

# 労使関係の分権化と労働者代表

—— 解題をかねて

大内 伸哉

(神戸大学教授)

## 目次

- I はじめに
- II 日本法における問題状況
- III 各国の法状況
- IV 若干の分析と日本法への示唆

## I はじめに

本特集号は、労使関係の分権化とそれとともに労働条件の決定システムの分権化が進んでいる諸外国の動きを紹介して、日本法における労働者代表制度のあり方を検討するうえでの参考にしようとするを目的とする。そこで以下、まず日本法における問題状況を検討し、次いで、本号で紹介されている各国の制度を概観し、最後に、そこから日本法においてどのような示唆が得られるかについて簡単に検討することとしたい。

## II 日本法における問題状況

日本は、企業別組合が中心で、団体交渉も企業別に行われ、労働協約も企業別で締結されるという点で、比較法上（特に欧州諸国との比較では）、独特の団体交渉・労働協約システムをもっている。産業別交渉、産業別協約を中心とする欧州スタンダードでみると、日本のシステムはきわめて分権的であり、また、企業ごとで団体交渉が行われるという点で、各企業のおかれている経営状況に対応しやすく、弾力的な労働条件決定が可能となっている。

こうした弾力的構造は、次のような日本法に独特の要素によっても補強されている。まず、法律による規制がドイツやフランスなどの欧州大陸法系諸国ほど広範には及んでいないため、労働協約や就業規則といった自主法的規範により規制できる範囲が比較的広い。また、団体交渉とは異なる（労使協調的・平和的な）労使協議が発達しており、さらに近年では争議行為もあまり行われなことから、労使が協力して経営状況の変化に立ち向かうという（文化的）基盤がある。

こうした弾力的な労働条件決定のいわば代償として労働者が得ていたのが雇用保障であった<sup>1)</sup>。雇用保障は、法的なルールとしての解雇権濫用法理（現在の労働基準法 18 条の 2）により支えられるものだが、それは、従業員の雇用をできるだけ保障しようという、日本の雇用社会に広く認められる規範意識によっても支えられてきた。

こうした労働協約、就業規則、労使協議、雇用保障という日本的な雇用システムの構成要素は、まさに労使の自治によって担われてきたものといえる。雇用保障にしても、法が強制したというのではなく、前述のように労使が自主的に従業員の雇用を保障するという規範意識を涵養してきたといえるのである。しかし、こうした企業内における労使自治の重視は、労使自治の担い手となる労働者側の代表主体が十分なものでなければ、結局は、企業・経営者の専横を許すことになる。

たとえば労働組合がないところでは、団体交渉は行われず、労働協約も締結されないの、労働条件の設定は、使用者の自由にゆだねられる可能

性が大きい。使用者が一方的に作成する就業規則は合理性があってはじめて拘束力をもつ（判例）が、個々の労働者が就業規則の合理性を争って訴訟を提起するということは通常はない。使用者が一方的に変更する就業規則についても、合理性がなければ拘束力は発生しない（判例）が、やはり、個々の労働者が労働組合のサポートなく変更の合理性を争って訴訟を提起するということは実際上困難である。また、労働組合があつて、労働協約が締結されていれば、人事や解雇に関する協議約款・同意約款があることが多く、それにより、労働者の利益に大きな影響を及ぼす措置について、労働組合が関与することができるが、労働組合がなければ、このような関与もなく、労働者は個人で使用者と対峙しなければならず、弱い立場におかれることになる。

労働組合はその結成が自由な任意団体であることから、労働組合が組織されていない企業が存在することは避けられない。このようなことから、労働組合がない企業でも、広く労使協議が行われるようにし、その労使協議の主体として、従業員代表機関を法定しようとする意見が主張されてきた。現実には、労働組合ではない従業員代表機関が、使用者との間で労使協議やそれに類似する労使間コミュニケーションを行っているという実態<sup>2)</sup>も、こうした法的措置の実効性や必要性を補強する理由となった。

