



労働政策研究報告書 No.55

サマリー 2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

労働関係の変化と法システムのあり方

労働政策研究・研修機構

労働関係の変化と法システムのあり方 — サマリー —

執筆担当者（五十音順）

飯田 高	成蹊大学法学部助教授
上村 俊一	労働政策研究・研修機構統括研究員
宇野 重規	東京大学社会科学研究所助教授
奥田 香子	京都府立大学福祉社会学部助教授
神吉 知郁子	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程
桑村 裕美子	東京大学大学院法学政治学研究科助手
中村 尚史	東京大学社会科学研究所助教授
橋本 陽子	学習院大学法学部教授
長谷川 珠子	日本学術振興会研究員
平澤 純子	労働政策研究・研修機構研究員
堀田 聡子	東京大学社会科学研究所助手
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所助教授

研究期間

平成 17 年度

調査研究の目的

ポスト工業化やグローバル化の社会趨勢のなかで、労働関係は世界的に大きく変化しており、労働法のあり方も大きな変容期にある。かつての「労働法」は、19世紀から20世紀にかけての工業社会のなかで社会的に中心となった「無期・フルタイム・集団的・従属労働者」を対象とし、これに対し「国家」が一律に規範を設定するという性格をもつものであったといわれている。これに対し、近年の社会変化は、従来の労働法のあり方の機能不全をもたらし、労働法システムの根本的な改革を迫っている。そこで、本研究は、労働条件決定システムに係る法をも含む広い観点から、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデルを提示することを目的として行ったものである。

研究結果の方法

1. この研究においては、分析・考察の基軸として、次の2つの仮説を立てた。

〔仮説 1〕 決定のレベル：労使関係・労働関係では分権的な交渉・コミュニケーションが重視されるようになってきている。

〔仮説 2〕 決定のプロセス：しかしここでは個別の交渉・コミュニケーションより集団的な交渉・コミュニケーションが重視されている。そしてその集団的な交渉・コミュニケーションの場では、多数者の決定のみならず少数者の意見をも重視する傾向にある。

なお、仮説1における分権化とは、労使交渉・協議のレベルが集権的なもの（例えば産業レベルの労使交渉）から分権的なもの（企業・事業場レベルでの労使交渉）に移行する動きだけでなく、法律による集権的な決定・規律から当事者の交渉による柔軟な決定にシフトする動きをも含んだ、広い概念である。仮説2における分権的な交渉・コミュニケーションの場とは、使用者と労働組合の団体交渉・労使協議だけでなく、企業委員会、事業所委員会、労使委員会など法律によって定められた従業員代表組織、企業によって設けられた苦情処理、紛争解決、情報集約・情報提供制度など、多様なものを包摂する概念である。

2. この研究では、この2つの仮説を軸として、次の3つを柱とする分析・考察を行い、変化に対応しうる新たな労働法のモデルを理論的に析出するという作業を行った。

- ① 法学、政治哲学、労働史、法と経済学という複数の学問分野から、労働関係の変化をめぐる問題について考察し、2つの仮説がもつ理論的な意味を明らかにする。
- ② 諸外国の労働関係・労働法の動態を分析し、2つの仮説の妥当性やその背景にある諸制度を各国ごとに検証する。ここでは、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、日本の5か国を研究対象とし、各国の歴史的背景や社会的基盤の違い等に細心の注意を払いながら、各国が直面している現実の課題や諸改革をヒアリング等を通じて動的に分析することに努めた。
- ③ 日本企業の労働関係・労使関係の実態を調査し、日本企業における2つの仮説の妥当性や意味を検証することである。新たな法システムを構想するにあたっては、その適用対象となる日本企業の実態を知り、そこでの問題点を克服しつつ実態との親和性をもたらす規範システムを設計することが重要になる。企業規模、労働組合の有無・数、事業の性質等の点で多様になるよう配慮しながら調査対象企業を6社選択し、各社に繰り返し聞き取り調査を行った。

研究の概要

1. 総論（第1章）

(1) 法学からの考察

法学からの考察においては、法学、とりわけ近年の社会変化のなかで新たに提唱されている2つの法学的アプローチフランスを中心に提唱されている「法の手続化」理論とアメリカで提唱されている「構造的アプローチ」一から、この2つの仮説のもつ含意と課題が明らかにされた。決定レベルについては、複雑化・不確定化した社会において正統性を支える新たな理性として「手続的理性」が重視されるという観点からも、今日の複雑で根の深い問題を効率的に解決し利益を生み出すという「経済的効率性」の観点からも、問題にかかわる当事者による分権的な交渉・コミュニケーションが重要になる。もともと、そこでは、分権的決定と集権的決定をいかに棲み分け、いかにバランスをとっていくかが課題となる。決定のプロセスについては、複数の視点から自由に討議をし調整をすることに新たな理性(手続的理性)を見出すという観点からも、労働者の本音を引き出して不満や問題を解消しやる気を高めるといった観点からも、個別の交渉・決定ではなく、少数者の意見・利益をも踏まえた集団的・文脈的決定が重視される。

