

特集 欧州諸国の労働協約システム

——労働条件決定と労使関係



現代日本においては、労働法制上、労働協約が就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の中でその存在感は希薄で、使用者が定める就業規則が法規範の中心的存在となっている。これに対し、欧州諸国では全国や産業レベルで締結される労働協約が、国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制している。特集では、当機構が実施している、「規範設定に係る集団的労使関係の在り方研究プロジェクト」のドイツ、フランス、スウェーデンにおける労働協約などの研究成果を紹介する。また、特別企画として、2014春闘の賃上げ最終集計と中小・非正規労働者への相場の波及状況をレポートする。

いま、

ヨーロッパ諸国の労働協約を分析する意味

J-I-L-P-T 主席統括研究員 濱口桂一郎

今号で特集しているヨーロッパ諸国の労働協約の分析は、労働政策研究・研修機構（J-I-L-P-T）の労使関係部門が二〇一二年度から実施しているプロジェクト研究「規範設定に係る集団的労使関係の在り方研究プロジェクト」の、今日までに公表された研究成果を各担当者が要約したものである。ここではその総論として、なぜ部門がこのようにないささかアウト・オブ・デートとも見えるような研究分野に乗り出したのか、その問題意識を中心に述べることにしたい。

過去二〇年以上にわたって、労使関係をめぐって決まり文句のように語られてきたのは「集団的労使関係から個別の労使関係へ」という言葉であった。本誌二〇一二年四月号の基調報告で述べたように、労働組合の組織率が二割を切って久しいのみならず、労働争議件数は激減して争議行為は年間一〇〇件にも達しない。労働委員会の本来の役割である集団的労使紛争に係る調整事件数は横這いだ、その中で合同労組事件、とりわけいわゆる駆け込み訴えが多数を占めるに至っている。これは形式は集団だが実態は個別紛争である。一方、労働局のあっせんや裁判所の労働審判などによってくる個別紛争は激増の一途をたどっている。この状況下で、労働法や労働問題の研究者の関心ももっぱら個別労働問題に集中し、集団的労使関係は時代遅れの話題であるかのように見られるようになってきた。

実際、部門が二〇〇七年度から二〇一一年度までの五年間実施した第二期プロジェクト研究のタイトルは「労働関係が個別化する中での安定した労使関係を構築するための総合的な研究」であり、その中心は労働局あつせん事案など「個別労働関係紛争処理事案の内容分析と今後の政策対応の検討」であって、「労働組合の労働紛争予防・解決への取り組みに関する研究」という研究もいわゆるコミュニティ・ユニオンによる個別紛争解決が主眼であった。労使関係の個別化を体現するような研究体制であったわけである。

これを二〇一二年度からの第三期においてより集団的労使関係にも重点を置く方向にシフトさせようとした背景には、今後日本においても集団的労使関係システムの在り方が政策課題として浮かび上がってくるのではないかと、いう予測があった。これは、専門家の

間では水面下で少しずつ意識されてきていたことである。その一つの現れとして、二〇一二年二月に刊行された菅野和夫『労働法 第10版』（弘文堂）において、「特に、正規雇用者と非正規雇用者間の公平な処遇体系を実現するために、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集団的話し合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法と労働組合法制の双方にわたって検討すべきと思われる。」という記述がなされている。

この動きに沿った形で、JILPTは厚生労働省の委託を受けて、二〇一一年一月から「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集団的労使関係法制に関する研究会」（有識者一人、座長・荒木尚志）を開催し、二〇一三年七月に報告書を公表している（24ページ参照）。労働行政自身もここに政策課題があるという認識を示すようになってきているのである。この問題意識に沿って研究を深めていくべき方向性としては大きく二つある。一つはこの報告書が今後の政策課題として示している従業員代表制について、日本や諸外国における実情を明らかにしていくことである。し

かし、労働組合がほとんど全て企業レベルで組織され交渉する点に特徴がある日本社会においては、従業員代表制の在り方と労働組合の在り方の議論は密接に交錯する。労働組合の在り方それ自体を正面から論ずることなく、従業員代表制の議論だけを進めることはできない。

