

# 諸外国における集团的労使紛争処理の 制度と実態

## 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**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

昨今、“労使紛争”といえ、労働者個人と使用者との間に生じる“個別的労働関係紛争”を指すものと理解されるようになってきている。確かに、個別労働関係紛争解決促進法に基づく「相談」、「助言・指導」、「あっせん」の件数は年を経るにつれ増加し（平成15年度の総合労働相談件数は約73万4千件、民事上の個別労働紛争相談件数は約14万件、助言・指導申出受付件数は約4千件、あっせん申請受理件数は約5千件）、また、全国の地方裁判所に新たに提起される労働関係民事訴訟の件数も年々増加している（平成14年度は約2,300件）。しかし、伝統的に、“労使紛争”とは、労働組合と使用者との間に生じる“集団的労働関係紛争”を指すものである。

日本国憲法第28条は、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、これを受けて、労働組合法は、それら権利の侵害から労働組合を擁護し、労働組合による集団的労働条件規制権能を確保するため、不当労働行為制度を定め、その紛争の迅速な解決のための行政機関として労働委員会制度を整えている。

しかし、先に述べた個別的労働関係紛争にかかる処理件数に比して、労働委員会における不当労働行為救済申立事件の処理件数は、労働組合組織率の長期的な低下傾向を主たる背景に、年々減少傾向にある（近年、全国の地方労働委員会に対する不当労働行為救済申立件数は350～400件である）。また、個別的労働関係紛争の解決においても簡易性や迅速性が重視され、相対的に良好に運営されているものと思われるが、不当労働行為審査の初審である地方労働委員会においては、事案の審査自体に平均して約800日もの期間を要しており、命令・決定に至る事件については約1,050日、労働委員会命令の取消を求める行政訴訟にまで至る事件については、さらに1年半以上の期間を要しているのが現状である。以上の状況から、国は、労働組合法の改正を含め、不当労働行為審査制度の抜本的な見直しに向けて取り組みを行っている。

当機構では、このような日本における集団的労働関係紛争解決制度の現状およびこれにかかる施策動向を踏まえ、政策的議論に資すべく、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける集団的労働関係紛争処理の制度と実態について、厚生労働省からの研究実施要請を受け、調査研究を行った。また、この調査研究では、将来の日本における集団的労働関係政策をいかに考えるべきかという観点から、不当労働行為審査制度に限定せず、広く、上記各国における実態的集団的労働関係の動向およびこれに対する法政策を視野に入れて検討を進めた。本調査研究にご参集頂いた研究者の皆様をはじめ、ご協力頂いた皆様に感謝申し上げます。

本調査研究報告書が、日本における集団的労働関係紛争の解決施策、さらに、集団的労働関係政策にかかる議論に有益な素材を提供できれば幸いである。

平成16年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
けづか かつとし 毛塚 勝利	中央大学法学部教授	はじめに、第1章、 終章
しまだ よういち 島田 陽一	早稲田大学法学部教授	第2章
こみや ふみと 小宮 文人	北海学園大学法学部教授	第3章
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第4章

