

## 第4章 労働関係の変化と法システムのあり方

## 第4章 労働関係の変化と法システムのあり方

### はじめに

本章では、サブテーマ研究「労働関係の変化と法システムのあり方に関する研究」の成果をとりまとめている<sup>1</sup>。

ポスト工業化やグローバル化の社会趨勢のなかで、労働関係は世界的に大きく変化しており、これに呼応して労働関係を規制する労働法のあり方も大きな変容期にある。日本の労働立法だけをみても、労基法改正による企画業務型裁量労働制の導入（1998年）、労働者派遣法・職業安定法改正による労働者派遣事業・民間職業紹介事業の原則自由化（1999年）、個別労働関係紛争解決促進法による個別労働紛争解決のサポート体制の整備（2001年）、次世代育成支援対策推進法による子育て支援の促進（2003年）、労働審判法による個別労働紛争解決のための労働審判制度の導入（2004年）、高年齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用確保措置の義務づけ（2004年）など、その変化の動きは速い。また、間接差別の禁止を盛り込んだ男女雇用機会均等法改正、労働契約をめぐる法的ルールを明文化することを目的とした労働契約法制の在り方の検討、新しい自律的な労働時間制度の導入等を図る労働時間法制改革（労基法改正）などの大きな改革案も、現在国会で審議され、あるいは労働政策審議会で労働関係の実態を踏まえた検討が行われている。このような労働法制の変化は、日本だけにとどまらず、先進諸国にある程度共通してみられる動きである。

かつての労働法は、19世紀から20世紀にかけての工業社会のなかで社会的に中心となった無期・フルタイム・集团的・従属労働者を対象とし、これに対し国家が一律に規範を設定するという性格をもったものであったといわれている。これに対し、近年の社会変化は、従来の労働法のあり方の機能不全をもたらし、労働法システムの根本的な改革を迫っている。

そこで、本研究は、社会経済構造の変化に適応するために主要国において生じている労働関係や労働法の変化を、その背景も含めて考察し、日本との比較検討、法哲学、政治哲学、労働史、法と経済学といった分野からの分析、さらに日本企業の実態調査も行い、広く労働関係の変化に対応できる新たな労働法のモデル（基本的枠組み）の提示を試み、労働条件決定システムに係る法制の検討にあたっての政策的含意を得ようというものである。

---

<sup>1</sup> 研究の成果は、労働政策研究報告書No.55「労働関係の変化と法システムのあり方」に取りまとめている。同報告書の執筆者は、次のとおり（かっこ内は所属及び執筆担当部分）。水町勇一郎（東京大学社会科学研究所助教授、総論「法学からの考察」、日本判例）、宇野重規（東京大学社会科学研究所助教授、政治哲学からの考察）、中村尚志（東京大学社会科学研究所助教授、歴史からの考察）、飯田高（成蹊大学法学部助教授、法と経済学からの考察）、奥田香子（京都府立大学福祉社会学部助教授、フランス）、橋本陽子（学習院大学法学部教授、ドイツ）、桑村裕美子（東京大学法学部助手、ドイツ）、神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科博士課程、イギリス）、長谷川珠子（日本学術振興会特別研究員、アメリカ）、上村俊一（労働政策研究・研修機構統括研究員、日本立法）、堀田聡子（東京大学社会科学研究所助手、日本企業の実態）、平澤純子（労働政策研究・研修機構研究員、日本企業の実態）。

## 第1節 研究の進め方

この研究においては、様々な学問分野における研究、諸外国の労働法制の動態、日本企業の労働関係の実態などを勘案しつつ、分析・考察の基軸として、次の2つの仮説を立てた。

〔仮説1〕 決定のレベル：労使関係・労働関係では分権的な交渉・コミュニケーションが重視されるようになってきている。

〔仮説2〕 決定のプロセス：しかしそこでは個別の交渉・コミュニケーションより集団的な交渉・コミュニケーションが重視されている。そしてその集団的な交渉・コミュニケーションの場では、多数者の決定のみならず少数者の意見をも重視する傾向にある。

なお、仮説1における「分権」化とは、労使交渉・協議のレベルが集権的なもの（例えば産業レベルの労使交渉）から分権的なもの（企業・事業場レベルでの労使交渉）に移行する動きだけでなく、法律による集権的な決定・規律から当事者の交渉による柔軟な決定にシフトする動きをも含んだ、広い概念である。また、仮説2における分権的な「交渉・コミュニケーションの場」とは、使用者と労働組合の団体交渉・労使協議だけでなく、企業委員会、事業所委員会、労使委員会など法律によって定められた従業員代表組織、企業によって設けられた苦情処理、紛争解決、情報集約・情報提供制度など、多様なものを包摂する概念である。このような広い概念を用いて多様な動きを動的に比較分析することによって、個別分散的に発生しているようにもみえる現象を包括的に捉えてその意味を相対的に把握することができ、その比較分析を通じて重要な政策的インプリケーションを導き出すことが可能になる。もちろん、諸外国と日本の制度を比較するにあたっては、それぞれの具体的な制度のあり方やその歴史的・社会的背景が異なることに十分な注意を払い、分析を行った。

