



労働政策研究報告書 No.19

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

労働条件決定の法的メカニズム： 7ヶ国の比較法的考察

労働条件決定の法的メカニズム： 7ヶ国の比較法的考察

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

本報告書は、平成16年3月9日、10日の2日間にわたり、当機構が開催した比較労働法セミナーの際に提出された、ドイツ、フランス、イタリア、スウェーデン、イギリス、オーストラリア及びアメリカの7カ国の雇用労働法研究者の論稿を翻訳の上、我が国における問題意識に即した解題を加え、比較法的考察を通じて導出されうる政策的含意をまとめたものである。

今日、労働組合の組織率が長期低落傾向にある一方で、就業形態の個別化、多様化が進展しているが、こうした変化の中で、既存の労働条件決定・変更システム、すなわち、就業規則ないし労働協約を通じた労働条件決定・変更の法的メカニズムは、今後も妥当であり続けるのか、それとも何らかの形での修正、変更が必要とされているのか。仮に修正、変更が必要であるとすれば、我が国の現状に照らして、いかなるシステムを構築することが適当なのか。また、仮に大幅な修正、変更の必要がないとすれば、個々の労働契約における個別の合意と集団的な労働条件の決定・変更との関係はどのように考えるべきなのか。これらは、我が国の労働法制上の問題にとどまらず、我が国の雇用システム全体の根幹に関わる極めて重要な課題である。そこで、本課題に関する諸外国の法的メカニズムないし政策的経験を比較法的に考察し、何らかの手掛かりを得ようとしたのが、上記セミナーの趣旨であり、また、本報告書の目的である。

もとより、法制度は、各国固有の経済、歴史、文化等の上に成り立っているものであり、政策的含意を導出するためには、これらの観点も踏まえた考察が必要である。しかしながら、少なくとも、「総括」にも記されているように、セミナーにおける議論と本報告書における比較法的考察を通じて、我が国の既存の労働条件決定・変更の法的メカニズムの特質を把握する手掛かりを得ることができたのではないかと考えている。本報告書における考察が、今後のさらなる議論に資することができれば幸いである。

最後に、セミナーの中で示唆に富んだ有益なご議論をいただいた7カ国の雇用労働法研究者の方々、比較労働法セミナーにおける議論を踏まえ、各国論稿を翻訳の上、解題をご執筆いただいた日本側研究者の方々、そして、何よりもセミナーの開催から本報告書の取りまとめに至るまで多大なご尽力をいただいた 荒木 尚志 東京大学大学院法学政治学研究科教授に、心より感謝を申し上げます。

なお、本報告書のとりまとめは、当機構、池添弘邦 副主任研究員が行った。

平成17年3月
独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

翻訳・解題等執筆担当者（初出順）

氏 名	所 属	担 当
あらき たかし 荒木 尚志	労働政策研究・研修機構特別研究員、 東京大学大学院法学政治学研究科教授	はじめに、 第1章・解題、 総括1，2
はしもと ようこ 橋本 陽子	学習院大学法学部助教授	第1章 翻訳
かさぎ えり 笠木 映里	東京大学法学部助手	第1章 翻訳・解題
みずまちゆういちろう 水町勇一郎	東京大学社会科学研究所助教授	第2章 翻訳・解題
おおき まさとし 大木 正俊	早稲田大学大学院法学研究科	第3章 翻訳・解題
なかの たえこ 中野 妙子	名古屋大学法学部助教授	第4章 翻訳・解題
かんきち かこ 神吉知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科	第5章 翻訳・解題
おくの ひさし 奥野 寿	立教大学法学部専任講師	第6章 翻訳・解題
かわた たくゆき 川田 琢之	筑波大学大学院ビジネス科学研究科助教授	第7章 翻訳・解題
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	総括1

