

---

---

労働政策研究報告書 No. L-9

サマリー 2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 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—

# 『諸外国における集団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 -』 サマリー

## 執筆担当者

毛塚 勝利	中央大学法学部教授（はじめに、第1章ドイツ、終章担当）
島田 陽一	早稲田大学法学部教授（第2章フランス担当）
小宮 文人	北海学園大学法学部教授（第3章イギリス担当）
池添 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員（第4章アメリカ担当）

## 研究期間

平成15年度

## 研究の目的

労働を取り巻く環境の変化の中で、個別労使紛争は増大傾向にあるものの、労働争議に代表される集団的労使紛争は減少している。また、不当労働行為事件も同じく遞減し、目立った変化はみられない。したがって、量的指標からみる限り、集団的労使紛争に関して特に喫緊の政策的な課題があるわけではない。

しかしながら、紛争処理制度の観点からは、労働委員会による不当労働行為事件の審査期間が長期化していることや労委命令に対する取消訴訟が常態化し、しかも裁判所による労委命令取消が増加することで、救済命令が実効性を持たず、不当労働行為制度が紛争処理制度として十分に機能していないとの批判が根強い。この点は、司法制度改革審議会の最終意見書でも指摘されており、それゆえ、現在、一定の改革への取組みがなされている。

また、さらに、今後の労使関係政策を考えた場合に、従業員代表制度にかかわる紛争処理のあり方の問題もある。すなわち、従業員代表が労働条件の形成に一層関与することとなったときに、その交渉・協議が不調に終わった場合に、どのようにしてそれを解決して合意形成を行うかがきわめて重要な問題となる。換言すれば、従業員代表制度の設計には紛争調整システムの設計がもっとも重要な課題になるということである。

本研究は、このような日本における現状を踏まえつつも、より中長期的視点に立ち、外国法研究（ドイツ、フランス、イギリスおよびアメリカ）を素材にしながら、各国の労使関係と集団的紛争処理制度の特徴を浮かび上がらせるとともに、時系列的にみた労使関係政策や労使紛争処理制度の変容をも明らかにしつつ、労使関係システムと紛争解決システムとの今後の在り方を考察することを目的としている。

研究の方法としては、各国の労使関係システムと労使関係法制の概要と特色とを明確にした上で、どのような紛争解決システムを用意しているか、それがどう機能しているかを、文献研究、統計資料分析、ヒアリングを通して明らかにするよう努めた。

## 研究結果の要旨

### 1 各国の労使関係と集団的紛争処理システムの相違点と共通点

主要4カ国（ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ）における労使関係と集団的紛争処理システムの概要は、別表にまとめた通りである。その中から、各国の相違点と共通点としていくつかのものを挙げるならば、次のようなものがある。

#### 労働組合と従業員代表制

英米は従業員代表制度をとらず、基本的に労働組合を主体にした労使関係システムだけを形成してきた。その中で、イギリスでは70年代以降労使関係への国家（法）の介入が進行し、またアメリカでは、排他的交渉代表制により法的介入の強い労使関係システムを作り、従業員代表組織を排除してきた。他方独仏は、歴史的に形成された労使関係システムを基軸に従業員代表制度で企業内労使関係を補充することで、相対的に安定した労使関係と協約による労働条件規制を確保してきたが、90年代以降、労働条件規制の柔軟化が推し進められている。

#### 団体交渉政策

団体交渉政策に関しては、英米では従業員代表制度を持たないことから、交渉単位制度を通して交渉窓口と企業内労働条件の一元化を図る。その中で、イギリスではCAC（中央仲裁委員会）がモデル協定を課することができる点等、調整手続が整備されてきているのが注目される。一方、独仏では、組合の協約規制と従業員代表の協定規制との重層性を前提としてその調整を図るが、ドイツでは労働協約の法的効力に関する法的規整を別として団体交渉の権利保障はなんら存在しないのに対して、フランスでは労働組合の交渉権に対する法的保障が行われている点で大きな差異がある。

