

労働協約規範的効力論の再検討

三 井 正 信

はじめに——問題の所在——

- 一 労働協約の法的性質
- 二 合意をめぐる当事者意思と規範的効力
- 三 労働協約の規範的効力をめぐる新説（私見）のメリット（意義）と若干の補論
おわりに

はじめに——問題の所在——

（二） 本稿の目的

労働協約論、特に規範的効力をめぐる議論は、近年、落ち着いてきており、一見したところそう大きな動きはない状態にあるといってもよいであろう。^①しかし、仔細に吟味すれば、未だ十分には検討がなされておらず、更なる理論的掘下げを行ったり一定の検討を加えたりする必要があるように思われる論点が存している。そこで、本稿は、労働協約論をめぐる現在の理論状況を見直して批判的かつ根本的に再検討し、これまでとは異なる新たな観点から労働協約の規範的効力を

論じることにより妥当性を有する方向へ向け労働協約をめぐる理論的再構成を試みようとするものである。⁽²⁾そして、このような試みを契機として今後は労働協約論を超えて問題提起と議論喚起を行い、現在、一般的に関心が薄れ停滞傾向にあるように感じられる集団的労働関係法理論を全体的に活性化せしめそのリニューアルないし再構築を図りたいと考える次第である。このような作業が、ひいては、現在、著しい機能低下、凋落ないし衰退傾向にある労働組合の再生と復権に資することに繋がるものと信ずるところである。

以下、問題の所在を具体的に示してみることしよう。

(二) 規範的効力と債務的効力

労働協約は労働関係に関する事項について規律的意義を有する労働組合と使用者(ないしは使用者団体)の合意である(「実質的意味における労働協約」)。そして、労働組合法一四条は、労働協約の重要性を考慮してその成立を確認するとともに内容の明確化を図るべく「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。」(換言すれば、要式性を満たさないと効力は発生しない)と規定しており、協約締結を要式行為としている(ちなみに、この条文が規定するところのものが「形式的意味における労働協約」であるということができ、以下、本稿で「労働協約」という場合、通常、あるいは多くの場合、ないしは原則として、この「形式的意味における労働協約」を指すものとする⁽³⁾)。

さて、ここで労働協約の合意内容につき労働関係に関する事項という場合、個別的労働関係に関する事項と集団的労働関係に関する事項が含まれ(この点については、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組

合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。」と規定する労働組合法六条も参照)、労働協約のうちで個別的労働関係に関する事項を規定した部分(つまり、労働条件基準の部分)は(直接の締結当事者ではない)組合員に規律を及ぼすべく規範的部分として規範的効力(法規範としての効力)が、集团的労働関係に関する事項を規定した部分(つまり、労使関係のルールの部分)は締結当事者の(締結当事者のみを拘束する)契約であり債務的部分と呼ばれ債務的効力(契約としての効力)がそれぞれ認められるとされている(もつとも、そもそも労働協約は合意である以上、規範的部分についても重疊的に債務的効力が認められることができる)⁽⁴⁾。ちなみに、労働協約には個別的労働関係・集团的労働関係の両者にわたって包括的・総合的・体系的に定めを置くものと、個別的労働関係ないし集团的労働関係の一部の(特定の)事項につき規定(協定)する部分的・限定的なもの(例えば、賞与・一時金協定、出向に関する協定、人事協議協定、チェック・オフ協定、労使協議制に関する協定など)の双方が存している。また、労働組合法一四条が規定する要件(要式性)が整っていれば、労働協約、協定、覚書、確認書など名称のいかんを問わず、あるいは名称が付されていなくても差し支えないとされ、法的にはいずれも労働協約と認められる⁽⁵⁾。以上が通説の立場であるといえることができる。

しかし、一つの統一的な文書のなかに性質の異なる法規範の部分と契約の部分(区分されて)混在していると考えること(労働協約の性質の二分法)はそもそも不自然ではないだろうか。また、集团的労働関係に関する部分は労使関係のルールを規定しているのであって、労使自治の基盤をなし、これを単純に(純粹の)契約と割り切ってしまうことにもいささかためらいと抵抗を感じざるを得ない(債務的部分は契約条項というよりも実質的にはむしろ関係当事者あるいは場合によっては(諸々の)関係者の行為規範と考えた方が適切であろう)。そして、労働組合法一四条は「労働条件その他

に関する労働協約」が「その効力を生じる」ためには要式性を満たすことを要求しているのだが、合意である以上、要式性を満たさなくともそもそも契約としての効力は認められるべきではないのかとの疑問も生じる。確かに、通説はここで問題となる効力とは同法一六条の規範的効力のことを指すと解している。⁽⁶⁾けれども、条文上は、単に「労働条件」部分(＝個別的労働関係に関する部分)ではなく、あくまで「労働条件その他に関する」労働協約の「効力」が問題となるのであって、そうである以上、かかる文言を重視し、同法一四条がいう「効力」とは「その他」に関する部分も含めた労働協約全体の効力と解すべきことが法律の自然な条文解釈となるのではないだろうか。

以上からすれば、これまでの学説―そしておそらくは裁判例も同様であると解されるのであるが―による規範的部分・債務的部分という二分法的発想は問題であり、労働協約には、実定法である労働組合法により全体として契約を超える効力、つまり個別的労働関係及び集団的労働関係を規律する法規範としての効力が認められていると解すべきことになるのではないだろうか。⁽⁷⁾そして、そう考えるところならば、果たして労働条件部分の規範的効力に関する労働組合法一六条以外に労働協約に全体的な法規範性を付与する(明確な)条文上の根拠(ないしは手がかり)は存在しているのか(あるいは条文上の根拠は何なのか)。素朴ではあるが根本的な疑問といえよう。

(三) 労働協約と契約の区別

また、更に、労働協約と(民事上の)契約の区別ということを考えても、労働協約は全体として法規範としての効力が認められるべきであるように思われる。

例えば、労働組合が使用者と無償で組合事務所を賃借する合意を行った場合、周知のように、その法的性質につき使用

貸借契約説（興国人絹パルプ事件・福岡高判昭四一・一二・二三労民集一七卷六号一四五七頁、ラジオ関東事件・東京地判昭五〇・七・一五労判二二九号二五頁）、使用貸借に準ずる契約であるとする説、無名契約説（中国放送事件・広島地判昭四三・三・一四労民集一九卷二号四〇一頁、明治屋事件・仙台地判昭五五・三・二四労判三五二号九六頁、仲立証券事件・大阪地判平一三・五・三〇労判八一四号九三頁）など説の対立があるものの、とにかくそのような合意が事務所貸与をめぐる契約であることを否定する論者は一般にはいないであろう（ちなみに、学説・裁判例においては上記の三説のなかで無名契約説が有力であるということができよう⁽⁸⁾）。しかし、このような合意が書面に作成され、それに労使両当事者が署名ないし記名押印を行った場合（そして、それが通常の場合であるといえよう）、そのような合意は形式上は労働組合法一四条の定める要件（要式性）を満たすことになるので、果たしてこれが労働協約と位置づけられ、労働協約に関する労働組合法の規制（この場合には、具体的には、特に、期間や解約に関する同法一五条の規制が重要となる）や協約法理の適用を受けることにならないかが問題となる。確かに、組合事務所の貸与条項が労働条件条項等と一緒に合意され一つの文書にまとめられた場合には、そのような文書は労働協約であり、組合事務所に関する部分は契約の効力を有する債務的部分に属するものの労働組合法や判例法理の労働協約に関する規制に服するものと考えられている。では、一体、前者と後者の合意のどこに違いがあり、もしも契約と労働協約を区別することができる（区別すべき）とするならばその基準は一体何なのか。従来の学説はこれまで以上の問題につき何ら検討を進めてこなかったが、これもまた素朴ではあるが根本的な疑問であるといえよう。

