

全日本自治団体労働組合（自治労）

2024年5月29日（水） 15:00～

『労働協約の地域的拡張適用』の意義と  
福岡市水道検針員に関する福岡県知事決定について

弁護士 古 川 景 一

〔自己紹介〕

1952年8月生まれ 1979年4月弁護士登録

日本労働法学会会員 日本労働弁護団全国常任幹事 東京都多摩市公契約審議会会長

顧問：U Aゼンセン（185万）、全建総連（元・62万人）

連合：司法制度改革審議会・法制審議会・労働政策審議会の委員のアドバイザー

第1 1945年～2020年までの歴史的経緯

1 申立総数26件中地域的拡張適用が肯定された8件の内容

No.、労委名 産業の種別 決定・公告年月日	拡張適用の 対象地域	拡張適用される労働 条件	一の労働協約適用の 使用者数 労働者数 協約カバー率	拡張適用対象の 使用者数 労働者数 平均労働者数
7 奈良労委 木材・木製品製造 1950(S25)・8・29	奈良県吉野郡 吉野町（一部除外） 上市町	賃金、労働時間、有 給休暇、退職金等	使用者数 32 労働者数 298人 協約カバー率 85.1%	使用者数 9 労働者数 52人 平均 5.8人
9 奈良労委 木材・木製品製造、 1951(S26)・7・17	奈良県吉野郡 大淀町、下市 町、秋野村	労働時間、割増率、 休日、休暇、メー ー有給化等	使用者数 18 労働者数 210人 協約カバー率 78.7%	使用者数 8 労働者数 57人 平均 7.1人
12 北海道労委 製材 1951(S26)・11・18	函館市及び 上磯郡上磯町 字七里浜町	基本給、能率給手 当、家族手当、割増 手当、労働時間等	使用者数 15 労働者数 202人 協約カバー率 約73%	使用者数 18 労働者数 約75人 平均 4.1人
15 高知労委 石灰採掘・石灰製造 1957(S32)・6・18	県内の西部と 東部を除く2市 4郡	最低賃金 (時間給 最低30円)	使用者数 12 労働者数 564人 協約カバー率 75.2%	使用者数 不詳 労働者数 186人
17 滋賀労委 亜炭採掘 1958(S33)・12・22	滋賀県下一円	最低賃金 (坑内夫400円/日、 選炭婦200円/日等)	使用者数 4 労働者数 229人 協約カバー率 90.4%	使用者数 2 労働者数 20人 平均 10人
22 愛知労委 羊毛染色 1982(S57)・5・6	愛知県尾西地域	年間休日86日以上 日給制の場合の月収 減小分補填の手当	使用者数 42 労働者数 1582人 協約カバー率 74.2%	使用者数 89 労働者数 426人 平均 4.7人
24 愛知労委 羊毛染色 1984(S59)・12・21	同上	同上	使用者数 42 労働者数 1657人 協約カバー率 74.7%	使用者数 95 労働者数 483人 平均 5.0人
26 愛知労委 羊毛染色 1989(H元)・3・13	同上	同上	使用者数 41 労働者数 1543人 協約カバー率 73.1%	使用者数 84 労働者数 485人 平均 5.8人

## 2 2020年以前の事件の特徴点

- (1) 1945年から2020年までの75年間で日本における申立て総数は26件、  
その中で肯定例はわずか8件  
1990年代のドイツでは、常時全国で4000件
- (2) 日本における過去の適用肯定事例の特徴  
産業分野：中小零細の地場産業・資源産業  
地域の労使が一体となって、労働者相互間と使用者相互間の  
公正競争を実現させ、低労働条件を背景とするダンピング受注  
を排除して、労働条件の維持向上を図りつつ、そのコスト上昇  
を吸収できるように製品販売先に価格引上等を要求  
手続：中労委が肯定した例はない（1件だけ申立例があるが取下げ）  
肯定された先例は全て地労委  
労働者：「非正規」（短時間・有期雇用・派遣）に関する申立て先例なし。  
ホワイトカラーに関する申立て先例なし。
- (3) 1992年以降の約30年間の空白期間