#### 集団的紛争解決システム

紛争解決システムの観点からは、フランスでは、刑罰と行政的監督をもって労使関係システムの履行確保を図る傾向が強くみられること（労働行政型）、ドイツでは、法定従業員代表による労使関係システムに関して、その活動保障に詳細な規定を整備し、労働裁判所によって処理している（司法型）のが特徴的である。アメリカは、不当労働行為制度を通して、つまり独立行政機関を用いて労使関係システムの維持を図る（独立行政機関型）点に特徴をみる。また、イギリスは、ACAS（助言斡旋仲裁局）やCACのような行政機関が労使関係における紛争の解決において重要な役割を果たすとともに、組合活動を理由とする不公正解雇等の救済などや協約の解釈をめぐる集団的権利紛争の解決に関しては雇用審判所も一端を担っている（司法・行政並立型）。

### 2 日本の議論への示唆

労使関係は、国によって社会的基盤と歴史的背景を異にするだけに、上記の各国比較を踏まえたとしても、日本の現行システムをめぐる改革議論への示唆を探ることは甚だ困難であ

るが、強いて拾い出すと次の点を指摘することができよう。

#### **公序紛争の解決システムの設計をめぐる問題**

労使関係システムを制度的に保障する観点からみたときに、日本のシステムに欠落していると思われるものは、労使関係システムの維持を公序として捉えて法的に支援する考えがやや希薄なことである。例えばアメリカの不当労働行為制度において NLRB(全国労働関係委員会)は、関係者からの申立があった場合に、事前調査等をみずから積極的に行い、不当労働行為が認められれば訴追(救済請求)を行う。またフランスでは、労働監督官が組合差別解雇の許可、団交義務違反等の取締りを行う等積極的に介入している。日本においても、行政が労使関係システムの形成と維持に対してより積極的に関与することが求められてよいと思われる。すなわち、当事者の申立があれば、不当労働行為の存否をみずから調査して、積極的に救済措置をとるような「担当官」を設け、併せて任意的解決の促進をはかる措置をとってもよいのではないかということである。

#### **団体交渉システムの確保をめぐる問題**

イギリスの CAC における団交拒否に対する救済手続は興味深い。すなわち、組合承認を決定した後30日以内に当事者が協約締結に至らない場合にはモデル協定を課することができる。労働組合の交渉権を承認し交渉システムを設定する権利紛争(公序紛争)の救済措置と併せて、具体的な労働条件の設定に関する紛争(利益紛争)の救済を統一して行うことは、日本の中小企業における労使関係の現実をみた場合、有効な救済手段となり得る。もっとも、制度設計には困難が伴うであろうが、検討に値しよう。

#### **行政機関における紛争解決の遅延をめぐる問題**

日本の不当労働行為制度に関しては、申立から救済に至るまでにあまりにも時間がかかり迅速な処理から遠くかけ離れていること、労働委員会の命令に対する不服率や取消率が高く命令の信頼性が低いこと、命令不履行に対する制裁が低額の課料である他、裁判所による緊急命令が発せられることが少なく命令の実効性が少ないこと、等の問題点が指摘されてきた。その原因としては、和解主導型解決の偏重、事務局スタッフの専門性の欠落、公益委員のイニシアティブの欠如、事実認定の不十分さ、裁判所の労働委員会による行政救済制度に対する無理解等が指摘され、その改善のための法改正が準備されている。

この点、不当労働行為の救済制度を持つアメリカでも、不当労働行為事件の処理は遅延がみられた。不当労働行為の救済について、当事者の互譲による解決が彼我を問わず重視されることにその遅延の原因はあるにしても、上記の改革点は早急に実現されるべきであろう。これに関して、イギリスでは、組合承認手続の各段階において期間を明定していることは、和解や審査に原則的な期間制限をおくことを考える上で参考になる。なお、司法審査との関係では、アメリカにおいて実質的証拠法則よりも裁量権濫用法理の方が良いとする見解が提示されていることは注目に値しよう。