< 英文原文執筆者 >

- 第1章 ドイツ Prof. Dr. Rolf Wank, Ruhr-Universität Bochum, Germany.
- 第2章 フランス Ass. Prof. Pascal Lokiec, University Paris X-Nanterre, France.
- 第3章 イタリア Prof. Dr. Michele Tiraboschi, Università di Modena e Reggio Emilia, Italy.
Prof. Dr. Maurizio Del Conte, Bocconi University, Milano, Italy.
- 第4章 スウェーデン Ms. Mia Rönmar, LL.M., Doctoral Candidate, Lund University, Sweden.
- 第5章 イギリス Senior Lecturer, Dr. Catherine Barnard, Trinity College, Cambridge, United Kingdom.
- 第6章 オーストラリア Associate Lecturer, Joo-Cheong Tham, La Trobe University, Melbourne, Australia.
- 第7章 アメリカ Prof. Dr. Kenneth G. Dau-Schmidt, Indiana University, U.S.A.
Ms. Carmen L. Brun, BA, Research Assistant and Juris Doctorate Candidate, Indiana University, U.S.A.

* 本報告書に掲載している各翻訳文では、英文原文に掲げられている参考文献、裁判例掲載誌等を、体裁を整えるため注記にする等、事務局の判断により適宜整理を行った。

目 次

まえがき

はじめに	1
1. 労働条件決定システムの現代的課題	1
2. ナショナル・ペーパーのアウトライン	3
3. 各国の労働条件決定システムの比較法的分析	4
第1章 ドイツ	5
第1節 ドイツ労働法の一般的な特徴	5
1. 労働条件を規制する基本的な法	5
2. 雇用を規制する法的手段	14
3. 様々な法的手段の競合	16
4. 労働者の代表	16
5. 日本とドイツの相異	18
第2節 重要な変化	19
1. 様々な要素や姿勢	19
2. 個別的規制と集団的規制との関係	20
第3節 集団労働関係法における重要な変化	21
1. 法規範からの逸脱	21
2. 有利性原則の代替案	22
3. 団体交渉の分権化	23
第4節 労働市場に介入する労働法	24
<第1章（ドイツ）解題>	25
第2章 フランス	29
序	29
第1節 労働法の全体的構造	29
1. フランス労働法の法源	30
2. 法源相互の関係	34
第2節 フランス労働法の近年の動向	34
1. 個別的労働関係法	34
2. 集団的労働関係法	39
結び	44

＜第2章（フランス）解題＞	45
第3章 イタリア	47
第1節 イタリア労働法の概観	47
1. 国内レベルと超国家レベルでの法源システム	47
2. 国内法源	47
3. イタリア労働法発展の五つの段階	48
4. 団体交渉	50
5. 団体交渉のレベル	51
6. 法律と私的自治の関係	51
7. 様々なレベル・種類の労働協約間関係	52
8. 従業員代表	52
第2節 労働法の内容の変化	53
第3節 労使関係法の変化	54
第4節 労働立法と労働市場	56
＜第3章（イタリア）解題＞	58
第4章 スウェーデン	62
序	62
第1節 労使関係の「スウェーデン・モデル」	62
第2節 労働条件の決定および変更の基本的構造	63
第3節 スウェーデン労働法の最近の改革および労使関係の「スウェーデン・モデル」 に対する挑戦	68
第4節 結論	74
＜第4章（スウェーデン）解題＞	78
第5章 イギリス	82
第1節 雇用の条件を規整する法および法的手段の全体像	82
1. 序	82
2. 雇用契約	82
3. 団体交渉	84
4. 契約条件の変更	87
第2節 近年の労働法における顕著な変化	87
1. 序	87
2. 個人の新たな権利	88