この研究では、この2つの仮説を軸として、次の3つを柱とする分析・考察を行った。

第1に、法学、政治哲学、労働史、法と経済学という複数の学問分野から、労働関係の変化をめぐる問題について考察し、2つの仮説がもつ理論的な意味を明らかにすることである。その目的は、新たな法システムの理論的基盤を複数の視点から探究し、さらに検証されるべき具体的課題を明らかにすることにある。

第2に、諸外国の労働関係・労働法の動態を分析し、2つの仮説の妥当性やその背景にある諸制度を各国ごとに検証することである。ここでは、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、日本の5か国を研究対象とした。その考察にあたっては、各国の歴史的背景や社会的基盤の違い等に細心の注意を払いながら、各国が直面している現実の課題や諸改革をヒアリング等を通じて動的に分析することに努めた。これによって、労働関係の変化に対応する法システムの具体的なモデルやその制度的枠組みを明らかにすることを試みた。

第3に、日本企業の労働関係・労使関係の実態を調査し、日本企業における2つの仮説の妥当性や意味を検証することである。新たな法システムを構想するにあたっては、その適用

対象となる日本企業の実態を知り、そこでの問題点を克服しつつ実態との親和性をもちうる規範システムを設計することが重要になる。ここでは特に、企業規模、労働組合の有無・数、事業の性質等の点で多様になるよう配慮しながら調査対象企業を6社選択し、各社に繰り返し聞き取り調査を行いながら綿密な分析を加えていった。

以上のような3つの観点からの分析・考察を踏まえ、変化に対応しうる新たな労働法のモデルを理論的に析出するという作業を行った。

## 第2節 法学、政治哲学、労働史、法と経済学からの考察

### 1 法学からの考察

法学からの考察においては、法学、とりわけ近年の社会変化のなかで新たに提唱されている2つの法学的アプローチフランスを中心に提唱されている「法の手続化」理論<sup>2</sup>とアメリカで提唱されている「構造的アプローチ」<sup>3</sup>から、この2つの仮説のもつ含意と課題が明らかにされた。簡潔に述べれば、第1の仮説（決定のレベル）については、複雑化・不確実化した社会において正統性を支える新たな理性として「手続的理性」が重視されるという観点からも、今日の複雑で根の深い問題を効率的に解決し利益を生み出すという「経済的効率性」の観点からも、問題にかかわる当事者による分権的な交渉・コミュニケーションが重要になる。もっとも、そこでは集権的な決定がすべて否定されるわけではなく、分権的決定と集権的決定をいかに棲み分け、いかにバランスをとっていくかが課題となる。第2の仮説（決定のプロセス）については、複数の視点から自由に討議をし調整をすることに新たな理

<sup>2</sup> 「法の「手続化」理論の大きな意義・特徴は、実体的・抽象的な規範をア priori に設定することを避け、空間的・内容的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論（「内省」）が行われることによって問題の認識・解決が図られるというプロセス（「手続」）自体に「合理性」を見出している点にある」（労働政策研究報告書No. 55 第1章第1節1(3)）。「手続的規制モデル」を具体的に制度化するうえでは、大きく2つの柱がある。「第1の柱は、手続的理性を制度化するための当事者への義務の設定である。この義務として、例えば、①関係当事者に広く情報を公開する義務、②開かれた交渉を行う義務、③問題の解決案のみならずその案がもたらす諸効果をも含めたシナリオを提示・説明する義務、④決定後もその決定の調査・評価を行う義務などが挙げられており、これらの諸義務が当事者に課されることによって手続化の制度的枠組みが形作られるものとされている。第2の柱は、これらの諸義務の下で問題の認識・解決が図られることを援助・誘導するための制度的措置・資源の提供である。例えば、①問題の認識・解決に際し当事者によって合理的な手続が踏まれたか否かをチェックするための裁判所によるコントロール、②複雑化・多層化する問題を当事者が適確に認識し問題解決のシナリオを描けるようにするための専門家・専門機関によるサポート、③手続化の帰趨が当事者の財政能力に左右されないようにするための公的基金による財政的援助等が、手続化の円滑な実現のために必要な措置として挙げられている」（同 第1章第1節1(4)）。

<sup>3</sup> アメリカのSusan Sturm（コロンビア大学）を中心に主張されている。そのポイントは、「1つは、このアプローチでは、法律や裁判所が定める明確な実体的ルールではなく、現場で生じている具体的な問題を解決していくための「手続」が重視されていることである。特にここでは、①関連する情報の収集・共有、②問題の発見・認識、③問題の実効的解決のためのシステムの構築、④問題解決の実践、⑤その評価・問題の再発見といったプロセスが実効的に（かつ循環的に）機能していることが重視される。そして、その手続のなかで、関係当事者がそれぞれの文脈に応じて主体的に法を作り出していくものとされている。もう1つのポイントは、複数の主体が相互に連携しあいながら、既存の枠組みを越えて、問題を根本的に解決していくことである。Sturmは、この問題解決にかかわる主体として、特に、裁判所（法的規範）、職場（労働者を含む内部手続）、および、その両者をつなぐ仲介者の三者をあげ、これらの主体の相互作用によって、問題を根本的に解決していくことが重要であるとしている」（労働政策研究報告書No. 55 第1章第1節2(2)）。

