

労働政策研究報告書 No. L-9

2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

# 諸外国における集团的労使紛争処理の 制度と実態

—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—

# 諸外国における集团的労使紛争処理の 制度と実態

## ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ

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

昨今、“労使紛争”といえ、労働者個人と使用者との間に生じる“個別的労働関係紛争”を指すものと理解されるようになってきている。確かに、個別労働関係紛争解決促進法に基づく「相談」、「助言・指導」、「あっせん」の件数は年を経るにつれ増加し（平成15年度の総合労働相談件数は約73万4千件、民事上の個別労働紛争相談件数は約14万件、助言・指導申出受付件数は約4千件、あっせん申請受理件数は約5千件）、また、全国の地方裁判所に新たに提起される労働関係民事訴訟の件数も年々増加している（平成14年度は約2,300件）。しかし、伝統的に、“労使紛争”とは、労働組合と使用者との間に生じる“集団的労働関係紛争”を指すものである。

日本国憲法第28条は、団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、これを受けて、労働組合法は、それら権利の侵害から労働組合を擁護し、労働組合による集団的労働条件規制権能を確保するため、不当労働行為制度を定め、その紛争の迅速な解決のための行政機関として労働委員会制度を整えている。

しかし、先に述べた個別的労働関係紛争にかかる処理件数に比して、労働委員会における不当労働行為救済申立事件の処理件数は、労働組合組織率の長期的な低下傾向を主たる背景に、年々減少傾向にある（近年、全国の地方労働委員会に対する不当労働行為救済申立件数は350～400件である）。また、個別的労働関係紛争の解決においても簡易性や迅速性が重視され、相対的に良好に運営されているものと思われるが、不当労働行為審査の初審である地方労働委員会においては、事案の審査自体に平均して約800日もの期間を要しており、命令・決定に至る事件については約1,050日、労働委員会命令の取消を求める行政訴訟にまで至る事件については、さらに1年半以上の期間を要しているのが現状である。以上の状況から、国は、労働組合法の改正を含め、不当労働行為審査制度の抜本的な見直しに向けて取り組みを行っている。

当機構では、このような日本における集団的労働関係紛争解決制度の現状およびこれにかかる施策動向を踏まえ、政策的議論に資すべく、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける集団的労働関係紛争処理の制度と実態について、厚生労働省からの研究実施要請を受け、調査研究を行った。また、この調査研究では、将来の日本における集団的労働関係政策をいかに考えるべきかという観点から、不当労働行為審査制度に限定せず、広く、上記各国における実態的集団的労働関係の動向およびこれに対する法政策を視野に入れて検討を進めた。本調査研究にご参集頂いた研究者の皆様をはじめ、ご協力頂いた皆様に感謝申し上げます。

本調査研究報告書が、日本における集団的労働関係紛争の解決施策、さらに、集団的労働関係政策にかかる議論に有益な素材を提供できれば幸いである。

平成16年8月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
けづか かつとし 毛塚 勝利	中央大学法学部教授	はじめに、第1章、 終章
しまだ よういち 島田 陽一	早稲田大学法学部教授	第2章
こみや ふみと 小宮 文人	北海学園大学法学部教授	第3章
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第4章

# 目 次

## まえがき

概 要 .....	1
-----------	---

はじめに .....	17
------------	----

## 第1章 ドイツ

第1節 ドイツの労使関係の概要と特色 .....	21
--------------------------	----

1 巨大産別組織と協約システム .....	21
-----------------------	----

(1) 産業別労働組合の組織原則 .....	21
------------------------	----

(2) 協約交渉の構造 .....	21
-------------------	----

(3) 労働協約の種類と内容 .....	22
----------------------	----

(4) 労働協約の拘束力と適用労働者 .....	23
--------------------------	----

2 従業員代表制度と企業内交渉システム .....	24
---------------------------	----

(1) 経営協議会の設置及び選出手続 .....	24
--------------------------	----

(2) 設置状況 .....	25
----------------	----

(3) 従業員代表の機関と活動保障 .....	27
-------------------------	----

(4) 従業員代表の権限 .....	28
--------------------	----

3 協約規制と従業員代表規制の調整 .....	30
-------------------------	----

(1) 従業員代表に対する組合のコントロール .....	30
------------------------------	----

(2) 職場委員制度 .....	30
------------------	----

(3) 協約優位原則による労使関係の整序 .....	31
----------------------------	----

第2節 労使関係政策の変化と労使関係の現在 .....	31
-----------------------------	----

1 協約システムの変化と現在 .....	31
----------------------	----

(1) 柔軟な協約規制の登場 .....	31
----------------------	----

(2) 使用者団体の弱体化 .....	33
---------------------	----

2 従業員代表システムの変化と現在 .....	34
-------------------------	----

(1) 従業員代表を担う労働者層の変化 .....	34
---------------------------	----

(2) 組合の支配を離れた経営協議会の出現 .....	34
-----------------------------	----

3 労使関係政策の変化 .....	36
-------------------	----

(1) 経営組織法の改革 .....	36
--------------------	----

(2) 法による協約システムの柔軟化へ .....	36
---------------------------	----

第3節 労働組合と従業員代表の権利保障 .....	37
---------------------------	----

1	労使関係法制における労働団体権保障の特徴 .....	37
2	労働組合の企業内活動権の保障 .....	37
3	組合活動と従業員代表の活動保障 .....	37
第4節	協約争議（集团的利益紛争）の解決 .....	38
1	協約による自主的調整 .....	38
2	公的調整 .....	38
第5節	企業内における集团的紛争の解決 .....	39
1	従業員代表組織と使用者間の利益紛争解決 .....	39
(1)	仲裁委員会の構成 .....	39
(2)	管轄事項 .....	39
(3)	仲裁委員会の費用 .....	40
2	活動の実際 .....	40
(1)	実態調査 .....	40
(2)	ヒアリング調査から .....	41
第6節	労働裁判所における集团的紛争の処理 .....	42
1	管轄と手続 .....	42
(1)	判決手続 .....	42
(2)	決定手続 .....	42
2	裁判所における集团的紛争の実際 .....	43
(1)	裁判所統計から .....	43
ア	判決手続 .....	43
イ	決定手続 .....	43
(2)	ベルリン労働裁判所の統計からみた決定手続の内容 .....	43
ア	採用・配置・格付けの集団紛争 .....	45
イ	解雇に関する集団紛争 .....	45
ウ	仲裁委員会の設置と裁定に関する紛争 .....	46
エ	法定義務違反の従業員代表活動の差し止め請求 .....	46
第7節	労使関係システムの公法的規制 .....	
~	罰則による従業員代表制度の確保 .....	46
1	罰則の対象 .....	46
(1)	刑事罰の対象 .....	46
(2)	行政罰の対象 .....	47
2	罰則適用の実際 .....	47
第8節	まとめ .....	48
1	利益紛争 .....	49

2	権利紛争 .....	49
3	公序紛争 .....	49

## 第2章 フランス

第1節	集团的労働関係の概要 .....	53
1	フランスの集团的労働関係の特徴 .....	53
	(1) 低い労働組合組織率と高い労働協約適用率 .....	53
	ア 低い組織率 .....	53
	イ 低い組織率を支える法制度 .....	54
	ウ 高い労働協約適用率と代表的労働組合制度 .....	54
	(2) 多数の労働組合の並存 .....	56
	ア 全国レベルで代表性を承認された5大労働組合全国組織.....	56
	(ア) CGT (Confédération Générale du Travail, 労働総同盟) .....	56
	(イ) CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, フランス民主労働総同盟).....	57
	(ウ) CGT-FO (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière, 労働者の力).....	57
	(エ) CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, フランスキリスト教労働者総同盟).....	57
	(オ) CGC-CFE (Confédération Générale des Cadre - Confédération Française de l'Encadrement, 幹部職員総同盟) .....	58
	イ その他の労働組合全国組織 .....	58
	ウ 最近の労働組合の動向 .....	58
2	フランスにおける集团的労働関係の特徴 .....	59
	(1) 全国職際レベルの労使関係 .....	60
	(2) 産業部門別レベルの労使関係 .....	61
	ア 産業部門別交渉に関する法規制 .....	61
	イ 労働協約または団体協定の拡張適用 .....	64
	(3) 企業レベルの労使関係 .....	66
	ア 企業内における労働組合 .....	66
	イ 企業協定の実際 .....	67
	ウ 法定従業員代表制度 .....	67
	エ 法定従業員代表制度と労働組合の関係 .....	69
	(4) 労働組合の代表性および労働協約締結権の独占に関する問題点と課題 .....	69
	ア 労働組合の代表性概念の再検討 .....	70

イ	労働組合の労働協約締結権独占に関する再検討	71
ウ	団体交渉・労働協約法制の新しい枠組み形成の動き	73
	(ア) 基本的視点	73
	(イ) 三つのレベルの団体交渉の機能分担	73
	(ウ) 団体交渉における当事者の均衡をめぐる問題	
	~ 労働協約締結当事者の正統性の再検討	74
	a 全国職際協約および産業部門協約の有効性	74
	b 企業協約の有効性	75
	c 組合代表のいない企業における団体交渉・労働協約締結の促進	75
	(エ) 法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設	76
	a 全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール	76
第2節	集団的権利紛争	77
1	公序紛争 ~ 労働組合活動および従業員代表活動に関する保護制度の概要	77
	(1) 労働者個人の組合の自由 (libertés syndicales) に対する保護	77
	(2) 企業内における労働組合および従業員代表制度の活動保護	79
	ア 基本的仕組み	79
	イ IT 技術の発達と最近の企業内組合活動の問題点	79
	(3) 保護対象労働者 (saliariés protégés)	80
	ア 保護対象労働者の範囲	80
	イ 保護の内容	81
	(ア) 解雇に対する保護	81
	(イ) 解雇以外の措置に対する保護	81
	(ウ) 保護対象労働者をめぐる紛争の状況	81
2	一般的権利紛争	83
3	集団的権利紛争と紛争解決制度	83
	(1) 労働監督官の役割	84
	(2) 裁判所の役割	84
	ア 司法裁判所	85
	(ア) 民事裁判所	85
	a 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)	85
	b 小審裁判所 (Tribunal d'instance)	85
	c 大審裁判所 (Tribunal de grande instance)	85
	d 急速審理裁判官 (juge des référés)	85
	e 民事裁判所における労働事件	85
	(イ) 刑事裁判所	86



イ 行政裁判所 .....	86
(3) 公序紛争に関する裁判管轄の多重性 .....	86
第3節 集团的利益紛争 .....	86
1 フランスにおける争議行為の特徴と自治的な争議調整制度の未発達 .....	86
2 争議行為の現状 .....	87
(1) 現状 .....	87
(2) 最近の新しい動き .....	88
3 法定の争議調整制度とその利用実態 .....	88
(1) あっせん (L523-1条以下) .....	89
(2) 調停 (L524-1条以下) .....	89
(3) 仲裁 (L.525-1条以下) .....	89
(4) 法定争議調整制度の利用実態 .....	89
(5) 争議調整過程の実際 .....	90

### 第3章 イギリス

はじめに .....	95
第1節 労使関係の特徴としてのボランタリズム .....	95
1 イギリス労使関係におけるボランタリズムの意味 .....	95
2 国家によるボランタリズムと紛争解決の支持・促進 .....	96
3 1960年以降の労使関係・労働法制の変容 .....	97
第2節 集团的労働関係法の概要 .....	99
1 組合が制定法上の各種の利益を得るための要件 .....	99
(1) 認証官による「自主性」の認証 (1992年法5条ないし9条) .....	99
(2) 使用者による組合の承認 .....	100
2 争議行為の制定法上の免責 .....	100
第3節 集团的権利紛争 .....	101
1 公序紛争 .....	101
(1) 法定組合承認 .....	101
ア 手続の概要 .....	101
(ア) 制度枠組 .....	101
(イ) 第一段階 .....	101
(ウ) 第二段階 .....	101
(エ) 第三段階 .....	104
イ 組合承認手続の実態と意義 .....	104
(ア) 1975年雇用保護法上の組合承認手続との違い .....	104

(イ) アメリカ合衆国の制度との比較 .....	105
(ウ) 承認手続の実際的意義 .....	106
a 承認申請後のどの段階で事件が処理されるか .....	106
b A C A Sの利用 .....	107
c 法定承認後の労使関係 .....	108
(エ) 承認手続の問題点 .....	108
a 労働者21名未満の使用者に対する組合承認申請も可能にすべきとの 見解 .....	109
b 交渉単位に過半数の組合員がいる場合は自動承認とすべきとの見解 .....	109
c 交渉単位の決定の仕方を変更すべきとの見解 .....	109
d 承認投票までの組合の単位内労働者へのアクセスの確保が必要とする 見解 .....	110
e 承認申請受理前の他組合との労働協約締結は制限されるべきとの見解 .....	110
(2) 団体交渉のための情報開示 .....	111
ア 手続の概要 .....	111
イ 手続の実態と意義 .....	112
(3) 組合員および従業員代表の権利保護 .....	114
ア 労働組合関連解雇および不利益取扱 .....	114
イ 争議行為と不公正解雇および不利益取扱 .....	114
ウ 組合活動のためのタイム・オフ .....	114
エ 組合承認に関する不利益取扱 .....	115
オ 従業員代表の解雇、不利益取扱、タイム・オフ .....	115
カ 雇用審判所の紛争処理手続 .....	115
2 契約紛争（協約・協定の解釈適用） .....	116
第4節 集団的利益紛争 .....	118
1 自治的解決 .....	118
2 争議行為 .....	120
3 公的争議調整システム - A C A S .....	124
(1) A C A Sの構造 .....	124
(2) 助言 .....	124
(3) あっせん .....	125
(4) 調停 .....	127
(5) 仲裁 .....	128
第5節 従業員代表の規制紛争 .....	130
第6節 全体的な考察と将来の展望 .....	131

## 第4章 アメリカ

はじめに .....	137
第1節 労使関係の全体像 .....	138
1 統計から見る労使関係 .....	138
2 産別労組の組合員数 .....	139
3 アメリカ労働運動の現在 .....	141
第2節 労使関係に関する実体法規 .....	141
1 全国労働関係法 (National Labor Relations Act of 1935; NLRA) .....	142
(1) 制度概要 .....	142
ア 団結権・団体交渉権と不当労働行為 .....	142
イ 排他的交渉代表制・公正代表義務 .....	143
ウ 労働組合の権利保護 .....	144
(ア) 不当労働行為の救済 .....	144
(イ) 組合の企業内活動権 .....	145
エ 適用範囲 .....	145
(ア) 人的適用範囲 .....	145
(イ) NLRB の管轄権行使の基準 .....	146
(2) 紛争解決の機構 .....	147
ア NLRB .....	147
イ FMCS .....	149
2 鉄道労働法 (Railway Labor Act of 1926; RLA) .....	150
(1) 制度概要 .....	150
(2) 紛争解決の機構 .....	150
ア NMB .....	150
イ NRAB .....	152
3 自治的規範 (労働協約) .....	153
4 小括：紛争類型別にみた紛争解決システム .....	154
第3節 集团的公序・権利紛争処理 .....	154
1 公序紛争処理：NLRB による不当労働行為の救済 .....	154
(1) 不当労働行為救済手続 .....	154
ア 申立 .....	154
イ 調査 .....	154
ウ 調査結果に基づく判断：却下 .....	155
エ 調査結果に基づく判断：任意解決 .....	155
オ 救済請求状の発布 .....	155

カ	暫定的救済制度	156
キ	審問	156
ク	行政法審判官決定	157
ケ	局委員会による決定	157
コ	司法審査：命令の執行力付与	158
(2)	不当労働行為事件処理の実際	158
(3)	不当労働行為救済手続における問題	172
2	権利紛争処理	175
(1)	権利争議の調整：NRAB	175
(2)	協約・協定に規定されている権利紛争の処理	176
ア	自治的紛争処理：協約上の苦情処理・仲裁手続	177
イ	公的紛争処理：協約上の仲裁をめぐる訴訟	178
ウ	公的紛争処理：被用者個人が提起する協約違反訴訟	178
エ	公的紛争処理：ノー・ストライキ条項をめぐる訴訟	179
第4節	集団的利益紛争処理	179
1	交渉代表選挙：NLRB	179
(1)	交渉代表選挙手続	179
ア	交渉単位	179
イ	選挙手続	180
(ア)	選挙の種類	181
(イ)	選挙の申請	181
(ウ)	有資格投票者	182
(エ)	選挙キャンペーン	182
(オ)	投票	182
(カ)	選挙に対する異議	182
(キ)	認証	182
(ク)	司法審査	183
ウ	なぜ、交渉代表か？	183
(2)	交渉代表選挙手続運用の実際	184
(3)	交渉代表選挙手続にかかる問題	188
2	争議調整システム	191
(1)	自治的紛争処理	191
(2)	公的紛争処理	192
ア	産業を特定しない利益争議調整：FMCS	192
イ	産業を特定した利益争議調整：NMB	194

第5節	まとめ	196
1	労働組合か従業員代表か？	196
2	アメリカ労使関係法の抱える問題	199
3	労使関係政策に関する期待？	200
4	労使関係・労働運動の動向	201
<b>終章</b>	<b>各国の集团的労使紛争処理制度の概要と日本法への示唆</b>	207
第1節	各国の労使関係法制と集团的紛争処理制度の概要	207
1	ドイツの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	207
(1)	労使関係の特徴と労使関係法制の動向	207
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	207
(3)	利益紛争（規整紛争）の解決システム	208
ア	争議調整	208
イ	従業員代表の利益紛争	208
(4)	まとめ	208
2	フランスの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	208
(1)	労使関係の特徴と労使関係法制の動向	208
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	210
ア	法的保障の概要	210
イ	救済システム	210
(3)	一般的権利紛争	210
(4)	利益紛争の解決システム	210
ア	労働争議	210
イ	従業員代表	211
(5)	まとめ	211
3	イギリスの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	211
(1)	労使関係と労使関係法制の特徴と動向	211
(2)	労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム	211
ア	組合の法定承認手続	211
(ア)	手続の概要	211
(イ)	法定承認手続の実際	212
イ	団体交渉のための情報開示	212
ウ	雇用審判所における不公正解雇の救済	213
(3)	まとめ	213
4	アメリカの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色	213

(1) 労使関係と労使関係法制の特徴と動向 .....	213
(2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム .....	214
ア 交渉単位の組合承認手続 .....	214
イ 不当労働行為の救済手続 .....	214
(ア) 救済機関 .....	214
(イ) 手続 .....	214
(ウ) 手続の実際と問題の所在 .....	214
a 実際 .....	214
b 問題点 .....	215
(3) 協約紛争（集团的権利紛争）の解決システム .....	215
(4) まとめ .....	215
第2節 日本における議論に示唆するもの .....	216
1 各国の労使関係と集团的紛争処理システムの相違点と共通点 .....	216
2 日本の議論への示唆 .....	217
(1) 公序紛争の解決システムの設計をめぐる問題 .....	217
(2) 団体交渉システムの確保をめぐる問題 .....	218
(3) 行政機関における紛争解決の遅延をめぐる問題 .....	219

# 概 要

## 1 研究の目的

労働を取り巻く環境の変化の中で、個別労使紛争の件数は増加傾向にあるものの、労働争議に代表される集団的労使紛争の件数は減少している<sup>1</sup>。また、不当労働行為事件数も同じく逡減し、目立った変化はみられない<sup>2</sup>。したがって、量的指標からみる限り、集団的労使紛争に関して特に喫緊の政策的な課題があるわけではない。

しかしながら、紛争処理制度の観点からは、労働委員会による不当労働行為事件の審査期間が長期化していることや労委命令に対する取消訴訟が常態化し、しかも裁判所による労委命令取消が増加することによって、労働者や労働組合の権利救済を阻害しているとの批判は強い。これに対して、不当労働行為審査制度の救済が長期化せざるを得ないのは、救済の目的が当事者の権利主張の当否の判断以上に、紛争の根を取り除くことで信頼関係を回復させ、労使関係の円滑化をはかることにある以上、仕方のないこととの弁護もなされてきた。また、裁判所が労委命令を尊重しないという批判に対して裁判所は、労働委員会の事実認定が粗雑であるとの批判をも返している。とはいえ、不当労働行為の審査に長い時間がかかることや労委命令の取消訴訟が常態化することで、不当労働行為救済命令が実効性を持たないとすれば、不当労働行為制度が紛争処理制度として十分に機能していないことには変りがない。この点は、司法制度改革審議会の最終意見書でも指摘されており<sup>3</sup>、それゆえ、現在、一定の改革への取組みがなされている。

また、今後の労使関係政策を考えた場合に、紛争処理制度の検討が求められる問題もある。それは、従業員代表制度にかかわる紛争処理の在り方である。労働基準法の弾力的規制の手段として導入された過半数労働者代表制は、近時、労基法の改正によってその任務がますます拡大している。また、労働組合の組織率低迷と雇用就業形態の多様化を背景に、企業内における従業員の意思を公正に反映させる必要性が増している。それゆえ、過半数代表制を、単なる強行性解除効力や免罰的効力を超えて規範的効力を持ち、協定締結権限をも持つ常設機関として、つまり従業員代表制として再整備することを求める声も強くなっている。従業員代表が労働条件の形成に関与する場合、それが代表民主主義の原理に基づくだけに、交渉・協議が不調に終わった場合に、どのようにしてそれを解決して合意形成を行うかがきわめて

<sup>1</sup> 厚生労働省統計情報部「労働争議統計調査」によれば、日本の争議件数は、第二次大戦後を除くと1970年代をピーク（74年総争議数10,462件、争議行為を伴う争議958.1万件、労働損失日数966.3万日）に減少し、2002年には総争議数1,002件、争議行為を伴う争議304件、労働損失日数1.2万日に過ぎない。

<sup>2</sup> 初審地労委における新規申立件数は、70年代前半の858件を最高に、90年代以降300件台に減少している。

<sup>3</sup> 同意見書は「特に、不当労働行為に対する労働委員会の救済命令に対し、使用者が取消しの訴えを提起する場合に生じうるいわゆる「事実上の5審制」の解消など、労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方については、労働委員会の在り方を含め、早急に検討を開始すべきである。」とした。

重要な問題となる。換言すれば、従業員代表制度の設計には紛争調整システムの設計がもっとも重要な課題になるということである。

本研究は、このような日本における現状を踏まえつつも、より中長期的視点に立ち、外国法研究を素材にしながら、労使関係システムと紛争解決システムとの今後の在り方を考察することを目的としている。もとより、労使関係システムは、労働組合という自生的システムを基礎としているから、当然のことながら、その在り方は各国の労働組合や使用者団体の在り方によって大きく規定される。同時に、激しい資本間競争や企業間競争にさらされることで、国家の労使関係政策によっても大きく影響を受ける。一般的に言えば、20世紀に労働法が独自の法分野として形成されて以降、多かれ少なかれ法律によって、労働組合と使用者ないし使用者団体とで形成される団体交渉を主体にした労使関係システムの構築が政策の基軸に据えられてきたとあってよい。また、1970年代以降、ヨーロッパを中心にして、労働組合（団結の自由）を基礎にした労使関係システムの他に、従業員組織（代表民主主義）を基礎にした労使関係システムも整備が進み、企業内労使関係の中では重要な役割を果たすようになってきている。そこでは、より積極的に国による労使関係システム構築の支援がなされてきた。他方、90年代以降、市場経済のグローバル化に伴い、労働の柔軟性を確保する観点から、労使関係政策を大きく転換させる傾向もみられる。それゆえ、ここでは、各国の労使関係制度と集团的紛争処理制度の特徴を浮かび上がらせるとともに、時系列的にみた労使関係政策や労使紛争処理制度の変容をも明らかにすることを目的としている。

## 2 研究の対象と方法

日本の現在の集团的紛争処理システムは、改めて指摘するまでもなく、労働組合法、労働関係調整法により形成されている。すなわち、集团的利益紛争である労働争議については、労働委員会による斡旋、調停、仲裁という調整手続を、集团的権利紛争のうち不当労働行為については、労働委員会における審査手続を用意している。特に、後者の手続は、行政委員会による公法的救済を通して労使関係の維持・存立をはかるものとして日本の集团的紛争処理制度の大きな特色をなすものである。したがって、集团的紛争処理制度に関する比較法的研究も、自生的な労使関係システムにおける公序紛争の処理に、中でも行政委員会による救済システムに焦点を当てるのがよいともいえる。しかし、このように比較研究の対象を限定するとその対象国も限定されてしまう。したがって、ここでは、このような日本の特性を意識しながらも、先の問題関心に従い、労働組合を基礎にした自生的労使関係システムと従業員代表のような法定労使関係の双方を対象にしながら、また、公序紛争に限定することなく利益紛争や一般的権利紛争も対象にしながら、集团的労使紛争の解決システム全体の今日における問題の位相を確認することを課題とした。

研究の方法としては、各国の労使関係システムと労使関係法制の概要と特色とを明確にし



たうえて、労使紛争の性格に応じてどのような紛争解決システムを用意しているか、それがどう機能しているかを、文献研究、統計資料分析、ヒアリングを通して明らかにすることにつとめた。

なお、ここで用いている労働紛争の類型毎に検討の課題を整理しておく。

### (1) 公序紛争

集団的労使関係における公序紛争とは、労使関係システムの設定・維持に関する法律の適用に関する紛争であり、その違反に対して公法的救済が予定されているものである。具体的には、労使関係システムを構築する前提となる労働組合の権利や従業員代表の権利の保護に関する紛争が予想されている。労使関係システムは、今日、労働法制が整備されている国では、労働関係を規律する第1の原則とされているから、これを支える法政策がとられることが多いはずであり、しかも、その際に、労使関係システムの形成を阻害する行為に対しては、当事者による損害賠償という民事的救済を予定するだけでは不十分であることから、必要に応じて刑事罰や行政罰を科すること、あるいは、労使関係システムの形成を促す積極的な支援を国が行うこともありうる。したがって、どのような紛争が公序紛争とされているか、

その紛争についてどのような紛争処理機関が作られているか、そこでの紛争処理手続や救済面にどのような特徴があるか、その処理についてこれまでどのような傾向がみられるか、労使関係システムの変化に応じてどのような改革動向があるか等を見ることがここでの課題となる。

### (2) 一般的権利紛争

一般的権利紛争は、集団的労使関係に関する法律の適用、協約、労使協定等の適用・解釈に関する紛争で、法律等の違反に対して、私法的救済以上のものを用意していない紛争である。したがって、裁判所における救済が基本となる。ただし、一般の訴訟手続と比較した場合に、労使関係当事者間の紛争だけに、手続や費用面で何らかの特段の配慮がなされているか否かが検討の対象となる。

### (3) 利益紛争（規整紛争）

集団的な利益紛争（規整紛争）の中心は労働争議に他ならない。したがって、紛争処理システムとしては争議調整システムがここでの検討対象となる。争議調整について、労使関係当事者がみずから用意しているもの（自治的調整）と国や公共団体が用意しているもの（公的調整）とがありうるから、その両者につき、調整システムがどのように設計されているか、運用上の特徴は何か、また、近時の労働争議の動向に応じてどのような変化があるか等を見ることが課題となる。

集団的な利益紛争のもう一つは、従業員代表と使用者との間の利益紛争（規整紛争）であ

る。従業員代表機関は労働組合と異なり争議手段を持たないことから、制度必然的に紛争調整システムを用意することになる。したがって、従業員代表の交渉権と規整権の範囲を明確にした上で、設計されている調整システムの特徴を、人的資源、調整手続や費用等を含めて明らかにすることが課題となる。

### 3 各国の労使関係法制と集团的紛争処理制度の概要

#### (1) ドイツの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色

##### ア 労使関係の特徴と労使関係法制の動向

産業別労働組合と使用者団体によって形成される労使関係（協約自治）と従業員代表（経営協議会、職員代表委員会等）と個別使用者によって形成される労使関係（経営自治）の二元的労使関係をとるところに特徴を持つドイツの労使関係は、安定的な労使関係であるとともに、柔軟にして公正な労働条件を形成するものとして内外で積極的な評価を与えられてきた。

しかし、90年代以降、ドイツ統一後の東独地域を中心に大量の失業者を抱え、またドイツ経済の低迷が指摘されることで、協約の下方硬直性に対する批判が経済界および政府からでてきた。広域協約が持つ下方硬直性の問題点は、産業別労働組合の交渉システムの根幹にかかわる問題であり、法的に対応することに限界があるが、仮に、法律による開放条項の導入が実現した場合、労使関係は大きく影響を受ける可能性がある。また、交渉システムの比重が全国や産業レベルから企業レベルに移る中で、従業員代表の中に労働組合の制御を離れるものが登場するなど二元システムに内在する問題が顕在化しつつある。

##### イ 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

労働組合が当事者となる労使関係システムに関しては、労働協約法しかなく、労働組合および争議に関する法的規制を持たない。したがって、労働組合が当事者として形成する労使関係システムを維持する上で、刑罰規定や不当労働行為制度のような行政救済システムを一切持たない。その意味では、この分野で「公序紛争」は存在しない。労働組合活動を理由にする解雇や不利益取扱いも一般の解雇や不利益取扱いと同様に裁判所による私法的救済だけを予定している。

他方、従業員代表制度に関しては、多様な解決システムを用意している。まず、従業員代表選挙の妨害、従業員代表の活動に対する妨害に対しては刑罰を予定し、従業員代表との協議義務や従業員代表への通知義務、説明義務の違反に対して行政罰を予定している。しかし、実際に、このような罰則が適用される例はきわめて少ない。従業員代表の活動保障の手段として中心的役割を果たすのは、裁判所の決定手続である。法律によって従業員代表に与えられている権利が侵害された場合、決定手続を通して従業員代表は権利を実現することができることになっている（例えば、使用者が従業員代表の同意を得ることなく人事上の措置を行っ

た場合には、従業員代表が人事上の措置の停止を求めることができる)。決定手続は、当事者主義ではなく職権主義を採り、裁判所費用は無料となっているが、これは従業員代表の労使関係システムを「私法的公序」として位置付けているからとみることができる。

#### ウ 利益紛争（規整紛争）の解決システム

##### （ア）争議調整

ドイツの労働争議は、いったん争議が発生した場合には、比較的大規模な争議となるが、一般には警告ストといわれる短時間の抗議ストないし示威ストで、統計的にみれば争議の少ない国に入る。警告ストのような短時間ストの場合に争議調整は問題とならないが、争議が長期化した場合には、協約による争議調整手続が採られるのが一般である。

##### （イ）従業員代表の利益紛争

従業員代表の発言力や交渉力を担保するのは、争議行為ではないから、合意形成ができない場合には調整手続が必要になる。ドイツでは、事業所ごとに労使代表および第三者中立委員による調整機関を設置することになっている。この調整機関の委員長は多く労働裁判所の職業裁判官が占めている。ただし、実務的には調整機関を設置しなければ解決できない例は必ずしも多くはなく、ほとんどの場合は、自主的な解決が図られている。その要因としては「労使関係の成熟」がみられることその他、調整機関の設置それ自体が使用者にとってはコストの高いものとなるだけに、自主的解決へのインセンティブが働くこともある。

#### エ まとめ

ドイツの集団的紛争処理システムの特徴は、一言でいえば、組合を当事者とする労使関係システム（協約自治）に対しては、比較4カ国の中ではもっとも国家による介入も法的支援も少ない反面、従業員代表を主体とする労使関係（経営自治ないし企業内自治）に対しては、全面的な法的支援策を展開していることである。したがって、協約自治に関しては任意的な紛争処理制度となっているが、従業員代表による労使関係には、刑罰による担保の他、裁判所を用いたきわめて詳細な紛争処理システムが組み込まれている。もっとも、現実の労使関係では法的に設計された紛争解決手続を採ることなく、当事者の合意形成によって解決されていることも少なくない。

経済のグローバル化や大量失業問題に直面して展開してきた90年代以降の労使関係政策のターゲットは基本的に協約自治に対してであり、従業員代表システムに対してはむしろ積極的にその発言システムを強化する政策を採っている。

## （2）フランスの労使関係法制と集団的紛争処理制度の特色

### ア 労使関係の特徴と労使関係法制の動向

フランスの労使関係は、労働組合組織が政治系列によって分断され（5つの代表的労働組合全国組織）、組織率が低い（9%）にもかかわらず、協約適用労働者の比率が高い（90~95%）ことに特色を持つ。同じ大陸法の国であるドイツと比較した場合、労働協約が

重層的に存在し、有利原則が認められていること、詳細な制定法が整備されていること等の特色を持っている。産業別の労働協約の他に、失業保険、退職年金、職業訓練などに関して全産業の労働者を対象とする全国職際協定が使用者団体の全国組織と労働組合全国組織との間に締結されている点も、ドイツと異なる。また、企業内に従業員代表組織を持つ点では類似するものの、苦情処理を担当する従業員代表委員 (délégué du personnel)、福利厚生管理運営、労働条件、経営状況についての諮問機関としての企業委員会 (comité d'entreprise) が別組織であること、労働組合の企業内支部組織をも設立できることなど、法的に二元的システムとして明確には分離されていない点も相違点である。

従来の労使関係システムに対しては、労働組合の代表性と協約締結権の独占に対する疑問が呈され、企業内交渉や協定の締結当事者の柔軟化が図られてきている。96年法は、産業部門の労働協約の承認を要件に、50人以下の企業では代表的労働組合の委任した労働者または法定従業員代表が企業協約の締結を行うことを認めた (2002年に締結された企業協約の22%がこれによるという)。また、2000年の第2次オブリ法は、労働協約で週35時間労働を導入し社会保険料の減免を受けることのできる協約締結当事者として、組合代表委員のいない企業では代表的労働組合の委任を受けた当該企業の労働者が、組合代表委員がいない50人未満の企業で拡張適用される全国協約がなく代表的労働組合の委任を受けた労働者もいないところでは従業員代表委員が、いずれも全従業員の投票で過半数の承認を得ることを要件にして、企業協定の締結当事者となることを認めた。

さらに、2001年の労使共同宣言は、全国職際、産業、企業の三つのレベルの団体交渉の機能分担をはかりながら、企業レベルの交渉の充実と整理をはかっている。まず、代表的労働組合の協約締結権限に制約を加えることは避けながらも、勢力の小さな労働組合の締結した労働協約の効力については一定の制限を加える。つまり、全国職際協約は、協約適用地域において、代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないときに有効となる。同一の職業領域内に締結された協約は、産業部門の労働者の過半数を代表する一つまたは複数の代表的組合の署名を有効要件とする (過半数の代表性を判定する基準は直近の企業委員会選挙等を利用)。また、企業協約については、直近の企業委員会選挙等で投票の過半数を獲得した1つまたは複数の代表的労働組合が署名するか、当該企業の全従業員の全員投票で過半数の支持を得る、直近の企業委員会選挙等で過半数を獲得した1つまたは複数の代表的組合が拒否権を行使しない、のどちらかの要件を満たすことでその有効性を認める。組合代表委員のいない企業や従業員50人未満の企業で組合代表委員の任務を担う従業員代表委員がいないところでは、選出代表委員が企業協約を締結できること、従業員代表委員が選出されていない企業では代表的組合から委任を受けた労働者が企業協約を締結することができる (ここでも全従業員の過半数の支持を協約の有効要件とする) としている。

さらに、産業部門別協約と企業協約の競合に関して、従来、企業協約の有利性原則を強行的に定めていたが、これを部門別協約当事者の意思によって異なる取扱いを認める任意的原

則に変更する内容を盛り込んでいる。その意味で柔軟化が図られている。

#### イ 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

##### （ア）法的保障の概要

労働組合の活動保障としては、労働組合の所属、組合活動を理由とする雇用上の差別に対して刑事制裁が予定されている。組合差別には賃金、職業教育、配置、職業格付け等についても包括的に禁止されている。また、労働組合が労働者の委任を受けることなく組合差別の集団的訴訟を提起することが認められている。

労働組合の企業内支部や企業委員会等の従業員代表活動に対する使用者の妨害活動に対しても同じく、刑事罰が科されている。

組合代表委員、従業員代表委員、企業委員会委員等の解雇については、特別な解雇手続が採られている。従業員代表委員、企業委員会委員の解雇については、企業委員会における諮問行政許可が必要となっている。2000年における解雇保護対象者に対する解雇許可申請が14,669人、そのうち7割が経済的理由に基づく解雇で、その9割が許可されているという。

##### （イ）救済システム

組合活動や従業員代表活動に対する使用者の妨害に対しては刑事罰が科されていることから、救済機関は刑事裁判所である。また、解雇保護に関して管轄するのは労働監督官であり、その決定に対する異議は行政裁判所に対して行う。組合代表委員の復職命令に従わないときは、刑事罰が科されることとは別に、労働者が損害賠償を求める場合には労働審判所が管轄することになっている。

#### ウ 一般的権利紛争

労働協約の解釈適用に関する紛争は、一般民事訴訟の第一審である大審裁判所の管轄となるが、労働者の労働契約に関する紛争として争われる場合は労働審判所の管轄となる。

#### エ 利益紛争の解決システム

##### （ア）労働争議

労働法典は争議調整の手続として、あっせん、調停、仲裁を定めるが、これらの法定調整手続はほとんど利用されていない。反面、現実の争議調整では、労働監督官が大きな役割を果たしている。2002年の争議のうち約4割に第三者が紛争調整に関与しているが、その85.6%が労働監督官であるという。労働監督官が争議調整に関与している背景には、労使の信頼という監督官自体の評価とは別に、監督官が労働法全体について管轄権を有すること、団体交渉の促進がその任務の一つになっていることがある。

##### （イ）従業員代表

従業員代表委員は苦情処理、企業委員会は諮問機関であることから、合意形成ができないときの調整手続は予定されていない。

#### オ まとめ

フランスの労使関係システムが、労働組合の組織率の低さにもかかわらず、労働協約

の一般的拘束力を背景に代表的労働組合による労働条件規制が貫徹されていること、企業内労使関係は、従業員代表制度を持ちつつも、ドイツのように労働条件規制を一元化せず、部門協約に対して有利性原則を持つ企業協約の締結可能性とともに、法定従業員代表による労使協定の締結と重層的労使関係を形成しているところにその特徴をみることができる。

労使関係システムの動向としては、代表的労働組合を中心にした集团的労働条件規制システムについて、一つは、代表的労働組合の承認という方法で、もう一つは、代表的労働組合の登場できない企業では従業員代表に協約締結を認め、その効力は従業員の過半数の支持を要件とすることによって効力を認めるという柔軟化がはかられてきているのが注目される。これは、ドイツにおける協約開放条項による従業員代表による協約規制の柔軟化にきわめて類似した方向性を見せているといえる。

労使関係システムの法的支援をみると、労働協約に対する一般的拘束力の付与の他に、労働組合活動の刑事罰や行政的介入（組合差別解雇の許可制）による保護、年次交渉義務の強制（刑事罰）等、広範囲に公法的規制をおいて支援している。したがって、紛争解決システムの点でも、刑事裁判所等が登場する他、労働監督官が、組合活動の保護の他、団体交渉の助成、争議の調整を行う等、他の国にはみられない特徴を持っている。

### （3）イギリスの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色

#### ア 労使関係と労使関係法制の特徴と動向

イギリスの労使関係法制を特徴付けてきたボランタリズムは大きく後退し、法律による労使関係の規制が強くなっている。71年の労使関係法にはじまる労働組合の法的規制は、政権の交代によって一旦は廃止されたものの、79年のサッチャー政権の下で組織強制的禁止、チェック・オフ規制、争議行為の批准投票の義務付け、ピケティングと同情ストの禁止、非公認争議参加者の不公正解雇救済の否定、組合内部問題に対する法的規制等、きわめて徹底した形で再登場した。97年に登場した労働党政権は、法定組合承認手続を復活したことを除き基本的にこれを維持している。

#### イ 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

##### （ア）組合の法定承認手続

##### a 手続の概要

99年雇用関係法は、団体交渉を当事者による自由に委ねるだけでなく、賃金・労働時間・休暇に関しては団体交渉を法的に強制する法定承認の制度を導入した。そこでの団交事項は21人以上の事業所における自主的労働組合（認証官（Certification officer）の認証が必要）が団体交渉を求めても使用者が応じない場合、助言斡旋仲裁局（ACAS）の援助のもとでも解決しないときには、中央仲裁委員会（CAC）に承認申請を行う。CACは、交渉単位内の労働者の10%以上を組織し、かつ、当該単位内の労働者の過半数の支持を得る見込みがある場合には、交渉単位に関する労使の合意を仲介し、仲介に失敗した場合には承認投票を実施

の上（50%以上を組織している場合には不要）、組合承認の宣言を行う。組合承認の宣言がなされた後に労使交渉を開始しても30日以内に協定が締結されない場合には、労働組合はCACに支援を求めることができ、その仲介でも協定締結に至らないときには、CACが団体交渉の方法を決定する。使用者がこの方法に従わない場合、組合は普通裁判所に特定履行請求の訴えを起す。裁判所の特定履行命令に従わない場合、法定侮辱罪として罰金または禁固が科される。

この法定承認手続は、アメリカの交渉単位制と類似するが、3年の承認期間が設けられていること、投票開始要件が、アメリカでは30%の単位内労働者の支持であるのに対して、イギリスでは組合員10%及び単位内労働者の50%以上の支持が求められること、義務的交渉事項が賃金・労働時間・休暇に限定されること、反面、単位内労働者の過半数が組合員であれば自動的に承認されること、選挙期間に組合が単位内労働者にアクセスする権利が認められていること、CACの承認決定後30日以内に協約締結できない場合にはCACがモデル協定を課することができる点に両者の相違がある。

#### b 法定承認手続の実際

2000年4月から3年半に約300件の承認申請があり、うち58.2%が受理され、そのうち38.3%が委員会により、36.0%が当事者合意で交渉単位を決められ、そこで決められた交渉単位130件のうち、投票を経ず承認されたものが20.0%（26件）、投票を実施したものが51.1%（67件）で、投票実施の結果は、62.7%（42件）が組合承認となっている。承認が強制された68件のうち、58.5%で交渉手続が合意され、交渉手続が強制されたものは8.8%（6件）にとどまる。法定承認後の労使関係は、承認手続を契機に自主的に交渉手続が形成されるセミ・ボランタリーな承認である場合は、定期的な会合を重ねる等の有効な労使関係が形成されるが、強制承認である場合には、有効かつ実質的な労使関係の形成は困難である。

#### (イ) 団体交渉のための情報開示

92年の労使関係法は労働組合に団体交渉のための情報開示請求権を付与した。組合が「それなしでは団体交渉の遂行が妨げられる情報」または「良好な労使関係に適する情報」の求めに使用者が応じない場合、承認労働組合はCACに申立てると、まず、ACASがあっせんを行い、それが失敗するとCACが申立に理由があると宣言して、一定の期日までに情報の開示を命じるものである。使用者がこの宣言を無視するときには、組合の請求に基づき、CACは当該労働条件が労働契約の内容となる裁定を行うことができる。本制度に関しては、開示請求の対象が狭すぎる等の批判があるが、違反の場合にはCACが具体的な労働契約内容を裁定する仕組みは興味深い。

しかし、本制度の利用状況は年間20件程度とそれほど多くはなく、特定労働条件の請求手続にまでいたった例は、過去2例しかなく、ほとんどはあっせんで終了しているという。

#### (ウ) 雇用審判所における不公正解雇の救済

組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱いについては、雇用審判所が管轄す

る。他の不公正解雇と異なり、審判所は訴訟が終結するまで仮救済として雇用契約の継続を命じることができる。

#### ウ まとめ

イギリスの労使関係は、職業別組合を基礎にしながら任意的にして多元的な労使関係を形成してきたが、1970年代以降、ボランティアズムの性格を急速に失い、法による労使関係システムの再調整が進んでいる。法的保護の前提として労働組合の登録制度による「自主的労働組合」の認定を行い、労働組合の内部手続に法的介入（チェック・オフの禁止、団結強制の禁止、争議批准手続の義務付け）を行い、さらには、労働組合の法的承認手続により交渉単位内の労働者の労働条件を規整する交渉権限を与える。そこには、労働組合の交渉力を支援する一方で企業内労使関係の一元化をはかる意図をみてとることができる。このような法的介入が進展するにともない、集団的労使関係における紛争解決システムも整備され、ACASが集団的紛争のあっせん、調停等の自主的解決の支援を行い、CACが裁定権限を背景にしながら労使関係システムの構築を強制する。

### （４）アメリカの労使関係法制と集団的紛争処理制度の特色

#### ア 労使関係と労使関係法制の特徴と動向

アメリカ労働運動は、ビジネス・ユニオニズムといわれるように、歴史的に社会変革を志向したヨーロッパの労働組合運動と異なり、資本制経済社会を前提に労働条件の改善を求めることに主眼をおいてきただけに、団体交渉を重視してきたが、労使関係システムとしては、法律によってその枠組みが大きく規定されているところに特徴がある。交渉単位における排他的代表制である。交渉代表選挙によって交渉代表に選出された労働組合が組合員であると否とを問わず交渉単位内の労働者の労働条件を規律する権能をもつ反面、その交渉単位の決定や代表選挙をめぐる使用者の介入をもたらす可能性も高く、不当労働行為制度により交渉システムを維持する手だてが必要にもなってくる。その意味ではボランティアズムの労使関係とは距離がある。

#### イ 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

##### （ア）交渉単位の組合承認手続

交渉単位は、労使が合意をみている場合には「適正な単位」とされるが、労使の合意が成立しない場合には、全国労働関係局（NLRB）が「適切な単位」を画定して選挙の実施を命じる。交渉単位の画定に際して考慮されるのは、雇用条件、職務内容、労務管理における共通性・相互関連性である。交渉単位には、生産・保守単位、熟練職種単位、部課単位、専門職単位、技術者単位、事務員単位、複数事業所単位、使用者単位、会社単位、複数使用者単位等がある。

NLRBの地方支局長が選挙申請を受けると、調査し、選挙実施が適当と考える場合には当事者に選挙実施の合意を働きかけ、合意ができない場合には審問のうえ選挙命令を出し、



その監督の下で無記名秘密投票を行い、単位内労働者の過半数支持を獲得した組合に認証を行う。選挙の申請には、労働者の30%以上の支持があることを授權カードで示すことが必要である。選挙結果に対しては異議申立てが認められ、場合により再選挙が行われる。いったん認証を受けると1年間、また、認証組合との協約が締結された場合にはその有効期間中選挙は行われぬ。

#### (イ) 不当労働行為の救済手続

##### a 救済機関

労使関係システムを維持する前提となる労働組合の活動に関しては不当労働行為としてNLRBが管轄している。NLRBは、交渉代表選挙の実施と不当労働行為の救済を任務とする独立行政機関である。NLRBは、不当労働行為を訴追する事務総長 (General Council) の系列と不当労働行為を判定する局委員会 (Board) の系列がある。ワシントン本部の組織では訴追機能をもつ系列の職員が500人、判定機能をもつ系列の職員が300人である。局委員会は、5人の委員で構成され、その下に行政法審判官がいる。

##### b 手続

不当労働行為の救済申立 (charge) は、地方支局長に対し行うが、労使関係当事者に限定されることなく誰でもできる。支局長は受理した申立につき調査を行い、不当労働行為の事実がないか証拠が不十分であれば、取り下げを勧告し、理由があれば、任意解決を働きかけ、当事者が応じないときには、救済請求状 (complaint) を発して、訴追を行う。訴追されると行政法審判官が単独で審問を行い、決定を下す。審判官の命令に不服があれば、局委員会に再審査を求めることができる。異議申立がなされないとき、行政法審判官の決定は局委員会の命令として扱われる。なお、訴追後、NLRBが救済命令を発するまで、事務総長の判断で暫定的救済措置をとることができる。

##### c 手続の実際と問題の所在

###### (a) 実際

NLRBの2001年度の新規受理件数は33,534件で、代表選挙事件等を除いた不当労働行為事件は28,124件である。2001年度に終結した不当労働行為事件数29,825件のうち、85%は、訴追 (救済請求) 前に解決している。また、処理方法別では、当事者の和解によるものが36.7%、却下が31.0%、取下げが28.6%で、決定命令は2.5% (738件) となっている。また、和解や命令等で救済措置がとられた11,366件の救済内容をみると、団体交渉 (2,537件)、ポスト・ノティス (2,060件) バック・ペイの支払 (1,944件)、復職 (1,256件) 等となっている。事件の処理日数は、申立の受理から訴追 (救済請求状発布) までが101日、訴追から審問終了までが140日、審問終了から審判官命令が91日、審判官命令から局委員会命令までが746日である。申立受理から委員会命令までをみると1,144日となっている。

###### (b) 問題点

90年代初頭と比べて、行政法審判官による手続は短縮しているものの、申立の受理から訴

追までの期間、局委員会の審査手続が、それぞれ2倍、3倍と、手続の遅延が進んでいることが大きな問題となっている。前者の遅延に関しては、地方調査官・法務官の資質の問題も指摘される。救済内容に関しては、不当労働行為解雇に関するコモン・ロー上の救済（損害賠償）に比べて、復職とバック・ペイが限定的で救済格差があることの問題点が指摘されている。

#### ウ 協約紛争（集团的権利紛争）の解決システム

権利紛争の解決機関として仲裁制度を発達させてきたことがアメリカの特色である。英独仏では協約上の個別労働者の権利はもちろん、協約上の集团的権利に関しても裁判所の司法救済を予定するが、アメリカは司法救済とならび自治的紛争処理制度である苦情処理と仲裁によって解決することが多い。協約に定められた権利紛争に関する調整機関としては、全国鉄道調整委員会（NRAB）がある。協約のほとんどが苦情処理と仲裁手続を定める。仲裁人の選定については、47%の協約がその都度労使で選定し、25%が第三者機関の提供する仲裁人リストを利用し、5%は常時仲裁人を指名しておき、6%は掲げた仲裁人リストから順番に指名、4%は一人の仲裁人を指名しておくという。52%の協約が仲裁人の指名に際して第三者機関を利用するとしているが、うち60%が連邦調停斡旋局（FMCS）、30%がアメリカ仲裁協会（AAA）、残りが連邦または州の調停機関であるという。

#### エ まとめ

労使関係の制度的保障に関する集团的紛争解決システムとして、不当労働行為制度を持つことは日本と類似する。ただし、アメリカの不当労働行為救済機関であるNLRBは、訴追権限をもつ事務総長の系列とその審査を行う局委員会の系列と二つの性格の異なる部局で編成されていること、訴追権限を持つ系列に立つ地方支局長は不当労働行為の申立があるとその有無を調査し、その85%は和解、取下げ、却下を通して任意的に解決していること、審査部門では、訴追（救済請求）を受けてまず、行政法審判官が単独で決定を下し、異議を受けて局委員会が決定を行ういわば二審構造をとり、局委員会を含めて労使の代表が参加していないこと、決定には執行力がなく、被申立人が命令に従わない場合にはNLRBが執行力を求めて訴訟を提起すること、連邦控訴裁判所の司法審査は実質的証拠法則がとられていること等その構造や手続に相違がみられる。

ただ、不当労働行為事件の処理に関して遅延がみられる点では日本と同じ問題を抱えている。時間がかかるのは、申立を受けてから救済請求を行うまでの間と局委員会の再審査で、行政法審判官による審問手続は比較的迅速に処理されている。救済請求前の段階に時間がかかる理由としては、地方調査官・法務官の資質や、救済申立を受けて地方調査官や法務官が行う事前調査の段階では召喚状を出すことができないことなど、日本と同じような問題点が指摘されている。

## 4 日本における議論に示唆するもの

### (1) 各国の労使関係と集団的紛争処理システムの相違点と共通点

歴史的に形成された各国の労使関係と労使関係法制は、それぞれ独自の個性的なシステムを作り上げているが、市場経済のグローバル化の中で大きく変容を遂げていると言える。ただ、その方向は一様ではない。英米は、従業員代表制度をとらず、基本的に労働組合を主体にした労使関係システムだけを形成してきたが、イギリスでは、ボランタリズムの労使関係と言われてきたものの、70年代以降、組合承認手続きをはじめ、交渉、争議手続等、労使関係への国家の介入が進行し、セミボランタリズムといわれる労使関係に変化した。これに対して、アメリカは、交渉単位に基づく排他的交渉代表制をとることで、もともと法的介入の強い労使関係システムを作ってきたが、従業員組織を排除するシステムは、結果的に多くの企業において労働組合の活動と集団的労使関係システムの形成を阻害する機能を果たしてきた。他方、独仏は、英米と異なり、歴史的に形成された労使関係システムを基軸に従業員代表制度で企業内労使関係を補充することで、相対的に安定した労使関係と協約による労働条件規制を確保してきたが、90年代以降、ドイツでは広域協約の柔軟化が強調され、フランスでも、代表的労働組合による労働条件規制に加えて法定従業員代表等による労働条件の承認によって柔軟化が推し進められている。

このように、労使関係システムを取り巻く環境は各国で異なるが、集団的紛争解決システムをみると次のような点を指摘することができるであろう。

まず、労働組合の組合員であることや組合活動・争議行為を理由にする解雇等の不利益取扱いに対して特別の法的保護を置くことによって、団体交渉・協約システムを一定の公序として積極的に支援するシステムをとっていること、反面、産業政策や雇用政策の観点から労使関係に対する介入も進んでいることは、すべての国において共通してみられる。しかし、労使関係に対する支援と介入の方法と程度（広さと深さ）は国によってかなり異なる。

団体交渉政策に関しては、英米と独仏で異なる。英米では、従業員代表制度を持たないことから、交渉単位制度を通して交渉窓口と企業内労働条件の一元化をはかり、独仏では、組合の協約規制と従業員代表の協定規制との重層性を前提としてその調整をはかる。その中で、英米間においては、承認期間の有無、投票開始要件、義務的交渉事項の範囲、自動的承認制度、組合のアクセス権利において相違が認められる他、CACがモデル協定を課することができる点等、調整手続が整備されている点で大きな相違がある。また、独仏間では、ドイツでは、労働協約の法的効力に関する法的規整を別として団体交渉の権利保障はなんら存在しないのに対して、フランスでは、産業部門協約を締結している使用者は、賃金交渉を毎年1回、職務分類の改訂に関しては5年ごとに団体交渉を行うべき年次交渉義務が課され、団体交渉の15日前に当該産業部門の経済的社会的状況に関する報告書を労働組合に提出する情報提供義務を負っているなど、労働組合の交渉権に対する法的保障が行われている点で大きな差異

がある。

紛争解決システムの観点からは、フランスでは、刑罰と行政的監督をもって労使関係システムの履行確保をはかる傾向が強くみられること（労働行政型）、ドイツでは、労働組合を主体にした労使関係システムに関しては特段の履行確保手段を用いない反面、法定従業員代表による労使関係システムに関しては、その活動保障に詳細な規定を整備し、労働裁判所によって処理している（司法型）のが特徴的である。アメリカは、不当労働行為制度を通して、つまり、独立行政機関を用いて、労使関係システムの維持をはかる（独立行政機関型）点に特徴をみる。また、イギリスは、ACAS や CAC のような行政機関が労使関係における紛争の解決において重要な役割を果たすとともに、組合活動を理由にする不公正解雇等の救済や企業譲渡に関する協議・情報提供義務違反の救済、協約の解釈をめぐる集団的権利紛争の解決に関しては雇用審判所もその労使関係システムの維持にかかわる公序紛争の一端を担っている（司法・行政並立型）。

## （２）日本の議論への示唆

日本の集団的紛争処理システムは、労使関係システムの制度的保障を追求する不当労働行為制度を基軸にしている。労使関係は、国によって社会的基盤と歴史的背景を異にするだけに、上記の各国比較を踏まえたとしても、日本の現行システムをめぐる改革議論への示唆を探ることは、率直に言って困難である。強いて拾い出すと次の点を指摘することができようか。

### ア 公序紛争の解決システムの設計をめぐる問題

労使関係システムを制度的に保障する観点からみたときに、日本のシステムに欠落していると思われるものは、労使関係システムの維持を公序として捉えて法的に支援する考えがやや希薄なことである。もちろん、罪刑法定主義が働く刑事罰を科すことが公序紛争の解決システムとして適切であるかは議論の余地がある。ドイツでは従業員代表の選挙妨害や活動妨害に刑罰を科しているが、実際にそれが発動される例は少ない。日本もまた、旧労組法から現行労組法に改訂する過程で不当労働行為救済に関して科罰主義から原状回復主義に転換したのもかかる問題点を意識したものであることはつとに指摘されてきたところである。しかし、これは、決して、労使関係システムを制度的に担保するに際して、国家が当事者のアクションを待って行為する受動的な立場に立てば足りるということの意味しない。アメリカの不当労働行為制度では、NLRB は、関係者の申立があった場合に、事前調査等をみずから積極的に行い、不当労働行為が認められれば訴追（救済請求）を行う。フランスでは、労働監督官が、組合差別解雇の許可、団交義務違反等の取締りを行う等、労使関係システムの維持のために積極的に介入している。日本の労働組合が企業別組合であり、その基盤が極めて弱体であることを考えれば、行政が労使関係システムの形成と維持に対してより積極的に関与することが求められてよいと思われる。すなわち、当事者の申立があれば、不当労働行為

の存否を自ら調査して、積極的に救済措置をとるような「担当官」を設け、併せて任意的解決の促進をはかる措置をとってもよいということである。また、現行の不当労働行為の救済手続には、ドイツの労働裁判所の決定手続と同じような職権主義をとることで公序紛争への配慮はみられる<sup>4</sup>ものの、実際の審査手続において不当労働行為の成否の判断に向けて委員がイニシアティブを発揮しているかはかなり疑問のように思われる。

#### イ 団体交渉システムの確保をめぐる問題

団体交渉システムを保障する方法として、フランスが刑事罰で交渉義務を科している点が他にみられない特徴であるが、これもおそらく監督官による指導を予定しているからであろう。したがって、日本でも監督官の任務にするなり、新たな「担当官」を構想しない限り考えることは困難であろう。これに対して、イギリスのCACにおける団交拒否に対する救済手続は興味深い。CACは、組合承認を決定した後30日以内に当事者が協約締結に至らない場合にはモデル協定を課することができるという点である。労働組合の交渉権を承認し交渉システムを設定する権利紛争（公序紛争）の救済措置と併せて、具体的な労働条件の設定に関する紛争（利益紛争）の救済を統一して行うことは、団体交渉のテーブルを設定しても労働条件の形成はできない日本の中小企業における労使関係の現実をみた場合、有効な救済手段となる。すなわち、権利紛争と利益紛争を統合した救済を与えることは、公序紛争の救済の在り方として有効な選択枝となりうるのではないかということである。もっとも、調整手続と審査手続とを結節させるものであるから、制度設計には困難が伴うであろうが、検討に値しよう。

#### ウ 行政機関における紛争解決の遅延をめぐる問題

不当労働行為制度に関しては、申立から救済に至るまでにあまりにも時間がかかり（初審命令で約800日、再審命令で約1530日）、迅速な処理から遠くかけ離れていること、労働委員会の命令に対する不服率（初審命令78.1%、再審査命令58.3%）や取消率（初審命令に対する再審査命令による変更率55.6%、再審査命令に対する取消訴訟による取消率41.4%）が高く、命令の信頼性が低く、命令不履行に対する制裁が10万円の過料と低額である他、裁判所による緊急命令が発せられることが少なく、発せられても一審判決と同時になされるなど、命令の実効性が少ないこと、等の問題点を持っていることが指摘されてきた<sup>5</sup>。これらの問題の原因として、紛争解決の長期化については、和解主導型解決、事務局スタッフの専門性の欠落、公益委員のイニシアティブの欠如、命令の信頼性の欠落に関しては、事実認定の不十分さ、実効性の喪失に関しては、裁判所の労働委員会による行政救済制度に対する無理解等が指摘されて、その改善のための法改正が準備されている。

<sup>4</sup> 労働組合法22条は、労働委員会に、必要な帳簿書類の提出を求め、委員や職員に事業場の臨検、業務の状況、帳簿書類その他の物件の検査を行う強制権限を与えるとともに、労働委員会規則33条5項は、「審査においては、会長は、当事者の申出又は職権により、事実の認定に必要な証拠を取り調べることができる。」としている。

<sup>5</sup> 厚生労働省「不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会報告書」（2003年）による。

この点、不当労働行為の救済制度を持つアメリカでも、不当労働行為事件の処理は遅延がみられ、その遅延は申立から救済請求までの間と、局委員会の再審査にみられた。これは、日本の場合に、初審では審問期間が長く、再審査では結審後の命令公布までの期間が長いこととほぼ符合している。不当労働行為の救済について、当事者の互譲による解決が彼我を問わず重視されることにその遅延の原因はあるにしても、上記の改革点は早急に実現されるべきであろう。これに関して、イギリスでは、組合承認手続の各段階において期間を明定していることは、特に迅速さが求められる団体交渉事案に関して、和解や審査に原則的な期間制限をおくことを考える上で参考になる。なお、司法審査との関係では、アメリカにおいて実質的証拠法則よりも裁量権濫用法理の方が良いとする見解が提示されていることは注目に値しよう。

# はじめに

## 1 研究の目的

労働を取り巻く環境の変化の中で、個別労使紛争の件数は増加傾向にあるものの、労働争議に代表される集団的労使紛争の件数は減少している<sup>1</sup>。また、不当労働行為事件数も同じく逡減し、目立った変化はみられない<sup>2</sup>。したがって、量的指標からみる限り、集団的労使紛争に関して特に喫緊の政策的な課題があるわけではない。

しかしながら、紛争処理制度の観点からは、労働委員会による不当労働行為事件の審査期間が長期化していることや労委命令に対する取消訴訟が常態化し、しかも裁判所による労委命令取消が増加することによって、労働者や労働組合の権利救済を阻害しているとの批判は強い。これに対して、不当労働行為審査制度の救済が長期化せざるを得ないのは、救済の目的が当事者の権利主張の当否の判断以上に、紛争の根を取り除くことで信頼関係を回復させ、労使関係の円滑化をはかることにある以上、仕方のないこととの弁護もなされてきた。また、裁判所が労委命令を尊重しないという批判に対して裁判所は、労働委員会の事実認定が粗雑であるとの批判をも返している。とはいえ、不当労働行為の審査に長い時間がかかることや労委命令の取消訴訟が常態化することで、不当労働行為救済命令が実効性を持たないとすれば、不当労働行為制度が紛争処理制度として十分に機能していないことには変りがない。この点は、司法制度改革審議会の最終意見書でも指摘されており<sup>3</sup>、それゆえ、現在、一定の改革への取組みがなされている。

また、今後の労使関係政策を考えた場合に、紛争処理制度の検討が求められる問題もある。それは、従業員代表制度にかかわる紛争処理の在り方である。労働基準法の弾力的規制の手段として導入された過半数労働者代表制は、近時、労基法の改正によってその任務がますます拡大している。また、労働組合の組織率低迷と雇用就業形態の多様化を背景に、企業内における従業員の意思を公正に反映させる必要性が増している。それゆえ、過半数代表制を、単なる強行性解除効力や免罰的効力を超えて規範的効力を持ち、協定締結権限をも持つ常設機関として、つまり従業員代表制として再整備することを求める声も強くなっている。従業員代表が労働条件の形成に関与する場合、それが代表民主主義の原理に基づくだけに、交渉・協議が不調に終わった場合に、どのようにしてそれを解決して合意形成を行うかがきわめて

<sup>1</sup> 厚生労働省統計情報部「労働争議統計調査」によれば、日本の争議件数は、第二次大戦後を除くと1970年代をピーク（74年総争議数10,462件、争議行為を伴う争議958.1万件、労働損失日数966.3万日）に減少し、2002年には総争議数1,002件、争議行為を伴う争議304件、労働損失日数1.2万日に過ぎない。

<sup>2</sup> 初審地労委における新規申立件数は、70年代前半の858件を最高に、90年代以降300件台に減少している。

<sup>3</sup> 同意見書は「特に、不当労働行為に対する労働委員会の救済命令に対し、使用者が取消しの訴えを提起する場合に生じうるいわゆる「事実上の5審制」の解消など、労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方については、労働委員会の在り方を含め、早急に検討を開始すべきである。」とした。

重要な問題となる。換言すれば、従業員代表制度の設計には紛争調整システムの設計がもっとも重要な課題になるということである。

本研究は、このような日本における現状を踏まえつつも、より中長期的視点に立ち、外国法研究を素材にしながら、労使関係システムと紛争解決システムとの今後の在り方を考察することを目的としている。もとより、労使関係システムは、労働組合という自生的システムを基礎としているから、当然のことながら、その在り方は各国の労働組合や使用者団体の在り方によって大きく規定される。同時に、激しい資本間競争や企業間競争にさらされることで、国家の労使関係政策によっても大きく影響を受ける。一般的に言えば、20世紀に労働法が独自の法分野として形成されて以降、多かれ少なかれ法律によって、労働組合と使用者ないし使用者団体とで形成される団体交渉を主体にした労使関係システムの構築が政策の基軸に据えられてきたとあってよい。また、1970年代以降、ヨーロッパを中心にして、労働組合（団結の自由）を基礎にした労使関係システムの他に、従業員組織（代表民主主義）を基礎にした労使関係システムも整備が進み、企業内労使関係の中では重要な役割を果たすようになってきている。そこでは、より積極的に国による労使関係システム構築の支援がなされてきた。他方、90年代以降、市場経済のグローバル化に伴い、労働の柔軟性を確保する観点から、労使関係政策を大きく転換させる傾向もみられる。それゆえ、ここでは、各国の労使関係制度と集团的紛争処理制度の特徴を浮かび上がらせるとともに、時系列的にみた労使関係政策や労使紛争処理制度の変容をも明らかにすることを目的としている。

## 2 研究の対象と方法

日本の現在の集团的紛争処理システムは、改めて指摘するまでもなく、労働組合法、労働関係調整法により形成されている。すなわち、集团的利益紛争である労働争議については、労働委員会による斡旋、調停、仲裁という調整手続を、集团的権利紛争のうち不当労働行為については、労働委員会における審査手続を用意している。特に、後者の手続は、行政委員会による公法的救済を通して労使関係の維持・存立をはかるものとして日本の集团的紛争処理制度の大きな特色をなすものである。したがって、集团的紛争処理制度に関する比較法的研究も、自生的な労使関係システムにおける公序紛争の処理に、中でも行政委員会による救済システムに焦点を当てるのがよいともいえる。しかし、このように比較研究の対象を限定するとその対象国も限定されてしまう。したがって、ここでは、このような日本の特性を意識しながらも、先の問題関心に従い、労働組合を基礎にした自生的労使関係システムと従業員代表のような法定労使関係の双方を対象にしながら、また、公序紛争に限定することなく利益紛争や一般的権利紛争も対象にしながら、集团的労使紛争の解決システム全体の今日における問題の位相を確認することを課題とした。

研究の方法としては、各国の労使関係システムと労使関係法制の概要と特色とを明確にし



たうえて、労使紛争の性格に応じてどのような紛争解決システムを用意しているか、それがどう機能しているかを、文献研究、統計資料分析、ヒアリングを通して明らかにすることにつとめた。

なお、ここで用いている労働紛争の類型毎に検討の課題を整理しておく。

### (1) 公序紛争

集団的労使関係における公序紛争とは、労使関係システムの設定・維持に関する法律の適用に関する紛争であり、その違反に対して公法的救済が予定されているものである。具体的には、労使関係システムを構築する前提となる労働組合の権利や従業員代表の権利の保護に関する紛争が予想されている。労使関係システムは、今日、労働法制が整備されている国では、労働関係を規律する第1の原則とされているから、これを支える法政策がとられることが多いはずであり、しかも、その際に、労使関係システムの形成を阻害する行為に対しては、当事者による損害賠償という民事的救済を予定するだけでは不十分であることから、必要に応じて刑事罰や行政罰を科すること、あるいは、労使関係システムの形成を促す積極的な支援を国が行うこともありうる。したがって、どのような紛争が公序紛争とされているか、

その紛争についてどのような紛争処理機関が作られているか、そこでの紛争処理手続や救済面にどのような特徴があるか、その処理についてこれまでどのような傾向がみられるか、労使関係システムの変化に応じてどのような改革動向があるか等を見ることがここでの課題となる。

### (2) 一般的権利紛争

一般的権利紛争は、集団的労使関係に関する法律の適用、協約、労使協定等の適用・解釈に関する紛争で、法律等の違反に対して、私法的救済以上のものを用意していない紛争である。したがって、裁判所における救済が基本となる。ただし、一般の訴訟手続と比較した場合に、労使関係当事者間の紛争だけに、手続や費用面で何らかの特段の配慮がなされているか否かが検討の対象となる。

### (3) 利益紛争（規整紛争）

集団的な利益紛争（規整紛争）の中心は労働争議に他ならない。したがって、紛争処理システムとしては争議調整システムがここでの検討対象となる。争議調整について、労使関係当事者がみずから用意しているもの（自治的調整）と国や公共団体が用意しているもの（公的調整）とがありうるから、その両者につき、調整システムがどのように設計されているか、運用上の特徴は何か、また、近時の労働争議の動向に応じてどのような変化があるか等を見ることが課題となる。

集団的な利益紛争のもう一つは、従業員代表と使用者との間の利益紛争（規整紛争）であ

る。従業員代表機関は労働組合と異なり争議手段を持たないことから、制度必然的に紛争調整システムを用意することになる。したがって、従業員代表の交渉権と規整権の範囲を明確にした上で、設計されている調整システムの特徴を、人的資源、調整手続や費用等を含めて明らかにすることが課題となる。

# 第1章 ドイツ

## 第1節 ドイツの労使関係の概要と特色

### 1 巨大産別組織と協約システム

#### (1) 産業別労働組合の組織原則

ドイツの労使関係は、労働組合と使用者団体とによって作られる労使関係と、従業員代表と個別企業の利用者によって作られる労使関係との二元的労使関係である。前者の主体である産業別労働組合は、統一組合主義をとっていることで、事実上、1産業1組合、1企業1組合という組織原則をとっている。このことは、企業内において労働組合相互の紛争が相対的に少ないことを意味する。現在、産業別組合は組織的統合を経ることによって、かつての16組合から8組合に半減している。

労働条件規制は産業別の広域協約として、多くの労働者をその適用対象に置くことになる。したがって、また、最低賃金制度を持たない。

#### (2) 協約交渉の構造

ドイツの団体交渉（協約交渉）は、産業別労働組合と使用者団体による全国交渉や地域交渉が一般的形態であり、企業別交渉は例外的事例にとどまる。法律的には、協約当事者とし

第1-1-1表 ドイツ労働組合の組織率の推移

年	DGB (ドイツ労働総同盟)			DAG (ドイツ職員組合)			DBB (ドイツ官吏組合)			CGB (キリスト教組合)			合計 組織率 %
	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	組合員数 (単位: 百人)	割合* %	組織率 %	
1950	5,450	100.0	35.7										
1951	5,980	91.2	38.0	343.5	5.2	2.2	234.4	3.6	1.5				41.7
1955	6,105	86.7	34.4	420.5	6.0	2.4	517.0	7.3	2.9				39.7
1960	6,379	83.1	31.1	450.4	5.9	2.2	650.0	8.5	3.2	200.0	2.6	1.0	37.5
1965	6,574	82.3	30.0	475.6	6.0	2.2	703.1	8.8	3.2	234.7	2.9	1.1	36.5
1970	6,713	83.0	30.0	461.3	5.7	2.1	721.0	8.9	3.2	190.9	2.4	0.9	36.2
1975	7,365	83.8	31.3	470.4	5.4	2.0	726.9	8.3	3.1	224.4	2.6	1.0	37.4
1980	7,883	83.1	31.8	494.9	5.2	2.0	821.0	8.7	3.3	288.2	3.0	1.2	38.3
1985	7,719	82.8	29.8	500.9	5.4	1.9	796.3	8.5	3.1	307.1	3.3	1.2	36.0
1990	7,938	83.1	29.0	508.6	5.3	1.9	799.0	8.4	2.9	309.4	3.2	1.1	34.9
1991	11,800	85.8	33.0	584.8	4.3	1.6	1,053.0	7.7	2.9	310.2	2.3	0.9	38.4
1992	11,016	84.7	31.2	578.4	4.4	1.7	1,095.4	8.4	3.1	315.6	2.4	0.9	36.9
1993	10,290	84.3	29.3	527.9	4.3	1.5	1,078.8	8.8	3.1	310.7	2.5	0.9	34.8
1994	9,768	83.6	27.9	520.7	4.5	1.5	1,089.2	9.3	3.1	306.5	2.6	0.9	33.4
1995	9,355	83.2	26.9	507.5	4.5	1.5	1,075.7	9.6	3.1	303.8	2.7	0.9	32.4
1996	8,973	82.5	25.8	501.0	4.6	1.4	1,101.6	10.1	3.2	303.1	2.8	0.9	31.3
1997	8,623	81.9	24.9	481.3	4.6	1.4	1,116.7	10.6	3.2	302.9	2.9	0.9	30.4
1998	8,311	80.9	24.0	480.0	4.7	1.4	1,184.1	11.5	3.4	303.1	2.9	0.9	29.7
1999	8,037	80.3	22.6	462.0	4.6	1.3	1,201.9	12.0	3.4	304.9	3.0	0.9	28.1

\*ナショナルセンター内比率

出所：Walter Müller-Jentsch, Industrielle Beziehungen, S.85.

て労働組合と使用者ないし使用者団体であることが明記されている（協約法2条1項）。労働組合や使用者団体の上部団体も、規約上その任務の一部となっているか構成員によって授権されている場合には、労働協約を締結する権限を持つ（同2、3項）。理論的に言えばドイツ労働総同盟（DGB）やドイツ経営者連盟（BDA）であっても、その加盟構成団体の授権があれば労働協約を締結できることになるが、それぞれそのような役割を引き受けていないし与えられていない。

ドイツを代表する金属労組の場合、協約の交渉と締結の権限は、組規約上、中央執行委員会とその授権を受けた者だけが持つ。一般には地方本部（Bezirksleitung）が協約交渉と締結の主体である。地区支部は、たとえ企業別交渉といえども、交渉権限は一切持たない。使用者側の交渉主体は、一般に使用者団体である。金属労組が組織対象とする金属産業のうち、金属工業には地域別の使用者団体（Verband der Metallindustrie）があり、それが金属連盟（Gesamtmetall）という上部団体を作っているが、交渉主体は各地域の使用者団体である。これに対し、鉄鋼業では、全国組織である鉄鋼業使用者団体（Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie）が交渉主体になっている。

交渉単位となる一つの地域はきわめて広い。金属労組の場合、統一前で全国16、統一後で22の協約地域（Tarifgebiet）に分け、これを9の地方本部が管轄している。伝統的には、南ドイツのシュトゥットガルト地本のある北ヴュルテンブルク北バーデン地域がパターン・セッターとなってきたが、近時では、ハノーバー地本が指導的役割を果たしている。交渉対象となる業種も広範である。金属労組の場合、一般的には金属工業、鉄鋼業、金属手工業の三つの業種に分かれて交渉が行なわれる。

協約交渉はこのように、産業別ないし業種別に地域レベルで行われるから、企業レベルで協約交渉が行なわれることは基本的にないが、使用者団体に加盟していない場合には、使用者との間で企業別の交渉が行なわれる。ただし、この場合でも、労働者側の当事者は地方本部であって、末端組織の地区支部が交渉当事者となるわけではない。また、その交渉は一般に、地域レベルでの交渉結果を企業レベルでの協約としてまとめるためのもの（承認協約の締結）であって、独自の協約政策をそこで展開するものではない。ただし、なかにはフォルクワーゲン社のように、協約政策としても独自性を持つ例外的事例もある。

### （3）労働協約の種類と内容

労働協約は、団体交渉の当事者と同様、労働組合の中央ないし地域本部と使用者団体との間で締結される団体協約が中心である。したがって、その適用は広く、広域協約（Flachentarifvertrag）といわれるゆえんである。化学産業、印刷業の一般協約は全国一本の協約であるが、金属産業では、州規模の地域協約が支配的形態である。

労働協約は通常、一般協約（Manteltarifvertrag）と賃金基本協約（Lohnrahmenabkommen）及び賃金協約（Lohnabkommen）の3つからなる。賃金基本協

約は、賃金等級と賃金格付けの原則を定め、賃金協約はこれを前提にした具体的な賃金額を定める。一般協約は、賃金以外の労働条件、すなわち、労働時間、超過労働の割増賃金率、年次有給休暇、労働契約の締結・試用期間・解雇等の労働条件一般を包括的に定めている。

このように労働協約が分かれているのは、労働条件の性格からする交渉度合いの必要性が異なるからである。労働協約の有効期間は、金属産業の場合、通常は、一般協約と賃金基本協約が3年、賃金協約が1年である。もちろん、賃金協約でも複数年協約が締結される場合がある。なお、伝統的に工員（現業労働者）と職員とでは別協約であったが、一般協約では職工一本の協約が多く現れるに至っている。

労働協約には、地域的適用範囲、業種別適用範囲、人的適用範囲が定められている。適用地域は、協約交渉の規模に応じてきわめて広い。協約の種類によっては全国協約もある。企業協約であれば、適用範囲はもちろんその企業内となる。業種別適用範囲も、金属産業の場合、鉄鋼業、金属機械工業、金属手工業とかなり広いが、商業労組や化学労組の協約は比較的細分化されている。人的適用範囲に関しては、現業労働者か職員かその双方か、あるいは管理職層等適用にならない範囲（協約外職員）が明記される。

労働協約の内容は、横断協約の性格からして、最低労働条件を定めるものであるから、個別労働者が有利な約定をなすことは排除されない（有利原則）。ただし、これはあくまでも個別契約による有利な約定であって、従業員代表との労使協定によって有利な労働条件を企業内で設定することに対しては、後述のように、法的な制約が課されている。

#### （４）労働協約の拘束力と適用労働者

経済労働省の協約登録係（Tarifregister）の報告<sup>1</sup>により、労働協約の適用状況をみると、2003年にドイツ全体で新たに締結された労働協約数は7,100であるが、その多くは従来の協約の更新である。同年末現在の有効労働協約数は、いわゆる広域協約といわれる団体協約が約33,100（うち公勤務関係が約15,000）、企業別協約が26,500である。企業協約を締結している企業数は7,540企業で、1990年に比べ3倍に増えている。

労働協約の拘束力を受けている労働者は、旧西ドイツ地域では、団体協約で62.9%、企業協約で7.1%、旧東ドイツ地域では、団体協約によるものが42.7%、企業協約によるものが11.8%である。したがって、旧西ドイツ地域全体で70.0%が、旧東ドイツ地域で54.5%が、ドイツ全体で68.0%が協約の拘束を受けている使用者の下で働いている。この他、使用者が直接に協約の拘束を受けていない場合であっても、労働契約を締結する際に協約の内容に依拠する企業が、旧西ドイツ地域で15.5%、旧東ドイツ地域で23.7%あり、結果的にはドイツ全体で、84%の雇用労働者が労働協約の適用を受けることになっている。長年、労働協約の適用を受ける労働者は雇用労働者の9割と言われてきたことからすれば、やや割合が下がっ

<sup>1</sup> BMWA, Tarifverträge 2003, Bundesarbeitsblatt 3/2004,S.19ff.