そこで、それらの合意に労働協約としての「効力」が認められるかどうかで協約と契約を区別してはどうだろうか。つまり、労働協約が契約と区別されるためには債務的部分とされてきた部分にも単なる契約としての効力（債務的効力）で

はなく（契約を超える）協約特別（特有）の効力、つまり法規範としての効力（規範的効力）が認められる必要があると考えるのである。

（四） 本稿の課題

以上の問題意識を踏まえて、本稿は、労働協約には全体として法規範としての効力が認められるべきである（労働協約には全体的な法規範性が実定法である労働組合法によって認められている）ことを主張しそれを理論的かつ解釈論的に論証しようとするものである。具体的には、以下で、労働協約に全体的に法規範性が認められること及びその具体的かつ説得的な法的根拠（労働組合法上の根拠）、労働協約の規範的効力を定めるとされる労働組合法一六条と労働協約全体の法規範性との関係、労働協約全体を法規範であると考えることのメリット（意義）等について順次検討を加えていくこととする。

一 労働協約の法的性質

（一） 従来の議論状況

労働協約は労働組合と使用者（ないしは使用者団体）との合意である。従って、契約法の原則からみれば、労働協約が拘束するのは締結当事者のみということになる。とはいっても、労働協約で定められた労働条件基準など労働者の待遇に関する事項については、ことの性質上、締結（合意）の直接的当事者ではない個々の組合員と使用者との間でも拘束力をもって適用されるべきであることもいうまでもない。そこで、このような合意の第三者効に関して労働組合法一六条が組

合員の労働契約との関係をめぐる労働協約の規範的効力（強行的効力・直律的効力・補充的効力）の定めを置いている。そして、労働組合法一四条の規定を満たした労働協約がこのような規範的効力を認められることについてもいうまでもない。しかし、労働組合法一四条の要件を満たさない労働協約や（労働組合法上の労働組合とは認められない）憲法組合が締結した労働協約（そして争議団の締結した協約）についていかに解するか（規範的効力が認められるか）が問題となり、あるいは労働協約終了後の労働関係上のルール（労働条件）をどうするのかという観点からも問題提起がなされ、労働協約の法的性質をめぐってはかつて激しく説の対立がみられた。⁹⁾ 大きくは、労働協約は労働組合法をまつまでもなくもとから法規範である（規範的効力が認められる）と解する法規範説と労働協約はそもそも労使の契約に過ぎない（従って、協約には、本来、規範的効力は存しないのであって、労働組合法一六条は政策的な観点から契約に過ぎないものに規範的効力を付与する創設的な規定である）とする契約説（労働組合法授權説）の対立である。

労働組合法一六条の規定をまつまでもなくそもそも労働協約は規範的効力を有していると主張し、従って、労働組合法一四条の要件を欠く協約、憲法組合や争議団の締結した協約（そして、場合によっては期間満了した協約）にも規範的効力を認めようとする立場が、法規範説である（ちなみに、この説に立った場合には、労働組合法一六条はあくまで労働協約の規範的効力と労働契約の関係について確認的に規定をしたものにとどまることになる）。ただ、法規範説のなかにもその法的根拠をめぐってバリエーションがみられ、慣習法に関する法例二条（現在では、法の適用に関する通則法三条）の類推適用により社会自主法とでもいうべき労働協約に規範的効力を認め組合員に協約の効力を及ぼそうとする社会自主法説、¹⁰⁾ 規範的効力は団結権保障を正義とする現代の法的確信（労働協約の法的効力が法認されるべしという法的確信）自体から承認されるとする法的確信説¹¹⁾ 労使が自主的な協定によって自らの関係を規律する法規範を設定し得るとい

労働慣習法(白地慣習法)の成立を認める白地慣習法説⁽¹²⁾、憲法二八条は労使自治の重要性を踏まえ労働協約に法規範としての効力(ないしは規範的効力)を承認するとする憲法授權説⁽¹³⁾などがある(ちなみに、これらの説であれば、労働組合法二条本文の要件(これは憲法の想定する労働組合の要件であるということが出来る)さえ満たした組合(従って、憲法組合)であれば規範的効力を有する協約を締結することができる)となり、また争議団であっても協約締結の可能性が認められる余地がある)。

これに対し、労働組合法一六条が労使の合意(契約)に過ぎないものに法政策的見地から法規範としての効力(規範的効力)を付与したとするのが契約説(労働組合法授權説)である⁽¹⁴⁾。この説によれば規範的効力は労働組合法が特別に認めただけのものであるため、但書を含め労働組合法二条のすべての要件を満たす労働組合、つまり労働組合法上の労働組合が締結した労働組合法一四条の要件(要式性)を満たす労働協約でなければ規範的効力は認められないこととなる(ただし、規範的効力が認められるためには労働組合法上の労働組合であればよく、更に同法五条二項の要件を満たしたり労働委員会資格審査を受けたりすることまでは必要ない)。

以上につき、当初は、法規範説が優勢であったが、法規範説は法的根拠がいずれも説得力を欠いたり曖昧であったりといった問題点(協約が慣習法類似のものといえるのか、何故法的確信があれば法規範性が認められるのか、そもそも協約を法規範と扱う白地慣習法は存在するのか、勤労者個人に労働基本権を保障する憲法二八条からストレートに協約の法規範性を導き出すことができるのかなど)が存するため、徐々に契約説(労働組合法授權説)が支持者を増やし、現在においてはこの契約説⁽¹⁵⁾(労働組合法授權説)が通説としての地位を獲得するに至っている(従って、論争も落ち着いている)といつてよい。そして、最高裁も、「書面に作成され、かつ、両当事者がこれに署名し又は記名押印しない限り、仮に、

労働組合と使用者との間に労働条件その他に関する合意が成立したとしても、これに労働協約としての規範的効力を付与することはできないと解すべきである。」と判示し、契約説（労働組合法授權説）に与するかに思われる立場を示している（都南自動車教習所事件・最三小判平一三・三・一三労働八〇五号二三頁）¹⁶⁾。

確かに、基本的な発想（考え方）それ自体としては、現行労働組合法の基本構造や規定からして契約説（労働組合法授權説）が妥当であると考えることができ。しかし、そうだとしても、そもそも果たして労働組合法一六条を法規範性ないし規範的効力付与の根拠規定（授權規定）と解してよいのであるうか。従って、別の条文に目を向ける必要はないのであろうか。