(別表) 各国における集団的労使関係と集団的紛争処理システムの概要と特徴

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
集団的労使関係の特徴の総合的表現	(産業別の) 労組・使用者団体で作られる労使関係と、従業員代表・個別企業で作られる労使関係との「二元的労使関係」	「低い組織率で高い協約適用率」と「労働組合の多数並存」	「ボランタリズム」(法の不介入)と近年におけるその後退	「ビジネス・ユニオンズム」(組合員の利益のみ重視)の下での「ソーシヤル・ユニオンズム」の萌芽
集団的労使関係の構造 労働組合	(統一組合主義) 産業別労働組合は統一組合主義をとっており、事実上1産業1組合、1企業1組合という組織原理になっている。 組織率 28%程度 (主な労組) ・DGB (労働総同盟) ・DAG (職員組合) ・DBB (官吏組合) ・CGB (キリスト教組合)	(低い組織率) 組織率は、9%程度で、主要国でもっとも低い。 (多数な労組の併存) 次の5つの代表的労組の他にも多くの全国組織がある。 ・CGT (労働総同盟) ・CFDT (民主労働総同盟) ・CGT-FO (労働者の力) ・CFTC (キリスト教労働者総同盟) ・CGC-CFE (幹部職員総同盟)	(組織率の低下) 1979年の55.4%から2000年には27.0%へと組織率は低下している。 (主な全国組織) ・TUC (労組会議)	(組織率の低下) 組織率は、1980年の23.9%から順次低下し、2002年には13.2%となっている。 (主な全国組織) ・AFL-CIO (労働総同盟・産別会議) が大宗をなし、組織労働者の8割超を擁する。 その傘下に加盟産業別労組があり、さらにローカル・ユニオンがある。なお、企業別組合は認められていない。
集団的労使関係の構造 2 労働協約	(協約の交渉単位) 労働協約は、主に産業別の広域協約。(企業別の場合も、労組側は広域の地方本部が当事者となる。) (協約適用率) 協約拘束を受ける使用者(労働協約法に基づき一般的拘束力宣言を受けたものを含む。)の下で働く労働者(他、協約に依拠して労働協約を締結する使用者の下で働く労働者を合わせて、協約適用率は84%程度。 (有利性原則) 個別の契約で労働協約を上回る労働条件を設定することはできない。 (協約優位原則) 経営組織法において、賃金を中心に、経営協議会による規制に対する労働協約の優位原則が採られている。	(多様なレベルでの協約) 全国職レベル、産業部門レベル、企業・事業所レベルでそれぞれ団体交渉・協約締結が行われる。(地方の産業レベルもある。) (代表的組合制度) 一定の基準を満たした労組が「代表的組合」として団交権・協約締結権を持つ。(全国レベルでは、上記5労組が代表的組合) (協約の締結) 複数の代表的組合が共通の交渉テーブルにつき、賛成の組合だけが署名することで協約は締結される。その協約は、締結した使用者が雇用する労働者全体に効力が及ぶ。これに拡張適用の制度が加わり、協約適用率は高くなり、9割を超えている。	(労働協約) 労働協約は、労働組合とそれを承認した使用者との間で自主的に締結されるものであり、法的拘束力はなく、(橋渡し条項により)慣行的に個々の労働契約に編入されることにより、規制効果をもつ。(個別企業化) 従来は全国規模の協約も少なくなかったが、近年は、多くの協約が単一使用者との間で締結されている。	(労働協約) 後述の「非他の交渉代表制度」に基づく代表組合と使用者の間で締結されるもので、契約として明確な法的効力がある。おおむね3~4年ごとに協約の改定が行われるのが一般的である。
集団的労使関係の構造 従業員代表制度	(経営協議会) 企業内労使関係の担い手は、5人以上規模の事業所に設置される「経営協議会」。	(法定従業員代表制度) 企業レベルには、 ・従業員11人以上規模の企業で苦情処理	(EU指令対応と従業員代表の制度化) 従来、集団的労使関係の労働者側の当事者はほとんど労働組合であったが、19	(制度はない) 企業内においては、使用者からの支配・介入を招くということから企業別労働組



