

書評

BOOK REVIEWS

道幸 哲也 著

『労働組合の変貌と労使関係法』

古川 陽二

(1) 本書は、2006年から2009年にかけて公表された論文に若干の補正を加えてまとめられたもので、「労働組合法の現状と問題点を把握するという観点から、労組法全体の問題点とともに直面する諸問題やあるべき法理について検討」することが目的とされている。2009年の政権交代に示された格差是正を求める民意を実現するためには、労働者への分配率を高めることが有効な手段であり、その端的な方法として、「労働者サイドの交渉力を高めるために労働組合を強化すること」が考えられる。しかし、この点に関する議論はまったく行われていない。また、労組法には実態にそぐわない規定が残存しているにもかかわらず、見直しに向けた本格的な議論も行われていない。今こそ、「職場における労働者の声を実現する新たな仕組みを作りあげる」必要があり、そのためには、「労組法の改正が不可欠である」というのが、そうした目的提示に向かわせた著者の問題意識である。

(2) 3部構成から成る本書には、計7本の論文が収録されている。

第1部「労働組合法の行くえ」は、「解体か見直しか」というタイトルで季刊労働法に連載された長大な論文の再録である。この論文は、適切な集团的労働条件決定という観点からみた場合、労組法はどのような特質を有し、どのような課題を抱えているのかについて、組合内部問題、団体交渉、プレッシャー行為、労働協約、そして不当労働行為制度という論点毎に問題の指摘と労組法の見直しの視点を提示するものであり、本書では「総論」としての位置づけが与えられて

いる。そして、末尾の「法理を支える構想力」では、労働組合法理を構築していく際の基本的視座となる連帯の原理論・方法論、団結権の主体・目的について、言及が試みられている。いくつかの選択肢を提示した上での論述から読み取れるのは、団結権の主体はあく



●信山社出版
2010年7月刊
A5判・301頁・9240円
(税込)

●どうこう・つつなり
名誉教授。
北海道大学法学部

まで労働組合であって、従業員代表制度は立法政策として整備する余地はあっても組合法に代替することは不適切であり、組合法の整備こそが不可欠であること、団結の目的は労働条件・雇用保障や働き方等といった自己利益の追及にとどまるものではなく、労働者相互間・労使間のある種のコミュニケーションの実現をも含んでおり、公正さや仲間への支援や総体としての労働者利益の確保といった私の利害を超えた連帯の原理によって支えられ、さらにこうした基盤組織はネットワーク型に統合されるという著者の構想である。

第2部「危機に瀕する団結権法理」には、「組合申立の法理」(第2章)と「団結権侵害を理由とする損害賠償法理」(第3章)の2つの論文が収録されている。前者は、労働委員会手続における組合と組合員との利益の相互関係について、司法救済とは異なる行政救済の特質や不当労働行為制度における保護利益等に留意しながら、一連の判例法理を批判的に検討している。後者は、最近、多くみられるようになった団結権や団体交渉権侵害を理由とする損害賠償請求訴訟について、判例法理の問題点や限界を細部にわたって論ずるものである。

第3部「直面する諸問題」には、「労働契約法制と労働組合」(第4章)、「企業組織再編と労使関係法」

(第5章)、「労働協約締結過程における労使の利害調整」(第6章)、そして「公務員労働法における団交・協約法制」(第7章)という、いずれも組合法理にとって喫緊の課題を取り扱った論文が置かれている。

まず、第4章の「労働契約法制と労働組合」では、2005年6月に公表された素案に焦点を当てながら、労働契約法の立法過程で提起された集团的労働条件決定システムに関するアイデアの検討を通して、労組法の直面する課題が析出される。そこでは、労使委員会等の構想が憲法28条との関係はもちろん様々な点で組合機能に影響を及ぼすものであり、また、労働契約法の制定により職場全体への協約の影響力が低下しているが、そうした状況下では、就業規則作成・変更は義務的団交事項となるか、組合による従業員代表に関するコントロールのあり方、協約に違反する就業規則の効力といった「悩ましい解釈論上の論点」が発生す

るため、これへの本格的な検討が必要であるとされている。

団交権のあり方を中心に、企業再編に伴う労使関係法上の問題を取り扱った第5章「企業組織再編と労使関係法」では、親会社の使用者性の要件となる「支配力」の問題を考えるに当たっては、親会社が迅速効率的な経営の観点からどの程度子会社の労務政策に関与しうるか(また実際にしているか)がポイントとなり、その関与の有無・程度・過程はあくまで事実行為のレベルでリアルに把握することが肝要であること、労働契約上の権利義務が直接争われているわけではないことに留意して、労働条件の決定過程に見合った決定主体の説明責任を実現させていくことが団交権保障、誠実交渉義務の観点から必要であること、などが力説されている。

