



---

---

労働政策研究報告書 No. 184

2016

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 現代先進諸国の労働協約システム

—まとめと論点—

労働政策研究・研修機構

# 現代先進諸国の労働協約システム

—まとめと論点—

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

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は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、フランスおよびスウェーデンが挙げられる。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、関心を呼んでいるところである。

そこで、労働政策研究・研修機構においては、伝統的に産業レベルでの労働協約を中心とする労働条件決定システムが形成されてきた欧州諸国、具体的にはドイツ、フランスおよびスウェーデンを対象として、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。

本報告書においては、最終的な成果取りまとめのための中間的な作業として、ドイツ・フランス・スウェーデンにおける労働協約システムの現状と、同システムに基づく規範設定（労働条件決定）の実態を素描するとともに、それを踏まえて、各国間における共通点と相違点を浮かび上がらせるべく、3カ国での比較検討を行うこととした。

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論議に役立てば幸いである。

2016年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野 和夫

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
にしむら 西村 純	労働政策研究・研修機構研究員	序章、第三章、終章
やまもと 山本 陽大	労働政策研究・研修機構研究員	第一章
ほそかわ 細川 良	労働政策研究・研修機構研究員	第二章

## 目 次

序章 調査の目的と概要	1
<b>第一節 問題関心</b>	1
1. 背景	1
2. 対象国	2
3. 本報告書の位置付け	3
<b>第二節 3ヶ国比較のための方法論</b>	3
1. 方法的態度	3
2. 何に着目すべきか	4
<b>第三節 調査の実施概要</b>	5
1. ドイツ調査	5
2. フランス調査	8
3. スウェーデン調査	10
<b>第四節 本報告書の構成と概要</b>	12
1. 「第一章 ドイツ」の要旨	12
2. 「第二章 フランス」の要旨	13
3. 「第三章 スウェーデン」の要旨	15
4. 「終章 事実発見と含意」の要旨	18
(1) 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴	18
(i) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン）	18
(ii) 積極的な国家の関与型	18
(2) 協約システムの維持を脅かすと考えられる事項から見えてくる特徴	19
(i) 団結に対する重視の程度	19
(ii) 失業リスクへの対応	19
(iii) 3ヶ国の特徴	20
<b>第一章 ドイツ</b>	23
<b>第一節 はじめに</b>	23
<b>第二節 労働協約システムの現状</b>	24
1. “協約自治”の憲法的保障	24
2. 労働協約システムをめぐる法規制と実態	24
(1) 協約締結当事者	25
(i) 産業別労働組合・使用者団体	25
(ii) 組織率の低下	26
(iii) 専門職労働組合との競合	28

(2) 団体交渉法制	29
(3) 労働協約の機能・種類と法的効力	30
(i) 労働協約の機能と種類	30
(ii) 組合員に対する適用	32
(iii) 非組合員に対する適用	32
(4) ドイツ労働協約システムの“危機”と国家・労使の対応	34
(i) 協約拘束率の低下	34
(ii) 労働条件規整権限の分権化	37
(iii) 協約単一原則の立法化	41
3. 法定最低賃金制度による協約自治の“強化”	44
(1) 制度導入の背景と経緯	44
(2) 制度の概要	45
(3) ドイツ国内における評価	46
4. 小括	48
<b>第三節 規範設定の実態－賃金決定システム・雇用終了（整理解雇）に焦点を当てて</b>	<b>50</b>
1. 賃金決定システムに関する規範設定	50
(1) 産業レベル	51
(2) 事業所レベル	53
(3) 小括	58
2. 雇用終了（整理解雇）に関する規範設定	58
(1) 事業所レベル	59
(2) 産業レベル	63
(3) 小括	65
<b>第四節 ドイツにおける派遣労働と労働協約システム</b>	<b>65</b>
1. 派遣労働と労働協約	65
2. 規範設定の実態	67
(1) 派遣労働者の労働条件	67
(2) 派遣先事業所における派遣労働の利用	71
3. 派遣労働をめぐるドイツ労働法政策の今後	72
<b>第五節 結びに代えて－本章における検討結果の要点</b>	<b>73</b>
<b>第二章 フランス</b>	<b>79</b>
<b>第一節 はじめに</b>	<b>79</b>
<b>第二節 フランスにおける労働協約システムの展開と現状</b>	<b>80</b>
1. フランスにおける伝統的労働協約システムの形成	80

(1) フランスにおける労働組合の誕生と組合運動の展開	81
(2) 労働協約の拡張適用制度の制定と代表的労働組合概念の確立	83
(i) 労働協約の誕生	83
(ii) 1919年法による労働協約の立法化	84
(iii) 1936年法・1950年法による労働協約の拡張適用制度の確立と代表的労働組合システムの誕生	84
2. 1971年法・1982年法～現在－企業別団体交渉の導入と発展と伝統的協約システムの修正	89
(1) 義務的交渉事項の法定	90
(2) 企業内組合支部がない企業における交渉の促進	91
(i) 従業員を代表する者等による交渉および協定の締結	91
(ii) 地域レベルの交渉：職業別労使同数委員会または職際労使同数委員会	93
(3) 代表的労働組合制度に関する改革	94
(i) 背景	94
(ii) 2008年法による改革	95
(4) 有利原則の修正	96
(i) フィヨン法および2008年法による有利原則の修正	96
(ii) フィヨン法および2008年法の影響	98
3. 小括	100
<b>第三節 規範設定の実態－賃金決定システムおよび経済的解雇における労使協議について</b>	<b>103</b>
1. 賃金決定システムに関する規範設定	103
(1) 産業レベルにおける賃金決定	103
(i) 基本構造	103
(ii) 賃金決定のプロセス	107
(2) 企業レベルにおける賃金決定	109
(i) 賃金表と格付け	109
(ii) 団体交渉と昇給	110
2. 経済的解雇における規範設定について	111
(1) 企業委員会	111
(2) 経済的解雇における労使協議	112
(i) 経済的解雇における企業委員会との協議制度と、2013年雇用安定化法による改革	112
(ii) 経済的解雇における労使協議の実際	114
3. 小括	118
<b>第四節 結びに代えて－本章における検討結果の要点</b>	<b>119</b>

