

労働政策 レポート

Volume

10

THE JAPAN

団結と参加—労使関係法政策の近現代史

JILPT統括研究員/濱口 桂一郎 2013.3

INSTITUTE FOR

LABOUR POLICY AND TRAINING

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

まえがき

最近、非正規労働問題の解決の道筋として集团的労使関係システムに着目する議論がいくつかなされています。たとえば厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」が2012年3月にとりまとめた報告書は、「職務の内容や責任の度合い等に応じた公正な処遇」を求めた上で、「…労働契約の締結等に当たって、個々の企業で、労働者と使用者が、自主的な交渉の下で、対等の立場での合意に基づき、それぞれの実情を踏まえて適切に労働条件を決定できるよう、集团的労使関係システムが企業内の全ての労働者に効果的に機能する仕組みの整備が必要である。」と、やや踏み込んだ提起をしています。

ここで、「集团的労使関係システム」に注がつけられ、「集团的労使関係システムにおける労働者の代表として、ここでは、労働組合のほか、民主的に選出された従業員代表等を想定している」と書かれています。ここには、これまでほとんど議論の対象になってこなかった集团的労使関係システムを通じた非正規労働問題の解決という道筋が垣間見えているともいえます。

こうした問題意識は、たとえば2011年2月の「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書でも、待遇に関する納得性の向上に関わって「このため、ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議することを目的とする労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方がある」と、かなり積極的姿勢に踏み込んでいます。もっとも、その直後に「ただし、日本では、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者についてのみ同制度を構築することに関して検討が必要となろう」とあるところからすると、この問題は集团的労使関係システム全体の再検討の中で検討されるべきという姿勢のようにも見えます。

こうした考え方は労働法学者にも共有されるようになっていきます。たとえば菅野和夫氏の『労働法第十版』（弘文堂）においても、「特に、正規雇用者と非正規雇用者間の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集团的話し合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわたって検討すべきと思われる。」と書かれるに至りました。

今後、様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制の在り方に関して、法政策的な検討が積極的に進められていくことが期待されますが、そのための基礎作業としても、ドイツやフランスなどいつも取り上げられる諸国に限らず、世界各国の集团的労使関係法制のあり方を、労働組合法制と従業員代表法制の双方に目を配りながら把握することが重要となります。

本レポートでは、濱口桂一郎統括研究員が、既存の邦語文献をもとに世界各国の集团的労使関係法制を歴史的推移に重点を置きながら概観しています。今後展開される集团的労使関係法制をめぐる法政策論議になにがしか役立てば幸いです。

2013年3月

独立行政法人 労働政策研究・研究機構
理事長 山 口 浩 一 郎

団結と参加—労使関係法政策の近現代史

目 次

序章 労使関係法政策の諸類型と日本法制の性格	1
1 集団的労使関係法政策の諸類型	1
2 日本の集団的労使関係法制の性格	2
第1章 イギリス	5
1 労働者規制法と職人規制法	5
(付) 救貧法制	5
2 団結禁止法	6
3 友愛組合	8
4 工場法	8
5 団結禁止法の撤廃とその修正	9
6 主従法	11
7 1871年法	11
8 1875年法	14
9 1906年労働争議法	15
10 1913年労働組合法	16
11 第一次大戦と職場委員	17
12 ホイトレー委員会	18
13 賃金委員会法	19
14 1927年労働争議・労働組合法	19
15 強制仲裁制度	20
16 第二次大戦と合同生産委員会	21
17 ドノヴァン報告書	22
18 1971年労使関係法	24
19 70年代労働党の労使関係法政策	26
20 経営参加構想	27
21 サッチャー政権の労使関係法政策	28
22 メージャー政権の労使関係法政策	30
23 賃金政策の推移	31
24 ブレア政権の労使関係法政策	32
25 EU指令に基づく情報協議規則	33

第2章	フランス	35
1	絶対王制下の同職組合とマニユファクチュール	35
2	フランス革命期の団結禁止政策	36
3	二月革命期の国立作業場	37
4	第二帝政の労使関係法政策	38
5	第三共和制の労使関係法政策	39
6	労働組合の発展と第一次大戦後の労使関係法政策	40
7	全国経済審議会	41
8	人民戦線内閣の労働立法	41
9	ヴィシー政府の労使関係法政策	43
	(付) コルポラティスム	44
10	終戦直後期の労使関係法政策	45
11	1950年労働協約法	46
12	労働者参加の推進	47
13	企業内組合権の確立	48
14	オルー法	49
15	オブリー法	50
16	フイヨン法	51
17	2008年法	52
第3章	ドイツ	53
1	ツンフト体制	53
2	営業の自由と団結禁止	53
3	三月革命と団結自由	54
4	第二帝政の労使関係法政策	55
5	共同決定制の生成	55
6	第一次大戦と城内平和	56
7	11月革命とワイマール共和国の労使関係法政策	56
8	事業所委員会の確立	57
9	紛争調整制度の確立	59
10	ナチスの労使関係法政策	59
11	西ドイツにおける労使関係法制の再建	60
12	共同決定制の開花	61
13	1972年事業所組織法改正	62
14	1976年共同決定法	63

15	ドイツ統一以後	64
第4章	ドイツ周辺諸国	65
第1節	オーストリア	65
1	団結禁止時代	65
2	三月革命と団結自由	65
3	第一次大戦とオーストリア革命	66
4	教権ファシズムとナチス支配	67
5	第二共和制	68
第2節	スイス	69
1	労働協約法制のパイオニア	69
2	被用者代表法制の成立	70
第3節	ベルギー	71
1	第一次大戦前の労使関係法政策	71
2	戦間期の労使関係法政策	72
3	第二次大戦後の労使関係法政策	72
第4節	オランダ	74
1	第二次大戦前の労使関係法政策	74
2	ドイツ占領体制とネオ・コーポラティズムの形成	75
3	労使協議制	76
第5章	北欧諸国	77
第1節	スウェーデン	77
1	12月の妥協と労働協約法	77
2	基本協約	78
3	企業協議会	78
4	共同決定法	79

第2節	デンマーク	80
第3節	ノルウェー	82
第4節	フィンランド	83
第6章	南欧諸国	85
第1節	イタリア	85
1	労働運動の形成	85
2	国家の政策	85
3	工場評議会運動	86
4	ファシズムの労使関係法政策	86
5	戦後労使関係の枠組みと憲法	87
6	「熱い秋」と労働者憲章法	88
7	被用者代表制度の再確立	89
第2節	スペイン	90
1	王制期とプリモ・デ・リヴェラ体制	90
2	第二共和制の労使関係法政策	91
3	フランコ体制と労働憲章	92
4	戦後フランコ体制下の労使関係法政策	93
5	民主化後の労使関係法政策	94
第3節	ポルトガル	95
第7章	東欧諸国	96
第1節	ロシア(ソビエト)	96
1	帝政ロシアの労使関係法政策	96
2	ロシア二月革命	97
3	ロシア十月革命と戦時共産主義	98
4	ネップ時代の労使関係法政策	99
5	スターリン時代の労使関係法政策	100
6	非スターリン化時代の労使関係法政策	101

7	ペレストロイカの労使関係法政策	102
8	体制転換後のロシア労使関係法政策	103
第2節	ポーランド	104
1	社会主義体制下の労使関係法政策	104
2	連帯運動以後の労使関係法政策	105
3	体制転換期の労使関係法政策	106
4	体制転換後の労使関係法政策	106
第3節	(旧)ユーゴスラビア	107
1	社会主義体制の成立	107
2	労働者自主管理の展開	107
3	労働者自主管理の解体	108
第8章	アメリカ	109
1	労働差止命令とシャーマン法	109
2	クレイトン法	109
3	第一次大戦と全国戦時労働局	110
4	鉄道労働法制	111
5	福祉資本主義と被用者代表制	111
6	ノリス・ラガーディア法	112
7	全国産業復興法	112
8	ワグナー法	113
9	ニュー・ディール型労使関係の企業別的性質	115
10	第二次大戦と戦時労使関係	116
11	タフト・ハートレー法	117
12	ランドラム・グリフィン法	118
13	GM-UAW協約体制	118
14	労働法改善法案	119
15	ダンロップ委員会報告とチーム法案	119
16	被用者自由選択法案	120

第9章	その他のアングロサクソン諸国	122
第1節	カナダ	122
1	労働争議調査法	122
2	戦時立法	122
3	労働関係争議調査法	123
4	労働法典第5部	123
第2節	オーストラリア	124
1	強制仲裁制度の成立	124
2	強制仲裁制度の推移	125
3	企業レベル協定への法改正	126
4	職場関係法	126
5	労働選択法	127
6	公正労働法	128
第3節	ニュージーランド	129
1	強制仲裁制度の成立	129
2	労働党政権の改革	130
3	1991年雇用契約法	130
4	2000年雇用関係法	131
第10章	日本	132
1	治安警察法	132
2	労働組合法制定に向けた動きの始まり	132
3	労働委員会法案	133
4	若槻内閣の労働組合法案	134
5	労働争議調停法	135
6	濱口内閣の労働組合法案	135
7	産業委員会法案とその後	136
8	産業報国会	136
9	1945年労働組合法	137
10	労働関係調整法	139
11	経営協議会	139
12	占領政策の転換	140

13	1949年の法改正	141
14	1952年の法改正	142
15	スト規制法	142
16	労使協議制	143
17	過半数代表制	143
18	公共部門の労働基本権問題	144
19	労使委員会をめぐる法政策論	145
20	集团的労使関係法制への関心の高まり	146
第11章	韓国	148
1	日本統治下の朝鮮	148
2	アメリカ軍政時代	148
3	李承晩政権の労使関係法政策	149
4	朴正熙政権の労使関係法政策	149
5	維新体制の労使関係法政策	150
6	全斗煥政権の労使関係法政策	151
7	民主化宣言と1987年改正	152
8	三禁問題の混迷	152
9	三禁問題と1996年改正	153
10	アジア通貨危機と1998年改正	154
11	2010年改正	155
第12章	中国	157
第1節	中華民国	157
1	清朝末期の労働争議禁圧政策	157
2	北京政府の労働争議禁圧政策	157
3	広東政府の労使関係法政策	157
4	国民政府(広東、武漢)の労使関係法政策	158
5	南京国民政府の労使関係法政策	159
6	日中戦争期の労使関係法政策	160
7	国共内戦期の労使関係法政策	161

第 2 節 中華人民共和国	162
1 建国期の労使関係法政策.....	162
2 社会主義化時代の労使関係法政策.....	164
3 大躍進と文化大革命.....	165
4 改革開放時代の労使関係法政策.....	166
5 1992 年工会法.....	167
6 1993 年労働争議処理条例.....	168
7 1994 年労働法.....	168
8 2001 年工会法.....	169
9 2007 年労働契約法と労働紛争調停仲裁法.....	171
第 3 節 台湾	172
1 国民政府による接收.....	172
2 台湾国民政府の労使関係法政策.....	173
3 戒厳令解除と改正労資争議処理法.....	174
4 労使関係法制大改正への道程.....	174
5 新工会法.....	175
6 新団体協約法.....	176
7 新労資争議処理法.....	177
第 13 章 その他のアジア諸国	179
第 1 節 フィリピン	179
1 弾圧の時代と黙認の時代.....	179
2 強制仲裁制度の時代.....	179
3 団体交渉制度の時代.....	180
4 任意仲裁・強制仲裁の枠内での団体交渉制度の時代.....	180
5 その後の推移.....	181
第 2 節 タイ	182
1 初期労働立法.....	182
2 1956 年労働法.....	182
3 革命団布告第 19 号.....	183
4 革命団布告第 103 号.....	184
5 1975 年労働関係法.....	184

6	弾圧と融和	185
7	その後の動向	186
第3節 マレーシア		187
1	英領マラヤの労働組合法令	187
2	独立マレーシアの労働組合法制	188
3	1971年改正	189
4	1980年改正	190
5	1989年改正	190
第4節 シンガポール		191
1	独立以前の労使関係法制	191
2	独立シンガポールの労使関係法制	191
第5節 インドネシア		192
1	独立からスカルノ時代	192
2	スハルト時代の法制	193
3	通貨危機とスハルト後の法制改革	195
第6節 ベトナム		196
1	独立直後の時期	196
2	ベトナム戦争と社会主義化の時代	196
3	ドイモイ時代の労使関係法制	196
4	労使関係法制の動向	197
第7節 ミャンマー（ビルマ）		198
1	植民地時代からクーデタまで	198
2	社会主義時代	198
3	民政移管と2011年労働組合法	199
第8節 インド		199
1	1926年労働組合法	199
2	1947年の労働組合法改正と労働争議法	200
3	労使関係法制改正の試み	201
4	その後の動向	202

序章 労使関係法政策の諸類型と日本法制の性格

1 集団的労使関係法政策の諸類型

はじめに、世界各国の集団的労使関係法政策の歴史的推移を踏まえて、その諸類型について簡単な概念整理をしておきます。

まず大きく見れば、労働者の利益の集団性に着目して、労働者の集団的組織や集団的活動を否認／是認／促進するという軸があります。これらを否認するほど労使関係をもっぱら個別的な関係として認識しようとし、是認／促進するほど労使関係をもっぱら集団的な関係として認識しようとするようになります。

しかしながら、集団性否認の方向においても、集団性は是認／促進の方向においても、その理念的方向性は大きく二つの類型に分けられます。

集団性否認の方向においては、市場型個別労使関係モデルと国家型個別労使関係モデルの二つがあります。前者は、労使関係を労働市場における労働力販売者と労働力購買者の個別取引関係に帰着させます。このようなモデルにおいては、労働者の集団的組織や集団的活動は労働力の市場取引を歪曲しようとするカルテルに他なりません。これはイギリスやアメリカのようなアングロサクソン諸国において一般的な思想であり、それゆえこれら諸国における集団的労使関係法制は、労働者の「談合」である「団結」を禁止する立法の解除という形で行われてきました。そして今日においても、労使関係システムをめぐる主たる争点は、団結否定の市場モデルと「団結」モデルの間で闘われています。後述の「参加」モデルはとりわけアメリカにおけるように「団結」に反するものとして労働組合側から否定されるのです。

集団性否認の二つ目は、労使関係を国家という大きな組織集団における管理者と実行者の個別指揮命令関係に帰着させます。このようなモデルにおいては、その中に局部的に設けられる労働者の集団的組織や集団的活動は国家全体の労働編成を歪曲しようとする反逆行為とみなされます。これはスターリン型社会主義体制において極限まで達しましたが、初期ソビエトや初期中国、とりわけ旧ユーゴスラビアにおいては、労働者の集団的組織を職場における経営管理への「参加」の手段として活用するという方向性が見られました。この意味で、社会主義諸国における労使関係モデルは、参加否定の国家モデルと「参加」モデルの間で推移したと言えます。

集団性は是認／促進の方向においても、「団結」型集団的労使関係モデルと「参加」型集団的労使関係モデルという二つの方向性があります。前者は労働市場における労働力販売者と労働力購買者の関係を、個別取引ではなく集団的取引として行おうとするものであり、「市場の民主化」モデルと言えます。アングロサクソン諸国はもっぱらこのモデルに立脚しています。これに対し、後者は企業という組織体における労働編成を管理者と実行者の集団的協議の中で決定しようとするものであり、「組織の民主化」モデル

と言えます。旧ユーゴスラビアはもっぱらこのモデルに立脚していました。しかしながら、この二つの方向性は対立する面もありますが、とりわけ大陸ヨーロッパ諸国においては両者を適宜組み合わせる形で法政策が進められてきました。その在り方として、大きく三つないしそれ以上の類型があります。

第一の団結－参加組み合わせモデルはドイツ方式です。ドイツでは、企業を超える産業レベルにおいて「団結」型労働者集団である労働組合を構築し、賃金・労働時間等の労働条件を集团的取引として行う一方、企業レベルにおいて「参加」型労働者集団である事業所委員会を構築し、職場における意思決定に関与するとともにさまざまな調整を行います。「団結」を担う集団と「参加」を担う集団をその存在レベルにおいて明確に峻別するのがその特徴です。

第二の団結－参加組み合わせモデルはフランス方式です。フランスでは、企業を超える産業レベルに「団結」型の労働組合、企業レベルに「参加」型の企業委員会及び被用者代表を構築する点ではドイツと共通しますが、さらに企業レベルにも「団結」型の労働組合を構築し、企業レベルで集团的取引を行わせる点に特徴があります。「団結」を担う集団と「参加」を担う集団を一応区別しながら、その存在レベルが重なり合うことにより、両者が入り交じっています。

第三の団結－参加組み合わせモデルはスウェーデン方式です。スウェーデンでは、企業を超える産業レベル(むしろ全国レベル)においても、企業レベルにおいても、労働組合のみが労働者集団として組織され活動します。すなわち、労働組合が(全国及び)産業レベル及び企業レベルにおいて「団結」型集団として集团的取引を行うとともに、企業レベルでは「参加」型集団として意思決定に関与するのです。なお、このモデルでは、全国・産業レベルでも政策決定への労働組合の「参加」が顕著であり、この点に着目すると政治学でいうコーポラティズムとなります。

なお、ドイツ方式の変形として、労働組合とは別に「参加」型集団の全国組織たる労働会議所を有するオーストリアがあり、これもコーポラティズムの一類型です。

2 日本の集团的労使関係法制の性格

以上のような集团的労使関係法制の諸類型の中に置いてみた場合、日本の集团的労使関係法制はどのように理解されるのでしょうか。

これは、労働法規から想定される姿と、現実の労使関係の姿が極めて乖離しており、歴史的な経緯をふまえて総合的に考えなければ誤解を招くおそれの大きい論点です。

日本の集团的労使関係法制は終戦後アメリカの占領下で制定されたものであり、そこにはアメリカの「団結」型モデルが極めて大きな影響を与えています。そこでは、労働組合とは団体交渉によって賃金その他の労働条件を決定することを主たる目的とする労働力販売者の団体であり、企業にとっては外部の存在であって、法はそもそも企業別組

合を前提としていません。企業内の意思決定に参加することを、少なくとも労働組合法を始めとする集団的労使関係法制は予定していません。

ところが、現実に存在する日本の労働組合のほとんどすべては企業別組合であり、しかもさらに重要なことは、その主たる業務が賃金等の労働条件に関する団体交渉に限られず、むしろより多くのエネルギーを企業内の意思決定への参加や職場におけるさまざまな調整に費やしていることです。日本の労使関係論者の多くが指摘するように、日本の企業別組合の活動の相当部分は、ドイツにおける事業所委員会と共通しています。その意味で、現実の日本の集団的労使関係は極めて「参加」型に近いと言えます。

このようになった歴史的背景は以下の通りです。戦前の日本には集団的労使関係法制は存在せず、政府の労働組合法案は繰り返し国会で廃案となりました。大企業分野では労働組合の浸透を防ぐため、工場委員会という企業内機関を設けました。戦時体制下の日本では、国家総動員体制の下で産業報国会という労働者動員システムを設けましたが、これは経営者も加入する労働者の企業別官製団体であり、大政翼賛会という唯一政治団体の下部機関となりました。戦後 GHQ が産業報国会を解散させて労働組合の設立を促進したとき、それに応じうる存在は産業報国会をベースに経営者を排除した組織のみであり、これが戦後企業別組合の原型となりました。終戦直後の労働組合の運動は賃金引き上げとともにより一層生産管理闘争や経営協議会の設置という形をとり、極めて攻撃的な「参加」志向でした。その後、組合運動の主流は生産性向上運動など労使協調的な方向に転換していきましたが、強い「参加」志向という方向性は変わりませんでした。そのため、占領下で制定された法律は純粋に「団結」型を予定しているにもかかわらず、現実の労働組合はむしろ「参加」型に重点を置いた存在となったのです。

こうしてできたシステムは、同じ労働組合が「団結」型集団として集団的取引を行うとともに「参加」型集団として意思決定に関与するという点で、スウェーデンモデルと一定の共通性を有しています。ただし、集団的取引も意思決定への関与ももっぱら企業レベルでのみ行われ、それを超えるレベルにおいては実質的な意味で「団結」も「参加」も存在しない点が大きく異なります。

これは、企業レベルには「団結」や「参加」が必ず存在するということを意味しません。大陸ヨーロッパの団結－参加組み合わせモデルでは、労働組合が産業レベルに存在し、そのレベルで団体交渉を行い労働協約を締結し、それが産業レベルで労働者に適用されるため、労働組合の組織率は低くても、労働協約の適用率は高くなる傾向にあります。また、ヨーロッパ諸国では労働組合とは別の従業員代表組織の設置が法律上義務づけられており、労働組合と併せた労働者代表システムの適用率はかなり高くなります。

これに対して日本においては、労働組合とは別の従業員代表組織は法律上義務づけられておらず、多くの企業（主として中小零細企業）においては企業別組合が存在しないために「団結」も「参加」も存在しないという状況が一般的です。「団結」も「参加」

も存在しないということは、結果的に市場型個別労使関係モデルが通用するという事です。また、大企業であっても、労働組合員になれるのは正社員に限定しているところが多く、パートタイム、有期契約、派遣等の非正規労働者は「団結」や「参加」から排除されている点に注意が必要です。このように労働組合が「団結」も「参加」も担う大企業正社員分野と、「団結」も「参加」も存在しない非正規労働者・中小零細企業分野が二重構造をなしているというのが、日本の集团的労使関係システムのマクロ的描像なのです。