第3節 団体的労使関係と団体交渉形態における重要な変化	89
第4節 労働法は労働市場にどの程度まで介入すべきか?	90
<第5章(イギリス) 解題>	92
第6章 オーストラリア	96
序	96
第1節 オーストラリア労働法の枠組み	96
1. 憲法	96
2. 連邦裁定制度	97
3. 制定法上の協定	99
4. 最低基準立法	101
5. コモン・ロー上の雇用契約	104
第2節 オーストラリア労働法の「規制緩和」における近年の傾向	106
1. 職場関係法により実現された規制緩和の課題	107
2. 職場関係法以降における規制緩和の課題の停滞	110
第3節 結論	112
<第6章(オーストラリア) 解題>	114
第7章 アメリカ	117
序	117
第1節 個別交渉と個別的な権利	119
1. 概観	119
2. 随意的雇用原則	120
3. 健康保険給付	125
第2節 団体交渉	127
1. 概観	127
2. 全国労働関係法	127
3. 団体交渉の現状	128
第3節 制定法に基づく個々の労働者の権利	131
1. 概観	131
2. 制定法の内容と与えられる保護	132
3. 現状における問題点と提言	134
第4節 結論	136
<第7章(アメリカ) 解題>	137

総括	141
1. 各国の労働条件決定システム	141
2. 労働条件決定システムの比較法的分析	152

はじめに

本報告書は、諸外国の労働条件決定システムの全体像および重要な変化の方向を明らかにすると共に、様々な課題に直面する日本の労働法の政策課題を析出しようとする比較法研究の成果をまとめたものである。本研究は具体的には、第7回 JILPT 東京比較労働法セミナー（いわゆる「東京セミナー」）¹の第二部における労働条件決定システムに関する各国から提出されたペーパーをもとにしている。しかし、単にそれらを訳出したものではなく、比較法的視点からそれぞれの国の特徴を解題としてまとめ、さらに全体を通覧して現在の各国の労働条件決定システムを分析検討し、比較法分析を踏まえて把握される日本の労働法政策の課題についても一定の検討を加えようとするものである。

1. 労働条件決定システムの現代的課題

労働条件決定システムの比較法的検討を課題として掲げたのは、次のような理由による。伝統的労働法は、労働条件の決定に関しておおよそ次のような態度をとってきたとすることができる。第一に、労働契約の当事者である使用者と労働者の取り引きを市民法上の対等な当事者のそれと同視して契約自由の問題として放置することが交渉力に劣る労働者に悲惨な帰結をもたらしたとの反省から、国家が使用者と労働者の取り引きに介入し、労働条件の最低基準を法定した。いわゆる労働保護法の誕生である。第二に、法の規定する最低労働基準を上回る労働条件については、交渉力において劣位にある個別労働者に委ねるのではなく、労働組合という集団的取引の担い手を法認し（団結権の承認）、労働組合の交渉力を担保するために経済的圧力手段を行使することを認め（争議行為等の団体行動権の承認）、さらには国によって異なるものの、団体交渉の結果締結される労働協約に国家が特殊な法的効力を付与する（労働協約の規範的効力や拡張適用制度の整備）等、集団的労働関係法の展開により、労働条件決定の枠組みが整備された。その結果、個別労働契約の機能する場面は、国家の設定する最低労働基準と労働協約が強行的直律的効力をもって定める労働条件の枠内（これらの労働条件を上回る労働条件を設定する場面）でのみ認められてきた²。

¹ JILPT 東京比較労働法セミナーは、1991年に第1回 JIL 東京セミナーとして開催されて以降、原則として2年毎に開催されてきた。その研究成果は、Management Flexibility in an Era of Changes: The Methods of Accommodating Working Conditions, and Work Organizations (JIL Report Series No.3, 1994), Working Life and Family Life: Policies for Their Harmonization (JIL Report Series No.4, 1995), The Process of Industrialization and the Role of Labor Law (JIL Report Series No.6, 1997), Deregulation and Labor Law: In Search of a Labor Law Concept for the 21st Century (JIL Report Series No.8, 1999), Corporate Restructuring and the Role of Labor Law (JIL Report Series No.10, 2002), The Mechanism for Establishing and Changing Terms and Conditions of Employment / The Scope of Labor Law and the Notion of Employees (JILPT Report No. 1, 2004)として刊行されるとともに、国際的に著名な比較労働法・労使関係雑誌である Bulletin of Comparative Labour Relations 誌 (Kluwer Law International 発行) の No. 30, 34, 38, 47, 53 としても刊行され、その研究成果は国際的にも共有されている。