第6章「労働協約締結過程における労使の利害調

整」では、使用者、労働者、組合員の三者の関係が問題となる労働協約の不利益変更紛争について、法解釈論というよりもむしろ法社会学的見地から、組合内における民主主義のあり方が労使交渉やその結果である労働協約の効力にどのような影響を与えるかといった点が論じられる。著者によれば、不利益変更の場合の労働協約の規範的効力の問題は、組合内部における民主的な意思決定の要請と使用者との関係における団結力を背景とした協約締結という双方の要請を調整する必要がある、同時に、労働条件の集団的な決定という観点から、交渉関係の個別化を意味する組合員の脱退行動を抑止する工夫も必要であるとされており、労働組合の「公正代表義務」の見地からするあるべき決定手続きとそれを支えるルールが提示される。それは、特定グループが職種・地域との関連において独自に労働条件を決定することに合理性がある場合とない場合に区分され、前者については、当該グループ独自に決定することが規約上明確に定められていることが前提となり、組合員多数による決定とともに当該グループの多数による決定という二重の決定が必要とされるのに対して、後者の場合には、組合内部における利害調整システムがないため、組合全体の意向によって一部の者に不利な形での変更をするということを決めしめる前提に欠けるといえるものである（ただし、それ以上不利な労働条件は認めないという有利原則的な規範的効力や契約の「ひな型」を提示するという効果は認められるとされている）。

末尾に置かれた第7章「公務員労働法における団交・協約法制」は、2007年に公表された「公務員の労働基本権のあり方」に関する報告書の問題点の検討と立法構想上の留意点が述べられている。

(3) 本書を通読して最初に感じられるのは、本書の「目的」や著者の「問題意識」から推察されるように、本書が問題「喚起」の書であるということである。環境変化の中で労働組合の存在意義が希薄となり、労働協約の影響力が一層低下しているなかで、新たな事態に対応しうる労働組合法理構築に向けた基本的視座と論点を提示することによって、議論の活性化を果したいという著者の熱意と自負がひしひしと伝わってくる（想定し得る選択肢を提示するという本書の論述の仕方からは、著者のスタンスがストレートに伝わって

こないきらいもなくはないが……）。

もっとも、本書には、疑問とされる点もないわけではない。紙幅の関係上、ここでは著者の基本認識にかかわって、次の2点だけを指摘しておきたい。

第1部で提示された、私の利害を超えた連帯の原理によって支えられる労働組合という新たな団結像は、企業間競争の激化に伴って、従来の企業別組合の限界性がますます顕わになるなか、1つの魅力ある提案とみることができる。しかし、著者は、別のところで、「利害の同一性」を前提にして、団結強制による集団的労働条件決定システムの構築は適切な組合機能を維持する上で不可欠であるとも述べておられる。最近では、コミュニティ・ユニオンのみならず個人加盟の新たな形態の労働組合の展開がみられるが、その発展にとって、企業別組合の締結するユニオンショップ協定が桎梏となることは否定できないのではなからうか。もしそうでないとすれば、連帯の原理と利害の同一性という要素は、著者においてどのように調和されるのか、さらなる説明が聞きたいところである。

同じく第1部において、著者は、労働組合が弱体化した理由として、団結権の人権の把握（憲法28条）や労組法における古典的な労使対立構造の想定といったことを挙げておられる。このような理解は、かねてから著者が主張されてきたところ（たとえば、「労働組合政策の回顧と労使関係政策の展望」日本労働研究雑誌463号〔1999年〕40頁以下）であるが、労使関係の実態にあった政策形成における柔軟な発想の阻害や職場全体を念頭に置いた実効的な集団的労働条件決定の不在といった弊害は、そもそも団結権の人権の把握に帰せられる類いのものなのであろうか。にわかには承服しかねる指摘といわざるを得ない。

以上、本書の内容紹介と著者のスタンスについて、簡単ではあるが記させていただいた。本書は、論文集という性格上、どこから読み始めても読者を飽きさせることはいないし、取り扱われているテーマ毎の論点の所在が明確であることなど、示唆される点が非常に多い。是非一読されることをお勧めしたい。

ふるかわ・ようじ 大東文化大学法学部教授。労働法専攻。

小宮 文人 著

『雇用終了の法理』

木南 直之

本書は、解雇法理の検討に止まらず、それを前提としながらも、解雇以外の雇用終了に関する法理をも個別的にかつ網羅的に検討し、雇用終了に関する法理の全体像を探ろうとする意欲作である。