第1-1-2表 規模別協約拘束 (BadenWürttemberg州、2002年6月30日現在)

従業員数	事業所			労働者		
	団体協約 適用	企業協約 適用	無協約	団体協約 適用	企業協約 適用	無協約
BadenWürttemberg	39%	1%	60(24)%	60%	6%	34(18)%
1-4人	24	0	76(25)	28	0	72(25)
5-19人	46	0	54(24)	45	1	53(25)
20-99人	53	4	43(24)	52	5	43(23)
100-249人	63	11	26(20)	64	11	24(19)
250-499人	75	7	17(9)	75	8	17(9)
500人以上	80	9	11(7)	83	8	9(6)

出所：IAB-Betriebspanell、Welle2002。( )内は、協約準拠規定 (Tariforientierung) をもつ比率。

ている。

一般的拘束力宣言を受けている労働協約は480ある。賃金協約で一般的拘束力を持つのは、理髪業、建物清掃業、警備保障業、建設業等、比較的賃金の低い業種が多い。一般的拘束力を持つ労働協約の適用を受ける労働者は65万人であるが、すでに団体構成員として協約の拘束を受ける者を除くと、約22万人となっている。

なお、バーデンヴュルンベルク州に関する統計<sup>2</sup>によると、産業別の団体協約の適用事業所が約4割、適用労働者が6割となっているが、規模が大きくなるほど比率が高くなること、また、他方、企業協約は、その適用対象事業所が1%、適用労働者が6%であるとともに、中規模の事業所にやや多くみられるものの、規模によって大きな相違がないことがわかる。

## 2 従業員代表制度と企業内交渉システム

### (1) 経営協議会の設置及び選出手続

企業内労使関係の担い手は、従業員代表機関としての経営協議会である。経営協議会は、労働者が5人以上の規模の事業所に設置されることになっている。従業員代表の選出は、4年ごとに(かつては3年おき)、3月1日から5月31日までの間に全国で行うことになっている。選挙は選挙管理委員会を設置することからはじまる。すでに経営協議会があるところでは、現在の経営協議会がその任期が終了する8週間前までに選挙管理委員会を設置するが、はじめて経営協議会を選出しようとする事業所では従業員総会(単純多数決)で設置する。この総会は選挙権を有する労働者3人で招請できるし、当該事業所を組織対象とする労働組合も招請できる。総会の招請にもかかわらず総会が開かれず、開かれても選管を設置できなかった場合には、これらの労働者や組合が労働裁判所に選任を求めることもできる。

選挙管理委員会は、通常選挙権を有する労働者3人で構成されるが、必要があれば人数を増やすことができる。事業所に現業労働者と職員の双方がいる場合には必ず両者の代表が入

<sup>2</sup> Harald Strotmann, Entwicklung von Tarifbindung und übertariflicher Entlohnung in Baden-Württemberg in den Jahren 2000 bis 2002.

第1-1-3表 事業所規模別経営協議会委員数及び同専従役員数

事業所規模	委員	事業所規模	専従
5 20人	1人		
21 50	3		
51 150	5		
151 300	7		
301 600	11	300- 600人	1人
601 1000	15	601- 1000	2
1001 2000	19	1001- 2000	3
2001 3000	23	2001- 3000	4
3001 4000	25	3001- 4000	5
4001 5000	27	4001- 5000	6
5001 7000	29	5001- 6000	7
7001 9000	31	6001- 7000	8
		7001- 8000	9
		8001- 9000	10
9001		9001-10000	11
以下3000人毎に+2人		以下2000人毎に+1人	

出所：筆者作成。

ることになっている。選挙管理委員会の任務は、選挙権を有する労働者の選挙人名簿を作成すること、選挙を公示すること、提出された候補者名簿に遺漏がないかチェックすること、選挙の秘密性を保持すること、選挙結果を従業員に公表するとともに使用者側と当該事業所に組合員をもつ労働組合に通知することである。

選挙は直接の秘密投票で行う。経営協議会の委員が2人以上の場合には原則として現業労働者と職員が別個に選挙を行う。ただし、経営協議会の選挙前に現業労働者と職員がそれぞれ別個に秘密投票で共同選挙に賛成した場合には共同選挙を行うことができる（14条2項）。分離選挙、共同選挙を問わず、原則として比例選挙である。選挙リストが1つである場合と経営協議会委員が1人しかない場合には多数決の原則で選出される。

経営協議会の構成員数は表が示すように事業所の規模に応じて増える。従業員数が300人を超えると専従の代表が置かれることになるから、この規模以上の事業所においては実質的な従業員代表活動を期待できることになる。なお、規模の大きい事業所では、法定の専従数を超え労使間の合意で専従を増やしているところも少なくない。

## （2）設置状況

経営協議会が実際に設置されている事業所は、組合の調べで、1994年現在、約4万事業所、委員数で約22万人である。経営協議会設置義務を負う従業員5人以上の事業所からみればきわめて設置比率は低い数字である。なお、委員に占める非組合員の割合が75年の18.9%から21.2%へと2.3ポイント上昇していることが注目される。経営側調べでは、3割を超えている。

連邦雇用庁付属の雇用職業研究所（IAB）が1993年から始めた調査によれば、2000年における設置事業所率は、ドイツ全体で16.3%、適用労働者の比率で53.0%である。規模別で見れば、20人以上の事業所で約3割、50人以上で5割、100人以上で7割、500人以上で9割の

第1-1-4表 経営協議会設置状況

	事業所数	組合帰属 委員数	D G B (%)	D A G (%)	その他 (%)	未組織 (%)
ドイツ労働総同盟 (DGB) 調べ						
1972	29,283	173,670	77.6	3.0	0.5	18.9
1975	34,059	191,015	77.5	3.1	0.5	18.9
1978	35,294	194,455	78.1	3.3	0.5	18.1
1981	36,307	199,125	77.5	3.4	0.5	18.6
1984	35,343	190,193	77.4	3.0	0.6	19.0
1987	34,807	189,292	76.6	2.8	0.6	20.0
1990	33,012	183,680	76.3	2.6	0.5	20.6
1994	40,039	220,245	75.2	1.8	1.2	21.2
経営者団体付属研究所 (DIW) 調べ						
1975	1,109	17,457	67.9	10.4	4.2	17.5
1978	1,620	---	58.6	14.6	3.5	23.3
1981	4,528	35,223	63.2	8.5	5.0	23.3
1984	11,376	99,434	63.9	8.9	1.8	25.4
1987	10,293	95,356	65.4	5.6	1.5	27.5
1990	14,644	74,684	69.3	4.0	1.6	25.1
1994	18,022	79,316	66.7	4.3	2.5	26.5
1998	13,659	68,586	61.9	3.2	1.6	33.3

出所：W.M-Jentsch, P. Ittermann, Industrielle Beziehungen 2000, 218.

第1-1-5表 事業所規模別従業員代表機関の設置・適用率 (%)

事業所規模 (従業員数)	西側ドイツ		東側ドイツ		ドイツ	
	設置率	適用率	設置率	適用率	設置率	適用率
5 20人	9.3	10.5	7.8	9.8	9.1	10.4
21 50人	29.9	31.5	29.9	30.8	29.9	31.3
51 100人	52.9	53.4	51.2	51.3	52.6	53.0
101 200人	68.6	69.5	69.1	69.7	68.7	69.5
201 500人	81.4	82.5	76.2	77.4	80.6	81.8
501人以上	93.3	93.5	82.1	86.3	91.7	92.6
平均	16.6	54.1	15.4	47.1	16.3	53.0

注) 設置率とは従業員代表機関をもつ事業所の比率、適用率とは従業員代表機関をもつ事業所で働く労働者の比率である。

出所：J.T.Addison/L.Bellmann/C.Schnabel/J.Wagner, German Works Councils old and new incidence, coverage and determinants, Forschungsinstitute zur Zukunft der Arbeit DP. No. 29, 2002, S. 18.

第1-1-6表 部門別従業員代表機関の設置率 (%)

部門	西側ドイツ		東側ドイツ		ドイツ	
	設置率	適用率	設置率	適用率	設置率	適用率
公的部門	62.9	88.9	67.4	90.2	63.5	89.2
民間部門	12.4	47.5	11.8	37.0	12.3	45.8
製造業 (建設業含む)	13.4	58.2	8.7	36.4	12.4	54.9
民間サービス	11.8	40.2	14.3	39.7	12.2	40.0
全部門	16.6	54.1	15.4	47.1	16.3	53.0

出所：第1-1-5表の出所、S. 19.



第 1 - 1 - 7 表 規模別業種別従業員代表機関の設置率 (%)

事業所規模 (従業員数)	西側ドイツ			東側ドイツ			ドイツ		
	製造業	民間 サービス	公的 部門	製造業	民間 サービス	公的 部門	製造業	民間 サービス	公的 部門
5 20人	3.0	7.2	51.7	2.7	8.4	46.9	3.0	7.4	51.2
21 50人	27.5	22.6	75.7	14.2	31.5	78.3	24.3	24.1	76.3
51 100人	54.6	40.4	84.2	42.9	46.5	94.5	52.4	41.5	85.7
101 200人	62.0	64.7	95.4	67.3	62.1	100.0	62.9	64.3	96.2
201 500人	85.3	71.2	93.3	79.4	67.8	97.9	84.7	70.6	94.0
501人以上	93.9	88.0	99.9	85.3	77.8	87.3	93.3	86.5	96.7
平均	13.4	11.8	62.9	8.7	14.3	67.4	12.4	12.2	63.5

出所：第 1 - 1 - 5 表の出所、S. 20.

事業所及び労働者をカバーしていることがわかる。民間（経営協議会）と公共部門（職員代表委員会）の別でみると、民間部門では設置率が12.3%、適用率45.8%であるのに対して、公共部門では設置率63.5%、適用率89.2%と圧倒的に高い比率を示している。また、民間部門では製造業がサービス部門よりも高い設置率だが、労働組合と異なり、その差はそれほど大きくない。

### （3）従業員代表の機関と活動保障

まず、従業員代表組織の機関をみると、経営協議会の委員が2名以上になると委員長と副委員長が置かれる。選出は経営協議会で行う。委員数が9人以上の経営協議会では日常の業務を執行する機関として常任委員会（Betriebsausschuss）を設置することになっている。このメンバーの数も経営協議会規模が大きくなるにつれて増える（27条1項）。

経営協議会の決定機関である経営協議会会議は委員長が召集する。会議は就業時間中に開かれる。会議には必要とあれば使用者や労働組合代表の出席を求めることもできる。

従業員全員が参加する会議として事業所総会（Betriebsversammlung）がある。四半期毎の定期総会が開かれることになっているが、これ以外にも、経営協議会や使用者が望めば、または従業員の4分1以上の申請があれば臨時にも開催される。経営協議会の活動の報告や使用者の報告がなされるが、総会の決議等が法的に経営協議会を拘束するものではない。総会は、経営協議会議長が司会を務める。使用者、労働組合もこれに出席することができる。

複数の事業所をもつ企業には、各経営協議会から派遣された経営協議会委員で構成される中央経営協議会（Gesamtbetriebsrat）が設置される。これは、個々の事業所では解決できない問題、企業レベルで統一的な規整を要する問題を取扱う機関である。また、株式会社法にいうコンツェルンには中央経営協議会の決議に基づきコンツェルン経営協議会（Konzernbetriebsrat）を設置することができる。

次に、従業員代表組織の活動保障をみておく。経営協議会委員はその職務を遂行するに必要な時間、労働義務を免除されるし賃金も保障される。任期が終了した後でも一年間は任期

期間中に本来の職務についていれれば得られたであろう職務の配置を受ける権利が保障される。

従業員数300人を超える事業所では専従委員が認められる。専従員数は事業所の規模に応じて増える（第1-1-3表参照）。これを上回る専従を協約や経営協定で定めることも可能である。

経営協議会委員はその活動に必要な知識を得るために教育研修のための有給の休暇を取ることができる（37条6号）。研修に必要な費用（参加費用、旅費宿泊費）も会社が負担する。さらに、各経営協議会委員にはその3年の任期中に3週間の教育休暇が付与される。こちらは、労働組合と使用者団体の中央組織の協議の上、州の労働官庁が承認した研修に参加するためのものである（37条）。その多くは、労働組合の主催する研修である。

経営協議会の活動を保障するために、わが国の不当労働行為に類似した制度がとられている。経営協議会の活動を妨害すること、あるいは、経営協議会委員をその職務に就いている故をもって不利益な取扱いしないし優遇をすることは、刑罰をもって禁じられている（78条、119条）。また、解雇についても特別な保護がある。

従業員代表制度の設立、運営にかかる費用は使用者の負担である（40条）。専従者の賃金保障や勤務時間中における会議が有給であるのはもちろん、事務所や電話、什器の供与と維持費、タイピストなどの費用も会社が負担することになっている。この他、経営協議会委員の研修参加も会社の負担である（37条6項）。選挙管理委員会についても同様である。なお、経営協議会の活動にかかる費用を労働者から徴収することは認められない（41条）。

#### （4）従業員代表の権限

従業員代表機関としての経営協議会は、自主的団結としての労働組合と異なり、その設立、任務、権能等がすべて法律によって定められていることに特徴がある。従業員規模に応じて従業員が選出した経営協議会が法律で定められた範囲での任務を遂行する。その際、労使間で意見の対立をみたとしても、その解決手段として争議に訴えることはできない。

したがって、経営協議会の労働条件規制は参加権（Beteiligungsrecht）の行使として現われる。この参加権は大きく分けて、最終的決定権を使用者に留保したまま意思形成過程に経営協議会を関与させる関与権（Mitwirkungsrecht）を与えるものと、決定を共同で行なう共同決定権（Mitbestimmungsrecht）とからなる。

さらに従業員代表の発言力の程度、労働条件規制力の程度に応じて参加権を分類すれば、関与権は情報権（Informationsrecht）、聴取権（Anhörungsrecht）、協議権（Beratungsrecht）に分かれ、共同決定権も、経営協議会が異議を申し立てれば一方的に決定できない異議申立権（Einspruchsrecht）、経営協議会の同意がなければいかなる措置も取れない同意権（Zustimmungsrecht）、さらに、従業員代表の側から意思形成を強制できる発案権（Initiativrecht）に分類することができる。

そして、経営組織法は従業員代表が参加権を行使できる三つの対象領域のうち、社会的事

第1-1-8表 経営組織法上の従業員代表の主な権限

	関与権	共同決定権
人事計画	要員計画等について情報提供と協議義務 (92条)、優先的社内募集の要求権 (93条)	
採用	管理職の採用についての予告義務 (105条)	応募書類・質問事項・評価基準の作成 (94条、仲裁事項)、労働者の採用 (99条、同意拒否権)
配置転換		対象者選定基準 (95条1項、仲裁事項)、個別配転措置 (99条、同意拒否権)
格付け・査定	情報提供義務 (99条)	選考基準 (95条1項、仲裁事項)、格付け (99条、同意拒否権)
労働時間		始業終業時刻、週日への労働時間の配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整 (87条、仲裁事項)
職場規律・安全衛生		経営秩序に関する問題、労働者の行動または給付を監視するための技術設備の導入と利用、労働災害と職業病の防止及び法規または災害防止規則に基づく健康保持のための規定の作成 (87条、仲裁事項)
解雇	意見聴取義務 (102条1項)、異議申立権 (同条3項)、確定判決までの継続雇用義務 (同条5項)、任意経営協定による同意条項可 (同条6項)	解雇の一般的選考基準の作成 (95条1項、仲裁事項)
職業教育		職業教育措置の実施 (98条1項)、職業教育措置への参加 (同条3項)
雇用調整		操短労働 (87条3項、仲裁事項)
経営変更 (事業所の統廃合)	事業所閉鎖・縮小・統合等の場合の情報権と協議権 (111条)、経済委員会を通しての経済的事項についての情報権 (106条)	経営変更の際の社会計画 (112条、仲裁事項)

出所：筆者作成。

項については完全な共同決定権、つまり同意権を、人事的事項については限定的共同決定権としての異議申立権ないし拒否権を主体に、経済的事項については関与権中心の参加を認めることにしている。

賃金に関しては、社会的事項として、企業内賃金制度 (Betriebliche Lohngestaltung) の問題、特に賃金計算原則 (Entlohnungsgrundsatz) の定立および新しい賃金計算方法 (Entlohnungsmethode) の導入・適用並びにこれらの変更と、出来高・割増賃金およびこれに類似する成績リンク賃金の、貨幣係数を含むところの決定については完全な共同決定権が承認されている。

しかし、賃金に関する企業内規制に対しては、労働組合の労働条件規制権能を保護する観点から協約優位原則が採られている<sup>3</sup>。すなわち、労働協約で定めている、または、定めるのが慣例となっている賃金その他の労働条件は、経営協定の対象となしえない (法77条3項)。また、社会的事項についての共同決定権については、法律または協約による定めが存在しない限り認められるとしている (同87条)。

<sup>3</sup> この問題については夢沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』(勁草書房、1986)所収の毛塚勝利「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」を参照。

第1-1-9表 経営組織法上の組合の企業内活動権

入構権	当該事業所に組合員を持つ労働組合の委任を受けた者が、使用者に通告の上事業所立入り権を持つ（2条2項）
従業員代表選出関与権	事業所内に組合員を持つ組合は、経営協議会選挙の発案、選挙管理委員会の設置、候補者名簿の提出を行うことができる（14条5項、16条2項、17条、18条）
監督権	使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置をとること（23条3項）
出席権	経営協議会の会議に参加すること（31条、46条、51条1項、59条1項、71条）
事業所総会の招請	経営協議会が事業所総会を開催しないときに事業所総会の開催を求めること（43条4項）

出所：筆者作成。

### 3 協約規制と従業員代表規制の調整

#### （1）従業員代表に対する組合のコントロール

従業員代表である経営協議会は、組合とは異なった組織原理によって設置されるが、実際には、多くの場合、経営協議会は労働組合の企業内における支部としての役割を果たしている。先に見たように、従業員代表委員の8割弱は労働組合員である。

また、法的にも労働組合に経営協議会活動に対する強力な介入、監視権限を認めている。

当該事業所に組合員を有する労働組合の委任を受けた者は、使用者に通告を行って事業所に立入る権利を有すること（経営組織法2条2項）、経営協議会の設置の際のイニシアティブ（同14条7項、16条2項、17条2、3項、18条1項）、経営協議会の会議に参加すること（同31条、46条、51条1項、59条1項、71条）、経営協議会が活動していないときに事業所総会を開催させること（43条4項）、経営協議会が経営組織法に違反する場合に委員の免職や経営協議会の解散を労働裁判所に申請すること、使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置を取ること（同23条3項）ができる。

#### （2）職場委員制度

金属産業を中心に、比較的規模の大きい事業所には、従業員代表としての経営協議会委員の他に、組合の職場委員が配置されている。その任務は、一方で、従業員代表である経営協議会を支えるとともに、他方では、経営協議会の活動を間接的にコントロールするためのものである。無用な対立をもたらさないように、経営協議会の委員は自動的に職場委員である（金属労組の場合、約14万人の職場委員がいるが、うち6万人は経営協議会委員である）とともに、経営協議会議長も同時に職場委員会議長であることが一般的であるが、事業所によって両者の議長は別な者が就くこともある。日常的には、経営協議会を支えるが、経営協議会委員の選挙や協約闘争などの場合は職場委員会がイニシアティブを発揮することになっている。しかし、職場委員は選出されていても独自の執行部体制をとることは必ずしも多くないことから、「帆のない帆船」であるとの指摘もある。したがって、経営協議会から相対的に

独立した存在というより、経営協議会の補佐役というのが一般的な姿である<sup>4</sup>。

### (3) 協約優位原則による労使関係の整序

従業員代表が労働組合の機能を蚕食しないように、ドイツ労使関係法制には、協約優位原則がとられている。これは、従業員代表は、労働組合の本来的な任務である、賃金・労働時間等の規制については、協約で認められている場合でない限り、共同決定ができないこと(経営組織法78条)、また、従業員代表と使用者で締結する経営協定では、協約に定めている事項、また、協約で定めるのが慣例となっている事項については、定めることができない(同87条) というものである。

## 第2節 労使関係政策の変化と労使関係の現在

二元的労使関係をとるドイツの労使関係は、経済の成長期には、きわめて安定的で公正な労使関係を形成するとともに、パフォーマンスのよい労使関係として、広く肯定的な労使関係として評価されてきたと言ってよい。しかし、80年代に始まる失業率の増大、90年代の東西ドイツの統一後の旧東独地域の経済の停滞、とりわけ、EU統合と市場経済のグローバル化に伴う国際競争力と産業立地の確保をめぐる議論は、ドイツ労使関係システムの評価を転換させることになる。ドイツ労使関係の最大の特徴は、産業別組合による協約交渉と地域ないし全国レベルの協約による最低労働条件の定立にあったが、かかる広域協約(Flächentarifvertrag)は、経済の停滞期には下方硬直性が高く、東独企業の立ち上げを阻害し、経営困難な企業の存立を否認し、国内企業の国外移転を促進、雇用の維持を阻害するものとして、批判にさらされることになったからである。80年代に開始された労働の柔軟化議論は、ドイツでは、90年代には、協約交渉の構造や協約効力の柔軟化を目的とするいわば労使関係の柔軟化議論として推移していった。以下では、これらの点について簡単に見ておくことにする。

### 1 協約システムの変化と現在

#### (1) 柔軟な協約規制の登場

組合は、90年代初頭まで、企業や事業所の経済力において協約労働条件に差を設けることを基本的に排除してきたが、東独経済の壊滅的な打撃と低迷の中では、統一的画一的な協約規整を行うことは実際には不可能であった。協約締結を求める過程で、従来のドイツの協約では見られなかった次のような弾力的規定が入ることになる。まず、中小企業条項(Kleinbetrieb- und Mittelstandsklausel)である。これは、経営基盤の弱い中小企業に対し

---

<sup>4</sup> 組合の職場委員制度については、毛塚勝利「西ドイツ金属産業における組合地区支部の組織と活動」法経論集(静岡大学法経短期大学部紀要)58号(1986年)37頁(74頁)以下参照。

て特別な協約労働条件を定めるものである<sup>5</sup>。また、同一協約地域内であっても経済基盤に格差があることが著しいため、協約労働条件に差異を設ける地域的格差条項<sup>6</sup>や将来の経済情勢の動向如何では、労働協約の規定を見直すことを予定する修正条項<sup>7</sup>も取り入れた。さらに、衣服産業の協約では、91年の年次特別手当に関して、雇用の維持の観点から経済的に困難な状況がある場合には、企業内の労使協定で協約規定と異なる取り決めを行うことを認めた。

このような動きは、やがて旧東独地域に限定されることなく、旧西独地域の協約交渉においても、経営側が強く求めるようになる。経営側の要請を支えたのは、1991年に発表された規制緩和委員会報告書『市場開放と競争 (Marktöffnung und Wettbewerb)』である。同報告書は、「労働市場の柔軟化」と題する第8編において、協約制度について幾つかの重要な提案を行っている。第1に、「緊急の場合には、経営協定によって労働協約と異なる定めをなす。」(提案86)とするもので、経営協定による労働協約の柔軟化、第2に、「長期失業者の雇入れの場合には、労働協約を下回る労働条件の約定が認められる。かかる約定の効力は最長3年とする」(同87)という、いわば、協約の下方硬直性に関する例外の設定、第3に、「労働協約の国による一般的拘束力宣言の可能性は制限される。」(同89)という、労働協約の社会的労働条件定立機能の縮減である。

協約システムの柔軟化の一環として、協約の下方硬直性を修正する新たな協約規制が取られるに至る。

まず、労働時間に関して、1994年の協約交渉で、化学産業はいわゆる労働時間回廊 (Arbeitszeitkorridor) を導入する。これは、協約所定の週労働時間である37.5時間について、経営の困難な事業所においては、下限35時間、上限40時間の範囲内で、所定労働時間を定めることを認めるものである<sup>8</sup>。

また、賃金規制に関しては、96年春の協約交渉において、繊維産業で従来にはない規定が置かれた。それは1.5%の賃金の引き上げを行う賃金協約を締結した (有効期間1年) が、経済的に困難な状況にある企業は任意的な経営協定によって、雇用保障を前提にはあるが、一定期間 (最長、賃金協約の有効期間)、賃金の引き上げの全部または一部を排除することができるとした (1996年3月18日締結)。化学産業においても、1997年4月、化学労組は、賃金回廊 (Einkommen Korridor) の導入を提言している。これは、経営が困難な事業所で

<sup>5</sup> 小売業の協約では20人以下の企業で1991年2月から8月までは最高10%、1991年9月から1992年3月までは最高12.5%、協約賃金を下回ることを認めている。また、印刷業の一般協約によれば、「特に異なる経済状況の下で」10人未満の事業所では、1991年につき50%の年休手当を30%にすることができること、100%の年次賞与を80%にできることとしている。

<sup>6</sup> ベルリンとブランデンブルク金属・電機手工業の協約では、1991年末の水準で、東ベルリンとその周辺が65%で、その他のブランデンブルク地域が60%となっている。また、ザクセンの金属手工業では協約地域A (ドレスデン、ケムニッツ、ライプツィヒ等の都市) で70%、協約地域B (農村地域) で65%となっている。

<sup>7</sup> ガラス製造業では1993年1月1日から協約当事者の一方が希望すれば、当該協約の実施可能性について再交渉すること、場合によって調整手続に入るとしている。また、金属・電機産業では、1993年からの一般的な再修正条項が置かれている。

<sup>8</sup> 化学産業862事業所の調査によれば、その27.8%がこの制度を利用し、そのうち、5.2%は、週37.5時間よりも短い、24.5%はこれよりも長く設定しているという。Gewerkschaften Heute 1994, S.142 (Bispinck)。

第1-2-1表 協約上の開放条項と差別化規定

一般的協約回避条項	経営危機に陥った企業について、企業の維持と雇用の確保を図るために、特定の企業について一定期間協約と異なる特別な定めをすることを認める旨、協約当事者が宣言するもの（金属産業）
労働時間の延長	通常労働時間を従業員の13%から18%の範囲で40時間まで認めるもの（金属産業）
労働時間回廊 （幅のある労働時間 規制）	37.5時間の週労働時間をプラス・マイナス2.5時間の範囲で企業内で自由に合意できるとするもの（化学産業）、雇用保障と引き換えに、年間労働時間を6.75%（130時間）の範囲で延長ないし短縮することを認めるもの（繊維産業）
賃金保障のない労働 時間の削減	週労働時間を31時間まで削減することを認めるもの（銀行業）、週労働時間を週30時間（西）・33時間（東）まで5時間の削減を認めるもの（印刷業）
経営危機条項 （Härteklausele 協約 条件引上げの例外的 免除条項）	経済的に困難な状況にある企業に対して1997年の賃金引上げ分を協約の有効期間中実施しないことを認めるもの（繊維産業）、東独地域の経営危機状況にある企業について、協約賃金の引上げ、年休付加手当、クリスマス手当の支給を一定期間停止することを認めるもの（金属産業）
小規模企業条項 （企業規模で協約内 容を変えるもの）	東独地域の50人以下の事業所については西側賃金の水準に引き上げることを1998年1月1日まで2年間遅らせることを認めるもの（印刷業）、東独地域の15人（5人）以下の企業について最大6%（8%）まで低い賃金の支給を認めるもの（小売業）
入職者特別賃金規定	入職初年度の者、失業者の就職後1年間、低い賃金を認めるもの（東のルフトハンザサービス社）、長期の失業者に90%、新規入職者に95%の特別賃金を定めるもの（化学産業）

出所：WSI Mitteilungen 1997 S.555.

は、協約賃金率を一定幅の範囲内で協約基準を下回ることを認めるものである<sup>9</sup>。これは、繊維産業の協約にも見られる。

## （2）使用者団体の弱体化

労働協約の弾力化以上に大きな問題は、使用者団体の危機である。広域協約の柔軟化を実現することができないことに不満を持つ企業の中には、使用者団体から脱退するものが見られるにいたっている。この「使用者団体からの逃亡」は、当初は、旧東ドイツ地域の企業が、企業の立ち上げに際して、旧西ドイツ地域の協約労働条件の適用を回避することを目的としてとった方策であったが、やがて、この戦術は、旧西ドイツ地域にも拡大することになる。

使用者団体からの脱退状況を分析した調査<sup>10</sup>によれば、金属産業における西ドイツ地域の三つの使用者団体から脱退した企業は、90年から95年の間に88社にのぼり、協約の適用から離れた雇用者数は3万8,357人である。加盟企業の雇用労働者数は、この間に22万1,849人が減少しているが、この約17%に当たる。つまり、加盟企業における雇用労働者数減少のうち、6分の1は使用者団体からの脱退に起因することになる。もっとも、1990年の加盟企業の雇用労働者数は98万6,822人で、その比率で見れば3.9%に過ぎず、量的には大きな意味を持つ

<sup>9</sup> 1997年6月3日に合意をみた内容は、経営上困難なときには、協約当事者の同意の下、経営協議会と合意すれば、協約賃金を10%まで下回ることができるとするものである。

<sup>10</sup> 1994年から1995年にかけて、地域別使用者団体4団体の活動領域のもとにある金属労組147の地区支部で聴き取り調査したものである。WSI Mitteilungen 4/1996 S.316ff. 使用者団体の加盟率は、東では約25%、西側では約65%である。かつては80%程度であった。銀行では100%近い組織率だが、小売業では低い。金属産業では50%を超える（1997年、BDAでの聴き取りによる）。

ものではないと分析者はみている。事業所規模でみると、脱退は、100人から500人の中小規模事業所や500人から1,000人の中大規模の事業所で多いとされ、また、多くはオーナー企業であり、脱退理由も必ずしも経営が苦しいというだけの理由に基づくものでないとしている。

## 2 従業員代表システムの変化と現在

労働協約の開放条項（労働協約と異なる約定の締結を企業内における労使関係当事者に認める協約条項）に代表される協約政策の推移は、企業内労使関係当事者の役割の増大をもたらすことでもある。では、その交渉を担う従業員代表機関である経営協議会はどのような様相を示しているのだろうか。従業員代表選挙結果からみた設置状況の停滞と労働組合の影響力の相対的低下については前述した。ここでは、その担い手の変化と、なお限定的な現象ではあるが、組合の手を離れた従業員代表活動を見ることにしよう。

### （1）従業員代表を担う労働者層の変化

1981年から1994年に行われた経営協議会選挙結果の分析を、6つの産業別労働組合の組織範囲を対象にして行った調査研究<sup>11</sup>によれば、80年代後半以降、経営協議会委員の世代交代が大きく進んでいるという。委員の半数は選挙毎に入れ替わり、委員長も例外でなく3分の1は選挙のたびに入れ替わっている（副委員長の交代率は委員長よりも高い）。したがって、80年代にみられた、比較的長期にわたり経営協議会の職務についてカリスマ的指導力を発揮する継続性モデルは崩壊しつつあり、このことが組合との関係にも影響を与える可能性を指摘している。

かつて、従業員代表を支えたのは専門工であり、労働組合活動に積極的に参加した者、あるいは69年世代として社会改革を求めた世代であったが、新しい世代の経営協議会委員は、比較的高学歴で、企業内に生起する技術や労働組織の変化に冷静に対応していくタイプとも言われる。したがって、組合に対してはその支配に服するというより、対等な立場でサービスの提供を求め、時としては組合に対して距離を置くことにもなる。

もっとも、経営協議会委員の気質は業種によって異なるし、経営協議会と組合の力関係は企業規模によって大きく左右されるから、一概に語ることは困難である。経営協議会の委員長がなお圧倒的に組合員であること、多くの経営協議会が組合の情報と教育活動に依拠し、また、一旦問題が発生したときには、組合の交渉力を当てにしていることを考えれば、それほど悲観的にみることはないであろう。

### （2）組合の支配を離れた経営協議会の出現

この間の経済環境の悪化の中で、週35時間の協約労働時間の実施が求められたこともあっ

---

<sup>11</sup> Wolfram Wassermann, Betriebsräte im Wandel, WSI Mitteilungen 9/1996, S.564 ff.



第1-2-2表 組合と従業員代表の結びつきの低下

従業員	組合の組織率の低下 以前から続いている企業内事務部門の組織の困難性
職場委員	組合職場委員の減少（紙上の存在） 企業内活動の利点のない職場委員活動
経営協議会委員	選挙ごとに変動率（交代）の増大 組合組織率の低下 組合から自立する経営協議会委員グループの増大
経営協議会幹部	選挙ごとに変動率が増大 これまでのところ安定的に高い組織率（若干弱体化の兆し）

出所：Wolfram Wassermann, Betriebsräte im Wandel, WSI Mitteilungen 9/1996.

て、経営協議会が協約を無視した行動をとるといふ、労働組合の経営協議会に対する支配力の後退を象徴するような事件の発生も報じられている。

大手の暖房器具メーカーであるヴィースマン社（従業員3,760人）は、週35時間労働を定める金属産業労働協約の拘束を受けるにもかかわらず、時間外労働の割増賃金を支給することなく週38時間労働するかわりに、向こう3年間は経済的理由による解雇（整理解雇）は行わないとする旨の労働契約を個別労働者と締結した。経営協議会は、外国での新工場の設立を阻止するためにこれを呑み、従業員の96%は個別契約に署名した。これに対し、金属労組は、使用者が週35時間労働を維持すべきことの確認と経営協議会委員24人のうち組合員でない委員14人の委員資格の停止を求めて訴訟を提起した<sup>12</sup>。

さらに、重要と思われる現象は、労働組合の支配下でない経営協議会が一部、横の連絡を取り始めたことである。独立従業員の会（AUB = Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehörigen）が情報産業の従業員代表で作られ、組織を拡大している。1997年9月のSiemens Nixdorf社フランクフルト事業所のヒアリング調査の際、従業員代表15名のうち3名がAUBの委員であり（他は金属労組の委員）、デュッセルドルフ事業所では多数派であった。また、今回調査を行ったZ社の事業所で、15名の経営協議会の委員長を含む8人がこの組織に属するものであった。90年代半ばには、300事業所で1万人のメンバーをもっていると言われた<sup>13</sup>が、2003年現在、2万人の構成員を数えるという<sup>14</sup>。「協約専制よりも経営内自治を（Betriebsautonomie vor Tarifdiktat）」をその標語として掲げ、労働組合に代わる組織として活動しているが、このような従業員代表の新たな動きが今後のドイツの労使関係にどのような影響をもたらすことになるのであろうか。400万の失業者を抱える雇用危機の中で、企業エゴイズムに労働者や従業員代表が走る危険がないとはいえない以上、労働組

<sup>12</sup> マールブルク労働裁判所は、使用者は金属労組の協約当事者ではないこと、また、経営協定が締結されていないという形式的理由で訴えを却下したが、内容的には、組合に加入していない従業員は協約と異なる定めをなしうるとしてこれを肯定したが、組合員はこのような契約を結ぶことはできないとしたという。Die Welt 8/8/1996、Berliner Zeitung 8/8/1996.

<sup>13</sup> Frankfurter Rundschau 1996.11.30.

<sup>14</sup> Z社の経営協議会議長で、同時に、AUBの要職を務めているA氏の話による。

合にとって大きな問題となる可能性はあろう。

### 3 労使関係政策の変化

#### (1) 経営組織法の改革

1998年に約15年ぶりに政権復帰した社民党を主体にしたシュレーダー政権は、2001年に経営組織法の改正をはかる<sup>15</sup>。72年以来30年ぶりの改正となった2001年改正は、小規模事業所における従業員代表活動の活性化を図ったこと、労働者の多様化や企業組織の変動に対する対応がなされたこと、発言の対象が雇用保障と職業教育という現代的課題に拡大したことに特徴を見ることができる。

まず、中小規模事業所での経営協議会の設置率が低いことへの対応策として、選出手続の改善が図られたことである。これまで、従業員代表選挙は、4年毎に3月1日から3ヶ月の間に、選挙管理委員会の選出に始まり、選挙権を持つ労働者の20分の1以上（最低3人）の推薦人による候補者名簿の作成、投票用紙による選挙等、規模のいかんを問わず同様な手続きを求めていたが、今回、50人以下の事業所では、選挙管理委員会を総会出席者の過半数で選出し、翌週の総会で委員を決めると、2週間で選出できるという簡略化が図れた。この簡易選出の方法は、経営協定で100人未満の事業所でも利用できるとされている（14条a）。また、手続きを進める過程で候補者が事実上解雇される危険性を防ぐ解雇保護規定も解雇制限法に加えられている（同法15条）。

#### (2) 法による協約システムの柔軟化へ

2002年に2期目を迎えたシュレーダー政権は、現在、いわゆるハルツ委員会報告を基礎にして労働市場改革に本格的に取り組む姿勢を見せている。そのなかで、CDU・FDPの野党の要求を受け、法律による開放条項の導入（従業員代表組織は従業員3分の2の賛成をもって、協約と異なる規整を行うことにつき組合に同意を求めることができるとする内容）をも視野に入れている<sup>16</sup>。もし、仮にこれが実現するとすれば、二元的労使関係のバランスが崩れ、協約規制の空洞化が生まれる可能性がある。ただし、大方の見方では、その成否は不明であり、協約締結主体である使用者団体もまた、中央のドイツ経営者団体連盟と異なり、批判的であるのが注目された。なお、研究者の多くは、ドイツの労使関係システムは基本的に維持されていくとの見解を持っている。

<sup>15</sup> 2001年改正については、ウルリッヒ・ツアッハルト「ドイツ労働法改革の現在」日本労働研究雑誌2001年12月号64頁以下、藤内和公「ドイツ従業員代表法制の現在と今後」日独労働法協会会報第4号（2003年）14頁以下等参照。

<sup>16</sup> 経済労働省の諮問委員会（委員長 Prof. Wernhard Möschel）の報告書 Tarifaufonomie auf prühstand, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Dokumentation Nr.531参照。同報告書は、法律による開放条項の導入の他にも、整理解雇を回避するための賃金減額を有利原則で肯定することの明確化、一般的拘束力宣言の制限、使用者が協約拘束力を受けていれば規範的効力が生じるいわゆる経営規範規定（協約法3条2項）の削除なども提言している。

### 第3節 労働組合と従業員代表の権利保障

#### 1 労使関係法制における労働団体権保障の特徴

集团的労働法としては、自主的団結に対しては、労働協約の規範的効力の範囲や有利性原則、一般的拘束力に関する規定が置かれている労働協約法があるのみである。争議権や団体交渉権を明文で保障する法律上の規定はない。争議権については、判例法による労働組合によるストライキと使用者団体によるロックアウトが保障されている（正当な争議行為に対する違法性評価の排除）。団体交渉については、通常、使用者団体と行われるが、労働組合の交渉申し入れに対して使用者団体が交渉に応じるか否かは自由であり、応じない場合に法的救済を求める手立てはない。応じない場合には、争議行為その他の圧力行為が発生する可能性があるにとどまる。つまり、団体交渉の担保は労使関係当事者の事実上の力であって、国家による支援策としての「権利」構成はない。その意味で集团的権利紛争は一般的に存しないことになる。

#### 2 労働組合の企業内活動権の保障

労働組合には、当該事業所に組合員を有する労働組合の委任を受けた者は、使用者に通告を行って事業所立入権を有すること（経営組織法2条2項）、経営協議会委員の候補者名簿の提出権や、経営協議会の設置のために事業所総会、選挙管理委員会の設置を求める行動を行うことができること（同14条4項、16条2項、17条2、3項、18条1項）、経営協議会の会議に参加すること（同31条、46条、51条1項、59条1項、71条）、経営協議会が活動していないときに事業所総会を開催させること（43条4項）、経営協議会が経営組織法に違反する場合に委員の免職や経営協議会の解散を労働裁判所に申請すること、使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置をとること（同23条3項）等の権限が与えられている。これらの権利が侵害された場合には、裁判所による救済が可能となる。

#### 3 組合活動と従業員代表の活動保障

経営協議会委員等の従業員代表の解雇に対しては、解雇制限が設けられている。解雇が認められるのは、即時解雇理由たる「重大な理由」が存在すること、経営協議会の同意があること、または、それに代わる裁判所の判決がある場合である（解雇制限法15条）。

**解雇制限法 第15条** 経営協議会、年少者・訓練生代表委員会、搭乗員代表委員会または船員代表委員会の構成員の解約告知は、使用者が重大な理由（wichtiger Grund）から解約告知期間を遵守することなく解約することを正当ならしめる事実が存在し、かつ、経営組織法第103条により必要とされる同意またはこれに代わる裁判所の判決が存在する場合を除き、認められない。任期の終了後、経営協議会、年少者・訓練生代表委員会または船員代表委員会の構成員については1年以内、搭乗員代表構成員については6か月以内に解約告知することは、使用者が重大な理由から解約告知期間を遵守することなく解約することを正当ならしめる事実が存在する場合を除き、認められない。右構成員の終了が裁判所の判決によるものである場合には、適用しない。

経営組織法103条 (1) 経営協議会、年少者・訓練生代表委員会、搭乗員代表委員会、船員代表委員会、選挙管理委員会の各委員ならびに選挙立候補者の特別解雇には、経営協議会の同意を必要とする。  
(2) 経営協議会がその同意を拒む場合に、特別解雇があらゆる事情を考慮して正当であるならば、使用者の申立に基づき、労働裁判所は、同意に代わる決定を下すことができる。

## 第4節 協約争議（集团的利益紛争）の解決

### 1 協約による自主的調整

協約当事者が調整協定 (Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung) を締結している。1997年現在で、270の調整協定があり、労働者の65%をカバーしていると言われる<sup>17</sup>。

調停委員会 (Schlichtungskommission) は、使用者団体と労働組合からの代表各2名の委員と中立の会長2名で構成される。会長の任期は2年で、選出は協約当事者の合意の上で行なわれるが、合意が困難な場合には協約当事者が別個に会長を選任する。2名の会長のうち1名が議決権を有する会長であるが、これについて協約当事者が合意できないときには、調停手続が開始される際にくじ引きで決めることになっている。

調停委員会の手続が開始されるのは、交渉の決裂が宣言された後、一方または双方当事者の申請に基づき、双方が合意した場合のみである。

### 2 公的調整

1933年以前にあった国家による強制仲裁は今日存在しない。戦後の管理委員会法35号 (1946年8月20日法) が国家による争議調整を導入し、これが現在でも適用されるが、これは協定に基づく調整を補充するものである。実際には、労働組合と使用者間に争議調整協定が締結されているのでその役割は大きくない。

国家の調整手続は、斡旋・調停手続 (Ausgleichs-oder Vermittlungsverfahren) と仲裁手続 (Schiedsverfahren) とに分かれる。調停手続は、労働大臣が任命する調停人がこれにあたる。

国の調停が失敗に終わった場合、あるいは協約当事者間の調整協定に基づく調整手続が失敗に終わった場合、協約当事者が合意すれば、州労働大臣によって設立される常設の仲裁委員会 (Schiedsausschuss) に紛争の解決を持込むことができる。この仲裁委員会は労使代表と中立の議長で構成されるが、陪席の労使代表委員は使用者団体と労働組合が提出する候補者名簿の中から、中立の議長は使用者団体と労働者団体との協力の下で労働省が作成した候補者名簿の中から紛争当事者の同意を得て、それぞれ労働大臣が選任する。

委員会の裁定は、当事者が予め受諾を合意していた場合にのみ拘束力を持つ。つまり、協

<sup>17</sup> Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Arbeitsrecht 7.Aufl., S.354.

約当事者はその意に反して仲裁手続に入ることを強制されることもなければ裁定の受入れを強制されることもないということである。

## 第5節 企業内における集団的紛争の解決

### 1 従業員代表組織と使用者間の利益紛争解決

法律に従い設置される従業員代表組織と使用者間の利益紛争に関しては、自主的団結である労働組合と使用者・使用者団体との紛争と異なり、その解決方法にいくつかの特徴がある。第一に、紛争の解決に際して争議行為等の圧力手段を用いることができないこと、したがって、第二に、紛争解決機関の設置が予定されていること、第三に、その紛争解決機関に委ねる紛争事項が限定されていること、等である。

#### (1) 仲裁委員会の構成

経営組織法が予定している従業員代表と使用者との利益紛争（規整紛争）の解決機関は、仲裁委員会（Einigungsstelle）である。仲裁委員会は、必要に応じて設置されるが、経営協定によって常設機関とすることもできる（経営組織法76条1項）。委員会は、使用者側と経営協議会がそれぞれ指名する同数の陪席委員（Beisitzer）と中立の委員長（Vorsitzender）1名で構成される。中立委員長の指名や委員会の構成員数について双方で合意できない場合には、労働裁判所が決定することになっている（同2項）。

実務では、仲裁委員会の構成は、労働者側および使用者側の陪席委員各2名による構成が大半である。労働者委員は経営協議会委員（6割弱）ないし組合書記（4割）、使用者側委員は会社の経営陣（6割強）ないし使用者団体役員（3割）となっている。委員長は、殆どの場合、労働裁判所の職業裁判官である。

#### (2) 管轄事項

仲裁委員会が管轄するのは、使用者が一方的に決定できない共同決定事項である。したがって、その中心を占めるのは社会的事項と呼ばれる以下の労働条件（経営組織法87条）である。

1. 事業所の秩序および事業所内における労働者の行為に関する問題
2. 休憩時間を含め、毎日の労働時間の開始と終了ならびに労働時間の各労働日への配置
3. 事業所の所定労働時間の一時的な短縮または延長
4. 賃金支払の時期、場所および方法
5. 休暇の一般的原则および休暇計画の策定、ならびに、使用者と個々の労働者との間で合意が成立しない場合には、当該労働者に対する休暇の時期の確定
6. 労働者の行為および業績を監視するための技術的装置の導入と利用
7. 労働災害および職業病の防止に関する、ならびに法律規定または災害防止規程の範囲内における健康保護に関する規定
8. 適用範囲が事業所、企業またはコンサルティングに限定されている福利厚生形態、内容、および管理
9. 労働関係があることを考慮して労働者に賃貸されている社宅の割当および解約、ならびに利用条件の一般的決

定

10. 事業所内の賃金制度に関する問題、とりわけ賃金支払原則の決定および新しい賃金支払方法の導入と利用ならびにその変更
11. 出来高賃金率およびプレミア賃金率の決定および貨幣係数 (Geldfaktor) を含めたそれと同等の業績賃金の決定
12. 事業所の提案制度の原則
13. グループ労働実施の原則。この規定にいうグループ労働とは、事業所における作業工程の範囲内で労働者のグループが彼らに任された課業全体を基本的に自己責任で遂行することをいうものとする

この他、職場・作業工程・作業環境の変更 (同91条)、人事調査書の作成 (同94条)、人事選考基準の策定 (同95条)、企業内職業訓練の実施方法の決定 (98条)、事業所変更の場合の社会計画の作成 (112条)、経営協議会委員の研修 (37条)、従業員代表の職務免除 (38条)、従業員との面談時間の設定 (39条) 等ときわめて多岐に亘る。

### (3) 仲裁委員会の費用

仲裁委員会の費用は使用者の負担となっている (経営組織法76条 a)。委員が従業員のときは有給の職務免除で済むが、企業外の委員で構成されるときは報酬を支払う必要がある。経営組織法は、「連邦労働・社会秩序大臣は法規命令により3項に基づく報酬を定めることができる。報酬令では最高額が定められる。その際には特に、必要とされる時間、紛争の困難さ並びに収入の喪失が考慮される。陪席者の報酬は議長のそれよりも低く算定される。最高額の確定にあたっては、仲裁委員会メンバーおよび使用者の正当な利益が考慮されなければならない。」とされている。

## 2 活動の実際

### (1) 実態調査

企業内の仲裁委員会の設置・活動状況に関する調査としては、やや古い資料に属することになるが、クヌート/ブッター/シュランクによる『経営協定の現状と分析』<sup>18</sup> (1983年) が貴重である。この調査は、1972年1月から79年6月までに仲裁手続がとられた事業所 (調査対象事業所468事業所のうち56事業所 [12.0%]) を対象に仲裁委員会の活動を分析したものである。

これによれば、仲裁委員会が設置された回数は、大部分は1度で、2度の手続をとったものが4事業所、3度が4事業所、4度が1事業所となっている。仲裁委員会を常設機関とするものは少なく、また、協約の調整機関で代置するものは殆どみられない。

仲裁委員会の構成は、大半が、労働者側と使用者側の委員は各2名構成で、労働者委員は経営協議会委員 (6割) ないし組合書記 (4割)、使用者側委員は会社の経営陣 (6割強) ないし使用者団体役員 (3割) となっている。会長は殆どが労働裁判所の裁判官である。

<sup>18</sup> Mattias Kunuth/Reinhard Buttner/Gerd Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle, 1983, 1.Band S.257ff.

第 1 - 5 - 1 表 企業内紛争の仲裁事項

付議事項	手続数
経営協議会委員の職務免除	1
職場秩序	5
始業・終業時刻	9
労働時間の一時的延長と短縮	10
賃金支払の時間・場所・方法	3
年休原則、年休手当	6
技術的監視施設の導入・適用	1
福利厚生 of 形態・内容・管理	2
賃金制度、賃金原則	5
出来高・業績賃率	10
提案制度	3
任意的社会給付	2
身上調査書の内容	1
企業内職業訓練の実施	1
利益調整	2
社会計画	6
経済委員会への情報	1
その他の任意的調整手続	2
計	70

出所：Mattias Kunuth/Reinhard Buttner/Gerd Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle, 1983, 1.Band S.269.

仲裁に付された事項は、労働時間関係が最も多く (27.2%)、次いで賃金関係 (21.4%)、事業所変更 (11.4%)、年次有給休暇 (8.6%)、職場秩序問題 (7.1%) の順である (第 1 - 5 - 1 表参照)。

## (2) ヒアリング調査から

2003年9月の現地ヒアリング調査から、上記の調査を補っておくことにする。

まず、仲裁委員会の設置に関して、今回訪問した三つの事業所 (ビール工場のX社、自動車のY社、電機のZ社) のうち、仲裁に付託せざるを得なくなった状況は過去10年ないこと、その際、従業員代表側は、「信頼関係」ができていたので仲裁に付託する必要もなく解決されているとの認識、経営側は仲裁委員会の設置による解決は基本的にマネジメントとして適切ではないと意識している点では共通していた。ドイツ経営者団体連盟 (BDA) の話では、仲裁委員会が設置されるか否かは企業風土により異なり、大企業だからといって少ないわけではないこと、共同決定事項の1割か2割が仲裁で決着するとのことであった。

また、仲裁委員会の報酬については、従来から高額すぎるという批判が実務界からあり、経営組織法の改正により、労働担当大臣がその最高額を定めることができるとの規定が入った (76条 a 4 項) が、今日に至るまで定められていない。その事情について、組合及び使用

者団体の関係者は、実際には、会長の報酬に比例して陪席委員の報酬も決まることもあり、経営側の陪席委員の多くが潜在的に高い報酬を求めていること、したがって、今後とも変わるとは考えられないとしている。

ベルリン労働裁判所、弁護士事務所でのヒアリングによれば、会長職の報酬の相場は、1時間あたり約200ユーロである。

労働裁判所の職業裁判官のうちのどれくらいが、いわば副業として仲裁委員会の仕事をしているか。ベルリン州労働裁判所の Dodenhoff 所長の話では、職業裁判官の約3分の1であること（85人の裁判官のうち、仲裁委員会の仕事をよく行う裁判官は10人、時々行うのは20人、計30人くらいとのこと）、また、仲裁委員会の仕事は、裁判と異なる能力が要求されることから、向き不向きがあり、裁判官であれば誰でも務まるというものではないということであった。なお、仲裁委員会の仕事の引き受けに際しては所長の許可が必要とのことである。

## 第6節 労働裁判所における集団的紛争の処理

### 1 管轄と手続

労働裁判所が取り扱う集団的紛争には、判決手続で処理する事項と、決定手続で処理する事項とがある<sup>19</sup>。

#### (1) 判決手続

判決手続で処理される集団的紛争は、労働協約当事者相互間または協約当事者と第三者との間の民事訴訟（例えば、協約の平和義務の履行を求める訴え、その違反を理由とする損害賠償請求、一般的拘束力に関する紛争など）と、労使紛争に伴う不法行為から生じる労働協約当事者間の訴訟、または協約当事者と第三者当事者間における民事訴訟（例えば、違法ストを理由とする損害賠償請求、団結権に関する紛争）である（労裁法2条）。

判決手続は当事者主義であり、訴訟費用等についても特段の扱いがされることはない。

#### (2) 決定手続

決定手続により処理される集団的紛争は、主に、従業員代表組織に関わる紛争で、経営組織法上の事項（経営組織法第119条から第121条までの規定につき他の裁判所が管轄するものを除く）、代表者委員会法（Sprecherausschußgesetz）に基づく事項、共同決定法、共同決定補充法及び1952年経営組織法に基づく共同決定に関する事項、社会法典第9編第94条、第95条、第139条に関する事項、ヨーロッパ労使協議会法（Gesetz über

<sup>19</sup> ドイツ労働裁判所制度については毛塚編『個別紛争処理システムの国際比較』（日本労働研究機構、2002年）129頁以下参照。



Europäische Betriebsräte) に関する事項である。協約当事者に関する紛争では、協約能力（協約締結当事者）と協約管轄（協約の適用範囲）に関する紛争が決定手続となっている（労裁法 2 条 a 第 4 項）

決定手続は、判決手続と異なり手続を行うのは当事者ではなく関係人（Beteiligte）と呼ばれ、手続は提訴ではなく申立（Antrag）で開始する。また、決定手続の特徴としては、職権探知主義（Untersuchungsgrundsatz）を採り、関係当事者間に争いがない事項でも裁判所は証人や鑑定人を調べることができること、手続に関する費用は無料であることである。

## 2 裁判所における集団的紛争の実際

### （1）裁判所統計から

#### ア 判決手続

2002年の一審の判決手続における新受件数62万5,323件のうち、労働者側の提訴が60万7,467件であるが、そのうち、協約当事者間紛争のような集団的紛争がどの程度を占めるかは、統計上現れていないため知ることができない。いずれにしても、きわめて例外的であることは想像できる。

#### イ 決定手続

裁判所における集団的紛争の中心は決定手続である。2002年の全国の新受件数は10,328件であり、そのうち、労働者、労働組合、経営協議会、選挙管理委員会による申請が7,420件で71.8%、使用者、使用者団体による申請が2,879件27.9%で、個別労使紛争に比べて、使用者側によるアクセスが多い。

解決方法をみると、決定によるもの（2,519件）と和解によるもの（2,516件）がほぼ同じであること、その他の方法<sup>20</sup>（4,582件）がかなり多いことが注目される。処理に要する時間は、1か月以内が約3分の1、3か月以内で6割強と、個別労使紛争の判決手続同様に、比較的迅速といえるであろう（第1 - 6 - 1表）。

### （2）ベルリン労働裁判所の統計からみた決定手続の内容

聴き取り先のベルリン州労働裁判所がまとめた統計により、決定手続の内容を見ることにしよう。一審のベルリン労働裁判所において、電算機に記録されている決定手続のうち、もっとも多い手続が、採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置（99条、101条）に関する決定手続である。次いで、仲裁委員会の設置、構成（76条）に関する紛争、従業員代表の解雇保護（103条）に関する紛争、社会的事項の共同決定（87条）に関する紛争、従業員代表活動に関する紛争（23条）等の順になっている（第1 - 6 - 2表）。二審のベルリン州労働裁判所の決定手続の内容（第1 - 6 - 3表）を見ても同様のことが言えるが、仲裁委員会の設

<sup>20</sup> その他の方法とは、申立の取り下げ、放棄、承認などである。

第1-6-1表 労働裁判所における決定事件数 (2002年、一審、全国)

決定手続	件数	(%)	前年比
<b>年初における未済決定事件</b>	2981		- 333
<b>新規受理申請</b>	10328	(100.0)	1607
労働者、組合、経営協議会、選管による申請	7420	(71.8)	1278
使用者、使用者団体の申請	2879	(27.9)	326
その他の労働団体	5	(0.0)	3
決定事件総数	13285		1270
<b>既済決定事件</b>	9887	(100.0)	853
<b>処理の性格</b>			
決定 (労働裁判所法84条)	2519	(25.4)	349
和解又は解決済表明 (同83条 a)	2516	(25.4)	55
他の方法	4852	(49.1)	449
<b>処理期間</b>			
1か月以内	3192	(32.3)	872
1か月以上3か月以内	2845	(28.8)	- 27
3か月以上6か月以内	2099	(21.2)	95
6か月以上12か月以内	1393	(14.1)	- 58
12か月以上	358	(0.4)	- 29
<b>年末における未済決定事件</b>	3398		417

出所：Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Ergebnisse der Statistik der Arbeitsgerichtsbarkeit 2002.

第1-6-2表 ベルリン労働裁判所 (一審) における決定手続

主な紛争事項	2001年		2002年		2003年*	
	決定手続総数	電算機登録件数	決定手続総数	電算機登録件数	決定手続総数	電算機登録件数
	542	488 (100%)	641	602 (100%)	363	330 (100%)
個別的人事措置に関する手続 (99条：採用・格付け・配置換え等に対する経営協議会の同意に代わる決定申請、101条：使用者が経営協議会の同意なく行った人事上の措置の停止と強制金の申立て)	276 (56.5)		229 (38.0)		124 (37.6)	
仲裁委員会の設置に関する手続	41 (8.4)		75 (12.5)		75 (12.5)	
103条に基づく手続 (従業員代表の特別解雇に経営協議会が同意しない場合に使用者が同意に代わる決定を求める)	37 (7.6)		41 (6.8)		32 (9.7)	
具体的共同決定権 (87条) の手続ないし仲裁委員会の裁定取消に関する手続	35 (7.2)		16 (2.7)		13 (3.9)	
23条3項に基づく手続 (法律に違反する経営協議会の解散、使用者の違反行為の差止め請求)	20 (4.1)		49 (8.1)		26 (7.9)	
111条 (事業所変更) をめぐる手続	8 (1.6)		5 (0.8)		7 (2.1)	
取消された経営協議会選挙をめぐる手続	7 (1.4)		53 (8.8)		11 (3.3)	
40条 (経営協議会の活動経費負担) をめぐる手続	23 (4.7)		30 (5.0)		28 (8.5)	
78条 a (職業訓練生の保護) に基づく手続	10 (2.0)		16 (2.7)		11 (3.3)	

\* 2003年8月25日までの統計。

出所：聴き取り調査時入手資料。

第1 - 6 - 3表 ベルリン州労働裁判所（二審）における決定手続の内容

		2002年		2003年*	
	決定手続総数	96		57	
	電算機登録件数	84	(100%)	54	(100%)
1	仲裁委員会の設置に関する手続	17	(20.2)	4	(7.4)
2	法99条、101条に関する手続	16	(19.0)	9	(16.7)
3	経営協議会選挙の取消しを求める手続	10	(11.9)	3	(5.5)
4	法23条3項に関する手続	9	(10.7)	4	(7.4)
5	法103条に関する手続	6	(7.1)	6	(11.1)
6	法87条の共同決定及び仲裁裁定取消に関する手続	4	(4.8)	4	(7.4)
7	法111条をめぐる手続	2	(2.4)	1	(1.9)
9	法40条の手続	2	(2.4)		
10	法78条aに基づく手続	2	(2.4)		

\* 2003年8月25日までの統計。

出所：聴き取り調査時入手資料。

置に関する紛争が多いのが目立つ。なお、2002年は、従業員代表選挙の年であったため、経営協議会選挙の取消しをめぐる紛争が一審、二審ともに多くなっていることも分かる。従来不明であった、従業員代表組織と使用者と間の権利紛争の実際をみてとることができよう。

#### ア 採用・配置・格付けの集団紛争

一審のベルリン労働裁判所において、電算機に記録されている決定手続のうち、もっとも多い手続が、採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置に関する決定手続である。これらの人事的事項については、経営協議会は、人事上の措置が法令、労働協約、経営協定、判例等に違反する場合、95条に基づき作成した人事指針に反する場合、当該措置によって解雇その他の不利益が生じる懸念がある場合、当該措置が正当な理由のない労働者の不利益取扱になる場合、内部募集が行われなかった場合等の理由があるときに同意を拒否できている（99条2項）から、経営協議会のこの同意拒否権の行使に対しては、使用者が同意にかわる決定を求めることになる。他方、使用者が経営協議会の同意権を無視して人事上の措置を強行する場合には、経営協議会は、使用者に人事上の措置の停止を求める申立てをすることができ、裁判所は、違反行為が行われている各1日につき250ユーロ以下の強制金を課すことで間接強制を命じることになる（101条）。

個別人事上の措置の中身では、使用者側からの決定手続では採用に関するものがもっとも多く、次いで配置換え、格付けとなっている。これに対して、労働者側からの手続ではそれほど大きな相違はみられない（第1 - 6 - 4表参照）。

#### イ 解雇に関する集団紛争

解雇に関しては、経営組織法上、経営協議会委員等の従業員代表に対する特別解雇（重大な事由に基づく即時解雇）については、経営協議会の同意が必要である（103条）ため、同意を得られないときには、使用者が労働裁判所に同意に代わる決定を求める必要がある（同2項）。この使用者側からする決定手続が全体の7%から10%を占めている。

第1 - 6 - 4表 人事的事項の決定手続の内訳

同意に代わる決定の申立て (99条)	配置換え	56 (件)
	格付け変更	6
	採用	129
	格付け	27
人事上の措置の停止の申立て (101条)	配置換え	21
	採用	25
	格付け	12

出所：聴き取り調査時入手資料。

#### ウ 仲裁委員会の設置と裁定に関する紛争

企業内での利益紛争である共同決定事項の解決のためには、仲裁委員会の設置を求めることになる。仲裁委員会の委員長の選任につき労使陪席委員の間で合意をみることができない場合、労使陪席委員の人数に労使で合意できないときには、労働裁判所が決定することになっている（経営組織法76条2項）。これに関する手続が約1割である。労働裁判所法98条は、この決定手続は、迅速性の観点から職業裁判官である裁判長だけで行うとしている。

#### エ 法定義務違反の従業員代表活動の差し止め請求

経営協議会が重大な法律上の義務違反を行っている場合は、選出権を持つ従業員の4分の1以上の従業員、事業所を代表する労働組合、使用者のいずれも、当該委員の解任や経営協議会の解散を労働裁判所に求めることができることになっている（23条1項）。また、使用者が法律に違反している場合は、経営協議会や代表性を持つ組合は、使用者の不作为や行為の履行を行うべきことを労働裁判所に求めることができる（同3項）。

この他、注釈書に見られる決定手続における紛争例としては、経営協議会はその任務を遂行する上で必要な生産設備に関する資料の請求（BAG91.9.20決定）、経営協議会が依頼した弁護士費用を請求などの例が紹介されている。

### 第7節 労使関係システムの公法的規制～罰則による従業員代表制度の確保

ドイツの労使関係制度のうち、協約・団交システムについては、わが国の不当労働行為制度のように交渉システムを保護するような措置は採られていない。したがって、労使関係システムを形成するための目的的な救済機関は設置されていない。ただし、経営組織法には、刑事罰や行政罰をもって一定の違反行為を禁止することで実効性を担保する規定が置かれている。

#### 1 罰則の対象

##### (1) 刑事罰の対象

経営組織法が1年以下の自由刑（Freiheitsstrafe. 懲役、禁固等の身体的自由を剥奪する

刑罰) または罰金を科して禁止している行為は、従業員代表選挙の妨害 (119条 1 項)、従業員代表や仲裁委員会の活動の妨害 (同 2 項) である。手続的には経営協議会 (中央経営協議会、コンツェルン経営協議会を含む) または事業所の代表組合の告訴 (Strafantrag) を待つて開始する (同 2 項)。従業員代表選挙と従業員代表活動に対する妨害行為は、企業内労使自治の基盤の形成を阻害するものとして、強度の公序違反として理解されている。

## (2) 行政罰の対象

経営組織法が 1 万ユーロ以下の行政罰を科しているのは、以下の法違反行為である (121 条)。

- ・ 職場編成、労働過程、職場環境の変更の通知 (90条 1 項)、協議義務 (2 項 1 文) 違反
- ・ 人事計画の通知義務 (92条 1 項 1 文) 違反
- ・ 採用、格付け、配置換え等の個別的人事措置 (99条 1 項) の通知義務違反
- ・ 経済的事項の経済委員会への通知義務 (106条 2 項) 違反
- ・ 経済委員会への決算の説明義務 (108条 5 項) 違反
- ・ 労働者への四半期ごとの経済的状況の説明義務 (110条) 違反
- ・ 事業所変更の説明義務 (111条) 違反

これを見ると、その多くは、使用者の従業員代表への通知義務や説明義務の違反行為である。つまり、手続違反に対して過料を課していることになる。刑事罰の場合と異なり、これらについては、従業員代表機関や労働組合に限定されず、個々の労働者も申告できる。過料は、州の労働省当局が職権で事実を調査して課す。これに異議がある場合には、区裁判所に申立を行い、その当否は一人の裁判官が判断することになっている (秩序罰法 OwiG68条 1 項)。

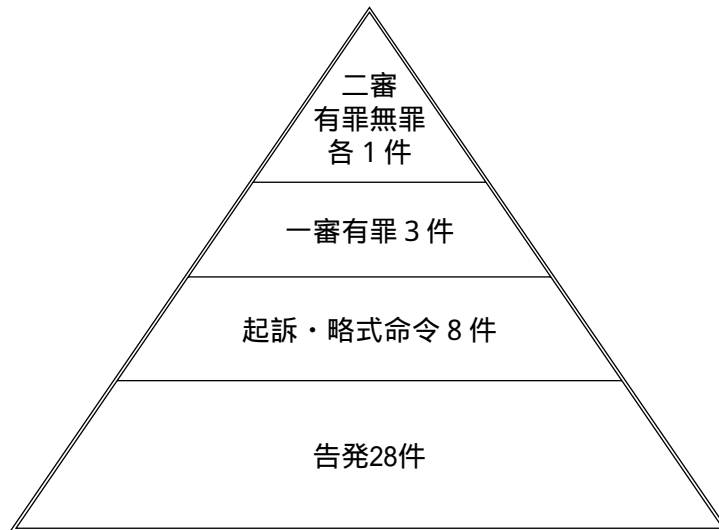
## 2 罰則適用の実際

経営協議会や労働組合という労使関係当事者は、一般に、経営組織法に刑事罰や行政罰の規定があることをあまり認識していない。そのためか、研究者も罰則の適用に関しては多くの関心を払っていない。その中で、C. K.マウエルマンの研究<sup>21</sup>が唯一のものである。この研究は、検察にも裁判所にもこれに関する記録がない中で、労働組合、使用者団体に対して質問票を送り、返送された回答をもとに、告発した (された) 28の事例を検討している。

28件のうち、5 件につき検察が起訴し、3 件は過料の決定後、当事者の異議により区裁判所に係属したとしている。うち、1 件が故意を立証できず無罪となり、4 件は手続が停止された (うち 1 件は刑訴法153条第 2 項により、3 件は刑訴法153条 a 第 2 項により、2,500マ

<sup>21</sup> Claudia Krumm-Mauermann, Rechtsgüterschutz die Strafs und Busgeldbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1990.

第1 - 7 - 1図 罰則適用の実際



ルク、4,000マルク、5,000マルクのそれぞれを支払うことで処理された)。

区裁判所判事 (Amrichter) による有罪判決は、残る3件に下された。1件では、経営組織法119条1項1号の違反につき20日分と119条1項2号違反につき10日分を合わせ1日当たり100マルクの25日分の罰金を<sup>22</sup>、別の1件では、119条1項2号違反として1日当たり300マルクの30日分の罰金が科された。後者は被告人により控訴され、主観的客観的構成要件を欠くとして無罪となった。もう一つの区裁判所で強要を理由に有罪とされた案件では、経営協議会選挙の妨害に対して無罪とした部分について検察が控訴し破棄され、州裁判所は、119条1項1号違反 (30日分の罰金) と5つの強要 (10日分の罰金) の併合で、1日当たり80マルクで40日分の併合刑を科した。結局、被疑者の有罪が確定したのは2例にとどまったとしている。

なお、経営組織法の注釈書に引用されている裁判例としては、経営協議会選挙妨害と活動妨害に対して1日当たり100マルクで25日相当分の罰金を科した例 (Konstanz 区裁判所1981年9月3日判決 AiB1982, S.34)、経営協議会選挙実施に必要な書類を選挙管理委員会に交付しなかったとして30日相当分の罰金を科した例 (Detmold 区裁判所1978年8月24日判決 BB1979, S. 783)、企業の経営管理責任者の経営協議会に対する継続的な活動妨害と委員に対する不利益取扱いに対して1年の禁固刑を科した例 (Hamburg-Harburg1819年12月18日判決 AiB1990, S. 212 ff.) がある<sup>23</sup>。

## 第8節 まとめ

ドイツの集団的紛争手続を、公序紛争、権利紛争、利益紛争に分けて整理しておくことに

<sup>22</sup> Claudia Krumm-Mauermann, aaO. S. 48.

<sup>23</sup> Däubler-Kittner-Klebe-Schneider, BetrVG 8.Aufl., S. 2002, S. 1889.

する。

## 1 利益紛争

集团的紛争は、労働組合や従業員代表を一方当事者とし、使用者団体や使用者を他方当事者とする紛争、つまり労使関係当事者間の紛争であるから、紛争としては、労働条件の形成・変更をめぐる利益紛争（規整紛争）が主体となり、紛争解決システムとしては、自主的解決が基本となる。ドイツの場合、労働組合と使用者団体は労働協約によって争議調整を行う仕組みを作っていることもあって、公的調整機関はほとんど用いられていない。企業内の従業員代表機関と使用者との利益紛争の解決制度としては、労使と中立委員（多くは労働裁判所裁判官）で構成される仲裁委員会が用意されている。実際上は、「信頼関係」を重んじる労使関係が形成されることから、企業内紛争もこれらの機関に委ねることなく解決する志向は多く見られるが、対立が深刻になった場合には少なからず利用されている。

## 2 権利紛争

集团的労使関係当事者の権利紛争は、それが公序性を持つものを除いて、一般の民事事件と同様の性格を持つ。協約当事者間の紛争や労働組合と第三者との民事紛争はこれに該当するが、これらも労働裁判所の管轄である。従業員代表と使用者間の紛争は、法律によって形成された労使関係であることもあり、その間の権利紛争は、職権主義によって解決されることで公序紛争としての性格を与えられていることになる。したがって、集团的労使紛争の中で民事的権利紛争の比重は小さいものとなっている。

## 3 公序紛争

労使関係システムの成熟度いかんによっては、労使関係のシステムの成立を否認する使用者も存在することから、国家がこのような否認行為を反社会的なものと評価し、制裁を加えることも必要となる。そこでは、労使間の紛争は公序紛争としての性格を持ち、行政や司法が職権的に介入していくことになる。ドイツの場合、労使関係の成熟度は高いことから、労働組合を主体とした協約・交渉システムに関しては公序紛争を予定していない。唯一、協約能力と協約管轄に関して公権的判断ということで労働裁判所の決定手続に入れている。

これに対して、従業員代表制度に関しては、刑罰によって従業員代表選挙と活動を保護している他、労働裁判所の決定手続において、従業員代表の権利の実効性を手厚く担保している。従業員代表には事実上の力を背景にした交渉力が付与されていないだけに、労働裁判所に大きく依存することになる。実際には、罰則による労使関係システムの維持はそれほど大きな位置を占めるものでない反面、労働裁判所を通しての従業員代表の権利の行使は大きな比重を占め、ドイツにおける労使関係の「法化」を強く印象付けるものとなっているといえよう。

集団的紛争の性格		紛争解決機関	処理方法	紛争事項
公序紛争 (公序的権利紛争)	公法的公序 (公法的救済)	通常裁判所	刑事罰	従業員代表の選挙、活動の妨害、仲裁委員会委員の妨害等
		行政官庁	行政罰	従業員代表に対する通知、説明義務違反等
	私法的公序 (私法的救済)	労働裁判所	決定手続 (職権主義)	協約能力、協約管轄 従業員代表の権利
権利紛争	交渉当事者 間民事紛争	労働裁判所	判定手続 (当事者主義)	協約当事者間及び第三者との民事的紛争
利益紛争	協約当事者 の規整紛争	調整委員会	自主的調整	協約制度
	従業員代表 の規整紛争	仲裁委員会	法的調整 (強制仲裁)	従業員代表の共同決定事項

### 【用語解説】

**権利紛争、公序紛争、利益紛争（規整紛争）**：権利紛争とは、労働法の領域でいえば、法令、労働協約、労働契約、就業規則の適用や解釈をめぐる紛争であり、法的紛争の一般的形態である。公序紛争とは、必ずしも一般に用いられる概念ではないが、権利紛争のうち、当事者間の利害を超えて公的利益にかかわる紛争で、したがってまた、強行的法秩序を侵害する性格を持つ紛争を指して用いられている。かかる紛争は、紛争当事者の意向とは関係なく、紛争の解決（救済）に乗り出す場合もあれば、紛争解決に際して当事者の弁論主義に委ねることなく職権主義で証拠を収集する。また、解決案（救済策）には、罰則や是正措置等の多様な方法を採用等の特徴を示すことになる。利益紛争は、権利紛争以外の紛争であるが、雇用・労使関係当事者間の利害の衝突が、新たな法的状態（権利義務関係）を作るための紛争の性格を持つことから、規整紛争として理解することもできる。



【聴き取り対象者】

政府関係	連邦経済労働省 Ralf Dembkowsky 氏	2003年 9月3日 (水)
組合関係	情報組合 (Verdi) 本部 Hermut Platow 氏 Chritiane Ochs 氏	9月2日 (火)
	金属労働組合 (IGM) 本部 Dr. Thomas Klebe 氏 Dr. Siegfried Roth 氏 Dr. Rudi Weltzmueller 氏	9月11日 (木) 9月12日 (金)
	同、北部海岸地方本部 Frank Teimülleri 委員長 Hartmut Sholz 氏 Christian Shoof 氏	9月6日 (土)
使用者団体	ドイツ経営者団体連盟 (BDA) Roland Wolf 法務部長 Thomas Prinz 弁護士	9月3日 (水)
	NRW 州金属使用者団体 M.-Henning Galperin 弁護士 Wlter Korte 弁護士	9月4日 (木)
研究機関	ハンプルク大学 (HWP) Ulrich Zachert 教授 Eva Kocher 講師	9月7日 (日) 9月8日 (月)
	WSI (経済社会研究所) Heide Pfarr 教授 Dr. Harmut Seifert 氏 Dr. Martin Behren 氏	9月4日 (木) 9月5日 (金)
	社会学研究所 (ISF) Dieter Sauer 教授 Dr. Gerhard Mendius 氏	9月9日 (火)
企業	X 社 (ビール工場) BR 副委員長 同委員	9月8日 (月)
	Y 社 (自動車) 人事労務担当弁護士	9月10日 (水)
	Z 社 (精密機械) 人事担当重役 法務担当 BR 議長	9月10日 (水)
裁判所	ベルリン州労働裁判所 (LAG) Karin Aust-Dodenhoff 所長	9月2日 (火)
法律事務所	Dr. Bertelsmann 弁護士	9月8日 (月)

【参考文献】

Claudia Krumm-Maeremann, Rechtsgüterschutz die Straß und Bußgeldbestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (1990).

Christian Schoof, Betriebsratspraxis (1993).

Däubler-Kittner-Klebe-Schneider, BetrVG 8. Aufl. (2001).

Günter Schaub, Arbeitsgerichtsverfahren (2001).

Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Arbeitsrecht 7. Aufl. (1998).

Jens Herbst/Klaus Betersmann/Wolfgang Reiter, Arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren 2. Aufl., Bund Verlag (1998).

Michael H. Korinth, Einstweiliger Rechtsschutz im Arbeitsgerichtsverfahren (2000).

Molkenbur, Verfahrensrechtliche Probleme des Arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren, DB 1992, S 475.

M. Kunuth/R. Buttner/G. Schrank, Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und Praktische Erfahrungen mit Einigungsstelle (1983).

Hecker/Tschöpe, Der Arbeitsrechtsprozeß (1989).

Wilhelm Braumüller, Innerbetriebliche Arbeitnehmerkonflikt aus rechtlicher Sicht (1977).