（二） 規範的効力の法的根拠とその範囲

（一） 従来の方の考え方の問題点

さて、通説の立場である、そして判例の立場でもあると思われる契約説（労働組合法授權説）は労働協約の規範的効力につき労働組合法一六条を根拠とするため、規範的効力が認められるのはそれが規定する「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に関する部分、つまり個別的労働関係に関する部分に限られることになる。その結果、それ以外の部分、つまり集团的労働関係ないし労使関係に関する部分は契約としての効力（債務的効力）しか認められない債務的部分と位置付けられる¹⁷⁾。しかし、協約の要式性を協約の「効力」の発生要件とする労働組合法一四条が問題とするのはあくまで「労働条件その他に関する労働協約」であって、従って、条文上は、要件を満たすことにより発生する効力に関しては「その他」の部分も含まれることになるはずである。しかし、通説は「その他」の部分は契約としての効力である債務的効力

しか認められないとともに、労働組合法一四条の求める要式性を満たさない労働協約であっても合意である以上、それには契約としての効力が認められるという立場に立っている。⁽¹⁸⁾

しかし、そもそも協約に契約としての効力を認める一方で、労働組合法一四条で問題となるところの要式性に伴い発生するとされる「その他」の部分に関する効力は契約としての効力、即ち債務的効力であると解することとすれば、条文解釈上論理的矛盾が生じることになる。つまり、協約が合意である以上、労働組合法をまつまでもなく契約の効力を有するとするならば、要式性を満たすことよって発生する「その他」の部分の効力は債務的効力ではないという結論に至らないうちにおかしいことになるはずである。とすると、このような矛盾を回避するためには要式性を満たさない労働合意は契約としての効力も生じないとする考え⁽¹⁹⁾を採らざるを得ないこととなる(かかる方向を示す近年の裁判例として、エフ・エフ・シー事件・東京地判平一六・九・一労働八八二号五九頁がある)。しかし、それは妥当な結論とはいえないであろう。そのような考えによれば、労働組合法という団結権保護立法ができたためにかえって(本来市民法上は契約としての効力が認められるはずの)一定の労働合意に何ら効力が認められないという不利益と不都合(ないしは矛盾と背理)が生じることになってしまうのである。では、「その他」の部分の効力とはいかなる効力である(と解す)べきなのであるか。

(2) 規範的効力の新たな法的根拠と協約全体の法規範性

そこで、この問題の解明の手がかりを探ることが必要となるが、ここで注目すべきと考えられるのが労働組合法の目的を定めた同法一条一項である。⁽²⁰⁾労働組合法の目的は憲法二八条の基本趣旨(ちなみに、このなかには労働自治の確立・展開と尊重・重視も含まれるといつてよいであろう)を敷衍したものであるとともに、いうまでもなく労働組合法はその目的に即して解釈されなければならない(従って、労働協約に関する同法一四条についても同様である)ということができ

る。その点においてこの規定は大きな重要性を有するといえるが、具体的に、労働組合法一条一項は、労働組合法の目的として、①「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」と、②「労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること」、③「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」の三つを掲げている。ここでは、そのなかで、この条文が③の団体交渉の助成という目的に関連して、労働協約について「使用者と労働者との関係を規制する労働協約」と規定している部分が重要となるように思われる。

さて、この③の部分は、団体交渉を踏まえて締結された労働協約の規制力を当然の前提としており、労働組合法が労使対等の立場における労使自治を支える協約自治、従って、労使による自主的ルール形成を重視することを示唆するものであると考えることができよう。そこで、この規定を踏まえ、同法一四条の要式性を満たすことよって生ずるとされる効力とはかかる一条一項が「規制する」という形で示す効力であり、従って、具体的には、労働協約には全体としてこのような「使用者と労働者との関係を規制する」法規範としての効力が発生すると解してはどうだろうか。

労働組合法一四条においてはそもそも発生するとされる労働協約の効力（の内容）それ自体が明らかにされていないが、それが後の条文（同法一六条）に委ねられているとする解釈も不自然である。むしろ一四条よりも前に（先に）発生すべき効力の内容が示されているとすることが妥当な解釈となろう。要は、そもそもまずは問題となる効力の内容がはっきりしており、それを前提として（それを受けて）規定の要式性を満たすことよってそのような効力が発生することになると解するのが自然な法的思考法ということができるのである。そこで、まさに労使自治の土台ないし基礎を整備すること

を任務とする(そして、このことがまさに憲法二八条の労働基本権保障の基本趣旨の確認であるといえる)労働組合法の目的に即して、労働組合法一四条の要式性を満たすことにより、「労働条件その他」に関する労働協約につき、換言すれば労働協約全体につき「使用者と労働者との関係を規制する」効力、即ち規範的効力が認められることになるのである。つまり、「効力」発生の根拠規定ないし授權規定はあくまで労働組合法一四条であるが、その内容を示しているのが同法一条一項ということになる(ちなみに、この意味で、通説が労働組合法一六条授權説とも呼ぶべきものであるの)に對し、私見は労働組合法一四条授權説ないし労働組合法一条一項・一四条授權説ということになる)。そして、この場合、労働組合法一条一項が「労働組合」法の目的に関する条文であることと同法六条が団体交渉が「労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して」なされる旨を規定していることを併せて考慮すれば、いうまでもなく、労働組合法一条一項が規制対象として予定する「使用者と労働者との関係」には、個々の組合員と使用者の個別的労働関係のみならず労使自治の前提となる使用者と労働者集団としての労働組合の関係(集团的労働関係ないし労使関係)も含まれると解すべきこととなる。

かかる考えが可能とするならば、労働組合法一六条は、規範的効力の根拠規定(創設的規定)というよりも、単に強行的効力のみといったように規範的効力にも多様な形態があり得るため(そして、しかも、本稿のように債務的部分についても規範的効力を認める立場に立てば、尚更そのように言うことができるので)、また労働条件に関する条項は直接に個別労使を規律するというよりも労働契約を規律すべきものであるため、労働条件に関する協約条項については労働契約に對し強行的効力と直律的効力と補充的効力の三つからなる複合的効力が認められることを示すことによって、労働契約と労働協約の関係について規範的効力の内容を念のため注意的に確認する規定であることになる。そして、いうまでもなく、

このような効力内容の確認は、通常、労働協約を締結した労使の合理的意思（ないしは基本的想定）にも合致ないし適合するものと考えられよう。

また、集団的労働関係ないし労使関係のルールに関する部分は、通常は労働契約との関係が問題とはならない（あるいは問題とならないことが多い）ので、行為規範として直接に締結当事者の労使及び適用者対象者（諸々の関係者）各人（これについては、詳しくは三（一）（１）で後述する）を規律することになるといえよう（もつとも、人事・解雇の協議条項などは行為規範であるといえるがその違反は労働契約―具体的には当該人事や解雇の効力―に影響を及ぼすこともある）ので注意する必要がある）。

