

**諸外国の集团的労働条件決定システム**  
～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
研究員 池添 弘邦

《要旨》

本稿は、多様化する就業形態や変化する職務形態などを背景とする労働組合組織率低下に伴い影響力を弱めていると思われる労働組合を通じた集团的な労働条件の決定および実現方法について、日本における法政策または法解釈を議論する前提作業として、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの主要四カ国における、労使関係の特徴、集团的労働条件決定の方法、集团的労働条件決定の実現方法、集团的労働条件決定システムの柔軟化を概観するものである。若干の比較検討の結果、A) 独仏については産別組織が主たる労働条件決定アクターであること、英米については両国間で産別組織が労働条件決定において果たす役割の程度の差はあるが、具体現実的な労働条件は事業所内労使が労働条件決定の主たるアクターであること、B) 各国において、法は労使関係をその枠組みないしは手続きの面から規整しサポートしていること、が理解される。また、本文における若干の比較検討から導出されうる私見による日本における集团的労使関係法制の再考論点としては、C) 諸外国においては、実定法上、労使関係法政策上、または実態的労使関係上、団体交渉のルートは整理・統合が図られているか図られる方向で議論がなされていることから、これに準じて日本でも団体交渉ルートの整理・統合を検討すること、D) 同時に、労使関係の柔軟化と併せて、法的には協約・協定の有利原則が問題となりえ、日本でもこれを積極的に肯定すべく議論すること、E) 日本における労使協議制・従業員代表制議論に関しては、労使関係の歴史的文脈を考慮して、その設置の義務付けはともかく、一定の問題について協議を義務付けるか、または協議制度ないし協議代表者の活動に対する実効性確保のための実質的措置が必要であるように思われること、を挙げることができる。

---

(備考) 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

～もくじ～

問題意識	1
1 ドイツ	1
（1）労使関係の特徴	1
（2）集团的労働条件決定の方法	2
（3）集团的労働条件決定の実現方法	2
（4）集团的労働条件決定システムの柔軟化	3
（5）小括	4
2 フランス	4
（1）労使関係の特徴	4
（2）集团的労働条件決定の方法	5
（3）集团的労働条件決定の実現方法	6
（4）集团的労働条件決定システムの柔軟化	7
（5）小括	8
3 イギリス	8
（1）労使関係の特徴	8
（2）集团的労働条件決定の方法	9
（3）集团的労働条件決定の実現方法	9
（4）集团的労働条件決定システムの柔軟化	9
（5）小括	10
4 アメリカ	10
（1）労使関係の特徴	10
（2）集团的労働条件決定の方法	11
（3）集团的労働条件決定の実現方法	12
（4）集团的労働条件決定システムの柔軟化	13
（5）小括	14
5 まとめ ～若干の比較と日本における再考論点～	14
（1）諸外国における集团的労働条件決定のアクターと法の役割	14
（2）団体交渉ルート of 整理・統合？	15
（3）有利原則の肯定？	17
（4）重層的労使関係下における各層の実質的役割の見極めと国家の法的サポート	19
【参考文献】	22

## 問題意識

就業形態の多様化や職場組織の変化により、伝統的な職務形態であるブルーカラー労働者を前提とした集団的労働条件決定システムは、従来のような実体的規制ならびにその運用方法に関して変容を余儀なくされていると思われる。すなわち、旧来の社会経済システムの下では、労働者の利害が基本的に一致しており、集団的・画一的な方法により集団的に労働条件を決定することが可能であったが、現在及び今後の社会経済システムの下では、職務形態・就業形態の多様化が進行し、労働者・就業者の利害も多様化・散逸するが、その結果、労働条件を集団的に調整・決定することに困難が生じてくる（いる）ものと考えられるのである。

本稿は、日本において今後、この問題について政策的視点からどのように考えるべきかを検討する準備作業として、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける集団的労働条件決定システム、すなわち、労使関係システム、集団的労働条件の決定とその実現方法にかかる法制度について概説し、日本の現状と照らし合わせ、若干の検討を行うものである。簡潔には、“集団的労使関係法制度の鳥瞰による法の特徴と労使関係に対する役割”に集約される。最後に、日本における労使関係法政策にかかる若干の再考論点を提示する。

なお、本稿は、労働条件決定システムの再構築に関するプロジェクト研究の成果の一部である。

### 1 ドイツ<sup>1</sup>

#### (1) 労使関係の特徴

ドイツでは、産別組合と使用者団体との間に形成される産別労使関係と、従業員代表と個別使用者との間に形成される企業内労使関係（法定従業員代表組織）が存在する。すなわち、ドイツの労使関係は、産別労使関係と企業別労使関係という二元的な労使関係の特徴とする。

---

<sup>1</sup> ドイツについては、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）、苧谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）、日本労働研究機構「特集 視覚：欧州労使関係システムの変容」（ドイツ：毛塚勝利執筆部分）海外労働時報325号（2002年6月）、日本労働研究機構「特集 労働市場・雇用構造の変化と労使の課題—欧州からの報告—」海外労働時報337号（2003年4月）、労働政策研究・研修機構『諸外国の集団的労使紛争処理システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～』（労働政策研究報告書L 近刊、2004年）（ドイツ：毛塚勝利執筆部分）、Blanpain, Roger, ed., THE ACTORS OF COLLECTIVE BARGAINING-A WORLD REPORT, Kluwer Law International, 2004, 127頁以下、Gold, Michael, and Weiss, Manfred, eds., EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS IN EUROPE, VOLUME , Kluwer Law International, 1999, 65頁以下、Rolf WANK, *The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004, Weiss, Manfred, and Schmidt, Marlene, LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS IN GERMANY, 3<sup>rd</sup> Revised ed., Kluwer Law International, 2000を参考とした。

産業別の労使関係においては、労働条件形成機能として、協約において、賃金に係る事項を定め、あるいは、労働時間をはじめ、年次有給休暇、労働契約の締結、試用期間、解雇等の労働条件一般について包括的に定めている。

他方、企業内労使関係の労働条件形成機能は、団交・協約対象事項である賃金と労働時間など、協約で規制されているか、規制されるのが通常である労働条件については、事業所協定を締結し得ない。それは産別労使関係の労働条件形成機能を侵さないようにするためである。

二つの労使関係システムは、相互に、組織・機能・役割を区別されているが、従業員代表組織は、実際には、労働組合の企業内支部としての役割を果たしている（實際上、従業員代表は、産別地方組織の役員を兼務していることと関係がある）。

産別労使関係は協約自治に基づくため、労働組合法制や争議法制はなく、あるのは協約法制である。その反面で、従業員代表制度に対してはその活動と権限に係る規制が詳細に定められており、対照的である。

## （２）集团的労働条件決定の方法

### １）法制度

法的には、ドイツ基本法上、すべての労働者に対して団結権が与えられている。しかし、団体交渉権は規定されておらず、団交拒否に対する救済制度もない。団交拒否に対して、組合は、ストライキによって交渉のテーブルを獲得する以外にない。したがって、団体交渉は労使自治的なものである。しかし、その結果としての労働協約に関する法制度は存在する。

また、争議権を明記する規定はないが、基本法上の団結権及びその結果として労働協約締結権が労働組合にあることから、争議権は不文律のものとして存在すると解されている。

### ２）団体交渉

ドイツにおける団体交渉は、協約交渉と呼ばれ、産業別ないし業種別にドイツ全土を州ごとに分けて地域ごとに交渉が行われている。そして、そのうち一つをパターン・セッターとして先んじて交渉し、その結果を他の地域へ波及させるという方式により交渉が行われる。

## （３）集团的労働条件決定の実現方法

### １）労働協約

集团的労働条件は、産別交渉によって締結される労働協約により実現される。労働協約は、一般的に、賃金体系と格付けを決定する賃金基本協約、賃金額を定める賃金協約、それら以外の労働条件を定める一般協約で構成される。業種によっては全国協約もあるが、地域協約もある。他方、企業協約は少ない。なお、適用範囲は、地域的適用範囲、業種の

