

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	労働協約の地域的拡張適用制度—労働条件決定システムの動向と課題—
他言語論題 Title in other language	Regional Extended Coverage System for Collective Bargaining Agreements: Trends and Issues in the System for Determining Working Conditions
著者 / 所属 Author(s)	福井 祥人 (FUKUI Yoshito) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	880
刊行日 Issue Date	2024-4-20
ページ Pages	31-60
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	労働協約の地域的拡張適用制度は、一定地域の労働者に、一律の労働条件を設定することで、労働者を保護するとともに、公正な競争を確保する制度である。近年の動向と課題を紹介する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

労働協約の地域的拡張適用制度 —労働条件決定システムの動向と課題—

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 福井 祥人

目 次

はじめに

I 労働関係法規と労働条件決定システム

- 1 法律による契約原則の修正
- 2 労働協約と就業規則、労働契約

II 労働協約の現状と課題

- 1 労働協約の適用を受ける労働者数
- 2 労働協約の適用を受ける労働者の属性
- 3 労働協約の効果と限界

III 労働協約の拡張適用

- 1 労組法上の規定
- 2 今までの地域的拡張適用の状況
- 3 最低賃金制度と労働協約の地域的拡張適用

IV 2020年代の拡張適用

- 1 家電量販店労組の拡張適用申立て
- 2 自治体委託業務合同労組による申立て

V 主要国の労働協約拡張適用

- 1 主要国の労働組合組織率と労働協約適用率
- 2 フランス・ドイツの労働協約拡張適用制度

おわりに

キーワード：労働協約、地域的拡張適用、労働組合法第18条、労働委員会、特定最低賃金

要 旨

- ① 労働条件は労使が対等な立場で決定すべきものとされているが、個々の労働者と使用者の交渉力に歴然たる格差があり、何らの規制を設けない場合には、労働者が不利とならざるを得ない。労働協約は、労働組合の団結権、団体交渉権を背景とし、労働者と使用者が対等な立場で労働条件を決めることができるものであり、日本の労働条件決定システムの中で重要な位置を占めている。
- ② 労働協約が適用される労働者は、原則として協約当事者である労働組合の組合員に限定されている。労働組合組織率の低下に伴い、労働者に占める労働協約適用率も減少し続けており、労働協約の存在感が薄れつつある。
- ③ 諸外国に目を向けると、フランス、ドイツでは、日本以上に労働組合組織率が低下しているにもかかわらず、労働協約適用率は高い水準を維持している。これは、労働協約の拡張適用制度により、協約当事者以外の労使にも労働協約が適用されているためである。この制度により、労働協約は労働条件決定において依然として主要な役割を果たしている。
- ④ 日本にも、一定の地域において、協約当事者以外の労使に労働協約を拡張して適用する制度として、労働組合法第 18 条に規定される労働協約の地域的拡張制度がある。企業別労働組合が中心の日本では、長らく活用されてこなかった制度であるが、2020 年代になって拡張適用が認められる事例が出てきている。
- ⑤ 労働協約の地域的拡張制度の目的は労働者間及び使用者間の労働条件の切下げ競争を防止し、公正な競争を確保することにある。拡張適用が認められた事案では、都道府県単位で産業別・職業別に設定された特定最低賃金の水準を上回る最低賃金が認められたものもある。賃上げが社会的課題となる中で労働条件を底上げするものとしても注目されるようになってきている。

はじめに

労働条件については、最低賃金や法定労働時間などが各種の労働関係法規に定められているが、法律の規定はあくまで最低基準を定めたものにすぎない。実際の労働条件は、法律の規定を下回らない範囲で、労働者と使用者の自主的な交渉によって定められることとなっている。

近年、日本の賃金が上昇しないことが大きな課題としてクローズアップされている。その原因の一つとして、日本の労働者の交渉力の低さが指摘されている⁽¹⁾。また、労働組合の組織率低下に伴う交渉力の低下が、長時間労働の一因とも言われる⁽²⁾。

労働者と使用者の自主的な交渉による取決めとして第一に挙げられるのは、労働組合と使用者との間で結ばれる労働協約である。労働協約は法律に次ぐ、労働関係における第二の法源と位置付けられており、就業規則や個々の労働契約よりも優位な位置付けがなされている。ただし、労働協約で定められた労働条件の適用を受けるのは、その労働協約を締結した労働組合の組合員に限定されるのが原則である。組織率低下に伴い、労働協約によって労働条件が定められる労働者の数も減少することとなり、労働組合の影響力、交渉力の更なる低下を招いている。

組織率低下は日本だけの問題ではない。主要先進国においても、組織率は年々低下している。しかし、先進諸国の中には、労働協約が労働組合員以外にも拡張適用されて、当該の労働組合員よりもはるかに広範の労働者が、労働協約による恩恵を受けている場合がある。こうした国では、労働協約は労働条件決定において、依然として大きな影響力を有している。

この違いの一因として、主要先進国では、産業別組合が主流であるのに対し、日本では企業別組合が中心となっていることがあると言われる。労働条件の向上は、労務費の増大となり、企業の製品・サービス価格に影響を与えることとなる。さらには、企業の競争力において不利益となり、企業の業績が悪化すれば、雇用への影響も懸念される。このため、企業別組合は雇用を優先し、賃上げ、労働時間の削減といった労働条件の向上には抑制的となる傾向があると言われる⁽³⁾。

日本においても、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」）第18条の規定により、一定の条件の下、企業の枠を超えて労働協約を特定地域に拡張適用する制度がある。この制度の趣旨は、労働者間及び使用者間の労働条件の切下げ競争を防止し、公正な競争を確保することにある。

平成元（1989）年の適用例を最後に長らく適用が見られない制度であったが、令和3（2021）年9月に32年ぶりに適用が認められ、にわかに注目を集める制度となっている。賃上げ、労働時間削減が社会的課題となる中で、今後の動向が注目されている。本稿では、労働協約の地域的拡張適用制度を中心に、労働条件決定システムの現状と課題を見ていきたい。

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和6（2024）年2月29日である。

(1) 濱口桂一郎「労働組合は「安い日本」を変えられるか？ 政労使に求められる現実解とは何か」『Report』449号、2021.12、pp.10-12.

(2) 内閣府『年次経済財政報告—経済財政政策担当大臣報告—平成29年度』2017、p.105.

(3) 遠藤裕基「持続的な賃金上昇を実現するためにはなにが必要か—政労使会議を設置し、国を挙げての賃上げを目指すべき」『賃金事情』2875号、2023.8.5-20、pp.32-36.

I 労働関係法規と労働条件決定システム

1 法律による契約原則の修正

民法の契約自由の原則に従えば、使用者と個々の労働者の労働契約は両者の合意があれば有効となる。しかし、実際には使用者と使用者に雇用され賃金の支払を受ける立場にある個々の労働者の交渉力には歴然たる格差があり、何らの規制も設けない場合は、労働者に不利な労働契約を結ばざるを得なくなる。このため、近代国家において、契約自由の原則を部分的に修正し、労働者の保護を図るため、労働条件決定のための二つの方策がとられることとなった。第一の方策は一定の労働条件を法律によって定め、違反には罰則を課すという方策であり、第二の方策は労働者に集団としての力を与え、労使間の交渉力の不均衡を是正するという方策である⁽⁴⁾。

日本国憲法は第 27 条において「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」(第 2 項)としており、続けて第 28 条で「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」としている。憲法第 27 条第 2 項を根拠とし、一定の労働条件を法律で定めているのが、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」)やその派生法である最低賃金法(昭和 34 年法律第 137 号。以下「最賃法」)などの労働者保護法である。これらの労働者保護法において定められた賃金、労働時間、休日等の労働条件を下回る労働契約は無効となること、それぞれの法律で規定されている(労基法第 13 条、最賃法第 4 条)。労働者保護法は労働条件の最低基準を定めていると言える。また、憲法第 28 条を根拠とし、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を具体化している法律が、労組法である。労組法第 1 条はこれらの権利を、それぞれ労働組合を結成する権利、使用者と団体交渉する権利、争議権として規定している⁽⁵⁾。

2 労働協約と就業規則、労働契約

上記のとおり、労働条件は労働者保護法の基準を最低基準として定められるが、その決定方法は労基法第 2 条において、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」(第 1 項)、「労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。」(第 2 項)と規定されている。ここに挙げられた、労働協約、就業規則、労働契約はいずれも労働条件を定めているものであるが、その関係を整理すると以下のとおりとなる。

(1) 労働協約

労働協約は、労働組合と使用者の間で締結されるものであり、適用対象となる労働者は原則として、当該労働組合の組合員となる。労働協約は、団体交渉により妥結した内容を書面にし、労使双方が署名又は記名押印することで有効となる(労組法第 14 条)⁽⁶⁾。労働協約の有効期間は最長 3 年と定められている(労組法第 15 条第 1 項)⁽⁷⁾。自動延長(延長前と合わせて 3 年が

(4) 荒木尚志『労働法 第 5 版』有斐閣, 2022, pp.4-9.

(5) 菅野和夫『労働法 第 12 版』(法律学講座双書) 弘文堂, 2019, pp.30-42.

(6) 厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法・労働関係調整法 6 訂新版』労務行政, 2015, pp.596-597.

(7) 期間の定めのない労働協約の有効期間は 3 年とみなされる(労組法第 15 条第 2 項)。労働協約締結当初と状況が変わっても、解約が許されないのは不都合であるため、有効期間が定められている(同上, pp.642-644.)。

上限)あるいは自動更新することは可能であるが、自動延長・更新した場合は労使の一方が90日前に予告することで、解約が可能である(同第3項、第4項)⁽⁸⁾。

労働協約には、賃金・労働時間等の労働者の労働条件や待遇を定めた部分と、使用者と労働組合の団体的労使関係の運営ルールを設定した部分とがある。労組法第16条は、「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。」としており、労働契約を直接規律する効力(規範的効力)が認められている。このため、労働協約の労働条件等を定めた部分を規範的部分と呼んでいる⁽⁹⁾。

労働協約には、労働条件、労使間のルール等を包括的に含んでいるものもあれば、第IV章でみるように個別の労働条件のみを切り出して締結されているものもある。

(2) 就業規則

就業規則は、労基法第89条で常時10人以上を使用する使用者に作成及び労働基準監督署への届出が義務付けられている。適用対象となる労働者は、当該職場の全労働者である。また、就業規則に記載すべき事項も同条に列挙されており、始業終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金、退職に関する事項(解雇事由を含む。)や安全衛生・災害補償に関する事項等、基本的な労働条件は全て就業規則に記載する必要がある⁽¹⁰⁾。

就業規則は、作成に当たって労働者の意見を聴取する必要がある(労基法第90条)が、基本的には使用者が一方的に決定する性質のものと言える。また、就業規則の有効期限は法律上、明記されていない⁽¹¹⁾。

(3) 労働契約

労働契約は、個々の労働者と使用者の契約であり、労働契約法(平成19年法律第128号。以下「労契法」)第6条において「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」とされている。合意は口頭あるいは黙示でも有効とされ、書面の作成は必須とはされていないが、労働者と使用者は、労働契約の内容を「できる限り書面により確認するものとする。」(労契法第4条第2項)とされている⁽¹²⁾。

労働契約は「労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」(労基法第2条第1項)。しかし、一般的に個々の労働者の交渉力は、労働組合等の集団的交渉力に及ばないと考えられる。個々の労働者の能力によっては、十分な交渉力を持つこともあり得るが、多くの労働者は、交渉を行うことなく、使用者が一方的に提示した労働条件に合意する形で労働契約を締結している⁽¹³⁾。労契法第7条では、就業規則を労働者に周知することによって、労働契約の内容を就業規則で定める労働条件とすることも認められており、この形での労働契約

(8) 同上, pp.642-648.

(9) 菅野 前掲注(5), pp.926-935. これに対し、規範的効力を持たない労使間のルールに関する部分を債務的部分と呼ぶ。

(10) 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会, 2023, pp.180-186.

(11) 変更があった場合は、速やかに労働基準監督署に届け出る必要がある(同上, pp.184-186.)。

(12) 荒木 前掲注(4), pp.381-383.

(13) リクルート・ワークスの調査では、入社時の賃金交渉について、日本では「会社から提示された額で合意した」が62.0%、「覚えていない・わからない」が14.0%であったのに対し、アメリカでは、それぞれ28.0%、4.3%、フランスでは、18.4%、2.6%である。また、入社後の賃金交渉については、日本では「賃上げを求めたことはない」が71.3%であり、アメリカの28.7%、フランスの23.6%に比して極めて高い(リクルート・ワークス研究所『5か国リレーション調査【データ集】』(Works Report 2020) 2020.3, pp.65, 69.)。

が日本では一般的と言われる⁽¹⁴⁾。また、いわゆる正社員の多くが該当する期間の定めのない無期雇用の場合は、労働契約の有効期間は定められていない⁽¹⁵⁾。

(4) 優先順位

就業規則と労働契約の関係について、労契法第12条では「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、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」と定めている。労働協約と就業規則との関係については、労基法第92条は、就業規則は「労働協約に反してはならない。」と規定している。また、前述のとおり、労働協約には労働契約に対する規範的効力が認められている⁽¹⁶⁾。

したがって、労働条件の決定における優先順位は、労働協約>就業規則>労働契約となる。ただし、労働契約と就業規則との関係では有利原則が認められており、就業規則の「基準に達しない」、労働者にとって不利な労働契約は無効だが、就業規則よりも有利な労働契約は、有利原則に従い有効となる⁽¹⁷⁾。これに対し、労働協約と労働契約との関係においては、原則として有利原則は認められず、労働協約には両面的拘束力が認められるとされる。つまり、労働協約よりも不利な労働契約だけでなく、有利な労働契約も、労働協約に「違反する」ものとして無効になる場合があるということである⁽¹⁸⁾。これは、企業の合併・買収等により、労働条件の基準を統一する必要が生じた際や、会社の経営状況悪化により、労働組合が労働条件の切下げに合意した場合などに発生が想定されるものであり、判例もある⁽¹⁹⁾。ただし、労働協約に有利原則を容認する定めがある場合には、労働協約よりも有利な労働契約が有効となる⁽²⁰⁾。

労働協約や労働契約と混同されやすいものに労使協定がある。労使協定は、労働基準法等の労働者保護法の規制を緩和する効力がある。代表的なものに労基法第36条の労働時間規制を緩和する効果を持つ協定（いわゆる36（サブロク）協定）がある。労使協定は、使用者と「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」（労基法第36条）との間の書面による協定であるが、それだけでは労働契約を規律する効力を持たず、その内容を労働協約（労働組合がある場合）や就業規則、個々の労働契約に反映することで効力を持つこととなる⁽²¹⁾。

II 労働協約の現状と課題

1 労働協約の適用を受ける労働者数

前章で述べたとおり、労働協約の前提となる団体交渉は、憲法において認められた権利であり、使用者は労働組合との交渉を正当な理由なく拒むことはできない（労組法第7条第2項）。

(14) 荒木 前掲注(4), p.36.

