p>※ 以下については、少なくとも公務員法制において、公務に対する合理的な制約として職員団体に対して交渉権及び協約締結権の付与を制限すること自体は違憲ではないことを前提に検討する。</p> <p>A 案 職員団体については、その規模（組織率）に関わらず団体交渉権及び協約締結権を付与する。</p> <p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 少数職員団体にも団体交渉、協約締結の機会が付与されることにより、組合ごとの多様な実情が勤務条件に反映される可能性が高まる。 ・ 排他的交渉代表制における交渉単位の決定、交渉代表の選出に伴うコストを要しない。 <p>(デメリット・留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の職員団体と交渉するコストが生じる。 ・ 複数の職員団体と協約締結を目的として交渉を行うため、職員団体毎に交渉手続、交渉の進捗状況、協約の内容等が異なるといった状況が生ずるおそれがある。(勤務条件の統一性を確保する必要があるとした場合には、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。) 	<p>荒木尚志「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」203 頁</p>	<p>996</p>
---	--	------------

ただし、勤務条件を詳細に法令により定めることとする場合には、その限りにおいて特別な仕組みは必要ないと考えられる。)

※ 複数の職員団体と協約を締結し、その結果、職員により勤務条件が異なることとするか否かについては、平等取扱の原則や人事管理上の観点から別途検討が必要。

B案 排他的交渉代表制を採用し、交渉代表以外との団体交渉は認めない。

※ 排他的交渉代表制を採用する場合には、以下のような条件のもとで制度設計することが考えられる。

- ・ 交渉代表になるためには、単位内の協約締結権が付与される全ての労働者の過半数の信任を得ること
- ・ 排他的交渉代表となることについての民主的な選出手続（投票等）を経ること
- ・ 排他的交渉代表に選ばれた者は、常に単位内のすべての労働者を公正に代表する義務（公正代表義務）を負うこと

(メリット)

- ・ 多数決で交渉代表を選出することは民主主義の原理にかなっている。
- ・ 多数をとるために組合間で健全な競争を行うことにより自律的労使関係の内実が充実する。
- ・ 公務部門は、租税により当局の交渉経費が賄われるため、コスト削減の仕組みが民間以上に求められるが、団体交渉・協約締結の当事者を交渉単位ごとに一つの職員団体に限定すれば、複数の職員団体と交渉するというコストが生じない。
- ・ 交渉単位内において勤務条件の統一性を確保することができる。
- ・ 公正代表義務を負うべきことから、単位内の全ての職員を代表して交渉・協約を締結することになるため、少数職員団体、職員団体に加入していない者の要望等

についても考慮せざるを得なくなる。

(デメリット・留意事項)

- ・ 複数の組合が存在し、また職種概念が明確でない日本において、排他的交渉代表の選出単位（交渉単位）の設定に困難を生じる可能性がある。
- ・ 交渉単位の決定方法、決定した交渉単位の妥当性、一旦決定した交渉単位の変更の可否等を巡って労使間、労労間で紛争が生じるおそれがある。
- ・ 交渉単位について、中央、あるいは省庁単位等おおくりに設定した場合には、少数職員団体や数が少ない職種等の改善要望を反映できないおそれがある。一方で、交渉単位について、都道府県単位や行政職や医療職などの職種、企画立案、許認可等の業務の内容等により細かく単位を設定した場合には、多くの交渉単位が生まれることになり、かえって交渉のコストが増える可能性がある。
- ・ 交渉単位の決定や、交渉代表の認証、選挙の監督等を行うための中立的な第三者機関が必要であり、その運営コストが発生する。
- ・ 代表の選出手続には、職員団体団他においても、職員の過半数の信託を得ていることの証明や選挙運動に伴うコストを、使用者たる政府においても選挙への関与に伴うコストを要する。
- ・ 一定の続きを経て選出される交渉代表について、「団体（職員団体・労働組合等）」を代表として選出するのか、「(実質的に団体の推薦を受けた 1 人ないし複数の)個人」を代表として選出するのかについて、制度設計において検討する必要がある（特に、複数の職員団体等が連合して団体交渉を行うことを認めようとする場合は、後者の考え方をとることになると考えられる）。