適用範囲、人的適用範囲を以って決せられている。

ドイツにおいても、労働者保護法や労働契約法および労働契約法理が存在するが、詳細な労働条件の規制は、事実上、協約に委ねられており、実際的にも法的にも、協約規制は最低労働条件としての意味を持つ。このことから、ドイツにおいては、労働協約の有利原則が肯定されている。したがって、個別労働者が協約が定める内容よりも有利な内容の約定をすることは可能であるが、他方で、従業員代表による協約の定めを上回る有利な定めは厳しく制限されており、使用者と従業員代表とが共同決定を行うことができる社会的事項であって、法律または労働協約による規制が存在しない場合にのみ可能とされている。これは、協約優位原則と呼ばれる。

労働協約は、原則として、協約の適用を受ける労使に対してのみ拘束力を有するが、一般的拘束力制度により未組織労働者にも適用される場合がある。その手続は、協約の一方当事者が連邦労働省に申請をし、労使上部団体の代表者各 3 人で構成される委員会が意見聴取を行い、連邦または州の労働大臣が当該協約の一般的拘束力の宣言を行うことである。宣言の要件は、当該協約の業種的・地域的適用範囲にある労働者の 50% 以上が協約に拘束される使用者の下で就労していること、および、それゆえに、当該協約が公的な利益を担うことである。

労働協約は規範的効力を有するので、司法救済を通じて履行が確保される（もちろん組合の社会的影響力を背景とした諸種の圧力による履行確保は十分考えられる）。

なお、派遣労働者は派遣先の賃金協約の適用を受けないため、同協約の基本構造である同一労働同一賃金が崩壊し、組合の影響力が弱体化する恐れがあり、組合としては、労働者派遣に懐疑的であると言われている。

## 2) 事業所協定

企業内労使関係としての従業員代表組織は、先述のように、法律や労働協約による規制がない場合にのみ、人事計画、採用、配置、解雇、労働時間、職場規律、職業教育など、非常に広範囲の事項にわたって使用者と協議し、共同決定をする権利が認められている。協議や共同決定を経ないで行った法律行為は無効とされ、共同決定に至る協議が整わない場合には、企業内に設置される仲裁委員会によって労働条件が決定される。しかし、事実上、仲裁委員会によって決定されることは極めて稀であるようである。

## (4) 集团的労働条件決定システムの柔軟化

1980 年代以降、ドイツの労使関係は失業への対応を迫られた。その際、労使は労働時間の短縮に勢力を注ぎ、その結果、時短協約を締結した。時短協約は、労働時間短縮に当たって、企業内労使当事者に対して弾力的な時間配分を行うことを認めるものであった。これを受けて、化学産業では、1994 年に、事業所ごとに、協約上の所定労働時間 37.5 時間を下限 35 時間、上限 40 時間の範囲で定めることが可能とされた。

1990年代に入ると、賃金規制の柔軟化も進行した。繊維産業では、1996年に1.5%の賃金引き上げを行う賃金協約を締結したが、企業ごとの事業所協定によって、雇用保障と引き換えに賃上げの一部または全部を排除しうるとされた。以上のような協約規制の柔軟化を「開放条項」という。なお、経営基盤の弱い中小企業を対象として、特別な協約労働条件を認める中小企業条項、同一協約地域内で協約労働条件に格差を認める地域的格差条項、将来の経済情勢をみて協約の見直しを予定する修正条項も定められている。

また、従業員代表としての経営協議会委員の中に非組合員を多く含む企業が一部にあり、従来、産別組織の一支部として機能してきた経営協議会（従業員代表組織）の構成が変化してきている。このため、従業員代表組織と産別組織の対抗関係が僅かに見て取れる。これと同時に、産別協約の優位性が揺らぎ始めている状況にある。

法政策的には、従業員代表制度に関して、2001年に経営組織法が改正され、小規模事業所における従業員代表選出手続の簡素化、在宅勤務者や派遣労働者にも選出権を与えること、共同事業所概念の導入、新事業所における従来の経営協議会による暫定的な任務の引き受けなどが新たに定められた。

## （５）小括

ドイツにおいては、労働条件決定の主たるアクターは産別労使である。このことを基本とし、副次的な労働条件決定アクターは企業内労使であると理解することができる。近年では、経済情勢の停滞と企業間競争の激化により、協約の下方硬直性を克服すべく、集团的労働条件決定方法の柔軟化が行われている状況にある。このため、労使関係の分権化が生じていると見ることができよう。

また、ドイツにおいては、国家が労働条件の決定について労使自治を重視しており、このための法的サポート（労使関係の枠組み・手続的規定）が用意されているものと理解できる。

## ２ フランス<sup>2</sup>

### （１）労使関係の特徴

フランスにおいては、産業を超えた全国レベル、産業レベル、企業レベルで労使関係が

---

<sup>2</sup> フランスについては、奥田香子「フランスにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第3巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）290頁以下、日本労働研究機構（白川欽也執筆）『フランスの労働事情』（2001年）、日本労働研究機構「特集 視覚：欧州労使関係システムの変容」（フランス：松村文人執筆部分）海外労働時報325号（2002年6月）、労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』（日本労働研究機構、1992年）、労働政策研究・研修機構『諸外国の集团的労使紛争処理システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～』（労働政策研究報告書L 近刊、2004年）（島田陽一執筆部分）、Pascal LOKIEC, *French Report*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup>

見られる。伝統的に団体交渉は未発達であり、労使とも対決的で対話はなかった。しかし、政府そして法が労使関係に強力に介入することで団体交渉が発達してきた。契機は、1950年の協約法の制定である。そのインセンティブとして、歴史的に見て代表性を有する五つの代表的労働組合全国組織のうち、一つの労働組合が使用者と協約を締結した場合には、その使用者が雇用するすべての労働者（どの組合に所属しているかにかかわらず）に当該協約が拡張適用される法制度が定められている。この労使関係及び法制度が、フランスにおける集団的労働条件決定の基本枠組みである。

しかし近年では、フランスの労使関係は変容し、1990年代以降における民間企業での労使交渉の増加と労使対話による問題解決が日常化してきている。これは、企業レベルでの毎年交渉義務を定めた1982年オール法、雇用創出誘導のための、1998年・2000年オブリ法の影響が大きい。しかし、企業別交渉の機運は、外圧的というよりも経営内発的な要因によるところが大きく、その背景は、国際競争力の激化によるところが大きい。

また、企業レベルでは、組合から見ると、主張型から譲歩型へと変化してきている。つまり、労使関係はギブ・アンド・テイクであるという認識が広がってきている。

以上要するに、フランスにおいては、重層的労使関係システムと労使関係の分権化が見て取れる。

## （２）集団的労働条件決定の方法

フランスにおいて、労働組合にかかわる権利は、団結権や団体交渉権という形ではなく、自由主義的、個人主義的な歴史性から、あくまでも個人の自由としての側面が強い。このことから、フランスでは労働組合組織率が極めて低くなっている。後述するように、団体交渉を促進するために、労働行政が労使関係に介入する場合がありますが、反面、団結権、団体交渉権を確保するための行政制度は存在しない。

全国レベルの労使関係では、全国職協定を締結する場合があるが、これは全国的にかかわる問題について締結されるもので、この協定は、その後社会的制度として機能する。失業保険、退職年金、雇用保障、労働時間の調整、職業訓練に関する全国職協定がそれである。

基本枠組みであり原則である産業別の労使関係は、労働協約交渉を行い、具体現実的な労働条件を設定する役割を担っているといえる。

産別協約は、協約の拡張適用により、当該協約に署名していない使用者が雇用する労働者に対しても適用される。したがって、極めて低い組織率にもかかわらず、協約適用率は9割以上であり、かつ、産別協約は当該産業の最低労働条件規範として機能することになる。

なお、産別協約を締結している労使には、立法的規制として、賃金の年次交渉義務が、また、職務分類を改訂する必要があるか否かについて5年に1回交渉することが、義務付けられている。前者に関しては、有期契約・派遣労働者の利用状況について触れられなければならない。協約の締結に至る見込みの薄い産業に対しては、労働行政が働きかけて交渉を促進しているという。

企業レベルの労使関係としては、法定の従業員代表組織があるが、これはさらに二つに分けられる。一つは、苦情処理を担当する従業員代表委員であり、もう一つは、福利厚生管理運営と労働条件などについて協議する企業委員会である。これらは、労働法典によって承認された労働協約以外の協定として、非典型協定を使用者と締結することがありうる。この非典型協定は、労働協約との関係では、協定によって協約に基づく権利を奪うことはできないが、非典型協定と並ぶ労働条件設定規範である企業内慣行に関しては、協約の定めを上回る慣行が後に確立されると、有利原則により当該慣行が優先して適用される。しかし、このような慣行も、同じ目的を有する協約が後に締結された場合には、当該慣行が有利か不利かにかかわらず、その慣行は終了されるものと扱われている。