(15) 有期雇用契約の場合は最長3年（専門的知識・技術労働者等の一部の例外については5年）と定められている（労基法第14条）。

(16) 水町 前掲注(10), pp.186-189.

(17) 荒木 前掲注(4), p.402. ただし、就業規則の変更により、労働契約を下回る労働条件が合理的に定められた場合は、労契法第10条の規定により、就業規則が優先される（同, p.447.）。

(18) 水町 前掲注(10), pp.149-151.

(19) 朝日火災海上保険（石堂）事件 最高裁判所第一小法廷平成9年3月27日判決 労働判例713号27頁

(20) 水町 前掲注(10), pp.149-151.

(21) 荒木 前掲注(4), p.35.

また、職場においては少数組合であっても交渉当事者となり得る⁽²²⁾。

厚生労働省が、民間の労働組合員 30 人以上の労働組合に対して行った令和 4（2022）年の調査では、労働協約締結率は 94.5% となっている⁽²³⁾。日本の労働組合の多くは企業別に組織されており、企業に組合があり一定数の組合員がいれば、労働協約によって労働条件が決定されている場合が多いと言える。

ただし、日本の労働組合の組織率は年々低下している。令和 5（2023）年の労働組合員数は約 994 万人でピーク時の約 1270 万人（平成 6（1994）年）から 2 割以上減少している。推定組織率も過去最低となる約 16.3% となっている。民間企業では、組織率は更に低くなり、約 15.6%（組合員数約 869 万人）である⁽²⁴⁾。

2 労働協約の適用を受ける労働者の属性

民間企業の労働組合員数を企業規模別に見ると、企業規模 1,000 人以上の企業の労働組合員が 67.3% と多数を占めている。雇用者で見ると、企業規模 99 人以下の企業の雇用者が 40% 以上を占めているにもかかわらず、労働組合員数では 2.2% である。組織率で見ても、1,000 人以上の企業の組織率が 39.8% であるのに対し、100～999 人規模の企業では 10.2% と大きく下がり、99 人以下の企業の組織率はわずか 0.8% にすぎない。

統計表上は企業規模「その他」に計上されている合同労組⁽²⁵⁾等に参加している労働組合員は、企業内に組合の基盤がない中小規模の企業に多くいることが考えられるため、中小規模の企業の労働組合員数・組織率は、これよりはやや高いと考えられるが、いずれにしても、労働組合が企業内で十分な交渉力を持ち、労働条件決定に影響力を持っているのは、比較的大規模な企業に偏っていると言える。

雇用形態別の労働組合員数に目を向けてみると、令和 5（2023）年のパートタイム労働者の労働組合員数は約 141 万人であり過去最高を記録したが、組織率は 8.4% であり、10 年前の平成 25（2013）年の 6.6% から徐々に上昇しているものの、依然として雇用者全体の組織率（16.3%）の約半分程度にとどまっている⁽²⁶⁾。パートタイム労働者数は 10 年間で約 279 万人増加しており、雇用者の 4 人に 1 人以上がパートタイム労働者となっているにもかかわらず、パートタイム労働者の組織率が低い水準にあることが、雇用者全体の組織率低下の一因ともなっている。労働組合

表 1 企業規模別労働組合員数・推定組織率

企業規模	組合員数（万人）		雇用者数（万人）		推定組織率
		構成比		構成比	
1,000 人以上	585	67.3%	1,467	26.3%	39.8%
100～999 人	163	18.8%	1,601	28.7%	10.2%
99 人以下	19	2.2%	2,442	43.8%	0.8%
その他*	103	11.9%			
計	869		5,570		15.6%

* 「その他」は複数企業で構成される合同労組及び企業規模不明の労組が含まれる。
 （出典）厚生労働省「令和 5 年労働組合基礎調査の概況」p.6.（第 4 表）<<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>> を基に筆者作成。

(22) 菅野 前掲注(5), pp.882-885.

(23) 厚生労働省「令和 4 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」2023.6.28, p.11. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r04gaiyou06.pdf>>

(24) 厚生労働省「令和 5 年労働組合基礎調査の概況」2023.12.20, pp.6, 8. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>>

(25) 一般労組、地域ユニオン等、企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、特定企業への所属を条件としない個人加入できる組合（中央労働委員会『令和 4 年年報』2022, p.21.）。

(26) 厚生労働省 前掲注(24), p.4; 同「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）時系列第 8 表 パートタイム労働者の単位労働組合員数及び推定組織率の推移」

の中には、パートタイム労働者の組織化に積極的な組合⁽²⁷⁾もあるが、パートタイム労働者を始めとする非正規雇用労働者には、組合員資格を認めていない労働組合も6割程度存在している⁽²⁸⁾。

以上のことから、労働組合員は比較的規模の大きな企業の正社員に偏っていることが分かる。労働協約によって労働条件を決定される労働者の多くも大企業正社員であり、小企業あるいは非正規雇用の労働者は、労働協約の恩恵を受けにくい状況にあると言える。

3 労働協約の効果と限界

第I章で見たとおり、労働協約は労働条件決定システムにおいて、法律に次ぐ高い優先順位が与えられている。労働組合の団結権、団体交渉権は、憲法、労働関係法規によって手厚く保障されており、そうした保障の下で労働組合が使用者と対等の立場で交渉して締結する労働協約は、労働者の集団としての意思が反映されたものと言える。労働組合の有無と賃金には、正の相関があるとされており⁽²⁹⁾、このことは、労働協約が労働条件の決定において大きな役割を果たしていることを証明している。

しかし、前述のとおり、労働組合の組織率の低下に伴い、労働協約の恩恵を受ける労働者は減少している。労働組合の組織率低下とそれに伴う交渉力の低下が、日本の賃金が上がらないことの要因の一つともされている⁽³⁰⁾。

日本の多くの労働組合が企業別に組織されていることも、賃金の上昇を抑止する要因になっているとの意見もある⁽³¹⁾。欧米の労働組合は企業の枠を超えて、産業・職種別に組織されており、労働協約も産業・職種別に締結されるのが一般的である。同一労働協約が適用される企業に労働者が転職すれば、原則として同様の労働条件が保証される。これに対して、日本では労働協約は企業別に締結されるのが一般的であり、労働協約によって転職先で同様の労働条件が保証されることはない。日本的雇用慣行の下では、労働者は長期に同一企業に勤務するのが一般的であり、労働組合は賃上げ要求よりも、雇用確保を優先することになる⁽³²⁾。賃上げや労働時間短縮は、その企業の労務費を増大させるものであり、特定の企業のみならず、その企業の製品・サービスの価格競争力は低下し、雇用に影響を与える懸念がある⁽³³⁾。

価格競争力を重視すると、労務費は抑えられることになり、労働条件の改善は進まない。公正な競争を確保するためには、労務費の均一化が必要となる。一般に、製品・サービスの価格差が生じないよう企業が協定を結ぶことは、カルテル行為となり、独占禁止法（「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」（昭和22年法律第54号））第3条の「不当な取引制限」

(27) 厚生労働省の労働組合に対する調査（組合員30人以上の民間企業の労働組合対象のサンプル調査）では、「組織拡大の取組対象として特に重視している労働者の種類（択一回答）」として「パートタイム労働者」を挙げている労働組合の割合が、「卸売・小売業」で47.9%、「宿泊業・飲食サービス業」で44.2%となっている（厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査の概況」2022.6.8, p.9. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r03gaiyou06.pdf>>）。

(28) 「正社員以外の労働者の労働組合加入資格の有無」について、「組合加入資格がない」と回答した労働組合の割合は、「パートタイム労働者」で57.7%、「有期契約労働者」で58.7%、「嘱託労働者」で61.3%となっている（厚生労働省 前掲注(23), p.5.）。

(29) 厚生労働省『労働経済の分析—持続的な賃上げに向けて— 令和5年版』2023, pp.106-108. <<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/23/dl/23-1.pdf>>

(30) 同上

(31) 水野裕司「企業別組合、賃上げで弱点露呈 雇用優先、好業績も力強さ欠く」『日経産業新聞』2022.6.9.

(32) 細川良「フランスにおける労働協約の拡張適用制度」『労働法律旬報』2015号, 2022.9.上旬, p.8; 労働基準局「第5回透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会議事録」2016.3.9. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000125903.html>> における山本陽大 JILPT 研究員へのヒアリング。

(33) 半沢二喜「労使はなれ合いより対峙」『日本経済新聞』2023.11.15; 水野 前掲注(31)

として禁じられている。しかし、労働組合が労働協約によって、企業の枠を超えて価格に影響を与える労働条件の均一化を図ることは合法である。その意味では、労働組合は合法的なカルテルであるとの見方もある⁽³⁴⁾。

日本でも、企業横断的な統一労働協約を締結する例は存在している⁽³⁵⁾。しかし、組織率が低下していく中で、労働条件を向上させた企業が不利にならず、公正競争が確保されるためには、一定の範囲内において、組合員だけでなく、組合に加入していない労働者（以下「非組合員」）に対しても、労働条件の向上が均一に行われることが望ましい。次章では、労働協約の適用範囲を非組合員にも拡大する制度について見ていきたい。

Ⅲ 労働協約の拡張適用

1 労組法上の規定

上述のとおり、労働協約は原則として、労働協約を締結した労働組合の組合員に適用されるものであるが、労組法では例外として、労働協約の当事者以外に労働協約が拡張適用される制度として、第 17 条及び第 18 条の規定を置いている。

(1) 一般的拘束力

労組法第 17 条は「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働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」（下線筆者）と定めている。労働協約の一般的拘束力に関する規定である。労働協約の適用を受ける労働者が同一の工場事業場の 4 分の 3 以上となった場合は、その工場事業場の同種の労働者に、組合員であるかどうかにかかわらず、労働協約が適用されるとするものである。ただし、同種の労働者の中に少数労組の組合員がいる場合に拡張適用が及ぶかについては、学説及び判例で意見が分かれている。法文上は、少数組合の組合員を除外する等の規定がないことを理由に肯定する意見もあるが、日本では少数組合の団体交渉権も保証されていること等を理由に、適用対象とはならないとする否定説が有力である⁽³⁶⁾。

労組法第 17 条の趣旨については、①少数労働者（非組合員）による労働力の安売りを防止し、多数組合の組織強化を図るため、②少数労働者を保護するため、③多数組合が獲得した労働条件を公正労働基準として、工場事業場の労働条件を統一し紛争の防止を図るため等の見解がある。ただし、①については、非組合員は、労働組合に加入しなくても組合が獲得した労働条件を労せずして享受（いわゆるフリーライド）できることになり、必ずしも組織強化に資するとは言えない、②については結果であって直接の目的ではないとの見解がある⁽³⁷⁾。

一般的拘束力発生要件が満たされれば、労働協約が自動的に拡張適用される。逆に、組織率の変動等によって 4 分の 3 の要件を満たさなくなった場合には、拡張適用は終了する。労働協約締結当事者の意向は考慮されないため、当該労働協約で、非組合員を適用対象外とする規

⁽³⁴⁾ 濱口 前掲注(1), pp.10-12.

⁽³⁵⁾ 後述（第 IV 章）する家電量販店の労働協約も統一労働協約である。

⁽³⁶⁾ 荒木 前掲注(4), p.715; 水町 前掲注(10), pp.163-164.

⁽³⁷⁾ 厚生労働省労政担当参事官室編 前掲注(6), p.674; 菅野 前掲注(5), pp.939-940; 荒木 同上, p.711; 水町 同上, pp.159-160; 古川景一・川口美貴『労働協約と地域的拡張適用—理論と実践の架橋— 新版』信山社, 2022, p.192.