性（「手続的理性」）を見出すという観点からも、労働者の本音を引き出して不満や問題を解消しやる気を高めるという観点からも、個別の交渉・決定ではなく、少数者の意見・利益をも踏まえた集团的・文脈的決定が重視されている。ただし、その具体的な法制度設計のあり方については、両アプローチの間で一致をみえていない点もある。

## 2 政治哲学からの考察

政治哲学からの考察においては、労働関係の変化を、政治哲学の視点から一より具体的にいえば中間集団と「社会的なもの」<sup>4</sup>の再編という文脈において一考察した。その変化を端的に表現すれば、市民革命によってばらばらになりかけた諸個人を「社会保険」というテクノロジーで再組織化した「福祉国家」が、1970年代以降のリスクの多様化・個人化のなかでその基盤（社会的連帯）を失いかけている。そこで、現在多くの国々に共通して大きな役割を担うようになっているのが、諸個人のあり方の多様性に適合しつつ、個人により多くの社会的紐帯を提供する「中間団体」（労使交渉、地方自治体、NGO・NPO、家族など）である。これを2つの仮説との関係でみると、決定レベルの分権化（仮説1）は、社会の個別化・多様化のなかでよりきめの細かい対応を求める動きとして当然のものといえる。また、決定のプロセス（仮説2）については、①現在の社会においてもっとも貴重な社会権とは社会的紐帯への権利であり、社会的関係性を欠いた個別の交渉ではそれを実現できない。②その場合も、社会的関係性とはあくまでそこに属する個人の権利をよりよく実現するためのものであり、そこでの決定において、単純に多数者の意見が優先されてはならず、むしろ多様な少数者の意見がより重視されてしかるべきであることが示されている。

## 3 労働史からの考察

労働史の視点からは、日本における集团的労使関係のあゆみをその起源にまで遡って検討し、現代における労使交渉の歴史的前提を明らかにすることが試みられた。特にここでは、日本における集团的労使関係が、日露戦争前後における間接管理から直接管理への移行、第一次世界大戦後の工場委員会体制（労使懇談会制度）の成立、第二次世界大戦後の企業別工職混合組合の登場という3つの段階を経て展開してきたことが明らかにされた。この歴史的経緯を経て形成された日本の集团的労使関係の特徴としては、①企業別の「分権的」な関係の原点が既に戦前に形成されていたこと、②戦前に培われた基盤のうえで戦後誕生・増加していった労働組合は工職混合組合の形態をとり工員と職員を広く包摂するものであったが、そこで組織化されたのは正規従業員であったこと、③日本の労働者組織は使用者のイニシアチヴで再編・組織化されていったという歴史的経緯をもち、そこでは経営家族的イデオロギーの下で労働者個人の視点が弱い（経営家族に包摂されている）といった点が、指摘される。

---

<sup>4</sup> 「中間集団」とは、国家と個人の間にある集団一般のこと、「社会的なもの」とは、諸個人を社会へと組織化する原理のことを意味する。

2つの仮説に即していうと、日本の労使関係は既に分権化されたものとして形成されており（もっとも、それは使用者による懐柔と組織化によって形成されたものである）（仮説1）、ここでは、伝統的には集団的決定が重視されている（しかし、そこには非正規従業員は含まれず、正規従業員についても労働者個人の視点が弱い）といえる。

#### 4 法と経済学からの考察

法と経済学の観点からの考察では、「分権化」と「集団化」を理論的に接合し、システム構築の指針を探ることが試みられた。そこではまず、①価値観や嗜好が多様化している社会では、「分権的」な交渉・決定の方が多様な選好にきめ細かく対応できるため望ましく（オーツの分権化定理）、また、②労使の協力によって双方の利益（協力的余剰）を高める交渉ができ、リピーター・プレイヤーとしての効率化や交渉や管理にかかるコスト（取引費用）の削減を図ることもできる点で、「集団的」な交渉・決定は利点をもつことが示された。そして、「分権化」と「集団化」の相互関係について、「分権的」交渉のレベルを適切に設定することが「集団」の機能を十全に発揮させるための条件であるとし、具体的には、交渉事項が多くの労働者の利益にかかわる性質（公共財的性質）をもつ場合には、その決定権限があるところ（例えば事業場で決定される事項について事業場レベル）で交渉を行うことが望ましいことが明らかにされた。さらに、この分権的で集団的な交渉を支える法制度として、①企業において柔軟な交渉が自主的に行われるよう促すこと、②交渉当事者が非協調的な態度（戦略的行動）をとることによって生じる非効率を防ぐために当事者に誠実交渉義務や情報提供義務を課すこと、③組織化や交渉がうまくいかなかった場合に労働者を実効的に救済する制度を整備すること、そして、④分権化によって失われがちな情報流通を補完するシステム（専門の仲介者を媒介とした情報ネットワークなど）を整備すること、が重要であることが示された。

### 第3節 比較法

#### 1 フランス

フランスでは、伝統的に、法律の詳細な規定や産業別の労働協約<sup>5</sup>によって労働条件等が決定されるという集権的な土壌が存在していた。しかし、特に1980年代以降、その「分権

