

労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求める申立て

2023（令和5）年2月9日

福岡県知事 服部 誠太郎 殿

福岡市博多区博多駅前一丁目28番15号
福岡市水道局博多営業所内

自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン

執行委員長 大町 浩 文

貴知事におかれましては、労働組合法第18条及び労働組合法施行令第15条に基づき、本申立てを福岡県労働委員会に回付し、同委員会の決議を得た上で、後掲「申立ての趣旨」記載の決定を行い、これを公告して戴きたく、申立てを致します。その理由は、後掲「申立ての理由」記載のとおりです。

目 次

申 立 て の 趣 旨 5

申 立 て の 理 由 5

- 第1 福岡市水道事業における水道検針業務と雇用管理等の概要 5
 - 1 水道検針業務 5
 - (1) ブロック及び営業所 5
 - (2) 水道検針業務等の業務委託 6
 - 2 受託業務に関する受託者の雇用管理 6
 - (1) 各営業所における受託業務の実施体制 6
 - (2) 受託者が配置する従業員の種類、雇用態様 7
- 第2 各ブロックにおける業務委託及び雇用・労働条件等を巡る具体的経緯 8
 - 1 西部ブロック／2009（平成21）年4月～2018（平成30）年秋 8
 - (1) 2009～10（平成21～2）年／公社から民間事業者委託へ移行 8
 - (2) 2014（平成26）年／業務委託契約の更新 9
 - (3) 2018（平成30）年秋 9
 - 2 中部ブロック／2012（平成24）年4月～現在 9
 - (1) 2012～3（平成24～5）年／公社から民間事業者委託へ移行 9
 - (2) 2017（平成29）年／業務委託契約の再締結 9
 - (3) 2021（令和3）年／賃金体系の変更 9
 - (4) 2022（令和4）年／業務委託契約の再締結、共同企業体による業務委託 10
 - 3 東部ブロック／2015（平成27）年4月～現在 10
 - (1) 2015（平成27）年／公社から民間事業者への委託に移行 10
 - (2) 2020（令和2）年／共同企業体による業務委託、労働条件変更 10
 - 4 西部ブロックにおける受託事業者の入れ替わり、及び、
検針員の雇用・労働条件を巡る問題の発生／2018（平成30年）秋～現在 11
 - (1) 2009（平成21）年4月～2019（平成31）年3月 11
 - (2) 2018（平成30）年秋／受託者の入替えに関する決定 11
 - (3) 西部ブロックの検針員を6社で分散雇用し、賃金引下げ 12
 - (4) 集团的労使関係上の混乱の発生 14
- 第3 申立組合について 14
 - 1 申立組合の沿革 14
 - (1) 福岡市水道事業の検針・徴収業務を公社が担っていた時期／職能別組合 14
 - (2) 民間事業者委託の開始後2019（平成31）年3月まで／企業別組合 14
 - (3) 2019（平成31）年4月以降／企業横断的単一組合 15
 - 2 申立組合の現況 15
 - (1) 組織人員 15
 - (2) 関連事項 15

| | | |
|----|--|----|
| 第4 | 本件労働協約の締結目的 | 16 |
| 1 | 水道検針業務の特殊性 | 16 |
| | (1) 私人のプライバシー保護 | 16 |
| | (2) 検針先における関係者との円滑な意思疎通の能力 | 16 |
| | (3) 異常発見時に状況を正確に把握し報告する能力 | 16 |
| | (4) 勤勉さ | 16 |
| | (5) 悪天候に耐える忍耐強さ | 16 |
| | (6) 所定労働時間を短くし、時間給を高く設定する必要があること | 16 |
| 2 | 東部ブロック・中部ブロックにおける労働条件の維持・向上 | 17 |
| | (1) 公社時代の労働条件設定 | 17 |
| | (2) ヴェオリア・ジェネッツによる労働条件承継とその改善 | 17 |
| | (3) 第一環境による労働条件承継とその改善 | 17 |
| 3 | みらい水道サービス共同企業体による西部ブロックにおける労働条件の切下げ | 17 |
| | (1) 水道事業経験の不存在 | 17 |
| | (2) 西部ブロックにおける労働条件切下げ | 18 |
| 4 | 低い労働条件を背景としたダンピング受注の危険性 | 18 |
| | (1) 民間委託におけるダンピング受注により生じる問題（一般論） | 18 |
| | (2) ダンピング受注による住民サービスの供給停止の実例／東京都国分寺市 | 18 |
| 5 | 西部ブロックにおける2024（令和6）年度以降の業務委託を巡る問題 | 19 |
| | (1) 西部ブロックにおける新たな受託者の選定 | 19 |
| | (2) 西部ブロックの従前の労働条件を承継する事業者が受託者となった場合 | 19 |
| | (3) 西部ブロックの労働条件の切下げを企図する事業者が受託者となった場合 | 19 |
| 6 | 東部ブロック・中部ブロックにおける企業横断的労働協約の必要性 | 19 |
| | (1) 既存の労働条件の維持、切下げ防止 | 19 |
| | (2) 使用者（事業者）相互間での公正競争の実現 | 20 |
| | (3) 企業横断的労働協約の締結 | 20 |
| 7 | 西部ブロックにおいて地域的拡張適用を行う必要性 | 20 |
| 第5 | 本件労働協約の内容 | 20 |
| 1 | 適用地域 | 20 |
| 2 | 適用対象となる労働者、及び、使用者 | 21 |
| | (1) 本件労働協約の適用対象となる労働者 | 21 |
| | (2) 本件労働協約の適用対象となる使用者 | 21 |
| | (3) 本件労働協約の適用対象となる労働者と使用者の定義 | 21 |
| 3 | 本件労働協約が定める労働条件 | 22 |
| | (1) 時間給制水道検針員の一時間当たり賃金額の下限額 | 22 |
| | (2) 標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員に 支払われる賃金の一時間当たり賃金額の下限 | 24 |
| | (3) 裁判員休暇を取得する権利 | 27 |
| | (4) 労働保険・社会保険の給付の受給権確保するための措置を受ける権利 | 29 |
| 4 | 本件労働協約が定める基準の効力／最低基準効 | 29 |

| | |
|---|----|
| (1) 企業別労働協約が定める「基準」の多くは「統一的基準」であること | 29 |
| (2) 本件労働協約が定める「基準」は「最低基準」であること | 29 |
| (3) 本件労働協約の定め | 30 |
| 5 本件労働協約の有効期間について | 30 |
| (1) 最初の有効期間（本件労働協約第8条第1項） | 31 |
| (2) 第1回目の自動更新（本件労働協約第8条第2項） | 31 |
| (3) 第2回目の自動更新（本件労働協約第8条第3項） | 31 |
| 第6 本件申立てにおいて第18条第1項所定の各要素が充足されていること | 32 |
| 1 「一の地域」 | 32 |
| (1) 条文の意味内容 | 32 |
| (2) 本件労働協約が定める協約適用対象地域 | 32 |
| (3) 申立人が地域的拡張適用を求める対象地域の範囲 | 32 |
| 2 「同種の労働者」 | 32 |
| (1) 条文の意味内容 | 32 |
| (2) 本件労働協約が定める「同種の労働者」 | 33 |
| (3) 申立人が地域的拡張適用を求める「同種労働者」の範囲 | 33 |
| 3 「一の労働協約」 | 33 |
| (1) 地域的拡張適用が可能な労働協約①／労働条件の最低基準を定めるもの | 33 |
| (2) 地域的拡張をすることが可能な労働協約②／規範的部分である条項 | 34 |
| (3) 本件労働協約について | 34 |
| 4 「適用」 | 34 |
| (1) 本件における法第16条の適用対象者（2023<令和5>年1月1日時点） | 34 |
| (2) 本件における法第17条に基づく工場事業場単位の拡張適用対象者 | 34 |
| 5 「大部分」 | 36 |
| (1) 「大部分」の意味内容 | 36 |
| (2) 本件における労働協約のカバー率（2023<令和5>年1月1日時点） | 36 |
| 6 法第18条第1項所定の要件を充足していること | 36 |
| 7 本件労働協約の地域的拡張適用の効力が及ぶ範囲 | 37 |
| (2) 地域的拡張適用を受ける使用者 | 37 |
| 第7 地域的拡張適用を行う期間の始期を定める必要性 | 38 |
| 1 2024（令和6）年3月31日以前に地域的拡張適用を行った場合に生ずる問題 | 38 |
| (1) 理論上の拡張適用の始期 | 38 |
| (2) 実務処理上の危険性 | 38 |
| 2 危険発生回避のために必要な措置 | 38 |
| 第8 結論 | 39 |
| 疎明資料・参考資料等一覧 | 40 |
| 別紙 労働協約 | 43 |

申 立 て の 趣 旨

申立人らは、次の決定及び公告をなすよう求める。

公 告

労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 18 条及び同法施行令（昭和 24 年政令第 231 号）第 15 条の規定に基づき、2023（令和 5）年 2 月 9 日付で自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン執行委員長大町浩文から申立てのあった 2023（令和 5）年 1 月 13 日付で自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン並びにヴェオリア・ジェネッツ株式会社及び第一環境株式会社との間で締結した労働協約の地域的拡張適用について、福岡県労働委員会は 202〇（令和〇）年〇月〇日開催の第〇回定例総会で決議をしたので、次のように労働協約の拡張適用を受けるべきことを決定する。

202〇（令和〇）年〇月〇日

福岡県知事

(1) 適用される労働協約の条項

別紙労働協約の第 2 条から第 8 条第 1 項まで

但し、第 8 条第 1 項にある「2023（令和 5）年 2 月 1 日」は「2024（令和 6）年 4 月 1 日」と読み替える。

(2) 適用される地域

別紙労働協約の第 2 条(1)記載の地域

(3) 適用を受ける労働者及び使用者

2024（令和 6）年 4 月 1 日以降、前掲(2)記載の適用される地域において、別紙労働協約の第 2 条(4)所定の「時間給制水道検針員」に該当する全ての労働者、及び、前同条(5)所定の「使用者」に該当する全ての使用者

（但し、〇欄には決議又は決定に係る年月日と回次を記載するものとする。）

申 立 て の 理 由

別紙労働協約（以下「本件労働協約」という。）の締結に至った福岡市水道事業における水道検針業務と雇用等の概要（→第 1）、各ブロックにおける業務委託及び雇用・労働条件等を巡る具体的経緯（→第 2）、申立組合の組織状況（→第 3）、本件労働協約を締結した目的（→第 4）、本件労働協約の内容（→第 5）、本件申立てにおいて第 18 条第 1 項所定の各要素が充足されていること（→第 6）、地域的拡張適用を行う期間の始期を定める必要性（→第 7）の詳細は、以下のとおりである。

第 1 福岡市水道事業における水道検針業務と雇用管理等の概要

1 水道検針業務

(1) ブロック及び営業所

福岡市水道局は、福岡市内の水道メーターの点検・検針、水道料金等の徴収・収納業務、水道メーターの中止・再開栓等の業務（以下、「検針・徴収業務」という。）

を行うため、次の3つのブロックと7営業所を設けている。

東部ブロック 博多営業所、東営業所
中部ブロック 中央営業所、城南営業所、南営業所
西部ブロック 早良営業所、西営業所

(2) 水道検針業務等の業務委託

ア 2008（平成 20）年度以前

福岡市水道局は、2008（平成 20）年度までは、上記各営業所における検針・徴収業務を公益財団法人福岡市水道サービス公社（以下、「公社」という）に行わせていたが、2009（平成 21）年度から、順次、公社以外の民間事業者への委託に変更した。

イ 業務受託者の選定

(ア) 検針・徴収業務を行う受託者の選定は、「提案競技」の方式により行われている。「提案競技」とは、公募または指名により複数の者（受託希望者）からその目的に合致した企画を提案してもらい、その中から企画・提案能力のある者を選ぶ方式であり、「プロポーザル方式」とも呼ばれる。

(イ) 受託者選定の手順は、検針・徴収業務等の履行期間（業務委託開始年度の4月から5年間）の前年度の6月頃に公示がなされ、7月頃に提案競技説明会が設けられ、8月末頃に提案書の提出が締め切られ、9月頃に各提案者によるプレゼンテーションが行われ、9月末から10月頃に最優秀提案者の決定がなされ、その後、随意契約（業者指定契約、地方自治法施行令第167条の2第1項第2号・第5号・第6号）により業務委託契約が締結される。

【資料 2-2、2-5、2-8 募集要項】

ウ 業務受託者の変遷の経緯の概要

2009（平成 21）年度以降現在に至るまでの期間において、福岡市の三つのブロック毎に、検針・徴収業務等に関する業務委託契約を締結した受託者の変遷の概要は、「年表 福岡市水道局営業所 公社から民間事業者への委託先変更の経緯」【資料 2-9】に記載のとおりである。

2 受託業務に関する受託者の雇用管理

(1) 各営業所における受託業務の実施体制

検針・徴収業務の発注者である福岡市水道事業管理者と受託者との間で締結される業務委託契約書は、各営業所における受託業務の実施体制について定めており、その内容の要点は次のア及びイ記載のとおりである。

ア 博多営業所以外の各営業所の実施体制

各営業所のうち、博多営業所以外の営業所における受託業務の実施体制は、次のとおりであり、いずれも、受託者は、必要な従業員を配置する必要がある。

（なお、契約書上の用語は「従業者」であるが、本書面においては、慣用的な呼称である「従業員」という。）

(ア) 営業所長

営業所業務を統轄し、総合的な指揮・決定・命令を行う。

(イ) お客様第1係

水道使用者の情報管理業務、検針業務、調定業務（＝検針結果に基づき使用水量と水道料金・下水道料金を確定し、収入すべき額を決定する業務）及びこれらに関する附帯業務を所掌する係である。

係長1名が置かれ、所掌業務に係る従業員との業務連絡（指示、報告、相談対応等）に当たる。

(ウ) お客様第2係

収納業務（＝水道料金等の収納及び収納した水道料金等の福岡市水道局出納取扱金融機関への振込）及びこれらに関する附帯業務を所掌する係である。係長1名が置かれる。

(エ) メーター作業係

水道メーターの中止・再開栓・取替え等のメーター作業業務を所掌する係である。

【資料 2-6 委託仕様書、資料 6-1 職員配置一覧表】

イ 博多営業所の実施体制

(ア) 東部ブロックには博多営業所と東営業所が置かれているところ、その中の博多営業所においては、次の業務は、福岡市水道事業管理者が直接運用する水道局博多営業所が所掌することとされ、業務委託の対象業務には含まれない。