² もとより、以上のような観察は、各国の労働法の展開を概括的に見たものであり、国によってバラエティがあ

しかし、このような伝統的労働条件決定・変更システムは、各先進諸国ともに様々な点で現代的課題に直面していると考えられる。これを労働者、労働組合や従業員代表という集团的労使関係当事者、そして、使用者の三者に着目して整理すると次のように指摘できよう。

第一に、伝統的労働法は労働者を同質・均質なマスとしての存在と捉えてきた。したがって、労働保護法は、労働者全体を使用者に対して交渉力に劣る保護の対象と把握し、労働条件の最低基準を具体的に定めることによって、契約自由の機能する範囲を一定範囲に画定してきた。また、最低基準を上回る労働条件決定場面でも、労働者の利益を労働組合という集团的交渉の担い手が統一的に代表することには大きな問題はなく、むしろ労働者の利害を統一的に代表することによって交渉力を高めることが望ましいと解されてきた。しかし、今日、労働者は多様化し、また、個別化してきている。古典的労働法の典型的モデルが工場におけるブルーカラー労働者であったのに対して、産業構造の中心が第二次産業から第三次産業へと転換した結果、労働者の過半がホワイトカラー労働者となってきている。こうした労働者像の変化に、伝統的労働法モデルが十分に対応できているかどうかは先進諸国共通の課題とされてきている。

第二に、労働条件決定の最も重要な担い手であった労働組合の組織率の低下が著しい。もちろん、本書でも報告されるスウェーデンのように今日でも高い組織率を維持している国もあるが、先進諸国の大半では、労働組合組織率は一貫して低下傾向を示している。労働条件決定システムにおけるかかる労働組合の機能の縮減は、伝統的システムの機能不全を意味している。欧州諸国では、こうした事態に加えても EC 法の影響もあり、全従業員を代表する従業員代表組織に関する法制度が急速に展開している。労働組合とこれら従業員代表組織の関係は団体交渉制度の見直しをも含み、現在の労働法の最も重要な課題の一つとなっている。

伝統的な国家レベルあるいは産業レベルでの団体交渉モデルが、テンポの速い産業経済の変化に必ずしも即応できないとの認識は欧州大陸でも徐々に広がり、交渉のレベルを企業レベルや事業所レベルに分散化する傾向が顕著となってきている。これは、労働組合と従業員代表組織の関係をどう整序するのかという問題を、より深刻に顕在化させることになる。他方、排他的交渉代表制を採用するアメリカでは、過半数主義とセットに交渉ルートが法によって一本化されており、交渉権限の重複の問題は生じ得ない。これらの諸外国の労働者代表制度をめぐる議論は、企業別組合がいわば労働組合と従業員代表の機能を二重に果たしているともいえる日本にとって、貴重な比較検討の素材を与えてくれるはずである。

第三に、経済のグローバル化の進展は、使用者に様々な対応を迫っている。資本自由化は

る。例えば、協約の効力についていえば、イギリスは労働協約に大陸法的な意味における規範的効力を承認していない。ドイツやフランスでは、協約の労働条件基準を上回る個別契約による労働条件決定は当然に承認されているが（有利原則の承認）、アメリカでは、排他的交渉代表として労働組合が承認されている場合、そもそも協約と異なる個別交渉自体が排除されるため、協約より有利な労働条件を個別労働契約で決定することは許されていない。また、使用者が一方的に作成できる就業規則に、個別労働契約に対する強行的直律的効力を付与し、また、労働条件決定・変更の重要な機能を担わせているのは日本独特の現象である。

企業に対してコーポレート・ガバナンスの在り方の見直しを迫り、それは、雇用・労使関係にも深刻な影響を与えつつある。また、先進諸国は、先進国同士の競争のみならず、発展途上国との価格競争に晒され、グローバル経済による労働条件調整圧力は増大する一方である。こうした雇用・労使関係を取り巻く環境変化は、労働法規制に対しても規制緩和を要求することとなる。