これら法定の従業員代表組織の選挙では、代表性ある五つの産別組合全国組織などから候補者が立ち、比例代表制で選挙が行われるが、近年では非組合の従業員代表が最も高い得票率（約30%）を獲得している。しかし実際には、設置にかかる費用負担の重さや、代表のなり手の不足から、設置されていない企業も多く、このことに起因する問題が指摘されている。

また、企業レベルの労使は、産別労使と異なり、協約・協定の締結の有無にかかわらず、広範な事項にわたる年次交渉義務を負っているが、従業員の利益参加・貯蓄、労働時間、賃金・諸手当に関する交渉・協定が多くなっているという。

### （3）集团的労働条件決定の実現方法

フランスにおいて、労働条件は、協約ないし協定によって実現されることになるが、他方で、分厚い労働法典に収められている罰則付きの各強行法規によって労働条件が規制されているという特徴もある。しかし、協約適用率の高さを考えると、実質的な労働条件の規制は協約・協定によると考えるのが自然であると思われる。

また、フランスでは、以上のことを背景に、ドイツと同様に労働協約に有利原則が認められる。しかし、他の協約との比較で有利なのではなく、あくまでも契約規範として有利な場合にのみ認められる。企業内慣行・協定に関しては、これらが協約よりも後に成立した場合でより有利な内容を定めているのであれば、慣行・協定が優先する。

なお、1996年に法律が制定されて以降、組合代表委員が存在しない職場において、従業員代表または代表的組合が委任した労働者との間で企業内協定を交渉・締結することが可能とされ、判例により、企業内協定に協約としての効力が認められるようになってきてい

る。

労働協約には契約としての効力があることから、一般契約法が適用される。したがって、合意の瑕疵や強行法規違反に基づく無効確認、不履行に対する履行を求める訴え、または損害賠償請求が認められる。訴えは、個別訴権、集団的個別訴権に基づく場合は労働審判所に、集団訴権に基づく場合には大審裁判所に提起することになる（もちろん、不履行に対して事実上の圧力により履行させる場合もありえよう）。

#### （４）集団的労働条件決定システムの柔軟化

フランスにおける企業内協定の締結可能性は、労働組合が協約を締結しないか、あるいは労働組合が存在しない場合、協約締結当事者の柔軟化であると理解することができる。この傾向は、2000年の第二次オブリ法によって促進された。組合代表委員の存在しない企業では、五つの代表的産別組合全国組織から委任を受けた当該企業の労働者が協定を締結できるが、この場合、全従業員の投票により過半数の賛成があれば当該協定は有効とされる。あるいは、組合代表委員が存在しない従業員50人未満規模の企業で、協約の拡張適用がなく、代表的組合から委任を受けた労働者が存在しない場合には、従業員代表委員が協定の交渉当事者となり、全従業員の過半数の賛成を得、さらに、産業部門または職際の労使同数委員会によって承認されることで有効とされる。

一方、全国レベルの労使関係に目を向けると、フランス企業運動は、労働組合と共に社会基盤再構築への取り組みを行っている。これは、ソーシャル・パートナーが労働市場の規制（規整）に関して自由に交渉する試みである。団体交渉、失業手当、職場での健康確保・危険防止、補完的年金制度の発展について話し合い、すでに協定（これは全国職際協定と呼ばれる）が締結されている。

さらに、2001年に職際レベルの労使が締結した「団体交渉の深化の手段・方法に関する労使共通見解」に基づき、新たな団体交渉・労働協約法制に関する法案が議会で審議されている。ポイントは、企業内協定に対して従来産別協約が担ってきた役割を委譲し、産別協約は副次的なものへと退くこと、従業員の過半数が支持した組合が協約を締結できるまたは協約の締結を拒否できること、組合代表が存在しない職場では、組合が委任した労働者に協約交渉・締結権限を与えること（但し、全従業員の過半数の賛成と産業部門労使同数委員会の承認が必要）であるという。この点は、労使関係柔軟化政策として重要な意味を持つものと思われ、今後の動向に注視しておく必要がある。

なお、労使関係の柔軟化ではないが、非典型雇用労働者に対する労使関係上の対応が幾つか存在し、派遣労働者に対する協約として、社会保障、安全衛生、職業訓練に関する協約が締結されている。競争力維持のために派遣労働者の賃金が下げられることを防ぐために、派遣元と派遣先の交渉に労組が参加しているのである。

## (5) 小括

フランスにおける労働条件決定の主たるアクターは、原則として産別労使であり、副次的に企業内労使である。しかし、近時はむしろ関係が逆転するか？という状況になっているようにも見受けられる。この点は、ドイツと同様に労使関係の分権化傾向の現れと見ることができよう。また、全国的社会的に重要と考えられる事項については、五つの代表的産業界別労働組合全国組織のレベルを超えた、職際レベルの労使関係の役割も重要であろう。

法的側面からは、フランスでは、ドイツのように国家が労使自治を重視するのではなく、むしろ労使関係に対して様々な枠組み・手続（一部義務的）規定を設けながら、労働条件決定を法的サポートするスタンスでいるものと理解できる。また、このことを理由に、低い組織率に対して高い協約適用率を確保しているものと考えられる。

## 3 イギリス<sup>3</sup>

### (1) 労使関係の特徴

イギリスにおける労使関係は、伝統的に、国家介入の面ではボランティアズムであり、実態的には敵対的な労使関係であった。また、企業内に複数の組合が設立されることが認められている。これらのことは全体として、コレクティブ・レッセフェールと呼称されるが、しかし、政権を担う政党が保守党になって以降、国家による労使関係への介入が多くなされてきた。また、現在の労働党政権も、実質的には保守党の政策を継承しているため、労使関係への国家介入は長く続いていることになる。

イギリスにおいても、産業構造の変化によって、民間企業における労働組合の影響力が衰退しつつあるが、不況対策のチャンネルとして単一組合主義を掲げる使用者が増え、実態的には労使協調的關係へと移行し、よって、敵対的労使関係も消滅しつつある状況にある。

さらに、団体交渉の重心が産業・企業から、事業所レベルへと分散化、分権化する傾向にあるという。もっとも、従来から、産別組合組織は他国におけるほど大きな影響力を有していなかったようである。

---

<sup>3</sup> イギリスについては、小宮文人『イギリス労働法』（信山社、2001年）日本労働研究機構「特集 視覚：欧州労使関係システムの変容」（イギリス：小宮文人執筆部分）海外労働時報325号（2002年6月）山下幸司「イギリスにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第3巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）256頁以下、労働政策研究・研修機構『諸外国の集团的労使紛争処理システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～』（労働政策研究報告書L 近刊、2004年）（小宮文人執筆部分）Blanpain, Roger, ed., *THE ACTORS OF COLLECTIVE BARGAINING-A WORLD REPORT*, Kluwer Law International, 2004, 147頁以下、Catherine BARNARD, *Reconsidering the Mechanism to Regulate Working Conditions in the light of Diversified and Individualised employees and the declining labour unions*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004 を参考とした。

## (2) 集团的労働条件決定の方法

イギリスにおいては、ボランタリズムゆえに、団体交渉は基本的に任意的なものである。しかし、組合が自主性を有するとの承認を得ることで、団体交渉を行う地位を獲得し、結果としてその分、組合員は非組合員に比べて有利な労働条件を獲得しうる。しかし、組合承認手続きは極めて煩雑な内容で定められている。新たな承認手続きは、投票の場合は過半数、そうでない場合は40%以上を代表する多数派による支持があれば承認されるとの内容で規定されている。しかし、組合は承認を得たとしても、交渉事項は賃金・労働時間・休暇に限定される。

承認を得た組合は、団体交渉のための情報を口頭（使用者が認める場合は書面で）で開示される権利を有するのみで、他に、例えば、誠実交渉義務の一環としての情報提供を受ける権利などは定められていない。