(2) 政治哲学からの考察

政治哲学からの考察においては、労働関係の変化を、中間集団と「社会的なもの」の再編という文脈において考察した。その変化を端的に表現すれば、「福祉国家」が、1970年代以降のリスクの多様化・個人化のなかでその基盤（社会的連帯）を失いかけている。そこで、現在多くの国々に共通して大きな役割を担うようになっているのが、諸個人のあり方の多様性に適合しつつ、個人により多くの社会的紐帯を提供する「中間団体」である。これを2つの仮説との関係でみると、決定レベルの分権化は、社会の個別化・多様化のなかでよりきめの細かい対応を求める動きといえる。決定のプロセスについては、現在の社会においてもっとも貴重な社会権とは社会的紐帯への権利であり、社会的関係性を欠いた個別の交渉ではそれを実現できない。その場合も、社会的関係性とはあくまでそこに属する個人の権利をよりよく実現するためのものであり、そこでの決定において、多様な少数者の意見がより重視されてしかるべきである。

(3) 労働史からの考察

労働史の視点からは、日本における集団的労使関係のあゆみをその起源にまで遡って検討し、現代における労使交渉の歴史的前提を明らかにすることが試みられた。歴史的経緯を経て形成された日本の集団的労使関係の特徴としては、①企業別の「分権的」な関係の原点が既に戦前に形成されていたこと、②戦前に培われた基盤のうえで戦後誕生・増加していった労働組合は工職混合組合の形態をとり工員と職員を広く包摂するものであったが、そこで組織化されたのは正規従業員であったこと、③日本の労働者組織は使用者のイニシアティブで再編・組織化されていったという歴史的経緯をもち、そこでは経営家族的イデオロギーの下

で労働者個人の視点が弱いといった点が、指摘されうる。

(4) 法と経済学からの考察

法と経済学の観点からの考察では、「分権化」と「集団化」を理論的に接合し、システム構築の指針を探ることが試みられた。そこではまず、①価値観や嗜好が多様化している社会では、「分権的」な交渉・決定の方が多様な選好にきめ細かく対応できるため望ましく、また、②労使の協力によって双方の利益（協力的余剰）を高める交渉ができ、リピーターとしての効率化や交渉や管理にかかるコスト（取引費用）の削減を図ることもできる点で、「集団的」な交渉・決定は利点をもつことが示された。そして、「分権化」と「集団化」の相互関係について、「分権的」交渉のレベルを適切に設定することが「集団」の機能を十全に発揮させるための条件であるとし、具体的には、交渉事項が多くの労働者の利益にかかわる性質（公共財的性質）をもつ場合には、その決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいことが明らかにされた。

2. 比較法（第2章）

(1) フランス

フランスでは、伝統的に、法律の詳細な規定や産業別の労働協約によって労働条件等が決定されるという集権的な土壌が存在していた。しかし、特に1980年代以降、「分権化」が進んでいる。それは、法律による一律の規制から労使交渉による柔軟な規制への移行、産業別交渉から企業レベルでの交渉・協議への重心の移動という大きく2つの形で生じている。もっとも、分権化に当たっては、法律や産業別協約で規制の基本的な目的・方向性や枠組みが定められ、その具体化や補充を分権的な交渉によって行うという例が多く、また、健康や安全など労働者の基本的権利は分権化によっても侵害されてはならないとされている。決定のプロセスに関しては、「集団」が重視されており、法律規制の個別合意による解除（オプトアウト）は認められていない。

(2) ドイツ

ドイツでは、伝統的に、企業外に存在する産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた。これに対し、1980年代以降、産業別労働協約の開放条項による事業所協定への委任、特定企業を対象とした労働協約の増加という形で、決定レベルの「分権化」が進んでいる（これに加えて労働協約に開かれた法律規定も増加している）。もっとも、この「分権化」は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この集権的レベルでの方向性・枠組みの決定を離れて分権化することは現時点では認められていない。決定プロセスについては、個々の労働者の力の弱さを考慮してなお「集団」が重視されており、法律規定・労働協約・事業所協定の基準を下回る個別契約の効力は認められていない。また、集団的決定における少数者の意見・利益への配慮は、労働協約においては任意加入と平等権の保障、事業所協定においては比例代表制選挙など多様な利益が反映