定を置いたとしても無効である⁽³⁸⁾。

労働協約によって労働条件が向上すれば、拡張適用によって非組合員も利益を得ることとなる。しかし、前述（第I章2(4)）のとおり、労働協約には一般に両面的拘束力がある。企業の経営状況によっては、労働条件の切下げに労使が合意し労働協約が締結される場合もあり、労働者に不利益となる労働協約を第17条の規定により非組合員に拡張適用できるかは問題となり得る。判例では、この場合も第17条の拡張適用を容認している。ただし、非組合員は労働組合の意思決定に関与する立場にないこと等を考慮し、「当該労働協約を特定の未組織労働者に適用することが著しく不合理である」場合は、労働協約の適用は認められないとしている⁽³⁹⁾。

(2) 地域的拡張適用

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つたときは、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の適用を受けるべきことの決定をすることができる。」（下線筆者）と定めている。この規定は、労働協約の地域的拡張適用（あるいは地域単位の拡張適用）⁽⁴⁰⁾と言われ、労働協約を企業の枠を超えて一定地域に拡張して適用するものである。この制度の趣旨は、①当該地域における事業の公正な競争の確保（労働者間、使用者間の労働条件切下げ競争の防止）、②多数組合が締結した労働協約の存立の確保及び団結権の擁護、③少数労働者の労働条件の保護等とされている⁽⁴¹⁾。後述（第V章2(2)）するドイツの一般的拘束力宣言に範を得た制度とも言われている⁽⁴²⁾。

「同種の労働者」を拡張適用の対象とするところは、第17条と同じであるが、第17条は拡張適用の対象となるのが非組合員だけであるのに対し、第18条は他労組組合員にも適用される。さらに、労働者だけでなく協約当事者ではない使用者も拡張適用の対象となるとところに大きな違いがある⁽⁴³⁾。

適用手続にも大きな違いがある。第17条が要件を満たせば、手続の必要なく自動的に拡張適用されるのに対し、第18条では「当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立て」が必要となる。申立ては使用者から行うことも可能であるが、次節で見るとおり、今までの事案では申立ては全て労働組合が行っている。ただし、使用者も賛同しているケースが多い（第IV章参照）。

申立て後は、労働委員会による決議、都道府県知事又は厚生労働大臣の決定が必要となる⁽⁴⁴⁾。

⁽³⁸⁾ 水町 同上, pp.160-163.

⁽³⁹⁾ 朝日火災海上保険（高田）事件 最高裁判所第三小法廷平成8年3月26日判決 労働判例691号16頁

⁽⁴⁰⁾ 労組法には「地域的の一般的拘束力」と記載されているが意味が取りづらく、研究書・論文等では「地域的拡張適用」又は「地域単位の拡張適用」の名称が使用されている。本稿では「地域的拡張適用」とする。

⁽⁴¹⁾ 厚生労働省労働担当参事官室編 前掲注(6), p.688; 荒木 前掲注(4), p.716; 水町 前掲注(10), p.166.

⁽⁴²⁾ 荒木 同上, p.716; 水町 同上, p.166.

⁽⁴³⁾ 協約当事者に雇用されている非組合員・他労組組合員も労組法第18条の拡張適用の対象となる。ただし、非組合員は、労組法第17条により拡張適用を受けている場合は、協約適用率の算定において適用労働者として扱われる（第IV章2(2)参照）。

⁽⁴⁴⁾ 申立先は厚生労働大臣・都道府県知事であり、大臣・知事から労働委員会に回付される（「労働協約の拡張適用について」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/roudoukumiai/index_00004.html>）。ただし、過去の事案では申立先を労働委員会としている例もある（古川・川口前掲注(37), pp.330-354.）。

「一の地域」(対象地域)が同一都道府県内に限定される場合は、都道府県労働委員会(以下「都道府県労委」、平成16(2004)年以前は地方労働委員会(以下「地労委」))が決議し、都道府県知事が決定を行うのに対し、複数の都道府県にまたがる場合は、中央労働委員会(以下「中労委」)が決議し、厚生労働大臣が決定を行う(労働組合法施行令(昭和24年政令第231号)第15条)⁽⁴⁵⁾。なお、「一の地域」は、連続した地域であることを要するが、連続していれば広さに制限があるわけではないとされる⁽⁴⁶⁾。

労働委員会規則(昭和24年中央労働委員会規則第1号)では、第18条の労働協約の拡張適用の決議は総会に付すべき事項とされている(労働委員会規則第5条第1項、第2項)。また、総会に付すべき事項の調査・審議を行うために小委員会を設置できることになっており(同第5項)、小委員会に使用者委員及び労働者委員を加える場合は、労使の委員を同数とすること(同第6項)とされている。この場合の小委員会の構成は公益委員を加えた公労使の三者構成となる。労働協約の地域的拡張適用の調査・審議でも同様の小委員会が設置され、そこで作成された報告書を基に労働委員会総会での決議が行われている(第IV章参照)。

第17条と第18条の違いを要約すると表2のとおりとなる。拡張適用の条件となる協約適用率については、第17条が「4分の3以上」と明確であるのに対して、第18条は「大部分」となっている。この「大部分」についても第17条の「4分の3以上」が基準になるとされるが、明確な比率を示していないことは、個々の具体的事案について判断される余地があるということになる。適用率の判断は、労働委員会の裁量に委ねられていると言える⁽⁴⁷⁾。

第18条で拡張される労働協約が両面的拘束力を有するかについては、これを容認する学説は見当たらない。拡張される労働協約は、最低基準を定めるものであり、これより有利な労働条件は容認される⁽⁴⁸⁾。

表2 労働組合法第17条と第18条の比較

	労働組合法第17条(一般的拘束力)	労働組合法第18条(地域的拡張適用)
適用範囲	一つの工場事業場	一つの地域
協約適用率要件	4分の3以上	大部分
拡張対象労働者	同種の労働者(非組合員。他労組組合員は適用対象外とする説が有力)	同種の労働者(協約当事者でない使用者に雇用されているもの及び協約当事者である使用者に雇用され協約の適用を受けていないもの、他労組の組合員も含む)
拡張対象使用者	なし	拡張対象労働者の使用者
両面的拘束力	あり(労働条件の切下げとなる労働協約も拡張適用される)	なし(労働条件の最低基準を定めるものであり、より有利な労働条件は容認される)
手続	手続を要しない(自動適用)。 ※協約当事者の意向は考慮されない。	協約当事者の双方又は一方の申立て
第三者機関の関与	なし	労働委員会の決議及び都道府県知事又は厚生労働大臣の決定・公告が必要

(出典) 厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法・労働関係調整法 6訂新版』労務行政, 2015, pp.673-695等を基に筆者作成。

(45) 労働組合法施行令第15条は、このほかに中労委が重要事案と認めた場合も中労委が決議(及び厚生労働大臣が決定)を行うとしている。ただし、重要事案として扱われた事案はない。

(46) 厚生労働省労政担当参事官室編 前掲注(6), p.691.

(47) 同上, pp.691-692; 水町 前掲注(10), pp.167-168.

(48) 荒木 前掲注(4), p.717; 水町 同上, p.168. 後述(第IV章)する2020年代に拡張適用が認められた4事案では、労働協約の中に、労働協約で定める労働条件が最低基準であることとする条文を置いている。

2 今までの地域的拡張適用の状況

(1) 申立事案

地域的拡張適用の申立事案として確認できるのは30件⁽⁴⁹⁾あり、申立日を基準に年代別にまとめると表3のとおりである。最初の申立ては昭和22(1947)年であり、それから昭和35(1960)年(2件)までの14年間に21件の申立てがある。その後1970年代の空白を経て、1980年代に5件、その後さらに1990～2010年代の空白を経て、2020年代に4件の申立てがある。

前述のとおり、申立てを受けて、労働委員会では小委員会を設けて調査・審議を行う。調査・審議は、地域的拡張適用の要件として、対象地域が「一の地域」と言えるか、対象となる労働者が「同種の労働者」と言えるか、申立てのあった労働協約が「一の労働協約」と言えるか、また、その労働協約が対象地域、対象労働者の「大部分」に適

用されていると言えるか(適用率が十分か)、といった点の確認がなされる。また、申立てのあった労働協約の「拡張適用を行うことの妥当性」についての検討もなされている。公正な競争を確保するために、労働協約の定める労働条件が、当該地域でこの基準に達していない労働者の労働条件を向上させる効果があることが必要とされるが、逆に協約当事者以外には遵守し得ないような高い労働条件ではないかといった点の確認もなされている⁽⁵⁰⁾。

拡張適用に至らなかった事案は18件ある。このうち、地労委で不適用の決議がなされたものは2件⁽⁵¹⁾しかなく、決議に至らなかった事案が16件(取下げが15件、審議打ち切り1件)ある。取下げ・審議打ち切り事案は、労働委員会の報告書が作成されず、詳細は分からないものもあるが、労働委員会の調査・審議過程で、拡張適用が困難との見込みを受けて取り下げたと思われる事案が5件ある⁽⁵²⁾。これについては、事実上不適用と言っても良いだろう。労働委員会の調査を契機として、労使が自主的にあるいは労働委員会のあっせんを受けて、労働協約の改定や新規締結に至ったものも6件ある⁽⁵³⁾。これらは、拡張適用と同等の効果が得られたかどうかまでは確認できないが、労働条件の改善という意味では、一定の効果があつたとみることができよう。

表3 年代別地域的拡張適用事案

	申立て 総数	結果内訳		
		労働委員会決議		取下げ 等
		適用	不適用	
1940年代	6		1	5
1950年代	13	5	1	7
1960年代	2			2
1970年代				
1980年代	5	3		2
1990年代				
2000年代				
2010年代				
2020年代	4	4		
計	30	12	2	16

(出典) 古川景一・川口美貴『労働協約と地域的拡張適用—理論と実践の架橋— 新版』信山社, 2022, p.78 を基に筆者作成。

(49) 古川景一弁護士と川口美貴関西大学教授の調査による(古川・川口 前掲注37, pp.329-354.)。古川弁護士は令和2(2020)年以降の4事案に組合側弁護士として関与している。

(50) 山本陽大「労働組合法18条の解釈について—令和3年9月22日厚生労働大臣決定等の意義と課題—」『季刊労働法』277号, 2022.夏季, pp.14-30.

(51) 長崎地労委昭和23年2月5日決議(全日本進駐軍要員労働組合佐世保支部申立事案)と熊本地労委昭和26年3月30日決議(牛深地区漁民労働組合申立事案)。いずれも、協約適用率の不足(第IV章2(2)参照)が指摘されている。なお、熊本地労委の事案では2件の労働協約が対象となっており、もう1件は拡張適用対象者の就業規則と労働協約に格別異同はなく拡張適用の必要はないとされている(『労働協約拡張適用事件に関する労働委員会の取扱手続について—第十二回全国労働委員会連絡協議会研究課題報告—』中央労働委員会事務局, 1958, pp.19-26; 『長崎県地方労働委員会—15年誌—』長崎県地方労働委員会事務局, 1962, p.300; 「労働協約の地域的拘束力に関する事例」『中央労働時報』173号, 1951.6.30, pp.21-26.)。

(52) 古川・川口 前掲注37, pp.329-354.

(53) 同上

(2) 拡張適用が認められた事案

拡張適用が認められた事案は表4の12件である（このうち、2020年代の4件については、第IV章で詳述する。）。

適用内容については、最初の3件（表4・項番1～3）は包括的な内容となっているが、以降は極めてシンプルな内容となっている。これは、労働組合が当初から拡張適用を容易にするために、あえて一つのテーマに絞って、労働協約を締結しているためと考えられる。

表4 地域的拡張適用が認められた事案

	業種・職種	申立人	申立て/決議/決定	適用地域	主な適用内容
1	木材及び木製品製造業	吉野連合労働組合	昭和25(1950)年5月6日 申立て 昭和25(1950)年5月23日 奈良地労委決議 昭和25(1950)年8月29日 奈良県知事決定	吉野郡の一部等	労働時間、休日・休暇、退職金等
2	木材及び木製品製造業	中吉野工場労働組合	昭和25(1950)年12月20日 申立て 昭和26(1951)年6月26日 奈良地労委決議 昭和26(1951)年7月17日 奈良県知事決定	吉野郡の一部等	労働時間、休日・休暇等
3	木材及び木製品製造業	函館製材労働組合	昭和26(1951)年6月18日 申立て 昭和26(1951)年10月26日 北海道地労委決議 昭和26(1951)年11月28日 北海道県知事決定*	函館市等	賃金、労働時間、休日・休暇等
4	ガラス及び土石製品製造業	稲生石灰労働組合協議会	昭和32(1957)年4月2日 申立て 昭和32(1957)年6月4日 高知地労委決議 昭和32(1957)年6月18日 高知県知事決定	高知市、須崎市等	最低賃金
5	石炭鉱業	滋賀重炭鉱業労働組合	昭和33(1958)年5月26日 申立て 昭和33(1958)年11月28日 滋賀地労委決議 昭和33(1958)年12月22日 滋賀県知事決定	滋賀県全域	最低賃金
6	綿状繊維・糸染色整理業	ゼンセン同盟	昭和56(1981)年9月9日 申立て 昭和57(1982)年4月12日 愛知地労委決議 昭和57(1982)年5月6日 愛知県知事決定	一宮市、尾西市、稲沢市、津島市等	年間休日
7	綿状繊維・糸染色整理業	ゼンセン同盟	昭和59(1984)年9月1日 申立て 昭和59(1984)年12月10日 愛知地労委決議 昭和59(1984)年12月21日 愛知県知事決定	一宮市、尾西市、稲沢市、津島市等	年間休日
8	綿状繊維・糸染色整理業	ゼンセン同盟	昭和63(1988)年11月28日 申立て 平成元(1989)年3月13日 愛知地労委決議 平成元(1989)年3月27日 愛知県知事決定	一宮市、尾西市、稲沢市、津島市等	年間休日
9	家電小売業(家電量販店)	大型家電量販店3労組	令和2(2020)年8月7日 申立て 令和3(2021)年8月4日 中労委決議 令和3(2021)年9月22日 厚生労働大臣決定	茨城県全域	年間休日
10	家電小売業(家電量販店)	大型家電量販店2労組	令和4(2022)年7月28日 申立て 令和5(2023)年5月18日 茨城県労委決議 令和5(2023)年6月1日 茨城県知事決定	茨城県全域	年間休日
11	家電小売業(家電量販店)	大型家電量販店2労組	令和4(2022)年7月29日 申立て 令和5(2023)年2月1日 中労委決議 令和5(2023)年4月11日 厚生労働大臣決定	青森県全域、岩手県全域、秋田県全域	年間休日
12	自治体委託業務(水道検針員)	自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン	令和5(2023)年2月9日 申立て 令和5(2023)年11月16日 福岡県労委決議 令和6(2024)年1月5日 福岡県知事決定	福岡市	最低賃金