なお、昭和 23 年当時の公労法制定当時の交渉単位制においては、交渉単位ごとに（政令で定める数の）複数の交渉委員を選出する制度であった。

- ・ 昭和 23 年の公労法制定当時には、交渉単位制が採用されていたが、「慣行の異なる米国において発達した制度を直輸入し、極めて複雑難解な制度として従来からの論議があり、また、我が国の実情に適しない点が多く、特に一企業内に二以上の組合が存在する場合には、かえって関係者間の紛争の原因となったことさえあ

日本における交渉単位制の導入等に係る経緯
国会答弁(昭和 31 年 3 月 7 日参議院本会議)

998
1005

<p>る」として廃止されたという経緯があったことに留意する必要がある。</p> <p>C案 交渉単位ごとに一定の組織率を超える職員団体に対してのみ、団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C案ではさらに以下のパターンが考えられる。</p> <p>C-1案 協約締結権を付与される一般職非現業職員の過半数を構成員とする職員団体（以下「過半数職員団体」という。）のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-2案 最大の組織率を有する職員団体のみに団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-3案 一定の組織率（例えば30%）を満たす職員団体に団体交渉・協約締結権を付与する。</p> <p>C-4案 複数の職員団体が統一することでC-1～3までの要件を満たすこととなった場合には、当該統一体のみに団体交渉・協約締結を認める。なお、当該統一体と交渉できる場合の具体的要件については別途検討が必要</p> <p>※ 上記の場合において、協約締結権を付与されない職員団体（以下「少数職員団体」という。）が交渉を求めた場合、当局は合理的な理由がない限り、恣意的にその求めを拒否することのないよう努めることとする考え方がある。</p> <p>※ いずれの職員団体も一定の組織率を超えなかった場合の勤務条件の決定方法について検討する必要がある。（例えば、使用者において勤務条件を決定する（就業規則の制定等）等が考えられる。なお、勤務条件を法律及びその委任を受けた法令等により詳細に定める場合には、このような場合にどうすべきかという問題が生じない。）</p> <p>※ C-1案（C-4案を含む。）については、これにより協約締結権が付与される職員団体に、当該団体に所属しない職員に対する利益の保護を図る観点から公正代表義務を課す場合には、B案の排他的交渉代表制の一種と見ることも</p>	<p>職員団体の組織状況</p>	<p>1005 の2</p>
--	------------------	--------------------

できる。

- ※ C-3案（C-4案を含む）複数の職員団体と協約を締結し、その結果、職員により勤務条件が異なることとするか否かについては、平等取扱の原則や人事管理上の観点から別途検討が必要。
- ※ 一定の組織率を有する職員団体のみに団体交渉・協約締結権を付与することを検討する際には、現在、複数組合交渉代表制のもとにある現業の公務員に影響を与える可能性があることに留意する必要がある。

（メリット）

- ・ C-1案（C-4案含む。以下同じ。）、C-2案（C-4案含む。以下同じ。）は、団体交渉・協約締結の当事者を一つの職員団体に限定されるため、複数の職員団体と交渉するコストが生じない。
- ・ C-1案、C-2案は協約を締結できる職員団体が一つに限定されるため、職員の勤務条件の統一性の確保の観点からは望ましい。（当該職員団体所属職員以外の職員の勤務条件を統一するためには、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。ただし、勤務条件を法令により詳細に定めることとする場合には、その限りにおいて特別な仕組みは必要ないと考えられる。）
- ・ C-1案、C-2案は、第三者機関が交渉単位ごとに組織率の確認を定期的に行う必要があるものの、選挙を行う必要はないことから、B案よりもコストは下がる可能性がある。
- ・ C-2案は、交渉単位ごとに職員団体がある限り必ず一つの団体が決定されるため、他の案に比べると安定的である。
- ・ C-3案（C-4案含む。以下同じ。）は、交渉する団体が減る可能性があり、A案に比べてコストがかからない可能性がある。