# 目 次

## まえがき

概 要 .....	1
-----------	---

はじめに .....	17
------------	----

## 第1章 ドイツ

第1節 ドイツの労使関係の概要と特色 .....	21
--------------------------	----

1 巨大産別組織と協約システム .....	21
-----------------------	----

(1) 産業別労働組合の組織原則 .....	21
------------------------	----

(2) 協約交渉の構造 .....	21
-------------------	----

(3) 労働協約の種類と内容 .....	22
----------------------	----

(4) 労働協約の拘束力と適用労働者 .....	23
--------------------------	----

2 従業員代表制度と企業内交渉システム .....	24
---------------------------	----

(1) 経営協議会の設置及び選出手続 .....	24
--------------------------	----

(2) 設置状況 .....	25
----------------	----

(3) 従業員代表の機関と活動保障 .....	27
-------------------------	----

(4) 従業員代表の権限 .....	28
--------------------	----

3 協約規制と従業員代表規制の調整 .....	30
-------------------------	----

(1) 従業員代表に対する組合のコントロール .....	30
------------------------------	----

(2) 職場委員制度 .....	30
------------------	----

(3) 協約優位原則による労使関係の整序 .....	31
----------------------------	----

第2節 労使関係政策の変化と労使関係の現在 .....	31
-----------------------------	----

1 協約システムの変化と現在 .....	31
----------------------	----

(1) 柔軟な協約規制の登場 .....	31
----------------------	----

(2) 使用者団体の弱体化 .....	33
---------------------	----

2 従業員代表システムの変化と現在 .....	34
-------------------------	----

(1) 従業員代表を担う労働者層の変化 .....	34
---------------------------	----

(2) 組合の支配を離れた経営協議会の出現 .....	34
-----------------------------	----

3 労使関係政策の変化 .....	36
-------------------	----

(1) 経営組織法の改革 .....	36
--------------------	----

(2) 法による協約システムの柔軟化へ .....	36
---------------------------	----

第3節 労働組合と従業員代表の権利保障 .....	37
---------------------------	----

1	労使関係法制における労働団体権保障の特徴 .....	37
2	労働組合の企業内活動権の保障 .....	37
3	組合活動と従業員代表の活動保障 .....	37
第4節	協約争議（集团的利益紛争）の解決 .....	38
1	協約による自主的調整 .....	38
2	公的調整 .....	38
第5節	企業内における集团的紛争の解決 .....	39
1	従業員代表組織と使用者間の利益紛争解決 .....	39
(1)	仲裁委員会の構成 .....	39
(2)	管轄事項 .....	39
(3)	仲裁委員会の費用 .....	40
2	活動の実際 .....	40
(1)	実態調査 .....	40
(2)	ヒアリング調査から .....	41
第6節	労働裁判所における集团的紛争の処理 .....	42
1	管轄と手続 .....	42
(1)	判決手続 .....	42
(2)	決定手続 .....	42
2	裁判所における集团的紛争の実際 .....	43
(1)	裁判所統計から .....	43
ア	判決手続 .....	43
イ	決定手続 .....	43
(2)	ベルリン労働裁判所の統計からみた決定手続の内容 .....	43
ア	採用・配置・格付けの集団紛争 .....	45
イ	解雇に関する集団紛争 .....	45
ウ	仲裁委員会の設置と裁定に関する紛争 .....	46
エ	法定義務違反の従業員代表活動の差し止め請求 .....	46
第7節	労使関係システムの公法的規制 .....	
~	罰則による従業員代表制度の確保 .....	46
1	罰則の対象 .....	46
(1)	刑事罰の対象 .....	46
(2)	行政罰の対象 .....	47
2	罰則適用の実際 .....	47
第8節	まとめ .....	48
1	利益紛争 .....	49

2	権利紛争 .....	49
3	公序紛争 .....	49

## 第2章 フランス

第1節	集团的労働関係の概要 .....	53
1	フランスの集团的労働関係の特徴 .....	53
	(1) 低い労働組合組織率と高い労働協約適用率 .....	53
	ア 低い組織率 .....	53
	イ 低い組織率を支える法制度 .....	54
	ウ 高い労働協約適用率と代表的労働組合制度 .....	54
	(2) 多数の労働組合の並存 .....	56
	ア 全国レベルで代表性を承認された5大労働組合全国組織.....	56
	(ア) CGT (Confédération Générale du Travail, 労働総同盟) .....	56
	(イ) CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, フランス民主労働総同盟).....	57
	(ウ) CGT-FO (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière, 労働者の力).....	57
	(エ) CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, フランスキリスト教労働者総同盟).....	57
	(オ) CGC-CFE (Confédération Générale des Cadre - Confédération Française de l'Encadrement, 幹部職員総同盟) .....	58
	イ その他の労働組合全国組織 .....	58
	ウ 最近の労働組合の動向 .....	58
2	フランスにおける集团的労働関係の特徴 .....	59
	(1) 全国職際レベルの労使関係 .....	60
	(2) 産業部門別レベルの労使関係 .....	61
	ア 産業部門別交渉に関する法規制 .....	61
	イ 労働協約または団体協定の拡張適用 .....	64
	(3) 企業レベルの労使関係 .....	66
	ア 企業内における労働組合 .....	66
	イ 企業協定の実際 .....	67
	ウ 法定従業員代表制度 .....	67
	エ 法定従業員代表制度と労働組合の関係 .....	69
	(4) 労働組合の代表性および労働協約締結権の独占に関する問題点と課題 .....	69
	ア 労働組合の代表性概念の再検討 .....	70

