

総 括

以下では、各国のナショナル・ペーパーとその解題のみならず、既存の比較法研究の蓄積をも踏まえて、各国の労働条件決定システムについて比較法的視点からの分析を行う。具体的には、まず、労働条件の決定に係る各国の法制度を概観する（1. 各国の労働条件決定システム）。各国の特徴についてはすでに翻訳・解題でもまとめられているので、ここでは、全体を貫く視角として、制定法と当事者による労働条件決定の関係、集团的労働条件規制メカニズムの変化（特に交渉の分権化傾向とその意味）、個別契約の位置付け等に特に留意しつつ検討を加える。次に、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、労働条件規制の分権化に起因する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ついて比較法的分析を行うとともに、比較法分析を踏まえて日本の状況を見た場合に析出される諸論点についても適宜触れることとする（2. 労働条件決定システムの比較法的分析）。

1. 各国の労働条件決定システム

以下の分析において、EU 加盟国であるドイツ、フランス、イタリア、スウェーデン、イギリスについては、全ての国に EU 法の規制が及ぶ。しかし、その国内法への影響には、規制の分野と程度によって差があり、ナショナル・ペーパーでは EU 法の影響を強調するものとそうでないものがある。例えば、差別規制については EU 法がほぼ全ての加盟国の差別法理論にとって不可欠の重要性を持つが、本報告書の主たる関心である労働条件決定システムとの関係では、従業員代表制度に関する規制はイギリスにとってはシングル・チャンネル・アプローチをデュアル・チャンネル・アプローチに変革する根本的インパクトを与えるが、従来からデュアル・チャンネル・アプローチを採用しているドイツやフランスにとっては国内法への影響は限定的なものとなる。したがって、以下の EU 加盟国について EU 法に言及しない場合も EU 法の規制がないという趣旨ではなく、その国内労働条件決定システムへの重要性に鑑みたものである。

(1) ドイツ

ドイツにおいて労働条件を規律する規範は、法律、労働協約、事業所協定、労働契約であるが、これらの規範には、この順に下位の規範に対する強行性が与えられており、原則として下位の規範は上位の規範が決定する労働条件を下回る労働条件を決定できない。これに対して、下位の規範によって上位の規範より有利な規制を行うことは承認されている（有利原則の承認）。

まず、ドイツの労働諸立法は罰則や行政監督によって担保される「労働保護法」と、そのような国家による履行確保措置が用意されておらず労働者自身が裁判所に訴訟を提起するこ

とによって担保される「労働契約法」に分けて把握される。比較法的に見ると、労働契約法の比重が高いことが指摘でき、公法上の担保のある労働保護法は、安全衛生関係の法規、労働時間法、母性保護法、年少者保護法等に限られている。なお、法律上、労働協約によって法律の定める労働条件を下回る労働条件を定めることを許容している場合（協約に開かれた強行法規）がある。

次に労働協約は、ドイツの労働組合が産業別に組織されていることに対応して、産業別に締結されるのが一般的である。労働協約は労働条件の最低基準を定めるものであり、最低基準としての片面的効力のみが認められている（有利原則の承認）。また、協約には規範的効力（強行的直律的効力）が認められ、協約を下回る労働条件を定める下位規範は無効となり、その部分は協約上の労働条件が規律することとなる。労働協約の効力は原則として協約締結組合の組合員に対してしか及ばない。しかし、組合員以外に協約の効力を及ぼす制度として「一般的拘束力宣言」制度が存在し（労働協約法 5 条）、また、協約が適用されない場合でも、個別労働契約で協約を援用することにより、協約と同一内容の労働条件が適用される場合も少なくない¹。

ドイツの特徴として、労働協約とは別に事業所協定（Betriebsvereinbarung）という規範的効力を持った集団的労働条件決定ツールが存在する点を指摘できる。事業所協定とは、事業所組織法に基づいて設置される事業所委員会（Betriebsrat）が使用者との間で締結する書面による合意である。この事業所委員会は、事業所の全従業員の代表であり、そのメンバーは当該事業所の従業員によって選挙される。事業所協定には強行的直律的な効力が与えられており、その効力は当該事業所所属の労働者全員に及ぶ。

事業所協定は、事業場の全従業員に適用され、事業所秩序や一定の労働条件を定めるものであり、Wank 論文が両者を対置しているように、日本の就業規則に機能的には対応している。しかし、事業所協定と就業規則には次の点で大きな相違がある。第一に、就業規則は使用者により一方的に作成されるのに対して、事業所協定は、使用者と全従業員によって選出された常設の従業員代表機関たる事業所委員会との間の「合意」によって締結されるもので使用者が一方的に作成するものではない。歴史的には、ドイツでも当初使用者の作成する就業規則により就業上の諸規則が定められていたが、これを使用者の一方的決定ではなく事業所委員会との共同決定によらしめるべく共同決定制度が導入されたという経緯がある。第二に、規定事項に関して、日本の就業規則の場合は必要的記載事項が労基法上明定されている（労基法 89 条）が、就業規則で規制できない事項に関して法は特段規定を置いていない。これに対して、事業所協定の場合は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常の労働条件については事業所協定で規制を行うことができない（事業所組織法 77 条 3 項 1 文）。このいわゆる「遮断効」によって、労働条件規制について事業所協定よりも労働

¹ 1996 年時点で、協約の直接適用を受ける労働者は約 700 万人程度だが、個別契約による協約の援用等を通じて事実上協約規制に服するものは 1,840 万人にも及ぶ。Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, 367 (5th Aufl. 1998).