* 項番3の北海道県知事決定の日付は資料によって異同があり、昭和26(1951)年11月18日とするものもある。
(出典) 古川景一・川口美貴『労働協約と地域的拡張適用—理論と実践の架橋— 新版』信山社, 2022, pp.329-354;
厚生労働省労政担当参事官室編『労働組合法・労働関係調整法 6訂新版』労務行政, 2015, pp.689-691; 「労働協約の地域的拡張適用について厚生労働大臣が決定した事案」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/roudoukumiai/index_00005.html>; 「労働協約の地域的拡張適用について茨城県知事が決定した事案」2023.6.1. 茨城県ウェブサイト <<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/kettei.html>>; 「労働協約の地域的拡張適用の決定について」2024.1.5. 福岡県ウェブサイト <<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/extended-application.html>> 等を基に筆者作成。

1950年代後半の表4・項番4、5はいずれも、最低賃金に関する労働協約である。当時の労働組合のナショナルセンターであった日本労働組合総評議会（総評）が、最低賃金制獲得の方針としており、また、中小企業労働者の組織化及び労働条件改善のため地域的拡張制度を利用すべきとの方針を持っていたとされる。高知県では上部団体である高知県総評の指導の下、稲生石灰労働組合協議会によって、滋賀県では総評滋賀地方評議会の指導の下に結成された滋賀亜炭鉱業労働組合によって、拡張適用の申立てがなされている⁽⁵⁴⁾。

1980年代の表4・項番6～8の一連の事案は、産別組織であるゼンセン同盟が労働協約を締結し、拡張適用を申し立てたものである。当時は週休二日制の獲得が労働組合の課題となっていた。このため、羊毛染色産業が集中しており労働組合のない企業によるダンピング受注が問題となっていた愛知県尾西地域を対象とし、年間休日（86日以上）を協定項目とする協約を締結し、拡張適用の申立てをしたとされる⁽⁵⁵⁾。

地域的拡張適用の有効期間は明記されていないものもあり、適用終了時期が不明のものもあるが、労働協約の性質上、おおむね3年程度で終了していると考えられる。表4・項番6～8の愛知県の事案は、拡張適用の有効期間満了を受けて、ほぼ同内容で拡張適用を更新した結果である。最後の協約の拡張適用の終了日は1992（平成4）年8月31日である⁽⁵⁶⁾。

労働関係法との関係では、昭和34（1959）年に最賃法が制定されている。週休二日制については、昭和62（1987）年労基法改正により週40時間制が規定され、段階的に法定労働時間が短縮されることとなった⁽⁵⁷⁾。こうした点について、地域的拡張適用が労働条件に関する立法課題実現のための基盤整備の役割を担ってきたとの評価もある⁽⁵⁸⁾。

3 最低賃金制度と労働協約の地域的拡張適用

(1) 最賃法旧第11条による労働協約の地域的拡張適用

一定地域で賃金の下限を設定する制度として、労働協約の地域的拡張適用と密接な関わりを持つのが最低賃金制度である。最賃法は最低賃金を設定する目的を「労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与すること」（第1条）としており、最低賃金を下回る労働契約を禁止している（第4条）。

昭和34（1959）年の最賃法制定時には、労働協約に基づく地域的最低賃金（旧第11条）が規定されていた。これは、一定の地域の同種の労働者の大部分が賃金の最低額に関する労働協約の適用を受けている場合に、協約当事者の申請に基づき、この労働協約の適用を一定地域の同種の労働者及びその使用者全部に拡張適用する制度である。労組法第18条と極めて類似した制度であるが、目的や要件が異なるとされる⁽⁵⁹⁾。最賃法旧第11条の最低賃金の適用労働者

⁵⁴ 労働省大臣官房総務課編『労働行政要覧 昭和34年版』労働法令協会、1960、p.84；総評中小企業対策部「高知県総評における最低賃金闘争—稲生石灰の統一労働協約の闘いを中心に—」『月刊総評』7号、1957.7・8、pp.81-88。

⁵⁵ 古川・川口 前掲注³⁷、pp.86-100。

⁵⁶ 同上、pp.113-116。

⁵⁷ 1日8時間週40時間労働の場合、週休二日となり、年間の休日日数は104日となる。

⁵⁸ 古川・川口 前掲注³⁷、p.216。

⁵⁹ 両者の違いを労働省のコメントは以下のように説明している。労組法第18条と異なり旧第11条は、①目的は公正な競争確保と労働条件の改善のみ（労働組合の団結権の擁護等は目的ではない）、②内容は最低賃金のみ、③最低賃金について実質的に同内容であれば労働協約は複数でも良い、④決定された最低賃金は基となった労働協約とは別個に規定されるものであり当該労働協約の存続に関係なく有効、⑤労働者だけでなく使用者の大部分に適用されていることが要件、となっている。⑤の大部分については、昭和46（1971）年の通達で「3分の2程度」

はピーク時の昭和 40（1965）年には約 16 万人（適用件数 6 件）いた⁽⁶⁰⁾。しかし、当時の最低賃金の主流は使用者主導の業者間協定方式（旧第 9 条、第 10 条）であった⁽⁶¹⁾。昭和 43（1968）年の最賃法改正により、業者間協定方式が廃止されると、主流は審議会方式（旧第 16 条）による地域別最低賃金と産業別最低賃金へと移行する。この改正で労使の審議会への申出（旧第 16 条の 4）も可能となっている。旧第 11 条の労働協約方式は、昭和 43（1968）年改正以降も存続したが、新規の申立てはほとんどなくなり⁽⁶²⁾、平成 19（2007）年の最賃法改正により廃止された⁽⁶³⁾。旧第 11 条の利用が低調であった一因は、労働者だけでなく使用者の大部分（3 分の 2 程度）が労働協約の適用を受けていることが必要とされたことにあったと考えられる⁽⁶⁴⁾。

(2) 特定最低賃金と労働協約

最低賃金制度は、平成 19（2007）年改正で現在の形となった。いずれも最低賃金審議会による調査審議に基づく、地域別最低賃金と特定最低賃金（旧産業別最低賃金）の二つの方式により最低賃金が決定されている。地域別最低賃金は、「あまねく全国各地域について決定されなければならない。」（最賃法第 9 条）とされているため、設定が必須となっており、都道府県ごとに 47 の最低賃金が設定されている。最低賃金額は、公労使三者構成の中央最低賃金審議会が改定額の目安を示し、これに基づき同じく公労使三者構成の各都道府県の地方最低賃金審議会が改定額を定め、都道府県労働局長が毎年 10 月ごろに改定している⁽⁶⁵⁾。令和 5（2023）年度の地域別最低賃金時間額の最高は東京都の 1,113 円、最低は岩手県の 893 円である⁽⁶⁶⁾。

地域別最低賃金は労働者を保護するためのセーフティネットとしての機能があるが、その反面、賃金水準の低い業種・職種にも配慮したものとならざるを得ない。これに対し、一定地域

とされている。また、最賃法制定に合わせて、労組法第 18 条に第 4 項として、労働大臣・都道府県知事が最低賃金を内容とする労働協約の地域的拡張適用を決定する際には、あらかじめ中央最低賃金審議会又は都道府県労働基準局長の意見を聞くことを義務付ける条文が追加された。これは両制度の連絡を図ったものと説明されている（労働省労働基準局編『最低賃金法の詳解と実務』労務行政研究所，1959，pp.106-113；同編著『最低賃金法の詳解 改訂』労働基準調査会，1996，pp.214-226.）。

(60) 件数に比して適用労働者が多いのは、全国を対象地域とする「化学繊維」（昭和 36 年決定、適用労働者数約 7 万人）、「綿紡績」（昭和 38 年決定、同約 8 万人）、関東 1 都 6 県を対象とする「器械製糸」（昭和 36 年決定、同約 6 千人）の最低賃金の決定が含まれていたためである。この 3 件の最低賃金はいずれも昭和 42（1967）年度に廃止されており、同年度末の適用労働者数は約 9 千人（適用件数 4 件）に激減している（労働省大臣官房総務課編『労働行政要覧 昭和 38 年版』労働法令協会，1964，p.149；同編『労働行政要覧 昭和 40 年版』労働法令協会，1966，p.191；同編『労働行政要覧 昭和 42 年版』労働法令協会，1968，p.161；同編『労働行政要覧 昭和 43 年版』労働法令協会，1969，p.154.）。

(61) 昭和 40（1965）年度末の適用労働者数は、業者間協定方式の旧第 9 条が約 404 万人（適用件数 1,917 件）、旧第 10 条が約 55 万人（同 223 件）、最低賃金審議会方式（旧第 16 条）が約 12 万人（同 2 件）である（労働調査会出版局編『最低賃金法の詳解 改訂 4 版』労働調査会，2016，p.191.）。

(62) 平成 19（2007）年改正の検討を行った厚生労働省の「最低賃金制度のあり方に関する研究会」の平成 17（2005）年の資料によると、労働協約方式は 2 件（対象地域は滋賀県全域 1 件、広島県の一部（広島市、東広島市）1 件）、適用労働者数は 2 件合計で約 500 人となっている（「労働協約拡張方式の現状」（第 7 回最低賃金制度のあり方に関する研究会 資料 7）2005.2.7. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/02/s0207-4g.html>>）。

(63) 労働調査会出版局編 前掲注(61)，pp.269-313。労組法第 18 条第 4 項（前掲注(59)参照）も同時に削除されており、この条文の存続中に、労組法第 18 条による最低賃金を内容とする労働協約の拡張適用申立ては 1 件もなかった。

(64) 「第 7 回最低賃金制度のあり方に関する研究会（平成 17 年 2 月 7 日）議事録」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/02/s0207-4g.html>> また、中央最低賃金審議会の昭和 45 年答申の審議段階の公益委員試案では、労働協約方式の「使用者要件を除く」とされていたが、使用者委員の反対により答申では「使用者要件を緩和する」と改められており、使用者要件が労働協約方式の利用の障壁となっていたことがうかがえる（労働省労働基準局編著 前掲注(59)，pp.136-140.）。

(65) 水町 前掲注(10)，pp.679-680.

(66) 「地域別最低賃金の全国一覧」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html>

内の産業・職業ごとの基幹的労働者を対象に、より高い最低賃金の設定を意図しているのが最賃法第15条に位置付けられた特定最低賃金であり、「地域別最低賃金において定める最低賃金額を上回るものでなければならない。」(最賃法第16条)と定められている⁽⁶⁷⁾。

特定最低賃金の決定には労働協約が深く関わっている。特定最低賃金は、関係労使のいずれかの申出により、最低賃金審議会の調査審議を経て、厚生労働大臣又は都道府県労働局長が、新設・改正・廃止を決定する(最賃法第15条)。申出の要件には、労働協約ケースと公正競争ケースがある。労働協約ケースの要件は、①同種の「基幹的労働者」の相当数(原則として1,000人以上)に適用される賃金の最低額に関する合意(労働協約)があり、②基幹的労働者の2分の1以上(新設の場合)が労働協約の適用を受けていて、③労働協約の当事者である労働組合又は使用者の全部の合意による申出であること、となっている(②の要件は、改正・廃止の場合は3分の1以上)。公正競争ケースは、事業の公正競争を確保する観点から、同種の基幹的労働者について、最低賃金を設定することが必要であることが要件であり、定量的な要件は課されていない⁽⁶⁸⁾。特定最低賃金の申出に積極的な労働組合では、この要件を満たすために、賃金の最低額に関する合意(企業内最低賃金協定)を締結する取組をしている⁽⁶⁹⁾。

令和5(2023)年3月末時点で、226件の特定最低賃金が設定されている。このうち225件が都道府県単位の特定産業の最低賃金であり、全国を対象とする特定最低賃金は非金属鉱業の1件のみである⁽⁷⁰⁾。適用使用者数は約9万人、適用労働者数は約291万人である⁽⁷¹⁾。ただし、特定最低賃金は、改定が必須とはなっておらず、設定から数年経っているものも少なくない。毎年改定される地域別最低賃金の上昇により、地域別最低賃金以下となっているものもある(その場合、対象労働者には地域別最低賃金の方が適用される)。都道府県単位の特定最低賃金225件のうち、地域別最低賃金を下回っているものは81件あり、今後改定される可能性はあるものの、現時点で事実上効力を失っているものは3分の1を超えている⁽⁷²⁾。

特定最低賃金の決定・改正は、最低賃金審議会での全会一致の議決が原則である⁽⁷³⁾。使用者側が消極的⁽⁷⁴⁾であることもあり、十分に活用されているとは言えない状況である。地域別最低賃金に比べて注目度も低い。しかし、地域別最低賃金を100円以上、上回っている例もある⁽⁷⁵⁾。賃上げが社会的課題となる中で、特定最低賃金を積極的に活用すべきとする意見もある⁽⁷⁶⁾。

(67) 荒木 前掲注(4), p.173.

(68) 「特定最低賃金の決定・改正・廃止の申出」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001096481.pdf>> ただし、公正競争ケースの場合も、最低賃金の適用を受けるべき労働者又は使用者のおおむね3分の1以上の合意による申出の場合は、受理・審議会への諮問を円滑に行うことが望ましいとされている。

(69) 水野裕司「企業内最低賃金の底上げを 経済好循環の基盤づくりにも」『日経産業新聞』2024.3.5.

(70) 「全国設定の特定最低賃金」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-20.htm>>

(71) 「特定最低賃金の件数、適用使用者数及び適用労働者数(令和5年3月末現在)」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001133837.pdf>>

(72) 「令和5年度 特定最低賃金の審議・決定状況」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/dl/minimum-19.pdf>>

(73) 「中央最低賃金審議会産業別最低賃金制度全員協議会報告(産業別最低賃金)」(平成14年12月6日中央最低賃金審議会了承)

(74) 濱口 前掲注(1)

(75) 大分県の「鉄鋼業」時間額1,053円(地域別最低賃金+154円)、山口県の「鉄鋼業、非鉄金属製錬・精製業、非鉄金属・同合金圧延業、非鉄金属素形材製造業」時間額1,064円(同+136円)、鳥根県の「製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業」時間額1,034円(同+130円)など(「地域別最低賃金の全国一覧」前掲注(66);「令和5年度特定最低賃金の審議・決定状況」前掲注(72))。

(76) 濱口 前掲注(1); 山田久「平均賃金比・産業別で設定を」『日本経済新聞』2023.9.6; 神吉知郁子「「正社員の代表」脱する時」『日本経済新聞』2022.2.7.