（三） 労働協約全体を法規範と解することの意義

以上のように考えると、これまで規範的部分として考えられてきた「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」の部分（労働組合法一六条参照）のみならず、それを超えてこれまでは債務的効力しか有しないとされてきた（考えられてきた）集団的労働関係ないし労使関係のルール部分についてまで規範的効力を認めることの意義（ないしは意味）はどこに存するのが問題となるう。この点については、論述の都合上、詳しくは三（一）で後述することにするが、とにかく労働協約は集団的労働関係ないし労使関係についても「ルール」を定めるものである以上、その部分についても法規範性が認められてしかるべきということはできよう。そして、それは（労働契約を規律する）労働条件部分ではないため事柄の性質上、強行的効力と直律的効力と補充的効力の複合的効力ではなく、協約条項の内容について（それに応じて）協約締結当事者のみならずそれを超えて使用者の利益代表者や個々の組合員も含めた労使双方の側の関係各人を規律し拘束す

るといふ形の規範的効力ということになる。特に、協約締結当事者が使用者団体である場合にはその各構成企業に直接的に労働協約の集团的労働関係ないし労使関係のルールが適用されることになり妥当な結論となる。なお、この点に関連して、具体的に、これまで債務的部分とされてきた部分についていかなる規範的効力(法規範としての効力)が認められることになるかについては後に二(三)で言及することとする。

二 合意をめぐる当事者意思と規範的効力

(一) 労働組合法一四条の要式性を満たす合意の法的性質

ただ、一(二)(2)で述べたように労働協約には全体として規範的効力が認められ、従つて、先に「はじめに」の(三)でも示したように、例えば、組合事務所貸与をめぐる合意が書面化された場合、規範的効力の有無で(純粹の)契約と労働協約が区別されるべきであると考えとしても、この点につき、未だ検討を加え説明しなければならない次のような論点が残っている。即ち、組合事務所貸与の労使合意が、形式上、労働組合法一四条の要式性を満たすことになつた場合、果たしてそれは単なる契約のままなのか、それとも規範的効力を有する労働協約と位置づけられるのか。また、仮にそれが契約であるとするならば、(強行法であると解される労働組合法の)法定の要式性(要件)を充足しているにもかかわらず、何故、労働協約とは性質決定されないのか。そして、仮に労働協約であるということになるのであれば、今度は、(組合事務所貸与に限らず)要式性を満たす労使合意(合意書面)はすべて労働協約ということになつてしまひ、その場合においては、組合が(純粹の民事上の)契約を締結するということはもはや問題とはならないのか。

ちなみに、ここで一点注意しておかなければならないのは、例えば事務所の貸与に関する合意であつても、あくまで当

該合意が労働組合法一四条の要件を形式上は満たしている（労働組合法一四条の要件に適合する）という事実があるならば、少なくとも、これを単純に一義的に（ストレートに）民事上の契約（事務所貸借契約）として片付けてしまうことには大きな問題があるということである（ちなみに、事務所貸与をめぐる合意につき、「被告は、本件契約が労働協約により締結された点をいうが、どのような形式で締結されたにせよ、その自身が対価を支払うことなく他人の物を使用収益する以上、その法的性質に変わりはないと解するのが相当である」として組合側の労働協約であるとの主張を退け民法上の使用貸借契約と解した例として、芝浦工大労働組合事務所明渡請求事件・東京地判平一六・一・二一判タ一一五五号二二六頁があるが、問題であるといえよう）。しかし、事情ないし状況に応じては、たとえ労働組合法の要件を満たすようにみえる労使合意であっても、それを（労働協約ではなく）契約と性質付ける必要が存する場合もあろう。そこでいかに考えるべきかが争点となる。

（二） 規範的効力をめぐる当事者意思（労働協約締結意思）の有無に基づく性質決定

さて、この問題を検討する場合、基本的な考え方として、労働協約の有利原則の許否をめぐる意思解釈説が大いに参考になるように思われる。同説によれば、労働協約に有利原則が認められるか否かは、一義的ではなく、当該協約条項につき協約当事者があくまで労働条件の最低基準（片面的強行性）を定める意思であったのか、それとも違反を許さない現実の労働条件（両面的強行性）を定める意思であったのかによって決せられることになる。要は、（規範的効力の基礎ないし根拠は労働組合法に存するとしても）規範的効力の性質をいかなるものとするのかは当事者の意思に委ねられていると解されるのである。このような考え方を片面的・両面的という規範的効力の性質の問題を超えて規範的効力の存否（有

無)の問題に適用ないし適用することができるとすれば、契約と位置付けられるのか、それとも労働協約と位置付けられるのかは合意の当事者の意思によることになる(この意味で労働協約は規範形成的合意といえる)。そして、一見したところある労使合意につき労働協約か契約かの区別が困難な場合においては、それが単なる契約かそれとも労働協約であるかは、組合事務所を例にとれば、最終的には、交渉の経緯、締結をめぐっての団交の有無、規定内容、規定の仕方(規定様式)、組合事務所の当該労使関係における位置付け・性格・意味合い・重要性、事務所の利用形態など諸般の事情を総合的に考慮・検討し、合意の当事者の意思解釈を行って決せられる。つまり、当事者の意思解釈を行って、当事者が(当事者のみを拘束する、あるいは当事者に権利義務を発生させる)単なる事務所貸与契約を締結する意思であったのか、それとも(当該労使関係において関係者全員(使用者とその利益代表者等、そして労働組合とその組合員)を規律する)組合事務所の使用(利用)をめぐる客観的な(行為規範たる)労使関係規範(労使関係上のルール)を定める意思(労働協約締結意思)であったのかによって契約か労働協約のいずれかに性質決定されるのである。要は、「使用者と労働者との関係を規制する」(労働組合法一条一項)形での客観的な規範的ルール設定意思(労働協約締結意思)の有無が区別にとり重要となるといえよう。ちなみに、組合事務所貸与をめぐっては、集団的労働関係ないし労使関係における組合事務所的位置付けないし重要性を考えれば、通常は、一般的に労使当事者は規範的ルール設定意思(労働協約締結意思)を有するものと解してよく、従って、その場合、締結当事者である労働組合と使用者を超えて当該労使関係の関係者(使用者の利益代表者や組合員)はすべて労働協約が定める組合事務所貸与・利用をめぐるルール(特に利用法をめぐるルール)に従わなければならないこととなるであろう。

なお、ここで問題となるのは、あるいは重要となるのは、あくまで当該労使関係における規範的ルール設定意思(労働

協約締結意思)であり、そのような意思が認められる限り、「はじめに」の(二)で示したように、労働協約、協定、覚書、確認書など名称のいかんを問わず、あるいは名称が付されていなくても、法的には(行為規範としての)規範的効力が認められる労働協約と性質決定されることになるのである。なお、当該合意が「契約」(例えば、「組合事務所貸与契約」と銘打たれていても内容的に組合事務所利用をめぐる客観的なルールが定められており当事者の規範的ルール設定意思(労働協約締結意思)が存していると認められれば同様であるといえるが、通常、意思解釈にあたり合意(合意文書)に「契約」という名称が付されていることは諸般の事情を考慮する際に当事者が契約を締結する意思を有していたことを示す(必ずしも決定的ではないが)一つの(しかし大きなかつ重要な)事情(要素)として作用することは否定できないであろう。

