

## 組合併存・競合と協約拡張制度：労組法一七条の解釈を中心に

菊池，高志  
九州大学法学部助教授

<https://doi.org/10.15017/1828>

---

出版情報：法政研究. 51 (3/4), pp.93-110, 1985-03-25. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

# 組合併存・競合と協約拡張制度

——労組法一七条の解釈を中心に——

菊池高志

- 一 はじめに
- 二 問題の所在
- 三 法一七条の趣旨、目的
- 四 組合競合状態と法律問題
- 五 協約拡張制度に関するこんにちの論議

## 一、はじめに

労働組合法一七条は、一事業場に働く同種の労働者の四分三以上の者が、同一の労働協約の適用を受けるに至った場合には、残りの同種の労働者に対しても、同一労働協約が適用になる旨定めている。条文には他に何らの条件も付されておらず、かつ何らの留保も存在しない。したがって、字義どおりに解すれば、協約の拡張適用を受ける少数者が未組織状態であるか、他に独自の組合組織を有するかにかかわらず、また、当事者労使の意思にかかわらず、同条による効力拡張が行われることになる。

しかしながら、近年の裁判例においては、当該条文の意味を限定的に解し、拡張適用の対象となるべき少数労働者が独自の組合組織を有し、それ自体独自の団体交渉権行使の可能性を有する場合には、多数労働者組織の締結した協約の拡張適用を否定する立場が示されている。のみならず、少数労働者に独自の団体交渉実施の可能性が予期されない場合であっても、協約拡張が無条件に認められるものではないとする判決例が存在する。

学説も、少数者が独自の団結を有する場合には拡張適用を否認する見解が有力であり、総じて法一七条の規定は限定的に解する見解がこんにち有力なものとなっている。

しかしながら、それら見解は結論的に一致するにしても、必ずしも同一の論理に立つものとは言難い。それは、前提となる法一七条の立法主旨をいかに解するかという点で見解に相異があるということにとどまらない。問題が協約規準の規範的効力、協約条件不利益変更の効力といった協約法理上の他の論点に対する理解とも密接な結びつきをもつものであるだけに、協約法理総体に対する見解の相異を反映して、区々に異なる論理とならざるを得ないからである。とくに裁判例の場合には、具体的に争われる事項の事実的性格と争訟形式に規定され、判示事項の論理が定まってくる面もあるだけに、その法理把握にはなお鮮明さの欠けるものもあり、こんにち、問題点はなお十分解明され得ていない状況にあると言えよう。

以下、最近の裁判例を手掛りに、法一七条にかかわる若干の問題点を整理することにする。

## 二、問題の所在

(一) 多数従業員を組織する労働組合との労働協約改定により、従前よりも労働時間を延長した使用者が、就業規則をもこれに合わせて改め、独自の協約を有する少数組合の組合員に対しても同様の労働時間延長を行なった事件で、大阪

高裁は、法一七条を援用して改定労働時間が少数組合の組合員にも適用されるとする使用者の主張を退けた。また、少数組合の組合員の労働契約は、その組合独自の一連の「労働協約の定めるとおりの内容となっており、たとえその後右各労働協約が解約によって失効したとしても当然には変更されず、」労働者がその後に変更された「就業規則の内容に異議をとどめずに就労するか、…：新たな労働協約が締結されとかのことがない限りは、従前の労働条件がそのまま存続することになると解するのが相当である。」として、労働時間の延長という労働条件切下げの効果を否定した。<sup>(1)</sup>

すなわち、本判決は、少数組合が独自の協約を有する場合には不利な条件の多数組合の協約の拡張効は及ばないと判示するとともに、協約と労働契約の関係につき、協約失効後も労働契約の内容をなす労働条件は従前そのまま維持される、と判断したことにより、独自の協約の存続期間のみならず、協約失効後においても少数組合所属労働者に対し、多数組合の協約条件が拡張されるものではないとの立場を表明したわけである。

多数組合の協約改定により不利益に変更された労働条件での就労義務不存在的確認を求めた本事件の判決は、正面から法一七条の解釈について一般論を展開するものとはなっていない。それ故、これが労働条件の切下げ・不利益変更の場合にのみ言い得ることか、変更内容の有利・不利にかかわりなく法一七条の解釈として述べられたものであるかはなお不明確なものと言わねばならない。

