

はしがき

西暦2000年のミレニアムを迎えるにあたって、21世紀の最初の1年がアメリカの同時多発テロで幕を開けることや、11年後には1000年に一度の大地震と津波とが東北地方を襲い、絶対安全とされていた日本の原子力発電所がもろくもメルトダウンを起こすなどと予想した者は誰ひとりいなかったであろう。どれほど経験が積み重ねられ、知見が蓄積されても、世界は想定外の方向に動き、社会も予想を超えた変容をきたすことを我々は学んだ。

ひるがえって日本の労働法制や雇用社会の進展も、20世紀の中間点で、「無条件降伏」という未曾有の体験から再出発し、日本国憲法のもとに労働三法を基軸として新しい労働法制の枠組みを確立したところに予想されていた方向とは、かなり異なった道筋をたどったことは言うまでもない。第二次大戦終了後わずか4年で50%を超えた労働組合の組織率を踏まえれば、やがて強大な労働組合と使用者団体とによる欧米型の産別労使関係が雇用社会をつかさどり、労働法制のありかたをリードするという予想はごく自然になされたであろうが、実際には、日本の雇用社会も労働法制もこの予想とは全く相反する経過をたどった。特に1990年代のバブル崩壊後の長期不況とグローバリゼーションの影響は、雇用の非正規化の拡大、賃金の抑制、労働組合の衰退を背景とした労使関係の深刻な弱体化等をもたらし、労働契約法、パート労働法、雇用機会均等法、育児介護休業法、労働者派遣法など個別の労働関係を対象とする契約法理の整理や政策対応の強化を目的とした法規が、ますますその役割を高めてきた。すでに21世紀を迎えるころには、団体交渉とその帰結としての労働協約を基軸とする労使関係のダイナミズムが雇用社会と労働法制とをリードするという構想は、絵空事に近い状況となっていたといえよう。

本書は、そのような事態もまた、決してそのまま拡大・進捗していくとは予想できないという認識を前提として、雇用社会の未来につき、ひとつのオルタナティブの提示となり得ることを願って執筆された、すなわち、非正規化、労働関係の個別化、日常的に展開する企業変動の波は、むしろ使用者と労働者との濃密な人的関係を解体してアトムの個人の増大をうながし、多様な雇用・就労形態のもとで、人格的利益の確保やワーク・ライフ・バランスの改善などの共通する課

題を抱えた労働者の、新しい団結と連帯が不可欠となることが十分に想定される。そして、就業規則ではなく個々の労働契約が労働関係の規範としての重要性を高めることは、他方で、労働者と使用者との実質的対等性に由来する合意としての労働協約の役割を復活させる契機となりうるであろう。

本来日本の憲法秩序は、団体交渉と労働協約とによる規範の形成を個別労働契約に優先させ、争議行為の脅威をもってしても労使合意の結実をうながすという構造を有している。ここで労働協約に付与されているのは、雇用社会と労働法制の法的基盤を形作るという機能であって、これからの時代が新たな労使関係の拡充と労働協約機能の強化に向かうことは憲法の示す基本的枠組みに沿ったナチュラルな方向であると言える。本書が、この方向が示す「もう1つの未来」に貢献できるとすれば、これにまさる僥倖はない。

本書の完成までには多くの方々のお世話になった。何よりも恩師菅野和夫先生の薫陶は、多くの弟子たちの末席を汚す筆者のような存在にも惜しみなく注がれ、曲がりなりにも本書の完成を見ることができるだけの素養を身につけさせてくださった。本書にみられる夥しい欠陥は言うまでもなく筆者の力不足を意味するが、本書の内容が仮に一抹の価値を示しえたとすれば、それはひとえに菅野先生の学恩によるものである。また、本務校である明治大学法科大学院法務研究科が、筆者に対し、2014年度の1年間を研究に専念すべき「特別研究期間」として与えてくれたこと、および明治大学社会科学研究所が特別研究費を支給してくれたことにも心からの感謝を表明したい。本書はこの研究費にもとづく研究の成果として刊行される。さらに、本書執筆の当初から完成に至るまで編集者として最大限の援助をくださった弘文堂の清水千香さんにも、この場を借りて感謝の意を表したい。清水さんの身に余るご厚意なくして本書が完成することはなかったであろう。

最後に、本書執筆中常に傍らにあって励ましてくれた娘祈（いのり）と、2年前に帰天し、今もかの国から見守ってくれている妻由紀に、言い尽くせない感謝の意を表したい。本書はこの二人にささげられる。

2015年初夏

野川 忍

目 次

第1編 総論

序 労働協約法の意義	2
第1章 労働協約の意義	5
第2章 労働協約の主体	72
第3章 労働協約の法的性格	83
第4章 規範的効力	110
第5章 債務的効力—基本的枠組み	183