第1章 イギリス¹

1 労働者規制法と職人規制法²

イギリスの労働法制の最初に挙げられるのは、エドワード3世時代、1349年の労働者勅令と1351年の議会制定法を併せて労働者規制法（スタチューツ・オブ・レイバラーズ）と呼ばれる立法です。これは農業労働力不足対策として、その移動を禁止するとともに最高賃金を定めて低賃金を固定化することを目的とするものでした。

後の労働法との関係で重要なのは、エリザベス1世時代、1563年に制定された職人規制法（スタチュート・オブ・アーティフィサーズ）です。同法は強制就労条項、賃金条項、徒弟条項からなりますが、後世との関係では後の二つが重要です。同法の賃金条項は、治安判事（ジャスティス・オブ・ピース）に各職種の労働者の賃金を裁定する権限を与えたものですが、本来の最高賃金規制だけでなく1603年以降は織物工業において最低賃金を定める機能も果たしてきました。また徒弟条項は、全営業部門に対して最低7年の徒弟期間を要求したものです。親方（マスター）として事業を営んだり雇職人（ジャーニーマン）として働くためには、7年間徒弟（アプレンティス）として訓練を受けなければなりません。この7年徒弟制は都市ギルド規制の中核をなすものでした。

こういう旧体制維持的な性格の職人規制法は、17世紀末以降治安判事の判決によって次第に衰滅していきます。賃金条項については、農業における最高賃金規制は維持されたものの、工業における最低賃金制は排除されていきました。また徒弟規制については、コモンローの営業の自由の法理によってやはりその適用が排除されていきました。これに対しては、とりわけ職人たちが反発し、賃金規制やとりわけ徒弟規制の実施を求めて運動を始めます。イギリスの労働運動はこうした職人たちの要求に始まるのです。そして、近代的労使関係法は、そうした「団結」を禁止する立法として始まります。

（付） 救貧法制

ここで、労働法制と表裏の関係にある救貧法制の概略を見ておきましょう。15世紀末からの囲い込み（エンクロージャ）運動により貧民が大量に発生する中で、当初は1530年の浮浪者・乞食処罰令などの残虐立法が行われましたが、1563年の救貧法からは、労働能力ある者は労役場や教区徒弟として就労を強制し、労働能力ない者は治安判事によって救済するという仕組みが採られるようになり、これが1601年にエリザベス救貧法として体系化されました。同法では、①両親に扶養能力のない児童・年少者は治安判事により徒弟に出され、②労働能力ある貧民は就労を強制され、拒否すれば矯正院に収容さ

¹ 山中篤太郎『労働組合法の生成と変転 英国』同文館（1929）。片岡昇『英国労働法理論史』有斐閣（1956）。土穴文人『社会政策制度史論』啓文社（1990）。

² 岡田与好『イギリス初期労働立法の歴史的展開 増補版』御茶の水書房（1970）。

れ、③労働能力のない貧民は救貧院に收容され、このための費用は治安判事が徴収します。

その後 1662 年以來時限的に制定され 1712 年に恒久法となった定住法は、労働能力のない貧民の移動を禁止するとともに、労働能力ある者の移動を許可制としました。また 1722 年の労役場法（ナッチブル法）は、貧民が救貧院や労役場に收容されることを拒否したときは救済を受けられないものとし、救済権限を治安判事から教区委員に委譲しました。

産業革命開始後の 1782 年のギルバート法は貧民を三分類し、労働能力ない者は救貧院に收容して救済しますが、労働能力があるのに就労意思のない怠惰者は懲罰を加え、労働能力と就労意思はあるが就労機会がない者には院外救済を認め、生活費不足分を補助するという仕組みを設けました。この点を拡大したのが 1795 年のスピーナムランド制度（翌 1976 年のウィリアム・ヤング法で立法化）で、賃金収入が一定の生計費を下回る場合に院内院外を問わずその差額を補助することが確立しました。ところがこれでは働いても働かなくても所得が変わらないので就労インセンティブが低下し、また低賃金の雇主への補助金になってしまったため、批判を浴びました。

1834 年の王立救貧法委員会の報告書は、劣等処遇の原則（被救済者の処遇は最下層労働者を下回ること）、労役場收容制度、均等待遇の原則の 3 原則を提示し、これに基づき同年新救貧法が制定され、賃金補助による院外救済は廃止されました。

2 団結禁止法³

こうした職人たちが居酒屋（パブ）に集まりながら作っていた同職クラブ（トレイド・クラブないしトレイド・ソサエティ）は、雇い主に対する暴動や騒擾を伴いながら賃金の裁定や徒弟規制の実施を要求して政府や治安判事に請願を繰り返しました。これに対し、18 世紀を通じて各産業ごとに繰り返し制定された多くの団結禁止諸立法は、一方で治安を回復するためにそうしたクラブ等を不法な団結として禁止しながら、他方で賃金や労働時間を定めるという両面的性格を有していました。しかしそれらはあまり実効性を持たなかったようです。

大きな転機となったのは 1756－57 年に毛織物産地のグロースターシャーで起こった賃金裁定をめぐる織布工らの大規模な争議です。織布工側の請願を受けていったん 1756 年に新法が制定されたにもかかわらず、織元側の強硬な反発を受けて 1757 年には賃金裁定は実施不可能として修正法が成立し、賃金の国家規制なき団結禁止へと転換してしまいました。もっとも、その後も団結禁止条項とともに賃金裁定条項を有する産業別団結

³ 大沼邦博「労働者の団結と『営業の自由』」『関西大学法学会誌』38 卷 1 号。松林和夫「イギリスにおける『団結禁止法』および『主従法』の展開」（高柳信一・藤田勇編『資本主義法の形成と展開 2』東京大学出版会、1972 年）。

禁止法が繰り返し制定されています。

このような動きを最終的に集約したのが、1799年7月及び1800年7月に制定された全般的団結禁止法（コンビネーション・アクト）です。1799年法は、ロンドンの機械製造業の親方たちからの請願を受けて制定されようとしていたものを、時のピット首相のイニシアティブであらゆる業種に適用される包括的な団結禁止法として提案からわずか一か月足らずで成立させたものです。その背景には、フランス革命の及ぼした急進的な結社への恐怖があったとも言われています。

これに対して全国の労働者から請願や抗議が殺到し、それを受けて翌1800年には同法の修正法が制定されましたが、若干の変更はあれ、1799年法の主要部分をそのまま引き継ぐもので、やはり全般的団結禁止法に変わりはありませんでした。

同法は、あらゆる産業及び職業について、賃金の増額や労働時間の短縮、労働量の削減、他の労働者の採用の阻止妨害、事業の管理運営に対する規制干渉などを目的とする職人らの契約、協定を全て違法かつ無効とし（第1条）、これら契約を作成したり、それに関与することを禁止しました（第2条）。さらに、こうした団体に参画することはもちろん、「故意かつ悪意をもって」（これは1799年法の「直接または間接に」から修正）、雇入れの阻止、労務から去ることの説得・脅迫、雇入れの妨害、ともに働くことの拒否なども禁止されています（第3条）。これらは入職規制やストライキを封殺しようとするものです。さらに念を入れて、こうした違法行為を支援・助長するために金銭を募ったり抛出すること（第4条）や、同法違反の罪に問われたものを支援するために抛金すること（第5条）も処罰の対象とされていました。

このような実体法と並んで重要なのは、同法違反の犯罪行為に対しては陪審裁判ではなく、被告の自白か一名の証人の証言だけで判決を下すことができる略式裁判手続を導入したことです。1800年法では形式上の対等性を装うために雇い主の団結も禁止されましたが、それによる処罰事例は一件もありませんでした。また、国家による労働条件規制も団結活動も拒否された代償措置として、同法により賃金と労働に関する全ての紛争について一方の申立による仲裁制度が導入されましたが、雇い主たちの妨害でまったく機能しなかったと言われています。いずれにしても、全般的団結禁止法が雇い主に絶大な権力を与えたことは間違いありません。

なお、1800年法は団結を禁止する一方で、雇主と個別労働者との賃金、労務にかかる紛争については各自の指名する仲裁人による仲裁を認め、仲裁人間で裁定に到達しない場合は双方または一方の申立により治安判事が裁定するという仕組みを設けていました（第7条）。ちなみに、同じ1800年には綿業仲裁法が制定され、賃金について労使当事者が合意できなかつたときは一方の要求で仲裁に付する仕組みが設けられていましたが、

集団的な仲裁要求は認められませんでした⁴。

3 友愛組合⁵

こうして労働者の団結が全面的に禁止された後、彼らは法で認められていた友愛組合（フレンドリー・ソサエティ）の形をとって団結を維持していきました。

友愛組合とは18世紀を通じて労働者の間に広がっていった相互扶助組織で、老齢、傷病、死亡に備えるための自主的共済組合です。友愛組合には職種を問わず地域的なつながりで結成されるものもあれば、同じ職種の労働者によって結成されるものもあり、後者は同時に上述の同職クラブでもあり、賃金の交渉や雇入れの制限の要求を行っていたようです。

同職クラブに対しては団結禁止法を繰り返し制定していたイギリス政府も、友愛組合に対してはむしろ積極的に促進しようとしていました。それは、18世紀末当時大きな問題となっていた救貧法への貧民の依存に対して、労働者の自助努力を促進するものとみなされたからです。ピット首相も友愛組合には同情的でした。1793年、ジョージ・ローズのイニシアティブにより友愛組合促進援助法（ローズ法）が制定されました。

ローズ法は、「組合員の寄付又は自発的拠出によって、その全組合員の老齢、疾病及び事故の際の相互援助と生活維持のために、あるいは死亡組合員の未亡人と遺児の救助のための基金を募る目的で…善良な仲間同士の組合を作って加入したり、それらを設立することは適法である」と規定し、登録された友愛組合に対してはその基金が法的に保護されました。この規定からして、労働条件規制や入職規制を求める労働組合はその適用範囲から排除されていましたが、労働者側から見れば両者は連続的なものでした。とりわけ、1799年、1800年の全般的団結禁止法の施行後は、多くの労働組合が友愛組合を装ったり、あるいはより正確に言えば労働組合でも友愛組合でもあるような組織が一方の活動によって他方の活動を隠蔽して、迫害を免れ、むしろ法的保護を得ようとしていました。

特に重要なメリットは友愛組合の基金が法的な保護を受けたことで、後述の団結禁止法撤廃後も労働組合の基金が法的に保護されなかったため、1871年の労働組合法制定に至るまで、労働組合が友愛組合の姿をとるといった状況は続きました。

4 工場法

ここで、労使関係法と並ぶ労働法の二大分野である労働保護法における展開を見ておきましょう。世界で最初に産業革命に突入したイギリスは、世界で最初に工場法を制定

⁴ 野村平爾『労働関係調整法』有斐閣（1961年）。

⁵ 中野保男「運動史における友愛協会と労働組合」（『労使関係の論理と展開－岸本英太郎先生還暦記念』有斐閣、1975年）。

した国でもあります。その出発点は 1802 年の徒弟の健康・風儀法で、綿工業の徒弟の労働時間を 12 時間に制限するとともに深夜業を禁止し、食事、衣服、宿舎、衛生、教育などについて規定しましたが、ほとんど守られなかったといわれています。

その後、1819 年法、1825 年法、1829 年法、1831 年法が、保護の対象を徒弟から一般の児童・年少者に拡大していきましたが、治安判事が監督する仕組みのためやはり実効はほとんどありませんでした。

これに対し 1833 年法は、繊維産業の年少労働者の労働時間を 12 時間（児童は 9 時間）に制限し、深夜業を禁止するだけでなく、政府が任命する工場監督官が法を強制的に施行するという仕組みを導入することによって、「実効ある最初の工場法」と呼ばれました。

その後 1844 年法は年少者に加えて成人女性の労働時間に対しても同様の規制を加え、さらに 1847 年法は年少者と女性の労働時間を 10 時間に制限しました。このように年少者と女性の労働時間規制では世界の先頭を走ったイギリスですが、その後成人男性の労働時間は（炭鉱など一部を除き）基本的に規制されないまま 20 世紀末まで至ります。これもイギリス労働法の一つの特徴と言えましょう。

5 団結禁止法の撤廃とその修正

全般的団結禁止法の制定後も、団結による労働条件改善が潜在化する一方で、最低賃金法制定を求める請願が繰り返されましたが、政府は「営業の自由」を掲げてこれを峻拒し、ついには長く最低賃金規制の根拠となってきたエリザベス職人規制法の規定のうち、1813 年には賃金条項を、1814 年には徒弟条項を、それぞれ廃止してしまいました。このような中で、労働者たちの間にはラダイト運動という機械打ち壊しが広がりました。

かかる状況下で団結禁止法撤廃のために奔走したのが職人出身の裁縫業者フランシス・プレイスと下院議員ジョゼフ・ヒュームです。彼らの運動により 1824 年 2 月下院に職工機械委員会が設置され、短期間の審議により同年 6 月には団結禁止法廃止法が成立に至りました。同法は、全般的団結禁止法を初めとするこれまでの団結禁止法令を全て廃止するとともに、刑事免責を受ける団結を広く定め、労働者に禁止される行為を具体的に規定しました。

その第 2 条において、職人や労働者は、(1)賃上げ又は賃金率の決定、(2)労働時間の減少又は変更、(3)労働量の減少、(4)他人を誘引してその者の雇用時間若しくは雇用期間の終了前に労務を去らしめ、又は仕事の完了前にそれを中止せしめること、(5)雇用されざる際に仕事又は雇用に就くことを拒絶すること、(6)営業をなす方式又は管理に規制を加えること、の目的のために団結に加入しても、そのことを理由としてコモンロー又は制定法を問わず、共謀罪（コンスピラシー）としていかなる起訴や告訴を受けることはないと規定されました。これは、免責を受ける行為の範囲が賃金・労働時間に限られず極

めて広いことに加え、コモンロー上の免責も明示されるなど、労働者の活動を大幅に自由化するものでした。

一方第 5 条は、身体、財産に対し暴力を用いたり脅迫により、故意若しくは悪意に、こういった行為を行うことについて、第 6 条は団結してそれら行為を行うことについて、刑罰を科すとともに略式裁判を採用しています。これは、1824 年法があくまでも個人の自由意思に基づく団結を容認しようとするものであって、団結が個人の労働の自由を抑圧することは容認するものではなかったことを物語っています。

その背景にあるのは、1824 年法を推進したプレイスらの思想がベンサム流のレッセフェールであり、団結禁止法を廃止することでむしろ理性ある労働者が争議をしなくなると期待していたことです。つまり、個人の契約自由を労働者にも全面的に適用しようという思想でした。

ところが 1824 年法制定の直後、その予測とは逆に各地で一斉に労働争議が勃発しました。これに直面した資本家たちは再び団結禁止を要求して、翌 1825 年 3 月下旬に再び調査委員会が設置されました。双方の激しい論戦の結果、同年 7 月に 1825 年法が制定されました。これは、形式的には 1824 年法と同様それまでの団結禁止諸法を廃止する法律ですが、容認される団結の範囲が極めて狭められており、労働運動の多くの部分をなお違法状態とするものでした。

同法で刑事免責を受けるのは、(1)賃金率、仕事の価格、労働時間若しくは期間につき、談合しかつ決定するためにのみ集会する人々、(2)賃金率、仕事の価格、労働時間若しくは期間を定めるため、相互に口頭又は文書による契約を締結する人々、だけです(第 4 条)。それ以外の行為は全て違法ですし、第 3 条は個々の労働者に対し禁止される行為類型の中に、1824 年法の暴力、脅迫に加え「妨害」(モレステイション)を含めました。さらに、1824 年法がコモンロー上も免責されると明示していたのに対し、その部分が削除されています。

このように、1825 年法は賃金・労働時間についてのみ、かつ個人の自由意思に一切干渉や妨害がないという条件でのみ団結を認めたものですが、法律自体 1824 年法と異なり「団結」という言葉は用いられていません。これにより、労働組合の存在自体は否定されず、19 世紀を通じて拡大発展していくこととなりますが、それが何らかの行動に出た途端に違法として摘発されるという事態が繰り返されました。その際、主として用いられたのは、1825 年法によりあえて適用除外が外されたコモンロー上の共謀罪と 18 世紀以来の主従法でした。

なお、1824 年法では 1800 年団結禁止法第 7 条の仲裁規定だけは残され、さらに同年綿業仲裁法を廃止して全産業に適用される仲裁法が制定されました。同法は強制仲裁制度を受け継ぐ一方、将来の賃金に関する紛争を除いたため、ほとんど利用されませんでした。

6 主従法⁶

主従法とは、18世紀初頭以来団結禁止法と同様産業ごとに制定された法律のうち労務放棄処罰条項を含むもののことで、団結禁止法と重なるものもあります。労務放棄処罰規定はエリザベス職人規制法にも含まれ、前近代的な就労強制法規ですが、団結禁止法廃止法で廃止されたのはあくまで団結禁止規定なので、19世紀中葉にも生き続けました。

団結禁止法撤廃の前年の1823年6月、それまでの産業別主従法を拡充し、「雇主と奉公人の間の、及び雇主、徒弟、職人その他の者との間の苦情を解決する治安判事の権限を拡大する法律」という題名の一般的な主従法が制定されました。同法は、労働者の雇用契約違反に対して民事上ではなく刑罰による国家介入によって労働者の雇用契約の履行を強制するもので、これが19世紀中葉には労働争議に参加した労働者を投獄するという形で用いられたのです。1858年から1875年の間に、イングランドとウェールズだけで毎年平均1万の起訴があったといわれ、主従法は猛威を振るいました。

この主従法の改革を求める動きがスコットランドのグラスゴー労働組合評議会から始まり、全国的な法改革運動に発展し、エルコー卿の議員提出法案をもとに1867年8月、主従法修正法（エルコー法）が成立しました。同法は、タイトルにはなお主人（マスター）と奉公人（サーバント）という言葉を用いていますが、規定の中では使用者（エンプロイヤー）と被用者（エンプロイイー）という言葉に変えています。そしてそれまでの労使不平等な規定を改め、手続の開始は逮捕令状ではなく召喚令状によることとし、法違反に対し刑罰だけでなく民事損害賠償を裁定する権限を治安判事に与えました。とはいえ、なお刑事制裁が残った点でそれまでの主従法の延長線上にあり、1875年の使用者被用者法によって廃止されることになります。

7 1871年法⁷

労働者個人の労務放棄に対しては主従法が用いられましたが、労働者の団結そのものに対しては1825年法であえて適用除外が外されたコモンロー上の共謀法理が駆使されました。これがとりわけ労働組合を震撼させたのは、1867年1月のホーンビー対クローズ事件判決です。

友愛組合法に基づき友愛組合として登録されていた造船工組合の支部長ホーンビーが、組合員クローズを組合基金を横領したとして友愛組合法に基づいて告発したのですが、最終的に女王座裁判所に持ち込まれ、同組合は違法な目的を有しているがゆえに友愛組合法の適用外であるとして却下されてしまいました。同組合の規約には「人が一定の条件の下以外では働かない、また解雇された場合には互いに援助することを義務づける」

⁶ 石田眞『近代雇用契約法の形成』日本評論社(1994)。

⁷ 石田眞「イギリス団結権史に関する一考察」(上)(中)『早稲田法学会誌』26,27号。小笠原浩一『「新自由主義」労使関係の原像』木鐸社(1995)。

規定が含まれていました。これが「取引制限」（リストレイント・オブ・トレード）の目的をもつものとされたのです。

こうして友愛組合を装うことで維持されてきた組合基金の保護が失われたことで、各地の労働組合は労働評議会（トレイズ・カウンスル、通称ジャンタ）を形成し、全国組織である合同組合協議会を通じて議会に対する活動を進めました。その過程で1868年6月にマンチェスターで労働組合会議（トレード・ユニオン・コンGRESS、TUC）が開かれ、これが後にナショナルセンターに発展していきます。

当時の労働組合は職能別組合（クラフト・ユニオン）で、その行動様式は、一方的に賃金率を設定し、これを認めない使用者から自発的に離職し、失業者となることでその賃金率を認めさせるというものでした。後のような団体交渉というのはなかったのです。ストライキと自発的失業は同義で、そのための失業手当を支給することが重要な役割でした。また労働供給をコントロールするために徒弟規制に力を入れていました。ですから、スト破りを目の仇にしたのです。

1867年に「労働組合に関する王立委員会」が設置された直接のきっかけは、その前年に起きたシェフィールド事件（刃物業労働者がスト破りに対し暴行を加えた事件）に対して、使用者たちが労働組合への厳しい取締を求めたことですが、同委員会は組合運動全体について広範な調査を行い、1869年に最終報告書をまとめました。これはブース草案をもとにした多数派報告書に、労働側代表のハリソンが中心となった少数派報告書が付け加えられています。

こうして1871年6月に労働組合法（トレード・ユニオン・アクト）と刑法修正法が成立に至りました。前者は労働者の団結について、次のような規定を与えました、「労働組合の目的は、それが単に営業の制限にあるとの理由のみによって不法と見なされ、そのためにその組合員が共謀罪その他の罪名によって刑事訴追を受けることはない」（第2条）、「労働組合の目的は、それが単に営業の制限にあるとの理由のみによって不法とされ、そのためにその合意又は信託が無効又は取り消しうべきものとされることはない」（第3条）。つまり、労働組合の目的が違法な営業制限にあることを前提にして、その違法性の排除を宣言する規定です。