されるような制度的保障と裁判所による公正審査の形で、法的に制度化されている。

(3) イギリス

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意（契約）に求められていた。これに対し、1980年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され労働組合の権利が法的に制約されていくなかで、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、2つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。1つは、労働組合による団体交渉の促進であり、もう1つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である。これらの集団的チャンネルが実際にどれくらいの影響力をもちうるかは未だ定かでないが、制度的には再「分権化」を模索する動きと捉えることもできよう。決定のプロセスについては、労働時間規制について個別の同意による規制解除（オプトアウト）が認められるなど、個人を重視したものとなっている。

(4) アメリカ

アメリカでは、1930年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集団的労使関係が形成されていた。しかし、1960年代以降、労働組合が徐々に衰退していくなかで、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになる。これは決定のレベルという点では、「集権化」の動きといえる。近年、問題を認識し解決する集団的なプロセスを重視する動きが判例や立法のなかでみられるようになっており、先進的な企業では実際にそのような取組みが進められている。その限りでは、「分権化」の動きもみられるようになってきているといえよう。決定のプロセスについては、伝統的な団体交渉の枠組みでは、過半数代表による排他的交渉制度とされており、「多数者」による「集団」的な決定が重視されるものとなっている。新たにみられている企業内での集団的な問題解決プロセスにおいては、少数者もプロセスに直接参加・関与し、その意見・利益が吸収・反映されるシステムとなっている。

(5) 日本

日本では、国家による集権的な決定・規律とともに、企業別の労使関係における分権的な決定という2つのレベルが存在していた。これに対し、1980年代後半以降、法的には国家による一律の規制から企業レベルでの柔軟な決定へとシフトする「分権化」の動きがみられている。その範囲は、制定法においては、労働時間規制、労働安全衛生、労働者派遣の受入期間、継続雇用の対象となる高年齢者の範囲、女性の活用、子育て支援対策、従業員発明の対価など、多種多様にわたっている。法律規制の例外設定の場面では「集団」が重視されているといえる。また、集団的コミュニケーションにおける少数者の意見・利益への配慮の点では、労基法上の労使協定や労使委員会制度において、過半数組合がある場合には過半数組合が重視され、それ以外の少数者の意見・利益が反映されるシステムにはなっていないといった特徴が認められる。

3. 日本企業における実態（第3章）

日本企業の労働関係・労使関係の実態調査を行い、各社の労使コミュニケーションのルートと意思決定の実態を整理したうえで、2つの仮説に基づく考察を加えた。調査対象は、トヨタ自動車、東日本旅客鉄道、総合小売業A社、ユニクロ、サイバーエージェント、専門工事業B社。

いま各社では、労使コミュニケーションの見直しと強化が行われている。変化への対応や業績の安定・拡大のためには労使コミュニケーションの充実が不可欠との考えから、コミュニケーションのルートの重層化あるいは実質化が図られている。

この変化を、コミュニケーションのレベルという観点からみると、2つの側面から、概ね「分権的」なコミュニケーションが重視されるようになってきているということが出来る。1つめは、ブロック・部門・店舗・職場レベルで実効的な議論・提案のルートが配され、それを通じて労働者が発言している点である。このことは業種や規模、労働組合の有無にかかわらず。制度化されたものの他に、日常的に上司や現場の管理者による吸い上げも行われている。2つめは、集团的労使関係の場において団体交渉等のフォーマルな交渉・協議よりも、より柔軟性の高いコミュニケーションが重視されるようになってきた点である。

コミュニケーションのプロセスについては、「集団」を重視しつつも、上司等「個別」のコミュニケーションの役割も高まっている。「集団」のあり方は、労働組合によるものから会社主導のもの、制度化されたものから制度化されないものまで多種多様であるが、「集団」の方が効率的かつ公平性が高い、「集団」による議論を通じてコミットメントが高められるという考え方を背景に、「集団」的なコミュニケーションを重視する傾向がみられる。その内容を類型化してみると、労働組合がある場合は労働条件・労働環境等労務関連事項について労使で定期的に向き合う場が保障されている。他方、労働組合がなく能力主義を徹底している企業では概して事業戦略や経営戦略に関する関心が高く、労務関連事項への対応が遅れがちになる傾向がうかがえた。また、制度化された機構では安定的で円滑な対応が図られるというメリットがあるが、制度化しない機構には関係者によるオープンな議論がしやすくなるというメリットがあることがうかがえた。こうした集团的プロセスに加え、個人的な不満・苦情や個別の提案等を吸い上げるために、上司や相談窓口を通じた個別のルートも配されている。なお、集团的なプロセスの公正さのチェックや問題解決のサポートのために外部の第三者が介入するという仕組みはほとんどみられていない。労働組合との交渉・協議の場においては、非組合員である管理職層や非正規従業員、組合員のなかでも少数派（今回の調査対象では非現業従業員、少数組合）に関するテーマがとりあげられることは少なく、多数派中心のコミュニケーションとなっていることが少なくない。労働組合のない企業では、これらとは対照的に、いずれも全社員が参加し発言できる場が設けられている。