（デメリット）

- ・ C案全体として、交渉・協約締結権を付与されない少数組合の意見が反映される制度的な担保がなく、一定の組織率を超える職員団体に対してのみ、交渉・協約締結を認める正当性に乏しい。
- ・ C案全体として、組織率を維持できていることを定期的を確認する必要がある。このためには、第三者機関が何らかの方法で交渉単位ごとの組織率を定期的を確認する必要があり、そのためのコストが生じる。
- ・ C-2案では、職員団体の組織率が拮抗している場合（例えば、45%と44%など）や、絶対的な組織率が低い場合（例えば、5%）には、他の職員団体との比較で相対的に最大の組織率を有する職員団体を交渉・協約締結について優越させることが妥当であるか疑義が生じる。
- ・ C-3案では、複数の職員団体と協約締結を目的として交渉を行うため、職員団体毎に交渉手続、交渉の進捗状況、協約の内容等が異なるといった状況が生じるおそれがある。（勤務条件の統一性を確保する必要があるとした場合には、協約の拡張適用、あるいは協約内容を踏まえた就業規則等の制定等、そのための仕組みが別途必要である。ただし、勤務条件を法令により詳細に定めることとする場合には、その限りにおいて特別な仕組みは必要ないと考えられる。）

(留意事項)

- ・ C案においては団体交渉・協約締結権が付与される職員団体に所属している者以外の職員に対する利益の保護を図る観点から、付与される職員団体に対して公正代表義務を課すことも考えられるが、その場合にどのような手続で信任を得たこととするのか検討が必要である。
- ・ C-1案、C-2案は、B案と比較した場合、選挙は行う必要はないものの、第三者機関が交渉単位ごとに組織率の確認（例えば、組合員か否かの確認等）を定期的に行う必要があることから、コストはそれほど変わらない可能性がある。
- ・ 交渉単位について、中央、あるいは省庁単位等おおくりに設定した場合には、少数職員団体や数が少ない職種等の改善要望を反映できないおそれがある。一方

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ C-4案に関しては、統一交渉を行うためには、交渉における要求内容の統一など一定の要件を満たす必要があるが、職員団体間における調整が円滑に進まない場合には、交渉を開始できないおそれがある。また、統一交渉を行っている途中で労働側が分裂した場合、複雑な対応が必要になる。 | | |
|--|--|--|

【整理】

上記のとおり

論点整理表

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5(6)	複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方をどのようにすべきか。(統一交渉などについて、どのように考えるか。)	担当委員 諏訪委員
論 点		参考資料名	頁
<p>※ 以下では複数の職員団体に団体交渉・協約締結権が付与される場合を想定して検討する。(論点5 (5) 2のA案又はC-3案を想定)</p> <p>【民間における共同交渉】</p> <ul style="list-style-type: none"> 同一企業内の複数組合が使用者に対し共同交渉を強制できるためには、両組合間で交渉を統一的に遂行しかつ妥結できるために、統一的な団体意思が形成されていることが必要である。これらのうち交渉の統一的遂行のためには、要求内容の統一と統一代表(交渉担当者)の選定(交渉権限の一本化)が要求されるし、統一的妥結のためには妥結権限・協約締結権限の統一(一本化)が要求される。 <p>○ 共同統一交渉をすることを可能とした場合(職員団体の間において合意がなされていることを前提)のメリット、デメリット。</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 「共同統一交渉」とは、複数の職員団体が共同で団体交渉及び協約締結を統一的に行うことをいう ※ 職員団体の間の合意の内容によっては、団体交渉権の全てを統一的に行使するのではなく、一部の要求事項について共同統一交渉を行い、その他の要求事項については各々の職員団体が交渉することとなることもある。 ※ 複数の職員団体が、その上部団体として連合団体を結成した場合において、当該連合団体がその立場で協約を締結する場合は別段として、複数の職員団体が、交渉のみならず協約締結まで統一的に行うことは、現実には困難が多いのではな 		菅野和夫「労働法」(平成20年)529頁	1006