(二) この点、本件第一審判決（大阪地判昭五七・一・二九）は、「労働協約の拡張適用は、一つの工場事業場に二つの労働組合が存在する場合に、多数派の労働組合の結んだ労働協約が、少数派の労働組合の組合員の労働条件よりも有利な部分に限ってなされるのであって、少数派の組合員の労働条件の有利な部分については、その拡張適用がないものと解すべきである。」として、協約内容の有利・不利が拡張効を左右するものであるとの立場を鮮明にした。

下級審判決ながら、法一七条の解釈について、効力拡張の及ぼす結果に着目して限界づけようとするこの理解とは異なるアプローチを、われわれはすでに判決例のなかに見ることができ<sup>(2)</sup>。すなわち、少数者が独自の組合組織を有するときは、実体条件の有利・不利にかわりなく、多数組合の協約条件を少数派組合員に及ぼすことはできない、と解するものである。そこでは、結果的に個別労働者に対して与えられる実体条件の優劣が問題ではなく、併存・競合する団結相互の關係が重視されていると言えよう。

こうして、同じく多数組合による労働条件引下げの合意による少数派組合員の労働条件切下げ効果を否定する結論に達しながらも、そこに至る論理、前提となる法一七条理解については異なる立場が併立しているのが判例理論の現状である。

(三) 他面、独自の団結を形成する少数労働者が、多数組合の獲得した協約条件によって、差別なく取扱われることを求めた事件について、これを認容すべきか否かも問題とされたところである。これを認容しても少数組合の自主性を損うことにはならない。「ただ、多数組合の締結した協約の内容が少数組合の既有的權益を侵害するものであれば、その限りにおいて右協約の適用が制限される」として、既存の労働条件よりも有利なものは少数組合所属労働者にも拡張されることを肯定した判決例がある<sup>(3)</sup>。

ここでも結果として提供される実体条件が重視されているが、同時に、それが少数組合の団結体として有する権利を害するか否かが判断の標識となつてい<sup>3</sup>ると言えよう。

### 三、法一七条の趣旨・目的

以上のような判例理論の不統一状態を生み出した第一の原因は、法一七条の立法趣旨の不明確さにあると言えよ

う。法一七条が立法政策的規定であることには異論はみられない。問題はいかなる政策目的を担うものであるかという点にある。

(一) 立法の沿革を辿るならば、戦後労働組合法の形成に大きな力となった労務法制審議委員会の論議にまで遡行することになる。同委員会における当初の末弘構想は、労働組合の登録制とリンクした形で協約に一般的拘束力を承認しようとするものであった。しかしながら、成立なった立法（旧労組法）では、組合の登録制度とは連動しない形で協約法制が定められ、昭和二四年法改正においても効力拡張制度については基本的に旧法が引継がれたのであった。

法一八条の定める地域的協約拡張制度とは異なり、協約当事者の意思にかかわらず、しかも、行政機関を媒介とする拡張手続もなく、当然拡張となるのが法一七条の規定である。昭和二四年改正が行政機関への協約届出制度を廃止することにより、基本的に当事者自治に委ねられているのが、こんにちの、わが国協約制度である。この著しく自由主義的制度のもとで成立した協約に、法定の人的要件を満たささえすれば拡張効を承認する法一七条の趣旨、政策目的が問われているのである。

(二) 「労働協約の社会的効力は……決して厳格なる意味における契約当事者の間にのみ止まるべきものではない。<sup>(4)</sup>」この社会的性格を率直に認めて行くべきであるとするのが、戦前からの末弘の一貫した主張であった。成立なった法規については、「少数者を協約の効力外に立たしめて置く<sup>(5)</sup>と、とかく紛争を起す原因になり易いから、……工場全部の労働関係を単一の協約規準の下に立たしめる」こととしたというのが末弘の把握である。労働協約の有する社会的規制力を率直に認め、これに立法的支持を与えて行くことは、一面、労使の自治的規準形成を尊重することにより、労使関係の育成に役立つとともに、他面、工場全部の労働関係に単一の規準が機能することによって紛争の防止、経営内の平和が実現できる、というのが末弘の意図するところであったと言つてよい。

(三) しかし、その後のわが国学説展開はこれとは趣を異にするものとなった。協約外部労働者への協約効力の拡張が労働条件・待遇の平準化をもたらし、未組織者に対する保護に役立つ点に着目する見解も一部に見ることはできた。が、学説の支配的見解は、協約締結組合の団結保護の観点から問題を捉えようとするものであった。