第三章 スウェーデン	141
第一節 はじめに	141
第二節 研究の方法	142
1. 労使関係論	142
2. 社会経済モデルとしてのスウェーデン・モデル	144
3. 何に注目するのか	144
第三節 労使関係の概観	146
1. 労使自治の原則	146
2. 2つの義務（平和義務と交渉に応じる義務）	147
3. 労使関係の構造	148
(1) 単一構造	148
(2) 複数の組合	150
(i) 4つの組合	150
(ii) 組織化／労働協約締結に関わる法規定	150
(iii) 縄張り問題	151
(3) 職場における組合のプレゼンス	151
(i) 情報提供の義務	152
(ii) 交渉の義務	152
(iii) 企業内における組合活動にかかわる賃金・経費の会社負担	153
(iv) 法律による組合プレゼンス向上の背景	154
4. 労使関係の歴史的経緯	155
(1) 12月の妥協／基本協約	155
(2) 中央体制のスタートと崩壊（1956～1983）	156
(i) 経営側の要請によりスタート	156
(ii) 中央体制の崩壊	156
(3) 産業レベルの労使関係へ（1993～）	157
第四節 労働協約に関するルール	159
1. 労働協約の位置づけ	159
2. 協約適用対象者の多さ	159
(1) 組織率と経営者団体加盟率	159
(2) 協約適用率	161
3. 複数の協約	162
(1) 「ローカルの協約（Hängavtal）」と「その他の協約（Övriga avtal）」	162
(2) 同一産業内における産業別協約とローカル協約の関係	163
(3) 同一事業所内における複数の労働協約間関係	166
4. 未組織労働者に対する対応	167

<b>第五節 賃金決定の実態</b> .....	167
1. 産業別協約の規定 .....	167
(1) 産業別組合の組織形態 .....	167
(2) 産業レベルの賃金に関する規定 .....	168
2. クラブ（組合）がある場合の個別企業における賃金交渉 .....	173
(1) クラブの組織 .....	173
(2) 交渉の実際 .....	174
(3) 職務の価格付け .....	176
(4) 外部市場との関係 .....	176
(5) 査定部分（能力評価給） .....	177
3. クラブがない場合の企業における賃金交渉 .....	178
(1) 交渉の手続き .....	180
(2) 企業が賃上げを拒否した場合の対処 .....	181
(3) 賃金決定 .....	182
4. 賃金決定の特徴 .....	184
<b>第六節 経済的理由による整理解雇における人選と再就職支援</b> .....	185
1. 経済的事由による整理解雇（法律・産業別協約における規定） .....	185
(1) 法律上の規定 .....	185
(2) 産業別協約の規定 .....	186
2. 整理解雇時の労使交渉 .....	187
(1) クラブのある場合 .....	187
(2) 事業所にクラブがない場合 .....	190
3. 整理解雇時の労使交渉の特徴 .....	192
4. 労使当事者による失業対策 .....	193
(1) TSL システム .....	193
(2) そのサービス内容 .....	194
(3) サービスの質を維持・向上させるための取組 .....	195
(i) AC の選別 .....	195
(ii) サービスの質の担保 .....	196
(iii) 組合の関与（民間人材サービス企業への評価） .....	197
(4) 結果（再就職率） .....	199
(5) メリットと問題点 .....	199
<b>第七節 おわりに</b> .....	200

終章 事実発見と今後の課題 .....	207
<b>第一節 はじめに</b> .....	207
<b>第二節 本報告書における事実発見</b> .....	207
1. 月例給の本給部分について .....	207
(1) ドイツ .....	207
(2) フランス .....	208
(3) スウェーデン .....	210
2. 評価に基づく部分の賃金決定 .....	211
(1) ドイツ .....	212
(2) フランス .....	212
(3) スウェーデン .....	213
3. 経済的理由による整理解雇における対応 .....	213
(1) ドイツ .....	213
(2) フランス .....	214
(3) スウェーデン .....	214
<b>第三節 各国の特徴</b> .....	215
1. 賃金決定から見えてくる協約システムの特徴 .....	215
(1) 消極的な国家の関与型（ドイツ・スウェーデン） .....	215
(2) 積極的な国家の関与型（フランス） .....	216
2. 協約システムの維持を脅かすと考えられる事柄から見えてくる特徴 .....	217
(1) 団結に対する重視の程度 .....	217
(2) 失業リスクへの対応 .....	217
(i) 同一事業内における雇用維持（ドイツ） .....	218
(ii) 企業間移動を伴う雇用維持（スウェーデン） .....	218
(3) 3ヶ国の特徴 .....	218
<b>第四節 今後の課題</b> .....	219
1. ドイツ .....	219
2. フランス .....	219
3. スウェーデン .....	220