## 第2章 フランス

### 第1節 集团的労働関係の概要

フランスの集团的労使紛争解決制度の運用実態を紹介する上では、その集团的労働関係とそれをめぐる法制度の特徴を概観しておく必要がある<sup>1</sup>。特に、フランスの集团的労働関係は、その実態においても、その法的枠組みにおいても、日本のそれと大きく異なっていることを十分に意識する必要がある。ただし、第2次世界大戦後フランスにおける集团的労働関係とその法的枠組みは、現在多くの問題点が指摘され、変容の途上にある。そこで、以下ではまず、現在でもなおその特徴を保持している伝統的な労働関係について解説し、その上で現在の変容の状況を説明する。これは、現在の変容の状況が流動的であり、なお新しい枠組みが姿を現しているわけではないということに加えて、現在の状況の意味を理解するためには、その前提となる従来のフランスの集团的労働関係を知っておく必要があると考えるからである。

#### 1 フランスの集团的労働関係の特徴

ここでは、集团的労働関係の主役である労働組合を中心にその特徴を紹介しよう。フランスの労働組合は、その組織形態、行動形態および法制度など多くの点において日本の労働組合とは大きく異なっている。そのフランスの労働組合が主役となる集团的労働関係は、また日本のそれとは極めて異なる様相を示している。

フランスの集团的労働関係の特徴は、第一に労働組合組織率の低さと労働協約適用率の高さであり、第二に多数の労働組合が並存しているということにある。以下では順次解説する。

##### (1) 低い労働組合組織率と高い労働協約適用率

###### ア 低い組織率

フランスの集团的労働関係の第一の特徴は、労働組合組織率の低さと労働協約適用率の高さという点にある<sup>2</sup>。労働組合の組織率はおよそ9%であり、主要国においてもっとも低いものに対して、労働協約適用率は90~95%であり、労働者のほとんどが労働協約の適用を受けている。日本の労働組合組織率が20%であり、労働協約適用率が15%であることと比較すると、フランスの特徴が際立つといえる。

<sup>1</sup> フランスの労使関係全体については、日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構（2001年）137頁以下参照。

<sup>2</sup> この点の国際比較は、小島典明・島田陽一・浜田富士郎『目で見える労働法教材 第2版』有斐閣（2003年）124頁参照。

フランスの労働組合組織率が低いのは、イギリスのように強固な職業別組合が組織されず、イデオロギー性の強い少数の活動家による労働組合運動が伝統であったことが歴史的背景にある。そして、この一般的状況に加えて、近年では経済環境の悪化および高止まりの失業率が、労働者の労働組合活動の参加に消極的な影響を与えている。労働者は、雇用を喪失するおそれから労働組合活動に参加することをためらう傾向にある。さらに、雇用形態の多様化によって、労働組合の基礎的な条件である労働の集団性が崩壊し始めていることも（企業に期間の定めのない労働契約により雇用される安定した労働者と不安定雇用労働者との対立）、労働組合活動の低迷に大きな影響がある。加えて、フェミニズム運動やエコロジー運動の発展が相対的に組合活動の魅力を奪っているといわれる。

このような組合活動の低迷の要因は、日本を含めて先進国に共通して見られる傾向であるが、後述することになるが、組合組織の弱体化が必ずしも労働者の直接的な要求行動が消滅したわけではないというのがフランスの特徴である<sup>3</sup>。

#### イ 低い組織率を支える法制度

フランスの労働組合の状況に規定されて形成されてきた労働法制自体が、労働組合活動の弱体化の要因ともなっている。例えば、フランスにおいては、組合の自由 (*libertés syndicales*) は、労働組合に加入するまたは加入しない自由および組合を選択する自由という個人的自由の側面において捉えられている。このため、複数組合主義が尊重されており、労働組合による組織強制機能に対しては否定的である。労働組合の結成の自由を承認した1884年3月21日の法律以来、労働者は、労働組合に加入もしくは加入しない自由および労働組合からの脱退の自由が認められている（L 411-8条）。そして、1956年4月21日の法律は、ユニオン・ショップやクローズド・ショップなどの加入強制を禁止しているし（現在のL 412-2条）、組合費の給与からの天引き制度であるチェック・オフ制度も禁止されている（L 412-2条）。このようにフランスの労働法制は、団体交渉における労使対等を重視して強力な労働組合の形成を支援するという以上に、複数組合主義に力点をおいた法制度となっている。フランスでは日本で一般に承認されている積極的団結権の優位が認められていないのである。

実際、フランスの労働組合は、後述するように全国組織のレベルでも主要な5つの組織がある他、いくつかの少数派によって結成されている労働組合が存在している。

#### ウ 高い労働協約適用率と代表的労働組合制度

このような労働組合の分裂状況を前提として、フランスは他国に類を見ない特別の団体交渉法制および労働協約法制が形成されてきた。それは、団体交渉権および労働協約締結権をすべての労働組合にではなく一定の基準を満たした特定の労働組合に認める代表的組合 (*syndicats représentatifs*) という制度と労働協約を締結した使用者の雇用する労働者全体

<sup>3</sup> 以上の叙述は、特に J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du Travail*, 21<sup>e</sup> éd. (2002), p28に拠っている。

にその規範的効力が及ぶという制度である。これは、フランスの労働組合が、職業的利益を代表する組織と法的に観念されており、組合員だけを代表する存在ではないと理解されていることが前提となっている。労働組合にはこのような強力な権限があることもあり、団体交渉権および労働協約締結権は、すべての労働組合ではなく、法定要件を満たした「代表的組合」に限定されているのである。

この「代表的労働組合」という概念は、フランスに独特なものであるので、多少の説明を要する。「代表的組合」は、団体交渉および労働協約締結のレベルに対応して、全国レベルのものと企業レベルのものがある。

全国レベルの代表的組合とは、労働法典の規定（L.133-2条）に従って、組合員数、独立性、組合費、経験と活動年数および占領中の愛国的立場という基準を満たした組合に認められる。しかし、実際には戦後の労働組合運動における既成事実としての有力な労働組合に対する代表性の承認とその固定化となっている。現在、全国レベルの代表性が承認されているのは、後述のCGT、CGT-FO、CFDT、CFTC、CGC-CFEの5大労組である。

次に企業レベルでの代表性は、次のように定まる。まず、全国レベルでの代表性を認められた組合は、企業レベルでも代表性が認められる。従って、これらの組合は、企業における組合員数の多寡および影響力の大小にかかわらず、当該企業における代表性を認められるという特権を有する。そして、その他の組合は、～の基準を総合的に判断してその代表性の有無が決定される。

このようにフランスでは、アメリカ合衆国のように排他的交渉単位制度を採らないが、日本のようにすべての労働組合に平等な団体交渉権を認める法制度も採用していない。

実際の団体交渉では、複数組合の存在する日本の企業のように、組合ごとに団体交渉を行うのではなく、複数の労働組合が共通の交渉テーブルにつく<sup>4</sup>。判例は、特定の組合だけとの交渉を通じて締結された労働協約の効力を否定している<sup>5</sup>。有効な労働協約を締結するためには、代表的組合が複数存在する場合、すべての組合を交渉に参加させることが使用者に求められるのである。仮に特定の組合とだけ団体交渉を行うとすれば、それは企業における組合権（droit syndical）行使を妨げる組合差別として刑事罰の対象となり（L.412-2条3項、L.481-3条）、また損害賠償責任を負う（L.412-2条4項）。

労働協約の締結においては、それに賛成する労働組合だけが署名する。このように署名された労働協約は、署名していない労働組合の組合員にも、非組合員にも、適用されることになる。日本において見られるような労働協約締結に際しての、受結権の組合執行部への移譲などという手続が行われるわけではない。労働者全体の利益を代表すると観念されている労働組合がその自主的な判断で締結するのである。

このような制度は、日本の組合差別事件に見られるような労働協約の締結を通じた特定の

<sup>4</sup> この点は、複数組合のある企業において、それぞれの組合と別々に交渉している日本と異なる。

<sup>5</sup> Cass. Soc. 10 mai 1995, Revue de Jurisprudence sociale, 6/95 n° 676.

組合の優遇ということが不可能であるという面はあるが、同時に労働者が労働組合に加入する意欲を阻害する制度でもある。

かつては、フランスでは労働協約は、労働者が享受している労働条件よりも有利な労働条件を定めるものと理解されてきた。労働運動の中では、労働協約とは労働運動の戦利品のカタログであると言われてきたのである<sup>6</sup>。日本で当然のように考えられる団体交渉を通じて労使がお互いに譲歩をして、新しい労使関係ルールを築くという発想はもともと希薄であったのである。労働協約がこのような機能を果たしている限りにおいては、一つの労働組合が署名した労働協約が署名した使用者または使用者団体に雇用されるすべての労働者に適用されるという仕組みも、労働者にとって不利益を及ぼすこともなく、疑問視されることはなかったといえる。このようにフランスの労働協約は、基本的に産業部門ごとに締結されているので、先に述べたように労働組合の組織率が低くても労働協約適用率が高いという状況が実現するのである<sup>7</sup>。

しかし近年では、変形労働時間制の導入などの労働時間制度の柔軟化に見られるように、労働協約が従来の労働条件を労働者に不利に変更することができるようになってきた。このことによって、フランスの労働協約法制について、後述のように根本的な疑問が投げかけられるようになってきている。

## (2) 多数の労働組合の並存

第二の特徴は、フランスの労働組合がその組織率が低いだけでなく、すでに触れたように労働組合運動の路線の違いによって多くの労働組合が並存していることである<sup>8</sup>。

すでに述べたように、フランスの労働組合は産業別組織ではあるが、組織率が低く、かつ全国組織が複数存在している。これらの全国組織は、労働政策についてそれぞれに相当異なる方針を有しているので、簡単に紹介する。まず、全国レベルで団体交渉権および労働協約締結権を承認されている、すなわち代表性のある5つの労働組合組織から説明する。

### ア 全国レベルで代表性を承認された5大労働組合全国組織

#### (ア) CGT (Confédération Générale du Travail, 労働総同盟)

CGTは、冷戦構造の下ではフランス共産党の強い影響下にあり、ソビエト連邦が指導下にあった世界労連(国際労働組合組織)に加入していた。CGTは、労働の柔軟化または規制緩和に関連する現在の労働法制の動きを労働者側に一方的に譲歩を迫るものと批判している。また、全国レベルでの団体交渉においても最終的に労働協約への署名を拒否することが

<sup>6</sup> 後述のように、伝統的な左派系組合であるCGTは、今日も基本的にこの考え方をとっており、近年の労働者側が譲歩する内容を含む労働協約の締結になお消極的である。

<sup>7</sup> さらに、産業別労働協約は、後に詳しく説明する拡張適用されると、労働協約を署名した使用者団体に加入していないアウトサイダーの業者に雇用される労働者にも適用される。

<sup>8</sup> 以下の叙述については、特にUIMM, L'échiquier syndical entre émiettement et convergences, 2002を参照している。

多い。CGT によれば、団体交渉・労働協約の締結とは使用者から譲歩を引き出すものであり、労働者側が譲歩することではないという。つまり、日本では当然の前提とされる団体交渉・労働協約が双方の譲歩を前提とした新しい集団的労働条件の形成であるという観念が否定されているのである。経済状況の悪化した現在でも、CGT は、既得の利益を失うような譲歩には否定的である。

もっとも、最近ではCFDT との協調行動を模索するなど現実的な傾向が生じつつある。1999年には、かつては背を向けていた欧州労働組合総同盟 (Confédération Européenne des Syndicats) に加入し、2001年7月には公式にフランス共産党と絶縁するに至っている。

1999年にCGT に公表された数字に拠れば、組合員数663,800名 (内142,000が退職者) である。退職者の比率が高いのも特徴のひとつである。

(イ) CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail, フランス民主労働総同盟)

CFDT は、もともと穏健なキリスト教系労働者の労働組合全国組織であったCFTC が、1964年にその穏健な方針を変更し、また宗教色を一掃することに伴い名称変更した組織である。CFDT は、1980年代以降の労働法制改革にもっとも強い影響力のあった組合であり、従って現行の労働法制にも積極的な評価を有している。また、比較的全国レベルの団体交渉および労働協約の締結に積極的である。組合員数は、2001年にCFDT から公表された数字に拠れば865,628名である。

1960年代には、CGT と統一行動することが多かったが、1970年代以降は、経済的要求を中心とする路線を採った。CFDT の政策は、1980年代の労働法改革に大きな影響を与えたと評価されている。1990年代には、CGT-FO、CFTC およびCGC の改良主義的な組合との統一行動を採ることが多くなった。この結果、CGT が孤立化するという状況が生まれた。CFDT は、全体として交渉による合意を重視する政策をとるようになっている (politique contractuelle)。この政策は、ストライキを含む直接的な要求行動を通じて要求を実現するという旧来の行動様式と決別しようという姿勢の表れといえる。またCFDT は、雇用確保のために他の労働条件については譲歩するという姿勢を採ることでCGT の路線と異なっている。

(ウ) CGT-FO (Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière, 労働者の力)

CGT-FO は、CGT が1947年マーシャル・プランに反対するストライキを実施したことに対して反発する非共産党系少数派が分裂して結成されたものである。CGT に比較すると改良主義的な方針を採り、国際自由労連に加盟している。特に公務部門に影響力が強い。具体的場面では、CGT とCFDT との中間的立場を採るが、CFDT と共同歩調を採ることが多い。もっとも、既得権擁護という点では、CGT よりの姿勢を示すこともある。これは、CGT-FO が公務部門に強いということの反映でもある。組合員数は、約350,000名とされる。

(エ) CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, フランスキリス

### ト教労働者総同盟)

CFTC は、CFDT の結成の際に穏健派が脱退し、旧名称を継承して結成されたものである。最も穏健な路線を採る。組合員数は約80,000名とされる。

(オ) CGC-CFE (Confédération Générale des Cadre - Confédération Française de l'Encadrement, 幹部職員総同盟)

CGC-CFE は、第二次世界大戦後、幹部職員（基本的に管理職クラスの労働者、技師、職長）が年金制度などの一般労働者と区別された独自の利益を実現するために結成された労働組合である。組合員数は約70,000名である。なお、幹部職員の中にはこの労働組合にではなく、上記の一般労働者の労働組合に加入する者も少なくない。

### イ その他の労働組合全国組織

1990年代以降は、上記の5大労組以外にも多様な傾向を有する多くの全国組織が登場しているのが特徴である。この中には、CFTC よりは組合員数の多い組合が少なくない。このことは、全国レベルでの代表性の正統性の基盤を揺るがす事態といえる。

UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes, 全国独立系組合連合) は、特に、分裂した全国教育労働者連盟 (FEN) を中心とする公務員組合が結集したものである (公称360,000名)。最近では、商業・サービス業にも組織を広げている。基本的に改良主義的な路線をとる。

また、Les syndicats SUD (Solidaire, Unitaires et Démocratiques) は、1990年代にCFDT の改良主義的な方針に不満な少数派によって結成されたものであり、主として公務部門 (フランス・テレコム、郵便) や公共部門 (電力、国鉄) に影響力を有する (組合員数30,000 ~ 40,000名。このうち郵政労働者が14,000名)。この Les syndicats SUD を中心に約31の労働組合を結集する組織である Groupe des Dix も登場した (組合員数約80,000名)。Les syndicats SUD 以外にここに参加する労働組合としては、税関職員全国統一労働組合 (組合員数約22,400名)、全国ジャーナリスト労働組合などがある。

さらに、FSU (Fédération Syndicale Unitaire, 統一労働組合連盟) は、旧 FEN の共産党および CGT に近い左派グループによって1993年に結成された労働組合であり、教員における職業選挙では首位を占める (組合員数175,000名)。

これらの労働組合には全国レベルの代表性が認められていない。

### ウ 最近の労働組合の動向

フランスの労働組合の勢力図を理解するためには、公表された組合員数よりも、法定従業員代表選挙および労働審判所 (conseil de prud'homme) 裁判官の選挙結果を見るのが妥当である。これらの選挙では、それぞれの労働組合が候補者名簿を提出し、比例代表制によって選出される。従って、これらの選挙における各組合の得票率が各組合の影響力を示すこと



第2-1-1表 2001年企業委員会 (comité d'entreprise) 委員選挙

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	その他の労組	非組合員
22.6%	22.8%	13.1%	6.0%	6.1%	6.5%	23.0%

出所：Liaisons Sociales, Document n 72/2003, 28 octobre 2003.

第2-1-2表 2002年労働審判所裁判官選挙

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	G10	その他の労組
32.13%	25.23%	18.28%	9.65%	7.01%	4.99%	1.51%	1.20%

出所：http://www.travail.gouv.fr/actualites/actualites\_communiques\_f.html. Déclarations et Communiqués du 12 décembre 2002.

になる<sup>9</sup>。

第2-1-1および2表を参考にすれば、CGTとCFDTが二大勢力であり、これにCGT-FOが続くことが判るであろう。この三つの労働組合は、企業委員会選挙において約60%、労働審判所裁判官選挙では約76%の得票を得ている。これに対して、全国レベルでの代表性を有する労働組合の中では、CFTCおよびCFE-CGCの勢力は大きくない。もっとも、CFE-CGCは、幹部職員の中では、企業委員会選挙において23.6%、労働審判所裁判官選挙では22.81%の得票を得ている。ただし、その得票率は低下傾向にあり、労働審判所裁判官選挙では28.64%の得票率を得たCFDTの後塵を拝することになっている。

1990年代においては、CFDT、CGT-FO、CFTCおよびCGC-CFEの改良主義的な路線と対立的なCGTの路線が対立するという構図が続いていた。しかし、冷戦構造の崩壊後のフランス共産党の後退に伴って、CGTも徐々に路線を修正し、CFDTとの協調行動という方向も出てきていることが最近の特徴である。もっとも、この動きはいまだ流動的であり、確定的な流れになっているというわけではない。

## 2 フランスにおける集団的労働関係の特徴

フランスの集団的労働関係の特質は、多様なレベルで団体交渉関係が展開されているということである。日本においても、広い意味での労働関係は多様なレベルに存在するが、フランスでは、それぞれのレベルで実際に団体交渉が行われ、かつ労働協約が締結されるという意味がある。具体的には、全国職際レベル (niveau national interprofessionnel)、産業部門レベル (niveau de branche) および企業・事業場レベル (niveau d'entreprise ou d'établissement) において、それぞれ団体交渉が行われ、労働協約が締結されているのである。また、地方レベル (niveau régional ou départemental) でも労働協約が締結される産業部門も少なくない。ここでは、それぞれの特徴と機能を簡単に紹介する。

なお、日本とは異なり、フランスでは就業規則に労働条件規制権能が認められていない

<sup>9</sup> もっとも注意すべきことは、投票率が低下傾向にあるということである。2002年労働審判所裁判官選挙では投票率は32.66%であり、また、2000年企業委員会選挙では投票率63.7%であり、いずれも過去最低であった。

め<sup>10</sup>、団体交渉および労働協約は、労働条件の決定に非常に重要な役割を果たしている。

フランスにおいては、有利原則が法定化されており、労働者は、自己に適用される各レベルの労働協約の中で最も有利な労働協約の援用することができる。しかし、現在では変形労働時間制の導入など労働者にとっては不利益な労働条件の決定も労働協約を通じて行われるように、団体交渉・労働協約法制の見直しが課題とされるようになってきている。

また、フランスは、非常に大部な労働法典を有しており、労働条件や集团的労働関係のルールについて事細かな立法的規制がなされている。フランスでは、労使の交渉により締結される労働協約と労働立法との調整が重要な課題となる。近年では、労働立法に先立って、労使交渉が行われることが多い。このことは、後に詳しく検討する現在審議中の団体交渉・労働協約法制の改革などに関する政府提出法案（生涯職業教育および社会対話に関する法律案）の提案理由のなかでも明確に指摘されている<sup>11</sup>。

また、フランスの企業における集团的労働関係では、労働側の主役として労働組合だけではなく、法定の従業員代表組織があることも特徴である。ヨーロッパでは法定の従業員代表を置く国は珍しくないが、フランスはドイツのような労働組合は企業の外部に組織され、企業内は従業員代表組織が主役を担うという形での二元的な労働関係ではなく、労働組合と法定従業員代表が、それぞれ固有の役割を持って並存しているところに特徴がある。

### （１）全国職際レベルの労使関係

全産業の労働者を対象とする全国職際協定（accords nationaux interprofessionnels）は、使用者団体の全国組織<sup>12</sup>と労働組合全国組織との間で締結される。

---

<sup>10</sup> フランスの就業規則は、1982年の法改正以来、安全衛生、職場規律、懲戒に関する事項しか定めることができない。

<sup>11</sup> Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue sociale, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 novembre 2003  
([www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp)).

<sup>12</sup> フランスには、全国レベルにおいては、MEDEF（Mouvement des Entreprises de France、フランス企業運動）、CGPME（Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises、中小企業経営者連盟）およびUPA（Union Professionnelle Artisanale、手工業者連合）の三つの全国的な代表的な使用者団体がある。

MEDEFは、1998年にフランス経営者連盟（CNPFP）が改組されて誕生した使用者団体であり、85の全国産業別使用者団体、地域別組織（約165）と産業別使用者組合（約800）を擁しており、その加盟率は、全体としては80%程度である。金属工業では90%程度の加盟率であるが、新しい産業（サービス、情報）では加盟しない企業が増えている。地域別組織および産業別組織に加入している企業は約70万である。MEDEFは、労働政策では国家介入に反対する自由主義的方針を採り、労働関係を労使自治に委ねるように労働法を改正することを強く求めている。この点については後述する。CGPMEは、500人未満の企業が組織対象となっている。MEDEFと同様に産業別組織と地域組織の二本立てである。CGPMEの政策はMEDEFに近い。使用者組合は、一般にCGPMEとMEDEFの双方に加盟している。もっとも、小売業のように大企業のない場合にはCGPMEにのみ加盟しており、また、化学産業のように大企業しかない場合には、CNPFPにだけ加盟している使用者組合もある。UPAは、手工業者を組織対象としている。UPAは業種別組織のみで組織されている。社会福祉分野において数が増している非営利団体（associations）、共済組合（mutuelles）および協同組合（coopératives）では、労働者数が増加し、現在約180万人の労働者を擁している。最近、この社会福祉分野における労使関係に対応するために、USGERES（Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs de l'Économie Sociale、社会福祉業代表的使用者組合・団体連合）およびCEGES（Conseil des Entreprises et Groupements de l'Économie Sociale、社会福祉企業・団体評議会）という2つの使用者団体が登場している。

全国職際協定は、第一に労使によって設定される社会的制度を設立する機能を有する。フランスでは、日本では国によって設立される社会保険などの制度が労使によって設立されていることが多い。具体的には、失業保険に関する全国職際協定（1958年12月31日の労働協約）や退職年金に関する全国職際協定（1947年3月14日の労働協約および1961年12月8日の労働協約）などがある。

第二に、全国職際協定は、これまで、労働時間、雇用、職業訓練などの重要な労使の懸案事項について締結されてきている。具体的には、雇用保障に関する1969年2月10日の全国職際協定、労働時間の調整に関する1989年3月21日の全国職際協定があり、職業訓練の分野では、職業訓練に関する1970年7月9日の全国職際協定、26歳未満の青年労働者の実習付職業訓練に関する1983年10月16日の全国職際協定、および職業訓練及び再教育に関する1991年7月3日の全国職際協定などがある。

近年では、労働立法に先行して労働法制の改正内容を先取りする形で締結されることが多い。そして、この全国職際協定の内容を議会が立法の内容に取り入れるというプロセスを採る。このように最近では、全国的な労使交渉が労働立法の生成過程に組み込まれていると評価できる。例えば、全国職際レベル、産業部門レベルおよび企業レベルの三つの交渉レベルの相互関係を改善し、組合代表を欠く企業における交渉を促進することを目的とする1995年10月31日の全国職際協定は、後述の1996年11月12日の法律により再録され、またそれによって具体的に実施されることになった。また、現在審議中である前述の「生涯職業教育および労使対話に関する法律案」も、職業教育についてはその主要な部分が2003年9月20日に締結された職業教育に関する全国職際協定の再録であり、また、労使対話についても2001年7月16日に全国職際レベルで取り交わされた後述の「2001年労使共通見解」<sup>13</sup>の内容を踏まえたものとなっている。

この全国職際協定は、法的には、産業部門労働協約と同様に労働法典の適用を受ける（L. 132-11～17条）。

全国職際協定は、1991年以降についてみると、毎年、多い年で約60、少ない年で約40程度締結されている。2002年では、43の協定が締結された。この年では、失業保険および補足年金制度に関する全国職際協定の改訂が行われている<sup>14</sup>。

## （2）産業部門別レベルの労使関係

### ア 産業部門別交渉に関する法規制

産業部門レベルの労使関係は、団体交渉が行われ、労働協約が締結される基本的な場であ

<sup>13</sup> この労使合意には、労働組合側はCGTを除く全国レベルの代表的組合が、使用者側は、MEDEF、CGPME、UPAが参加している。この労使合意および法律案に関しては、後に詳しく検討する。

<sup>14</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , pp17 19.

る。フランス労働省<sup>15</sup>での聞き取り調査<sup>16</sup>でも、行政が産業部門レベルにおいてこそ労使の実質的対等が実現する場であるという認識が強調されていた。つまり、企業における労使交渉の対等性に対しては懐疑的な見解が示された。

産業部門レベルの労働協約交渉については、その交渉事項について立法的規制がある。産業部門労働協約または産業部門協定<sup>17</sup>を締結している労使は、少なくとも毎年1回、賃金交渉を、5年毎に1回、職務分類の改訂の必要性について交渉しなければならない。年1回の賃金交渉では、当該産業部門における経済状況および雇用状況、職業分類ごとおよび性別ごとの実質平均賃金を検討する機会となる（L.132-12条）。雇用状況においては、特に有期労働契約および派遣労働の利用状況に触れなければならない。また、職業訓練についても交渉する（L.933-2条）。ただし、この交渉義務は、労働協約または協定を締結していない労使には課されない。

使用者は、少なくとも団体交渉の15日前に、当該産業部門の経済的及び社会的状況に関する報告書を労働組合に提出する情報提供義務を負っている。この報告書には、雇用の状況および職業分類ごとならびに性別ごとの実質平均賃金の状況が記載される。また、使用者は労働者が有給で団体交渉に参加できるようにしなければならない。

このようにフランスの団体交渉法制は、日本のように労働組合の任意的な団体交渉申し入れに対して、使用者が正当な理由なしに拒否することを禁止するという制度とは大きく異なっている。フランスの団体交渉法制は、特定の事項について使用者が労働組合と団体交渉することを義務付けているのである。

なお、フランスにおいては、労使の自主的な交渉によっては産業部門労働協約の締結に至らないとみられる産業部門に対しては、労働行政が積極的にこれに働きかけて交渉を促進するということが行われている。かつて行われた聞き取り調査が的確にその状況を示しているので、具体例としてここに再録する<sup>18</sup>。以下はその聞き取り調査の要約である。

ホテル・レストラン業（約70万人）での労働協約交渉について労働行政が支援し、1997年に産業部門労働協約の締結を実現した。この産業分野は、1982年から協約交渉が行われていなかった。団体交渉が伝統的に定着していない典型的な産業分野の例である。

---

<sup>15</sup> フランスにおいて労働関係を取扱う官庁の名称はしばしば変更される。現在は、社会事業・労働・連帯省（Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité）である。しかし、本稿ではさまざまな時期の問題を扱うので、便宜的に労働大臣または労働省という表記を基本的に使用する。このような表記法は、フランスの労働法関係の文献でも採られている。

<sup>16</sup> 労働省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長（2003年9月17日）からの聞き取り調査による。

<sup>17</sup> フランスの場合、労働協約（Convention collective du travail）と言うためにはそこに記載されるべき事項があり、これが法定されている。これに対して、団体協定（Accord collectif）とは、個別の問題についてなされるものである。ただし、労働協約と団体協定とはその法的性質において区別はない。

<sup>18</sup> この調査は、日本労働研究機構『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告』（1998年）110～111頁（島田陽一執筆）に掲載されている労働省労政局員（Lebla 氏、1997年9月11日）からの聞き取り調査である。

第2-1-3表 産業部門別労働協約の締結状況 (2002年)

労働協約の締結されたレベル	協約数
全国協約	659
	基本協約 35
	基本協約の修正または追加 624
地方圏協約	167
	基本協約 4
	基本協約の修正または追加 163
県または地方協約	83
	基本協約 5
	基本協約の修正または追加 78

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.17.

第2-1-4表 労働協約の内容別締結状況

内容	数	内容	数
賃金引上げ	366	職務分類	44
手当引き上げ	122	雇用	21
労働時間の調整	98	手当制度	17
職業教育, 見習い	86	休暇	17
退職年金	79		

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.35.

この支援活動では、労働行政側が、使用者団体および労働組合とそれぞれ別個に会い、それぞれの要求を聴き、また、各団体で検討させ、妥協点を引き出すことを目指す。今回では、当事者となった団体は、組合は5つの代表的組合であり、使用者団体が6つあった。小規模企業の使用者団体の方が団体交渉に積極的であった。最終的には、3つの組合と2つの使用者団体が署名した。

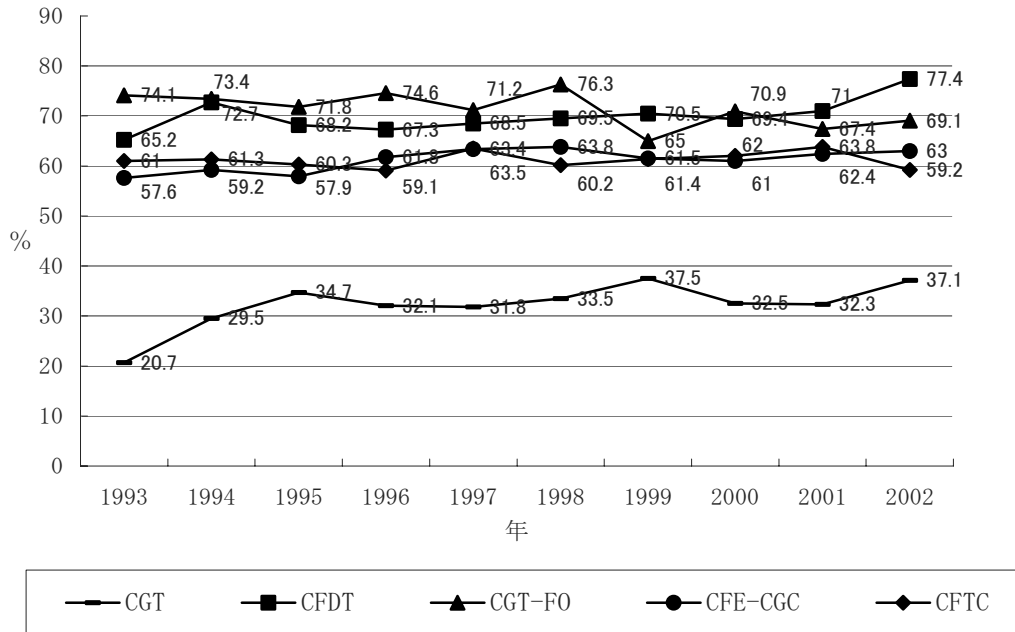
現在行っている団体交渉支援は、商業サービス業を中心に60団体にのぼる。このような労働行政による交渉支援の活動は、いつから始まったかは定かではない。労働省内部には、1950年には、団体交渉支援の担当部局があったことは事実である。しかし、団体交渉を重視する1982年のオルー法による労働法改革以来、労働行政による団体交渉支援が活発になったといえる。

2002年の産業部門別の労働協約の締結状況を第2-1-3表に示してあるが、この数字はこの何年かの数字と大きく変わるものではない。

これらの労働協約の内容を見ると、最も多いのが賃上げに関する協定である。そして、手当の引き上げ、労働時間の調整、職業教育と続いている (第2-1-4表参照)。

次に、各代表的組合が産業部門レベルの労働協約をどの程度締結しているかを見ておこう。

第 2 - 1 - 5 図 代表的組合別労働協約締結率の推移



出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.31

第 2 - 1 - 5 図によれば、CGT とそれ以外の組合との労働協約締結に関する政策の相違が明確となるであろう。

#### イ 労働協約または団体協定の拡張適用

産業部門レベルで締結された労働協約の多くは、拡張適用の手続が採られる。拡張適用された労働協約は、これに署名していない使用者の下で就労する労働者にも適用されることになるので、産業部門レベルの最低労働条件を規制する機能を有している。

労働協約が拡張適用されるためには、団体交渉の段階から特別の手続が採られる。

拡張適用される労働協約は、当該労働協約の適用領域において代表的な労働組合と使用者団体によって構成される労使同数委員会または政労使の三者構成の混合委員会において交渉が行われ、そして労働協約が締結される。しかし、現実には、拡張適用される労働協約を締結するためにこの委員会を招集するのは、ほとんどの場合、労働大臣である。したがって、混合委員会が開催されることが最も多い。この委員会は、政府代表（正確には労働大臣代表）がその判断で召集するほか、二つの労働組合または使用者団体が要求したときには、政府代表はこの委員会を招集しなければならない（L.133-1 条）。労働大臣は、労働協約の署名を強制する権限こそないが、労働協約締結に至る過程には積極的に介入する権限を有している。2002年では、80の労働協約について混合委員会が開催された<sup>19</sup>。

拡張適用される労働協約は、代表性を有する労使代表のすべてが署名する必要はないが、この委員会の交渉にはすべての代表が出席することが必要である。

<sup>19</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.32.

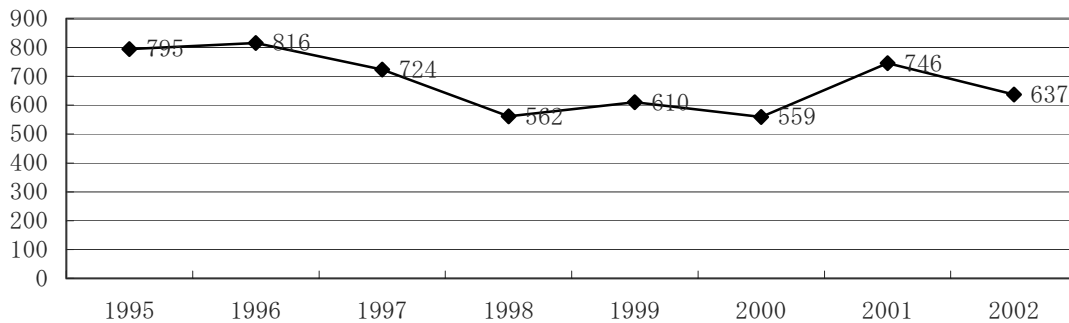
第2 - 1 - 6表 代表的組合別拡張適用反対回数

CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	MEDEF	CGPME	UPA	UNAPL*
178	1	35	0	2	9	6	0	3

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.149.

\*UNAPLとは、Union Nationale des Professions Libérales 自由業全国連合の略であり、1977年に設立された自由業者の組合であり、代表性が承認されている。60の加盟組合、22の地方圏連合、80の県連合を擁している。医療関係業務（医師、看護師、薬剤師など）、技術者（建築士、会計監査人など）、法曹関係業務（弁護士、公証人など）などの自由業者組合が加盟している。

第2 - 1 - 7図 協約・協定拡張適用申請件数の経年変化



出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.146.

ある代表性の承認された代表が労働協約に署名しないとしても、当該労働協約の効力に影響はないし、また拡張適用を阻止することはできない。代表性のあるすべての労使組織が労働協約に署名しなかった場合、労働大臣は、全国団体交渉 (commission nationale de la négociation collective)<sup>20</sup>の答申を要請する。この委員会に出席した二つの労働組合または二つの使用者団体が拡張に反対するときには、労働大臣は、拡張を延期するが、改めて委員会に諮問することができ、かつ委員会の答申がどのような内容であれ、拡張適用を決定することができる。このように拡張適用される労働協約については、行政に強大な権限が認められていることがフランスの特徴である。

協約・協定の拡張適用手続においては、協約・協定小委員会での検討が実質的に重要な意義を有する。2002年には637の協約・協定の拡張適用の申請があった。これは、第2 - 1 - 7図を見て判るように、ほぼ平年並みの数字である。この637のうち30は、要件を欠いてお

<sup>20</sup> 全国団体交渉委員会は、1982年11月13日の法律により設立され、労働担当大臣もしくはその代表を委員長として、農事担当大臣またはその代表、経済担当大臣またはその代表、コンセイユ・デタ (Conseil d'Etat) 社会部長、全国レベルの代表性を承認された労働組合および使用者団体の代表によって構成される (L.136-1条)。この委員会は、団体交渉に関するすべての問題に関して諮問的役割を果たしている。具体的には、本稿に取り上げた答申の他、拡張のアレテ案の作成、団体交渉の発展を促進するための提案、労働協約の解釈に関する答申などを労働大臣に提出するなどの多様な権限を有している (L.136-2条)。この委員会は2002年では2回開催されている。それぞれ2001年の団体交渉年次報告書 (bilan de la négociation collective en 2001) の検討および最低賃金 (SMIC, Salaire minimum de croissance) についての諮問が行われている。この委員会の下には、協約・協定小委員会 (sous-commission des Conventions et Accords) および賃金小委員会 (sous-commission des Salaires) の2つの小委員会が設置されている。協約・協定小委員会は、主として法的検討を任務としており、協約の条文を拡張適用の妥当性の検討や協約・協定の解釈の検討などを任務としている。2002年には、拡張適用の申請を審査するために7回開催されている。また、賃金協定に関する迅速手続に関して15回諮問を受けた。賃金小委員会は、主として賃金の変化をフォローする役割を負っている。以上については、Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , pp.143 145を参照。

り小委員会の検討対象とはならなかった。従って、小委員会が検討した協約・協定は619である。このうち378については、全会一致の答申が出された。これに対して、27について労使の複数の代表的組合の反対があり、直ちに拡張適用の対象にならなかった。複数の代表的組合の反対がなされるのは、労働組合側では、CGT と CGT-FO とが反対する場合、使用者組合では MEDEF と CGPME とが反対した場合である。第 2 - 1 - 6 表も見ても、CGT が多くの場合に反対し、また CFDT、CFTC および CFE-CGC はほとんど反対していないことが明らかであろう。

### (3) 企業レベルの労使関係

企業レベルでは、労働者側の主役として労働組合だけではなく、法定の従業員代表がいることがフランスの特徴である。労働組合と法定従業員代表との関係は、制度的にも実際にも複雑である。

#### ア 企業内における労働組合

フランスでは、1980年代以降、企業レベルでの安定した労使関係の構築、特に団体交渉の促進が政策的に強力に推進されている。この政策の制度的保障として、フランスの労働組合は個人加盟の産業別組織であるが、従業員数50名以上の企業においては、当該企業において代表性が承認された労働組合および全国レベルで代表性が承認されている労働組合は、当該企業に組合支部 (section syndicale) を設立する権利が与えられている (L.412-6条)<sup>21</sup>。この労働組合支部は法人格はないが、組合活動に必要な便宜が認められている。具体的には、組合事務所や組合掲示板、始終業時のピラの配布などである。また、これらの代表的組合が指名した組合代表委員 (délégués syndicaux)<sup>22</sup>が企業レベルの団体交渉を担う。組合代表委員には、その活動のために事業場の立入権、組合費徴収事務、有給活動時間などが保証されている他、後述のような解雇その他の不利益取扱いからの保護制度がある。フランスでは、組合活動の関する便宜供与に関して一定の範囲で法律によってこれを承認しているところが、全くの労使自治に委ねられた日本との大きな相違である。この結果、組合活動に関する便宜供与に関して、複数組合間に差別が生じる余地はきわめて小さいと評価できる。

企業レベルでは、産業部門レベルとは異なり、労働協約の締結の有無にかかわらず、使用者は広範囲の事項について年次交渉義務を負っている。しかし、労働組合の組織率は、約7～8% (民間部門では4～5%) と推定されており、しかも複数組合に分かれているため、

<sup>21</sup> フランスでは、かつては、企業内部における労働組合組織は認められていなかったが、現在では組合支部 (section syndicale) の設立 (L.412-6条)、組合代表の指名 (L.412-11条) および組合活動をするための有給の活動時間保障 (職務免除時間)、組合事務所、組合掲示板の提供などの各種の組合活動上の便宜が与えられるようになっていく。

<sup>22</sup> 組合代表は、従業員50人以上の企業において、代表的組合が指名することが認められている (L.412-11条)。しかし、変形労働時間制などの採用は労働協約に拠らねばならないこともあって、現在では従業員50人未満の企業において、代表的組合は、従業員代表委員のうちから、その任期中、組合代表としての任務を兼ねる委員を指名することができるようになった。この結果、制度的にはすべての事業場において企業レベルの労働協約を締結する主体が存在することになった。



第2 - 1 - 8表 交渉・協定事項別企業協定数

交渉・協定事項	協定数*	%*
労働時間	8,392	29.9%
賃金・諸手当	2,821	10.1%
利益参加、従業員貯蓄	10,145	36.2%
その他	9,487	33.8%
総協定数	28,058	

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.128.

\*一つの協定が複数の事項を含む場合があるので、項目別の協定数の総計は総協定数を超え、また%の合計も100%を超えている。

第2 - 1 - 9表 類型別協定数

類型	協定数	%
総数	28,058	100
新協定	21,344	78.4
改訂	6,186	22.0
破棄	139	0.5
不妥結の確認	389	1.4

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.130.

企業レベルでは団体交渉が成立しない企業が少なくない。変形労働時間制などの導入が労働協約によることとなっているため、使用者にとって、労働協約締結主体を欠くことは柔軟な労務管理手段を手にすることができないことを意味する。この点から、労働組合以外を労働協約の締結主体にしようとする動きが強まっているが、この点は後述する。

#### イ 企業協定の実際

2002年において労働省が把握したところによると、28,052の企業交渉を通じた合意事項の協定が締結されている<sup>23</sup>。具体的な内容を見ると、従業員の利益参加、労働時間および賃金・諸手当に関する協定が多い(第2 - 1 - 8表参照)。

この28,501の協定のうちには、協定の破棄を合意したもの、交渉の結果、妥結に至らなかったことを確認しているものも含まれている。したがって、労使が合意して企業協定として成立したものは、これらの数字を除いたものである。また、締結された企業協定には、新しく締結された協定と従来の協定の改訂とがある。これらの内訳を示したのが第2 - 1 - 9表である。

最後に、締結された協定の企業規模別割合を第2 - 1 - 10表に示しておく。これによると、規模の小さな企業においても企業協定が締結されるが少ないことがわかる。しかし、全体として見ると、企業協定が適用されている労働者は約450万人(約30%)である<sup>24</sup>。

なお、組合の浸透していない小企業において、なぜ企業協定が締結されているかについては、後述するように労働協約締結の主体について柔軟化が図られているからである。

#### ウ 法定従業員代表制度

なお、企業レベルには法定の従業員代表組織が存在している。この従業員代表組織には、従業員11人以上の企業において選出される苦情処理を担当する従業員代表委員(délégué du

<sup>23</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.128.

<sup>24</sup> J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant 2001/2002, Editions Liasons, pp.497-498.

第2 - 1 - 10表 締結協定の企業規模別割合

企業規模	協定数	%	適用労働者数 規模別割合
全体	28,058	100	100
10人以下	9,072	39.8	0.9
11人以上20人以下	2,562	10.8	0.9
21人以上49人以下	3,497	13.7	2.5
50人以上99人以下	3,556	12.2	4.7
100人以上199人以下	3,415	10.3	8.0
200人以上499人以下	3,460	8.4	14.2
500人以上	2,496	4.7	68.7

出所：Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.136.

personel)<sup>25</sup>および従業員50人以上の企業において設立される、福利厚生管理運営ならびに労働条件、企業の経済的状況等の諮問 (consultation) などを担当する企業委員会 (comité d'entreprise)<sup>26</sup>がある。これらの従業員代表には、労働組合の組織されている企業においては、労働組合員が選出されることが多い。これらの選出従業員代表についても、組合代表と同様に活動時間保障がある (第2 - 1 - 11表参照)。また、各委員は、原則的に兼任できる。

法定従業員代表の選出数は、企業の従業員数に応じて定められている (第2 - 1 - 12表参照)。しかし、企業規模の小さな企業においては、従業員代表委員のなり手が少ないという問題がある。実際、従業員数11人以上49人未満の企業の2/3では、従業員代表委員が選出されていない<sup>27</sup>。企業委員会については、多様な権限が付与されているが、従業員100人以下程度の規模の企業では、委員のなり手がなく、財政的な負担も大きいといわれる。しかも、従業員代表委員と企業委員会委員の兼任が認められており、両者が同一人物であることが少なくない。この結果、従業員代表委員の会合と企業委員会の会合の顔ぶれが変わらず、また議論の内容も変わらないという不効率が発生している。このような状況を受けて、かねてから、特に中小企業において従業員代表委員と企業委員会委員とを統合する提案が繰り返されてきた。1993年12月20日の法律は、200人未満の企業において、選出された従業員代表委員に自動的に企業委員会委員の職務を兼務させることを可能とするという簡素化を初めて実現したといえる。しかし、この簡素化は、委員の選出にとどまっており、なお不十分であるという声強い<sup>28</sup>。

<sup>25</sup> 従業員11人以上の企業において従業員の投票により選出される。日本労働研究機構編・前掲書153 4頁参照。

<sup>26</sup> 従業員50人以上の企業に設置される。企業委員会は、使用者代表が主宰するが、企業委員会の委員は、従業員による投票によって選出される。日本労働研究機構編『フランスの労働事情』日本労働研究機構 (2001年) 155頁以下参照。企業委員会は、企業組織の変更や雇用などの広範な事項について諮問 (consultation) を受ける。企業委員会は、諮問事項について検討することになるが、企業委員会が使用者またはその代理人、従業員選出委員および企業委員会付労働組合代表 (représentant syndical, 代表的組合は企業委員会に出席するこの代表を選出できる) の三者で構成されていることから、実質的にはここでの検討は労使協議として機能する。企業委員会は、諮問事項について答申 (avis) を使用者に提出する。

<sup>27</sup> J. E. Ray, Droit du Travail Droit Vivant 2201/2202, Editions Liaisons, p.392.

<sup>28</sup> Ibid., pp.402-403.

第2 - 1 - 11表 従業員代表の月間有給活動時間数

従業員数	従業員代表委員			企業委員会員	組合代表委員
	通常の場合	企業委員会委員の権限を委任された場合*	企業委員会の経済的権限を行使する場合*		
11～49人	10				
50～99人	15	20	20	20	10
100～150人	15	20	20	20	10
151～199人	15	20	20	20	15
200～299人	15		20	20	15
300～499人	15		20	20	15
500人	15		20	20	15
501～999人	15		20	20	20
1000～1499人	15		20	20	20
1500～1999人	15		20	20	20
2000人以上	15		20	20	20

出所：Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2003, n° 8091.p.1007.

\*これらの有給活動時間は、通常の場合の従業員代表委員の有給活動時間に加算される。

企業委員会については、複数の事業場を有する大企業では、各事業場だけではなく、本社に中央企業委員会 (comité central d'entreprise) が設置される。また、個別企業を超えてグループ企業レベルでは企業グループ委員会 (comité de groupe) および EU レベルではヨーロッパ企業委員会 (comité d'entreprerise européen) が設置される。

#### エ 法定従業員代表制度と労働組合の関係

法定従業員代表制度と労働組合とは、選出される従業員代表に労働組合員が多いという事実だけではなく、制度的にも密接な関係がある。

まず、従業員代表選挙では、第1回投票においては代表的組合だけが候補者名簿を提出することができる。そして、第1回投票では選出できなかった議席について、その他の組合および非組合員が名簿を提出することになる。会社も含めたこれらの関係は、第2 - 1 - 13図に示す通りである。

次に、企業委員会には代表性のある労働組合の代表が出席する (企業委員会付組合代表 représentants syndicaux au comité d'entreprise)。企業委員会に組合代表が出席する仕組みは、複数の事業場のある企業において本社に設置される中央企業委員会、グループ企業において設置されるグループ会社企業委員会、および多国籍企業についてヨーロッパレベルで設置されるヨーロッパ企業委員会においても同様である。

#### (4) 労働組合の代表性および労働協約締結権の独占に関する問題点と課題

以上に紹介したフランス労働関係に独特なシステムは、すでにとりどころで示唆したように、その基盤が変容する中で機能不全に陥り始めている。従来の労使関係システムの根幹

第2 - 1 - 12表 法定従業員代表選出基準

従業員数	従業員代表委員****		企業委員会 *****	組合代表委員	企業委員会 付組合代表 ****
	通常の場合	企業委員会委員 の権限を委任さ れた場合**			
10人以下					
11～25人	1			***	
26～49人	2			***	
50～74人	2*	3	3	1	1
75～99人	3*	4	4	1	1
100～124人	4*	5	5	1	1
125～149人	5*	6	5	1	1
150～174人	5*	7	5	1	1
175～199人	6*	8	5	1	1
200～249人	6		5	1	1
250～399人	7		5	1	1
400～499人	7		6	1	1
500～749人	8		6	1	1
750～999人	9		7	1	1
1,000～1,999人	従業員250 人毎に1名 増加		8	2	1
2,000～2,999人			9	3	1
3,000～3,999人			10	3	1
4,000～4,999人			11	4	1
5,000～7,499人			12	4	1
7,500～9,999人			13	4	1
10,000人以上			15	5	1

出所：Memento Pratique Francis Lefebvre Social 2003, n° 8090, p.1006.

\*企業委員会または衛生・安全・労働条件委員会がないときには、従業員代表委員に企業委員会委員の権限が委任された場合と同数（表の右隣の欄の数字）の委員を選出する。

\*\*従業員50人以上199人以下の企業では、企業長は、従業員代表委員に企業委員会委員の権限を兼務させて、二つの法定従業員代表の選出を簡素化することが認められている（1993年12月20日の法律）。この欄は、その場合の委員の選出数である。

\*\*\*従業員11人以上49人以下の企業では、従業員代表委員が組合代表委員として指名されることが許される。

\*\*\*\*従業員300人以下の企業では、企業委員会付組合代表の職務は、組合代表委員が果たす。

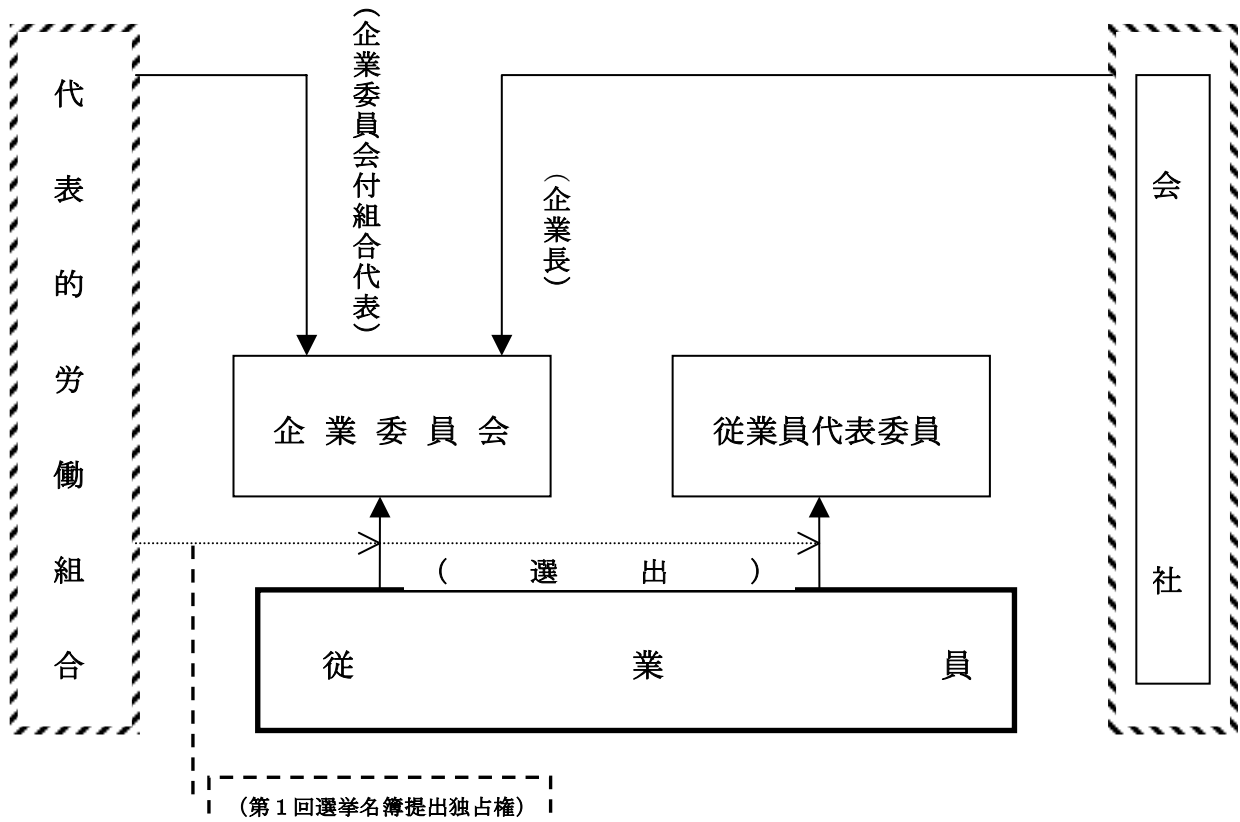
\*\*\*\*\*従業員代表委員および企業委員会委員は、それぞれ選出委員数と同数の補欠委員を選出する。

的な部分について、疑問が噴出している状況にあるといえる。

その第一は、労働組合が人数の多寡を問わず、組合員の代表というよりは当該組合が組織されている職業の利益を代表するという、独特の代表性概念についての疑問である。そして、第二は、労働組合の影響力の低下を背景とする労働組合による労働協約締結権の独占についての疑問である。以下では、順次説明した上で、これらの問題に関する最近の重要な動きを紹介する。

#### ア 労働組合の代表性概念の再検討

第2 - 1 - 13図 企業における会社・代表的労働組合・従業員代表の関係図



出所：筆者作成。

従来の代表性概念を維持すると、少数の組合員しかいない労働組合が署名することによって、当該労働協約の締結に反対する組合の組合員を含めて、当該労働協約の適用対象の労働者の労働条件が不利益に変更されることになるという点である。労働協約がかつてのように労働者の労働条件を引き上げる方向にのみ機能しているうちは、従来の代表性概念が妥当であったといえるが、今日のように、労働協約を通じての労働条件の不利益変更が行われるという時代においては当然の疑問といえる。

この点についての一応の立法的対応は、当該協約に署名しなかった代表的組合に非常に厳しい条件で認められている拒否権 (droit d'opposition) である。この拒否権は、産業部門レベルまたは職際レベルの労働協約、もしくは法令を下回る企業協定の締結が認められている場合、ならびに複数の労働組合によって締結されていた労働協約の改訂にかつての締結組合が反対する場合に限定して認められる。ただし、この拒否権を行使しようとする一つまたは複数の組合が、直近の企業委員会委員選挙において有権者の過半数の支持 (投票者の70～80%の支持に当たる) を集めていることが必要である。従って、現在の拒否権制度では、この問題の根本的解決は得られない。

#### イ 労働組合の労働協約締結権独占に関する再検討

すでに述べたように、フランスでは就業規則に日本のような労働条件規制権能がないこと

もあって、使用者が変形労働時間制などを導入しようとしても、労働組合が労働協約を締結しないか、労働組合が存在しない場合には、これを実施することができない。このことから、労働組合以外の従業員代表組織などに労働協約締結を認めさせようという動きがあり、部分的に協約締結当事者の柔軟化が実現している。

一般的には、1996年11月12日の法律は、産業部門の労使協定が認めているという条件の下で、従業員50人未満の企業については、一つまた複数の代表的組合が明示的に委任した労働者または選出された法定従業員代表が企業交渉を行い、企業協定を締結することを認めた<sup>29</sup>。実際、2002年において締結された企業協約のうち、委任された労働者が締結した協約が22%に上っている<sup>30</sup>。

そして、最近の週35時間労働制への移行にかかわって<sup>31</sup>、協約締結当事者の柔軟化が一層進んだ。「交渉による労働時間短縮に関する2000年1月19日の法律」(第2次オブリ法)は、35時間制への移行を労使交渉による企業協約の締結を通じて促進させるために、社会保険料の減免などの誘導策を講じた。この交渉においては、ただ単に代表的組合の組合代表委員(délégué syndical)であることだけでは不十分であり、単独または複数が共同して交渉するときはその複数の組合が、直近の企業委員会委員選挙または企業委員会がないときには従業員代表委員選挙において、過半数の得票を得ることが必要である。また、この条件が満たされていないときは、協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得ることにより有効となる。

この交渉当事者および協約締結当事者について、以下のような柔軟化が図られたのである。

第一に、組合代表委員のいない企業では、全国レベルで代表的な組合から委任を受けた当該企業の労働者が協定を締結することができる。この場合、協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得ることにより有効となる。

第二に、組合代表委員のいない従業員50人未満の企業において、拡張適用された全国協約

<sup>29</sup> このような団体交渉および労働協約締結の当事者の柔軟化は、ロビアン法に始まるものである。

<sup>30</sup> Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome , p.134.

<sup>31</sup> フランスでは、1990年代後半、左派政権の下でワークシェアリングによる失業対策として、週の法定労働時間を39時間から35時間に削減する政策が採られた。この政策を実現するための法律が、「労働時間短縮の導入と奨励に関する1998年6月13日の法律」と「交渉による労働時間短縮に関する2000年1月19日の法律」である。この二つの法律は、時の労働担当大臣オブリ氏の名前をとって、前者が「第1次オブリ法」と、後者が「第2次オブリ法」と呼ばれる。第1次オブリ法では、従業員20名以上の企業については、2000年1月から、その他の企業については、2002年1月から法定労働時間が35時間となると定められた。そして、この35時間労働制への移行を早期に促進するために、労使による時短交渉が行われることを誘導する仕組みがとられた。具体的には、時短に伴って雇用を増加するか、維持する企業には、社会保険料を減額するという誘導策が採られたのである。第2次オブリ法では、この労使交渉についてみると、労働側の交渉当事者について柔軟化が図られたのである。なお、オブリ法によって確立されたフランスの35時間制は、経済界から一貫して強い反対があったが、その後の政権交代に伴って、新保守政権は、現行制度のうち、時間外労働の利用などを柔軟化する「賃金・労働時間と雇用開発に関する2003年1月17日の法律」を制定している。フランスの35時間労働制をめぐる問題については、奥田香子「35時間法をめぐる諸問題 フランス時短法の新たな展開」労働法律旬報1476号4頁(2000年)、同「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」日本労働研究雑誌496号49頁(2001年)、水野圭子「35時間制の改正 第2次オブリ法からフィヨン法へ」労働法律旬報1558号54頁(2003年)などを参照。

がなく、かつ全国レベルで代表的な組合から委任を受けた労働者もいないときには、従業員代表委員 (délégué du personnel) が、企業協定の交渉当事者となることができる。この協定は、全従業員の投票により過半数の賛成を得るとともに、産業部門もしくは職際の労使同数委員会によって有効と認められる必要がある。

#### ウ 団体交渉・労働協約法制の新しい枠組み形成の動き

労働組合の代表性概念の再検討についての最近の大きな動きは、2001年7月16日に全国職際レベルの労使が「団体交渉の深化の手段・方法に関する労使共通見解 (Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective)」(以下ここでは「2001年労使共通見解」と呼ぶ)を締結し<sup>32</sup>、これを受けて、現在、新しい団体交渉・労働協約法制に関する法案 (projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 以下ここでは「新法案」と呼ぶ)が議会で審議中であることである<sup>33</sup>。

以下ではその内容を紹介しておこう。

##### (ア) 基本的視点

この「2001年労使共通見解」および「新法案」の示す団体交渉・労働協約法制は、これまで紹介してきたフランスにおける職際、産業部門および企業という三つのレベルの団体交渉および労働協約の役割、そこにおける法律および労使の役割分担、さらには団体交渉・労働協約締結当事者の柔軟化などの内容を含み、従来の団体交渉・労働協約法制の基本的枠組みにかかわるものである。以下ではその概要を紹介しよう。

「2001年労使共通見解」は、「団体交渉の発展」、「労使の対話手段の強化」および「法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設」を目的とする合意であるという。この三つの目標は、さほど目新しい主張とは思われないかもしれないが、フランスの集団的労使関係の文脈で理解するならば、労使関係について事細かに法律によって規制している現状から労使自治による規制への移行を目指すものと評価することができる<sup>34</sup>。

##### (イ) 三つのレベルの団体交渉の機能分担

「2001年労使共通見解」は、三つのレベルの団体交渉の機能分担を次のように示している。全国職際レベルの団体交渉は、団体交渉制度の枠組みを取り決め、この制度の全体としての一貫性を確保する役割を担う。

<sup>32</sup> [www.cfdt.fr/telechargement/actu/refondation%20sociale/2001\\_07\\_06\\_position\\_commune\\_negociation\\_collective.pdf](http://www.cfdt.fr/telechargement/actu/refondation%20sociale/2001_07_06_position_commune_negociation_collective.pdf). ただし、CGTは、この「2001年労使共通見解」に署名していない。

<sup>33</sup> [www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/projets/pl1233.asp). この法案は、2003年11月19日に国民議会 (Assemblée nationale フランスの下院) に提出され、その第1読会において同年12月17日に可決され、元老院 (Sénat フランスの上院) に2004年1月7日に付託された。その後、この法案は、両院で構成される国会同数委員会 (commission paritaire mixte) が招集され、2004年3月3日に両院において審議されることになっている。[www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation\\_professionnelle.asp](http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation_professionnelle.asp)参照。

<sup>34</sup> 「2001年労使共通見解」が法律による国家介入よりも労使自治を重視していることは、社会保障金庫などの機関などの運営を含めて、労使に関わる問題について労使同数によって処理をすることを意味する paritarisme (労使同数決定主義) の重要性に言及していることから理解できる。

産業部門レベルの団体交渉は、特定の職業に共通する諸ルールを策定することを通じて、当該職業における労働条件形成の連帯性を確保し、その決定の枠組みを示し、企業交渉を推進する役割を担う。

企業交渉は、各企業およびその労働者の特色および要求を考慮して、そこに生じる問題の解決策を直接的に発見し、かつ実施する役割を担う。

このような団体交渉の役割分担を見るならば、集团的労使交渉の場の重心を全国レベルから企業レベルに移行しようとする流れを読み取ることができるだろう。実際「2001年労使共通見解」は、全国レベルの締結された協約規定は、企業レベルにおいて同一の問題について規定がないときに適用されるとする。つまり、企業協定の優先的適用を志向しているのである。もっとも、法律が定める最低基準または全国職際レベルもしくは産業部門レベルで締結された規定が最低基準であることを明確にしている場合は、企業協定がその水準を引き下げることにはできない。つまり、社会的公序 (ordre public social) とされる規定を下回る基準を企業協定が定めることはできないという歯止めがあるのである。

#### (ウ) 団体交渉における当事者の均衡をめぐる問題～労働協約締結当事者の正統性の再検討

「2001年労使共通見解」では、現在の代表的組合の代表性自体には手をつけず、団体交渉における当事者間の均衡を維持し、労働協約の正統性を確保できる労働協約の締結方法が提起されている。具体的には、団体交渉権および労働協約締結権を基本的に代表的組合の権限としながら、代表性が承認されているものの、勢力の小さい労働組合だけが締結した労働協約の有効性を制限しようとするものである。

##### a 全国職際協約および産業部門協約の有効性

全国職際協約および産業部門協約は、締結に署名する代表的組合の数を問わず、代表的組合の過半数が拒否権を行使しない場合に有効となる。

この点について、「新法案」は、次のように規定している。

「新法案」では、全国職際協約は、協約適用領域において、代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないときに有効となる。この拒否権の行使は、当該協約の通知から15日以内になされねばならないとされている(34条)。

そして、同一の職業領域において締結された協約は、産業部門の労働者の過半数を代表する一つまたは複数の代表的組合の署名を有効要件とすることを、第1項と同様の条件で締結された産業部門協約または拡張適用される協約が規定するときには、それを有効要件とする(34条)。

一つまたは複数の代表的組合が産業部門の労働者の過半数を代表しているかを判定する手段は、次の二つの方法から協約が選択する。

当該産業部門の労働組合の代表性を判定するために、定期的に組織される当該産業部門労働者の諮問の結果。この諮問の具体的な方法および実施される時期などは、拡張適用され



る産業部門労働協約によって定められる。諮問を担当する労働者は、企業委員会委員および従業員代表委員の被選挙資格を有する労働者である。この諮問に関する異議については、司法裁判所が管轄する。

直近の企業委員会委員選挙、もしくは、それがないときは従業員代表委員選挙の結果。

#### b 企業協約の有効性

「2001年労使共通見解」によれば、企業協約は、次の二つの方法のうち、産業部門協約が選択する方法によって締結されることによって有効となるとされている。そして、産業部門別協約がないときには、企業協約が次の二つの方法のいずれかによって締結される必要があるという。この企業協約の有効要件については、「新法案」にそのまま取り入れられている(34条)。

当該企業における直近の企業委員会委員選挙または従業員代表委員選挙において投票の過半数を獲得した一つまたは複数の代表的組合が署名する。この条件を満たすことができないときには、署名組合によって実施される当該企業の従業員全員投票において過半数の支持を受けることを要する。

当該企業における直近の企業委員会委員選挙または従業員代表委員選挙において過半数を獲得した一つまたは複数の代表的組合が労働協約に署名せず、かつ拒否権を行使しない。

「新法案」によれば、非署名組合による拒否権は、協約の通知がなされてから8日以内に行行使されなければならない。そして、これらの方法の選択を規定する産業部門協約がないときには、この方法が企業協約の有効要件とされる。

また、「2001年労使共通見解」では、労働組合の組織率の低い中小零細企業における労使対話を発展させるために、産業部門別協約によって団体交渉および労働協約締結当事者に関するルール作りを進めることが提案されている。

#### c 組合代表のいない企業における団体交渉・労働協約締結の促進

次に、組合支部のない企業における団体交渉・労働協約締結の促進を目的として、「2001年労使共通見解」は、当該産業部門が希望するときには、当面5年間をその試行期間として、以下の方法による団体交渉の可能性を認める。この方法は、「新法案」においても採用されている(41条)。

組合代表委員のいない企業または50人未満の企業において組合代表委員の職務を担う従業員代表委員のいない企業においては、選出従業員代表(企業委員会委員、それがいないときには従業員代表委員)が企業協約を締結できる。ただし、当該企業協約は、産業部門労使同数委員会が有効と認めた場合にしか効力を有しない。「新法案」によれば、この委員会の運営方法は、産業部門協約が定めることとされている。また、企業協約は、産業部門労使同数委員会が有効とした旨の調書の要約を付して、管轄の行政官庁に届けることがその有効要件とされている。

使用者が呼びかけた選出従業員代表選挙が実施できず、選出従業員代表がいない企業で

は、特定の交渉事項のために一つまたは複数の代表的組合に委任された当該企業の労働者が企業協約を締結することができる。ただし、当該企業協約は、当該企業の従業員の過半数の支持を受けた場合にしか効力を有しない。

この場合、産業部門別協約は、上記の条件で実施される団体交渉の交渉事項リスト、このような団体交渉が実施可能となる企業規模（従業員数）、交渉受任者の委任履行の条件、産業部門の団体交渉労使同数監査機構に審査を受ける方式などを定めることになる。「新法案」によれば、当該企業協約は、管轄の行政官庁に届けることがその有効要件とされている。

交渉受任労働者は、組合代表委員と同様の保護（L.412-18条）を享受するとされている。

上記の企業協約締結方式は、産業部門の労使が、従来、法的に承認されてきた他の方式を利用することを妨げるものではない。

#### （エ）法律の役割と団体交渉の役割とのダイナミックな相補性の創設

これは、フランスの文脈においては、具体的には労使の団体交渉に労働条件決定を委ねる領域を拡大することを意味する。「2001年労使共通見解」は、法律の役割と団体交渉の役割につき次のように定めている。

立法者の領域は、フランスが批准した国際条約の遵守を保障するための一般諸原則、および最長労働時間、就労最低年齢、週休日、有給休暇、団体的代表権、組合活動の自由、争議権、母性保護などのような国民の一般的利益に関する諸規定を定めることである。

立法者と労使の双方が役割を担う領域では、まず法律が一般原則を定め、その適用方法を適切なレベルにおいて労使が交渉によって決定する。労使交渉が合意に至らなかった場合には、法律によって定められた適用方法によって当該法律が適用されることになる。この領域においては、EC 理事会指令を国内法に取り入れる場合には、労働協約による方法が優先される。これらの労働協約は、前述の全国職際協約または職業部門別協約の締結条件が適用される。

この領域においては、協約の内容が社会的公序に違反しないことを保障する仕組みが必要である。

締結された協約の適用に関する紛争は、従来どおり司法裁判所の権限とするが、紛争が協約の解釈問題を生じるときには、協約署名当事者の代表者によって構成される協約解釈同数委員会に事前に付託しなければならない。

労使交渉の領域では、社会的公序規定により定められた労働条件の向上および新しい諸権利の創設である。

#### a 全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール

「2001年労使共通見解」には盛り込まれていないが、「新法案」に含まれている重要事項として、全国レベルの協約と企業協約の競合に関する新たなルール設定がある（36～39条）。

全国協約と企業協約との競合<sup>35</sup>については、従来、もっともは、より狭い地域的適用範囲の協約によって制限もしくは廃止することはできず、より狭い地域的適用範囲の協約は、労働者により有利な規定だけが有効となるというルールが法定されていた（L 132-13条 1 項）<sup>36</sup>。これは、全国協約の企業協約に対する優位を意味する。「新法案」では、このルールを定める労働法典 L 132-13条 1 項に「当該協約または当該協定の署名者が明示的にこれらに抵触することができないと規定する限りにおいて」という文言を付加しようとしている（36条）。

また、L 132-13条 2 項は、上位レベルの協約が下位レベルの規定よりも労働者により有利な規定を定めたときには、下位レベルの協約署名者は、その規定に合わせて協約を改訂する義務を負うとしていた<sup>37</sup>。これは、企業協約の内容よりも労働者に有利な内容の全国協約が締結されたときは、企業協約の署名者は、全国協約の内容に合わせて企業協約を改訂する義務を負うことを意味する。「新法案」では、この L 132-13条 2 項に「より上位の協約または協定の規定が、そのことを明示的に定めるときは」という文言を付加しようとしている（36条）。

同様に、最低賃金、職業格付け分類、社会保障法典第 9 編第 1 章に規定される団体保障および職業教育訓練基金共済組合の領域以外では、企業協約もしくは企業協定が、全国協約が禁止しない限り、全国協約の規定に抵触する規定を含むことができる（37条）。

これらの改正は、全国協約と企業協約の競合に関する強行的なルールを、全国協約がルールの適用の有無を決定できるという意味で任意的なルールに変更しようとするものである。この結果、全国協約が禁止しない限り、企業における労使自治に大きな役割が与えられることになる。

この「新法案」の改正案については、「2001年労使共通見解」の署名組合である CFDT は、使用者団体である MEDEF のロビー活動の所産であり、企業協約に過度の権限を与えると反対の意向を表明している<sup>38</sup>。

「新法案」をめぐる今後の動きが注目されるところである。

## 第 2 節 集団的権利紛争

### 1 公序紛争～労働組合活動および従業員代表活動に関する保護制度の概要

#### （1）労働者個人の組合の自由（libertés syndicales）に対する保護

第一に、使用者が組合所属および組合活動を理由とするあらゆる雇用上の差別を行うことが禁止されている。使用者およびその代理人は、労働組合を優遇し、または敵視する圧力手

<sup>35</sup> 実際にはまれであるが、さらに地方圏協約および地方協約との競合がこの 2 つの協約の競合に付加される可能性がある。

<sup>36</sup> J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21<sup>e</sup> éd. (2002), p.905.

<sup>37</sup> Ibid., p.907.

<sup>38</sup> CFDT, De nouvelles stratégies syndicales à définir, A *cuta* *lité*, <http://www.cfdt.fr/actu/breve/brev482.htm>.

段を使用してはならない。この規定に反する使用者の措置は濫用とみなされ、損害賠償の対象となる。この規定は公序とされ（労働法典 L.412-2 条、以下特に断らないときにはすべて労働法典）、罰金（3,750ユーロ）の刑事制裁がある（L.481-3 条）。この刑事制裁は、再犯のときには、禁錮 1 年以下または罰金 7,500 ユーロ、もしくはその双方とされる。

刑事制裁については、より一般的に組合権（droit syndical）妨害罪（L.481-2 条）がある。

第二に、一般的な雇用差別禁止規定において、労働組合活動に対する差別も禁止される差別類型の一つとされている（L.122-45 条）。また、争議権の行使を理由とする差別も禁止されている（同条 2 項）。この規定は、近年 2001 年 11 月 16 日の法律によって大幅な改正を受けた。ここでは、本稿に必要な限りで、この改正を紹介しておく。

まず、従来は、明文上懲戒処分または解雇だけが差別行為とされていたが、これに賃金、職業教育、再就職の斡旋、配置、職業格付け、職務分類、昇進、異動および労働契約の更新が列挙されることになり、差別禁止規定の包括性が一層明確になった。また間接差別が含まれることになった。さらに、差別訴訟を提起した労働者の保護規定が設けられ（L 122-45-2 条）<sup>39</sup>、差別行為の証人となった労働者に対する報復措置が禁止された（L 122-45 条第 3 項）。

加えて、訴訟における立証責任の分配が労働者に有利に改正されたことが重要である（L 122-45 条第 4 項）。すなわち、差別の対象となった労働者または応募者が、原告として直接差別または間接差別の存在を推定させる事実の要素を提示した場合には、被告側が被告の決定があらゆる差別と無関係な客観的な要素によって正当であることを立証しなければならない。これを受けて、裁判官は、必要な証拠調べを行ったのちに心証を形成することとされている。

訴訟に関しては、集団的訴権が代表的労働組合に認められたことが重要である（L 122-45-1 条）。代表的労働組合は、労働者等のためにその委任を受けることなしに差別訴訟を提起できる。ただし、当該労働者等は、この提訴を書面で告知される。そして、当該労働者等が告知から 15 日以内にこの訴訟に反対であることを明らかにした場合には、当該訴訟は継続することができない。当該労働者等は、常に訴訟参加することができる。

労働組合に対する聴き取り調査によれば、組合差別は、労働組合の影響力の小さい小企業や新しい企業によく見られる現象であるということである。組合差別に関する法制度は、十分に整備されているので、その適切な適用が課題であると指摘している。また、訴訟においては、労働組合が補佐することが多いとのことである<sup>40</sup>。

---

<sup>39</sup> 差別禁止に反する措置または行為は、法的にすべて無効となることはもちろんであるが（L 122-45 条第 5 項）、差別訴訟を提訴した労働者に対する解雇が、真実かつ重大な理由を欠き、かつ訴訟提起がその理由であったときも、その解雇は無効とされることになった。この場合、当然に復職が認められ、当該労働者はその雇用に中断なく従事していたとみなされる。また、当該労働者が、労働契約の履行の継続を拒否するときには、労働審判所は、当該労働者に 6 ヶ月以上の補償金の支払いを認める。さらに労働者は、法定（L 122-9 条）、労働協約所定または労働契約所定の解雇補償金および真実かつ重大な事由を欠く解雇に支給される補償金を得ることができる。

<sup>40</sup> 聴き取り調査：フランス民主労働総同盟（CFDT）Mme. Olivera DJUKIC 法務局員（2003 年 9 月 16 日）。

## (2) 企業内における労働組合および従業員代表制度の活動保護

### ア 基本的仕組み

フランスでは、企業内に労働組合支部の設立が認められている他、法定の従業員代表として、従業員代表委員および企業委員会がある。

使用者がこれらの組織の活動に対して妨害することは、刑事的に禁止されている。例えば、組合代表委員の指名、従業員代表委員選挙、企業委員会の設立、これらの代表機関の職務の正当な行使に対する妨害は、妨害罪とされている（L.481-2条、L.482-1条、L.483-1-1条、L.483-1-2条）。

### イ IT技術の発達と最近の企業内組合活動の問題点

最近では、電子メールやインターネットなどを利用した組合活動が新しい紛争を生んでいる<sup>41</sup>。フランスにおいては、企業内に組合支部を承認した1968年12月27日の法律は、使用者に企業内において労働組合支部のための掲示板を設置することを義務付け、また労働組合支部が、その宣伝物を企業内において出勤時および退勤時に配布することを認めている。労働組合は、この法律の趣旨が企業内における労働組合としてのコミュニケーションを保障するものである以上、労働形態が多様化し、IT技術の発達した今日では、Eメールやホームページが旧来の情報伝達手段に替わって認められるべきと主張している。すでに全国職際レベルではこの問題が議論されている。すなわち前述の「2001年労使共通見解」では、労使対話を促進する手段の一つとして、産業部門ごとに労使同数により、労働組合が企業内のIT技術を利用するための倫理綱領を作成するよう努力することが労使の基本的な一致点とされている。これを受けて、「新法案」では、組合の出版物およびビラを企業のイントラネット上に設置された組合サイト上に公開すること、または企業のEメールによって配布することを企業協定によって定めることを認めている（45条）。

CFDTによれば、法律による承認がない現在では、団体交渉を通じて使用者に組合のIT機器利用の承認を求める方針である<sup>42</sup>。実際、郵政の現場では、2002年10月8日の企業協定により、代表性の承認された各組合に「掲示板 (tableau d'affichage)」と呼ばれる数ページにわたる情報宣伝のスペースが認められている。多くの場合、郵政のように量的制限があるが、ルノーではスペースの制限なしに情報宣伝のスペースが与えられている<sup>43</sup>。この掲示板は、あくまで組合からの情報宣伝の手段として認められているのであり、討論フォーラムなどは禁止されている。なお、労働組合は、IT機器による掲示板があるからといって、旧来の掲示板が不要になるわけではないとしている。

また、労働組合のホームページの作成については、裁判例によれば、合法的に作成するた

<sup>41</sup> 以下の叙述は、主として、S. GIRAUD, Droit syndical et nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), *A citon juridique* n° 162, pp5 8, septembre 2003. に拠っている。

<sup>42</sup> 聴き取り調査：フランス民主労働総同盟 (CFDT) Mme. Olivera DJUKIC 法務局員 (2003年9月16日)。

<sup>43</sup> 2000年12月21日の企業協定による。

めに遵守すべきいくつかの条件があるとされている<sup>44</sup>。具体的には、第一に、サイトにおいて製作者が明らかにされていること、第二に、知的財産法典に従って企業と合意することなしに、企業のロゴを使用もしくは、修正して使用することがないこと、第三に侮辱および名誉毀損が禁止されること、そして報道に関するルール、著作権、肖像権、プライバシーが遵守されることである。

従って、不注意なホームページの作成は、産業別組合などに損害賠償請求を引き起こす危険があるだけでなく、企業レベルでは、企業支部には法人格がないので、作成者自身の責任が問われる危険もある。

ところで、仮に企業内のイントラネットにおいて労働組合支部に固有のアドレスが与えられたとしても、このEメールは、他の組合支部、会社経営陣、企業委員会などの従業員代表組織との連絡および労働者または組合員からの個別的な質問に対する回答にしか利用することができない。すなわち、全従業員または全組合員に一齐にEメールで連絡を取ることは禁止されている。

この禁止は、Eメールはビラなどの宣伝物に該当し、それらは労働者の出退勤時に配布すること以外には認められていないとされるからである<sup>45</sup>。これに対して、労働組合側は、現代のように就業形態が多様化し、労働時間もフレキシブルとなると、工場のような一齐の出退勤を前提とする法制度は現実性を失っていること、そして使用者側が自己の方針等をIT機器によって従業員に伝達している状況を考慮すると、武器の対等という観点から、労働組合側にもIT機器による情報宣伝活動を認めるべきであると主張している。

他方、使用者側は、組合によるIT機器を利用した組合活動を組合のビラ配布のように法律で承認することには反対という立場を採っている<sup>46</sup>。

### (3) 保護対象労働者 (salariés protégés)

組合代表委員 (L.412-18条)、従業員代表委員 (L.425-1条) および企業委員会委員 (L.436-1条) については、特別の保護が与えられる。これらは総称して保護対象労働者と呼ばれる。

#### ア 保護対象労働者の範囲

保護対象労働者は、現役の従業員代表だけではなく、選出従業員代表ではその候補者および任期の終了した直後の元従業員代表 (従業員代表委員および企業委員会委員については6ヶ月間、組合代表委員については1年間) も含まれる。また、労働者側選出の労働審判所裁判官も保護対象労働者とされる (L.514-2条)。さらにこの他、労働法上の諸制度において労働者の代表または代理人としての役割を果たしている労働者が保護対象労働者とされている。

<sup>44</sup> 1997年11月17日のパリ小審裁判所の急速審理命令。

<sup>45</sup> 2002年5月31日のパリ控訴院判決。

<sup>46</sup> 聴き取り調査：フランス企業運動 (MEDEF) Mme. Chantal FOULON 労使関係部副部長 (2003年9月15日)。

## イ 保護の内容

### (ア) 解雇に対する保護

保護対象労働者の解雇については、行政許可が必要とされる。なお、一般の解雇に対する手続は、保護対象労働者についても適用される。

従業員代表委員および企業委員会委員の解雇については、企業委員会に諮問される。企業委員会の答申は、出席委員の秘密投票により多数決で決定される。

従業員代表委員および企業委員会委員の解雇については、企業委員会の諮問を経て、そして組合代表委員については、直接に労働監督官に解雇についての事前許可を求めることになる。労働監督官は、15日間以内にその決定を下さねばならない。

労働監督官の決定に不服のある場合には、労働担当大臣に不服申立することもできるし、直ちに行政裁判所 (tribunal administratif) に労働監督官の決定の取消訴訟を提起することができる。

行政許可の得られない保護対象労働者の解雇は無効とされ、使用者は当該労働者が希望する限り、復職 (réintégration) させねばならない。具体的には、使用者は、当該労働者に解雇以前のポストまたはそれと同等のポストを提供しなければならない<sup>47</sup>。ただし、この復職は労働者側に強制されるのではなく、損害賠償だけを請求することは可能である。

### (イ) 解雇以外の措置に対する保護

保護対象労働者の労働契約または労働条件のいかなる変更も当該労働者の合意なしに行うことはできない<sup>48</sup>というのが、フランスの最高裁判所である破毀院 (Cour de cassation) の立場である<sup>49</sup>。この結果、賃金減額を伴う降格は解雇と同視されることになる。

このことは、配置転換および部分失業措置 (操業短縮) についても同様である。

このように、解雇以外の措置についても、使用者は、労働監督官の事前許可を得る必要がある。

### (ウ) 保護対象労働者をめぐる紛争の状況

<sup>47</sup> この意味で、フランスの復職は、日本の解雇無効の法律効果とは異なることに注意を要する。

<sup>48</sup> この点については若干の説明を要するであろう。一般の労働者の労働契約に定められる労働条件の変更については、判例は、かつて、その変更が本質的なものか非本質的なものかという区別に基づいて処理してきた。労働条件の本質的な変更の場合には、両当事者の合意によってしか契約内容を変更することができないとされた。これに対して、非本質的な変更であるとされたときには、使用者は一方的に労働条件を変更できるとされた。非本質的な変更を拒否する労働者は、懲戒処分または場合によっては解雇を正当化する非行を犯したと判断された。しかし、破毀院は、この問題に新たな区別を導入した (Cass. soc. 10 juillet 1996, *Revue Jurisprudence Social* 8 9/96, n° 900.)。すなわち、契約内容の変更と労働条件の変更を区別したのである。これは、契約の領域と企業長の指揮命令権の領域とを区別するものとされる。つまり、従来判例のように、非本質的な契約内容の変更には他方の同意を要しないというのは、契約の変更は両当事者の合意によるという原則に反すると考えられたのである。他方で、労働契約の履行については、労働者が使用者に対して従属しており、使用者は、労働の履行の条件について変更することができる。労働時間制、労働組織、生産方法、労働場所などは使用者の指揮命令権の範囲と理解されている。この場合には労働者の承諾を要しない。以上が一般労働者に関する法理であるが、保護対象労働者については、このような区別なしに、すべての変更について保護対象労働者の同意を要するというのが破毀院の立場なのである。

<sup>49</sup> Soc.25 novembre 1997, *Revue Jurisprudence Social* 1/98, n° 67.