(三) 当事者意思と規範的効力

ちなみに、重要な論点と思われるので、ここで関連して規範的効力につき補論的な形で更に一点ばかり付言しておくとする。

上述のように意思解釈的 な考えを採るならば、一般的に言って、契約が労働協約かの問題を越えて、更に、次のような結論を導き出すことができる。即ち、労使の合意が労働協約とされた場合、従来は債務的部分とされてきた労働協約の各部分につきどのような規範的効力が認められるのか、そして念のためここで併せて述べておけば個別的労働関係に関する部分(従来、規範的部分とされてきた労働協約部分)についてもいかなる効力となるのか(要は、労働協約全体に関し、強行規範か、直律規範か、補充規範か、任意規範か、義務付け規範か、努力義務規範か、訓示規範か、また強行規範であつ

ても両面的強行性を有するか片面的強行性しか有しないか、あるいは関係者全員に直接適用される行為規範か労働契約に作用する規範かなど)についても当事者意思(従って、協約条項の性質)に基づいて判断されることになる。つまり、(憲法二八条が前提とする労使自治の理念ないし基本趣旨を踏まえつつ)労働組合法一条一項は「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉」を助成(促進)することを同法の目的のひとつとして宣言するが、その一環として、それを受け(その趣旨を踏まえ)、労働組合法一四条は(労働組合法一六条の規定に限定されず)広範かつ一般的に(あるいは包括的かつ柔軟に)規範定立権限を規範形成的合意 \parallel 労働協約という形をとって労使自治(団交)の当事者(労働組合と使用者)に授權することを示したということができるのである(労使自治の一環としての規範的自治の承認)。この点で、労働者側からすれば、いかに有効に(あるいは実効的に)使用者を拘束する(使用者の力を抑制、規制ないし整序しコントロールする)形のルール(規範)を定めるかということが重要課題となるが、それはひとえに労働組合の力量と戦略とにかかっていることとなる。²²⁾

三 労働協約の規範的効力をめぐる新説(私見)のメリット(意義)と若干の補論

(一) 新説(私見)のメリット(意義)

そこで、以上のように労働協約はこれまで債務的部分と呼ばれてきたものも含めその全体に規範的効力(法規範としての効力)が認められると考えることができれば(新説 \parallel 私見)、単に契約との区別の問題の解決にとどまらず、それを超えて次のような大きなメリット(意義)が存することになる。

(1) ルールとしての規制対象の拡大

新説によれば、これまで債務的部分故に契約として協約締結当事者しか拘束しないと解されてきた集団的労働関係ないし労働関係のルールに関する部分について、今後は規範的効力を有する客観的ルールとして（特に、行為規範として）、集団的労働関係ないし労働関係をめぐる関係者全員、具体的には締結当事者である労働組合や使用者のみならず、規範の名宛人とされれば組合員、そして特に使用者側の利益代表者や労務部員等、そして締結当事者が使用者団体の場合においてはその各構成企業にも直接適用されることになるため、協約適用の人的範囲を広げて考えることができる。確かに、これまでの債務的効力しか認めない考え方によっても使用者の利益代表者や使用者団体の構成企業が協約条項に違反した場合においてその責任を使用者ないし使用者団体に帰責することができたとはいえるが、労働協約全体を法規範であると捉えることにより使用者の利益代表者等や使用者団体構成企業に直接にルールの遵守を求めたり、あるいはそれらの者のルール違反の違法性（従って、不法行為責任など）を直接に問うたりすることが可能となるのである。また、例えば組合専従条項や組合休暇条項などについては組合員個人にも適用されることになるので、組合員個人は専従中の地位の取扱い（専従中の休職や専従期間の勤続年数への参入などの取扱い）や組合休暇をめぐる労働義務の消滅、組合休暇中の賃金などについて直接に労働協約に基づいて主張することができる。そして、組合員はチェック・オフ協定（条項）や（もしも有効説に立つならば）ユニオン・ショップ協定（条項）にも直接拘束されることになる。従って、特に、チェック・オフに関しては、組合員は組合加入中はこれに拘束され使用者に中止の申出をすることはできないことになり、「チェック・オフ開始後においても、組合員は使用者に対し、いつでもチェック・オフの中止を申入れることができ、右中止の申入れがされたときには、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきものである。」とする最高裁判例の立場（エツ

ソ事件・最一小判平五・三・二五労判六五〇号六頁)は疑問となる。⁽²³⁾

ちなみに、ついでにここで敷衍しておけば、集団的労働関係ないし労使関係のルールがこれまで一定期間にわたり継続してきたような場合(協約が更新されるなどしてその部分が繰り返し反復継続してきたような場合)、新協約が成立しなくてもこれまでのルールは規範的性格を有するものとして単なる慣行ではなく規範的意義を有する慣行(場合によっては慣習法ないしは慣習法類似のもの)として尊重されることになるとも考えることができ、これも従来債務的部分とされてきたものに規範的効力を認めることのメリットといえよう。

(2) 労使協議制等の規範的根拠の確立

かつて労使協議制(例えば人事や解雇をめぐる協議制)などを定めた協約条項につき、その使用者による違反行為(違反する人事・解雇)を無効とするために、必ずしも根拠が明確ではない制度的部分ないし組織的部分という考え方をもち出して、⁽²⁴⁾あるいは重大な手続違反として権利濫用となる⁽²⁵⁾として、説明を試みる立場が存した。また、労使協議が「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に該当するとして、協議違反が労働組合法一六条の強行的効力に反するとの考えも提示された。⁽²⁶⁾しかし、今後は特に無理なあるいは不自然な形で解釈論的操作を行ったり労組法一六条を援用したりすることなしに自然な形で直接に(ストレートに)集団的労働関係ないし労使関係のルールを定めた労働協約の規範的効力違反を問題として無効の結論を導き出すことができるのであり、また労使協議制(そしてその他にも経営協議会や苦情処理手続なども)それ自体につき運営上の諸ルールを含め客観的な制度的存立の規範的基礎が与えられることになる。

(3) 労働組合法一六条の「基準」とはいえない個別的労働関係に関する事項を定めた協約条項に対する規範的効力の承認

労働組合法一六条は規範的効力が認められるのは労働条件その他の労働者の待遇に関する「基準」であると規定しているが、これまで学説はこの「基準」という言葉を拡大解釈して労働者義務付け条項、配転・出向手続条項、人事・解雇に関する協議条項・同意条項などにまで広げ規範的効力を認めようとする傾向があった⁽²⁷⁾。しかし、いくら個別的労働関係に関する事項であるとはいえ、これらを「基準」に含めて考えることには無理があつたといえよう。しかし、労働協約に全体として法規範性が認められるのであれば「基準」とはいえなくても規範的効力が認められるのであり、それが労働条件や人事・待遇に関する事項であれば個別の労働協約に影響を及ぼすことも可能となるのである。