第2編 各論

I 労働協約の成立・期間・内容・終了	190
第1章 労働協約の成立	190
第2章 労働協約の期間	202
第3章 平和義務	213
第4章 労働協約の内容と解釈	224
第5章 労働協約の終了と終了後の法的課題	303
II 労働協約の一般的拘束力	317
第1章 一般的拘束力の意義	317
第2章 労組法17条の一般的拘束力	329
第3章 労組法18条の一般的拘束力	349
III 労働協約と他の規範との関係	358
IV 労働協約による労働条件の不利益変更	365
V 労働協約と現代的課題	412
VI 結 語	447

序 労働協約法の意義

本書は、労働協約の新たな機能と効力とが、21世紀における労働法学の中心課題の1つになるとの認識を前提として、労働協約をめぐる諸課題を可能な限り包括的に検討しようとするものである。

しかし、実際にはこのような視点は大方の違和感を呼び起こすかもしれない。21世紀初頭における労働法学の喫緊の課題はむしろ、2007年に成立した労働契約法とその展開により惹起された個別労働契約をめぐる問題、労働者派遣法の度重なる改正とその影響に象徴されるような非正規労働者をめぐる問題、あるいはいわゆる労働者性をめぐる問題等であって、集団的労働関係について重要な課題は存在しないとの受け止め方が通常であった。前世紀末からの労働法学の体系書や教科書をみると、労使関係法に関する叙述が従来に比べ著しく減少し、労働協約¹⁾についても多くの頁を割くことはない。労働法の分野での法改正、政策課題、また学術上の論点も、ほとんどが個別的労働関係もしくは雇用政策に属する内容であり、労働協約が前面に出てくることはないのが実情であった。

また実態からみても、労働組合の組織率は1975年から21世紀初頭に至るまで長期低減傾向を続け、2010年にわずかながら組織率の高まりをみたものの、それは持続しておらず、21世紀になってから20%を割り込んで回復しない状況が続いている。これに対応して労働協約の締結も、労働組合が存在する場合には締結されているのが通常といえるが、そもそも組織率が20%を大きく割り込む状況の下では、労使関係一般を規律する規範とはなりえていないと言わざるを得ない。労働協約が就業規則に優位するという基本的法原則も、多くの労働者は不知であろう。

1) かつてのスタンダードなテキストの1つであった石井照久『新版 労働法』（弘文堂・1975）は本文507頁中集団的労使関係法に236頁が当てられ、そのうち労働協約について25頁が割かれており、それぞれ全体の47%及び5%を占めていたが、近年の標準的テキストである菅野和夫『労働法〔第10版〕』（弘文堂・2012）では本文908頁中集団的労使関係法233頁、労働協約35頁で、それぞれ全体の25%強、3%強しかない。

2) 平成25年労働組合基礎調査（厚生労働省）では、労働組合の組織率は17.7%であり、特に従業員100人未満の企業（日本の全企業の99%以上が当てはまる）では1.0%となっている。また、同調査によれば2001年以来、労働組合の組織率は20%を切ったままである。

3) 平成23年労働協約等実態調査（厚生労働省）によれば、労働組合の91.4%が労働協約を締結している。

このような現状を踏まえると、労働協約が労働法学の中心課題となりうるという見通しは現実的ではないということになる。

それにもかかわらず、労働協約をめぐる法的課題や労働協約法制のありかたが今世紀の労働法全体において支柱をなすと判断する理由は以下の点にある。

第1に、日本の憲法秩序が、労働関係をコントロールする法の体系につき、労働協約を基軸とする団体的労使関係を中心としているという構造がゆるぎなく定着していることである。憲法はその27条においていわゆる労働権の保障、労働条件の基準の法定、児童労働の規制を明示し、また28条において団結権、団体交渉権、団体行動権という、労働組合の結成と活動にかかわる3つの権利を保障しているが、労働組合法はこれを受けて、団結体である労働組合とその相手方たる使用者とが締結した労働協約に対し、個別労働契約を規律する効力を付与し(16条)、一定の要件のもとに上記効力を拡張して適用する制度も設けている(17条、18条)。すなわち労働関係に関する法的秩序の中心に、集団的労使関係の形成とその安定的発展のために認められる労働協約が位置づけられ、それは個別的労働関係に優位するとの基本的構造は第二次大戦後の日本の労働法制の根幹であって、この構造は、少なくとも想定しうる将来に大きく変わることはないといえる。⁴⁾

第2に、国際的に見ても労働協約が果たす役割は変化こそすれ低下しているとはいえない。むしろ、形を変えてさらに重要性を増しているとの評価も可能であるのが実態である。日本の協約法制の土台を負っているドイツでは、後述のように協約の複数化や協約規範からの事業所レベルでの逸脱という現象がみられるが、労働協約による労働関係の規制という原則自体は全く変わっていないし、フランスでも柔軟化の傾向はみられるものの、独特の拡張適用システムによる労働協約の労働条件規制機能はゆるぎなく持続している。英国と米国は労働協約に労働契約を規律する法的仕組みを提供していない国であるが、それでも団体交渉の結果としての労使の合意が労働協約として書面化され、その内容が個別労働関係における労働条件の統一的形成とその維持を担保するという法的構造に変化はない。ただ、英国においては、ヒュー・コリンズ(Hugh Collins)らの検討を通し、労働法制全体の中での労働協約の役割の見直しが進められてること、法的には紳士