労働組合と従業員代表との関係についてのモデルを見ると、労働組合がない企業においてのみ従業員代表機関の設置を認める補完型従業員代表と、労働組合がある場合でも設置を認める併存型従業員代表とがある。併存型従業員代表を主張する見解の主たる理由は、労働組合があつても、労働組合が代表するのは組合員だけであり、全従業員に関わる事項については「正統な」代表主体でないという点にある。

ところで、日本の法制上、従業員代表制がまったくないというわけではない。過半数代表制は、労働基準法を初めとして、いくつかの法律で活用されている。これは、事業場において労働者の過半数を組織する労働組合（過半数組合）、または過半数組合がない場合には、労働者の過半数を代表

する者（過半数代表者）に、当該事業場の従業員全員に効力が及ぶ協定の締結権限をはじめ、さまざまな権限を認める制度である。企業内において労働組合が組織されているが、少数組合であるという場合には、少数組合と過半数代表者が労働者代表として存在するので、現行法の過半数代表制は上述のモデルにあてはめると併存型従業員代表であるということもできる。

このほか、労働基準法の企画業務型裁量労働制（38条の4）との関係で、労使委員会という制度も設けられている<sup>3)</sup>。労使委員会は、労働者代表委員と使用者代表委員とで構成されるもので、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする」ものである。さらに、平成17年9月の『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会』の最終報告書（以下、『報告書』）では、労働契約法制においては、労使自治の尊重と実質的対等性の確保ということが基本的なコンセプトとされており、労働組合がない場合の、労働者の交渉力の確保の必要性から、常設的な従業員代表機関の設置が提案されるようになったのである。『報告書』では、「労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないような仕組みとする必要がある」と述べられていることから、憲法上の要請といえる労働組合中心主義<sup>5)</sup>への配慮がみられるが、常設的な労使委員会を、補完型従業員代表にすると明言はしていない。併存型従業員代表を採用しても、労使委員会の決議よりも労働協約を優位にするなど、労働組合中心主義に整合的な制度設計は可能だからであろう。

比較法的にみると、産業レベルでの労使関係が中心的であった国において、企業レベルでの労使関係の重要性が高まる傾向がみられる。その背景の一つに、従来の産業別の団体交渉・労働協約システムが十分に機能しなくなってきたという事情がある。産業別の団体交渉・労働協約システムは、その産業レベルにおける、最低基準の労働条件を統一的に定めるものである。しかしながら、同じ産業に属しながらも、地域によって、あるい

は、個々の企業によって、その置かれている経済的状況や労使関係の状況が異なるため、産業別レベルで統一的に設定される労働条件の基準を、どの企業にも同じように適用させるということが適当ではなくなってきたのである。そのため、団体交渉の基軸が、企業レベルに少しずつ移行されてきており、企業レベルにおいて、産業別協約とは異なる内容の企業別協約やその他の労使間の集团的協定の締結を認める動きが現れてきている。

また、団体交渉・労働協約システムそのものの機能低下を指摘することもできる。とくに重要なのは、組合員が、多くの国において減少する傾向にあるという点である。労働協約は、国によっては拡張適用されたり、個別労働契約の規準となったりするという点で、非組合員の労働条件にも影響を及ぼしうるものであり、組合組織率だけで労働協約の機能や労働組合の活動の実効性を計ることは必ずしも適切ではない。そうであるとはいえ、やはり組合員数の減少や組織率の低下は労働条件決定システムにおける労働協約の重要性を相対的に低下させるものであることには違いないであろう。

では、こうした事情を背景にして生じてきた労働条件決定システムの分権化は、伝統的な労働者保護システムにどのような影響を及ぼしているのであろうか。分権化が進むなかで、新たな労働者保護システムが構築されようとしているのであろうか。もしそうだとすると、そのような動きは、労働者代表法制のあり方にどのような影響を及ぼすものであろうか。これらの点について比較法的に分析することは、日本における労働法の改革の動きとそのなかでの労働者代表法制のあり方を検討するうえで、有益な視点を提供するものといえる。そこで、以下、本特集号で紹介されているドイツ、フランス、イギリス、オーストラリア、韓国の法状況について概観しながら、日本法への示唆について簡単に検討することとしたい（各国に関する各論文は、2006年2月21日に開催された第8回 JILPT 比較労働法セミナー（東京セミナー）で提出された英文論文を翻訳したものである。ただし、韓国については、執筆者による大幅な加筆修正がなされている）。