いかと考えられる。

(メリット)

- ・ 各組合の自主性及び意思を尊重することになり、自律的労使関係制度を構築するという趣旨により沿うものと考えられる。
- ・ 複数の職員団体と別々に交渉するというコストを抑制することができる。
- ・ 勤務条件の統一性の確保が図られやすくなる。

(デメリット)

- ・ 共同統一交渉を実施中に職員団体間で割れた場合には、再度それぞれの職員団体と交渉する必要があり、その分の交渉コストが生じるおそれがある。

(留意事項)

- ・ 再度交渉を行うコストを生じさせないためには、共同統一交渉を行う場合には個別交渉を行わないこととする法的な仕組みを設けるのかどうか、検討が必要である。
- ・ 共同統一交渉の場合、共同統一交渉を行う団体の当事者性を制度上どのように定義するか、当事者適格の在り方（民主的手続、会計の公正性・透明性等）をどのように考えるのかについて検討が必要である。
- ・ 現在の国家公務員の職員団体が府省別に複数組織されていることから、中央交渉については、實際上共同統一交渉にならざるを得ないと考えられる。
- ・ 共同統一交渉を実施するか否かは職員団体の主体的判断に基づく対応が基本となるが、例えば、①連合系・全労連系など系列別に中央交渉を行うパターンと②各系列が参加した（非現業職員全体を代表する）交渉団体を設立して行うパターンが考えられる。

※ 地方公務員制度における複数の職員団体が存在する場合の交渉のあり方については、論点 16 において検討

【整理】 上記のとおり		

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方

論点番号	5(7)	<p>同一職種・同一勤務条件を確保する観点から、何らかの措置が必要か。 (同一職種に複数組合が存在したり、組合に加入しない職員が存在する場合には、協約の内容や協約締結の有無によっては、同一職種・同一勤務条件が確保されないおそれがあるが、平等取扱の原則の要請や人事管理の観点等から、何らかの措置が必要か。)</p> <p>ア 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。 イ 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。 ウ 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。 (例えば、政省令等や、国有林野における給与準則及び勤務時間等に係る規程並びに就業規則、民間における就業規則など)</p>	担当委員 諏訪委員	
論 点		参考資料名		頁
<p>1. 排他的交渉代表制について、どのように考えるか。</p> <p>※ 論点5(5)の2において検討。</p> <p>2. 労働協約の拡張適用について、どのように考えるか。</p> <p>※ 自律的労使関係制度構築に当たり、国家公務員の勤務条件は、公務員の平等取扱の原則との関係で、どのような範囲で同じでなければならないか(論点1(6)②)という点について、勤務条件が所属する職員団体により異なることは望ましくない又は適当でないとする考えに立つことが前提となる。(3も同様)</p> <p>(1) 現行の労働組合法における労働協約の一般的拘束力(労組法第17条)</p> <p>① 趣旨 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労</p>		<p>・五訂新版 労働組合法・労働関係調整法</p>		1007

観的に判断し得る状態をいい、例えば、日雇労務者の形式をとっていても、実際上そのような状態にあるときは「常時使用」の中に入る。要するに、常時使用される労働者かどうかは、職員、工員、臨時工、嘱託等の名目のいかんを問わず、実質的に判断しなければならない。

- ・ 「同種の労働者」とは、当該労働協約の適用され得べき範囲によって決定される。例えば、当該労働協約が工場事業場の全従業員に適用されるものであれば当該工場事業場の従業員である者、工員のみについて適用されるものであれば工員である者、旋盤工のみについて適用されるものであれば旋盤工である者が、それぞれ「同種の労働者」である。(中略)

実際に、「同種の労働者」であるかどうかは問題とされることが多いのは、いわゆる臨時工がいわゆる常用工と同種であるかどうかという点であるが、臨時工が、実際に常用工と同一の作業態様にありながら、単に雇用期間がある一定期間ごとに更新されるという形式的方面からのみ臨時工と呼ばれている場合には、「同種の労働者」と解すべきであろう。