ここでは、2000年の統計を参考に保護対象労働者をめぐる紛争の状況を概観する<sup>50</sup>。

2000年では、14,669人の保護対象労働者の解雇の許可申請があった。これは、解雇全体の中で2%強を占める。そして、このうち10,283人については、解雇理由は経済的理由であった(70.1%)。これは、経済的理由に基づく解雇全体の中で4.3%を占める。

解雇請求を受ける保護対象労働者の内訳を見ると、従業員代表委員が31%、企業委員会委員が23%、組合代表委員が11%であり、その他、衛生・安全・労働条件委員会委員9%、裁判上の更生手続中の企業における労働者代表9%などが続いている。

これらの請求のうち、88%が解雇の許可を得ている。その内訳を見ると、経済的理由および企業譲渡の場合については約9割が許可されており、人的理由もしくは懲戒的理由に基づく解雇の場合よりも許可される確率が高い。

これらの労働監督官の決定に関する労働担当大臣に対する不服申立は、労使双方を併せて842件あり、これは決定全体の6%にあたる。この不服申立の72%は却下されている。

使用者側によれば、現在の保護対象労働者に対する解雇その他不利益取扱いに関する労働監督官の事前制度について、多様な不満がある<sup>51</sup>。

第一には、保護対象労働者の範囲が広く、誰が保護対象労働者かが明確ではないことがあることである。例えば、使用者は、労働者が労働審判所裁判官または社会保障金庫理事などに就任していてもその事実を告知されない。

第二には、懲戒処分を回避するために従業員代表の候補者となるような例もある。候補者が保護される期間が法律上不明確である。

第三には、解雇の不許可の理由が幅広いことである。解雇事由の存在(例えば労働者の非行)が認められたとしても、組合差別が認められれば不許可となるし、差別が立証されなくても、例えば、その保護対象労働者の解雇が認められると、当該企業に組合代表委員がいなくなるというようなときには一般利益(intérêt général)侵害を理由に当該解雇が不許可とされることがある。

第四に、解雇その他の措置が不許可とされた場合に、使用者にとっては実務上さまざまな困難が生じる。労働条件の変更が不許可となる場合には、労働条件の統一性に欠けることになる。部分失業措置が不許可となるときには、実務上非常に困難な問題が生じる。

第五には、経済的解雇については、再雇用などの手配など保護対象労働者に関して、使用者は結果債務に近い努力が求められている。

第六には、解雇の許可をめぐって訴訟になり、使用者側が敗訴したときには、当該労働者を復職させることになる。このとき、ポストがないときには同等のポストを探すことになるが、実務的には非常に困難である。

<sup>50</sup> この部分の統計は、Les Licenciements de Représentants du Personnel en 2000, Premières Informations novembre 2002, n° 482に拠っている。

<sup>51</sup> 以下は、聴き取り調査：フランス金属産業連合(UIMM) M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集团的労働紛争課長による。



## 2 一般的権利紛争

フランスでは、労働協約の解釈適用については、団体交渉によって解決できないときには、裁判所による紛争解決が中心である。労働協約の解釈適用に関する紛争は、一般民事訴訟の第一審である大審裁判所 (tribunal de grand instance) の管轄である。もっとも、労働協約の解釈適用が、労働者の労働契約に関する紛争においてなされるときは、労働審判所の管轄となる。

フランスにおいては、前述のように労働協約の規範的効力が労働協約を締結した労働組合だけでなく、労働協約を適用される使用者に雇用されるすべての労働者に及ぶため、労働協約の解釈適用について、労使の当事者による自治的な調整制度が生まれない。

産業別労働協約の適用をめぐる紛争としては、企業譲渡などによる使用者の変更に伴う問題がある。新しい使用者が、労働協約を署名した使用者団体に加入していない場合については、かつては、旧使用者に適用されていた労働協約を適用する義務がなかった。しかし現在では、新使用者は、当該企業において適用すべき労働協約に関する団体交渉を行わなければならない。新協約が締結されないときには、使用者は1年間について旧協約を適用しなければならない。さらに、1年後、いかなる協約も適用されないときには、旧協約の内容が労働者の既得権となる (L.132-8条7項)。新使用者が労働協約を署名した使用者団体に加入している場合には、新使用者は当然に当該労働協約の適用を受ける。

また、使用者が協約を署名した団体から脱退しても、脱退前の労働協約の適用を免れることはできない。

いかなる労働協約が適用になるかは、企業の事業分野に依存することになる。このことは、企業の事業分野の変動の激しい現代では、紛争の原因となっている。

現在では、企業の主要な事業分野における労働協約が適用になると解されている。当事者の意思によって適用される労働協約を選択することはできない。企業が複数の事業分野を併有しているときには、どの労働協約が適用になるかという問題が生じる。この点では、それぞれの事業が独立した事業場において展開されているときには、それぞれの事業を主要な事業として、別々の労働協約が適用になる。これに対して、ある事業場において、主要な事業とは別に付随的に行われている事業については、その付随的事業の労働者にも主要な事業に適用される労働協約が適用される。例えば、スーパーマーケット内のカフェテリアの従業員は、ホテル・レストラン業の労働協約ではなく、スーパーマーケットの従業員に適用される労働協約が適用されることになる<sup>52</sup>。

## 3 集団的権利紛争と紛争解決制度

フランスにおける集団的権利紛争の解決制度の特徴は、労使の自治的な紛争解決制度が発

---

<sup>52</sup> J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21<sup>e</sup> éd.(2002),p 887 et suiv.

達せず、司法裁判所、刑事裁判所、行政裁判所および労働監督官が重要な役割を担っていることにある。

### (1) 労働監督官の役割

前述したように、日本の不当労働行為にあたる使用者の行為は、刑事罰の対象とされている。フランスの労働関係の法律については、刑事罰が付いていることが多いが、その履行監督の任に当たるのは労働監督官 (inspecteur du travail) である。日本の労働基準監督官が個別労働関係上の労働法規にその管轄が限定されているのに対して、フランスの労働監督官は、労働法規全般に広範な権限が付与されているのが特徴である。ここでは、集团的労働関係に関連する労働監督官の権限を紹介する

第一に、労働監督官は労働関係法令全般および拡張適用された労働協約の適用を監督する権限を有するので、集团的労働関係法上の様々な法令違反および労働協約違反などを取り締まる役割を果たす。これらの法令違反について、起訴された場合は、当然、刑事裁判所が取扱うことになる。

第二に、労働監督官は、すでに紹介した保護対象労働者の解雇の承認という決定権限を有している。この決定に不満のある場合には、行政裁判所において争われることになる。

第三に、労働監督官は、労使などによる一定の決定事項について争いがあるときに、それを仲裁するための決定権限を有する。集团的労働関係では、従業員代表委員もしくは企業委員会委員の選挙に関する次の事項がこれに当たる。これらの従業員代表選挙では、幹部職員 (cadres) と現場作業員並びに事務職員 (ouvriers et employés) の一般従業員とがそれぞれ独立した選挙区として区別される。それぞれの定数は、従業員数に応じて法定されている全体の定数を配分する。この配分について争いがあるときは、労働監督官が決定するのである。

第四に、労働監督官は、その他、助言および調停の役割を担っているが、この点については後述する。

### (2) 裁判所の役割

労働関係に関する訴訟は、さまざまな裁判所に提起されることになるのがフランスの特徴である。ここでは、個別労働紛争の事例を含めて、いかなる裁判所にいかなる訴訟が提起されるかをまとめておこう<sup>53</sup>。個別労働紛争の事例を含めるのは、訴訟では違法解雇に対する損害賠償請求事件であっても、その原因が保護対象労働者の解雇である場合があるように、訴訟においては、個別労働紛争と集団労働紛争を截然と区別することはできないからである。

---

<sup>53</sup> 商事関係について管轄を要する例外裁判所である商事裁判所 (tribunal de commerce) も、企業譲渡などの使用者の地位の変更と労働者の労働契約の継続に関する訴訟や労働契約に挿入された競業避止義務条項の有効性についての訴訟を管轄するが、ここでは省略する。

## ア 司法裁判所

### (ア) 民事裁判所

#### a 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)

労働審判所は、労働契約紛争を管轄する労使同数の選出裁判官によって構成される第一審裁判所である。訴訟手続の特徴としては、調停が前置されていることである。集団的労働紛争が解雇などの訴訟になったとき、労働契約に関する事項について差別が生じたときなどには、訴訟としては労働契約に係る個別紛争であるので、労働審判所が取扱うことになる。

労働審判所の判決に不服の時には、控訴院 (Cour d'appel) に控訴される。つまり、フランスの労働審判所は、ドイツとは異なり第一審のみであり、控訴以降は通常の民事裁判所系列で裁かれる。したがって、控訴審に不服なときには破毀院 (Cour de Cassation) に上告される。破毀院には、労働関係等を専門に扱う社会部 (Chambre Sociale) がある。

#### b 小審裁判所 (Tribunal d'instance)

日本の簡易裁判所に類似する。集団的労働関係では、従業員代表選挙、労働審判所裁判官選挙および組合代表委員ならびに企業委員会付労働組合代表の指名をめぐる訴訟を管轄している。

#### c 大審裁判所 (Tribunal de grande instance)

大審裁判所は、民事裁判所の第一審裁判所であり、日本の地方裁判所に類似する。大審裁判所は、労働審判所および小審裁判所の管轄以外の労働民事訴訟を管轄する。集団的労働関係では、労働協約署名組合から付託された労働協約の解釈の請求、拒否権に基づく労働協約の無効確認訴訟、企業委員会の評議の無効確認訴訟、使用者による企業委員会の運営費補助をめぐる訴訟、違法ストについての使用者による労働組合に対する損害賠償訴訟、企業委員会または労働組合による就業規則の無効確認訴訟などを取扱う。

#### d 急速審理裁判官 (juge des référés)

日本の仮処分に当たり、仮の裁判をなす権限を有する裁判官である。また、労働審判所には、労使1名による急速審理のための構成体がある。労働関係の訴訟では、小審裁判所裁判官に認められた急速審理権限、労働審判所の急速審理の構成体の権限以外については、大審裁判所裁判長および控訴院院長がこの権限を有する。

集団的労働紛争では、争議参加労働者による職場占拠の排除が大審裁判所の急速審理裁判官によって裁かれている。

#### e 民事裁判所における労働事件

民事裁判所における労働事件の占める比率は非常に高いといえる。集団的労働紛争がどの程度を占めるかは不明であるが、2002年の司法統計によれば、2002年に提訴された民事裁判全体1,671,796件のうち、労働審判所の事件が175,257件 (10.5%) を占める。また、大審裁判所に係属する595,319件のうち2,608件 (0.4%)、小審裁判所に係属する497,503件のうち24,416件 (4.9%)、そして控訴院に係属する189,874件のうち52,344件 (27.6%) が、労働関係およ

び社会的保護 (protection sociale) に関する訴訟である<sup>54</sup>。なお、労働審判所において下された判決については、59.3%が控訴されている<sup>55</sup>。この数字が控訴院に係属する労働関係事件の比率の高さを説明している。

労働事件にかかわる急速審理がどの程度を占めるかについては詳らかにできないが、労働審判所の急速審理は49,837件ある<sup>56</sup>。

#### (イ) 刑事裁判所

フランスでは、罰則付きの労働関係法規が多いため、刑事裁判所に係属する労働事件も少なくない。集团的労働関係では、日本の不当労働行為にあたる使用者の行為などが刑事罰により規制されているので、これらの諸規定をめぐる刑事事件が少なくない。

#### イ 行政裁判所

行政裁判所では、労働監督官の決定に関する取消訴訟が提起される。集团的労働関係に関しては、保護対象労働者の解雇承認をめぐる訴訟が多い。

その他、行政裁判所は、法律を適用するためのデクレもしくは大臣アレテに関する訴訟を取扱う。集团的労働関係では、労働組合の代表性の承認に関する訴訟などがある。

### (3) 公序紛争に関する裁判管轄の多重性

以上、フランスにおける集团的労使紛争のうち公序紛争を保護対象労働者に対する規制を中心に検討してきたが、最後に、公序紛争における裁判管轄の多重性について触れておこう。

すでに述べたように、例えば組合代表委員に対する解雇は、労働監督官の許可を要するので、その許可の是非は行政裁判所の管轄となる。また、組合代表委員の復職を使用者が拒めば、軽罪として刑事裁判所で裁かれることになる。さらに、復職を拒否された組合代表委員が使用者に損害賠償を請求するのは労働審判所ということになる。

このように、もともと一つの事件が多様な裁判所で裁かれることになるが、この裁判所間で判断が異なるなどの複雑な状況がある。

## 第3節 集团的利益紛争

### 1 フランスにおける争議行為の特徴と自治的な争議調整制度の未発達

フランスでは、争議権 (droit de grève) が法的にも現実的にも個人権とされていることが大きな特徴である。このため、争議権の行使について、労働組合は特別の権限を有していない。そして、この個人主義的な争議権の観念は、決して理論上のレベルにとどまっているのではなく、現実的にも、争議権は、労働組合の指令に義務として従うのではなく、全く個

<sup>54</sup> Ministère du Justice, Les chiffres-clé de la justice (octobre 2003), p.12.

<sup>55</sup> Ibid., p.13.

<sup>56</sup> Ibid., p.11.

人的に行使されている。フランスの争議行為は集団的な行為ではあるが、必ずしも労働組合に組織化されたものではない。つまり、フランスの争議行為は、労働組合の争議指令により開始され、中止指令により終了するというイメージでは捉えられないのである。労働組合は、組合員に争議行為に対する参加または不参加を求める権限はない。また、非組合員であっても争議行為に参加することは自由である。というよりも、労働組合の組織率を考えるならば、争議行為の成功に非組合員の参加は不可欠であるといえる。実際、ストライキの継続は、連日の職場での労働者の賛否によっている。この賛否をとる方法も特に制度化されているものではなく、職場の慣行によっている<sup>57</sup>。

多くの争議行為は、労働組合の呼びかけによって開始されているが、全体の11.5%は労働組合の関与なしに争議行為が開始されている。そして、労働組合の関与がなく開始された争議行為は、職場占拠やピケティングなどの手段を伴うことが多いとされる<sup>58</sup>。

このような争議行為の実情を考えるならば、フランスでは労使が自治的な調整制度を制度化できる前提にないことが理解できるであろう。

## 2 争議行為の現状<sup>59</sup>

### (1) 現状

民間部門における争議行為の日数は、その年の社会状況に応じて可変的であるが、2002年では415,116日である。1986年から2002年までをみると、多くの年は40万から60万日の範囲に収まっている。この数字は、1970年代後半から1980年代前半にかけての数字と比べると約半数となっている。

この数字は、日本の民間部門と比較するならばなお争議行為が多いという印象を与えるであろうが、フランスの政労使および研究者の見解は、公共部門はさておき、民間部門では争議行為は、近年目に見えて減少したという評価で一致していた<sup>60</sup>。すでに民間部門では争議行為は、むしろ稀の現象との評価もあった。

フランスにおいて民間部門の争議行為が減少した要因については、以下のような見解が示されている。

いずれの立場においても共通しているのは、雇用情勢の悪化が継続しており、民間企業は

<sup>57</sup> このようなフランスの争議における実態については、近年のもっとも激しい争議であった1995年11月～12月の社会保障改革に反対する争議に関する状況報告である軍司泰史『シラクのフランス』岩波新書（2003年）1頁以下に詳しく紹介されている。

<sup>58</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, in DARS, La Négociation collective en 2002. Tome 1, pp.170-171.

<sup>59</sup> 争議行為の実情については、ibid. p.155 et suiv.による。

<sup>60</sup> 聴き取り調査：François Gaudu パリ第一大学教授（2003年9月13日、19日）、フランス企業運動（MEDEF）Mme. Chantal FOULON 労使関係部副部長（2003年9月15日）、フランス民主労働総同盟（CFDT）Mme. Olivera DJUKIC 法務局員（2003年9月16日）、フランス金属産業連合（UIMM）M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長（2003年9月18日）、雇用連帯省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長（2003年9月17日）。

国際競争にさらされているので、労働者にとっても争議行為によって要求を実現することが困難となったことである。この他、使用者団体である MEDEF では、企業内部の紛争防止措置が徐々に機能するようになってきていると評価していた。具体的には、従業員代表に対する企業情報の公開や労使協議、団体交渉の定着などを挙げていた。経済的解雇の場合などは極めて厳しい紛争となることもあるが、団体交渉の実施により紛争が回避されることが多いとのことである。

また、裁判所による紛争解決が利用されることが争議の減少にある程度寄与しているとの見解も示された。確かに、労働組合である CFDT でも、労働審判所だけではなく、労働裁判における裁判官の質については肯定的に評価していた。

なお、2002年の争議行為のうち、要求の全面的実現で終了した割合は20%であり、部分的実現が48%、失敗が20%、交渉継続が12%とであった<sup>61</sup>。

労働者の争議行為に対して世論は概ね好意的であるということも聞き取り調査での一致した見解であった。これもまたフランスの大きな特徴であろう。公共部門の争議行為に対して世論が好意的であるのは、民間部門の労働者が争議行為をしたくてもできないという状況において、自らの思いを公共部門の労働者が代替しているという意識があるからだという<sup>62</sup>。民間の労働者がストライキを行う公共部門労働者に対して反感を持つよりも共感を覚えるというところに、フランスにおいてなお労使紛争における争議行為の占める位置の高さを見ることができよう。

## (2) 最近の新しい動き

フランスでは、争議行為の減少が必ずしも労使間の紛争の減少自体を意味しないと言われる。このことを現実的に示す現象として、最近では労働者が街頭での要求行動を過激に展開し、いわば街頭を劇場化して、メディアの関心を引くという傾向があることが指摘されている<sup>63</sup>。この行動にはやや暴力的な傾向も含まれている。

メディアは、基本的にこのような要求行動に同情的な傾向があるという。この背景には、自由主義的な諸動向や EU 中心の経済運営などに対する不信ないし不安があると指摘されている。このような不信ないし不安が直ちに保守的な傾向には繋がらず、直接的な抗議行動に対するシンパシーとして現れるところにフランスの特徴があるといえる。

## 3 法定の争議調整制度とその利用実態

フランスでは、法定の争議調停制度として、あっせん (conciliation)、調停 (mediation) および仲裁 (arbitrage) がある。それぞれについて簡単に説明しておこう。

---

<sup>61</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, op. cit., p.172.

<sup>62</sup> 聞き取り調査による。

<sup>63</sup> Cf. UIMM, op. cit. p.51 et suiv.

### (1) あっせん (L523-1条以下)

あっせん手続のために、三者同数構成（労使および公権力の代表者）による委員会が全国レベルおよび地域圏レベルで設置される（任期3年）。

このあっせん手続を利用するか否かについては労使紛争当事者の判断に委ねられている。

### (2) 調停 (L524-1条以下)

調停手続は、あっせん手続が不調に終わった場合および両当事者が合意して、直接、調停手続を利用しようとするときに開始される。

団体交渉全国委員会に出席する労使代表の諮問を経て、担当大臣は、調停人の全国名簿を作成する。地域圏の調停人名簿は、地域圏知事が作成する。

当事者が調停人の選択について3日以内に合意に達しないときには、大臣または知事が調停人を指名する。調停人は、1か月以内に調停案を作成して、両当事者に受諾を勧告するが、強制力はない。

### (3) 仲裁 (L.525-1条以下)

仲裁は、両当事者の合意により開始される。仲裁内容に不服があるときには、上級仲裁院 (Cour Supérieure d'Arbitrage) の審理を受けることができる。この上級仲裁院は、行政裁判所であるコンセイユ・デタ裁判官および上級の司法裁判所裁判官によって構成される。上級仲裁院は、仲裁裁定について法律違反または権限逾越があるときには、8日以内に仲裁裁定の無効を言い渡す。この場合、紛争解決は両当事者に委ねられることになり、仮に両当事者が再び仲裁を希望するときには、改めて仲裁人が指名される。

### (4) 法定争議調整制度の利用実態

これらの法定の争議調整制度がほとんど利用されていないというのがフランスの大きな特徴である。例えば、上級仲裁院は、実際に設置されたことはないことが象徴的である。CFDTの聴き取り調査では、本人が全国あっせん委員会の委員であるが、この数年一度も開催されていないということであった。このような状況は、フランスの労使が労使紛争に対して第三者が法的に介入することを忌避する伝統を有していることに由来すると一般に説明されている<sup>64</sup>。

この現状認識について、聴き取り調査では、立場の違いを超えて一致していた。そして、この現状を妥当と考えるか否かは別として、この状況に今後も変化がないであろうという点も一致していた。

---

<sup>64</sup> Jean-Claude Javillier, *Droit du Travail*, 7<sup>éd.</sup>, p.760 et suiv.

## (5) 争議調整過程の実際

現実の争議調整では、労働監督官の関与が大きな役割を果たしているのがフランスの特徴である。この他、職場占拠や争議中の懲戒処分などをめぐっては、日本の仮処分に類似する機能を果たす急速審理裁判官 (juge des référés) が争議調整に関与することがある。これも法定手続とは異なる事実上の調整である。

一般に労働監督官は、助言およびあっせんの役割を有しているが、特に集団的労働紛争で果たす役割が大きい。2002年の争議のうち紛争調整に第三者が関与した割合は39.9% (2001年では65%) であったが、そのうちの85.7% (2001年では93%) が労働監督官による非公式な関与である<sup>65</sup>。このように現実の争議調整には労働監督官が極めて大きな役割を果たしていると評価できる。

国際的にも行政監督官庁が争議に介入することが一般的ではないにもかかわらず、フランスにおいて争議調整に労働監督官による関与が機能していることが興味深い。その理由は必ずしも明確ではないが、いくつかの複合的な要因が考えられる。

聴き取り調査では、労働監督官側は、労働監督官に対する労使の信頼を強調していたが<sup>66</sup>、この見解については、使用者側には労働監督官が必ずしも中立的ではないとの批判もある<sup>67</sup>。しかし、労働争議が膠着状態になったとき、労働監督官によるあっせんの人的機能は、状況の打開に役立っていることは間違いがない。労働監督官の関与を使用者側が拒否できないのは、このような現実的配慮や労働監督官の個性によるところが大きいのであろう。

また、フランスの労働監督官が労働法典全般について広い管轄権を有していることも労働監督官の関与が機能する理由の一つとして挙げられよう。例えば、争議の要求内容が労働時間の短縮などであるときには、労働監督官の管轄にかかわる事項が多く、労働監督官の関与を使用者側も拒否することはできない。

フランスでは産業部門あるいは企業によっては、団体交渉が困難であるということが少なくない。従来から労働組合が組織されている工業部門では団体交渉が定着していることが多いが、特に商業・サービス業分野では団体交渉が定着していない部門が多いので、これを援助するのが、労働監督官の役割の一つとなっている。

集団的紛争において労使が自主的に解決策を見いだせないときには、非公式に労使があっせんを求めることが多い。労働監督官が集団的紛争の解決のために団体交渉支援を実施するのは、特別な手続を要する場合、交渉が困難と判断される場合およびストライキが発生するおそれのあるときである。交渉支援の仕事は企業レベルの交渉が中心であるが、対象は国有企業から中小企業までさまざまである。労働監督官は、争議の原因となる事項を調査

<sup>65</sup> Les Conflits Collectifs du Travail dans les Entreprises du Secteur Privé en 2002, op. cit., p.173.

<sup>66</sup> 労働省 M. Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長 (2003年9月17日聴き取り)。

<sup>67</sup> フランス金属産業連合 (UIMM) M. Dominique CAZAL 従業員代表課長および Mme. Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長 (2003年9月18日聴き取り)。ここでは、労働監督官がCFDT系の組合の影響力が強いという指摘もあった。



し、その上で労使交渉を促すことになる。当事者が労使交渉に移れば、労働監督官はそれ以上の介入を行わない。

なお、労働監督官による集団的労使紛争の調整の実際については、1997年に実施した聴き取り調査の記録が極めてリアルに状況を伝えることができるので再録する<sup>68</sup>。以下は聴き取り調査を要約したものである。

交渉支援の方法はバラエティに富んでいる。理想的には団体交渉のテーブルに労使をつかせることであるが、その実施は難しいことが多い。そこで、労使を別々な部屋に呼び、そこで妥協点を見つける。大企業では15日間位、小企業では数時間で決着することもある。実際に支援に乗り出す時期の選択が重要で、交渉支援の要請があっても放っておくことも、成功に導く重要な方法である。

あっせんの内容は、単純なものや賃金要求が多い。一般的には賃金紛争が一番多いが、最近では雇用確保に関する紛争が多くなってきている。この紛争は解決が一般的に困難である。

労働者側の要求書に基づきあっせん作業を行うのが基本である。しかし、実際の紛争では、表面的な要求の裏に隠された真の要求があることも少なくない。このような場合には、あっせんを通じてこの隠れた要求を見つけて出すことも重要な仕事である。

・あっせん作業の具体的例.....200、300人規模の魚の缶詰工場で、職業資格のある（熟練の）男性労働者（組合員）の他に、不熟練の女性労働者（組合に加入していない）がいて、ストライキに入り、賃金の引き上げを求めた。使用者は4%の引き上げを回答したが、女性労働者はこれを拒否した。7%の引き上げでも拒否した。背景には、冬は寒くて夏は暑い、コーヒーがない等の不満があった。そこで、不満の一覧表を作らせて使用者と交渉したところ、6%の賃上げでもよいということで妥結した。

## 【用語解説】

**労働協約適用率**：雇用労働者に対して労働協約が適用されている割合。労働協約に定める労働条件部分の適用の範囲は、拡張適用制度などのある国では、労働協約締結組合の組合員以外にも適用されることになる。労働組合組織率とともに労働組合の影響力を測る指標の一つ。

**職業別組合**：同一の職業に従事する労働者によって組織された労働組合。訓練期間の長い職人および熟練労働者によって形成され、労働市場の独占力が強く、強力な労働条件規制権能を有する。イギリスにおいてもっとも発達したが、熟練の解体とともにその存立基盤を失っていった。

**組合の自由**：フランスでは、人が団体的に行動する自由として憲法的価値を有する集団的自由（libertés collectives）の一類型として、人が自己の職業的利益擁護のために自己の選択する労働組合または使用者団体に加入する、または加入しない自由（個別的側面）および労働組合または使用者団体が国家に介入されることなく活動できる自由（団体的側面）として、「組合の自由」が認められている。集団的自由としては、組合の自由以外に、集会の自由、結社の自由、争議の自由などがあるが、組合の自由は、自己の職業的利益擁護の追求を目的とする点で一般的結社の自由と区別されている。フランスでは、組

<sup>68</sup> この調査は、日本労働研究機構「諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告」（1998年）110～111頁（島田陽一執筆）に掲載されている労働省労政局員（Lebla氏、1997年9月11日）からの聴き取り調査である。

合の自由の承認は1884年であり、一般的結社の自由の承認の1901年よりも先行している。

**複数組合主義**：集团的労働関係の当事者として、複数の労働組合を承認すること。複数組合主義と多様であるが、フランスでは、ユニオン・ショップ制などの組織強制を法的に禁止し、複数の代表的組合に団体交渉・労働協約締結の当事者としての資格を与えている。日本は、立法上は明確ではないが、法解釈として団体交渉権をすべての労働組合に承認し、使用者に労働組合の平等取扱いを課すが、他方でユニオン・ショップ制を条件付で承認するというフランスとも異なる独特の複数組合主義を採っている。

**ユニオン・ショップ**：当該企業の従業員は、すべてある労働組合の組合員でなければならず、組合員でない従業員を使用者が解雇するという取り決めのある組織強制手段。

**クローズド・ショップ**：企業は、労働組合の組合員からしか雇用してはならないという組織強制手段。

**積極的団結権**：労働組合を結成する、労働組合に加入して労働組合活動に参加するという側面での団結権。これに対して消極的団結権とは、労働組合に加入しない権利または労働組合から脱退する権利という側面の団結権を意味する。日本では一般的に、結社の自由とは異なり、消極的団結権は憲法28条の保障を受けていないと理解されている。このことがユニオン・ショップを肯定する法的な根拠とされる。

**規範的効力**：労働協約の労働条件に関する定めについて、これに違反する労働契約の部分を無効とし（強行的効力）、無効となった部分は協約基準によるとし、また労働契約に定めのない部分も同様とする（直律的効力）法的な効力。もともと労働組合と使用者の契約である労働協約条項に労働契約を規制する法律的な効力を承認することから規範的効力と呼ばれている。

**排他的交渉単位制度**：例えば、一つの工場などの交渉単位において、労働者による選挙などによって選出された代表者がその交渉単位全体の排他的な交渉代表となる制度であり、アメリカにおいて採用されている。

**変形労働時間制**：1週および1日の法定労働時間の原則に対して、法定の手続に従って、一定期間の所定労働時間の平均が週の法定労働時間を超えていなければ、1週または1日の法定労働時間を超えていてもよいとする制度。

**有利原則**：個々の労働契約の労働条件が労働協約の定める労働条件よりも労働者にとって有利であれば、当該労働契約の労働条件は有効であるという原則。日本では標準的労働条件を定める企業協約が中心であるので否定説が一般的であるが、産業部門協約を基本とするフランスでは法律によって承認されている。

**社会的公序**：個別契約の内容などは当該強行法規範よりも労働者に有利なときにのみ有効とされるという原則。

**間接差別**：直接的な差別ではなく、抽象的には中立的な基準であるが、結果的に一定類型の者が著しく不利益を被る差別を禁止するための概念。女性差別の領域では、わかりやすい

例として採用において当該職業に必要がないにもかかわらず一定以上の身長を条件とすることなどが挙げられる。

**集団的訴権：**労働組合がその集団的利益の擁護のために行う訴え。

**【聴き取り対象者】**

聴き取り対象	対象者・役職	日付 (2003年)
研究者	François Gaudu パリ第一大学教	9月13日、19日
フランス企業運動 (MEDEF)	Mme.Chantal FOULON 労使関係部副部長	9月15日
フランス民主労働総同盟 (CFDT)	Mme.Olivera DJUKIC 法務局員	9月16日
労働省	M.Jean-Denis Combrexelle 労使関係局長	9月17日
フランス金属産業連合 (UIMM)	M.Dominique CAZAL 従業員代表課長 Mme.Christiane CHARBONNIER 労働時間・集団的労働紛争課長	9月18日

**【参考文献】**

奥田香子 「35時間法をめぐる諸問題 - フランス時短法の新たな展開」 労働法律旬報1476号 4頁 (2000年)。

——— 「フランスの雇用・時短政策と35時間労働法」 日本労働研究雑誌496号49頁 (2001年)。

軍司泰史 『シラクのフランス』 岩波新書 (2003年)。

小嶋典明・島田陽一・浜田富士郎 『目で見る労働法教材 第2版』 有斐閣 (2003年)。

日本労働研究機構編 『フランスの労働事情』 日本労働研究機構 (2001年)。

日本労働研究機構 『諸外国における労働条件規制等に関する調査研究～最終報告』 (1998年)。

平井宣雄外編集代表 『法律学小事典 第4版』 有斐閣 (2004年)。

水野圭子 「35時間制の改正 第2次オブリ法からフィヨン法へ」 労働法律旬報1558号54頁 (2003年)。

山口俊夫編 『フランス法辞典』 東京大学出版会 (2002年)。

S. GIRAUD, Droit syndical et nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), A citon juridique n° 162.

Jean-Claude Javillier, Droit du Travail, 7 éd., p.760 et suiv.

Mémento Pratique Francis Lefebvre Social 2003.

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, La Négociation Collective en 2002 Tome ,Tome .

Ministère du Justice, Les chiffres-clé de la justice (octobre 2003).

J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du Travail, 21° éd. (2002).

J.-E. Ray, Droit du travail droit vivant 2001/2002, Editions Liasons.

UIMM, L'échiquier syndical entre émiettement et convergences, 2002.

Les Licenciements de Représentants du Personnel en 2000, Premières Informations,  
novembre 2002, n ° 48.2.

## 第3章 イギリス

### はじめに

イギリスの労使関係の特徴は、ボランタリズム、すなわち団体交渉による紛争解決の信頼に基づく法律の労使関係への不介入とされてきた。その制度の前提には、使用者と対等に交渉する強力な組合の存在があった。しかし、近年、集团的労働関係における労使の力関係は、明らかに使用者側に有利になってきた。その主な原因は、労働組合の力の源である組合員数の減少と団体交渉および情報・協議関与のために不可欠な使用者による組合承認の減少にある。これらは、労働市場の変化、女性労働者の増加などの社会経済的变化と、サッチャー政権下での市場主義的経済政策および組合規制の政治的・法的な政策の実施によるところが大きい。実際、サッチャーが首相に就任した1979年には55.4%であった組合組織率は、2000年には27.0%に低下した。それは、イギリス労働関係の特徴とされてきたボランタリズムの基盤、すなわち、圧倒的な闘争力を衰退させた。諸政策の基調はブレア労働党政権に変わっても大きな変更はなく、むしろ、欧州連合の指令を基に、労働組合とは別の従業員代表を通じた情報・協議の権利による労働者参加を保障する方向に向いてきている。労働組合を集团的労働関係の複数当事者の一つに過ぎないと考え始めているようにもみえる。その意味で、組合の団体交渉を中心とした集团的労働関係規制という考え方が弱まっている。したがって、団体交渉を推進するような仕方の集团的労働紛争解決手続の意義もまた変化しているといつてよい。本章では、イギリスのボランタリズムと集团的労働紛争解決制度の変容の歴史を振り返りつつ、現在の集团的労働紛争解決制度の実態を明らかにする。

### 第1節 労使関係の特徴としてのボランタリズム

#### 1 イギリス労使関係におけるボランタリズムの意味

イギリスの労使関係はボランタリズムを特徴としてきたとされている。労使関係のボランタリズムとは、カーン・フロイント教授が1950年代のイギリスの労使関係を分析し発見したイギリス労使関係の理念であるが、その後のイギリスの労使関係に関して大きな影響を与え、今日でもその痕跡を残しているといえる。カーン・フロイント教授によれば、それは3つの要素からなる。すなわち、仕事に関する規制は集团的自主規制によること、集团的自主規制はできるだけ国家からの自治を維持することにあること（協約は法的に強制できず、個々の労働契約の内容となる）、法の唯一の役割は自治制度が機能できるようにすることにあること（コモン・ローは個人に重点を置くものであるから、集团的自治のためには立法が必

要) というものである<sup>1</sup>。

こうした労使関係の理念が形成されたのは、イギリスの労使関係の歴史と深く関係しているようである。17世紀後半にはすでに労働者の秘密裏の結社が存在していたとの記述もあるが、1720年主従法には団結禁止条項があり、1799年には本格的な団結禁止法が制定されたにもかかわらず、労働者の階級闘争意識と組合運動は決して弱体化せず、むしろ、団結に対する弾圧の反動として強化されたともいえる。実際、1824年の団結禁止法の廃止を主張した中心的な議員らは、団結の自由を承認すれば組合活動は消滅するとさえ述べたといわれる。イギリスでは、その後、1825年に団結禁止法が再制定され、それとともにストライキに参加した労働者に刑罰を科する道具として使用されてきた。主従法が改正されたのは1867年のことであり、その後も1871年修正刑法による共謀罪による刑罰の危険にさらされ、それが1875年不法共謀・財産保護法によって利用できなくなると、今度は、同様の行為が民事共謀としてコモン・ロー上の不法行為責任の対象とされた。そこで、1901年のタフベール判決後、1906年労働争議法が、違法な手段をもって経済的な損害を与えることを共謀しない限り不法行為責任を免責するものとした。こうした組合攻撃のたびに組合は強力になり、また政治に影響を与えて難局を乗り越えていった。こうした中で、国家の介入なくして産業平和を維持し、雇用条件の基準を設定できる労使自治と任意的な団体交渉への徹底的信頼が醸成されてきたといえる<sup>2</sup>。換言すれば、イギリスの労使関係におけるボランタリズムとは、特別な法律の助けなく、自力で使用者と任意的団体交渉をなし得るに足る強力な組合の存在を前提とする発想の上に立っていたといえる。

こうした労使関係の下では、労働者は法律上極めて限定された権利しかなく、労働者の権利の保護は、もっぱら使用者と労働組合の間で締結された法的拘束力のない労働協約（但し、労働条件は慣行的に個別労働契約に編入される）による苦情処理手続によって処理された。このため、その労働協約は、既存の協約の解釈適用をめぐる紛争（権利紛争）と新たなルール設定をめぐる紛争（利益紛争）を区別せず、すべての紛争は、団体交渉、当該協約の利用およびストライキやロック・アウトという争議行為で解決されることとなっていた。1960年代後半において、マニュアル労働者に関するだけでも500の全国規模の労働協約が存在し、約1,800万人の労働者が全国規模の団体交渉手続によってカバーされていたといわれる。

## 2 国家によるボランタリズムと紛争解決の支持・促進

国家は、上記のようなボランタリズムとそれに基づく紛争解決を支持、促進してきた。1881年設置の「労使関係を調査し発見された欠陥を是正する立法が可能か否かについて報告する」ための王立委員会の報告に基づき、1896年に労働省の前身である産業局に紛争あっせんの権限を与えるあっせん法（Conciliation Act 1896）が制定された。そして、産業局は

<sup>1</sup> C. Kilpatrick, UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration, 2003, p.3.

<sup>2</sup> 小宮文人『イギリス労働法』（信山社、1991年）6 11頁。

「あっせんが行われるとき、それは事実上外部の援助を得た団体交渉過程の継続である」と述べたのである。同法は、大臣に両当事者の同意を得て仲裁人を任命する権限を与えたが、この権限はほとんど行使されなかった。

また、1916年に、過激な非公認的な組合員集団の行動を抑えるための施策を調査するために設置されたホイットレー委員会は、産業レベルの団体交渉が労使関係を規制する常套手段でなければならないという勧告を行い、その結果、公的部門における労使の合同産業委員会を大きく成長させた。また、同委員会は、常設国家仲裁機関の設置を勧告し、その結果、1919年に、両当事者の合意、両当事者が自身の手続を尽くしたことを条件として労働大臣が紛争を仲裁に付託することができることを定める産業裁判所法（Industrial Court Act 1919）が制定された<sup>3</sup>。

さらに、ホイットレー委員会は、未組織産業分野の三者構成委員会の設置を勧告し、1918年には、あっせんの要素を織り込んだ団体交渉代替物である賃金審議会が設置された。

### 3 1960年以降の労使関係・労働法制の変容

戦時および戦後しばらく続いた完全雇用の下で、労働力確保の困難性から、使用者は労働組合に対して相対的に弱い立場に置かれ、しかも、使用者は賃金コストの増大を消費者に転嫁することができた。こうした状況下で、企業レベルおよび事業場レベルの非公式な交渉が重要となり、特に事業場レベルの交渉は労働組合中枢および使用者団体のコントロールの外にあり、無秩序・無責任な形で行われ、労働の仕方を含めた職場規律に重要な影響を与え、山猫スト頻発の原因となり、また、賃金ドリフトを作り出した。1960年代に入ると、こうした状態がイギリス企業の経済競争力を弱体化させているとの認識が政府の中に強まった<sup>4</sup>。

1963年のドノバン報告は、非公式の制度が公式の制度のコントロールを離れてしまっていることを問題として、包括的工場協定と実効性のある紛争処理手続により中央交渉の強化が必要と考えたが、中央交渉の法的強制を考えず、交渉レベルを減ずる労使交渉の協議機関による任意的改革を援助するための労使関係委員会の設置を勧告した。また、労働組合の承認、協議および情報の権利のような団体交渉の法的援助を勧告した。

労働党はドノバン報告が実施される前の1970年総選挙で敗北し、保守党政府は、アメリカ合衆国から輸入されたラディカルな発想のアプローチを採用した。労働組合承認の法的強制制度、一定期間有効な法的拘束力ある労働協約の概念を導入し、協約期間満了前の争議行為を違法とし、適法な争議行為は特定の規則と手続により規制された。争議行為前の批准投票制度が導入され、特定の状況下での28日の強制的クーリング・オフ期間が定められた。しかし、こうした制度を定めた1971年労使関係法は労働組合の既得の自治を侵害するとして闘争が激化し、1974年の労働党政権下で廃止された。

<sup>3</sup> C. Kilpatrick, op. cit., p.5.

<sup>4</sup> 小宮文人「イギリス ボランティアリズムの変容」海外労働時報325号（2002年）58-59頁。

労働党政府は、団体交渉を奨励するための包括的な法的制度を導入した。団体交渉拡大と交渉手続改善のために助言斡旋仲裁局（以下、ACAS）を設置し、全国仲裁局を中央仲裁委員会（以下、CAC）に替え、組合員と幹部が組合活動に従事するタイム・オフの権利を定め、団体交渉のための承認および情報開示の法定手続を定めるなどした。この代償として、労働党政府は組合に賃金要求緩和とインフレ抑制への協力（社会契約）を求めた。これは、生産性取引から利益を得られない公共部門で破綻し、1979年にサッチャー保守党政権へと導いた。

サッチャー首相およびメージャー首相の保守党政権下では、1971年法の失敗を教訓として、漸進的かつ徹底した組合弱体化政策が繰り返された。クローズド・ショップおよびユニオン・ショップの禁止、チェック・オフの規制、争議行為の批准投票の義務付け、ピケの規制と同情ストの禁止、非公認争議行為参加者の不公正解雇救済の否定、法定組合承認手続の廃止、組合費、組合財政、幹部選挙を含む各種の組合内部問題の規制により組合活動を規制した。これらとともに採られた自由企業、公開競争、効率性を奨励する経済政策は、企業の合理化と再編、国家の歳出の削減、国营企業の民営化、公的サービスの規制緩和を促し、また、経済のソフト化とグローバル化によって、組合の弱体化は急速に進んだ<sup>5</sup>。

その後、1997年の総選挙でブレア労働党政権が成立したが、その後行われた労働法の変革はほとんどが個別労働関係のEU化であって、集団的労使関係に関するものは、基本的に合意を重視した形で法定組合承認手続を復活させたことくらいしかない。

以上のようにイギリスの集団的労使関係は、任意的団体交渉と法的拘束力なき協約は原則として従来のものであるが、1971年以降、明らかに厳しい組合規制と争議規制といういわば片面的法規制を受けるようになってきた。後者は、コモン・ローの介入の余地を一定程度1906年法以前の状態へと広げていると見ることができる。これと逆の方向への規制は、1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）で導入された法定組合承認手続であるが、これは後に検討するように、なお任意性を強調している。しかし、これらからは、集団的労働関係に法律の介入がなされていることは明らかである。しかも、過酷とも言うべき片面的法規制により任意的交渉を行い、協約を自力で強制する強力な組合は次第に姿を消しつつある。すなわち、組合は手足を縛られた上で団体交渉することを放任されているに過ぎないといってよいであろう。実際のところ、ブレア労働党政権にとって、労働条件決定が組合の合意によろうとその他の手段（特に、労使協議会などの従業員代表との協議）によろうと、個々の労働者の選択に委ねればよいとの立場を採っているとみることができる。また、個々の労働者に対する不公正解雇をはじめとする直接的な雇用権保護立法は、個別労働関係のEU化とあいまって完備されつつあり、労働者の組合に対する関心も著しく低下した。伝統的ボランタリズムの成立する基盤は、もはや存在しないといってよいであろう。

---

<sup>5</sup> C. Barrow, *Industrial Relations Law* (2<sup>nd</sup> ed), Cavendish, 2002, pp.143-148.



## 第2節 集団的労働関係法の概要

イギリスでは、集団的労働関係の労働者側当事者は、労働組合以外に存在しなかった。しかし、1994年に欧州司法裁判所が企業譲渡に関し組合以外の労働者の代表を否定するイギリスの規則を欧州共同体の既得権指令違反とした判決<sup>6</sup>に対処するために行った規則改正により、一定の領域について組合とは別の労働者の代表者としての従業員代表を法的に認めることになった。したがって今日では、労働組合と使用者との集団的労働関係とは別に、きわめて限定された機能しか有しないとはいえ従業員代表を通じた労働者と使用者の集団的労働関係の法律関係が存在する。しかし、従業員代表に関する法律関係は第3節（3）および第5節で検討することにし、ここでは、もっぱら、労働組合と使用者に関する集団的労働紛争解決方法を理解するに必要な限度で、イギリスの集団的労働関係法の概要を述べることにする。

### 1 組合が制定法上の各種の利益を得るための要件

労働組合は、使用者に承認を求め、団体交渉をし、労働協約を締結することは自由であるが、組合が争議行為を行うには後に述べるような多くの制限がある。また、組合が法定承認を受けまたは団体交渉に関する制定法上の特別の利益を享受するためには、次のような各要件を満足する必要がある。

#### （1）認証官による「自主性」の認証（1992年法5条ないし9条）

ある労働組合が使用者の支配（domination）または管理（control）下になく、かつ、支配の結果につながるような介入を受けていない場合、その組合は「自主的組合」と呼ばれる（5条）。そして、ある組合が認証官の認証を受けることが1992年法上の「自主的労働組合」の確定的証拠となる。この認証を受けるためには当該労働団体は労働組合であることを示すための認証官の任意登録簿に登録されなければならない（2条ないし4条）。認証官の登録・登録抹消（9条1項）に対する異議申立および自主性の認証（9条2項）に対する異議申立は雇用控訴審判所に対して行うことができる。この「自主的労働組合」の要件を満足することは、団体交渉にかかわる各種の制定法上の権利を得るための重要な要件である法定組合承認申請を可能にする他、「自主的労働組合」の組合員が組合員資格および「適切な時間中の」組合活動を理由とする不公正解雇およびその他の不利益取扱の法的救済を受け、仮救済を受けることを可能にする（151条、161条）。

この「自主性」の認証は認証官が行う。認証官は1975年に設置されたが、その任命は国務大臣が ACAS との協議の上、行うこととされている。その主な任務は、組合の自主性の判定、

<sup>6</sup> Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Cases C-389/92, C-383/92 [1994] ICR 664).

組合および使用者団体の登録簿の維持、その団体が会計上の義務を履行することの確保、組合選挙に関する苦情処理、組合政治基金に関する規則の利用の確保、組合合併の監視である。認証に関し異議を有する組合は、雇用控訴審判所に異議申立をなすことができる。

## (2) 使用者による組合の承認

労働組合の承認とは「団体交渉を目的とする使用者の一定程度の組合の承認」であり、「団体交渉」とは、雇用条件、労働の物理的条件、募集、解雇、休職、配置、懲戒問題、組合員資格、労働組合幹部のための便宜、団体交渉の機構と手続に関する交渉を意味するとされている(178条)。したがって、イギリスの組合承認は、必ずしも団体交渉の当事者としての組合の包括的承認ではなく、個別的な事項ないし一定範囲の交渉事項に限定した部分的承認をも含むのである。組合承認は、団体交渉の前提条件であるのみならず、組合が団体交渉のための情報開示請求をなし、また組合役員および組合員が組合用務または組合活動のためのタイム・オフを取る権利の要件となっている。1999年雇用関係法により法定承認制度が導入されたが、この制度を利用できる組合は「自主的労働組合」に限定されている。この制度に基づく組合の承認を決定するのは、独立行政機関たるCACである。

## 2 争議行為の制定法上の免責

争議行為は、契約違反の誘致行為、契約の履行不能をもたらす行為、強迫、共謀、営業妨害など理由として、コモン・ロー上の不法行為を構成する。このようなコモン・ロー上の不法行為責任は、現在、1992年労働組合労使関係統合法219条)によって一定の場合免責されることになっている。この起源は1906年労働争議法にあり、同法以降、争議行為が「労働争議の企画または遂行にあたってなされた」ものである場合は、損害賠償請求の訴訟を提起することはできないこととなった(同法3条)。しかし、このいわゆる「黄金律 (golden formula)」は、1971年法以降制限を受けるに至った。まず、保守党政府の1971年労使関係法は、「争議行為」の定義から労働者間の紛争を除外し、1980年雇用法により平和的ピケティング以外のピケ行為を除外し(1992年労働組合労使関係統合法219条3項)、1982年および1988年雇用法で組合員雇入れ要求など組合員資格を押し付ける圧力行為を除外し、1984年労働組合法で争議行為批准投票の要件を満足しない争議行為を除外し、1990年雇用法で二次的行為(いわゆる同情ストに当たる争議行為)、非公認ストライキを理由とする解雇に対する争議行為、および、ある者の契約の中にその契約上の仕事が組合員によってなされるべきことまたは組合の承認を要求する条件を含ませるための争議行為を適用除外し、さらに1993年労働組合改革雇用法で適法な予告期間を置かない争議行為を適用除外した(以上219条4項)。そして、1997年以降の労働党政府も、これらの規定を維持している。このため、争議行為の狭い定義と二次的行為の違法性は、組合が多くの争議行為形態に関し免責を得られない結果を作り出している。

## 第3節 集団的権利紛争

### 1 公序紛争

イギリスの集団的労使関係制度は法律の干渉を極力避ける任意的労使関係を基本とするとはいっても、1971年以降、労働組合の存立を維持し、任意的な団体交渉を下支えする法的制度が導入されてきた。すなわち、組合の団体交渉の当事者としての承認、その団体交渉のための情報開示請求および労働組合員の資格、活動、争議行為参加に対する不利益取扱からの保護がそれである。これらは、任意的な団体交渉という労使関係の基盤を設定するものであり、それゆえ、それに関する紛争を公序紛争と分類することができるであろう。以下、これらについて若干の考察を行う。

#### (1) 法定組合承認

##### ア 手続の概要

##### (ア) 制度枠組

現行の法定組合承認手続は、1999年雇用関係法によって導入されたものであるが、本制度による強制承認は「賃金、労働時間および休暇」に関する交渉に限り適用されるものである。この承認制度の特徴は各段階に期間限定がついていることおよび手続内容の簡明性である。この承認手続を取り扱う管轄機関は、CACである。CACは、労使関係に関する仲裁のために1975年雇用保護法によって設立された。その前身は、1919年産業裁判所法によって設立された産業裁判所である。委員会は、委員長のほか委員長代理を含むその他の委員（労使関係の経験の深い者）で構成されている。これらの委員は、ACASの指名した者の中から、国務大臣が任命する。CACの主な任務は、法定組合承認問題、団体交渉のための情報開示問題および欧州労使協議会の設立および運営に関する問題の決定である。

この組合承認手続は、まず、21名以上の労働者を雇用する使用者に対する「自主的労働組合」の承認請求によって始まり、以下の3つの段階からなる。

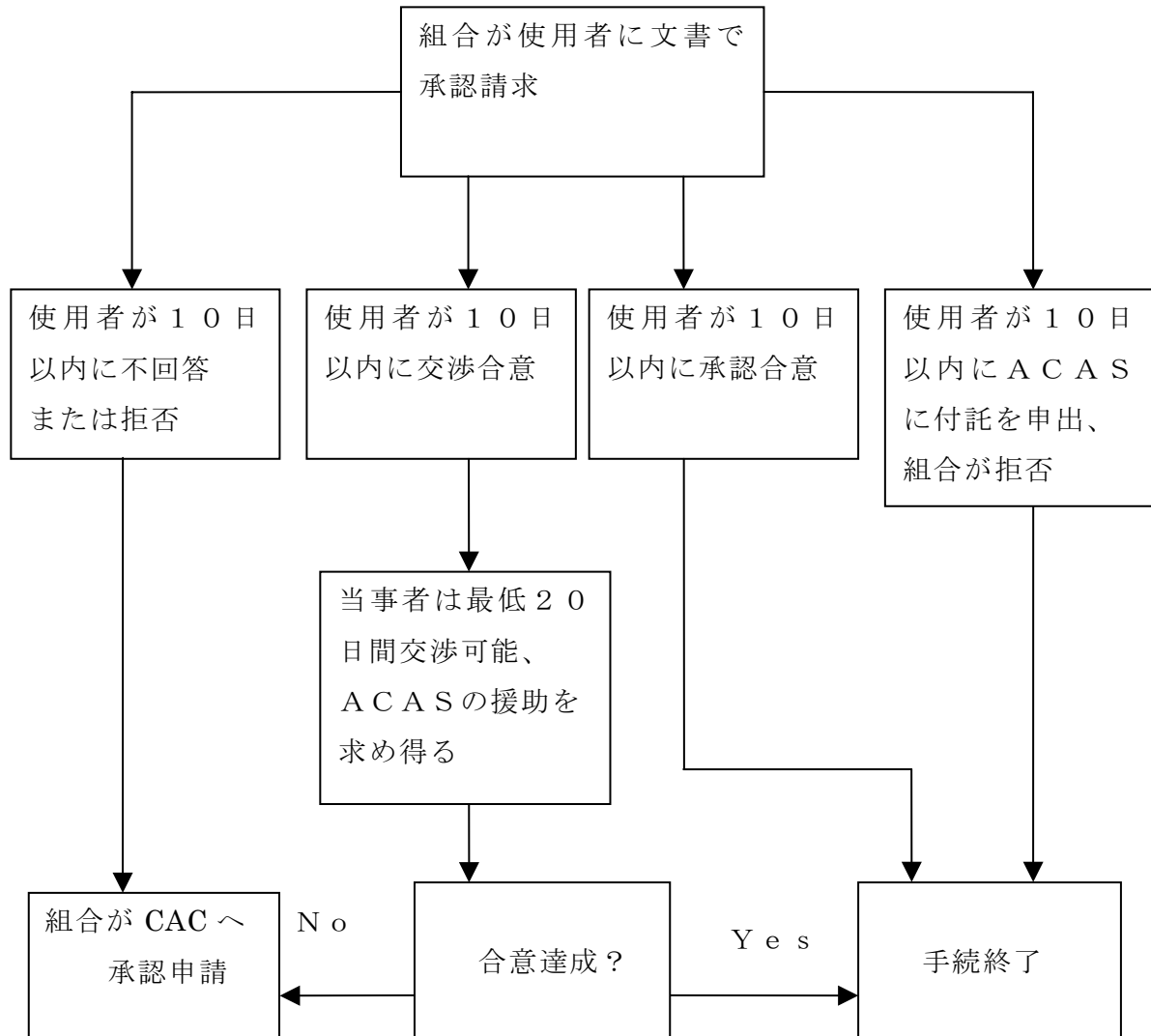
##### (イ) 第一段階

第1期間（承認請求の翌日から10労働日の期間）に、両当事者が交渉単位と団体交渉の権利について合意すれば手続は終了する。使用者がACASへの付託を提案し、組合がこれを拒否すれば手続はそれで終了する。使用者が返答せずまたは申請を拒否する場合、組合はCACに承認申請を提起できる。使用者が承認につき交渉することに合意する場合は、両当事者は20労働日間（両当事者の合意で延長可能）交渉し、かつACASの援助を求めることができる。この場合、その期間で合意が成立すれば手続は終了するが、成立しなければ組合はCACに承認申請を提起できる。（第3 - 3 - 1図参照）

##### (ウ) 第二段階

承認申請がCACに提起された場合、委員会は、10労働日以内に、組合がその申請する交

第3-3-1図 組合承認手続第一段階

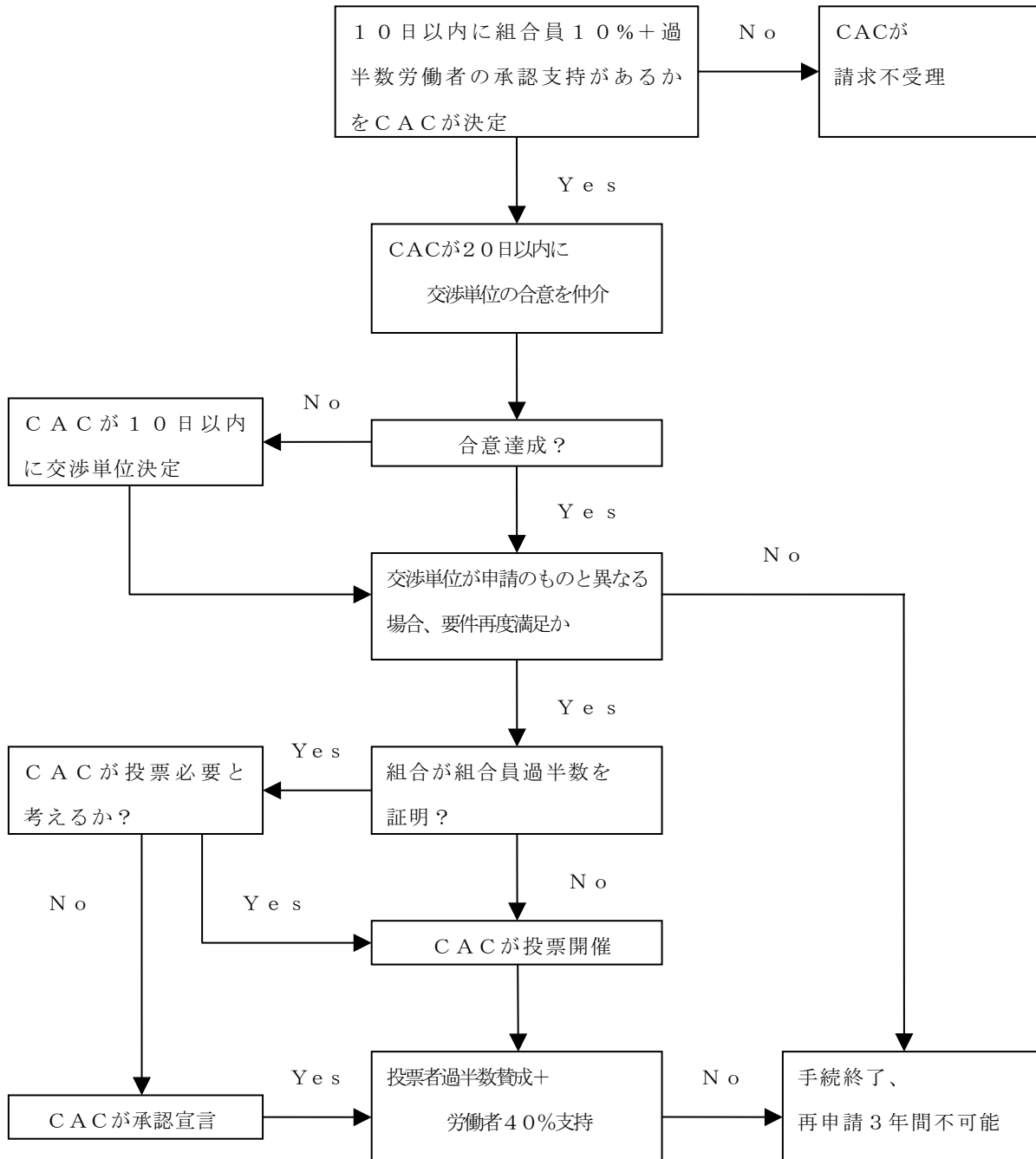


出所：CAC作成、筆者翻訳。

交渉単位の労働者の10%を組織し、かつ、当該単位内の労働者の過半数が承認を支持する見込みがあるかを決定する。これらの要件が満足されないと判断する場合、承認申請を却下する。反対に、この要件を満足する場合、CACは、20労働日以内に、交渉単位に関する労使の合意を仲介する。

その仲介が失敗した場合は、CACは、10労働日以内に、交渉単位の決定を行う。この交渉単位決定に際し、CACは、当該単位が有効な経営と両立する必要性およびそれと矛盾しない限度で、使用者および組合の意見、既存の全国および地方の団体交渉の取り決め、1事業場内の小さな断片的交渉単位を回避する要請、提案された交渉単位内の労働者とCACが適当と考える当該使用者の他の労働者の特殊性および労働者の配置を考慮しなければならない。その仲介が成功し合意された交渉単位またはCACの決定した交渉単位が、組合が最初に申請した交渉単位と同一の場合、手続は終了し、以後3年間は新たな承認申請はできない。反対に、決定または合意された交渉単位が組合の最初の申請と異なる場合は、組

第3-3-2図 組合承認手続第二段階



出所：CAC 作成、筆者翻訳。

合がその決定または合意された交渉単位内の労働者の過半数を組織しているかが問われる。

その組合が過半数を組織していない場合は、当然に、承認投票を実施させる。過半数を組織している場合は、CACは次のような事情がある場合は承認投票を実施させるが、それ以外の場合は組合承認の宣言を行う。その事情とは、CACが良好な労使関係の観点から投票が必要であると思料する場合、相当の人数の組合員がその組合に団体交渉して欲しくない旨を委員会に伝えた場合、および相当の人数の組合員が組合の団体交渉を欲しているかどうか疑義があるとの証拠が提出された場合である。CACが承認投票開催の予告を与え、

そのための資格ある独立投票管理人を任命してから、20労働日以内に承認投票を行い、その投票者の過半数が賛成し、かつ、その賛成者数が交渉単位の構成員の40%に達する場合、CACは組合承認の宣言を行う。(第3-3-2図)

#### (エ) 第三段階

組合承認宣言の後、両当事者が手続協定の交渉を開始し、30労働日以内に協定が成立すれば手続は終了する。協定が成立しない場合は、組合または使用者がCACに援助を申請する。これに従い、CACが仲介を行い、20労働日以内に協定が成立すれば手続は終了する。成立しなければ、CACが団体交渉の方法を決定して手続は終了する。このいずれかの形で手続が終了し、使用者が実際に団体交渉に従わない場合は、組合は普通裁判所に手続協定の特定履行請求の訴えをなすことができる。使用者が裁判所の発した特定履行命令に従わない場合、理論上は、法廷侮辱罪が成立し、使用者の財産に対する特別強制管理令状を伴うまたは伴わない形で、上限額のない罰金または禁固に処せられる。

#### イ 組合承認手続の実態と意義

##### (ア) 1975年雇用保護法上の組合承認手続との違い

法定の組合承認制度は、現行の制度が初めてではない。保守党が1971年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) において導入した制度、労働党が1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975) において導入した制度があり、現行制度は三度目のものである。しかし、いずれもアメリカ合衆国の組合承認制度をモデルとしたものである。イギリスの労働法制は、アメリカ法をモデルにした例は雇用差別法制を除きそれほどないが、この分野ではアメリカ法制から教訓を得ている。1971年法の制度は、国務大臣、使用者、登録労働組合、または使用者と登録労働組合は全国労使関係裁判所 (National Industrial Relations Court) に対し承認に関する紛争を労使関係委員会 (Commission on Industrial Relations) へ付託するよう求めることができるとし、全国労使関係裁判所は、一定の条件が満足されれば、労使関係委員会が調査し、紛争が解決されない場合には、報告をなすよう指示することができるとしていた。そして、労使関係委員会が承認勧告をなすと、全国労使関係裁判所は労働者の過半数が賛成した承認投票に基づき、その勧告を拘束力あるものとし、使用者がこれに従わない場合は、労働組合が労使仲裁局 (Industrial Arbitration Board) に、改善された労働契約条項を求める申請をなすことができるとされていた (Industrial Relations Act 1971, ss.45-55)。その後、1975年法は、1971年法以前の任意的承認手続と1971年法の法定承認手続の中間を採ったような制度を導入した。自主的労働組合がACASに承認申請すると、同局は斡旋官によるあっせんを試み、これが失敗した場合には調査を行い、その時点で合意または取下げがなければ、承認勧告をするか否かを決定する。もし、使用者がACASの承認勧告に従わなければ、再度のあっせんを試みた上で、事件をCACに付託し、CACは個々の労働者の労働契約の内容となる労働条件を裁定するものとする (Employment Protection Act 1975, ss.11-16)。しかし、この1975年法の承認手続は裁判所

の取消し訴訟などによって実質的に機能不全を起こして廃止されてしまった。その主な理由は、ACAS が中立公平なあっせんや仲裁を担当すると同時に判定機能を付与されたこと、ACAS に承認判定のための労働者の意見調査の権限を十分に与えられていなかったこと、使用者から取消訴訟が多数提起され裁判所は承認手続の立法趣旨を十分に理解せず多くの取消判決がなされたこと、調査とあっせんに力点を置きすぎたために（平均約1年、5分の1の事件で18ヶ月を要した）、使用者の牛歩戦術に打つ手がなく、手続遅延により結局申請の取下げに至らしめることが多かったこと、組合間問題を有効に処理することができなかつたもとなどがあげられている<sup>7</sup>。

#### (イ) アメリカ合衆国の制度との比較

すでに述べたように、現行の組合承認手続はアメリカのそれをモデルにしたのであるから、ここで両者がどのように異なるのかをみてみよう。アメリカ合衆国では、全国労働関係法とそれに関する判例・裁決によって、次のようになっている。

ある単位にある労働者達が全国労働関係局に選挙を申請する。全国労働関係局は、労働者達が利害を共有すると判断する場合、それらの労働者は一つの「交渉単位」にあると判断する。組合がその単位の労働者の30%が当該組合の代表性を支持することを証明できれば、使用者の構内で秘密投票が開催されなければならない。その投票労働者の50%が特定の労働組合を代表組合とすることに合意する場合、全国労働関係局は選挙結果を認証し、使用者は組合を承認しなければならない。組合が認証されると、使用者は労働者選出代表としての当該労働組合と「交渉する義務」を有する。

上記の手続の概要は、イギリスの承認手続と酷似しているが、以下のような重要な相違点がある。

アメリカの手続にはイギリスのような法的な期間制限がなく、行政上の目標期間が設定されているに留まる。

イギリスの手続は単位内に組合員が10%いることおよび単位内労働者の過半数の支持を投票開催要件とするのに対し、アメリカの手続は単位内労働者の30%の支持でよい。

イギリスでは、単位内の労働者の過半数が組合員であれば自動的に組合が承認され得るが、アメリカではそうならない。

イギリスでは、選挙期間に限ってであるが、労使のアクセス協定に基づき、組合が単位内労働者にアクセスする権利を得ることができるが、アメリカの組合はアクセスの権利を有しない。

イギリスでは、組合の承認申請が受理された後に申請を取下げ・却下されると、3年間

---

<sup>7</sup> DTI, Review of the Employment Relations Act 1999 (DTI, February 2003); L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure' in R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, 1986, pp.80-108, at pp.87-88; C. Barrow, Industrial Relations Law (2<sup>nd</sup> ed), Cavendish, 2002, pp.201-205およびCACのMr. S. Gouldstoneのインタビューに対する回答。

は再申請できないとともに、使用者も承認後3年間承認組合としての地位を争うことはできない。これに対し、アメリカでは、選挙の後、新たな選挙ができないのは1年間に留まり、協約不成立の場合、使用者は1年経てば承認組合としての地位を争うことができる。

イギリスでは、承認決定後30日以内に承認組合との交渉手続が成立しない場合、CACがモデル協定を課すことができるが、アメリカにはそうした規定がない。

イギリスでは、実体的交渉の対象事項は賃金、労働時間および休暇に限られているが、アメリカでは義務的交渉事項として広い事項が対象事項となっている。

イギリスでは、組合が承認申請する10日前に使用者に承認請求し、その期間に使用者に任意承認の機会を与え、使用者が任意承認を考慮する場合にはそれに関する20日間の交渉期間を認める。また、労使が合意する場合は、ACASに交渉のための援助を求めることができる。アメリカには同様の規定がない。

アメリカには、再審査規定や不当労働行為の規定があるが、イギリスでは再審査規定はないし、不当労働行為の規定はない。

イギリスの承認組合との最初の団体交渉は、手続交渉と実体交渉の二段構えだが、アメリカではその二つの交渉が一緒に行われる。

これらの相違点は、Nancy Petersのディスカッション・ペーパーにおける指摘の要約であるが、Petersは、各種統計資料を用いてイギリスの承認手続が今のところ成功しているとし、アメリカの承認組合の最初の団体交渉の失敗率が多いことに鑑みて、イギリスの組合承認手続のような手続協定締結のあっせんとガイドラインの導入および承認手続における任意決定の余地を参考にして、敵対的な法律主義手続を改めるべきであると主張している<sup>8</sup>。

#### (ウ) 承認手続の実際的意義

さて、以上のようなイギリスの法定組合承認手続が果たしてどのように機能しているのだろうか。これについては、まず、CACの統計を参照する必要がある。また、前記Petersの報告書およびRobert PooleのWarwick大学リサーチ論文<sup>9</sup>が重要な指摘をしているのが参考になる。これらに加え、筆者がCACのMr. S. Gouldstone, General Managerに対して行ったインタビューの回答をも含めて、承認手続の意義をまとめておきたい。

##### a 承認申請後のどの段階で事件が処理されるか

2000年4月1日から2003年8月31日までに申請のあった299件についてみると、このうち175件(58.2%)の申請が受理され、28件が不受理、86件が取下げられ、10件が受理決定を保留されている。なお、この段階で取下げが多いのは、申請受理前であれば、組合は3年経過しなくても再度承認申請をやり直すことができ、使用者が任意承認すれば3年間承認を拘

<sup>8</sup> N. Peters, The U. K. Recalibrates the U. S. National Labor Relations Act: Possible Lessons for the U. S.? (June 2003).

<sup>9</sup> R. Poole, Agreed or imposed? A Study of employers' responses to statutory recognition applications, Warwick papers in Industrial Relations No.71 (April 2003).



束されることはないという利点が双方にあるからである。受理された175件の申請のうち、交渉単位が委員会によって決められたものが67件 (38.3%)、両当事者の合意により決定されたものが63件 (36.0%) である。この段階では、この他、申請撤回が1件、取下げが33件、交渉単位未決が11件となっている。次に、委員会または合意により交渉単位が決定された130件の承認申請のうち、承認投票なく承認されたものが26件 (20.0%)、承認投票がなされたものが67件 (51.5%) である。この段階では、この他、取下げ19件、申請不適法5件、承認投票要否未定6件となっている。そして、右の承認投票した67件のうち、42件 (62.7%) が組合承認、25件 (37.3%) が組合不承認となった。したがって、交渉単位が合意または決定された承認申請の52.3%が強制的な形で組合承認 (投票なき承認と投票に基づく承認の合計) の結果となったことになる。組合承認が強制されたこれらの68件のうち、交渉手続が合意されたものが40件 (58.8%)、交渉手続が強制的に決定されたものが6件 (8.8%)、未定が22件 (32.4%) となっている。未定のものが多いのが気になるが、より重要なのは、交渉手続が合意されたものが多く、CACの強権発動は1割弱であるということである。以上の処理状況をみると、各段階で申請取下げが多く認められること、および交渉単位も合意が多いことなど、任意的な解決が目立っている。要するに、この統計数字からみる法定組合承認手続の特徴は、労使の合意による解決を誘導する効果にあるといえることができるであろう。

#### b ACASの利用

組合の承認請求を受けた使用者は、一般に、情報や助言を得ようとする。使用者がACASに行く割合は、使用者が結果的にセミ・ボランタリーに承認した場合 (CACが承認申請を受理した後に任意に組合を承認した場合) と強制承認 (CACが承認宣言をした場合) で著しく異なる。結果的にセミ・ボランタリーに承認した使用者がACASに行った割合と法律事務所に行った割合は、それぞれ65%と47%であったが、強制承認された使用者の場合は、45%と70%であった (Poole, op. cit., at p.13)。しかし、さらに重要なのは、こうしたCACへの承認申請後の組合承認ではなく、組合の使用者に対する承認請求からCACへの承認申請までの間に多くの任意的承認がなされているということである。そして、そのためにも、ACASのあっせんが重要な役割を果たしているのである。そのことは、ACASのあっせん完了事件における推移をみれば明らかである。2000年4月から2002年3月までのACASの組合承認あっせん件数は、合計で601件 (後掲の第3 - 4 - 8表参照) にも達しているのに対し、2000年4月から2003年8月までのCACへの承認申請件数は300件を下回っているのである。この点につき、ACASの斡旋官が次のように述べている。

「これをACASの集団的あっせん事件の割合でいうと、1999年には組合承認事件は全体の11%に過ぎなかったが、2001年には27%になった。そして、1998年に組合の完全承認は3分の1に過ぎなかったが、2001年には60%になった。これは、ACASに多大の費用を負担させる。なぜなら、われわれが多くの承認可能性をみる投票を運営しなければならないからである。使用者は、組合との組合承認の話し合いに入るか否かを決定するために、組

第3 - 3 - 3表 労使の会合の頻度

会合頻繁度	全使用者	セミ・ボランタリー	強制
週ごと	0	0	0
月ごと	7 (20.0%)	6 (35.3%)	1 (5.0%)
四半期ごと	8 (22.9%)	5 (29.4%)	3 (15.0%)
半年ごと	5 (14.3%)	2 (11.8%)	3 (15.0%)
年ごと	2 (5.7%)	0	2 (10.0%)
要求時のみ	13 (37.1%)	4 (23.5%)	9 (45.0%)

出所：P. Poole, Agreed or imposed? A study of employers' responses to statutory recognition applications (2003), p.20.