さらに、争議行為はコモンロー上、違法行為であるとされ、契約違反の行為となる。このため、争議行為を行った労働組合とこれに参加した組合員には、不法行為責任が生じることになってしまう。しかし、この点については、制定法により詳細な免責がなされている（但し、免責されるのは民事責任のみで、刑事責任は免責されない）。

## (3) 集团的労働条件決定の実現方法

イギリスにおける労働協約は、基本的に法的拘束力のない紳士協定である。但し、労働協約において当事者が明示的に法的拘束力を与えると定めた場合には、当該協約に法的拘束力が生ずると解されている。もっとも、承認組合との団体交渉を経て締結された労働協約には、法的拘束力があると解釈されているようである。

協約に違反する行為は、特定履行による救済が与えられる。

個別契約との関係では、個別契約に橋渡し条項があり、協約規定の労働条件内容が雇用契約に編入されれば、当該協約は法的拘束力を持つと解されている。しかし、その範囲は極めて限定的であり、労働者を利する目的の条項、例えば、賃金・労働時間などに限られる。また、編入の黙示の合意は可能性としてないわけではないが、労働者が当該協約締結組合に加入しているという事実だけでは認められず、個別契約中に明確な橋渡し条項が必要であるとされている。以上の点については、非組合員の個別契約の場合も同様である。

また、近年では、EU法（EU指令）による従業員代表への情報提供・協議義務の国内法化が極めて重要な問題となっており、伝統的なボランタリズム、コレクティブ・レセフェールとの関係で、盛んに議論されている。またこのことゆえに、組合と従業員代表システムとの関係、デュアル・チャンネル・アプローチをどのように整理していくのが問題となっているように見受けられる。

## (4) 集团的労働条件決定システムの柔軟化

すでに述べたように、伝統的な路線であるボランタリズムや複数組合の承認、敵対的労使関係から、単一組合主義による労使協調路線へと実態的に労使関係が変化してきており、この点を柔軟化と評価できるように思われる。併せて、団体交渉レベルの分散化、分権化が観察されること、組合と従業員代表によるデュアル・チャンネル・アプローチも、柔軟化の方向性として理解することができよう。

#### (5) 小括

イギリスについては、コレクティブ・レッセフェールの反映として、集团的労使関係は基本的に自由放任であったが、団体交渉を求める組合にとっては辟易させられるほど詳細かつ煩雑な手続規定を通じて国家が労使関係に介入しているのが現状である。ドイツのように労使自治ではあるが、国家介入的でもあり、かつ、フランスのような法的サポートにとどまらず、組合による労働条件規整権能をむしろ奪うような法制度が整えられていると見ることもできよう。さらに、労働協約の法的効力は限定的である。もっとも、承認組合に対する団体交渉のための情報提供、限定的ではあるが争議行為の免責規定は、団交保護助成策を採るアメリカや日本に若干類似するようにも思われる。

以上から、組合の側から見れば、集团的労働条件設定の主たるアクターは、事業所別の組合にあると思われるが、おそらくは実質的な集团的労働条件決定アクターは使用者であるように思われる。

### 4 アメリカ<sup>4</sup>

#### (1) 労使関係の特徴

アメリカでは、AFL-CIO を頂点とする一大労働組合連合と、その傘下にある産別組織、そしてその下には無数のローカル・ユニオンが属して労使関係が形成されている。実際には、産別組織による基本協約の締結と、これに基づいた事業所ごと（正確には交渉単位ごと）の個別の労使関係が形成されており、端的には、産別組織とローカル・ユニオンという二層構造の労使関係である。企業内組合の設立は、連邦法である全国労働関係法における不当労働行為制度上の使用者による労働団体に対する支配・介入禁止規定との関係で結

---

<sup>4</sup> アメリカについては、谷本義高「アメリカにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000 年）242 頁以下、中窪裕也『アメリカ労働法』（有斐閣、1995 年）、労働政策研究・研修機構『諸外国の集团的労使紛争処理システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～』（労働政策研究報告書 L 近刊、2004 年）（アメリカ：池添弘邦執筆部分）、Blanpain, Roger, ed., *THE ACTORS OF COLLECTIVE BARGAINING-A WORLD REPORT*, Kluwer Law International, 2004, 303 頁以下、Kenneth G. DAU-SCHMIDT and Carmen L. BRUN, *National Paper for the United States of America: Addressing Conflict in the Modern American Employment Relationship*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004 を参考とした。

果的に違法と解されているため、法的には認められていないといえる（しかし実際は、労使間のコミュニケーション・ツールとして、企業内組合に類する労働者組織が多く存在していると言われる）。

アメリカの労働組合は、伝統的に、組合員である被用者に対して経済的利益をもたらすことを主たる目的とするビジネス・ユニオニズムを追求する組合運動を展開してきた。したがって、労使間の利害は激しく対立するため、労使関係は全般的に極めて敵対的である。しかし近年では、職場の就業構造および就業者の属性の多様化により、組合員に限らず、広く社会的弱者保護を念頭においた活動、ソーシャル・ユニオニズムへと活動の方向性を転換しつつある。その背景には、民間部門に限れば9%を下回る組織率による労働組合の社会的代表性の問題が横たわっていると見られる。

## （2）集团的労働条件決定の方法

アメリカにおける集团的労働条件決定方法は、3,4年に一度の産別協約改訂交渉が行われ、これを基本にローカル・ユニオンも協約改訂交渉を行うことによりなされる。ローカル組合の場合は、産別の基本協約に加え、当該交渉単位にかかわる独自の問題も交渉事項とすることができる。したがって、職場レベルでの実質的な労働条件は、ローカル組合ごとに決まることになる。

法的には、労働者には団結権と団体交渉権その他団体行動権が、積極・消極両面で認められている。すなわち、全国労働関係法7条では、積極的に団結権・団体交渉権・その他の団体行動権が認められつつ、他方で、これらの行動のいずれか、またはいずれも行わない権利が被用者には認められているのである。そして、それら権利の侵害に対する救済として、不当労働行為制度が設けられ、その手続きの運用および判定のための専門的独立行政機関として、全国労働関係委員会が設置されている。全国労働関係委員会は、全国労働関係法に定められた権利の紛争を専属的に管轄するがゆえに、全国労働関係法上の権利は公的権利であって私権ではないと解されている。

また、団体交渉を行うことができるのは、一定範囲内の利害を同じくする被用者集団、つまり、交渉単位においてただ一つであり（これを排他的交渉代表制度という）そのため、代表組合選出のための選挙手続きが定められている（実際には複数の組合が争うことはあまりなく、交渉単位を組合が組織化することを認めるか否かという形での労使直接対決である）。

選挙手続きには幾つかの種類があるが、最も申請件数が多いのは指示選挙であり、この選挙手続きは全国労働関係委員会が実施する。しかし、組合が選挙で勝っても、自動的に団体交渉が開始されるわけではない。このことから、国家は単に、団体交渉を行うことができるよう、また、平和的な労使関係が構築されるようにテーブルをセッティングするのみで、（違法行為が行われない限り）労使関係それ自体には立ち入らないという立場であると解

される。

では、交渉が行き詰まりになったらどうするかだが、誠実に交渉義務を果たしている限り、使用者は不当労働行為の責任を問われなし、行き詰まりが解消されるまでは団体交渉の申し出を拒否できる。当事者が望むならば、連邦調停斡旋局が斡旋や調停によって解決に助力する。協約の終了・改訂の場合には、協約終了の 60 日前に、書面により、当該協約の終了または改訂の提案を相手方に通告し、新協約改訂協約のための交渉を相手方に申し入れ、先の通告から 30 日以内に連邦調停斡旋局および各州の調停機関に対して紛争の存在を通知し、先の通告から 60 日間または協約終了の日まではストライキまたはロックアウトを行わずに現行協約の効力を完全に認めることが求められている。この手続を経なければ、当事者は従前の協約に拘束される。また、これら手続の不遵守は、団体交渉義務違反となり、このようなストへの参加者は、不当労働行為制度と交渉代表選挙制度における被用者としての地位を奪われる（制裁として制度の適用が及ばなくなることを意味する）。