### Ⅲ 各国の法状況

#### 1 ドイツ

ドイツでは、労働条件決定システムの分権化の動きはみられるものの、さまざまな制度的な障壁に直面しているといえる。

まず、ドイツの団体交渉の分権化には、産業別協約から企業別協約へという流れと、産業別協約から事業所協定へという流れがある。前者については、最も影響力のある労働組合のナショナルセンターである DGB（ドイツ労働総同盟）の組織原理として、「産業別組織原理（Industrieverbandsprinzip）」があり、企業別協約の締結主体となるような労働組合が存在しにくいという実態がある。最近では、上部の組織の協約政策に反発して企業レベルで労働協約を締結しようとする労働組合も登場しているようであるが、こうした労働組合は判例上、協約能力が否定されることもある。他方、使用者団体のほうでは、そもそも使用者団体に加入しない企業が増えているようであり、さらに使用者団体に加入していても、労働協約に拘束されないという特別な資格（OT-Mitgliedschaft）が認められる例も増えているようである。使用者団体に加入していなかったり、加入していても労働協約に拘束されないという場合には、その使用者は、自由に企業別協約を締結することができることになる。

実際には、企業別協約が締結される可能性は小さいようであるが、かりに企業別協約が締結された場合には、既存の団体協約（使用者団体と労働組合との間の協約）との競合という問題が生じる。この点について、判例は、「協約統一性の原則」と「特殊性の原則」により、企業別協約が優先するとしている。ドイツにおいて、前述のように企業別協約を締結する小規模な労働組合に対して協約能力を否定する考え方があるのは、そうした労働組合は、使用者に対抗して協約を締結するだけの実力がなく、その締結する労働協約に規範的効力を認めるのは妥当でないという点にあるが、いったん協約能力が認められれば、企業別協約は、労働者の職場に近いレベルで、その実情に即した内容のものとなっている可能性が高く、団体協約に

対する優越が認められることになるのである。

次に、産業別協約から事業所協定という方向への分権化については、ドイツの状況はかなり複雑である。事業所協定は、個々の企業内の事業所ごとに設置される従業員代表機関である事業所委員会と使用者が締結するもので、労働協約と同様に規範的効力をもつ。法律上は、労働協約と事業所協定との関係は明確であり、事業所組織法 77 条 3 項において、労働協約が通常規制している労働条件については、その労働協約の適用範囲にある使用者は、事業所協定を締結することができない、という協約優位の原則が定められている。現実には当該事項について規制している労働協約がなくても、また、使用者が当該労働協約を締結した使用者団体に加入していなくても、事業所協定の締結は許されないという意味で、非常に「強い」協約優位の原則が設けられている。ところが現実には、事業所組織法 77 条 3 項は十分には守られておらず、同規定に違反する事業所協定が多数締結されているということが調査結果より明らかになっている。労働協約が、事業所協定に規制をゆだねる「開放条項 (Öffnungsklausel)」を含んでいれば、事業所協定の締結は合法となるが (77 条 3 項 2 文)、そのことは、法的には労働協約から事業所協定への分権化の進行は、あくまで産業別組合の決定にゆだねられるべきものとされていることを意味する。

ドイツの分権化の議論はここで終わらない。事業所レベルにおいて、事業所協定というフォーマルな合意については、広く協約優位の原則が及んでくるが、事業所協定という形式をとらない集団的な労働条件の決定方法もある。たとえば、事業所委員会と使用者が、口頭で規範的効力のない「規制合意 (Regelungsabrede)」を結び、それを個々の労働契約の内容に編入していくという方法もある。これは法的には、労働契約と変わらないことになるので、その内容が労働協約と抵触していても、事業所協定とは異なり当然に無効となるわけではないが、有利原則の適用を受けることになる。具体的に問題となったのは、次のようなケースである。事業所委員会が、従業員の雇用の保障を約束する代わりに、労働協約上の賃金や労働時