4) 憲法28条の構造において労働協約が重要な位置を占めることは憲法学においても一般に認められている(芦部信喜著=高橋和之補訂『憲法〔第5版〕』(岩波書店・2011)268頁。

協定としての労働協約には、実際には賃金、労働時間など主要な労働条件について労働契約を規律する条項がみられるのが通常であることが指摘されよう⁵⁾。また米国における労働協約は、仲裁条項の解釈が中心的課題となっているものの、労働条件をきわめて幅広く入念に規律する役割を担い続けていることに変わりはない。このような状況を踏まえると、労働協約の機能が低下している日本の状況は特に普遍的な意味を持っているわけではなく、組織率の著しい低下や労使関係の長期的停滞という事実によるものであって、労働協約の基本的意義自体が失われているということとはできない。

第3に、20世紀を超えて顕在化している具体的諸課題には、労働協約による対応が不可能であるとか、手法としてなじまないといえるようなものはほとんどないし、一見そのように見えるものであっても、労働協約による労働関係の規制という基本的構造に疑問を呈しうるような意味を有するものはない。たとえば賃金システムの変化によって導入が進められ、一定の定着をみている成果主義的賃金制度も、賃金決定の終局的判断は個別になされるとしても、同一業務に従事する労働者に対して賃金の格差を生じさせようとする制度の合理性・納得性や契約上の給付義務としての明確性を担保するためには、そのような制度の適用を受ける労働者群全体を対象とした労働協約による基準が存在することはむしろ望ましいはずである。また、企業内の労働者の人格的利益保護のためにも、苦情処理制度や解決制度の構築と運営が労働協約によるならば、そうでない場合よりもはるかに機能性を確保しうるであろう。さらに、企業変動における労使の利害調整こそ、混乱を回避しつつ円滑にこれを進めるために労働協約が最も効果的な手段となりうることは容易に想定されるところである。要するに労働協約は、新たに生じている労働現場の諸問題についても、その機能によって有効な対応をなしうると期待される最も中心的な法的ツールである。

このように、労働協約が労働法制の中核を担うという認識は否定しえないが、他方で、実際には労働協約の意義が十分に反映されているとはいえ、また労働協約をめぐる主要な論点のほとんどに解決がつけられていないという実態がある

5) コリンズの議論の詳細については、ヒュー・コリンズ（イギリス労働法研究会訳）『イギリス雇用法』（成文堂・2008）、小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社・2006）47頁・367頁、唐津博「イギリスにおける新たな労働法パラダイム論」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂・2009）2頁以下参照。

ことも否定できない。労働協約の法的性格をめぐる議論も、有利原則、余後効、協約自治の限界、ユニオン・ショップ協定の効果、チェック・オフの意義と効果など、いずれも、多年にわたる議論の展開にもかかわらず決着はついていないし、労働現場における労働協約を通じた労使関係の形成と発展という状況は一般的にみられるものではなくなっている⁶⁾。

現在、労働協約に関して不可欠の作業と思われるのは、このように憲法秩序の上でも実際の機能の上でも重要性を失わない労働協約につき、收拾のつかないまま時間のみが経過している諸課題に一定の法的区切りをつけ、日本の憲法秩序の下に適切に位置づけられ、かつ国際的にも普遍性を有するような「労働協約を基軸とした労働関係と労使関係の法的構築」への道筋をつけることであろう。

第1章 労働協約の意義

第1節 労働協約とは何か

1 労働法の中の労働協約

(1) 労働協約の定義

労働協約は、集团的労使関係における要の地位にあるにもかかわらず、憲法には全く規定がなく、労働組合法には定義が置かれていない。これについては、「労働組合と使用者（もしくは使用者団体）との合意」とする最低限の了解を共有しつつ、「労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したもの⁸⁾」、「使用者と労働組合との間で結ばれた労働条件や労使関係を規律する所定の様式を備えた書面による合意⁹⁾」というように労働組合法の労働協約に関する成立要件をその

6) 平成23年労働協約等実態調査・前掲注(3)は労働組合の91%強が労働協約を有していることを示すが、組織率が17.7%であることを換算すると、労働協約の適用下にある労働者は16%程度であると想定される。

7) 西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣・2012＝以下「西谷・労組法」）321頁。

8) 菅野和夫『労働法〔第10版〕』（弘文堂・2012＝以下「菅野」）669頁。

9) 荒木尚志『労働法〔第2版〕』（有斐閣・2013＝以下「荒木」）33頁。