なお、先述の通り、企業内組合の設立は全国労働関係法上の不当労働行為制度における支配・介入禁止規定との関係で結果的に違法であると解されているが、企業組織の風土や従業員に対する対応によっては、従業員参加プログラムや労使共同委員会を独自に設置し、協調的労使関係を構築している企業もある（例えばデュポンがこれに当たると言われている）。しかし、ひとたび産別労組の組織化時期と重なると、上記のような労使共同委員会といった組織は、全国労働関係法により違法と解されている企業内組合に該当し、解散を余儀なくされることとなる。

### （3）集团的労働条件決定の実現方法

締結された労働協約は、その締結過程としての交渉代表選挙制度において排他的交渉代表制が採用されていることの裏返しとして、協約内容に反する個別の協定や約定を一切排除する強い法的効力を有する。したがって、アメリカでは、ドイツやフランスにおけるような有利原則は認められていない。

協約には契約としての効力があるため、この違反や不履行は裁判所において救済される。しかし、ほとんどの場合、自治的な履行確保として協約上の苦情処理・仲裁制度が利用されており、ほとんどの紛争がこの手続によって処理されていると見られる。仲裁は終局的で当事者を拘束する法的効力があるものとされ、したがって、仲裁裁定の司法審査は事実上不可能である。同時に、裁判所においても全国労働関係委員会においても、仲裁判断を尊重する法理やルールがあることも、仲裁裁定が有する法的な効力の背景として挙げられる。例えば、全国労働関係委員会については、協約違反が不当労働行為に該当する場合でも、その管轄権を否定されることはないが、仲裁が行われるのであれば独自に救済を行うことを自制し、仲裁人に委ねる立場でいるのである。なお、仲裁は、企業・組合外部から

選出された仲裁人によって比較的短期間のうちに低廉な額で解決されるのが通常である。

被用者個人は、協約違反を根拠に民事訴訟を提起しうるが、ほとんどの場合、協約上の苦情処理・仲裁で処理されるので、紛争は訴訟手続には乗らず、また、組合が公正代表義務（排他的交渉代表権限の裏返しとしての義務）を果たしている限り、個人による協約違反訴訟は棄却されることになる。

#### （４）集団的労働条件決定システムの柔軟化

アメリカにおいても、労使関係の柔軟化が問題とされている。その背景には、製造業からサービス業への産業構造のシフト、非典型不安定雇用者層の増加、全国労働関係法の適用を除外されている管理職・専門職層の増加、労働者の属性の多様化があるが、法的には次のような問題がある。

企業内組合の設置を違法とすべきではないか否か、賛否は分かれている。あるいは従業員代表制度の明文化を行うか。交渉代表選挙手続における交渉単位の細分化により労働組合の交渉力が低下しているのではないかと懸念。全国労働関係法の適用対象としての被用者の範囲は著しく狭く、特に監督者は1947年タフト・ハートレー法により適用が除外されたが、使用者の利益のために他の被用者に対して独立の判断で、採用・懲戒・解雇など、数ある人事権のうちの一つでも行使する場合は監督者に該当するので、その者は全国労働関係法の適用を除外されてしまう。経済的ストライキ参加者に代わる代替者の雇い入れを法的（連邦最高裁判決傍論）に認めていることによる争議行為を実施する意欲と能力の縮減。行政救済としての全国労働関係委員会の手続の遅延（特に局委員会に再審査の申立をした場合の遅延は労使関係の正常化にとって致命的）をいかに改善するかが依然として課題。同時に全国労働関係法違反に対する制裁が不十分で、全国労働関係委員会が発出する救済命令の執行力が弱い。組織化にコストがかかる割には使用者の抵抗（ユニオン・バスター＝組合潰し屋）によっていとも簡単に挫かれるという現実。

以上のような様々な問題を解決すべく1995年に労使関係の将来に関する委員会（通称、ダンロップ委員会）が、当時の労働長官と商務長官に対して提案を行ったが、何一つ進んでいない。結局、社会経済情勢の変化に対応するための労使関係法の規制改革は、一切進展していないというのが現状である。

他方、労使関係実態的には、2003年9月の全米自動車労組とフォード、GM、クライスラーのいわゆるビッグスリーとの間で行われた協約改訂交渉で見られた、実質的には全米自動車労組にとっての譲歩交渉・協約は、依然として停滞する経済情勢を反映した厳しいものであり（全米自動車労組としてはじめて、組合員の配転と引き換えに工場閉鎖を容認したことなど）これは、アメリカにおける労使関係柔軟化の中に位置づけられる象徴的な現象であると理解してよさそうである。したがって、実態的労使関係においては、改訂される協約において従来の対決的姿勢を軟化させ、柔軟に労働条件設定を行う事例も他にあ

るのではないかと推測される。この点、一向に進まない労使関係法改革とは対象的である。

#### (5) 小括

アメリカにおいては、団体交渉が交渉単位ごとに細分化されているが、企業内組合ではないことから、むしろ産別労組の影響力が大きい状態の下での集团的労働条件決定システムの分権化が広がっていると理解できよう。また、労使間における合意形成の実質は、労使自治により行われているが、組織化、団体交渉、その確保のための不当労働行為救済制度などが国家の手に委ねられ、極めて法化されている点が特徴的である。しかし、制度が現代的でなくなっているとの批判が多くなされているのが現状である。反面、労使関係法改革は非常に遅れており、柔軟化政策には程遠い状況であると理解できる。むしろ、現実の労使交渉の方が柔軟化していると見てよいであろう。

### 5 まとめ ～若干の比較と日本における再考論点～

#### (1) 諸外国における集团的労働条件決定のアクターと法の役割

これまで述べてきたことをまとめてみると、以下のようになる。

集团的労働条件決定の主たるアクターは、ドイツは産別労組、フランスは代表的な五つの産別労組全国組織、イギリスはボランティアズムゆえ強力なアクターは存在しないものの、事業所別組合が労働条件の決定に深く関与していると推測される、アメリカは産別組織と交渉単位を代表する排他的組合である。

そして法は、労使関係と労働条件決定について、その枠組みないしは手続きの面から規整しサポートしていると言えるだろう。

また、諸外国における近年の傾向としては、ドイツとフランスでは、産別労組の強力な労働条件決定機能を維持しつつも、その締結する協約による労働条件規制の柔軟化が進みつつあったり(ドイツ)、一定条件の下で企業内協定が認められたりしている(フランス)。これらの厳密かつ正確な要因を判断する術は筆者にはないが、少なくとも、前者(ドイツ)については協約の下方硬直性のためという背景があるが、企業ごとまたは事業所ごとの労使により柔軟に労働条件を設定することができるという措置であり、その背景として、国際競争力が激しさを増していく中での企業の経営環境を柔軟なものとしていくための対処であろうと思われる。

また、イギリスについて、(保守党政権以降、国家が労使関係に介入する度合いが強まっていたものの)伝統的に労使関係に対してはボランティアズムであったが、近年では、EUの情報提供・協議指令との関係で、同指令の国内法化がホット・イシューとなっており、ボランティアズムが転換していくのが非常に注目される。また、労使関係実態上は、団体交渉が産業・企業レベルから事業所レベルへと分散化傾向にあると推測されることから、ド

イツやフランスと同じ背景事情が読み取れるものと思われる。さらに、アメリカにおける排他的交渉代表制に類する新たな組合承認制度を採用したことも、近年の傾向として挙げることができるだろう。

なお、特に欧州諸国における労働条件規整を考える際に不可欠な視点として、EU 労働法と労使関係が加盟諸国に与える影響を考慮しなければならない<sup>5</sup>。つまり、EU 加盟諸国は、ローマ条約、マーストリヒト条約、アムステルダム条約といった重要な条約に拘束されること、欧州労使協議会指令、労働時間指令、パート均衡処遇にかかる指令、年齢・障害差別禁止指令、営業譲渡指令、両親休暇指令など、幾つもの重要な指令が定められ、加盟各国は一定期間内に指令を国内法化する必要があることである。これら諸要因が必ずしも集团的労働条件決定にストレートに結びつくわけではないが、少なからず当該国の労働条件規整に影響を与えており、間接的に各国の集团的労働条件決定にもその影響が現れることとなろう。この点は、特に欧州諸国との比較を行う際に留意しなければならないであろう。

アメリカについては、労使関係法政策については近年特徴的な現象を見ることはできないものの、実態的な労使関係については、産別協約交渉において従来に比較して、敵対的な態度で団体交渉に臨むというよりも、むしろギブ・アンド・テイクの関係であると理解されうるような柔軟な態度で臨むという事実を見ることができる。

