

月刊 労運研レポート No. 136

2025 年 10 月号

産別最賃は独禁法違反ではない

伊藤彰信（労運研事務局長）・・・・・・・・2P

韓国の労使関係を揺さぶる「黄色い封筒法」

中村 猛（日韓民主労働者連帯代表）・・・・・・・・6P

正規の短時間勤務職員制度を創設

2026年度限定で時間外割増率をUP 高知県職 ・・・・・・・・9P

■発行・労働運動研究討論集会実行委員会（労運研）

〒105-0014 東京都港区芝 2-8-13 KITA ハイム芝 301 全国一般全国協気付

■発行責任者・伊藤 彰信

■<http://rounken.org/>

■郵便振替 00130-7-360171 労働運動研究討論集会実行委員会

■ゆうちょ銀行 店名（ゼロイチハチ）普 0673522 労働運動研究討論集会実行委員会

■mail roukenj2014@yahoo.co.jp（事務局への連絡はメールをお願いします）

産別最賃は独禁法違反ではない

伊藤彰信（労運研事務局長）

港湾労働者の産業別最低賃金について労働組合と交渉することは、独占禁止法に規定するカルテル行為に抵触する恐れがあるとして、労働組合の要求に回答しない日本港運協会（日港協）の行為は、労働組合法第7条2号の不当労働行為にあたるとする判決が9月16日、東京地裁であった。原告は港湾運送事業者の業界団体である日港協、被告は中央労働委員会という行政訴訟である。

事後対処方式だった港湾産別最賃

港湾の産業別労働組合である全国港湾労働組合連合会（全国港湾）と全日本港湾運輸労働組合同盟（港運同盟）が日本港運協会と、毎年春闘交渉を行っている。港湾産別最賃についても1974年に交渉事項として確認し、改定されない年もあったが、毎年協定をしていた。日港協は2016年春闘で港湾産別最賃については協定できない、交渉事項から外してほしいと発言した。交渉は長引いたが、結局、港湾産別協定から産別最賃の項目を除いて春闘の協定をせざるを得なかったことが発端である。

1972年に全国港湾と日港協との産業別団体交渉が確立した。1974年の産別労使協定で産業別最低賃金制度をつくることを確認したが、その定義というか対象者や位置付けについては不明確のままであった。1978年春闘で、港湾産業別最賃については企業が責任を持つ、常用雇用労働者の現業労働者を対象とすること、対象港湾は限定すること、個別賃金交渉終了後に産別最賃を改定することになった。産別最賃は、事実上春闘時の産別交渉の課題ではなくなり、個別企業の賃上げ交渉が終了した後、労使賃金専門委員会で対象労働者の賃金水準を調査（各企業に報告を求め）し、対象港湾の対象労働者のなかで一番低い水準にあわせて協定するようになった。ちょうど、1978年に発足した目安制度で、今年の零細企業の賃金引き上げはいくらだから、地域別最低賃金の引き上げ額はこれくらいにしましょうと中央最低賃金審議会で確認するのと同じようなシステムで港湾産別最賃は決まっていたのである。

転機となった2014年春闘

この状況を突破しようとしたのが、2014年春闘である。安倍首相は、2%のインフレ目標を設定し、労働者の賃上げを提唱した。港湾産別最賃は2006年から改定されていなかった。2007年に最低賃金法が改正され、生活保護との整合性を重視するようになり、地域別最低賃金は上昇していた。2014年春闘交渉で労働側は以上のような状況を説明するとともに、「港湾運送事業の規制緩和によって、新規に事業者が参入しやすくなった。事業者が参入するときは、料金をお安くしますからといって仕事を取りに来るわけで、必ず低賃金労働者の存在がある。そのことを抑制し、港湾運送事業の安定した秩序を確立するためにも産別最賃の引き上げは必要である。」「現行の港湾産別最賃の水準は時給換算で901円である。これではコンビニの高校生アルバイトの賃金と変わらない。重筋労働の港湾労働者の賃金水準として低すぎると思わないか。」と主張した。この労働側の主張に業界側も反論できず、