このような状況下にあつて、いまだ公的な政策アジェンダには上せられて

いないが、近い将来において政策課題となる可能性のある集団的労使関係システムのうちで、中長期的観点から腰を落着けて研究を深めるべきテーマは何か、との問いに対して、それは日本と異なり労働組合が全国・産業レベルで組織され、そのレベルで締結される労働協約が上位規範として存在しつつ、企業・事業所レベルにも従業員代表や国によつては組合代表が存在し、そのレベルで締結される協定が下位規範として存在するとされるヨーロッパ諸国の実態を明らかにすることではないか、と考えたわけである。それは、直ちに日本の労働政策の個々の項目に貢献するというよりも、それらを含んだ労働政策の大きな方向付けを考える上で重要な役割を果たすであろうと考えられた。

そこで二〇一二年度からとりあえずドイツとフランスという二カ国を対象として研究を開始した。その時の問題意識は、初年度の研究成果を取りまとめた二〇一三年三月の報告書の「まえがき」に、当時の山口浩一郎理事長が明らかにしているのを、それを引用したい。

現代日本においては、労働法制上は労働組合が使用者ないし使用者団体と締結する労働協約が使用者の定める就業規則に優越する法規範として位置づけられているにもかかわらず、企業別組合中心の労働社会においてその存在感は希薄であり、過半数組合ないし過半数代表者の意見を聴取するといえ使用者の一方的決定による就業規則が法規範の中心的存在となっている。例えば、菅野和夫「新・雇用社会の法」においても、就業規則を「雇用関係の基本的規範」と呼んでおり、

規範としての労働協約の影は極めて薄い。これに対し、欧州諸国では全国レベルや産業レベルで労働組合と使用者団体との間で締結される労働協約が国家法と企業レベルを媒介する重要な法規範として労働社会を規制しており、その位置づけは極めて高いものがあるといわれている。その典型的な諸国としては、ドイツやフランスが挙げられる。こうしたマクロ社会的な労使の自治規範がほとんど存在しない日本においては、ミクロな企業レベルを超える問題は直ちに国家法の問題となるため、例えば労働時間問題などにおいても、過度に法律政策に依存したものになりがちとの指摘もある。

もっとも近年は、これら諸国においても事業所協定や企業協約への分権化の傾向が指摘されており、産業別協約がどの程度規範としての力を保持しているのか、関心と呼んでいられるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構においては、産業レベル労働協約が中心である欧州諸国、具体的にはドイツ及びフランスを対象として、現代先進諸国における規範設定に係る集団的労使関係のあり方を調査研究することとした。具体的には、国、産業レベルの団体交渉、労働協約とその拡張適用、企業や事業所レベルにおける労働組合ないし従業員代表機関との協議交渉や協定等について、実証的かつ包括的に調査研究し、これからの日本の労働社会のあり方に関するマクロ的議論の素材とすることを目指している。今年度はまず、ドイツ、フランス両国の集団的労使関係法制の現状を分析するとともに、両国における産業別協約の実態を明らかにした。

本報告書が多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策議論に役立つば幸いである。

今号に山本陽大、細川良両氏が執筆している論考は、二〇一三年の初年度報告書で分析した独仏それぞれの産業

レベルの労働協約の実態の概要に加え、その後研究を進めている企業・事業所レベルの協約・協定の状況の分析も盛り込んでいる。

当初は独仏二カ国で始まったこの研究に、二〇一三年度からスウェーデンを加えたのは、同国が独仏いずれのモデルにも当てはまらないユニークな集団的労使関係システム、すなわち、労働組合のみが集団的労使関係を担うシングル・チャンネル方式を有しているからである。西村純氏執筆の論考は今年五月の報告書の内容を要約したものであるが、賃金決定や整理解雇の実態など、日本の労使関係者にとって示唆するところは大きいと思われる。

今後この三人の研究者はさらに研究を深め、来年の早い時期にはそれぞれに二冊目の報告書を披露する予定である。初年度報告書を上回る興味深い分析がなされていると思われるので、ご期待いただきたい。

プロフィール

濱口 桂一郎(はまぐちけいいちろう)
JILPT 主席統括研究員

一九八三年労働省入省。労政行政、労働基準行政、職業安定行政等に携わる。欧州連合日本政府代表部一等書記官、衆議院次席調査員、東京大学客員教授、政策研究大学院大学教授等を経て、二〇〇八年八月から現職。主著に『日本の雇用と労働法』（日経文庫）、『新しい労働社会』（岩波新書）、『労働法政策』（ミネルヴァ書房）などがある。