(4) 労働契約概念の統一性の確保と組合員全体への協約適用の確保

新説のメリットとしては、更に、労働契約概念の統一性を確保することができることを挙げることができる。一般に労働組合法上の労働者概念(同法三条)は同法独自のものであつて個別的労働関係法上の労働者概念(労働基準法九条、労働契約法二条一項)より広いものであると解されている(労働者概念の相対性・重要判例として、国・中労委(新国立劇場運営財団)事件・最三小判平二三・四・一二労働一〇二六号六頁、国・中労委(INAXメンテナンス)事件・最三小判平二三・四・一二労働一〇二六号二七頁、国・中労委(ビクターサービスエンジニアリング)事件・最三小判平二四・二・二一労働一〇四三号五頁)⁽²⁸⁾。そこで、これを踏まえ労働組合法一六条にいう労働契約についても労働基準法上のものや労働契約法上のものよりも広い概念であると主張する見解が一部で有力となつている(労働組合法上の労働契約概念の独自性)⁽²⁹⁾。しかし、この見解によると、労働契約という重要な概念が法によつてばらばらとなり法実務や企業実務におい

て混乱や困難が生じかねない。そこで、新説のように、規範的効力は労働組合法一四条の要件を満たした以上は発生しており、同法一六条はあくまでそれと労働契約との関係について注意的に確認したものに過ぎないと解釈が成り立つならば、労働基準法、労働契約法、労働組合法の各法における労働契約概念の統一性を確保しつつ、また労働者概念の相対性を前提としつつ、労働契約を締結しているのではない(労働組合法上の)労働者ないし組合員³⁰⁾についても広く労働協約の労働条件部分の規範的効力の対象とすることができることになる。

(二) 若干の補論

さて、これまで論じてきたところでは未だ十分に説明し切れていない点が若干存している。そこで最後に補論としてそれらに関して検討を加えておくことにする。

(一) 契約としての労働協約

筆者の立場は契約説(労働組合法授權説)であるが、ただこれまでみられたものとは異なり、労働協約に関する規範的効力設定権限の授權の根拠条文を労働組合法一六条ではなく同法一条一項を受けた同法一四条に求めるものである。従って、私見は、労働協約はそもそも契約(合意)であるが、同時に、効力付与を定める労働組合法一四条の要件を満たせば同法一条一項を踏まえ(受け)同法一四条により全体的に法規範性が認められるというものであり(規範形成的合意としての労働協約)、決して労働協約の契約性を否定するものではない。ただ、法規範性が重疊的に認められるので、通常は契約としての性格は問題とならないといえよう。ただ、しかし、重大な協約違反の場合には、規範としてのルール違反に加えて契約の債務不履行をも構成することになるので、締結当事者は違反の相手方に対し、一般契約法に基づいて、履行

請求、損害賠償請求、差止請求をなし得る余地があり（実行義務も認められるべきといえよう）、また解除の可能性も存しよう。ただし、労働関係に関するルールを定める労働協約の重要性と特殊性に鑑みれば慎重な対処が求められるべきこととはいうまでもない（特に、解除は重大な違反の場合に限られよう）。

ちなみに、労働組合法一四条の要件を欠く協約や憲法組合・争議団が締結した協約は契約としての効力が認められ、特に労働条件等労働者の待遇に関する部分は、労働組合や争議団（あるいはそれらの代表者）が組合員等の構成員の代理として行動したと解して対処・処理すれば、（労働組合法一六条が規定するような）規範的効力は認められないといえ、（民法の）一般契約法理に従い組合員等の労働契約ないし労働条件に対し影響力を及ぼすことができよう（この点については、秋保温泉タクシー（一時金支払請求）事件・仙台地判平一五・六・一九労働八五四号一九頁参照）。また、これまで債務的部分と考えられてきた部分については、これらの協約であっても締結当事者を拘束する従来通りの債務的効力（契約としての効力）を認めることができることになるのはいうまでもない。以上の点で、たとえ（形式的意味における労働協約には該当しないため）規範的効力は存しなくとも「実質的意味における労働協約」は依然として大きな意義・重要性と一定の効力（「集団」を通じての労使合意の重みと実効性）を有しているのである。要は、労働協約は労働関係のルールを定めるものであることから、その意義を踏まえて労働組合法は同法一四条の要件（要式性）を満たすものについては全体的に規範的効力を認めて（付与して）おり、この意味で労働協約にとって規範的効力は重要であるといえるのだが、反面それ（制定法による助成ないし授權）を「過度に」重視する（重視し過ぎる）ことにも問題があるといえよう。

（２） 使用者の利益代表者や組合員に対する協約条項の拘束

従来、債務的部分と考えられてきた部分についても規範的効力が認められるのであれば、そのような規範的効力は労使

関係のルールを定めたものとして協約締結当事者（労働組合と使用者ないし使用者団体）のみならず、使用者の利益代表者や組合員にも及ぶものといえよう。従って、組合員も組合事務所の使用法を定めた条項や争議条項、団交手続条項などの規律を受け拘束され得ることになる（ただし、組合員に直接効力が及ぶことについては慎重に対処すべきであり、当事者意思を踏まえ、規定の仕方や規定内容によっては組合員に及ばないとされることもある）。ただ、これらの条項に関しては原則として労働契約が問題（規制対象）となるのではない（問題（規制対象）とならない場合が多い）ので行為規範として直接に使用者の利益代表者や組合員に適用されることになる。

もつとも、（相対的）平和義務については、協約条項というよりも、あくまで労働協約締結に伴って、当然に、あるいは信義則ないし黙示の合意により生ずる債務的効力を有する契約上の義務であると考えられる（従って、労働組合法一四條の求める要式性を満たしてはいない）ので、それが拘束するのは協約締結当事者（労働組合と使用者ないしは使用者団体）に限られることになる点に注意する必要がある（ちなみに、既に別稿で詳しく論じたように、筆者の立場は黙示の合意説であり、平和義務をめぐる合意は労働協約と一定の牽連性を有するがあくまでそれとは別個の付随合意であると解するものである）。なお、平和義務は規範的部分についてしか生じないとする説⁽³²⁾があるが、私見によればとにかく労働協約全体につき規範的効力が認められることとなるので、これまで債務的部分と考えられてきた部分についても、従って、労働協約全体について平和義務が認められるべきであるといえよう。

（3）法規範としての労働協約と一般的拘束力（拡張適用）

労働協約に全体として規範的効力が認められるのであれば、労働組合法一七條と一八條が定める一般的拘束力によって組合員以外に拡張適用されるのは協約全体となるが、そうすると労使関係のルールを定める部分を非組合員にまで及ぼす

のは問題ではないかとの疑問が生じよう。労働条件ないし待遇に関する基準の部分が拡張適用されることはいうまでもない。そして、これまで債務的部分と呼ばれてきた部分についても理論上は拡張適用され得るとはいうことができよう。ただ、事柄の性質上、債務的部分の適用対象者（条項の名宛人）はそもそも限定されていると解されるので、その部分は拡張適用されても非組合員は事実上結果的に適用対象から外れることになる。