- ・ 一の労働協約の適用を受けるというのは、一の労働協約について当該労働協約の当事者である労働組合の組合員として適用を受けるという意味であって、例えば、非組合員が事実上労働協約に定める労働条件と同一の労働条件をもって規律されているような場合には、これに含まれないと解すべきである。

③ 効果

- ・ 本条に規定する労働協約のいわゆる工場事業場単位の一般的拘束力の発生のための要件が充足されれば、当該労働協約は、自動的に拡張適用される。そして、本条は強行規定と解されるから、明らかに同種の労働者として労働協約の拡張適用を受けるべき労働者については、労働協約によって、その者を同種の労働者でないと規定したり、その者については労働協約の拡張適用をしないと規定し、労働協約の拡張適用の範囲を限定しても、本条の規定に

・ 五訂新版 労働組合法・労働関係調整法
(厚労省労政担当参事官室編) P. 650～

1007

よって労働協約は、その者に対して当然拡張適用される。

- 労働協約の拡張適用を受ける労働者については、その者が常時使用される者であることが、法文の要件として明示されていないが、これはやはり、拡張適用の要件として、同種の労働者の四分の三以上が一の労働協約の適用を受けるかどうか常時使用される労働者についてのみ判断されることからいって、常時使用される者に対してのみ拡張適用されると解すべきである。
- 少数労働者が労働組合を組織し、又は労働協約を有している場合における本条に規定する労働協約の拡張適用の効力に関する裁判例としては、(中略)少数労働者が労働組合を組織していると否とを問わず拡張適用されるという見解に立っていると考えられるもの、(中略)いわゆる多数組合の労働協約の規範的部分が少数組合のそれに比べて労働者にとって有利な場合に限って、拡張適用されるとするもの、(中略)少数労働者が多数者の組合とは別個に自主的な労働組合を結成し、その団結権、団体交渉権にもとづき独自の判断によって固有の労働協約を締結している場合には多数の労働協約を右少数労働者に拡張適用することは許されないと解するのを相当とする(中略)とするものがある。

(参考) 少数組合への労働協約の拡張適用に関する裁判例、学説

【裁判例】

(肯定の立場)

- 労働組合法第 17 条は、個々の労働者を対象とする労働者保護の規定であつて、少数組合の存在は同条適用につき除外事由とはならないものである。これを実質的に考察しても、仮に少数組合が存在するからといって、同組合が(中略)事情により労働協約を締結せず、又は過去において締結したことはあるが既に失効している場合には、多数組合が締結した協約により少数労働者を保護し、少なくとも規範的部分については最低保障を与えるべき切実な実際上の必要性が存在する。そのみではなく、少数組合

- 香港上海銀行事件 (大阪高判昭和 60 年 2 月 6 日)

1014
の 2

が弱体であるとか、交渉能力が十分でないため協約締結を危ぶまれる場合においては、これによつて協約締結の基礎を与えられることになるのであつて、被控訴人（少数組合員）主張のように団結権を制約されるどころか、むしろ、これを手掛かりとして、多数組合の締結した協約よりも一層有利な内容の協約の成立を目指して団体交渉及び団体行動をなす自由と可能性を有するのであり、何ら少数組合の自主性を害される虞れはなく、対抗関係で弱い立場に立つことが多いとみられる少数組合に多数組合の協約の限度までの利益を常に保障することによつて、実質的に、少数組合の自主性を支え、団結権の行使に役立つと解されるからである。