- ・ 水道料金等の調定業務
- ・ 水道料金等の収納業務
- ・ 水道使用者からの水道事業に関する問い合わせ、苦情への対応業務、

(イ) 業務委託の受託者は、博多営業所の営業所長、及び、前掲(ア)記載の各業務に従事する従業員を配置する必要がない。

【資料 2-3 委託仕様書、資料 6-1 職員配置一覧表】

(2) 受託者が配置する従業員の種類、雇用態様

ア 概要

2022（令和4）年8月17日時点で、福岡市水道事業管理者との間で検針・徴収業務等に関する業務委託契約を締結した受託者が、7営業所に配置している従業員の総数は、211人であり、その内訳は、次のとおりである。

| | |
|---------------------------|------------|
| 正社員（フルタイム、契約期間の定めのない者） | 75人(36%) |
| 非正規社員（短時間勤務、契約期間の定めのある者等） | 136人(64%) |
| [うち、検針員] | 107人(51%)] |
| [うち、検針員以外] | 29人(14%)] |

【資料 6-1 職員配置一覧、資料 6-2 資料 6-1 を補正した一覧表】

イ 検針員について

(ア) 検針業務とは、検針業務用の制服を着用し、水道使用者の水道メーターを点検・調査し、水道使用量を検針し、検針結果を検針用ハンディターミナルに入力し、使用量の通知書を発行し、水道使用者にこれを通知する業務である。

(イ) 福岡市の水道事業において、従事すべき主たる業務を検針作業と定めて採用された者を、「検針員」という。

なお、福岡市の水道事業において、検針作業上の必要が生じたときに、検針業

務以外の業務を主たる業務とする従業員が臨時的・一時的・応援的に検針作業に従事することがあるが、これらの従業員は「検針員」に含まれない。

(ウ) 福岡市の水道事業の検針・徴収業務を全て公社が受託していた時期においては、検針業務に従事する者には、二種類の者が存在した。一つは、「検針員」と呼称され、有期雇用、6時間労働で、月例賃金は月給と歩合給で構成され、ボーナス（年間2.17か月分）の支給があり、60歳定年の者である。もう一つは、「臨時検針員」と呼称され、有期雇用、4時間労働で、月例賃金は時給と歩合給で構成され、ボーナスの支給はない者であった。

その後、公社以外の民間事業者が受託するようになってからは、順次、各ブロック毎に、「検針員」と呼称されていた者と「臨時検針員」と呼称されていた者の労働条件の統一化が段階的に進められ、現在、検針業務に従事する者の労働条件は、次の点で共通している。

- ① 雇用期間／毎年4月1日から1年間の契約期間の定めがある。但し、3年又は5年経過時に無期雇用転換ルールの適用がある。
- ② 1日の所定労働時間／東部ブロックは6時間で統一され、中部ブロックは6時間と4時間の二つのパターンがある。
- ③ 賃金計算／月例賃金は時給と歩合給で構成され、賞与の支給はない。

（なお、かつて、「検針員」と呼称され、月給制の俸給表に基づく月給と賞与の支給を受けていた者については、不利益変更を生じさせないため、従前の計算方法との差額を加給する取扱がなされている〔資料3-5 労働協約の(2)項の「調整給」〕。しかし、この加算の対象者は2022（令和4）年度末で一人もいなくなる。福岡市水道局作成の民間委託営業所職員配置一覧〔資料6-1〕は、加算の対象者を「検針員」と記載し、それ以外の者を「臨時検針員」と記載するとの考え方にに基づき作られているが、その区別は不正確であり、現実の加給対象者と一致しない。しかも、加給以外の労働条件は共通であり、今日において「検針員」と「臨時検針員」の区別は無意味である。そこで、この申立書においては、この両者を併せて、「検針員」と呼称する。）

(エ) 福岡市以外の水道事業においては、検針業務に従事する者とその使用者との関係について、使用者が、労働契約を締結するのではなく、請負契約・業務委託契約等を締結したものと扱い、就労者を個人事業主扱いする例が見られるが、現時点では、福岡市の水道事業に関しては、そのような就労者は見られない。

第2 各ブロックにおける業務委託及び雇用・労働条件等を巡る具体的経緯

1 西部ブロック／2009（平成21）年4月～2018（平成30）年秋

福岡市の水道事業のうち検針・徴収業務に関して、公社から民間事業者への委託が最初に行われたのは西部ブロックであり、その開始時期は2009（平成21）年4月1日である。開始後の最初の9年強の期間においては、検針員の雇用労働条件等を巡る特段の問題が発生することなく推移した。その経緯は次のとおりである。

(1) 2009～10（平成21～2）年／公社から民間事業者委託へ移行

ア 西部ブロックの早良営業所、及び、西営業所においては、公社が検針・徴収業務を行っていたが、西営業所に関しては2009（平成21）年4月1日から、早良営業所に関しては翌2010（平成22）年4月1日から民間事業者への委託に移行し、いずれもジェネッツ株式会社（以下、「ジェネッツ」という。）が受託者となって業務を開始した。

イ 上記の民間事業者委託への移行の際、公社に雇用されていた上記2営業所の従業員は、全員が公社との労働契約を終了させて、新たにジェネッツに雇用され、賃金等の労働条件については公社の水準が維持された。

(2) 2014（平成26）年／業務委託契約の更新

ア 前掲(1)記載の業務委託契約は、2014（平成26）年3月31日に期間満了となり、4月1日以降の受託者は、従前どおりジェネッツであり、賃金等の労働条件については従前の水準が維持・継続された。

イ ジェネッツは、2015（平成27）年10月に、商号変更を行い、ヴェオリア・ジェネッツ株式会社（以下、「ヴェオリア・ジェネッツ」という。）となった。

【資料1-4 登記事項証明書】

(3) 2018（平成30）年秋

福岡市水道管理者は、2018（平成30）年秋、2019（平成31）年4月1日以降の西部ブロックの検針・徴収業務の受託者としてみらい水道サービス共同企業体を選定し、同社と業務委託契約を締結したことを明らかにした。

この時点以降、検針員の雇用と労働条件等を巡る様々な問題が発生するに至った（→後掲4）。

2 中部ブロック／2012（平成24）年4月～現在

2009（平成21）年4月に西部ブロックにおいて、検針・徴収業務に関して、公社から民間事業者への委託先切替がなされ、これが一応軌道に乗った後に、2012（平成24）年4月以降、中部ブロックにおいても、公社から民間事業者への委託先切替がなされた。この開始後、現在に至るまで期間において、中部ブロックにおいては、検針員の雇用や労働条件を巡る特段の問題が発生することなく推移した。その経緯は次のとおりである。

(1) 2012～3（平成24～5）年／公社から民間事業者委託へ移行

ア 中部ブロックの中央営業所、南営業所、及び、城南営業所においては、かつては、公社が検針・徴収業務を行っていたが、中央営業所に関しては2012（平成24）年4月1日から、南営業所と城南営業所に関しては翌2013（平成25）年4月1日から、民間事業者への委託に移行し、いずれも、第一環境株式会社（以下、「第一環境」という。）が受託者となって業務の履行を開始した。

イ 上記の移行の際、公社に雇用されていた上記3営業所の従業員は、全員が公社との労働契約を終了させ、新たに第一環境に雇用され、賃金等の労働条件については従前の公社時代の水準が維持された。

(2) 2017（平成29）年／業務委託契約の再締結

前掲(1)記載の業務委託契約は、2017（平成29）年3月31日に期間満了となり、その後の業務委託契約に関して、従前と同じ第一環境契約が受託者となった。

(3) 2021（令和3）年／賃金体系の変更

前記中部ブロックの三営業所の従業員の賃金体系は、時給と歩合給により構成されているところ、2021（令和3）年4月以降、歩合給より時給に比重を置くように変更された。時給額は、従前は福岡県における地域別最低賃金の水準であったが、1,010円に引き上げられた。

【資料4-3 労働協約】

また、特別休暇についても正社員の水準に準じて付与されることとなった。

【資料4-4 労働協約】

(4) 2022（令和4）年／業務委託契約の再締結、共同企業体による業務委託

ア 前掲(1)記載の業務委託契約は、2022（令和4）年3月31日に期間満了となり、翌4月1日以降の業務委託契約の受託者は、アクアソリューション福岡共同企業体（構成員は、第一環境及び株式会社コスモリサーチ）となった。この業務委託契約の終期は2027（令和9）年3月31日である。

【資料2-7 業務委託契約書（案）】

イ 前記三営業所の従業員は、従前どおり第一環境との間の労働契約が維持・継続されて、現在に至っている。

3 東部ブロック／2015（平成27）年4月～現在

前掲1及び2記載のとおり、西部ブロックと中部ブロックにおいて、順次、検針・徴収業務に関して、公社から民間事業者への委託先切替がなされた後、最後に、2015（平成27）年4月に、東部ブロックにおいても公社から民間事業者への委託先切替がなされた。これ以降、東部ブロックにおいては、検針員の雇用と労働条件を巡る特段の問題が生じることなく、現在に至っている。その経緯は次のとおりである。

(1) 2015（平成27）年／公社から民間事業者への委託に移行

ア 東部ブロックの博多営業所と東営業所においては、公社が検針・徴収業務を行っていたが、2015（平成27）年4月から民間事業者への委託に移行し、ジェネッツが受託者となり、受託業務の履行を開始した。

イ 上記の移行の際、公社に雇用されていた上記2営業所の従業員は、全員が公社との労働契約を終了させた上で、新たにジェネッツに雇用され、賃金等の労働条件については従前の公社時代の労働条件が維持された。

ウ ジェネッツは、前同年10月に、商号変更を行い、ヴェオリア・ジェネッツとなった。

【資料1-4 登記事項証明書】

(2) 2020（令和2）年／共同企業体による業務委託、労働条件変更

ア 東部ブロックの博多営業所と東営業所の業務の受託者は、2020（令和2）年4月1日以降、九州アクアサービス共同企業体（構成員は、ヴェオリア・ジェネッツ及びJR九州システムソリューションズ株式会社）となった。この業務委託契約の終期は2025（令和7）年3月31日である。

【資料2-4 業務委託契約書（案）】

イ 上記2営業所の従業員は、従前どおりヴェオリア・ジェネッツとの間の労働契約が維持・継続されて、現在に至っている。

ウ 上記2営業所の従業員の基本給は、時給と歩合給により構成されているところ、

2020（令和 2）年以降、基本給の構成比率に関して、歩合給より時給に比重を置くように変更された。これにより、時給額は、従前は福岡県の最低賃金の水準であったが、1,030 円に引き上げられた。また、特別休暇についても正社員の水準に準じて付与されることになった。

【資料 3-5 ～ 6 労働協約】

4 西部ブロックにおける受託事業者の入れ替わり、及び、

検針員の雇用・労働条件を巡る問題の発生／2018（平成 30 年）秋～現在

西部・中部・東部の全ブロックで検針・徴収業務の委託先を公社から民間事業者に切り替えることが完了した後、西部ブロックでは、受託事業者が、従前 2 期 10 年間担当していたヴェオリア・ジェネッツから、2019（平成 31）年 4 月以降、別の事業者に入れ替わることになり、この入れ替わりに伴って、検針員の雇用と労働条件を巡る問題が発生した。その経緯は次のとおりである。

(1) 2009（平成 21）年 4 月～2019（平成 31）年 3 月

この期間においては、ヴェオリア・ジェネッツ（商号変更前はジェネッツ）が公社の雇用していた労働者全員との間で労働契約を締結し、その労働条件についても公社の定めていた水準を維持し続けており、検針員の雇用と労働条件を巡る問題が生じることはなかった（→前掲 1）。

(2) 2018（平成 30）年秋／受託者の入替えに関する決定

ア 福岡市水道事業管理者とヴェオリア・ジェネッツとの間で締結されていた西部ブロックに関する業務委託契約は、2019（平成 31）年 3 月 31 日に期間満了となることから、これ以降の期間に関する受託者の募集がなされた。

【資料 2-8 募集要項】

イ 福岡市水道事業管理者は、2019（平成 31）年 4 月 1 日以降 5 年間の西部ブロックにおける検針・徴収業務に関して、「提案競技」の方式により受託者を選定する手続を実施し、最終的に、2018（平成 30）年秋の時点で、新たな受託者として、みらい水道サービス共同企業体を選定した。この共同企業体の構成員は、次のとおりである。

福岡総合ビル管理事業協同組合

〒 812-0011 福岡市博多区博多駅前一丁目 4 番 1 号

TEL 092-452-3700

マイタウンサービス株式会社

〒 815-0037 福岡市南区玉川町 9 番 1 2 号 TEL 092-408-5641

これらの 2 者のうち、マイタウンサービス株式会社は、資本金 1000 万円であり、登記簿上の目的欄の筆頭に「水道料金及び下水道料金等各種料金の徴収受託事務並びに検針、収納及び計算事務の受託」を掲げている。

【資料 5-1 登記事項証明書】

これに対し、福岡総合ビル管理事業協同組合は、法人登記の目的等欄に「事業」として、組合員が取り扱う「ビルディングの管理及び清掃の請負」等の共同受注を掲げているが、「水道料金及び下水道料金等各種料金の徴収受託事務」に関する記述は存在しない。

【資料 5-2 登記事項証明書】

(3) 西部ブロックの検針員を 6 社で分散雇用し、賃金引下げ

ア 新たに受託者となったみらい水道サービス共同企業体は、従前の受託者であるヴェオリア・ジェネッツと労働契約を締結していた従業員のうち、検針員以外の従業員はマイタウンサービス株式会社（以下、「マイタウンサービス」という。）が再雇用し、検針員については、福岡総合ビル管理事業協同組合の構成員であるビルメンテナンス業を営む次の 6 社に 3～5 名ずつ再雇用するとの方針を明らかにした。