協約規準の拡張効を認めることによって、協約の安定性が確保される。協約規準の安定性・確実性を保障することが団結の維持・強化に役立つ。ここに協約拡張の意義を見出す見解は、ドイツ労働法学の成果に多くを依存するものである。わが国法制の拡張制度もドイツ協約法制における一般的拘束力制度と同一思想に立つものであるというのがこの見解における基本的理解をなしている。たしかに、法一八条の制度はドイツのそれに類似するものであったが、これとは異なる法一七条の制度をも同一の趣旨において理解することには、なお疑問の残るところであった。が、憲法上に労働基本権を明記し、積極的団結権を保障するわが国法制のもとで、団結の優位性を承認し、協約優位の思想を定着させようとするこの立場は、その積極性のゆえに多くの支持を得たのであった。

(四) 問題を残しながらも団結保護説が多くの支持を得たことの背景には、わが国労使関係の実態があった。その大多数が工場・事業場、企業の内部に組織の基盤を置き、しかも多くの場合本雇従業員の一括加盟によるオールグレード・ユニオンとして組織されたのが、戦後初期のわが国労働組合であった。こうした組合組織が一方の担手をなす労使関係も、工場・企業を単位として展開をみた。その結果、工場・企業ごとの単一労働条件の決定、工場・企業を単位とする包括的な労使関係が一般的なものとなった。

このため、法一七条の解釈問題としては、いわゆる常用的臨時工への協約規準適用をめぐる、法に規定された「常時使用される」「同種の労働者」の意義が問われる程度に留まったのである。

組合自体が常用本工のみを組織対象とし、臨時工の組織化には消極的である一方、常用労働者についてはしばしば

ユニオン・ショップ制をもって一元的労使関係の基盤を確保してきたのがわが国労働組合の実態である。こうした実態が維持される限り、臨時工問題を別にすれば、協約の事業場内拡張について具体的な法律紛争が生ずる可能性は少ない。法一七条の解釈も具体的紛争を前提とすることなく論じられてきたのであった。

#### 四、組合競合状態と法律問題

(一) この議論状況に変化をもたらしたのも労使関係の実態である。経済高成長の過程で進行した企業経営管理の整備、集権化の動きは、労使関係をも本社・本部関係を中心とする集権的なものへと変化させた。この変化に対応して組合組織にも統合・集権化が進行した。

のみならず、関連企業のグループ化、資本系列の強化といった経営側の動向につれて、関連企業・資本グループ別の労使関係の形成を見るに至った。企業間競争、資本間競争を予件として企業内・資本内の労使の関係を安定させ、協力関係を発展させようとする動きは大企業を中心に進行したが、そこでは組合組織の企業単一化という機構変化を伴い、工場・事業場中心の労使関係にみられた多元性・柔軟性は失われることになる。

こうした動向は、高成長を背景とする労働条件の向上によって裏付けられていた。が、一九七〇年代以降の不況・経済低成長の時代にあっても引継がれた。不況対策・経営危機克服のなかで、労使の協力姿勢・パートナー意識はむしろ強化されたと言える。

一面、企業別労使関係の徹底、完成とも言えるこの事態は、その裏面で、集権・統合の強化、安定的関係の強化にとって障害となるもの、異質なものの排除・除去の傾向を強めてきた。

(二) 元来、全員加盟のオールグレード・ユニオンとして出発したわが国組合組織は、その内部に、職種・職能的利害



においても、組合運動の思想・理念やその他の社会意識の点でも、多様に異なる要素を包含するものであった。その異質性は、労使関係の重大な局面、組合運動の転期において顕在化し、しばしば団結に亀裂を生む原因ともなってきた。ただ、初期においては、それも一時的・過渡的現象であり、長期的には単一の組織へ統合さるべきものと考えられた。単一組織を基礎とする一企業一労使関係へ収斂すべきものとする意識には根強いものがあつた。亀裂の修復を繰返しながら維持されていたのが組合運動の実態であつた。

だが、継続的な労使関係の安定を求める労使にとつては、これの妨げとなる不安定状態は克服すべき課題となる。一体性に亀裂を生むような異質なものの存在は、しだいに許容し難いものとなる。組合の集権化を基礎に、安定的協力関係を発展させることへの同調を迫り、あるいはこれに同調し難い異質なものの明確な分離・排除の傾向を強めてきた。