間よりも不利益な内容の合意を使用者との間で結び、その合意を労働契約に採り入れるかどうかについて、個々の労働者にゆだねた。このとき労働契約に採り入れられた労働条件 (「契約上の統一規制」と呼ばれる) は労働者に不利な部分があるので、有利原則と抵触しないかが問題となったのである。1999 年 4 月 20 日の連邦労働裁判所の決定 (いわゆる Burda 事件決定) は、前記のような内容の「契約上の統一規制」は、労働組合に対して憲法上保障されている団結自由を侵害するものであるとして、労働組合による差止め請求を認めた。こうした判例の考え方には学説上の批判も強いようであるが、いずれにせよ、判例は労働協約の規制権限を強力に維持しようとしたものと考えられる<sup>6)</sup>。少なくとも判例上は雇用保障という実質的な理由により、法制度上の協約優位の原則を緩和させるような分権化・弾力化が進められることについて、きわめて慎重な態度が示されているという評価が可能であろう。

## 2 フランス

フランスでも、1980 年代以降、団体交渉・労働条件決定システムの分権化が進んでおり、とくに 2004 年 5 月 4 日の法律 (以下、2004 年法) により、従来の法的ルールに大きな修正が加えられた<sup>7)</sup>。

まず、フランスでは、従来、労働協約の締結主体は、代表的な労働組合に限定されており、企業レベルでの交渉は、代表的な労働組合が指名する組合代表委員が担ってきた。ところが、近年では、組合代表委員以外の主体が団体交渉を行うことも認められるようになってきている。初めは、一定の事項に限定して、こうした組合代表委員以外の主体による団体交渉が認められていたが、2004 年法により、組合代表委員がいない企業では、一般的に従業員代表 (企業委員会、従業員代表委員) による団体交渉・労働協約締結が認められるようになった (ただし、協約の有効性は、産業部門レベルの全国労使同数委員会の承認が要件となる) し、また従業員代表もいない企業では、全国レベルで代表的な労働組合により委任された労働者が労働協約を締結することができることとなった (ただし、協

約の有効性は、当該企業の労働者の過半数の承認が要件となる)。このように、フランスの労働協約システムは、組合代表委員がいない企業においては、従業員代表や労働組合により指名された労働者が労働協約の締結権をもつという点に特徴があり、企業内において労働者を代表する主体の欠落ができるだけ生じないように配慮されたものとなっている。同時に、非組合主体が締結した労働協約が全従業員に適用されるという点に関しては、従業員代表については労働者の選挙により選ばれている点、また組合指名の労働者の締結した労働協約は労働者の過半数の承認が要件とされている点で、民主的なコントロールが及んでいることも注目される(なお、2004年法では、労働協約の効力一般についても、こうした民主的なチェックが及ぶようになっている)。労働者代表の「正統性」という観点からは、代表的な労働組合が団体交渉・労働協約締結の権限を独占するのではなく、労働組合以外の者も民主的正統性があれば、こうした権限を行使することができるという発想が現れてきているのである。

産業別協約と企業別協約との優劣関係については、従来は、有利原則が適用され、企業別協約は、産業別協約よりも労働者に不利にするような内容を含むことは認められていなかった。しかし、2004年法により、企業別協約は、産業別協約で別段の定めをしない限り、産業別協約よりも不利な内容を含むことができることになった。これは、産業別協約の優位そのものを否定するものではないが、産業別レベルで、使用者団体が、有利原則を肯定する約定をかわすことを拒否した場合には、個々の使用者は、企業別協約で、産業別協約よりも不利な内容の労働協約を締結できるということなので、(実態は不明であるが)少なくとも制度面では、弾力的な労働条件決定が実現しやすいシステムになったということができよう。

### 3 イギリス

イギリスは、近年では、企業・事業所レベルでの団体交渉が中心的な役割を担うようになっており、その意味で団体交渉システムは分権的な構造になっている。しかしながら、イギリスでは、日

本とは異なり、このことが必ずしも団体交渉システムの弾力化をもたらしてきたというわけではない。イギリスは伝統的に、労使対立の文化があり敵対的な団体交渉が行われてきたし、また労使協議も発達してこなかった。さらに、ドイツやフランスのような従業員代表機関の法制化が行われず、従業員代表を通して情報提供や協議を行うということもほとんど行われてこなかった。