IV 2020年代の拡張適用

労働協約の地域的拡張は、昭和 63（1988）年の愛知県での事案を最後に、長らく申立てがなかったが、2020年代に入って4件の申立てがあり、いずれも拡張適用を認められている。次にこれらの事案について見ていきたい。

1 家電量販店労組の拡張適用申立て

(1) 2020年の申立て

令和 2（2020）年 8 月に地域的拡張適用の申立て（表 4・項番 9）を行ったのは、家電量販店の労働組合である UA ゼンセンヤマダ電機労働組合、ケースホールディングスユニオン、UA ゼンセン デンコードーユニオンの 3 労組である。いずれも日本最大の産業別労働組合である UA ゼンセンの傘下労組である。また、UA ゼンセンは、1980 年代に愛知県で地域的拡張適用を実現させたゼンセン同盟が幾つかの労組と組織統合してできた産業別労働組合である。令和 2（2020）年のこの申立てに令和 4（2022）年の 2 件の申立て（表 4・項番 10、11）が続くこととなるが、まずは最初となった申立てについて詳しく見ていきたい。

上記 3 労組が拡張適用を求めた労働協約は、令和 2（2020）年 4 月 22 日に、それぞれの使用者である株式会社ヤマダ電機、株式会社ケースホールディングス及び株式会社デンコードーとの間で締結された「年間所定休日に関する労働協約」⁽⁷⁷⁾である。1980 年代のゼンセン同盟の事案と同様に、当初から地域的拡張適用を念頭に置いたものである⁽⁷⁸⁾。

UA ゼンセンが家電量販店を地域的拡張適用の対象としたのは、家電量販店では価格競争が激しく、労務費削減・労働条件切下げの圧力が高いことが理由に挙げられている。特に労働時間の面でそのことは顕著であり、家電量販店の労働時間は社会水準よりも長く、年間休日は少ない状況にある。長時間労働削減が社会的流れとなる中で、家電量販店では、逆に年間休日が削減される動きも見られ、過当競争に歯止めをかける必要性が認識されていた⁽⁷⁹⁾。また、家電量販店の大手 10 社のうち 9 社の労働組合が UA ゼンセンに加盟しており、業界内での UA ゼンセンの組織率は推定で 80% に至っていることから、適用率の「大部分」達成が容易であるという事情もあった⁽⁸⁰⁾。

協約では年間所定休日を、1 日の所定労働時間が 7 時間 45 分を超える労働者については「111 日以上」、7 時間以上 7 時間 45 分以下の労働者については「107 日以上」としている⁽⁸¹⁾。なお、協約当事者の 3 社には 7 時間以上 7 時間 45 分以下を所定労働時間とする労働者は存在しておらず、他社への拡張を念頭に置いた規定である。

本件の申立てにおいて最も注目される点は、この労働協約の適用地域が複数の県にまたがっ

(77) 「別紙 年間所定休日に関する労働協約」（中央労働委員会「労働協約の地域的拡張適用に関する決定を求めた申立て」に係る決議」2021.8.4.）厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/pdf/futou-kumiai-01.pdf>>

(78) 西尾多聞「申立てに至る経緯と流通労働運動における位置付け」『季刊労働者の権利』343号, 2021.Aut, pp.66-72.

(79) 古川・川口 前掲注(37), pp.118-126; 西尾 同上

(80) 西尾 同上

(81) 「別紙 年間所定休日に関する労働協約」前掲注(77) 協約には、休日労働の割増賃金率を 135% にする等の労働条件の定めがあるが、休日労働の割増賃金率 135% は法定の最低基準であり、この規定の拡張適用を意図しているものではない。小委員会報告（後述）でも、年間所定休日以外の労働条件に関する言及はない。

ている点である。茨城県全域に加えて、千葉県、栃木県、福島県の一部が協約の範囲に含まれている。対象地域が複数県にまたがっているため、中労委が事案を担当⁽⁸²⁾することとなり、結果的に初めて中労委が決議を行い、厚生労働大臣が決定・公告した事案となった。

(2) 2020 年の中労委小委員会による調査・審議

中労委では、令和 2 (2020) 年 10 月の総会において公労使各 2 名の委員から成る小委員会を設置することとした。委員長には小委員会委員の互選により中労委会長代理である荒木尚志東京大学教授が選出されている。小委員会は計 14 回開催され、協約当事者である労使、協約拡張対象となる労使からのヒアリングも行った上で、令和 3 (2021) 年 7 月 13 日に報告書⁽⁸³⁾をまとめた。報告書の結果を要約すると表 5 のとおりである。

問題となったのは、複数県にまたがる適用地域の設定である。過去において拡張適用が認められた事案は、主に特定地域に集中している産業（いわゆる地場産業）に対してであり、産業が集中している地域を対象とすることで問題がなかった。しかし、家電量販店は全国展開されているものであり、千葉、栃木、福島各県内の対象地域と隣接する市町村にも家電量販店があることから、県の一部のみを対象地域に含めることに説得力がないとされた。このため、客観的に確定でき、明確性を備え、拡張適用を受ける労使にも説得的なものとして、行政区画としての「都道府県」を単位とすることが妥当とされ、「茨城県全域」を適用地域とするよう修正されている。

「同種の労働者」についても、過去の例では鉱業・製造業の現場労働者が対象であったのに対し、今回は大型家電量販店の販売業を対象としており、大型家電量販店の定義（販売品目に「エアコン、冷蔵庫及び洗濯機」の三品目を含む、店舗面積 1,000m² を超える等）が、共通のものとして認定されるかが確認されたが、ビジネスモデルの共通性が認定され、「同種の労働者」と認められている。

「大部分」の適用については、茨城県内の大型家電量販店のうち、協約当事者の店舗数が 8 割を超えており、また、協約当事者 3 社の労使はいずれもユニオン・ショップ協定⁽⁸⁴⁾を結んでいるため、適用率が 100% となっている。茨城県内の「同種の労働者」全体への協約適用率は 90.8% であり、問題なく認定された。

「一の労働協約」については、1980 年代のゼンセン同盟の事案では、いずれも産別労組であるゼンセン同盟が協約当事者となっているのに対し、今回は 3 労組と 3 使用者の連名の統一協約となっていたが、一つの協約として認められている。

最後の拡張適用の妥当性については、拡張適用される労働条件の妥当性、競争排除の目的を持たないこと、他労組の団体交渉権を侵害しないものであること等が認定された。

⁸² 複数の都道府県にまたがる案件として、中労委の扱いとなったものは、1950 年代の 1 件（取下げ事案）と 2020 年代の 2 件（表 4・項番 9、11）のみである（古川・川口 前掲注³⁷, pp.329-354.）。

⁸³ 「UA ゼンセンヤマダ電機労働組合、ケーズホールディングスユニオン及び UA ゼンセン デンコードーユニオンからの申立てにかかる労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2021.7.13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/pdf/futou-kumiai-02.pdf>>

⁸⁴ ユニオン・ショップ協定は、労働組合が使用者に対し、当該組合に加入しない労働者及び組合員でなくなった労働者を解雇する義務を課す協定である。労組法第 7 条第 1 項は、労働組合への加入を雇用条件とすることを原則禁じているが、「ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者とその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない」とし、労働組合の組織強化に資するため、ユニオン・ショップ協定を許容している。

表5 中労委小委員会報告の要約

確認事項	結論	理由															
「一の地域」と言えるか？	「茨城県全域、千葉県の一部、栃木県の一部、福島県の一部」への拡張適用が求められていたが、「茨城県全域」のみを「一の地域」として適用地域とするよう修正。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 「一の地域」は、拡張適用された協約の拘束を強制的に受ける労使に対して、説得的である必要がある。 ➢ 過去の地場産業の例と違い、本件協約の適用地域のみに店舗及びその消費者が集積・分布しているものではない。 ➢ 恣意性を排し、客観的に確定でき、明確性を備え、また関係する労使に対しても制度趣旨に照らして説得的なものとなる地域として、行政区画としての都道府県を「一の地域」の単位とすることが妥当。 															
「同種の労働者」と言えるか？	「大型家電量販店*の無期雇用フルタイム労働者」を「同種の労働者」とする。	➢ 大量仕入れ・大量販売を中心としたビジネスモデルは使用者や店舗によって異なるものではなく、協約当事者・協約当事者以外の店舗に勤務する「大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者」の職務内容等は、接客や売場管理を中心とした、同等のものと言える。															
「大部分」が適用を受けていると言えるか？	「同種の労働者」(大型家電量販店の無期雇用フルタイム労働者)の「大部分」が協約の適用を受けていると判断して良い。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 茨城県内の店舗数と雇用されている「同種の労働者」数 <table border="1"> <tr> <td>協約当事者</td> <td>51店舗</td> <td>601名</td> </tr> <tr> <td>協約当事者以外(2使用者)</td> <td>5店舗</td> <td>61名</td> </tr> <tr> <td>同種の労働者数</td> <td></td> <td>661名</td> </tr> <tr> <td>うち協約適用者数</td> <td></td> <td>601名</td> </tr> <tr> <td>協約適用率</td> <td></td> <td>90.8%</td> </tr> </table>	協約当事者	51店舗	601名	協約当事者以外(2使用者)	5店舗	61名	同種の労働者数		661名	うち協約適用者数		601名	協約適用率		90.8%
協約当事者	51店舗	601名															
協約当事者以外(2使用者)	5店舗	61名															
同種の労働者数		661名															
うち協約適用者数		601名															
協約適用率		90.8%															
「一の労働協約」に該当するか？	「一の労働協約」に該当する。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 本件協約は、年間所定休日日数について共通の最低基準を定めることを目的として、協約当事者である労働組合及び協約当事者である使用者の連名で締結している。 ➢ 協約当事者は、本件協約とは別に、年間所定休日日数を含む労働条件全般についての労働協約を締結しているが、このことは、本件協約が「一の労働協約」に該当することの妨げとはならない。 															
本件協約の拡張適用を行うことは妥当か？	適用地域で、この基準に達していない労働者の労働条件を改善するとともに、使用者間の格差を是正し、公正競争の確保に資するものとして、地域的拡張適用制度の趣旨にかなう。	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 厚生労働省調査による令和元(2019)年の労働者1人平均年間休日総数は116.0日であり、協約が求める111日は、これを5日下回る。拡張適用の対象である2使用者のうち1者の年間所定休日は106日で、更にこれを5日下回る。 ➢ 過去に、大型家電量販店では、企業間競争が行われる中で年間所定休日日数が引き下げられた事例もあり、今後、同様の事態が生ずる可能性も否定できない。 ➢ 拡張適用の対象の労働者が別労組を組織していた場合は、当該組合の団体交渉権侵害が問題となるが、本件協約より有利な労働条件設定は容認されている。 ➢ 本件協約の拡張が競業企業の排除や新規参入排除を目的としたとは認められず、制度の濫用には当たらない。 															

* 「大型家電量販店」は、協約当事者が販売品目に「エアコン、冷蔵庫及び洗濯機」の三品目を含む、店舗面積1,000m²を超える等として定義。

(出典) 「UA ゼンセンヤマダ電機労働組合、ケーズホールディングスユニオン及びUA ゼンセン デンコードーユニオンからの申立てにかかる労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2021.7.13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/pdf/futou-kumiai-02.pdf>> を基に筆者作成。

使用者側は3社とも、労働協約の拡張適用の方針に賛同している。各労組は、労働条件の切下げが進めば、業界として良い人材の確保が困難になり、地域的拡張により労働条件を改善することが業界全体の持続的発展のために必要である等の説得をしたとされる⁽⁸⁵⁾。

拡張適用を受ける使用者は2社である。1社については労働組合があり、1社については労働組合がない。労働組合のある1社については、小委員会のヒアリング時点で、この協約を上回る年間所定休日数が設定されており拡張適用にも賛成していた。労働組合のない1社の年間所定休日は106日であり、拡張適用により対応を迫られることとなった。

⁽⁸⁵⁾ 西尾 前掲注⁽⁷⁸⁾ 休日労働の割増賃金率を135%(前掲注⁽⁸¹⁾参照)としたことも、使用者側の賛同が得られた一因とされる(古川・川口 前掲注⁽³⁷⁾, p.134.)。

小委員会では、報告書と併せて中労委総会の決議案も作成されている。中労委は令和3(2021)年8月4日の総会において、労組法第18条第2項の規定に基づき労働協約の一部を修正⁽⁸⁶⁾した上で、同条第1項の規定に基づく拡張適用を認める決議⁽⁸⁷⁾を行った。決議を受け、令和3(2021)年9月22日に同条第1項に基づく厚生労働大臣の決定⁽⁸⁸⁾、同条第3項に基づく公告がなされている。拡張適用の期間は、拡張適用を受ける使用者の対応等を考慮し、令和4(2022)年4月1日から、本件労働協約の有効期間である令和5(2023)年5月31日までとされた。

小委員会報告には委員の反対意見が記載されている。意見を要約すると、以下のとおりである。①全国展開企業に対し、地域的拡張適用を行うことは適切な運用とは言えない。当該地域における競業企業の排除や新規参入排除のための利用が心配される。②拡張適用は自由な事業展開を阻害する要因となり得る。③賃金重視で賃金水準が優位にある企業の労務管理の独自性を阻害することになる。④休日以外の労働条件改善に努力してきた企業に、不利な競争条件を課すことになる。