戦後四〇年、企業別労使関係というわが国労使関係の基本的枠組は、一貫して維持されてきたかに見える。しかしながら、その過程には質的な変化が生じ、全従業員の一括加盟による単一の組合、工場・企業ごとの単一の労使関係という構造は、実態的にも意識の上でもしだいにその基盤を失うことになった。

組合組織分裂の固定化、企業内における複数組合の併存競争は、こんにち一般的なものとなり、しかも組合運動の理念の相異、労使関係観の相異が、その基底にあるだけに、これを解消することは著しく困難なものとなっている。

(三) この現実に対応して、法律紛争としても組織競争下における問題が多様に提起されるに至つた。

その第一は、使用者による組合間待遇差別の問題である。競争組合の組合員の間には待遇・取扱いの差別を行なうこと、とりわけ、使用者による勤務成績の査定評価を通じて昇進・昇給や一時金の差別を行なうことは、その代表的なものである。この種差別救済事件の続発は、不当労働行為審査手続にも新たな問題を提起するものとなつた。<sup>(6)</sup>

第二の問題点は団体交渉をめぐる争いである。併存競合する複数の組合に対し、使用者がその各々と交渉を行なうか否かは、使用者の団結承認という労働法の基本にもかかわるものである。その各々との間に独自の交渉関係を築くことは、労働者団結の併存競合の現実を認め、一企業一労使関係という基本枠組がもはや維持し難いという事実を率直に承認することでもある。これが法の要請とされることは、法が複数組合主義の理念に立つことの明でもある。しかも、交渉関係を維持する以上、そこにおける団結相互の取扱いは平等なものでなければならぬ。誠実交渉義務の理念は、各組合との間に貫かれねばならず、同時に団結相互の間には差別のない取扱いが求められる。

が、地面、このような理解の定着が新たな問題を提起することになった。ひとつは、労働者団結の自由を前提に、団結権のコロラリーとしての団体交渉権把握が、逆に、労働者側の求める統一・共同の交渉関係を否認するという硬直した理解を生んだことである。<sup>(7)</sup>さらに問題なのは、各々の独自の交渉の結果として、各組合員間に生ずる待遇・取扱い上の差異である。独自交渉の結果としてではあれ、待遇・取扱いにおける差異は、それ自体不当労働行為を疑わしめるものである。団体交渉における組合間の平等、相互独立の保障と、交渉結果としての労働者間の待遇・取扱い上の平等というふたつの要請をいかにして満足させるかは法理上の困難な課題となった。<sup>(8)</sup>

この点を一層きわだった形で示したものが、労働協約の効力問題である。こんにち、法一七条の拡張効をめぐる問題は、複数組合主義に立つ団体交渉権の保障を前提とするところで論じられているのである。

## 五、協約拡張制度に関するこんにちの論議

協約規準拡張の意味は、以上のような問題状況に立って、改めて考えてみなければならぬものであろう。

(一) 協約規準の効力が及ぶのは当該協約締結組合の組合員の範囲にとどまり、組合員以外の労働者には何らの効力も

及ばない、とすれば組合外部労働者の労働契約は無制約状態に放置されることになる。その結果、協約組合組合員と組合外部労働者の間における競争条件は同一ではなくなる。ために、組合外部労働者の存在は協約規準に対する死錘となる可能性を孕むものである。本来、協約締結に何ら関与することのない外部労働者にまで協約規準の効力を拡張するのはこの死錘を除くことを目的とするものである。法による拡張制度の意味も協約組合の団結保護、協約の維持にある。

このように捉える限り、かりに協約外部者が独自に団結し、別個の交渉関係を有していたとしても、それが死錘作用を営むことはあり得るのであり、独自の団結組織を有するか否かは事柄の性格を左右するものとはならないと言えよう。否、むしろ少数者が独自の団結による交渉に努力している場合こそ、多数組合の地位確立、労働条件決定力確認のため、拡張効を認めるべきであるとも考えられる。

(二) ただ、組合が自己の立場を強化し、支配的力を示す途は様々である。拡張とは逆に、有利な協約条件の適用を組合員のみ限定することにより、自己の力を誇示し、これを未組織者に対する組織化の棹竿とすることもあり得るわけである。したがって、拡張適用の途を取るか、逆に協約条件の部外者への適用排除約款を使用者に迫るかといった異なる道筋が考えられるわけである。こうした観点から見ると、協約拡張の制度化をもって団結保護、協約維持に助力するものだとしても、そのイニシアチブは協約当事者に与えられるべきであり、拡張意思をまっぴらその効力が発揮されるべきものとなるう。