しかしながら、近年、EUの影響を受けて、情報提供や協議がクローズアップされるようになってきている。企業・事業所レベルにおける労働者の経営参加を強めることは、企業経営の効率性を高めると同時に労働者にも公正な処遇を保障して利益になるということが意識されるようになってきている。そして、こうした情報提供や協議の担い手となる労働者側の主体として、組合組織率が低下するなかで、労働組合に変わる労働者代表システム(従業員代表)に注目が集まってきているようである。

ただ、元来、イギリスの国内法と欧州大陸法系諸国の影響が強いEC法は、互いに異質の伝統と文化をもつものであり、EC法のイギリス法への導入はスムーズには進んでこなかった。従業員代表法制もそのような例の一つである。ECの剰員整理解雇指令と企業譲渡指令においては、使用者が労働者代表との間で情報提供や協議を行うものとされている。この指令の国内法化は紆余曲折を経た後、現在では、承認された労働組合がある場合には、その労働組合、そうでない場合には、労働者により選出された代表(従業員代表)が、情報提供・協議についての労働者側主体となる。これにより、イギリスでは、日本の現行の過半数代表制と類似の仕組みが採り入れられたとみることもできよう。

法規制の弾力化という点では、1998年労働時間規則(Working Time Regulation 1998)が注目される。同規則では、労働時間規制の一部について、労働協約以外に、一種の労使協定(workforce agreement)により、規制からの「逸脱」(derogation, deviation)が認められている。さらに、同規則では、個別的な合意(法的に履行強制可能な書面合意)による「逸脱」も認められてい

る。こうした集团的主体が関与しない「オプトアウト」まで認められている点は、きわめて注目される。

なお、イギリスでは、ドイツやフランスのような労働協約とその他の集团的協定ないし労働契約との抵触という問題は起こらない。労働協約には、規範的効力は認められておらず、労働協約は、個別労働契約に採り入れられてはじめて拘束力をもつからである。その他の集团的協定も、制定法上の特別な定めがないかぎり、やはり同様に個別労働契約に編入されてはじめて拘束力をもつ。すなわち、法的効力論のレベルでは、労働協約とその他の集团的協定や労働契約との間で差異がないので、これらのものの間での抵触という問題も基本的には生じないことになる<sup>8)</sup>。

#### 4 オーストラリア

オーストラリアは、従来、労使審判所における裁定制度を基礎とした集権的な労働条件決定システムが存在していたが、今日では、きわめて分権化したシステムが採用されている。とくに、オーストラリアで目立つのは、政府による反組合的政策であり、企業レベルにおいて労働組合以外の主体（従業員集団や個人）との交渉を積極的に促進しようとしている点である。

オーストラリアでは、従来、職場レベルでの協定については、裁定と比較した「非不利益性の審査」（“no disadvantage” test）が行われており、それにより内容の公正さが担保されていた。しかし、2005年12月7日の法律により、こうした審査は廃止され、新たに「オーストラリア公正賃金・労働条件基準」が設定され、そこで定める5つの権利（最低賃金の保障、週の労働時間が38時間以下であること、4週間の年次有給休暇、年10日の有給休暇、52週間の育児休暇）が設けられているかどうかの審査のみが行われることになった。

このように、オーストラリアでは、労働条件の決定権限は、徐々に産業別組合や労使審判所からとりあげられ、企業レベルにおける、個別的契約（オーストラリア職場協定）も含めた協定にゆだねられるようになり、分権化が徹底的に進められる一方で、労働者保護のために、新たに法律により

最低の労働基準の保障をしようとしている点に特徴がある。しかし、この法律による最低労働基準の保障は、欧州大陸法系諸国と比べると、かなり控えめな内容のものであり、その意味で、この国における分権化は、企業に非常に有利で弾力的なものとなっていると評価することができよう。