安田建物管理株式会社

〒 812-0007 福岡市博多区東比恵三丁目 5 番 3 号 TEL 092-441-7951

株式会社テイトク

〒 810-0044 福岡市中央区六本松二丁目 1 2 番 1 9 号 TEL 092-711-0847

有限会社浜村商会

〒 810-0073 福岡市中央区舞鶴二丁目 4 番 1 3 号 九州DKビル 8 階
TEL 092-771-8976

株式会社西日本ビル代行

〒 810-0016 福岡市中央区平和五丁目 7 番 3 5 号 TEL 092-534-3222

株式会社タイト総合管理

〒 819-0032 福岡市西区戸切三丁目 3 8 番 1 4 号 TEL 092-812-3136

株式会社旭商会

〒 810-0041 福岡市中央区大名二丁目 4 番 3 0 号 西鉄赤坂ビル
TEL 092-721-8321

イ 上記 6 社の中で安田建物管理株式会社に関して、その代表取締役である安田進氏は、検針・徴収業務の受託者であるみらい水道サービス共同企業体の代表理事であり、また、同共同企業体の構成員である福岡総合ビル管理事業協同組合の代表理事の地位にもある。

そして、同社の法人登記の目的欄には「1 ビルの清掃及び管理」「15 労働者派遣法に基づく一般労働者派遣事業及び特定労働者派遣事業」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載は存在しない。

【資料 5-3 登記事項証明書】

株式会社テイトクの法人登記の目的欄には「1 ビル管理サービス業」「26 人材派遣業」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載は存在しない。

【資料 5-4 登記事項証明書】

有限会社浜村商会の法人登記の目的欄には「1 ビル清掃業」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載は存在しない。

【資料 5-5 登記事項証明書】

株式会社西日本ビル代行法人登記の目的欄には「1 建物総合委託管理請負」「14 労働者派遣事業」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載は存在しない。

【資料 5-6 登記事項証明書】

株式会社タイト総合管理の法人登記の目的欄には「1 ビル、マンション、住宅団地の総合管理運営に関する業務」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載

は存在しない。

【資料 5-7 登記事項証明書】

株式会社旭商会の法人登記の目的欄には「1 ビルの総合管理業務」との記載はあるが、水道検針業務に関する記載は存在しない。

【資料 5-8 登記事項証明書】

ウ また、新たに受託者となったみらい水道サービス共同企業体は、受託業務に従事する従業員の労働条件に関して、ヴェオリア・ジェネッツが受託者であった時期の労働条件を維持せずこれを変更すること、ヴェオリア・ジェネッツと労働契約を締結していた従業員のうち新たな労働条件について承諾する従業員との間でのみ新たに労働契約を締結すること、時給制水道検針員の賃金については、従前の歩合給を約 30 %引き下げ、時給については従前の福岡県における地域別最低賃金の水準のまま据え置くものとする事の方針を明らかにした。

エ この労働条件引下げのため、西部ブロックの中の早良営業所では、検針員 14 人中 10 人が、再雇用を希望せず、2019（平成 31）年 4 月 1 日以降の業務の引継ぎや検針業務に支障が生じた。

オ 労働条件切下げを受け容れて再雇用を希望した従業員の再雇用手続に関しても混乱が生じた。すなわち、2019（平成 31）年 2 月 7 日から 8 日にかけて、みらい水道サービス共同企業体の名義で、再雇用希望者に対して採用内定通知書が交付されたが、その後の 3 月 15 日から 27 日にかけて、再雇用希望者に手交された雇用契約書兼労働条件通知書には、労働契約を締結する使用者として、前掲イ記載の各社が記載されていた。このため、再雇用される各従業員は、この時点で初めて、4 月 1 日以降に自分の雇主となる者の社名を知った。

カ しかも、再雇用された検針員に関して、検針員を「雇用」する者と検針員を「使用」する者とが分離するという労働法上看過し得ない重要な問題が生じた。すなわち、検針員は上記 6 社に「雇用」されているが、検針業務に関する指示を発し労務管理を行っているのはマイタウンサービスが雇用する従業員であり、上記六社は業務管理を行っていない。なぜなら、そもそも、一つの営業所の中に、十数人しかいない検針員の雇主が 3 社も存在し、各雇主が別々に各検針員に対して検針業務に関する指示を発し、労務管理を行った場合には、営業所全体として検針業務を統一的に遂行することは不可能である。したがって、検針員を「雇用」する 6 社が各検針員に個別に検針業務に関する指示を発し、労務管理を行っていることはあり得ない。

したがって、マイタウンサービスは、6 社が「雇用」する検針員を「使用」しており、これは労働者派遣に該当する。

キ さらに、再雇用された検針員に関する就業規則を制定しているのはみらい水道サービス共同企業体である。労働基準法 89 条が「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者」に対し就業規則作成を義務付けていることに照らし、みらい水道サービス共同企業体が、検針員の労基法上の使用者は同企業体であるとして、労働条件決定を行っていることになる。

【前掲ウからキの各事実について、資料 5-9 あっせん申請書】

ク このように、「雇用する者」「使用する者」「就業規則を作成する者」が分離・分

裂した状態となり、誰が検針員に対して個別労使関係上の責任を負うのかを曖昧化された状態で、検針員の労働条件切り下げが一方的に強行されたのである。

(4) 集团的労使関係上の混乱の発生

ア 2019（平成31）年4月11日に開催された第1回団体交渉には、労働契約上の使用者である6社中4社が欠席し、団体交渉応諾義務の存在を無視する態度をとった。

イ その後の団体交渉において、申立組合が提出した時給額引き上げ、歩合報酬の改定、年次有給休暇と夏期休暇の付与等の要求に関して、使用者側は「経営判断」を理由に拒否し続けた。

ウ また、申立組合が使用者側に対し就業規則の写しの交付を求めたのに対し、使用者側はこれを拒否した。

エ このため、申立組合は、福岡県労働委員会にあっせん申立をなし（令和元年（調）第5号）、2019（令和元）年10月18日に、福岡県労働委員会において、あっせん案を双方が応諾した際に、これに加えて更に、労使間で次の口頭確認がなされるに至った。

「1 就業規則の内容は機密事項ではないこと、事業場に備え付けられた就業規則を閲覧し、それを書き写したものを組合に示すことは、従業員の守秘義務に違反しないことを確認する。

2 労使双方が団体交渉のうえ合意に達した事項については、労働協約を締結するものとする。」

【前掲アからエの各事実について、資料5-9 あっせん申請書、資料5-10 あっせん案、資料5-11 口頭確認、資料5-12 労働協約】

第3 申立組合について

1 申立組合の沿革

(1) 福岡市水道事業の検針・徴収業務を公社が担っていた時期／職能別組合

福岡市水道事業に関しては、検針業務に従事する検針員を横断的に組織する福岡市水道サービス公社検針労組（以下、「検針労組」という。）、及び、徴収業務に従事する従業員を横断的に組織する福岡市水道サービス公社収納労組（以下、「収納労組」という。）の二つの職能別労働組合が存在し、いずれも自治労福岡県本部の傘下にあった。

(2) 民間事業者委託の開始後2019（平成31）年3月まで／企業別組合

ア 民間事業者委託が開始されると、受託者別に、ジェネッツユニオン及び第一環境ユニオンが結成された。これらは、いずれも企業別組合である。そして、各営業所にある検針労組と収納労組の組合員は、労働契約上の使用者が公社から各受託社に変更される時点で、各受託者別の各ユニオンの組合員となった。

イ 従前の職能別労働組合から企業別労働組合に移行した理由は、各新規受託者が従前公社に雇用されていた従業員全員に関して、新たに労働契約を締結してその雇用を保障し、従前の労働条件を維持し続ける方針をとり、これを実行したことから、日本の多くの企業に存在する企業別労働組合の形態を採用しても、特に問題が生じ

ることではないと判断されたためである。

(3) 2019（平成 31）年 4 月以降／企業横断的単一組合

ア 前掲第 2 の 4 記載のとおり、西部ブロックの新規受託者となったみらい水道サービス共同企業体は、労働条件の大幅引下げを行い、従前ヴェオリア・ジェネッツと労働契約を締結していた労働者のうち、切下げ後の労働条件を承認する者のみを雇用した。このため、従前西部ブロックの 2 営業所に勤務していた労働組合員の少なくない者が退職し、さらに、集团的労使関係も円滑な状態ではなくなった。

イ かかる西部ブロックにおける労働条件切下げ等の問題を放置した場合、労働条件の切下げを背景にした人件費削減を背景に、業務委託料金のダンピングを行って検針・徴収業務の受託者となろうとする者やあるいは労働条件を切り下げた分だけ利益を増やそうとする者が登場し、福岡市水道事業の委託にかかる業務に従事する労働者全体の雇用が脅かされ、労働条件が切り下げられる危険性のあることは明白である。そして、企業別労働組合ではこの危険性に対処することができない。

ウ そこで、福岡市水道事業に従事する従業員の労働組合組織は、西部ブロックにおいてみらい水道サービス共同企業体が受託業務の履行を開始する直前の 2019（平成 31）年 2 月 2 日に、従前の企業別労働組合組織を統合して、新たに自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンを設立し、各ブロック毎に分会組織を設け、西部ブロックで生じている問題に統一的に対応することとした。

2 申立組合の現況

(1) 組織人員

ア 申立組合は、2023（令和 5）年 1 月 1 日時点において、3 ブロックの各営業所で勤務する検針員のうち、次の労働者を組織している。

| | 検針員総数 | うち、申立組合の組合員 |
|----------|-------|-------------|
| 東部ブロック分会 | 42 人 | 35 人 |
| 中部ブロック分会 | 39 人 | 31 人 |
| 西部ブロック分会 | 26 人 | 9 人 |
| 計 | 107 人 | 75 人 |

イ 申立組合は、2023（令和 5）年 1 月 1 日時点において、3 ブロックの各営業所で勤務する事務職員合計 6 人を組織している。

ウ 申立人組合の 2023（令和 5）年 1 月 1 日時点における組合員数の合計は、前掲ア及びイの合計の 81 人である。

【前掲アからイにつき、資料 6-3 時間給制検針員及び組合員一覧
資料 6-4 組織状況一覧】

(2) 関連事項

ア 申立組合は、各使用者との間でユニオンショップ協定を締結していない。

イ 3 ブロックの各営業所には、別組合は存在しない。

第4 本件労働協約の締結目的

1 水道検針業務の特殊性

水道検針業務は、次の特殊性を有する業務である。

(1) 私人のプライバシー保護

ア 水道検針の対象となる水道メーターは、各水道使用者の敷地内にあり、この水道敷地内に立ち入らなければ検針業務を遂行することができない。

イ また、検針員は、検針業務の過程で、各水道使用者のプライバシーにかかわる情報（家庭内の不和等の家族関係や不在情報等）に接することが少なからずある。

ウ このため、検針員には、プライバシーを侵害しないように細心の注意を払うことが求められ、また、業務遂行過程で知り得た情報を第三者に口外しないこと等の倫理性が求められる。

【資料 2-4・2-7 業務委託契約書別紙「個人情報・情報資産取扱特記事項」】

【資料 3-3 労働契約書別記「個人情報取扱特記事項」】

(2) 検針先における関係者との円滑な意思疎通の能力

ア 水道検針を行う際には、各水道使用者の敷地内において、水道メーターの上に設置された植木や物品を自ら移動させたり、あるいは、自動車やバイクやその他の物品や飼犬等の移動をお願いしたりしなければならず、また、水道メーターの点検、検針の際に、通常と異なる事象が発見されたときには、関係者に事情をお尋ねしなければならない。

イ このため、各検針箇所の関係者との間で、円滑な意思疎通を行う能力が要求される。

(3) 異常発見時に状況を正確に把握し報告する能力

水道検針員の業務の一つに、水道メーターの点検業務があり、異常を発見した場合には、その状況を正確に把握し、これを言語化して報告する能力が要求される。

(4) 勤勉さ

ア 各水道検針員には、割り当てられた水道検針業務を 100 % 正確に遂行することが要求される。検針漏れや誤検針が生じた場合には、水道料金等の徴収事務に直ちに障害が発生する。

イ このため、水道検針員には勤勉さが要求される。

(5) 悪天候に耐える忍耐強さ

水道検針業務の大半は屋外作業であり、炎天下の猛暑に耐え、冬の玄界灘からの北西の季節風・雨・雪に耐えて作業を行う等の忍耐強さが要求される。

(6) 所定労働時間を短くし、時間給を高く設定する必要があること

ア 水道検針業務は、屋外作業であり、座ることもなく立ち作業が続き、かつ、検針作業は移動しながら連続して行われる作業であり、しかも、前記のとおり、神経を使い、また、悪天候に耐えなければならないことが頻繁に生ずる。

イ このため、水道検針業務の所定労働時間について、内勤事務労働のように 1 日当たり 7 ～ 8 時間に設定することは、肉体的・精神的に無理である。水道検針業務の所定労働時間は、4 ～ 6 時間程度以内に設定せざるを得ない。

ウ このように所定労働時間を短くせざるを得ない水道検針員の賃金については、通常一般の屋内労働と比較して、1時間当たりの単価を高く設定するのであれば、1日当たりの賃金額が通常一般の内勤事務労働にフルタイムで従事する者の賃金額よりも下がってしまう。

2 東部ブロック・中部ブロックにおける労働条件の維持・向上

(1) 公社時代の労働条件設定

福岡市水道事業の検針・徴収業務を公社が行っていた時期においては、前掲1記載の水道検針業務の特殊性を踏まえて賃金等の労働条件設定が行われていた。

(2) ヴェオリア・ジェネッツによる労働条件承継とその改善

ア ヴェオリア及び商号変更後のヴェオリア・ジェネッツは、世界で水道事業を展開しているヴェオリア・グループの日本法人であるヴェオリア・ジャパン株式会社（持株会社）が有する子会社の一つである。ヴェオリア・グループの前身であるジェネラル・デゾー社（Compagnie Générale des Eaux）は、1853年、勅令によりフランスで設立され、リヨン市より公共水道事業運営を受託した。

イ 日本のヴェオリア・グループ各社は、2021（令和3）年度に、73か所の浄水場を運転管理し、64か所の下水処理場を運転管理し、184の自治体から水道料金徴収業務を受託している。

【前掲アからイにつき、資料1-5 ヴェオリアグループのホームページ】

ウ ヴェオリア及び商号変更後のヴェオリア・ジェネッツは、前掲1記載の水道検針業務の特殊性を熟知し理解しており、福岡市水道事業のうち検針・徴収業務の受託者となる時点で、公社が行っていた水道検針員に関する労働条件設定が合理的なものであることを認め、これをそのまま承継した。

エ さらに、ヴェオリア・ジェネッツは、前掲第2の1(2)ウ記載のとおり水道検針員の労働条件の向上を図っている。

(3) 第一環境による労働条件承継とその改善

ア 第一環境は、日本における水道事業の検針・料金徴収業務、給水装置管理業務等を受託している。第一環境に業務委託をしている事業者の総給水人口は約3500万人である。日本で水道供給を受けている住民は、3.5人に1人の割合で、第一環境とつながりを持っていることになる。