イ	労働組合の労働協約締結権独占に関する再検討	71
ウ	団体交渉・労働協約法制の新しい枠組み形成の動き	73
	(ア) 基本的視点	73
	(イ) 三つのレベルの団体交渉の機能分担	73
	(ウ) 団体交渉における当事者の均衡をめぐる問題	
	～労働協約締結当事者の正統性の再検討	74
	a 全国職際協約および産業部門協約の有効性	74
	b 企業協約の有効性	75
	c 組合代表のいない企業における団体交渉・労働協約締結の促進	75
	(エ) 法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設	76
	a 全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール	76
第2節	集団的権利紛争	77
1	公序紛争～労働組合活動および従業員代表活動に関する保護制度の概要	77
	(1) 労働者個人の組合の自由 (libertés syndicales) に対する保護	77
	(2) 企業内における労働組合および従業員代表制度の活動保護	79
	ア 基本的仕組み	79
	イ IT技術の発達と最近の企業内組合活動の問題点	79
	(3) 保護対象労働者 (saliariés protégés)	80
	ア 保護対象労働者の範囲	80
	イ 保護の内容	81
	(ア) 解雇に対する保護	81
	(イ) 解雇以外の措置に対する保護	81
	(ウ) 保護対象労働者をめぐる紛争の状況	81
2	一般的権利紛争	83
3	集団的権利紛争と紛争解決制度	83
	(1) 労働監督官の役割	84
	(2) 裁判所の役割	84
	ア 司法裁判所	85
	(ア) 民事裁判所	85
	a 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)	85
	b 小審裁判所 (Tribunal d'instance)	85
	c 大審裁判所 (Tribunal de grande instance)	85
	d 急速審理裁判官 (juge des référés)	85
	e 民事裁判所における労働事件	85
	(イ) 刑事裁判所	86

イ 行政裁判所 .....	86
(3) 公序紛争に関する裁判管轄の多重性 .....	86
第3節 集团的利益紛争 .....	86
1 フランスにおける争議行為の特徴と自治的な争議調整制度の未発達 .....	86
2 争議行為の現状 .....	87
(1) 現状 .....	87
(2) 最近の新しい動き .....	88
3 法定の争議調整制度とその利用実態 .....	88
(1) あっせん (L523-1条以下) .....	89
(2) 調停 (L524-1条以下) .....	89
(3) 仲裁 (L.525-1条以下) .....	89
(4) 法定争議調整制度の利用実態 .....	89
(5) 争議調整過程の実際 .....	90

### 第3章 イギリス

はじめに .....	95
第1節 労使関係の特徴としてのボランタリズム .....	95
1 イギリス労使関係におけるボランタリズムの意味 .....	95
2 国家によるボランタリズムと紛争解決の支持・促進 .....	96
3 1960年以降の労使関係・労働法制の変容 .....	97
第2節 集团的労働関係法の概要 .....	99
1 組合が制定法上の各種の利益を得るための要件 .....	99
(1) 認証官による「自主性」の認証 (1992年法5条ないし9条) .....	99
(2) 使用者による組合の承認 .....	100
2 争議行為の制定法上の免責 .....	100
第3節 集团的権利紛争 .....	101
1 公序紛争 .....	101
(1) 法定組合承認 .....	101
ア 手続の概要 .....	101
(ア) 制度枠組 .....	101
(イ) 第一段階 .....	101
(ウ) 第二段階 .....	101
(エ) 第三段階 .....	104
イ 組合承認手続の実態と意義 .....	104
(ア) 1975年雇用保護法上の組合承認手続との違い .....	104