このことは、同法第23条の定義規定が、「本法において労働組合とは、一時的であると永続的であるとを問わず、労働者と使用者の関係若しくは労働者相互の関係、若しくは使用者相互の関係を規制すること、又は本法が制定されなかったならばその目的の一若しくは二以上が営業を制限することにあるとの理由により不法な団結と見なされるであろうごとき制限的条件を営業若しくは業務上の行為に対して課すことを目的とする団結をいう」と述べていることから窺われます。その立法がなければ本来違法な行為を特に違法でなくすという極めて消極的な法規定であり、その意味では団結「権」を認めたとはいくよりもあくまでも団結の「自由」を認めた立法と言えます。

このことと裏腹の関係にあるのが同法第 4 条の規定です。同条は、雇用条件等に関する組合員間の合意、組合との掛金・違約金支払いの合意、組合資金支出の合意、労働組合間の合意、これら合意の履行を保証するための合意について、「裁判所は、これを直接に強行するため、又はその違反に対する損害賠償請求のために提起される一切の訴えを受理し得ない」と定めています。そして念のためにこれらの合意を違法とみなすものではないと付け加えています。合法的なのに裁判所において強行することができない、言い換えれば自発的に履行するしかない合意というわけです。これはハリソンの「訴えることも訴えられることもない団結」という考え方に基づくもので、これが今日に至るイギリスの労働組合の特殊な性格を形作っています。

同法の規定の大部分は、こうした労働組合の登録手続と登録された労働組合の民事上の地位を規定するものです。なお上記定義から明らかなように、ここで「労働組合」と訳したトレイド・ユニオンとは、労働者の団結と使用者の団結双方を含む概念です⁸。その意味では同時期のフランスのサンディカと似ています。

ということは、第 4 条で裁判上強行することができない「労働組合間の合意」には、労働者のトレイド・ユニオンと使用者のトレイド・ユニオンの間で締結された労働協約も含まれます。つまり、労働協約は労使団体間の紳士協定であり、裁判所に訴えて強行することができないというイギリス労使関係法の特徴は、1871 年労働組合法によって形成されたのです。

1871 年労働組合法と同時に制定された刑法修正法は 1825 年法と 1859 年労働者妨害法を廃止し、その代わりに「暴力、脅迫、妨害」について詳細な規定を設けましたが、とりわけ犯罪となる「妨害」について「人の住居、職場又は居合わせた家屋その他の場所への通路を監視し、包囲し、又は二人以上で街路において不穏な状態で他人を尾行すること」といった包括的な規定が設けられ、事実上全てのピケティングが禁止されました。そして、同法施行後すぐに、7 名の女性がスト破りに「バア」と叫んだだけで投獄されるという事件が起こっています。

なお個別紛争の調整制度としては、1867 年の調停委員会法がそれまでの治安判事に代わって調停委員会（カウンスル・オブ・コンシリエイション）を設けましたがまったく利用されませんでした。1824 年法と同様、将来の賃金については扱うことができず、既になされた労働に対する賃金に対象を限定していたからです。

さらに TUC の発意で 1872 年に成立した仲裁法は、労使間で協定された就業規則を雇入れに当たって使用者が提示し、労働者が反対の意思表示をしない限り労使を拘束するという規定を置き、この協定の解釈について仲裁委員会が裁定したときは拘束力を付与され、違反すれば刑罰が科されるとしました。これは事実上労働協約に拘束力を付与す

⁸ ちょうど 100 年後の 1971 年労使関係法によって、トレイド・ユニオンは労働者の団体のみを指し、別に使用者団体が規定されるようになりました。

る立法でしたが、その対象となるべき協約はまったく締結されませんでした⁹。

8 1875 年法

1875 年法をもたらす原因となったのは、1872 年のロンドンガス火夫事件です。労働時間短縮を要求した労働組合の指導者を解雇したことに対し労働者側がストライキを決行した事件ですが、使用者側は主従法違反のかどで訴えるだけでなく、刑法修正法に基づく共謀罪でも告訴しました。そして、判決はこれを「不当な妨害」と認めて重い処罰を科したのです。こうして再び立法闘争が開始され、1874 年の総選挙後保守党政権のもとで、1875 年 8 月に主従法と刑法修正法が廃止され、使用者・労働者法（エンプロイヤー・アンド・ワークメン・アクト）と共謀罪・財産保護法（コンスピラシー・アンド・プロテクション・オブ・プロパティ・アクト）が成立しました。

使用者・労働者法は、徒弟契約を除いて、雇用契約に係る手続を民事裁判に一本化しました。これにより、前近代法から受け継がれてきたストライキ自体を雇用契約違反として刑事罰の対象とする法律は除去されました。その意味でこれを刑事免責の一応の完成と呼んでいいでしょう。もっともその後には民事責任の問題が待ちかまえています。

共謀罪及び財産保護法は、「労働争議の計画又は遂行のために二人若しくは二人以上の者が合意又は団結をなしても、その行為が単独人によりなされる場合に犯罪として処罰されない限り、共謀罪として起訴し得ない」（第 3 条）と規定し、コモンロー上の共謀罪に対して特例を設けました。これもまた 1871 年労働組合法と同様、この立法がなければ本来犯罪となる行為を特に犯罪でなくするというやはり消極的な規定と言えます。その意味ではこれを争議「権」とは言い難く、例外としての争議の「自由」と言うべきでしょう。

また同法第 4 条はガスや水の供給事業について「故意かつ悪意で」雇用契約に違反することを刑罰の対象としました。さらに第 7 条は刑法修正法を微修正したもので、ピケティングとなりうる「妨害」について「単に情報を授受する目的で人の住居、職場又は居合わせた家屋その他の場所への通路に待機することは、監視又は包囲と見なさない」と規定しました。

19 世紀末から 20 世紀初めにかけての時期は、それまでの熟練工中心の職能別組合から不熟練工を含む一般組合（ゼネラル・ユニオン）へのシフトが進んでいった時期です。こうした組合を主体とする運動を新組合主義（ニュー・ユニオニズム）と呼び、同情ストなど戦闘的な行動をとるとともに、最低賃金などの立法化に関心を強めました。1889 年にはロンドンのドック労働者やガス労働者がストライキを決行し、要求が容れられ、一般組合の結成に至っています。

⁹ 野村平爾『労働関係調整法』有斐閣(1961 年)。

こうした中で 1891 年から労働に関する王立委員会で審議がなされ、1896 年には調停法（コンシリエーション・アクト）が制定されました。同法は過去の紛争調整法を全て廃止し、任意的な調停・仲裁の仕組みを設けました。これにより任意的な調停委員会（コンシリエーション・ボード）を商務院（ボード・オブ・トレイド）に登録することができますが、それによる権限はありません。商務院長官（後に労働大臣）の権限は一方の申請により調停委員を任命し、双方の申請により仲裁人を任命することにとどまります。その後 1908 年に常設の仲裁裁判所が設置され、1911 年には産業審議会（インダストリアル・カウンシル）に発展していきます¹⁰。

9 1906 年労働争議法

1906 年法の直接の原因は 1901 年のタフ・ヴェール事件判決です。鉄道会社の転轍手の転任をめぐる起こった非公認ストライキが拡大し、会社側がスト破りを使い始めると合同鉄道被用者組合側も本格的に関与していきました。会社側がピケティング差止めと組合への損害賠償請求の訴えを提起し、一審は会社側、二審は組合側が勝利しましたが、最終的に上院は会社側の訴えを認め、組合に対して 2 万 3 千ポンドの支払いを命じました。このタフ・ヴェール判決は「裁判上のクーデタ」と呼ばれましたが、それ以前から刑事免責された組合に対して民事上の損害賠償を認める判決が出される傾向が強まっていたのです。

これに対して労働組合側は、自分たちの政治勢力を結集し、政治の力で新たな立法をめざす戦略を採りました。1900 年に結成された労働代表委員会は 1906 年の総選挙で 29 人の議員を当選させて労働党と名を改めました。そして、その勢いで同年 12 月に労働組合・労働争議法を制定するに至りました。

同法の眼目は労働争議への民事上の免責です。まず第 1 条は「二人又は二人以上の者のなした合意又は団結の遂行上なされた行為は、労働争議を企図し又は促進するためになされたときは、かかる合意又は団結なくしてなされた場合に民事訴訟を提起され得ない限り、民事上訴えられない」という規定を 1875 年共謀罪及び財産保護法第 3 条に挿入し、民事共謀理論の適用排除を行いました。コモンロー上の民事共謀法理というのは、個人が行って不法行為にならなくても複数人が行えば共謀として損害賠償の対象となるというものですから、これもやはりこの規定がなければ民事共謀になる行為を労働争議に限り特に民事共謀でなくするという消極的な規定と言えます。

この関連で第 3 条は、「労働争議を企図し又は促進するために単独人によってなされる行為は、それによって他人を誘引して雇用契約に違反させたこと、又は他人の取引、営業、雇用若しくは他人が自己の資本又は労働をその意に従って処分する権利を妨害す

¹⁰ 野村平爾『労働関係調整法』有斐閣(1961年)。

ること、のみを理由として民事上訴えられない」と規定しています。

そして、タフ・ヴェール判決の効果を将来に向けて遮断するために設けられたのが第4条です。「労働組合により若しくは労働組合のためになされた不法行為に関し、労働者の組合であれ使用者の組合であれ、組合に対して提起された訴訟、又はその組合委員若しくは役員に対し彼ら並びにその他の全組合員のために提起された訴訟は、いかなる裁判所によっても受理されない」というのですから、およそ労働組合により又はそのためになされた不法行為に関しては組合、組合員、組合役員は完全に免責されるということになります。いうまでもなく不法行為自体は不法行為であって、当該行為者が責任を負うことは当然です。その不法行為の責任を組合や組合役員が負わなくていいという形で、組合基金を損害賠償請求から守ることがこの規定の目的であるわけです。このように、労働組合としての積極的な権利を設定するのではなく、本来負うべき刑事上民事上の責任を免れるようにしていくという方向性が、イギリス労使関係法の基本的性格を色濃く示しています。

なお第2条は共謀罪及び財産保護法第7条を修正したもので、平和的ピケティングとして適法とされる範囲を「単に情報を授受する目的」ではなく、「単に平和的に情報を授受し、又は平和的に就業若しくは労働の中止を説得する目的」と拡大しました。

また第5条第3項は定義規定ですが、1875年法が「使用者と労働者の間」の労働争議と規定していたため、同情ストや二次的ストは保護の対象にならなかったのを、「使用者と労働者の間の争議又は労働者相互間の争議」と定義し、さらに「労働者」を「労働争議の当事者たる使用者に雇用されているか否かを問わず」職業又は産業に雇用されるすべての者と定義することによってこれらも保護の対象としたものです。

10 1913年労働組合法

こうして労働党はますます勢いを伸ばしていきましたが、その資金はほとんど労働組合によって賄われていました。そこに冷水を浴びせたのが1909年12月に上院が下したオズボーン事件判決です。ある合同鉄道被用者組合の組合員による、労働党ないし議員維持のために組合員に拠出を義務づけ、政治的目的のために組合の基金を費やすことは認められないという訴えを認めたのです。これに対し労働党は法改正に向けて自由党のアスキス政権を突き上げ、遂に1913年2月に労働組合法の制定に至りました。

同法はまず労働組合の目的を拡大し、制定法上の目的（使用者と労働者の関係や労働者相互の関係を規制すること等）を主たる目的とし、政治活動について同法の規定に従うものである限り、規約に定めた適法な目的のために組合の基金を支出することができることとしました（第1条）。選挙費用、当選者の生活費、集会や文書頒布費用など、適法な政治活動の具体例は第3条に列記されています。一方組合員には政治資金への拠出を拒否する権利が認められ、その場合その組合員については拠出が免除されます（第5条）。

11 第一次大戦と職場委員¹¹

1914年8月の開戦とともに労働組合は戦争反対の姿勢を転換して政府に協力する姿勢を示し、労使休戦状態が出現しましたが、これに対する一般組合員（ランク・アンド・ファイル）の不满がクライド地方などで非公認ストの形で噴出しました。彼らは職場委員（ショップ・スチュワード）と呼ばれる職場の組合活動家を中心に労働者委員会（ワーカーズ・コミッティ）運動を展開し、地域から全国組織へと展開していきました。これは同時期のドイツのレーテ運動と比較されますが、ドイツではそれが公的な事業所委員会制度につながっていったのに対し、イギリスではそうなりません。ただし、一時その方向性は現れていたのです。

これを契機に1915年3月、政府と主要労働組合との間で財務省協約（トレジャリ・アグリーメント）が締結され、臨時的措置として労働争議の凍結、生産委員会による強制仲裁制度の導入、未熟練労働者の熟練職場への就労（ダイリューション＝水増し）などが合意され、その内容は同年7月の軍需品法（ミュニシヨンズ・オブ・ウォー・アクト）に盛り込まれました。また同年9月には労使代表の参加する中央労働供給委員会が設置され、ダイリューション計画を発表しました。

軍需品法には、労働条件変更の場合には労働者またはその代表と協議する機会があたえられるべきことが規定されています。またその手続を定めた通達L6では、使用者が労働者に代表を選ばせ、これに労働条件の変更を指示し、その意見を聴くべきことを規定しています。1916年2月に軍需省がクライド地域などに設置したダイリューション委員会の一般規定では、「個々の労働者と使用者の間で解決し得ない問題を解決するために労働者の職場委員会が設置されるべきこと」が謳われていました。

1917年12月に機械工業使用者連盟と労働組合との間で締結された「職場委員の指名と機能に関する協約」では、争議の回避の目的を謳いつつ、協約に参加した組合員だけが職場委員を選出でき（第1条）、職場委員はその職場で起こった問題を処理する権限を与えられ（第6条）、職長との間で解決に至らない場合は管理者と交渉することができる（第8条）といった権限を定めるとともに、職場委員は労働組合の統制に従わなければならない（第5条）としていました¹²。

終戦後締結された1919年5月の「職場委員と職場委員会の指名と機能に関する協約」では、これに加えて経営者代表と被用者代表各7名以下からなる職場委員会（ワークス・コミッティ）についても規定し、職場委員と管理者の間の交渉で解決しない場合には職場委員会に付議することとされています。この職場委員会は職場委員の組織体ではなく、労使二者構成の機関となっています。

¹¹ 有泉亨「イギリスにおける経営参加運動の一断面」（東京大学労働法研究会『労働法研究第一輯』国立書院、1948年）。佐野稔『産業合理化と労働組合』法政大学出版局（1961年）。

¹² 仁井栄良憲「産業別組合と職場世話役運動」『経済論叢』118巻5/6号。

ちなみに戦時下の1916年12月、ロイド・ジョージが首相になるとともに労働党の支持を得るため商務院から労働省が分離独立されました。初代大臣も次官も組合出身者が任命されています¹³。

12 ホイットレー委員会

さて1918年に第一次大戦が終結するに先立ち、政府は1916年10月にホイットレー議員を委員長とする労使関係調査委員会を設置し、この委員会が1918年7月の最終報告に至るまで5次にわたる報告を行いました。1917年3月の第1次報告は合同産業委員会の設立、同年10月の第2次報告は未組織産業への賃金委員会の設立、同月の第3次報告は職場委員会（ワークス・コミッティ）の設置、1918年1月の第4次報告は調停と仲裁について、そして最終報告はその総括です。これは戦後労使関係の基本枠組みについての極めて包括的な提案でした。

そのうち職場委員会を提唱した第3次報告では、職場委員会は労使間で締結された全国、地方協約の範囲内に限って行動し、個々の企業を超えた団体交渉の対象である事項に関与できないこと、職場委員会の労働者委員には労働組合員のみが労働組合の同意を得てなれることなどが書かれています。また終戦後の1919年に労働省が発出した職場委員会指針では、その役割として就業規則の審議、修正、労働時間の配分、賃金支払の方法、苦情処理など、事業所レベルのさまざまな事項が列記され、2週に1回就業時間内に定例会議を開くことなどが規定されています。

労使ともこれを受諾し、労働省内に部局も作られましたが、職場委員会の設置はあまり進みませんでした。その理由は使用者側が経営参加に反対したこともありますが、職場委員たちが労使二者構成のホイットレー型委員会を拒否したことも大きいようです。彼らは独立の職場委員会（ワークショップ・コミッティ）を持ち、必要に応じて経営者と会合すればよいと考えたのです。

このように民間部門では労使協議制は定着しませんでした。公務部門では1919年3月にヒース委員会報告書が出され、職員側と合同会議を開いて検討した上で協定を締結し、同年7月に公務中央ホイットレー協議会が開催され、その後各省庁にもホイットレー協議会が設置されていきました¹⁴。

¹³ 松永友有「第一次大戦期イギリスにおける労働省の創立と商務院の再編」『群馬大学教育学部紀要人文・社会科学編』56巻。

¹⁴ 山崎克明「イギリスの公務におけるホイットレー協議会制度の研究」(1)(2)『法と政治』17巻4号、18巻1号。

13 賃金委員会法¹⁵

イギリスの最低賃金制度は、不当な低賃金、長時間不衛生労働を指す苦汗労働（スウェーティング・システム）に対する 20 年にわたる反対運動の成果として、1909 年賃金委員会法（トレイド・ボード・アクト）として成立しました。そのもとになったのは、1896 年にオーストラリアのビクトリア州で成立した工場商店法（三者構成の賃金委員会が苦汗産業の最低賃金を決める）と、1905 年のオーストラリアの賃金委員会法でした。

1909 年法は、縫製業、紙段ボール製造業、レース製造業及び鎖製造業の 4 業種で出発し、その後他の業種にも拡大していきました。労使関係法政策として重要なのは、最低賃金の決定機関に労働者代表が参加することにより、団体交渉の補完機能を果たすことになったという点です。

第一次大戦中は 1915 年軍需品法により、紛争を生産委員会に付託して仲裁裁定を行うことにより賃金統制がされましたが、1917 年軍需品法により軍需大臣が一般的な裁定拡張命令を発することができることとされ、労働協約の拡張適用制度に類する仕組みが一時成立しました。

さて戦後に向けて 1917 年 10 月のホイットレー委員会第 2 次報告が賃金委員会について勧告したことは上述の通りですが、これは第 1 次報告で提案した合同産業委員会が設立できない未組織産業分野において、その機能を代替し、将来合同産業委員会に発展すべき過渡的性格のものとして位置づけたものです。

これに基づいて政府は改正法案を提出し、1918 年 8 月適用手続を簡素化する新賃金委員会法が成立しました。これにより、最低賃金制は苦汗労働対策から団体交渉＝協約による賃金規制を補完するものという位置づけになったのです。

14 1927 年労働争議・労働組合法

1927 年法はゼネスト禁止法と呼ばれていますが、その立法の原因は前年 1926 年の大争議です。労働党内閣崩壊後のボールドウィン保守党政権の下でチャーチル蔵相がデフレ政策を進め、これにより生活が苦しくなった炭鉱労働者がストライキを行い、これに対して使用者側がロックアウトで対抗し、さらに TUC がゼネラルストライキを宣言するに至りましたが、遂に組合側の敗退に終わり、翌 1927 年 7 月に労働争議・労働組合法が制定されました。

その中心は違法なストライキとロックアウトの定義です。違法なストライキとは、その従事する職業又は産業における労働争議遂行以外の目的又はそれに付加する他の目的を有し、かつ直接に又は公衆に困難をもたらすことによって政府を強制しようとして計

¹⁵ 神吉知郁子『最低賃金と最低生活保障の法規制』信山社(2011 年)。高島道枝「賃金委員会法(Trade Boards Act,1909)の成立—イギリス最低賃金制史」(1)(2)(3)『経済学論纂』30 卷 1/2 号、33 卷 3 号、41 卷 3/4 号。前川嘉一「イギリス最低賃金制発展過程の一考察」(1)(2)『経済論叢』82 卷 1 号、3 号。相沢与一

画されたストライキを指します（第1条第1項）。つまり、自分の職業や産業以外で起こっているストライキに加勢する同情ストを非合法化するものです。こうした違法なストライキを他人に扇動勧誘した者には刑罰が科されますが、単に労務を中止したり労務の継続を拒絶しただけでは罪に問われません（同条第2項）。つまり労働組合指導者を狙い撃ちした規定です。

この他、1913年法では免除申込み制であった政治資金への拠出を、原則と例外を入れ替えて拠出申込み制に変え（第4条）、また公務員と民間労働者が同じ団体に加入することを禁ずる（第5条）など、労働組合の既得権をかなり制限する内容で、「裏切り者の大憲章」と呼ばれました。

1929年の総選挙で労働党は第一党になり、第2次マクドナルド内閣が成立しましたが、1927年法廃止の公約が果たせないまま世界恐慌の中で失業問題への対応を迫られ、1931年8月保守党と組んで挙国一致内閣を作り、労働党から除名されました。そして1931年10月の総選挙で労働党は大敗します。

一方、1928年1月モンドら財界代表とターナーらTUC代表が労使トップによる産業平和会議で労使協調路線を打ち出し、このモンド＝ターナー路線がこの時期の労働運動で支配的となりました。

15 強制仲裁制度¹⁶

1896年の調停法により強制仲裁を抑制して任意的な調停・仲裁により紛争の処理を図る仕組みを確立したイギリスですが、第一次大戦下の1915年軍需品法はストライキ、ロックアウトを禁止し、強制仲裁制度を定めました。しかし、ホイットレー委員会の報告書は戦前の任意的政策に復帰すべきと提言し、1918年に強制仲裁制度が廃止された後、1919年には労働裁判所法（インダストリアル・コーツ・アクト）が制定されました。