これらの意見について、小委員会でもどのような議論がなされたかは報告書に記載されていないが、結論から該当すると思われる部分を見ると、①については、「競業企業の排除や新規参入排除を目的とする」とは認められないとの記述があり、②③④については、「使用者がこうした制約を受けることは、地域的拡張適用制度が、その制度趣旨から、当然に予定していることと考えられる」との記述が見られる。

本件の拡張適用は、小委員会においても、総会においても一定の反対意見があった⁽⁸⁹⁾。しかし、小委員会も中労委総会も公労使同数の委員で構成され、過半数の賛成で可決することとなっている。労使のいずれかの委員が全員一致で反対しても、公益委員が妥当性を認めて賛成票を投じれば、可決することになる。

(3) 2022年の申立て

(i) 茨城県での申立て

令和4(2022)年7月28日の茨城県での申立て(表4・項番10)は、令和2(2020)年の申立て(表4・項番9)により認められた拡張適用の有効期間が、前述のとおり令和5(2023)年5月31日までとされており、これを更新する必要が生じたためである。

2社の労使が新たに適用地域を茨城県全域とする労働協約⁽⁹⁰⁾を締結し、2社の労組が拡張適用を申し立てた。2社となっているのは、先の協約の当事者であったデンコードーは茨城県内に店舗がないため、外れたことによる。申立労組はヤマダホールディングスユニオン(ヤマダ電機の商号変更に伴い名称変更)とケーズホールディングスユニオンの2労組である。

茨城県のみを対象とする協約の拡張適用申立てであるため、今度は茨城県労委が調査・審議を担当している。茨城県労委は、令和4(2022)年8月の総会で、公労使各2名から成る小委員会(委員長:木島千華夫弁護士、同年12月から石川和宏元茨城県労働委員会事務局長)を9月1日付で設置することとした。小委員会は、15回開催され、令和5(2023)年4月26日

⁽⁸⁶⁾ 労働協約のうち、適用範囲を茨城県全域のみとし、また第1条(目的)は労働条件ではないため削除した。

⁽⁸⁷⁾ 「別紙 年間所定休日に関する労働協約」前掲注(77)

⁽⁸⁸⁾ 「[厚生労働大臣の決定]」2021.9.22. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000833960.pdf>>

⁽⁸⁹⁾ 古川・川口 前掲注(37), pp.139-149.

⁽⁹⁰⁾ 「(別紙)年間所定休日に関する労働協約」(茨城県労働委員会「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」に係る決議)2023.5.28.) <<https://www.pref.ibaraki.jp/roudou/shinsa/chiro/documents/ketsugi.pdf>>

に報告書⁽⁹¹⁾をまとめている。

要件については、中労委の報告書と比較し、説明に若干の異同はあるものの、結論としては全ての要件が承認されている。適用率については、店舗数及び労働者数の変化があり 91.3%である⁽⁹²⁾。一点留意すべきは、拡張適用を受ける使用者の状況である。前述のとおり、前回の申立て時には、1社が年間所定休日 111 日に達していなかったが、令和 3（2021）年 9 月の厚生労働大臣決定を受けて、年間所定休日 111 日に変更していた。つまり、今回の協約の拡張適用により対応が求められる使用者は存在せず、労働条件が向上する労働者もいないこととなる。しかし、小委員会報告においては、大型家電量販店では過当競争によって年間所定休日日数が引き下げられた過去があり、今後、同様の事態が発生する可能性が否定できないとして、拡張適用の必要性を認めている。なお、小委員会では使用者委員から反対意見があったことが記録されている。

茨城県地労委は、令和 5（2023）年 5 月 18 日の総会で拡張適用を認める決議⁽⁹³⁾を行い、これを受けて茨城県知事が同年 6 月 1 日に決定及び公告⁽⁹⁴⁾を行っている。拡張適用の期間は、労働協約の有効期間と同じ令和 5（2023）年 6 月 1 日から令和 7（2025）年 5 月 31 日である。

（ii）青森県、岩手県、秋田県での申立て

令和 4（2022）年 7 月 29 日の青森県、岩手県、秋田県の 3 県を対象地域として申し立てられた拡張適用は、この 3 県に店舗を有する家電量販店の労働組合であるヤマダホールディングスユニオンと UA ゼンセン デンコードーユニオンによって申し立てられたものである（表 4・項番 11）。拡張適用を求める労働協約は 2 労組と使用者が連名で締結したものであり、3 県を対象地域とし、茨城県の事案と同様に年間所定休日を 111 日以上とすることを主な協定内容とする。

この事案の特徴は複数県にまたがる拡張適用が初めて認められた点に尽きると言ってもよい。当然ながら、事案は中労委において調査・審議されている。中労委は、令和 4（2022）年 9 月の総会で公労使各 2 名から成る小委員会を設置することとした。小委員会委員の互選により、委員長には前回と同じ中労委会長代理である荒木東京大学教授が選出されている。小委員会は 6 回開催され、令和 5（2023）年 1 月 25 日に報告書⁽⁹⁵⁾が作成された。

要件の確認については、令和 3（2021）年の中労委小委員会報告書を踏襲している。対象地域については、3 県を連続した地域であり、恣意性を排して客観的に確定でき、明確性を備えた「一地域」として認められるとしている。その他の要件も全て承認されている。適用率は 90.3%⁽⁹⁶⁾である。また、拡張適用の対象となる使用者は 1 社である。同社には労働組合が存在しており、労使協議により既に年間所定休日は 111 日以上となっている。また、同社の労働組合は拡張適用に賛成している。したがって、茨城県の場合と同様に、この拡張適用により年間所定休日が増加する労働者はいないが、今後の引下げを防止する意義を認めている。なお、小

(91) 「ヤマダホールディングスユニオン及びケーブホールディングスユニオンからの申立てに係る労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2023.4.26. 茨城県ウェブサイト <<https://www.pref.ibaraki.jp/roudoui/shinsa/chiro/documents/shoiinkaihokokusho.pdf>>

(92) 協約当事者の店舗 53 店舗、同種の労働者 633 名、協約当事者以外 2 社の店舗 5 店舗、同種の労働者 60 名となっている。同種の労働者数の合計は 693 名である（同上）。

(93) 「（別紙）年間所定休日に関する労働協約」前掲注(90)

(94) 茨城県告示第 700 号（令和 5 年 6 月 1 日）<<https://www.pref.ibaraki.jp/shokorodo/rosei/rodo/documents/koukoku1.pdf>>

(95) 「ヤマダホールディングスユニオン及び UA ゼンセン デンコードーユニオンからの申立てに係る労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2023.1.25. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/pdf/futou-kumiai-04.pdf>>

(96) 3 県における協約当事者の店舗 57 店舗、同種の労働者 485 名、協約当事者以外 1 社の店舗 5 店舗、労働者 52 名となっている。同種の労働者数の合計は 537 名である（同上）。

委員会では使用者委員から反対意見があったことが記録されている。

中労委は、令和5（2023）年2月1日の総会で、拡張適用を認める決議⁽⁹⁷⁾を行い、これを受けて、同年4月11日に厚生労働大臣が決定⁽⁹⁸⁾・公告を行った。拡張適用の始期は関係労使への周知期間を考慮し令和5（2023）年6月1日、終期は協約の有効期限である令和7（2025）年5月31日とされた。

2 自治体委託業務合同労組による申立て

(1) 申立ての背景

令和5（2023）年2月の拡張適用申立て（表4・項番12）は、自治労福岡市水道サービス従業員ユニオン（以下「水道サービスユニオン」）によるものである。水道サービスユニオンは、福岡県福岡市が民間に委託している水道営業所の水道検針員等で組織されたものである。福岡市の七つある水道営業所の水道検針等業務は、過去には一括して財団法人福岡市水道サービス公社（以下「公社」）が行っていたが、平成21（2009）年から営業所を東部（2営業所）、中部（3営業所）及び西部（2営業所）の三つのブロックに分け、ブロックごとにプロポーザル方式による選定で段階的に民間事業者へ委託されることとなった。委託期間は5年であるが、委託業者が交代しても営業所で働く水道検針員の多くは、新たな委託業者との間で労働契約を締結して業務を継続している。現在は、ブロックごとに異なる業者に委託されており、水道サービスユニオンは企業を超えて組織された合同労組形態の労働組合となる⁽⁹⁹⁾。

水道検針員の労働条件は、水道サービスユニオンと各使用者との労働協約により、おおむね公社時代の基準が維持されていたが、令和元（2019）年に西部ブロックで新たに委託業者となった会社⁽¹⁰⁰⁾から水道検針員の歩合給を約30%引き下げる提案がなされ、賃金が2万円以上引き下げられたことで、西部ブロックの営業所では水道検針員の大量退職も発生した。水道サービスユニオンはこれを労働条件切下げによるダンピング受注と捉え、今後同様の事態が発生することがないように対応策を検討した結果、上部団体（自治労、連合）とも連携して、労働協約の地域的拡張適用の申立てを行うこととした。水道サービスユニオンは東部ブロックの委託業者、中部ブロックの委託業者の賛同を得て、令和5（2023）年1月13日に水道検針員の最低賃金を主たる内容とする労働協約を締結し、同年2月9日にこの労働協約の地域的拡張適用の申立てを行った⁽¹⁰¹⁾。

この労働協約には、最低賃金以外に裁判員休暇取得の権利と賃金保障、労働保険・社会保険（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険）の権利確認についても規定されているが、中心となるのは水道検針員の最低賃金となる⁽¹⁰²⁾。

協約では、まず適用を受ける対象を「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

⁽⁹⁷⁾ 「別紙」（中央労働委員会「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」に係る決議」2023.2.1.）
厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/pdf/futou-kumiai-03.pdf>>

⁽⁹⁸⁾ 「[厚生労働大臣の決定]」2023.4.11. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/001086390.pdf>>

⁽⁹⁹⁾ 大土重義「福岡市の水道検針員への労働協約の地域的拡張適用の取り組み」『季刊労働者の権利』353号、2023. Aut, pp.108-112.

⁽¹⁰⁰⁾ 共同企業体が受託しており、小委員会報告（後述）では、「協約当事者以外の使用者6社」と記載されている。

⁽¹⁰¹⁾ 大土 前掲注⁽⁹⁹⁾

⁽¹⁰²⁾ 同上

で支払われる労働者」とし、これを「時間給制水道検針員」としている⁽¹⁰³⁾。その上で、試用期間（2か月）中のものを除き、「時間給制水道検針員」の最低時給は1,082円を下回らないものとし、さらに実労働時間と検針件数に応じた段階的な最低時給を1,420～1,605円にすることとしている⁽¹⁰⁴⁾。「時間給制水道検針員」には無期雇用と有期雇用とがあるが、いずれも適用対象である。

(2) 福岡県労委小委員会による調査・審議

申立てを受けて、福岡県労委は、令和5（2023）年3月の総会で、調査・審議のための公労使各2名による小委員会を設置した。委員長には、委員の互選により福岡県労委会長代理でもある大坪稔九州大学教授が選出された。小委員会は計7回開催され、協約当事者である労使、協約拡張の適用対象となる使用者からのヒアリングも行った上で、同年10月4日に報告書⁽¹⁰⁵⁾をまとめた。

報告書の調査・審議の結果を要約すると表6のとおりである。前述のとおり、自治体である福岡市が運営する水道事業の委託業務であり、元々は公社が一体として運営していた業務が分割委託されたものであることから、「一の地域」「同種の労働者」については、問題なく認められている。また、労働協約は企業を超えた合同労組が締結しており、問題なく「一の労働協約」として認められている。

本件で争点となったのは、「大部分」認定である。水道サービスユニオンは企業別組合ではなく、使用者との間にユニオン・ショップ協定は締結されていない。協約当事者の営業所の労働者にも非組合員がおり、その扱いにより適用率が変ることになる。前述のとおり、「大部分」は労組法第17条の「4分の3以上」（75%以上）が一つの目安となるとされている。ただし、75%を下回っていながら「大部分」が認定された例はある。小委員会報告書では、過去の地労委の肯定事案のうち適用率が低かったものとして、北海道地労委決議の約73%（表4・項番3）、愛知地労委決議の73.1%（表4・項番8）、否定事案として、熊本地労委決議の約66%、長崎地労委決議の約64.8%に言及している⁽¹⁰⁶⁾。本件の適用率72.6%は認められれば過去最低の適用率での認定となるものであったが、小委員会報告は、協約当事者営業所に勤務する非組合員の労働条件が同一であることも考慮し、「大部分」と認定している⁽¹⁰⁷⁾。こうした運用は過去にも例がある。上記の北海道地労委の判断では、組合員のみであれば、適用率が70%に満たないところ、協約当事者の事業所の非組合員も「事実上協約の適用を受けている」として協約適用者に算入している⁽¹⁰⁸⁾。

⁽¹⁰³⁾ 「別紙 労働協約」（福岡県労働委員会「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」に係る決議）2023.11.16.）<<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/207605.pdf>>

⁽¹⁰⁴⁾ 1,420円（各賃金計算期間の実労働時間80時間以内かつ月間検針件数2,000件以上の場合）、1,485円（同100時間以内2,500件以上）、1,556円（同120時間以内3,000件以上）、1,605円（同140時間以内3,500件以上）の4段階。ただし、これらに該当する場合でも配偶者控除等を考慮し、103万円以下の給与収入を希望する労働者等に対しては、段階的賃金は適用しないとしている（最低時給1,082円を適用）（同上）。

⁽¹⁰⁵⁾ 「自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンからの申立てに係る労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2023.10.4. 福岡県ウェブサイト <<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/207604.pdf>>