協約により大きな権限を与えるという法政策をとっている。そして、この遮断効の及ぶ範囲は、賃金その他、協約の内容規範たりうる全ての規制に及ぶと広範に解されている²。その結果、労働条件を決定する法的ツールとしては労働協約に事業所協定に優越する地位が与えられている。換言すれば、企業内労使の労働条件決定より企業を超えた産別レベルの労働組合による労働条件決定を優先する法政策が採用されている³。

もっとも、遮断効の規制は実務では必ずしも遵守されておらず、本来協約のみが規定する事項を事実上事業所協定で規制している例は少なくないと言われている。そして、近年、個々の企業の実情に応じた労働条件規制を行うことができない産別レベルでの協約交渉から、より現場に近い事業所レベルの交渉によって労働条件を規制する余地をより積極的に認める傾向が見られる。しかし、こうした労働条件決定レベルの分権化は、協約が事業所当事者による労働条件規制を許容した場合に限るのが原則とされ、なお産業別の労働組合・労働協約の優位性を前提し、その枠内で展開されている点に留意する必要がある。

個別労働契約は、法律・労働協約・事業所協定より有利な労働条件を決定する限りで機能するにすぎない。もっとも、日本との比較で言えば、職務や勤務地等について契約上特定されていると解釈の受け皿として重要な機能を営んでいる。また、協約が労働組合員にしか及ばないのが原則であるところ、多くの個別的契約が、協約の定める労働条件を契約内容に援用している。こうした契約慣行によって、労働組合員でない労働者も、多くの場合、協約の労働条件の下で雇用されている⁴。この点でも、個別契約は重要な機能を担っている。

(2) フランス

フランスにおける労働条件決定規範として、Lokiec 論文は制定法、判例法、慣習（特に企業内慣習）、就業規則、労働協約、労働契約を挙げ分析している。

Lokiec 論文も指摘するように、フランスでは制定法による労働者保護の重要性が強調されている。フランスは労働関係法規を労働法典という形で法典化しており、また、その規制が極めて詳細多岐に亘っている点でも制定法の重要性が際だった国といえる。しかし、最近では、法定基準を「例外協定」と呼ばれる労働協約によって引き下げることが許容する柔軟化が多用されてきている点でも注目される。もっとも、そのような例外協定が許されるのは法律が明示的に許容している場合に限られる。水町解題は「基本的枠組みは法律で定め、その内容や例外は労働協約で分権的に決定する」という大きな流れを指摘すると同時に、フランス法は個別労働者の同意による例外設定は許容していないことに注意を喚起している。

フランスで労働条件を規律する最も重要な法的ツールは労働協約である。産業レベルの労

² 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣，2001年）154頁。

³ 歴史的には事業所委員会による労働条件規制を望む経営側と労働条件規制権限を企業外の労働組合に留保させたい労働側との妥協の産物として成立・展開してきたのが事業所委員会制度であった。See, Weiss and Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, 187. (2000).

⁴ 荒木・前掲注2書・124頁。

働協約の適用を受けるのは、当該協約を締結した使用者組織の構成員となっている使用者である。使用者が協約の適用を受ける場合、協約は当該使用者の締結する全ての労働契約に及ぶ（つまり、非組合員も当該協約の適用を受ける）。産業レベルの協約の中には、当該産業の全ての使用者と企業に協約を適用させるものもある（拡張適用）。

労働協約は原則として、代表性を有する労働組合だけが締結できるものであった。代表性が認められるのは次の2つの場合である。第1が、労働組合の中で代表的であると考えられている5つの全国的労働組合組織のうち1つに加盟すること、第2が、代表的5労働組合に属さない労働組合が、自主性の基準あるいは労働者による投票を行い支持を得ていることを示した場合である。このように、労働協約締結権限は代表性を持った労働組合に独占されてきたが、1996年以降、代表性を有する労働組合を持たない企業において、産業レベルの協約で労働組合以外の主体が団体交渉の一方当事者となることを認めている場合には例外が認められている。第1に選出代表である企業委員会（comité d'entreprise）あるいは従業員代表（délégués du personnel）であり、第2に、1または複数の代表的労働組合によって権限を委任された1または複数の被用者である。

フランスでは伝統的には全国レベル・産業レベルという中央集権的団体交渉によって労働条件規制がなされてきたが、近時は、このように分権化された企業・事業所レベルでの団体交渉が増加してきている。こうした分権化傾向は、1982年法が年1回の企業レベルの団体交渉を義務付けたことから顕著な流れとなってきたが、近時、更にその方向が強化されてきている。こうした分権化は、単に交渉レベルが中央から現場に移動するというにとどまらない。代表的組合の締結する労働協約にのみ規範的効力等の特別の効力を認めてきた伝統的協約法制が見直され、従業員代表の締結する「非典型協定」⁵といわれてきた企業内合意にも協約と同等の効力を認める動きということができ、伝統的な協約法制の大きな転換と捉えることのできる現象である。

また、Lokiec論文が指摘するように団体交渉の機能の変化も注目される。すなわち、上述の「例外協定」や、さらには「譲歩交渉」に見られるように、法律の最低基準を補完して労働条件を改善するための機能から、企業を組織化し、企業管理の手段を担う機能を営むようになってきている。

就業規則は、フランス法においては、服務規律や安全衛生に関する事項のみを扱うものとされている。つまり、日本の就業規則とは異なり、これらの事項以外の労働条件を決定変更する機能は与えられていない点に注意を要する⁶。

個別労働契約については、雇用関係の個別化の手段としての機能、そして、使用者の一方

⁵ 代表的組合が当事者とならない企業内の合意は「非典型協定（accords atypiques）」と呼ばれる。非典型協定の詳細については、矢野昌浩「企業内労使関係と『非典型協定』（accords atypiques）」日本労働法学会誌92号（1998年）183頁、奥田香子「フランスにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第3巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）294頁参照。

⁶ 奥田・前掲注5論文・295頁参照。

的決定による労働条件変更に対して、それを拒否する労働者のよってたつ論拠としての機能が指摘されており注目される。特に、労働条件変更問題に関する「労働契約の変更」と「労働条件の変更」を区別した1996年破毀院判決以降の議論は興味深い。

以上の規範間相互の関係については、基本的に有利原則が適用される。

(3) イタリア

イタリアの労働関係は、憲法・制定法・州法・慣行・判例・労働協約といった規範の組み合わせによって規制されている。労働法典はなく、何層もの制定法上の規定が労働法を構成している。

個別的・集团的私的自治と法律の関係は、私的自治に対する法律の優越の原則により、個別的にであれ集团的にであれ当事者間で、法律により定められた保護の水準を引き下げる規制を行ってもすべて無効である。しかし、近時、特に企業倒産や失業という事態に直面する場合に、立法者はたとえ労働者に不利な場合であっても法律の規制の例外を認める可能性を団体自治に委ねる傾向にあることが注目される。