【資料1-7 第一環境のホームページ】

イ 第一環境は、前掲1記載の水道検針業務の特殊性を熟知し理解しており、福岡市水道事業のうち検針・徴収業務の受託者となる時点で、公社が行っていた水道検針員に関する労働条件設定が合理的なものであることを認め、これをそのまま承継した。

ウ さらに、第一環境は、前掲第2の2(3)記載のとおり水道検針員の労働条件の向上を図っている。

3 みらい水道サービス共同企業体による西部ブロックにおける労働条件の切下げ

(1) 水道事業経験の不存在

ア 西部ブロックの検針・徴収業務を受託したみらい水道サービス共同企業体を構成する福岡総合ビル管理事業協同組合の構成員であり、水道検針員との間で労働契約

を締結している6事業者は、ビルメンテナンス（清掃等）や公共施設の受付・管理業務等を受託した経験を有しているが、水道事業の検針・料金徴収業務を受託した経験を有していない。

イ このため、みらい水道サービス共同企業体を構成する各事業者のうち水道検針員と労働契約を締結している6事業者は、前掲1記載の水道検針業務の特殊性を理解せず、理解しようとしなない。

ウ みらい水道サービス共同企業体を構成する各事業者は、この無理解に起因して、申立組合との交渉の際にも、水道検針業務に従事する者の賃金水準は、ビルメンテナンス（清掃等）や公共施設の受付・管理業務等に従事する労働者の賃金と同水準とすべきであり、これが不満で辞める水道検針員が発生したとしても、幾らでも新規応募者があり、補充可能である旨の発言を繰り返していた。

(2) 西部ブロックにおける労働条件切下げ

みらい水道サービス共同企業体を構成する各事業者は、前掲(1)記載のとおり、水道事業経験を持たず、水道検針員の労働条件を切り下げて退職者が発生しても、幾らでも新規応募者を採用して補充できるとの確信の下に、福岡市水道事業のうち検針・徴収業務の受託者となる時点で、従前の受託者であるヴェオリア・ジェネッツが公社から引き継いだ労働条件をそのまま承継しようとはせず、水道検針員の賃金の切下げに及んだ。その経緯の詳細は、前掲第2の4記載のとおりである。

4 低い労働条件を背景としたダンピング受注の危険性

(1) 民間委託におけるダンピング受注により生じる問題（一般論）

地方公共団体が提供する公共サービスについて、民間委託が進められている。福岡市水道事業についても、検針・徴収業務は民間委託が行われ、三つのブロックについてプロポーザル方式による随意契約（契約期間5年）が締結されている。

民間委託に関して競争入札をとるかプロポーザル方式による随意契約をとるかのいずれの場合でも、受託者が低い労働条件を背景とする労務コスト切下げを背景にダンピング受注を行った場合には、住民サービスの品質が低下するばかりか、場合によっては、住民サービスの供給が停止することさえある。

(2) ダンピング受注による住民サービスの供給停止の実例／東京都国分寺市

ア 東京都国分寺市においては、清掃生ゴミ収集について、市が雇用する職員による直営事業として行われていたが、2004（平成16）年度から、その一部の民間委託が始まり、翌2005（平成17）年度においては、受託事業者が予定価格より大幅な低価格で落札した。

イ ところが、この落札価格は低賃金労働を前提として積算されたものであり、予定された賃金額では労働者が集まらず、高い賃金を労働者に払うと赤字経営になることから、2006（平成18）年1月に、受託事業者が一方的に契約を返上して、業務放棄をなすに至った。このため、市内の清掃生ゴミ収集に大混乱が生じ、この混乱は数か月続いた。

ウ 東京都国分寺市は、上記の事件を契機に、入札・契約制度検討委員会を設置し、「入札・契約制度のあり方に関する報告書（2007年5月7日付）」を取り纏め、さらに、国分寺市として、「国分寺市の調達に関する基本方針（2007年7月18日付）」

を取り纏めた。この基本方針では、『基本的な目標』の第一に「公平で公正な入札・契約制度の確立」を掲げ、『個別目標』として、「社会的に適正な雇用水準の向上」「元請と下請等における関係の適正化」「価格入札における秩序の適正化」「社会的に公平な雇用の推進」を掲げるに至った。

(3) 低労働条件を背景にしたダンピング受注を抑制する必要性

前掲(2)記載の東京都国分寺市で発生した事例に照らしても、受託希望者が低い労働条件を背景とする労務コスト切下げを背景にダンピング受注を行い、これを地方公共団体が放置した場合には、公共サービスが供給停止に陥ることさえあり、これを防ぐためには、民間委託に関して、適正な労働条件を維持するための方策を講じる必要があることは明らかである。

5 西部ブロックにおける 2024（令和 6）年度以降の業務委託を巡る問題

(1) 西部ブロックにおける新たな受託者の選定

西部ブロックにおけるみらい水道サービス共同企業体の業務委託は、2024（令和 6）年 3 月 31 日に契約期間満了となる。

【資料 2-8 募集要項】

このため、福岡市水道事業管理者は、2023（令和 5）年の夏から秋にかけての時期に、西部ブロックの検針・徴収業務に関して、2024（令和 6）年度以降の業務委託の受託者を選定する手続を実施する。

(2) 西部ブロックの従前の労働条件を承継する事業者が受託者となった場合

西部ブロックにおける新たな受託者選定の手続において、2019（平成 31）年 4 月以降みらい水道サービス共同企業体によって切り下げられた賃金水準等の労働条件を承継する事業者が受託者となった場合には、次の問題が生じる。

ア 第一に、西部ブロックの水道検針員は、みらい水道サービス共同企業体が設定した低い労働条件の継続を甘受して雇用を継続するか、それとも、雇用契約を打ち切って転職するかを選択しなければならない。

イ 第二に、西部ブロックにおいて、みらい水道サービス共同企業体が設定した低い労働条件が維持・継続された場合には、東部ブロック及び中部ブロックにおいても、5 年毎の業務委託の受託者選定の時点で、西部ブロックと同様に低い労働条件で水道検針員を使用しようとする事業者が新たに受託者になる可能性が少なくない。

このような事業者が新たな受託者となった場合には、各ブロックの水道検針員は、労働条件の切下げを甘受して雇用を継続するか、それとも、労働契約の継続を求めずに転職するかを選択しなければならない。

(3) 西部ブロックの労働条件の切下げを企図する事業者が受託者となった場合

もしも仮に、西部ブロックの水道検針員の現時点における労働条件よりも更に切り下げを企図する事業者が受託者となった場合、前掲(2)記載の状況よりも更に悪い状況が発生する。

6 東部ブロック・中部ブロックにおける企業横断的労働協約の必要性

(1) 既存の労働条件の維持、切下げ防止

ア ヴェオリア・ジェネッツが受託者である東部ブロック、及び、第一環境が受託者である中部ブロックにおいて、企業横断的労働協約を締結することにより労働条件

の最低基準（＝協約の定めよりも労働者に不利な労働契約は許容しないが、有利な労働契約については許容する基準）を設定し、各使用者はこれを上回る労働条件を設定することは自由に行えることとし、もって、既存の労働条件を維持し、労働条件の切下げを防止する必要がある。

イ 今後、各ブロックの受託者の改訂がなされる際に、各ブロックの現在の受託者が次期の受託者となるか否かは不明であるが、ヴェオリア・ジェネッツ又は第一環境がいずれかのブロックの受託者となった場合において、この両社が企業横断的労働協約協約が定める最低基準を遵守し、これを上回る労働条件を設定することは自由とすることにより、既存の労働条件を維持し、切下げを防止する必要がある。

(2) 使用者（事業者）相互間での公正競争の実現

ヴェオリア・ジェネッツ及び第一環境の両社の間において、既存の業務委託契約の存続期間中、及び、既存の業務委託契約の契約期間終了後の次期の受託者の選定手続、及び、次期の業務委託契約の有効期間において、企業横断的労働協約の定める最低労働条件（公正労働基準）を遵守することにより、公正競争を実現させる必要がある。

(3) 企業横断的労働協約の締結

自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン、並びに、ヴェオリア・ジェネッツ株式会社及び第一環境株式会社は、前掲(1)及び(2)の必要があるため、企業横断的労働協約を締結して、最低基準を定めることとし、2023（令和5）年1月13日付で本件労働協約を締結した。

7 西部ブロックにおいて地域的拡張適用を行う必要性

企業横断的労働協約を締結することにより、東部ブロック及び中部ブロックにおいて、前掲6(1)ア記載の既存の労働条件の維持と切り下げ防止を図り、また、ヴェオリア・ジェネッツ及び第一環境の両社の間において前掲6(2)記載の公正競争を実現させようとしても、西部ブロックにおいて企業横断的労働協約に参加しないアウトサイダーの事業者が、低い労働条件で水道検針員を使用し、労務コストの削減を図る状況が続いたときには、労働者相互間及び使用者（事業者）相互間での公正競争が成り立たず『悪貨が良貨を駆逐する』危険がある。

かかる状況の発生を防止し、労働条件の維持向上、労働者相互間での公正競争、使用者（事業者）相互間の公正競争、及び、企業横断的労働協約の維持・存続を図るためには、企業横断的労働協約の地域的拡張適用を行う必要がある。

第5 本件労働協約の内容

本件労働協約は、前掲第1記載の福岡市水道事業における水道検針業務と雇用等の概要、前掲第2記載の各ブロックにおける業務委託及び雇用・労働条件等を巡る具体的経緯、前掲第3記載の申立組合の組織状況、及び、前掲第4記載の本件労働協約を締結した目的を踏まえて締結されたものであり、その内容は、以下のとおりである。

【資料 1-1 本件労働協約】

1 適用地域

本件労働協約の適用対象地域は、福岡市全域とする（第2条(1)）。

2 適用対象となる労働者、及び、使用者

(1) 本件労働協約の適用対象となる労働者

「本件労働協約の適用対象たる労働者」とは、次の労働者である。

ア 本件労働協約の有効期間であって、かつ、地域的拡張適用がなされる期間の始期が到来する時点に至る前の期間において

(ア) 本件労働協約の協約当事者である労働組合の組合員であって労働組合法(以下、「法」という。)第16条により労働協約の規範的効力が及ぶ労働者

(イ) 本件労働協約の協約当事者である労働組合の組合員ではないが、法第17条所定の要件を充足し、工場・事業場単位の拡張適用がなされ、労働協約の規範的効力が及ぶ労働者

イ 本件労働協約の有効期間であって、かつ、地域的拡張適用がなされる期間の始期が到来した時点より以降の期間において

前掲ア(ア)(イ)の各労働者に加えて

(ウ) 法第18条所定の要件を充足し、労働協約の地域的拡張適用がなされ、労働協約の規範的効力が及ぶ労働者(なお、その中には、非組合員のみならず、本件申立組合の組合員及び別組合の組合員も含まれる。)

(2) 本件労働協約の適用対象となる使用者

「本件労働協約の適用対象たる使用者」とは、次の使用者である。

ア 本件労働協約の有効期間であって、かつ、地域的拡張適用がなされる期間の始期が到来する時点に至る前の期間において

(ア) 本件労働協約の協約当事者である使用者

イ 本件労働協約の有効期間であって、かつ、地域的拡張適用がなされる期間の始期が到来した時点より以降の期間において

前掲ア(ア)の使用者に加えて、

(イ) 前掲(1)イ(ウ)記載の労働者を使用する使用者

(3) 本件労働協約の適用対象となる労働者と使用者の定義

本件労働協約においては、前掲(1)記載の本件労働協約の適用対象となる労働者とそれ以外の労働者を区別するため、次の本件労働協約第2条の(1)から(6)記載のとおり用語の定義を行う。そして、次の(4)所定の「時間給制水道検針員」の定義に該当する者をもって本件労働協約の適用対象たる労働者とし、次の(5)所定の「使用者」の定義に該当する者をもって本件労働協約の適用対象たる使用者とする。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(1) 「適用地域」

福岡市全域

(2) 「水道メーター」

前掲(1)所定の適用地域において、福岡市水道事業のために設置された水道使用量を計測する機器を、「水道メーター」という。

(3) 「検針業務」

前掲(2)所定の水道メーターを点検・調査し、水道使用量を検針し、検針結果を検針用ハンディターミナルに入力し、使用量の通知書を発行し、水道

使用者にこれを通知する作業を、「検針業務」という。

(4) 「時間給制水道検針員」

後掲(6)所定の賃金計算期間において、前掲(3)所定の検針業務に従事する労働時間の合計時間数が所定労働時間の合計時間数の2分の1以上であり、かつ、賃金の一部又は全部が時給計算又は日給計算で支払われる労働者を、「時間給制水道検針員」という。

(5) 「使用者」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員から、労務の提供を受け、かつ、この労務に対する報酬を支払う者を、「使用者」という。

(6) 「賃金計算期間」

ア 前掲(4)所定の時間給制水道検針員に対する賃金支払日が毎月1回である場合には、各月の賃金締切日の翌日から翌月の賃金締切日までを「賃金計算期間」という。

イ 前掲(4)所定の時間給制水道検針員に対する賃金支払日が毎月複数回ある場合には、各月の最初の賃金締切日の翌日から翌月の最初の賃金締切日までの期間をもって、「賃金計算期間」という。

(4) 時間給制水道検針員の定義に関する補足説明

ア 本件労働協約第2条(4)所定の「時間給制水道検針員」の定義の中で、「検針業務に従事する労働時間の合計時間数が所定労働時間の合計時間数の2分の1以上であり」との規定を設けている理由は、日常的には検針業務に従事しない労働者が臨時的・一時的・応援的に検針業務に従事することがあり、これらの労働者を本件労働協約の適用対象から除外する必要があるので、検針業務に従事する労働時間の合計時間数が所定労働時間の合計時間数の2分の1以上である者でなければ、「時間給制水道検針員」に該当しないこととしたものである。

イ 同じく「時間給制水道検針員」の定義の中で、「賃金の一部又は全部が時給計算又は日給計算で支払われる」との規定を設けている理由は、福岡市水道事業の検針業務に従事する者に支払われる賃金のうち基本賃金に関して、現時点では、時給計算により算出される額と歩合給の合計とされており、日給計算で基本給の全部又は一部を算出する者は存在しないが、今後、日給計算とする者が生じることがあり得るので、その場合も、「時間給制水道検針員」に含めて、本件労働協約の適用対象とするためである。