(イ) アメリカ合衆国の制度との比較 .....	105
(ウ) 承認手続の実際的意義 .....	106
a 承認申請後のどの段階で事件が処理されるか .....	106
b A C A Sの利用 .....	107
c 法定承認後の労使関係 .....	108
(エ) 承認手続の問題点 .....	108
a 労働者21名未満の使用者に対する組合承認申請も可能にすべきとの 見解 .....	109
b 交渉単位に過半数の組合員がいる場合は自動承認とすべきとの見解 .....	109
c 交渉単位の決定の仕方を変更すべきとの見解 .....	109
d 承認投票までの組合の単位内労働者へのアクセスの確保が必要とする 見解 .....	110
e 承認申請受理前の他組合との労働協約締結は制限されるべきとの見解 .....	110
(2) 団体交渉のための情報開示 .....	111
ア 手続の概要 .....	111
イ 手続の実態と意義 .....	112
(3) 組合員および従業員代表の権利保護 .....	114
ア 労働組合関連解雇および不利益取扱 .....	114
イ 争議行為と不公正解雇および不利益取扱 .....	114
ウ 組合活動のためのタイム・オフ .....	114
エ 組合承認に関する不利益取扱 .....	115
オ 従業員代表の解雇、不利益取扱、タイム・オフ .....	115
カ 雇用審判所の紛争処理手続 .....	115
2 契約紛争（協約・協定の解釈適用） .....	116
第4節 集团的利益紛争 .....	118
1 自治的解決 .....	118
2 争議行為 .....	120
3 公的争議調整システム - A C A S .....	124
(1) A C A Sの構造 .....	124
(2) 助言 .....	124
(3) あっせん .....	125
(4) 調停 .....	127
(5) 仲裁 .....	128
第5節 従業員代表の規制紛争 .....	130
第6節 全体的な考察と将来の展望 .....	131

## 第4章 アメリカ

はじめに .....	137
第1節 労使関係の全体像 .....	138
1 統計から見る労使関係 .....	138
2 産別労組の組合員数 .....	139
3 アメリカ労働運動の現在 .....	141
第2節 労使関係に関する実体法規 .....	141
1 全国労働関係法 (National Labor Relations Act of 1935; NLRA) .....	142
(1) 制度概要 .....	142
ア 団結権・団体交渉権と不当労働行為 .....	142
イ 排他的交渉代表制・公正代表義務 .....	143
ウ 労働組合の権利保護 .....	144
(ア) 不当労働行為の救済 .....	144
(イ) 組合の企業内活動権 .....	145
エ 適用範囲 .....	145
(ア) 人的適用範囲 .....	145
(イ) NLRB の管轄権行使の基準 .....	146
(2) 紛争解決の機構 .....	147
ア NLRB .....	147
イ FMCS .....	149
2 鉄道労働法 (Railway Labor Act of 1926; RLA) .....	150
(1) 制度概要 .....	150
(2) 紛争解決の機構 .....	150
ア NMB .....	150
イ NRAB .....	152
3 自治的規範 (労働協約) .....	153
4 小括：紛争類型別にみた紛争解決システム .....	154
第3節 集团的公序・権利紛争処理 .....	154
1 公序紛争処理：NLRB による不当労働行為の救済 .....	154
(1) 不当労働行為救済手続 .....	154
ア 申立 .....	154
イ 調査 .....	154
ウ 調査結果に基づく判断：却下 .....	155
エ 調査結果に基づく判断：任意解決 .....	155
オ 救済請求状の発布 .....	155