協約拡張の意義を右のように解するならば、わが国法一七条の最大の問題は、拡張が協約当事者の意思にかかわりなく、当然に行われるものとなっていることにある。

(三) そのことから、法一七条の趣旨を、団結の保護、協約維持に求めるよりも、実体的労働条件水準の確保・平準

化、未組織者をも含めた労働者の保護に見出そうとする見解が生れたのであった。ひとつの協約条件が多数労働者に適用され、支配的意義を有する場合には、残余の労働者をも同一の条件で取扱うべきである。同一の使用者のもとにある労働者は組合構成員であれ、未組織者であれ公平に取扱われるべきである。それゆえ、協約拡張にあたって、協約当事者の意思は問うところではないとする考えである。

勿論、この見解に対しては、協約条件の獲得には自主的団結による努力があり、団結の苦勞を分ち合わないものが、努力の成果である協約条件の利益にのみ参与することは許さるべきことではない、という強い批判がある。いわゆるフリー・ライダーに対する批判である。

また、その背景には、協約条件は保護法基準とは異なる。協約制度は労使関係に関する組織法であり、労働条件規制を内容とする保護法とは原理を異にするという見方があるものと言えよう。

④ ただし、これらの批判も決定的なものとは言難い。たしかに、労働法は保護法と組織法という系譜を異にするふたつのものをもって、歴史的に形成されてきたものであり、その各々に固有の論理は簡単にはひとつになり得ないものがある。が、その両者を視野に収めた統一的把握こそが労働法としての一体性ある理解のために要請されているのである。また、実態的にも、こんにち、就業規則法規や労働時間・賃金法規など基準法規の一部に労使関係・組織法の原理に立つものが含まれるなど、両者は切離し難いものとなっている。協約制度理解に労働者保護の視点が含まれること自体は異とすべきものではないだろう。

また、フリー・ライダー批判も十分説得的なものとは言難い。それが、労働基本権保障がある以上、良い労働条件を求めるものは、独自の団結力を背景に条件獲得に努力すべきである、という単純な論理であるならば、それ自体に誤りはないとしても、問題に対する解答をなすものとは言難い。こうした声が昂ってきたのは、組織競合下における

少数組合労働者に対する多数組合協約の効力拡張をめぐる論議においてであった。が、そのこと自体は、少数者が現に独自の団結を形成しているか否かにかかわりなく、常に言い得ることである。少数労働者が独自の組合組織を有するか否かで特段に区別を認めるべき根拠はない。こうした直截な主張が肯首されるのであれば、そもそも協約規準の効力拡張は問題とはなり得なかつたのであり、少数者が未組織である場合にも拡張適用は行われるべきではない、ということになる。

(五) にもかかわらず、それが組合併存・組織競合下の問題として強く主張されるに至つたのは、法一七条の制度趣旨理解あるいは効力の問題と、組合競合下の基本権保障という、それ自体別個の問題の錯綜する論議の結果である。

併存する組合の各々に対し、使用者が交渉の窓口を開き、交渉関係を維持することは、本来、団結承認の問題である。これを求める法の立場も、労働基本権の確保にあり、自由な団結の保障をめざすものである。そのため、不当労働行為救済制度による法の介入も、団結の自由を保障し、その上になつた自由な労使の交渉関係の展開による自律的秩序形成の可能性を確保すること、換言すれば、自由な交渉関係展開のための基盤確保を意図するものである。そこには、排他的交渉代表制をとる合衆国法制とは異なり、法制度自体による労使交渉関係の秩序づけは予定されていないものと言えよう。

(六) 他方、労働協約の効力拡張制度は、その趣旨をどこに見出すにせよ、団結の承認、自主的交渉による協約の存在を前提とするものである。自律的秩序の形成を前提にして、これをいかに法内在化するか、法制度としていかに機能させるかという協約法制のなかで問題とされるものである。拡張制度の導入は労使関係総体の秩序づけ、交渉関係の制度化を意図するものと言える。

組合併存下における少数組合の交渉権をめぐることは、この異なる視角から基礎づけられる制度が相矛盾する形で交

錯することになった。が、少数組合の交渉権をめぐって、法一七条を援用する使用者が交渉の無意味化を策するのであれば、不当労働行為救済のためには、これをも排除せねばならない。団結の自由を労働法の基本原則とする限り、実態における競合・併存状態に則したところで、実質的保障が要請されるわけである。