<p>集团的労使関係を支える法制 労働組合</p>	<p>(代表選抜) 経営協議会の従業員代表は、従業員の直接の秘密投票で選挙される。 (設置状況) 経営協議会の設置事業所の割合は16%程度、労働者の割合で53%程度。小規模事業者での設置割合が小さい。(2000年) (機能・権限) 経営協議会は、企業内のさまざまな事項に応じた参加権を持つが、 ・社会的事項は同意権 ・人事的事項は異議申し立てないし拒否権 ・経済的事項は関与権がそれぞれ中心となっている。 (労働との関係) 実際には、従業員代表委員の8割が労組員(労働者の「職場委員」など)であるなど、経営協議会は労働の企業内支部としての役割を果たしていることが多い。また経営組織法により、労働による経営協議会の活動に対する介入、監視権限が認められている。</p>	<p>を担当する「従業員代表委員」 ・50人以上規模の企業で、福利厚生管理運営、労働条件・企業の経済状況の諮問などを担当する「企業委員会」の設置が法定されている。それぞれ従業員代表は、従業員の投票により選出される。 (労働との関係) 法定従業員代表と労働は、それぞれ固有の役割をもって併存している。 一方、従業員代表委員の選挙では、第1回投票では代表的組合だけが候補者名簿を提出することでき、また企業委員会には代表的組合の代表が出席するなど、制度的にも両者は密接な関係にある。</p>	<p>94年の欧州司法裁判所による、刺員整理解雇の協議等請求権が労働のみにあることはEU指令違反との判決が出て以降、次のような事項に関して、労働に代表されない従業員がいる場合に従業員代表制度が導入された。従業員代表は、選挙等により選出される。 ・集团的刺員解雇・企業譲渡に関する情報開示・協議 ・安全衛生に関する安全従業員代表 ・欧州労働協議会の労働協議会代表</p>	<p>合を結成することも認められておらず、少なくとも集团的な労使関係としての企業における従業員代表制は、一部に議論はあるものの、制度化されていない。</p>
<p>集团的労使関係を支える法制 労働組合</p>	<p>(労働協約法) 自主的団結である労働組合については、労働協約法があるのみで、争議権や団体交渉権を明文で保障した法律上の規定はない。争議権は、判例法により認められている。これらは、労使関係の成熟度の高さを背景としている。</p>	<p>(労働法典) 労働条件や集团的労働関係のルールに関して事細かな立法的規制がなされている。 また、全国職協定の内容が立法に取り入れられることも多い。 (主な集团的労働関係規制) ・労働への所属、活動に係る差別禁止 ・上述の「代表的組合」制度 ・産業部門協約締結労使は、年1回の賃金交渉など、交渉事項と交渉頻度および団交の15日前までの情報提供義務の法定 ・協約の拡張適用 ・企業内に組合支部を設置することや組合代表委員の立ち入り権、有給活動な</p>	<p>(ポランタリズム) 仕事に関する規制は集团的自主規制により行い、できるだけ国家からの自治を維持する。法の唯一の役割は自治制度が機能できるようにすること、とする考え方が基本にある。 (制定法の利益を享受するための要件) 「自主的組合」の認証 労働者が使用者の支配・管理下にないこと の国の認証官による認定を受ける。 使用者による承認 団体交渉(一定事項に限定した場合もある。)の相手方として使用者により承認されること。 法定組合承認 賃金、労働時間及び休暇に関する交渉</p>	<p>(不当労働行為制度) 労働活動を支えるものの柱の一つが「不当労働行為制度」である。(全国労働関係法) 使用者による労働への支配・介入や差別的取扱などが禁止され、違反には救済措置がとられる。 なお、労働側による不当労働行為も規定されている。 (排他的交渉代表制) もう一つの柱が、交渉単位の従業員の過半数の支持に基づき、当該単位における交渉権を持つ唯一の組合を選定する「排他的交渉代表制」である。当該組合は、自己の組合員だけでなく、その単位内の全労働者を公正に代表する「公正代</p>