## 第2 2020年以降の新たな展開

### 1 UAゼンセン家電量販第1次（茨城①）事件の内容と経緯

- (1) 労働協約（2020[令和2]年4月22日締結）の内容
  - ア 労働協約締結当事者

株式会社ヤマダ電機	UAゼンセンヤマダ電機労働組合
株式会社ケーズホールディングス	ケーズホールディングスユニオン
株式会社デンコードー	UAゼンセン デンコードーユニオン
  - イ 労働協約の内容
    - (ア) 適用対象労働者  
「大型家電量販店」に勤務するフルタイム・契約期間の定めのない労働者  
であって、管理職以外
    - (イ) 適用対象地域  
茨城県全域、千葉県北部、福島県と栃木県の一部
    - (ウ) 協約が定める労働条件
      - ① 年間所定休日の最低日数  
1日の所定労働時間が7時間45分超の場合に年間111日  
1日の所定労働時間が7時間以上7時間45分以下の場合に年間107日
      - ② 休日振替の手続
      - ③ 年間所定休日数に満たない場合のみなし休日労働制度
- (2) 労働協約の拡張適用の申立て（2020[令和2]年8月7日申立て）
  - ア 申立人 3組合
  - イ 申立ての名宛人 厚生労働大臣
  - ウ 申立ての理由
    - (ア) 大型家電量販店業界の年間所定休日数

最多で112日、最少で104日

日本の社員千人以上の企業の「労働者1人平均年間休日総数」119.1日

(イ) 過去の大型家電量販店業界の過当競争・労働条件切下げ競争

上新電機 120日(2000年当時) → 106日 → 111日(申立時)

ヨドバシカメラ 104日(現在も)

ノジマ 106日(R3年度まで)

(ウ) 地域全体で年間所定休日数の最低基準を定める必要性

今後、過当競争が再燃し、休日数が削減されることを防ぐためには、地域における年間所定休日数について、最低基準を定める必要がある。

(エ) 労働協約のカバー率

申立対象地域における「同種の労働者」の総数 1089人

協約が適用される労働者 労組法16条(組合員) 882人

労組法17条(非組合員) 0人

カバー率 81%

(3) 中央労働委員会における審査

ア 地域的拡張適用を行う地域

茨城県のみ限定するのが妥当

イ 労働協約のカバー率

茨城県内で「大型家電量販店」に該当する店舗のうち、

協約締結当事者である使用者が営業する店舗

2社、51店舗、「同種労働者」で協約適用労働者は合計601人

協約締結当事者ではない使用者が営業する店舗

2者、5店舗、「同種労働者」は合計61名

「同種の労働者」総数(662人)の90.8%が本件協約の適用を受けており、

「同種の労働者」の大部分が本件労働協約の適用を受けている。

ウ 中央労働委員会総会における決議

茨城県内において、労働協約の地域的拡張適用を行うのが相当

直接無記名投票

出席委員は41名(公13名、労14名、使14名)。

開票結果は、可28票、否10票、無効3票

(4) 厚生労働大臣の決定・公告(2021[令和3]年9月22日)

ア 決定・公告内容

茨城県全域において、労働協約が定める適用対象労働者(=未組織労働者を含む)とこれを使用する労働者に対し、労働協約が定める労働条件を適用

イ 法的効果

労働協約を遵守しない使用者が、就業規則改正をしない場合や、休日割増賃金等の不払いをした場合等は、労基署が摘発

→ 地域的拡張適用される労働協約を遵守しない企業は茨城県に出店できない。

ウ 具体的な変化

ノジマ(労働組合が存在しない、年間休日数が106日)は、最初の1年は茨城県内のみ111日、その後、全国の就業規則を改正し111日に揃えた。

(5) 地域的拡張適用の拡大

北東北三県（青森、岩手、秋田） 茨城県（第二次）

2 自治労福岡水道サービス従業員ユニオン事件の内容と経緯

(1) 労働協約（2023[令和5]年1月13日締結）の内容

ア 労働協約締結当事者

ヴェオリア・ジェネッツ株式会社 第一環境株式会社  
自治労福岡水道サービス従業員ユニオン

イ 労働協約の内容

(ア) 適用対象労働者

福岡市水道事業の管理者から検針・徴収業務の委託を受けている民間事業者  
者に雇用され、労働時間の半分以上を水道メーターの検針業務に従事し、賃  
金が時給制又は日給制で計算される者

(イ) 適用対象地域

福岡市全域

(ウ) 協約が定める労働条件

① 時間給制水道検針員（見習を除く）の一時間当たりの賃金額の下限額

1082円

② 標準賃金の支払対象者（給与収入が103万円以下の者等を除く）の一時間当  
たりの賃金額の下限額

月 間 検 針 実 件 数	3500 件以上	1605 円/時以上				
	3000 件以上	1,556 円/時以上				
	2500 件以上	1,485 円/時以上				
	2000 件以上	1,420 円/時以上				
	0 件					
	0 時間	80 時間以内	100 時間以内	120 時間以内	140 時間以内	140 時間超
各賃金計算期間における実労働時間の合計数						