⁽¹⁰⁶⁾ 否定事案については前掲注(5)参照。

⁽¹⁰⁷⁾ 水道サービスユニオンは、協約当事者の5営業所の全ての非組合員が労組法第17条の協約の拡張適用を受けるとし、適用率は77.3%であるとして申立てをしていた。5営業所のうち4営業所は組合員が4分の3を超えていたため、4営業所の非組合員11名を協約適用者とすることは問題なく認定されている。中部1営業所では組合員が4分の3以下であったが、中部の3営業所を合計すると組合員は4分の3を超えており、水道サービスユニオンは、営業所単位ではなく、委託業者単位（ブロック単位）で拡張適用を判断すべきと主張していた（大土 前掲注(99)）。この主張は小委員会に採用されなかったが、中部の委託業者が、非組合員の労働条件も同一に揃えていた点を考慮し、「大部分」が認定されている。

⁽¹⁰⁸⁾ 「労働協約の地域的拘束力に関する事例」『中央労働時報』190号、1951.12.20、pp.21-29。

表6 福岡県労委小委員会報告の要約

確認事項	結論	理由
「一の地域」と言えるか?	「福岡市全域」は「一の地域」と考えられる。	<ul style="list-style-type: none"> ➢本件の水道事業は一自治体である福岡市が一体として運営しており、水道事業の給水エリアはおおむね福岡市全域である。 ➢福岡市全域は連続した地域であり、恣意性を排して客観的に確定できる明確性を備えた「一の地域」と考えられる。
「同種の労働者」と言えるか?	「時間給制水道検針員」は「同種の労働者」と認められる。	<ul style="list-style-type: none"> ➢福岡市は、水道検針業務を三つの区域に分けて委託しているが、委託内容に区域による大きな差異はない。各区域の「時間給制水道検針員」の職務内容・賃金体系等も共通している。 ➢「時間給制水道検針員」には無期雇用と有期雇用が存在するが、職務内容は共通しており、賃金体系に違いはないため雇用形態の差は問題とはならない。
「大部分」が適用を受けていると言えるか?	「同種の労働者」(時間給制水道検針員)の「大部分」が協約の適用を受けていると判断して良い。	<ul style="list-style-type: none"> ➢適用率 72.6% 算定は以下のとおり 「同種の労働者」の数 106 名 (協約当事者 5 営業所 82 名 + 協約当事者以外 2 営業所 24 名) 協約適用者数 77 名 (協約当事者 5 営業所の組合員 66 名 + 労組法第 17 条による拡張適用非組合員 11 名) ➢72% 前後で拡張が認められた事例はないが、協約当事者 5 営業所の非組合員の労働条件も同一水準に揃えられており、「大部分」が適用を受けると判断して良い。
「一の労働協約」に該当するか?	「一の労働協約」に該当する。	<ul style="list-style-type: none"> ➢申立人組合と使用者が記名押印した単一の労働協約である。
本件協約の拡張適用を行うことは妥当か?	本件協約に定める基準を下回るような賃金格差の発生を防止することは、当該地域における労働者の労働条件を維持改善するとともに、使用者間の格差を防止し、公正競争の確保に資するものとして、地域的拡張適用制度の趣旨にかなう。	<ul style="list-style-type: none"> ➢過去に賃金水準が引き下げられたことがあり、今後、同じ業務に携わっていながら、福岡市が事業委託する三つの区域によって格差が生じる可能性は否定できない。 ➢労働条件を維持することは、労働者の確保につながり、ひいては公共サービスの質の低下を防止することになるものと考えられる。 ➢公的契約による事業に従事する労働者の労働条件については、労働関係法令によって要請される基準に従うだけでなく、同一労働同一賃金などの法理念の実現にも十分留意することが求められる。 ➢他企業の新規参入を排除するなど競争を制限するために拡張適用制度を濫用的に利用したような事情はうかがわれない。

(出典)「自治労福岡市水道サービス従業員ユニオンからの申立てに係る労働協約拡張適用に関する小委員会報告書」2023.10.4. 福岡県ウェブサイト <<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/207604.pdf>> を基に筆者作成。

小委員会報告では、この点も含めて、使用者委員から以下のような反対意見があったことも記載されている。①拡張適用は4分の3以上が目安とされている。令和3(2021)年の中労委決議が90.8%、令和5(2023)年の中労委決議が90.3%⁽¹⁰⁹⁾であり、直近20年間で4分の3以下で拡張適用が決定された例はない。②福岡県の地域別最低賃金が941円(令和5(2023)年度)であり、本件協約当事者の賃金は低い水準にあるとは言えず、このような高水準の最低賃金の拡張適用に妥当性はない。③拡張適用が、自治体の入札制度やプロポーザル方式が予定される事業において適用されたことはない。効果的運用を目指してプロポーザル方式の民間委託を行ったにもかかわらず、最低賃金を大きく上回る下限額が強制的に定められることは、プロポーザル方式の効果を打ち消すことが懸念される。④拡張適用により、逆に競争原理が働かなくなり、結果的に住民サービスの低下につながりかねない。⑤資金に余裕がある大企業に有利となり、地元の中小事業者は参入が難しくなることが予想され、「事業の公正な競争の確保」をかえって害することが懸念される。

(109) 表4・項番9、11の事案(第4章1参照)

これらの意見に対する議論は、小委員会報告には記載されていないが、賃金の格差発生を防止することが、労働条件を維持改善し、使用者間の格差を防止し、公正競争の確保に資するとして、拡張適用を妥当としている。理由としては、労働条件の維持が、労働者の確保につながり、公共サービスの質の低下を防止することになる、公的契約では同一労働同一賃金に十分留意する必要がある、他企業の新規参入を排除するなど競争を制限するために制度を濫用するような事情は認められない、といったことが記載されている。

小委員会では、報告書と併せて福岡県労委総会の決議案も作成されている。福岡県労委は令和5（2023）年11月16日の総会において拡張適用を認める決議⁽¹¹⁰⁾を行った。決議を受け、令和6（2024）年1月5日に福岡県知事による決定・公告⁽¹¹¹⁾がなされている。拡張適用の期間は、令和6（2024）年4月1日から、本件労働協約の有効期間である令和7（2025）年3月31日までとされた。

福岡市の事例で特徴的と言えるのは、まず最低賃金が拡張項目となったことである。これは、昭和33（1958）年に滋賀県（表4・項番5）で認められて以来、実に65年ぶりのこととなる。設定された最低賃金は、前述の福岡県の地域別最低賃金（941円）⁽¹¹²⁾、5件ある福岡県の特定最低賃金（945～1,053円）⁽¹¹³⁾よりもかなり高い。企業別組合ではなく、企業横断の合同労組による申立てである点、無期雇用・有期雇用の区別なく適用対象とした点なども、地域的拡張適用の可能性を広げるものとして注目される。

自治体の委託業務での適用も注目される点である。使用者側委員の指摘にあったように、こうした業務への適用は、民間委託による合理化への制約条件となり得る。一方で、入札を通じた過度な業者間競争が労働条件の劣化を招き、いわゆる官製ワーキングプアの一つとして批判されていることも確かである。民間委託による労働条件切下げを防止するために、公契約条例を制定する自治体も出てきている⁽¹¹⁴⁾。小委員会報告でも、労働条件を維持することが、公共サービスを維持するために必要であるとして、拡張適用の意義を認めている。

以上2020年代の四つの事案を見て言えることは、拡張適用の要件をクリアすることは、それほど容易なことではない。上部団体とも連携し、拡張適用のために十分な準備を行い、協約当事者である使用者の協力も得ることが必要とされる。

V 主要国の労働協約拡張適用

1 主要国の労働組合組織率と労働協約適用率

労働組合の組織率の低下は日本だけでなく、先進国に共通して見られる現象である。OECD（経済協力開発機構）の統計でOECD加盟38か国の組織率（国によって最新のデータが異なるため括弧内にデータ採取年を示す。以下同じ。）を比較すると、日本の16.8%（2019）は18

(110) 「別紙 労働協約」前掲注(103)

(111) 福岡県知事「公告」2024.1.5. 福岡県ウェブサイト <<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/uploaded/attachment/210038.pdf>>

(112) 「地域別最低賃金の全国一覧」前掲注(66)

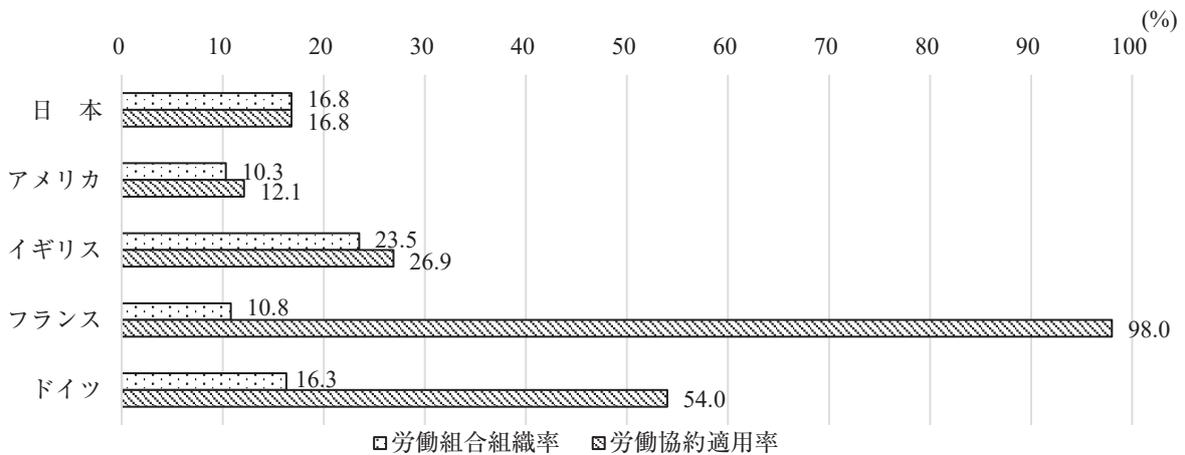
(113) 「令和5年度 特定最低賃金の審議・決定状況」前掲注(72)

(114) 戸室健作「ワーキングプア対策急務 子どもへの連鎖断ち切れ」『日本経済新聞』2016.12.28; 「官製ワーキングプア」防げ『日本経済新聞』（東京版）2024.2.1; 濱野恵「公契約条例の現状—制定状況、規定内容の概要—」『レファレンス』812号, 2018.9, pp.107-130. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11158183_po_081205.pdf?contentNo=1> 公契約条例とは、地方自治体が公共工事や民間委託等の契約を締結する際に、受注者である民間企業等に対し、一定額以上の賃金支払や適正な労働環境の確保を義務付ける条例である。

番目であり中位に位置し、OECD 平均 15.8%（2019 推計）をやや上回っている。主要国では、イギリス 23.5%（2019）は日本よりも高いが、ドイツ 16.3%（2019）、フランス 10.8%（2016）、アメリカ 10.3%（2020）は日本を下回っている。特にドイツは組織率の低下が著しく、2000 年の 24.6% から 8.3 ポイント低下している⁽¹¹⁵⁾。

しかし、労働協約の適用率を見ると状況は大きく異なる。OECD 加盟 38 か国中、日本の 16.8%（2019）は 30 位と下位に位置しており、OECD 平均の 32.1%（2019 推計）を大きく下回っている。主要国はフランス 98.0%（2018）、ドイツ 54.0%（2018）、イギリス 26.9%（2019）、アメリカ 12.1%（2020）である。主要国の組織率と適用率をグラフにすると、図のとおりである⁽¹¹⁶⁾。

図 主要国の労働組合組織率と労働協約適用率



* OECD 統計サイトに掲載されている各国の最新データを使用しており、それぞれの国が発表している最新データとは異なる場合がある。データの年は、日本とイギリスが 2019 年、アメリカが 2020 年、ドイツは組織率 2019 年、適用率 2018 年、フランスは組織率 2016 年、適用率 2018 年である。
 (出典) “Trade union density.” OECD.Stat website <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>>; “Collective bargaining coverage.” *ibid.* <<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>> を基に筆者作成。

日本は、労働協約の適用を受けている労働者がほぼ労働組合員に限定されていることから、組織率と適用率が同じとされている。アメリカ、イギリスも組織率と適用率には大きな違いはないが、ドイツでは 40 ポイント近く、フランスでは実に 90% ポイント近く、適用率の方が高くなっている。これは、労働組合員以外の労働者に労働協約が拡張適用されていることを意味している。

アメリカ、イギリスでは、日本の労働協約の地域的拡張制度のように、労働協約を特定産業・地域に一律に拡張する適用制度は存在しない。労働協約を締結した使用者の雇用する非組合員に対して、労働協約が拡張的に適用される場合があるのみである⁽¹¹⁷⁾。これに対してフランス

(115) “Trade union density.” OECD.Stat website <<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>>
 (116) *ibid.*; “Collective bargaining coverage.” OECD.Stat website <<https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>>
 (117) アメリカでは、投票により職場の労働者の過半数の支持を得た労働組合のみが排他的交渉代表として、団体交渉の権利を得る。労働組合が過半数の支持を得られない場合には団体交渉は行われず、使用者には排他的交渉代表のみと交渉に応じる義務があり、違反した場合は不当労働行為に問われる。排他的交渉代表となった労働組合は公正代表義務を負い、当該交渉単位の全ての労働者（投票において当該組合を支持しなかった労働者を含む。）の利益のために交渉を行う。労働協約が締結された場合は、対象となる全ての労働者に労働協約が適用されることになる。イギリスには、国家による労使関係不介入の伝統があり、労働契約に対する労働協約の優位性は認められていない。労働協約はそのままでは有効ではなく、個別の労働契約で、労働協約の条件を編入することを定めた橋渡し条項を定める必要がある。労働者が合意すれば協約の適用を排除する労働契約も有効であるが、橋渡

とドイツでは、労働協約の拡張適用制度があり、日本よりもはるかに広範に利用されている。次にフランスとドイツの労働協約拡張適用制度がどのようなものか概観していきたい。