以下では、これまで概観してきたドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける労使関係の枠組みと法制度を前提に、これと比較して、あくまでも私見として、日本における労使関係法政策、特に、集团的労働条件決定システムを検討する場合に念頭において置くべきと思われる点を述べたい。なお、各論点の本格的な検討については、他日を期すことをお許しいただきたい。

## (2) 団体交渉ルートの整理・統合?<sup>6</sup>

日本では労働者に対して、憲法上、団結権、団体交渉権、争議権のいわゆる労働三権を承認している。これを受けて、労働組合による労働条件規整権能を具体化すべく、労働組合法(以下、「労組法」)が制定され、不当労働行為制度を整え、その運用については労働

---

<sup>5</sup> EUの労使関係と労働法については、ロジェ・ブランパン(小宮文人・濱口桂一郎監訳)『ヨーロッパ労働法』(信山社、2003年)を参照。

<sup>6</sup> この問題は、つまり、組合の併存を許容している法的状況をどのように考えて労使関係法政策を考えていくべきであるかという問題である。この問題に係る近時の文献としては、「特集 複数組合併存をめぐる法的課題」季刊労働法 161号(1991年)。同誌掲載の以下の各論稿(掲載順) 橋詰洋三「組合併存下の労使関係と労働条件」、小宮文人「過半数組合の締結した協約・協定の効力」、和田肇「複数組合併存と賃金・昇格差別」、高木紘一「残業差別と不当労働行為」、高橋貞夫「組合併存下の前提条件の諾否と差別」、宮里邦雄「便宜供と差別」、道幸哲也「組合併存下における労働条件決定過程と団交権保障・上・下」法律時報 68巻7号・8号(1996年6月、7月)、花見忠「講苑 併存組合と不当労働行為について」中央労働時報 900号(1995年)がある。

委員会制度を用意している（この点はアメリカと同じであり、ドイツ、フランス、イギリスとは異なる）。このことを一言で表現すると、日本は、特に欧州諸国と比べ、労働組合の積極的な保護助成策を採用していると理解できる。

しかし、排他的交渉代表制度を有しないという意味では、日本はアメリカと異なり、このことから、日本は、憲法上も労組法上も、企業内に複数の組合が存在することを法的に認めていると理解されうる。

この点、確かに、諸外国においても実態上、一つの企業ないし事業所に複数の組合が存在することはあり得よう。しかし少なくとも、法制度上の集团的労働条件決定システムとして、具体的現実的な労働条件の決定は、その権限を有する労働者組織に限定されているか、限定するという方向で議論が進んでいると見受けられる。先述のように、アメリカのみならず、フランスでは、過去の労使関係の歴史を反省する意味を込めて、また、イギリスでは、政治動向と政策の継続性を考慮して、前者については過半数代表、後者については過半数または40%以上の多数派の支持というフィルターを通じて交渉ルートを整理・統合しようとする方向にある。なお、ドイツでも、明文規定による過半数代表制こそ存在しないが、伝統的に産別労組の強力な協約交渉に拘束されつつも、法律規制あるいは協約規制が存在しない場合に限って、という制限があるものの、従業員代表に限定的な労働条件規整権能が与えられている。つまり、他国では、何らかの形で集团的労働条件規制方法・ルートが、整理・統合されているか、その方向に向かいつつあると言えるのではないか。

翻って、他国におけるこのような状況を考えると、日本において、企業や事業所内に複数の組合それぞれが集团的労働条件規制権能を法的に保持しつつ存在しているということは、果たして合理的な労使関係の在り方であるのか、考えてみる必要があるのではないか。

もちろん、日本におけるイデオロギー的労働運動と各企業内における労働組合活動の歴史、その継続的性質ゆえの利害及び感情の対立などを無視することは到底できず、現実の労使間または労労間に生じてきた、解きようもなく絡まり合った糸をどうにもすることができないため、むしろ現状の複数組合併存状況を肯定し、集团的労働条件決定ルートを整理・統合することに対して強く異論を唱える論者も数多くあろうと推測する。

筆者は、今のところ、複数組合の併存を許容する現行法制度を改めるべきである、との強い主張（政策論）を打ち出せるだけの法的正当性論拠を有していない。しかし少なくとも、将来的に集团的労働条件決定システムどのように再構築していくべきかを議論していくに当たって、交渉当事者たる組合の併存を法政策的に認めるのか、それとも排他的交渉代表制などを通じて集团的労働条件決定プロセスを法制度的に整理・統合していくのかという問題を、避けて通ることはできないのではないかと考えている。

さらに私見を述べれば、筆者は、何らかの形で集团的労働条件決定プロセスを整理・統合していくのが妥当ではないかと今のところ考えている。その理由は、労働問題は経済問題でもあることから、組合併存状況によるコスト負担は企業の競争力を削ぎかねないこと、

ひいては、企業内における労働条件の維持向上という現行労組法上及び労働組合の使命に反しかねない状況が作出されてしまうのではないかと懸念すること、労働組合においても、併存している他組合との縄張り争いや、組合員獲得あるいは脱退にかかる紛争に対処する様々なコストを削減でき、かえって対使用者関係における労働条件維持向上を目指した活動に集中することができるのではないかとと思われること、さらに、労働委員会実務や労委命令取消訴訟に係わる裁判所実務において、判断が極めて難しいこのような案件を扱うことは、時間的にもコストがかかり、その割には、労使関係は正常化される確率が低いのではないかと推測され、結局はコストが高くつくであろうと思われること、との関連で、むしろ、整理・統合された集团的労働条件決定プロセスの当事者間における紛争を、迅速かつ効果的に解決する方が、ミクロ・マクロの社会経済的観点から見て有益であると思われ、また、労働委員会及び裁判所が扱う他の紛争の解決も効果的になされるであろうと思われること、である。

以上のことは、集团的労働条件規整権能が与えられている労働組合の保護助成政策に反するものではないように思われ、また、憲法上認められている労働三権を実質的に強化(組合の交渉力を高める)するのではないかと考えられることから、何らかの形で団体交渉ルートを整理・統合する方向で現行労組法を改正することによって可能となるのではないだろうか。

しかしなお、先に述べた私見は慎重に検討しなければならないものと理解している。なぜなら、アメリカや近時のイギリスの経験に照らせば、交渉ルートを整理・統合することによって、むしろ、交渉代表の地位の獲得をめぐる労労間及び労使間に生じる紛争を処理するコストが増大するのではないかと強い懸念があるものと推測されるところ、日本における実態的労使関係にとって果たして真に有効な法政策であるのか、さらに、現在の法理論上、このような政策は実行可能であるのかが見究められなければならないからである。これらの点についての検討は他日を期したい。

### (3) 有利原則の肯定?

また、将来の日本において、集团的労働条件決定システムの再構築を考えていく場合の問題として、労働協約をめぐる問題、特に、有利原則の問題<sup>7</sup>がある。有利原則とは、集团的労働条件設定規範としての労働協約に定められた労働条件よりも有利な内容を定める個別の労働契約の効力を認めることを意味し、産業別協約がまさに当該産業における最低労働条件基準としての法的効力を有するドイツやフランスにおいて承認されている考え方である。

---

<sup>7</sup> 労働協約および有利原則をめぐる議論状況と論文については、中窪裕也「労働協約の規範的効力」季刊労働法 172号(1994年)94頁以下、西谷敏「労働協約論」初井常喜編『戦後労働法学説史』(旬報社、1996年)396頁以下を参照。

なぜ問題にするかという点、労働組合組織率および労働組合による集团的労働条件規整力の低下、組織率が相対的に高い製造業から組織率が相対的に低いサービス業への産業構造のシフト、職場のホワイトカラー化、業績主義・成果主義といった形での人事労務管理の個別化、労働者の個人交渉が増加するのではないかとの予測、労働契約それ自体による労働条件規整事例の増加が予測されること、が背景にあるからであるが、有利原則との関係で最も重要な点としては後二者があると考えられるからである。

この問題について、従来の裁判例と学説はどのように考えてきたのか。日本の裁判例は、正面から明確に述べた裁判例の数自体が少ないが、見解が分かれている<sup>8</sup>。従来の学説では、多数説<sup>9</sup>は有利原則を否定しているが、なお根強い有力説<sup>10</sup>はこれを肯定している。近年では、限定的肯定説へと収斂してきている。