（一部肯定の立場）

- ・ 右規定（労働組合法 17 条）による労働協約の拡張適用は、一つの工場事業場に二つの労働組合が存する場合に、多数派の労働組合の結んだ労働協約が、少数派の労働組合の組合員の労働条件よりも有利な部分に限ってなされるのであつて、少数派の組合員の労働条件の有利な部分については、その拡張適用がないものと解すべきである。けだし、もし右のように解さなければ、同一工場事業場に二つの労働組合が併存している場合に、少数派の労働組合が、団結・争議行為・団体交渉を通じて、有利な労働条件を獲得しても、右規定に基づき多数派の労働組合の締結した労働協約によつて右有利な労働条件が引き下げられることとなつて、右少数派の労働組合固有の団結権・争議権・団体交渉権をほとんど意味のないものにすることになるからである。

（否定の立場）

- ・ 労組法第 17 条は、当該一の労働協約の適用を受けるに至つた以外の労働者が未組織労働者である場合に適用されるものであり、右少数労働者が他の組合の組合員であつた場合には、右組合の団結権、団体交渉権等を尊

- ・ 黒川乳業事件（大阪地判昭和 57 年 1 月 29 日）控訴審（大阪高判昭和 59 年 5 月 30 日）も原判決を引用 1014 の 18 1014 の 25
- ・ 佐野安船渠事件（大阪地判昭和 54 年 5 年 17 日）控訴審（大阪高判昭和 55 年 4 年 24 日）も原判決を引用 1014 の 27 1014

<p>重する必要があるため適用がないものと解するのが相当である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労組法 17 条に定めるいわゆる労働協約の事業場単位の一般的拘束力制度は、従業員の多数を占め、当該事業場で支配的な地位を有する労働組合がその団結の力によって獲得した労働協約の存立と機能を確保し、協約当事者である労働組合の組織を維持強化するため、組合以外の少数の未組織労働者に対して当該協約を拡張適用するものであって、少数労働者が多数者の組合とは別個に自主的な労働組合を結成し、その団結権、団体交渉権にもとづき独自の判断によって固有の労働協約を締結している場合には多数組合の労働協約を右少数労働者に拡張適用することは許されないと解するを相当とする。 <p>【学説】 （肯定説）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ この条の規定は、拡張適用を受ける側が労働組合を結成しているかどうか、又は別に労働協約を締結しているかどうかを区分して明示していないので、その工場事業場において支配的な立場にある労働組合の締結した労働協約は、このような場合にも、拡張適用されるものと解する。労働条件の均一化ないし維持改善ということはより高次の団結をとおして実現されるのが労働運動の実態であるから、上のように解することは、自主的な団結および団体交渉の保障を建前を不当に制限するということにはならない。なぜなら、拡張適用される第一組合の労働協約は、第二組合そのものに適用されるのではなく、その個々の労働者に適用されると考えられるからである。 ・ 一般的拘束力制度の趣旨を、すでに指摘したように、労働力の安売りを防止し、協約の線で労働力を平準化させることにより団結の維持強化をは 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 桂川精螺製作所事件（東京地判昭和 44 年 7 月 19 日） ・ 全訂 労働組合法（菊池勇夫・林迪広）P. 220 ・ 現代法律学全集 労働団体法（外尾健一）P. 648 	<p>の 33</p> <p>1014 の 37</p> <p>1015</p> <p>1017</p>
--	--	--

<p>かることにありと解する立場からすれば、対立関係に立つ少数組合が労働条件の切り下げの機能を果たすのを防止するという限度で協約は拡張されるとみるべきである。</p> <p>(否定説)</p> <ul style="list-style-type: none"> 少数組合の団体交渉権を多数組合のそれと同等に保障している現行法制下においては、この問題については否定説が必然的になると考えている。しかもこれは、少数組合が当該事項につきすでに協約を締結していると否とを問わないと考える。 <p>まず、もし肯定説をとり、少数組合の組合員にも多数組合の労働協約が拡張適用されるとすれば、少数組合は多数組合の協約の成果を自動的に利用できるとともに、それに満足しなければより有利な労働協約を求めて団体交渉と争議行為ができることになる。(中略)</p> <p>また、肯定説では他方では、多数組合の団体交渉権を少数組合の団体交渉権に優越させ、少数組合の団交上の独自の立場を侵害する帰結を導きうる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 少数組合が存在する場合、少数組合員に保障された団交権の尊重のため、協約の拡張適用は少数組合員には及ばないと解されており、協約の拡張適用制度では事業場単位の統一的労働条件規制は成就しない。 <p>(2) 協約の拡張適用について、どのように考えるか。</p> <p>※ 多数組合が締結した協約の他に、少数組合が締結した協約が存在する場合に、少数組合の組合員に拡張適用を認めることとするかどうかについては、裁判例、学説でも争いがあることに留意する必要がある。</p> <p>仮に、少数職員団体の職員への拡張適用を認めないとする考えに立つ場</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労働法 [第8版] (菅野和夫) P. 568 「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」(荒木尚志) P. 203 	<p>1023</p> <p>1025</p>
--	--	-------------------------