同法は三者構成の常設労働裁判所と審問委員会という二つの制度を設けました。労働大臣は労働争議が発生したときは、両当事者の同意を得て、労働裁判所、大臣の任命する仲裁人又は三者構成の特別仲裁委員会のいずれかに付託することができます。しかし、争議の生じた産業・職業に任意的な争議調整機関がある場合には、その機関で解決できなかった場合でなければ付託できません。労働裁判所の裁定を受諾する義務はなく、その意味では勧告以上の意味はありませんが、実際にはほとんどの事案で受諾されています。

審問委員会は1896年調停法に基づく調査制度を発展させたもので、労働大臣は争議が発生したときは争議の原因と事情を調査するための審問委員会を設置し、その報告を公

『現代最低賃金論』労働旬報社(1975年)。

¹⁶ 野村平爾『労働関係調整法』有斐閣(1961年)。中村智一郎「労働争議仲裁制度の社会政策的意義」(上)(下)『敬愛大学研究論集』31号、34号。小笠原浩一「イギリスにおける強制仲裁制度」『早稲田法学会誌』

表することができます。重大な事案にもかかわらず争議当事者が労働裁判所への付託に同意しない場合に、「争議の影響を受ける者及び一般公衆に対して紛争事項につき不偏かつ権威ある情報を提供」（ホイットレー報告）することにより世論の圧力を期待する制度です。

しかし1939年9月に第二次世界大戦が始まると、再びストライキを禁止する強制仲裁制度の採用が不可避となりました。その前後から緊急権（防衛）法や国民役務法などにより戦時動員体制が構築されていき、1940年5月チャーチル戦時内閣に運輸一般労組のベヴィンが労働大臣として入閣し、戦時労働統制を進めていくこととなります。

同年6月、全国合同諮問会議は労働大臣に対し、非常事態下で作業停止は行われるべきでないが、現存の交渉機構は存続させるべきであり、そのため強制仲裁制度を導入すべきとの勧告を行いました。これに基づいて同年7月、雇用条件・全国仲裁令（1305令）が制定されました。これにより三者構成の全国仲裁審判所（ナショナル・アービトレーション・トリビューナル）が設置され、交渉で争議が解決できない場合大臣が仲裁に付託し、その裁定は全当事者を拘束することとされました。そして大臣が付託しなかった場合を除きストライキとロックアウトを刑罰をもって禁止しました。

同令で興味深いのは、労働協約の拡張適用に類する効果を持つ規定です。すなわち、同一地域の同一職業又は産業で、労使の大部分を代表する使用者団体と労働組合の間で結ばれた協約、合同産業委員会の決定、一使用者が遵守すべき賃金その他の雇用条件に関する全国仲裁審判所や労働裁判所の裁定などを、同一地域の同一職業又は同一産業の全使用者が遵守しなければならない旨を定めたのです。これら雇用条件の争点は労働争議と同一の手続で大臣に報告され、全国仲裁審判所の裁定に付託されます。

終戦前の1944年4月には単なるストライキ参加者は処罰しないとされたこともあり、TUCは労働側に有利な制度である本令を平時にも残すことを求め、その結果1950年まで存続することとされました。そして1951年に労働争議令が制定され、争議行為の禁止と刑事罰が廃止されるとともに、全国仲裁審判所が労働争議審判所（インダストリアル・ディスペュート・トリビューナル）に改組されましたが、強制仲裁という仕組み自体はなお維持されました。これが最終的に廃止されたのは、1958年12月です。しかし、上記拡張適用的な規定は1959年雇用条件法に盛り込まれました。

16 第二次大戦と合同生産委員会¹⁷

1939年9月の開戦後、10月には全国合同諮問会議（ナショナル・ジョイント・アドバイザー・カウンシル）が設置され、中央レベルでは労使協議システムが整えられましたが、事業所レベルでの労使協議システムは経営側の抵抗で進みませんでした。しか

30号。

¹⁷ 戸塚秀夫「第二次世界大戦と事業所レベルにおける労使関係」『社会政策学会年報』22集。

し戦時体制の進む 1941 年頃から共産党の影響下で職場委員による非公認ストライキの動きが現れてくる中で、ベヴィン労相は事業所レベルの労使協議機関の設置を打ち出します。1941 年 3 月以降出された重要事業令は労働者の移動を厳しく統制するとともに賃金その他の労働条件を保護するものでしたが、その中で常習的な遅刻・欠勤、残業拒否などの処理については労使合同委員会に付議すべきという方向が示されたのです。

労働組合指導者たちは事業所に労使合同委員会（ジョイント・プロダクション・コミッティ）を設置する必要性を訴えるようになり、経営側の警戒感にもかかわらず、同年 9 月にはミッドランド地方委員会（三者構成）が生産の諸問題について情報を交換する機関を全事業所に設置すべきであると合意し、これが他地方に広がり、全国レベルの協定に進んでいきます。1942 年 2 月、供給省と関連諸組合は王立軍需工場に合同生産協議諮問委員会を設置する協約を締結し、翌 3 月には機械経営者連盟と関連組合の間で同様の協約が締結されました。いずれも「生産の改善と能率の向上」に関する事項を取扱い、賃金等は取り扱わないと明記していますが、現実には労働条件事項も取りあげられていたようです。

重要なのは労働者委員の被選挙権資格が労働組合員に限るとされたことで、事実上は職場委員のみが全被用者の代表として合同生産委員会の場に出てくるという仕組みが形成されたのです。この戦時下の経験が、戦後職場レベルでの職場委員の力を強める一つの原因となりました。

ベヴィン労相は戦後 1945 年に一般的な賃金審議会法（ウェイジズ・カウンシルズ・アクト）を制定し、それまでの賃金委員会に代えて賃金審議会を設置し、労使の共同申請によって団体交渉機構が不十分な産業に賃金審議会を設置しやすくするとともに、最低賃金だけでなく週労働時間、年次有給休暇、各種手当等広範な労働条件についても決定しうるようになりました¹⁸。

さて終戦直後の 1945 年 7 月の総選挙に勝利して成立したアトリー労働党政権は、懸案だった 1927 年法の廃止に取り組み、1946 年 5 月に労働争議・労働組合法の制定によりこれを実現しました。

17 ドノヴァン報告書¹⁹

1951 年から 1964 年まで続いた保守党政権下では、賃上げによるインフレを防ぐためにマクロレベルの賃上げ抑制を通じた所得政策がとられたものの、非公認ストを伴う職場委員による事業所、職場レベルの交渉で協約賃金を上回る賃上げが行われ、実質賃金

¹⁸ 神吉知郁子『最低賃金と最低生活保障の法規制』信山社(2011年)。高島道枝「イギリス最低賃金制の現状--その機能と問題点、第二次大戦後の賃金審議会制度を中心に」『経済学論纂』22巻6号、23巻5号、6号。

¹⁹ 高橋克嘉『イギリス労使関係の変貌』日本評論社(1987年)。白井泰四郎他「紹介 王立委員会英国労使関係報告書」『日本労働研究雑誌』12巻7号～13巻2号。

が全般的に上昇していく賃金ドリフトと呼ばれる現象が広範に発生し、所得政策は効果を失っていきました。この状況はウィルソン労働党政権下でも続き、労使関係法制の見直しの議論につながっていきます。

その間剰員整理対策として 1963 年 7 月に雇用契約法が制定され、雇用契約の解約に当たっては勤続期間に従って一定の予告期間を義務づけ、その間は予告手当という形で所得を保障するとともに、雇用条件通知書の交付を義務づけました²⁰。

また 1965 年には、剰員を理由とする解雇や一定期間のレイオフ又は操業短縮の場合に使用者に剰員整理手当（リダンダンシー・ペイメント）の支払を義務づける剰員整理手当法が制定されています²¹。

さて、協約に非ストライキ条項があるにもかかわらずストライキの威嚇で組合脱退者の解雇を要求した DATA 労組の役員を解雇された労働者が訴えた事件で、1964 年 1 月のルクス事件判決は 1906 年法の免責規定を適用せず、脅迫の不法行為として損害賠償を命じました。労組はこれに反発し、同年 10 月の総選挙で労働党が勝利したため、1965 年 8 月同判決以前の状態に回復するために労働争議法が急遽制定されました。

このような状況の中で 1965 年 4 月には労働組合と使用者団体に関する王立委員会（ドノヴァン委員会）が設置され、労使関係法制のあり方について検討が行われました。

同委員会は 1968 年 10 月に報告書を提出しました。その分析によると、イギリスの労使関係は、労働組合と使用者団体の間の団体交渉と労働協約を軸とする産業レベルの伝統的な労使関係と、職長や管理者と職場委員の間の事業所、職場レベルの労使関係の二つに分かれています。後者は自律的、断片的、非公式的であり、交渉の体をなしていません。その原因は、産業レベル協約の重要性が低下しているにもかかわらず経営者が人事管理政策を持たず、雇用の規制を職場の管理者に委ねたことにあるとともに、複数組合主義の下で企業外支部の組合役員が対応できない問題に職場委員が対応してきたことだと指摘します。このような無秩序な職場労使関係の帰結が、賃金ドリフトであり、全ストライキの 95%にも及ぶ非公認ストライキであるということです。

そこで同報告書は、事業所、職場レベルに大きな秩序を導入するという改革の方向性を示し、その第一次的責任は経営者のイニシアティブにあると述べます。しかしながら同報告書は、労働組合に登録を義務づけ、登録組合に法人格を付与するとともに、登録組合のみに免責を適用するといった規制は求めたものの、クローズドショップや非公認ストの禁止、労働協約への法的拘束力付与などには否定的で、基本的には任意主義の立場に立つものでした。

これに対し労働党政権が 1969 年 1 月に公表した「紛争に代えて」白書ではより国家介入的色彩が強められていました。同年 4 月に提案された同党の労使関係法案は、非公認

²⁰ 塚越弘毅「イギリス雇用契約法」『日本労働協会雑誌』6 卷 2 号。

²¹ 前田政弘「イギリスにおける剰員整理手当法について」『日本労働協会雑誌』9 卷 6 号。

ストや十分な交渉を尽くしていないストに対する差止め命令や労使関係委員会の設置など、一定の国家介入を盛り込んだものでしたが、TUCは猛反発し、不法なストの自粛を約束して、法案を撤回させました。しかし、大規模で長期に及ぶ非公認ストは増大し、1970年6月の総選挙で保守党が政権に就きました。

18 1971年労使関係法²²

1971年労使関係法は、イギリス労使関係の伝統であった任意主義を放棄し、諸外国の労使関係法制を部分的に導入しながら、企業レベルを中心とする体系的な労使関係法制を構築しようと試みたものです。しかしながら、あまりにも急進的な改革を一気にやろうとしたため、労働組合の猛反発を受け、ほとんど実効を挙げることなく廃止されてしまったのです。

保守党は既に1968年4月に労使関係法制の抜本改革を訴える「労使の公正取引」という文書を公表しており、ヒース保守党政権はその考え方に沿って1970年12月に労使関係法案を提出し、翌1971年8月には労使関係法（インダストリアル・リレイションズ・アクト）が成立に至っています。これは170条に及ぶイギリス史上初めての包括的な労使関係法でした。

同法はまず労使団体の登録制を導入しました。それまでは1871年法で友愛組合法による任意の登録制度はありましたが、同法では登録した団体のみが「労働組合」として法の特典や手続を利用できる仕組みとしたのです。とりわけ争議の民事免責や後述の不公正労働行為（アンフェア・インダストリアル・プラクティス）の賠償額上限、組合役員に対する不公正労働行為責任の免除などが登録組合に限られており、非登録組合は大変不利になっています。法は登録の資格要件を詳細に定め、登録官を置いて審査することとしています。登録組合には法人格を付与するとともに、法人格のない非登録組合もその名で訴えられることとし、非登録のメリットも奪っています。

他の同法上の機関としては、集団的労使関係紛争を扱う全国労使関係裁判所（ナショナル・インダストリアル・リレイションズ・コート、NIRC）を新設するとともに、その調査機関として労使関係委員会（コミッション・オン・インダストリアル・リレイションズ、CIR）を立法化し、他方1964年産業訓練法で設けられた労働審判所（インダストリアル・トリビュナル）を不公正解雇など個別労使関係紛争を扱う機関として位置づけました。

同法の大きな特徴は労働協約に法的拘束力を認めたことです（反対の意思表示がない限り、そうみなす）。ただし個別労働者への規範的効力ではなく、労働組合の債務的効力についてであって、その意図は手続協定違反のストを不公正労働行為として抑制する

²² 「特集 イギリス新労使関係法」『ジュリスト』516号。「イギリス労使関係法」『日本労働法学会誌』41号。

ことにあります。手続協定がないかあっても欠陥がある場合、使用者、登録組合又は大臣の申請により、全国労使関係裁判所が労使関係委員会に手続協定を作成させ、これを拘束力ある協約とする仕組みを設けています。

また、組合承認や交渉機構をめぐる紛争を解決するためアメリカ型の交渉単位制を導入し、全国労使関係裁判所の付託により労使関係委員会が交渉単位を定め、唯一交渉代表（又は合同交渉委員会）を決定した場合、これを無視した行為は全て不公正労働行為になります。使用者が唯一交渉代表との団交を拒否するのが不公正労働行為であるのはもちろんですが、イギリスの文脈で重要なのは唯一交渉代表でない者が団交を求めてストを構えることも不公正労働行為になるという点です。この関係で、使用者の情報提供義務が規定されました。一つは団体交渉のための登録組合に対する情報提供義務であり、もう一つは350人以上企業についての全被用者への情報提供義務です。

争議行為については、それまでのアドホックな刑事・民事免責規定を全て再編し、不公正労働行為制度により争議行為を規制する仕組みとしました。不公正労働行為に当たる争議行為とは、労働協約違反の争議行為（このために労働協約に法的拘束力を付与し、協約当事者は自ら違反しないだけでなく、構成員が違反しないようにする義務を負います。）、非公認の争議行為や非登録団体の争議行為、同情的・第二次的争議行為、クローズドショップ禁止やエイジェンシーショップ規制に反する争議行為、使用者に不当な解雇を強要する争議行為、唯一交渉代表をめぐる争議行為です。一言で言えば、労使関係のあるべきルールに反する争議行為を不公正労働行為として、全国労使関係裁判所による救済命令の対象としたのです。なお争議調整については、1919年法で設置された労働裁判所が労使仲裁委員会（インダストリアル・アービトレイション・ボード）と改称されています。

もちろん、不公正労働行為には本来的な団結権侵害も含まれています。ただし、組合に加入する権利と共に加入しない権利も含まれ、ということは組合員であることを理由に解雇したり採用を拒否することとともに組合員でないことを理由に解雇したり採用を拒否することも不公正労働行為になるわけで、つまりクローズドショップは原則として違法です。ただし一定の要件の下にエイジェンシーショップ（組合員でなければ拠出金を払う）は認めています。

さらにそういう集団的労使関係とは別に、個別労働者に対する不公正解雇も不公正労働行為という概念に含めています。使用者は、労働者の能力・資格、行為、剰員、法令上の義務など解雇の正当な理由を示さなければなりません。

団結権侵害と不公正解雇については全国労使関係裁判所ではなく労働審判所で取り扱い、救済命令が出されます。解雇の場合再雇用を勧告しても受け入れない場合は使用者が払うべき補償金の裁定を下します。このように、労使関係法といいながら雇用保護的な側面も含まれる法律でした。

しかしこの法律に対して TUC は法律に基づく登録を拒否し、大規模な争議が続発しました。特に石油ショックの中で 1973 年 11 月に発生した炭鉱ストは国民生活に大きな影響を与え、政府は「誰が国を治めているのか？」を争点に翌 1974 年 2 月に総選挙に打って出ましたが、結果は政府と組合の社会契約を掲げた労働党の勝利に終わりました。

19 70 年代労働党の労使関係法政策

こうして政権に復帰した労働党は、1974 年 7 月にまず労働組合・労働関係法（トレード・ユニオン・アンド・レイバー・リレーションズ・アクト）を制定し、労働組合の登録制度、労働協約の法的効力、不公正労働行為制度、唯一交渉団体制度など 1971 年労使関係法の導入した制度の大部分を廃止しました²³。残ったのは不当解雇規制と労働審判所に関する規定くらいです。解雇保護については、クローズドショップに基づく解雇を正当と認めたほか、使用者の行為が原因となって労働者が退職する場合を準解雇（コンストラクティブ・ディスマッサル）として解雇保護の対象に含める改正が行われました。

翌 1975 年 11 月には第 2 弾として 129 条に及ぶ雇用保護法（エンプロイメント・プロテクション・アクト）が制定されました²⁴。労使関係については廃止された全国労使関係裁判所、労使関係委員会に代わって、既に 1974 年 9 月の政令で設置されていた三者構成の助言斡旋仲裁機関（ACAS）を法律上に位置づけました。仲裁は任意で強制仲裁ではありません。また廃止された登録官に代わって自主的労働組合の資格証明を行う認証官を導入し、労働仲裁委員会に代わって中央仲裁委員会（CAC）を設置しました。団体交渉における組合承認については、自主的組合は ACAS に申し立てることができ、ACAS の承認勧告にもかかわらず使用者が団体交渉に応じないときは、ACAS に苦情申立をするとともに、CAC に労働条件変更を求めることができ、CAC は労働条件変更の裁定を下すことができます。

興味深いのは団体交渉のための情報提供義務です。これはもともと前労働党政権の 1969 年労使関係法案に盛り込まれたもので、1971 年労使関係法で実現し、1974 年に廃止された後 1975 年雇用保護法で復活しました。ただし、1971 年労使関係法では労働組合だけでなく、350 人以上企業については全被用者への情報提供義務を課していましたが、それは消えています。あくまでも団体交渉のために必要な情報提供という位置づけです。救済は CAC に申し立て、その裁定によります²⁵。

使用者は被用者に対し自主的組合への加入や時間外組合活動を妨害してはならず、組合役員や被用者の争議以外の組合活動について休暇（役員は有給）の承認を義務づけられました。その他個別労働者の保護に関する規定がいくつか設けられましたが、そのう

²³ 林和彦「イギリス労使関係法の結末と新法の生成」『労働法律旬報』868・869号。

²⁴ 馬渡淳一郎「イギリス雇用保護法の成立」『日本労働法学会誌』48号。

²⁵ 安枝英神「イギリスにおける団体交渉のための情報公開制度」(上)(下)『日本労働協会雑誌』22巻7号、9号。

ち解雇保護については、労働審判所が復職や再雇用を命令できることとなり、応じないときは補償金の支払いを命じることとされました。また EC の集団整理解雇指令を受けて、剰員解雇の際の組合代表との協議義務が規定されました。

さらに賃金審議会が格段に強化され、賃金・休日以外の労働条件も含め、大臣に提案するだけでなく自ら命令を発することができるようになりました。なお賃金審議会の調査委員会機能は ACAS に移されました。また労働協約の拡張制度が強化され、労働協約がない場合の「雇用条件の一般的水準」についても ACAS に拡張適用を申請できるとされました。

なお 1974 年の労働安全衛生法は承認組合に安全代表（セイフティ・リプレゼンタティブ）を指名する権限を与え、使用者は安全確保方策について安全代表と協議することが義務づけられました。もっとも、同法には組合と関わりなく被用者が安全代表を選出できるという規定があったのですが、翌 1975 年の上記雇用保護法により削除され、組合指名に一本化されました²⁶。

20 経営参加構想²⁷

もう一つ、70 年代の労使関係法政策で取りあげられたのがドイツ、北欧諸国型の経営参加構想でした。伝統的な団体交渉主義から労働者重役制に消極的であったイギリスがこの時期に経営参加を真剣に考慮したのは、一つには同時代の EC 会社法案の影響もありますが、国内的にも労働者の反発を抑えて賃金抑制を進めるためには、産業民主主義の推進が不可欠になっていたという事情があります。

TUC は 1974 年の大会で「産業民主主義」と題する報告を承認しましたが、そこでは一層制の重役会を監督役会（スーパーバイザリー・ボード）と経営役会（マネジメント・ボード）の二層制とし、監督役の半数は労働組合が任命するという構想が示されています²⁸。

労働党政権は TUC との社会契約で経営参加の立法化を公約していましたが、1975 年 12 月には公労使三者構成の産業民主主義調査委員会（ブロック委員会）を設置し、同委員会は 1977 年 1 月に多数意見と少数意見からなる報告書を公表しました。

同報告書はドイツ型の二層制をとらず、一層制の重役会に被用者代表を導入することとしています。具体的には、2000 人以上企業の重役会を同数の株主代表と被用者代表プラスそれ未満の第三者から構成されることとし、被用者代表は労働組合機構が選任することとしています。この点が最大の論点で、多数意見はドイツ型の非組合型事業所委員会という考えを排し、イギリスでは職場委員が職場交渉に活躍しているのだから、被用

²⁶ 林和彦「安全衛生の確保と労働者の参加」（上）（下）『労働法律旬報』972 号、973 号。

²⁷ 喜多了祐『経営参加の法理』勁草書房(1979 年)。

²⁸ 網屋喜行「イギリス労働組合会議(TUC)の「労働者重役」構想」『鹿児島県立短期大学商経論叢』24 号。

者代表は職場委員とすべきとしています。実際には複数組合の職場委員が合同代表委員会を形成し重役会と交渉して被用者代表重役を決定するという仕組みです。これに対し経営側代表の少数意見は、重役会を二層制として監督役会に被用者代表を入れるものの、労働組合ではなく被用者全員による直接選出とすべきだとしています。