イタリアで、労働条件を決定するに当たり最も大きな役割を果たすのは労働協約である。判例・学説によって労働協約には規範的効力および有利原則が認められている。理論上は、労働協約は組合員のみを拘束し、非組合員にはその効力が及ばないと解されることになる。しかし実務上は、協約締結使用者団体に加入する使用者は、非組合員に対しても労働協約と同じ条件を適用するのが通例である。多くの裁判例でも、普通法上の協約は当該協約を締結した組合の組合員のみならず、非組合員にも適用されると解されており、事実上一般的拘束力が付与され、規範的効力、有利原則も解釈上認められている。

労働協約には全国規模で締結される産業別協約と、個々の企業ごとに締結される事業所協約の2種類がある。伝統的には全国規模の産業別協約が最低労働条件を規定しており⁷、服務規律や懲戒規定、苦情紛争処理などかなり具体的な規定も定められている。事業所協約はこの産業別協約を補完するものと位置付けられ、産別協約が企業・事業所レベルの協約を許容する場合にのみ、そうした分権化した協約規制が許容されるとされていた。しかし、実際上は、産別協約賃金の上乗せ（賃金ドリフト）や、同一事項についての蒸し返し等が行われた。特に、1970年代後半から広がった企業の経営危機に直面して、産業別全国協約を引き下げるような企業・事業所協約が増加したとされる⁸。

協約が産業レベルと企業レベルで併存する事態の中では、相互の協約規定間の矛盾抵触が生じうる。この問題を解決する準則は、かつては、より有利な労働条件を決定する協約が有効というものだった。しかし、Tiraboschi=Del Conte論文が指摘するように、今日では、こ

⁷ 大内伸哉『イタリアの労働と法』（日本労働研究機構、2003年）16頁は、イタリアでは日本の労働基準法のような統一かつ包括的に最低労働条件を決定する法律が存在していないが、産業別全国労働協約が現実には産業ごとの最低労働条件を決定する機能を果たしているとする。

⁸ 大内・前掲注7書・18頁。

の問題は、より最近の労働協約が優先するというルールで処理されている⁹。もっとも、このような紛争を回避するために、多くの事例において労使は、それぞれの交渉レベルの権限の範囲を特定して、異なるレベルの協約間の関係に関する条項を定めている。この点について敷衍すると、伝統的に、全国レベルの産業別協約が最低労働条件を規定し、事業所協約は産業別全国協約を補完する役割を担っていたが、近年、事業所協約が産業別全国協約の労働条件を引き下げる事案の増加に伴い、両協約間の権限の分配が問題となった。この問題は、1993年の政労使3者間協定により解決され、同協定では、全国の産業レベル交渉では、労働条件の規範的な部分に関しては4年間有効な、そして最低賃金の設定などの賃金条件に関しては2年間有効な労働協約が締結され、他方、企業レベルでの交渉では、4年間有効な労働協約が締結されるが、そこでは全国レベルの産業別労働協約で扱われた賃金に関する規定を再度交渉することはできないこととされた。つまり、賃金については産別レベルの協約に優先的規制権限を留保することとなったが、それ以外では、より直近の協約が優先し、産別協約をより不利に変更する新たな企業・事業所レベルの協約も効力を認められうる点となっている点が注目される。

また、団体的交渉と個別的交渉の関係については、2003年の改革で労働協約で扱われていない事項について個別自治に委ねることとし、従来より広い個別交渉権限を承認したように見える。しかし、この新しいアプローチの主な目的は、個別自治に団体交渉より広い範囲を付与することというよりは、むしろ組合が個別的交渉を妨げるような方法で力を行行使すのを防ぐことにあるという。

(4) スウェーデン

スウェーデンにおける労働条件の決定システム¹⁰を特徴付けるのは、Rönner論文・中野解題が指摘するように「スウェーデン・モデル¹¹」といわれる80%を超える高い組合組織率を背景とした協約による自主規律の尊重・国家の不介入であった。すなわち、法律は労働条件規制の最低基準を設定するが、その多くは協約によりその基準を下回ることを認める「半強制的」な性格のものであり、協約規制に対する信頼が見て取れる。

実際上も、最も重要な労働条件規制手段は労働協約である。労働協約には法律上、いわゆる規範的効力が認められており、その効果は、労働協約の労働条件が組合員の労働契約の内容となるものと理解されている。有利性原則が法律上認められているわけではないが、労働

⁹ 大内・前掲注7書・201頁以下も参照。

¹⁰ スウェーデンの労働条件決定システムおよび労使関係については黒川（両角）道代「雇用政策としての職業能力開発(2)」法学協会雑誌112巻9号1267頁以下（1995年）、「雇用政策としての職業能力開発(3)」法学協会雑誌112巻12号1680頁以下（1995年）も参照。

¹¹ スウェーデン・モデルについては多様な定義があるが、中央集権的協約自治の尊重がその中核である点についてはほぼ異論がない。稲上毅他『ネオ・コーポラティズムの国際比較』「スウェーデン・モデルの崩壊」7頁以下〔稲上毅・H・ウィッタカー執筆〕（日本労働研究機構、1994年）、黒川・前掲注10論文・法学協会雑誌112巻9号1245頁以下参照。

協約が最低水準を定めている場合には、地域協約または個別労働契約によってより有利な労働条件を合意することも可能である。もっとも、個別契約によって協約より有利な合意がなされることは少ないという。

少数組合員と非組合員を指す「非組織労働者」に協約は直接適用されず、法律上、協約の拡張適用を定めた規定もない。しかし、高い組織率を背景として、事実上、労働協約は事業所内のほぼ全ての労働者に適用されている。また、判例法により、労働協約を締結した使用者は当該労働組合に対して非組織労働者にも労働協約を適用する義務を負うとされている。但し、非組織労働者と使用者が労働協約に反する労働条件を個別に合意することは妨げられず、そのような合意が存しない場合に、当該事業所に適用される労働協約による労働条件が労使慣行として労働契約の内容となる。したがって、中野解題によると、労働協約の変更は、非組織労働者に直接には影響せず、変更された労働協約に対応する労働条件を個別労働契約によって新たに合意する必要がある。

スウェーデンの労働協約には、頂上団体労使で産業横断的に締結される「頂上団体全国協約」と、全国レベルの「産別協約」、それに企業ないし事業所レベルで締結される「支部協約 (local collective agreement)」があり¹²、かつては頂上団体全国協約が最も重要であり、スウェーデンの中央集権モデルを特徴付けてきた。しかし、1980年代以降は、労働生活の個別化・多様化の進行を背景に、労働条件、とりわけ賃金が、産別協約および支部協約（企業レベル）によって決定されるように分権化傾向が顕著である。また、今日では、個別的雇用関係法規である雇用保護法の強行規定からの逸脱が、産別協約のみならず支部協約（企業レベル）によっても可能となっている。