4. まとめとモデルの提示（むすび）

(1) 決定レベルの分権化

分権的コミュニケーションによる決定は、法哲学の観点からは、複雑化した問題を認識・解決するための新たな理性（手続的理性）の実践の場として、政治哲学の観点からは、個人のあり方の多様性に適合しつつ個人に社会的紐帯を提供する「中間団体」の1つとして、また、法と経済学からは、多様化する価値観や嗜好にきめ細かく対応するための方法として、望ましいものであることが示された。

比較法的には、法律による集権的決定から当事者による交渉・決定へという動きとともに、労使交渉が伝統的に集権的に行われていたフランス・ドイツでは労使交渉のレベル自体が分権的なレベルへ移行している。もっとも、分権化が進められても、その前提となる基本的な目的・方向性や枠組みは集権的なレベルで定められることが多く、また、平等権や健康・安全など労働者の基本的権利に関しては分権化によっても侵害されてはならないとされている。

日本では、すでに企業レベルの分権的な労使関係が形成されており、そのなかでも現場での柔軟なコミュニケーションを重視する動きがみられている。また、法律上も、労使の柔軟な決定を重視しようという動きが進められている。

(2) 決定のプロセス

日本の労使関係を歴史的にみると、集团的決定が重視され、特にそこでは正規従業員中心の関係が築かれてきた。現在の日本の実態をみると、労働組合がない企業では、多数派・少数派の区別なく全社員が参加・発言できる場が設けられ、多様な意見の吸収・反映が図られている例もみられるが、そこでは労働条件など労務関連事項に関する意見があがってきにくいという傾向が認められる。法的には、法律上の分権化のプロセスでは過半数組合（それがなければ過半数代表者）の決定を重視する手続がとられている。

比較法的には、労働者個人の交渉力の弱さや、集团的サポートがないところでの権利実現の実効性のなさを理由に、集団を重視する動きがみられている（フランス・ドイツでは伝統的に集団を重視する傾向が強く、アメリカ・イギリスでは集団の重要性が再認識されつつある）。かつ、そこでは単純な多数者決定ではなく、少数者の意見や利益に配慮した制度設計がなされている。それは第1に、少数者の参加・意見反映を促す手続面での保障（開かれた団体交渉の場の設定、従業員代表の比例代表制選挙など少数者も代表されやすいシステム、少数者にも開かれた問題解決プロセスの設定など）、第2に、多数者の決定によっても侵害されえない実体的な基本的権利の保障である。

法哲学の観点からは、複雑化する問題の認識・解決のためには少数者の意見・利益をも踏まえた析出的な調整こそが必要であるとされ、政治哲学の観点からは、現在の社会で求められている社会的紐帯・社会的関係性とは、そこに属している個人の権利をよりよく実現するものであるため、単純に多数者の意見が優先されてはならないとされる。また、法経済学の観点からは、分権的交渉のレベルを適切に設定することが集団の効率性を十全に発揮させる

ための条件であり、具体的には、交渉事項が多く労働者にかかわる性質を持つ場合にはその決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいとされている。

(3) 新たな労働法のモデル

以上の考察の結果から析出される新たな労働法のモデルは、以下のようなものである。

第1に、法律や判例による画一的な基準・規制よりも、労使交渉による柔軟な交渉・決定を重視する「分権的」な法システムを構築することである。その手法としては、①法律上基準となる規制を定め、分権的な交渉・決定が適正になされている場合には、その規制を解除するという手法（現行の労働基準法と労使協定・労使委員会の関係と同様の手法）、②判例で設定されている使用者の義務・責任について、分権的な交渉・決定に基づき十分な配慮・予防措置が尽くされている場合には、使用者の責任を免除するという手法などが考えられよう。交渉が適正に行われずに課される原則的な規制・責任を高く設定しておくことは、適正な分権的な交渉を促すために重要である。また、この分権化を進める前提・基盤として、基本的な目的・方向性や制度の枠組み、および、労働者の基本的権利の保障を集権的に定めておくことが必要である。