③ 裁判員休暇

取得する権利

一日当たりの保障給

（労基法12条所定の平均賃金日額）か（最低賃金×1.1）の低い方

④ 労働保険・社会保険

第6条（労働保険・社会保険）

使用者は、労働者災害補償保険法、雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律、健康保険法、及び、厚生年金保険法の各法所定の要件を充足する時間給制水道検針員に対して、各法所定の手続をなすことにより、各時間給制水道検針員が各法所定の給付を受けることができるよう必要な措置を講ずる。

労働者が使用者に対して、各法所定の手続を講じるよう求める権利  
使用者が違反した場合は損害賠償責任

(2) 労働協約の拡張適用の申立て（2023[令和5]年2月9日申立て）

- ア 申立人 自治労福岡水道サービス従業員ユニオン  
イ 申立ての名宛人 福岡県知事  
ウ 申立ての理由

(ア) 福岡市の水道事業における検針業務の歴史的経緯

かつては、福岡市水道サービス公社が業務受託。

ところが、福岡市水道管理者は、東部・中部・西部の3ブロックに分割し、時期をずらして、順次、民間事業者にも5年契約で業務委託。

東部ブロック（ヴェオリア・ジェネッツ株式会社が受注）と中部ブロック（第一環境株式会社が受注）では、従前の労働条件を維持・引き上げ。

西部ブロックでは、2019(平成31)年4月以降、受注者の共同企業体が労働条件の大幅切り下げ（時間給＝最賃、歩合給3割カット）、離職者多発。

(イ) 今後、東部ブロックと中部ブロックでも、西部ブロックと同様の労働条件切り下げを背景にダンピング受注を狙う事業者が新規参入して業務受託する可能性がある。

(ウ) よって、東部ブロックと中部ブロックの既存の労働条件を維持した上で、東部ブロックと中部ブロックの労働条件を定める労働協約を、福岡市全域に拡張適用する必要がある。

(3) 福岡県労働委員会における審査

ア 労働協約のカバー率

「福岡市」における「時間給制水道検針員」の総数 106名(100.0%)

そのうち、労組法16条で労働協約の適用を受ける者（組合員）

66名(62.2%)

労組法17条で労働協約の拡張適用を受ける者（非組合員）

11名

協約適用を受ける者の合計数

77名(72.6%)