基本的に同意し、港湾産別最賃の交渉は進むはずだった。業者側からは「今までどおり 6 大港と地方港の 2 ランクの回答をしたい。」とか「最賃法の目安にもとづく 4 つのランクにしたい」というような意見があった。労働側は「港湾運送事業の規制緩和は 6 大港でも地方港でも実施された。類港別料金制度も廃止された。全国一律は当然のことだ」、「目安によるランクでは大阪港と神戸港の開きは大きい、業界内の意志一致は出来ているのか」と反論したら、すぐさまこのような業側意見は撤回された。

しかし、日港協の回答は「春闘時の中央団交は止めにしたい。産別最賃は廃止が望ましい」という、ゼロ回答どころか産別交渉を否定するマイナス回答を行ったので 14 春闘は紛糾した。業界側が一番問題にしたのは、労働側が個別賃上げ回答の前に産別最賃の回答を中央団交の場で回答するように迫ったことである。労働側も個別企業の賃上げ回答を受けても妥結することはせず、「産別最賃の回答が先だ」と 3 回にわたる全国ストを実施した。

解決するときは急転直下、日港協は、今まで 157,600 円だった産別最賃を 160,000 円に引き上げるという回答を提示した。港湾では月間 25 日労働という協定上の考え方が続いていて、日額計算は 25 分の 1 の 6,310 円、1 日 7 時間労働なので時給 901 円と言う計算だった。労働側は「週休二日制が進んでいる、現在、港湾の月間実労働日数は 21 日である。中を取って月間 23 日労働ということにして、月額 160,000 円なら日額 6960 円、時給 994 円という計算になる。時給 1000 円達成が労働側の目標である。時給を 1000 円にするために月額 161,000 円にしたい」と食い下がったが、「再考しても変わらない。切りの良い 16 万円でいいじゃないか。時給 1000 円達成は来年考慮するから」と言われて妥結した経過がある。だから 2015 年春闘では、借りを返してもらい 164,000 円に引き上げて協定化した。

産別最賃引き上げの効果は歴然だった。確かに産別最賃の水準で働いている港湾労働者はほとんどいなかったが、産別最賃が引き上げられたのだから、産別最賃を上回る賃上げをと勢いづき、個別賃金交渉においてもかなりの賃上げを獲得した。

独禁法違反を持ち出した日港協

日港協は賃金抑え込みを図り、産別最賃協定は独禁法に抵触する恐れがあるので交渉をしないという態度になったのである。2018 年に労働側は中労委にあっせんを申請した。中労委からは「産別労使協定は独禁法上の問題とならないので労使双方は真摯に協議し解決の努力をすること」というあっせん案を提示した。それでも日港協は、制度賃金の交渉に応じないので、2020 年に労働側は、交渉に応じないのは不当労働行為であると労働委員会に救済を申し立てた。東京労働委員会で労働側の勝利、中央労働委員会で労働側の勝利、そして、日港協は中央労働委員会の決定を不満として行政訴訟に及んだわけである。

判決文の検討

さて今回の東京地裁の判決を見てみよう。争点は、原告は「使用者」に該当するか、回答拒否が不当労働行為に該当するか、中労委の判断に裁量権の逸脱・濫用があるか、の 3 点である。

原告は「使用者」に該当するかについて。判決は、まず「一般に使用者とは雇用契約上の雇用主をいうが、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等につい

て、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定することができる地位にある場合には、当該事業主は労組法第7条の使用者に当たるものと解するのが相当である」（最高裁平成7年2月28日）という判示をもとに検討する。全国港湾、港運同盟と日港協の労働協約には「この団体交渉は労働組合法に基づくところの交渉権の行使である（第1条）」、「この団体交渉で合意に達した事項は、当事者双方が捺印し、労働協約としての効力を持つ（第4条）」、「この労働協約は特段の定めがない限り、港湾で働くすべての港湾労働者に対して適用する（第5条）」、「日港協は、本協定の履行に当たっては、加盟全店社を責任をもって指導する（第6条）」という条項があることを引用し、「日港協は、全国港湾、港運同盟に所属する労働者の直接の雇用主ではなくとも、雇用主である会員事業者に対して、雇用する労働者との間の労働条件について指導し、具体的な影響を与えることができる地位にあると認められるから、全国港湾、港運同盟に所属する労働者に対しても、その基本的な労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定することができる地位にあると評価することができる」として、使用者に該当すると判断した。