労働者および使用者は、法律および労働協約が認める範囲内で、個別労働契約において労働条件を決定・変更できる。かつては日本同様、労働契約が具体的な労働条件に言及することは稀であったが、近年、労働関係の多様化・個別化により個別契約の役割が増大してきているという。個別契約による労働条件の変更に際して、使用者と労働者が合意に至らなかった場合には、使用者は当該労働者を解雇して新しい労働条件による再雇用を申し入れることを義務付けられている。しかし、使用者による労働条件変更の申し込みが余剰人員を理由とする場合、裁判所は、使用者が使用者特権を有することに基づいて解雇理由の正当性を審査しない。そのため、使用者が経済的理由に基づく変更解約告知は広く認められている。但し、雇用保護法により解雇に至るプロセスにおいては厳格な義務（代替労務提供義務、組合との交渉義務、セニヨリティ・ルールの適用義務等）が課されている。

使用者特権¹³に基づき使用者が一方的に定める就業規則は、原則として、労働者がその内

¹² Rönner 論文および黒川・前掲注10論文・法学協会雑誌 112 卷 9 号 1267 頁。

¹³ 「使用者特権」がスウェーデン労働法の一つの基盤をなしており、労働者の団結の自由の承認と引き替えに、使用者の解雇の自由と労務指揮権が確保された（1906年の12月合意）。今日でも、使用者特権（解雇の自由は法によって規制されるに至っているが、広範な労務指揮権）は全ての労働協約にとって黙示条項として承認されており、就業規則制定権限につながっている、という Rönner 論文の指摘はスウェーデン労働法の特徴の一側

容を知らなければ個別労働契約の内容とはならない。但し、民間セクターの就業規則は主に職場の秩序を定めるに留まるが、秩序規範は使用者の労務指揮権に依拠するので、労働者を拘束するための個別労働者の是認は必要ではない。

Rönner 論文がまとめているように、労働関係の多様化や市場圧力による柔軟化に加えて、個人の権利を尊重する EU 法の影響が中央集権的協約システムを中核とするスウェーデン・モデルを変革圧力に晒し、規制緩和と再規制（とくに差別規制の強化）が同時進行しているのがスウェーデンの現状である。

(5) イギリス

イギリスでは、制定法も労働協約も労働契約を直接に規律するというより、労働契約の内容をなすことによって労働関係を規律すると考えられているようである。その意味で、理論的には労働条件を決定・変更する法的ツールとしては労働契約（雇用契約）がもっとも重要ということになる。しかしこれは、個別の使用者と労働者の交渉によって労働条件が決定されるということを意味せず、実際はコモン・ローや慣行による黙示条項や労働協約上の条件が大きな影響を及ぼしている。また、労働組合の衰退（現在の組織率は 29%にまで低下）と EU 法の影響の下で労働立法の展開がめざましく、コレクティブ・レッセフェールという国家の労使関係不介入の伝統が大きく変容し、個別労働関係における労働立法の重要性を飛躍的に増大させている。

各種の制定法または規則によって労働者の最低限の権利が定められており、それを下回らない限りで労働条件の決定・変更が可能なのが原則である。しかしイギリスでは、制定法上の権利を個別合意によって切り下げることが認められる場合がある¹⁴。例えば、賃金控除の禁止規制が、一定の様式を備えた個別契約によって解除される例（1996年雇用法 13条）や、労働時間規制が個別契約によって週 48 時間規制の例外を認められる例（労働時間規則 4条、5条。いわゆる個別的 opt-out）がそうである。欧州大陸諸国が集団的合意を条件にのみ法定基準からの逸脱を認めているのと比較すると興味深い点である。

労働協約上の労働条件が個別契約に編入されるためには、橋渡し条項（bridge term）が必要となる。但し、同条項は、明示のものである必要はなく、慣行やコモン・ロー上の雇用の付随条件（incidents of employment）の基準によって読み込まれる。このように、イギリスでは協約の法的効力は個別契約上の合意に由来するものであり、法が協約自体に最低基準効力ないし規範的効力や一般的拘束力を付与しているのではない。その結果、当事者が合意によって協約の適用を排除することも許容されるし、橋渡し条項がある限り、組合員・非組合員

面を示しており、興味深い。

¹⁴ Deakin & Morris, Labour Law 133 (3rd ed., Butterworths, 2001)は、制定法と個別契約の関係を三つに分け、①制定法が何らの規制も行わない場合、②制定法が最低基準を設定する場合、そして③制定法の設定する規範を個別契約で逸脱すること（contractual derogation）を認める場合に整理している。

の別なく協約の労働条件は労働契約内容となりうる。

こうして個別契約が労働条件決定ツールとしては大きな役割を果たすが、そこでは黙示の合意の解釈が重要となる。Barnard 論文によると、雇用契約の解釈が商事契約とは異なり、使用者に広範な付随義務を課すものであり、また、近時、黙示条項が明示条項に優越する可能性を示唆する裁判例が少なからず登場していることを指摘しており注目される。なお、神吉解題は使用者が一方的に作成する就業規則やハンドブックの効力について補足的に解説している。

労働条件の決定が個別契約を通じてなされるために、その変更も当事者間の合意という個別的方法によるのが原則である。労働協約の変更も直接的効力はないため、橋渡し条項が必要となる。但し、変更が労働者に有利な場合は、黙示のそれを含めた橋渡し条項によって自動的に個別契約の条件へ編入されるが、不利益変更については、賃金増額等の代償の提供および個々の労働者による新たな条件の受け入れが必要と解されている。

コモン・ロー上は契約条件の一方的な変更に関する黙示の権限は存在せず、使用者が一方的に契約を変更することは、基本的には個別契約の履行拒絶として、つまり解雇や損害賠償の問題として処理される。その他の変更方法として、使用者が解雇及び新たな条件での再契約を申し込むという方法が考えられるが、これは通常の解雇の枠組みによって判断される。