イ 福岡県労働委員会総会における決議

労働協約の地域的拡張適用を行うのが相当

(4) 福岡県知事の決定・公告（2024[令和6]年1月5日）

能登半島地震のため、報道したのは朝日新聞のみ

### 3 2020年以降の4事件の概要

		UAゼンセン流通部門家電関連部会			自治労本部・自治労福岡県本部
		第1次(茨城①) 申立て	第2次(茨城②) 申立て	第3次(青森・岩手・秋田)申立て	
労 働 協 約	締結当事者	①ヤマダ電機の労使 ②ケースホールディングスの労使 ③デンコートの労使	①ヤマダデンキの労使 ②ケースホールディングスの労使	①ヤマダデンキの労使 ②デンコートの労使	労)自治労福岡市水道サービス 従業員ユニオン 使)ヴェオリア・ジェネッツ(株)、 第一環境(株)
	----- 企業横断的労働協約 (× 企業別労働協約)				
	締結日	2020(R2).4.22	2022(R4).5.13	2022(R4).5.13	2023(R5)年1月13日
	----- 地域的拡張適用を求める地域毎にその都度締結				
	協約所定の労働条件	年間所定休日日数を最低111日			① 1時間当たりの賃金下限額 但し、月間の実労働時間数と 実検針数に対応して5ランク ② 裁判員休暇の有給化、最低額 ③ 労働保険・社会保険に関する 権利の確認
----- 最低基準 = 基準を上回ることは各労使の自由 統一的基準[下回ることも上回ることも許さない基準、企業別労働協約の通例]ではない					
協約所定の適用対象労働者	「大型家電量販店」に勤務するフルタイム・契約期間の定めのない労働者(管理職を除く)  非正規労働者は適用対象外。 理由：各社毎に、雇用形態・労働条件等が千差万別なため、統一的定義と横断的基準設定が困難			福岡市水道事業の管理者から検針・徴収業務の委託を受けている民間事業者に雇用され、労働時間の半分以上を水道メーターの検針業務に従事し、賃金が時給制又は日給制で計算される者	
適用地域	①茨城県全域 ②千葉県内27市町村 ③栃木県内2市 ④福島県内1市	茨城県全域	①青森県全域 ②岩手県全域 ③秋田県全域	福岡市全域	
拡 張 適 用 申 立 て	申立日	2020(R2).8.7	2022(R4).7.28	2022(R4).7.29	2023(R5).2.9
	申立人	①UAゼンセンヤマダ電機 労働組合 ②ケースホールディングス エオン ③UAゼンセンデンコート・エオン	①ヤマダホールディングス エオン ②ケースホールディングス エオン	①ヤマダホールディングス ユニオン ②UAゼンセンデンコート・エオン	自治労福岡市水道サービス 従業員ユニオン
	名宛人	厚生労働大臣	茨城県知事	厚生労働大臣	福岡県知事
労 委 認 定	同種労働者数	662名(56店舗)	693名程度(58店舗)	537名(60店舗)	106名(7営業所)
	協約適用者数	601名(51店舗)	633名程度(53店舗)	485名(57店舗)	77名(5営業所)[内、組合員66名]
	カバー率	90.8%	91.3%	90.3%	72.6%
決 定 ・ 公 告	決定日	2021(R3).9.22	2023(R5).6.1	2023(R5).4.11	2024(R6).1.5
	決定者	厚生労働大臣	茨城県知事	厚生労働大臣	福岡県知事
	内容	拡張適用肯定 但し、適用地域を茨城県 全域のみに限定	拡張適用肯定	拡張適用肯定	拡張適用肯定
	有効期間	2022(R4).4.1～ 2023(R5).5.31	2023(R5).6.1～ 2025(R7).5.31	2023(R5).6.1～ 2025(R7).5.31	2024(R6).4.1～ 2025(R7).3.31

### 第3 福岡市水道検針員に関する福岡県知事の決定の意義

#### 1 賃金に関する労働協約の地域的拡張適用の復活／1958年以来65年ぶり

##### (1) 歴史的経緯

ア 1950年代の地域的拡張適用が肯定された事案

5件とも全部が賃金と割増率を含む労働協約

→ 賃金問題が『本命』

イ 最低賃金法が1959(昭和34)年に制定されるまでの経緯

##### (ア) 立法方針を巡る対立

政府の立法方針 / 業者間協定方式 (業者間協定で最賃を決定)

総評の立法要求 / 公労使の審議会による全国一律最低賃金決定

##### (イ) 総評運動

労働協約の地域的拡張適用制度を活用した最低賃金運動を提起

○高知県評傘下の稲生(いなぶ)石灰労働組合協議会

稲生地区の13社と、最低賃金に関する労働協約(時給最低30円)

1957(昭和32)年4月2日 高知県知事らに地域的拡張適用の申立て

同年6月18日 高知県知事が地域的拡張適用の決定・公告

○滋賀県評傘下の滋賀亜炭鉱業労働組合連合会

滋賀県内の4社と最低賃金に関する労働協約

(1日8時間当たり、坑内夫400円、坑外夫350円、選炭婦200円)

1958(昭和33)年5月26日 滋賀県知事に地域的拡張適用の申立て

同年12月22日 滋賀県知事が地域的拡張適用の決定・公告

##### (ウ) 1959(昭和34)年に制定された最低賃金法の内容

業者間協定方式

最低賃金に関する労働協約の地域的拡張適用の申立てに関する特則

拡張適用を受ける使用者に異議申立権

異議申立を受けた労働大臣に、適用猶予・適用減額権限

労働大臣と都道府県労働基準局長に、地域的拡張適用の改正・廃止権限

ウ 特則のために、労働協約の地域的拡張適用制度は、『使えない制度』

1980年代に全織同盟(現在のUAゼンセン)が愛知県尾西地区で獲得した3件の地域的拡張適用は、休日・労働時間問題であり、賃金ではない。

休日・労働時間なら制度を活用できる

エ 2007(平成19年)の法改正により特則廃止

廃止理由/地域的拡張適用の制度は誰も使わないから特則は不要

オ 2020年以降の再活用

まず、UAゼンセンが、中労委で突破口を開いたが、休日問題

##### (2) 自治労本部・自治労福岡県本部の取り組みの意義

ア 賃金問題について労働協約の地域的拡張適用を活用する先例を切り拓いた

イ 新規入職者を対象とする最低賃金ではなく、熟練者を対象とする最低基準

(ヨーロッパの産別労働協約が定める賃金表と同じ)