#### 5 韓国

韓国は、日本と同様に、企業別組合が主たる組織形態であり、団体交渉も従来は企業レベルで行われてきた。しかし、近年では、企業別組合の限界が意識されて、産業別組合を中心とするシステムに移行しようとする動きがみられる。これは、すでにみた他国における、分権化の動きとは逆の集権化の動きである。

韓国で、こうした集権化志向がみられるのは、一つには、企業別組合では、その交渉力の小ささなどから労働者の利益を十分に守れないと意識されているからである。

法制度面では、韓国では、かつて企業別組合が強制されていた時代があったが、現在では、こうした法的強制は撤廃されているので、産業別組合という選択肢に注目が集まっているのである。また韓国では、主として大企業で組織されている企業別組合は、労働者に良い労働条件を確保している反面、企業別組合が組織されていない中小企業や企業別組合に組織されていない非正規労働者は、労働組合によるこうした保護を受けることができない状況にある。このような労働者の権利や利益を保護するためにも、産業別組合において労働条件を決定していくことが望ましいと考えられているようである。なお、既存の企業別組合の特権的地位は、事業場レベルにおいて複数の労働組合が並存することを否定するという単一組合主義に支えられている面があったが、2007年に複数組合主義が導入されることにより、企業別組合の特権的地位は揺らいでいく可能性もある。

企業内の労働者代表については、労働組合だけではなく、日本の過半数代表と類似の「勤労者代表」という制度があり、整理解雇に関する協議、労働時間の延長に関する同意、就業規則による労働条件の不利益変更に関する同意を行う権限が認

められている。さらに、常時 30 人以上の労働者を使用する事業場においては、労使の代表者からなる労使協議会の設置が義務づけられており、一定の事項（議決事項）については一種の共同決定制度が導入されている。これら（とくに労使協議会）は、労働組合のない企業における労働者代表としての役割をはたすことが期待されたものであるが、（過半数組合でない）勤労者代表が使用者とかわした書面協定の効力や労使協議会での労働者委員と使用者委員の合意の効力がどのようなものであるかは、必ずしもはっきりしていない。

韓国における労使協議会と労働組合の関係をめぐる議論は、日本のような企業別組合が主流の国で従業員代表制度を設けようとするときの法制度のあり方を検討するうえで参考になりうるものである。ただ、韓国では、そもそも労使協議会の導入には、反組合的な役割を担う期待もあったようであり、日本におけるような従業員代表機関が労働組合の機能や活動範囲を制約するものではあってはならないという問題意識はそれほど強くないように思われる。韓国における労働組合と従業員代表との関係については、今後の議論の深化に待つところが大きいであろう。

いずれにせよ、韓国では、労働組合が産業別での交渉を志向していることからすると、今後は産業レベルの労働組合と企業レベルの労使協議会との間で明確な権限分配ができる可能性があるのであり、そうなる、企業レベルにおいて労働組合と従業員代表が併存している日本とは問題状況が異なってくることになる。

#### IV 若干の分析と日本法への示唆

労働条件決定システムの分権化とは、要するに、企業内のレベルにおける労働条件の決定の余地を広げようとする動きである。その意味で、この動きは、労働条件決定の弾力化をもたらすことになる。

このような弾力化には、厳密に言うと、「垂直的」な弾力化と「水平的」な弾力化がある。「垂直的」な弾力化とは、労働条件決定のレベルにおける弾力化であり、そこでは企業よりも上のレベ

ルによる労働条件の規制がある場合に、企業レベルにおいてその規制からどこまで自由に労働条件決定ができるかが問題となる。たとえば法律の強行規定がある場合や産業別の（規範的効力のある）労働協約がある場合には、企業レベルでの労働条件決定の余地は小さくなる。弾力化の議論は、こうした法律の強行規定や労働協約からの「逸脱」が、どのような事項について、どのような要件下で認められるかをめぐるものである。本号に掲載されている外国法に関する論文では、法律からの「逸脱」は主たる論点とされていないが、一般に、ドイツにおける「協約に開かれた法律」やフランスの「特例協定」の例がよく知られている。両国では、特定の事項に限定して、労働組合や従業員代表などの締結する労働協約や労使間の集団的協定により法律の規定から「逸脱」することが認められているが<sup>9)</sup>、個別労働契約による「逸脱」を認める発想はない。これに対して、イギリスの労働時間規則では、個別労働契約による「逸脱」まで認められている点が注目される。