<sup>5</sup> フランスには「代表的労働組合（syndicats représentatifs）」という制度があり、労働協約制度においては、原則として代表的労働組合のみに労働協約・協定の交渉・締結権が認められ、また代表的労働組合の一つでも署名をすればその適用範囲内の労働者全てに労働協約が適用されるというモデルが採用されている。そのため、当該組合に代表性（représentativité）が認められるかどうかは協約締結等においては重要になる。代表性は、現行法上、①全国レベルで代表的と認められている5つの労働組合及びそれに加盟している労働組合と、②労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明した労働組合に付与されることになっている。實際上重要なのは、前者であり、現在、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CFTC（キリスト教労働者同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFE-CGC（幹部職員総同盟）の5つに、全国レベルでの代表性が認められている（本報告書第2章第1節、奥田執筆部分）。

化」が進んでいる（仮説1）。それは、①法律による一律の規制から労使交渉による柔軟な規制への移行、②産業別交渉から企業レベルでの交渉・協議への重心の移動という大きく2つの形で生じている。もっとも、すべての事項について一方通行で分権化が進んでいるわけではない。分権化にあたっては、法律や産業別協約で規制の基本的な目的・方向性や枠組みが定められ、その具体化や補充を分権的な交渉によって行うという例が多く、また、健康や安全など労働者の基本的権利は分権化によっても侵害されてはならないとされている。決定のプロセス（仮説2）に関しては、「集団」が重視されており、法律規制の個別合意による解除（オプトアウト）は認められていない。なお、2004年法は、労働協約の正統性を高めるために「過半数原則」（過半数を獲得した代表的組合は少数派の代表的組合が締結した労働協約の適用を拒否できる、あるいは、過半数を獲得した代表的組合が締結した労働協約の適用を認めるという原則）を導入した。ただし、その基盤・前提として、手続面では、①団体交渉は少数派を含むすべての代表的組合を同一のテーブルに招集して行われる、②企業委員会等の従業員代表の選出は比例代表制選挙によって行われ少数者も選出されやすくなっているという点で、少数者の参加が保障されており、また、実体面でも、①締結された労働協約は少数者をも含めすべての労働者に平等に適用される、②多数者の決定によっても侵害されない労働者の基本的権利や個人的領域の保障がなされている点で、少数者の権利・利益が尊重される制度となっている。

## 2 ドイツ

ドイツでは、伝統的に、企業外に存在する産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた<sup>6</sup>。これに対し、1980年代以降、①産業別労働協約の開放条項<sup>7</sup>による事業所協定への委任、②特定企業を対象とした労働協約の増加という形で、決定レベルの「分権化」が進んでいる（これに加えて労働協約に開かれた法律規定<sup>8</sup>も増加している）（仮説1）。もっとも、この「分権化」は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この集権的レベルでの方向性・枠組み決定を離れて分権化すること（例えば「事業所の雇用同盟」<sup>9</sup>）は現時点では認められていない。また、労働協約は基本法上の平等原則に直接拘束され、事業所協定は裁判所による公正（相当性、合目的性）審査に

<sup>6</sup> 事業所委員会は、事業所組織法に基づき、事業所レベルに設けられる従業員代表組織である。5人以上の労働者を雇用する事業所に設置される。委員は全従業員の選挙によって選出される。使用者と事業所委員会との間で締結される協定は事業所協定と呼ばれる。企業レベルでは、共同決定法により、従業員200人以上の企業に設置される監査役会において、その構成員を同数の労働者代表（労働者重役）と株主代表から構成することとなっている。

<sup>7</sup> 労働協約で規制されている、または通常規制されている賃金その他の労働条件は事業所協定の対象とすることはできない。ただし、労働協約が補充的な事業所協定を明示的に認めている場合はこの限りではない。これが、労働協約の開放条項である。

<sup>8</sup> 有利・不利にかかわらず、労働協約による逸脱を認める法律規定。

<sup>9</sup> 事業所レベルで、労働者が労働協約の定める労働条件を下回る労働条件を受け入れる代わりに、雇用保障を得る、使用者との間の合意。連邦労働裁判所は、1999年、労働組合の団結権を侵害するものとして、労働組合が使用者に対して差止請求できることを認めた。

服するものとされており、これらに反する分権的決定は拘束力をもたない。決定プロセス（仮説2）については、個々の労働者の力の弱さを考慮してなお「集団」が重視されており、法律規定・労働協約・事業所協定の基準を下回る個別契約の効力は認められていない（高学歴・高資格労働者についても同様である）。また、集団的決定における少数者の意見・利益への配慮は、労働協約においては任意加入（参加の自由）と平等権の保障、事業所協定においては比例代表制選挙など多様な利益が反映されるような制度的保障と裁判所による公正審査の形で、法的に制度化されている。