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
集团的労使関係を 支える法制 労働組合 (続き)	<p>(経営組織法)            経営協議会の設立、任務、権能等がすべて法定されている。</p> <p>(解雇制限)            従業員代表委員を解雇するには、「重大な理由」の存在と経営協議会の同意等が必要とされている。</p>	<p>(法定従業員代表制度)            上述の従業員代表委員や企業委員会について法定される。</p> <p>(代表委員等の保護)            従業員代表委員等は、解雇に行政許可が必要とされ、また、労働条件についても保護される。</p> <p>(協約締結当事者の柔軟化)            1996年の法律により、産業部門の協定が認めていることを条件として、50人未満規模企業では、代表的組合が委任した労働者等が企業レベルの協定を締結できるとされた。その他、オプティ法による労働時間短縮に関連して、一定の場合従業員代表委員が企業レベルの協定を締結できるなどの柔軟化が図られた。</p>	<p>に限り、「自主的労働組合」からの申請に基づき、国のCAC（中央仲裁委員会）による一定の手続きを経て、一定の期間内にCACが組合承認の宣言を行う。さらに労使間で手続協定が成立しなければ、CACがモデル協定を課す。(1999年雇用関係法により導入)</p> <p>(解雇、不利益取扱の禁止、情報請求権)            「自主的労働組合」の活動等に関して、解雇や不利益取扱をしてはならない。</p> <p>「承認した組合」に関して解雇、不利益取扱は禁止され、幹部には有給のタイム・オフを与えなければならない。また、団交のために必要な情報は開示しなければならない。</p>	<p>表義務」を負う。</p> <p>* なお、鉄道・運輸事業に関しては、ほぼ同様の制度を規定した鉄道労働法がある。</p>
集团的労使紛争の 解決システム 公序紛争	<p>(労組、協約関係)            労組の活動保障に関する法制がなく、公序紛争はほとんど予定されていない。</p> <p>(経営協議会関係)            従業員代表選挙の妨害、従業員代表の活動妨害は刑事罰の対象であり、その他</p>	<p>(労働監督官)            組合代表委員、従業員代表委員及び企業委員会委員（「保護対象労働者」）の解雇や配転などについては、労働監督官の事前許可が必要である。(その後は、労働大臣への不服申し立て、行政裁判訴訟</p>	<p>(CAC)            承認組合による情報開示請求に関する紛争などでは、CACが重要な役割を果たす。</p> <p>(ACAS)            組合の承認に関しては、助言斡旋仲裁</p>	<p>(NLRB)            不当労働行為救済と排他的交渉代表選挙の実施を担うのが、準司法的な独立行政機関である「全国労働関係委員会(NLRB)」である。            不当労働行為救済手続は、申立 調査</p>
(従業員代表制度はない)				

<p>行政罰も含め、経営協議会の実効を担保する規定が置かれている。</p>	<p>がある。)</p>	<p>局 (ACAS) のあっせんが重要な役割を果たしている。 (雇用審判所) 不公正解雇、不利益取扱など多くの紛争については、雇用審判所 (三者構成の裁判所) で取り扱われる。 (その他) なお、法定組合承認の際の使用者の不服従など、普通裁判所において取り扱われるものもある。</p>	<p>救済請求状発布 審問 決定 (以上地方支局。再審査があれば) 本部長委員会命令 (行政訴訟) 連邦控訴裁 同最高裁である。その間の所要日数は、救済請求状発布までが100日程度、さらに地方支局段階の決定までが230日程度、局委員会命令までがさらに700日程度かかっており、経年的にも長期化している。</p>
<p>集団的労使紛争の解決システム 一般的権利紛争</p>	<p>(特徴) 労使の自治的な紛争解決制度が発達せず、裁判所及び労働監督官が重要な役割を担う。 (民事裁判所) 労働協約の解釈適用の紛争解決は、制度上裁判所 (第一審：大審裁判所) が中心である。ただし、労働契約をめぐる個別紛争としては、労働審判所 (第一審。二審は控訴院) が管轄する。 (刑事裁判所) 罰則付きの労働関係法規については、刑事裁判所に係属する。 (労働監督官) 労働法規全般及び拡張適用された労働協約の適用を監督し、また労使間の一定の争いに対する仲裁など広範な権限を有する。</p>	<p>(自治的紛争処理) ほとんどの協約において例外なく定められている苦情処理・仲裁手続により解決が図られる。仲裁人の選定については、協約の半数程度が中立の第三者機関を利用するとし、FMCS (連邦調停斡旋局) やAAA (米仲裁協会) を利用するものが多い。 これらの仲裁判断は、その後民事裁判が提起された場合でも尊重される傾向にある。</p>	<p>(自治的紛争処理) ほとんどの協約において例外なく定められている苦情処理・仲裁手続により解決が図られる。仲裁人の選定については、協約の半数程度が中立の第三者機関を利用するとし、FMCS (連邦調停斡旋局) やAAA (米仲裁協会) を利用するものが多い。 これらの仲裁判断は、その後民事裁判が提起された場合でも尊重される傾向にある。</p>
<p>集団的労使紛争の解決システム 利益紛争 (規整紛争)</p>	<p>(協約 自主的調整) 労組と使用者団体との紛争については、協約において調整協定が締結されていることが多く、労働者の65%程度をカバー。交渉決裂時に、中立の会長を含めた「調停委員会」が開催されるのが一般的。国家による強制仲裁制度は存在するが、その役割は大きくない。 (経営協議会 仲裁委員会) 経営協議会に係る紛争については、労</p>	<p>(争議権の特徴) 争議権は、法的にも現実的にも「個人権」とされており、組合の指令に従うのではなく、個人的に行使される。 (法定の争議調整制度) あっせん委員会、調停人による調停、仲裁及び上級仲裁院といった制度はあるが、ほとんど利用されていないのが実態である。 (労働監督官)</p>	<p>(排他的交渉代表の選挙) 交渉代表組合選挙の手続は、NLRB に対する選挙申請に始まり、当該組合の代表性確認 (30%以上の支持があるかなど) のための調査 審問 選挙命令 労使による選挙前キャンペーン 無記名秘密投票 過半数の支持を獲得した組合の認証である。 (FMCS)</p>