## 2 非正規労働者を対象とする労働協約の地域的拡張適用／最初

U A ゼンセンにおける検討の経緯

非正規労働者を適用対象とする必要性

非正規労働者を適用対象とすることの技術的困難性

(非正規労働者の労働条件・就労形態・呼称等は企業毎にバラバラで共通の定義規定を設けるのが困難)

なぜ、福岡市水道局では非正規労働者を対象とすることが可能となったか？

古くから組織化し、労働条件の整備がなされていた

→ 事業が分割されても共通する部分が相当残っている。

→ 組織化がされていなければ、難易度が高い

## 3 公共サービスに関する分野での地域的拡張適用／最初

## 4 裁判員休暇に関する労働協約の地域的拡張適用／最初

裁判員休暇制度の有無、賃金補填の要否 / 法に規定はなく、労使自治

→ 裁判員休暇の普及率 約5割

非正規労働者の普及率 低い

## 5 労働保険・社会保険に加入する権利の確立／労働協約としてはおそらく最初

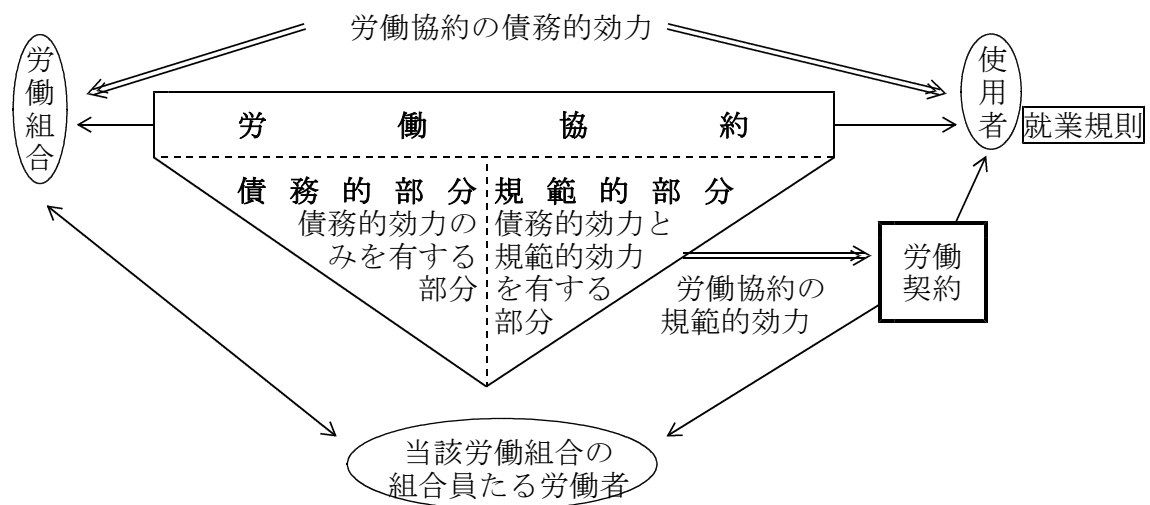
電気・ガスの検針員・NHKの集金人

労働者性× 交通事故・犬咬傷事故

全国各地の水道検針員

## 第4 労働協約の地域的拡張適用制度の概要

### 1 労働協約とは





(1) 労働協約の中の規範的部分

ア 意味内容

労働者の労働条件を規律する部分

イ 規範的効力（労組法16条）

労働協約の定め違反する労働契約と就業規則内容を修正し変更する。

労働契約に定めのない事項について、労働協約で補充する。

法律のうち強行規定 > 労働協約 > 就業規則

ウ 日本における現実の労働協約の規範的部分には二つのタイプ

(ア) 労働協約で労働条件を詳細に規律するタイプ

日本で最も詳しい労働協約／三越伊勢丹G労組（就業規則は4行）

(イ) 賃金・労働時間等の主要項目のみ労働協約を締結し、それ以外の労働条件は就業規則で規律し、就業規則の解釈適用に疑義が生じたときには労使協議で解決するタイプ

(2) 労働協約の中の債務的部分

ア 意味内容

労使関係ルールを定める部分

イ 債務的効力

労働組合と使用者の契約（＝約束）

ウ 日本における現実の労働協約の債務的部分には二つのタイプ

(ア) 労使関係ルールの初歩的事項のみを簡潔に定めるタイプ

チェックオフ、専従者、組合事務所、ユニオン・ショップ等

(イ) (ア)に加えて労使関係ルールを詳細に定めるタイプ

労使協議・団体交渉のやり方、労働組合の団体交渉応諾義務、使用者の経営情報開示、紛議発生時のルール、労働争議のやり方（保安要員、組合の施設利用権、非組合員・派遣社員の就労等）