### 3 イギリス

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意（契約）に求められていた<sup>10</sup>。これに対し、1980年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され労働組合の権利が法的に制約されていくなかで、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。これは決定のレベル（仮説1）という視点からみると、産業別の労働協約から全国一律の法律に変化したという意味では「集権化」の動きといえる。しかし、今日では、この中間集団なき集権的決定システムの機能不全も指摘されるようになってきている。法律で個別の権利を保障しても、集団的な基盤・後押しがないところでは、その実現（実効性の確保）は困難であることが指摘されているのである。そこで、現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、2つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。1つは、労働組合による団体交渉の促進であり<sup>11</sup>、もう1つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である<sup>12</sup>。これらの集団的チャンネルが実際にどれくらいの影響力をもちうるかは未だ定かでないが、制度的には再「分権化」を模索する動きと捉えることもできよう。決定のプロセス（仮説2）については、労働時間規制について個別の同意による規制解除（オプトアウト）が認められるなど、個人を重視したものとなっている。しかし、集団的なチャンネルを築こうとする立法や学説の動きもある。また、その集

---

<sup>10</sup> 「イギリスの労働協約には、日本のように労働協約に規範的効力や一般的拘束力が与えられていない。したがって、労働協約が最低基準効を有することはない。協約の条件が個別雇用関係の内容となるには、組合員か非組合員であるかを問わず、個別契約中に労働協約の条件を契約内容に取り込む橋渡し条項が必要とされる」（労働政策研究報告書No.55 第2章第3節1(1)イ）。

<sup>11</sup> 1999年雇用法により、労働組合の法定承認手続きが復活した。労働組合の承認とは、使用者による団体交渉のための一定範囲の組合の承認である。労働組合の承認は任意になされるのが原則であるところ、過去の一時期、1970年代に法定承認制度があった。復活した制度においては、21人以上の労働者を雇用する企業において、独立した労働組合が中央仲裁委員会（CAC）から承認を要求する命令を取得することを可能にした。ただし、この制度における強制承認は、当事者の合意による拡大がなされない限り、賃金、労働時間、休暇に関する交渉に限定される。

<sup>12</sup> 2004年被用者情報提供・協議規則（The Information and Consultation of Employees Regulations 2004, SI 2004/3426）による。これはEC指令“Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees”を国内法化したものである。この指令は、加盟国に対して、使用者から労働者に対する情報提供および協議の実現に向けての手段を定めることを求めるものである。



团的チャンネルでは、労働協約の拘束力の根拠は労働者個人の同意に求められている、情報提供・協議制度における代表者は全被用者による直接選挙によって選出されるという形で、少数者の利益や参加が確保されるシステムとなっている。

#### 4 アメリカ

アメリカでは<sup>13</sup>、1930年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集团的労使関係が形成されていた<sup>14</sup>。しかし、1960年代以降、労働組合が徐々に衰退していくなかで<sup>15</sup>、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになる<sup>16</sup>。これは決定のレベル（仮説1）という点では、「集権化」の動きといえる。しかし近年では、法律によって権利を保障しても、集团的なサポートがないところでは、その実現は困難であり、また、複雑化する問題を実効的に解決し予防することはできないことが指摘されている。このような状況のなか、問題を認識し解決する集团的なプロセスを重視する動きが判例や立法のなかでみられるようになっており、先進的な企業では実際にそのような取組みが進められている。その限りでは、「分権化」の動きもみられるようになっておりといえよう。特にその動きが進んでいるのは、差別禁止、労働安全衛生、労働時間規制の分野であり、そこでは、基本的な目的・原則や枠組みが法律によって定められたうえで、それを具体的に実現するために分権的なプロセスが活用されている。決定のプロセス（仮説2）については、伝統的な団体交渉の枠組みでは、過半数代表による排他的交渉制度<sup>17</sup>とされており、「多数者」による「集団」的な決定が重視されるものとなっている。この制度に対しては、多様化する労働者の意見・利益を反映することができないとして学説上批判も加えられている。これに対し、新たにみられている企業内での集团的な問題解決プロセスにおいては、少数者もプロセスに直接参加・関与し、その意見・利益が吸収・反映されるシステムとなっている（その公正さと実効性の高さが法的評価の鍵であると認識されている）。

<sup>13</sup> アメリカでは、19世紀末から20世紀初頭にかけて随意的雇用（employment at will）のルールが確立された。合衆国憲法第5修正の財産権保障の原理から導かれる契約の自由とコモンローの基本的原理から導かれるこの随意的雇用とが結びついた結果、一般に雇用の分野では採用、昇進、解雇などは、使用者の経営専権事項（managerial prerogative）であると解されており、現在に至ってもなお解雇自由原則はアメリカにおいて広く妥当している。

<sup>14</sup> 1935年に成立した全国労働関係法（National Labor Relations Act）は、ワグナー法とも呼ばれ、今日まで続くアメリカ労働法の基本法である。

<sup>15</sup> アメリカの労働組合は、1960年代半ばをピークに、勢力は次第に衰退しており、近年の労働組合組織率をみると、1990年16.1%、2000年13.5%、2005年12.5%と推移している。

<sup>16</sup> 年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act、1967年）、労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act、1970年）、被用者退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act、1974年）、障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act、1990年）など。

<sup>17</sup> 排他的代表制度（exclusive representation system）の下では、「交渉単位（bargaining unit）」と呼ばれる人的範囲における多数決によって、単位内の被用者全員を代表する排他的代表が選出され、この代表に選ばれた多数組合（これを排他的交渉代表と呼ぶ）が単位内の全被用者のために団体交渉を行う権限を有することになる。排他的交渉代表と使用者との間で締結された労働協約は、非組合員も他組合員も含め、単位内のすべての被用者に適用されることとなる」（労働政策研究報告書No. 55 第2章第4節2(1))。