集团的労使紛争の解決システム 利益紛争 (規整紛争) (続き)	ドイツ 使の陪席委員(通常各2名)と中立の委員長(1名。通常労働裁判所の職業裁判官が就く。)で構成される「仲裁委員会」が解決にあたる。その費用は、使用者が負担する。仲裁委員会が管轄できるのは、経営協議会の付議事項のうち共同決定事項に限られるが、労働時間、休暇、災害防止などの社会的事項を中心に多岐にわたる。	フランス 労働監督官の関与が大きな役割を果たしている。	イギリス 認められてきていたが、1971年以來制限を受け始め、非平和的ピケ行為、批准投票要件を満たさない争議行為、同情ストなど多くが対象外とされてきている。 (ACAS) ACASは労使関係の改善促進を目的とする三者構成の審議会に指揮される独立行政機関である。助言、あっせん、調停、仲裁を行う。 (裁判所) 利益紛争に関しても、個別契約関連のものには雇用審判所に多くの管轄権がある。	アメリカ 既に組織化された状況下で旧協約の改定等をめぐる争議調整のための公的機関としては、FMCS(鉄道、運輸業)についてはNMB(全国調停委員会)がある。
近年における変化の方向	(柔軟な協約規制) 90年代以降、従来の格差を設けない協約から、「中小企業条項」や「地域的格差条項」などの一定の差を認める取り決めが現れ、さらに、時短政策の中で、労働時間の設定をある幅で認める「労働時間回廊(コリドール)」など、柔軟な協約規制が現れてきている。 (「使用者団体からの逃亡」) 協約の主体である使用者団体から脱退する企業が目立ち始めた。また、量的にはわずかであるが、今後の動向が注目される。 (経営協議会の「組合離れ」) 経営協議会が協約を無視した行動をとるといった事件もみられる。 (今後) こうした動きはあるが、ドイツの労使関係システムの基本は今後も維持されるとの見解が多い。	(2001年労使共通見解) 2001年7月に全国職団レベルの労使が「団体交渉の深化の手段・方法に関する労使共通見解」を締結し、また、これに沿った新しい立法が準備されている。 その中では、全国レベル、産業レベルで決められた最低基準を順守する下で、企業レベルの協定の優先適用が志向されている。その主な内容は、 ・企業レベルの協約は、組合支部がある企業では、従業員代表委員等の選挙で過半数を獲得した代表的組合が署名するか、又は拒否権を行使しないときに有効に締結されること。組合支部がない企業では、従業員代表等が支持することを条件に、従業員代表等や代表的組合から委任を受けた労働者が締結できること。 ・全国レベルの協定において明示的な禁止がない限り、これに抵触する企業レベルの協定を締結することもできるとのこと。	(セミ・ボラタリズムへ) 1970年代以降、法律による集团的労働関係への介入が強まっている。これと組織率の低下もあって、今日伝統的なボラタリズムの存立基盤が揺らいできている面がある。 一方、EUとの関係もあって、個別的労働関係への法律の介入が強まっている。	(ソーシャル・ユニオニズムへの胎動) 組織率が低下する中で、従業員代表制に関する議論は一向に進まず、アメリカにおける今後の集团的労使関係については手がかりを見つけれない状態が続いている。 そうした中で、地域における産別労組間の連携やNPO、学校、教会、地域組織との連携により社会的ネットワークを強くすることを通じて地域社会における労働運動に対する共感を呼び起こそうとする活動・運動などが行われつつある。 すなわち、従来の「ビジネス・ユニオニズム」から「ソーシャル・ユニオニズム」への転換に、新しい胎動をみることができるとも知れない。