しかし労働組合にも伝統的な団体交渉主義から経営参加への反対論が強く、TUCも慎重な姿勢になった上に、CBIは（ドイツの制度は事業所委員会を基礎としていると指摘しつつ）組合主導の経営参加に猛反対しました。

その中で政府は1978年5月に産業民主主義白書を公表し、500人以上企業に重要事項に関する被用者代表への協議義務を課すことを提案しましたが、その被用者代表はブロック報告の合同代表委員会としています。また重役会は二層制とし、政策役会（ポリシー・ボード）に被用者代表が参加するという仕組みを提示しています。

しかしこの頃は所得政策をめぐる政労間の緊張が高まり、賃上げ争議が頻発する1978～79年の「不満の冬」の中で、1979年5月の総選挙でキャラハン首相の労働党は敗れ、経営参加構想も政策の土俵から消えることになりました。

21 サッチャー政権の労使関係法政策

代わって登場した保守党のサッチャー政権は、労働政策に限らず全分野において戦後イギリス政治を大転換しましたが、その中でも中心の一つが労働組合の力を徹底的に削ぎ落とそうとする労使関係法政策でした。ただし、ヒース政権の労使関係法の失敗を教訓に、それは漸進的に徐々に堀を埋めるような形で進められました。

まず1979年7月のワーキングペーパー「労使関係提案」に基づき1980年8月に成立した雇用法は、二次的ピケティングや同情ストの禁止（民事免責の否定）、クローズドショップの規制（組合加入を拒否する労働者の解雇禁止、不当な加入拒否・除名からの救済）、役員選挙やスト開始についての秘密投票に加えて、ACASの組合承認勧告制度の廃止、不公正解雇規制の緩和（正当事由立証責任の免除）、公正賃金条項の廃止など、やや細かい改正を列挙することで、大規模な反対運動もないままじわじわと実施されていきました²⁹。

次に1981年1月のグリーンペーパー「労働組合の免責」に基づき1982年12月に成立した雇用法も、クローズドショップの規制（秘密投票要件）、組合役員の違法行為についての組合の民事責任、ストライキ参加者（警告後も仕事に復帰しない者）の選択的解雇権、労働争議から組合間紛争の除外など、いささか断片的な改正を並べたもので、抜本改革はあえて抑制しています³⁰。ここまでは外堀を埋める段階だったと言えるでしょ

²⁹ 小宮文人「イギリスにおける1980年雇用法の翻訳と若干の解説」『北海学園大学法学研究』17巻3号。

小笠原浩一「イギリス労使関係法の現代的状況」『労働問題研究』4号。

³⁰ 山田省三「イギリス1982年雇用法」『法学新報』90巻11/12号。

う。

1983年1月のグリーンペーパー「組合民主主義」ではいよいよ内堀を埋めにかかります。同ペーパーは、労働組合の力の濫用の原因を、一般組合員の意思と利害を反映せず、公共の利益に反して追求される組合の意思決定方法に求めます。法によって付与される特権と免責を享受し、それに基づいて組合員や公共に対して強大な力を行使する労働組合は任意団体だと主張することはできず、労働組合の力が責任を持ってかつ組合員の意思に合致して行使されるためには、社会は最低限度の基準の確立を求めうるとするのです³¹。

同年6月の総選挙で地滑りの圧勝を遂げたサッチャー政権は、1984年7月に労働組合法を制定し、組合の内部運営への介入に大きく踏み込みました。まず、執行委員会で議決権を有する組合役員は5年以内ごとに全組合員の秘密投票で選出されなければなりません。郵便投票が原則ですが、一定の要件の下で職場投票も認めています。次に、組合公認争議でも事前に全組合員の秘密投票を行い。過半数の支持がなければ免責が適用されなくなります。これは1983年グリーンペーパーのいう「外部の者の参加が許され、またストに反対する者が脅迫を受けるかも知れないような集会で、挙手によって行われるストライキ決定」をなくし、ストに消極的なサイレントマジョリティを投票に動員しようとする政策と言えます。3つめの政治基金については、グリーンペーパーでは免除申込み制を抛出申込み制に転換するとしていましたが、TUCとの折衝で10年ごとに秘密投票で免除申込み制の維持を確認しなければならないこととされました³²。

1987年2月のグリーンペーパー「労働組合と組合員」³³に基づき、同年6月の総選挙の勝利の勢いに乗って、1988年5月に制定された雇用法は、執行委員会で議決権を持たない組合長や書記長の選出も秘密投票を要すること、組合員が秘密投票に基づかないスト指令を拒否し、かかるストを禁止するよう裁判所に訴えることができること、組合員がスト指令に従わずに就業し続けることを理由に組合から処分されないことなどを規定しました。とりわけ注目されるのは、組合との関係で組合員の権利を守るための「労働組合員権利擁護官（コミッショナー）」が設置されたことです。組合と組合員の関係は、人種差別や男女差別と同次元の問題と位置づけられたわけです。

サッチャー政権はさらに追撃の手を緩めず、1989年3月のグリーンペーパー「雇用の障壁除去」、同年10月の「非公式争議と法」に基づき、1990年11月雇用法を制定し、就業前クローズドショップの禁止（非組合員であることを理由に雇用を拒否された者が労働審判所に訴える権利の承認）、使用者・被用者間の直接的紛争のみに免責を限定することによる全ての二次的争議の違法化、非公認ストに参加して解雇された者が不公正

³¹ 古川陽二「サッチャー政権と『組合民主主義』」『労働法律旬報』1075号。

³² 鈴木隆「イギリス1984年労働組合法と組合民主主義」(1)(2)『島大法学』31巻2号、3号。

³³ 山田省三「サッチャー政権による労使関係法改革」『日本労働協会雑誌』343号。

解雇を労働審判所に訴えることの禁止、職場委員など下部役員の争議にも組合の責任を負わせることなどが実施されました。

22 メージャー政権の労使関係法政策

EU 政策の関係でサッチャー首相が 1990 年 11 月に退陣した後も、後継のメージャー首相の下で引き続き労使関係法改革が進められました。ただ初めの立法である 1992 年 6 月の労働組合・労働関係(統合)法は、サッチャー時代に漸次行われた立法を(それ以前のものも含めて)整理統合一本化したもので、新たな実体規制は含まれていません。

実体規制としては、1991 年 7 月のグリーンペーパー「1990 年代の労使関係」で提起された事項の大部分を盛り込む形で 1993 年 7 月に労働組合改革・雇用権法が制定されていますが、実はグリーンペーパーで提起されながら経営団体からの批判を受けて撤回した事項があります。それは労働協約に両当事者に対する法的拘束力を付与しようという考え方で、1971 年労使関係法で導入されながら 1974 年に廃止された曰く付きのものです。サッチャー時代を経過して労働組合が弱体化した今となつては、使用者側も縛るような規定は要らないということだったのでしょうか。

1993 年法の第 1 の柱はサッチャーの組合民主化政策の徹底で、スト投票は発送回収とも全て郵送で行うことを義務化し、その上でスト開始の 7 日前までに経営者に通知しなければならず、チェックオフは過去 3 年間に文書化されていない限り許されず、チェックオフや脱退問題などで加入組合から不当な統制処分を受けない権利を保障するなど、組合員の個別的権利の拡大を図っています。

このうち特に労働者は組合加入について完全に自由選択が保障されるという規定が重要で、それは TUC が組合間の組合員争奪を規制するために実施してきたブリッドリントン原則を、労働者個人の選択権を奪うものとして否定し、これに反する加入拒否や除名に対して労働審判所における救済を用意しています。つまり団結権は労働者個人の権利であつて、組合の権利ではないということです³⁴。

同法はその他個別労働者の保護に係るいくつもの規定を盛り込んでいますが、雇用条件明示、安全衛生、企業譲渡、剰員整理などその多くは EU 指令との関係で改正が求められたものです³⁵。

しかしイギリス労働法史上では、同法が 1986 年賃金法を廃止し、賃金審議会を全て廃止し、イギリスから最低賃金制を消してしまった点が最大の特徴でしょう。

³⁴ 鈴木隆「イギリスにおける団結権の保障」『島大法学』38 卷 4 号。

³⁵ 鈴木隆「イギリス 1993 年労働組合改革・雇用権利法」(1)(2)(3)『島大法学』37 卷 4 号、38 卷 1 号、2 号。

23 賃金政策の推移³⁶

ここで終戦直後からの賃金政策を概観しておきましょう。前述のように1945年に一般的な賃金審議会法（ウェイジズ・カウンスルズ・アクト）が制定され、それまでの賃金委員会に代えて賃金審議会を設置し、労使の共同申請によって団体交渉機構が不十分な産業に賃金審議会を設置しやすくするとともに、最低賃金だけでなく週労働時間、年次有給休暇、各種手当等広範な労働条件についても決定しうるようになりました。そして業種ごとに制定されていた法律を統合して、1959年に新賃金審議会法が制定されました。

一方翌1946年には下院の公正賃金決議（フェア・ウェイジズ・リゾリューション）も行われました。これは苦汗労働対策の一環として1891年、1909年に行われたものの改正で、それ自体は法的拘束力のない議会の意思の表明に過ぎませんが、政府の公契約に取り込まれることにより権利が生じます。

さらに前述のように、1940年の雇用条件・全国仲裁令（1305令）により労働協約の拡張適用に類する効果を持つ規定が設けられていましたが、これが1959年の雇用条件法によって恒久化されました。ただし賃金審議会対象産業は適用除外でした。

しかし1960年代には特に労働組合側から賃金審議会制度への批判が生じてきました。自主的団体交渉を促進するどころか労働者の組織化を妨げているというのです。1968年のドノヴァン委員会報告書でも、組合の申立による廃止の簡素化や、雇用条件法による拡張適用を賃金審議会対象産業にも拡大することなどが提言され、前者は1971年労使関係法で実施されました。

1975年雇用保護法は賃金審議会法を大幅に改正し、大臣への提案権ではなく自ら賃金規制命令を発することができるようにしたほか、その附則第11により、雇用条件法による拡張適用を賃金審議会対象産業にも拡大するとともに、拡張適用される雇用条件を相当割合の使用者・労働者を代表する使用者団体・労働組合が当事者となっている協約・仲裁などの「承認された雇用条件」だけでなく、それがない場合でも「雇用条件の一般水準」にまで拡大したのです。この「雇用条件の一般水準」というのは1946年公正賃金決議の用語で、低賃金の谷間を解消することが目的でしたが、保守党はインフレをもたらすと反発しました。なおこれら規定をまとめて1979年に賃金審議会法が制定されています。

サッチャー政権になって第1弾の1980年雇用法はこの附則第11を廃止し、1983年には公正賃金決議も廃止されていましたが、1985年の協議文書を経て1986年7月に制定された賃金法によって賃金審議会制度を極小化しました。すなわち、批判が強くて完全廃止には踏み切らなかったとはいえ、21歳未満の若者を適用除外とし、決定事項は最

³⁶ 神吉知郁子『最低賃金と最低生活保障の法規制』信山社(2011年)。高島道枝「イギリス最低賃金制の現状--その機能と問題点、第二次大戦後の賃金審議会制度を中心に」『経済学論纂』22巻6号、23巻5号、6号。

低時間賃率と割増賃率だけで、大臣はいつでも賃金審議会を廃止できるなど、団体交渉の代替という位置づけは失われました³⁷。

この賃金法を廃止してイギリスから最低賃金制度を全廃したのが、メジャー政権の上述 1993 年労働組合改革・雇用権法です。こうした流れの中で、労働組合側にもそれまで否定的であった全国一律最低賃金制度を求める意見が強まってきました。保守党政権による業種別賃金審議会の全廃がそれを後押しした面もあります。

24 ブレア政権の労使関係法政策

1997 年 5 月の総選挙では労働党が地滑りの勝利を収め、18 年ぶりに保守党から政権を奪還しました。しかし首相に就任したブレアはかつての労働党の路線に戻るのではなく、「ニュー・レイバー」と呼ばれる新たな路線を掲げていました。

同政権が真っ先に行ったのは全国一律最低賃金制の導入で、1997 年 7 月に低賃金委員会を設置し、その意見に基づき 1998 年 7 月に全国最低賃金法を制定しました。これは原則として全ての労働者に適用され、三者構成の低賃金委員会の意見に基づき大臣が決定するという仕組みです³⁸。

労使関係については 1998 年 5 月に「職場における公正」と題する白書を公表し、労使のパートナーシップに基づく公正な労使関係の構築を打ち出しました³⁹。これに基づき 1999 年 7 月雇用関係法が制定され、保守党政権下で導入された組合民主化政策一組合員個人の権利を強化する規定は維持される一方、労使合意の前提となる組合承認手続が再び立法化されました。これにより、20 人を超える企業において自主的労働組合はまず使用者に対して交渉単位を設定して承認を求め、使用者がこれを拒否するときは中央仲裁委員会に申請することができます。手続開始要件は 10%の組織率です。中央仲裁委員会は適切な交渉単位を決定した上で、交渉単位の労働者の 50%以上が組合員であれば自動的に団体交渉権を認め、そうでない場合は選挙を行い 40%以上の賛成が得られれば団体交渉権を認めるという仕組みです。1980 年雇用法で廃止された 1975 年雇用保護法が ACAS の承認勧告プラス中央仲裁委員会の裁定による一方的な労働条件決定という仕組みであったのに比べると、団体交渉の入口整備に徹しており、結果的に 1971 年労使関係法、あるいはむしろアメリカ型システムに近づいた感もあります。

同法はその他にも公認スト参加者が解雇された場合に不公正解雇を申し立てることができること（非公認ストは不可）、不公正解雇の補償金の上限撤廃など、個別労働者の権利に関わる改正も多く盛り込まれています。

なお 2004 年 9 月には 1999 年法の方向性をさらに進める新たな雇用関係法が制定され

³⁷ 高島道枝「イギリスにおける最低賃金制（賃金審議会制度）改革の意義」『経済学論纂』29 卷 3/4 号。

³⁸ 小宮文人「イギリスの全国最低賃金に関する一考察」『北海学園大学法学研究』42 卷 4 号。

³⁹ 鈴木隆「イギリス労働法改革の課題と展望」『島大法学』42 卷 4 号。

ました。交渉単位の決定方式、争議行為の手続など細かい改正が主です⁴⁰。

25 EU 指令に基づく情報協議規則⁴¹

一方、長らくボランティアズムに基づく労働組合のシングル・チャネルを原則としてきたイギリスに、1990年代以降大陸欧州型の被用者代表制の影響が及んできました。

まず、剰員整理と企業譲渡に関わる EU 指令を実施するために制定された 1975 年雇用保護法による改正剰員整理手当法や 1981 年企業譲渡(雇用保護)規則は、使用者が剰員整理解雇や企業譲渡を行う場合に使用者が承認している労働組合に情報提供と協議を行うことを義務づけていましたが、EU 指令について最終的解釈権を有する欧州司法裁判所が 1994 年に、使用者が労働組合を承認しているか否かを問わず被用者の代表に情報提供・協議をすることが必要との判決を下しました。これを受けて、1995 年の剰員整理・企業譲渡(雇用保護)(改正)規則は、労働組合が承認されているか否かにかかわらず「適切な代表者」への情報提供・協議を定めました。「適切な代表者」とは、承認組合がなければ関係被用者が解雇について情報提供・協議を受ける権限を与えて指名しまたは選出した被用者代表(エンプロイヤー・リプレゼンタティブ)です。

その後、EU 安全衛生指令に基づく情報提供・協議、EU 労働時間指令に基づく適用除外などについても、実施するための国内法令において被用者代表の規定が置かれていきました。

一方、かつてはシングル・チャネル原則を堅持し、労働組合以外の被用者代表を認めようとしなかった TUC が、サッチャー政権以来の組織率の急落、弱体化の中で、むしろ組織化への踏み石として評価するようになってきました。1995 年の年次大会では、「イギリスの最高の伝統である団体交渉と欧州法に基づく新たな権利を結合させる新たな法的枠組み」として、サッチャー政権によって廃止された組合承認手続の復活とともに、情報提供・協議を受ける権利を掲げました。しかし組合の中には危惧を抱く者も多かったようです。

本格的な情報提供・協議法制としては、1994 年欧州労使協議会指令を実施するための 1999 年多国間被用者情報協議規則が、1000 名以上規模の多国籍企業向けに設けられましたが、ほとんどの国内企業には影響はありませんでした。

これに対して 2002 年 EU 一般労使協議指令は、50 名以上規模の全企業に被用者代表への情報提供・協議を義務づけるもので、影響するところは極めて大きいため、その実施のためブレア政権は労使団体と協議を重ね、2004 年 12 月に被用者情報協議規則が制定されました。

⁴⁰ 鈴木隆「イギリス 2004 年雇用関係法の制定と労使関係法改革の展望」(1)(2)『島大法学』49 巻 2 号、3 号。

⁴¹ 小宮文人「イギリスにおける 2004 年被用者情報協議規則導入の意義」『労働法律旬報』1633 号。

使用者は被用者による有効な交渉開始要求（被用者の最低 10%の支持が必要）を受け取った場合、交渉代表と協定に合意するための交渉を開始しなければなりません。もっとも既存の協定がある場合には、交渉開始要求が被用者の 40%未満であれば、交渉を開始せずに全被用者の意思を投票で確認することとされています。使用者が交渉を開始しない場合や開始しても合意に達しない場合には、標準条項が適用されます。標準条項には、労働編成や契約関係に実質的変更をもたらさうる決定についての情報提供・協議等が規定されています。協定や標準条項の義務違反については CAC に申立を行えます。

興味深いのは、多国間被用者情報協議規則や被用者情報協議規則では労働組合に何ら特別の役割が与えられていないことです。剰員整理と企業譲渡については承認組合を「適切な代表者」と認めていましたが、こちらの規則では承認組合があっても選挙が原則です。

第2章 フランス¹

1 絶対王制下の同職組合とマニュファクチュール

絶対王制下のフランスにおいて働く者の団体は「同職組合」（コルポラシオン、メテイエ）という形をとりました。これは13世紀頃から姿を現し、イギリスやドイツのギルドと同様、親方（メートル）、職人（コンパニオン）、徒弟（アプランティ）という3層構造で、数年間の徒弟期間の後職人として働き、親方作品（シェフ・ドゥーブル）を作製し親方職を買って親方になることもできました。

百年戦争後王権が強化されるに従って、同職組合に対する規制介入が強まり、国王から親方職の特許状を入手するため多額の献金をせねばならなくなる一方、国王の特許状乱発に対抗して親方の地位を独占的に維持するために、親方作品を複雑にしたり、費用を高価にすることで、親方の子息以外が親方職に昇るのを阻止しようとしたため、職人たちの利益に反するようになりました。

さて同職組合が親方の利益共同体的性格を強めるとともに、職人たちは独自の職人組合（コンパニオナージュ）を結成するようになりました。腕を磨くため都市を渡り歩く職人たちの相互扶助組織として宿泊や仕事の紹介をするだけでなく、親方の専横に対する闘争組織としてストライキ（グレーブ）を遂行したりもしました。親方が一人の職人を誅にしたことに抗議して職人全体が直ちに仕事を辞めてその職場をブラックリストに載せ、そのために職人を見つけることができないで破産してしまう商人もいたということです。これに対して絶対王政は弾圧を強め、親方の同意なく退職した職人を処罰したり、その謀議を禁止したりしました。

一方、絶対王制下では重商主義政策の下で毛織物等を生産するマニュファクチュールの育成が図られ、同職組合的制限から解放された王立マニュファクチュールに補助金や特権が与えられました。とりわけルイ14世治下のコルベールによって、外国から技術者を導入しつつ、進められました。

当時のマニュファクチュールでは、労働者は作業場に閉じこめられ、自由を束縛されて働かねばなりませんでした。そこで働くのは女性や年少者が多く、賃金水準は成人男子よりも極めて低水準でした。そのためしばしばストライキが起こっていたようです。

一方、浮浪者や乞食を強制的に收容して労働に従事させる救貧マニュファクチュールも絶対王政期に設立されました。ルイ14世期に設立された救貧院は男女貧民を強制的に收容し、過酷な刑罰の下で労働を強制し、その成果の過半は救貧院の費用に充てられたということです。これはイギリスの救貧法による労役場とよく似ていますが、上記特権マニュファクチュールの育成のための財源という意味もあつたようです。

¹ 平實『フランス労働者政策史論』晃洋書房(1976)。恒藤武二『フランス労働法史』日本評論新社(1955)、大和田敢太『フランス労働法の研究』文理閣(1995)。

2 フランス革命期の団結禁止政策

フランス革命は近代自由主義思想に基づいて、労働者の団結を厳しく禁止するという政策をとりましたが、その先駆的存在がルイ 16 世治下の 1776 年 2 月に、財務総監のテュルゴが発した同職組合を廃止する勅令です。このテュルゴ勅令は、営業の自由を宣言した上で同職組合と職人組合を廃止したのですが、高等法院を初めとする特権階級の激しい反発によりテュルゴは辞任に追い込まれ、勅令も同年 8 月には廃止され、同職組合は復活しました²。