雇用契約の終了に関する問題は、いわゆる終身雇用の期間の定めのない正社員に関する解雇の問題を中心に、従来から膨大な数の研究がなされ、一方で判例が積み上げられ、法理が形成されてきた。つまり、解雇に関する法理は、大きな進展を遂げてきたわけである。しかし、雇用契約の終了は、解雇によってのみ、もたらされるわけではない。解雇規制法理が発展し確立された結果、使用者としてはそうした規制を回避するために、むしろ解雇によらない手法によって雇用契約の終了を実現しようと試みるのも、ある意味必然であった。その典型例が有期雇用労働者の増大という近年における雇用環境の変化に表れており、有期雇用契約の終了は、解雇ではなく期間満了によって、もたらされるのが通例となる。こうした状況下では、解雇に関する問題を検討しただけでは雇用終了の問題の全体像を見渡すことはもはや到底不可能である。解雇に止まらず、その他の雇用終了原因をも含めて網羅的に検討することこそが、解雇権濫用法理の潜脱を防止するという観点からも肝要である。本書は、そうした問題意識に基づき、解雇法理を超えた雇用終了法理たるものを捉え、それを提示しようと試みている。

雇用終了は解雇以外の終了原因があるといっても、解雇に関する問題の検討はやはりその中心であり、欠くことのできないものである。本書は、解雇規制法理に止まらない雇用終了法理の確立の必要性をまず論じながらも（序章）、その検討においては解雇に関する問題に前半部分で多くの頁を割いている（第1章）。その上で、有期雇用契約の期間満了と傷病休職期間の満了に関する事例を典型的な題材として労働契約の自



●信山社出版
2010年9月刊
A5判・287頁・9240円
(税込)

●こみや・ふみと
専修大学法科大学院教
授

動終了の問題を検討し（第2章）、さらに、労働者の辞職又は労使の合意解約による雇用終了が、実際には労働者の意に沿わないでもたらされた場合の、いわゆる退職強要における規制法理を検討する（第3章）。そして、懲戒解雇の問題に触れたうえで（第4章）、最後に、雇用終了法理の展望について、立法論も含めて著者の思いを述べている（結語）。

第1章は、「解雇権の一般規制法理としての解雇権濫用法理」と題し解雇の問題を取り扱う。その前半は、解雇が有効であるか否かの問題、即ち解雇権濫用の適用の問題についての検討である。具体的には、まず、解雇権濫用の立証責任の分配について論じ（第1章第3節）、さらに、解雇理由の告知の必要性について考察を行っている（第1章第4節）。こうした手続的論点に引き続いて、整理解雇の（第1章第5節）、続いて、職務能力・適格性欠如を理由とする解雇の（第1章第6節）、それぞれの有効性の判断基準について、判例の詳細な分析を通し抽出を試みている。

第1章の後半は、解雇権濫用が認められた場合の当該解雇の救済方法についての検討である（第1章第7節）。わが国におけるそうした解雇の救済方法は、基本的には、当該解雇を無効とすることによる従業員としての地位確認及びそれに付随し債務不履行となった過去分の未払賃金支払となっている。著者は、こうした地位確認を中核とする救済の意義を一定範囲で評価しながらも、その適用性や有効性にも限界があることは否めないと指摘する。そして、違法解雇それ自体を対象として、不法行為ないしは債務不履行に基づく損害賠償を得べかりし賃金等の逸失利益をも含めて認定

することにより、金銭的に被解雇者を救済する制度の導入を模索し提案する。ここでは、参考となるであろう欧州各国における違法解雇の際の補償金ないし解雇手当の算定要素、方法についても、詳しく紹介している。そうした著者の提案の背景にあるのは、復職を希望しないあるいは事実上復職することが困難な労働者の増加、迅速な救済の必要性、そして解雇の金銭解決がもたらす労使の利益調整の可能性である。

第2章では、労働契約の自動終了の問題について取り扱う。具体的には、まず有期労働契約の終了規制について論じる。東芝柳町事件及び日立メディコ事件両最判において示された有期雇用契約の雇止め法理を批判的に分析したのち、それら法理を前提とした具体的判断基準について、その後の下級審判決を題材に抽出を試みる。そして、著者は、判例法理は判断基準の透明性が低く判断の予測可能性が極めて低いものといわなければならないと結論づけ、わが国においても、有期雇用契約の締結・更新の自由を制限する一定の立法措置が必要であると鋭く指摘し、参考として欧州各国の有期雇用契約規制の概要を紹介する。また、あわせて、有期雇用期間中の解雇と辞職という従来あまり議論されてこなかった論点について、民法628条、労働契約法16条及び同17条1項の解釈問題を中心に検討を行っている。その後、定年制度について簡単に触れた後、傷病休職制度の意義と問題点についても詳しく分析する。ここで著者は、休職期間について、単に使用者に雇用終了を消極的に猶予するよう要請する期間に止まらず、雇用維持のために積極的に解雇を回避するように努力するための期間でもあり考えざるを得ないとするのである。

