

論点整理表（案）

5 交渉システムのあり方			
論点番号	5(7)	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。) 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)	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

<p>働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、自動的に、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者についても当該労働協約が適用されることとなる。本来、労働協約の人的適用範囲は、労働者側については、原則として、当該労働協約の当事者である労働組合及びその構成員に限られるのであるが、本条及び次条においては、労働協約が一定の要件を満たす場合には、協約の当事者である労働組合の組合員以外の者にも適用されるという効力を有する旨を規定している。(略)</p> <p>本法が労働協約の工場事業場単位の一般的拘束力を認める趣旨は、多数労働者により組織される労働組合が、いわゆる少数のアウトサイダーの存在によってその団結が侵されることを防止するため、多数労働者の組織する労働組合の締結した労働協約に基づいて労働条件の統一を図り、もって、多数労働者の労働協約の存立の確保及び団結権の擁護を図ることを直接の目的とするものであるが、間接的には、その結果として、労働条件の統一を図ることにより、労使間の紛争の防止及び少数労働者の労働条件の保護をも期するものである。</p> <p>なお、労働協約の一般的拘束力は、(中略)本法に規定されることによっ てはじめて創設的に認められたものである。</p> <p>② 要件</p> <ul style="list-style-type: none"> 「一の工場事業場」とは、個々の工場事業場を指し、一の企業は数個の工場事業場を有する場合は、その企業内の個々の工場事業場の各々がここ いう「一の工場事業場」である。したがって、工場事業場単位の一般的拘束力の発生要件として、常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったかどうかは、個々の工場事業場ごと にみなければならない。 「常時使用される」とは、労働契約が形式上一定期間続いているように結ば れていることが必ずしも要件ではなく、常時使用されているということが客 	<p>(厚労省労政担当参事官室編) P. 642～</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働組合法 (抄) <p>1014</p> <p>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. 643～</p> <p>1007</p>
---	--

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は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る、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>
--	--	--

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。

(否定説)

- ・ 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。

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)

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。

- ・ 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。

(2) 協約の拡張適用について、どのように考えるか。

※ 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。

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

- ・ 労働法 [第 8 版] (菅野和夫) P. 568

1023

- ・ 「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

1025

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

<p>与準則、勤務時間等に係る規程について</p> <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） <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"> ・ 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>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) 「公共部門労働法(二)」(菅野和夫) P. 18 地公労法 (抄) 	<p>1066</p> <p>1067</p> <p>1073</p>
<p>【整理】</p> <p>上記のとおり</p>		