第2に、分権的な交渉のプロセスとして、集団的で、かつ、少数者の意見・利益を反映できるプロセスを構築することである。その具体的なあり方としては、比例代表方式で代表を選出する従業員代表組織等を法律上制度化する、労使等利益関係者によって問題の性質にあった開かれた交渉が行われるよう法的に促す（適正な交渉が行われていない場合には法的サンクションを課す）、といった方法がありうる。

ただし、ここで提示した労働法のモデル（基本的枠組み）は、本研究における限られた検討・考察を総合して析出した1つの試案にすぎない。これを契機に、さらに多様な観点から考察を深め、具体的な法制度設計につなげられるよう議論を重ねていくことが、今後の課題である。

本報告書の目次

はじめにー報告書の趣旨と要約

- 1 問題の所在
- 2 仮説の設定
- 3 考察の柱
- 4 成果の要約

第1章 総論

- 第1節 法学からの考察ー労働法学の新潮流とその含意
- 第2節 政治哲学からの考察ー中間集団と社会的なものの再編
- 第3節 労働史からの考察ー日本労働史における「集団」への注目
- 第4節 法と経済学からの考察ー労働関係における「分権」と「集団」の経済分析

第2章 比較法

- 第1節 フランス
- 第2節 ドイツ
- 第3節 イギリス
- 第4節 アメリカ
- 第5節 日本

第3章 日本企業における実態

- 第1節 日本企業における労使コミュニケーションの実態
- 第2節 調査結果の概要
 - 1 トヨタ自動車株式会社
 - 2 東日本旅客鉄道株式会社
 - 3 総合小売A社
 - 4 株式会社ユニクロ
 - 5 株式会社サイバーエージェント
 - 6 専門工事B社

むすびーまとめとモデルの提示（試論）

主要参考文献

労働政策研究・研修機構 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ードイツ、フランス、イギリス、アメリカー』2005年。

労働政策研究・研修機構 労働政策研究報告書 No.19『労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察』2005年

- 労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』2005年。
- 労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.39『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』2005年
- 水町勇一郎『労働社会の変容と再生』有斐閣、2001年
- 水町勇一郎『集団の再生』有斐閣、2005年
- 宇野重規『政治哲学へ』東京大学出版会、2004年
- 中村尚史「近代的企業組織の成立と人事管理：第一次大戦前期日本の鉄道業」岡崎哲二編『生産組織の経済史』東京大学出版会、2005年、pp.113-202
- 奥田香子「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頁以下、2001年
- 橋本陽子「第2次シュレーダー政権の労働法・社会保険法改革の動向－ハルツ立法、改正解雇制限法、及び集团的労働法の最近の展開－」学習院大学法学会雑誌40巻2号173項～318項、2005年
- 長谷川珠子「障害をもつアメリカ人法における『合理的便宜（reasonable accommodation）』－障害をもつ者の雇用と平等概念－」法学67巻1号78項（2003年）
- 神吉知郁子「論文紹介：自己規制の時代における職場の法の再構築」日本労働研究雑誌544号、2005年、82-83項
- 山川隆一「現代型雇用差別に対する新たな法的アプローチ」アメリカ法、2002年、365-368項
- Estlund (C.), *Rebuilding the Law of the Workplace in an Era of Self-Regulation*, 105 COL.L.R.319-404 (2005).
- H Collins, *Employment Law*, (Oxford University Press, 2003)
- Dau-Schmidt (2005) “An Alternative Economic Analysis of the Regulation of Unions and Collective Bargaining,” in Oppenheimer and Mercurio (eds.) *Law and Economics: Alternative Economic Approaches to Legal and Regulatory Issues*, 201-229.
- DE MUNCK (J.), LENOBLE (J.) ET MOLITOR (M.) (dir.), « Pour une proceduralisation de la politique sociale », in *L’avenir de la concertation sociale en Europe : Recherche menée pour la D.G.V de la Commission des Communauté Européennes*, t. I, Centre de philosophie du droit, Université Catholique de Louvain, 1995.
- Susan Sturm, *Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach*, 101 COL. L. REV. 458 (2001).
- Zöllner, Wolfgang, *Flexibilisierung des Arbeitsrecht*, ZfA 1988, SS. 265-291.

労働政策研究報告書 No. 55 サマリー
労働関係の変化と法システムのあり方

発行年月日 2006年4月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2006

* 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。(URL <http://www.jil.go.jp/>)