

## はじめに—本報告書の趣旨と要約



## はじめに—本報告書の趣旨と要約

### 1 問題の所在

近年、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いる。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、

- ・1998（平成10）年 労基法改正による企画業務型裁量労働制の導入
- ・1999（平成11）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
- ・2001（平成13）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
- ・2003（平成15）年 次世代育成支援対策推進法による子育て支援の促進
- ・2004（平成16）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
- ・ 同 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
- ・ 同 年 労働組合法改正による労働委員会制度の整備

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の制定
- ・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、国会へ法案提出が予定され、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大きな見直しは、日本だけにとどまらず、世界の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・集団的・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つものであったといわれている。これに対し、近年のポスト工業化、グローバル化といった社会変化は、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。しかし、かつてのモデルに代わる新たな労働法システムのモデル（基本的枠組み）が、確固たる理論的な基盤に基づいて提示され学問的に検証されるには至っていない。また、労働法の基本的モデルのあり方について、日本企業の実態に根ざした考察も十分に行われてきたとはいえない。

本報告書は、このような問題認識に立ち、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデル（基本的枠組み）を提示し理論的に検証することを目的としている。

### 2 仮説の設定

本研究にあたっては、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における集団的な「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、分析を行う必要がある。

### 3 考察の柱

本研究会では、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。

## 4 成果の要約

本研究によって得られた成果を、以下、簡単にまとめておこう。

### (1) 総論

まず第1章では、法学、政治哲学、労働史、法と経済学という4つの学問的視点から、2つの仮説のもつ意味を考察した。

第1節では、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」理論とアメリカで提唱されている「構造的アプローチ」一から、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団的・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ていない点もある。

第2節では、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多様な「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

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。

第3節では、労働史の視点から、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が検討された。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、こ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。2つの仮説に即していうと、日本の労使関係の基盤は既に戦前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、伝統的に集团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。

第4節では、法と経済学の観点から、「分権化」と「集団化」を理論的に接合し、システムを構築していくための指針が模索された。ここではまず、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、「集团的」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、この分権的で集团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。

## (2) 比較法

次に第2章では、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、日本の労働関係・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国ごとに検証した。

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、「分権化」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5月4日法は、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という点で、少数者の権利・利益が尊重される制度となっている。

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が構築されていた。これに対し、1980年代以降、①産業別労働協約の開放条項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。またこれに加えて、労働協約に開かれた法律規定も増加している（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・枠組みの決定を離れて分権化すること（例えば「事業所の雇用同盟」）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。この点は、高学歴・高資格労働者についても同様である。また、集团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。

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团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。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、集团的な基盤・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つの集团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、もう1つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である。これらの集团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、集团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。

アメリカでは、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。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、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。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きているといえよう。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、ここでは、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団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）。

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。もともと、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。もともと、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。

### **(3) 日本企業における実態**

第 3 章では、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。

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うこと

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・柔軟化を進めている。

もともと、分権化とはいえない動きもみられる。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ている(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、集团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、この集团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正規従業員、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、そこでも、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、そこでも、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。

最後にむすびとして、本報告書における考察の結果をまとめ、変化に対応できる新たな労働法のモデル（基本的枠組み）を試論として提示している。