会員の過半数を代表しているか否か、投票権者数の40%を獲得できる可能性があるか否か、が重要となるからである。だから、任意的に承認する場合にも、両当事者は、制定法上の基準を持ち込むことが多くなっているのである。ACASは、この任務に関しても、中立的に紛争を解決するという立場である。我々は、両当事者が解決に合意する平和的な方法を探すだけなのである。もっとも、CACも法定承認を促進するという義務があるわけではなく、中立の立場で手続するに過ぎないのであるが。」<sup>10</sup>。

#### c 法定承認後の労使関係

法定承認後の組合と使用者の関係は、その承認がセミ・ボランタリー承認であったか強制承認であったかによって相当異なる。前掲 Poole 氏の論文によれば、セミ・ボランタリー承認であった場合、その65%強において、使用者は組合の職場代表と月ごとまたは四半期ごとに定期的に会合するとの取決めをしているが、強制承認の場合、その割合は20%に過ぎない。反対に、年一回または要求した場合のみとする割合は、セミ・ボランタリー承認が23.5%弱、強制承認が55%となっている（第3 - 3 - 3表参照）。また、職場の労使関係が悪くなったとする使用者側の回答とよくなったという回答の割合は、セミ・ボランタリー承認ではそれぞれ23.5%と16.6%、強制承認では30%と5%となっている。しかし、以前と変わらないとする回答が両者とも60%前後であった（第3 - 3 - 4表参照）。これらによれば、強制承認の場合、法定組合承認が長期的に有効なかつ実質的な意義を維持できるかは疑問といえそうである。

#### (工) 承認手続の問題点

新制度は、1975年法の承認手続の前掲（ア）において述べたような問題点を改善するため、判定とあっせんの機関を分け、CACの判定については、裁判所が容易に介入し難い承認要件、例えば、組合員10%および過半数労働者支持の見込みという承認申請要件、自動承認の厳格要件、交渉単位決定の要素の法定、承認投票の単位内労働者の40%支持要件などを設けた。このため、今のところ、これといった司法介入はほとんどなく、労使および研究者から

<sup>10</sup> ACASの Mr. T. Studd, Senior Conciliator のインタビューの回答。

第3 - 3 - 4表 労使関係への承認の効果

承認の効果	全使用者	セミ・ボランタリー	強制
顕著に悪化	4 (10.8%)	1 (5.9%)	3 (15.0%)
少し悪化	6 (16.2%)	3 (17.6%)	3 (15.0%)
以前と同じ	22 (59.5%)	10 (58.8%)	12 (60.0%)
少し改善	3 (8.1%)	2 (11.8%)	1 (5.0%)
顕著に改善	1 (2.7%)	1 (5.9%)	0
回答なし	1 (2.7%)	0	1 (5.0%)
合計	37	17	20

出所：第3 - 3 - 3表に同じ。

も比較的良好な評価を受けている。このこともあって、政府は大きな変更を加えず現行制度を維持する方針である。とはいえ、TUC や組合などから特定の事項につき厳しい批判がないわけではない。そこで、私の調査中に得た資料やインタビューに基づき、そうした問題点のうち若干のものにつき指摘しておきたい。

a 労働者21名未満の使用者に対する組合承認申請も可能にすべきとの見解

現行法は、労働者21名以上の使用者に限定しているが、イギリスの労働者の多数が中小企業に雇われているのでこの人数制限を撤廃すべきであるとする組合が多い。これに対し、政府は、小企業に承認義務を課することの不適切性、労働者20名未満の企業に雇用される労働者の割合は20%未満であること、労働者21名から30名の企業に承認申請を行った例が少ないことなどを上げて、その必要性を否定している<sup>11</sup>。

b 交渉単位に過半数の組合員がいる場合は自動承認とすべきとの見解

現行法は、交渉単位内に過半数の組合員がいても、なお、前記3つの場合には、承認投票が義務付けられる点については、組合の反対が多い。政府は、組合員の過半数は団体交渉支持の一つの適切な尺度ではあるが決定的なものともいえないから、その最終的決定をCACの裁量に委ねるのが妥当としている<sup>12</sup>。

c 交渉単位の決定の仕方を変更すべきとの見解

現行法は、交渉単位の合意が成立しなければ、CACが「有効な経営」とそれに矛盾しない範囲での他の要素を考慮して交渉単位を決定することになっているが、組合は「有効な経営」という要素を撤廃することを、使用者は組合が提案単位のみならず使用者の提案単位も同等に考慮するよう主張している。政府は、前者は「有効な経営」が交渉単位の中心的要素であり変更の必要なしとする。後者は、現行法上の定めではなくCACの実務取扱が使用者側の交渉単位の提案を組合のそれと同等に考慮しないことを批判するものであるが、控訴院は、取消訴訟で、右の実務取扱は制定法の趣旨に合ったものとして支持していた。すなわち、「CACは組合の提案した単位と使用者が提案し得る代替的単位とを同等に取り扱う義務はな

<sup>11</sup> DTI, Review of the Employment Relations Act 1999 (2003), paras.2.10-2.16.

<sup>12</sup> DTI, op. cit., paras.2.22-2.25.

いし、提案される複数の単位からもっとも適切なものを選ばなければならないものでもない。CACの任務は、組合が提案した単位構造が賃金交渉に適しているか否かを決定することであり、それ以上ではない。」と判示した<sup>13</sup>。政府は、右判旨に沿って、組合の提案が所定の判断要素に矛盾しないかを判断する際に使用者の提案を考慮に入れることを制定法上明らかにすべきことを提案している<sup>14</sup>。

d 承認投票までの組合の単位内労働者へのアクセスの確保が必要とする見解

現行法上、組合は、投票期間に限って、労使のアクセス協定に基づき、単位内労働者にアクセスする権利を有することになっている。使用者がこれに協力しなければ、CACは、特定の合理的な措置をとるように命じ、これに従わない場合には、最終的に、投票なしで承認の決定をなすことができる（附則1の27項および119項）。このアクセス協定などについては、法定の行為準則が詳細を定めている。それによると、アクセス協定は、組合が職場の、かつ/またはその勤務時間中の、どこで、いつ、どのように労働者にアクセスするかに関する組合の予定、およびその合意されたアクセス予定に問題が生じた場合にその意見の相違を解決する方法を定めることができる（承認および承認解消投票期間の労働者へのアクセスに関する行為準則17項）。使用者はその労働者たちとの典型的な意思伝達方法に関する情報を労働組合に開示し、その他職場および勤務形態などに関する必要な実効性のある情報を与えなければならない。また、使用者は、自己の組合承認に関する見解の労働者への伝達予定に関する情報を組合に開示しなければならない。しかし、使用者は、個々の労働者が合意を与えることなく、労働者の住所（電子メールを含む）・氏名を組合に与える必要はない（同附則19項）。労使がアクセス協定に合意できない場合、両当事者は制限された期間内であっせんを試みるためACASの援助を求めることができる（同附則21項）。しかし、これらのアクセスは、あくまでも、投票期間に限られている。承認申請がCACに受理された後も、投票開催が決定されるまでは、組合は単位内労働者にアクセスできない。しかし、承認申請があれば使用者側は組合承認を否定するように労働者に働きかける可能性が大であることから、組合が承認申請後、直ちに労働者にアクセスできるようにすべきであるとの要求が多く、組合から出されていた。政府は、承認投票の開票検査人のような第三者を通じて郵便で労働者にアクセスできるようにすることを提案すると同時に、電子的伝達手段の使用も可能にすべきかを検討するとしている<sup>15</sup>。

e 承認申請受理前の他組合との労働協約締結は制限されるべきとの見解

現行法上、その申請された交渉単位のすべてまたは一部に適用される別の労働協約が存する場合、組合はCACに承認申請をなすことはできないとされている。このため、承認申請がなされる直前に、使用者が他の組合との労働協約を締結して、申請組合の承認申請を回避

<sup>13</sup> R v. CAC and another ex parte Kwik-Fit (GB) Ltd. [2002] IRLR 395 (CA).

<sup>14</sup> DTI, op. cit., 2.29-2.35.

<sup>15</sup> DTI, op. cit., paras.2.26-2.48.

することが許される。したがって、使用者は、自己に都合がよい穏健な組合との協約締結で、闘争的な組合の承認を避けることができることになるとの批判がなされている。実際、筆者が聴き取りを行った組合 ISTC の副書記長は、承認申請が使用者の他組合 Amicus に対する任意承認により阻止されてしまったことを強く非難した。これは、Bausch and Lomb 事件であった。同事件では、使用者が承認申請のわずか48時間前に Amicus との組合承認協約に署名したことにより、ISTC は排除されてしまった。しかし、政府は、こうした組合間の問題は組合自身で解決すべき問題であり、CAC が関与することは好ましくないとし、現行法の修正の必要はないとしている<sup>16</sup>。現在、こうした問題の解決方法としては、TUC のブリドリントン原則（組合間紛争の自主的解決の取決め）による処理が考えられる。実際、ISTC の副書記長によれば、この事件の場合、ISTC は TUC に紛争を付託し、TUC は Amicus に対して25,000ポンドの制裁金の支払いを命じたとのことである。しかし、ISTC は、相手方会社につき周到に調査・計画し、労働者を組織するため多くの資金をつぎ込んできたのに、他組合が sweet hurt deal をやられてしまうような制度は修正されるべきであるとする。同様に、CAC が組合間問題に介入しないという制度設計は、申請組合の求める交渉単位に他の既存の交渉単位に属する労働者が含まれる場合には、それがたった1名の労働者でも、承認申請は受理されないということである。

## （2）団体交渉のための情報開示

### ア 手続の概要

使用者は、団体交渉の過程において、承認労働組合が口頭または文書（使用者が要求する場合）で、当該組合の代表者がそれなしでは使用者との団体交渉を遂行することが著しく妨げられるような情報、または使用者が団体交渉のために開示すべきことが良好な労使関係に適する情報、の開示を求める場合には、その具体的な情報が適用除外されているものではない限り、（組合代表が要求する場合には文書で）当該情報を開示しなければならない（1992年労働組合労働関係統合法181条）。使用者が組合の請求にもかかわらず、その義務に違反して情報開示を行わない場合には、承認労働組合はCACに申立を行うことができる。CACが事件をあっせんできると判断する場合には、事件をACASに付託する。それが失敗または適切でないと判断するときは、申立に理由がある旨宣言し、使用者に対し特定の日までに情報を開示するよう命じる（183条）。

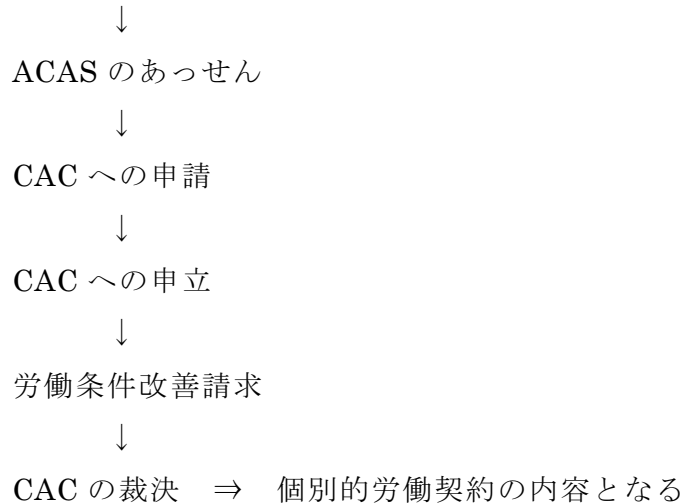
しかし、CACの実際の事件処理の仕方はこれよりもずっとインフォーマルである。H. Gospel教授らの観察によると、手続は通常次の通りであるとされる。「申立を受理すると、CACは、その委員長、両当事者および通常は1名のACASのあっせん委員の出席する非公式の会議を開催する。この会議の目的は、手続の進行方針を形成し、問題の所在を明らかに

<sup>16</sup> DTI, op. cit., paras.2.93-2.94.

### 第3-3-5図 承認組合による情報開示請求手続

使用者に対する情報開示請求

(要件：著しい団交の妨げ、または、良好な労使関係)



出所：筆者作成。

し、問題があっせんによって解決できるか否かを決定することである。この非公式な会議の後、もし使用者が情報開示につき譲歩し、または、(情報開示請求の)成功の見込みがないと思われる場合には、組合は申立を取り下げることがある。もし合意がなされる見込みがないと思われる場合は、当事者は本格的な審問に移行する。同様に、あっせんが不成功に終わった場合も、両当事者は本格的な審問に移行する。それが委員長と労使委員が参加する公式な会議である。書面の陳述が交わされ、手続が記録され、両当事者はときどき弁護士に代表されるのである。その後、委員会は、組合の請求の全部または一部に理由があるか否かを述べ、かつ、その決定の基礎となる一般的な判断を示す。」<sup>17</sup>

使用者がこの宣言を無視した場合には、組合はさらにCACに申立をなすことができ、委員会は不履行の情報を特定する宣言を行う(184条)。この申立のとき、または、その後、組合は、特定の種類の労働者に関し、その労働契約がそこに特定された労働条件を含むものでなければならない旨の文書による請求を委員会に対してなすことができる。委員会は、この請求に理由があると判断するときはその条件、もしくは委員会が適当と判断するその他の条件がそれらの労働者の労働契約の内容になる旨の裁定を行うことができる(185条)。(第3-3-5図参照)

#### イ 手続の実態と意義

以上のように、組合の情報開示申請は、それにより究極的に情報の開示自体が強制されるのではなく、団体交渉に必要な情報が開示されたとしたら、団体交渉によってどのような労働条件を個々の労働者の労働契約の内容とすべきかという裁定がなされるという結果になる。

<sup>17</sup> H. Gospel and G. Lockwood, 'Disclosure of Information for Collective Bargaining: The CAC Approach Revisited', 28 ILJ 233, p.237 (1999).

こうした仕組みになっている前提には、労働組合との関係で使用者がどのように行為するかということは最終的には使用者の決めることであって、結局、情報の開示自体は使用者の任意の履行に待つべきものであって、法的強制に馴染まないという考えが存するのである。

この制度の欠点として、イギリスの専門家は、次のような点を上げている。「著しい団体交渉の妨げ」という要件が団交の促進ではなく、それなしでは団交ができないかを基準としているため適用範囲が狭いこと。「使用者の企業に大きな損害」を与える場合の開示除外が労働組合をよそ者とみることと結びついて拡大していること。組合が当該事項に関して承認されていることが条件となっているため、情報が以前から承認されていた団体交渉事項でない場合、例えば、特定のモデルの自動車の生産を中止する会社の決定に関する情報の開示が請求できないこと。CACは情報開示の違反の審査をすることはできるが、たとえ当該事項の開示が将来の当事者の紛争を回避するために必要であっても、使用者が将来どのような事項を開示すべきかについての裁定は行えないこと。制定法には情報開示自体を強制する手段も法定されておらず、裁定違反の罰則もないこと。情報を労働契約の内容とすることができたとしても、労働契約に馴染む情報と団体交渉に必要な情報とは明らかに異なる。

情報開示に関する行為準則は、「良好な労使関係」実践の一般的原則および開示事項の範囲が交渉単位によってどのような影響を受けるかということにつきなんら指針を与えていないこと<sup>18</sup>。なお、会社の経営情報などに関する最新の情報は株価などに影響を与えるなどのため経営保護の観点からその開示を義務付けることができないとされる<sup>19</sup>。

CACへの情報開示申請の頻度はきわめて低く、制度が始まった1977年から2002年12月末までの約26年間で申請総数502件であり、2001 - 2002年度には申請が8件しかなかった。期間を通じ、年平均20件弱ということになる。そのうち、233件（約46.4%）の事件において、CACの非公式会議が開催されている。実際、公式の会議（審理）がなされたのは67件（13.3%）に過ぎない。そして、特定労働条件の請求手続まで達した事件は、僅か2件（0.4%）であった<sup>20</sup>。したがって、あっせんにより解決される事件がほとんどであり、CACの宣言まで行く事案は少なく、個別的労働契約への編入の判決はほとんどないということになる。手続の適用範囲が狭いだけでなく、強制力も弱く、基本的にはあっせんに持ち込むためのきっかけを与えるだけの制度のように見える。ACASのあっせんが重要な位置を占めていることは明確である。情報開示もまた労使の任意の解決を理想としているのである。

---

<sup>18</sup> H. Gospel and G. Lockwood, op. cit., pp.243-246 and L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure' in R. Lewis (ed), Labour Law in Britain (Blackwell, 1986) pp.80-108.

<sup>19</sup> 別の日本労働研究機構現地調査での Senior Case Manager, Mr. S. Gouldstone の平成13年12月10日のインタビューへの回答。

<sup>20</sup> CAC Annual Report 1999-2000および Mr. S. Gouldstone の今回のインタビュー回答。

### (3) 組合員および従業員代表の権利保護

組合員資格、組合活動および争議行為を理由とする不公正解雇または不利益取扱、組合員の組合活動のための適正なタイム・オフを与えない場合、組合員または組合役員はその救済を雇用審判所に求めることができる。これは、労働組合の団結権の保護に関する紛争処理といえる。これとは別に、第5節で詳述する労働組合に限定しない労働者の代表者に情報の開示と協議を義務付ける制度があり、そうした従業員代表の権利の保護に関する紛争処理が存在する。それらを略述すると以下の通りである。

#### ア 労働組合関連解雇および不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、「自主的労働組合」の組合員であること、その組合活動に「適切な時間に」参加することなどである場合は、その解雇は自動的に不公正とされる。この場合、「自主的労働組合」でなければならないことが注意されなければならない。また、「適切な時間」とは、勤務時間外の時間または労使の合意によって組合活動に参加することのできる勤務時間内の時間とされており、組合活動が保護される範囲はきわめて狭い（1992年労働組合労働関係統合法152条）。同様の保護は、剰員整理解雇における労働者の選抜理由にも適用される（153条）。これらの場合、訴訟要件が通常の不公正解雇の場合より緩く（1992年法154条および1996年雇用権法108条および109条）、その救済としての補償金額は通常の不公正解雇の場合よりも有利になっている他（1992年法155条および156条）、通常の不公正解雇では認められない仮救済が認められている（161条以下）。したがって、通常の不公正解雇の場合とは異なり、審判所は訴訟が終結するまでの労働契約継続を命じることができる（164条）。使用者が同様の理由で解雇に至らない不利益な取扱をなす場合（146条）、審判所は、それにより労働者が被った損害を補償する補償金の支払を命ずる（149条）。

#### イ 争議行為と不公正解雇および不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、適法かつ公認の争議行為に参加したことである場合で、かつ、次の条件を満足する場合、その解雇は自動的に不公正とされる。

当該労働者が参加した争議行為開始から8週間以内に解雇された場合、当該労働者が8週間以内に争議行為を止めたのに争議行為開始から8週間経過後に解雇された場合、および解雇が8週間経過後になされ、当該労働者は8週間以内に争議行為を止めなかったが、使用者は争議を解決するための合理的な措置も講じなかった場合（138条）。これに対し、その解雇理由またはその主な理由が、その解雇時に労働者が非公認争議行為に参加していたことにある場合、労働者は不公正解雇の訴えを提起する権利がない（137条）。

#### ウ 組合活動のためのタイム・オフ

使用者は、自ら承認する「自主的労働組合」の幹部である労働者にその組合用務遂行のための有給のタイム・オフとその所属組合またはTUCの公認する組合任務に関する訓練を受けるための有給のタイム・オフを認めなければならない（178条）。また、使用者は、労働組



合の学習代表が組合員の教育訓練に関する活動を実施し、それにつき使用者と協議し、その準備をするための有給のタイム・オフを認めなければならない(168A条)。さらに、使用者は「自主的労働組合」の組合員である労働者が組合活動に参加し、組合の代表として活動するその他の活動に参加するためのタイム・オフを認めなければならない(169条)。

#### エ 組合承認に関する不利益取扱

使用者が労働者を解雇する理由またはその主な理由が、労働者が承認を求めまたは承認を妨げるための活動をしたこと、承認の支持、不支持を表明したこと、団体交渉の取決めの終結を獲得または妨害するための活動をしたこと、団体交渉の取決めの終結の支持、不支持の表明をしたこと、批准投票または他の労働者の投票または不投票に影響を与えまたは与えようとしたこと、批准投票したことなどにある場合は、解雇は自動的に不公正となる(附則1Aの161項)。また、その理由による不利益取扱に対して、労働者は補償金を求めることができる(同156項)。

#### オ 従業員代表の解雇、不利益取扱、タイム・オフ

以上の他、雇用審判所は、次のような従業員代表に関する紛争についても管轄権を有する。

労働安全衛生に関しては、承認された組合により任命される安全代表と安全代表によって代表されない労働者の集団から選ばれる安全従業員代表(representative of employee safety)が存するが、使用者はこれらの者に対し労働安全衛生に関し情報を与え協議しなければならないとされる。また、使用者は、これらの者がその任務を遂行するための有給のタイム・オフを認めなければならない。また、これらの者に対して解雇その他の不利益取扱をしてはならない。この救済方法は、組合用務のタイム・オフおよび組合関係理由による解雇その他の不利益取扱に対するものと同様である(Safety Representatives and Safety Committee Regulations 1977; Health and Safety (Consultation with Employees Regulations 1996)。

集団的剰員整理解雇および企業譲渡に関しては、使用者は、「適切な従業員代表」(承認された「自主的労働組合」の代表またはその労働者の代表)に対し情報・協議義務を負う。そして、使用者がこれらの従業員代表およびその候補者に対して解雇その他の不利益取扱をしてはならない(1996年雇用権法47条および103条)。また、従業員代表の用務の有給のタイム・オフを認めなければならない(161条)。

有給のタイム・オフを認めなければならない(Transnational Information and Consultation and Consultation of Employees Regulations 1999, regs 25 and 26)。欧州労使協議会の委員および情報協議代表およびその候補者に対する解雇その他の不利益取扱をしてはならない(regs 28 and 29)。

#### カ 雇用審判所の紛争処理手続

雇用審判所は、1998年までは労使審判所(industrial tribunal)と呼ばれていた。労使審判所は1964年産業訓練法で設立され、その後次第にその管轄事項が広げられ、今では、ほと

**第3 - 3 - 6表 雇用審判所に訴訟登録された事件数**  
(1999 - 2000年度から2002 - 2003年度)

年度	99 - 00	00 - 01	01 - 02	02 - 03
組合関連理由解雇	398	382	867	N/A
	0.2%	0.2%	0.4%	
企業譲渡の情報・協議	1,336	1,323	2,027	1,054
	0.8%	0.6%	1.0%	0.6%
訴訟登録総数	176,749	218,101	194,120	172,322

出所：ETS Annual Reports, 1999-2000, 2000-2001, 2001-2002 and 2002-2003.

んどの労働紛争が普通裁判所ではなく雇用審判所で取り扱われる。今日では、コモン・ロー上の損害賠償事件のうち訴額25,000ポンド未満の事件を取り扱う権限をも与えられている。7年以上の実務を積んだ弁護士の中から大法官が任命した審判長と国務大臣が任命した2名の労使代表からなる三者構成裁判所である。労使代表には審判長と同様の評決権が与えられており、訴訟手続は民事訴訟手続のように柔軟に運営され、訴訟代理人を必要とせず、特別の場合を除き、裁判・訴訟費用の支払いも命じられない。雇用審判所からの上訴は、原則として三者構成の雇用控訴審判所に係り、さらに控訴院、貴族院へと行くことができる。ただ、雇用控訴審判所（1名の裁判官と1ないし2名の素人審判員）は法律問題のみを審査する。その審査に当たっては、新証拠の提出は例外的な場合に限り認められる。雇用審判所の審判員の構成からみて、普通裁判所と比べ、ある程度の労使関係の実態を反映した判断は可能と思われる。

しかし、雇用審判所は主に個別的労働紛争の処理に関わっており、集団的労働紛争との関わりはそれほど多くはないことは前述の通りである。しかも、実際の訴訟件数をみても、集団的労働紛争に関係する事件は極めて少ない。雇用審判所庁（Employment Tribunal Service）が公表している取扱い事件数の統計によると、例えば、組合関連理由による解雇および企業譲渡に関する情報・協議義務違反に関する訴訟が全訴訟事件に占める割合は、いずれもほとんど1%にもみえない（第3 - 3 - 6表参照）。

## 2 契約紛争（協約・協定の解釈適用）

1992年労働組合労働関係統合法178条1項は、労働協約とは、同法2項所定の事項に関し「一ないし複数の組合と一ないし複数の使用者または使用者団体により、または、それらのために締結される合意または取り決め」と定義している。従来は、単一または複数の全国組合と複数の使用者または使用者団体との間で締結されることも多かったが、最近では、企業間競争の激化や労働生産性向上の強化を目的として、個々の使用者の使用者団体からの脱退が相次ぎ、多くの労働協約は単一または複数の全国組合と単一使用者との間で締結されている。1980年代後半に約100万人が全国協定の適用から外れ、1999年には全国最大の適用者数を誇っていた機械産業使用者連盟と造船機械労働組合連合の全国協定が廃止された。多くの

労働組合が企業別または事業場別の団体交渉および労働協約を締結している。1998年の調査では、労働者25名以上の私企業の非管理職の賃金決定が複数使用者と組合の団体交渉、単一企業と組合の団体交渉および単一事業場と組合の団体交渉でなされた割合は、それぞれ5%、14%および9%となっている。複数労使から始まる団体交渉は、製造業で25%、サービス業では12%に過ぎないとされる<sup>21</sup>。労働協約の内容は1992年法178条1項に定められているが、雇い入れ、雇用条件、雇用または雇用義務の終了または停止、仕事および雇用の義務の配分、規律処分、労働組合幹部のための便益、組合承認および協議その他の手続を含むものとして

いる。協約の解釈適用に関する集団的な紛争を他国と同様なレベルにおいて権利紛争として語ることは困難が伴う。なぜなら、イギリスの労働協約には原則として法的拘束力はなく、その違反を組合が使用者を相手取って裁判所で争うことはできないからである。また、協約の解釈を仲裁人に判断してもらうことは可能であるが、原則的に、仲裁に掛けることを法的に強制できず、仲裁裁定には法的拘束力がないので、仲裁裁定を法的に執行する手段もないのである。もっとも、労働協約に明示の規定をおき、その法的拘束力を付与することはできるが、そのような事例は殆んどないのである。このため、権利紛争と利益紛争を完全に分けて議論する文化はイギリスには存しないとよい。その意味でも、前述した法的な組合承認手続上の団体交渉に関する合意が特定履行により強制されるのはきわめて例外的な処理なのである。

しかし、こういうことは、労働協約が全く法的に意味を持たないということではない。なぜなら、労働協約は、次の二つの仕方での協約の存在する職場の個々の労働者の労働契約の内容になるからである。すなわち、労働協約は、通常、個々の労働契約で定められた橋渡し条項を介して契約の内容となり得るのである。この橋渡し条項は、明示ではなく黙示でもよい。かく解することは、労働協約の内容が黙示的に労働契約の内容となり得るということである。それは、当該職場の労使慣行 (custom and practice) によるものとされることが多いが<sup>22</sup>、最近では、契約の付随条項として法的に読み込まれるとする見解が有力である<sup>23</sup>。労働協約は、通常、当該組合の組合員であるか否かにかかわらず、また、それが脱退者であるかにかかわらず<sup>24</sup>、個々の労働契約の内容になり得る、すなわち、労働契約に化体するのである<sup>25</sup>。しかし、協約の条項には個別的労働契約の内容になりやすいものとなり難いものがある。賃金などの労働条件はなりやすいが、雇用平等の方針なども内容になり得るとされている<sup>26</sup>。これに対し、その条項が実体的権利でなく手続的権利にかかわるものである場合

<sup>21</sup> M. Cully et al., *Britain at Work*, Routledge, 1999.

<sup>22</sup> *MacLea v. Essex Line Ltd* [1933] 45 LI L R 254 (K. B.).

<sup>23</sup> *Tadd v. Eastwood and the Daily Telegraph Ltd* [1983] IRLR 320 (EAT).

<sup>24</sup> *Tocher v. General Motors (Scotland) Ltd* [1981] IRLR 55 (EAT).

<sup>25</sup> *Henry v. London General Transport Services* [2002] IRLR 472 (EAT).

<sup>26</sup> *Taylor v. Secretary of State for Scotland* [2000] IRLR 502 (HL).

にも個別的労働契約の内容になるかについては争いがある。訓練を選択するか剰員整理を受け入れるかの面接手続は内容にならないとされた<sup>27</sup>。

以上のような協約条項が個別労働契約の内容になっているか否かの紛争は、その訴額から考えて殆んどもっぱら前掲 1 (3) 力で述べた三者構成の雇用審判所に係属することになる。

## 第 4 節 集团的利益紛争

### 1 自治的解決

紛争手続についていうと、承認されている組合がある事業場の80%が賃金その他の労働条件に関する紛争手続を有し、その手続の94%が組合の合意を得ている<sup>28</sup>。そうした手続においては、まず当事者が交渉によって解決するのが建前であるが、多くの労働協約はどこかの段階で、ACAS のあっせんを試み、場合によっては ACAS を通して仲裁に掛けることができると定める例も多い。しかし、仲裁への付託は、両当事者が合意しなければならず、例えば、労働協約に仲裁を義務付ける拘束的仲裁 (binding arbitration) の条項があっても、それは道徳的な義務付けに過ぎない。その理由は、イギリスの労働協約があくまでもボランティアなものであって、法的拘束力を持たないからである。協約に法的拘束力を持たせるためには、労働協約自体に明文の規定で当該協約は法的拘束力を有する旨を定めなければならないのであるが、そのような例は極めてまれである。もっとも、そのような規定がなくとも、仲裁裁定がなされれば、それは労働協約の個別条項と同様に黙示的に個別労働契約の内容となり得ると考えられる。そのようなことが訴訟で争われた例はないようである。仲裁に掛けることに法的拘束力を与えている例外的な例は、争議を禁止されている看守の組合と刑務所の賃金以外の労働条件に関する任意協定であり、その協定は「両当事者はこの協約が法的拘束力を有する契約であることを意図している」と規定している。しかし、この場合も、協約に基づく仲裁裁定が法的拘束力を有するとは考えられていないようである。なお、民間企業の中には、特に日米の外資系企業を中心にごく少数ながら振り子仲裁 (pendulum arbitration) または最終的立場仲裁 (final position arbitration) と呼ばれる仲裁、すなわち、組合と使用者の最終的立場のどちらかの採用を裁定し、妥協案を裁定しない仲裁を定める場合がある。

紛争解決手続の具体的な協約の例として、全国協定を持たない小売業の大手スーパーと組合の賃金紛争手続規定《協約事例 1》、複数の銀行と組合の紛争手続規定《協約事例 2》および全国協定を有する産業である電線製造業と組合の紛争手続規定《協約事例 3》を以下に訳出する。

<sup>27</sup> British Leyland Ltd v. McQuilken [1978] IRLR 245 (EAT).

<sup>28</sup> N. Millward et al., *All Change at Work?*, Routledge, 2000, p.157.

### 《協約事例 1》

「両当事者が通常の交渉手続で問題を解決できない場合、見解不一致の問題はあっせんを求めて ACAS へ付託される。あっせんが失敗であることが明らかになった場合、両当事者は最終決定仲裁に同意し、ACAS に仲裁人の任命を求める。ACAS は、仲裁人に対し、両当事者があっせん段階で採った最終的立場の簡潔な記述書を与えなければならない。仲裁人の任命に先立ち合意されるべき論点の写しが両当事者に与えられ、両当事者はそれが自分たちの立場を正確に反映していることを3日以内に確認しなければならない。仲裁人はいずれの立場に賛成するかを決定するよう求められる。両当事者は仲裁人の決定に拘束されることに合意する。この手続の履行によって、いずれの当事者による如何なる強制または争議行為もなされないことに合意する。」

### 《協約事例 2》

「(1) 合同交渉評議会の会議において両当事者が付則に該当する提案または提案の修正に合意できない場合、いずれの当事者も「第一次交渉不調」の登録をすることができる。

(2) 「第一次交渉不調」が登録された場合、その提案を再考するため15労働日以内に会議が招集され開催されなければならない。同一の事項についてのその後の会議は、合意が整いまたは一方当事者により「第二次交渉不調」が登録されるまでは、15労働日または両当事者間で合意した期間を超えない期間内に召集されなければならない。

(3) 「第二次交渉不調」が登録された場合、いずれの当事者も15労働日以内に ACAS に斡旋を求めることができ、他方の当事者は ACAS に協力する最善の努力をする。

(4) 「第二次交渉不調」が登録された場合、いずれの当事者も25労働日以内または ACAS の定める斡旋終了日から10日以内のいずれか遅い方の時期に、仲裁を求めることができ、他方の当事者は10労働日以内に仲裁を行うことに合意するか否かを通知しなければならない。仲裁に合意する場合は、付則 2 に規定された手続が適用される。」

### 《協約事例 3》

「(1) 企業内の手続で解決できない賃金その他の労働条件に関する問題が生じた場合、その問題は、まず、当該企業の経営者と労働組合の地域役員とで取り扱われる。これによって処理できない場合、次の手続が尽くされるまでの間、現状維持の原則が適用される。

(2) 紛争の両当事者は紛争内容を明確にし、可及的に合同書記局 (Joint Secretaries) にその文書を提出する。明確化に関わる問題は、合同労使委員会 (Joint Industrial Council) の委員長に付託される。予告から14日以内に、合同書記局は両当事者に紛争委員会 (dispute panel) の会合日を伝える。

(3) 紛争委員会は、合同労使委員会の委員長または委員長の欠席の場合は副委員長の、無投票の権能による議長権限に基づいて、合同労使委員会の使用者側構成委員および労働者側

構成委員から任命された各々2名の代表により構成される。

(4) 紛争委員会の決定は両当事者を拘束する。紛争委員会が決定をなすことができない場合、問題は ACAS を通して設定された仲裁に付託される。その仲裁裁定は両当事者を拘束する。

(5) 紛争の両当事者は、紛争が付託された委員会に対し自己の側の費用を支払わなければならない、付託から生じるその他の如何なる費用も平等に負担しなければならない。」

《協約事例1》はいわゆる振り子仲裁を規定する例である。《協約事例2》は、三段階の手続を定め、第二段階であつせん、第三段階で仲裁という典型的なパターンを定めている。

《協約事例3》は、伝統的な常設の合同労使委員会を有する強力な組合の協約例である。ところで、以上の紛争解決手続のうち、特に、《協約事例2》と《協約事例3》は、賃金その他の労働条件の要求などに関わる、いわば、利益紛争解決のためだけの協約規定であるかのようにみえるが、前述の通り、イギリスでは、協約が法的拘束力を有せず、労働協約の解釈に関する争い、すなわち、権利紛争についても、裁判所に司法判断を求めるとの前提に立っていない。したがって、その場合にも、協約当事者は上記の規定に従って問題を処理するしかない。もっとも、そのような解釈の問題は、集団的な苦情として、最初の段階では苦情処理規定により争いとなることが多いと思われる。いずれにせよ、イギリスでは、利益紛争と権利紛争を区別せず、協約当事者は、ほとんどの集団的紛争を団体交渉、既存手続の利用、争議行為で解決することが期待されている。

## 2 争議行為

(1) イギリスでは、労働紛争を解決する司法機関としては、普通裁判所と雇用審判所がある。このうち、雇用審判所の管轄事項は、制定法によって特に付与された事項に限られている。しかし、コモン・ロー上、労働者の個別的権利を守る法理はあまり形成されなかったから(もっとも、最近では使用者の黙示的信頼維持義務が形成されつつあるが)、労働者の個別的権利は1962年以降の立法に根拠があり、これらの権利紛争の管轄権のほとんどが雇用審判所に与えられている。なお、協約の解釈に関する紛争は、協約に組合・使用者間の法的拘束力がないため、一般に個別労働者の契約上の権利請求として訴えられることが多い。集団的労働紛争に関しても、後にみるよう雇用審判所に管轄権が与えられているものもあるが、事項によっては、行政機関が準司法機関して紛争処理を委ねられている場合もある。したがって、集団的労働紛争に関しては、雇用審判所やそれらの準司法機関が取り扱う管轄事項を除くものが、普通裁判所の管轄事項ということになる。そこで、現在、普通裁判所が取り扱う紛争事項は、争議行為、労働組合の会計、組合規約、組合選挙などの問題に限られることになる。ただ、その一部については認証官が管轄権を共有する。本稿では、集団的労使関係の中でも、労働組合とその組合員との紛争をその考察対象としていないから、ここでは、もっ

ばら、争議行為について検討する。とはいえ、すでに争議行為の民事免責の範囲の大枠については述べているため、特に、一般的な争議手続要件としての争議行為批准投票に絞って考察する。なお、争議行為参加者の解雇その他の不利益取扱事件については、すでに第3節1(3)イで述べたように、裁判所ではなく雇用審判所で争われる。争議行為批准投票の法定要件は下記のように極めて詳細に定められ、組合にとっては過酷というほかない。

#### ア 批准投票にかかわる前提条件

批准投票権は組合が合理的にみて争議行為に参加させられることになるものと信じるすべての組合員に平等に与えられ、それ以外の者には与えられないこと(1992年労働組合労働関係統合法227条1項)。そして、もし、ある組合員が争議行為に参加させられると合理的に信じられたのに投票権を与えられず、かつ、実際には争議行為に参加させられたなら、その争議行為は批准されなかったとみなされる(232A条)。ただし、ブレア政権下で、投票に影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視されるとの修正が加えられた(232B条)。批准投票後の組合加入者または非組合員を争議行為に参加させることは認められる<sup>29</sup>。

合理的に可能な限り、批准投票用紙は投票権者の自宅の住所に送付され、かつ、郵送投票しやすい機会が与えられなければならない(230条2項)。これにも、ブレア政権下で、投票に影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視されるとの修正が加えられた(232B条)。

投票用紙には、ストライキに参加する用意があるか、または参加を継続する用意があるかを「はい」または「いいえ」で答えるよう求める質問またはストライキに至らない争議行為(ここでは、時間外禁止または時間外拒否)に参加する用意があるか、または参加を継続する用意があるかが明記されていること。

投票用紙には、次の文章がコメントなしで記載されていること。すなわち「貴方がストライキその他の争議行為に参加する場合、貴方は労働契約違反を問われることがあります。しかし、貴方が公式に指令されかつその他の点についても適法なストライキその他の争議行為に参加したことを理由として解雇される場合、その解雇が貴方の争議行為参加後8週間以内になされるならば、その解雇は不公正となります。それ以降に解雇がなされる場合、解雇が不公正になるかは事情によります。」(229条4項)(筆者が下線を加えた部分は、争議行為による不労はコモン・ロー上、常に、違法であることを示す)。

投票用紙には、返信先の住所、返信期限および通し番号を明記されていること(229条1A項)。

投票用紙には、争議行為の指令を出す者が明記されなければならないこと。その者とは組合規約で権限を与えられている者または執行委員長、組合長、書記長、またはその他の組合の委員または幹部を指す(229条3項)。

批准投票は実行可能な限り秘密投票でなければならないこと(230条4項a号)。

<sup>29</sup> London Underground Ltd v. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers [1996] ICR 170 (CA); P v. National Association of School Masters and Union of Women Teachers [2001] ICR 1241 (CA).

投票集計は公正かつ正確になされなければならないこと。ただし、影響しない不慮かつ軽微な瑕疵は無視される（230条4項b号）。

批准投票者の過半数がストライキまたはストライキに至らない争議行為にそれぞれ「はい」と回答しなければならないこと（226条2項b号）。

投票権者が50名を超える場合、資格ある開票検査人（scrutineer）が任命されなければならないこと（226B条）。

労働組合は、合理的にみて投票権を有する者の使用者であると信じるすべての者が批准投票が行われることの予告と投票用紙のサンプルを受け取ることができるようにするための合理的な措置を講じなければならないこと。その予告は、投票開始日の7日前までに届かなければならず、その予告通知には、投票開始日を明記するとともに、労働組合が投票権あるものと信じる当該使用者の労働者の記述がなければならない。また、投票用紙のサンプルは、投票開始日の3日前までに届かなければならない（226A条）。

投票実施後、合理的にみて実効可能な限り早い時期に、組合は、投票権者全員およびその使用者に対し、投票総数および賛成票、反対票および無効票の数を知らせなければならないこと（231条および231A条）。

#### イ 批准投票に基づく争議行為

争議行為の指令は、投票用紙に特定された者によってなされなければならないこと（233条1項）。

争議行為は、批准投票後4週間以内に開始されなければならないこと（233条および234条1項）。ただし、この開始日は労使の合意により8週間延期できる。

組合は、その争議行為に参加させられると合理的に信じられる労働者の使用者に対し、予告を与えるのに合理的にみて必要な措置を講じなければならないこと。その予告には、関係する労働者の記述および当該争議行為が継続的なものか非継続的なものかを特定しなければならない。前者の場合にはその開始予定日、後者の場合にはそれぞれの争議行為の開始予定日を、それぞれ記載しなければならない。その予告は、批准投票の結果が労働者に通知された日から争議行為開始予定日の7日前までになされなければならない（234A条）。

（2）争議行為は、1906年法以来、不法行為からの免責を比較的広く認められていたのであるが、第2節の2でみたように、今日では極めて制限された範囲でしか免責を受けない。そして、以上のように批准投票のみをみても、組合の争議行為は、微に入り細に入り制定法上の介入を受けていることが判る。のみならず、イギリスの民事訴訟手続上は、違法行為によって損害を受けると考える如何なる者も、その行為に関する審問が行われるまでその行為を差止める仮処分（interlocutory injunction）を求めることができ、しかも裁判所が一方当事者の主張（ex parte）だけで決定することを認めていることも注意しなければならないであろう。このため、争議行為の続行を阻止するため、使用者が短期間に裁判所から差止め命令を



得ることができる。1974年労働組合労使関係法17条1項（現在の1992年労働組合労使関係法221条1項）は、裁判所は差止めの「申請およびその申請の審理の予告が与えられたことを確認する目的で諸事情からみて合理的なあらゆる措置を取られたことを確認しない限り差止めまたは禁止命令を認めてはならない」と定めており、理論上は、組合側に争議行為免責の弁護の機会を与える十分な時間的余裕を与えなければならないことになっているが、実際には24時間以内の予告で差止めが認められている。この仮処分手続は、一般に、当事者の法的主張と簡易な宣誓供述証書（affidavit）に基づいて決定され、関係者の交互尋問は行われ<sup>30</sup>ない。裁判所は、本案訴訟審理（formal hearing）で、当該行為が違法とされる可能性が高くかつ利益の均衡が差止めを認容する方向に傾くことが証明されるならば、差止めを認容する。そして、労働争議に関しては、争議行為が続く限り経済的損失を被ることを主張できる使用者側に有利に作用するといわれている<sup>31</sup>。そして、上記のように、いわゆる黄金律が狭められたから、1980年代前半からますます多くの使用者が差止め命令を求めることになった。一度、命令がなされこれに違反すると、法廷侮辱罪として、上限のない罰金、場合によっては拘禁（imprisonment）がなされるのである。また、差止め申請を取り扱う高等法院の裁判官の資質やコモン・ロー自体の妥当性も問題とされている。差止め申請は、通常は、高等法院の大法官部（Chancery Division）および女王座部（Queen's Bench Division）の62名の裁判官に無作為的に割り当てられるが、裁判官の多くが労働事件に深い造詣がなく、本来、個人の権利を重視するコモン・ローの一般原則に基づいて判断する傾向が強いというのである<sup>32</sup>。

（3）これらの争議行為がどのくらいの頻度で裁判上争われているのかについての統計上の数字は発見できなかった。ただ、組合は違法争議行為とされると組合財産に多大な影響を被るため、争議行為批准投票についても極めて慎重に行っているようである。T & Wの法務部長は、インタビューに対し、批准投票の要件が厳しすぎるとしながらも、ほとんどの投票で争議行為の賛成を得ていると述べた。また、大手の組合は、批准投票の開票検査人のためか、開票検査を専門に行う貿易産業省の認定を受けた会社と契約して、そうした会社を通して投票管理・開票を行っているようである。例えば、ISTCの副書記長はインタビューに対し「われわれは、最近18ヶ月間、ポピュラリス等の会社を利用している。同社は貿易産業省によって独立した開票検査人として適性であるとの認定を受けている。我々は、同じ会社を組合役員選挙にも使用している。」と述べている。

---

<sup>30</sup> L. Dickens and D. Cockburn, 'Dispute Settlement Institutions and Courts' in R. Lewis (ed), *Labour Law in Britain*, Blackwell, 1986, pp.531-571, at 48.

<sup>31</sup> P. Davies and S. Anderman, 'Injunction Procedure in Labour Disputes - I', 2 ILJ 213 (1979).

<sup>32</sup> L. Dickens and D. Cockburn, *op. cit.*, at 554.

### 3 公的争議調整システム - ACAS

#### (1) ACAS の構造

ACAS は1974年に創設され、現在、「労使関係の改善を促進すること」を目的としている。ACAS は、国務大臣によって任命される議長と公、労、使の各3名からなる三者構成の審議会によって指揮監督される。政府の財源で運営されるが、政府からの指示を受けない独立行政機関である。その主な機能としては、労使に対する助言、あっせん、調停、仲裁の他、労使関係の行為準則の作成、労使関係の調査が挙げられる。ACAS の助言、あっせんは、集团的労働紛争より個別的労働紛争に関するものが圧倒的に多くなった。これは、労働者の雇用上の権利を保護する立法が多く制定されてきたことのみならず、その制定法規に関する訴訟が雇用審判所に提起されると、審判所は自動的に事件を ACAS の斡旋官に付託し、斡旋官があっせんを試みることになっているからである。以下、助言、あっせん、調停および仲裁について、集团的労使紛争に対するその意義を検討する。しかし、集团的労働紛争のあっせんの絶対数は徐々に減少し、調停・仲裁の絶対数は明らかに減少している。組合の力量低下が大きな原因であると思われる。

#### (2) 助言

ACAS は、使用者、使用者団体、労働者および労働組合の求めに応じまたは自らの発意で、労使関係に関係しまたはそれに影響するあらゆる問題について助言を与えることができる。実際、その助言の形態は、電話問い合わせに対する回答から、詳細なプロジェクト、診断学的調査および訓練の実施に至るまで広範に及ぶ。実は、近年、あまり表面には出てきていないが、ACAS の内部で助言的調停 (advisory mediation) あるいは中小企業クリニックという用語が用いられ、助言サービスの重要性が認識されてきた。この点は、集团的労働紛争処理と深い関係があるので、ここで若干触れておきたい。すなわち、1974年の設置から1993年まで、ACAS の制定法上の任務は「労使関係の改善を促進すること、とりわけ団体交渉の拡大と発展および必要な場合には団体交渉手続の改革を促進すること」であった。しかし、この法定任務は、1993年法により「労使関係の改善を促進すること」(209条) と変更された。これは、サッチャー政権下において、団体交渉の促進を指導理念とする従来の労使関係理念が変更されたことを反映している。実際、1993年以前から、ACAS の年次報告書の冒頭の任務についての記述は、その「任務は、職場における紛争の防止と解決および協調的な関係の樹立のために独立かつ衡平なサービスを提供することによって組織の実績と効率を改善することである。」とされていたのである。これは、人的資源管理理論 (theory of human resource management) につながる発想であり、また、紛争解決と並んで紛争防止を重視する方向に向かってきていることを示唆しているようにもみえる。

ACAS の調停委員でもある J. Purcell 教授は、次のように記述している。「人的資源管理と、そして、今では『パートナーシップ』と調和して新たな役割を開拓することは注目すべ

第3 - 4 - 7表 完了した助言的調停プロジェクトの対象事項分類

(年度)	98 - 99	00 - 01	02 - 03
団体交渉取決め	92 (17%)	128 (24%)	124 (27%)
個別的雇用問題	71 (13%)	49 (9%)	31 (7%)
賃金・報酬制度	104 (20%)	72 (13%)	59 (13%)
コミュニケーション、 協議および被用者関与	133 (25%)	170 (31%)	129 (28%)
組織的効率と変化の取扱	132 (25%)	126 (23%)	115 (25%)
合計	532	545	458

出所：ACAS Annual Reports, 1999-2000, 2002-2003.

きである。これは、戦略的調停、すなわち、ACAS が助言的調停と呼ぶところの特有な方法の採用とその改良によってなされてきたのである。労使関係の管轄事項が急増し、個別的あっせんおよび助言の需要が拡大し資金に苦しんでいるが、地域事務所は内容のある助言の作業、労働者代表または被用者集団が ACAS の助言官によって適用される合同問題解決方式で協働している場合、実質的にその作業のすべてが『プロセス・コンサルタンシー』に依拠している。これは、組合によって組織化された職場または未組織事業場のいずれにも妥当し得るし、また、広範な問題もカバーできる。・・・こうした雇用関係の変化との関係で、労使関係の唯一の構造的モデルからプロセスに力点を置く方向へのシフトは、ACAS が第三者助言の源として存続することを可能にする重要な要素であると見ることができる。・・・特色がありかつ ACAS をコンサルタンシーやアカウンティング会社・・・から区別する助言の与え方を発展させる必要が看取された。特色ある対処法の探求の中心は、問題解決を促進する手段としての『合同』の概念だったのである。」<sup>33</sup>

ACAS の1999 - 2000年年次報告書によると、助言的調停が行われた対象事項は次のようになっている（第3 - 4 - 7表参照）。

### (3) あっせん

あっせんは、労働紛争の両当事者がその争点を明確にすることを援助し、紛争を解決することを促進する過程であるが、その解決条件は両当事者の責任に委ねるものである。あっせんは、ACAS の斡旋官が行う。当事者の一人の要請に基づきまたは自らの発意で、現に存するかまたは感知された「労働紛争 (trade disputes)」の解決を援助する（1992年労働組合労働関係統合法210条1項）。ここでいう「労働紛争」は、争議行為の免責に関していう「労働争議 (trade disputes)」よりも広く、労働者と使用者のみならず、労働者と労働者の紛争も含むものである（218条および244条）。いずれの形で始まろうとも、当事者はいつでも自由にあっせんに降りることができる。集団的労働紛争のあっせんに試みる前に、ACAS

<sup>33</sup> J. Purcell, 'After collective bargaining?: ACAS in the age of human resource management', B. Towers & W. Brown (ed), Employment Relations in Britain, Blackwell, 2000, p.165.

は「紛争の両当事者に対し適切な合意手続を用いるよう勧めるように配慮」しなければならない(210条3項)。もっとも、多くの労働協約は、両当事者が自ら紛争解決に努め、それが難しいときにはじめてACASのあっせんに掛ける旨定めていることは前述した通りである。また、ACASの斡旋官は自らの発意であっせんを開始できるとされているが、あっせんが任意のものである限り、斡旋官が介入するのには限界がある。斡旋官がメディアの報道等で紛争を知ると、紛争当事者に電話で紛争解決援助の申し出をして、あっせんに関する当事者の意向を聞くというのが通例であるという。

ところで、ACASのあっせんは、公的部門と民間部門でその取扱いが異なるものではなく、ACASがあっせんという形で積極的に関与するのは、その企業の生産やサービスが公共生活に多くの影響を与える性格を有する場合である。そうした意味で、ACASは、従来から、中央政府および地方自治体の労働紛争に積極的に関わってきたといえる。Goodman教授は、次のように指摘する。「1986年および1987年には中央政府および地方自治体だけでACASのあっせん事件の10%前後を占めていた・・・公共部門の事件は、1991年12%、1992年に16%、1993年に18%、1998年に25%と1990年代に増加したようにみえる。近年、ACAS本部の斡旋官は高等教育(1997年)と王立郵便(1996年)の顕著な全国的紛争に関与した。」<sup>34</sup>なお、1920年緊急発動権法(Emergency Powers Act 1920)に基づき、社会から生活の基礎を奪う食料、水、燃料、電気の供給、鉄道への妨害が生じた場合、生活の基礎を確保するため代替労働として軍隊の出動が命じられることがある。2002年の消防士の争議行為のとき軍隊が出動し、軍隊の旧式な消火車が出動した<sup>35</sup>。また、1976年エネルギー法(Energy Act 1976)も、エネルギーの供給が脅かされた場合、政府が幅広い権限を行使できるようにしている<sup>36</sup>。しかし、争議行為に関するクーリング・オフを定めるような制定法規はない。

ACASの2002 - 2003年度年次報告書によると、集団的労働紛争のあっせん申請総数は2000 - 2001年度、2001 - 2002年度および2002 - 2003年度で、それぞれ1,472件、1,371件および1,353件と減少傾向にあり、個別的労働紛争が各年度、82,755件、89,089件および98,597件の増加傾向にあるのと対照的である。次に、どのような問題があっせん申請の対象となっているかであるが、賃金その他の労働条件がその中心をなしてきたのは明らかであるが、最近では組合承認問題が重要な事項となっている。統計は、1999年に法定組合承認制度が導入されたことを反映している。あっせん完了事件の事項ごとの件数およびその割合は、第3 - 4 - 8表の通りである。また、ほとんどのあっせんが成功裏に終了していることは、第3 - 4 - 9表から明らかである。最近の2年間は、90%を優に超える成功率を示している。

<sup>34</sup> J. Goodman, 'Building bridges and settling differences: collective conciliation and arbitration under ACAS', in B. Towers & W. Brown (ed), *Employment Relations in Britain*, Blackwell, 2000, p.49.

<sup>35</sup> ACASのMr. T. Lippiattのインタビューへの回答。

<sup>36</sup> 詳細は、G. Morris, 'Emergencies and Essential Supplies', in R. Lewis (ed), *Labour Law in Britain* Blackwell, 1986, pp.223 242参照。

**第3 - 4 - 8表 あっせん完了事件の事項による区分**  
(1998 - 99から2001 - 02年度まで)

(年度)	98 - 99	99 - 00	00 - 01	01 - 02
賃金その他の労働条件	553 48%	648 52%	604 49%	554 44%
組合承認	125 11%	147 12%	264 22%	337 27%
労働慣行の変更	76 6%	66 5%	65 5%	69 5%
その他組合関係	72 6%	62 5%	56 5%	68 5%
剰員整理解雇	149 13%	152 12%	98 8%	99 8%
懲戒処分・解雇	139 12%	117 9%	90 7%	98 8%
その他	45 4%	56 5%	49 4%	45 3%
総計	1,149	1,247	1,226	1,270

出所：ACAS, Annual Reports, 1999-2000 and 2001-2002.

**第3 - 4 - 9表 集団的あっせん事件の結果**

(年度)	事件総数	あっせん終了	あっせん成功	あっせん失敗	取下げ
00 - 01	1,284 100%	1,226 88%	1,075	87	58
01 - 02	1,326 100%	1,270 92%	1,166	104	56
02 - 03	1,381 100%	1,325 94%	1,241	84	56

出所：ACAS, Annual Reports, 2002 - 2003.

\* あっせん終了と成功 + 失敗 + 取下げは同数になっていないので成功率だけ割合を表示している。

#### (4) 調停

労働関係に関する制定法には、「調停」という文言は見当たらず、ACAS という名称にも「調停」の文字が抜けている。ある意味で、調停は労働関係に関する限り、それほど重要な位置を占めていない。もっとも、イギリスの労働関係においては、仲裁に法的拘束力がないのであるから、あっせんと調停、調停と仲裁の間に大きな差はないのではないかという疑問も生じる。しかし、ACAS 内部では、あっせん、調停、仲裁は明確に区別されている。あっせんと調停の違いは、あっせんは ACAS の係官が行い、あっせん案を出さない。これに対し、調停は、ACAS の調停人名簿（後掲仲裁人名簿と同一）から任命された外部の専門家がいき、調停案を出す。仲裁と調停は、もいづれも外部の専門家が行うということは共通であるが、仲裁裁定は道義的拘束力を持つが、調停案はそうした拘束力を持たない点が決定

的な違いであるとされる。著名な仲裁・調停人である Goodman 教授は、次のように述べている。「調停は、はじめは調停員（または調停委員会）のあっせんによって進められるが、公式の勧告をなすことを期待されているという意味であっせんと仲裁の中間的なものである。その勧告は、可能な解決またはその基礎を形成するが、（仲裁とは異なり）両当事者は前もってそれを受け入れることを約束しない。・・・ACAS は、一般に調停は複数事項に関わる複雑な問題（賃金制度、賃金構造または作業編成の大きな変更など）で両当事者が前もって裁定に拘束されることを嫌う場合に適していると考えている。」<sup>37</sup>。ACAS の年次報告書によれば、調停は、最近の3年間で21件しかないが、制度導入以降からその数はそれほど減少しておらず、仲裁とは対照的である（第3 - 4 - 10表）。

### （5）仲裁

既に述べたように、イギリスの労働関係における仲裁は一般的に法的拘束力を持たないが、実際には、両当事者がこれに従わなかった例はほとんどないとされる<sup>38</sup>。労働協約で紛争解決のある時点で仲裁に掛けることが定められているような場合でも、仲裁付託はその時点での両当事者に合意が必要とされるのがイギリスの慣行である。また、労働協約では、紛争のある時点で ACAS のあっせんに付託する規定が多くみられる。このような場合、ACAS のあっせんを行っているある段階で、仲裁付託が合意されることがある。いずれにせよ、ACAS は、「仲裁（および調停）は、あっせんが争議行為を防止しまたは縮減することに失敗した場合の紛争解決の重要な手段を提供する」<sup>39</sup>との立場を明らかにしており、最後の調整手段として位置付けており、容易に仲裁に掛けることは無い。協約の仲裁付託による場合も、一応、あっせを試みる。こうした ACAS の公式な形での仲裁の他に、労使が自ら私的に仲裁（一般に私的仲裁と呼ばれる）を行うために、仲裁人を任命するために仲裁人の紹介を ACAS に求めてくる場合もある。Goodman 教授によれば、私的仲裁の頻度は、ACAS の仲裁には及ばないものと推測するが、実態は明らかになっていない<sup>40</sup>。

ACAS は、通常、1名の仲裁人を仲裁人名簿から任命する。例外として、3名からなる仲裁委員会を任命することもある。仲裁人名簿には、多数の労使関係、労働経済または法律学の学者の他、若干の弁護士や ACAS の退官職員を含む100名から120名が掲載されている。仲裁人の任命は当事者の同意を得ず、ACAS が決定する。この点は、アメリカの場合と著しく異なる。このため人選に時間がかからない。また、ACAS の独立性と信頼性によって担保されている。仲裁に掛ける場合は、紛争を包括的に裁定に委ねず、その裁定の対象を厳密で明確な形で絞り込む。審理は、両当事者が出席し、調査・審尋方式で非公式に行われる。

<sup>37</sup> J. Goodman, op. cit., p.52.

<sup>38</sup> Mr. Gee, Manager of Arbitrator Section は、インタビューで、ACAS は今まで1,000件を超える仲裁事件を処理したが、仲裁裁定の文言についての争いが生じた事件が2, 3件あるのみだと述べた。

<sup>39</sup> ACAS Annual Report 1980, p.25.

<sup>40</sup> J. Goodman, op. cit., p.51.

第3 - 4 - 10表 ACAS の集団的労働紛争取扱い件数

年度	斡旋件数	調停・仲裁件数（うち調停のみ）
1975	2,564	306 (11)
1982	1,865	251 (16)
1983	1,789	207 (20)
1984	1,569	202 (14)
1985	1,475	162 (12)
1986	1,457	184 (10)
1994	1,313	156 ( 8)
1995	1,321	136 ( 5)
1997	1,281	71 (11)
1998	1,301	51 ( 8)
99 - 00	1,500	66 ( 1)
00 - 01	1,472	62 ( 5)
01 - 02	1,371	68 ( 7)
02 - 03	1,353	80 ( 9)

出所：ACAS Annual Reports, 1975, 1983, 1985, 1986, 1995, 1998, 1999-2000, 2000 - 01, 2001-02, 2002-03.

\* 1976年から1981年、1987年から1993年、1996年の統計は入手できず。

弁護士が付き添う場合もあるがまれである。裁定は、ACAS 本部を通じて文書で両当事者に送られる。仲裁は私的で内密な問題と考えられ、仲裁裁定は公表されない。裁定の先例の発展を避け、仲裁の個別性、弾力性を維持するため重要であるとされている<sup>41</sup>。仲裁に弁護士が出席し裁定集が出版されるアメリカの場合と著しく異なる<sup>42</sup>。なお、振り子仲裁は、1997年に2件行われたただけであり、1998年には1件もなかったとされる。

ACAS が行っている特殊な仲裁としては、不公正解雇制度の適用除外を受けている唯一の産業である電気工事産業の労働協約に基づく不公正解雇の仲裁、電力供給産業の懲戒処分・解雇手続協定に基づく仲裁および大学の格付け異議申立の仲裁がある。中でも、電力供給産業の懲戒処分・解雇手続協定に基づく仲裁は、ACAS が創設される前から、労働省の仲裁を利用していった。最近でも、年間10件を超える仲裁事件がある。具体的には、1997年に14件、1998年に19件、1999年に11件である。1975年以降の全調停・仲裁件数は第3 - 4 - 10表のようになっており、最近の件数は1975年当時の4分の1程度まで減少した。

<sup>41</sup> op. cit., pp.54 and 55.

<sup>42</sup> イギリスとアメリカの仲裁の違いについては、小宮文人『英米解雇法制の研究』（信山社、1992年）233頁以下参照。

## 第5節 従業員代表の規制紛争

イギリスでは、集団的労働関係の労働者側の当事者はほとんど常に労働組合であった。実際、1974年に労働党が政権に復帰したとき、取締役会に労働者の代表を入れるという形で産業民主主義を拡大できないかを検討するため、バロック委員会が設置（1975年）されたのであるが、これは労働組合を労働者代表制の不可欠の要素として組み入れようとするものだった。しかし、この取締役会への労働者参加には多く異議が唱えられ、組合代表および学者の多数派と使用者代表の少数派の二つの報告書が公表され、何の成果も挙げられなかった。そして、この組合は、一般に、こうした取締役会への参加以外の従業員代表制は組合にとってマイナスになると考えてきた。

しかし、第2節で述べた1994年の欧州司法裁判所の判決が状況を変えた。すなわち、イギリスの企業譲渡に関する協議を定める1981年企業譲渡（雇用保護）規則および剰員整理に関する1992年労働組合労働関係統合法188条以下が定める剰員整理解雇に関する協議および情報開示の請求権が労働組合にしか与えられていなかったことが、欧州共同体指令に違反するとされたことから、政府は、組合のみならずそれとは別の従業員代表にも協議・情報開示請求権を付与したのである。すなわち、1995年の修正規則を経て、最終的に1999年集団的剰員整理および企業譲渡（雇用保護）修正規則によって、承認労働組合ではなく影響を受ける労働者の「適切な代表」と協議することを定めた（1992年労働組合労働関係統合法188条1項、5項および1981年企業譲渡（雇用保護）規則10条1項、2項）。そして、もし当該労働者らを代表する自主的な承認された労働組合があればその代表、その他の場合は従業員代表が「適切な代表」となると規定された。また、従業員代表が適切な代表となる場合、集団的剰員整理および企業譲渡（雇用保護）自体を目的としてそれにより影響を受けるその労働者により選挙された者またはその他の目的のためそれにより影響を受ける労働者によって指名または選挙された者が従業員代表となる（1992年労働組合労働関係統合法188条1B項および1981年企業譲渡（雇用保護）規則10条2A項）。この時点に至り、労働組合も従業員代表制を情報と組合員獲得の手段にすることができるものとして積極的に評価し始めたのである<sup>43</sup>。そして、欧州共同体法に基づき、徐々にではあるが従業員代表をその当事者とする規定が導入されつつある。

現在、従業員代表に関する制度としては、第3節1（3）オに略述したように集団的剰員整理解雇・企業譲渡に関する情報開示・協議の従業員代表の他、安全衛生の安全従業員代表と欧州労使協議会の情報協議代表が導入された。すなわち、1996年安全衛生（労働者協議）規則は、欧州共同体法に基づくものではないが、承認された労働組合に代表されない労働者に関し、使用者に対してその労働者達またはその従業員代表に安全衛生について協議する義

<sup>43</sup> P. Davies 教授および Kilpatrick 講師のインタビューでの発言。



務を課している。これらの場合、従業員代表は、承認された労働組合に代表されない従業員がいる場合においてのみ従業員を代表する権利を有するのであって、当該事項に関し排他的な権限を有するものではない。これらの制度に関する争いに関しては、雇用審判所に管轄権が与えられる。

これらの制度とは別に、欧州労使協議会指令（Directive 94/45/EC）をイギリスに拡張適用する指令（Directive 97/74/EC）に基づいて制定された2000年多国間労働者情報協議規則により、欧州規模の情報・協議手続が義務付けられたが、この手続においては、欧州労使協議会の委員および情報協議代表が情報・協議の当事者となる。そして、さらに、2002年3月に採択された情報・協議の一般的枠組指令（2002/14/EC）に基づき、2005年までに施行されることになる国内法規により、使用者の従業員代表への情報提供および協議義務が課せられることになる。欧州労使協議会に関する紛争の管轄権は、CACと雇用控訴審判所と処理管轄を分け合うことになった<sup>44</sup>。具体的には、労働者は企業の職員の数や配置を確認するための情報を十分に与えられたか、欧州労使協議会の設立および当該企業の経営者と協議会の設立につき交渉する機関である特別交渉機関の構成に関する適法な申請がなされたかを決定する。また、CACは、欧州労使協議会の設立後の欧州労使協議会の情報開示問題も決定する。これらの決定に関しては、第3節1（2）の団体交渉のための情報開示と同様に、非公式の会議が活用される。これらの問題とは異なり、欧州労使協議会の設立および運用に関する違反は、雇用控訴審判所が取り扱う。2001 - 2002年度に、CACに1件の申請があったが、後に取り下げられ、その後、申請は1件もない<sup>45</sup>。

## 第6節 全体的な考察と将来の展望

さて、以上の検討によれば、イギリスの現在の集団的労働紛争解決手法は、自主的解決をベースに置き、厳しい法規制により争議行為を極力抑え、公平・中立を旨とするACASの助言（特に助言的調停）とあっせんにより紛争の防止、解決を図るというものである。ACASの仲裁は用意されてはいるが、その裁定に法的拘束力はなく、それほど頻繁に利用されているとはいえない。組合承認手続は法定されているが、その承認要件は厳しく、団体交渉事項も極めて限定されていて、極力あっせんの解決に持ち込むことが予定されている。また、団体交渉のための情報開示制度はほとんど機能していない<sup>46</sup>。結局、団体交渉において

<sup>44</sup> 情報・協議の一般的枠組指令（2002/14/EC）に基づく国内法は規則案がまだ協議されている段階であるが（本稿脱稿時）、管轄権は新たに設立される特別裁判所に与えられるようである（Department for Employment and Learning, High Performance Workplaces - Informing and Consulting Employees, Consultation Document (September 2003)）。

<sup>45</sup> CAC Annual Reports, 1999-2000, 2000-2001 and 2002-2003.

<sup>46</sup> 政府が予定している労使協議会は、生産性が労働条件の変更を容易ならしめる組織変更などの問題を取り扱う協議機関に過ぎない。しかし、それでも、組合にとっては、現在制度として存在する情報開示手続よりもずっと意味ある情報が得られるとの期待があるという（ISTCの副書記長 Lynch および研究部長 Walsh のインタビューでの発言）。

も組合の思うような合意に持ち込むことが困難な状態にある。約30年前に比べ、集団的労働紛争のあっせん件数は減少しているものの、組合組織率の減少を考慮すればむしろ当然の減少である。これに比べ、仲裁の件数は極端に減少している。この現状は、一方において組合に対する厳しい規制、すなわち組合の内部問題と争議行為の法規制を加え、他方において個別労働者の雇用権に法的保護を与えるという両面的な法的介入の結果生じたことである。

1970年代以降、法律は、集団的労働関係への介入を強めた。シヨップ制の禁止、チェック・オフの規制、組合内部問題の透明化と規制を行う法律が組合の組織力を弱めた。また、次第に強化された争議行為の法律規制は、組合の闘争力を行使することを著しく困難にした。したがって、今日では、伝統的なボランタリズムの存立基盤であったところの、自力で公正な労働協約を勝ち取り、それを実行せしめる組合の闘争力を期待することができない状態になっているのである。他方で、1960年以降、法律は急速に個別的労働関係への介入を強めた。それ以前は、雇用保護はもっぱら組合の専権事項といってよい状態であったが、その状態は1963年の法的解雇予告期間の導入、1965年の剰員整理手当の導入、そして、特に1971年の不公正解雇の導入以降、不十分とはいえ組合の雇用保護に代わるものができた。その後、欧州共同体法の影響もあって、法律の雇用保護は格段に充実してきている。この潮流は労働者の組合離れを加速した。また、組合自身も組織拡大のため、これらの雇用保護規定の適用援助を組合員獲得の売り物とする方向に進んできた。今日、組合員が組合にもっとも期待していることは、むしろ賃金という金銭的なものではなく、「職場における個人としての尊厳ではないか」との見解も強くなっている<sup>47</sup>。組合の中には、この現状を打開すべく、個々の労働者の利益のために献身するのではなく、「伝統的な組合のアプローチ、すなわち、よりよい協約締結のための団体交渉」に回帰することを強調する組合指導者も出てきてはいるが<sup>48</sup>、少なくとも、民間部門においては賃上げの交渉力は極めて限定されている現状では、その見解は説得力を有するものといえるであろう。

これらのことは、紛争解決の実態にも明確な形で現れている。まず、組合組織率の著しい低下である。1979年には55.4%を記録したが、2000年には27.0%（1998年以降変化なし）となっている<sup>49</sup>。このため、1998年の調査では、労働者25名以上の規模の企業に雇われる労働者で賃金が労働協約で決定されているのは、民間・公務部門の労働者全体の36%、民間部門に限っていえばわずか28%に過ぎなかった<sup>50</sup>。次に、争議行為件数および動員力の著しい低下が挙げられる。1980年と2000年で比較すると、争議行為件数は1,348件から212件、参加労

<sup>47</sup> P. Davies 教授および Kilpatrick 講師のインタビューでの発言。

<sup>48</sup> T & W の専属ソリシター Mr. Whitty のインタビュー回答に引用された同組合執行委員長の委員長選挙における発言。

<sup>49</sup> F. Burchill, *Labour Relations* (2<sup>nd</sup> ed), pp.33-34, Macmillan, 1997; *Labour Market Trends*, September 2001, pp.433-444. Amicus 法務部長の Ms. Sohawaon や T & W の専属ソリシター Mr. Whitty によれば、組合はスト規制を緩めなければ組合員数の減少に歯止めを掛けられないが、労働党政府を攻撃して保守勢力が復活することは望まないという葛藤状態におかれている。

<sup>50</sup> M. Cully et al, *Britain at Work*, Routledge, 1999, p.108.

働者は834人から183人、および喪失労働日数は11,964日から499日といずれも大幅に減少している<sup>51</sup>。加えて、個別紛争の著しい増加<sup>52</sup>に対比する集団的紛争件数の減少が挙げられよう(第3 - 4 - 10表)。ACASのあっせんの成功率の高さと、仲裁件数の減少も、組合の闘争力の喪失の例証とみることができるであろう。

結局、1970年代以降の歴代政府が行ってきた労働政策は、労働紛争の解決を団体交渉によって解決しようとする伝統的なボランタリズムを修正ないし放棄することだったと理解することができるといえる。ブレア労働党政府のパートナーシップという発想は、多くの労働者の支持を得ている限り、そのパートナーが労働組合か従業員代表かを問わないとの考えをとっている<sup>53</sup>。このことは、現行の組合承認制度における承認のための徹底した過半数要件、必要的交渉事項の限定および組合承認強制手段からもうかがうことができる。また、労働組合の団体交渉を促進するという方針もACASの法定任務から削除された。ACASの任務は単に労使関係の改善ということになり、労働争議の調整より紛争のない競争力ある企業運営に貢献することが求められているとみることにもできる。1998年の白書『職場における公正』は、「労使対立の概念をパートナーシップの推進に置き換える」としている。従業員代表制や労使協議制がイギリスにおいてどのように発展していくのかは興味深いところではあるが、今のところ労働者を代表する機関としての役割と権限は限定されている。労働組合の闘争力を削いで紛争を個別化して雇用審判所に吸収するという手法で果たして紛争原因の真の解決が図れるのかが問われることとなるであろう。この点、未だ社会問題化する規模になってはいないが、団体交渉における組合の弱腰に不満を抱く突発的な山猫ストが散発していることが注目される<sup>54</sup>。

最後にわが国の集団的労使関係紛争解決制度へ示唆するものがあるかという点であるが、イギリスの場合、対立的労使関係が前提となっており、制度枠組も共通する点が少ないので、直接的なインプリケーションは容易に見つけることはできないが、敢えて指摘すると次の三点であろうか。

第一は、従業員代表制度の拡大である。ほとんどがEUの指令に基づくものであり、一定の範囲で協調的な組合代替的協議機関を設置する目的を有するものともみられるが、急速に組合組織率が低下するわが国の従業員代表制度を考える上でも参考になるとと思われる。

第二は、組合承認制度における期間制限の法定である。わが国でも労働政策審議会の建

<sup>51</sup> Labour Market Trends, June 1999, pp.299-313 and June 2000, p.302.

<sup>52</sup> ACASの個別紛争のあっせん件数は、雇用審判所訴訟に関連するものだけでも、1975年の24,367件から2002 - 2003年には94,453件に増加している (ACAS Annual Reports, 1975 and 2002-2003)。

<sup>53</sup> H. Collins 教授のインタビューでの発言。

<sup>54</sup> 例えば、2003年7月に生じたBritish Airwaysの地上職員のWalkoutはその典型である。会社の時間管理方法の変更(自動タイムカードシステム導入)の提案に関して、組合が交渉している最中に組合員らが組合の指示なくWalkoutした。組合員らは働き方をモニターされ、閑散期に早期帰宅させられ繁忙期にその分働かされるとの直感的反応であったといわれる。組合はこれを否認しなければ使用者から損害賠償請求されかねず、否認すれば組合員を失うことになるという困難な立場に追い込まれ、使用者は多くの労働者を解雇することも困難な状態に置かれる。

議<sup>55</sup>が労働委員会の審査迅速化のため審査期間目標設定などを掲げているが、特に迅速さが求められる団体交渉に関しては、和解や審査に原則的な制限期間を定めることも考えられよう。

第三に、行政処分取消訴訟の回避策である。わが国の不当労働行為について指摘されてきたように、イギリスでも ACAS の組合承認手続に関する取消訴訟が問題とされた。ACAS の組合承認手続の失敗を教訓として、司法介入を防止するため、新たな組合承認手続では極めて詳細な規定をおくことにした。なお、イギリスでは雇用審判所の判決に対する控訴審での新証拠の提出は例外的にしか認められないとされていることも指摘しておきたい。

### 【聴き取り対象者】

本稿は、筆者が本稿執筆までに国内で入手した文献・資料および2003年9月6日から同月16日までの現地調査期間中に行った学者、法廷弁護士、組合幹部および行政機関担当者に対するインタビューおよびその際に収集した資料に基づいている。私のインタビューに答えて下さった方々は下記の通りである。ここにその方々に深い感謝の意を表したい。

#### 《学者》

Professor Hugh Collins, London School of Economics, University of London

(9月9日実施)

Professor Paul Davies, London School of Economics, University of London

(9月11日実施)

Ms. Clare Kilpatrick, Lecturer, Cambridge University (9月11日実施)

#### 《法廷弁護士》

Mr. Peter Wallington, Barrister, 11 King's Bench Walk Chambers (9月9日実施)

#### 《労働組合》

Mr. Eddy Lynch, Assistant General Secretary, ISTC (9月15日実施)

Mr. Michael Walsh, Head of the Research Department, ISTC (9月15日実施)

Mr. Fergus Whitty, Legal Director, T & W (9月15日実施)

Ms. Linda Sohawon, Head of Legal Services, MSF section, Amicus (9月10日実施)

Mr. Dave Anderson, President, Unison (9月10日実施)

Mr. Malcolm Wing, National Secretary, Unison (9月10日実施)

Mr. Mike Smith, Editorial Project Officer, TUC (9月16日実施)

#### 《行政機関》

Mr. Simon Gouldstone, General Manager, CAC (9月8日実施)

Mr. Terry Lippiatt, Assistant Director of Operation, ACAS (9月12日実施)

---

<sup>55</sup> 「労働委員会の審査迅速化等を図るための方策について（建議）」労政審発136号（平成15年12月16日）。

Mr. Stewart Gee, Manager of Arbitration Section, ACAS ( 9月12日実施)

Mr. Julian Gibson, Senior Conciliator, ACAS ( 9月12日実施)

Mr. Tony Studd, Senior Conciliator, ACAS ( 9月12日実施)

#### 【参考文献】

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS Annual Reports, 1975, 1983, 1985, 1986, 1995, 1998, 1999 2000, 2001 2002 and 2002 2003.

C. Barrow, Industrial Relations Law (2<sup>nd</sup> ed) Cavendish, London, 2002.

F. Burchill, Labour Relations (2<sup>nd</sup> ed), Macmillan, London, 1997.

Central Arbitration Committee, CAC Annual Reports, London, 1999 2000, 2000 2001 and 2002 2003.

M. Cully et al., Britain at Work, Routledge, London, 1999.

P. Davies and S. Anderman, 'Injunction Procedure in Labour Disputes - I', Industrial Law Journal, Vol.2, No.4, pp.213 (1979).

Department of Trade and Industry, Review of the Employment Relations Act 1999, DTI, London, 2003.

Department of Trade and Industry, Labour Market Trends, London, June 1999, June 2000, September 2001.

L. Dickens and G. S. Bain, 'A Duty to Bargain? Union Recognition and Information Disclosure', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.80 108.

L. Dickens and D. Cockburn, 'Dispute Settlement Institutions and Courts', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.531 571.

Employment Tribunal Service, ETS Annual Reports, London, 1999 2000, 2000 2001, 2001 2002 and 2002 2003.

J. Goodman, 'Building bridges and settling differences: collective conciliation and arbitration under ACAS', B. Towers & W. Brown (ed), Employment Relations in Britain, Blackwell, Oxford, 2000, pp.31 65.

H. Gospel and G. Lockwood, 'Disclosure of Information for Collective Bargaining: The CAC Approach Revisited', Industrial Law Journal, Vol.28, No.3, pp.233-248 (1999).

G. Morris, 'Emergencies and Essential Supplies', R. Lewis (ed), Labour Law in Britain, Blackwell, Oxford, 1986, pp.223 242.

N. Peters, The U. K. Recalibrates the U. S. National Labor Relations Act: Possible Lessons for the U. S.?, ACAS (Working Paper), London, 2003.

R. Poole, Agreed or imposed? A Study of employers' responses to statutory recognition applications, Warwick papers in Industrial Relations No.71, Warwick University,

Warwick, 2003.

J. Purcell, 'After collective bargaining?: ACAS in the age of human resource management', B. Towers & W. Brown (ed), *Employment Relations in Britain*, Blackwell, Oxford, 2000, pp.163-180.

**【参照裁判例】**

British Leyland Ltd v. McQuilken [1978] IRLR 245 (EAT).

Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (Cases C-389/92, C-383/92 [1994] ICR 664).

Henry v. London General Transport Services [2002] IRLR 472 (EAT).

London Underground Ltd v. National Union of Rail, Maritime and Transport Workers [1996] ICR 170 (CA).

MacLea v. Essex Line Ltd [1933] 45 LI L R 254 (K. B.).

P v. National Association of School Masters and Union of Women Teachers [2001] ICR 1241 (CA).

Tadd v. Eastwood and the Daily Telegraph Ltd [1983] IRLR 320 (EAT).