ただし、注意しなければならないのは人事・解雇についての協議条項・同意条項である。従来、これが規範的部分に含まれるのか債務的部分に含まれるのかにつき争いが存していたが、（特に「組合員の」と言及することはない、例えば基本給二〇万円や所定労働時間七時間三〇分といったような一般的かつ客観的な）従って、拡張適用につき何ら支障のない労働条件基準とは異なり）いずれにせよ協議ないし同意の対象は性格上そして文言上「組合員」に限定されている（通常は、例えば、「組合員の人事・解雇を行うにあたっては使用者はあらかじめ組合と協議しなければならない」という条項となつてゐる）と解されるので一般的拘束力が問題になる場合であってもその条項の適用は組合員に限られるという解釈が可能であろう。しかし、協議ないし同意条項は基準といえるかどうかは別として「労働者の待遇」にかかわるものであり、また拡張適用の対象となる「一の工場事業」ないし「地域」において当該拡張労働協約締結労働組合は自己の組合員の範囲を超えていわば適用単位における全労働者の代表となつてゐるとも考えられるのであり、そうすると協議条項ないし同意条項は非組合員にも拡張適用されるべきことになる（従つて、この場合、「組合員」という言葉の意味自体も広く「労働者」と捉えられることになる）と解されよう。まさに難問であるといえる。ここでは具体的な結論については留保せざるを得ず、今後の更なる検討課題としたい。⁽³³⁾

おわりに

以上で新たな観点から労働協約の規範的効力を論じてきた。従来の通説・判例（あるいはこれまでの一般的見解）からすれば本稿で示した私見についてはいささか突飛で奇を衒った理論とみえるかもしれない。しかし、筆者からすれば、これまでの学説ないし通説・判例の立場は、一方で、労働協約が契約であることに引きずられるとともに、他方で、労働組合法一六条を重視するあまり、労働協約を規範的部分と債務的部分からなると解してきたと比べてよく、これは労働協約の性質を分裂的に捉えるものであって労働関係をめぐる統一的なルールを定める労働協約の理解としては不自然であり問題あるものであったといえることができる。また、通説・判例は、労働組合法一四条の解釈（具体的には、要式性を満たすことにより発生するとされる「その他」の「効力」の部分の解釈）をめぐっても大きな問題点と欠陥を有していたと考えられる。確かに、労働協約は労使の合意でありもともとは契約であることは否定できないが、労働関係ないし労使関係におけるルールを提示する（あるいは労使自治の基礎をなす）労働協約の意義と重要性に鑑みて、実定法である労働組合法は、むしろ、協約に全体的に法規規範性を認めた（付与した）と理解すべきことが、労働協約の統一性から考えて、また条文からみて妥当であろう（規範形成的合意としての労働協約）。そして、このような考えはまさに労使自治の理念にも合致し、労使関係の安定にも資するものといえよう。

さて、労働協約をめぐっては、本稿で検討してきたような問題以外にも、これまで学説が必ずしも十分に検討を加えてきているとは言い難く、適切に議論を行っているようにはみえない問題が多々存しているように思われる。更に集団的労働関係法全体について目を転じてみても同様であると考えられる。この点は個別的労働関係法や労働契約法をめぐる状況

とは大いに異なるといってよい。厳しい表現かもしれないが、これは学界の理論的怠慢ないし理論的停滞を示すものといえよう。加えて、近年、組織率の低下（二〇一五年の推定組織率は一七・四パーセントとなっている）が示すように労働組合の衰退ないし凋落が著しく、これに呼応して集团的労働関係法に関する理論的関心も薄れて（低下して）いる。しかし、個々の労働者を遙かに凌駕する社会的・経済的・組織的な力（これは社会的権力ないし私的権力といつてよいであろう）を有する使用者（＝企業）の存在を前にして、対等性を備えた集团的利益代表システムとしての労働組合の重要性と必要性はいささかも減じられるものではなく、いまこそ適切な形で労働組合を支え労働組合の再生を可能とする法的装置や法理論のリニューアルを図ることの必要性が存していることも事実である。³⁴そして、そのようなリニューアルのためにはある程度大胆で思い切った根本的な議論や問題提起も必要であろう。成功したかどうかはいささか心許ないところではあるが、本稿は、そのための、従って労働組合の再生と復権へ向けての、前稿「平和義務に関する若干の検討」（広島法学三九卷一号（二〇一五年）一頁以下）に引き続き、筆者なりのささやかな理論的再検討の試みである。³⁵そして、筆者としては、更に今後も一貫してこのようなスタンスに立ちつつかかる試みを続けていきたいと考える所存である。また、組織率の低下を考えると労働組合をめぐる集团的労働関係法のみならずそれを超えた（従業員代表制や集团的労働条件を定める就業規則、あるいは集团的労働条件決定システムを念頭に置いた、広い意味での）労使関係法についても併せて考察を進めていく必要がある。

（一）労働協約をめぐる一般的な法状況・理論状況については、三井正信『基本労働法Ⅲ』（成文堂、二〇一四年）一七六頁以下。これまでの労働協約論をめぐる学説史的検討として、西谷敏「労働協約論」梶井常喜（編）『戦後労働法學説史』（労働旬報社、労働協約規範的効力論の再検討（三井）

一九九六年)三九六頁以下、中窪裕也「労働協約の規範的効力」季刊労働法一七二号(一九九四年)九四頁以下。なお、労働協約に関する近年の詳細かつ本格的・包括的な検討・研究として、野川忍「労働協約法」(弘文堂、二〇一五年)。

(2) 本稿は、かつて三井正信「労働協約論再考」労働法律旬報一八二三号(二〇一四年)四一五頁で示した考えを筆者の問題意識を踏まえてより詳細かつ具体的に敷衍し論文化したものである。

(3) 実質の意味の労働協約と形式定意味における労働協約については、三井・前掲注(1)書一七七一―一七八頁。

(4) 以上、本文で述べたところが一般的理解である。この点については、三井・前掲注(1)書一九一頁以下。

(5) 西谷敏「労働組合法 第3版」(有斐閣、二〇二二年)三三七頁、菅野和夫「労働法 十一版」(弘文堂、二〇一六年)八七三頁。

(6) 例えば、西谷・前掲注(5)書三三九頁、山口浩一郎「労働組合法(第2版)」(有斐閣、一九九六年)一七〇頁、土田道夫

『労働法概説「第3版」』(弘文堂、二〇一五年)三八二頁、水町勇一郎「労働法 第6版」(有斐閣、二〇一六年)三七七頁など。なお、この点については、かつて様々な議論が存したが、理論状況につき、詳しくは、野川・前掲注(1)書一九九頁以下、名古屋道功「吉田美喜夫」根本到(編)『労働法I 集团的労働関係法・雇用保障法』(法律文化社、二〇一二年)一〇九頁以下(名古屋執筆)参照。

(7) 労働協約全体に法規範性を認める見解として、石井照久「新版 労働法 第三版」(弘文堂、一九七三年)四三二頁以下があるが、これに対しては、通説の立場から、例えば、「協約はあくまで利害を異にする両当事者間の団体交渉に基づいて成立するものであって、契約の要素は、成立した協約自体にも附着せざるをえないといふべきである」(片岡昇(村中孝史補訂)『労働法(第4版)』(有斐閣、二〇〇七年)二二八頁)といった批判が加えられている。