続く第3章は、退職強要の規制法理の問題である。解雇規制の意義は、不当な圧力によって退職又は合意解約を誘導されることによって著しく減殺される。これを避けるためには、こうした形式的には労働者の意思を媒介とする解雇以外の雇用終了をもたらす法律行為に対しても、法的規制を加えることが必要となる。こうした問題意識に基づき、各種学説が退職強要の規制について積極的な解釈論の提案を行っていることを指摘し、判例についても分析を行う。しかし、結論としては、これら学説判例は、全体としては十分に対応しきれていないと解釈論による対応の限界を指摘し、

英米両国のそれぞれのみなし解雇制度についての紹介を交えつつ、立法による新たな法規制を提案する。

第4章において、懲戒解雇について、その効果に関する問題を中心に検討を加えた後、本書は結語に移る。ここで、著者は、本書の結論を次のように述べ始める。曰く、「わが国では、雇用終了規制は、主に判例主導で行われ、裁判所の創造した法理は、解雇権濫用規制のアナロジーを用いて脱法的な手段を規制し、場合によっては解釈の域を超えて、極めて弾力的に労使の利益調整をおこなってきたということができるのであるが、判例法理であるがために、……部分的に不十分なし無理な箇所が生じてきているということが出来る。今まで構築されてきた解雇規制法理を補完して一貫した公正かつ透明な雇用終了法理を構築するための立法措置が必要な時期に来ているというべきである」と。

以上が本書の概要であるが、本書の最大の特長は、著者の緻密かつ徹底的な判例分析にある。膨大な数に及ぶ判例を一つ一つ詳細に分析し、それを体系的に整理する。こうした地道でしかも途方もなく労力のかかる作業の結果、判例理論やその当てはめの問題点が次々と浮き彫りとされ、それについての検討が加えられる。本書を一読することにより、読者は、労せずして、雇用終了に関する今日までの判例理論、そしてその判例理論の運用実態を理解し体得することが可能となる。もちろん、本書によって理解が促されるのは判例理論に止まるものではない。そうした判例理論の根底にある学説の議論、そして参考とすべき諸外国の関連法制までもが、我々の面前に歴然と提示されることになる。こうした著者の作業や分析は、正に敬服の他はない。

著者は、本書を通じ、解釈論による雇用終了規制の限界を見極めることになる。そうした限界の存在を踏まえ、著者は立法論による解決を促すべきであると結論づける。しかしながら、その新たな立法の具体的内容、即ち具体的な解決方法については、参考とすべき諸外国の状況は紹介されているものの、明確には示されていない。こうした新たな立法の、わが国の従来の雇用法制、雇用実態に対する親和性、適応性の問題をも含めて、これらはこれから検討すべき課題として

残されていると指摘できよう。

最後に一点僭越ながら指摘するとすれば、第4章で懲戒解雇の法規制を普通解雇とは区別して検討していることは、構成の面からやや疑問が残った。普通解雇とは区別してあえて懲戒解雇について章を割くことは必要であったのであろうか。もちろん、本書において展開されている懲戒解雇に関する検討は、その部分を独立して取り出せば、懲戒解雇の検討・研究としては極めて高度な水準のものである。しかしながら、そこで主に論じられている退職金や即時解雇の問題は、懲戒解雇特有の問題ではない。むしろ、本書の目的は雇用終了法理の全体像を捉えるところにあるのであるから、こうした問題について、少なくとも解雇全般の問題として、さらには前者に関しては解雇に止まらない

雇用終了の際の全般の問題として、検討することも可能であったように思われる。

本書で示された問題意識、即ち、解雇に止まらない雇用終了法理の確立の必要性は、実務上も学説上も今後ますます重要性を増していくであろう。著者も、本書において述べているところであるが、従来、雇用終了に関する個々の法理を論じる著書は多かったが、雇用終了全体を関連づける雇用終了法理なるものを論じたと評価されるものは少なかった。本書は、まさにそうした雇用終了法理の確立のための、俯瞰的な新たな視点による著作である。