(七) このことから逆に、組合競合・併存下においては協約拡張は無条件に排除され、法一七条はまったく機能する余地がないとする解釈が主張されることになった。

しかしながら、事柄はそのように単純に判断されるべきものではなからう。協約法制が自主的協約締結を前提に、その機能を生かした労使関係の秩序形成を意図する以上、労働基本権保障との抵触がない限りその意図は生かされるべきものと言えよう。協約の拡張が少数組合に対する団結否認や交渉の形骸化を結果するものでない限り、これが否定されるべき理由はない。少数組合による独自の団体交渉が有効に機能せず、交渉による労働条件の決定・改善が期待し難い場合には、拡張適用が少数組合の交渉権を侵し、団結否認・支配介入の意味をもつものでないかぎり、これを排斥する理由はない。使用者が、少数組合との交渉に誠意をもって応じようとしないうち、交渉の自由に籍口して実質上少数組合を圧迫するような場合、多数組合の協約条件による平等な取扱いを求めることは、少数組合の団結権保護の観点からも支持されるものである。

(八) 不当労働行為の要素がまったくみとめられない交渉関係が、併存組合の各々と独自に存在し、その結果、併存組合の各々と独自の協約が締結されたとすれば、問題は複雑になる。わが国法制においては、団結構成員の多寡によっては組合間に何らの優劣も認めない。組合間平等主義が理念となつて以上、多数組合協約の拡張によって少数組合独自の協約の存立が左右されることはない。少数組合の協約が効力を失うあるいは停止するものとは考え難い。少数組合の組合員は、第一義的には所属組合の合意した協約条件の適用を受けるべきものである。

しかし、多数組合の協約が拡張適用されるとすれば、少数組合組合員はその対象ともなる。多数組合の協約条件の方が、所属組合の協約条件よりも有利な場合に、少数組合組合員が自己の所属組合の協約の適用ではなく、多数組合の協約の拡張適用を主張し得るかが問題となる。

これについては、協約拡張制度の趣旨・目的をいかに解するかによって見解は異なるものとなる。拡張制度をもつばら締約組合の団結権の擁護、協約維持を目的とするものと捉えるならば、少数組合に独自の協約締結を認めることにより、すでにその目的は失われたものと言わざるを得ない。それゆえ、協約競合状態においては、拡張は全面的に否定され、したがって、少数組合組合員からの右のような主張は前提を欠いたものと言うことになろう。他方、拡張制度に労働条件平準化、労働者保護の意義を認め、あるいは拡張による労使関係全体の秩序形成・平和維持を制度目的と解するならば、少数組合に独自協約が存在することも、多数組合の協約に拡張効を認める妨げとはならないことになる。この場合、ふたつの協約条件のいずれによって自己の利益を主張するかは少数組合員の自由であり、したがって、右のような主張も許されるものと言えよう。

(九) このような理解に対しては、当然いくつかの疑問ないし反論が存在する。そのひとつは、労働条件といっても様々の事項にわたるものであり、ふたつの協約の有利・不利を論ずる際に、その労働諸条件を総体として捉えて比較するのか、各事項ごとに比較するのか、という問題である。諸条件総体の有利・不利は容易に比較し難いであろう。が、個々具体的な事項ごとに比較し、それぞれについて有利なものを取るということになれば、協約としての一体性は失われ、いわばつまみ喰的に、労働者は自己に好都合なところのみを取ることになるがそれではよいのか、という疑問である。また、そのことは、多数組合が自己の協約締結に際し、ある有利な条件を獲得するために相応の代償的譲歩を強いられているかもしれないのに、その負の部分については何ら目を向けることなく、有利な条件のみの適用を

主張することが許されるのか。さらには、その結果、当事者多数組合の組合員はその有利な条件も代償的譲歩をも含めて総体としての協約条件の適用を受けるのに、拡張される少数組合の組合員の方は有利な点のみを主張し得ることになり、かえって不均衡が生ずることにならないか。結果として少数組合員の方が優遇されるのであれば不公正である、という主張を生むことになる。

(4) この疑念が一連のものであり、同じ事柄を角度を変えて取上げたものであるとしても、法的には同一の事柄ではない。問題の整理のためには協約相互の関係、換言すれば協約締結組合相互の関係と、異なる組合に所属する労働者相互の関係が明確に区別される必要がある。