集団法については、法定の組合承認制度は 1980 年以来廃止されていたが 1999 年雇用関係法によって詳細な手続きを伴って再度定められている¹⁵ほか、労働者利益を代表する制度として労働組合のみを想定してきた伝統的なシングル・チャンネル・アプローチが、EU 法のデュアル・チャンネル・アプローチの影響により従業員代表を承認すべきこととなり（承認された組合がない場合、選挙された従業員代表と協議することが義務付けられる）、大きく変化しつつある点が注目される。

(6) オーストラリア

労働条件決定方法として、コモン・ロー契約、裁定制度、及び後述する各種の使用者・労働者（労働組合）間の協定がある。重要な役割を果たしてきたのは裁定制度（award system. 一の州境を越える労働争議の予防及び解決のための調停・仲裁制度）である。

奥野解題がまとめているように、裁定は、労使間に生じた紛争に対する、オーストラリア労使関係委員会（AIRC）による拘束力ある決定として下されるものであり、労働争議の当事者たる使用者・労働組合間において最低労働基準を設定する機能を有する。裁定は、一方当事者の意思に関わらず下されうるものであり、強制的な性質を有する。ほとんどの事案では、紛争は労使間で実質的に合意に達しているのであるが、協約自体には規範的効力がないため、これに法的効力を付与するために紛争の存在を仮装して（合意事項を形式的に使用者が拒否

¹⁵ 組合承認手続の詳細については、小宮文人『イギリス労働法』（信山社、2001年）219頁以下。

して) 仲裁制度に持ち込まれているというのが実情である。

裁定制度は労働条件決定方法の中核的位置を占めるが、基本的には最低労働条件基準を設定するものであるため、各地域・各企業の実情に応じてより高い水準の労働条件が労使間で交渉・協定されている。協定された労働協約 (industrial agreement) については登録 (register) 制度があり、それにより当該協定に裁定と同一の効力を付与することが可能であった。

1996 年職場関係法 (WRA) は、こうした裁定制度を中心に産業別レベルでの労働条件決定を基本とする労使関係法制の枠組みに大幅な変更を加えている。同法は、従来の登録制度を改め、新たに 3 種類の協定制度 (①労働争議に関する企業協定、②法人企業協定、③オーストラリア職場協定) を導入し、これらの協定による労働条件決定を促している。これらの協定のうち、①と②の協定は企業レベルでの集団的合意だが、③の協定は個別労働者との合意 (複数の労働者で協定することも可能) である。また、これらの協定のうち、労働組合との間で締結する必要があるのは、①の協定のみであり、②と③の協定はそうではない。つまり、この 3 つの協定制度は、従来の裁定制度下における産別労働組合との間での労働条件形成から、企業レベル、個別労働者レベルにおける労働組合の関与を必要としない労働条件形成への移行を志向するものである。経営環境がより急速に変化するようになる中で、それにより柔軟に対応することを狙った分権化の進行といえる。

もっとも、Tham 論文が指摘するように、労働条件設定を産別労働組合による産別レベルから企業・個人レベルに分権化させようとする連立政府の意図は必ずしも十分に実現されているわけではない。③を締結した労働者は全労働者の 2.6% にすぎないとの指摘があり¹⁶、また、③の協定は、それに含まれるべき事項が法定されていたり、交渉の代理人を指名することができるなど、完全に当事者間の交渉に委ねているわけではない。したがって、個別的な労働条件決定への流れは劇的なものではなく、伝統的な裁定制度を基礎としつつ漸進的に進行していると言える。

(7) アメリカ

Dau-Schmidt 論文は、労働条件を規律する法規範として、個別労働契約、労働協約そして制定法を挙げている。労使当事者による労働条件決定・変更は、川田解題が整理しているように、個別交渉を通じた個別労働契約と、団体交渉を通じた労働協約の二つであり、いずれが用いられるかは、問題となる被用者が団体交渉制度 (排他的交渉代表制度 exclusive representation system) の適用対象下にあるか否かによって決まる。

団体交渉制度の適用対象下でない被用者の労働条件決定・変更は、個別労働契約によって行われる。ここでは、当事者間の合意によって労働条件が決定・変更されるという契約上の原則が基本的にそのまま妥当する。使用者に広汎な解雇の自由を認める随意的雇用 (employment

¹⁶ Anthony Forsyth, Re-regulation Tendencies in Australian and New Zealand Labour Law, 8 (The Japan International Labour Law Forum, 2001).

at-will) 原則が認められていることから、個別合意の尊重は實際上、使用者による広汎な労働条件決定・変更の自由を意味する。

こうした随意的雇用原則に裏打ちされた使用者の一方的労働条件決定権限を是正するものとしてアメリカ法が用意したのが、Dau-Schmidt 論文でも歴史的展開を含めて紹介されている団体交渉法制であった。すなわち、全国労働関係法 (NLRA) に基づいて一定の交渉単位が定められ、当該交渉単位について特定の労働組合が排他的交渉代表に選出された場合には、当該交渉単位に属する被用者には団体交渉制度 (排他的交渉代表制度) が適用される。この場合、排他的交渉代表となった労働組合は、当該労働組合の組合員以外の者も含めた交渉単位内の全被用者を代表する労働条件決定主体となり、これらの被用者の労働条件は当該労働組合と使用者の間で締結される労働協約によって決定・変更され、使用者は一方的に労働条件決定・変更を行えない。それだけではなく、排他的交渉代表制度は、個別交渉をも排除し、労働条件決定・変更権限を排他的代表たる組合に独占させるものである (個別交渉は労働組合の排他的交渉権限の侵害する不当労働行為として禁止されている)。その結果、欧州諸国では一般に認められている協約と個別労働契約の有利原則もアメリカの排他的交渉代表制度のもとでは否定されている。

伝統的アメリカ法は以上のように、労働法の介入を団体交渉法制の設定にとどめ、制定法による実体的規制には謙抑的であった。しかし、組織率の低下によって団体交渉法制により保護される労働者がごく少数となってくると、制定法による保護の必要性が認識されるようになる¹⁷。Dau-Schmidt 論文は、制定法による保護は、個人に直接権利を付与し実現させるという点で「アメリカの法システムと個人主義の理念によく合致している」という興味深い指摘をしている。