## 5 日本

日本では、①国家による集権的な決定・規律とともに、②企業別の労使関係における分権的な決定という2つのレベルが存在していた。これに対し、1980年代後半以降、法的には国家による一律の規制（①）から企業レベルでの柔軟な決定（②）へとシフトする「分権化」の動きがみられている（仮説1）。その範囲は、制定法においては、労働時間規制、労働安全衛生、労働者派遣の受入期間、継続雇用の対象となる高年齢者の範囲、女性の活用、子育て支援対策、従業員発明の対価など、多種多様にわたっている。もっとも、判例法においてはその動きは必ずしも一様なものではない。分権的な決定のプロセス（仮説2）については、イギリスの労働時間規制にみられる個別の同意による規制解除（オプトアウト）は現行法では認められておらず、法律規制の例外設定の場面では「集団」が重視されているといえる。もっとも、判例法では、多数組合との同意という集団的なコミュニケーションを重視する動き（就業規則変更法理）がある一方、集団的な話合いと個別の話合いとを明確に区別していない裁判例（例えば整理解雇法理や配転法理）もみられている。また、集団的コミュニケーションにおける少数者の意見・利益への配慮の点では、労基法上の労使協定や労使委員会制度において、過半数組合がある場合には過半数組合が重視され、それ以外の少数者の意見・利益が反映されるシステムにはなっていないといった特徴が認められる。

### 第4節 日本企業における実態

日本企業の労働関係・労使関係の実態調査を行い、日本企業における2つの仮説の妥当性や意味の検証が行われた。具体的には、日本の労使コミュニケーションのあり方に関する先行研究をサーベイし、それを踏まえながら、トヨタ自動車、東日本旅客鉄道、総合小売業A社、ユニクロ、サイバーエージェント、専門工事業B社の事例調査を行い、各社の労使コミュニケーションのルートと意思決定の実態を整理したうえで、2つの仮説に基づく考察を加えた<sup>18</sup>。

<sup>18</sup> 事例調査の対象となった各社の概要は下のとおりである。

	事業内容	設立年	従業員数（内訳、特徴等）	業況	労働組合の有無（組合員の範囲・構成）
トヨタ自動車	自動車製造	1937年	約64,000人 ・正規従業員がほとんど ・この他期間従業員・派遣社員・応援等が約1万人	拡大	1つあり（ユニオンショップ） ・組合員：係長クラス以下の正規従業員と再雇用したスキルドパートナー
東日本旅客鉄道	旅客鉄道、生活サービス等	1987年	約68,000人 ・現業社員が90% ・女性は約4%	営業収益微減、営業利益増加	7つあり（オープンショップ） ・組合員：管理職等以外の正規従業員
A社	総合小売	1926年	約115,000人 ・長期契約のNR社員が約1.5万人、有期契約のコミュニティ社員が約8.3万人	増収増益	1つあり（ユニオンショップ） ・組合員：NR社員の大半とコミュニティ社員約3万人
ユニクロ	製造小売	1963年	約20,000人 ・正規従業員は1割弱	一時的な不調後の回復期	なし
サイバーエージェント	インターネット総合サービス	1998年	約500人 ・平均年齢28歳	2004年9月期より黒字化、業績急拡大	なし
B社	専門工事	(2代目社長)	7人 ・他に個人事業主の職人22人	横ばい	なし

いま各社では、労使コミュニケーションの見直しと強化が行われている。変化への対応や業績の安定・拡大のためには労使コミュニケーションの充実が不可欠との考えから、コミュニケーションのルートの重層化あるいは実質化が図られている。

この変化を、コミュニケーションのレベル（仮説1）という観点からみると、2つの側面から、概ね「分権的」なコミュニケーションが重視されるようになってきているといえることができる。

1つめは、ブロック・部門・店舗・職場レベルで実効的な議論・提案のルートが配され、それを通じて労働者が発言している点である。このことは業種や規模、労働組合の有無にかかわらず。制度化されたものの他に、日常的に上司や現場の管理者による吸い上げも行われている。これは先行研究における発見とも整合的である。2つめは、集团的労使関係の場において団体交渉等のフォーマルな交渉・協議よりも、より柔軟性の高いコミュニケーションが重視されるようになってきた点である。例えば、トヨタ自動車では団体交渉よりもテーマ別懇談会が実質上労働条件等の決定に重要な役割を担うようになってきた。また、A社では中央労使協議会の前段となる労使定例ミーティングで率直な意見交換を行い、担当専務（人事担当役員）の決裁権限の範囲内の案件であればそこで決定している。両社ともに、長年の歴史を通じて労使の信頼関係が構築されていることを背景として、多様化するテーマへの機動的な対応のために分権化を進めている。

もっとも、分権化とはいえ動きもみられる。東日本旅客鉄道では、過度に分権化して現場の混乱（戦略的行動による非効率）を招いたかつての現場協議制度への反省から、集团的労使関係を支社レベル以上とした。また、トヨタ自動車では、全社レベルでの競争力を高める労働環境改善の方向性については、全社レベルの春の交渉で話し合いが行われた（働き方要求）。ユニクロでは、各店舗に大幅に権限を委譲しながらも、持続的に安定的な成長を続けるための各店舗の労働環境については、全社レベルで提示しようとしている。