産業別協約の規制からの「逸脱」は、ドイツでは、企業別協約や事業所協定による労働条件規制がどこまで認められるかをめぐって議論があったが、結論として、この意味での分権化・弾力化は法的なレベルでみると容易には許容されず、産業別協約の優位の原則はかなり根強く維持されている。フランスでは、法制度上も、かなり思い切った分権化・弾力化が勧められているが、産業別組合・産業別協約の優位は依然として維持されている。

これに対して、オーストラリアでは、産業別協約や裁定制度の拘束を大幅に弱めて、企業レベルにおける労働条件決定の余地がきわめて広く認められている。同時に新たな最低労働条件基準立法も行われているが、その規制はそれほど強いものではない。こうした動きの背景には、ドイツやフランスにはみられない反組合的な国の政策がある。

日本では、憲法上の労働組合中心主義がある以上、オーストラリアやイギリスのサッチャー政権で見られたような反組合的な立法政策を進めることはできない。その意味で、日本は、労働組合の活動が憲法上の保障を受けるドイツやフランスと

同様の状況にあるといえる。とはいえ、日本は、労働協約の主流は企業別協約であることから、ドイツやフランスのような産業別協約からの「逸脱」という分権化をめぐる問題は生じない。むしろ、問題となるのは、法律からの「逸脱」についてである。現行法上は、労働時間規制などとの関係で過半数代表制が活用されている（労基法36条など）が、過半数代表者については、従業員の代表としての（民主的な）正統性を十分に備えているか、使用者に対する十分な対抗力ももっているか、といった問題点はつとに指摘されている。

以上の「垂直的な」弾力化に対して、「水平的」な弾力化とは、使用者は、労働組合以外のどの主体と、労働条件の決定について交渉・協議をすることができるのかという点にかかわる。この点については、憲法上、労働組合の活動が保障されている国では、労働組合以外の主体にどこまで労働条件の決定に関与する権限を合憲的に付与できるかが問題となろう。また、そのような法的な観点からだけでなく、労働組合以外の主体は、通常は、争議権をもたず、使用者に対する対抗力が弱いので、そのような主体に労働条件決定権限を付与することが適切なのかという問題もある。

これらの点について、ドイツやフランスでは、従業員代表に広範な労働条件決定権限を付与しているものの、あくまでもそれは、労働組合・労働協約の規制が及ばない範囲に限定されているということが注目される。こうした立法のスタンスは、日本において常設的な労使委員会の制度設計をする際に十分考慮に入れるべきものといえよう。しかも、日本では、労働組合の主流が企業別組合であることから、ドイツやフランスとは異なり、企業別組合と常設的な労使委員会が同じ企業レベルで競合することになるという点も考慮に入れておく必要がある。労働組合が存在している場合にも、労使委員会の設置は可能とする併存型従業員代表は、まさに労働組合の活動・機能と正面から抵触するおそれがあるといえよう。このほか韓国において、企業別組合の限界を克服するために産業別組合を志向する動きがあることは、日本でも注目に値するであろう。日本の労働組合は、団体交渉権や争議権を憲法上、保障されていながら、

使用者に対抗する団体としてよりも、むしろ労使協議を発達させて労使協調的な団体として活動してきた。使用者に対する対抗力という点で企業別組合に限界があることは、日本にもあてはまるかもしれないのである。

もっとも、前述のように、日本的な労使関係において、労使協議のもつ意味は決して小さくない。労使間のコミュニケーションの充実化は、労働者の保護だけでなく、企業経営の効率性にも役立つものである。ドイツやフランスのような常設的な従業員代表制をもたないイギリスにおいても、EU法の影響を受けて、情報提供・協議については、従業員代表制を部分的に導入している。労使協議という点からみると、労働者代表を、労働組合だけに担わせる必然性はないのかもしれない。情報提供や協議だけであれば、必ずしも使用者に対する対抗力は重視されず、労働組合以外の主体でも十分に担当できるかもしれないからである。ただ、日本の現実を見ると、団体交渉と労使協議は截然と区別することは困難であり、現実には労使協議から団体交渉に移行することも少なくない。企業別組合の対抗力でさえも問題があるのに、争議権のない従業員代表を設置して、それに労働条件の決定に関与する権限を認めるのは、使用者の一方的な決定を単にオーソライズするだけの結果に終わってしまうことも危惧されるところである。