(8) 組合事務所につき、詳しくは、三井・前掲注(1)書一二八頁以下。

(9) この点について、詳しくは、三井・前掲注(1)書一九一―一九二頁以下、菅野・前掲注(5)書八六八―八六九頁、野川・前掲注(1)書八三頁以下。

(10) 末広巖太郎「労働法研究」(改造社、一九二六年)二九六頁以下、三三九頁。

- (11) 沼田稻次郎『労働協約の締結と運用』（総合労働研究所、一九七〇年）一六三―一六四頁、同『運動のなかの労働法』（労働旬報社、一九六二年）三五二頁。
- (12) 石井・前掲注（7）書四二七頁。
- (13) 外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、一九七五年）五八三頁、盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、二〇〇〇年）三二―三五頁。ちなみに、片岡・前掲注（7）書二二七―二二八頁は、社会自主法説に立ちつつも憲法授權説に傾斜した見解を展開している。なお、規範的効力と憲法二八条の関係につき検討を加える近年の文献として、野川・前掲注（1）書二〇五―一〇七頁、桑村裕美子『団体交渉・労働協約の機能と新たな法的役割』法律時報八八巻三号（二〇一六年）二二頁以下。
- (14) 久保敬治『浜田富士郎『労働法』（ミネルヴァ書房、一九九三年）一八〇頁以下、西谷・前掲注（5）書二二八頁以下、菅野・前掲注（5）書八六九頁。
- (15) 議論状況について、詳しくは、野川・前掲注（1）書一〇〇頁以下、西谷敏『道幸哲也』中窪裕也（編）『新基本法コンメンタール 労働組合法』（日本評論社、二〇一一年）一八六頁以下〔土田道夫執筆〕。
- (16) 同事件については、植村新『書面性を欠く労使合意と労働協約』村中孝史（編）『労働判例百選「第9版」』（有斐閣、二〇一六年）一八〇―一八一頁。なお、労働組合法一四条の要式性を欠く協約について、最高裁が、契約としての効力を認めるのか、それとも契約としての効力も認めないのかは未だ明確ではないといえよう。
- (17) 菅野・前掲注（5）書八七五頁。
- (18) 注（6）参照。
- (19) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法 下巻』（有斐閣、一九八二年）七一〇頁以下。
- (20) 労働組合法の目的については、西谷ほか（編）・前掲注（15）書二〇頁以下〔和田肇執筆〕。
- (21) 西谷・前掲注（5）書三四四頁、水町・前掲注（6）書三八〇頁など。
- (22) なお、筆者は、労働法の第一義的な目的ないし基本趣旨は使用者（企業）の社会的権力制限・コントロール（そしてそれを通じて労働者の自己決定を実現・確保し保護を図ること）にあると解するものであり（この点については、さしあたり、例えば、

三井正信「いま『なぜ労働法か』を考える」季刊労働法二一九号(二〇〇七年)二―三頁を参照、憲法二八条や労働組合法一条の基本趣旨についてもかかる視点から捉えるべきであると考えている。従って、本文で述べたような協約の規範的効力による使用者の権力制限という観点ないし構図はまさに憲法や労働組合法の基本趣旨に合致するものであるといえよう。

(23) チェック・オフ法理について、詳しくは、三井・前掲注(1)書一三三頁以下。

(24) 片岡・前掲注(7)書二二三―二三三頁、峯村光郎『労働法概論』(有斐閣、一九七六年)一七七―一七八頁、沼田稲次郎

『労働法要説(改訂版)』(法律文化社、一九七一年)二二七―二二九頁など。

(25) 久保Ⅱ浜田・前掲注(14)書一八七頁、菅野・前掲注(5)書八八二頁。

(26) 西谷・前掲注(5)書三五二頁、土田・前掲注(6)書三八五頁。

(27) 西谷ほか(編)・前掲注(15)書一八七―一八八頁(土田道夫執筆)、土田・前掲注(6)書三八四―三八五頁。

(28) この点について、詳しくは、三井正信『労働組合法上の労働者概念』をめぐる議論についての若干の省察(一)、(二)(完)』

広島法学三六卷一号(二〇一二年)一頁以下、二号(二〇一二年)一頁以下、同・前掲注(1)書五八頁以下。

(29) 野川忍『労組法16条の労働契約の意義』荒木尚志Ⅱ岩村正彦Ⅱ山川隆一(編)『労働法学の展望』(有斐閣、二〇一三年)五五

一頁以下、同・前掲注(1)書一五八―一五九頁、菅野・前掲注(5)書八七六―八七七頁、荒木尚志『労働法』[第3版] (有

斐閣、二〇一六年)五七六―五七七頁。

(30) ちなみに、私見によれば組合員であれば派遣労働者や社外労働者についても派遣先や受入企業(業務発注企業)との間でそれ

らが処理可能な一定の範囲において(一定の事項に関して)労働協約の効力(規範的効力)を及ぼすことができることになる。

この場合、派遣労働者や社外労働者と派遣先や受入企業との間には労働契約が(そしてそれ以外にも何ら契約が)存しないので、労働協約は労働契約ではなく直接に両者を規律することになる。ちなみに、このように考えることは、派遣労働者の保護に資するとともに、まさに、受入企業に派遣されている下請企業の労働者(社外労働者)が加入する組合が受入企業に団交を求めた

が団交拒否された事例につき、受入企業の労働組合法七条の使用者性(部分的使用者概念)を認めた最高裁の朝日放送事件・最三小判平七・二・二八民集四九卷二号五五九頁の趣旨にも合致するものといえよう。なお、同事件及びこの判決と派遣労働者の

関係については、中窪裕也「集团的労働関係における使用者」村中＝荒木（編）・前掲注（16）書一〇―一二頁。

(31) 三井正信「平和義務に関する若干の検討」広島法学三九卷一号（二〇一五年）一頁以下。

(32) 中嶋士元也「平和義務」『労働法の争点「新版」』（有斐閣、一九九〇年）一〇七頁。

(33) なお、筆者は、通説とは異なり、労働組合の私的任意団体性と自己決定を重視して、労働組合法一七条は労働組合の意思解釈規定であり、労働組合は明示の意思によって拡張適用を排除することができる（従って、労働協約が拡張適用される場合には労働組合はその自己決定によりいわは全従業員代表となることとなる）と解している。この点については、三井正信「組合のなかの集団と個人」日本労働法学会（編）『講座21世の労働法 第8巻 利益代表システムと団結権』（有斐閣、二〇〇〇年）二五頁。このような考え方は、（数的要件を満たせばという条件のもとではあるが）本文で示した意思解釈説とも整合的であるといえよう。そして、このような（組合員の範囲を超えて労働者への）拡張適用がみられ得ることから、それも考慮して、労働組合法一条一項の規定が「使用者と労働者との関係を規制する労働協約」という表現になっているともいえることができる。

(34) 筆者がかかる問題意識から団体交渉と従業員代表制に関して論を展開したものとして、三井正信「団体交渉権の構造」日本労働法学会（編）『講座労働法の再生 第5巻 集团的労使関係の理論と課題』（日本評論社、近日刊行予定）。

(35) 以上の問題意識については、併せて、三井正信「集团的労働関係法の問題点」労働法律旬報一八四六号（二〇一五年）四―五頁も参照。

* 渡邊直行先生には公私とも大変お世話になりました。謹んで本稿を渡邊直行先生のご霊前に捧げます。先生のご冥福をお祈り申し上げます。