以上のような各国が直面する課題は、伝統的労働法の大きな転換をもたらす可能性がある。日本でも、労働者の多様化・個別化に対応した法規制内容の現代化、労働組合の組織率低下に対応した新たな労働条件決定枠組みの模索、コーポレート・ガバナンスの変容や規制緩和政策の進展に対応した労働法の見直し等は、様々な政策課題を投げかけている。

2. ナショナル・ペーパーのアウトライン

こうした問題意識を踏まえて、本プロジェクトでは、ドイツ、フランス、イタリア、スウェーデン、イギリス、オーストラリア、アメリカの7カ国の労働条件決定システムの現状と課題を検討することとした。各国のナショナル・ペーパーは、基本的に以下のアウトラインにしたがって執筆されている。

1. 労働条件を規律する制定法および法的ツールの概要

- (1) 憲法・労働条件を規律する制定法・労働条件決定に関わる集団的労働関係法を規律する制定法の概要、
- (2) 労働協約・従業員代表との集団的合意・個別労働契約等の労働条件を規律する法的ツールとその法的効果・相互関係、
- (3) 労働条件を規律する上で最も重要な法的ツールは何か、
- (4) 集団的労働条件規制に関わる労働組合と従業員代表の相違。

2. 最近の労働保護法制、労働契約法の展開とその背景事情

- (1) 労働法制が規制緩和（deregulation）と再規制（re-regulation）ないし規制の現代化のいずれの傾向を示しているか、およびそうした傾向をもたらしている要因（例えば、産業構造の変化、グローバル競争の激化、コーポレート・ガバナンスの変化、労働者の多様化・個別化の進展、人口構造の変化、職業生活と家庭生活の調和の要請、労働組合の弱体化等）についての分析、
- (2) 伝統的な労働法は、使用者と個別労働者間の労働契約による労働条件規制ではなく、使用者と労働組合との間で締結される労働協約による労働条件規制を中心に構築されてきた。これに対して現在の先進諸国の労働法は、ホワイトカラー、高い教育を受けた労働者、市場競争力のある労働者の増加に直面して基本的労働法のコンセプトを転換しつつあるか。

3. 集团的労働関係における最近の変化

- (1) 法定の労働条件基準を下回る当事者間の合意（集团的合意と個別的合意を含む）が許容されるため仕組みの有無とその要件,
- (2) 上位の規範より有利な労働条件決定を許容する「有利原則」についての現在の議論状況（例えば、雇用を維持するために協約で設定された賃金を下回る合意を行うことは許容されるかに関する議論等）,
- (3) 国家レベル・産業レベルの団体交渉から企業・事業所レベルの交渉への分権化（decentralization）傾向の有無。そうした傾向の背景事情・要因の分析（例えば、組合の組織率・影響力の低下，組合の代表としての正当性問題，中央集権的交渉の硬直性の問題等），およびそうした傾向に対する労使の見解。

4. 労働市場への労働法の介入の程度と態様についての検討

3. 各国の労働条件決定システムの比較法的分析

各国のナショナル・ペーパーについては、日本人研究者による解題を付している。それぞれの国の制度の特徴を日本の視点から位置付けるための作業である。「総括」で再度触れることとなるが、それぞれの国の制度には共通の現象が見られると共に、歴史的文化的背景によって独自の特徴も指摘できる。また、共通の現象のように見えても、それぞれの国の歴史的な文脈を踏まえると、違った意味を持つ展開であることがありうる。解題ではそうした検討を行っている。

以上のような外国人研究者によるナショナル・レポート、日本人研究者による解題を踏まえ、本報告書では最後に「総括」として、全体を通覧した検討を加えている。ここでは、各国の制度を、法と労使自治・契約自治の関係、労働条件規制レベルの分権化と労働条件規制主体の多様化、そして、労働契約・就業規則の位置付け等に注目して統一的視点から比較法的考察を行う。同時に、諸外国との対比によって析出される日本法の課題についても、比較法的検討を踏まえて適宜検討する。