(注) 紛争の類型は、次のように一応区分した。  
「公序紛争」・・・労使関係システムの設定・維持に関する法律の適用、協約・労使協定等の適用・解釈に関する紛争で、私法的救済以上のものが用意されていないもの。  
「一般的権利紛争」・・・集团的労使関係に関する法律の適用、新たな権利義務関係を設定するための紛争の性格を持つので「規整紛争」ともいえる。(例：労働争議)  
「利益紛争」・・・権利紛争以外の紛争で、新たな権利義務関係を設定するための紛争の性格を持つので「規整紛争」ともいえる。(例：労働争議)

## 報告書本体の目次（抄）

### 概 要

#### はじめに

#### 第1章 ドイツ

- 第1節 ドイツの労使関係の概要と特色
- 第2節 労使関係政策の変化と労使関係の現在
- 第3節 労働組合と従業員代表の権利保障
- 第4節 協約争議（集团的利益紛争）の解決
- 第5節 企業内における集团的紛争の解決
- 第6節 労働裁判所における集团的紛争の処理
- 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
- 第8節 まとめ

#### 第2章 フランス

- 第1節 集团的労働関係の概要
- 第2節 集团的権利紛争
- 第3節 集团的利益紛争

#### 第3章 イギリス

##### はじめに

- 第1節 労使関係の特徴としてのボランタリズム
- 第2節 集团的労働関係法の概要
- 第3節 集团的権利紛争
- 第4節 集团的利益紛争
- 第5節 従業員代表の規制紛争
- 第6節 全体的な考察と将来の展望

#### 第4章 アメリカ

##### はじめに

- 第1節 労使関係の全体像
- 第2節 労使関係に関する実体法規
- 第3節 集团的公序・権利紛争処理
- 第4節 集团的利益紛争処理
- 第5節 まとめ

## 終章 各国の集団的労使紛争処理制度の概要と日本法への示唆

### 第1節 各国の労使関係法制と集団的紛争処理制度の概要

### 第2節 日本における議論に示唆するもの

#### 参考文献（一部）

##### 【ドイツ】

Günter Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren (2001).

Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Arbeitsrecht 7.Aufl. (1998).

M. Kunuth/R. Buttner/G. Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle (1983).

##### 【フランス】

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , Tome .

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21<sup>e</sup> éd. (2002).

J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant 2001/2002, Editions Liasons.

##### 【イギリス】

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS Annual Reports, 1975, 1983, 1985, 1986, 1995, 1998, 1999-2000, 2001-2002 and 2002-2003.

C. Barrow, Industrial Relations Law (2<sup>nd</sup> ed) , Cavendish, London, 2002.

R. Poole, Agreed or imposed? A Study of employers' responses to statutory recognition applications, Warwick papers in Industrial Relations No.71, Warwick University, Warwick, 2003.

##### 【アメリカ】

Goldman, Alvin L., Labor and Employment Law in the United States, Kluwer Law International, 1996.

Hardin, Patrick, Higgins, Jr., John E., The Developing Labor Law, 4<sup>th</sup> ed. and Supplement, BNA, 2002.

National Labor Relations Board, Annual Report 各年度版。

---

労働政策研究報告書 No. L - 9 サマリー

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

発行年月日 2004年8月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

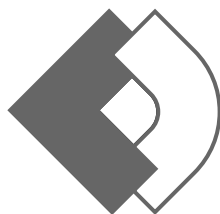
URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03 5991 5104

---

\* 本誌は労働政策研究報告書のサマリーです。  
労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
〒177 8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号  
TEL 03 5903 6263



The Japan Institute for Labour Policy and Training