法的には、労働者保護システムにおいて労働組合に期待されている役割は大きいものがある。しかし、日本の現実をみると、労働組合の組織率は全般的に低下し、とくに中小企業での著しく低い組織率やパート労働者のような非正社員の組織化の遅れといった問題がある。こうした現実に直面して、いま労働組合の代表機能の衰退を補うために従業員代表の法制化を行うべきなのか、それとも、労働組合の再生を待ちつつ、法制度上は、組合復活の妨げとなりかねない従業員代表の法制化をひかえるべきなのか、それとも、組合復活にも役立つような、従業員代表の法制化という妙手をひねり出すのか。日本の労働者代表システムには、きわめて困難な課題が突きつけられているように思われる。

- 1) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（2001年，有斐閣）7-10頁は，ドイツとアメリカとを比較することにより，日本の雇用システムは，経済変動への対処として，解雇（外部労働市場機能）を利用した「外的柔軟性ないし質的柔軟性」は低いが，労働条件の柔軟な変更が認められているという点で，「内的柔軟性ないし質的柔軟性」は高いと分析している。
- 2) たとえば，都留康『労使関係のノンユニオン化——ミクロ的・制度的分析』（2002年，東洋経済新報社）137頁以下。
- 3) すでに，労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法には，労使委員会と同様の労使の代表者を構成員とし，「労働時間の短縮を図るための措置その他労働時間の短縮に関する事項を調査審議し，事業主に対して意見を述べることを目的とする」労働時間短縮推進委員会の設置についての規定があり（6条），これらの委員会全員の合意による決議があれば，労基法上の労使協定に代替することも認められていた（7条）。労働者委員が，過半数代表の推薦により指名されていることなどが要件となる）。この法律は，平成17年11月に，「労働時間等設定の改善に関する特別措置法」に改められ，新たに「労働時間等設定改善委員会」の設置が定められることになった。この委員会は，委員の5分の4の決議があると，やはり労使協定に代替しうる決議を行うことができる（同法7条1項）。この場合も，労働者委員が，過半数代表の推薦に基づき指名されていることなどが要件となる）。なお，「労働時間等設定改善委員会」がない場合でも，労使協定があれば，衛生委員会または安全衛生委員会に，この委員会と同様の権限を付与することができる（7条2項）。
- 4) たとえば，5分の4の多数の決議があれば，就業規則の変更の合理性を推定すること，労使委員会との事前協議などが適正に行われれば，配転，出向，解雇の権利濫用性の判断において（使用者に有利な）考慮要素となりうること，労使委員会の事前の決議があれば，解雇の金銭的解決の申立ができることが報告書で示されている。
- 5) 憲法上の労働組合優先（中心）主義については，さしあたり拙稿「労働者代表に関する立法政策上の課題」日本労働法学会誌97号（2001年）223-226頁を参照。
- 6) ドイツの有利原則の議論については，丸山亜子「ドイツにおける有利原則論の新展開（1），（2・完）」法学雑誌48巻2号（2001年）581頁以下，同巻3号（同年）803頁以下を参照。
- 7) 以下のフランスの2004年法についての叙述は，奥田香子「団体交渉・労働協約法制の改革——2004年5月4日法の意義」労働法律旬報1594号（2005年）24頁以下も参照した。
- 8) 山下幸司「イギリスにおける労働条件の決定・変更」『講座21世紀の労働法第3巻 労働条件の決定・変更』（2001年，有斐閣）256頁以下を参照。
- 9) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』（2003年，有斐閣）22-24頁（大内執筆）を参照。

おおうち・しんや 神戸大学大学院法学研究科教授。最近の主な著作に『労働法実務講義』（第2版）（日本法令，2005年）。労働法専攻。