Taylor v. Secretary of State for Scotland [2000] IRLR 502 (HL).

Tocher v. General Motors (Scotland) Ltd [1981] IRLR 55 (EAT).

## 第4章 アメリカ

### はじめに

日本の労働組合法及びそこにおいて予定されている紛争解決制度である不当労働行為制度は、アメリカの全国労働関係法（National Labor Relations Act of 1935; NLRA）を範にしている。この意味で、日本における集団的労使紛争解決制度、特に不当労働行為審査制度を検討しする場合、アメリカ法はその母法として極めて重要な検討材料を提供すると考えられる。従って、以下では、NLRA が規定する不当労働行為審査制度を運用する全国労働関係委員会（National Labor Relations Board; NLRB）を中心に検討を行う。

ところで、NLRA の管轄権は広く、NLRB が制度運用の対象とする産業及び労働者数は多い。しかし、アメリカにおける集団的労使紛争解決システムの機構はNLRBにとどまらない。すなわち、労使紛争の調整・予防をその目的とする連邦調停斡旋局（Federal Mediation and Conciliation Service; FMCS）、鉄道・航空運輸業における集団的紛争解決を企図する全国調停委員会（National Mediation Board; NMB）および全国鉄道（産業労使紛争）調整委員会（National Railroad Adjustment Board; NRAB）がある<sup>1</sup>。また、私的自治が優先されている労使関係の領域をアメリカ的文脈で体現した紛争解決システムである、労働協約に基づく苦情処理・仲裁制度も見逃すことはできない<sup>2</sup>。

以上を前提に、以下、本章では、まず、

基礎的な情報として、近年のアメリカにおける労使関係の実情を、統計データなどを用いながら概説する。続いて、

NLRA など集団的労使紛争の解決およびその手続の運用の規範となる実体法規を概観し、紛争を、公序・権利紛争および利益紛争の類型に分け、それぞれの類型による紛争を解決する機構を整理する。そして、

各紛争解決機構における紛争解決の制度、その手続と運用について概説する。最後にまとめとして、

アメリカの労使関係システムにかかわる問題について総括を行う。

---

<sup>1</sup> なお、公務労働者で結成される労働組合と使用者である政府当局との紛争を解決する連邦労働関係局（Federal Labor Relations Authority; FLRA）も存在するが、公務労働者の集団的労使紛争解決制度は、本研究の対象外であるため、本章の検討から除外している。

<sup>2</sup> アメリカでは、欧州諸国におけるような従業員代表制度は採用されていないので、本章では検討していない。

## 第1節 労使関係の全体像

### 1 統計から見る労使関係<sup>3</sup>

2002年時点で、労働力人口は1億4,241万人、うち就業者数は1億3,424万人となっており、中でも、雇用労働者数については、1億2,200万7千人である。

労使関係にかかわる数値としては、組合員数1,610万7千人、組合員ではないが労働条件等が企業と組合の交渉によって決定されているなど組合によって代表されている雇用労働者数は1,777万1千人であった。そして、推定組織率は、時系列に見た場合、1980年には23.9%であったのが、1985年に18.0%、1995年に14.9%、2000年と2001年にはそれぞれ13.5%と低下し続け、2002年には13.2%と、日本を含め他国と同様に年々徐々に低下する傾向にある。協約適用率はどうか。厳密にはそれと同義ではないが、組合に代表されている労働者を雇用者数の中で見た割合は、2001年は14.8%、2002年は14.6%であり、組織率とほぼ一致すると考えられる。したがって、労働協約が適用される雇用者数はそう多くはない。

労使紛争の実情を表す事項網羅的かつ全国規模の詳細なデータは入手できないが、連邦労働省の労働統計局ホームページ<sup>4</sup>から得ることができるデータによれば、1,000人以上の労働者が参加する争議の件数を観察することができる。これを見ると、現存するデータの最初の年である1981年には151件であったが、件数は徐々に減少し、1987年から1994年までは40～50件程度で推移し、1995年以降は20～40件で推移している。

次に、争議行為の規模にかかわらず、争議に参加した労働者を実数でみると、1981年以降では、年ごとに大きなばらつきがあり一様ではなく、傾向は見いだせない。あるとすれば、組合組織率低下に伴う争議行為参加者数の減少であろう。また、年ごとに件数が異なる理由も定かではない。考えられるとすれば、各ローカルユニオンでの協約改定交渉がおよそ3、4年に一度あるため、年によってはこれが集中するので数値が高くなるということであろう。各年の数値は次の通りである。

1981年：74万7千人、  
1982年：66万1千人、  
1983年：94万6千人、  
1984年：39万1千人、  
1985年：33万5千人、  
1986年：53万8千人、  
1987年：21万5千人、  
1988年：12万2千人、

<sup>3</sup> 米連邦労働省労働統計局 (Department of Labor, Bureau of Labor Statistics) ホームページおよび日本労働研究機構計量情報部『主要労働統計指標』参照。

<sup>4</sup> <http://data.bls.gov/servlet/SurveyOutputServlet>



1989年：45万4千人、  
1990年：20万人、  
1991年：41万2千人、  
1992年：38万8千人、  
1993年：18万4千人、  
1994年：32万2千人、  
1995年：20万7千人、  
1996年：27万5千人、  
1997年：35万1千人、  
1998年：38万7千人、  
1999年：8万人、  
2000年：39万7千人、  
2001年：10万2千人、  
2002年：4万7千人。

そして、労働喪失日数だが、これについては1947年以降の数値を見ることができる。1947年から1980年代初頭までは、下は1,000万日から上は6,000万日まで様々であり、やはり年によって非常に大きく異なっている。しかし、上述の争議参加人数と同様に、2～3年に1回の割合で数値が高くなったり低くなったりという波を繰り返している。そして、1980年代初頭以降現在までを見ると、2000年の2,041万9千日がもっとも高い数値で、それ以外の年はおおよそ400～600万日程度となっており、1980年代以前と比較すると、損失日数は低下してきている。併せて、労働時間数に占める労働損失日数の割合も低下してきており、1940年代から1970年代中盤までは0.2～0.4%であったのが、最近10年間で見ると、0.01～0.02%にまで低下してきている。

以上のデータから厳密なことは言えないものの、要するに、組織率の低下に伴う組合の影響力の低下によって、集团的労使紛争及びこれによる経済的損失は減少傾向にあると言えるだろう。

## 2 産別労組の組合員数<sup>5</sup>

ジョン・スウィニー会長の強力な指導体制の下、近年のAFL-CIO（アメリカ労働総同盟・産別会議。American Federation of Labor and Congress of Industrial Organization）は財源の30%を割いて組織化を進めつつある。以下は、AFL-CIO傘下の主要な産別労組の組合員数の推移を大まかに見たものである。なお、AFL-CIO自体は、加盟組合数66組合、組合員数1,300万人（2001年時点）である。

---

<sup>5</sup> 堀田芳朗『新版 世界の労働組合』日本労働研究機構、2002年、257頁。

チームスターズ (International Brotherhood of Teamsters; IBT)。組合員数は、1980年  
が189万人、1990年が170万人、2001年が150万人。

国際食品・商業労組 (United Food and Commercial Workers International Union;  
UFCW)。組合員数は、1980年が130万人、1990年が125万人、2001年が140万人。

国際サービス労組 (Service Employees International Union; SEIU)。組合員数は、1980  
年が65万人、1990年が93万人、2001年が140万人。

全米州都市労組 (American Federation of State, County and Municipal Employees;  
AFSCME)。組合員数は、1980年が110万人、1990年が120万人、2001年が130万人。

全米自動車労組 (United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers  
of America International Union; UAW)。組合員数は、1980年が136万人、1990年が92万  
人、2001年が125万人。

国際労働者労組 (Laborers' International Union of North America; LIUNA)。組合員  
数は、1980年が60万人、1990年が50万人、2001年が80万人。

国際電機労組 (International Brotherhood of Electrical Workers; IBEW)。組合員数は、  
1980年が104万人、1990年が79万人、2001年が76万人。

全米機械工労組 (International Association of Machinists and Aerospace Workers;  
IAM)。組合員数は、1980年と1990年が75万人、2001年が74万人。

全米通信労組 (Communications Workers of America; CWA)。組合員数は、1980年が55  
万人、1990年が70万人、2001年が74万人。

全米鉄鋼労組 (United Steelworkers of America; USWA)。組合員数は、1980年が124万  
人、1990年が48万人 (2001年については不明)。

なお、AFL-CIO傘下ではない他の主要労組としては、全国教員労組 (National Education  
Association; NEA) と全国郵便連邦職員労組 (The National Alliance of Postal and  
Federal Employees; NAPFE) がある。前者については、2001年時点で組合員数250万人で  
ある。

雇用の拡大が主として第三次産業において見られたことの反映として、主にサービスセク  
ターの労働者を組織化している産別では組合員数を増加させている。反対に、鉄鋼の重厚長  
大産業や自動車などの製造・機械産業を組織化している産別では、相対的に組合員数を減少  
させる結果となっている。

これら産別組織の傘下には、無数のローカルユニオンが存在し、組織化しているそれぞれの  
事業所の労働条件を規整したり、協約上の苦情処理・仲裁制度に基づいて紛争を処理した  
りしている。特に労働条件の規整については、大体3年に一度の協約改訂交渉が各産別レベ  
ルで行われ、その結果による一定のパターンに基づいて、各ローカルユニオンが個別事業所  
ごとの労働条件など交渉事項について使用者と交渉し、産別協約とは別個の個別協約を締結  
している。後述するように、アメリカの団体交渉は、交渉単位内労働者を代表する権限を有

する組合と使用者との間で行われる制度枠組にしたがって行われていることも併せて考えると、アメリカの団体交渉、集団的労働条件決定は、大陸欧州諸国のそれとは異なり、むしろ日本に近い企業別事業所別の制度であると考えられる。

### 3 アメリカ労働運動の現在

アメリカ労働運動の状況について、歴史的に見れば言うまでもなくビジネス・ユニオニズムであり、組織化した労働者つまり組合員の利益を団体交渉等によって向上させようとする考え方である。しかし近年では、これに変化が見られる。ソーシャル・ユニオニズムへの転換である<sup>6</sup>。その背景は、非典型就業者の増加と職場（労働者）の多様性の広がりを組合として無視できない状況にあるという認識に基づく。もちろん法的規制による要因もあり、後述するように、集団的労働法の根幹である全国労働関係法（NLRA）は、現代的なホワイトカラー化した職場における労働者を適用対象に含めておらず、また、属性が多様化する労働者の複雑に絡み合った利害を掬い取ることができるメカニズムではないとの認識が組合にはあると思われる。したがって、アメリカの労働運動は、組織率の低下と法律による現状認識の不十分さを克服するために、同時に労働組合が労働者・就業者すなわち社会全体の代表であるために、法的に労働組合であることを超えて、社会的セーフティ・ネット構築のための取り組みを行っている。これが現状である。

また、個別の労使関係を見た場合には、一部の労使間で交渉の柔軟化を確認することができる。端的には、昨年の UAW（全米自動車労組）とビッグスリーの協約改訂交渉である。この交渉で、UAW は初めて、組合員の配転という担保の下に工場閉鎖を容認し、また、同一労働同一賃金という従来の基本姿勢を柔化させた。このような、実質的には UAW にとっての譲歩交渉・協約は、依然として停滞する経済情勢を反映した厳しいものであるとみられる<sup>7</sup>。

## 第2節 労使関係に関する実体法規

以上のようなアメリカにおける集団的労使関係の現状を法制度は必ずしも反映しているわけではない。しかし、アメリカにおいて差別禁止法と並んで最も重要な連邦法が NLRA であることには異論がない。それは、個別的労働関係法による労働条件規整が貧弱なアメリカ

<sup>6</sup> ビジネス・ユニオニズムという組合員を対象とした（経済的）労働条件の維持向上を目的とした運動方針から、組合員以外の者でも労働組合が提供するサービスを受けようという従来型労働運動から転換した新たな運動方針の総称または呼称をいう。文献としては、マンツィオス、グレゴリー編、戸塚秀夫監訳『新世紀の労働運動』（緑風出版、2001年）を参照。また、労働政策研究・研修機構国際フォーラム「アメリカの非典型雇用 その現状と AFL-CIO の対応」（ケント・ウォン UCLA 労働研究教育センター所長講演録）[http://www.jil.go.jp/event/ko\\_forum/kouenroku/20031107.html](http://www.jil.go.jp/event/ko_forum/kouenroku/20031107.html) を参照。

<sup>7</sup> 海外労働時報2003年12月号（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2003\\_12/america\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2003_12/america_01.htm)）、ならびに、Business Labor Trend2004年4月号30頁参照。

では、反面で労働協約による規整が極めて手厚くかつ強力であることに理由がある。以下では、NLRA を中心に実体法規を概観する。

## 1 全国労働関係法 (National Labor Relations Act of 1935; NLRA)

### (1) 制度概要<sup>8</sup>

#### ア 団結権・団体交渉権と不当労働行為

NLRA は、その核心の一つとして、労働者は、「団結する権利、労働団体を結成・加入・支援する権利、自ら選んだ代表者を通じて団体交渉を行う権利、および、団体交渉またはその他の相互扶助ないし相互保護のために、その他の団体行動を行う権利」を有し、「それらの行動のいずれかを、またはいずれも行わない権利を有する」(7条)と定める。前段は法制定当時からの規定であるが、後段は1947年の法改正(改正法は、労使関係法; Labor Management Relations Act of 1947; LMRA)によって新たに挿入された規定である。

そして、この権利を保護する(具体化する)ために、一定の行為を不当労働行為(unfair labor practice)として禁止している。具体的には、先の7条の権利に関連する、

- 労働者に対する干渉、妨害、威圧(8条(a)(1))、
- 労働団体の結成・運営に対する支配・加入、経費等援助(8条(a)(2))、
- 組合員に対する差別的取扱(8条(a)(3))、
- 報復的差別的取扱(8条(a)(4))、
- 団体交渉拒否(8条(a)(5))、である。

これら規定の関係は若干込み入っており、8条(a)(2)~(5)に該当する行為が行われた場合は、同時に8条(a)(1)にも該当することになり、8条(a)(1)にのみ該当する行為が行われた場合には、当該規定にしか該当しないということになる。つまり、8条(a)(1)は総括規定である。

以上とは反対に、1947年の法改正により、労働組合の不当労働行為も規定されている。列挙すると、

- 7条の権利行使に関する被用者への妨害威圧(8条(b)(1)(A))、
- 使用者の交渉代表選出に対する妨害・威圧(8条(b)(1)(B))、
- 使用者に組合員差別をさせること(8条(b)(2))、
- 交渉代表権限を有する組合が使用者との団交を拒否すること(8条(b)(3))、
- ストライキやピケティングなどの圧力行動によって、使用者団体への参加を強制すること(8条(b)(4)(A))、
- 2次的ボイコット(直接の使用者以外に対するスト、ピケ、ボイコット等の圧力行為<sup>9</sup>)

<sup>8</sup> 以下では、特に、中窪裕也『アメリカ労働法』(有斐閣、1995年)、Goldman, Alvin L., LABOR AND EMPLOYMENT LAW IN THE UNITED STATES, Kluwer Law Int'l, 1996を参照している。

<sup>9</sup> 同条但書によれば、他の労使紛争にかかるピケ・ラインの尊重と消費者等を含む公衆に対して宣伝を行うことは違法ではない。

を行うこと（8条(b)(4)(B)）、  
認証された交渉代表組合があるのに当該組合の承認を要求すること（8条(b)(4)(C)）、  
縄張り争いをする事（8条(b)(4)(D)）、  
ユ・シ協定がある状況で過大なまたは差別的な入会金を要求すること（8条(b)(5)）、  
フェザー・ベッディング<sup>10</sup>（8条(b)(6)）、  
組織化や承認を要求するためのピケッティング（8条(b)(7)）、である。

なお、1959年の法改正（労使情報報告・公開法；Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959; LMRDA）により、労働団体と使用者の不当労働行為として、  
ホット・カーゴ条項<sup>11</sup>の締結、が規定されている（8条(e)）。なお、  
病院等施設における労働組合が、認証・承認を受けた後に新規協約の締結を目指して団交を行い、その紛糾のためにストライキ等労働争議を行う場合には、当該スト等の開始10日前までに、病院及び連邦調停斡旋局（FMCS）に対して、書面により、当該スト等の日時を通知しなければならない（8条(g)）が、これに違反した場合には、労働組合の不当労働行為となる。

#### イ 排他的交渉代表制・公正代表義務

NLRA のもう一つの柱は、排他的交渉代表（exclusive representation）制度である。NLRA は、「団体交渉のために適切な単位の労働者の過半数によって指名または選出された代表者は、雇用条件にかかる団体交渉の目的について、その単位のすべての労働者の排他的な代表となる」と定めている（9条(a)）。つまり、交渉単位における過半数によって唯一の交渉組合を決するということである。

交渉代表に選出された組合は、その組合を支持しない労働者も含めて交渉単位に含まれるすべての労働者のために団体交渉を行う権限を獲得する。もちろん、団交を経て協約が締結されれば、その協約は組合を支持しない被用者にも適用され、かつ、個別の労働契約交渉も排斥される。

したがって、アメリカにおいて、7条にいう団結権・団体交渉権は、日本における複線的労使交渉システムではなくて、多数決によって決められる単線的労使交渉システムであることを意味している。

なお、この排他的交渉代表制度について、先の述べた不当労働行為との関連で言えば、代表組合との団交を拒否することは当然に使用者の不当労働行為となるが、反面で、代表組合が使用者との交渉を拒否すれば組合の不当労働行為となる。交渉代表たる地位の獲得は、対

---

<sup>10</sup> 労働者の職を守るために必要人員数よりも多い人員を使用者に雇用させたり、反対に各労働者の作業量や能率を制限させたりする行為を総じてさす用語だが、NLRA は、そのうち特に悪質な「履行されない労務」に対して使用者に労務の対価を支払わせるか支払わせようとする行為を禁じている。

<sup>11</sup> 労使間で2次的ボイコットを事前に承認する協定。労働協約において、他の使用者で労使紛争が発生した場合に、当該被用者がその製品をボイコットすることを当該使用者が承認するか、当該使用者が他の使用者との取引を中止することを定める条項。

使用者、対交渉単位内労働者との関係で、労組にも団交義務が課されていることを意味している。

そして、交渉代表の地位を獲得した組合は、その反面で、義務として、交渉単位内の全労働者を公正に代表する義務 (duty of fair representation) を負う。過半数の労働者は支持しても、少数の不支持者にとっては、当該代表組合による交渉の結果などが差別的恣意的になるおそれが生じることを考慮してのことである。この義務は、法文上明記されているわけではなく、判例<sup>12</sup>によって形成された解釈による義務である。

具体的な判断基準は、交渉代表組合が単位内の被用者に対して恣意的、差別的、不誠実 (arbitrary, discriminatory, or in bad faith) な行為であり、これを行ったと認められる場合に義務違反となる<sup>13</sup>。しかし、多数決で代表組合を決するという制度の性格上、どうしても労労間で利害が衝突することは避けられないし、組合がある企業ではセニヨリティ・ルール (先任権制度) があり、労働者ごとにばらばらな利害を有していることから、よほど個人に対して差別的恣意的であるとか、一定の人種や性に属する被用者を不利に取り扱うのでない限り、義務違反は成立しない。

#### ウ 労働組合の権利保護

##### (ア) 不当労働行為の救済

以上述べた労働団体と労働者の権利に対する救済のバリエーションはどのようなものか (特に日本との比較を念頭においているため、以下では使用者が行う不当労働行為からの救済のみ述べる)。

後述するように、不当労働行為からの救済には全国労働関係委員会 (National Labor Relations Board; NLRB) がその手続に深く関与しているが、救済の種類だけをここで述べると、当該行為の中止・禁止命令、被解雇者に対しては、バックペイ<sup>14</sup>付き復職、ポスト・ノーティス<sup>15</sup>などがあり、事案に応じてこれらが組み合わせられる。また、個々の救済措置においても当該労使関係の実状や当事者が求める救済内容などを考慮して、現場担当官のレベルでさまざまに工夫されて発せられている<sup>16</sup>。

なお、救済命令は懲罰的 (punitive) なものではなく、あくまで救済的 (remedial) なものでなければならないが、どのような救済を発するかについて NLRB は広範な裁量権を有している。

NLRB において不当労働行為救済手続が尽くされた後、NLRB の決定・命令に不服がある当事者は、連邦控訴裁判所に対して取消訴訟を提起することができる。

<sup>12</sup> Steel v. Louisville & Nashville R. R., 323 U. S. 192 (1944).

<sup>13</sup> Vaca v. Sipes, 386 U. S. 171 (1967).

<sup>14</sup> 中間収入は控除され、かつ、被解雇者にはコモンロー上の損害軽減義務 (mitigation) が課されるため、合理的な努力をすれば得られたはずの収入分は控除される。

<sup>15</sup> 不当労働行為の救済命令において、労働委員会が使用者に対し、“今後不当労働行為に当たる行為を行わない”などと命令の趣旨を記して事業場内に掲示させること。このような文書を申立人に対して交付させる場合もある。

<sup>16</sup> 後述、2003年10月21日、NLRB Region 21 (在ロサンゼルス) での聴き取りによる。

## (イ) 組合の企業内活動権

上記の不当労働行為に対する救済以前に、組合ないし労働者は、交渉単位内の労働者を組織化するための活動を行う必要がある。先に見た7条の権利、8条の不当労働行為禁止規定、9条の交渉代表制度の規定を見ても、どのような活動が権利として認められるのかは不分明である。しかし一般に、組織化に際して行われるような行為、例えば、文書の配布、授權カード<sup>17</sup>への署名の勧誘、演説、集会、電話などは、7条において保障される権利と認められるので、これら行為に対して、使用者が妨害や干渉を加えれば、不当労働行為となる。

しかし、日本にいう施設管理権と組合活動権が衝突する場合には、この利害を調整する必要が出てくる。アメリカでは、就業規則などにおける勧誘や文書配布行為を禁じているとしても、基本的に労働時間以外であれば、特に生産や規律を重視する必要性（デパート、レストラン、病院など業種の性質に関連する）がなければ、使用者の施設内であっても、それら行為は適法とされる（当該行為を理由とする懲戒処分や解雇は違法とされる）。但し、「配布」については、配布された文書の散逸から生じる使用者の施設管理権限への影響から、労働時間外であっても施設内における配布行為は違法とされる。また、組合の記章やTシャツの着用は、労働時間内であっても、生産規律を守るために特に必要であると認められない限り、適法な組織化活動とされる。以上は、労働者が組織化活動を行う場合だが、組織化活動が産別組織の主導により行われる場合には、部外者が施設内において活動することになるが、この場合にはどうなるか。

連邦最高裁は、労働者が行う組織化活動と部外者が行うそれとを区別して、後者については厳しい判断基準を立てている。つまり、使用者は、組合が施設内における方法以外の手段を通じた合理的努力によって労働者に接触することができ、かつ、組合問題に限らず施設内における一切の行為を外部者に対して禁じているのであれば、施設内における外部者の勧誘・文書配布行為を禁止できる、というものである。このことは、例えばショッピングセンターなど業務の性質から外部に開放された場所における部外者による組織化活動であっても同じである。このような外部者による組織化活動と使用者の施設管理権限の衝突における利益調整に関しては、NLRBと連邦最高裁ではまったく意見が異なり、NLRBは労働者が行う組織化活動と外部者が行うそれとを明確に区別せずに判断基準を立てていたのに対して、連邦最高裁は明確に区別して、部外者が行う組織化活動に対してかなり厳しい判断基準で事案を処理している。

## エ 適用範囲

### (ア) 人的適用範囲

---

<sup>17</sup> 組合を支持する労働者は、そのことを証明するために「授權カード (authorization card)」に署名する。NLRBの規則によれば、組合は、交渉単位内労働者の30%以上の支持を証明しなければ、交渉代表たる地位を獲得するための選挙の申請ができない。したがって、組織化活動の一環として授權カードへの署名を勧誘する活動を行うのである。

使用者 (employer) には、使用者の代理人 (agent) が含まれる (2条<sup>(2)</sup>)。反対に、使用者から除外される者は、連邦政府および州・地方政府、全額政府出資の公社、連邦準備銀行、鉄道労働法の適用を受ける者、労働団体及びその代理人・役員、である。労働組合については、組合が組合員や組合員の使用者ではないということの意味しており、組合に雇用される者がいるのであれば、その労働組合は本法にいう使用者である。また、公共部門労働法は NLRA とは別個に発達しているが、合衆国郵政公社 (U. S. Postal Service) における労使関係は、1970年の郵政改革法により NLRA の適用があることとされている。しかし、ストライキは禁止され、紛争処理については強制仲裁制度が設けられている。

本法の適用がある労働者 (employee) の範囲は、すべての労働者と定められており (2条<sup>(3)</sup>)、労使紛争の最中にあるか不当労働行為によって不就業状態にあり、他で実質的に同等の職を得ていない場合は労働者に含まれる。

問題は、労働者から除外される者が結果的に非常に広がっていることである。適用除外者 (本法にいう労働者に含まれない者) は、農業労働者、家事使用人、親または配偶者に使用される者、独立契約者 (independent contractor)、監督者 (supervisor)、本法にいう使用者以外の者に使用される者である。

独立契約者の適用除外は、連邦最高裁判決を覆すために1947年 LMRA 法改正により新たに設けられたものであり、独立契約者か労働者かの判断は、コモン・ロー上の支配権基準<sup>18</sup> (right of control test) によって行われる。この基準は、業務遂行過程をコントロールする権限が企業側にあるのか就業者側にあるのかによって判断するものだが、判断は労使間の状況によって微妙に異なり、結果はケース・バイ・ケースとなるため、契約上の形式が独立契約者であるからといって一概には判定できない不安定さを有している。

監督者に対する適用除外も、LMRA 法改正により追加されたものである。監督者に当たるのは、使用者の利益のために、他の労働者の採用・配転・解雇など12の列挙されたいずれかの権限を有し、そのいずれかの権限を独立した判断によって行う者をいうとされている (2条<sup>(11)</sup>)。

またこの他にも、法文上明記されていないが、経営的労働者 (managerial employee) も労働者から除外されている。監督者でさえ適用除外であるのに、それよりも地位が高く権限が強い経営的被用者を本法の適用に含めることはできないとの理である。

さらに、機密取扱労働者 (confidential employee) も解釈により労働者から除外されているが、労働に関連する機密を取り扱う者であることが除外の条件とされている。

#### (イ) NLRB の管轄権行使の基準

NLRA は、州際通商 (interstate commerce) に影響を与える使用者に対して適用される。したがって反対に、かなりの小規模事業でない限り NLRA の適用があることになる。しか

<sup>18</sup> 日本の労働者性判断における使用従属関係と同じような幾つかの要素による総合判断がなされる基準であり、具体的な事案をどのように考え要素を当てはめるかは非常に難しい。



し、それだと NLRB が管轄権を行使する範囲が膨大に広がってしまうことから、州際通商に影響を与えることを前提に、業種ごとに年間取引高などによる適用基準を設けて、その基準を上回る使用者に対してのみ管轄権を行使し、下回る使用者に対しては行使しないことにしている<sup>19</sup>。1959年 LMRDA 法改正による NLRA14条(c)は、NLRB による管轄権不行使を明記し、その場合には州法による規整が及ぼされうることを認めている。

なお、NLRA には明確な先占規定 (preemption clause) はないが、連邦政府として明確に、団結権保護・団体交渉促進を政策として掲げ、NLRB という専属的独立行政機関を設置し、州際通商にかかわる事業者を網羅的にカバーし、全国統一的に法の適用・執行を行っているとの観点から見て、NLRA は、同法に反する結果をもたらす州の制定法、それに基づく州行政機関の決定・命令、およびコモン・ローに基づく州裁判所の判決を先占 (preemption) する。つまり、NLRA に反する一切の法令等は無効とされる。

## (2) 紛争解決の機構

### ア NLRB

NLRB は、不当労働行為の救済と交渉代表選挙の実施を任務とする、準司法的 (quasi-judicial) 手続・判定を行う独立行政機関である。また、関係する手続を定めて運用している。

NLRB は、ワシントン D. C.に本部、全米に34の地方支局 (regional office)、17の常駐事務所 (resident office) を設置している。常駐事務所は地方支局の出先機関であって、常駐事務所所長 (resident officer) によって運営される。申立の取り扱い方法は地方支局とまったく同じだが、最終的な処理は地方支局長が行う。

NLRB の組織はその機能から大きく二つに系統に分かれており、一つは不当労働行為を判定する局委員会 (Board) の系統、もう一つは不当労働行為を訴追する事務総長 (General Counsel) の系統である。なお、交渉代表選挙に関して諸決定を行うのは、形式上、局委員会だが、地方支局長 (Regional Director) はその権限を委譲されており、実際上これを実施するのは地方支局長である。

ワシントンの本部には、委員会系統約300人、事務総長系統約500人が配置され、地方支局

---

<sup>19</sup> 業種別の具体的な管轄権行使基準額 (最低年間取引額) は以下の通り。非小売企業 (含、建築業、添乗・警護) : 5万ドル、小売業 (含、タクシー業、飲食業) : 50万ドル (非小売事業をも行っている場合にはこの基準が適用される)、オフィスビル/ショッピングセンター : 10万ドル (うち2万5千ドルは以外の産業基準によるものであること)、公共施設 : 25万ドルまたは5万ドル以上の州際通商、新聞 : 20万ドル、ラジオ・テレビ/電信・電話 : 10万ドル、ホテル・旅館 : 50万ドル (二以上の事業が単一使用者と認められる場合は収入を合計する)、軍事産業 : 国防事業に実質的影響があること、使用者団体 : いずれかの基準に該当する場合、公共交通 : 5万ドル、その他の交通 : 25万ドル (タクシーはに該当する)、医療機関 : 病院25万ドル・介護看護センターおよび訪問事業10万ドル・その他25万ドル、賭博事業 : 50万ドル、交響楽団 : 100万ドル、美術館・文化事業・図書館 : 100万ドル、法律事務所・法律扶助事業 : 25万ドル、アメリカ仲裁協会 : 特定の基準はないが、具体的事案において NLRB は50万ドル以上であると判断した、チャイルドケア団体 : 25万ドル、会計事務所 : 1千万ドル。なお、非営利・民営教育・宗教団体については、その実質的な事業内容によって適用基準が決められる。



等に約1,600人が配置されている。また、2001年9月末時点で、地方支局に配置されている専門職スタッフ（現地調査官 field examiner、現地法務官 field attorney）は1,004人である。

局委員会は不当労働行為の判定機能を有する。これは、5人の委員（member）で構成され、委員は、上院の承認を得て大統領により任命される。任期5年である。全員政治的に中立な者であるとされているのだが、実際は共和党派（Republican）と民主党派（Democrat）で分かれており、その時々々の政治動向を反映する形で諸決定を行っていると考えられている。組織上、その下部には、局委員会に代わって不当労働行為の第一次的判定を行う行政法審判官（Administrative Law Judge）で構成される行政法審判官部（Division of Judges）がある。したがって、不当労働行為救済手続の過程において、NLRBには明確な紛争調整権限はない。もっとも、第一次的に不当労働行為の申立を受理する地方支局のレベルでは、現地調査官・法務官ないしは行政法審判官の手続のレベルでは、後述のように調整的紛争解決が行われている。また、不当労働行為の審問開始後であっても和解による解決は好ましいものと位置付けられ、稀にはあるが行われているとのことである。その際には、和解審判官（settlement judge）が活用されている。

続いて事務総長だが、このポジションも、上院の承認を得て大統領により任命されるが、任期は4年である。事務総長は、不当労働行為の訴追機能（救済請求権限）を有する。1947年LMRAによる法改正以降は、「訴追機能」と「判定機能」が分離され、前者は事務総長の指揮系統に、後者は局委員会の指揮系統に属している（機能分離以前は、委員の役割が重複し、委員会と事務総長の権限が不明確であり組織内対立が見られた）。実際には、地方支局長が事務総長に代わって訴追機能を受け持つ。他方、地方支局長が行う交渉代表選挙にかかる諸決定は、局委員会のためになされる（不当労働行為の救済のように機能および指揮系統は分離されていない）。

NLRBはこのような機能を有しているため、不当労働行為救済手続に関しては、日本のような労使参審制ではなく、行政主導の手続によって救済が図られる。このことから、NLRAに定められている権利は労働者のものではあるが、むしろ法的には公権であるといえる。

なお、予算と人員の問題について若干付言すると、1994年度から1999年度までの間に予算が削減され続けたため、事案の解決に対応するに十分な調査官や法務官を採用することができなかつたようである。その結果、職員の事案処理能力が低下したようである。しかし、2000年度以降は相応の予算を確保することができたため、それ以前にペンディングになっていた事件などを処理することができたとのことである。

#### イ FMCS

FMCSは、1947年LMRAにより設置された紛争調整機関である<sup>20</sup>（201条以下）。特に集

<sup>20</sup> もっとも、その起源は、1913年に連邦労働省内に設置された、産業平和促進のための行政組織の一部たる紛争調整機関にまで遡ることができる。

团的労使紛争に関しては、利益争議について斡旋や調停を行う。ワシントン D. C.に本部を置き、全米に9の地域事務所 (district office)、さらに各地域事務所に79現地事務所を組織し、210人の斡旋・調停担当官配置している。なお、FMCS の会長は、NLRB 同様、上院の承認を得て大統領により任命される。

FMCS は、後述の鉄道・航空関係産業を除く、州際通商に影響を及ぼすすべての産業に生じる労働争議の調整を管轄する。

ところで、NLRA は、労使当事者は協約改訂に当たり、協約期限の60日以上前に相手方に改訂を望む旨通知し、その日から30日以内に協約改訂交渉がまとまらなければ、これにかかる紛争の存在を FMCS 等に通知しなければならないと定めている (8条(d))。FMCS (および州の調停機関) は、この紛争存在の通知に基づき、当事者に対して斡旋・調停を働きかける。しかし、調整に応じるか否かは当事者の自由である。したがって、FMCS の役割は、労使当事者による紛争解決の援助・促進であり、FMCS の機能として強制的に紛争解決を図る権限を有していない。

なお、上記 NLRA の規定によれば、組合認証・承認後の新規協約締結交渉に関して通知義務はないが、FMCS は、NLRB (地方支局) から新規認証の知らせを受けるという協働関係にあるため、争議通知が予定されていない新規協約交渉についても、必要に応じて争議調整のために当事者間に介入することが可能とされている。

## 2 鉄道労働法 (Railway Labor Act of 1926; RLA)

### (1) 制度概要

NLRA よりも9年も早く制定された RLA は、NLRA 制定に当たって大いに参考にされた類似の制度を持つ。つまり、労働者が自ら選んだ交渉代表を通じて使用者と団体交渉を行うための制度、そのための独立性を保つための制度、そして迅速な紛争解決のための独立行政機関の設置である。

以上について、NLRA と共通するのは、交渉代表選挙・排他的交渉代表制度である。またその反面で、交渉代表組合は公正代表義務を負う。しかし、不当労働行為については、後述の独立行政機関たる全国調停委員会 (NMB) などでは取り扱われず、不当労働行為を被った者が裁判所に直接訴えを提起し救済を求めることになっている。つまり、司法救済である。

なお、RLA の適用範囲は、州際通商に影響を与える鉄道・運輸事業である。

### (2) 紛争解決の機構

RLA は、紛争解決機関を二つ用意している。一つは全国調停委員会、もう一つは全国鉄道調整委員会である。

#### ア NMB

NMB は、交渉代表選挙の運用と、鉄道・航空産業における協約締結交渉にかかる紛争す

なわち利益紛争の調停を行う機関である。ワシントンに本部があり、本部委員会の委員3名は、上院の承認を得て大統領が任命する。任期は3年である。組織内には専属の調停人を擁し、旅客運送事業のキーとなる地域に事務所を設置し、調停人を配置している（但し調停人の数は少なく、20名弱のようである）。

特に紛争処理に関して述べると、RLAは、紛争を、大紛争（major disputes）と小紛争（minor disputes）とに分けており、NMBには前者の紛争処理を行わせている。大紛争とは、労働条件の引き下げ等を含め労働協約を改訂する際に生じる労働争議等の紛争をいう。

紛争処理の第一の段階は当事者間での調整である。協約規定の変更を求める当事者は、少なくとも30日間の猶予を他方に与えつつ、変更を提案する。当該提案後10日以内に、当事者は、先の30日の期間が終わる前の交渉をセットしなければならない。以上の期間中及び交渉が行き詰まるまでは、労働条件の変更はなしえない。交渉終了後10日間も同様である。

第二段階は、NMBが介入する。労使当事者の求めまたは職権で、NMBは、当事者の交渉が実を結ぶように助力する。その方法は、調停である。NMBが交渉は行き詰まり状態であると判断するまでの間は、労働条件の変更はなしえず、また、調停期間中もストライキやロックアウトは禁じられる。一方当事者が一方的に協約規定の変更または労働争議に訴えた場合には、連邦地方裁判所に暫定的救済（injunctive relief）を求めることができる。NMBは通常、その裁量判断により、数ヶ月にもわたり交渉または調停期間を設定し、当事者に介入し続ける場合があるが、その場合でも、当事者は自主的に交渉が行き詰まっていると判断することはできず、あくまでもNMB自身がそのように判断するまでは、NMBの介入を拒否することはできない。

第三段階は仲裁である。NMBが交渉は行き詰まっていると判断した場合、当事者に強制仲裁を行うよう強く働きかける。しかし、紛争を仲裁にかけること自体は当事者の自由であり、強制されることはない。

当事者が仲裁を拒否した場合、NMBには二つの方法がある。一つは、当事者に紛争を取り下げさせることであり、この場合、取下げ後30日は協約規定の変更はなされないが、その後は当事者がどのような行動に出るのかその自由に任せるというものである。もう一つは、NMBが大統領に対して、紛争解決困難であり、州際通商に実質的な障害が生じるおそれがある旨通知し、大統領はその裁量により、緊急委員会（emergency board）を創設し、そこにおける手続が尽くされるまで、変更なく既存の協約規定を存続させるという方法である。この緊急委員会の規模や予算等は、大統領自身によって決せられる。大統領は、緊急委員会をして、30日以内に当該紛争をめぐる事実を調査し勧告案を提出させる。さらに、紛争当事者が任意に合意する場合を除き、緊急委員会が大統領に対して調査結果及び勧告案を提出した後30日間においても、当事者は協約規定の変更をなしえない。したがって、緊急委員会の手続に事案が係属して以降60日間において紛争当事者がなしうるのは、スト等を伴わない交渉のみである。その期間の終了時点において、緊急委員会の勧告によっても、また、当事者

間の交渉によっても紛争を解決できない場合、大統領は、連邦議会に紛争解決を求める。例えば過去の例によれば、議会は、鉄道産業の労使交渉において交渉行き詰まり (impasse) による労務不提供を禁じた法令 (Public Law 102-306) を適用し、紛争当事者に対し、大統領が設置する特別委員会 (Special Board) に、当事者間で相違する意見の提出を求める。特別委員会は、両当事者から意見を聴取した後、同委員会による仲裁手続によって紛争を解決することに両当事者が合意しない場合は、一方当事者が最後になした最善の主張により当該紛争を解決することとする。さらに、大統領は、特別委員会の仲裁裁定発出後3日以内に、一方当事者の更なる申出に基づき、当該仲裁裁定を破棄することができる。以上の手続を経た後に、紛争当事者はスト等に訴えることができる。

#### イ NRAB

NRAB は、NMB の一組織であり、鉄道・航空産業における協約の解釈・適用にかかる紛争すなわち権利紛争の仲裁を行う。これが、先に述べた小紛争であり、既存の労働協約の解釈適用に関する労働者個人の紛争である。通常、このような紛争は、民間企業であれば、自治的紛争処理としての苦情処理・仲裁制度にかけることが協約上定められている。しかし RLA は、鉄道・航空産業におけるこのような紛争を、強制仲裁にかけることを定めている<sup>21</sup>。NRAB はそのための組織であり、したがって、小紛争は、NRAB を通じた唯一かつ排他的な解決がなされる。

NRAB は34人のメンバーから構成される。そのうち半数は、鉄道産業の組合を代表しかつそこから給与等が支払われ、残りの半数は、鉄道会社を代表しかつそこから給与等が支払われる。

NRAB の本部はシカゴに置かれ (鉄道産業のキーである都市であることを考慮したものである)、当該産業における職種の別に4つのディビジョンに分かれて紛争処理を行っている。4つのディビジョンには、労使同数のメンバーが配置されている。

紛争案件は、当該職種の分類に従った適切なディビジョンに対して提出される。紛争事案が多数決によって判断され得ない場合には、中立の第三者をメンバー (additional member) として加え、裁定 (award) を下してもらい、労使メンバーはその裁定に同意するように試みる。その後10日が経過してもディビジョン・メンバーが裁定に同意しない場合、NMB が別の第三者を選定し、再度手続を行う。

なお、NRAB の紛争処理手続の詳細は現時点では明らかにできなかったが、少なくとも、実際の紛争処理手続では、紛争を抱えた労働者は、そのための手続において自身を代理する者を選定する権利を有し、仲裁の申立以前であれば、当該労働者が含まれる交渉単位を代表

---

<sup>21</sup> NMB は、RLA に基づいて、鉄道産業についてはNRABを設けているが、航空産業についてはこのような組織を設けていない。それは、航空産業の協約では、中立の第三者を仲裁人として当事者間で選定するシステムが整っているためである。もっとも、航空産業でも、仲裁人の選定について当事者間で合意が得られない場合には、NMB に対して選定を求める (協約上そのような条項を有している)。

する者は、当該紛争手続において労働者を代理することを主張しうる。

また、紛争当事者は、合意に基づき、NRAB における調整特別委員会 (special board of adjustment) による手続を利用することもできる。調整特別委員会にかかる案件は、通常の NRAB の手続にはかからず、一方当事者が少なくとも90日という期間を付してこの手続に参加するとの意思を表明するまでは、当該紛争に対する調整権限を有する。調整特別委員会は、鉄道会社と労働組合からの代表者各 1 名と、NRAB 労使代表メンバー 2 名が選ぶ中立な第三者 1 名を座長とする、計 3 名で構成される。選出する第三者について合意されない場合、NMB が第三者を指名する。判定は、3 名の多数決によってなされる。

また、NRAB に係属して12ヶ月が経過した小紛争についても、当事者は、調整特別委員会を利用することができる。調整手続は、先に述べたのと同じである。長期間継続した紛争をこのように解決する方法は、1966年に制定された法律 (Public law 89-456) により可能となった。

なお、1966年の RLA 改正前までは、仲裁判断において有利な裁定を獲得した当事者は、小紛争にかかるスト等を予防したり終結させたりするために、連邦地方裁判所に対して、当該スト等の差止めまたは仲裁裁定の履行訴訟を提起し得た。しかし、1966年以降は、小紛争にかかる仲裁裁定は、基本的に終局的かつ当事者を拘束するもの (final and binding) であるとされた。仮に、仲裁手続が公正さを欠くとか仲裁機関が管轄権を欠くなどの特別な事情がある場合には、司法判断に服することになるが、そのような場合の範囲は、協約上の仲裁裁定と同じよう、極めて狭い例外的なものである。

### 3 自治的規範 (労働協約)

1947年 LMRA301条(a)の解釈によれば、労働協約には契約としての法的効力が明確にあり、協約違反訴訟は連邦裁判所に対して提起するものとされている。通常、契約違反訴訟は州裁判所に対して提起されるが、協約違反訴訟に関しては、連邦実体法において明確に定められているがゆえに、連邦労働政策として、このような訴訟を連邦裁判所制度において統一的に処理しようとしたものと理解できる。とはいえ、州裁判所は、連邦法上の問題に関しても管轄権を有し、かつ、301条は、不当労働行為事案と異なって、州の管轄を排除しないと解されていることから、当事者は、連邦裁判所のみならず州裁判所にも訴訟を提起する選択肢を有している。しかしその場合でも、適用される規範は連邦法である。

さらに、一定範囲内の労働者集団 (bargaining unit) について使用者と団体交渉する地位を有する組合は、選挙によってただ一つ選出される (排他的交渉代表制度) こととの関係から、他国で認められている協約の有利原則 (協約の定めを上回る労働条件を個別契約により設定すること) は認められない。この交渉代表選出制度は、交渉単位内の非組合員をも拘束することから、協約締結組合に属さない単位内労働者の労働条件が個別契約により有利に定められることも認められない。

以上にかかる紛争は、究極的には裁判所の判断を仰ぐわけだが、アメリカの労働協約は、ほぼ例外なく、自治的紛争処理システムとしての苦情処理・仲裁制度が定められており、裁判所や NLRB は、この制度を労使自治に基づくものとして極めて高く尊重していることから、紛争が生じた場合には、まず、苦情処理・仲裁制度にかける必要がある。その意味で、苦情処理・仲裁 裁判所という流れが見て取れる。

#### 4 小括：紛争類型別にみた紛争解決システム

以上の実体規範上想定されている紛争を類型化し、それをさらに紛争処理ルート別にまとめると、以下のようになる。

公序・権利紛争 (不当労働行為)	NLRB	司法審査
(権利紛争仲裁)	NRAB	
(協約違反)	協約上の苦情処理・仲裁	連邦裁判所
利益紛争 (利益紛争調整)	FMCS、NMB	
(交渉代表選出)	NLRB、NMB	

また、紛争解決のルートを公的制度と私的制度に分けた場合は、以下のように整理できる。

公的制度	NLRB、FMCS、NRAB、NMB、連邦裁判所
私的制度	協約上の調停・仲裁 (FMCS・AAA からの調停・仲裁人を活用)

以下では、権利紛争と利益紛争という類型別に、紛争処理手続を概観し、各類型の紛争を解決する機構の運用実態を見ていく。

### 第3節 集团的公序・権利紛争処理

#### 1 公序紛争処理：NLRB による不当労働行為の救済

##### (1) 不当労働行為救済手続<sup>22</sup>

###### ア 申立

不当労働行為の救済手続は申立<sup>23</sup> (charge) によって開始される。この申立は、行為の被害者に限定されず、何人でも行うことができる (ここでも、NLRA 上の権利および救済は公権であることが見て取れる)。申立は当該行為の行為地を管轄する地方支局に、行為の発生後 6 ヶ月以内に行わなければならない。

###### イ 調査

<sup>22</sup> 以下は、道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』(有斐閣、1988年) 45頁以下および山川隆一『不当労働行為争訟法の研究』(信山社、1990年) 162頁以下を参照している。なお、後掲の不当労働行為救済手続のフローチャート(第4-3-1図)も参照のこと。

<sup>23</sup> NLRB では、不当労働行為申立、後述交渉代表等選挙申請、およびその後の各手続について、E-mail による文書の提出を認めている。事件処理迅速化や当事者への便宜など、経済効率的な方法と評価できるだろう。



申立を受けた地方支局は、現地調査官 (Field Examiner) に調査<sup>24 25</sup> (investigation) を行わせる<sup>26</sup>。

#### ウ 調査結果に基づく判断：却下

地方支局長 (Regional Director) は、調査結果に基づき、申立に理由があるか否か (法的に見て不当労働行為が行われた蓋然性が高いか否か) を検討し、申立に理由がないと判断すれば、申立人に対して取下げ (withdrawal) を勧告する。申立人がこれに応じない場合、地方支局長は申立の却下 (dismissal) する決定を行う。申立人は、事務総長 (General Counsel) に対して不服申立を行うことができるが、事務総長が地方支局長の判断を支持した場合には、それ以上不服申立を行うことはできない (そのための手続は用意されていない)。

#### エ 調査結果に基づく判断：任意解決

申立てに理由があると判断された場合、地方支局長は、被申立人に対して任意解決 (settlement) を働きかける。任意解決には、非公式任意解決 (informal settlement) と公式任意解決 (formal settlement) の二つの方法がある。

前者は、被申立人が自発的に一定の是正措置を取ることを約し、申立人が申立を取り下げる形で行われる。また、地方支局長の承認が必要とされている。

後者の公式任意解決は、悪質な不当労働行為案件について行われるものであり、被申立人が是正措置を取ることに同意し、地方支局長 (形式上は事務総長) ならびに局委員会の承認を受けなければならない。さらに、事案の悪質性ゆえ、公式任意解決は、局委員会が正式の救済命令を発するという形式で行われる。

#### オ 救済請求状の発布

申立に理由があると判断され、かつ、被申立人が任意解決に応じない場合、地方支局長は、救済請求状 (complaint) を当事者に対して発する。この手続は、いわば被申立人の訴追を意味する。地方支局長は、事務総長に代わってこれを発し、後述の審問において、被申立人と対峙する形で一方当事者として審問にかかわることになる。

救済請求状には、NLRB が管轄権を有する事実、不当労働行為に該当するとの主張

<sup>24</sup> NLRB では、全国統一的な事件処理と判定を行うべく、事件処理関係者必読の極めて分厚なマニュアルを、職責に応じて幾つか作成している。これは不当労働行為事件の調査に限らず、交渉代表等選挙、行政法審判官の命令・決定書執筆にかかるマニュアルなどもある。National Labor Relations Board, BENCH BOOK (Division of Judges), U. S. Government Printing Office, 2001, CASE HANDLING MANUAL, U. S. Government Printing Office, 2003.

<sup>25</sup> 地方支局における事件処理に関しては、タイムターゲットが定められている。現在、事案の重大性の程度にしたがって三つの類型が想定され、重大性に応じて、事件処理の目安日数が定められている。その日数は、当該労使関係にとって、重要な (important) 事件は15週 (105日)、重大な (significant) 事件は11週 (77日)、極めて例外的で異常な (exceptional) 事件は7週間 (49日) である (Garren, Brent, Fox, Elaine S., and Truesdale, John C., HOW TO TAKE A CASE BEFORE THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, 7<sup>th</sup> ed., BNA, 2000, p. 404)。この日数は、地方支局として処理をする日数であるため、取下げ、任意解決、却下、救済請求状発布、協約上の仲裁判断に委ねる、といった幾つかある処理メニューのうち、いずれかの形で処理すれば、目安日数をクリアすることになる (Franckiewicz, Matthew M., WINNING AT THE NLRB, BNA, 1995, p39)。

<sup>26</sup> 聴き取り調査によれば、現地法務官 (Field Attorney) が現地調査官も兼ねる場合があるとのことである。

に係る事実の概要、 審問の場所と日時が記載される。被申立人は、10日以内に答弁書を提出する。

なお、上記の任意解決は、救済請求状発布後でも行われうるが、発布後に任意解決が成立するためには、解決につき行政法審判官の承認が必要となる。

#### カ 暫定的救済制度<sup>27</sup>

NLRA は、救済請求状が発布された後、NLRB が救済命令を発するまでの間の暫定的な救済措置を設けている。この救済措置は、連邦地方裁判所に申請される。救済措置には二つある。

一つは、NLRA の裁量判断に任されている措置であり (NLRA10条(j))、事務総長の判断に基づき、局委員会の決定によってなされる。これは、すべての不当労働行為に利用可能なものである。

他方、10条(1)の救済措置は、救済請求状の発布前であっても、地方支局長が8条(b)(4)、8条(b)(7)、8条(e)に該当する労働組合の不当労働行為が行われたと信ずべき合理的理由がある場合に、必ず申請しなければならない義務的なものである (反対に10条(j)に基づく暫定的救済は救済請求状発布後である)。

申請を受けた連邦地裁は、上記合理的理由を認めた場合、正当かつ適切と考える救済を与えるが、これには、予備的インジャンクション (preliminary injunction) と仮差止め命令 (temporary restraining order) がある。前者は、被申立人への通知を経て発せられ、後者の場合はそのような通知は不用とされている。

暫定的救済措置の有効期間だが、10条(j)による場合は10日間、10条(1)による場合は5日間である。

#### キ 審問

審問は、行政法審判官が取り仕切る。訴追側の当事者は、事務総長を代理する地方支局長だが、実際には、地方支局に所属する現地法務官 (Regional Attorney) である。相手方当事者は被申立人であるが、申立人も、独立した当事者として審問に参加する。

審問の手続は、訴訟におけるものと同様の手続、すなわち、(可能な限り) 連邦民事訴訟規則 (Federal Rules of Civil Procedure) に則って行われ、行政法審判官は、審問の遂行について広い裁量権を持つ。いずれの当事者も、物証の提出、証人の召喚、尋問・反対尋問を行う権利を有する。行政法審判官は、証拠の提出や証人としての出頭が拒否された場合には、召喚状 (subpoena) を発して、提出・出頭を命じることができる。

---

<sup>27</sup> この問題に関する文献としては、Farrell, Ellen A., Section 10(j) Injunctions: A One Year Perspective on the National Labor Relations Board's § 10(j) Initiative, in Stein, Bruno ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 48<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Little, Brown and Company, 1996, p 417、Perl, Arnold E., The NLRB's Blocking Charge Policy: Wisdom or Folly?, in Estreicher, Samuel ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 49<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Kluwer Law International, 1997, p 79がある。なお、グールド委員長在任以降、近年では、暫定的救済としての差止めは以前に増して活用されてはいるが、その利用件数はなお少数である (後掲統計参照)。

審問における証明の程度は、証拠の優越 (preponderance of evidence) によることが求められている。

なお、審問の開始前に、当事者の同意の下に、当事者の申請または行政法審判官の発意によって、行政法審判官が和解審判官<sup>28</sup> (settlement judge) を任命し、和解による解決が促されうる。この和解は、手続上、不当労働行為の審問とは切り離されており、和解調整時の言動は不当労働行為審問には提出されない。

#### ク 行政法審判官決定

審問が終了すると、行政法審判官は決定を下す。決定には、認定事実、法律判断、そして、不当労働行為が認められる場合には救済方法についての勧告が示される。不当労働行為が認められない場合には、地方支局長が発した救済請求を棄却する決定を下す。

行政法審判官決定に対して、各当事者（申立人、被申立人、地方支局長）は、局委員会に異議を申し立てることができるが、異議がない場合には、行政法審判官の決定が、そのまま局委員会の決定として扱われる。

#### ケ 局委員会による決定

行政法審判官決定に対して異議を有する当事者は、局委員会に対して再審査を請求しうる。局委員会では、重要な事案を除き、通常は5人のうち3人の委員によるパネルが事件の審査を行う。パネルは、局委員会職員の補佐を得つつ、行政法審判官決定、審問の全記録、申し立てられた異議に基づいて、事案の審査を行い、決定を下す。

不当労働行為が成立していると判断した場合、局委員会は救済命令を発するが、これには、認定事実、法律判断、不当労働行為の中止・禁止命令 (cease and desist order)、そして、バックペイ付き復職やポスト・ノーティスその他の積極的是正措置を取ることが記載される。

反対に、不当労働行為が成立していないと判断する場合は、地方支局長の救済請求を棄却する決定を下す。

以上の決定は、NLRB としての終局的な判断である。

なお、後述する協約違反は権利紛争を生じさせると共に不当労働行為の問題も生じさせうる。例えば、協約の定め反する労働条件の設定や正当な理由がない場合の解雇は、前者が団体交渉義務違反、後者が不利益取扱としての不当労働行為となりうるからである。この場合、NLRB には、NLRA の解釈適用に関連する問題として管轄権があるが、(上述の産業等別の管轄権行使基準と同様に) その裁量的判断から、当該不当労働行為から生じた問題が協約上の仲裁事項である場合には、その紛争解決は仲裁判断に委ね、不当労働行為の救済手続を行わないという方針を立てている。仲裁判断が尊重されるのは、

---

<sup>28</sup> 和解審判官は行政法審判官とは役割を異にするが、別の事件では、当該事件で和解審判官を務めた者が行政法審判官として活動し、行政法審判官として活動した者が和解審判官として活動することもあるという。つまり、両者とも局委員会系統に属する行政法審判官でありながら、事案によってはその役割を異にする場面があるということである。なお、和解審判官の活動によって和解 (上述の任意解決) が成就することは、調査したある支局では、あまりないとのことである。

当該仲裁判断が公正であったこと、 仲裁判断が終局的拘束力あるものであると当事者が同意していること、 仲裁裁定の内容が NLRA の政策目的に反しないこと、 仲裁人が不当労働行為について考慮したこと、であり、これら条件が充たされる場合には、当該仲裁裁定を承認する形で不当労働行為事件を処理する。NLRB による仲裁尊重ルールは、一定の条件が付されている点で、後述のような、かなり緩やかに仲裁尊重ルールを設定している裁判所の態度とは趣を異にする。

#### コ 司法審査：命令の執行力付与

NLRB が下した決定に対して異議を有する当事者は、連邦控訴裁判所<sup>29</sup>に取消訴訟を提起することができる（救済命令の場合は被申立人、棄却命令の場合は申立人が原告となる）。また、NLRB が発した救済命令には法的執行力がないため、被申立人が命令に従わない場合、NLRB がみずから、執行力を付与されるべく訴訟を提起する。

連邦控訴裁判所は、NLRB の終局判断について司法審査を行い、当該命令が違法であれば取消しを、適法であれば執行力を付与する判決を下す。司法審査に際しては、実質的証拠法則<sup>30</sup> (substantial evidence rule) が採用されており、NLRB が行った事実認定が「証拠を全体として考慮し...実質的証拠に支えられている<sup>31</sup>」と認められる限り、裁判所は NLRB の判断に拘束される。

なお、執行力を付与する判決が確定した後も、被申立人が命令に従わない場合には、裁判所侮辱罪 (contempt of court) として制裁が科される。

## (2) 不当労働行為事件処理の実際

ここでは、NLRB の年次報告に掲げられている統計データに拠って、不当労働行為 (unfair labor practices) 事件の処理状況を見る<sup>32</sup>。

2001年度に新規に受理した事件総数は33,534件であり（2002年度は35,873件、2003年度は33,738件）、そのうち、約84%に当たる28,124件が不当労働行為事件である（2002年度は30,177件、2003年度は28,794件）。過去10年間で見ると、不当労働行為事件、代表選挙等事件ともに、組合組織率の低下を反映してか、若干の年度を除けば減少傾向にある（第4 - 3 - 2 図参照）。

<sup>29</sup> 連邦控訴裁判所が管轄裁判所とされた理由は、連邦控訴裁判所には行政行為を審査する慣行があったこと、迅速な事件処理の必要性、連邦控訴裁判所は多忙を極めており、記録を十分に審査できないために委員会の認定事実を黙認する機会が多いため、と言われているという。道幸哲也『不当労働行為の行政救済法理』（信山社、1998年）280頁注(1)における、Gross, James, THE RESHAPING OF THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, 1981, p 135からの引用による。

<sup>30</sup> 実質的証拠法則 (substantial evidence rule) : 「事実認定に関する行政機関の技術的・専門的判断を尊重し、これが合理的にされている限り、裁判所は自ら事実を認定することなく、行政機関の認定を承認するのが相当であることにより、行政手続と司法審査との関係を合理的に調整しようとする原則」（竹内他編『新法律学辞典（第三版）』有斐閣、1989年、619頁）。

<sup>31</sup> Universal Camera Corp. v. NLRB, 340 U. S. 474 (1951).

<sup>32</sup> 参照したのは、合衆国政府刊行物として出版されている2001年度の年次報告であるが、2002年度と2003年度についても、NLRB のホームページから入手した概要を基に、それら年度の事件処理の状況等を付加している。

第4-3-1図 不当労働行為救済手続のフローチャート

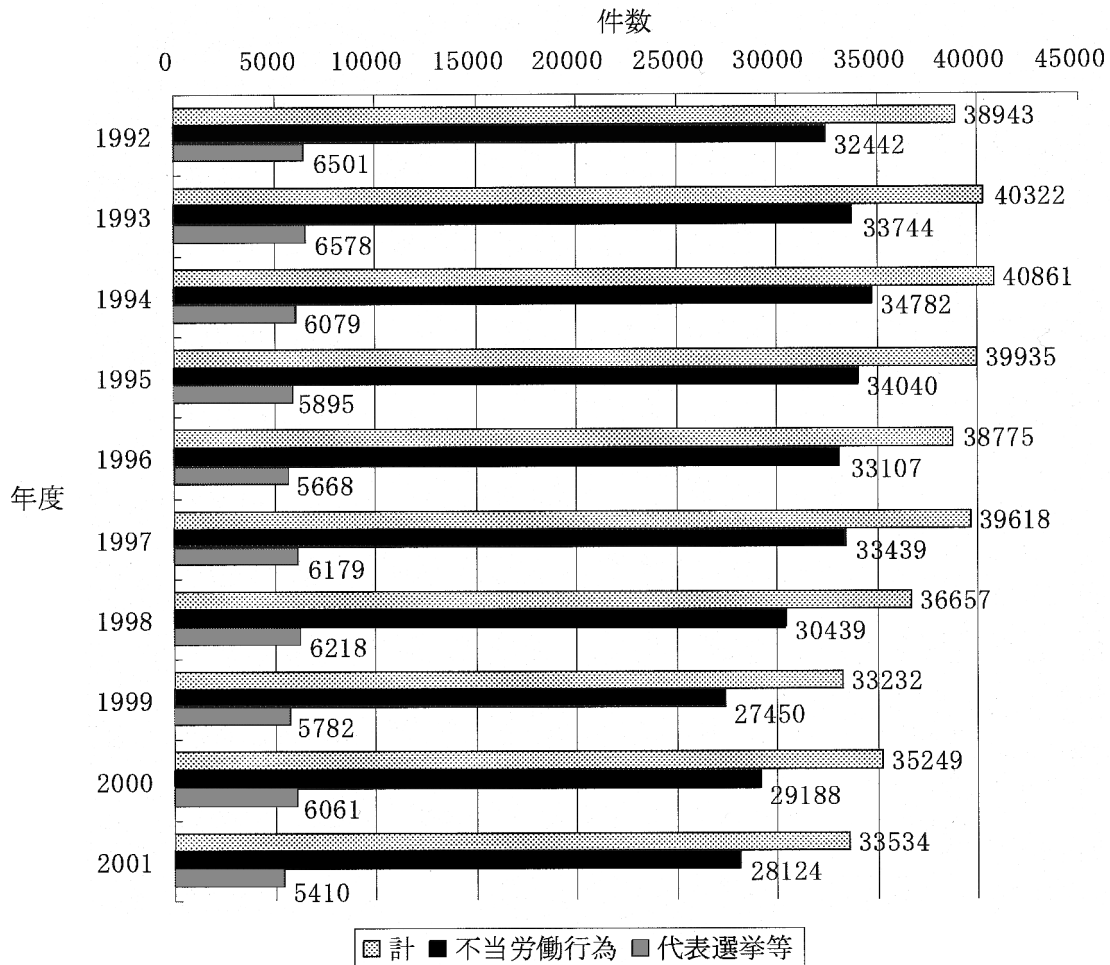
手続の段階	手続の流れ (行為者)	関連行為	関連行為行為者
地方支局	申立 (労使当事者)	非公式任意解決、取下げ	労使当事者
	調査 (調査官、法務官)  申立に理由あり	非公式任意解決、取下げ	同上
		公式・非公式任意解決、取下げ	労使当事者
		申立てに理由ない場合、取下げ勧告、却下	地方支局長
	救済請求状発 布 (地方支局長)	公式・非公式任意解決 取下げ	労使当事者
		却下 救済請求状不発布*	地方支局長
	審問 (行政法審判官)	公式・非公式任意解決 取下げ	労使当事者
		和解	和解審判官
		却下	地方支局長
	決定 (行政法審判官)	決定の履行	被申立人
		棄却、異議ある場合は再審査申立て	行政法審判官決定に不服ある当事者 (含、地方支局長) **
		取下げ	同上
局委員会	命令 (局委員会委員)	取下げ、決定・命令の履行	同上、労使当事者
		棄却、異議ある場合は取消訴訟を提起	局委員会命令に不服ある当事者
連邦控訴裁	行政訴訟： 取消、執行力付与 (裁判官)	決定・命令の履行	労使当事者
		取下げ	NLRB 局委員会命令に不服ある当事者
		認容、差戻し、棄却	裁判官
連邦最高裁	行政訴訟： 取消、執行力付与 (裁判官)	決定・命令の履行	労使当事者
		取下げ	NLRB 局委員会命令および/または連邦控訴 実際判決に不服ある当事者
		認容、差戻し、棄却	裁判官

出所：筆者作成。

\* 地方支局長が救済請求状を発布しないことに対して不服のある当事者は、事務総長に対して異議を申し立てることができる。しかし、事務総長も地方支局長の判断を支持した場合には、手続は完全に終了し、争う余地はなくなる。実際、地方支局長の判断が覆されることは、ごく稀にしかない。

\*\* ほとんどは被申立人である使用者である。

第4 - 3 - 2図 不当労働行為申立と代表選挙等申請にかかる受理件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p2, Chart 1.

新受、終結、繰越などの各状況別に見ると、同じ年度内での新受件数と終結件数、ならびに、前年度からの繰越件数と翌年度への繰越件数はほぼ同じである。このような傾向は、少なくとも過去10年間の間に変化は見られない（第4 - 3 - 3表参照）。

不当労働行為の申立ては、まず NLRB の地方支局で受け付けるのだが、救済請求状 (complaint) を発する前に、申立てに理由があるかどうかを判断する調査が行われる。しかし、この調査よりも前の段階で、現地調査官 (field examiner) や現地法務官 (field attorney) が当事者の元に出向き、状況を調査するというプロセスを踏む。このプロセスに係属した事件数を表したのが、第4 - 3 - 4図である。2001年度において、このプロセスに係属した事件数は4,610件であった。過去10年間で見ると、1997年度の7,401件をピークに、それ以前の年度とそれ以降の年度で件数が少なくなっている。但し、残念ながらその理由までは不明である（この場合、労使関係や労働運動の動向との照らし合わせが必要であるが、NLRB の年次報告においても何ら言及はない）。

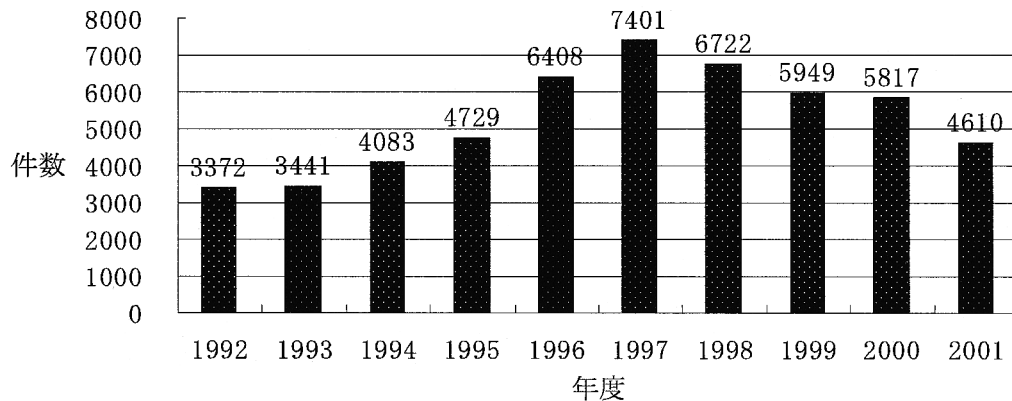
後に述べるように、不当労働行為の申立ての90%以上は地方支局のレベルで何らかの形で解決されている。特に、申立てに理由があると推察される事件で、地方支局長及び事件担当

第4 - 3 - 3表 新規受理、終結、繰越事件数、2001年度

	全事件数	不当労働行為事件	代表選挙等事件	ユ・シ協定奪権事件	認証変更事件	交渉単位明確化事件
前年度繰越件数	26,939	24,968	1,782	39	29	121
今年度新受件数	33,534	28,124	5,057	109	17	227
今年度記録登載件数	60,473	53,092	6,839	148	46	348
今年度終結件数	35,324	29,820	5,157	93	36	218
翌年度繰越件数	25,149	23,272	1,682	55	10	130

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p125, Table 1.

第4 - 3 - 4図 事前調査に係属する不当労働行為事件数



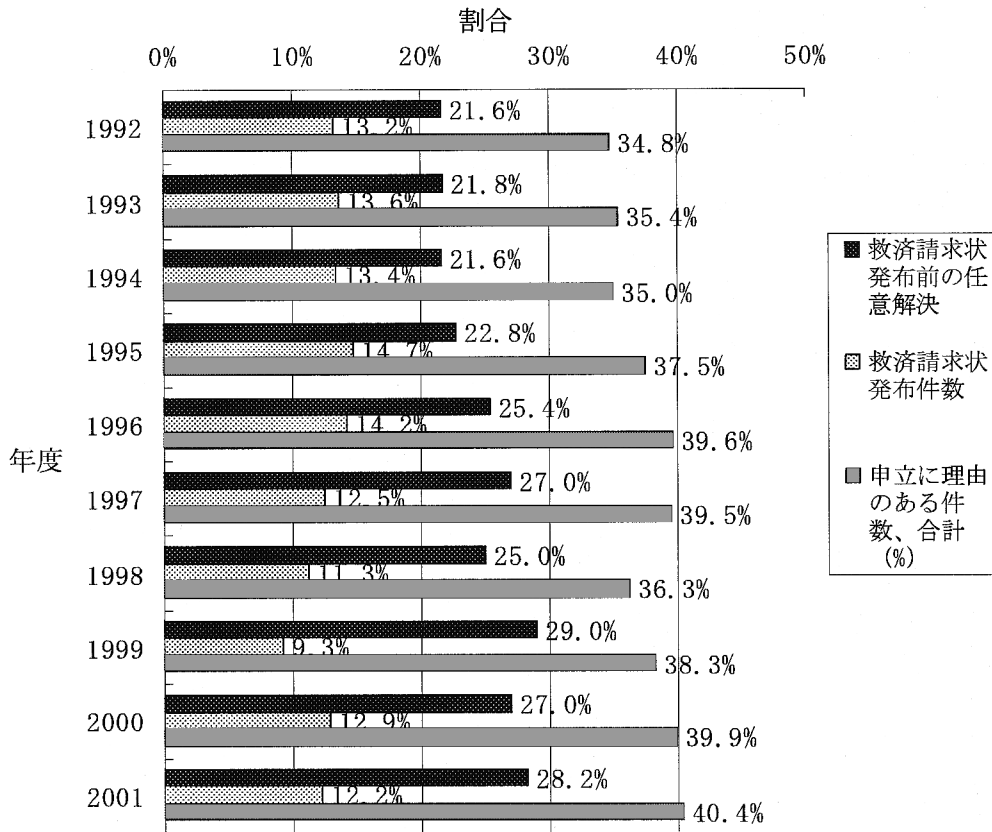
出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p8, Chart 4.

者は、被申立人に対して積極的に任意解決 (settlement) を働きかける。被申立人がそれに応じなければ、地方支局長が救済請求状 (complaint) を発するのだが、第4 - 3 - 5図を見て分かるように、申立てに理由のある事件の半数以上は、公式の手續開始を意味する救済請求状発布前に解決されている。この傾向は過去10年間を含め、それ以前もまったく変わらない傾向である (なお、申立てに理由のある事件の割合は、2002年度は36.1%、2003年度は37.9%である)。

では、不当労働行為の申立て理由とはどのようなものか。第4 - 3 - 6表を見ると、使用者が行う不当労働行為としては、NLRA 8条(a)(3)における組合員に対する差別と同条(a)(5)における団交拒否が最も多いことが分かる (8条(a)(1)は使用者が行う不当労働行為の総括規定としての意味もあるため、割合が100%になっている)。他方、労働団体 (labor organization) が行う不当労働行為として割合が最も高く、かつ圧倒的多数であるのが、他の労働者のNLRA 7条に定められた権利行使を威圧・妨害する行為である。

先に少し触れたように、理由ある申立ての約90%は地方支局の段階で解決されている (第4 - 3 - 7図参照)。これについても、過去も現在も変わらない状況である (なお、2002年度は93.6% : 9,156件、2003年度は92.8% : 9,247件であった)。地方支局における活動がいかに重要な役割を果たしているのかということがよく分かる。

第4 - 3 - 5 図 申立てに理由ある不当労働行為事件の割合と主な処理種別の割合



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p9, Chart 5.

第4 - 3 - 6 表 不当労働行為事件の種別、2001年度

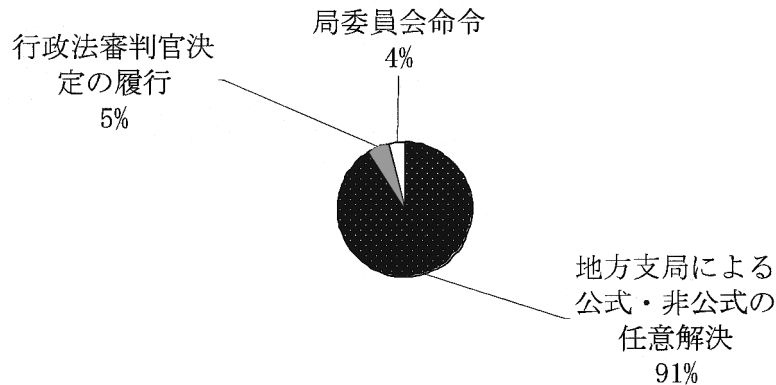
	特定の申立て理由ある事件数	割合 (%)
8 (a)(1)	21,512	100.0
8 (a)(2)	431	2.0
8 (a)(3)	10,059	46.8
8 (a)(4)	738	3.4
8 (a)(5)	9,685	45.0
8 (b)(1)	5,437	83.0
8 (b)(2)	488	7.4
8 (b)(3)	424	6.5
8 (b)(4)	654	10.0
8 (b)(5)	6	0.1
8 (b)(6)	8	0.1
8 (b)(7)	100	1.5

注：一つの事件は複数の申立理由を含むため、上表の合計件数は、実施の事件総数を上回る。

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p129, Table 2.

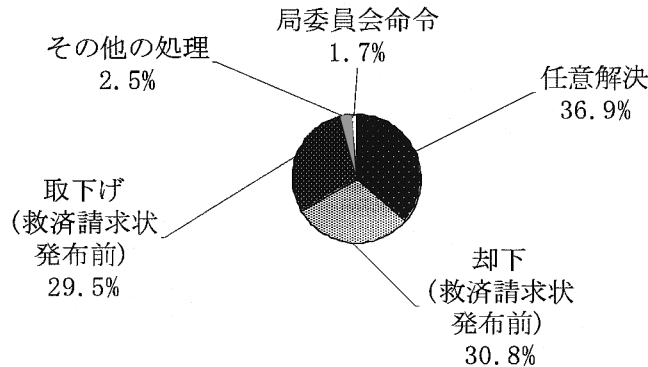


第4 - 3 - 7 図 申立に理由のある終結した不当労働行為事件の処理類型、2001年度



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p7, Chart 3A.

第4 - 3 - 8 図 終結した不当労働行為事件処理の類型、2001年度

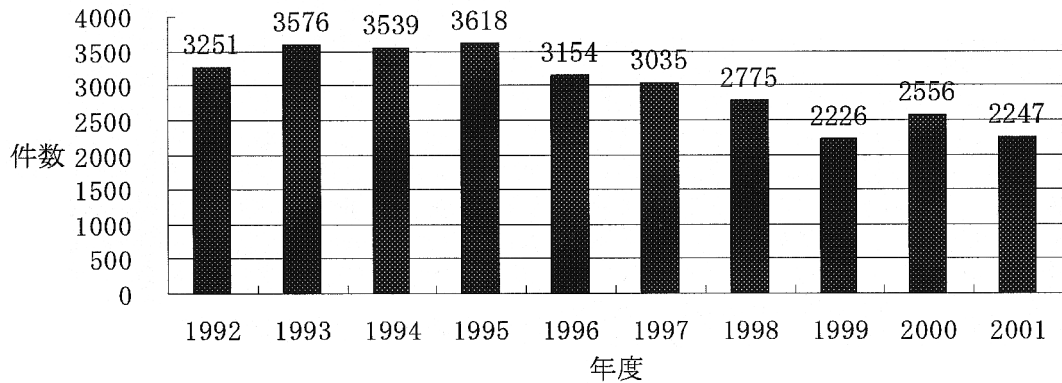


出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p5, Chart 3.

では、終結した事件を終了類型別に見るとどのように分けられるか。第4 - 3 - 8 図を見ると、「任意解決 (settlement)」が約4割で最も多く、「却下 (dismissal)」と「取下げ (withdrawal)」は共に約3割で合せて約6割、しかも救済請求状発布前に終結している。救済請求状を発するのは地方支局長であるから、この図を見ても、地方支局の役割がいかに重要なものとなっているか理解できる。

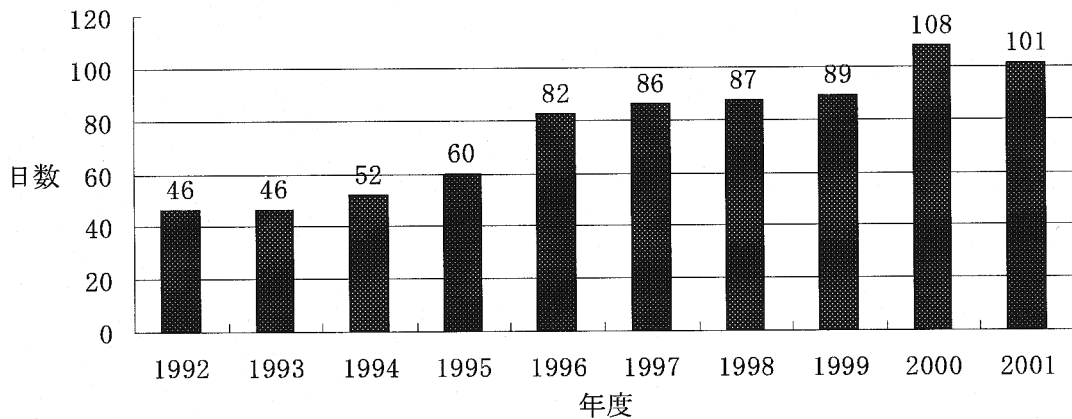
では、公式な手続の開始を意味する救済請求状は、どれくらい発せられているのだろうか。第4 - 3 - 9 図を見ると、2001年度では2,247件であった (2002年度は2,181件、2003年度は2,171件である)。先の第4 - 3 - 6 表によれば、申立てに理由のある不当労働行為事件数は、約2万7千件であったから、申立てに理由があるとしても、結果的にはその10%にも満たない件数に対してのみ、救済請求状が発せられていることになる。なお、先の第4 - 3 - 5 図によれば、過去10年間で申立てに理由のある不当労働行為件数は徐々に増加しているものの、救済請求状発布件数は、過去10年間で徐々に減少してきている。おそらくその意味するところは、制度運用の問題に即せば、各個別事件の担当官が、救済請求状発布前の解決、さらには言えば、(推測の域は出ないが) 調査段階での任意の非公式な解決にかなりの勢力を注いでいることの結果ではないかと思われる。

第4-3-9図 救済請求状発布件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p10, Chart 6.