カ	暫定的救済制度 .....	156
キ	審問 .....	156
ク	行政法審判官決定 .....	157
ケ	局委員会による決定 .....	157
コ	司法審査：命令の執行力付与 .....	158
(2)	不当労働行為事件処理の実際 .....	158
(3)	不当労働行為救済手続における問題 .....	172
2	権利紛争処理 .....	175
(1)	権利争議の調整：NRAB .....	175
(2)	協約・協定に規定されている権利紛争の処理.....	176
ア	自治的紛争処理：協約上の苦情処理・仲裁手続 .....	177
イ	公的紛争処理：協約上の仲裁をめぐる訴訟 .....	178
ウ	公的紛争処理：被用者個人が提起する協約違反訴訟 .....	178
エ	公的紛争処理：ノー・ストライキ条項をめぐる訴訟 .....	179
第4節	集団的利益紛争処理 .....	179
1	交渉代表選挙：NLRB .....	179
(1)	交渉代表選挙手続 .....	179
ア	交渉単位 .....	179
イ	選挙手続 .....	180
(ア)	選挙の種類 .....	181
(イ)	選挙の申請 .....	181
(ウ)	有資格投票者 .....	182
(エ)	選挙キャンペーン .....	182
(オ)	投票 .....	182
(カ)	選挙に対する異議 .....	182
(キ)	認証 .....	182
(ク)	司法審査 .....	183
ウ	なぜ、交渉代表か？ .....	183
(2)	交渉代表選挙手続運用の実際 .....	184
(3)	交渉代表選挙手続にかかる問題 .....	188
2	争議調整システム .....	191
(1)	自治的紛争処理 .....	191
(2)	公的紛争処理 .....	192
ア	産業を特定しない利益争議調整：FMCS .....	192
イ	産業を特定した利益争議調整：NMB.....	194

第5節	まとめ	196
1	労働組合か従業員代表か？	196
2	アメリカ労使関係法の抱える問題	199
3	労使関係政策に関する期待？	200
4	労使関係・労働運動の動向	201
<b>終章</b>	<b>各国の集团的労使紛争処理制度の概要と日本法への示唆</b>	207
第1節	各国の労使関係法制と集团的紛争処理制度の概要	207
1	ドイツの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	207
(1)	労使関係の特徴と労使関係法制の動向	207
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	207
(3)	利益紛争（規整紛争）の解決システム	208
ア	争議調整	208
イ	従業員代表の利益紛争	208
(4)	まとめ	208
2	フランスの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	208
(1)	労使関係の特徴と労使関係法制の動向	208
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	210
ア	法的保障の概要	210
イ	救済システム	210
(3)	一般的権利紛争	210
(4)	利益紛争の解決システム	210
ア	労働争議	210
イ	従業員代表	211
(5)	まとめ	211
3	イギリスの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	211
(1)	労使関係と労使関係法制の特徴と動向	211
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	211
ア	組合の法定承認手続	211
(ア)	手続の概要	211
(イ)	法定承認手続の実際	212
イ	団体交渉のための情報開示	212
ウ	雇用審判所における不公正解雇の救済	213
(3)	まとめ	213
4	アメリカの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	213

(1) 労使関係と労使関係法制の特徴と動向 .....	213
(2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム .....	214
ア 交渉単位の組合承認手続 .....	214
イ 不当労働行為の救済手続 .....	214
(ア) 救済機関 .....	214
(イ) 手続 .....	214
(ウ) 手続の実際と問題の所在 .....	214
a 実際 .....	214
b 問題点 .....	215
(3) 協約紛争（集团的権利紛争）の解決システム .....	215
(4) まとめ .....	215
第2節 日本における議論に示唆するもの .....	216
1 各国の労使関係と集团的紛争処理システムの相違点と共通点 .....	216
2 日本の議論への示唆 .....	217
(1) 公序紛争の解決システムの設計をめぐる問題 .....	217
(2) 団体交渉システムの確保をめぐる問題 .....	218
(3) 行政機関における紛争解決の遅延をめぐる問題 .....	219