## 2 労働協約の地域的拡張適用制度

(地域的の一般的拘束力)

第十八条 一の地域において従業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つたときは、当該労働協約の当事者双方又は一方の申立てに基づき、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は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用

を受けるべきことの決定をすることができる。

- 2 労働委員会は、前項の決議をする場合において、当該労働協約に不適当な部分があると認めるときは、これを修正することができる。
- 3 第一項の決定は、公告によつてする。

(1) 労働協約の地域的拡張適用が認められるために必要な事項

ア 「一の労働協約」

- 労働者の労働条件の最低基準を定める労働協約でなければならない  
cf 日本の企業別労働協約のうち規範的部分の内容は、大半の場合において、「労働条件の最低基準」を定めるものではなく、「上回ることも下回ることも許されない基準」を定めるもの
- 労働協約の債務的部分は地域的拡張適用の対象外
- 企業横断的労働協約には詳細な定義条項が必要不可欠  
cf 労働条件に関する各企業内の用語は、各企業の歴史と文化を反映。企業内では阿吽の呼吸で通じる。  
例：「労働時間」の定義？ → 「始業時刻・終業時刻」？  
「協約適用対象者」の定義 → 「契約社員」？  
「慶弔特別休暇」の定義 → 「結婚」の範囲？
- 同一内容の複数の労働協約の場合？  
過去に「一の労働協約」であることを肯定した先例がある。  
しかし、「、」の打ち方一つで、別物と評価される危険。  
一本の労働協約にして、関係者が連名で調印する方が安全。

イ 「一の地域」

連続性（飛び地は不可）、かつ、地理的範囲の明確性があれば、足りる。  
範囲は、行政区（＝丁目まで）単位であれば、自由自在

ウ 「同種の労働者」

客観的に明確な基準が定められ、基準に該当する者とそれ以外の者を振り分けできる場合において、当該基準に該当する者  
「同種の労働者」の範囲や定義は労働協約で定める。

エ 「適用を受ける（労働者）」

- 労働協約締結当事者である労働組合の組合員（労組法16条適用）
- 工場事業場単位の拡張適用を受ける非組合員（労組法17条適用）  
一つの工場事業場の中の「同種の労働者」において、労働組合の組織率が75%を超えている場合に、非組合員にも労働協約を適用する制度  
「同種の労働者」の範囲は、労働協約で定める。  
例：〇〇工場の全労働者、旋盤工、週の所定労働時間が20時間以上の者、接客又はレジを担当する者、〇〇資格を有する者

オ 「大部分」

概ね約73%以上[過去の先例]

(2) 労働協約の地域的拡張適用を受けるための手続

ア 申立人

労働組合のみ or 使用者（使用者団体）のみ or 労使双方

イ 申立書の提出先

もし、「一の地域」が都道府県の範囲内 なら 都道府県知事

もし、「一の地域」が都道府県をまたぐ なら 厚生労働大臣

（例：東京都大田区と神奈川県川崎市の金属部品加工）

ウ 審査手続

都道府県知事宛申立ての場合 都道府県労働委員会で審査

厚生労働大臣宛申立ての場合 中央労働委員会で審査

エ 労働委員会における審査事項

a 申立て内容が、法18条所定の「一の労働協約」「一の地域」「同種の労働者」を充足しているか否か

b 「一の地域」における「同種の労働者」の総数

c 「一の地域」における「同種の労働者」のうち、「一の労働協約」の「適用」を受ける者の数

d  $c/d$  が法18条の「大部分」を充足しているといえるか。

上記 b・cについては、労働組合が推定値と資料を提出し、更に、労働委員会が、地域内の事業者ヒアリングや文書照会を実施して調査

オ 決定・公告手続

都道府県知事 又は 厚生労働大臣

(3) 労働協約の地域的拡張適用の効果

「一の地域」の「同種の労働者」（未組織労働者を含む全労働者）とその使用者は、「一の労働協約」が定める労働条件を遵守する義務を負う。

労基署は、①就業規則改正等を指導、②協約違反が賃金不払い等の労働基準法違反に該当するときには、摘発

→ 労働者相互間での公正競争

使用者（事業者）相互間での公正競争

公正労働基準を守らない事業者を市場から排除

## 第5 地域的拡張適用制度の目的・存在意義等

### 1 法律学的視点からの検討

#### (1) 目的・存在意義① 労働条件の維持・向上

労働条件の切り下げを背景にした企業間競争の排除

(実例) 大型家電量販店の年間所定休日数

上新電機 120日(20年前) → 106日 → 113日(現在)