第4-3-10図 申立受理から救済請求状発布までの日数、中間値



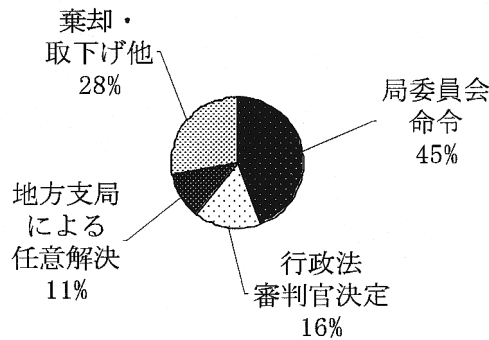
出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p11, Chart 6.

救済請求状の発布件数は減少傾向にあるものの、その半面で、申立てを受理してから救済請求状を発布するまでの期間が長くなっている（第4-3-10図参照）（なお、2002年度は93日、2003年度は104日であった）。この点はおそらく、その時点までの解決に従来より多くの時間を要していることの裏返しではないかと推測される。

救済請求状が発せられた後は、調査、審問という次の段階へと手続が進められる。第4-3-11図は、審問を経た事件の処理状況を類型別に見たものである。すると判るのは、審問を経た事件は、ほとんどの場合で任意の解決には至らず、むしろ、6割以上の事件が、公的な判定機能を有する行政法審判官や局委員会の判断を仰ぐ結果となっている。この傾向の背景には、勝つか負けるか判断が微妙な事件が多いのではないかと推測も成り立つ。しかし一方で、この段階まで至ると、労使関係の対立的状況が顕在化し、より強固なものとしてしまった結果ではないのかとも考えられる。すると、労使関係の正常化という観点からは、そのための法制度として、判定機能を究極的な解決方法と位置付けざるを得ないのか、また、より時間を消費しやすい判定機能は首尾よく運用されているのか、という問題に突き当たる。

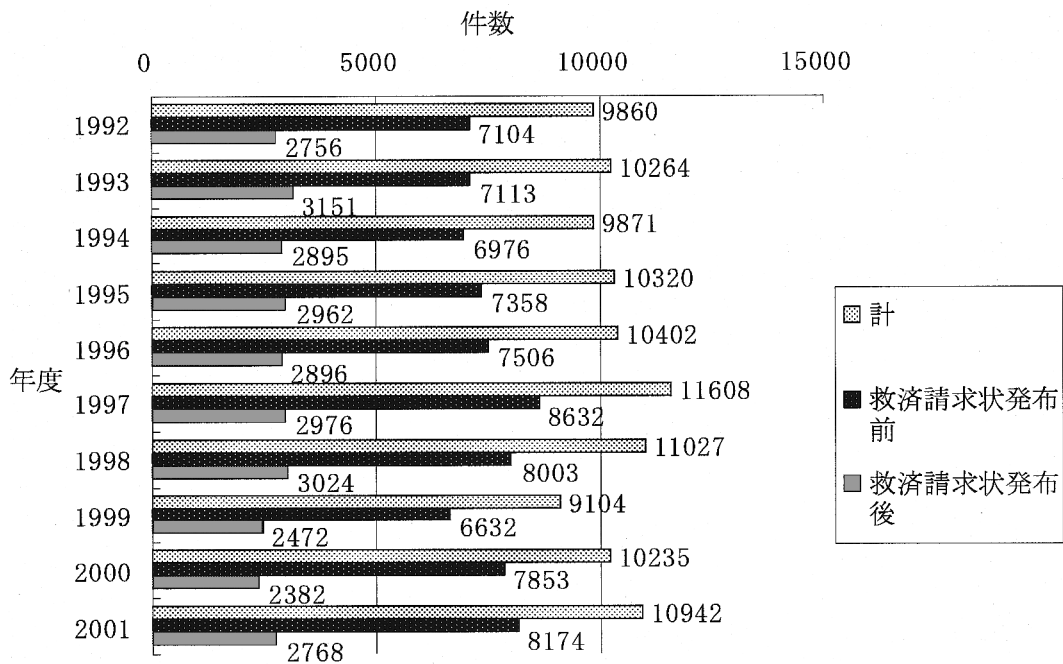
第4-3-12図は、第一次的な判定を行う行政法審判官の決定よりも前に事件が終結して

第4-3-11図 終結事件にかかる審問後の不当労働行為事件処理の類型、2001年度



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p7, Chart 3B.

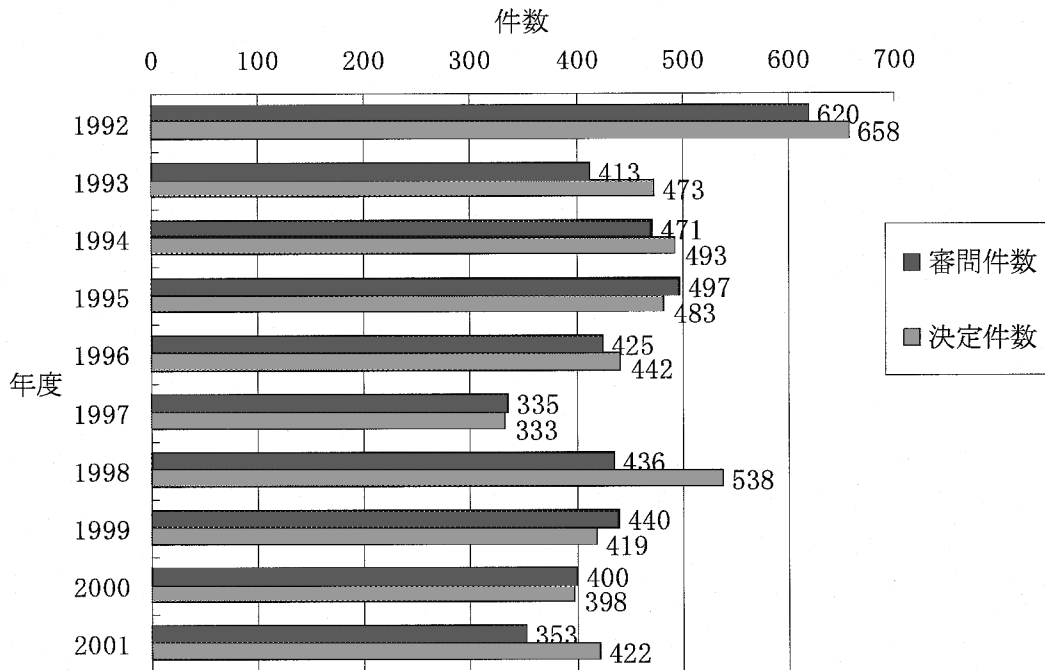
第4-3-12図 行政法審判官決定前に任意解決又は合意により終結した不当労働行為事件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p12, Chart 7.

いるか、かつ、それは救済請求状発布前か後か、ということを見ても、どれくらい事件が終結しているかということを示したものである。救済請求状の発布によって、行政法審判官が活動を開始するのだから、発布前の段階では行政法審判官は事件の終結に関与しておらず、むしろ地方支局の事件担当官の関与によって事件が終結している、という点に注意を要する。やはり圧倒的に救済請求状発布前における終結件数が多くなっている。他方で、救済請求状発布後は、行政法審判官も事件の終結に関与し、場合によっては、法曹資格を有する和解審判官（既述の通り、和解審判官は、当該事件では行政法審判官として関与しないが、別の事件では行政法審判官として事件に関与することもあり、したがって、行政法審判官と和解審判官は役割を兼ねる地位にある）が事件終結に関与していると推察される。すると、終結件数は、救済請求状が発せられる前と後とでは、相対的に件数は少ないものの、行政法

第4 - 3 - 13図 行政法審判官により行われた審問・決定件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p13, Chart 8.

審判官が事件の解決において果たす役割も、局委員会に比べて比較的大きいといえるだろう。

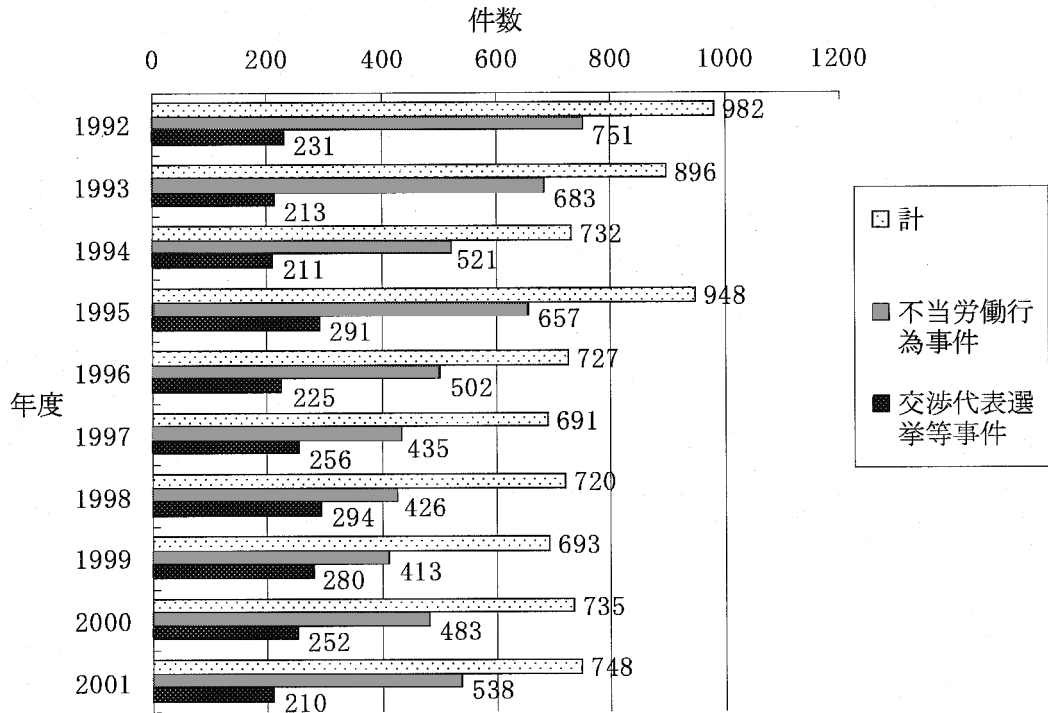
そのように述べる理由は、次の第4 - 3 - 13図を見ると分かる。つまり、救済請求状が発布された件数よりも、決定に至った件数がかなり少なくなっているからである。しかし一方で、開始された審問の件数も少ないことから、まさに審問の過程において、行政法審判官ないし和解審判官が、事件の解決にどれほど寄与しているのかということに疑問なしとしない。この点、救済請求状発布後から審問開始までの行政法審判官の活動の実状を明らかにすることができれば、先の推察が確からしいことが確認できるだろう。

また、別の視点から第4 - 3 - 13図にある数値を捉えると、過去10年間全体として、審問と決定の件数が減少してきていることが見て取れる。この点、行政法審判官に手続に至る前、すなわち救済請求状発布前の現地調査官ないし法務官の紛争解決技能がきわめて重要になると思われる。

なお、2002年度、局委員会と行政法審判官の判定において地方支局長の主張が認められた割合は80.4%、2003年度は84.1%であった。

後に見るように、審問の段階まで至った事件は、局委員会に命令かそれ以降の手続にまで進む場合が多い。ではいったいどれくらいの行政法審判官決定が局委員会決定にまで至り、判定されているのだろうか。第4 - 3 - 14図では、不当労働行為事件と代表選挙等事件を並べて掲げているが、不当労働行為事件についてだけ見ると、近年では年間400～500件位が、行政法審判官決定に対して異議が申し立てられ（なお、訴追者は地方支局長であって一方当事者であるから、行政法審判官が地方支局長に不利な決定を下した場合には、地方支局長が

第4 - 3 - 14図 異議申立てに対する局委員会決定件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p16, Chart 11.

第4 - 3 - 15表 局委員会決定件数、2001年度

局委員会決定総件数	1051件
異議申立件数	748件
不当労働行為事件数	538件
開始件数	481件
補足件数	31件
バックペイ支払件数	13件
管轄権画定の件数	13件
代表選挙事件数	201件
その他の事件数	9件
非異議申立事件数	303件

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, pp.16-17.

異議を申し立てる場合もありうる)、異議申立て再審査事件 (contested decision) として、局委員会命令を仰いでいる。以上の内訳を表すと第4 - 3 - 15表のようになる。

なお、地方支局長が2001年度に下した決定の件数は839件であった。また、行政法審判官が2001年度に下した決定の件数は、既述のように、422件であり、開始した審問の件数は353件である。

第4 - 3 - 16表 終結した不当労働行為事件の段階別処理状況、2001年度

処理の段階	全事件	
	件数	割合 (%)
終結事件総数	29,825	100.0
救済請求状発布の前	25,541	85.6
救済請求状発布の後、審問開始の前	2,875	9.6
審問開始の後、行政法審判官決定の前	196	0.7
行政法審判官決定の後、局委員会命令の前	82	0.3
局委員会が行政法審判官決定の遵守を命じた後（行政法審判官決定に異議のない事件）	248	0.8
局委員会命令の後、連邦控訴裁判所判決の前	427	1.4
連邦控訴裁判所判決の後、連邦最高裁手続の開始前	453	1.5
連邦最高裁手続の開始後	3	0.0

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p149, Table 8.

救済請求状発布前の解決が非常に多いということはすでに述べた。第4 - 3 - 16表、そして第4 - 3 - 17表ではより詳しく、どの段階での終結が多いのかをまとめている。ほとんどの事件は審問開始前の段階で終結しており、その後の手続では、局委員会命令又は連邦控訴裁判所における行政訴訟の後の段階における解決の割合が相対的に高いことが分かる。

なお、第4 - 3 - 16表の数値に関しては過去の数値と比較すると相違がある。まず、審問開始通知の前に関して、1994年度は31.6%、1995年度は29.1%、1996年度と98年度は23%、審問開始通知の後、審問終了の前について、1994年度は54.3%、95年度は56.3%、審問終了の後、決定の前では、1998年度において0.3%、地方支局長決定の後に関して、1994年度は13.0%、95年度は13.4%、そして、局委員会命令の後では、1996年度と98年度では0%、という相違がある。

そして、手続のどの段階で終結したかを、その理由別に見ると、第4 - 3 - 8図で見たのと同じように、任意解決（公式・非公式の両方を含む）で割合が最も高く、続いて却下、取下げの順となっている。中でも、救済請求状発布前段階での解決が多いこと、当事者の合意については、非公式の任意解決が多いことが判る。なお、決定・命令の履行に関しては、先に述べたのと同じく、局委員会命令又は連邦控訴裁判所判決後における解決が多い。

では、終結した事件に対して、どのような救済措置が採られ、実行されたかを見てみる。第4 - 3 - 18表では特に、使用者が行う不当労働行為について詳細に掲げておいた。第4 - 3 - 6表で見たように、比較的多い不当労働行為類型に即して救済措置が採られている。中でも、ポスト・ノーティス、差別的解雇およびバックペイ、団交の開始、が多くなっている。注目すべきは、先ほどから述べているように、当事者の合意でしかも非公式の任意解決による解決がほとんどであるということである。

なお、統計上記録された総件数について、1994年度に関して言えば、「ポスト・ノーティス」が3,290件、「使用者が支配する組合の解散」が72件、「被解雇者への復職の申出」が7,947

第4 - 3 - 17表 終結した不当労働行為事件の処理方法・段階別件数、2001年度

処理方法と段階	全不当労働行為事件		
	件数	終結割合	段階別割合
全終結件数	29,670	100.0	---
当事者の合意	10,876	36.7	100.0
非公式任意解決	10,820	36.5	99.5
救済請求状発布前	8,108	27.3	74.5
救済請求状発布後、審問開始前	2,577	8.7	23.7
審問開始後、行政法審判官決定前	135	0.5	1.2
公式任意解決	56	0.2	0.5
審問開始前	54	0.2	0.5
約定決定	2	0.0	0.0
同意決定	52	0.2	0.5
審問開始後	2	0.0	0.0
条件付決定	1	0.0	0.0
同意決定	1	0.0	0.0
決定・命令の履行	738	2.5	100.0
行政法審判官決定	4	0.0	0.5
局委員会命令	430	1.4	58.3
行政法審判官決定認容	145	0.5	19.6
行政法審判官決定異議	285	1.0	38.6
連邦控訴裁判所判決	304	1.0	41.2
連邦最高裁判所判決	0	0.0	0.0
取下げ	8,496	28.6	100.0
救済請求状発布前	8,250	27.8	97.1
救済請求状発布後、審問開始前	136	0.5	1.6
審問開始後、行政法審判官決定前	22	0.1	0.3
行政法審判官決定後、局委員会命令前	63	0.2	0.7
局委員会命令又は裁判所判決後	25	0.1	0.3
却下	9,185	31.0	100.0
救済請求状発布前	8,958	30.2	97.5
救済請求状発布後、審問開始前	79	0.3	0.9
審問開始後、行政法審判官決定前	23	0.1	0.3
行政法審判官決定	7	0.0	0.1
局委員会命令	109	0.4	1.2
行政法審判官決定認容	53	0.2	0.6
行政法審判官決定異議	56	0.2	0.6
連邦控訴裁判所判決	8	0.0	0.1
連邦最高裁判所判決	1	0.0	0.0

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, pp.146-147, Table 7.

件、「被解雇者の優先採用リストへの登載」が3,773件、「雇用拒絶の取りやめ」が459件、「ピケの終結」が146件、「バックペイの支払い」が9,889件、「その他金銭の返還」が8,007件

第4 - 3 - 18表 終結した不当労働行為事件に対する救済措置、2001年度

実施された措置	総計	使用者が履行した救済措置						組合が履行した救済措置、計
		計	履行根拠					
			当事者の合意		行政法審判官の勧告	命令		
			非公式の任意解決	公式の任意解決		局委員会	裁判所	
事件数	11,366	---	---	---	---	---	---	---
ポストノータイス	2,060	1,791	1,517	29	57	108	80	269(243)
認証・他の援助の中止	16	16	11	0	0	3	2	---
使用者が支配する組合の解散	0	0	0	0	0	0	0	---
被解雇者への復職の申出	1,256	1,256	1,142	7	19	48	40	---
被解雇者の優先採用リストへの登載	57	57	52	0	0	2	3	---
ハイアリングホールの権限回復	13	---	---	---	---	---	---	13(12)
雇用拒絶の取りやめ	7	---	---	---	---	---	---	7(7)
ピケの終結	89	---	---	---	---	---	---	89(89)
労務不提供の終結	26	---	---	---	---	---	---	26(26)
団体交渉の開始	2,537	2,409	2,274	15	26	36	58	128(127)
バックペイの支払い	1,944	1,892	1,738	11	32	62	49	52(47)
その他金銭の返還	113	56	48	0	2	2	4	57(52)

注：通常、一の事件は複数の救済措置を含むため、救済措置の合計数は、統計の対象とされた総件数とは一致しない。( )内は「非公式の任意解決」によって終結した事件数。

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p134, Table 4.

であった。

このように、年度によって項目別には件数の変動があるものの、不当労働行為に対する救済措置がとられる場合、非公式の任意解決による場合が非常に多くなっていることには変わりがない。

また、第4 - 3 - 18表では、参考までに労働組合が行う不当労働行為に対してとられた救済措置の件数も掲げてある（括弧内は非公式の任意解決によって終結した件数）が、この場合でも非公式の任意解決によって終結する割合が高い。

局委員会の命令には強制執行力がないため、局委員会に再審査を申し立てた当事者が任意にこれに従わない場合は、局委員会は裁判所において、命令の執行力を付与される必要がある。また、当然、局委員会命令に不服のある当事者は、これの司法審査を求めて連邦控訴裁判所に取消訴訟を提起しうる。以上のような行政訴訟に係る統計が、第4 - 3 - 19表に表されている。また、この表は、1936年から2001年までに提起された行政訴訟の類型を示した統計である。



第4 - 3 - 19表 局委員会命令の審査・執行力付与訴訟、1936年度～2001年度累計

	累計	
	件数	割合
連邦控訴裁判所手続	---	---
局委員会命令の審査・執行力付与	11,585	100.0
局委員会命令 認容	7,642	66.0
局委員会命令 一部変更・認容	1,538	13.3
局委員会に差戻し	584	5.0
局委員会命令 一部認容・一部差戻し	260	2.2
局委員会命令 棄却	1,561	13.5
連邦最高裁判所手続	258	100.0
局委員会命令 認容	155	60.1
局委員会命令 一部変更・認容	18	7.0
局委員会命令 棄却	46	17.8
局委員会に差戻し	20	7.8
連邦控訴裁判所に差戻し	16	6.2
局委員会による命令の差戻し・変更申立 棄却	1	0.4
執行力付命令不遵守事件 連邦控訴裁判所に差戻し	1	0.4
執行力付命令不遵守事件 確定・処理	1	0.4

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p186, Table1 9.

これを見ると、6割以上もの命令が、訴訟において純粋に認容されており、さらに、これに一部変更・認容の数値を加えると、連邦控訴裁判所では約8割、連邦最高裁でも約7割が認容されているということになる。日本の労働委員会と同様にNLRBも、不当労働行為法の解釈適用に関して要件裁量を有していないものの、審査手続が実質的証拠法則によって裏打ちされ、かつ、裁判所手続とほぼ同様の手続によって審査が進められているという点で、連邦裁判所裁判官がNLRBに対して持つ信頼は、かなり厚いといえるだろう。

NLRBは、不当労働行為に対する暫定的な救済措置として、当該不当労働行為の差止めを求めて、連邦地方裁判所に訴訟を提起することがある。10条(j)による暫定的救済制度はすべての不当労働行為類型に適用可能だが、10条(1)による暫定的救済は労働組合が行う不当労働行為についてのみ適用できる制度である。2001年度、NLRBが連邦地方裁判所に求めた差止め申請は35件であり、終局的な命令に至ったのはそのうちの23件であった。うち、認容されたのは17件である。処理の種別に見た内訳は第4 - 3 - 20表の通りとなっている。特に10条(j)による暫定的救済についてみると、2001年度において、認容13件、棄却6件、和解11件、取下げ5件、ペンディング3件であった。基本的にこの数値の傾向は過去約10年間において変化はないが、ある年度、例えば1995年度では、認容38件、棄却13件、和解34件と、件数が多くまた比率も変化している場合がある。

では、不当労働行為事件に関する統計データの最後に、以上の全段階それぞれに要した処理日数を、経年で中央値によって見てみる。すると、救済請求状発布までの日数が、他の段

第4-3-20表 差止め訴訟の処理別件数、2001年度

認容	17件
棄却	6件
取下げ	5件
解決または裁判所の不処理リストに掲載	14件
翌年度に繰越	6件

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p21.

第4-3-21表 不当労働行為事件の処理日数（中央値）、FY1994～FY2001

処理の段階	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
申立受理 救済請求状発布	52	60	82	86	87	89	108	101
救済請求状発布 審問終了	180	199	165	184	179	168	132	140
審問終了 行政法審判官決定	128	114	111	112	112	97	104	91
行政法審判官決定 局委員会命令	241	213	217	193	304	461	637	746
申立受理 局委員会命令	503	586	591	557	658	747	878	1,144

出所：59<sup>th</sup> - 66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 1994-2001.

階において要した日数よりも格段に短いことが判る。しかし、経年変化で見ると、要した日数が減少しているのは、「救済請求状発布 審問終了」と「審問終了 行政法審判官決定」のみであり、他の段階については、1994年度と2001年度を比較すると、倍増以上であり、「行政法審判官決定 局委員会命令」に至っては、3倍以上の日数を要していることになる。NLRBの運営及びその前提となる法制度それ自体の欠陥が、特に1980年代初頭から指摘されて久しいが、近年ではそれに輪をかけるように、処理日数が増加し、制度全体としてみれば「果たして存在意義があるのか？」と現地の関係者に言わしめるほど、惨憺たる状況になっているといわざるを得ない。

なお、第4-3-3表で見た終結件数のみを特に取り出して経年変化で見たのが第4-3-22図である。

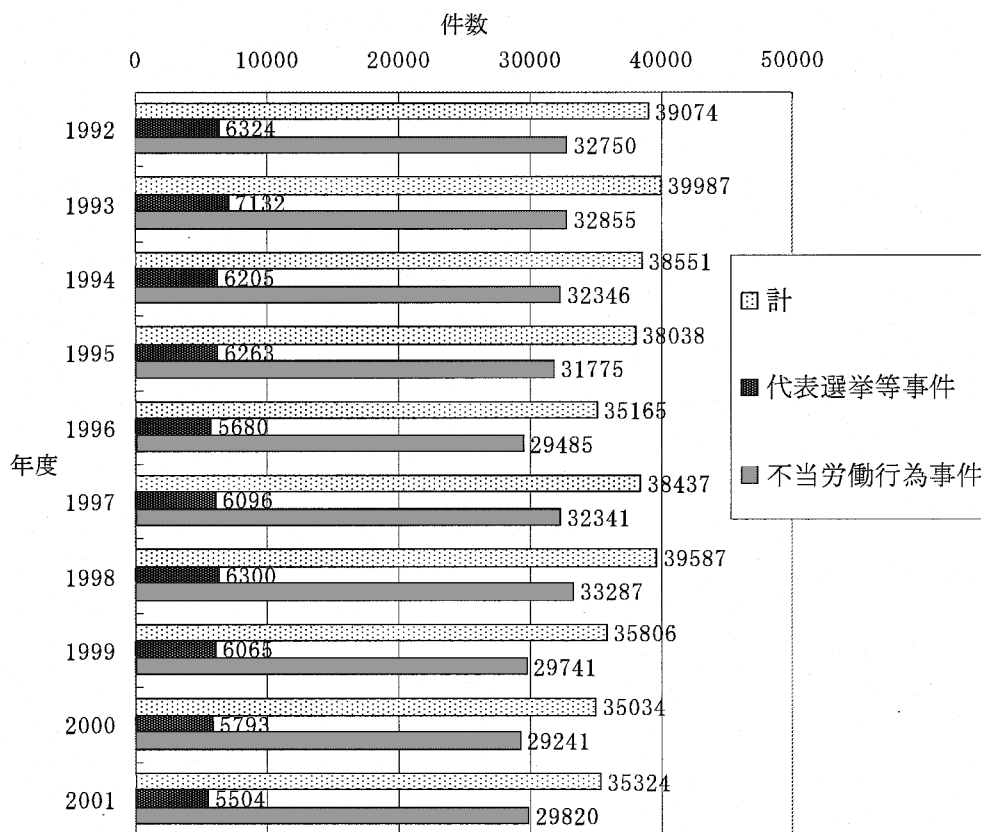
### (3) 不当労働行為救済手続における問題

アメリカの不当労働行為手続は60年を超える歴史を持って運用されているが、その実効性は極めて乏しいことは、やはりすでに認識されている。また、そのような理由に基づく批判が各方面からなされていることは、NLRB Region21の地方支局長自身、十分認識していた。

何が問題かという、やはりこの手続が準司法的な手続であるということの性格上、手続の運用が比較的厳格であるがゆえに、また、当該管轄地域での申立件数と人員の関係から生じる、手続を進める上で要する時間的問題である。

救済申立を受けての地方調査官または地方法務官による事前調査 (pre-investigation) に始まり、違法行為の疑いがある場合の正式な調査 (investigation)、審問 (hearing)、救済

第4 - 3 - 22図 終結件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p20, Chart 14.

請求状 (complaint) の発布、という一連の手続では、労使関係の勢力の均衡を保つということとは無関係に手続が進められていく。つまり、不当労働行為という違法行為を被っている組合がその勢力を維持しながら手続を進めていくことは非常に難しく、この手続が進められて行くにつれて、組合はその求心力や勢いを失い、結局、組合側には好ましい結果を何ももたらしてはくれない、という結論に至る。この場合、通常は救済請求状発布後及び審問段階で出される召喚状 (subpoena. 関係者への証人としての召喚状) を、事前調査を含め調査の段階から出すことができれば、迅速な解決にとって有益であるとの証言が、元産別 SEIU の主任交渉人から得ることができた。

また、手続の遅延という問題は、地方調査官・法務官の資質にも問題があるようである。ややバイアスがかかってはいるが、地方調査官・法務官で組合側に立った調査を行う者はほとんどいないと述べる者もあった。その理由は定かでないが、おそらく、組合側は組織戦略としてほんの少しの使用側側の言動や行動を取り沙汰して申立を行う場合が多く、申立にメリットすなわち合理的な理由がない場合が多いため、組合側を疑いの目で見ると調査を行うことがあるものと推測される。もっとも、この点は、NLRB 地方支局出身者の手によ

るある文献<sup>33</sup>によれば、地方調査官・法務官はむしろ手続の杓子定規的な運用よりも生の人間に接するのだという意識の下に、むしろ組合側の立場に立った調査を行い判断を下すのだという記述もある。従って、一応、地方調査官・法務官の人的側面に依存する問題であるとも言える。

さらに、地方調査官・法務官は、自身が担当した案件が統計的に処理されるという都合との関係で、受理したての案件は比較的早く事前調査を行い、正式な調査を行うか否かという判断を下し、次のステップに案件を送るが（このことは、担当官自身の業績評価にも影響する）、その後の手続段階では、案件数累積の負荷とも相俟って、なかなか進められないのだという。要するに、手続が進むに従って、処理の速度が非常に遅くなっていくのだという。ただ、審問が始まると再びスピードアップし、審問官の仕事は非常に良好であると評価できるが（同時に組合寄りでもあるらしい）、ワシントンの局委員会に再審査を請求すると、手続は再び遅延（約2年かかる）するという。

救済面では、手続運用上の問題と同時に、いわゆる団結権侵害に当たる不当労働行為解雇は、日本にいう公序良俗違反に該当する解雇としてコモン・ロー上、損害賠償請求の対象とされうるが、この場合に与えられる救済内容と比べて、不当労働行為手続を利用した場合に与えられる解雇からの救済は、復職と限定的なバックペイのみであり、救済内容に格差があることも、現行の不当労働行為救済手続における問題点として深刻に認識されていた。しかし、行政手続としてはあくまでも労使関係の正常化が政策目的であって、同じ不当労働行為解雇でも裁判手続によって与えられる救済とNLRAによって与えられる救済は政策・制度目的が異なる。裁判所が与える救済は懲罰的性質を有しているのに対してNLRA上のそれはそうではない。もちろん、救済の実効性を向上させるかという問題<sup>34</sup>はあるし、社会的文脈では議論が必要だろう。もっともそれは法制度を変えるかどうかという連邦議会の問題であって、政治的文脈においてはグレーゾーンか疑問視される問題領域に属する。

もっとも、不当労働行為救済申立の85-90%は、地方調査官による事前調査の段階で解決されているとのことであり、上記のような深刻な制度的手続的問題をもたらすケースはまれではある。なお、このような事前調査段階での解決率の高さは、地方調査官・法務官の紛争解決専門職としてのまさに経験と勘による職人技であり、短期間の経験によって築かれるものではない。事例ごとに見合った解決の糸口、労使当事者の解決に対する希望や志向というものを読み取り、実行に移す技量は、担当する地方調査官・法務官によって異なり、一様ではない。しかし、共通するのは、経験と勘である。それを裏付けるものとして、NLRB内（地方支局）において、人事異動はまったくといってよいほどないことである。インタビュー

<sup>33</sup> Franckiewicz, Matthew M., WINNING AT THE NLRB, BNA, 1995.

<sup>34</sup> この点については、Kennedy, Thomas M., Esposito, Lauren, Expanding NLRB Remedies to Meet the Challenge of the Twenty-First Century, in Estreicher, Samuel ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 49<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Kluwer Law International, 1997, p63を参照。

した人々も、すでに30年ほどは一つの地域における労使紛争解決に関与し、人によっては労使関係学を大学院で専攻し（地方法務官は法曹資格を有している）、専門的知識を有しているし、その地域での労使関係及び紛争の過去と現在を理解している。

救済手続途中における和解は、確かに和解審判官が関与する場合があるが、それとして独立した職務を遂行しているわけではなく、行政法審判官が兼任しているという。但し、ここでいう兼任とは、ある行政法審判官がその担当する案件について和解審判官としても担当するというのではなく、別の行政法審判官が和解審判官として案件に関与し、和解を促進する。もっとも、手続進行中の和解は、救済請求状発布の前後を通じて、正式調査に移行した案件のうちの2%位と非常に少ない。

取り消し訴訟については、ある労働法学者によれば、現時点でのアメリカでの実質的証拠法則（substantive evidence rule）よりも、裁量権濫用法則（abuse of discretion rule）の方が良いのではないかという考えであった。これは、あくまで一研究者の見解であって、どれ程の支持を集めているか即断はできない。推量するに、日本と同じようにNLRBの裁量権を広げて救済を発する方が良いのだということであろう。しかしこれについては、アメリカでも日本でも、不当労働行為の判断に関し、行政機関は要件裁量を有せず、あくまで救済内容に対する裁量権を有するものであるという意味で法的状況は同じである。したがって、要件裁量であることを前提としてこの発言を理解すると、手続や救済に関して裁量を広げるのがよいとの意味にも取れるが、すでにNLRBにはそれらの裁量があることから、むしろNLRBに要件裁量を委ねると理解するのが適切であろう。NLRBが要件裁量を有するとなると、確かに限界事例のみを判断すればよいということにもなりそうだが、その分、裁量権の逸脱があったのかどうかという点が厳格に一から司法審査が行われることになり、かえって好ましくない帰結をもたらすようにも思われる。

なお、新証拠の提出制限は非常によい制度であるとの評価であった（NLRBの手続及び組織の性格自体準司法的であるし、連邦地裁を飛び越えて審級を省略して連邦高裁に取り消し訴訟を提起するのだから、この法則は当然と言えば当然であろう）。

## 2 権利紛争処理

### （1）権利争議の調整：NRAB

先に見た通り、NRABは、協約上に定められた権利に関する争議を調整する行政機関であり、運輸事業における職種別に四つの部に分かれている。後掲の表はNRABによる紛争処理の統計である。これを見ると、過去3年間では、年度によって各項目件数にかなりばらつきがあり、また、部ごとに見ても、件数の多い部と少ない部があり、一様ではない。第三部にかかる件数が最も多く、全ての部の合計件数のほとんどはこの部が担っている（第4-3-23表）。

第4 - 3 - 23表 NRABの新受・終結等処理件数、2000～2002年度

部の別	処理種別	2000	2001	2002
全ての部	前年度繰越件数	2445	1514	1760
	新規登録件数	853	1259	1439
	終結件数	1784	1013	1176
	非判定終結	438	341	0
	判定終結	517	573	763
	取下げ	829	99	413
	翌年度繰越件数	1514	1760	2023
	第一部	前年度繰越件数	148	151
新規登録件数		121	501	613
終結件数		118	112	361
非判定終結		11	5	0
判定終結		96	99	134
取下げ		11	8	227
翌年度繰越件数		151	540	792
第二部		前年度繰越件数	131	133
	新規登録件数	90	40	47
	終結件数	88	96	51
	非判定終結	0	32	0
	判定終結	80	62	47
	取下げ	8	2	4
	翌年度繰越件数	133	77	73
	第三部	前年度繰越件数	2162	1225
新規登録件数		638	703	763
終結件数		1575	794	755
非判定終結		427	304	0
判定終結		338	401	578
取下げ		810	89	177
翌年度繰越件数		1225	1134	1142
第四部		前年度繰越件数	4	5
	新規登録件数	4	15	16
	終結件数	3	11	9
	非判定終結	0	0	0
	判定終結	3	11	4
	取下げ	0	0	5
	翌年度繰越件数	5	9	16

出所：National Mediation Board, ANNUAL PERFORMANCE REPORT, 2002, p55, 66<sup>th</sup> Annual Report of the NRAB.

## (2) 協約・協定に規定されている権利紛争の処理

協約に定められた権利にかかる紛争を処理するルートには二つあり、一つは、労使自治的紛争処理としての協約上の苦情処理・仲裁手続であり、もう一つは、裁判所における司法判

断による解決である。

前者に関しては、協約上定められた権利が労働者である組合員個人としてのものであっても（例えば、解雇には正当事由が必要であるとの条項）、協約締結主体が集团的労使であるがゆえに、紛争が発現し処理ルートに乗る段階では、当該紛争は集团的紛争と位置付けられる。そして、仲裁裁定は司法判断に服するという意味で自治的システムと公的システムと連続している。

また、後者については、労働者個人が提起する協約違反訴訟と、協約において約定されているノー・ストライキ条項をめぐる訴訟が問題となっている。

#### ア 自治的紛争処理：協約上の苦情処理・仲裁手続

BNA の調査<sup>35</sup>によれば、400協約のすべてに苦情処理および仲裁手続が定められている。仲裁については、99%の協約が規定している。仲裁の対象事項について規定する協約98%のうち、98%が、苦情処理手続を通じて解決されなかったあらゆる紛争を対象としている。仲裁の開始については、一方当事者の請求によると定める協約が92%、苦情処理手続に続いて自動的に開始されるとするものが8%、一つの協約は当事者の合意によって開始すると定めている。仲裁人の選定に関しては96%の協約が定めており、47%の協約が労使間でその時々アドホックに選定すると定め、25%が中立な第三者機関から提供される仲裁人リストに基づいてアドホックに選定すると規定している。なお、5%の協約は常時仲裁人を指名して定め、6%の協約は仲裁人リストを掲げておいて順番に依頼するとし、4%の協約ではただ独りの仲裁人を協約有効期間中指名すると定めている。そして、52%の協約では、仲裁人の選定に関して中立の第三者機関を利用するとしているが、FMCSの利用を定める協約は60%、アメリカ仲裁協会（American Arbitration Association: AAA）の利用を定める協約は30%、残りの10%は、州または連邦裁判所あるいは州の調停機関の利用を定めている。仲裁人の数については、95%の協約が規定しており、仲裁人は一人とする協約は82%、三人とする協約は11%（労使による中立な主任仲裁人1名および労使それぞれ1名ずつの仲裁人合計3人を選出）、4%は5人の仲裁人からなる仲裁委員会の開催を定めている。

仲裁手続はインフォーマルで柔軟に運用されるが、仲裁の手続基準や倫理規範が上記の中立機関で定められており、仲裁人はこれを遵守することが求められる。また、仲裁人は、最終的な判断を行う前に当事者が提出した証拠を集め、検討し、必要に応じて証人を呼び証言させることもある。判断に当たっては、過去の裁定例を参照しつつ最終的な判断を下す場合もある。仲裁手続は裁判手続に比べて比較的迅速に短期間で行われる。苦情の申立から仲裁請求まで96日（平均日数。以下同じ）、仲裁人の選定に60日、審問に90日、審問から裁定まで66日の合計およそ10ヵ月を要するという<sup>36</sup>。仲裁人は、当事者からの審問後、裁定

<sup>35</sup> BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS (14<sup>th</sup> edition), 1995.

<sup>36</sup> Finkin W., Matthew, Goldman L., Alvin, Summers W., Clyde, LEGAL PROTECTION FOR THE INDIVIDUAL EMPLOYEE (2<sup>nd</sup> edition), West Publishing, 1996, p169.

(award) を下す。仲裁裁定は、一般的には終局的かつ拘束力 (final and binding) があるものだが、法的強制力はない。したがって、使用者が仲裁裁定の内容を履行しない場合、労働組合は連邦裁判所に履行命令を求めて提訴することになる。しかし、仲裁裁定が裁判手続に移行することはあまりないらしく、結果的に裁判より少額の費用で済むことになる。

#### イ 公的紛争処理：協約上の仲裁をめぐる訴訟

上記の自治的権利紛争処理システムは、LMRA 上望ましいものとして位置付けられている (203条(d))。そして、仲裁を尊重 (deference to arbitration) する法理が形成され (Steelworkers Trilogy。1960年連邦最高裁による三判決<sup>37</sup>による)、したがって、司法判断においても、裁判所は労働協約の実体的判断を行うことはせずに、仲裁人の判断に委ねている。具体的には、当該苦情が仲裁付託事項であるのか否か、仲裁判断が誤っていたのか否かについて、裁判所は仲裁手続及び判断を尊重しているのである。さらに、苦情処理・仲裁手続を利用せずに裁判所に訴訟が提起された場合も、まず苦情処理・仲裁手続の利用を当事者にさせるべく、訴訟手続を停止させる。労働協約が私的自治として約定されたものであり、仲裁はその中核的位置にあるということが、このような仲裁尊重の背景にある。

以上との対比で興味深いのは、協約締結の前と後では、NLRB や裁判所の態度が一変することである。先に述べたように、このような場合に NLRB は、一定の条件の下に仲裁判断を尊重するが、NLRB による公権としての団結権を侵害する不当労働行為にかかる実体法上の判断と、裁判所による私権としての協約上の問題の判断で、仲裁を尊重する様相が確かに異なる。しかし、仲裁を尊重するという意味では、それまでは公権として国家によって保護されていた団結権等が、一変して私的自治、契約解釈、通常の司法判断を仰ぐという方向に舵を切り、労使関係が国家の手を離れるということである。このようなドラスティックさがアメリカの特徴である。

#### ウ 公的紛争処理：被用者個人が提起する協約違反訴訟

連邦最高裁は、LMRA301条の解釈として、同条項には組合のみならず労働者個人にも訴訟を提起する権利が認められると判断している<sup>38</sup>。しかし、この判断を下した事案は、協約上の苦情処理・仲裁手続が設けられていなかった事案であり、今日の協約の実態からすれば、かなり例外的であったといえる。反対に、ほとんどの協約のように苦情処理・仲裁手続が定められているとすれば、当該協約が適用される組合員・非組合員たる労働者は、先に見た仲裁尊重法理との関係から、まずそのプロセスを経ることが必要である。裁判所もこの理に立っている<sup>39</sup>。しかし、一連の苦情処理・仲裁手続において、後述の排他的交渉代表制度と表裏の関係にある公正代表義務 (duty of fair representation) を組合が果たしていない、被用

<sup>37</sup> United Steelworkers v. American Manufacturing Co., 363 U. S. 564 (1960), United Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U. S. 574 (1960), United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U. S. 593 (1960).

<sup>38</sup> Smith v. Evening News Association, 371 U. S. 195 (1962).

<sup>39</sup> Vaca v. Sipes, 386 U. S. 171 (1967).



者の利益が適正に代表されていない場合、換言すれば、苦情処理・仲裁手続および仲裁裁定が、恣意的、差別的、または不誠実 (arbitrary, discriminatory, or in bad faith) である場合には、公正代表義務違反として、労働者個人による協約違反訴訟が認められることになる(併せて公正代表義務違反に基づく損害賠償請求がなされる)。

#### エ 公的紛争処理：ノー・ストライキ条項をめぐる訴訟

労働協約には、協約有効期間中における一切の争議(組合側のスト及び使用者側のロックアウト)を禁じる定め(no-strike clause)が置かれることが多い。このため、同条項に違反する争議をいかに解決するのかという問題が生じる。通常であれば、協約違反を被った当事者は、相手方に対して損害賠償を請求しうが、協約上に仲裁制度が定められている場合には、前述の仲裁尊重法理との関係で、当事者はまずこれを利用することが求められる。平和的な紛争解決という連邦労働政策において、仲裁を尊重する考え方(法理)は、ノー・ストライキ条項と代償的な関係にあることを背景としているので、この問題についても仲裁による解決が尊重されるのである。

なお、事後的回復である損害賠償請求よりも、当該違反行為の差止めの方が、被害を被った当事者にとっては有効な救済手段となる場合が多くあると思われる。この点、裁判所は、当該争議行為の原因たる苦情を仲裁にかけることを条件として、仲裁裁定がなされるまでの間における当該争議の差止めを許容している<sup>40</sup>。

## 第4節 集団的利益紛争処理

### 1 交渉代表選挙：NLRB

NLRBの専属管轄事項であることを考えれば、交渉代表の選出を巡る労使間の問題は、いわば公序紛争に類するとも考えられる。しかし、労使それぞれ、あるいは労使間の権利義務という観点から交渉代表選出を考えてみる時、具体的な労働条件の決定は交渉代表選出後の団体交渉において決定され、労働協約において規定されて初めて、労使それぞれ、あるいは労使間の権利義務関係が展開するのであるから、交渉代表選出にかかる問題は、この文脈からいって、ここでは利益紛争に属する問題として整理し議論することとする。

#### (1) 交渉代表選挙手続

##### ア 交渉単位

まず、交渉代表を選出する単位である交渉単位(unit)について述べる。

労使当事者が一定範囲を交渉単位とすることを合意した場合、NLRBは、その合意に基づき交渉単位が適切であり、違法・不当な要素がない限り、当該合意を尊重する。したがっ

---

<sup>40</sup> Boys Markets, Inc. v. Retail Clerks Local 770, 398 U. S. 235 (1970).

て、後述の選挙手続は、合意に基づく交渉単位について行われることになる（もっとも、交渉単位について合意している場合は労使関係が平和的であることの証であると推測されるので、選挙を経ずして組合を交渉代表として認める場合もあるうし、そうでなくとも後述の同意選挙によって比較的平和的に選挙が行われるのではないかと推測される）。

交渉単位について労使間で合意が成立しない場合、当該職場の様々な事情を考慮した上で、NLRB が適切と考えられる交渉単位を画定し、選挙の実施を命じる。交渉単位の決定に際して考慮されるのは、労働者の雇用条件・職務内容・労務管理における共通性・相互関連性であり、これを、利害の共通性 (community of interest) という。他にも、当該労使関係における団体交渉の歴史、被用者集団の希望、組合による組織化の対象範囲をも考慮要素とされる。なお、労働者集団の希望とは、当該労働者集団の多数決による自己決定を意味する。

具体的な交渉単位の類型には、「生産・保守単位 (production and maintenance unit)」、「熟練職種単位 (craft unit)」、「部課単位 (department unit)」があるが、後二者は前者に含まれる傾向にあるという。また、専門職被用者過半数の自己決定が認められる「専門職単位 (professional unit)」、専門職単位と同様に職務の独立性が高い場合に認められる「技術的被用者単位 (technical employees unit)」、生産・保守単位と明確に切り離されている場合に認められる「事務員単位 (clerks unit)」、法規定 (NLRA 9条(b)(3)) により明確に独立性を有するものとされている「警備単位 (guards unit)」、幾つかの工場事業所を包括する「複数事業所単位 (multi-plant unit)」、使用者のすべての事業所をカバーする場合の「使用者単位 (employer unit)」または「会社単位 (company unit)」、伝統的に複数の使用者との間で団交が行われてきた港湾、建設、印刷、被服産業で認められる「複数使用者単位 (multi-employer unit)」がある。但し、最後者の複数使用者単位について、NLRB は、単一使用者単位を適切と考えており、このような単位が認められるには、この形式による団交が支配的な歴史として定着していること、および関係する労使すべてが合意していることが必要であるとしている<sup>41</sup>。

#### イ 選挙手続

代表選挙手続は、NLRB（正確には地方支局長）に対する選挙申請 (petition) によって開始され、これを受けて、当該組合の代表性を確認するための調査 (investigation) が行われる。そして、当事者の合意に基づいて審問 (hearing) が行われ、交渉単位および選挙日時を含む選挙命令が出される。後に、労使双方は選挙前にキャンペーンを行い、投票日にNLRB の監督の下、交渉単位に含まれる労働者全員による無記名秘密投票 (secret ballot) が行われ、開票の結果、単位内労働者の過半数の支持を獲得した組合に認証 (certification) が与えられる。以下、上述の手続にかかるポイントを述べる。

---

<sup>41</sup> なお、病院における交渉単位は、職種の多様性を考慮して、別個の基準が設けられている。一般的判断基準として区分けされる単位は、正看護師、医師、その他専門的被用者、技術的被用者、熟練保守被用者、オフィス事務員、サービス及び他の被専門的被用者、警備員、である。

## (ア) 選挙の種類

選挙実施の申請を受けた地方支局長は、調査を経て、選挙を実施することが適当であると判断すると、まず、労使当事者に選挙実施について合意することを働きかける。これを同意選挙 (consent election) という。合意では、選挙実施の日時と場所、交渉単位、有資格投票者の範囲などを決め、これについて地方支局長の承認を得ることになる。

反対に、同意選挙の働きかけが整わない場合には、地方支局長が審問を開催して選挙実施の可否を決定する。これを命令選挙 (directed election) という。この決定の中では、上述と同じ選挙に際しての取り決めが示される。

使用者は、選挙実施が決まった後1週間以内に、投票資格を有する労働者の住所・氏名リストをNLRBに提出しなければならない。このリストはExcelsior List<sup>42</sup>と言われるが、これは組合に提供され、選挙キャンペーンに利用されるものである。

## (イ) 選挙の申請

申請の時点で交渉代表が存在しない場合には、交渉代表となることを望む組合がNLRBに新たに交渉代表としての認証を得るべく申請を行う認証選挙 (petition for certification) と、交渉代表はすでに存在する場合の幾つかの選挙がある。

前者の場合には、自らが適切であると考える交渉単位を示しつつ、その単位内被用者の30%以上の支持があることを授權カード (authorization card) によって示す。

後者の場合は少し複雑で、他の組合が交渉代表の地位を取って代わろうと試みる選挙であり、やはり単位内労働者の30%の支持があるとの証拠を示して任長申請を行う場合、現存する交渉代表たる組合はもはや過半数の支持を失っていることの確認を求めて労働者が申請する場合で、これは認証の取消を求める申請 (petition for decertification) である。この場合でも単位内労働者の30%の支持が必要である。これもと同様の、既存の交渉代表組合が単位内労働者の過半数の支持を失っていることの確認を求める申請であるが、申請者は使用者である。この場合に使用者は、既存の交渉代表組合が過半数の支持を失っていることの合理的理由を示さなくてはならない。

なお、選挙実施の時期との関係で、選挙実施の申請が却下される場合があり、列挙すると次のとおりである。前回実施の選挙から1年を超える期間を空けなければならない。組合が選挙で勝利し認証を得た場合、認証から1年間は新たな選挙は実施されない。交渉代表である組合が使用者と期間の定めある協約を締結した場合、当該協約の有効期間中、選挙は実施されない。これを、協約障壁 (contract bar) という。労使関係を安定的に保つための考慮であり、協約の締結によって交渉代表組合はその地位を保障される。但し、協約の有効期間満了の90日前から60日前までの間における選挙申請は認められる。また、労使当事者による不当労働行為の申立がNLRBになされている場合 (blocking charge) にも、選挙申

---

<sup>42</sup> Excelsior Underwear, Inc., N. L. R. B. 1236 (1966).

請は却下される。労使関係が混乱している時期においては被用者がその自由な意思に基づいて判断し投票を行うことは不可能であるとの考慮である。

#### (ウ) 有資格投票者

代表選挙で投票できる労働者は、交渉単位に属していること、投票日に在籍していることが必要である（労使間の合意で別の基準を採ることも認められる）。一時的に職務を離脱している被用者には投票資格があるが、臨時の労働者には投票資格はない。不当労働行為に抗議するストに参加している被用者には投票資格があるが、経済的スト（労働条件の維持向上を目的とする通常のスト）に参加している労働者は、恒久的代替者（permanent replacement）が雇用されているのであれば、当該ストの開始後12ヶ月以内に限り投票資格がある。

#### (エ) 選挙キャンペーン

キャンペーンは、選挙の実施が判断されてからおよそ20～30日後に設定される。労使当事者は、その期間中、互いに相手の不支持と自らへの支持を訴えるが、その過程で不当な手段が用いられると、後に選挙の取消理由となりうる。例えば、脅迫、利益誘導、虚偽の宣伝、人種的偏見への訴えかけは取消理由となる。また、投票開始前24時間（24-hours rule）に強制的に選挙演説を聞かせること（captive audience speech）、選挙当日に投票場およびその周辺で行う選挙運動（労使の関係者が投票を行う被用者と会話することを含む）も取消理由となる。

#### (オ) 投票

既述の通り、選挙はNLRB（担当官）の監督下で無記名秘密投票により行われるが、労使の各当事者は、労働者の中から投票立会人を選ぶことができる。立会人は、投票者の有資格性について疑義がある場合に投票異議（challenge）の申立てをなす。

投票用紙には、選挙に立つ組合が一つの場合は Yes か No、複数の組合が立っている場合にはいずれを支持するかをチェックし、投票する。

開票により、有効投票数の過半数の支持を得た組合が勝利となる。可否同数であれば、過半数ではないとして組合の負けとなる。複数組合の選挙でいずれの組合も過半数の支持を得られなかった場合には、上位二つの組合による決戦選挙（run-off election）が行われる。

#### (カ) 選挙に対する異議

開票の結果が確定した後、選挙の当事者は、選挙期間中における相手方の不当な行為やNLRBによる選挙手続運用の瑕疵を理由として、選挙に対して異議（objection）を申し立てることができる。異議申立が認められた場合、NLRBは、先の選挙結果を取り消し、再選挙（rerun election）を実施する決定を行う。

#### (キ) 認証

選挙の結果、単位内過半数労働者の支持を獲得した組合には、NLRBから代表認証（certification of representation）が与えられる。反対に、支持を得られなければ、NLRBは選

挙結果の認証 (certification of results of election) を行う。

#### (ク) 司法審査

代表選挙にかかる NLRB の決定についてストレートに司法審査を求めることはできない<sup>43</sup>。認められる場合があるとすれば、明確な法規定に違反する手続によって選挙が行われた場合のみである。この場合でも、極めて狭い例外的な状況でない限り認められていないという。

なお、例外的な方法として、団交命令における組合の交渉代表権限の承認がなされる場合がある<sup>44</sup>。これは、組合の承認要求を拒否した使用者が悪質な不当労働行為を行った場合、NLRB は不当労働行為救済手続において、組合の交渉代表権限を承認し、団交命令を発するという方法によるものである。しかし条件として、組合が承認要求をした時点で過半数労働者の授權カードを保持していることが必要である。もっとも、このような方法によって交渉代表たる地位を承認されることが組合組織化にとって有効かどうかには疑問がないわけではない。つまり、このような方法を利用したとしても組織化の過程における組合の勢力の回復は難しいと思われるし、団体交渉が平和的に確実に行われる保障もないこと、また、不当労働行為救済手続における救済命令の発出が迅速ではないことなどを考えると、この方法の有効性に疑問を感じる。

#### ウ なぜ、交渉代表か？

このような交渉代表選出手続が法制度において採用されている背景は何か。換言すれば、職場における民主主義ともいえるこの制度が広く承認されている事実と背景（裏返せば、公正代表義務法理の社会的根深さ）は何か。ある論者は、アメリカにおける労使関係制度に深く閉じこめられている価値観として、「広大な土地、豊富な資源、希薄な人口密度、移民、流動的労働市場などの自然的社会的要因」を挙げる。そして、この要因は、「個人主義的、自由主義的、民主主義的思想・哲学を生み出し、契約の自由、所有権絶対、平等の法理、自由にして民主的な新労働組合主義、労使対等の原則というアメリカ的価値観の土台となる」と解釈し、「さらに、このアメリカ的価値観は資本制社会における労使紛争解決の制度的枠組として団体交渉制度を発展させた」と結論する<sup>45</sup>。既述の1926年鉄道労働法 (RLA) によって交渉代表制度が採用されていたこととも深く関係する問題<sup>46</sup>だが、この制度の社会的背景分析としては的を得ているのではないかとひとまずは考えられる。

---

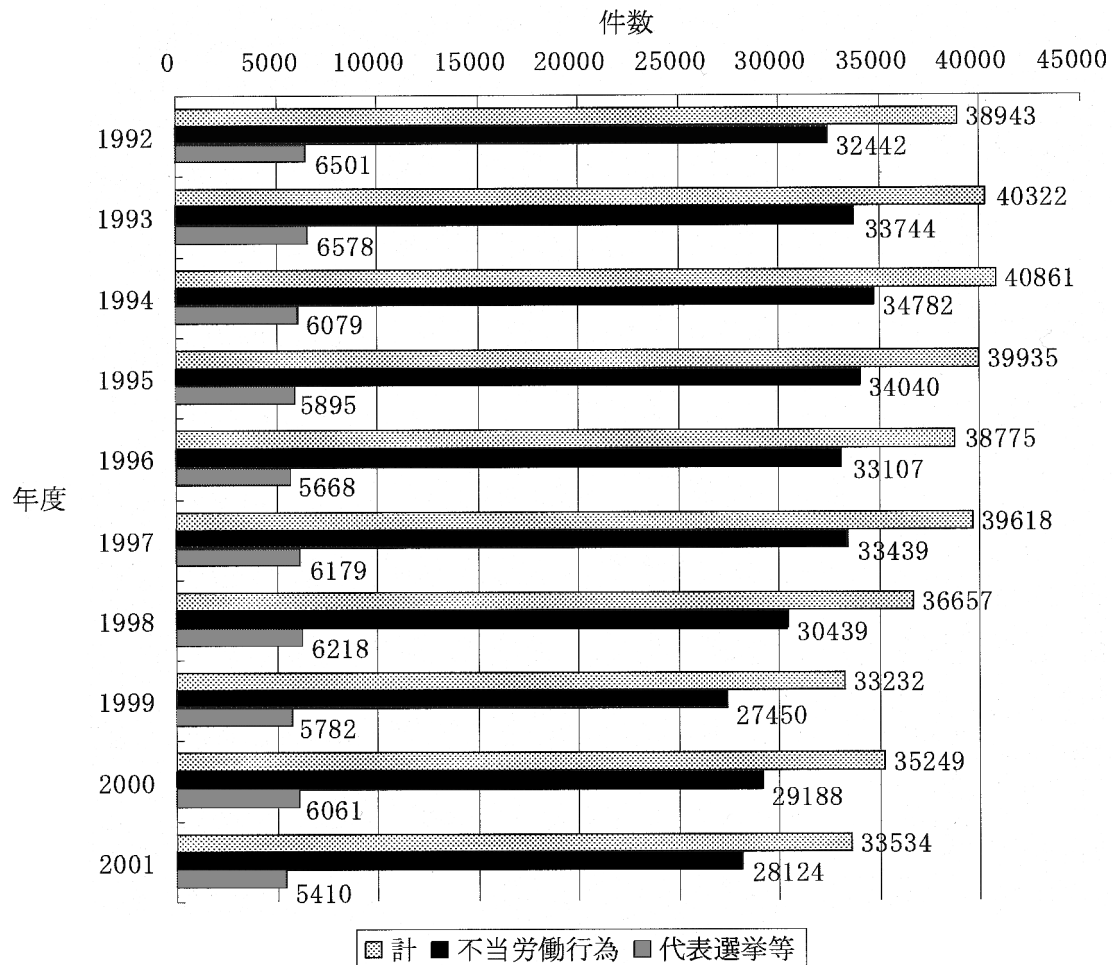
<sup>43</sup> 理論的には、間接的に、不当労働行為が行われた場合に救済を受け、その取消訴訟において、交渉代表としての地位が問題とされる前提として選挙の瑕疵を争うことはできる。中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）106頁参照。

<sup>44</sup> Gissel bargaining order と呼ばれるもので、連邦最高裁判決 (NLRB v. Gissel Packing Corporation, 396 U. S. 575 (1969)) により明確に支持され、確立された。

<sup>45</sup> 竹前栄治『戦後労働改革』（東京大学出版会、1982年）25頁以下参照

<sup>46</sup> 道幸哲也『不当労働行為法理の基本構造』（北海道大学図書刊行会、2002年）195頁。

第4 - 3 - 2 図 不当労働行為申立と代表選挙等申請にかかる受理件数 (再掲)



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p2, Chart 1.

## (2) 交渉代表選挙手続運用の実際

ここでは、先の不当労働行為と同様に、NLRBの年次報告に掲げられている統計データから、代表選挙等に係る事件処理の状況について見る。

第4 - 3 - 2 図によれば、代表選挙等の申請は、だいたい5年ごとに5千件台と6千件台の間を揺れ動きながら推移している（2002年度は5,301件、2003年度は4,677件）。不当労働行為の申立てに比べれば、件数は非常に少ないといつてよい。

第4 - 3 - 3 表では、代表選挙等の事件をより細かく分けて、新受、終結、繰越の別に見ることができる。最も多いのは、交渉代表権獲得に向けた選挙実施申請で、続いて交渉単位の明確化を申請する事件である。後者については、職場組織の変動変更に伴って事件が生じているのではないかと推測される。数値に変動はあるものの、経年で変化を見ても、どの事項にかかる事件が多いか少ないかという割合に変化は見られない。

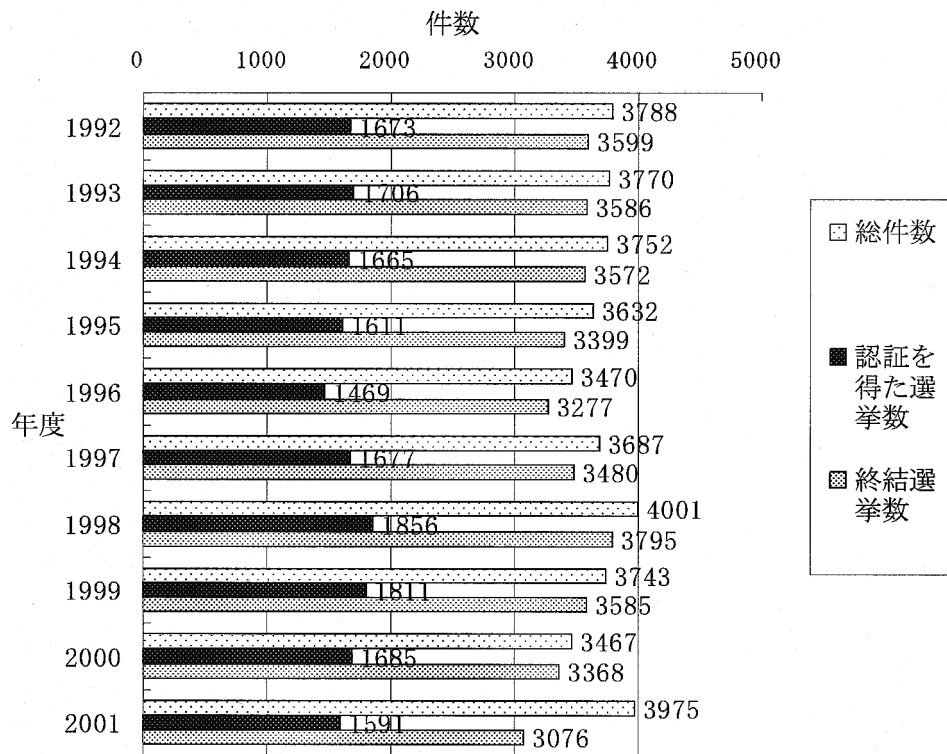
考えられる一つの問題は、特に交渉代表選挙に関してである。これは、組織化という組合側にとって重要な起点を意味するものだけに、繰越件数が約1,700件もあることは、制度運営にとって望ましくない状況であると思われる。この点、過去における翌年度繰越件数を見

第4 - 3 - 3表 新規受理、終結、繰越事件数、2001年度（再掲）

	全事件数	不当労働 行為事件	代表選挙 等事件	ユ・シ協定 奪権事件	認証変更 事件	交渉単位 明確化事件
前年度繰越件数	26,939	24,968	1,782	39	29	121
今年度新受件数	33,534	28,124	5,057	109	17	227
今年度記録登載件数	60,473	53,092	6,839	148	46	348
今年度終結件数	35,324	29,820	5,157	93	36	218
翌年度繰越件数	25,149	23,272	1,682	55	10	130

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p125, Table 1.

第4 - 4 - 1図 終結した代表選挙実施件数、2001年度



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p18, Chart 12.

ると、1994年度から98年度にかけては2,200から2,400件で推移し、1999年度は約2,000件、2000年度は2,000件弱であり、2001年度時点まで低下傾向にある。

毎年度終結を見る代表選挙事件の件数は、おおよそ3千～4千件の間で推移している（第4 - 4 - 1図参照）。そして、だいたい約半数の選挙において、組合側は認証（排他的交渉代表の地位）を得ている。なお、選挙といっても、複数組合が縄張り争いのように選挙申請を行うということはあまりなく、2001年度の数値を見ても、一つの組合が認証をかけて選挙を申請したのは2,904件、二つの組合が争ったのは165件、三つ以上の組合が争ったのは7件と、一つの組合が対使用者との関係において選挙を行うことが最も多くなっている<sup>47</sup>。

<sup>47</sup> 66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p 160, Table 13.

第4 - 4 - 2表 終結した代表選挙等及び専権選挙事件の段階別処理状況、2001年度

処理の段階	全事件	
	件数	割合 (%)
終結事件総数	5,151	100.0
審問開始通知の前	878	17.0
審問開始通知の後、審問終了の前	3,433	66.6
審問終了の後、決定の前	129	2.5
地方支局長決定の後	450	8.7
局委員会命令の後	261	5.1

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p150, Table 9.

第4 - 4 - 2表を見ると、代表選挙などの事件は手続のどの段階で終結しているかがわかる。不当労働行為事件と同じように、何らかの形で決定が下される前の段階での終結が多くなっている。第4 - 4 - 3表を併せて見ると、申請の取下げも、結果としての認証件数に相対的に近い件数あることから一概には言えないものの、ここでの終結が意味するのは、選挙申請に対してほとんどの場合、使用者側が選挙実施に応じるという形での約定選挙が行われることになったことを意味しているものと考えられる。なお、地方支局が行った選挙件数は、2002年度が2,871件、2003年度が2,659件であった。

その反面、第4 - 4 - 4図に表れているように、地方支局長による決定の件数は非常に少なくなっている。しかし、注意を要するのは、代表・認証の取消に関しては、地方支局長の決定件数が相対的にかなり多い件数となっていることである。この問題に係る分析は今後の課題だが、推測するに、おそらく、使用者に比べて組合は、膨大な労力をかけてせっかく組織化した交渉単位における権限を失うことを極端に恐れ、可能な限り最後まで争うという態度でいることの現われではないだろう（そこに至る過程で使用者側の不当労働行為に巻き込まれ、勢力を巻き返されていることに対する感情的反発を見て取ることもできよう）。

代表選挙等の決定ならびに実施は、確かに、組織としてはNLRBが行うのだが、実際の決定と実施は地方支局長が行う。この意味で、不当労働行為事件の処理に比べて、代表選挙等の事件処理に関しては、地方支局長にその権限が大幅に委譲されているということが言える。しかし手続的には、代表選挙等事件に関しても局委員会が関与することがある。つまり、選挙決定や実施に関して異議を有する当事者は、特別な事情がある場合に限り、局委員会の判断を仰ぐことができる仕組みが作られている。第4 - 3 - 15表によれば、2001年度において局委員会が判断を下した代表選挙に係る事件数は201件である。代表選挙等事件は、不当労働行為事件と比べて、新受・終結・繰越のいずれの類型においてもかなり少ない件数にとどまっているにもかかわらず、局委員会決定の段階にまで至ると、比率はかなり高くなってくる。なお、第4 - 3 - 14図によって経年の変化を見た場合、1997～99年度では、代表選挙等事件の比率がかなり高まっている（局委員会が下した不当労働行為事件決定件数が減少



第4 - 4 - 3表 終結した代表選挙等事件の処理方法・段階別  
件数、2001年度

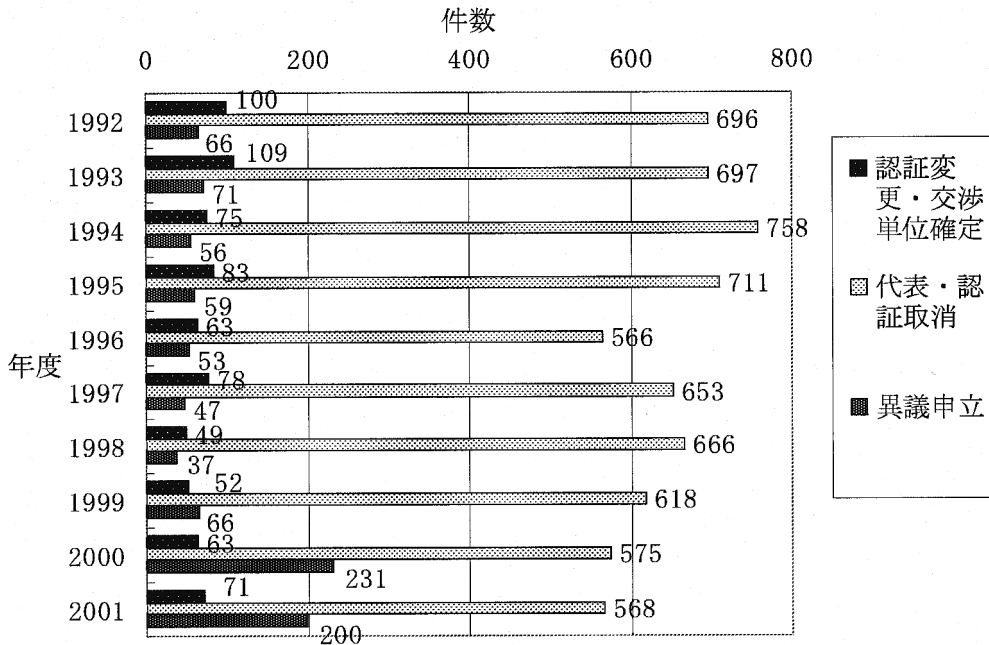
処理方法と段階	全代表選挙等事件	
	件数	割合
全終結件数	5,108	100.0
認証件数、計	3,005	58.8
同意選挙後	3	0.1
聴聞開始通知前	1	0.0
聴聞開始通知後、聴聞終了前	1	0.0
聴聞終了後、決定前	1	0.0
約定選挙	2,499	48.9
聴聞開始通知前	458	9.0
聴聞開始通知後、聴聞終了前	1,980	38.8
聴聞終了後、決定前	61	1.2
迅速選挙	2	0.0
地方支局長命令選挙	306	6.0
局委員会命令選挙	195	3.8
取下げ、計	1,789	35.0
聴聞開始通知前	329	6.4
聴聞開始通知後、聴聞終了前	1,263	24.7
聴聞終了後、決定前	59	1.2
地方支局長命令及び選挙命令後	118	2.3
局委員会決定及び選挙命令後	20	0.4
棄却、計	314	6.1
聴聞開始通知前	81	1.6
聴聞開始通知後、聴聞終了前	112	2.2
聴聞終了後、決定前	4	0.1
地方支局長決定	71	1.4
局委員会決定	46	0.9

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p151, Table 10.

していたことが大きな理由であろう)。

先に少し述べたが、代表等選挙事件では一つの組合が交渉代表権をかけて選挙申請を行うことが多く、その場合、迅速な制度運用がなされなければ、組織化自体が挫折するという危機に陥る。したがって、申請から選挙までの日数が空かないことが非常に重要である。第4 - 4 - 5図は、申請を受理してから選挙実施の有無を決するまでの日数を中間値で表している。これを見ると、早いのか遅いのかは俄かに判断しがたいが、過去10年間は合計で40日前後の期間を要していることになる。筆者の印象では、おそらくこの日数は長いのではないかとと思われる。なぜなら、基本的に労使対決的な姿勢であるアメリカの労使関係においては、使用者側の組合潰し戦略は非常に計画的で組織立てられているため、1ヶ月以上の期間を空けるということは、事実上組織化ないし選挙をあきらめると言うに等しいと考えるからである。

第4 - 4 - 4 図 代表およびその関連事件にかかる地方支局長決定件数



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p19, Chart 13.

4 - 3 - 1 5 表 局委員会決定件数、2001年度(再掲)

局委員会決定総件数	1051件
異議申立件数	748件
不当労働行為事件数	538件
開始件数	481件
補足件数	31件
バックペイ支払件数	13件
管轄権画定の件数	13件
代表選挙事件数	201件
その他の事件数	9件
非異議申立事件数	303件

出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, pp.16-17.

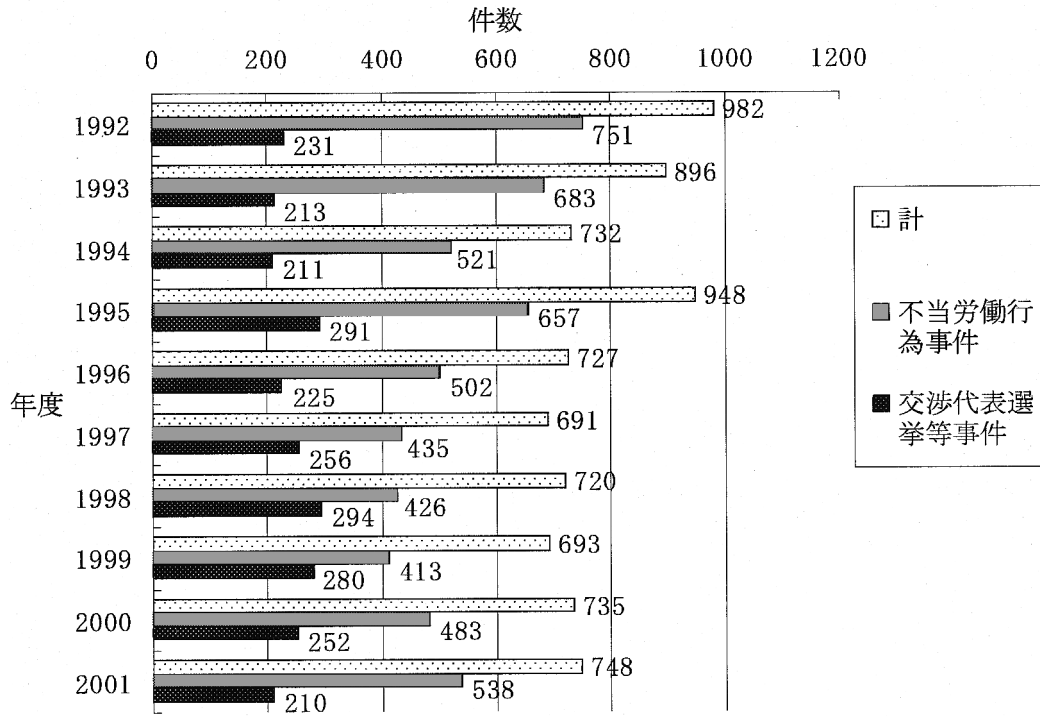
もっとも、審問終結までに要する日数は、10年前に比して減少している傾向にあるので、この傾向の維持と、地方支局長の決定が迅速になされる方策が採られるならば、将来的には明るい見通しを持つことができるだろう。しかしながら、より深刻な問題は、事件が局委員会にまで至った場合であろう。第4 - 4 - 6 表を一瞥して分かるように、不当労働行為事件同様、局委員会に係属する日数が異常に長い。

なお、最後に終結件数だが、基本的には5～6千件台で推移している（第4 - 3 - 22 図）。

### (3) 交渉代表選挙手続にかかる問題

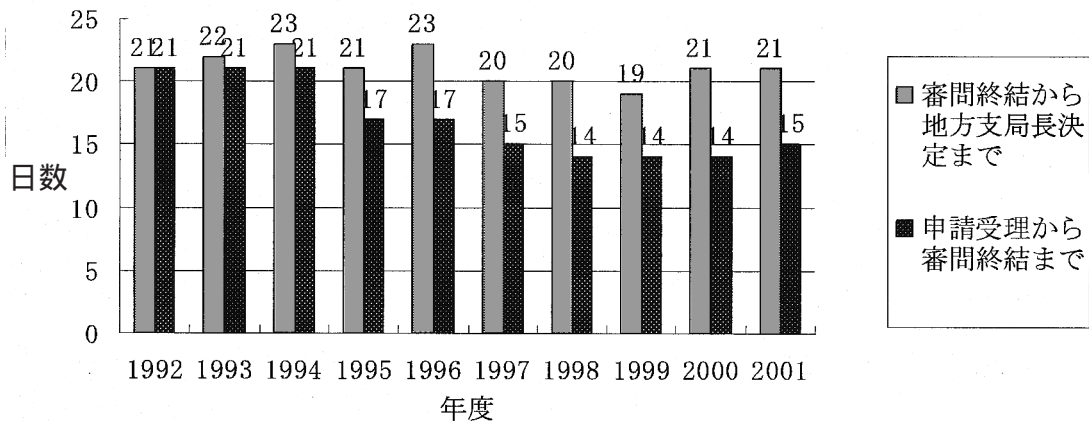
交渉代表選挙に関しても、不当労働行為手続と同じような問題点が指摘されうる。また、

第4 - 3 - 14図 異議申立てに対する局委員会決定件数 (再掲)



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p16, Chart 11.

第4 - 4 - 5図 交渉代表選挙等事件に要した日数 (申請受理から決定発布まで)、中間値



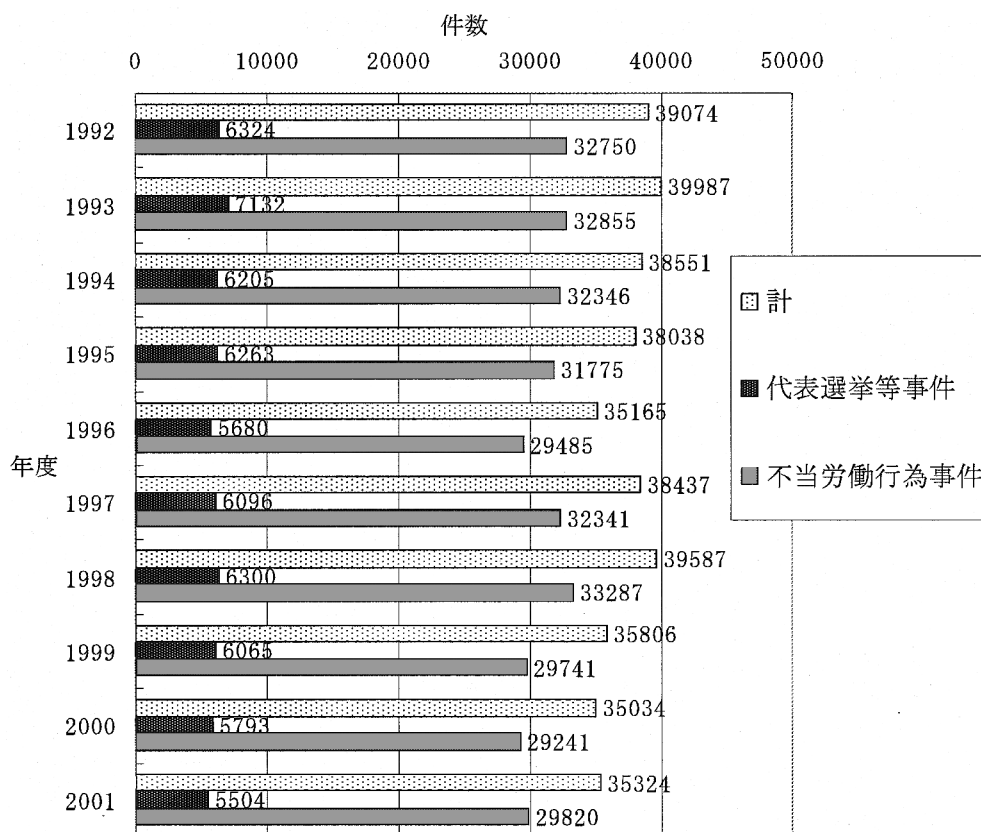
出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p15, Chart 10.