3 本件労働協約が定める労働条件

(1) 時間給制水道検針員の一時間当たり賃金額の下限額

ア 労働協約の定め(第3条)

第3条(一時間当たり賃金額の下限額)

使用者が、時間給制水道検針員に対して、検針業務に従事する日に関して支払う一時間当たり賃金額は、1,082円を下回らないものとする。但し、賃金計算期間の初日において時間給制水道検針員としての勤務を開始した

日から2か月を経過しない者に関しては、この下限額の適用を除外する。

イ 「使用者」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(5)のとおりである。

ウ 「時間給制水道検針員」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(4)のとおりである。

エ 「検針業務」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(3)のとおりである。

オ 「一時間当たり賃金額」の定義

本件労働協約においては、「一時間当たり賃金額」に関して、本件労働協約では、次の(11)のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(11) 「一時間当たり賃金額」

前掲(4)所定の「時間給制水道検針員」に支払われる「一時間当たり賃金額」とは、次のア項所定の「算出対象となる賃金」を、次のイ項所定の「月間実労働時間」で除して算出される金額をいう。但し、1円未満は切捨てとする。

ア 「算出対象となる賃金」

(ア) 「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金の種類は、毎月1回以上定期的に支払われる賃金とし、これ以外の賞与・退職金等は、除外する。

(イ) 「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金は、前掲(6)所定の賃金計算期間に支払われる賃金とする。但し、次の①から③の支給がなされている場合においては、これらに関して「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金から除外する。

① 通勤手当

なお、自宅と勤務場所との間の通勤に必要な実費を補填する性質のものは、名目の如何を問わず、全て通勤手当として扱う。

② 法定時間外労働に関する割増賃金、休日労働に関する割増賃金、及び、深夜労働に関する割増賃金

但し、割増賃金のうち、通常の労働時間の賃金に相当する部分は除外し、通常の労働時間の賃金に相当する部分に加算して支払われる割増部分のみを、割増賃金として扱う。

③ 年次有給休暇、結婚休暇、服喪休暇、育児休業、裁判員休業、その他の理由で労働義務が発生しないか又はその履行を免除された時間について、所得保障の目的で支払われた賃金

(ウ) 次の①から④いずれかの理由で賃金控除又は減額がなされる場合、「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金は、これらの控除又は減額がなされる前の賃金とする。

- ① 所得税等の租税の源泉徴収
- ② 社会保険料の賦課
- ③ 組合費の控除その他労働基準法第 24 条第 1 項所定の手続を経てなされる賃金控除
- ④ 懲戒処分による減給

(エ) 前掲(ア)から(ウ)をすべて充足する賃金の総額をもって、「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金とする。

イ 「月間実労働時間」

前掲(6)所定の賃金計算期間における実労働時間の合計を、「月間実労働時間」という。なお、一旦、所定労働日に指定されたが、有給休暇、結婚休暇、服喪休暇、育児休業、裁判員休業、その他の理由で労働義務を負わないか又は労働義務の履行を免除された日又は時間は、実労働時間として扱わない。

カ 協約第 3 条但書について

福岡市の水道検針員に新規採用された者は、最初の 2 か月間は見習期間であり、単独で検針業務に従事することはない。このため、見習期間中の水道検針員の賃金の下限額について、見習期間を終了した水道検針員の賃金の下限額と同一に扱うことはできない。そこで、協約第 3 条但書は、これらの者に関して、本件労働協約の適用対象外とすることを定めている。

(2) 標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員に

支払われる賃金の一時間当たり賃金額の下限

ア 労働協約の定め（第 4 条）

第 4 条（標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員に

支払われる賃金の一時間当たり賃金額の下限額）

- 1 標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 140 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,500 件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が 1,605 円を下回らないものとする。
- 2 前掲第 1 項の適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 120 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,000 件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が 1,556 円を下回らないものとする。
- 3 前掲第 1 項から第 2 項までの適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 100 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 2,500 件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が 1,485

円を下回らないものとする。

- 4 前掲第1項から第3項までの適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が80時間以内であり、かつ、月間検針実件数が2,000件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が1,420円を下回らないものとする。

イ 賃金体系

本件労働協約第4条所定の賃金体系は次のとおりである。

| | | | | | | |
|---------------------------------|----------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 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 | | | | | | |

ウ 「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」の定義

- (ア) 本件労働協約においては、第2条(9)で「月間検針実件数」について次のとおり定義した上で、同(10)で「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」について次のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(9) 「月間検針実件数」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員が前掲(6)所定の各賃金計算期間において前掲(3)所定の検針業務の対象とした水道メーターの個数の総数であって、大口検針・一般検針その他検針の種別を問わず1個の水道メーターの検針業務を1回行う都度1件として数え、検針の種別による換算を行う前の実件数をもって、「月間検針実件数」という。

(10) 「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」

ア 前掲(6)所定の賃金計算期間毎に、前掲(4)所定の時間給制水道検針員

のうち、「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」として扱われる者は、少なくとも、各賃金計算期間における前掲(8)所定の実労働時間の合計数及び前掲(9)所定の月間検針実件数が次の(ア)から(エ)のいずれか一つ又は複数に該当する者でなければならない。

(ア) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 80 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 2,000 件以上であること。

(イ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 100 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 2,500 件以上であること。

(ウ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 120 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,000 件以上であること。

(エ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 140 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,500 件以上であること。

イ 前掲アの(ア)から(エ)に該当する者であっても、次の(ア)から(エ)のいずれか一つに該当する者は、「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」から除外する。

(ア) 前年の合計所得が 48 万円以下（収入が給与のみの場合は給与収入が 103 万円以下）である者

但し、上記の 48 万円とは、現行の所得税法 2 条 33 号所定の「同一生計配偶者」の定義中の「合計所得金額」であり、また、上記の 103 万円とは、前記「合計所得金額」に同法 28 条 3 項 1 号所定の「給与所得控除金額」を加算した金額である。将来所得税法が改正されこれらの金額に変動が生じた場合には、新たに所得税法が定める金額に読替える。また、所得税法から同一生計配偶者に関する配偶者控除の制度が廃止されたときには、(ア)の除外条項は失効することとする。

(イ) 当年の合計所得が 48 万円以下（収入が給与のみの場合は給与収入が 103 万円以下）となることを自ら希望している者

但し、所得税法の改正があった場合には、前掲(ア)と同様に読替える。

(ウ) 賃金計算期間の初日において時間給制水道検針員としての勤務を開始した日から 2 か月を経過しない者

(エ) 賃金計算期間内において、労働契約の終了日より 2 か月前の日が到来する者

(イ) 本件労働協約第 2 条(10)イ(ウ)により、勤務開始から 2 か月を経過しない者を「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」から除外している理由は、単独で検針業務に従事せず、熟練者に同行する見習期間中の者だからである。

(ウ) 前同(エ)により、労働契約の終了日より 2 か月前の日が到来する者を「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」から除外している理由は、退職間際には、担当区域が通常と異なったり、有給休暇を消化したりする等の事情により、通常の勤務形態とは異なることがあるためである。

エ 「賃金計算期間」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(6)のとおりである。

オ 「実労働時間」の定義

本件労働協約においては、第2条(8)で「実労働時間」について次のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(8) 「実労働時間」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員が現実に労働義務を履行する時間（現実の始業時刻から現実の休憩開始時刻までの時間、及び、現実の休憩終了時刻から現実の終業時刻までの時間）であり、かつ、使用者が賃金支払義務を負う時間をもって、「実労働時間」という。

カ 「月間検針実件数」の定義

前掲イ記載の労働協約第2条(9)のとおりである。

キ 「一時間当たり賃金額」の定義

前掲3記載の労働協約第2条(11)のとおりである。

(3) 裁判員休暇を取得する権利

ア 労働協約の定め（第5条）

第5条（裁判員休暇）

1 時間給制水道検針員は、裁判員制度に基づく裁判員候補又は裁判員に選任され、裁判所から出頭を求められたことを証する書面を使用者に予め提出し、かつ、出頭を求められた日に裁判所に出頭した場合、出頭した時間数の多寡にかかわらず、出頭した日に関して裁判員休暇を取得する権利を有する。

2 使用者は、時間給制水道検針員が裁判員休暇を取得し、当該休暇の取得期間に所定労働日が含まれ、所定労働日を休業する場合において、休業に伴う賃金減少分の一部を補填するため、一日当たりの保障給に各賃金計算期間中の所定労働日であって裁判所に出頭するため休業する日数を乗じた額を下回らない額を、通常の賃金に付加して、賃金支払日に支払う。

イ 「時間給制水道検針員」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(4)のとおりである。

ウ 「裁判員休暇」の定義

本件労働協約は、第2条(12)で「裁判員休暇」について次のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(12) 「裁判員休暇」

労働者が、裁判員制度に基づく裁判員候補又は裁判員に選任され、裁判所から出頭を求められた日に裁判所に出頭するために、使用者が当該労働者に対し年次有給休暇とは別に付与する休暇を「裁判員休暇」という。

エ 「使用者」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(5)のとおりである。

オ 「所定労働日」の定義

(7) 本件労働協約は、第2条(7)で「所定労働日」について次のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----

(7) 「検針業務等従事指定日」「検針予備期間」「所定労働日」

ア 「検針業務等従事指定日」とは、次の(ア)及び(イ)を充足する日をいう。

(ア) 使用者が、各時間給制水道検針員に、各賃金計算期間において検針業務等に従事すべき日として指定した日であること。

(イ) 使用者が前掲(ア)所定の指定を行う時期は、各賃金計算期間の開始日より前の時点であること。

イ 「検針業務等従事指定日」のうち、次の(ア)(イ)(ウ)を全て充足する期間を、「検針予備期間」という。

(ア) 前掲ア所定の検針業務等従事指定日のうち、使用者が当該賃金計算期間の最終の時期に、日単位、又は、日単位と時間単位の併用により設定した一定の期間であること。

(イ) 各時間給制水道検針員が各賃金計算期間に担当する検針業務を前掲(ア)所定の一定の期間の開始時点までに完了しない場合には、当該時間給制水道検針員は前掲(ア)所定の一定の期間に就労して検針業務に従事する義務を負い、かつ、この就労時間に関して使用者は賃金支払義務を負うこと。

(ウ) 各時間給制水道検針員が各賃金計算期間に担当する検針業務を前掲(ア)所定の一定の期間の開始時点までに完了した場合には、当該時間給制水道検針員は前掲(ア)所定の一定の期間に就労して検針業務に従事する義務を負わず、かつ、この不就労時間に関して使用者は賃金支払義務を負わないこと。

ウ 「検針業務等従事指定日」のうち、前掲イ所定の「検針予備期間」が設けられた日を除くその余の日を、「所定労働日」という。なお、検針予備期間が日単位のみで設定されるのではなく日単位と時間単位の併用により設定されている場合においては、時間単位で設定されている日の全部について「検針予備期間」に含まれるものとして扱う。

(イ) 検針予備日については、ノーワーク・ノーペイが原則であり、例外として、所定労働日に担当する水道メーターの検針作業が完了しない場合にのみ就労義務が発生し賃金が支払われる。裁判員として裁判所に出頭する日が検針予備日に該当する場合、賃金喪失が生じないのが原則であるので、その補填の必要も生じない。そこで、裁判員として裁判所に出頭することに伴う賃金喪失による補填の対象から検針予備日を除くため、「検針業務等従事指定日」「検針予備期間」「所定労働日」の定義を行ったのである。

カ 「賃金計算期間」の定義

前掲2記載の労働協約第2条(6)のとおりである。

キ 「1時間当たり保障給」の定義

本件労働協約は、第2条(13)で「1日当たりの保障給」について次のとおり定義している。

----- 本件労働協約第2条所定の定義 -----
(13) 「1日当たりの保障給」
次のア又はイのいずれか低い額をもって「1日当たり保障給」という。
ア 労働基準法第12条所定の平均賃金の日額
イ 最低賃金法に基づき福岡県に適用される最低賃金の日額に1.1を乗じた額

(4) 労働保険・社会保険の給付の受給権確保するための措置を受ける権利

本件労働協約第6条は、次のとおり定めている。

----- 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。

4 本件労働協約が定める基準の効力／最低基準効

(1) 企業別労働協約が定める「基準」の多くは「統一的基準」であること

理論上、労働協約を締結する当事者は、労働協約が定める「基準」に関して、「最低基準」（＝協約の定めよりも労働者に不利な労働契約は許容しないが、有利な労働契約については許容する基準）、又は、「統一的基準」（＝協約の定めよりも労働者に不利な労働契約も有利な労働契約も許容しない基準）のいずれを定めるかを自由に選択することができる。

日本における企業別労働協約が定める「基準」を見ると、その圧倒的多数は「統一的基準」である。労務コストの引下げを背景とする企業間競争が激化したときには、多くの場合において、組合側が「雇用を守るために労働条件引下げに応じる」という苦渋の選択をせざるを得ない脆弱な性質のものである。

このため、企業別労働協約によりある程度の水準を獲得していても、それは企業間競争が平穏な時期における一時的な現象にすぎず、労務コストの引下げを背景とする企業間競争が激化したときには、ドミノ倒しのように労働協約不利益変更の連鎖反応が生じる。

(2) 本件労働協約が定める「基準」は「最低基準」であること

ア 申立組合は、ヴェオリア・ジェネッツ及び第一環境との間で、団体交渉を行い、合意事項についての各企業別労働協約を締結しており、その中には、賃金等の労働条件を定めるものも存在する。

これらの企業別労働協約は、統一的基準を定めるものであり、企業間競争が激化したときには、労働協約が定める基準を切り下げ、特段の事情がない限り、その両面的規範的効力により、各組合員と労働者との間の労働条件を不利益変更することが可能である。

イ 今回、申立組合とヴェオリア・ジェネッツ及び第一環境との間で、企業別労働協約とは別に企業横断的労働協約を締結した目的・理由は、企業別労働協約の弱点を克服するためである。

すなわち、労務コストの引下げを背景とする企業間競争が激化し、ドミノ倒しのよう労働協約不利益変更の連鎖反応が生じるのを防ぐためには、労務コストの引下げを背景とする企業間競争が始まる前に、企業横断的に賃金を初めとする労働条件についての最低基準を設定し、これを上回るとは各企業の労使の自由とするが、これを下回るとは、企業環境がどのように悪化しても、少なくとも、労働協約の有効期間においては許されないこととする必要があるからである。