また、労働協約が産業レベルで締結されることが一般的である国においてしばしば見られる、企業・事業場レベルへの労働条件決定の分権化・分散化をめぐる問題も、アメリカではあまり意識されていない。これは、アメリカでは、日本の就業規則やドイツの事業所協定、フランスの非典型協定のような、企業・事業場レベル特有の労働条件決定を行う協約と異なる法的手段が存在しない一方で、団体交渉の単位となる交渉単位が、多くの場合企業内もしくは事業場内のレベルで設定されることから、団体交渉自体が分権化したレベルで行われるためと解される。

総体としてみると、組合組織率の低下に伴う団交システムの機能の縮小と相俟って、個別交渉 (個別労働契約) による労働条件決定・変更がアメリカの中核的制度をなしているということができる。これは換言すれば、川田解題が指摘するように、労働条件規制メカニズムにおける法の役割が限定的で、市場による調整機能を重視したシステムということができる¹⁸。

¹⁷ こうした視点から制定法のアメリカ法における重要性の高まりを指摘した代表的な論文として、Clyde Summers, *Labor Law as the Century Turns: A Changing of the Guard*, 67 NEBRASKA LAW REVIEW 7, 9 (1988).

¹⁸ 荒木・前掲注2書・78頁参照。

2. 労働条件決定システムの比較法的分析

以下では、各国の労働条件決定システムを通覧して観察される、法の役割、集团的・個別的労使合意の役割、近時の労働条件決定枠組みの変化について比較法的視点から分析するとともに、日本法の状況について若干の考察を加える¹⁹。

(1) 法と労使自治・契約自治

労働条件はいずれの国においても制定法、労働協約ないし協定といった集团的合意、そして個別労働契約など、複数の規範によって決定されている。しかし、制定法と集团的労使自治・個別的契約自治の関係については興味深い各国の特徴が看取できる。

労働条件決定システムにおける制定法の基本的な役割は、労働条件の最低基準の設定であり、当該基準には強行性が認められ、これを下回る労使間の合意は無効となるのが原則である。

まず、この点について、そもそもそうした最低労働基準を法が設定していない場合がある。その場合には、当然に労使自治および契約自治が妥当し、当事者が自由に労働条件を決定できることになる。法がいかなる事項についてどの程度の最低労働基準を設定し契約自由に介入するかは国によって様々である。

アングロ・サクソン系の国では、伝統的に市場に対する国家の労働保護を目的とする介入は限定的であった。アメリカは基本的に労働条件も労働市場による調整に委ねる傾向が顕著で、労働者保護は排他的交渉代表制を採用する団体交渉制度を通じてのものに限定されてきた。換言すれば、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には謙抑的であった。しかし、労働組合組織率の低下により、本来想定した団交制度を通じた労働者保護が機能しないこととなった結果、最近では制定法が直接に労働者保護規範を設定する傾向が現れてきている。同様の傾向は、コレクティブ・レッセフェールの国として国家の労使関係不介入を伝統としてきたイギリスにも見られる。例えば、従来は団体交渉が機能しない部門にのみ最低賃金委員会を設置し最低賃金規制を行い、それ以外は労使自治に委ねてきたが、近時は、最低賃金法が制定され全国的に最低賃金を規制するに至っているし、EU 法の影響もあり、制定法によって多くの権利が労働者に付与されつつある。しかし、比較法的に見ると、なお制定法の雇用労働関係への介入は欧州大陸諸国よりは控えめとってよからう。

これに対して、欧州大陸諸国では、法が詳細に労働条件を規制してきた。しかし、そうであるがゆえに、これらの国では、労働者の多様化、企業を取り巻く環境変化に対応していかに法定労働条件の柔軟化を図るかが課題となってきている。すなわち、ドイツではいわゆる「協約に開かれた強行法規」が認められ、フランスでも近時「例外協定」による **derogation**

¹⁹ 以下の分析視角については、荒木尚志「労働条件決定・変更と法システム」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 3 巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000 年）2 頁以下も参照。

（〔法定基準からの〕逸脱）が認められている。スウェーデンでは協約による制定法より不利な定めがより広範に許容されていることから、制定法は「半強制的」なものと位置付けられている。さらに、労働法規は強行的に最低基準を設定するものと理解されてきたイタリアでも、最近、制定法の基準より不利な集团的合意を許容する傾向が現れてきている。

このように、制定法の基準を集团的合意を要件に引き下げる余地を認めるという法規制の在り方は、法による規制を労働関係の実情に合わせて柔軟化・多様化する一つの方策である。この法定最低基準からの *derogation* の在り方について注目されるのは、欧州大陸諸国では、あくまで労使の集团的合意（その合意のレベルについて分権化・分散化が進行しつつあるのは次述する通りである）がある場合に限定されている。これに対して、イギリスでは個別契約による *derogation* をも認める例がある点で注目される²⁰。これは、強行的規制が当然視されてきた労働法規の一種の任意法規化ということもできる。但し、イギリスでもこのような個別的 *derogation* には合意の書面性（賃金控除の場合）や労働者側からの *derogation* の解除の自由（労働時間規制の場合）等、特別な要件を課して労働者保護の潜脱とならない工夫がなされている点には留意すべきである。

以上を踏まえて日本の状況を見ると、労基法は過半数代表との労使協定によって法定基準からの *derogation* を認める手法を多用している。集团的合意を要件とする点では欧州大陸諸国と同様といえるが、集团的合意のレベル・主体についての関心はあまり高くない。これは、日本では企業別組合が主流で、中央・産別レベルでの労働条件交渉がなされないことも影響しているかもしれないが²¹、過半数組合が存在しない場合に「過半数代表者」との協定でも *derogation* を認める点は、日本の顕著な特徴といえる²²。

（2）労働条件規制レベルの分権化

上述の点とも関係するが、元来分権化したレベルで労使交渉がなされるアメリカを除く本

²⁰ もっとも、個別的 *derogation* が異例に写るのは、強行法規が存在することを前提にしているからであり、強行法規が存しない状態から出発すれば、個別契約で労働条件を決定できるのがむしろ当然で、その要件を法定すること自体に意義があるとも考えられる。労働時間規制を例にとると、イギリスでは従来、成人に対する労働時間規制は存在しなかったところに、EC 指令を受けて労働時間規則を導入することになったため、個別的 *derogation* が採用されたのである。つまり、個別的 *derogation* が問題となったのは、法規制が導入されたが故であることを看過すべきべきではない。なお、イギリスの労働時間規制に関する個別的 *derogation*（オプトアウト）については、恒常的 *derogation* というより、過渡的・経過措置的規制と位置付ける立場もありうる。See Simon & Morris, *supra* note 14, 315.