回答拒否が不当労働行為に該当するかについて。日港協は、独禁法第8条の事業者団体の禁止行為に該当するというのである。産別賃金交渉は、同条第4項の「構成事業者の機能又は活動を不当に制限すること」にあたると主張する。東京地裁は公正取引委員会に考え方を照会した。公正取引委員会は「一般に、労働法制により規律されている分野については、独占禁止法上の問題とはならないとされている」と回答したうえで、日港協が独占禁止法に抵触すると指摘する5つの行為についても、「労働組合と使用者側の団体との間における労働協約に係わるものであることから、独占禁止法上の問題とはならないと考えられます」と回答している。5つの行為とは、①日港協の会員企業が、労組側への回答内容を検討する目的で、賃金額などについて協議すること、②日港協が協議の結果をまとめて団体交渉をすること、③日港協が、労組側と賃金制度の内容や具体的金額について労働協約を結ぶこと、④日港協の会員企業が労働協約を守ること、⑤日港協が協定を守るよう会員企業を指導すること、である。判決は、「独禁法違反を問われるおそれがあることを理由として、本件回答拒否をすることに正当な理由があったとは認められない」とし、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断した。

中労委の判断に裁量権の逸脱・濫用があるかについて。判決は、「訴訟において労働委員会の救済命令の内容の違法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の前記裁量権を尊重し、その行使が前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないと解すべきである」（最高裁昭和52年2月23日）と引用した上で、「原告が独禁法に違反する具体的な恐れがあったとも、そのように考えることに合理的な理由があったとも認められない」、「本件回答拒否に正当な理由があったとも認められない」として「労働委員会に認められた裁量権を逸脱・濫用したものといえない」と判断した。

また、判決は、中労委の命令を維持し、直ちに交渉に応じるよう、日港協に緊急命令を出すことも認めた。日港協は、9月24日に東京高裁に控訴した。

企業別交渉に押し込ませてはならない

私は訴訟が長期化することを懸念する。なぜなら、訴訟継続を理由に、この10年間、港湾中央団交で賃金問題に関する交渉が行われていないことである。日港協は、産別最賃制度に反対しているわけではない。この40年ほど、産別最賃協定を結んでいるのである。なぜ、産別最賃の交渉を拒否するようになったのか。個別賃金交渉の前に産別最賃の回答を示せという産別労働運動の戦術に反発しているのである。なぜなら、個別賃金交渉終了後に産別最賃協定を結ぶという40年近い慣習は、企業別労使交渉を尊重することで成立している。

日本の労働運動は企業別労働組合の運動だから、賃金は「雇用者である使用者」と交渉すべきもので、「雇用者でない使用者」と交渉するものではないという考え方が大勢である。だから、「使用者」たる日港協も、賃金問題については企業問題であるとして、個別賃金交渉すなわち雇用者と被用者の間の交渉を尊重せざるを得ないのである。いずれは、産別労使関係をどのような形で落ち着かせるのかに係わってくることになるが、それは産別労働運動の思想性と力量にかかっている。

今回の判決について「妥当な判決である」と受け止める向きが大勢である。当然のことである。独禁法と労働法は別分野の法律である。労使協定は独禁法上の問題とはならない。にもかかわらず、「労組の活動について、どこまでは適法な活動であり、どこからは独禁法上の問題になるのかのガイドラインを設けよう」という意見が出てくることに首を傾けざるを得ない。それは労働組合活動を規制するものにほかならないし、フリーランスを労働者として認めない前提での議論だからである。問われているのは労働運動である。