コミュニケーションのプロセス（仮説2）についてはどうか。この点については、「集団」を重視しつつも、上司等「個別」のコミュニケーションの役割も高まっている。

「集団」のあり方は、労働組合によるものから会社主導のもの、制度化されたものから制度化されないものまで多種多様であるが、「集団」の方が効率的かつ公平性が高い、「集団」による議論を通じてコミットメントが高められるという考え方を背景に、「集団」的なコミュニケーションを重視する傾向がみられる。その内容を類型化してみると、労働組合がある場合は労働条件・労働環境等労務関連事項について労使で定期的に向き合う場が保障されている。他方、労働組合がなく能力主義を徹底している企業では概して事業戦略や経営戦略に関する関心が高く、労務関連事項への対応が遅れがちになる傾向がうかがえた。また、制度化された機構では安定的で円滑な対応がはかられるというメリットがあるが、制度化しない機構には関係者によるオープンな議論がしやすくなるというメリットがあることがうかがえた。こうした集团的プロセスに加え、個人的な不満・苦情や個別の提案等を吸い上げる

ために、上司や相談窓口を通じた個別のルートも配されている。なお、集団的なプロセスの公正さのチェックや問題解決のサポートのために外部の第三者が介入するという仕組みはほとんどみられていない。

では、この集団的コミュニケーションの場において少数者の意見・利益への配慮は行われているのか。労働組合との交渉・協議の場においては、非組合員である管理職層や非正規従業員、組合員のなかでも少数派（今回の調査対象では非現業従業員、少数組合）に関するテーマがとりあげられることは少なく、多数派中心のコミュニケーションとなっていることが少なくない。これに対し、A社では、従来非組合員であった非正規従業員（コミュニティ社員）の組織化が急速に進められ、その利益に配慮した交渉が行われている。もっとも、ここでも、コミュニティ社員の声を十分に反映させられる組織作りやより開かれた対話の実現など、課題は残されている。労働組合のない企業3社では、これらとは対照的に、いずれも全社員が参加し発言できる場が設けられている。B社が最も重視する全体会議には社員のみならず個人事業主の職人を含めた全員が参加することが重視され、社長、管理職、職人間の接点強化と情報の共有化を通じ、全体会議の場を実効的な発言の場にする取組みが行われている。ユニクロとサイバーエージェントでは、規模が大きいこともあり、全社員が参加する場は実効的な発言の場としてよりも、経営からのメッセージの伝達やビジョンの共有のための場の意味が大きい。両社では、これに加えて従業員の参加・発言の場が重層的に配されており、誰もがいつでも発言でき周囲を個別に巻き込みながらオープンに議論を行える環境が作られている。もっとも、ここでも、議論の環に入ろうとしない者への対応や、労働条件に関する意見があがってきにくいといった課題は残されている。

## 第5節 まとめとモデルの提示

### 1 決定レベルの「分権化」

決定レベルの「分権化」は理論的に裏付けられ、比較法的にも大きな方向として確認された。

分権的コミュニケーションによる決定は、法学（法哲学）の観点からは、複雑化した問題を認識・解決するための新たな理性（「手続的理性」）の実践の場として、政治哲学の観点からは、個人のあり方の多様性に適合しつつ個人に社会的紐帯を提供する「中間団体」の1つとして、また、法と経済学からは、多様化する価値観や嗜好にきめ細かく対応するための方法として、望ましいものであることが示された。比較法的には、法律による集権的決定から当事者による交渉・決定へという動きとともに、（労使交渉が伝統的に集権的に行われていたフランス・ドイツでは）労使交渉のレベル自体が分権的なレベルへ移行している（その動きが法的にも承認されている）という変化が確認された。

もっとも、すべての問題・事項につき分権化が進められているわけではない。分権化が進

められても、その前提となる基本的な目的・方向性や枠組みは集権的なレベルで定められることが多く（フランス、ドイツ、アメリカ）、また、平等権や健康・安全など労働者の基本的権利に関しては分権化によっても侵害されてはならないとされている。また、法と経済学の観点からは、分権的な交渉がうまくいくよう促すためには、交渉が失敗した場合の威嚇値を底上げすることが有効であるとされている点は注目される。

この点、日本では、すでに企業レベルの分権的な労使関係が形成されており、そのなかでも現場での柔軟なコミュニケーションを重視する動きがみられている。また、法律上も、労使の柔軟な決定を重視しようという動きが進められている。もっとも、日本の労使関係の歴史を遡ってみると、それは使用者のイニシアチヴで再編・組織化されたという歴史的経緯をもち、経営家族的イデオロギーの下で労働者個人の視点が弱いという特徴がある。そこで問題となる分権的コミュニケーションの具体的なあり方については、仮説2でみていくことにしよう。

## 2 決定のプロセス

決定のプロセスについては、「個別的」な決定よりも「集团的」決定を重視する理論や動きが多く、またそこで「少数者」の意見・利益を配慮・尊重することの重要性も指摘されていた。