²¹ 過半数代表との協定による *derogation* は労基法制定当初は 36 条の時間外・休日協定のみであったが、1952 年改正で貯蓄金委託管理協定（18 条）、賃金控除協定（24 条）、年休手当（39 条）に拡張された。そして、労基法以外の個別的雇用関係法、労働市場法でも労使協定方式の *derogation* が順次用いられるようになり、1987 年の労基法改正によって労働時間規制が現代化された際に、労使協定方式が多用されて現在に至っている。労使協定による *derogation* の展開については東京大学労働法研究会『注釈労働基準法上巻』（有斐閣、2003 年）33 頁以下〔川田琢之執筆〕、渡辺章「労働者の過半数代表と労働条件」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 3 巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000 年）137 頁以下、小嶋典明「労使関係法とその課題(1)」阪大法学 47 巻 4・5 号 1014 頁（1997 年）等参照。

²² 現行過半数代表制の問題点について東京大学労働法研究会・前掲注 21 書・37 頁は、①締結主体たる過半数代表の包括性・常設性の欠如、②従業員の見解表明機会の限定性、③実効的交渉基盤の脆弱さを指摘する。

書で報告されたすべての国で、労働条件規制が中央集権的レベルから分権化・分散化する傾向が確認できた。

まず、制定法による労働条件規制は国家自身による規制である点で最も中央集権的規制であるところ、これからの **derogation** を例えば産業別の労使合意を要件に認めること自体、すでに一定の分権化の承認である。そして、既述のように、**derogation** を従来は産業別労働組合の合意を要件にのみ認めてきたフランスやスウェーデンでは、近時、企業レベルや事業所レベルでの集团的合意による **derogation** をも承認するようになってきている。

このような労働条件規制レベルの分権化は、法定基準からの **derogation** の場面には限られない。通常の労働協約交渉についても、欧州の伝統的な産別レベルの交渉から企業や事業所レベルへと交渉の重点が移行しつつある。そして、法定基準と産別協約の関係がそうであったのと同様、産別協約によって設定された労働条件基準を、より分権化した企業・事業所レベルの協約で引き下げることにも認める傾向が現れてきている。オーストラリアについても同様で、1996年の職場関係法（WRA）は、従来の産業別労働組合による産別レベルの労働条件決定を、企業レベルや個人レベルの労働条件決定に分権化させることを直截に意図していた。

こうした労働条件規制レベルの分権化の進展には、次のような背景事情が指摘できよう。中央集権的な労働条件決定は、より多くの労働者を平等一律に規制できる点にメリットがあるが、多様化した労働者の利害を適切に反映せず、また、個別企業の実情も反映できないというデメリットがある。とりわけ、グローバル経済の進展によって、先進諸国はいずれも雇用の保護と労働条件保護をどう調和させるかに苦慮することとなる。高い労働条件を維持しようとするれば雇用を犠牲にせざるをえず、雇用を維持するためには労働条件面で譲歩を強いられる。ドイツでは90年代後半から、高く設定された産別協約の労働条件についていけない個別企業の労使が協約から離脱しようとする「協約からの逃避」²³といわれる現象も生じた。これらの問題に対処するためには、より企業・事業所に近いレベルで労働者・企業の実情に合致した労働条件決定を認める必要がある。ドイツでは、協約が通常規制する事項については事業所レベルの従業員代表たる事業所委員会は事業所協定による規制権限を持たないとされている（協約の遮断効）が、協約自身が事業所委員会の規制権限を承認することによって伝統的な協約優位原則を維持したまま対処できると考えるか、産別労使がそのような柔軟な対応に出なかった場合にはどう対処すべきか、議論が続いている。

欧州大陸諸国の特徴は、このような規制の分権化が、基本的に産別レベルの労働組合の承認の下に展開していることにある。この点に、そうした産業別労働組合の関与なく分権化さらには個別化を承認するイギリスやオーストラリア²⁴との違いが指摘できよう。

²³ 荒木・前掲注2書・164頁以下参照。

²⁴ 例えばイギリスでは、法定基準からの個別的 **derogation** が一部で認められていることに加えて、協約自体に規範的効力が認められていない。また、オーストラリア職場協定は産別協約からの逸脱を個別労働者の合意によっても認めるものである。

この点と関連して、Lokiec 論文がフランスについて示唆しているように、労働協約ないし企業・事業所レベルの集団的合意の機能の変化も注目される。すなわち、労働協約等の集団的合意は、法定労働条件より有利な労働条件を積み上げるという伝統的な機能から、法定基準を引き下げたり、労働条件の調整・柔軟化機能を担うようになってきているのである。

このような労働条件規制の分権化の問題は、企業別組合が主流の日本ではあまり意識されない議論である。別の視角から見ると、産別協約による労働条件規制を中核としてきた欧州大陸の労働法が労働法の現代的課題に集団的労働関係法の場面で困難な対応を迫られているのに対して、日本の集団的労働関係法は労働条件の柔軟迅速な調整については比較的スムーズに対応してきたといつてよからう²⁵。もっとも、日本のそうした対処の中核には集団的労働関係法の外に存在するはずの就業規則の不利益変更法理による処理があったと思われ、その評価は論者によって異なるところである。

(3) 労働条件規制主体の多様化

労働条件規制レベルの分権化・分散化は、同時に労働条件規制主体の多様化をもたらす。欧州大陸諸国では産別レベルの労働組合と企業・事業所レベルの従業員代表という2つの労働者代表組織が存在することが多く、両者の権限関係の調整が大きな法的課題となる。ドイツを例にとると、単に集団的労働条件規制レベルの分権化といつてもストライキ権を持つ労働組合による交渉とそれを持たない事業所委員会による交渉では、交渉の質が異なる。したがって、分権化の動向は、規制主体の権限をも含めて、誰にどのような交渉を委ねようとしているのかを考察する必要がある。