ウ このため、本件協約当事者は、各企業毎に定められている企業別労働協約とは別に、企業横断的労働協約をもって、「最低基準」を定め、この「最低基準」を下回る労働条件不利益変更ができないようにすることとしたのである。

(3) 本件労働協約の定め

本件労働協約に関して通常一般の企業別労働協約と同様に統一的基準を定めるものであるとの誤解が生じるのを防ぎ、かつ、各使用者において、本件労働協約が定める最低基準を遵守する限り、これを上回る労働条件の設定を自由に行えることを明示する趣旨で、次の第7条の規定が設けられた。

第7条（この労働協約の最低基準効）

- 1 時間給制水道検針員に適用される労働契約、労働協約、就業規則等の定める労働条件のうち、この労働協約の定める労働条件を下回る部分については無効とし、無効とされた部分は、この労働協約の定めるところによる。
- 2 この労働協約は、時間給制水道検針員の労働条件に関して、共通の最低基準を定めるものであり、各使用者は、労働契約の締結、就業規則の制定、又は、労働協約の締結をなす際において、次のことをなすことができる。
 - (1) この労働協約を上回る水準の労働条件を設定すること。
 - (2) この労働協約が定める用語の定義を、労働者に有利に拡張すること。
 - (3) 各使用者が時間給制水道検針員に対して支払う賃金又は保障給に関して、この労働協約が定める下限額を下回らず、この労働協約が定める額と同額またはこれ以上の賃金又は保障給を支払う限り、賃金又は保障給に関する時給・出来高給・諸手当その他の内訳項目の名称・呼称を自由に設定し、また、各内訳項目相互間の配分割合・配分額を自由に設定し、各内訳項目毎の単価と計算方法について自由に定めること。

5 本件労働協約の有効期間について

本件労働協約第8条は、その有効期間について、次のとおり定めており、その趣旨と

意味内容は、後掲(1)から(3)記載のとおりである。

第8条（この労働協約の有効期間）

- 1 この労働協約の有効期間は、2023（令和5）年2月1日から2025（令和7）年3月31日までとする。
- 2 この労働協約の締結日以降2024（令和6）年11月30日までの期間においてこの労働協約の協約当事者のいずれかの者から他の者に対してこの労働協約を更新しない旨の意思表示がなされた場合を除き、この労働協約は前項所定の有効期間の満了と同時に自動的に更新され、2025（令和7）年4月1日から2027（令和9）年3月31日まで効力を有するものとする。
- 3 前項による自動更新がなされた場合、2025（令和7）年4月1日以降2026（令和8）年11月30日までの期間においてこの労働協約の協約当事者のいずれかの者から他の者に対してこの労働協約を更新しない旨の意思表示がなされた場合を除き、この労働協約は前項所定の有効期間の満了と同時に自動的に更新され、2027（令和9）年4月1日から2030（令和12）年3月31日まで効力を有するものとする。

(1) 最初の有効期間（本件労働協約第8条第1項）

本件労働協約の協約当事者であるヴェオリア・ジェネッツが受託者である東部ブロックに関する業務委託契約は、2025（令和7）年3月31日に契約期間が満了し、これ以降、同社が東部ブロックの受託者となるか否かは不明である。そこで、この労働協約の第1回目の有効期間は、2025（令和7）年3月31日までと定められた。

(2) 第1回目の自動更新（本件労働協約第8条第2項）

ア 原則としての自動更新

東部ブロックにおける2025（令和7）年4月1日以降の受託者がヴェオリア・ジェネッツである場合には、本件労働協約はそのまま維持されるのが望ましいので、原則として自動更新を行う旨の条項が設けられた。

イ 例外としての有効期間満了による失効

東部ブロックにおける2025（令和7）年4月1日以降の受託者が誰になるかについては、遅くとも2024（令和6）年11月30日までは判明することが見込まれる。この時点における次期受託者の決定状況その他の事情次第で、協約当事者のいずれかの者が他の者に対して労働協約の更新をしない旨の意思表示をなすことを可能とし、この意思表示がなされたときには、自動更新がなされず、本件労働協約は有効期間が満了する2025（令和7）年3月31日の経過をもって失効する。

ウ 自動更新後の有効期間

前掲イ記載の意思表示がなされず、前掲ア記載の自動更新がなされた場合における有効期間は、中部ブロックにおける業務の受託者である第一環境の業務委託契約期間が満了する2027（令和9）年3月31日までと定められている。

(3) 第2回目の自動更新（本件労働協約第8条第3項）

ア 原則としての自動更新

中部ブロックにおける業務に関して 2027（令和 9）年 4 月 1 日以降の受託者が第一環境である場合には、本件労働協約はそのまま維持されるのが望ましいので、原則として自動更新を行う旨の条項が設けられた。

イ 例外としての有効期間満了による失効

中部ブロックにおける 2027（令和 9）年 4 月 1 日以降の受託者が誰になるかについては、遅くとも 2026（令和 8）年 11 月 30 日までには判明することが見込まれる。この時点における次期受託者の決定状況その他の事情次第で、協約当事者のいずれか一の者が他の者に対して労働協約の更新をしない旨の意思表示をなすことを可能とし、この意思表示がなされたときには、自動更新がなされず、本件労働協約は有効期間が満了する 2027（令和 9）年 3 月 31 日の経過をもって失効する。

ウ 自動更新後の有効期間

前掲イ記載の意思表示がなされず、前掲ア記載の自動更新がなされた場合における有効期間は、東部ブロックにおける 2025（令和 7）年 4 月 1 日以降 5 年間の業務受託者（現時点では未定）の業務委託契約期間が満了する 2030（令和 12）年 3 月 31 日までと定められている。

第 6 本件申立てにおいて第 18 条第 1 項所定の各要素が充足されていること

法第 18 条第 1 項は、『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』を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の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。」と定めているところ、本件においては、上記『一の地域』『同種の労働者』『一の労働協約』『適用』『大部分』の要素が全て充足されている。具体的には以下のとおりである。

1 「一の地域」

(1) 条文の意味内容

法第 18 条にある「一の地域」の文言は、まとまった連続性のある地域であり飛び地を許さないこと、及び、その外縁が明確でなければならないことを意味していると解される（労働省労働法規課編著『労働組合法・労働関係調整法 改訂版』労務行政研究所(1964)571 頁）。

(2) 本件労働協約が定める協約適用対象地域

本件労働協約第 2 条(1)は、協約適用対象地域を福岡市全域と定めており、法第 18 条所定の「一の地域」を充足する。

(3) 申立人が地域的拡張適用を求める対象地域の範囲

前掲(2)と同一である。

2 「同種の労働者」

(1) 条文の意味内容

ア 企業別労働協約において、適用対象者について詳細な規定が設けられることは、多く

ない。それは、企業内労使の間では、適用対象者についての阿吽の呼吸で相互理解がされ、明文規定を設ける必要がないとの判断が労使相互間でなされているからである。

イ 地域的拡張適用を行う労働協約においては、企業別労働協約のように適用対象労働者を曖昧にすることはできない。なぜなら、地域的拡張適用にかかる公正労働基準を遵守しない使用者は賃金不払等の民事責任を負うのみならず、場合によっては賃金不払について労働基準法違反という刑事責任を負うこともあり得るのであり、地域的拡張適用を受ける労働者と受けない労働者を峻別する基準が明確に定められていなければならないからである。

ウ このため、地域的拡張適用を行う場合には、まず、労働協約の中に協約適用対象者の範囲を定める明確な基準が存在すること、及び、申立ての時点で拡張適用の対象労働者の範囲について、協約と同一の基準とするか、協約の範囲内で適用対象労働者を限定する明確な基準が定められていなければならない。

(2) 本件労働協約が定める「同種の労働者」

ア 本件労働協約は、第3条から第7条において、本件労働協約が定める労働条件に関する基準の適用を受ける労働者を「時間給制水道検針員」としており、この「時間給制水道検針員」の意味内容について、第2条(4)で定義している。

イ この「時間給制水道検針員」の定義は、本件労働協約が定める労働条件の適用を受ける者とそれ以外の者を明確に区別する内容であり、法第18条所定の「同種の労働者」を充足する。

(3) 申立人が地域的拡張適用を求める「同種労働者」の範囲

前掲(2)と同一である。

3 「一の労働協約」

(1) 地域的拡張適用が可能な労働協約①／労働条件の最低基準を定めるもの

ア 企業横断的労働協約で労働条件の最低基準（＝協約の定めよりも労働者に不利な労働契約は許容しないが、有利な労働契約については許容する基準）を定めても、協約当事者ではないアウトサイダーが最低基準に従わず低い労務コストを背景にして企業間競争を開始したときには、最低基準を守ろうとする企業の経営は企業間競争に敗北し脱落する危険が生じる。

イ このようなアウトサイダーによる抜け駆けを許さないためには、最低基準を定める企業横断的労働協約について地域的拡張適用を行い、公正労働基準を確立し、労働条件の維持・向上を図り、労働者相互間での公正競争と使用者相互間での公正競争を実現させ、既存の企業横断的労働協約が存続できるように保護する必要がある。そのために、地域的拡張適用制度が存在する。

ウ 前記の地域的拡張適用制度の趣旨・目的に照らし、各使用者において地域的拡張適用がなされる労働協約所定の労働条件の最低基準を上回る労働条件を設定することは自由でなければならない、この自由を制約する必要は存在しない。

そればかりか、統一的基準（＝協約の定めよりも労働者に不利な労働契約も有利な労働契約も許容しない基準）を定める労働協約の地域的拡張適用を行うと、協約の定める基準よりも上回る労働条件を定める労働契約について、労働者の同意なしに契約内容の不利益変更がなされる。これでは、労働条件の維持・向上を図るとい

う地域的拡張適用制度の目的に反する結果を生じさせることになる。

エ よって、地域的拡張適用をすることが可能な労働協約は、労働条件の最低基準を定める労働協約に限定される。

(2) 地域的拡張をすることが可能な労働協約②／規範的部分である条項

ア 労働協約の条項には、債務的部分（＝協約当事者である使用者を拘束する債務的効力のみを有し、規範的効力を有しない部分）と規範的部分（＝労働者と使用者との間の契約内容を規律する規範的効力、及び、協約当事者である使用者を拘束する債務的効力の両方を有する部分）の二種類のものがある。

イ 地域的拡張をすることが可能な労働協約は規範的部分である条項に限定され、労働協約の債務的部分については地域的拡張適用を行うことができない。

なぜなら、法第 18 条に基づく厚生労働大臣又は都道府県知事の決定事項は、「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」である。労働協約の条項のうち債務的部分については労働者が「適用をうける」ことはあり得ないのであるから、これを地域的拡張適用に関する厚生労働大臣または都道府県の決定事項に含ませることはできない。

ウ よって、地域的拡張適用をすることが可能な労働協約は、規範的部分である条項に限定され、債務的部分の条項については地域的拡張適用を行うことができない。

(3) 本件労働協約について

本件労働協約の第 2 条から第 8 条第 1 項までは、前掲(1)及び(2)を充足しており、法第 18 条第 1 項の「一の労働協約」に該当する。

4 「適用」

法第 18 条第 1 項でいう「適用」とは、法第 16 条に基づき適用される場合、及び、法第 17 条に基づき適用される場合のいずれも含む。

(1) 本件における法第 16 条の適用対象者（2023<令和 5>年 1 月 1 日時点）

ア 本件において、東部ブロックの東・博多営業所に勤務する時間給制水道検針員であり、かつ、申立組合の組合員である 35 人は、ヴェオリア・ジェネッツと労働契約を締結しており、同社は本件労働協約の協約当事者であるから、これらの組合員 35 人は、法第 16 条により本件労働協約の適用を受ける。

イ 本件において、中部ブロックの中央・南・城南営業所に勤務する時間給制水道検針員であり、かつ、申立組合の組合員である 31 人名は、第一環境と労働契約を締結しており、同社は本件労働協約の協約当事者であるから、これらの組合員 31 人は、法第 16 条により本件労働協約の適用を受ける。

【前掲アからイにつき、資料 6-3 時間給制検針員及び組合員一覧
資料 6-4 組織状況一覧】

ウ よって、本件労働協約に関して、法第 16 条による適用対象者の総数は 66 人である。

(2) 本件における法第 17 条に基づく工場事業場単位の拡張適用対象者

ア 本件において、法第 17 条所定の「一の工場事業場」に該当するのは、各営業所ではなく、各ブロックである。その理由は次のとおりである。

(7) 福岡市水道事業管理者と受託者との間で締結される業務委託契約書の冒頭には

「1 委託業務名 福岡市水道料金等検針・徴収業務（〇〇ブロック）委託」と記載されており、業務委託契約は各営業所単位ではなくブロック単位で締結され、受託者は、このブロック単位で受託業務を履行することとされている。

(イ) 本件において、東部ブロックの受託者であるヴェオリア・ジェネッツは、東部ブロック内の東・博多営業所における受託業務の履行に関して、一括して同社の福岡支社に統轄させている。

また、中部ブロックの受託者である第一環境も、中部ブロック全体の統括業務責任者を置いている。この中部ブロックの統括業務責任者は、第一環境の九州・沖縄支店の指揮管理を受け、自らが中央営業所の業務遂行責任者を兼務するとともに、城南営業所と南営業所の業務遂行責任者を指揮する方法により、中部ブロックの3営業所の全体を一括して統括している。

【資料 4-5 第一環境福岡中部ブロックの指揮系統図】

(ウ) ヴェオリア・ジェネッツ及び第一環境は、いずれも、各ブロック毎に各社が制定した就業規則【資料 3-2、4-1】を統一的に使用しており、ブロック内の各営業所毎に就業規則の内容とその運用が相違することはなく、各ブロック内の各営業所で就労する時間給制水道検針員の労働条件は同一基準に基づき決定されている。

(エ) 団体交渉と労働協約締結が営業所単位で行われることはなく、全てブロック単位で行われている。

すなわち、ヴェオリア・ジェネッツ福岡支店長は、申立組合及び申立組合東部ブロック分会の両者との間で、東部ブロックの検針員の労働条件に関する労働協約を締結している。その例として、2019（令和元）年8月21日付で締結された時間給の時間単価の変更、出来高給の算出方法の変更、飲料代の支給等に関する「確認書」と題する労働協約【資料 3-5】がある。