まず、たしかに協約交渉においては各種事項の間に労使の取引的互譲が行われるのであり、有利な条件の獲得の裏には組合側からの譲歩が見られるのは通常のことである。しかしそれは何も労働条件事項の範囲の内でなされるとは限らないものであり、規準的部分のみに目を向ける場合、その利益と譲歩が見合う形を取るものでもない。まして法的にみてその間に牽連関係を見出し得る場合は稀であろう。協約締結における取引的互譲は、その締結当事者組合にとっての社会的事実としては重要であっても、協約規準の適用が問題となる個々の労働者にとって大きな意味を持つものではない。

つぎに、協約に定められた労働諸条件は、事実上、相互に深くかかわりを持つものであることは否定し難い。賃金と労働時間、またそれと職務内容、人事制度などの間にも切離し難い関連があることは考えられる。その総体が協約の定める労働条件として適用労働者の待遇・取扱いを律することになる。が、これも社会的事実としてそうであるということが、法的にも協約諸条件を一体不可分のものとして取扱うべきことに直結するわけではない。法的には、むしろ具体的な各事項ごとの条件を個別に捉えて評価することが妥当な理解と言うべきであろう。——たとえば、違法



な規定を含む協約の取扱いの場合を考えてみれば、当該事項に限って無効となるのであり、協約総体の効力に疑義が生ずるものでないことは異論のないところである。このことは労働協約の性格上素直な理解と考えられる。――

しかも、労働者個人の立場から見れば、労働諸条件の各々の事項がそれとして意識されるのであり、諸事項間に事実上、成立過程における密接な関連があるとしても、それが個々の労働者においても同様に関連あるものとして理解されているわけではない。自己の労働条件問題を考える労働者にとっては、協約の一体性の維持ということは関心対象外であるのが当然とも言える。協約間の有利・不利の比較も当然各個事項ごとに行われるものとなる。

してみると、団結保護・協約維持の観点からのみ問題を捉えるなら格別、協約競合状態においても拡張に意義を認めるとすれば、これらの疑義はそれを妨げるほどの難点とまで言うべきものではない。問題となり得るとすれば、結果的に両組合の組合員間に不均衡が生じ、かえって多数組合の労働者の方が不利な立場に立つ可能性がある、という点であろう。しかし、それこそ、労働条件・待遇の総体において有利・不利を論ずることは容易ではなく、具体的にどのような形をとってそれが問題になるかは単純に論じ難いものである。<sup>(9)</sup>しかも、協約拡張によって少数労働者に与えられる利益は、特段、多数労働者の犠牲の上に得られるものでもない。法的にこれが問題とされねばならないわけではないと考えられる。

(1) 黒川乳業事件大阪高判昭五九・五・三〇。

(2) 佐野安船渠事件大阪地判昭五四・五・一七。

北港タクシー事件大阪地判昭五五・一二・一九。

(3) 福井放送事件福井地判昭四六・三・二六。

(4) 末弘巖太郎・労働法研究三三一頁。

(5) 末弘巖太郎・労働組合法解説七三頁。

(6) 集团的差別事件の立証方法などいくつかの点で注目すべき役割をはたした。

(7) 旭ダイヤモンド事件東京地判昭五四・一二・二〇

(8) 日本メーブル・オーダー事件（最三小昭五九・五・二九）はこの点が問題となったものである。最高裁は、労委の救済を支持し、団体交渉における形式的平等取扱いの結果であっても、妥結組合と未妥結組合との間に生じた差異を、七条三号に該当するものと認めた。

(9) 具体的にどのような場合が想定されるものかは慎重に検討を要する。労働者側の譲歩として掲げられるものが、真実労働条件の基準として考えられるべきものか。協約によって個別労働者に負担を課するような合意がなされた場合に、それにも規範的効力が認められるべきものか。といった点にも立入って検討されるならば、その例はかならずしも多くはないものと思われる。

こんにち、注目されているものは頭初に掲げた本件のように、協約改定による労働条件の切下げが行われた場合に、その効果如何という問題である。が、これは、法一七条の効力問題そのものではない。これについては、協約の不利益変更が及ぼす効力の問題として、なお前提的に論じておくべきものがある。しかもそれは、協約の規範的効力の理解についての基本的立場とも密接に関連するものであり、なお手順を尽した検討を要するものと言えよう。