

労働政策研究報告書 No.19

サマリー 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』サマリー

翻訳・解題等執筆担当者（初出順）

- 荒木 尚志 労働政策研究・研修機構特別研究員・東京大学大学院教授（はじめに，第1章ドイツ・解題，総括1，2）
- 橋本 陽子 学習院大学助教授（第1章ドイツ・翻訳）
- 笠木 映里 東京大学助手（第1章ドイツ・翻訳及び解題）
- 水町勇一郎 東京大学助教授（第2章フランス・翻訳及び解題）
- 大木 正俊 早稲田大学大学院（第3章イタリア・翻訳及び解題）
- 中野 妙子 名古屋大学助教授（第4章スウェーデン・翻訳及び解題）
- 神吉知郁子 東京大学大学院（第5章イギリス・翻訳及び解題）
- 奥野 寿 立教大学専任講師（第6章オーストラリア・翻訳及び解題）
- 川田 琢之 筑波大学大学院助教授（第7章アメリカ・翻訳及び解題）
- 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

- ロルフ・ヴァンク（ドイツ/ポツダム大学）
- パスカル・ロキエク（フランス/パリ第10ナンテール大学）
- ミケーレ・ティラボスキ（イタリア/モデナ・レッジョ・エミーリア大学）
- マウリツィオ・デルコンテ（イタリア/ボッコーニ大学）
- ミア・レンマー（スウェーデン/ルンド大学）
- キャサリン・バーナード（イギリス/ケンブリッジ大学・トリニティカレッジ）
- ジューチョン・タン（オーストラリア/ラ・トロープ大学）
- ケネス・G・ダウシュミット（アメリカ/インディアナ大学）
- カルメン・L・ブラン（アメリカ/インディアナ大学）

研究期間

平成15年度～16年度

研究の目的と方法

伝統的労働法は、労働条件の最低基準を法定する労働保護法、そして、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労働組合による交渉を認めるなどのために集団的労働関係法を制定し、労働条件決定の枠組みを整備してきた。しかし、労働条件決定・変更システムとしての伝統的労働法は、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。すなわち、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である。

以上のような問題意識を踏まえ、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・変更システムの現状と課題を検討することとし、具体的には、外国人研究者に対して基本的に以下のアウトラインにしたがって執筆を求めた。

(1) 労働条件を規律する制定法および法的ツールの概要

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、

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、

労働条件を規律する上で最も重要な法的ツールは何か、

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

労働法制が規制緩和と再規制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）について分析、

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。

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,

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決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),

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

そして,各国ペーパーについて,その国の制度の特徴を日本の視点から位置付けるため,日本人研究者による解題を付した。

以上の外国人研究者による各国ペーパー,日本人研究者による解題を踏まえ,最後に「総括」として,全体を通覧した検討を加えた。そこでは,各国の制度を統一的視点から比較法的考察を行い,労働条件決定・変更の法システムを総合的に分析して,日本における労働条件決定システムの政策課題について,比較法的考察を踏まえて検討した。

研究結果の要旨

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と,おおよそ以下のことが言えるのではないかと考えられる。

(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設定されている。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設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いつてよからう。

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た。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（〔法的基準からの〕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」なものとして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団的合意を許容する傾向が現れてきている。

このように、制定法の基準を集団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、あくまで労使の集団的合意（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。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、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。

(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、従来は derogation を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設定は、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」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設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との違いが指摘できよう。

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・事業所レベルの集团的合意の機能の変化も注目される。すなわち、労働協約等の集团的合意は、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团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、日本の集团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ろう。もっとも、日本のそうした対処の中核には、集团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、単に集团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って、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、労働条件設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変化は、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、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。これと比較すると、日本の判例法理が、合理的な内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、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。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。

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。

報告書の目次（抄）

はじめに

第1章 ドイツ（ヴァンク論文）

<第1章 解題>

第2章 フランス（ロキエク論文）

<第2章 解題>

第3章 イタリア（ティラボスキ／デルコンテ論文）

<第3章 解題>

第4章 スウェーデン（レンマー論文）

<第4章 解題>

第5章 イギリス（バーナード論文）

<第5章 解題>

第6章 オーストラリア（タン論文）

<第6章 解題>

第7章 アメリカ（ダウシュミット／ブラン論文）

<第7章 解題>

総括

（注）各章は，各国労働法研究者による論文（邦訳）及び日本人研究者による解題からなる。

参考文献（一部）

Dieterich/Hanau/Henssler/Oetker/Wank/Wiedemann, *Recht der Arbeit* (2003).

De Munck J. et Lenoble J., Droit négocié et procéduralisation, in *Droit négocié, droit imposé ?*, Publications des facultés universitaires Saint-Louis, Bruxelles (1996).

Marco Biagi continuato da Michele Tiraboschi, *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano (2003).

Fahlbeck, R., Industrial Relations and Collective Labour Law: Characteristics, Principles and Basic Features, 43 *Scandinavian Studies in Law* 87 (2002).

Simon Deakin & Gillian Morris, *Labour Law*, 3rd ed., Butterworths (2001).

Richard Mitchell, Juridification and Labour Law: A Legal Response to the Flexibility Debate in Australia, 14 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 113 (1998).

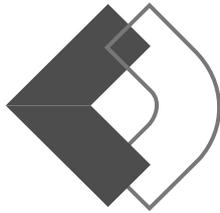
Kenneth G. Dau-Schmidt, Meeting the Demands of Workers into the Twenty-First Century: The Future of Labor and Employment Law, 68 *Indiana Law Journal* 685 (1993).

労働政策研究報告書 No. 19 サマリー
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