また、第一環境の九州・沖縄支店長は、申立組合及び申立組合の中部ブロック分会の両者との間で、中部ブロックの検針員の労働条件に関する労働協約を締結している。その最近の例としては、2021（令和3）年4月1日付で締結されたリフレッシュ休暇、結婚休暇、出産・新生児育児休暇、忌服休暇、裁判員休暇、及び、労使交渉ルール等に関する「確認書」と題する労働協約【資料 4-4】がある。

(オ) ヴェオリア・ジェネッツは、その九州支店に業務課を置き、業務課の課長が福岡市内の東部ブロックの2営業所を統括するエリア・マネージャーの地位にある。このため、東部ブロックの検針員の労働条件等を巡る団体交渉の際には、九州支店長及び業務課課長の両名が必ず出席する。東営業所の所長及び博多営業所の係長は、団体交渉に出席する場合があるが、必ず出席する訳ではない。

また、第一環境は中部ブロックの3営業所を統括する統括業務責任者を置く。この統括業務責任者は、中央営業所の「営業所長」（業務遂行責任者）を兼務して中央営業所の業務を遂行するとともに、これ以外の2営業所の「営業所長」（業務遂行責任者）を統括している。このため、中部ブロックにおける労働条件等を巡るの団体交渉の際、九州・沖縄支店長及び中部ブロックの統括業務責任者兼中央営業所長（業務遂行責任者）は必ず出席するが、他の2営業所長（業務遂行責

任者)は必ず出席する訳ではない。

【資料 4-5 第一環境福岡中部ブロックの指揮系統図】

(か) したがって、事業内容、事業環境、労働環境等は、ブロック内で同一であって、営業所毎に相違が生じることはなく、また、労働条件の決定・管理・運用は、全て、ブロック単位で行われており、営業所単位でなされていないことが明らかであるから、法第 17 条所定の「一の工場事業場」に該当するのは、各営業所ではなく、各ブロックである。

イ 各ブロックにおいて、本件労働協約所定の「時間給制水道検針員」の定義を充足する者は、法第 17 条所定の「常時使用される同種の労働者」に該当する。

ウ 2023 (令和 5) 年 1 月 1 日の時点で、東部ブロックにおいて、本件労働協約所定の「時間給制水道検針員」の定義を充足する者は 42 人であり、そのうち、協約当事者であるヴェオリア・ジェネッツと労働契約を締結しかつ協約当事者である申立組合に所属する組合員は 35 人 (83.3 %) であり、別組合所属の組合員は存在しないから、非組合員である 7 人は、法第 17 条に基づき、本件労働協約の適用を受ける。

また、2023 (令和 5) 年 1 月 1 日の時点で、中部ブロックにおいて、本件労働協約所定の「時間給制水道検針員」の定義を充足する者は 39 人であり、そのうち、協約当事者である第一環境と労働契約を締結しかつ協約当事者である申立組合に所属する組合員は 31 人 (79.5 %) であり、別組合所属の組合員は存在しないから、非組合員である 8 名は、法第 17 条に基づき、本件労働協約の適用を受ける。

【資料 6-3 時間給制検針員及び組合員一覧】

エ よって、本件労働協約に関して、法第 17 条による工場事業場単位の拡張適用対象者の総数は 15 人である。

5 「大部分」

(1) 「大部分」の意味内容

地域的拡張適用が肯定された先例において、労働協約のカバー率は概ね 74%以上である。

(2) 本件における労働協約のカバー率 (2023<令和 5>年 1 月 1 日時点)

福岡市全域において、「時間給制水道検針員」の総数は 107 人であり、このうち、81 人が本件労働協約の適用を受けており、協約カバー率は 75.7 %である。

その内訳は次のとおりである。

| ブロック | 総数 (a) | 16 条適用 (b) | 17 条適用 (c) | 適用合計 (b+c=d) | カバー率 (d / a) |
|------|-----------|---------------|---------------|-----------------|-----------------|
| 東 部 | 42 | 35 | 7 | 42 | 100% |
| 中 部 | 39 | 31 | 8 | 39 | 100% |
| 西 部 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 全 体 | 107 | 66 | 15 | 81 | 75.7% |

【資料 6-3 時間給制検針員及び組合員一覧】

6 法第 18 条第 1 項所定の要件を充足していること

前掲1から5記載の各事実を総合すれば、本件事案は、法第18条第1項所定の「『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』を受けるに至ったとき」の要件を充足している。

7 本件労働協約の地域的拡張適用の効力が及ぶ範囲

(1) 地域的拡張適用を受ける労働者

本件労働協約の地域的拡張適用の決定・公告がなされた場合、西部ブロックの「時間給制水道検針員」26人に、地域的拡張適用の効力が及ぶ。なお、その内、9人は、申立組合の組合員である。

(2) 地域的拡張適用を受ける使用者

ア 法第18条第1項は、地域的拡張適用の対象となる使用者に関して、「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」と定めているところ、前掲(1)記載の労働者計26人との間で労働契約を締結している使用者は、次の6社である。

| 営業所 | 使用者名 | 労働者数 |
|-----|-------------|------|
| 早良 | 安田建物管理株式会社 | 5 |
| | 株式会社テイトク | 5 |
| | 有限会社浜村商会 | 3 |
| 西 | 株式会社西日本ビル代行 | 4 |
| | 株式会社タイト綜合管理 | 4 |
| | 株式会社旭商会 | 5 |

(2023<令和5>年1月1日時点)

これらの6社は、福岡市水道事業管理者と業務委託管理契約を締結したみらい水道サービス共同企業体を構成する2者の一つである福岡総合ビル管理事業協同組合の構成員である。

イ 西部ブロックに関する福岡市水道事業管理者とみらい水道サービス共同企業体との間の業務委託契約の契約期間は、2024(令和6)年3月31日に満了する。そして、申立組合が本件労働協約の地域的拡張適用求める期間の始期は2024(令和6)年4月1日であり、その理由については、後掲第7記載のとおりである。

このため、本件労働協約の地域的拡張適用が開始される2024(令和6)年4月1日の時点で、上記6社がこれ以降も使用者たる地位を継続することができるか否かは不明である。また、上記6社が労働者派遣法に違反する労働者派遣事業を行っているとの公的判断がなされたときには、上記6社が使用者たる地位を維持できない可能性も少なからず存在する。

ウ 西部ブロックの受託者であるみらい水道サービス共同企業体を構成する2者のうち、福岡総合ビル管理事業協同組合は、西部ブロックの各営業所の従業員を雇用しておらず、また、マイタウンサービス株式会社は各営業所の事務所の従業員を雇用しているが「時間給制水道検針員」については雇用していないので、この2者はいずれも地域的拡張適用を受ける使用者に該当せず、労働委員会における調査・審理の際のヒアリング対象とはなり得ない。

なお、マイタウンサービスは、労働者派遣事業の登録をしていない前掲ア記載の6

社から「時間給制水道検針員」の労働者派遣を受けている派遣先であるが、この労働者派遣が適法か違法かのいずれであっても、派遣先は、労働協約の地域的拡張適用の適用対象である「使用者」に該当しない。

エ したがって、本件申立の時点では、地域的拡張適用の対象となる使用者は未定である。

西部ブロックにおける 2024（令和 6）年 4 月 1 日以降の検針・徴収業務の受託者の選定手続きが終わり、業務委託契約が締結される 2023（令和 7）年秋までは、地域的拡張適用の対象となる使用者は確定しない。

第 7 地域的拡張適用を行う期間の始期を定める必要性

1 2024（令和 6）年 3 月 31 日以前に地域的拡張適用を行った場合に生ずる問題

(1) 理論上の拡張適用の始期

本件労働協約の第 8 条第 1 項は、「この労働協約の有効期間は、2023（令和 5）年 2 月 1 日から 2025（令和 7）年 3 月 31 日までとする。」と定めている。

このため、本件労働協約の地域的拡張適用の始期について、2024（令和 6）年 3 月 31 日以前とすることが、理論上は可能である。

(2) 実務処理上の危険性

ア もしも仮に、本件労働協約の地域的拡張適用を行う期間の始期を 2024（令和 6）年 3 月 31 日以前のいずれかの時点とした場合には、西部ブロックに関する福岡市水道事業管理者とみらい水道サービス共同企業体との間の業務委託の有効期間（2024（令和 6）年 3 月 31 日）中に、西部ブロックの時間給制水道検針員との間で労働契約を締結している安田建物管理株式会社、株式会社テイトク、有限会社浜村商会、株式会社西日本ビル代行、株式会社タイト総合管理、及び、株式会社旭商会の 6 社に、本件労働協約の地域的拡張適用がなされ、これら 6 社は、時間給制水道検針員に対し本件労働協約所定の賃金を支払わなければならなくなる。

イ 過去に、東京都国分寺市において清掃生ゴミ収集業務の受託者が契約期間途中で業務放棄した例があること（→前掲第 4 の 4 (2)）に照らしても、契約期間途中で想定外の賃金上昇を生じさせることは、業務放棄その他の円滑な事業遂行が阻害される事態を招来する危険がある。

2 危険発生回避のために必要な措置

前掲 1 記載の危険の発生を回避するためには、西部ブロックに関する福岡市水道事業管理者とみらい水道サービス共同企業体との間の業務委託の有効期間（2024（令和 6）年 3 月 31 日）が満了し、新規の業務委託契約の有効期間が開始される時点で、本件労働協約の地域的拡張適用を開始することとする必要がある。

（なお、2024（令和 6）年 4 月 1 日以降の西部ブロックにおける検針・水道業務の受託者を選定する手続においては、福岡市水道事業管理者から提案競技参加申込者に対し、本件地域的拡張適用の申立てがなされている事実及びその内容を周知させる必要がある。そこで、申立組合は、福岡市水道管理者に対し、かかる周知を行うよう申入れをなす予定である。）

第8 結論

申立人は、以上の理由により、貴知事に対し、法第 18 条及び労働組合法施行令第 15 条に基づき、本申立てを福岡県労働委員会に回付し、同委員会の決議を得た上で、「申立ての趣旨」記載の決定を行い、これを公告して戴きたく、申立てをなす。

疎明資料・参考資料等一覧

第1 本件労働協約、及び、協約当事者に関して

- 資料 1-1 本件労働協約
- 資料 1-2 自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンの規約
- 資料 1-3 自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンの資格審査決定書
- 資料 1-4 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社の法人登記簿謄本
- 資料 1-5 ヴェオリアグループのホームページ
- 資料 1-6 第一環境株式会社の法人登記簿謄本
- 資料 1-7 第一環境株式会社のホームページ

第2 福岡市水道管理者による業務委託に関して

- 資料 2-1 福岡市水道料金徴収事務等委託規定
- 資料 2-2 福岡市水道局総務部営業企画課作成 「『福岡市水道料金等検針・徴収業務（東部ブロック）委託』提案競技募集要項」
- 資料 2-3 福岡市水道局総務部営業企画課作成 東部ブロックに関する「委託仕様書（案）」
- 資料 2-4 福岡市水道局総務部営業企画課作成 東部ブロックに関する「業務委託契約書（案）」及び別紙「個人情報・情報資産取扱特記事項」
- 資料 2-5 福岡市水道局総務部営業企画課作成 「『福岡市水道料金等検針・徴収業務（中部ブロック）委託』提案競技募集要項」
- 資料 2-6 福岡市水道局総務部営業企画課作成 中部ブロックに関する「委託仕様書（案）」
- 資料 2-7 福岡市水道局総務部営業企画課作成 中部ブロックに関する「業務委託契約書（案）」及び別紙「個人情報・情報資産取扱特記事項」
- 資料 2-8 福岡市水道局総務部営業企画課作成 「『福岡市水道料金等検針・徴収業務（西部ブロック）委託』提案競技募集要項」
- 資料 2-9 大土重義作成「年表 福岡市水道局営業所 公社から民間事業者への委託先変更の経緯」

第3 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社による東部ブロックにおける検針業務に関して

- 資料 3-1 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社作成 博多区給水地域に関する「検針業務処理要綱」
- 資料 3-2 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社作成 「就業規則（短時間労働者）」
- 資料 3-3 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社作成 東部ブロックにおける水道検針員に関する「労働契約書」のサンプル
- 資料 3-4 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社作成 「労働条件通知書」のサンプル
- 資料 3-5 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社と、自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン及び同ユニオン東部ブロック分会との間で締結した 2019 年 8 月 21 日付労働協約
- 資料 3-6 ヴェオリア・ジェネッツ株式会社と、自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン及び同ユニオン東部ブロック分会との間で締結した 2020 年 3 月 5 日付労働協約

第4 第一環境株式会社による中部ブロックにおける検針業務に関して

- 資料 4-1 第一環境株式会社作成 「専門員就業規則」
- 資料 4-2 第一環境株式会社作成 中部ブロックにおける水道検針員に関する「労働条件契約書（無期労働専用）」のサンプル
- 資料 4-3 第一環境株式会社自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン及び同ユニオン中部ブロック分会との間で締結した 2021 年 2 月 15 日付労働協約
- 資料 4-4 第一環境株式会社自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン及び同ユニオン中部ブロック分会との間で締結した 2021 年 4 月 1 日付労働協約
- 資料 4-5 第一環境株式会社 福岡中部ブロック 組織体系図

第5 みらい水道サービス共同企業体による西部ブロックにおける検針業務に関して

- 資料 5-1 マイタウンサービス株式会社の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-2 福岡総合ビル管理事業協同組合の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-3 安田建物管理株式会社の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-4 株式会社テイトクの法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-5 有限会社浜村商会の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-6 株式会社西日本ビル代行の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-7 株式会社タイト総合管理の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-8 株式会社旭商会の法人登記に関する履歴事項全部証明書
- 資料 5-9 福岡県労働委員会に対するあっせん申請書
- 資料 5-10 福岡県労働委員会令和元年（調）第5号みらい水道サービス共同企業他外5社あっせん事件に関するあっせん員の令和元年10月15日付あっせん案
- 資料 5-11 福岡県労働委員会令和元年（調）第5号みらい水道サービス共同企業他外5社あっせん事件に関する2019年10月18日付「労働委員会あっせん 口頭確認」と題する書面
- 資料 5-12 みらい水道サービス共同企業他外5社と自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンとの間で締結した2020年1月20日付労働協約