ヨドバシカメラ 104日(現在)

ノジマ 106日(R3年度まで) → 茨城県のみ111日 → 全国で111日

福岡市水道局の水道検針員の時間給・出来高給

2019年に、東部・中部・西部の三ブロックのうち、西部ブロックの検針業務受託事業者が交替し、時間給を地域最低賃金に切り下げ、出来高給をダウン

#### (2) 目的・存在意義② 使用者(事業者)相互間・労働者相互間で公正競争の実現

ア 労働条件の最低基準の設定

(=労働者が労働力を安売して他の労働者の仕事を奪うことを禁止)

(=使用者による労働力を買い叩きを禁止)

イ 製品や役務の価格のダンピングの抑制

ウ 過剰な受注競争の抑制

エ 協約当事者である使用者の経営の維持・安定化

#### (3) 独占禁止法との関係

ア 「労働協約は合法的カルテル」(ドイツ 1980~90年代 労使共通認識)

イ 日本・EU・米国 : 「労働協約に競争法(独占禁止法)を適用しない」という明文規定はない。

明文規定があるのは、メキシコとジャマイカ

明文規定を設けると、労働協約が悪用される危険がある

→ 実務運用と判例法理で、法の趣旨から逸脱していない労働協約には独占禁止法を適用しない。

ウ 日本の公正取引委員会の競争政策センターに設置された「人材と競争政策に関する検討会」が2018(平成30)年2月15日に発表した報告書の「第3 労働者・労働組合と独占禁止法」の9~10頁

「労働法制により規律されている分野については、行為主体が使用者であるか労働者・労働者団体であるかにかかわらず、原則として、独占禁止法上の問題とはならないと解することが適当と考えられる。例えば、労働組合と使用者の間の集団的労働関係における労働組合法に基づく労働組合の行為がこのような場合に当たる。使用者の行為についても同様であり、労働組合法に基づく労働組合の行為に対する同法に基づく集団的労働関係法上の使用者の行為も、原則として独占禁止法上の問題とはな

らないと解される。」

## 2 労働運動の視点からの検討

- (1) 労働協約の『社会化』（＝労働協約が社会全体の発展のために影響力をもつ）
- ア 事例① ドイツにおけるインターバル休息时间制度  
1950年代にトラック運送業界で最初の労働協約 → 地域的拡張適用の積み重ね → 他業種に波及 → 地域的拡張適用の積み重ね → 法制化  
[背景として]トラック業界／経費中の人件費比率が高い  
インターバル休息时间＝企業間競争力に直結  
[使用者側の必要性]公正労働基準を確立、企業間の公正競争
- イ 事例② 日本の育児休業制度  
1965年に全電通（現在のNTT労組、当時は電話交換手を中心に女性労働者56,000人を組織）が育児休業制度（2年間無給、復職保障）の労働協約を締結 → 1969年時点で、労働者500人以上を使用する事業場の7.0%に育児休業制度（多くは労働協約に基づく） → 1972年「勤労婦人福祉法」努力義務 → 1975年 女性公務員の一部（義務教育・看護・保育）に育児休業制度 → 1991年 育児休業法
- ウ 事例③ 日本の企業内労災上積保障制度  
1967年に紙パ労連（全国紙パルプ産業労働組合連合会）が春闘要求で掲げて獲得 → 1970年 春闘共闘委員会の集約によれば、金属鉱業・建設・食品・化学・石油・セメント・鉄鋼・電線・金属機械・造船・私鉄・運送・倉庫・ガスの各社で労災上積補償の労働協約を締結
- (2) 日本における企業内労働協約の『蛸壺化』
- ア 現状① Web上で公開されている労働協約  
欧米では当然公開 小規模オペラ劇場の労働協約も簡単に入手  
日本 管見する限り、全国港湾の産別労働協約のみが一般公開
- イ 現状② 連合におけるモデル労働協約試案作成作業  
産別組織からの各企業別労働協約の内容の報告は口頭報告のみ  
連合の中でも、労働協約の文書の共有化ができない状態
- ウ 背景  
「企業別労働協約を公開すると、企業の取引先から『そんなに儲かっているなら、取引価格を上げてくれ、又は、下げてくれ』と言われる。」  
企業別労働協約＝企業間競争の下で目立ちたくない存在 『日陰の身』
- エ このため  
[本来なら]労働協約 = 労働組合の存在意義と具体的成果を示すもの  
[現状では]労働協約の『蛸壺化』 = 労働組合の存在意義・価値が見えない  
[結果的に]労働組合の社会的地位の低下
- オ 『蛸壺化』からの脱却のために  
当分の間、企業別労働協約の全面的公開は無理