そもそも日本の労使関係を歴史的にみると、集团的決定が重視され、特にそこでは正規従業員中心の関係が築かれてきた。現在の日本の実態をみると、労働組合がある企業では組合員、特にその中心となっている非管理職正規従業員を重視する傾向がみられる（非正規従業員の組織化を進め、その利益に配慮した組合活動を展開しているA社の例もあるが、より開かれた対話の実現は今後の課題である）。逆に、労働組合がない企業では、多数派・少数派の区別なく全社員が参加・発言できる場が設けられ、多様な意見の吸収・反映が図られている例もみられる（調査した3社）が、そこでは労働条件など労務関連事項に関する意見があがってきにくいという傾向が認められる。法的には、法律上の分権化のプロセスでは過半数組合（それがいない場合には過半数代表者）の決定を重視する手続がとられている（判例法ではその立場はなお不確定である）。

これに対し、比較法的には、労働者個人の交渉力の弱さや、集团的サポートがないところでの権利実現の実効性のなさを理由に、集団を重視する動きがみられている（フランス・ドイツでは伝統的に集団を重視する傾向が強く、アメリカ・イギリスでは集団の重要性が再認識されつつある）。かつ、そこでは単純な多数者決定ではなく、少数者の意見や利益に配慮した制度設計がなされている。それは大きく2つの形をとっている。第1に、少数者の参加・意見反映を促す手続面での保障（開かれた団体交渉の場の設定（フランス）、従業員代表の比例代表制選挙など少数者も代表されやすいシステム（フランス、ドイツ、イギリス）、少数者にも開かれた問題解決プロセスの設定（アメリカ）など）、第2に、多数者の決定によっ

ても侵害されえない実体的な基本的権利の保障（フランス、ドイツ）である。

この動きは、理論的にも裏付けられうるものである。法学（法哲学）の観点からは、複雑化する問題の認識・解決のためには少数者の意見・利益をも踏まえた析出的な調整こそが必要であるとされ、また、政治哲学の観点からは、現在の社会で求められている社会的紐帯・社会的関係性とは、そこに属している個人の権利をよりよく実現するものであるため、単純に多数者の意見が優先されてはならないとされている。法と経済学の観点からは、分権的交渉のレベルを適切に設定することが集団の機能（効率性）を十全に発揮させるための条件であり、具体的には、交渉事項が多く労働者にかかわる性質を持つ場合にはその決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいとされている（ただし、集団的意思形成に際し意見のばらつきが大きい場合には、交渉費用の節約分を超える非効率が発生する危険もあるとされる）。

### 3 新たな労働法のモデル

以上の考察の結果から析出される新たな労働法のモデルは、以下のようなものである。

第1に、法律や判例による画一的な基準・規制よりも、労使交渉による柔軟な交渉・決定を重視する「分権的」な法システムを構築することである。その手法としては、①法律上基準となる規制を定めたいうえで、分権的な交渉・決定が適正になされている場合には、その規制を解除するという手法（現行の労働基準法と労使協定・労使委員会の関係と同様の手法）、および、②判例で設定されている使用者の義務・責任について、分権的な交渉・決定に基づき十分な配慮・予防措置が尽くされている場合には、使用者の責任を免除するという手法などが考えられよう。交渉が適正に行われない場合に課される原則的な規制・責任を高く設定しておくことは、適正な分権的交渉を促すために重要である。また、この分権化を進める前提・基盤として、基本的な目的・方向性や制度の枠組み、および、労働者の基本的権利の保障を集権的に定めておくことが必要である。

第2に、分権的な交渉のプロセスとして、集団的で、かつ、少数者の意見・利益を反映できるプロセスを構築することである。その具体的なあり方としては、①（フランスやドイツのように）比例代表方式で代表を選出する従業員代表組織等を法律上制度化する、②（①のような法定の制度を設けるのではなく）労使等利益関係者によって問題の性質にあった開かれた交渉が行われるよう法的に促す（適正な交渉が行われていない場合には法的サンクションを課す）、といった方法がありうる。これらのうち、①については、少数者を含め比例的に意見が反映されることが制度的に保障されるという利点はあるが、制度が硬直化して実効性が乏しくなるという問題点があることが指摘されている。逆に、②については、少数者の意見・利益が反映されたものとなるのか、使用者のイニシアチヴの下で手続が進められ労働条件等について労働者が真の意見を発することができないのではないか、という危惧がある。今後問題状況がさらに複雑化し、法定の制度の硬直性がより大きなものとなる危険性を重視

するとすれば、②の選択肢をとることが望ましく、その弊害を最小化するためのルールとして、少数者にも開かれた手続とすること、十分な情報を提供し誠実な交渉をすること、手続の公正さを裁判所等が事後的にチェックすること、を法的に明確にしておくことが考えられる。また、上述したように、分権化の前提として、平等権など労働者の基本的権利の保障を明らかにしておくことも重要である。さらに、分権化した場合に失われがちな情報の流通を促す情報ネットワークの形成を政府やNPO等が行っていくことも重要であろう。

もっとも、ここで提示した労働法のモデル（基本的枠組み）は、本研究会における限られた検討・考察を総合して析出した1つの試案にすぎない。これを契機に、さらに多様な観点から考察を深め、具体的な法制度設計につなげられるよう議論を重ねていくことが、今後の課題である。