否定説の論拠は、企業別組合による労働条件規整は具体現実のものであり、外国におけるような最低基準とは認められず、また、労働協約基準よりも有利な内容を定める契約を認めることは、労働組合の労働条件規制権能や統制力を損なうというものであり、さらに、労組法 16 条の文言（「基準に違反する」）から、労基法 13 条及び 93 条の文言（「基準に達しない」）との相違を捉えて、日本の労働協約は、両面的に（有利にも不利にも）規範的効力（労働条件規範としての法的効力。労組法 16 条参照）を有すると解するというものである。

他方、肯定説の論拠は、労働協約の法的効力について定めた労組法 16 条は、労働協約に最低労働条件基準としての法的効力を与えたに過ぎず、また、労使自治（労使当事者の意思）によってより有利な労働条件の設定を排除していると解しえない。さらに、労働組合の集团的規整力の必要性とは、労働協約とは離れたところで労働者が自律的に労働条件を設定することを排斥するということを意味するわけではないことなどを論拠に、有利原則を肯定している。なお、否定説であっても、当該労働条件が当該企業における最低労働条件である場合<sup>11</sup>、あるいは、組合の承認があること<sup>12</sup>を条件に、有利原則を限定的に認める考え方を示す論者もいる。近年では、原則否定だが限定的に肯定するという方向へ議論が収斂してきている。

---

<sup>8</sup> 有利原則を否定するのは、朝日火災海上保険（石堂）事件（神戸地判平 2.1.26 労判 562 号 87 頁、93 頁）であり、明確には述べていないものの、結果として肯定するのは、北港タクシー事件（神戸地判・昭 55.12.19 判時 1001 号 121 頁、126 頁）である。

<sup>9</sup> 例えば、外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、1975 年）638 頁、下井隆史『労使関係法』（有斐閣、1995 年）127 頁、山口浩一郎『労働組合法〔第 2 版〕』（有斐閣、1996 年）193 頁、菅野和夫『労働法〔第 6 版〕』（弘文堂、2003 年）566 頁。

<sup>10</sup> 花見忠「労働協約と私的自治」日本労働法学会編『学会誌労働法』21 号（1963 年）37 頁以下、中嶋士元也「規範的効力」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 6 巻 労働協約』（総合労働研究所、1981 年）129 頁以下、西谷敏『労働法における個人と集団』（有斐閣、1992 年）281 頁以下、同『労働組合法』（有斐閣、1998 年）329 頁以下などがある。

<sup>11</sup> 前掲注 9、下井 127 頁、菅野 566 頁。

<sup>12</sup> 前掲注 9、山口 193 頁。

なお、中間的な考え方を示す説<sup>13</sup>があるが、これは、新たに協約が締結された場合と、既存協約が存在し、それが不利益に変更される場合とで区別する考え方である。前者の場合は、当該労働条件は労働者個人の既得権として保護される（有利原則を肯定し、協約は片面的強行性を有する）が、後者の場合は、労働条件自体が協約によって設定されたものであるため、協約によって変更されることになる（有利原則を否定し、協約は両面的強行性を有すると解する）と述べる。

現行法や近年の労働を取り巻く状況を前提に考えると、原則否定、限定的肯定との考え方がごく自然なように感じられ、筆者も今のところはそれら学説の驥尾に付したいと考えている<sup>14</sup>。

しかし、筆者は、さらに、先に述べた有利原則を問題とする背景事情について、それら背景事情が維持されこそすれ、縮減するとは考えにくいと推測されることから、原則否定・限定的肯定という説を超えて、将来の労使関係法政策の在り方において、有利原則の肯定について積極的に議論していく必要があるのではないかと考えている。法理論的な側面及び労使関係実態的な側面において、有利原則の肯定が果たして合理的な法政策であるのかについては、今後の検討課題としたい。

#### （４）重層的労使関係下における各層の実質的役割の見極めと国家の法的サポート

集团的労働条件決定システムを諸外国との比較の視点から考える場合には、実質的な労働条件の決定が、事業所別、企業別、産業別のどのレベルでなされているのか、各レベルの機能と権限分担に注目しつつ、考える必要があろう。また、このことは、国家による労使関係に対する法的サポートをどのように考えるのかという重要な問題に連なる。

日本も他国とほぼ同様に、労使関係は、重層関係の下方から、事業所別、企業別、産業別の各組合、そしてナショナル・センターと重層的ではあるが、労働条件の決定という面に着目すると、日本の産業別組合は他国におけるそのような強力な労働条件決定権限はない。日本において産別組織の役割が期待されるのは、誤解を恐れずにいえば、春闘における賃金水準の決定に関してのみだからである。

検討した他国でも、組織率の低下や就業形態の多様化を考慮して、労働組合の代表性を維持すべく、産別組織の再編や新規に組織化する職種に狙いを定めて活動を行っている状況にあるが、そうであっても、産別組織の持つパターン・セッティングの強さ、事業所レ

<sup>13</sup> 石川吉右衛門『労働組合法』（有斐閣、1978年）187頁。

<sup>14</sup> 学説上も、前掲注10西谷332頁は、「有利原則が認められるべき基盤がますます広がっている」と述べ、浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾『労働法』（有斐閣、2002年）105頁も、「労働条件の個別化が進むなかでは、労働協約よりも有利な特約を有する労働契約が締結される可能性が次第に大きくなっている」として、法解釈はともかく、実態上、有利原則を認めざるを得ない状況があり得ることを認識している。

<sup>16</sup> 日本でも、アメリカと近似する考え方により、派遣労働者の団交当事者の相手方である使用者性を、本来の使用者ではない受け入れ先企業について認めている。朝日放送事件・最三小判平7.2.28民集49巻

ベルの労働条件決定への影響力は非常に大きく、日本との大きな相違が見て取れる。

また、日本では春闘が隔年化し、要求事項・内容が分散化している。この状況の絶対的評価は俄に下しがたいが、少なくとも従来のような産別組織による賃金水準のパターン・セッターとしての機能は低下しているように思われる。他方、ドイツでは、産別協約に開放条項を設けて事業所ごとの柔軟な労働条件設定を可能としているし、フランスでも、代表的な五つの産別組合全国組織の協約が拡張されても、企業・事業所レベルでの非典型協定がより直近に締結されより有利な内容を定めている場合には、拡張適用される協約に優先する傾向にあることからすると、産別組織の機能低下という意味では、日本の春闘における産別組織の状況に近づいているようにも見える。しかし、先にも述べたように、ドイツとフランスにおける労働条件設定の主たるアクターはあくまでも産別労使であり、それら国に労使関係の柔軟化分権化が見て取れるといっても、日本の春闘において産別組織が果たしてきたあるいは果たしている状況とは比較できない。

では、日本における労働条件設定の主たるアクターとして注目すべきはといえば、企業別組合である。日本はここ半世紀近くの間、企業別組合が主たるアクターとして企業内の実質的労働条件を決定してきた。かつ、そのプロセスも、団交・協約というストレートな態様ではなく、むしろ労使協議を重ね、合意点が形成されたところで団交、協定という手続きに至る（なので、もともと、労働条件設定に対する産別組織の影響力は賃金水準以外では大きくはなかったと思われる）。したがって、実質的な労働条件の決定は企業内労使協議により行われている、と、ここでは一応このように仮定した上で、これについて法的にはどのように扱われるべきか、考えてみたい。

私見では、日本の労使協議システムは、現状のインフォーマルなままで法的な根拠付け・設置の義務付けは必要ないように思われる。仮にそのようにした場合、労使協議制が有する労使関係および企業運営に対する柔軟性が損なわれてしまうような気がしてならない。というのも、労使協議制度と近似するドイツの従業員代表制度は、強い影響力を持つ産別組織があり、その監視と活動範囲事項の限定という限られた状況の中で労使関係システムとして構築されてきたという歴史的経緯があり、だからこそうまく機能してきたのだと思われる。反対にアメリカでは、選挙によって組合が排他的交渉代表として認証されても、使用者の敵対的姿勢から団交がうまく機能するとは限らないという現実がある。このように考えてみると、日本において、実質的に労働条件について話し合ったり決定したりする労使協議について、法的にその設置を義務付けるよりもむしろ、歴史的な労使自治を継続して尊重するのが妥当のように思われるのである。