きなみ・なおゆき 新潟大学法学部准教授。労働法専攻。

読書ノート

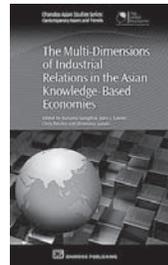
スヌタ・シータイ, ジョン・J・ローラー,
クリス・ローレイ, 鈴木宏昌 編

『アジアの知識を基盤とする経済における労使関係の多面性』

香川 孝三
(大阪女学院大学教授)

本書はアジア経済危機後、経済がグローバル化する中で、知識を基盤とする経済の傾向が強まってきているが、企業は国際競争を勝ち抜くために、生産性向上や企業革新に労使関係（政労使の三者）がどのように関わっているかを分析している。対象となる国・地域は日本（執筆者は鈴木宏昌・久保克行）、韓国（Yong-bum Park）、台湾（Joseph S. Lee）、シンガポール（David Wan）、タイ（Sununta Siengthai）、フィリピン（Maragtas V. Amante）の5カ国と1地域である。

国際競争を勝ち抜くという企業戦略を実行するためには人的資源の在り方が重要になってくる。それを生産性向上や企業革新につなげるためには、組織学習が求められる。良好な労使関係が構築されると生産性向上や企業革新につなげられるが、逆に、ア



● Sununta Siengthai, John J. Lawler, Chris Rowley and Hiro-masa Suzuki
The Multi-Dimensions of Industrial Relations in the Asian Knowledge-Based Economies
● Chandos Publishing
2010 年刊

ジア経済危機後のように、企業の雇用調整や労働市場の弾力化によって、失業率が高まり、労働組合の力が弱体化し、組合組織率の低下を招く場合には、協調的労使関係になる場合と対立的労使関係を生み出す場合がある。前者の場合には、組合が企業の立て直しの協力し、労働条件の切り下げにも応じる。後者の場合は、労使紛争を引き起こし、組合がストライキを実施して、生産性を低下させてしまう。しかし、後者の場合にも、「組織学習」を通して、生産性向上につなげ、競争戦略を構築できるという仮説を構築している。この「組織学習」によって失敗した原因を究明した上で対応策を確立し、それをマニュアル化することによって学習がなされ、経営や労使関係の資源が蓄積され、それによって企業内で

の人的資源と生産性向上を結びつけるという仮説を提示している点に本書の特徴が示されている。

以上のことを具体的に対象国で検証している。対象国での労使関係は国ごとの違いが示されながらも、仮説にしたがった企業単位の労使関係の変化が分析されている。特に企業レベルの具体的事例を取り上げている点も本書の特徴となっている。さらにこの事例分析のあと、議論のための論点を提供して読者に考えさせる工夫をしているのも特徴である。日本であれば大学院のゼミで教材として使えるであろう。

それらの事例の中で、日本、シンガポール、タイでは協調的労使関係、韓国、フィリピンでは対立的労使関係として描き分けられている。ただ韓国、フィリピンの対立的労使関係が組織学習によってどう変化してくるのかが明確に示されていない。これは時間の経過が必要なことなのかもしれない。

さらに、事例の中で、タイとフィリピンでトヨタの事例が取り上げられているが、タイでは協調的労使関係として、フィリピンでは対立的な労使関係として分析されている。親会社は同じであるが、なぜ違いが生じているのか、興味のあるところである。執筆者がそれぞれ別々なので、両者の比較分析がないのが残念である。

本書の最後にグローバル化に対応する労使関係の在り方として目指すべき10点を提示している。これも本書の特徴点である。

この仮説の中で政府の役割がどうなるのか。この仮説は労使の二者を想定して作られていると思われるので、「組織学習」の対象の中に政府の方針も含まれると考えられているのであろうか。日本のように政府の役割が小さくなっている国だけでなく、三者制が強く、しかも三者の中で政府の役割が大きい国もあるので、この仮説の中で政府の位置づけが気になる。

アジアでは産業別組合より、企業別組合の割合が大きい。このことは「組織学習」を定着させるにはふさわしい。たとえば、韓国では組合は産業別組合に向かいつつあるという指摘がされており、その中でも「組織学習」は促進されるのであろうか。さらに、アジアでは組合の組織率が低いが、それがより低くなる傾向にある。これは組合の保護の及ばない従業員が増加していることを意味する。このことは企業にとって好ましい協調的労使関係を築く場合だけでなく、従業員の反発を生みだし、労使関係の悪化をまねき、生産性の低下につながった場合もある。この場合も「組織学習」によって変えられるのであろうか。