フランス革命当初の 1789 年 8 月、国民議会（ル・シャプリエ議長）は封建制の廃止を決議しましたが、正式に同職組合が廃止されたのは 1791 年 3 月のデクレ（ダラルド法）によってでした。しかし労働者たちはこれをむしろ職人組合の活動を認めたものと解釈して活発に行動したため、これを禁圧するために 1791 年 6 月、ル・シャプリエ法を發布しました。そこでは、「同じ身分及び職業の市民たちのあらゆる種類の同職組合の廃止は、フランス憲法の基礎の一つであるから、いかなる名目及びいかなる形式の下にもそれらを再建することは禁じられる」（第 1 条）、「同じ身分・職業の市民、事業主、店舗を持っている者、一切の技術の労働者及び職人たちは、彼らが集合せる場合、議長、書記、委員を任命すること、名簿を作ること、決定又は決議をなすこと、彼らの称する共同利益に関する規定を作ることはできない」（第 2 条）、「もし同じ職業、技術、手工業に属する市民が決議を行い、彼らの勤労又は労働を供給することを拒絶し、または一定の価格でのみそれを供給するような協定をなす場合には、それら決議及び協定は、憲法違反、自由及び人権の宣言に違反するものと宣言される」（第 4 条）等と規定しています。

弁護士ル・シャプリエの思想では、これは労働に対する全ての市民の権利を保証するという原則に基づくものでした。全ての市民に労働の機会を与えるために、個人的自由契約を脅かすような団体交渉を目的とする労働者の団結を禁止しようとしたのです。ル・シャプリエの提案理由説明では「もはや国家の中には同職組合は決して存在しない。もはや、各個人の特権の利益及び一般利益しか存在しないのである。何人に対しても、市民たちに対して中間的な利益を鼓吹することも、中間的利益を同職組合の精神によって公の事柄から引き離すことも許されない」と、中間団体排除の思想を明確に述べています。

その後ナポレオン治下の 1803 年、1804 年には、労働者の団結やストライキに対して過酷な処罰規定を定める法令が作られました。正確に言えば、労使双方の団結に対して罰則が規定されていますが、使用者側に対しては比較的軽い処置であるのに対し、労働者側に対しては体刑を含む重罰が科せられたのです。実際、労働者の団結はしばしば罰せられましたが、使用者の団結はほとんど罰せられなかったようです。その意味では、

² 中村紘一「ル・シャプリエ法研究試論」『早稲田法学会誌』20 号。

市民的自由の立場から労使双方の団結を禁止するという形式をとりながら、現実にはもっぱら労働者の団結を禁圧する政策であったといえましょう。これらは 1810 年に制定された刑法典に、第 414 条から第 416 条として盛り込まれました。

団結禁止と並ぶフランス革命期の政策として 1803 年の労働者手帳制度があります。労働者手帳には氏名、出生地、人相、職業経歴が記入され、労働者が主人の許を離れるときはその許可を労働者手帳に記入してもらわねばならず、それなしに渡り歩いていると浮浪者と見なされ、罰せられます。これにより労働者は使用者に従属せざるを得ず、事実上移動の自由を奪われました。

なおこうした抑圧策の一方で、1806 年には労働紛争の解決のための機関として労働審判所（コンセイユ・ドゥ・プリュドム）が設けられました。この背景には、特にリヨンの繊維産業においてしばしば紛議が発生していたことがあります。もっとも出席できるのは原料を供給する問屋商人（ファブリカン）と職場の親方（シェフ・ダトリエ）だけで、親方に使用される職人の出席は認められませんでした。

ちなみにナポレオン法典として有名な 1804 年の民法典は、ローマ法の考えに沿って雇用を労務の賃貸借と位置づけ、契約期間を定めるべきこと(第 1780 条)と賃金については使用者の申立を信頼すること(第 1781 条)の僅か 2 条を置いただけでした。

3 二月革命期の国立作業場

1830 年以降の七月王政は、国家の干渉を最小限に抑える自由放任思想が強調された時代ですが、その下で労働者は「危険な階級」と見なされていました。もっとも当時の労働者の主体は工場労働者というよりも工房(アトリエ)で働く職人たちでした。復古王政期に職人組合が認められ、七月王政期には互助組合が広がりを見せました。彼らは禁止されたストライキを繰り返し、1831 年のリヨン絹織工の暴動事件では、職人たちが集結していったん問屋商人と親方業者の間で賃率協定が成立しましたが、結局軍隊によって武装解除され、労働者たちは敗れました。こういった事件の結果、1834 年 4 月結社法が制定され、20 人以上の全ての結社と集会が禁止されました。

一方、七月王政の下で 1841 年 3 月、8 歳未満の児童の就業を禁止し、12 歳以下の児童の労働時間を 8 時間、16 歳以下の労働時間を 12 時間に制限する法律が制定されています。もっとも実効ある監督がなされないため、法律は遵守されなかったようです。

1848 年の二月革命では、社会主義者ルイ・ブランや労働者アルベールも政権に加わり、ある意味で社会主義的な政策が行われたことが特徴です。1848 年 2 月の命令は「政府は、労働者が自らの労働の正当な利益を得るために、結社を作らなければならないことを認める」と、団結権を認めました。そして同年 11 月の第二共和国憲法は、市民に労働と勤労の自由を保障するとともに、使用者と労働者の平等、任意結社の自由、失業者のため

の公共事業を明記しました（第2章第13条）³。

ルイ・ブランは「労働の組織」を確立することを目指しましたが、政府の大勢は反対で、結局「労働者のための政府委員会」（リュクサンプール委員会）の設置にとどまりました。それでも、労働時間を1日1時間（パリでは11時間→10時間、通常12時間→11時間）短縮するとともに下請負を廃止する布告が発せられるなど、労働者保護政策が行われました。

一方、ルイ・ブランの「社会作業場」の案に基づいて「国立作業場」（アトリエ・ナシオノー）が設置されました。これは失業対策事業の源流とも言えますが、失業者が大量に流れ込んでくるにもかかわらず仕事があまり提供されず、あぶれた日にも賃金を支給するなどで資金が枯渇し、その実績は惨憺たるものとなりました。

そのため4月の選挙で社会主義者は敗北し、リュクサンプール委員会も廃止され、国立作業場も解散に追い込まれました。そして労働者の暴動を鎮圧した6月事件とともに、社会主義的政策も終わりを告げました。

4 第二帝政の労使関係法政策

その後権力を握ったルイ・ナポレオンは、1849年11月の法（刑法第414―第416条の改正）で再び団結を禁止しました。表面上は労使双方の団結禁止ですが、実際には使用者には適用されなかったようです。このような政策にも関わらず、労働者のストライキは絶えることはありませんでした。もっとも団結禁止の一方で、ルイ・ナポレオンは1950年6月に退職手当・老齢年金法、1951年2月に徒弟の保護を目的とする徒弟契約法と、社会政策には手厚い姿勢を示しています。

1851年12月のクーデタ後皇帝となったナポレオン3世は、1859年を境に自由主義的傾向を示すようになりました。彼はとりわけ労働者の人気を惹き付けるため、1862年のロンドン万国博覧会に労働者の自主的な代表団を派遣しました。彼らはイギリスの労働組合運動の姿を目の当たりにし、帰国後団結の自由を主張したのです。こうして、ついに1864年5月、刑法第414―第416条が改正され、「団結（コアリシオン）の罪」の代わりに「労働の自由への侵害罪」が設けられました。これにより、「暴行、暴力行為、脅迫又は偽計の助けを借り、賃金の増額もしくは減額を強制し、又は勤労もしくは労働の自由な行使を侵害する目的をもって、共同の労働中断を惹起もしくは維持し、又は使用とした者」（第414条）は禁錮ないし罰金が科せられますが、単なる団結だけでは処罰されることはなくなったのです。もっとも、第416条はなお「共同の計画の結果として、宣告された罰金、禁止、追放、禁制によって、勤労又は労働の自由な行使を侵害した労働者、雇主、事業請負人」に禁錮ないし罰金を科していましたし、またル・シャブ

³ 北川善英「二月革命と労働権」(1)(2)『名古屋大学法政論集』81,82号。

リエ法も維持されたため、団結自由はなお完全なものではありませんでした。この時期をトレランス体制と呼びますが、それまでの職人組合や互助組合から労働者組合会議所（シャンブル・サンディカ・ウブリエール）が多数結成されたのはこの時期です。

5 第三共和制の労使関係法政策

普仏戦争に敗れたあと 1871 年、パリ・コミューンと呼ばれる社会主義政権が一時成立しましたが、すぐに崩壊し、第三共和制が成立しました。この体制下でも労働組合運動はますます盛んになり、議会で様々な法案が審議された結果、1884 年 3 月について職業組合法（ワルデック・ルソー法）が制定されました。この法律は労働組合と使用者の団体をともに「職業組合」（サンディカ）と呼び、組合員が同一の職業あるいは類似の職業、または少なくとも従属した職業に従事している労働者または使用者であるものは自由に結成できることとしています。そして職業組合には訴訟当事者能力、不動産取得能力が認められ、共済基金や職業紹介機関、連合組織を自由に設立することができますが、連合組織には訴訟当事者能力や不動産取得能力はありません⁴。

これに該当しない場合は職業組合ではなく単なる結社になります。ちなみに当時、刑法第 291—第 294 条は許可を得ない結社を禁じており、結社の自由は 1901 年 7 月の法律で初めて認められたので、それまでは職業組合のみの団結の自由だったわけです。また 1884 年法によって刑法第 416 条が削除され、労働者の団結はほぼ完全にその合法性を確保されました。もっとも刑法第 414 条は残ったので、暴行・脅迫等があれば労働の自由の侵害として処罰される可能性はありました。

この法律の意義は、1864 年法が個人の算術的総和としての団結放任であったのに対して、個人から独立した法主体たる性格を持つ労働組合の放任へと政策転換した点にあります⁵。この時に、労働者個人の利益ではなく職業という集団的利益を代表するものとして「職業組合」が認められたことが、後の「代表的組合」という観念の源流になったという説もあります⁶。

いずれにしてもこれにより労働組合運動はますます活発となり、労働争議件数も増加の一途をたどりました。そこで 1892 年 12 月、労働争議調停法が制定され、治安判事による斡旋の手続を定めました。斡旋により合意に達すれば協定が結ばれ、不調の場合は仲裁が行われ、裁定が出されます。これがフランスの労働協約制度の源流といわれます。

この時期には、1890 年に労働者手帳制度が完全に廃止され、1892 年には女性の労働時間を制限する法律ができるなど、労働者保護立法も進みました。労働監督官制度は既に 1868 年から存在していましたが、1891 年には商工省内に労働局が設置され、1906 年

⁴ 北川善英「1884 年法と組合の自由」『横浜国立大学人文紀要 第一類, 哲学・社会科学』27 号。

⁵ 島田陽一「フランス団結権史に関する一考察」『早稲田大学法研論集』25 号。

⁶ 小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容」(1)『早稲田大学法研論集』140 号。

クレマンソー内閣の下で労働省が設置されるに至っています。このクレマンソー内閣は「3つのH（トロワ・アーシュ）」即ち8時間労働、8時間休息、8時間睡眠を綱領として掲げましたが、その実現は第1次大戦後です。

6 労働組合の発展と第一次大戦後の労使関係法政策

1884年法の制定とともに、発展していく各地の労働組合は次第に連合組織を作り、全国組織を結成していきます。1895年にリモージュの大会で労働総同盟（CGT）が結成されますが、これに参加したのは126の組合と18の労働取引所（ブルス・デュ・トラバイユ）でした。労働取引所は組合員の職業紹介をする機関ですが、失業者や傷病者への支援、教育訓練などといった事業を行い、事実上労働者の地域的結集体となっていたようです。いわば産別労組と地域労組の連合体として誕生したわけです⁷。20世紀に入ってCGTの活動はますます活発になり、1906年のメーデーには8時間労働制を掲げて大規模な示威運動を行い、これがクレマンソー内相によって激しい弾圧を受けた後、同年10月のアミアン大会でアミアン憲章が採択され、革命的サンディカリズムに基づき政党からの独立を謳いました。

ところが、1914年に第一次世界大戦が勃発すると、CGTは社会党、生協連との間で行動委員会を結成し、戦争反対から戦争協力に転換して、兵士への連帯・救援活動などを行いました⁸。そして戦後、クレマンソー内閣の下で重要な労働立法が行われます。

まず1919年3月の労働協約法です。サンディカリズムの影響が強かった戦前のCGTは労働協約法制に対して警戒的でしたが、戦時中の政府への協力を経て指導部が穏健化し、労働協約法を受け入れるようになっていたことがその政治的背景にあります。また1892年の労働争議調停法により協定や仲裁裁定が生み出されてきていたことも立法を後押ししました。同法は労働協約を集団的な労働条件に関する契約と定義し、協約に拘束される者（組合員）に対する規範的効力を初めて認めました。とはいえ、個人主義的契約理論に忠実に、自由意思に基づいて協約の適用を承認した者のみを拘束すると構成されていたので、企業内の非組合員への拘束力も、地域・産業レベルの拡張適用も一切認められませんでした。

もう一つは1919年4月の商工業における8時間労働法です。もともと、同法は週48時間の範囲内で1日の労働時間を労働協約で定めることとしていたため、労働協約が急激に増加しました。さらに翌1920年3月、1884年法の改正により組合の訴訟当事者能力と財産取得能力を拡張し、また連合体にも個々の組合と同じ権能を認めました。

さて、穏健化したCGT内部の共産主義的少数派は1921年統一労働総同盟（CGTU）

⁷ 大森弘喜「19世紀フランスにおける労使の団体形成と労使関係」『関東学院大学経済系』227集。

⁸ 深澤敦「フランスにおける第一次大戦時『行動委員会(PS・CGT・FNCC)』」(上)(下)『立命館産業社会論集』32巻2号、3号。

を結成し、CGT は分裂しました。一方これより先に、1919 年キリスト教系の労働組合はフランスキリスト教労働同盟 (CFTC) を結成し、思想に基づく労働組合の分立という現在に至るフランスの姿が生じました。

7 全国経済審議会⁹

第一次大戦中の政労使協力の経験は、戦後全国レベルでの職業代表機関の設置に向けた動きをもたらしました。その思想的背景としては、自由放任を否定し職業組合の基礎の上に労使協調を実現しようとする後述のコルポラティズムがあります。戦争を機にサンディカリズムの影響を払拭し、生産活動や国家活動への参加を標榜するようになった CGT もクレマンソー首相にその設置を要求しましたが、その時は受け入れられませんでした。

しかし、1924 年の総選挙で労働組合の支持を得た左翼カルテルが勝利し、急進党のエリオが首相になると、ただちに全国経済審議会の創設を打ち出し、ジュオー CGT 書記長の素案に基づき、1925 年 1 月のデクレにより、人民と消費、労働、資本の 3 カテゴリーごとに 9 名、30 名、8 名ずつ選出された計 47 名の審議員から構成される全国経済審議会が設置されました。

これに対しては経営側の CGPF や農業・商業関係者からその構成に批判が向けられ、1927 年 11 月にはポワンカレの右派政権により定数配分を生産 80 名（うち労働 40 名）、流通 48 名（うち労働 18 名）、消費 22 名と改めた法案が提案されましたが、成立に至りませんでした。

1933 年 1 月にはポール・ボンクール首相が職業団体の組織化というコルポラティズムの傾向の強い法案を提出しました。同法案が議会で審議される中で、報告者ラマディエを中心として法案が作成され、曲折の末 1936 年 3 月に成立に至りました。これは同時期のイタリアの国家の一機関としてのコルポラツィオーネ（協調組合）に対し、自由なサンディカの基礎の上に全国経済審議会を設けるもので、その構成は職業部門 60 名、地域代表 60 名、消費者代表 12 名その他とかなり複雑化しています。

8 人民戦線内閣の労働立法

アメリカに始まった世界大恐慌は 1932 年にはフランスにも波及し、失業者が増大していきました。世界的にファシズムの脅威が迫る中で、CGT と CGTU は共同してゼネストを行い、1935 年のパリ大会で再び CGT として統一を果たしました。同年には政治の世界でも共産党、社会党、急進社会党などによる人民戦線が結成されています。翌 1936 年 6 月、週 40 時間制などを要求して 50 万人を超えるストライキが決行されているさな

⁹ 権上康男「フランスにおける経済社会の組織化とコルポラティズム」(権上康男・廣田明・大森弘喜編『20 世紀資本主義の生成』東京大学出版会、1996 年)。

かに、総選挙で人民戦線が勝利し、社会党のレオン・ブリュムを首班とする内閣が成立しました。

ブリュム首相は労使の代表を首相官邸（オテル・マティニオン）に呼び、6月7日いわゆるマティニオン協定が成立しました。これにより、使用者は初めて「表現の自由及び労働組合に加入・所属するという権利を承認する」と明言したのです。その他マティニオン協定には、賃金の大幅引き上げ、週40時間労働、有給休暇、労働協約の締結、被用者代表の設置など多くの事項が盛り込まれていました。そして、これらの多くは同月のうちに立法化されていきます。

その中でも特に重要なのは、1936年6月の労働協約法（1919年法の改正）でしょう。これは労働協約を拡張適用するという仕組みを確立した立法です。これにより、特定地域または全国の各商工業部門における最も代表的な労使団体が締結した労働協約は、労働大臣の拡張命令により、その地域の同一職業部門内の全ての労働者及び使用者に対して拡張適用され、協約に反する労働契約条項は無効となり、自動的に協約事項が適用されます。さらに、同法は支配的協約の締結を促進するため、労働大臣が協約の締結を目的として（最も代表的な労使団体からなる）労使合同委員会を招集し、この委員会の審議により協約を締結させるという国家介入の仕組みも設けられました。この「最も代表的な組合」という概念は、ごく最近に至るまでフランス労働法制の中核にあった概念ですが、この時点では特に定義されませんでした。当初は唯一の組合と理解され、事実上CGTが独占していましたが、その後複数の代表的な組合がある場合にはそれぞれが協約当事者として参加しうることが示されました。

同法はフランスで初めて被用者代表制度（デレゲ・デュ・ペルソネル）を規定した点でも画期的でした¹⁰。もっともその規定ぶりは、上記拡張可能な労働協約の要件として「10名を超える被用者を使用する事業所での、被用者の内部で選出される代表者の制度」を要求するという間接的な形でしたが、その権限は「法令の規定、賃金率、安全衛生の措置に関して、直接に満足できなかった個人的な苦情を使用者に提出すること」とされ、さらに「この代表は、要求すれば職業組合の代表から補佐を受けることができる」とも規定されていました。

この被用者代表制度は、2年後の1938年11月、人民戦線末期のダラディエ内閣の下で、政令（デクレ・ロワ）によって、10人以上事業所に直接設置が義務づけられました。同令は被用者代表方法についても詳しく規定を置き、労働者（ウブリエ）以外の職員や技士など（コラボラトゥール）からも代表を選出すること、毎月1回企業長ないしその代理人と会見すること、代表は毎月10時間有給で活動できることなどが定められました。

なお、1936年12月には労働争議調停仲裁法が成立し、労働争議はストライキとロッ

¹⁰ 松村文人「フランスの『従業員代表』制度の形成(1936-1938年)」『オイコノミカ』25巻1号。

クアウトに先立って調停と仲裁に付託されるべきこと(強制仲裁制度)を定めました¹¹。それまでサンディカリズムの立場から強制仲裁を拒否していた CGT の要請によって導入された同法では、調停仲裁手続を労働協約の必要的記載事項とすることにより、また調停仲裁の実施機構を各段階の労使合同委員会に委ねることにより、労働協約体制の確立を目指しました。なお最初時限法であった同法は 1938 年 3 月に恒久法とされました。

一方週 40 時間労働法は、世界大恐慌によって大量の失業が出現する中で、労働時間短縮による雇用創出という発想に基づいて先駆的に行われた法政策です¹²。しかし、これに対しては企業側の反発が激しく、労働協約法や有給休暇法は議会で圧倒的多数で可決されたのに対し、週 40 時間労働法に対してはとりわけ中小企業から猛反発が噴き出し、政府与党の急進社会党まで反対する中、かなりの反対票を押し切る形で可決されています。反対の理由は、時短に伴う賃金減額を否定したため、事実上時間当たり賃金を 20%引き上げることになり、企業負担を増やし、かえって失業を招くというところにありました。

実際、週 40 時間法がほぼ全製造業に施行された 1937 年には経済状況がさらに悪化し、分裂を回避するためブリュム内閣は総辞職し、その後 1938 年 11 月に急進社会党のダラディエ内閣は生産活動増強のため追加的労働力を必要とする企業は週 40 時間労働を遵守しなくてもよいとの政令を出しました。さらに 1939 年 9 月には戦時下で週 60 時間まで延長できることとされました。

なお有給休暇法は、1 年間の継続した労働に対して 12 労働日(休日を含めると 15 日間。なお 6 か月労働には 1 週間)の休暇を有給で付与しなければならないという画期的な立法でした¹³。これは、それまでブルジョワ階級の習慣だった夏のバカンスを労働者にも広げたという意味で、文化的に画期的な意義があります。この人民戦線の「余暇の組織化」政策は、同時代のファシズムやナチズムの余暇政策とも共通するものがあります。