第4 - 4 - 6表 代表選挙等事件の処理日数 (中央値)、FY1994 ~ FY2001

処理の段階	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
申請 聴聞開始通知	7	5	4	2	1	1	1	1
聴聞開始通知 聴聞終了	14	12	13	13	13	13	13	14
聴聞終了 地方支局長決定	23	21	23	20	20	19	21	21
申請 地方支局長決定	45	43	45	40	39	38	38	39
申請 局委員会決定	310	286	267	248	246	328	289	232

出所：59<sup>th</sup> - 66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 1994-2001.

第4-3-22図 終結件数(再掲)



出所：66<sup>th</sup> Annual Report of the NLRB, 2001, p20, Chart 14.

職権によって交渉単位が細分化されてしまうということも問題である（交渉単位の確定は、選挙の前に（最終的には職権で）NLRBが行うのだが、要は利害が共通するグループであるかどうかという点が、単位を決定する基準になる）。

しかしそれ以上に、こちらについてはより深刻な問題を抱えている。なぜなら、交渉代表資格を選挙によって得ようとする組合は、まさに企業内に置いて組織化を進めている最中にあるのであって、この試みが挫かれることにより、企業内に組合を設立しようという努力が水泡に帰しかねないからである。

もちろん使用者としても、企業内に組合が設立されることを可能な限り阻止しようと、例えばユニオン・バスター（組合潰し屋）などを使って様々な方法で組織化を阻もうとする。具体的には、業務命令としてミーティングを行い、その中で反組合を説く、組合が組織されると労働条件がいかに低下するかを示す（その前提として生産性がいかに下がるのかを例示する）、工場を移設してしまうと脅迫的なことを発言する、明白な脅迫、場合によっては賄賂が飛び交うこともある。

選挙期間を与えるという方法も、時間的に遅くなる要因で、使用者側に切り崩しの機会を与えることになってしまう。NLRA上は、同法8条(a)(2)の労働団体の結成運営に関する支配介入を禁じた規定との関係で、企業内組合の設立が結果的に禁止されていることから、使

用者側が企業内組合に類する組織（日本における労使協議制に相当する従業員参加制度）を設立して外部オルガナイザーによる組織化を阻もうとすることはできないものの、外部オルガナイザーの事業所内への立ち入りはかなり厳しく制限されているのが現状であり、組合としては極秘裏に単位内（unit）被用者から30%以上の授權カード（authorization card）を集めなければならないことは非常に困難を極める（もっとも、盤石に組織化を進めるには30%の授權カード回収では少なすぎるという意見が元産別労組役員から聴かれた）。

仮にそのような努力が実ってNLRBに対して選挙申請を行ったとしても、不当労働行為手続と同様に手続遅延という問題が立ちはだかる。南カリフォルニア地域では、極端な例ではあるが、申請から2年間も放置された案件があったという（複数の聴き取り対象者からの証言ゆえ信頼性は高いと思われる）。その組合のその後は知らないが、結果的に組合組織化の勢力がそがれ、失敗に終わったものと推測できる。

また、法制度の性格から由来する問題として、仮に交渉代表としての地位を選挙で勝った組合が獲得したとしても、円満に団体交渉が行われるわけではない（聴き取りによる具体例では1年から5年も団交していないケースがあったという）。選挙で敗北した使用者側は、選挙は無効であるとして再選挙を申請したり、団体交渉を行ったとしても、形式上は誠実さを保ちながら実質的に不誠実な対応によって交渉が行き詰まった（impasse）として打ち切りを行ったりするからである。この点にかかる実効性のある救済制度はなく、結局は時間ばかり浪費して何も進展しない、という事態が生じうる。

極端な例ではあるが、もちろん、法技術上は、選挙期間中などにおける使用者側の悪質な行為に対して、NLRBとしては組合側に選挙資格があるものとして、不当労働行為、即、団交命令発布という方法も取りうるが、実効性が乏しいゆえに効果的ではないようである。実際上も組織化中の団交命令発布は稀である。

なお、選挙によって交渉代表組合を決するという法的手法自体は、組合間の勢力分裂を避け、使用者のカウンターパートとしての勢力を保持しうるということから考えて、非常に良い制度であるという意見が多くを占めている。もちろん、その反面としての公正代表義務は当然のものである。もっとも、現実には、職場における産業民主主義の実現という大儀などではなく、むしろ、経済力政治力による労使間の勢力関係が（当該法制度には）埋め込まれているというネガティブな側面があるとの意見もある。しかし、NLRBの行政官によれば、アメリカ労働法の基礎は、過半数獲得者には交渉代表の資格を与えるべしとの原則が確立しているので、確かに制度の変革は必要かも知れないが、少数者に交渉代表の権利を与えることは、実際の労使関係を混乱させるため、労使双方にとって好ましくないという。

## 2 争議調整システム

### (1) 自治的紛争処理

未組織状態つまり排他的交渉代表が選出されておらず、協約が締結されていない状況下に

第4 - 4 - 7表 紛争調停に関する統計、1997～2001年度

	1997	1998	1999	2000	2001
係争件数総計	58,585	53,978	40,586	38,242	37,646
組合・使用者からの通知による	54,660	50,170	36,854	34,038	33,344
NLRB/FLRA の認証による	1,530	1,750	1,631	1,492	1,446
公共部門関係委員会の要求	273	207	198	191	152
組合・使用者からの要求	2,122	1,872	1,903	2,521	2,704
処理件数	28,330	27,802	25,676	26,323	25,071
調停人割当件数	20,844	20,263	19,200	19,574	19,116
終結件数	20,256	20,139	19,295	20,737	19,150
割当後の事件の併合	1,230	972	685	1,125	619
面談を伴う最終報告の作成	5,643	5,784	6,188	6,321	6,424
面談を伴わない最終報告の作成	13,383	13,011	12,422	13,291	12,107
紛争当事者会合開催件数	18,300	17,923	19,329	17,837	17,933
部門別協約調停					
係争件数	58,585	53,978	40,586	38,242	37,646
処理件数					
民間部門	26,626	26,006	23,856	24,386	23,135
公共部門	1,118	1,145	1,141	1,216	1,185
連邦部門	587	649	678	720	750
割当件数					
民間部門	26,626	18,487	17,444	17,681	17,241
公共部門	1,055	1,134	1,089	1,168	1,139
連邦部門	593	641	666	725	739
終結件数 (除、併合による終結案件)					
民間部門	18,588	18,036	17,394	18,786	17,219
公共部門	1,091	1,105	1,199	1,209	1,150
連邦部門	577	626	701	742	781

出所：54<sup>th</sup> Report of the FMCS, FY 2001, pp.23-25.

あって紛争が生じるということは、利益紛争として争議が生じることを意味するが、一方で、当該争議が、使用者側の悪質な不当労働行為等団結権侵害に起因している場合、NLRBは、当該紛争の一方当事者である組合に対する交渉代表たる地位の確認を含め、使用者側に団交応諾義務の救済を発する。したがって、この場合には、争議調整というよりも、むしろストレートに権利紛争としての救済が認められることとなる。

## (2) 公的紛争処理

既に組織化された状況下で、旧協約の改訂交渉およびこれをめぐる争議調整は、先述の通り、FMCSやNMBに係属することとなる。以下、主な統計データを見てみることにする。

### ア 産業を特定しない利益争議調整：FMCS

第4 - 4 - 7表を見ると、FMCSにかかった紛争の状況が分かる。過去5年間ではある

第4-4-8表 当初協約交渉に関する統計、1997～2001年度

	1997	1998	1999	2000	2001
民間部門、当初協約交渉案件受理件数	1,606	1,800	1,715	1,715	1,745
調停人割当件数	1,555	1,730	1,657	1,677	1,702
NLRB の認証による受理件数	1,306	1,503	1,397	1,296	1,282
その他の理由による割当件数 (任意承認)	249	227	260	381	420
FMCS による終結件数 (調停・非調停)	534	597	661	867	1,892
合意に達した調停終結件数	142	119	137	231	360
調停件数における割合 (%)	82.1	68.4	47.9	52.9	55.1
合意に達しない調停終結件数	31	55	149	206	293
調停件数における割合 (%)	17.9	31.6	52.1	47.1	44.9
合意に達した非調停終結件数	230	277	249	255	676
調停件数における割合 (%)	63.7	65.4	66.4	59.3	54.6
合意に達しない非調停件数	131	146	126	175	561
調停件数における割合 (%)	36.3	34.5	33.6	40.7	45.3
合意により終結した、調停・非調停件数の割合 (%)	69.7	66.3	58.3	56.0	54.8
一方当事者が不当労働行為を申し立てた案件の終結件数	41	65	75	128	263
労務不提供案件の終結件数	14	24	19	24	43
合意により終結した労務不提供案件の件数	8	10	10	14	21
FMCS が受理した制定法上の通知から終結までの平均日数	122	175	166	176	85
前年度の繰越から翌年度の終結までの平均日数	359	337	351	363	432
翌年度に繰り越された割当済み件数	1,021	1,416	1,001	813	792

出所：54<sup>th</sup> Report of the FMCS, FY 2001, pp.28-29.

が、係争件数は年々減少傾向にある。また、紛争当事者からの通知によって係属したこと、民間部門における紛争が非常に多いことが分かる。係争件数は減少傾向にあるものの、処理件数は、係争件数に比して、経年で劇的な変化は見られない。終結件数も同様の傾向にあるが、注目しておくべきと思われるのは、(調停人との) 面談を伴わずに集結する事件数が非常に高い割合であることである。この場合、調停人は、当事者双方と連絡を取り合い、紛争解決に向けて助言をしているものと思われるが、結果的に、調停人 (ひいては FMCS) が第三者として紛争に関与することによって、かなりの高い確率で紛争が解決されていると言えそうである。しかし、次の表からすると、解決の意味が平和的な終結ではない場合も多くあろうと推測される。

第4-4-8表を見ると、当初協約交渉にかかる紛争処理の実態が見て取れる。当初協約交渉案件受理件数や、NLRB の認証による受理件数は、経年でさほど変化は見られない。他方、終結件数について見ると、調停・非調停による終結件数のいずれについても、合意に達して終結した件数および割合が年々減少し、その一方で、合意に達しないで終結した件数および割合が年々増加しているという事実である。その正確な理由は俄に判断しがたいが、少なくともこの表から推測するに、一方当事者が不当労働行為を申し立てている事件が年々増加しており、紛争がかなりこじれているのではないかと推測され、また、前年度から繰り

第4-4-9表 予防的調停に関する統計、1997～2001年度

	1997	1998	1999	2000	2001
予防的調停件数					
調停人割当件数	2,404	2,776	2,891	2,782	2,629
調停人最終報告による終結件数	2,505	2,813	2,954	2,792	2,655
教育的案件数					
割当件数	5,472	5,797	5,518	5,504	5,436
最終報告作成による終結件数	5,619	5,932	5,626	5,621	5,645

出所：54<sup>th</sup> Report of the FMCS, FY 2001, pp.32.

越されている案件も増加していることから、時間が経つにつれて労使当事者において紛争を平和的に解決することが、たとえ調停人など第三者が関与しても、難しくなっているのではないかと思われる。

第4-4-9表は、予防的調停に関する統計である。予防的調停とは、協約の有効期間中から、調停人が、労使当事者に対し、効果的な労使交渉の進め方、平時の労使コミュニケーション、建設的発展的な労使共同による問題解決方法を、調停を通じて教授するという紛争解決手法である。先に見た一般的総括的な調停統計（第4-4-7表）に比べれば、処理件数は多くはないが、少なくとも過去5年間において、予防的調停は安定的な数値で推移し、このことから、労使当事者から比較的良好な評価を得ているのではないかと一応推測される。

他方、仲裁に関しては、第4-4-10表から伺い知れる。開催された仲裁廷数は経年で減少する一方、運用日数は若干の上昇、運用費用の合計は過去5年間において500ドルも上昇している。これは、仲裁を通じた一件あたりの平均解決コストが上昇しているのではないかと思われる。仲裁事項についてみると、いずれの項目についても減少傾向にある。相対的にいずれの年度においても、解雇・懲戒は件数が多いが、減少傾向にある。筆者が注目するのは、苦情の仲裁可能性という項目である。苦情処理案件が多くなれば多くなるほど、当該案件を仲裁に付託する可能性は多くなるのであろうが、これにかかる疑義が、若干ではあるが増加傾向にあるということは、労使間において、仲裁を紛争解決の一般的ツールとして用いることに対する見解が分かれつつあるのかとの推測、あるいは、通常であれば仲裁手続に乗らない苦情処理案件ではあるが、組合に対する組合員の信頼性維持のために、組合が使用者に対して、苦情処理で済みうる案件を仲裁に乗せようとして、労使間で疑義が生じているのではないかと推測が、一応成り立つように思われる。

#### イ 産業を特定した利益争議調整：NMB

先述のように、NMBは、鉄道・航空産業に特化した紛争処理機関である。第4-4-11表によれば、NMBによる紛争解決のおおよそが把握できよう。すると、いずれの紛争解決手法についても、新受件数に比べて終結件数が多くなっており、安定して機能しているように見受けられる。しかしその一方で、前年度繰越件数を若干下回る件数について翌年度に繰り越されている。組織の人員や体制など詳細は定かでないが、少ない件数を効率的に処理で



第4-4-10表 仲裁に関する統計

	1997	1998	1999	2000	2001
運用状況					
仲裁廷要求	27,385	17,357	17,514	16,976	16,594
開催された仲裁廷数*	30,066	31,295	19,062	19,485	18,275
仲裁人選任	10,102	10,391	8,984	9,561	8,706
運用日数(1件当たり)					
出張日数	.40	.34	.41	.51	.43
審問日数	1.10	1.23	1.20	1.18	1.15
検証日数	2.33	2.30	2.38	2.58	2.40
計	3.86	3.74	4.02	4.27	3.98
運用費用(1件当たり)					
1時間当たり仲裁費	591.00	598.50	641.49	672.12	693.12
仲裁費合計	2,421.00	2,296.46	2,592.00	2863.49	2761.04
その他経費	253.00	252.00	248.92	321.67	341.92
計	2,674.00	2,548.46	2,840.92	3185.16	3102.96
事項別紛争件数、計	2,034	2,132	2,132	2,723	1902
一般的事項	779	409	391	585	434
時間外労働の配分	63	36	30	48	34
時間外労働命令	12	4	8	12	8
その他時間外労働	20	17	15	18	10
先任権に基づく人事管理	684	352	338	507	382
昇進・昇格	108	49	42	86	54
レイオフ関連	129	52	48	65	46
配転	45	22	13	16	17
その他先任権	63	31	33	38	25
組合役員に関する事項	16	6	4	12	9
ストライキとロックアウト	5	2	2	4	3
労働条件**	35	15	19	35	35
差別	28	12	21	27	19
管理者の権限	77	37	49	75	51
勤務割	40	49	45	50	43
職務割	138	77	62	99	80
賃金および賃金率	409	231	239	298	227
福利厚生	110	81	63	100	69
解雇・懲戒	1,941	1,032	1004	1203	849
職務配置・評価・分類	163	79	102	139	81
仲裁合意の範囲	120	78	61	74	45
苦情の仲裁可能性	99	81	146	193	109
その他	166	43	126	131	88

出所：54<sup>th</sup> Report of the FMCS, FY 2001, pp.35-36.

\* 労使当事者は複数の仲裁廷の開催を求める場合があるため、仲裁廷数は要求件数を上回る。

\*\* 安全衛生に関する事項を含む。

第4 - 4 - 11表 NMB による調停、ADR、代表選挙の新受・終結件数、1997～2002年度

係争項目	処理種別	1997	1998	1999	2000	2001	2002
計	前年度繰越件数	179	207	165	104	104	95
	新受件数	194	160	191	199	181	158
	終結件数	165	199	252	199	190	180
	翌年度繰越件数	208	168	104	104	95	73
調停	前年度繰越件数	150	176	127	74	61	66
	新受件数	101	61	71	65	70	44
	終結件数	74	105	124	78	65	59
	翌年度繰越件数	177	132	74	61	66	51
ADR	前年度繰越件数	0	7	27	16	28	21
	新受件数	15	21	45	59	45	48
	終結件数	8	3	56	47	52	51
	翌年度繰越件数	7	25	16	28	21	18
代表選挙	前年度繰越件数	29	24	11	14	15	8
	新受件数	78	78	75	75	66	66
	終結件数	83	91	72	74	73	70
	翌年度繰越件数	24	11	14	15	8	4

出所：National Mediation Board, ANNUAL PERFORMANCE REPORT, 2002, p39, Table 1.

きる体制ではないのか、あるいは、産業特定のといっても、特に運輸産業の場合は、構成職種や労働条件が、労働者間の多様な利害を背景に複雑な様相を呈していると推測されうることから、件数は少なくとも、解決には相応の時間を要し、その結果が本表に反映されているのではないかとと思われる。

## 第5節 まとめ

ここまで、特に NLRB による不当労働行為救済手続と交渉代表選挙手続について、その運用の実態と問題、そこから考えられる行政官の資質、そして紛争解決機構を支える実体法上の問題を考えてきた。上記二つの問題についてはそれぞれの箇所で一通りまとめてあるので、以下では、若干長く迂遠ではあるが、アメリカの集団的労働関係法制について考えておかなければならない幾つかの問題点を検討して、本章を終えることとしたい。

### 1 労働組合か従業員代表か？

もちろん今でも、依然として労働協約による労働条件規制は無視できない存在である。しかしアメリカの組合組織率は14%程度である。公務労働者の組織率は高いが、民間企業の組織率は低い。さらに見れば、製造、建設、運輸など伝統的に組織率が高い各業種での組織率は依然として高いが、小売や金融などサービス業の組織率は極めて低い。

誤解を恐れずに言えば、現在のアメリカにおける雇用関係は、契約法上の原則か集団的労

働条件規制かという極端な方法で規制されている。言い換えれば、個別契約による規制がいやならば、組合を結成して交渉代表選挙に勝って、集団の交渉力を背景に使用者と取引すべしというのが国家の基本的立場であるとも理解できる。

国際的競争にさらされているアメリカの各企業は競争力を高めるために、非典型労働者を活用したり、即戦力の価値が高い労働者を活用したりしている。それら労働者は一般的に考えて組織化されにくい。すると、それら労働者の労働条件、雇用関係を規制するのは、契約法上の原則となってしまう。労働者の権利保護の重要性を主張する法学者はそこで、雇用関係を規制しうる組合以外のオルタナティブは何かということを議論している。

法学者の間では、労働組合こそが職場を規制する重要な存在なのだという考え方と、もはや労働組合に代わる従業員代表制度を考えるべきだという意見が対立している。いずれの論点も、法的には、NLRA をめぐる論争に収斂される。

NLRA 上は、同法 8 条(a)(2)の労働団体の結成・運営に関する支配・介入・援助を禁じた規定との関係で、企業内組合の設立が結果的に禁止されているとかなり厳格に解釈されていることから、企業内に組合を設立することは使用者の不当労働行為となる。未組織事業所において労働組合に代わって従業員代表制度を認めると、それが法律の禁止する不当労働行為としての使用者の支配介入とみなされるという考え方が成り立つ（但し、組織化された企業で組合が認めていれば特に問題はない）。企業内に組合が設立されれば、NLRA の基礎にある労使間における対等な交渉と労働条件をめぐる公正な取引が阻害されかねない、ということを反映した結果である。したがって、企業内組合は、實際上使用者側はもちろん労働組合側からさえも、そして法律上も敵視されている。NLRB と連邦高等裁判所では、労働組合に代わって義務的団交事項にかかわる労働条件について話し合う従業員参加制度は法違反になると判断されている<sup>48</sup>。また、排他的交渉代表制度を採用しているアメリカでは、労使関係法を支える根幹の一つである同制度が従業員代表制度に侵食されかねず、ひいては労働組合の組織化さえ阻んでしまうという考え方も、従業員代表制に反対する意見としてある。

未組織の個別企業では、1980年代以降、生産性を向上させるべく従業員参加制度が盛んに導入されていたようだが、ひとたび産別組織の組織化が始まってしまうと、義務的団交事項にかかわる従業員代表制度や被用者参加制度は違法とされてしまう。従業員が「参加」することによって生産性が向上するのなら、労使にとって有益な制度ではないか、という観点から、NLRA の関連規定を改正すべきであるという意見が出るのは当然である。

かといって、企業内に組合を設立することを結果的に不当労働行為として禁じることを基本的には維持していくべきだとする批判論者も、従業員代表制度や参加制度の導入を批判するばかりではない。むしろ、団体交渉機能の低下や根強く残る随意雇用の原則、その裏腹と

<sup>48</sup> Electromation, Inc. v. NLRB, 35 F. 3<sup>rd</sup> 1148 (7th Cir. 1994), Electromation, Inc., 309 NLRB 990 (1992), E. I. Du Pont & Nemours & Co., 311 NLRB 893 (1993). なお、エレクトロメーション事件連邦控訴裁判所判決については、山川隆一「使用者による従業員参加制度の設置・運営と不当労働行為」労働法律旬報1365号23頁が検討を行っている。

しての雇用保障の欠如を憂慮して、未組織事業所において被用者代表が法的に認められることの価値を認めつつ、それが認められる厳格な要件の設定や、新たな提案を行う研究者もいる（内容的には、日本の労働組合法上の制度と欧州流の情報提供・協議を合わせたようなものである）。また、労使間のコミュニケーション・ツールとなりうる職場集団や小集団活動に限ってみれば、使用者に反組合的な動機がないことを条件に、法が禁止する会社組合とはならないような法改正をすべきだという考えもある<sup>49</sup>。

民主党のクリントン政権下では、ジョン・ダンロップを委員長とする、「労使関係の将来に関する委員会（通称ダンロップ委員会）」が発足され、職場の生産性を高める方法、労使間の協力を高め紛争を減少させる方法、労使当事者間の自主的な紛争解決方法を主な論点として、雇用労働法改革について検討された。そして、ダンロップ委員会は、1994年に報告書を取りまとめ、委員会の招集者であるライシュ労働長官とブラウン商務長官に対して勧告を行っている<sup>50</sup>。この委員会が設けられた背景には、上述した未組織の従業員参加プログラムが法的に認められていないこと、法的紛争が急増していること、非典型労働者に法的保護がほとんど与えられていないこと、硬直的で複雑な規制が存在することが、アメリカの職場の生産性を低下させているのではないかとの認識があったからである。そこで、ダンロップ委員会は、これら問題を克服すべく、法改正についてのかかなり具体的な提案を行っている。しかし、報告書の底流で力強く響いているのは、なんと言っても集団的労使関係の重要性であり、委員会は、特に集団的労使関係を規制する連邦法、全国労働関係法の具体的改正点を挙げているのである。つまり、生産性の向上も、紛争の減少も、複雑な規制への対応も、効果的な紛争解決も、すべては集団的労使関係において労働者の利益を適切に代表し、自主的自律的かつ協調的な関係を労使間で構築することができるような法制度を整えることこそが、アメリカの労働市場や雇用労働関係にとって重要であると、委員会によって認識されていると考えられるのである。

その後クリントン政権は、議会における議席数の逆転現象から政治的に苦しい立場に立たされた。その結果、ダンロップ委員会の建設的な諸勧告は店晒しにされていた。TEAM Act という従業員参加制度を違法な会社組合とはみなさないとの法改正を行うための法案が議会に提出され、連邦議会では可決されたが、クリントン大統領の拒否権によって挫折してしまった。そしてついには、クリントン大統領退任後、ブッシュ共和党政権が返り咲いてしまったため、ダンロップ委員会の勧告は闇の彼方に葬り去られたとあってよい状況である。現在でも法的状況は以前と変わらず、従業員代表・参加制度は法的には認められていない状態が続いている。衰退していく労働組合と一向に進まない従業員代表制度の議論を置き去りにしたまま、アメリカの労使関係法制はどこへ向かうのか。誰も手掛かりを見つけれない

---

<sup>49</sup> 以上の指摘は、Finkin, Matthew W. ed., THE LEGAL FUTURE OF EMPLOYEE REPRESENTATION, ILR Press, 1994掲載の各論文を参照。

<sup>50</sup> Commission on the Future of Worker-Management Relation, Report and Recommendations (1994).

状態が続いている。

## 2 アメリカ労使関係法の抱える問題

労使関係法制を大局的に見れば、1935年のワグナー法によって設定された労働組合ないし労働者の権利は、その後の経済の復興と使用者側の攻勢によって、1947年のタフト・ハートレー法、1959年のランドラム・グリフィン法と徐々に弱められているという状況がある。確かに、アメリカ法的考え方からすれば、労使関係において両者の勢力均衡を目指し、団体交渉のテーブルをセッティングするという志向は頷けるが、組合側の使用者対抗手段としての2次的ボイコット (secondary boycott) の禁止、労働組合による不当労働行為の創設、そして、(チームスターズの腐敗という大きな問題もあったが) 労働組合の組織運営にかかる様々な制約が課されたことは、本来的に均衡勢力ではない労働組合を保護・助成していた1935年法の趣旨を没却することになった。従って、様々な規制によって組合の戦略的手段を奪うという1947年1959年法による労組弱体化は、むしろ組合組織率低下の一要因として指摘できるという。

では、どうすべきか？ 研究者や組合活動家は、1935年法の時代に戻るべきであると考え、聴き取りをしたあるHRMの専門家(人事労務コンサルタント)は、今の時点では法制度上問題にならず議会に無視されているが、将来的には重要な問題として取り上げられる可能性があるだろうと述べていた。

アメリカ労使関係法に関する個別的な問題としては、企業内組合(company union)の創設を認めるべきか、恒久的代替者(permanent replacement)の利用を禁止するか、という問題がある。

前者については、1935年法上、組合の使用者からの独立性自律性を阻害するとして禁止されているが、アメリカの職場において生産性を高めるためには、労使間のコミュニケーションを円滑化すること、そのためには会社内に従業員組織ないし組合を設置することを、法改正によって認めるべきではないかとの見解がダンロップ委員会から示されていたのだが、NLRBも連邦高裁もこれを認めず、依然として法解釈は変更されていない。日本人からすれば奇異に見えるこのような法制度とその解釈も、アメリカ人から見れば当然のこのように、使用者側に支配される可能性があるのだから、企業内組合は認められるべきではない、との見解であったし、また、「支配」にかかる法解釈が不明確になるという現行法制を前提とした考え方も聞いた(もっともこのような見解は法制度及び法解釈に対するもので、現実の職場において生産性を高めるべく労使協調を推進することと企業内組合の価値が放棄されているわけではないように思える見解も存した)。推測するに、使用者は組合を嫌悪する、という敵対的な労使関係が社会に広く根付いていることの証左のようでもある。実際、経験的には会社組合ないしそれに類する従業員組織は事実上支配されてきている。

もっとも、聴き取りをしたコンサルタントは、クライアントである小規模企業では、非常

に協調的な関係を構築しており、不当労働行為や交渉代表選挙の申請、または組合組織化阻止の具体的直接的な手ほどきを行うことはないという。表面的にはそうだが、実際は、組織化されないような比較的高い労働条件の設定と employee-friendly な職場環境をどのように構築すべきか、といった間接的な組合組織化回避策を講じている (employee が fair に扱われていると感じる HR パッケージで、80%以上が組合対策。MGR に対するトレーニングを含む)。いずれにしても協調的な関係を築いている職場は少なからず存在するし、大企業でも、そのコンサルタント曰く、デュポン社は、非常に家族的な経営方針で事業を運営しているとのことで、労使協調的であるという。労使協議機関も存在するようである。

もう一つの法的大問題である後者の恒久的代替者の問題に関しては、やはり異口同音に改められるべきであると述べられていた (HR コンサルタントも労使間の均衡が大切であると述べていた)。これは、労働条件の維持向上を目指した経済的ストライキ (economic strike) を行う組合の組合員は、使用者がスト期間中にその組合員の代わりに代替者を雇い入れた場合、スト終了後にも継続して雇用している場合は、復職することができない、という判例法理<sup>51</sup>である。1938年の連邦最高裁判決によって傍論で述べられていた法解釈が現在まで生き続け、1980年代前半に行われた航空管制官のストライキに乗じて当時のレーガン大統領が恒久的代替者によってスト参加者をリプレイスしたために急速に経営者の間でスト対抗策として広まったという (もっとも、航空管制官のストは違法であったため、その場合のリプレイスに何ら問題はなかったとのこと)。

1935年法では明確に労働組合の団結権と団体行動権を保障しているのだから、このような法解釈は矛盾するのではないかと日本人の目から見て奇異に映るが、政治的任命による連邦最高裁判事は、このような法解釈を行っているのが現状である。もちろんこの問題も、法的に認められている労組の戦略的対抗手段を奪うものとして、研究者や労組から非常に厳しい批判に晒されている (反対に経営者寄りまたは共和党支持者はこのような法解釈を容認しているのだろう)。しかしながら、クリントン前大統領が発した連邦政府契約者に対して恒久的代替者を使用することを禁じる大統領令は、連邦高裁において憲法違反として退けられ、状況は依然として変わらないままである。

### 3 労使関係政策に関する期待？

以上のような様々な問題が絡み合っただけでなく、集団的労使紛争解決制度及び労働組合戦略は衰弱し、組織率は年々徐々に低下し続けている (2003年現在12.9%。民間部門は9%。第三次産業はおおよそ5%)。他方で、個別的な雇用関係法は、1960年代以降、差別を禁じた公民権法の制定以来、飛躍的に発展してきている。これにはもちろん行政監督法規も含まれるのだが、そうであるにしても、従来は労働組合の団体交渉を経て締結される労働協約によって規制さ

---

<sup>51</sup> NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U. S. 333 (1938).

れていた労働条件や職場環境、差別の禁止といった様々な雇用関係上の問題が、法律による規制に置き換えられてきていることを意味している。守護者の転換 (change of the guard) である<sup>52</sup>。人事コンサルタントが述べていたように、現時点では労使関係法制上の問題は無視されているが、将来的には問題になる可能性がある。

ではそこで、国家に何を期待するのかということだが、その回答は極めて落胆的なもので、何も期待できない、というのが各方面の回答であった。過去、労使関係政策や法解釈及びその運用について比較的積極的であったクリントン大統領やグールド委員長を責めるつもりはないようだが、関係者は、めざましい成果を上げることができなかった彼らの対応に失望していた。

現在の状況は要するに、今のネオ・リベラリズム政治は労使関係・労働者などには関心さえもないということなのだろう。NLRB 地方支局長代理でさえも、(おそらくは彼は地方支局での活動が長いがゆえに) ワシントンの HQ は何にも現場のことを理解していない、頭の中だけで考えているだけだ、として、我々は法制度がそうなっているからそのようにするだけだ、と述べていた。法律をさわるのは連邦議会だし、規則を作るのは HQ で、我々はそれに従って職務を遂行するだけだと、半ば不快そうに答えていた。最終的な結論が出るまでに弁護士費用に約5万ドルもの費用がかかるということも、NLRB 自体の問題ではないにしても、問題がある。

ただ、NLRA にまったく意義がなかったかと言えば決してそうではなく、クリントン政権下のグールド委員長時代に多く出された10(j)による差し止め命令は若干効果があったと思われる。これは、不当労働行為の差し止めを NLRB が連邦高裁に申請して効力を付与される法的措置であるが、この場合の命令は通常の命令よりも比較的かなり短い期間で出され、特にリプレースメントの差し止めは2～3週間効力を持続させる。しかしながら、ストの勢いや組合の求心力が低下するのは避けられないという制度の根本的問題を孕んでいることは否めない。

将来に希望を持って、明るく建設的に、これまで考えてきた問題を考えるならば、世界規模経済をも考慮した上での省庁統合と NLRB のクロス・ファンクショナルな役割を構築すること、これにより現在の様々な問題に対処できるのではないだろうかとの研究者による見解、また、NLRB ボードメンバーの政治的中立性の確保、さらに、利益紛争仲裁の法定、恒久的代替者の利用禁止、1947年法以前の法的状態への回帰、インパス (impasse. 使用者が行う団交の行き詰まり戦略) の制限、が重要な論点となろう。

#### 4 労使関係・労働運動の動向

以上のように、NLRB による労使紛争解決手続およびその結果としての救済は、極めて

---

<sup>52</sup> Summers, Clyde W., *Labor Law as the Century Turns: A Changing of the Guard*, 67 NEBRASKA L. REV. 7 (1988).

不十分であり、日本は我々を参考にはいけないとの助言があった。しかし、そうだとすると、アメリカの労働組合はどのような戦略によって使用者に交渉を迫り、また、そのための圧力をかけているのか？

すでに述べ、また幾つかの文献が示す通り、法的手段以外の（もちろん戦略的に法的手段に訴える場合もあるのだが）方法によって、使用者に圧力をかけている。端的には、産別ローカル労組ごとの活動ではなく、地域を中心とした産別労組間の連携及び NPO、ボランティア、学校、教会、地域組織との連携による社会的ネットワークを強化することによって、示威行動を示し、地域社会における共感を呼び起こす活動・運動を行っている。また、このことにより、組合員を中心としたサービスの提供から、組合員以外の者でもサービスを受けるという方向へ方針を転換し、つまり、アメリカ労働運動が従来掲げてきたビジネス・ユニオニズムからソーシャル・ユニオニズムへと舵を180度切り、すべての労働者の代表として信頼を得るべく、同時に組織率低下に歯止めをかけるべく、活動している。実際、Kent Wong 所長 (UCLA, Center for Labor Research & Training) が述べるように、1990年代初頭からロサンジェルス地域においてはこのような運動方針の下、新規組織化を着実に成功させている<sup>53</sup>。

このような挑戦が、連邦議会も法律も行政機関も信頼できないとして労組が取っている行動である（特に、伝統的でない、新たなサービスセクターの労組。このような労組では、違法な移民労働者を組織化していることもあるようで、そのような労働者たる組合員は NLRB への申立や申請を好ましく思っていないという事情もあるようである）。労使関係・労働組合と法律・行政機関との関係を考える上で非常に興味深い。

#### 【聴き取り対象者】

10月20日 (月)

Mr. Kent Wong (所長), UCLA, Center for Labor Research & Training

10月21日 (火)

Mr. James Small (地方支局長), NLRB Regional Office, Region 21

Mr. William Pate (地方法務官), NLRB Regional Office, Region 21

Ms. Pamela Desimone (Director), FMCS

Mr. Juan Carlos Gonzalez (Commissioner), FMCS

10月22日 (水)

---

<sup>53</sup> CA 州では一定規模以上の従業員を雇用する企業に対して医療ベネフィットを付与することを義務付ける州法が2003年10月はじめに可決、成立したが、政府機関が被用者に直接ベネフィットを提供するアクションを起こすと、今までそのようなサービスを提供してきた労働組合に加入するインセンティブが減少し、労働組合の意義が浸食されるのではないかとある研究者に問うたところ、それでも入る価値はある、という回答であった。理由は、加入している方が加入していないよりも賃金が少しは良い、苦情処理手続によって迅速に紛争が解決される、職場での公平性公正取扱がより高まる、そして、employment-at-will の例外が協約条項によって設定されるということであるという。



Mr. Joseph Rusinovich (人事コンサルタント社長), HR Advisors (人事コンサルタント会社)

Mr. Munero Ueda (人事コンサルタント), HR Advisors (人事コンサルタント会社)

Mr. Akira Takahashi (人事コンサルタント), HR Advisors (人事コンサルタント会社)

10月23日 (木)

Ms. Catherine Fisk (教授、労働法), University of Southern California

Mr. Paul Worthman (元主任交渉役), SEIU (産別労組) Retiree

Mr. Tatsuo Hagiwara (コンサルタント), Deloitte & Touche / Tohmatsu (コンサルタント会社)

10月24日 (金)

Ms. Nikki Tolt (調停人), Act Mediation (紛争処理会社)

Mr. Benjamin Aaron (名誉教授、労働法), UCLA Law School

#### 【参考文献】

[邦語文献 (五十音順)]

ウィラー, ホワイト、マックレンドン, ジョン A 「第3章 アメリカ合衆国の雇用関係」 桑原靖夫、グレッグ・バンバー、ラッセル・ランズベリー編 『先進諸国の雇用・労使関係』 (日本労働研究機構、2000年)。

木内隆司 『アメリカ労働組合の法構造研究』 (白桃書房、1987年)。

岸井貞男 『不当労働行為の法理論』 (総合労働研究所、1978年)。

谷本義高 「アメリカにおける労働協約の法的効力 (一) ~ (三・完)」 『同志社法学』 44巻1号 ~ 3号 (1992年)。

——— 「1 アメリカ」 日本労働研究機構 『21世紀における労使関係と法』 (2003年)。

千々岩力 『アメリカ不当労働行為審査制度の研究 - NLRB の審査制度の実態と課題 - 』 (日本評論社、1996年)。

道幸哲也 「タフト・ハートレー法改正の動向」 『日本労働法学会誌』 55号 (総合労働研究所、1980年)。

——— 『不当労働行為救済の法理論』 (有斐閣、1988年)。

——— 『不当労働行為の行政救済法理』 (信山社、1998年)。

——— 『不当労働行為法理の基本構造』 (北海道大学図書刊行会、2002年)。

中窪裕也 「アメリカ団体交渉法の構造 (1) ~ (4・完)」 『法学協会雑誌』 100巻8号 (1983年)、100巻10号 (1983年)、100巻11号 (1983年)、101巻1号 (1984年)。

——— 「救済システムとしての労働委員会-アメリカ法との対比-」 『日本労働法学会誌』 72号 (総合労働研究所、1988年)。

—— 『アメリカ労働法』 (有斐閣、1995年)。

—— 「アメリカ：NLRBの課題と展望」 『中央労働時報』 897号臨時増刊・労働委員会制度50周年記念号・労働委員会の課題と展望 (1995年)。

日本労働協会編 (中窪裕也執筆) 『アメリカの労使関係-組織化と交渉の法的規制-』 (日本労働協会、1988年)。

外尾健一編 『団結権侵害とその救済 - 不当労働行為制度の比較法的考察 - 』 (有斐閣、1985年)。

マンツィオス, グレゴリー編、戸塚秀夫監訳 『新世紀の労働運動』 (緑風出版、2001年)。

光岡正博 『団体交渉権の研究 [新訂版]』 (法律文化社、1986年)。

望月清人 『アメリカ労働政策史研究』 (ミネルヴァ書房、1969年)。

山川隆一 『不当労働行為争訟法の研究-救済利益と命令の司法審査-』 (信山社、1990年)。

[英語文献 (アルファベット順)]

Bellace, Janice R., Labor Law for the Post-Industrial Workplace: Breaking the New Deal Model in the USA, in Bellace, J. R. and Rood, M. G. eds., LABOUR LAW AT THE CROSSROADS, Kluwer Law International, 1997.

Bennett, James T. et al, The National Labor Relations Board: Some Preliminary Perspectives (Symposium), 22 JOURNAL OF LABOR RESEARCH 4, pp. 695 794, 2001.

Bernstein, Irving, THE NEW DEAL COLLECTIVE BARGAINING POLICY, University of California Press, 1950.

Bernstein, Michael I., Lombardi, Rachelle R., The Expanded Use of Section 10(j): Injunctivitis or a Necessary Prescription?, in Stein, Bruno ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 48<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Little, Brown and Company, 1996.

BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS (14<sup>th</sup> edition), 1995.

Derber, Milton, Young, Edwin, eds., LABOR AND THE NEW DEAL, University of Wisconsin Press, 1957.

Estreicher, Samuel, The Dunlop Report and the Future of Labor Law Reform, in Stein, Bruno ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 48<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Little, Brown and Company, 1996.

Farrell, Ellen A., Section 10(j) Injunctions: A One Year Perspective on the National Labor Relations Board's § 10(j) Initiative, in Stein, Bruno ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 48<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Little, Brown and Company, 1996.

Federal Mediation and Conciliation Service, ANNUAL REPORT 各年度版。

Finkin, Matthew W. ed., THE LEGAL FUTURE OF EMPLOYEE REPRESENTATION, ILR Press,

- 1994.
- Franckiewicz, Matthew M., WINNING AT THE NLRB, BNA, 1995.
- Friedman, Sheldon, Hurd, Richard W., Oswald, Rudolph A., and Seeber, Ronald L., RESTORING THE PROMISE OF AMERICAN LABOR LAW, ILR Press, 1994.
- Garren, Brent, Fox, Elaine S., and Truesdale, John C., HOW TO TAKE A CASE BEFORE THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, 7<sup>th</sup> ed., BNA, 2000.
- Goldman, Alvin L., LABOR AND EMPLOYMENT LAW IN THE UNITED STATES, Kluwer Law International, 1996.
- Gould, William B., AGENDA FOR REFORM, MIT Press, 1993.
- , LABORED RELATIONS, MIT Press, 2000.
- Gross, James A., THE MAKING OF THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, State University of New York Press, 1974.
- , THE RESHAPING OF THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, State University of New York Press, 1981.
- , BROKEN PROMISE, Temple University Press, 1995.
- Hardin, Patrick, Higgins, Jr., John E., THE DEVELOPING LABOR LAW, 4<sup>th</sup> ed. and Supplement, BNA, 2002.
- Kennedy, Thomas M., Esposito, Lauren, Expanding NLRB Remedies to Meet the Challenge of the Twenty-First Century, in Estreicher, Samuel ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 49<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Kluwer Law International, 1997.
- Miller, Edward B., AN ADMINISTRATIVE APPRAISAL OF THE NLRB, 4<sup>th</sup> ed., George Mason University, 1999.
- Mills, Harry A., Brown, Emily Clark, FROM THE WAGNER ACT TO TAFT-HARTLEY ACT, University of Chicago Press, 1950.
- Morris, Charles J. ed., AMERICAN LABOR POLICY, BNA, 1987.
- National Labor Relations Board, ANNUAL REPORT 各年度版。
- , BENCH BOOK (Division of Judges), U. S. Government Printing Office, 2001.
- , CASE HANDLING MANUAL, U. S. Government Printing Office, 2003.
- , Press Release (NLRB の HP で閲覧可能な1996年から2003年までの発表資料) .
- , RULES AND REGULATIONS, AND STATEMENTS OF PROCEDURE, U. S. Government Printing Office, 2002.
- , THE STORY OF THE NATIONAL LABOR RELATIONS BOARD, 1935-1995, 1995.
- Perl, Arnold E., The NLRB's Blocking Charge Policy: Wisdom or Folly?, in Estreicher, Samuel ed., PROCEEDINGS OF NEW YORK UNIVERSITY 49<sup>th</sup> ANNUAL CONFERENCE ON LABOR, Kluwer Law International, 1997.

Posner, Richard A., THE FEDERAL COURTS, Harvard University Press, 1996.

Simikin, William E., Fidandis, Nicholas A., MEDIATION AND THE DYNAMICS OF COLLECTIVE BARGAINING, 2<sup>nd</sup> ed., BNA, 1986.

Summers, Clyde, Exclusive Representation: A Comparative Inquiry into a 'Unique' American Principle, in Engels, Chris, and Weiss, Manfred eds., LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS AT THE TURN OF THE CENTURY, Kluwer Law International, 1998.

Townley, Barbara, LABOR LAW REFORM IN US INDUSTRIAL RELATIONS, Gower Pub., 1986.

Weiler, Paul, GOVERNING THE WORKPLACE, Harvard University Press, 1990.

# 終章 各国の集団的労使紛争処理制度の概要と日本法への示唆

## 第1節 各国の労使関係法制と集団的紛争処理制度の概要

### 1 ドイツの労使関係法制と集団的紛争処理制度の特色

#### (1) 労使関係の特徴と労使関係法制の動向

産業別労働組合と使用者団体によって形成される労使関係（協約自治）と従業員代表（経営協議会、職員代表委員会等）と個別使用者によって形成される労使関係（経営自治）の二元的労使関係をとるところに特徴を持つドイツの労使関係は、安定的な労使関係であるとともに、柔軟にして公正な労働条件を形成するものとして内外で積極的な評価を与えられてきた。

しかし、90年代以降、ドイツ統一後の東独地域を中心に大量の失業者を抱え、またドイツ経済の低迷が指摘されることで、協約の下方硬直性に対する批判が経済界および政府からでてきた。広域協約が持つ下方硬直性の問題点は、産業別労働組合の交渉システムの根幹にかかわる問題であり、法的に対応することに限界があるが、仮に、法律による開放条項の導入が実現した場合、労使関係は大きく影響を受ける可能性がある。また、交渉システムの比重が全国や産業レベルから企業レベルに移るなかで、従業員代表のなかに労働組合の制御を離れるものが登場するなど二元システムに内在する問題が顕在化しつつある。

#### (2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

労働組合が当事者となる労使関係システムに関しては、労働協約法しかなく、労働組合および争議に関する法的規制を持たない。したがって、労働組合が当事者として形成する労使関係システムを維持する上で、刑罰規定や不当労働行為制度のような行政救済システムを一切持たない。その意味では、この分野で「公序紛争」は存在しない。労働組合活動を理由にする解雇や不利益取扱いも一般の解雇や不利益取扱いと同様に裁判所による私法的救済だけを予定している。

他方、従業員代表制度に関しては、多様な解決システムを用意している。まず、従業員代表選挙の妨害、従業員代表の活動に対する妨害に対しては刑罰を予定し、従業員代表との協議義務や従業員代表への通知義務、説明義務の違反に対して行政罰を予定している。しかし、実際に、このような罰則が適用される例はきわめて少ない。従業員代表の活動保障の手段として中心的役割を果たすのは、裁判所の決定手続である。法律によって従業員代表に与えられている権利が侵害された場合、決定手続を通して従業員代表は権利を実現することができることになっている（例えば、使用者が従業員代表の同意を得ることなく人事上の措置を行った場合には、従業員代表が人事上の措置の停止を求めることができる）。決定手続は、当事

者主義ではなく職権主義を採り、裁判所費用は無料となっているが、これは従業員代表の労使関係システムを「私法的公序」として位置付けているからとみることができる。

### (3) 利益紛争（規整紛争）の解決システム

#### ア 争議調整

ドイツの労働争議は、いったん争議が発生した場合には、比較的大規模な争議となるが、一般には警告ストといわれる短時間の抗議ストないし示威ストで、統計的にみれば争議の少ない国に入る。警告ストのような短時間ストの場合に争議調整は問題とならないが、争議が長期化した場合には、協約による争議調整手続が採られるのが一般である。

#### イ 従業員代表の利益紛争

従業員代表の発言力や交渉力を担保するのは、争議行為ではないから、合意形成ができない場合には調整手続が必要になる。ドイツでは、事業所ごとに労使代表および第三者中立委員による調整機関を設置することになっている。この調整機関の委員長は多く労働裁判所の職業裁判官が占めている。ただし、実務的には調整機関を設置しなければ解決できない例は必ずしも多くはなく、ほとんどの場合は、自主的な解決が図られている。その要因としては「労使関係の成熟」がみられることその他、調整機関の設置それ自体が使用者にとってはコストの高いものとなるだけに、自主的解決へのインセンティブが働くこともある。

### (4) まとめ

ドイツの集団的紛争処理システムの特徴は、一言でいえば、組合を当事者とする労使関係システム（協約自治）に対しては、比較4カ国の中ではもっとも国家による介入も法的支援も少ない反面、従業員代表を主体とする労使関係（経営自治ないし企業内自治）に対しては、全面的な法的支援策を展開していることである。したがって、協約自治に関しては任意的な紛争処理制度となっているが、従業員代表による労使関係には、刑罰による担保の他、裁判所を用いたきわめて詳細な紛争処理システムが組み込まれている。もっとも、現実の労使関係では法的に設計された紛争解決手続を採ることなく、当事者の合意形成によって解決されていることも少なくない。

経済のグローバル化や大量失業問題に直面して展開してきた90年代以降の労使関係政策のターゲットは基本的に協約自治に対してであり、従業員代表システムに対してはむしろ積極的にその発言システムを強化する政策を採っている。

## 2 フランスの労使関係法制と集団的紛争処理制度の特色

### (1) 労使関係の特徴と労使関係法制の動向

フランスの労使関係は、労働組合組織が政治系列によって分断され（5つの代表的労働組合全国組織）、組織率が低い（9%）にもかかわらず、協約適用労働者の比率が高い

(90～95%) ことに特色を持つ。同じ大陸法の国であるドイツと比較した場合、労働協約が重層的に存在し、有利原則が認められていること、詳細な制定法が整備されていること等の特色を持っている。産業別の労働協約の他に、失業保険、退職年金、職業訓練などに関して全産業の労働者を対象とする全国職際協定が使用者団体の全国組織と労働組合全国組織との間に締結されている点も、ドイツと異なる。また、企業内に従業員代表組織を持つ点では類似するものの、苦情処理を担当する従業員代表委員 (délégué du personnel)、福利厚生管理運営、労働条件、経営状況についての諮問機関としての企業委員会 (comité d'entreprise) が別組織であること、労働組合の企業内支部組織をも設立できることなど、法的に二元的システムとして明確には分離されていない点も相違点である。

従来の労使関係システムに対しては、労働組合の代表性と協約締結権の独占に対する疑問が呈され、企業内交渉や協定の締結当事者の柔軟化が図られてきている。96年法は、産業部門の労働協約の承認を要件に、50人以下の企業では代表的労働組合の委任した労働者または法定従業員代表が企業協約の締結を行うことを認めた (2002年に締結された企業協約の22%がこれによるという)。また、2000年の第2次オブリ法は、労働協約で週35時間労働を導入し社会保険料の減免を受けられることのできる協約締結当事者として、組合代表委員のいない企業では代表的労働組合の委任を受けた当該企業の労働者が、組合代表委員がいない150人未満の企業で拡張適用される全国協約がなく代表的労働組合の委任を受けた労働者もいないところでは従業員代表委員が、いずれも全従業員の投票で過半数の承認を得ることを要件にして、企業協定の締結当事者となることを認めた。

さらに、2001年の労使共同宣言は、全国職際、産業、企業の三つのレベルの団体交渉の機能分担をはかりながら、企業レベルの交渉の充実と整理をはかっている。まず、代表的労働組合の協約締結権限に制約を加えることは避けながらも、勢力の小さな労働組合の締結した労働協約の効力については一定の制限を加える。つまり、全国職際協約は、協約適用地域において、代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないときに有効となる。同一の職業領域内に締結された協約は、産業部門の労働者の過半数を代表する一つまたは複数の代表的組合の署名を有効要件とする (過半数の代表性を判定する基準は直近の企業委員会選挙等を利用)。また、企業協約については、直近の企業委員会選挙等で投票の過半数を獲得した1つまたは複数の代表的労働組合が署名するか、当該企業の全従業員の全員投票で過半数の支持を得る、直近の企業委員会選挙等で過半数を獲得した1つまたは複数の代表的組合が拒否権を行使しない、のどちらかの要件を満たすことでその有効性を認める。組合代表委員のいない企業や従業員50人未満の企業で組合代表委員の任務を担う従業員代表委員がいないところでは、選出代表委員が企業協約を締結できること、従業員代表委員が選出されていない企業では代表的組合から委任を受けた労働者が企業協約を締結することができる (ここでも全従業員の過半数の支持を協約の有効要件とする) としている。

さらに、産業部門別協約と企業協約の競合に関して、従来、企業協約の有利性原則を強行

的に定めていたが、これを部門別協約当事者の意思によって異なる取扱いを認める任意的原則に変更する内容を盛り込んでいる。その意味で柔軟化が図られている。

## **(2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム**

### **ア 法的保障の概要**

(ア) 労働組合の活動保障としては、労働組合の所属、組合活動を理由とする雇用上の差別に対して刑事制裁が予定されている。組合差別には賃金、職業教育、配置、職業格付け等についても包括的に禁止されている。また、労働組合が労働者の委任を受けることなく組合差別の集団的訴訟を提起することが認められている。

(イ) 労働組合の企業内支部や企業委員会等の従業員代表活動に対する使用者の妨害活動に対しても同じく、刑事罰が科されている。

(ウ) 組合代表委員、従業員代表委員、企業委員会委員等の解雇については、特別な解雇手続が採られている。従業員代表委員、企業委員会委員の解雇については、企業委員会における諮問行政許可が必要となっている。2000年における解雇保護対象者に対する解雇許可申請が14,669人、そのうち7割が経済的理由に基づく解雇で、その9割が許可されているという。

### **イ 救済システム**

組合活動や従業員代表活動に対する使用者の妨害に対しては刑事罰が科されていることから、救済機関は刑事裁判所である。また、解雇保護に関して管轄するのは労働監督官であり、その決定に対する異議は行政裁判所に対して行う。組合代表委員の復職命令に従わないときは、刑事罰が科されることとは別に、労働者が損害賠償を求める場合には労働審判所が管轄することになっている。

## **(3) 一般的権利紛争**

労働協約の解釈適用に関する紛争は、一般民事訴訟の第一審である大審裁判所の管轄となるが、労働者の労働契約に関する紛争として争われる場合は労働審判所の管轄となる。

## **(4) 利益紛争の解決システム**

### **ア 労働争議**

労働法典は争議調整の手続として、あっせん、調停、仲裁を定めるが、これらの法定調整手続はほとんど利用されていない。反面、現実の争議調整では、労働監督官が大きな役割を果たしている。2002年の争議のうち約4割に第三者が紛争調整に関与しているが、その85.6%が労働監督官であるという。労働監督官が争議調整に関与している背景には、労使の信頼という監督官自体の評価とは別に、監督官が労働法全体について管轄権を有すること、団体交渉の促進がその任務の一つになっていることがある。



## イ 従業員代表

従業員代表委員は苦情処理、企業委員会は諮問機関であることから、合意形成ができないときの調整手続は予定されていない。

### (5) まとめ

フランスの労使関係システムが、労働組合の組織率の低さにもかかわらず、労働協約の一般的拘束力を背景に代表的労働組合による労働条件規制が貫徹されていること、企業内労使関係は、従業員代表制度を持ちつつも、ドイツのように労働条件規制を一元化せず、部門協約に対して有利性原則を持つ企業協約の締結可能性とともに、法定従業員代表による労使協定の締結と重層的労使関係を形成しているところにその特徴をみることができる。

労使関係システムの動向としては、代表的労働組合を中心にした集団的労働条件規制システムについて、一つは、代表的労働組合の承認という方法で、もう一つは、代表的労働組合の登場できない企業では従業員代表に協約締結を認め、その効力は従業員の過半数の支持を要件とすることによって効力を認めるという柔軟化がはかられてきているのが注目される。これは、ドイツにおける協約開放条項による従業員代表による協約規制の柔軟化にきわめて類似した方向性を見せているといえる。

労使関係システムの法的支援をみると、労働協約に対する一般的拘束力の付与の他に、労働組合活動の刑事罰や行政的介入（組合差別解雇の許可制）による保護、年次交渉義務の強制（刑事罰）等、広範囲に公法的規制において支援している。したがって、紛争解決システムの点でも、刑事裁判所等が登場する他、労働監督官が、組合活動の保護の他、団体交渉の助成、争議の調整を行う等、他の国にはみられない特徴を持っている。

## 3 イギリスの労使関係法制と集団的紛争処理制度の特色

### (1) 労使関係と労使関係法制の特徴と動向

イギリスの労使関係法制を特徴付けてきたボランタリズムは大きく後退し、法律による労使関係の規制が強くなっている。71年の労使関係法にはじまる労働組合の法的規制は、政権の交代によって一旦は廃止されたものの、79年のサッチャー政権の下で組織強制の禁止、チェック・オフ規制、争議行為の批准投票の義務付け、ピケティングと同情ストの禁止、非公認争議参加者の不公正解雇救済の否定、組合内部問題に対する法的規制等、きわめて徹底した形で再登場した。97年に登場した労働党政権は、法定組合承認手続を復活したことを除き基本的にこれを維持している。

### (2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

#### ア 組合の法定承認手続

##### (ア) 手続の概要

99年雇用関係法は、団体交渉を当事者による自由に委ねるだけでなく、賃金・労働時間・休暇に関しては団体交渉を法的に強制する法定承認の制度を導入した。そこでの団交事項は21人以上の事業所における自主的労働組合（認証官（Certification officer）の認証が必要）が団体交渉を求めても使用者が応じない場合、助言斡旋仲裁局（ACAS）の援助のもとでも解決しないときには、中央仲裁委員会（CAC）に承認申請を行う。CACは、交渉単位内の労働者の10%以上を組織し、かつ、当該単位内の労働者の過半数の支持を得る見込みがある場合には、交渉単位に関する労使の合意を仲介し、仲介に失敗した場合には承認投票を実施の上（50%以上を組織している場合には不要）、組合承認の宣言を行う。組合承認の宣言がなされた後に労使交渉を開始しても30日以内に協定が締結されない場合には、労働組合はCACに支援を求めることができ、その仲介でも協定締結に至らないときには、CACが団体交渉の方法を決定する。使用者がこの方法に従わない場合、組合は普通裁判所に特定履行請求の訴えを起す。裁判所の特定履行命令に従わない場合、法定侮辱罪として罰金または禁固が科される。

この法定承認手続は、アメリカの交渉単位制と類似するが、3年の承認期間が設けられていること、投票開始要件が、アメリカでは30%の単位内労働者の支持であるのに対して、イギリスでは組合員10%及び単位内労働者の50%以上の支持が求められること、義務的交渉事項が賃金・労働時間・休暇に限定されること、反面、単位内労働者の過半数が組合員であれば自動的に承認されること、選挙期間に組合が単位内労働者にアクセスする権利が認められていること、CACの承認決定後30日以内に協約締結できない場合にはCACがモデル協定を課することができる点に両者の相違がある。

#### （イ）法定承認手続の実際

2000年4月から3年半に約300件の承認申請があり、うち58.2%が受理され、そのうち38.3%が委員会により、36.0%が当事者合意で交渉単位を決められ、そこで決められた交渉単位130件のうち、投票を経ず承認されたものが20.0%（26件）、投票を実施したものが51.1%（67件）で、投票実施の結果は、62.7%（42件）が組合承認となっている。承認が強制された68件のうち、58.5%で交渉手続が合意され、交渉手続が強制されたものは8.8%（6件）にとどまる。法定承認後の労使関係は、承認手続を契機に自主的に交渉手続が形成されるセミ・ボランティアな承認である場合は、定期的な会合を重ねる等の有効な労使関係が形成されるが、強制承認である場合には、有効かつ実質的な労使関係の形成は困難である。

#### イ 団体交渉のための情報開示

92年の労使関係法は労働組合に団体交渉のための情報開示請求権を付与した。組合が「それなしでは団体交渉の遂行が妨げられる情報」または「良好な労使関係に適する情報」の求めに使用者が応じない場合、承認労働組合はCACに申立てると、まず、ACASがあっせんを行い、それが失敗するとCACが申立に理由があると宣言して、一定の期日までに情報の開示を命じるものである。使用者がこの宣言を無視するときには、組合の請求に基づき、

CAC は当該労働条件が労働契約の内容となる裁定を行うことができる。本制度に関しては、開示請求の対象が狭すぎる等の批判があるが、違反の場合には CAC が具体的な労働契約内容を裁定する仕組みは興味深い。

しかし、本制度の利用状況は年間20件程度とそれほど多くはなく、特定労働条件の請求手続にまでいたった例は、過去 2 例しかなく、ほとんどはあっせん終了しているという。

#### ウ 雇用審判所における不公正解雇の救済

組合員であることや組合活動を理由とする不利益取扱いについては、雇用審判所が管轄する。他の不公正解雇と異なり、審判所は訴訟が終結するまで仮救済として雇用契約の継続を命じることができる。

### (3) まとめ

イギリスの労使関係は、職業別組合を基礎にしながら任意的にして多元的な労使関係を形成してきたが、1970年代以降、ボランタリズムの性格を急速に失い、法による労使関係システムの再調整が進んでいる。法的保護の前提として労働組合の登録制度による「自主的労働組合」の認定を行い、労働組合の内部手続に法的介入（チェック・オフの禁止、団結強制の禁止、争議批准手続の義務付け）を行い、さらには、労働組合の法的承認手続により交渉単位内の労働者の労働条件を規整する交渉権限を与える。そこには、労働組合の交渉力を支援する一方で企業内労使関係の一元化をはかる意図をみてとることができる。このような法的介入が進展するにともない、集团的労使関係における紛争解決システムも整備され、ACAS が集团的紛争のあっせん、調停等の自主的解決の支援を行い、CAC が裁定権限を背景にしながら労使関係システムの構築を強制する。

## 4 アメリカの労使関係法制と集团的紛争処理制度の特色

### (1) 労使関係と労使関係法制の特徴と動向

アメリカ労働運動は、ビジネス・ユニオニズムといわれるように、歴史的に社会変革を志向したヨーロッパの労働組合運動と異なり、資本制経済社会を前提に労働条件の改善を求めることに主眼をおいてきただけに、団体交渉を重視してきたが、労使関係システムとしては、法律によってその枠組みが大きく規定されているところに特徴がある。交渉単位における排他的代表制である。交渉代表選挙によって交渉代表に選出された労働組合が組合員であると否とを問わず交渉単位内の労働者の労働条件を規律する権能をもつ反面、その交渉単位の決定や代表選挙をめぐる使用者の介入をもたらず可能性も高く、不当労働行為制度により交渉システムを維持する手だてが必要にもなってくる。その意味ではボランタリズムの労使関係とは距離がある。

## (2) 労使関係の制度的保障に関する紛争（公序紛争）の解決システム

### ア 交渉単位の組合承認手続

交渉単位は、労使が合意をみている場合には「適正な単位」とされるが、労使の合意が成立しない場合には、全国労働関係局（NLRB）が「適切な単位」を画定して選挙の実施を命じる。交渉単位の画定に際して考慮されるのは、雇用条件、職務内容、労務管理における共通性・相互関連性である。交渉単位には、生産・保守単位、熟練職種単位、部課単位、専門職単位、技術者単位、事務員単位、複数事業所単位、使用者単位、会社単位、複数使用者単位等がある。

NLRB の地方支局長が選挙申請を受けると、調査し、選挙実施が適当と考える場合には当事者に選挙実施の合意を働きかけ、合意ができない場合には審問のうえ選挙命令を出し、その監督の下で無記名秘密投票を行い、単体内労働者の過半数支持を獲得した組合に認証を行う。選挙の申請には、被用者の30%以上の支持があることを授權カードで示すことが必要である。選挙結果に対しては異議申立てが認められ、場合により再選挙が行われる。いったん認証を受けると1年間、また、認証組合との協約が締結された場合にはその有効期間中選挙は行われない。

### イ 不当労働行為の救済手続

#### (ア) 救済機関

労使関係システムを維持する前提となる労働組合の活動に関しては不当労働行為としてNLRB が管轄している。NLRB は、交渉代表選挙の実施と不当労働行為の救済を任務とする独立行政機関である。NLRB は、不当労働行為を訴追する事務総長（General Council）の系列と不当労働行為を判定する局委員会（Board）の系列がある。ワシントン本部の組織では訴追機能をもつ系列の職員が500人、判定機能をもつ系列の職員が300人である。局委員会は、5人の委員で構成され、その下に行政法審判官がいる。

#### (イ) 手続

不当労働行為の救済申立（charge）は、地方支局長に対し行うが、労使関係当事者に限定されることなく誰でもできる。支局長は受理した申立につき調査を行い、不当労働行為の事実がないか証拠が不十分であれば、取り下げを勧告し、理由があれば、任意解決を働きかけ、当事者が応じないときには、救済請求状（complaint）を発して、訴追を行う。訴追されると行政法審判官が単独で審問を行い、決定を下す。審判官の命令に不服があれば、局委員会に再審査を求めることができる。異議申立がなされないとき、行政法審判官の決定は局委員会の命令として扱われる。なお、訴追後、NLRB が救済命令を発するまで、事務総長の判断で暫定的救済措置をとることができる。

#### (ウ) 手続の実際と問題の所在

##### a 実際

NLRB の2001年度の新規受理件数は33,534件で、代表選挙事件等を除いた不当労働行為事

件は28,124件である。2001年度に終結した不当労働行為事件数29,825件のうち、85%は、訴追（救済請求）前に解決している。また、処理方法別では、当事者の和解によるものが36.7%、却下が31.0%、取下げが28.6%で、決定命令は2.5%（738件）となっている。また、和解や命令等で救済措置がとられた11,366件の救済内容をみると、団体交渉（2,537件）、ポスト・ノティス（2,060件）バック・ペイの支払（1,944件）、復職（1,256件）等となっている。事件の処理日数は、申立の受理から訴追（救済請求状発布）までが101日、訴追から審問終了までが140日、審問終了から審判官命令が91日、審判官命令から局委員会命令までが746日である。申立受理から委員会命令までをみると1,144日となっている。

#### b 問題点

90年代初頭と比べて、行政法審判官による手続は短縮しているものの、申立の受理から訴追までの期間、局委員会の審査手続が、それぞれ2倍、3倍と、手続の遅延が進んでいることが大きな問題となっている。前者の遅延に関しては、地方調査官・法務官の資質の問題も指摘される。救済内容に関しては、不当労働行為解雇に関するコモン・ロー上の救済（損害賠償）に比べて、復職とバック・ペイが限定的で救済格差があることの問題点が指摘されている。

### （3）協約紛争（集团的権利紛争）の解決システム

権利紛争の解決機関として仲裁制度を発達させてきたことがアメリカの特色である。英独仏では協約上の個別労働者の権利はもちろん、協約上の集团的権利に関しても裁判所の司法救済を予定するが、アメリカは司法救済とならび自治的紛争処理制度である苦情処理と仲裁によって解決することが多い。協約に定められた権利紛争に関する調整機関としては、全国鉄道調整委員会（NRAB）がある。協約のほとんどが苦情処理と仲裁手続を定める。仲裁人の選定については、47%の協約がその都度労使で選定し、25%が第三者機関の提供する仲裁人リストを利用し、5%は常時仲裁人を指名しておき、6%は掲げた仲裁人リストから順番に指名、4%は一人の仲裁人を指名しておくという。52%の協約が仲裁人の指名に際して第三者機関を利用するとしているが、うち60%が連邦調停斡旋局（FMCS）、30%がアメリカ仲裁協会（AAA）、残りが連邦または州の調停機関であるという。

### （4）まとめ

労使関係の制度的保障に関する集团的紛争解決システムとして、不当労働行為制度を持つことは日本と類似する。ただし、アメリカの不当労働行為救済機関であるNLRBは、訴追権限をもつ事務総長の系列とその審査を行う局委員会の系列と二つの性格の異なる部局で編成されていること、訴追権限を持つ系列に立つ地方支局長は不当労働行為の申立があるとその有無を調査し、その85%は和解、取下げ、却下を通して任意的に解決していること、審査部門では、訴追（救済請求）を受けてまず、行政法審判官が単独で決定を下し、異議

を受けて局委員会が決定を行ういわば二審構造をとり、局委員会を含めて労使の代表が参加していないこと、決定には執行力がなく、被申立人が命令に従わない場合にはNLRBが執行力を求めて訴訟を提起すること、連邦控訴裁判所の司法審査は実質的証拠法則がとられていること等その構造や手続に相違がみられる。

ただ、不当労働行為事件の処理に関して遅延がみられる点では日本と同じ問題を抱えている。時間がかかるのは、申立を受けてから救済請求を行うまでの間と局委員会の再審査で、行政法審判官による審問手続は比較的迅速に処理されている。救済請求前の段階に時間がかかる理由としては、地方調査官・法務官の資質や、救済申立を受けて地方調査官や法務官が行う事前調査の段階では召喚状を出すことができないことなど、日本と同じような問題点が指摘されている。

## 第2節 日本における議論に示唆するもの

### 1 各国の労使関係と集団的紛争処理システムの相違点と共通点

歴史的に形成された各国の労使関係と労使関係法制は、それぞれ独自の個性的なシステムを作り上げているが、市場経済のグローバル化の中で大きく変容を遂げていると言える。ただ、その方向は一様ではない。英米は、従業員代表制度をとらず、基本的に労働組合を主体にした労使関係システムだけを形成してきたが、イギリスでは、ボランティアの労使関係と言われてきたものの、70年代以降、組合承認手続をはじめ、交渉、争議手続等、労使関係への国家の介入が進行し、セミボランティアといわれる労使関係に変化した。これに対して、アメリカは、交渉単位にもとづく排他的交渉代表制をとることで、もともと法的介入の強い労使関係システムを作ってきたが、従業員組織を排除するシステムは、結果的に多くの企業において労働組合の活動と集団的労使関係システムの形成を阻害する機能を果たしてきた。他方、独仏は、英米と異なり、歴史的に形成された労使関係システムを基軸に従業員代表制度で企業内労使関係を補充することで、相対的に安定した労使関係と協約による労働条件規制を確保してきたが、90年代以降、ドイツでは広域協約の柔軟化が強調され、フランスでも、代表的労働組合による労働条件規制に加えて法定従業員代表等による労働条件の承認によって柔軟化が推し進められている。

このように、労使関係システムを取り巻く環境は各国で異なるが、集団的紛争解決システムをみると次のような点を指摘することができるであろう。

まず、労働組合の組合員であることや組合活動・争議行為を理由にする解雇等の不利益取扱いに対して特別の法的保護を置くことによって、団体交渉・協約システムを一定の公序として積極的に支援するシステムをとっていること、反面、産業政策や雇用政策の観点から労使関係に対する介入も進んでいることは、すべての国において共通してみられる。しかし、労使関係に対する支援と介入の方法と程度（広さと深さ）は国によってかなり異なる。

団体交渉政策に関しては、英米と独仏で異なる。英米では、従業員代表制度を持たないことから、交渉単位制度を通して交渉窓口と企業内労働条件の一元化をはかり、独仏では、組合の協約規制と従業員代表の協定規制との重層性を前提としてその調整をはかる。その中で、英米間においては、承認期間の有無、投票開始要件、義務的交渉事項の範囲、自動的承認制度、組合のアクセス権利において相違が認められる他、CACがモデル協定を課することができる点等、調整手続が整備されている点で大きな相違がある。また、独仏間では、ドイツでは、労働協約の法的効力に関する法的規整を別として団体交渉の権利保障はなんら存在しないのに対して、フランスでは、産業部門協約を締結している使用者は、賃金交渉を毎年1回、職務分類の改訂に関しては5年ごとに団体交渉を行うべき年次交渉義務が課され、団体交渉の15日前に当該産業部門の経済的社会的状況に関する報告書を労働組合に提出する情報提供義務を負っているなど、労働組合の交渉権に対する法的保障が行われている点で大きな差異がある。

紛争解決システムの観点からは、フランスでは、刑罰と行政的監督をもって労使関係システムの履行確保をはかる傾向が強くみられること（労働行政型）、ドイツでは、労働組合を主体にした労使関係システムに関しては特段の履行確保手段を用いない反面、法定従業員代表による労使関係システムに関しては、その活動保障に詳細な規定を整備し、労働裁判所によって処理している（司法型）のが特徴的である。アメリカは、不当労働行為制度を通して、つまり、独立行政機関を用いて、労使関係システムの維持をはかる（独立行政機関型）点に特徴をみる。また、イギリスは、ACASやCACのような行政機関が労使関係における紛争の解決において重要な役割を果たすとともに、組合活動を理由にする不公正解雇等の救済や企業譲渡に関する協議・情報提供義務違反の救済、協約の解釈をめぐる集団的権利紛争の解決に関しては雇用審判所もその労使関係システムの維持にかかわる公序紛争の一端を担っている（司法・行政並立型）。

## 2 日本の議論への示唆

日本の集団的紛争処理システムは、労使関係システムの制度的保障を追求する不当労働行為制度を基軸にしている。労使関係は、国によって社会的基盤と歴史的背景を異にするだけに、上記の各国比較を踏まえたとしても、日本の現行システムをめぐる改革議論への示唆を探ることは、率直に言って困難である。強いて拾い出すと次の点を指摘することができようか。

### （1）公序紛争の解決システムの設計をめぐる問題

労使関係システムを制度的に保障する観点からみたときに、日本のシステムに欠落していると思われるものは、労使関係システムの維持を公序として捉えて法的に支援する考えがやや希薄なことである。もちろん、罪刑法定主義が働く刑事罰を科すことが公序紛争の解決シ

システムとして適切であるかは議論の余地がある。ドイツでは従業員代表の選挙妨害や活動妨害に刑罰を科しているが、実際にそれが発動される例は少ない。日本もまた、旧労組法から現行労組法に改訂する過程で不当労働行為救済に関して科罰主義から原状回復主義に転換したのもかかる問題点を意識したものであることはつとに指摘されてきたところである。しかし、これは、決して、労使関係システムを制度的に担保するに際して、国家が当事者のアクションを待って行為する受動的な立場に立てば足りるということの意味しない。アメリカの不当労働行為制度では、NLRBは、関係者の申立があった場合に、事前調査等を自ら積極的にに行い、不当労働行為が認められれば訴追（救済請求）を行う。フランスでは、労働監督官が、組合差別解雇の許可、団交義務違反等の取締りを行う等、労使関係システムの維持のために積極的に介入している。日本の労働組合が企業別組合であり、その基盤が極めて弱体であることを考えれば、行政が労使関係システムの形成と維持に対してより積極的に関与することが求められてよいと思われる。すなわち、当事者の申立があれば、不当労働行為の存否をみずから調査して、積極的に救済措置をとるような「担当官」を設け、併せて任意的解決の促進をはかる措置をとってもよいということである。また、現行の不当労働行為の救済手続には、ドイツの労働裁判所の決定手続と同じような職権主義をとることで公序紛争への配慮はみられる<sup>1</sup>ものの、実際の審査手続において不当労働行為の成否の判断に向けて委員がイニシアティブを発揮しているかはかなり疑問のように思われる。

## （２）団体交渉システムの確保をめぐる問題

団体交渉システムを保障する方法として、フランスが刑事罰で交渉義務を科している点が他にみられない特徴であるが、これもおそらく監督官による指導を予定しているからであろう。したがって、日本でも監督官の任務にするなり、新たな「担当官」を構想しない限り考えることは困難であろう。これに対して、イギリスのCACにおける団交拒否に対する救済手続は興味深い。CACは、組合承認を決定した後30日以内に当事者が協約締結に至らない場合にはモデル協定を課することができるという点である。労働組合の交渉権を承認し交渉システムを設定する権利紛争（公序紛争）の救済措置と併せて、具体的な労働条件の設定に関する紛争（利益紛争）の救済を統一して行うことは、団体交渉のテーブルを設定しても労働条件の形成はできない日本の中小企業における労使関係の現実をみた場合、有効な救済手段となる。すなわち、権利紛争と利益紛争を統合した救済を与えることは、公序紛争の救済の在り方として有効な選択枝となりうるのではないかということである。もっとも、調整手続と審査手続とを結節させるものであるから、制度設計には困難が伴うであろうが、検討に値しよう。

---

<sup>1</sup> 労働組合法22条は、労働委員会に、必要な帳簿書類の提出を求め、委員や職員に事業場の臨検、業務の状況、帳簿書類その他の物件の検査を行う強制権限を与えるとともに、労働委員会規則33条5項は、「審査においては、会長は、当事者の申出又は職権により、事実の認定に必要な証拠を取り調べることができる。」としている。



### (3) 行政機関における紛争解決の遅延をめぐる問題

不当労働行為制度に関しては、申立から救済に至るまでにあまりにも時間がかかり（初審命令で約800日、再審命令で約1530日）、迅速な処理から遠くかけ離れていること、労働委員会の命令に対する不服率（初審命令78.1%、再審査命令58.3%）や取消率（初審命令に対する再審査命令による変更率55.6%、再審査命令に対する取消訴訟による取消率41.4%）が高く命令の信頼性が低く、命令不履行に対する制裁が10万円の過料と低額である他、裁判所による緊急命令が発せられることが少なく、発せられても一審判決と同時になされるなど、命令の実効性が少ないこと、等の問題点を持っていることが指摘されてきた<sup>2</sup>。これらの問題の原因として、紛争解決の長期化については、和解主導型解決、事務局スタッフの専門性の欠落、公益委員のイニシアティブの欠如、命令の信頼性の欠落に関しては、事実認定の不十分さ、実効性の喪失に関しては、裁判所の労働委員会による行政救済制度に対する無理解等が指摘されて、その改善のための法改正が準備されている。

この点、不当労働行為の救済制度を持つアメリカでも、不当労働行為事件の処理は遅延がみられ、その遅延は申立から救済請求までの間と、局委員会の再審査にみられた。これは、日本の場合に、初審では審問期間が長く、再審査では結審後の命令公布までの期間が長いこととほぼ符号している。不当労働行為の救済について、当事者の互譲による解決が彼我を問わず重視されることにその遅延の原因はあるにしても、上記の改革点は早急に実現されるべきであろう。これに関して、イギリスでは、組合承認手続の各段階において期間を明定していることは、特に迅速さが求められる団体交渉事案に関して、和解や審査に原則的な期間制限をおくことを考える上で参考になる。なお、司法審査との関係では、アメリカにおいて実質的証拠法則よりも裁量権濫用法理の方が良いとする見解が提示されていることは注目に値しよう。

---

<sup>2</sup> 厚生労働省「不当労働行為審査制度の在り方に関する研究会報告書」（2003年）による。

---

労働政策研究報告書 No. L - 9

諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態  
ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ

発行年月日 2004年8月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

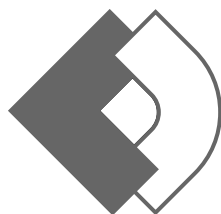
URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03 5991 5104

---

\* 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。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
〒177 8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号  
TEL 03 5903 6263



The Japan Institute for Labour Policy and Training