さらに、従来存在しなかった新たな規制主体の登場も注目される。例えば、イギリスでは伝統的に労働組合という単一のチャンネルしかなかったが、EU法の影響により、従業員代表制度を導入せざるを得なくなってきた。また、組織率の低下に起因する伝統的労働組合の代表性・正統性についての疑念から新たな動きも見られる。フランスの組合組織率は10%を切っているといわれているが、歴史的事情から代表的と認められた組合が特別の労働条件規制権限を享受してきた。しかし、1996年以降、代表的組合が存在しない場合に、企業委員会や従業員代表、さらには、代表的組合によって権限を委任された被用者に団交当事者たる地位を認めるという展開が見られる。これも新たなアクターが労働条件設定のステージに招き入れられている場面といえる。

そしておそらくは代表性への疑念も背景にあつて、労働者代表制度における多数決主義・過半数主義の進展が注目される。アメリカの排他的交渉代表制は多数決ルールに立脚したものであったが、近時、イギリス、フランスでも過半数主義に立脚した代表制度が導入されている。そこでは強制代表の問題、すなわち、任意加入の労働組合とは異なり、自己の望まな

²⁵ 欧州大陸諸国と日本の比較については、荒木・前掲注19論文・10頁以下参照。

い代表によって自らの労働条件がコントロールされるという問題が生ずることになる。アメリカでは排他的交渉代表の公正代表義務についての理論的蓄積があるが、他の諸国における議論の展開が注目される。

(4) 労働契約の位置付け

最も分権化・分散化した労働条件設定は、個別労働者と使用者との労働契約によるものである。労働契約はいずれの国においても労働関係設定契約としての機能、労働条件決定の法的受け皿としての機能が認められるが、具体的な労働条件決定との関係では、アメリカと欧州諸国で異なっているように思われる。

まず、アメリカで排他的交渉代表が存しない職場では、個別契約によって労働条件が決定される。アメリカは随意的雇用原則（employment at will doctrine）を基本的に維持しているため、労働条件の決定・変更について合意が成立しなければ、差別規制に反しない限り、自由に労働契約関係が解消される。これは、すなわち、外部労働市場による調整をそのまま受け入れるシステムである。

これに対して、（イギリスも含めて）欧州諸国においては、労働条件が個別契約で具体的に決定されることは、それほど多くはなく、契約の主たる機能は、協約の直接適用のない労働者に協約労働条件を援用して契約内容に取り込むこと、あるいは、そのような黙示の合意を設定する受け皿としてのそれである。そして、付随的に労働条件変更の場面で、職務内容や勤務場所について契約上の特定を読み込む場合に重要な役割を演ずる。アメリカのシステムとの比較でいえば、欧州諸国は労働条件決定を交渉力のない労働者と使用者の個別交渉に委ねるという市場調整機能を全面的に取り入れた場合の不当な帰結を避けるために、労働保護法や集団的労働条件決定の仕組みを工夫してきた。上述の欧州諸国の集団的労働関係法の变化は、いかにして直接的な労働市場調整（個別交渉による労働条件決定）に委ねずに、現在直面する課題に対応するかの模索といってもよい。

(5) 就業規則について

最後に、日本では労働契約との関係で重要な役割を果たしている就業規則について、諸外国の状況について付言しておこう。各国に日本の就業規則類似の使用者が一方的に作成する規則類ないし文書は存在するが、企業秩序等一定事項を除いて²⁶、基本的に労働者の合意なしにそうした文書が労働条件を規律するとは解されていない。ドイツではかつて就業規則で規制されてきた事項は、事業所委員会との間の共同決定事項とされ、使用者の一方的決定権限を制約する制度が設けられている²⁷。これと比較すると、日本の判例法理が、合理的な内

²⁶ フランスでは服務規律と安全衛生が、スウェーデンでも職場規律は就業規則によって規律されている。

²⁷ しかし、ドイツの共同決定制度は、事業所委員会が労働者側の申立によって設置された場合にのみ機能するに過ぎず、20人以下の事業所での設置率は1割に満たない等、実効性の面では制約がある点にも留意する必要がある。

容を定める就業規則は個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然に適用されるとし、また、労働条件を不利益に変更する就業規則についても、「当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない」というルールを確立し²⁸、就業規則に労働条件規制の大きな権能を与えているのは、独特の態度とすることができる。

欧州大陸諸国は、労働条件の柔軟な規制の必要に対して、主として集团的労働条件規制のレベルで対応しようとして伝統的労働法の再編に直面している。他方、アメリカのシステムは、雇用を保障することなく外部労働市場機能を労働条件規制に直接導入することを許容してこれに対処している。これらの対応と比較すると、日本の労働法は、この難題の解を就業規則法理の中に求めてきたようにも思われる²⁹。このことを踏まえつつも、現状の問題点と将来のあるべき方向を多角的視点から検討する必要があるだろう。

既に触れたように、雇用・労働を取り巻く環境変化に対応して、どのように労働条件を適切に決定・変更するかという課題に対して、各国の労働法はそれぞれに適切な解を求めて様々な試みを行っている。日本の今後の労働条件決定システムを考える場合も、諸外国の労働条件決定システムの全体像を把握しながら、それぞれの制度が担う機能を分析しつつ参考にすることが肝要である。本書は、諸外国が、制定法、集团的労働条件規制、個別的労働条件規制が相互にどのように影響し合って各国の労働条件決定メカニズムを構成しているのか、その全体像を把握しようとしたものであり、今後の日本の労働条件決定システムの考察にとって有益な情報を提供しているとすれば幸いである。

²⁸ 秋北バス事件・最大判昭和43年12月25日民集22巻13号3459頁。同判決以後、最高裁はこの立場を繰り返し確認・発展させている。詳細は荒木・前掲注2書・251頁以下参照。

²⁹ 荒木・前掲注2書・240頁以下は、協約法理によって集团的労働条件の統一の変更が貫徹できないこと、そしてまた、解雇に訴えることによっても対処できないことが就業規則法理を要請しているという理解を示している。これに対して、学説には判例法理に批判的見解も有力である。唐津博「就業規則の法的性質」角田邦重、毛塚勝利、浅倉むつ子編『労働法の争点（第3版）』（有斐閣、2004年）16頁、青野覚「就業規則の不利益変更」角田邦重、毛塚勝利、浅倉むつ子編『労働法の争点（第3版）』（有斐閣、2004年）176頁、西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）380頁以下等参照。

労働政策研究報告書 No. 19

労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察

発行年月日 2005年3月7日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2005

*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。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training