第6 同種の労働者の総数、及び、本件労働協約の適用対象者に関して

- 資料 6-1 福岡市水道局作成「民間委託営業所職員配置一覧（R4年8月17日現在）」
[但し、「検針員」と「臨時検針員」の区分は不正確である。]
- 資料 6-2 大土重義作成「福岡市水道事業における検針・徴収業務の受託者が雇用又は使用する従業員数（2022.8.17 現在）」
[但し、資料 6-1 に基づき、「検針員」と「臨時検針員」を区別せずに、集計したもの]
- 資料 6-3 大土重義作成「福岡市水道局の各営業所に配置されている時間給制検針員、及び、組合員の一覧表（2023.1.1 現在）」

資料 6-4 大土重義作成「自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン 組織状況一覧
(2023.1.1 現在)」

第7 CD-ROM

申立書、添附書類、資料の電磁記録

ヴェオリア・ジェネッツ株式会社、及び、第一環境株式会社、並びに、自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンは、本日、以下のとおり労働協約を締結する。

第1条（目的）

この労働協約は、福岡市水道事業の検針業務に従事する時間給制水道検針員の賃金等の労働条件に関する最低基準を定め、もって、これらの労働条件の低下を防止しながらその維持向上を図り、かつ、事業者相互間の公正競争を実現させることにより、水道事業サービスの維持向上、水道検針員の経済的地位・社会的地位の向上と魅力ある職場作り、及び、地域経済と地域社会の活性化に寄与することを目的として、締結する。

第2条（用語の定義）

この労働協約の用語について、次のとおり定義する。

(1) 「適用地域」

福岡市全域

(2) 「水道メーター」

前掲(1)所定の適用地域において、福岡市水道事業のために設置された水道使用量を計測する機器を、「水道メーター」という。

(3) 「検針業務」

前掲(2)所定の水道メーターを点検・調査し、水道使用量を検針し、検針結果を検針用ハンディターミナルに入力し、使用量の通知書を発行し、水道使用者にこれを通知する作業を、「検針業務」という。

(4) 「時間給制水道検針員」

後掲(6)所定の賃金計算期間において、前掲(3)所定の検針業務に従事する労働時間の合計時間数が所定労働時間の合計時間数の2分の1以上であり、かつ、賃金の一部又は全部が時給計算又は日給計算で支払われる労働者を、「時間給制水道検針員」という。

(5) 「使用者」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員から、労務の提供を受け、かつ、この労務に対する報酬を支払う者を、「使用者」という。

(6) 「賃金計算期間」

ア 前掲(4)所定の時間給制水道検針員に対する賃金支払日が毎月1回である場合には、各月の賃金締切日の翌日から翌月の賃金締切日までを「賃金計算期間」という。

イ 前掲(4)所定の時間給制水道検針員に対する賃金支払日が毎月複数回ある場合には、各月の最初の賃金締切日の翌日から翌月の最初の賃金締切日までの期間をもつ

て、「賃金計算期間」という。

(7) 「検針業務等従事指定日」「検針予備期間」「所定労働日」

ア 「検針業務等従事指定日」とは、次の(ア)及び(イ)を充足する日をいう。

(ア) 使用者が、各時間給制水道検針員に、各賃金計算期間において検針業務等に従事すべき日として指定した日であること。

(イ) 使用者が前掲(ア)所定の指定を行う時期は、各賃金計算期間の開始日より前の時点であること。

イ 「検針業務等従事指定日」のうち、次の(ア)(イ)(ウ)を全て充足する期間を、「検針予備期間」という。

(ア) 前掲ア所定の検針業務等従事指定日のうち、使用者が当該賃金計算期間の最終の時期に、日単位、又は、日単位と時間単位の併用により設定した一定の期間であること。

(イ) 各時間給制水道検針員が各賃金計算期間に担当する検針業務を前掲(ア)所定の一定の期間の開始時点までに完了しない場合には、当該時間給制水道検針員は前掲(ア)所定の一定の期間に就労して検針業務に従事する義務を負い、かつ、この就労時間に関して使用者は賃金支払義務を負うこと。

(ウ) 各時間給制水道検針員が各賃金計算期間に担当する検針業務を前掲(ア)所定の一定の期間の開始時点までに完了した場合には、当該時間給制水道検針員は前掲(ア)所定の一定の期間に就労して検針業務に従事する義務を負わず、かつ、この不就労時間に関して使用者は賃金支払義務を負わないこと。

ウ 「検針業務等従事指定日」のうち、前掲イ所定の「検針予備期間」が設けられた日を除くその余の日を、「所定労働日」という。なお、検針予備期間が日単位のみで設定されるのではなく日単位と時間単位の併用により設定されている場合においては、時間単位で設定されている日の全部について「検針予備期間」に含まれるものとして扱う。

(8) 「実労働時間」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員が現実に労働義務を履行する時間（現実の始業時刻から現実の休憩開始時刻までの時間、及び、現実の休憩終了時刻から現実の終業時刻までの時間）であり、かつ、使用者が賃金支払義務を負う時間をもって、「実労働時間」という。

(9) 「月間検針実件数」

前掲(4)所定の時間給制水道検針員が前掲(6)所定の各賃金計算期間において前掲(3)所定の検針業務の対象とした水道メーターの個数の総数であって、大口検針・一般検針その他検針の種別を問わず1個の水道メーターの検針業務を1回行う都度1件として数え、検針の種別による換算を行う前の実件数をもって、「月間検針実件数」という。

(10) 「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」

ア 前掲(6)所定の賃金計算期間毎に、前掲(4)所定の時間給制水道検針員のうち、「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」として扱われる者は、少なくとも、各賃金計算期間における前掲(8)所定の実労働時間の合計数及び前掲(9)所定の月間検針実件数が次の(ア)から(エ)のいずれか一つ又は複数に該当する者でなければならない。

(ア) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 80 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 2,000 件以上であること。

(イ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 100 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 2,500 件以上であること。

(ウ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 120 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,000 件以上であること。

(エ) 各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が 140 時間以内であり、かつ、月間検針実件数が 3,500 件以上であること。

イ 前掲アの(ア)から(エ)に該当する者であっても、次の(ア)から(エ)のいずれか一つに該当する者は、「標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員」から除外する。

(ア) 前年の合計所得が 48 万円以下（収入が給与のみの場合は給与収入が 103 万円以下）である者

但し、上記の 48 万円とは、現行の所得税法第 2 条 33 号所定の「同一生計配偶者」の定義中の「合計所得金額」であり、また、上記の 103 万円とは、前記「合計所得金額」に同法第 28 条第 3 項 1 号所定の「給与所得控除金額」を加算した金額である。将来所得税法が改正されこれらの金額に変動が生じた場合には、新たに所得税法が定める金額に読み替える。また、所得税法から同一生計配偶者に関する配偶者控除の制度が廃止されたときには、(ア)の除外条項は失効することとする。

(イ) 当年の合計所得が 48 万円以下（収入が給与のみの場合は給与収入が 103 万円以下）となることを自ら希望している者

但し、所得税法の改正があった場合には、前掲(ア)と同様に読み替える。

(ウ) 賃金計算期間の初日において時間給制水道検針員としての勤務を開始した日から 2 か月を経過しない者

(エ) 賃金計算期間内において、労働契約の終了日より 2 か月前の日が到来する者

(11) 「一時間当たり賃金額」

前掲(4)所定の「時間給制水道検針員」に支払われる「一時間当たり賃金額」とは、次のア項所定の「算出対象となる賃金」を、次のイ項所定の「月間実労働時間」で除して算出される金額をいう。但し、1 円未満は切捨てとする。

ア 「算出対象となる賃金」

(ア) 「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金の種類は、毎月 1 回以上定期的に支払われる賃金とし、これ以外の賞与・退職金等は、除外する。

(イ) 「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金は、前掲(6)所定の賃金計算期間に支払われる賃金とする。但し、次の①から③の支給がなされている場合においては、これらに関して「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金から除外する。

① 通勤手当

なお、自宅と勤務場所との間の通勤に必要な実費を補填する性質のものは、名目の如何を問わず、全て通勤手当として扱う。

② 法定時間外労働に関する割増賃金、休日労働に関する割増賃金、及び、深夜労働に関する割増賃金

但し、割増賃金のうち、通常の労働時間の賃金に相当する部分は除外し、通常の労働時間の賃金に相当する部分に加算して支払われる割増部分のみを、割増賃金として扱う。

③ 年次有給休暇、結婚休暇、服喪休暇、育児休業、裁判員休業、その他の理由で労働義務が発生しないか又はその履行を免除された時間について、所得保障の目的で支払われた賃金

(ウ) 次の①から④いずれかの理由で賃金控除又は減額がなされる場合、「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金は、これらの控除又は減額がなされる前の賃金とする。

① 所得税等の租税の源泉徴収

② 社会保険料の賦課

③ 組合費の控除その他労働基準法第 24 条第 1 項所定の手続を経てなされる賃金控除

④ 懲戒処分による減給

(エ) 前掲(ア)から(ウ)をすべて充足する賃金の総額をもって、「一時間当たり賃金額」の算出対象となる賃金とする。

イ 「月間実労働時間」

前掲(6)所定の賃金計算期間における実労働時間の合計を、「月間実労働時間」という。なお、一旦、所定労働日に指定されたが、有給休暇、結婚休暇、服喪休暇、育児休業、裁判員休業、その他の理由で労働義務を負わないか又は労働義務の履行を免除された日又は時間は、実労働時間として扱わない。

(12) 「裁判員休暇」

労働者が、裁判員制度に基づく裁判員候補又は裁判員に選任され、裁判所から出頭を求められた日に裁判所に出頭するために、使用者が当該労働者に対し年次有給休暇とは別に付与する休暇を「裁判員休暇」という。

(13) 「1日当たりの保障給」

次のア又はイのいずれか低い額をもって「1日当たり保障給」という。

ア 労働基準法第12条所定の平均賃金の日額

イ 最低賃金法に基づき福岡県に適用される最低賃金の日額に1.1を乗じた額

第3条（一時間当たり賃金額の下限額）

使用者が、時間給制水道検針員に対して、検針業務に従事する日に関して支払う一時間当たり賃金額は、1,082円を下回らないものとする。但し、賃金計算期間の初日において時間給制水道検針員としての勤務を開始した日から2か月を経過しない者に関しては、この下限額の適用を除外する。

第4条（標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員に支払われる賃金の

一時間当たり賃金額の下限額）

- 1 標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が140時間以内であり、かつ、月間検針実件数が3,500件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が1,605円を下回らないものとする。
- 2 前掲第1項の適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が120時間以内であり、かつ、月間検針実件数が3,000件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が1,556円を下回らないものとする。
- 3 前掲第1項から第2項までの適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が100時間以内であり、かつ、月間検針実件数が2,500件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が1,485円を下回らないものとする。
- 4 前掲第1項から第3項までの適用を受ける者を除くその余の標準賃金の支払対象となる時間給制水道検針員のうち、各賃金計算期間において、実労働時間の合計数が80時間以内であり、かつ、月間検針実件数が2,000件以上である者に対して支払われる賃金は、一時間当たり賃金額が1,420円を下回らないものとする。

第5条（裁判員休暇）

- 1 時間給制水道検針員は、裁判員制度に基づく裁判員候補又は裁判員に選任され、裁判所から出頭を求められたことを証する書面を使用者に予め提出し、かつ、出頭を求められた日に裁判所に出頭した場合、出頭した時間数の多寡にかかわらず、出頭した日に関して裁判員休暇を取得する権利を有する。
- 2 使用者は、時間給制水道検針員が裁判員休暇を取得し、当該休暇の取得期間に所定

労働日が含まれ、所定労働日を休業する場合において、休業に伴う賃金減少分の一部を補填するため、一日当たりの保障給に各賃金計算期間中の所定労働日であって裁判所に出頭するため休業する日数を乗じた額を下回らない額を、通常の賃金に付加して、賃金支払日に支払う。

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。

第7条（この労働協約の最低基準効）

- 1 時間給制水道検針員に適用される労働契約、労働協約、就業規則等の定める労働条件のうち、この労働協約の定める労働条件を下回る部分については無効とし、無効とされた部分は、この労働協約の定めるところによる。
- 2 この労働協約は、時間給制水道検針員の労働条件に関して、共通の最低基準を定めるものであり、各使用者は、労働契約の締結、就業規則の制定、又は、労働協約の締結をなす際において、次のことをなすことができる。
 - (1) この労働協約を上回る水準の労働条件を設定すること。
 - (2) この労働協約が定める用語の定義を、労働者に有利に拡張すること。
 - (3) 各使用者が時間給制水道検針員に対して支払う賃金又は保障給に関して、この労働協約が定める下限額を下回らず、この労働協約が定める額と同額またはこれ以上の賃金又は保障給を支払う限り、賃金又は保障給に関する時給・出来高給・諸手当その他の内訳項目の名称・呼称を自由に設定し、また、各内訳項目相互間の配分割合・配分額を自由に設定し、各内訳項目毎の単価と計算方法について自由に定めること。

第8条（この労働協約の有効期間）

- 1 この労働協約の有効期間は、2023（令和5）年2月1日から2025（令和7）年3月31日までとする。
- 2 この労働協約の締結日以降2024（令和6）年11月30日までの期間においてこの労働協約の協約当事者のいずれか一の者から他の者に対してこの労働協約を更新しない旨の意思表示がなされた場合を除き、この労働協約は前項所定の有効期間の満了と同時に自動的に更新され、2025（令和7）年4月1日から2027（令和9）年3月31日まで効力を有するものとする。
- 3 前項による自動更新がなされた場合、2025（令和7）年4月1日以降2026（令和8）

年 11 月 30 日までの期間においてこの労働協約の協約当事者のいずれか一の者から他の者に対してこの労働協約を更新しない旨の意思表示がなされた場合を除き、この労働協約は前項所定の有効期間の満了と同時に自動的に更新され、2027（令和 9）年 4 月 1 日から 2030（令和 12）年 3 月 31 日まで効力を有するものとする。

以上のとおり労働協約が締結されたことを証するため、本労働協約の各協約当事者は、次のとおり記名押印し、各自が各 1 通を所持する。

2023（令和 5）年 1 月 13 日

東京都港区海岸三丁目 20 番 20 号

ヨコソーレインボータワー

ヴェオリア・ジェネッツ株式会社

代表取締役 内 野 一 尋

東京都港区赤坂二丁目 2 番 12 号

第一環境株式会社

代表取締役 岡 地 雄 一

福岡市博多区博多駅前一丁目 28 番 15 号

福岡市水道局博多営業所内

自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン

執行委員長 大 町 浩 文