9 ヴィシー政府の労使関係法政策¹⁴

1939 年 9 月、ドイツのポーランド侵攻に対して英仏両国は対独宣戦を布告し、翌 1940 年 5 月ドイツはフランスに侵攻を開始、フランス軍は敗北を重ね、翌 6 月にはペタン内閣がドイツに降伏し、自由地帯にヴィシー政権が成立しました。ヴィシー政権は「労働、家庭、祖国」をスローガンに「国民革命」を掲げました。ヴィシー政権は 1930 年代に展開したコルポラティズムの思想に基づき、1940 年 11 月の政令により労働組合や使用者団体を解散させ、同年 8 月の生産の臨時的組織に関する法律に基づいて業種ごとに組織

11 向井喜典「フランスの労働争議強制仲裁制度の軌跡」『大阪経済法科大学経済学論集』24 卷 2 号。

12 向井喜典「世界大恐慌期のフランス労働基準政策」『大阪経済法科大学経済学論集』27 卷 1 号。

13 向井喜典「フランスの年次有給休暇制度の成立過程」『大阪経済法科大学経済学論集』24 卷 1 号。

14 田端博邦「ヴィシー体制下の産業・労働統制」(『ファシズム期の国家と社会 5 ヨーロッパの法体制』東京大学出版会、1979 年)

委員会を設立しました。これは絶対王制下の同職組合(コルポラシオン)と国家統制経済を組み合わせたものです。戦争直前に労使協力思想に転換していた CGT は、1940 年 6 月にはペタン首相に「フランス労働共同体」構想を提案し、コルポラティスムへの傾斜を示しました。

このような流れの中で、ヴィシー政権の労働政策を鮮明にしたのが 1941 年 10 月に発布された「職業の社会的組織に関する法律」で、これは労働憲章(シャルト・ドゥ・トラバイユ)と呼ばれます。労働憲章体制では、「古めかしい階級闘争の体制と決別して」業種ごとに使用者、労働者、管理職の代表からなる社会委員会が置かれ、賃金等の労働条件を決定します。その下に職能別に組織される単一職業組合が置かれ、社会委員会の決定を伝達する役割を担います。一方、企業ごとには労使協力のための事業所社会委員会が設置されました。戦後ヨーロッパ諸国のコーポラティズムが労使の利害対立を前提にそれをマクロ政治的に調整する仕組みであったのに対し、ヴィシー政権のコルポラティスムは労使の利害対立を否定し、職業上の共同利益に立脚するものでした。

労働憲章は労働者の自由な団結権を奪った反面、「職業上の報酬は生活最低賃金の補充である」「家族的負担を持つ者には、家族手当または追加的賃金が付加される」(54 条)といった生活最低賃金の思想を打ち出すなど、労働者に利益を与えた面もあります。同時代の各国と共通する国家社会主義的政策といえることができるでしょう。

一方、ドイツ支配下のヴィシー政府は、ドイツの要求に従ってフランス人労働力を徴用してドイツに送り込むようになり、国民の離反を招きました。共産党をはじめ CGT などはレジスタンス運動を展開していきます。そして、これらが結集したレジスタンス全国評議会は 1944 年 3 月に「レジスタンス行動綱領」を発表し、その中で労働協約制度の回復、生活賃金の保証、被用者代表制の復活などが掲げられました。

(付) コルポラティスム¹⁵

ヴィシー政府の労働政策の基礎ともなったコルポラティスムとは、フランス革命の中間団体排除の思想に対して、中間団体の意義を強調する思想といえます。サンディカリズムも一種の中間団体思想ですが、それが労使の階級対立に立脚するのに対し、使用者と労働者が協同して職能団体を作り、職業生活の秩序を維持する社会平和機関としようとする考え方です。その理想は革命前の同職組合(コルポラシオン)にあります。現実の産業社会の中で企業主の温情主義(パテルナリズム)を強調するものからカトリック社会主義の影響を受けた労使協調主義的色彩のものまでありました。

労働法的に重要なのは、労働協約の拡張適用制度の延長線上に、使用者も労働者の単一の職能団体に強制加入させ、これが社会の自主法を制定し規制するという社会像を描

¹⁵ 石崎政一郎「フランス『コルポラティスム』諸論」(1)~(4)『法学』8 卷 10 号、11 号、9 卷 1 号、3 号。

いていたことです。その意味では決して労働社会の流れに反する思想というわけではありません。ただ、一方でフランス社会の重要な哲学である個人主義とは正面から衝突するものであったことも事実です。

10 終戦直後期の労使関係法政策

1944年8月にパリは解放され、同年9月ドゴール政権が成立、さらに翌10月の総選挙で共産党が第一党となり、同党と社会党、人民共和派による左派主導の政権が成立しました。この中でまず行われたのは企業委員会（コミテ・ダントルプリーズ）制度の確立です。これは人民戦線期に設けられた被用者代表制を拡充したもので、形の上ではヴィシー政権期の事業所社会委員会とも通ずるものがあります。しかし、その直接の出発点は、解放直後に各地の企業に自然発生的に生まれた管理委員会（生産委員会とも）の運動でした。臨時政府は1944年9月にそのソビエト化を危惧して立法化を表明し、1945年2月のオールドナンスによって企業委員会として成立しました¹⁶。これにより、100人以上の企業に企業委員会の設置が義務づけられ、労働生活条件の改善に関する協議（賃金を除く）、社会的事業の管理、企業の管理への関与といった権限を与えられましたが、実際に機能したのは社会的事業の管理だったようです。

その後、憲法制定国民議会で「全ての労働者は、その代表者を通じて、労働条件の集団的決定ならびに企業の管理に参加する」という条項が盛り込まれる方向で議論されたことを受けて（憲法典は1946年10月に成立）、企業委員会についても改正が必要となり、1946年5月の法律によって制度が拡充されました¹⁷。適用範囲は50人以上企業となり、賃金も協議の対象とされるなど、権限が強化されました。しかし、1947年以降、共産党が政権を離れ、マーシャルプランによる経済再建が始まると、企業委員会は経営側とCGTの鋭い対決の場と化し、労使協力の機能は失われてしまいました。この時期、共産党に掌握されたCGTから戦前主流派だったジュオーらがCGT-FO（労働者の力）として分裂します。

一方、1946年12月には新たな労働協約法が制定されています¹⁸。これは、産業別の全国協約を先行的に締結し、労働大臣の承認によりこれを産業の全領域に適用するというCGTの構想に基づいて作られたものです。労働大臣が労使合同委員会を招集し、そこで締結された労働協約を労働大臣が承認するという仕組みです。その特徴は第一に、全ての労働協約が労働大臣の承認を受けなければ効力を発しないとして、拡張適用以前の協約それ自体の団体間の契約としての効力まで否定したことで、協約をもっぱら職業法規として位置づけたものです。第二の特徴は、様々なレベルの協約相互の関係について、

¹⁶ 田端博邦「フランスにおける労働者参加制度」(1)『社会科学研究』26巻6号。

¹⁷ 田端博邦「フランスにおける労働者参加制度」(2)『社会科学研究』27巻1号。

¹⁸ 松村文人「戦後フランスの団体交渉制度の形成過程」『季刊労働法』141号。

全国産業別協約の締結・発効後でなければ地方・地区協約や事業所協定などの締結を認めないとして、明確なヒエラルキーを設定したことです。これもまた、法規としての全国協約を中心に据える考え方からきています。また、政労使三者の代表からなる労働協約最高委員会が設置され、労働大臣の諮問機関とともに仲裁機関としても位置づけられました。しかしながら、賃金統制が存続していたため賃金を協約の対象から除外したこともあり、同法はほぼ機能停止状態に陥り、1950年改正までほとんど労働協約の締結、発効は見られませんでした。この時期の賃金は熟練等級ごとの賃率を定めたパロディ命令で決められていました。

11 1950年労働協約法¹⁹

こういった問題点を解決するために、1950年2月に新たな労働協約法が制定されました。同法は1946年法の過度な国家介入を排除し、全ての労働組合に協約締結権を認めるとともに、協約のヒエラルキーを原則的に撤廃して、当事者がその選択する地域、職業において自由に協約を締結することを認めています。また、協約それ自体の効力発生への労働大臣の承認要件を撤廃しました。ただし、協約が相互に錯綜しないように、一定の整理をつけています。すなわち、地方協約・地区協約は全国協約の成立を待たずに締結することができますが、全国協約が存在する場合には全国協約を下回る条件を定めることはできません。全国協約も、地方・地区協約も、拡張適用の対象となるためには、全国ないし地方・地区における当該職業部門の最も代表的な労使団体が締結しなければなりません。

一方事業所協定は、全国協約、地方・地区協約を下回る条件を定めることができないだけでなく、当該職業部門に全国協約、地方・地区協約がない場合には賃金や手当以外の事項を定めることができないとされ、協約の自由を制限しています。これは企業を超えた統一的労働条件の設定を促進するためです。

1950年法がそれまでになかった仕組みを導入した点は、「使用者が労働協約の条項に拘束される場合には、これらの条項は、使用者の締結する労働契約に適用される」と規定し、いわば企業単位の一般的拘束力を広範に認めた点です。これはいかなる組合との協約であれ自動的に全被用者に適用されてしまう仕組みなので、複数の組合が存在してそれぞれと協約を締結した場合には、その全てがどの組合員であるかあるいは非組合員であるかを問わず重複的に適用されるということになります。このため、使用者側が少数組合と協約を結んで全被用者に適用させることも可能ですし、組合側は自組合はあえて交渉に妥結せず、他組合が締結した協約を利用するという好ましくない事態を招くと指摘されています。

¹⁹ 外尾健一「フランスにおける労働協約の一般的拘束力」(1)～(3)『法学』21巻2号、4号、22巻1号。

さて、拡張適用される労働協約は 1936 年法と同様、労働大臣が招集する労使合同委員会で締結されます。これは「最も代表的な労使団体」によって構成されます。1950 年法はその基準として、組合員数、自主性、組合費、組合の年功と経験、占領中の愛国的態度を示しました。全国レベルの労働組合としてはこの時、CGT、CFTC、CGT-FO、CGC（管理職総連）が指定されました。拡張適用される労働協約は各職業部門ごとに一つずつです。もっとも、一般協約の締結後に職種別の附帯協約を締結し、同じように拡張適用することができます。

なお、1950 年法は賃金決定を労使に委ねるとともに、労働協約が適用されないもっとも不利な立場の労働者のために、全産業一律保障最低賃金（SMIG）を導入しています。これは政労使からなる労働協約高等委員会の意見に基づき、政令で定められます²⁰。

上述のように 1950 年法は事業所協定にはなお消極的な姿勢を示していましたが、ルノー公社では 1955 年に有給休暇を 3 週間とする企業協定が結ばれ、これが他の大企業にも波及して、1956 年法に規定され、さらに 1962 年に結ばれた有休 4 週間のルノー協定が 1969 年に法制化されるなど、大企業分野では企業協定が広まっていきました²¹。

なおこの間、1956 年 4 月の結社の自由と団結権保護法が制定され、組合の結成、加入、組合活動を理由とする使用者による差別待遇を禁止し、その違反に対して損害賠償責任を定めました。これは、CGT 系の出版労組のクローズドショップにより排除された CFTC 系の労働者の訴えにより、立法に至ったものです²²。

12 労働者参加の推進²³

1958 年、アルジェリアの反乱を契機に第四共和制が崩壊し、ドゴールの下で第五共和制が発足しました。ドゴールの社会思想は、労働者を企業利益の配分及び企業の管理・運営に参加させるという労働者参加にあり、これを「労使協働」（アソシアシオン）という標語のもとに推進していきました²⁴。まず政権復帰直後の 1959 年 1 月のオルドナンスは、任意の労働者の利益参加制度を規定するとともに、企業委員会メンバーの解雇からの保護を候補者及び旧メンバーにも拡大するものでした。

この間、1963 年に公表されたブロック・レネの『企業改革のために』は、企業の執行部（政府）を資本（株主）と被用者から独立した機関と構成し、株主と被用者は被治者としてそれぞれの代表を通じて政府をコントロールするという、戦後日本の『企業民主化試案』を彷彿とさせるような提案をしています。この考え方は 1966 年法に影響を与えたといわれています。

²⁰ 川口美貴「フランスにおける賃金決定の法構造」『法経研究』40 卷 1 号。

²¹ 矢野昌浩「フランスにおける企業交渉の新たな展開」(1)(2)『名古屋大学法政論集』146 号、148 号。

²² 外尾健一「フランスのショップ制」『季刊労働法』31 号。

²³ 田端博邦「フランスにおける労働者参加制度の展開」『社会科学研究』29 卷 6 号。

²⁴ 小野善康「ドゴールの社会思想－労働者の企業参加をめぐる」『北大法学論集』40 卷 5/6 号（上）。

さて 1966 年 6 月の法は、現実の労使対立の前で挫折していた企業委員会制度を、強制的に設立させるとともに、その権限を拡大しようとするものでした。ただしそれは、経営側の強い反発から、企業内における組合の存在を認めるものではありませんでした。この問題は 1968 年の「五月革命」後に実現することになります。

一方利益参加制度は、1967 年 6 月の法とこれに基づく同年 8 月のオルドナンスにより、100 人以上規模企業に対してその採用が義務づけられました。これは企業利潤の一部を強制貯蓄として積み立てさせるものです。

13 企業内組合権の確立²⁵

フランスでは 1884 年法以来、労働組合は企業外の存在とされ、企業内は労働組合が介入し得ない使用者の専権の場と見なされてきました。1936 年の被用者代表と 1945 年の企業委員会という二つの制度はありましたが、固有の組合活動は権利としては認められていなかったのです。この状態を打破したのは、学生紛争に端を発した 1968 年 5 月のゼネスト（いわゆる「五月革命」）です。ドゴール大統領はパリのグルネル街にある社会省庁舎に政労使の代表を招集し、企業内組合権を明記したいいわゆる「グルネル協定」が合意されました。企業内組合権の確立にもっとも熱心だったのは、1964 年に CFTC が改名した CFDT(フランス民主労働連合)でした（なお、少数派は CFTC として残存）。同労組は企業内における権力の要求、言い換えれば労働者自主管理路線を掲げ、これがゼネストを機に現実化したわけです。同時にこれはドゴールの労働者参加思想ともつながるものでもありました。上記レネ著も企業内組合権の確立を唱えていたのです。

同協定に基づき、1968 年 12 月には企業内での組合活動に関する法律が制定されました。同法は、全ての企業内で組合権の行使が認められることを宣言するとともに、50 人以上規模企業には、企業内の代表的な組合が組合支部（セクシオン・サンディカル）を設置し、組合代表（デレゲ・サンディカル）を指名することを認めました。ここでいう「代表的な組合」とは、その企業で代表的な組合だけでなく、全国レベルで代表的な組合に加入していれば権利が与えられます。それまで組合が入り込めていなかった企業の中に組合組織が入り込むことを目指した仕組みと言えます。

ドゴールが 1969 年に退陣した後、ポンピドゥー大統領の下で制定された 1971 年 7 月の労働協約法は、企業内団体交渉を促進することを目的に、1950 年法を大幅に改正しました。すなわち、それまでの事業所協定を協約と呼び変え、上位協約との関係で課せられていた制約を取り払いました。有利原則自体は変わりませんが、様々な労働条件について自由に交渉できるようになったのです。また、全ての協約の締結権を代表的な組合に限定し、全国組合が企業内で交渉することを促進しました。

²⁵ 浜村彰「フランスにおける企業内組合活動権の生成と発展」(1)(2)『法学志林』82 卷 1 号、2 号。

なおこれより先、60年代の高度成長期に平均賃金と最低賃金の格差の拡大が問題となったため、1970年1月に最低賃金制度が改正され、全産業一律経済成長スライド制最低賃金（SMIC）となりました²⁶。

その後1973年7月に「真実かつ重大な理由」のない解雇を違法とする解雇規制法が、さらにジスカールデスタン政権下の1975年1月には経済的理由による整理解雇を行政官庁の許可制とする整理解雇法が制定されました。また、企業改革に関するシュドロー報告（1975年2月）において、企業委員会制度の改善や企業内組合権のさらなる拡大を目指しましたが、その多くは実現に至りませんでした。ただ、企業に労働条件やその改善措置に関する年次社会報告（ビラン・ソシアル）の作成と公表を義務づける企業社会報告法が1977年7月に成立しています²⁷。

14 オルー法²⁸

1981年に政権に就いた社会党のミッテラン政権は、オールー労働大臣の「労働者の権利」と題するいわゆるオールー報告書に基づき、一連の法律やオールドナンスを成立させていきました。そのうち、1982年8月の企業内における労働者の自由に関する法律、同年10月の被用者代表制度の発展に関する法律、同年11月の団体交渉及び労働争議の調整に関する法律、同年12月の安全衛生労働条件委員会に関する法律の4つをオールー法と呼んでいます。

8月法は就業規則の制定を義務づけるとともに、その内容を職場規律、安全衛生及び懲戒処分限定し、その手続も規制していますが、もっとも注目されるのは労働者の「直接的かつ集団的な意見表示権」を定めた点です。これはCFDTが熱心に主張していたもので、労働組合や各種被用者代表制度を通じることなく、作業内容や作業編成、労働条件改善策について発言することができるというものです。これにはFOが労働者が経営に統合されるおそれがあるとして反対しているなど、労組間の立場の違いが露呈しています。

10月法は、1946年の制定以来福利厚生関係を除き不活発だった企業委員会に「新たな息吹」を与えて本格的な労使協議機関とするべく、企業経営一般や作業編成などについて定期的にあるいは計画のつど情報提供し、協議しなければならないと定めています。もっとも、共同決定権までは与えられていません。

同法はまた、1968年法にあった被用者50人以上という組合支部の設置要件を削除し、全企業で組合活動を自由に行えるようにしました。ただし組合代表の指名要件は維持さ

²⁶ 川口美貴「フランスにおける賃金決定の法構造」『法経研究』40巻1号。

²⁷ 平井和秀「フランスの社会報告法」『一橋論叢』81巻1号。

²⁸ 保原喜志夫「オールー法とフランス労働法の新展開」『日本労働協会雑誌』302号。葉山滉「企業内の市民権」「21世紀の企業を求めて」『経済評論』1983年7月号、8月号。岩井養吉「オールー法と企業協定」(1)～(2)『八幡大学論集』36巻2/3号、4号。

れています。しかし、50人未満企業では被用者代表が組合代表を兼任することができませんので、大幅な拡大と言えます。

11月法はフランス法上初めて団交義務を持ち込みました。まず産業レベルでは賃金については年1回、職務格付けについては5年に1回、団体交渉しなければなりません。しかしより重要なのは企業内交渉の義務づけです。組合支部のある企業は毎年、実質賃金、実労働時間及び労働時間の編成について交渉を行うことが義務づけられました。そして、内容的に重要なのは、それまでの有利原則に例外を設け、上位協約より不利な条件を企業協約で定めることができるようにしたことです。これは、企業を交渉に誘導するアメであり、組合はこれを使って企業から代償措置を引き出すことができるという仕組みです。しかし、企業内ではごく少数なのに全国レベルで代表的な組合に加入しているために「代表的」とされる少数組合が、労働者の多数の意に反して逸脱協約を結んでしまう危険性があります。そこで、企業レベルの多数組合にそのような逸脱協約への拒否権を与えるという形で解決を図りました。

その他のオール改革としては、週労働時間が40時間から39時間に²⁹、時間外を含めた最長労働時間は50時間から48時間になり、また有給休暇は年間5週間となりました。また有期契約や派遣労働への規制も設けられています。

なお1986年の総選挙で右派が勝利し、ミッテラン大統領の下でシラクが首相となり（コアビタシオン）、同年12月の法により整理解雇の許可制が廃止されました。

15 オブリー法³⁰

オブリー法は一般的には雇用創出のために労働時間を短縮しようとする法律と考えられていて、それは確かに間違いではありませんが、社会党政権時のワークシェアリング政策としての側面はその後の保守政権下でかなり否定されてしまいました。しかしながら、時短のための手段として大幅に導入された企業内交渉の促進政策としての側面は、その後の法政策に受け継がれ、さらに大幅に拡大されてきています。

1997年、保守派のシラク大統領の下で社会党のジョスパンが首相となり、ワークシェアリングを掲げて再び法令による時短に乗り出しました。当時の労働大臣の名前を取って、これをオブリー法と呼んでいます。1998年6月の第一次オブリー法は、法定労働時間の35時間への短縮スケジュールとともに、それまでに労働協約・労使協定で雇用創出・維持を図る企業への財政支援を定めるものでした。ここで同法は、組合代表の存在しない企業では全国レベルの代表的組合が労働者に交渉を委任することを認めました。受任労働者という新たな被用者代表が生み出されたわけです。

²⁹ 選挙綱領では、5年間で35時間労働に移行するとしていましたが、39時間にしたところで計画を放棄してしまいました。このため、20年近く39時間という半端な法定労働時間となったわけです。

³⁰ 清水耕一『労働時間の政治経済学』名古屋大学出版会(2010年)。

2000年1月の第二次オブリー法では雇用創出という目標は消え、代わりに時短と引き替えの労働時間の柔軟化（年間変形制など）を導入する要件として労働協約・労使協定を大幅に認めました。そして、組合代表や受任労働者といった労働組合が直接指名した者だけではなく、一定の条件下で被用者代表にも交渉を行うことを認めました³¹。

これに先立つ1996年11月の法律で、組合代表（組合代表を兼任する被用者代表を含む）がない場合には、実験的に被用者代表による交渉が認められていました。これはそれ以前から事実上進展してきていたいわゆる「非典型協定」を、1995年の全国労使協定³²に基づき法認したものです³³。第二次オブリー法はこれを時短という圧力により大幅に拡大したものとと言えます。