2 フランス・ドイツの労働協約拡張適用制度

(1) フランス

上記のとおり、労働協約の拡張適用はフランスで最も顕著である。まず、前提として、フランスの労働協約について概観する。フランスでは労働組合活動の自由が保障されており、ユニオン・ショップ協定は違法とされている⁽¹¹⁸⁾が、労働協約が適正に締結されるために、団体交渉権及び労働協約締結権は、五つの代表的労働組合⁽¹¹⁹⁾にしか認められていない。その代わりに代表的労働組合は、自らの組合員だけでなく、全労働者の利益を代表することが求められている。労働協約はこの代表的労働組合と使用者又は使用団体との間で締結するものとされている。フランスの労働協約の拡張適用は複雑であるが、概要は以下のとおりである。

(i) 普遍的適用

代表的労働組合の組合員が職場に少数しかいなくても、労働協約の締結は可能である。この点は日本と同様であるが、フランスでは個別の労働契約の方が有利な場合を除き、使用者が締結した労働協約は、使用者が雇用する全ての労働者の労働契約に適用される（労働法典⁽¹²⁰⁾ L.2254-1 条）。これにより、非組合員や他労組組合員にも労働協約が適用されることになる。加盟する使用者団体が労働協約を締結した場合は、その使用者団体に属している使用者が雇用する全労働者に適用される⁽¹²¹⁾。

(ii) 加入による適用

使用者（あるいは加盟する使用者団体）が労働契約の当事者でない場合は、その職場に労働協約を締結した労働組合の組合員がいても、使用者は労働協約の拘束を受けない。ただし、使用者又は使用者団体と代表的労働組合が望めば、一定の条件の下、労働協約の「加入」（労働法典 L.2261-3 条）適用を受けることが可能となっている⁽¹²²⁾。

(iii) 産業別労働協約の拡張適用

特定の地域、産業部門、職種に適用される産業別労働協約⁽¹²³⁾の対象となるにもかかわらず、労働協約の当事者とはなっていない使用者に対し、労働協約を拡張して適用するのが拡張適用

し条項があれば、非組合員が労働協約に規定する労働条件の適用を受けることも可能である（野田知彦「各国との比較を通じて日本の集団的労使関係の今後について考える」（中央労働委員会令和4年度労使関係セミナー）2022.9.9. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/churoi/roushi/dl/R041115-2.pdf>>）。

⁽¹¹⁸⁾ 野田進『フランス労働法概説』信山社出版、2022、pp.300-302。

⁽¹¹⁹⁾ 代表的労働組合は、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働総同盟）、CGT-FO（労働総同盟労働者の力）、CFE-CGC（管理職総同盟）、CFTC（仏キリスト教労働者同盟）の5団体。この5団体は1966年に政府により交渉代表権を持つ労働組合とされていた。2008年の法改正により、独立性、財政の透明性、組織・活動実績、労働者による支持等の7項目の基準により判断されることとなっており、労働者による支持については、労働者による職場選挙で、一定基準以上の得票率を確保する必要がある（野田 同上、pp.310-314；「代表的労組」、引き続きCGTなど5労組に」（国別労働トピック）2013.5. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2013_5/france_01.html>）。

⁽¹²⁰⁾ Code du travail <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/>

⁽¹²¹⁾ 野田 前掲注⁽¹¹⁸⁾、pp.335-336。

⁽¹²²⁾ 同上、p.336。

⁽¹²³⁾ フランスの労働協約は、適用範囲のレベルごとに全国職際（地域・職業の枠を超えて全国レベルで適用）、産業別、企業別の3種類に大別される。このうち拡張適用の対象となるのは、産業別労働協約である（細川 前掲注⁽³²⁾、pp.10-11.）。

である⁽¹²⁴⁾。手続は、労使いずれかの求めに応じて開始される⁽¹²⁵⁾。労働大臣主催の委員会において、労使の意見を聴取した上で、労働大臣が拡張適用の適否を判断し、最終的には省令（アレテ）によって拡張適用が決定される（労働法典 L.2261-15 条）。

普遍的適用、加入による適用の場合と異なり、産業別労働協約の拡張適用は、対象となる使用者が労働協約への加入を必ずしも希望していない点が大きく異なる。手続において使用者団体からの意見聴取や経済的側面での考慮もなされるものの、いわば強制的に適用されることとなる。フランスにおいてこうしたことが必要とされているのは、協約の適用を受けない使用者が、雇用する労働者の労働条件切下げと引換えに、競争上の優位を確保することを避けるためとされる。労働者の保護だけでなく、使用者間の競争上の公平を確保することも目的となっている⁽¹²⁶⁾。

政府の労働協約への積極的関与もフランスにおける大きな特徴である。産業別労働協約の場合、労使の代表者のみの交渉で労働協約が締結されるのは、大企業を中心とした一部の有力産業のみとなる。小規模零細企業の多い産業では、労働大臣が主催する委員会において労働協約交渉がなされる。労働大臣は労働協約の締結を労使に強制することはできないが、協約締結を促進するために積極的に介入する権限は認められている⁽¹²⁷⁾。フランスにおいては、政府が労働政策を労働現場に浸透させるために、労働協約を活用しているとの見方もある⁽¹²⁸⁾。

このようにフランスにおける適用率の高さは、政府の積極的関与なしには考えられない。組織率から明らかなように、フランスの労働組合はむしろ脆弱であり、政府の関与なしには、労働協約の拡張適用どころか、集团的労使関係を基盤とした労働条件決定システムを作り上げることすら困難な状況にある⁽¹²⁹⁾。

(2) ドイツ

ドイツもフランス同様、全ての労働組合に労働協約締結権が認められているわけではない。使用者団体と対等に交渉する実力を備えていること等、幾つかの条件が課せられており、ドイツ労働総同盟（DGB）傘下の産業別労働組合を始めとする規模の大きい組合が労働協約の締結を担っている⁽¹³⁰⁾。

労働協約の適用対象となる労働者は、原則として労働協約締結当事者である労働組合の組合員に限定されており、この点は日本と同様と言える。ただし、例外として存在するのが一般的拘束力宣言による拡張適用である⁽¹³¹⁾。一般的拘束力宣言は、前述のとおり日本の地域的拡張適用制度の基となった制度である。

(124) さらに、労働協約の対象となる地域、産業部門、職種を超えて、類縁の範囲に労働協約を適用する拡大適用制度もある。ただし、拡大適用は、その分野に長期にわたり労働組合組織、使用者団体が存在しないこと等が条件となる。また、拡大適用される協約は、既に拡張適用されたものである必要がある（野田 前掲注(118), pp.339-340.）。

(125) ただし、労働組合の支持率が合計で 50% を超える一又は複数の労働組合、若しくは対象となる労働協約の適用範囲にある労働者の過半数を雇用する一又は複数の企業が協約拡張に異議を申し立てた場合は、協約の拡張適用は認められない（細川 前掲注(32), p.12.）。

(126) 同上, p.10.

(127) 同上, pp.11-12.

(128) 野田 前掲注(118), p.337.

(129) 細川 前掲注(32), p.14.

(130) 山本陽大「産業別労働協約システムの国際比較—ドイツ・フランスの現状と日本の検討課題—」『日本労働研究雑誌』652号, 2014.11, p.75.

(131) 労働政策研究・研修機構編『ドイツにおける集团的労使関係システムの現代的展開—その法的構造と規範設定の実態に関する調査研究—』2017, p.38.

一般的拘束力宣言は、連邦労働社会省が公共の利益にとって必要であると考えた場合に、協約当事者の共同申請に基づき、労働者、使用者の全国組織の代表者各3名から成る委員会（協約委員会）の同意を得て宣言される⁽¹³²⁾（労働協約法⁽¹³³⁾第5条）。一般的拘束力宣言により、対象となった労働協約は、労働協約の当事者である組合員以外にも適用されることになる。その目的は、ダンピング競争による労働条件の切下げを防止する点にあるとされている⁽¹³⁴⁾。

しかし、ドイツでは国際競争が激化する中で、労働協約の適用を逃れるために使用者が使用者団体に加盟しない傾向が強まり、使用者団体側も脱退を防止するために、協約の拘束を受けない構成員資格を導入するようになってきている⁽¹³⁵⁾。一般的拘束力宣言は、かつては、要件として、公共の利益と、協約に拘束される使用者が、協約の適用範囲内にある労働者の50%以上を雇用していることを必要としていたが、労働協約を忌避する使用者が増加した結果、50%要件をクリアすることが難しくなり、一般的拘束力宣言制度の機能低下、さらには労働協約の適用率の低下が問題となった。このため、2014年の労働協約法改正により、50%を要件とするという文言は廃止され、公共の利益のみを要件とするようになった⁽¹³⁶⁾。なお、協約適用率の算定には援用（後述）で労働協約を適用された労働者も含まれるとされる⁽¹³⁷⁾。

零細企業が多く、ダンピング防止の必要性が労使に強く認識されている建設業などでは、一般的拘束力宣言が活用されている。しかし、ドイツでは、日本やフランスと異なり、拡張適用の申請は協約当事者である労使双方の共同申請が必要とされており、一方（多くは使用者側）の賛同が得られなければ申請自体できない⁽¹³⁸⁾。さらに、協約当事者の労使合意により共同申請ができたとしても、申請を審議する協約委員会では過半数の賛成が必要であり、政府は労使自治への介入を避け議決には参加しないため、労使各3名の委員のいずれか一方（多くの場合は使用者側委員）が一致して反対した場合には一般的拘束力宣言は行うことができない。使用者側に事実上の拒否権が与えられていると言える。前述のとおり、使用者団体では、協約の拘束を受けない構成員が増加している。そうした構成員への配慮もあって、使用者団体が賛同しないケースが増えており、2014年の労働協約法改正以降も適用率の下落傾向に大きな変化はない⁽¹³⁹⁾。

ただし、法律上の規定ではないが、ドイツでは同一企業内に労働協約の適用を受ける労働組合員と、適用を受けない非組合員がいる場合に、非組合員に対して労働協約を援用して労働条件を決定する場合がある。また、労働協約の適用を受けていない使用者が労働協約に準拠した形で労働条件を定めている場合もあるとされる。こうした、援用・準拠により労働協約の間接的適用を受ける労働者を加えると労働協約の影響下にある労働者は依然70%を超えていると

(132) 後藤究「ドイツは一般的拘束力宣言制度の改革に成功したのか？—使用者団体の認識にみる、なおも残された課題—」『労働法律旬報』2015号、2022.9.上旬、pp.20-21.

(133) Tarifvertragsgesetz (TVG) <<https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>>

(134) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(131), p.38.

(135) 同上, pp.22-26.

(136) ただし、公共の利益が必要と認められる場合として、「労働協約がその適用範囲内において、労働条件の形成にとって、優越的な意義を獲得している場合」（労働協約法第5条第1項第2文第1号）と「誤った経済発展に対する協約上の規範設定の有効性を確保するために、一般的拘束力宣言が必要とされる場合」（同第2号）がある。第1号の「優越的な意義を獲得している場合」とは、協約適用率が50%以上と考えられ、協約適用率に関する要件がなくなったわけではない（第2号の要件では適用率は問われない）（山本 前掲注(50), pp.23-25.）。

(137) 同上

(138) 後藤 前掲注(132), pp.22-25.

(139) 同上

の見方もある⁽¹⁴⁰⁾。

産業別労組が中心のフランス、ドイツと比較すると、日本では、企業別組合が中心であり、「一の労働協約」「同種の労働者」の要件のクリア自体が容易ではないと言える。また、「大部分」の要件も両国に比して厳しく、この点が協約適用率の顕著な差となっていると考えられる。

おわりに

労組法第18条の労働協約の地域的拡張制度は、企業別組合による団体交渉・労働協約が主流である日本では長らく利用されることがなく「忘れ去られていた」⁽¹⁴¹⁾制度とも言われてきた。その状況を変えたのが、令和3(2021)年の茨城県を対象地域として認められた拡張適用である。続いて、令和5(2023)年には青森県、岩手県、秋田県の3県を対象に、令和6(2024)年には福岡市で拡張適用が認められている。

労働条件の拡張適用制度は、一定地域の同種の労働者に一律の労働条件を課すことによって、労働条件の水準を維持し、労働者を保護するとともに、公正な競争を確保する機能を持っている。福岡市の拡張適用で認められた最低賃金は、福岡県の地域別最低賃金はもちろん特定最低賃金よりも高い。中小企業を中心に、長期に賃金が上がらないことが社会的課題となっている中で、地域的拡張適用制度の可能性を示したものと言える。

特定の地域・産業で労働条件を一律に向上させることは、公正な競争を確保することとなり使用者にとってもメリットがある。人手不足が問題となる中で、特定の地域・産業での労働条件の向上は、人材確保の有力なツールとなるとの指摘もある⁽¹⁴²⁾。また、日本的雇用慣行からの転換の必要性が叫ばれる中、同種の労働者の雇用形態による格差を是正し、企業の枠組みを超えて同一の労働条件を得られるようにすることは、雇用流動化への備えともなり得る⁽¹⁴³⁾。

労働組合の組織率低下に伴い職場の過半数代表制度など、労働組合に代わる労働条件決定システムも注目を集めるようになってきている。しかし、労働協約は、労働組合の団結権、団体交渉権を背景とし、労働者と使用者が対等な立場で労働条件を決めることができるものであり、依然として重要な役割を担っていることに変わりはない。地域的拡張適用制度が、労働協約の可能性を開くものとして今後活用されるか注目される。

(ふくい よしと)

⁽¹⁴⁰⁾ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(33), pp.29-32. 使用者が労働協約の援用・準拠を選択する理由として、労働協約を組合加入の有無にかかわらず労働者に一律に適用することで労務管理コストを削減できる、労働協約と同じ条件を得た労働者は、労働組合に加入するインセンティブが失われること等が考えられる。

⁽¹⁴¹⁾ 「行き過ぎた販売競争 歯止めを 休日数に下限 同業で共通化 茨城の家電店 32年眠る法律適用」『東京新聞』2023.6.20.

⁽¹⁴²⁾ 山田 前掲注(76)

⁽¹⁴³⁾ 細川 前掲注(32)