しかし、設置義務を定めるかという問題と、仮に設置された場合にどのようなイシューを扱うかというのはまったく次元が異なる問題であるように思われる。職場組織の変化や就業形態の多様化という問題に労使が向き合う場合、そこに政策的考慮を反映させること

は必要のように思われる。つまり、労使協議が設置される場合には、例えば、フランスのように、派遣労働者活用の問題について議論すること、同様に、パートや請負など企業外の非典型労働力の活用について協議すること、などという形で、協議のイシュー自体をターゲットにして労使に協議を義務付けることは可能ではないだろうか。このことは、労使自治に反する政策とは思われない。また、ドイツのように、在宅勤務者や派遣労働者にも従業員代表の選出権が与えられたり、アメリカでも、法解釈の問題ではあるが、(アメリカの本文中では触れていないが)共同使用者の概念を指定することによって、多様で複雑になっている就業関係に対して一定の対応を行っていることから<sup>16</sup>、日本でも労働条件設定の段階から非典型就業者の問題について関与することができるシステムを作る必要があるように思われる。

あるいは、労働組合がなく労使協議も行われていない企業や事業所においては、労使協議機関としての従業員代表制度を設置させることを誘導する政策が選択肢として検討されるべきであろうか。その際には、従業員代表制度がストライキ権を有さず、労働組合法の保護が及ばない<sup>17</sup>ことから、これを制度的に担保するため、ドイツやフランスのような国家介入による刑事罰や行政罰をもって、従業員代表の活動や手続きを保護することが必要になってこよう<sup>18</sup>。この点、先の労使協議にかかる労働者側代表者についても同じことが言えようが、労働組合のある企業における労使協議の労働側代表者と労働組合のない企業におけるそれとは区別されるべきであろう。前者については労働組合活動の一環としての労使協議であると理解すれば労組法の保護が及び得るのに対して、後者については労組法の保護がないことになると思われ、したがって後者については従業員代表としての活動や手続きを保護することが必要になってくるものと思われる。

なお、最後に付言すると、今後より重視される必要があるのは全国レベルの労使対話ではなかろうか。フランスの職際協定に見るように、全国レベルでの労使懸案事項が協議され、確たる社会制度として実施されていることに学ぶべき点は多いように思われる。日本では、一時期、ワークシェアリングというキーワードの下に、政労使が一堂に会して議論を行った。しかし、審議会における公労使、特に労使の主張がすれ違い、ぶつかりあうような議論と同じように、利害調整機能としての役割で終えた感を払拭しきれない未だ不十分な対話であったのではないかと筆者は感じている。この点、むしろフランスにおけるような積極的な社会労働政策を労使自主的にとりまとめ、提言していくことができるような土壌形成を政策的に目指していくべきではないかと考えている。

---

<sup>17</sup> 上述の労使協議制度は組合のある企業において制度化されており、労使協議の不調に当たっては組合の権限が発動され得る可能性があることから、労使協議と従業員代表は区別されるべきであろう。

<sup>18</sup> この点、日本では、労基法上の過半数代表制について、労基則6条の2で、「不利益な取り扱いをしないようにしなければならない」と定められているのみである。

\* 本稿の執筆につき、極めて有益な指摘を下された JILPT 内外の研究者の皆様にご心からお礼を申し上げます。有益な指摘にも拘わらず、本稿に反映できなかった点については、今後の課題とさせていただきます。なお、本稿に係る一切の責めは筆者に帰す。

## 【参考文献】

- 浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾『労働法』(有斐閣、2002年)。  
荒木尚志「労働条件決定・変更と法システム」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000年)。  
荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣、2001年)。  
石川吉右衛門『労働組合法』(有斐閣、1978年)。  
奥田香子「フランスにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000年)。  
苧谷秀信『ドイツの労働』(日本労働研究機構、2001年)。  
小西國友「労働協約の意義・成立・法的性質と労働条件の決定」『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000年)。  
小宮文人『イギリス労働法』(信山社、2001年)。  
下井隆史『労使関係法』(有斐閣、1995年)。  
菅野和夫『新・雇用社会の法』(有斐閣、2002年)。  
菅野和夫『労働法〔第 6 版〕』(弘文堂、2003年) 566 頁。  
谷本義高「アメリカにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000年)。  
「特集 複数組合併存をめぐる法的課題」季刊労働法 161 号(1991年)。同誌掲載の以下の各論稿(掲載順) 橋詰洋三「組合併存下の労使関係と労働条件」、小宮文人「過半数組合の締結した協約・協定の効力」、和田肇「複数組合併存と賃金・昇格差別」、高木紘一「残業差別と不当労働行為」、高橋貞夫「組合併存下の前提条件の諾否と差別」、宮里邦雄「便宜供与差別」。  
道幸哲也「組合併存下における労働条件決定過程と団交権保障・上・下」法律時報 68 巻 7 号・8 号(1996年 6 月、7 月)。  
中窪裕也「労働協約の規範的効力」季刊労働法 172 号(1994年)。  
中窪裕也『アメリカ労働法』(有斐閣、1995年)。  
中嶋士元也「規範的効力」日本労働法学会編『現代労働法講座 第 6 巻 労働協約』(総合労働研究所、1981年)。  
西谷 敏『労働法における個人と集団』(有斐閣、1992年)。  
西谷 敏「労働協約論」初井常喜編『戦後労働法学説史』(旬報社、1996年)。  
西谷 敏『労働組合法』(有斐閣、1998年)。  
日本労働研究機構『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告～』(1998年)。  
日本労働研究機構(白川欽也執筆)『フランスの労働事情』(2001年)。  
日本労働研究機構「特集 視覚：欧州労使関係システムの変容」(EU：濱口桂一郎、イギリス：小宮文人、ドイツ：毛塚勝利、フランス：松村文人) 海外労働時報 325 号(2002年 6 月) ([http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2002\\_06/200206tokushu.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2002_06/200206tokushu.pdf))。  
日本労働研究機構「特集 労働市場・雇用構造の変化と労使の課題—欧州からの報告—」海外労働時報 337 号(2003年 4 月) ([http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2003\\_04/200304tokushu.pdf](http://www.jil.go.jp/jil/kaigai/jihou/2003_04/200304tokushu.pdf))。  
花見 忠「労働協約と私的自治」日本労働法学会編『学会誌労働法』21 号(1963年)。  
花見 忠「講苑 併存組合と不当労働行為について」中央労働時報 900 号(1995年)。  
濱口桂一郎『増補版 EU 労働法の形成』(日本労働研究機構、2001年)。  
外尾健一『労働団体法』(筑摩書房、1975年)。  
山下幸司「イギリスにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 3 巻 労働条件の決定と変更』(有斐閣、2000年)。  
山口浩一郎『労働組合法〔第 2 版〕』(有斐閣、1996年)。  
労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』(日本労働研究機構、1992年)。  
労働政策研究・研修機構『諸外国の集团的労使紛争処理システム～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～』(労働政策研究報告書 L 近刊、2004年)。  
ロジェ・プランパン(小宮文人・濱口桂一郎監訳)『ヨーロッパ労働法』(信山社、2003年)。

- Blanpain, Roger, ed., *THE ACTORS OF COLLECTIVE BARGAINING-A WORLD REPORT*, Kluwer Law International, 2004.
- Catherine BARNARD, *Reconsidering the Mechanism to Regulate Working Conditions in the light of Diversified and Individualised employees and the declining labour unions*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Gold, Michael, and Weiss, Manfred, eds., *EMPLOYMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS IN EUROPE, VOLUME* , Kluwer Law International, 1999.
- Kenneth G. DAU-SCHMIDT and Carmen L. BRUN, *National Paper for the United States of America; Addressing Conflict in the Modern American Employment Relationship*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Pascal LOKIEC, *French Report*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Rolf WANK, *The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment*, submitted to JILPT 6<sup>th</sup> Comparative Labor Law Seminar (Tokyo Seminar), March, 2004.
- Weiss, Manfred, and Schmidt, Marlene, *LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS IN GERMANY*, 3<sup>rd</sup> Revised ed., Kluwer Law International, 2000.