しかし、『自慢できる事項』『公正労働条件として確立したい事項』等の部分的な情報共有と公表は可能 = **産別組織とNCの役割の重要性**

- (3) 労働協約の地域的拡張適用の意味／労働協約の『蝸壺化』状態から『社会化』へ
- ア 労働協約の本来の役割の再確認  
労働協約は、本来、企業内の労使関係を規律するだけでなく、未組織労働者を含む労働者全体の労働条件向上に寄与すべきもの。  
(フランスでは、労働組合の組織率は10%だが、労働協約のカバー率は98%)  
(そうすることによって、事業者相互間の公正競争が成り立つ)
  - イ 非正規労働者(有期・パート・派遣)を含む労働者全体の労働条件の維持向上
  - ウ インターバル休息时间制度の法制化や長時間労働規制等の労働法制の整備のためには、まず労働協約による制度普及の先行が必要

## 第6 誰が誰と一緒にどの分野で何について取り組むか？

### 1 誰が

#### (1) 基本

『同種の労働者』の設定：自由自在に可能

労働協約のカバー率：組合員だけでなく

労組法17条の工場事業場単位の拡張適用対象者を含む

『一の地域』の『同種の労働者』の中で組合員を60%程度組織化している労働組合であれば、地域的拡張適用を実現させる可能性がある。

(具体例：尾西地域の羊毛染色業における地域的拡張適用)

#### (2) 具体的には

- ア ある地域の特定の事業分野全体で労働組合の組織率が60%程度を超える場合  
学童保育、公民館運営委託、スポーツ施設運営委託、学校給食  
公立病院、
- イ ある地域の特定の職種で労働組合の組織率が高い場合  
看護師全体、病棟勤務の看護師、100床以上の大規模病院の病棟看護師  
学童保育の担当者全部、保育士・教員資格を有する学童保育者

### 2 誰と一緒に

#### (1) 基本

地域的拡張適用をすることが可能な労働協約を締結する相手方

労働条件切り下げを背景にした不公正競争を望まない事業者

事業者間の公正競争の実現を求める事業者

労働条件の維持向上が企業発展のために必要と考える事業者

#### (2) 具体的には

『合法的カルテル』を必要としている事業者

過去に業界内で労働条件切り下げを背景にした過当競争があった分野

今後、新規参入事業者が業界秩序を乱す可能性のある分野

### 3 どの分野で

(1) 賃金

新規入職者の最低賃金、職種別・技能別・実績別の最低賃金、特殊手当、危険手当、割増率 etc

(2) 労働時間

インターバル休息时间、所定休日数、振替休日、交替制

(3) 家庭生活との調和

育児休業期間、子の養育のための時間短縮措置の対象となる子の年齢の延長etc

## 第7 今後の検討課題

### 1 福岡市水道検針員に関して

(1) 使用者との労働協約の更新をするのか否か

内容を補強し、抜け穴をふさぐか否か

(2) 地域的拡張適用の再申請を行うのか否か

過去の事例

### 2 新たな事案の開拓について

連合東京の取組み

## 参考文献

古川景一・川口美貴『新版 労働協約と地域的拡張適用 ―理論と実践の架橋―』  
(信山社 2022) 4,000円 456頁

[労働協約の地域的拡張適用の申立を受けた厚生労働省労働基準局労働関係法規課、都道府県庁の労政担当部局、審査を行う中央労働委員会と都道府県労働委員会の各担当者が頼りにするバイブル書／これ以外に参考書が存在しない。]

野田進（九州大学名誉教授）・西尾多聞（U Aゼンセン副書記長）・松井健（U Aゼンセン労働条件局長）・古川景一（弁護士）「労働協約の地域的拡張適用制度 ―意義と実践的・理論的課題―」日本労働法学会誌136号140頁～（法律文化社 2023年5月刊行）