合、勤務条件の統一性の確保という観点からは、協約の拡張適用を議論する実益は少ないと考えられる。(したがって、ここでは少数職員団体への拡張適用を認めるとする考えに立つことが前提となる。)

A案 民間と同様に、例えば四分之三以上の数の同種の職員が一の協約の適用を受けるに至ったときは、その他の同種の職員についても拡張適用されるものとする。

(メリット)

- ・ 勤務条件の統一性の確保が図られやすくなる。
- ・ 少数職員団体の職員を保護することができる。
- ・ 労働法制において既に採用されており、制度設計を行いやすい。

(デメリット・留意事項)

- ・ 少数職員団体による独自の交渉・協約締結を制約することになる。
- ・ 民間では「一の工場事業場」ごとに判断することとされており(労働組合法第17条)、民間と同様の制度とするのであれば、中央の段階で交渉し決定した勤務条件についても拡張適用が及ぶ府省・地方支分部局と及ばない府省・地方支分部局とが生じることとなる。

このような問題に対処するには、例えば、中央の段階で決定した協約の拡張適用の「適用」範囲を決める単位を「一の工場事業場」ではなく、全国家公務員とするといったことが考えられる。

一方で、公務全般を「同種の職員」と見ることが適切であるかどうかについても十分検討する必要がある。

- ・ 職種の概念が明確でない場合、「同種の職員」に該当するかどうかの判断に当たり、紛争が生じる可能性がある。(現在の職種の違いが「同種の職種」並びの概念においてどのように取り扱われることとなるのか整理が必要。)

※ 四分之三という要件については、公務の事情等も踏まえ検討する必要がある

る。

B案 協約の拡張適用を公務に導入しない。

(メリット)

- ・ 協約の拡張適用に伴う A案の上記 (デメリット・留意事項) の問題を回避することができる。
- ・ 現業国家公務員とは業務の性質、業績の仕組み等が大きく異なる非現業国家公務員における協約の拡張適用の要件をどのように考えるか等、拡張適用の実施に際しての問題を回避することができる。
- ・ 少数組合の組合員への協約の拡張適用の可否に関する争いに留意する必要がある。

(デメリット・留意事項)

- ・ 勤務条件の統一性の確保を図るための措置が必要となる。(3において検討)
- ・ 労働法制とは異なる制度設計となる。特に、現業国家公務員について、その任用が公法上の行為と解されながらも、労組法第 17 条が適用されていることとの関係を整理する必要がある。
- ・ 職務の性質上協約締結権を付与されないこととなる職員にまで協約の拡張適用を及ぼすことが公務員の勤務条件決定のあり方として妥当かどうかという問題に留意する必要がある。

3 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。(例えば、政省令等や、国有林野における給与準則及び勤務時間等に係る規程並びに就業規則、民間における就業規則など)

(1) 現行の労働基準法、労働契約法における就業規則、現行の国有林野における給

- ・ (参考：協約にいかなる効力を認めるか等について)「官民比較の視点から見た労働条件設定システムの課題」(荒木尚志) P. 200

1025

与準則、勤務時間等に係る規程について		
<p>① 就業規則について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「就業規則」とは、労働基準法及び労働契約法の規定に基づき、使用者が定める、労働者の就業上遵守すべき規律及び労働条件に関する具体的細目についての規則類の総称である。 ・ 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、一定の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届けなければならないこととされている（変更の場合も同様）。（労働基準法第 89 条） また、使用者は、就業規則の作成又は変更について、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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならないこととされている。（労働基準法第 90 条第 1 項） ・ 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされ、無効となった部分は就業規則で定める基準によることとされている。（労働契約法第 12 条） ・ 就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならないこととされている。（労働基準法第 92 条第 1 項） また、就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該該当する部分については、上記の効力（労働契約法第 12 条）等が発生しないこととされている。（労働契約法第 13 条） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 改訂新版 労働基準法 下（厚生労働省労働基準局編）P. 848 ・ 労働基準法（抄）、労働契約法（抄） 	<p>1041</p> <p>1063</p>
<p>② 給与準則、勤務時間等に係る規程（国有林野事業の場合）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国有林野においては、給特法に基づく給与準則と労働基準法に基づく就業規則とを定めている。法律の委任を受けて下位法令等を定める立場と就業規則を定める使用者としての立場を区別する必要があることに留意する必要がある。（下位法令等と就業規則を二重に必要とするかについては整理が必要。） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 給特法（抄） 	<p>1065</p>

- 法施行者の立場として、国有林野事業を所管する主務大臣である農林水産大臣（又は政令の定めるところによりその委任を受けた者）が、協約対象職員と協約対象外職員（非組合員、他組合の組合員、管理職等）との勤務条件の統一を確保する等のため職員に対して支給する給与について給与準則を定める。

（国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（以下「給特法」という。）第4条）

また、同じく法施行者の立場として、国有林野事業を所管する主務大臣である農林水産大臣（又は政令の定めるところによりその委任を受けた者）が、職員の勤務時間、休憩、休日及び休暇について規程を定める。（給特法第6条）
- 職員のうち国有林野事業を行う国の経営する企業の業務を遂行するために恒常的に置く必要がある職に充てるべき常勤の職員に係る給与準則については、その給与準則に基づいて各会計年度において支出する給与の額が、その会計年度の予算の中で給与の総額として定められた額を超えないようにしなければならないこととされている。（給特法第5条）

(2) 当局の定める勤務条件に係る規範について、どのように考えるか。

案（給与準則等や就業規則による場合）

法令・予算及び協約の定め範囲内で、当局は、法施行者としての給与準則等の制定や、使用者としての就業規則の制定により、協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員にも適用される勤務条件に係る法規範を定めることとする。

※ 給特法のような考えに立てば、給与準則とは、法律の規定に基づき、法施行者の立場として大臣等が定める給与に関する規程

（メリット）

- 協約締結職員団体に加入していない職員及び協約締結権が付与されていない職員を含め広く勤務条件の統一性の確保が可能となる。

<p>(デメリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員団体に加入していない職員の勤務条件に関し、協約の内容を使用者限りの判断で強制することとなり得る。 <p>(留意事項)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国有林野においては、予算上不可能な内容のいかなる協定も、政府を拘束するものではなく、また、国会によって所定の行為がされるまでは、そのような協定に基づいていかなる資金といえども支出してはならず、予算上不可能な内容の協定をしたときは、政府は、その締結後十日以内に、事由を附しこれを国会に付議して、その承認を求めなければならないこととされている。(特労法第16条) (地公労法上) 協定が地方公共団体の長または機関の定める規則その他の規程と抵触する場合には、地方公共団体の長または機関は、この抵触を無くすために規則・規程の改正をしなければならない。この点は、明文の規定はないが、公労法上の団体交渉の場合も、当該公共企業体等の制定した規則・規程に関する限り同様であると解される。 	<ul style="list-style-type: none"> 特労法 (抄) <ul style="list-style-type: none"> 「公共部門労働法(二)」(菅野和夫) P. 18 地公労法 (抄) 	<p>1066</p> <p>1067 1073</p>
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		