これらの場合、財政支援を受ける要件として当該協定が労働者の過半数の支持を得るという過半数要件が求められています。フランス労働法に過半数原則が入り込んできたのです。

16 フイヨン法³⁴

2004年5月の生涯職業教育及び労使対話に関する法律（フイヨン法）は、オブリー法が財政援助を受けた時短協定について認めていた過半数原則を、労働協約の有効要件一般に広げたものです。そして、企業協約が上位協約より不利な条件を定めることができないという有利原則を廃止し、上位協約が明示的に禁じている場合に限定しました。

同法のもとになったのは、2001年7月に全国レベルの労使団体の間で合意された「団体交渉の進化のための手段と方法に関する共通認識」という文書です。当時はシラク大統領の下で社会党のジョスパン首相、オブリー労相でしたが、立法化時には保守・中道のラファラン首相、フイヨン労相でした。いわば左右両派の共通政策と言えます。

フイヨン法が導入した過半数原則は、なお伝統的な「もっとも代表的な組合」を否定するものではありません。全国レベルで代表的な組合であれば企業内でいかに少数でも労働協約を締結できるという原則は維持しつつ、少数者だけによる逸脱協定が多数労働者の利益を害することのないよう、労働者の過半数を代表する組合による拒否権を認めたのです。過半数の判定は、直近の企業委員会や被用者代表の選挙によってなされます。

さらに、徐々に進展してきた組合以外による団体交渉についても、フイヨン法は産別協約による委任を前提に、一般的に企業委員会の労働者委員や被用者代表（これらもなければ受任労働者）が交渉し協定を締結することを認めました。

³¹ 桑村裕美子「労働条件決定における国家と労使の役割」(5)『法学協会雑誌』125巻9号。

³² 署名したのはCFDT、CFTC、CGCであり、CGTとFOは反対。

³³ 矢野昌浩「企業内労使関係と『非典型協定』」『日本労働法学会誌』92号。

³⁴ 野田進「フランスにおける団体交渉制度の改革」『法政研究』71巻3号。

17 2008 年法³⁵

こうして拡大してきた過半数原則が、ついに反証不可能な「もっとも代表的な組合」の推定をひっくり返したのが、2008年8月の労使民主制および労働時間改正に関する法律です。これにより、今まで全国レベルの5労組に認められてきた代表制の推定は廃止され、代わって代表性を証明するための7要件が定められました。そのうち最も重要なのは「選挙に基づく支持」です。具体的には、企業レベルでは10%、全国・産業レベルでは8%の得票率が最低基準とされ、これを下回る組合は今までのような代表性は認められなくなるのです。今までの5労組でも代表性を失うものが出てきうるし、逆に5労組以外でも基準を超えれば代表性が認められます。

そして、これまでは全国レベルで代表的な組合にのみ自動的に組合支部の設置と組合代表指名の権利が認められてきましたが、今後は組合支部の設置要件は緩和され、逆に組合代表の指名要件には選挙による支持が盛り込まれました。こうして組合支部を設置していても代表性を認められない組合が生じうるので、組合支部代表という新たな概念が導入されました。組合支部代表は団体交渉以外は組合代表と同じ権限です。

本法のもとになったのは2008年4月に労使間で締結された労使共通見解ですが、より多数派のCGTとCFDTがこれに署名したのに対し、より少数派のFO、CFTC、CFE-CGCは署名を拒否しています³⁶。ここには活動家によるサンディカリズムというフランス労働運動の伝統と、過半数による民主制という発想の間の断絶が見られるようです。

³⁵ 小山敬晴「フランスにおける代表的労働組合概念の変容」(1)(2)『早稲田大学法研論集』140号、141号。

³⁶ 奥田香子「労働組合・団体交渉法制の改革」『労働法律旬報』1690号。

第3章 ドイツ¹

1 ツンフト体制

産業化以前のドイツの手工業では、ツンフトと呼ばれるギルドが支配的でした。ツンフト体制下の親方(マイスター)と職人(ゲゼル)、徒弟(レアリンク)の関係は家父長的なものでしたが、16世紀半ば以降職人が親方に出世する可能性が縮小していくとともに、職人は身分として固定化していき、もともと相互扶助組織であった兄弟組合(ブルーダーシャフト)が親方やツンフトに対抗する職人組合(ゲゼレンシャフト)に転化し、仕事のあっせんやストライキ(当時は職人による一斉退去の形)を行うようになりました。

これに対して16世紀以来、職人相互の結合を禁止する法令が各ラント法や帝国法の形で繰り返し発せられました。とりわけ1731年帝国営業法や1733年プロイセン手工業法などは、遍歴免状制度により職人への統制を強めるとともに、ストライキなどを極刑をもって禁止しました。しかし、これら厳しい規制もあまり効果はなく、18世紀を通じて多くの職人の闘争が繰り返されました²。

2 営業の自由と団結禁止³

1791年のル・シャプリエ法とその後のナポレオン刑法典による団結禁止法制は、ナポレオンの征服戦争によって占領下に置かれたラインラントのみならず、ザクセンやバイエルンなど当時のドイツ各国に及んでいきます。とりわけ1806、07年のナポレオン戦争の敗北を受け、プロイセンではシュタインとハルデンベルグの改革が行われます。特に1810年11月の営業税布告と1811年9月の営業警察法は、それまでのツンフト制を解体し、鑑札を受け納税する者には全て営業の自由を認めました。この時期には、プロイセン一般ラント法により職人による集会・結社が原則的に禁止されるとともに無断休業が処罰されましたが、一斉退職という形をとるストライキは合法的に行うことができました。

こうした中で1845年1月に制定されたプロイセン一般営業法の181条から184条までの規定は、フランス法に倣った団結(コアリツィオン)の禁止とともに、集会・結社の制限、無断休業の禁止という三重の抑圧体制を構築しました。もともと、その主たる問題意識は経済的条件改善のための団結よりも、革命運動の禁圧という治安対策にありました。

なお、ドイツで初めて児童労働を制限禁止(9歳以下の労働は禁止、16歳以下の労働

¹ 西谷敏『ドイツ労働法思想史論』日本評論社(1987年)。

² 牟田和男「職人反乱と古き権利」(1)(2)『法学論叢』117巻3号、118巻1号。

³ 手塚和彰「ドイツにおける『営業の自由』と団結権の形成」高柳信一・藤田勇編『資本主義法の形成と展開2』東京大学出版会(1972年)所収。

時間は1日10時間以内、夜間休日労働も禁止)したプロイセン児童保護法は1839年3月に成立しています。もっとも監督制度がなく有名無実だったようです。

3 三月革命と団結自由

1848年の三月革命では労働者や職人のストライキ闘争が昂揚し、その中で地域的な労働組合(ゲヴェルクシャフト)が結成されました。その中には印刷工ボルンによる労働者友愛会もありました。なおこの時、フランクフルト憲法制定国民議会で提起された営業条例草案において、紛争調整や工場規則の作成に携わる労使二者構成の工場委員会(ファブリクアウシュッス)の設置が打ち出されたことは、被用者代表制構想の萌芽として注目に値します。

三月革命自体は挫折しますが、1849年フランクフルト憲法の影響の下に、1850年1月のプロイセン憲法第29、第30条は、法律の留保をつけつつ集会・結社の自由を認め、同年3月の結社法は政治目的をもたない集会・結社に何ら制限をつけませんでした。こうして1845年法の団結禁止の三本柱の一角が崩れたのです。

ドイツ諸邦の中で団結自由の先鞭をつけたのは資本主義発展の中心地の一つであったザクセンです。1861年ザクセン営業法は、賃金闘争のための協定それ自体が違法でないことを前提に、かかる協定の法的拘束力を否定し、かつ団結強制の禁止を規定することで、結果的に団結自由を認めるものでした。

その後、プロイセンでも団結自由を目指す運動が進められ、宰相として絶大な権力を振るうビスマルク自身も労働者の国家統合の観点からこれを支持し、プロイセン議会での論議を経て、1866年2月には営業法改正案が国会に提出されましたが、同年の普墺戦争で一旦中断しました。この戦争によりプロイセンが主導する北ドイツ連邦が成立し、その議会で再び議論が進められ、ようやく1869年6月に北ドイツ連邦営業法が成立しました。その第152条第1項は「営業主、営業補助者、職人若しくは工場労働者が、特に労務の停止若しくは労働者の解雇を手段として、有利な賃金・労働条件を獲得することを目指してなす約定及び結社を禁止し処罰する規定は、全て廃止する」と、明確に団結自由を宣言しています。ただし同条第2項は「前項の結社及び約定の参加者は全て、これから脱退する自由を有する。かかる約定を理由とする訴えや抗弁は許されない」と、消極的団結自由を明記し、さらに続く第153条は「身体的強制の行使、脅迫、名誉毀損若しくは同盟絶交宣言により、他人に前条の約定への参加若しくはそれへの服従を強制した者・・・は3か月以内の禁固刑に処す」と、団結強制を刑罰でもって禁止していました。

4 第二帝政の労使関係法政策⁴

ドイツの労働運動は 1860 年代末からめざましく発展を遂げ、大規模なストライキが頻発するとともに、国家に敵対的な社会主義運動が昂揚していきました。これを見てビスマルクの労働政策は団結放任から団結抑圧へと転換します。1878 年 10 月の社会主義者取締法は、社会主義の実現を目的とする結社、集会、出版を全面禁止するもので、立法にあたりビスマルクは労働組合運動を対象とするものではないとしていましたが、実際には直ちにほとんどの労働組合が解散させられました。

しかし多くの組合は疾病金庫や地域の専門職業団体の形をとって活動を続け、1889 年のストライキ闘争の波の中で 1890 年に社会主義取締法が失効します。1878 年に 5 万人であった組合員は 5 倍に増加していました。

この後も労働組合はさらに発展していき、1913 年にはそのさらに 10 倍の 250 万人を超える勢いでした。その中心は社会民主党（SPD）と密接な関係を持つ自由労働組合ですが、その他にキリスト教組合や自由主義系のヒルシュ・ドゥンカー組合もありました。その中で、使用者側にも労働組合との団体交渉によって争議を回避したり早期に終結した方が得策との傾向が広まっていき、事実上の法現象として労働協約の締結が進んでいきました。この時期に、労働法学者の先駆者であるフーゴ・ジンツハイマーが、ブレンターノの社会政策論とギールケの団体法論を踏まえて、集団主義的労働法理論を構築します。それは第二帝政期には実現しませんでした。ワイマール共和国において新たな労働立法のもととなるのです。

5 共同決定制の生成⁵

一方、第二帝政期は労使共同決定制が確立していく前史にも当たります。もともと企業が自主的に設ける共済制度が存在しましたが、ビスマルクの社会保険制度確立の一環として 1883 年 1 月に制定された疾病保険法が、50 人以上事業所に事業所疾病金庫の設置を義務づけ、その理事会に労働者代表の選出を規定したことをその萌芽と呼べるでしょう。その後、1889 年 5 月のルール鉱山ストライキに直面した若きウィルヘルム 2 世は「石炭がなくては朕の陸軍も海軍も動けぬ」と述べ、労働者の要求を大幅に認める方向を打ち出しました。1890 年 2 月の勅令は「労働者が自ら委任する代表者によって労使共同の問題の決定に参加し、使用者及び朕の政府と交渉して、利益の擁護を可能ならしむるような方式を定めなくてはならぬ」と謳っています⁶。これを受けて制定された労働者保護法（改正工業条例）は、20 人以上の工場に就業規則の作成とその際の労働者からの

⁴ 手塚和彰「ドイツ団結法発展史論」(上)(中)(下)『社会科学研究』25 卷 3 号、27 卷 5/6 号、29 卷 5 号。手塚和彰「ドイツにおける『団結の自由』の市民法的確立期の立法史的考察」『社会科学研究』30 卷 2 号。手塚和彰「ドイツ第二帝政と団結権」(上)(下)『日本労働協会雑誌』232,234 号。

⁵ 佐々木常和『ドイツ共同決定の生成<改訂版>』森山書店(1995 年)。

⁶ 大野雄二郎『ドイツにおける経営協議会の教訓』板垣書店(1949 年)。

意見聴取を義務づけるとともに、常設の労働者委員会が設けられている場合はその委員会からの聴取でよいという間接的な形で、労働者委員会（アルバイターアウシュッス）の設置を促進しました。

1892年の鉱業法も同様の規定を置いていましたが、1905年の鉱山ストライキを受けて1905年7月に改正された鉱業法は、100人以上の炭鉱に常設の労働者委員会の設置を義務づけるとともに、労働日など労働条件決定への権限を規定し、第一次大戦前における共同決定制の到達点とも言えます。

6 第一次大戦と城内平和

250万人の組合員を擁する中央集権的組織を構築したとはいえなお国家社会秩序のアウトサイダーにとどまっていた労働組合の社会的地位を、さらに一段と引き上げたのは第一次大戦という総力戦の経験でした。ドイツ社会民主党は1914年7月の戦争開始とともにそれまでの反戦の主張を捨てて戦争賛成に回り、政府との間にストライキの停止を約束する秘密協定を結びました。これを受けて自由労働組合も戦争中の賃金闘争の中止などを決議し、いわゆる城内平和（ブルグフリーデン）が成立します。これにより労働組合はもはや反体制的なアウトサイダーではなく、戦争遂行上不可欠な協力者と認識されるようになりました。

その中でなお残存していた団結制限立法が解消されます。1916年6月の改正結社法は労働組合を政治結社とみなさないとするものであり、1918年5月の改正営業法は残っていた営業法第153条（団結強制の禁止）を削除するものでした。これにより、団結自由は一応完成します。これに対して、1916年12月の祖国労働奉仕法は、労働組合を労働者の正当な代表として承認し、使用者団体と同等の権限をもって仲裁委員会などの公的委員会に関与させる制度を導入したという点で、画期的な意義を持つものでした。さらに、50人以上の労働者または職員を有する軍需関連産業において、労働者委員会または職員委員会（アングシュテルテンアウシュッス）を設置することが義務づけられたことは、ワイマール時代の共同決定制の直接の出発点と言えます。

7 11月革命とワイマール共和国の労使関係法政策

1918年11月のキール軍港の水兵反乱に始まる11月革命は、ロシアのソビエト革命に倣って労兵評議会（アルバイターウントゾルダーターテンレーテ）に全ての権力を集中しようとする革命的左派と、議会制共和国を志向するSPD多数派のにらみ合いの中、第二帝政が廃止され、SPD中心のワイマール政権の誕生に至りました。

この時、工業関係の主要な労働組合と使用者団体が11月15日に署名し、官報にも掲載された協定とそれに基づいて設立された中央労働共同体（ツェントラルアルバイツゲ

マインシャフト)は、ワイマール労働法制の基礎となったものです⁷。そこでは、労働組合と労働協約の承認、団結自由の制限の撤廃、事業所内労働者委員会の設立、8時間労働制など、労働運動の長年の要求課題を盛り込んだもので、「労働組合のマグナカルタ」と呼ばれました。これらが命令、法律、憲法によって次々と実現されていきます。

まず、1918年12月の労働協約令(正確には、「労働協約、労働者及び職員委員会並びに労働争議の調停に関する命令」)は、労働協約の規範的効力と一般的拘束力宣言を規定し、長年の懸案を解決しました。同令第1条第1項は「労働契約締結のための諸条件が労働者団体と個々の使用者若しくは使用者団体との間で書面による契約(=労働協約)によって規律される場合、関係する諸個人間の労働契約は、労働協約の規律に違反している限りで無効であり」(強行的効力)、「無効となった契約に代わって該当する労働協約の規定が適用される」(直律的効力)と規定したのです。これはジンツハイマーの理論を立法化したものでした。

同令はさらに、労働協約の労働条件部分をアウトサイダーにも規範として適用させる一般的拘束力宣言の制度を導入しました。協約当事者の申請により、労働大臣が各団体の意見を聴取した上で、宣言を発するという仕組みです。これは、労働協約という本来私法上の契約に属するものを公法上の法規範に転換するところから、様々な議論を呼び起こしました。

一方同令は祖国労働奉仕法の被用者代表規定をさらに拡大し、20人以上の全ての公私の経営に労働者委員会、職員委員会の設置を義務づけました。これは1920年事業所委員会法につながっていきます。

それに先だって、1919年8月に制定されたワイマール憲法も、労使関係に関わる重要な規定を含んでいました。まず何よりも憲法第159条が「労働条件及び経済条件の維持・改善のための団結自由は、万人に対し、また全ての職業に対し保障される。この自由を制限若しくは妨害することを目的とする協定及び措置は全て違法である」と宣言しました。さらに重要なのは第165条です。その第1項は「労働者と職員は、企業家と同権をもって共同して、賃金・労働条件の規律及び生産諸力の全経済的發展に関与する権限を有する。双方の組織とその協定は承認される」と定め、労働協約と共同決定の双方の根拠を明記していました。

8 事業所委員会の確立

そして、同条第2項以下はさらに事業所レベルから全国レベルに至る労働者代表制を提示していたのです。すなわち「労働者と職員は、その社会上及び経済上の利益を擁護するために、事業所労働者委員会、地域労働者委員会、全国労働者委員会をもって法律

⁷ 栗原良子「ドイツ革命と『ドイツ工業中央労働共同体』」(1)(2)『法学論叢』91巻3,4号。

上の代表機関とする。」「地域労働者委員会、全国労働者委員会は、企業家その他の関係諸階層の代表機関と協力して、全経済的任務を遂行し、かつ社会化立法の実施に参加するため、地域経済委員会、全国経済委員会を構成する。」「社会政策と経済政策の基本的規制をなす法案を提出する際、中央政府は全国経済委員会に諮問しなければならない。全国経済委員会は自ら法案を建議することができる。」等々という規定です⁸。これは事業所レベルの代表制にとどまらず、むしろオーストリアの労働者会議所に似た政策参加のシステムとも言えます。しかしながら、地域委員会は設立されず、全国経済委員会も1920年6月に暫定的に設けられたもののあまり機能せず、現実には既に進んできていた事業所レベルの確立にとどまりました。

1920年2月の事業所委員会法は、事業所委員会（ベトリープスラート）の「ラート（評議会）」という名称を革命的レーテ運動から受け継いでいますが、むしろレーテ運動の拡大を阻止し、労働組合の権限を守るために、内容的にはそれまでの労働者・職員委員会を発展させたものです⁹。事業所委員会は20人以上の被用者を有する事業所に設置しなければなりません。ワイマール法がそれまでの労働者委員会を大きく進めたのは、それまでの制度が使用者の一方的に決定する就業規則への意見聴取に過ぎなかったものが、「労働協約に抵触しない範囲で、共同の服務規程及びその変更を使用者と協定すること」（第66条第5号）と、事業所協定の共同決定権を規定した点です。

また、解雇について事業所委員会が協議を受けることや、不当な解雇を受けた者が事業所委員会に異議申立をし、理由があると判断すれば使用者と交渉して解決を図ること、不当な解雇について継続雇用を拒否するときは損失補償（年収の二分の一を上限）すべきことなども新たに規定されました。これは解雇規制の出発点でもありますが、戦後の法制と比べると極めて集团的枠組みの中で構成されています¹⁰。

やはり新たな規定として、団結権の保護や事業所内で労働協約の実施を監視することも事業所委員会の任務です。これは、「本法の規定は、構成員の利益を代表する労働者及び職員の経済団体の権能を妨げない」（第8条）と明記された労働組合の優越原則との関係で、事業所委員会を労働組合の実質的な下部機関とする意図が示されています。他方、事業所委員会と使用者の間で合意がされないときは、全て調整委員会に提起し、そこで解決しなければならず、言い換えれば争議権は認められていません。ここには、なお活発だった革命的レーテ運動の影響で労働組合の統制外で山猫ストが行われることへの警戒感が表れています。

第二次大戦後開花する企業の意思決定機関への参加も、事業所委員会法に萌芽が見ら

⁸ 門田信男「労働者共同決定権史」『東洋法学』3巻1号。

⁹ 前田達男「ワイマール経営協議会法の成立と展開」（上）（下）『法学論叢』80巻3号、4号。久保敬治『ドイツ経営参加制度』勁草書房（1956年）。

¹⁰ 村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の史的展開」（1）『法学論叢』114巻6号。

れます。すなわち、監督役会（アウフジヒツラート）に事業所委員 1～2 名を派遣すること、経営状況や被用者の雇用に関わる事項について事業所委員会に情報提供することなどが規定され、事業所委員には守秘義務が課せられました。

9 紛争調整制度の確立¹¹

紛争調整制度も 1890 年の営業裁判所法、1916 年の祖国労働奉仕法による仲裁委員会、1918 年の労働協約令による仲裁制度、1919 年の数次の動員解除令などによって確立してきましたが、これらを統一した包括的な紛争調整令が 1923 年 10 月に成立しました。これにより調整委員会と調整官に集团的紛争に関する独占的管轄権が与えられ、斡旋と仲裁が行われることとなります。ワイマール紛争調整法制の最大の特徴は、この仲裁裁定に対して、一方当事者の申出または職権により拘束力宣言を発することができるという規定を（公益部門に限らず）一般的に設けたところにあります。言い換えれば一方または双方当事者が反対していても、仲裁裁定に労働協約ないし事業所協定としての効力が付与されるのです。この強制仲裁制度は、大不況下で弱い立場の労働組合にとって有利な面もありましたが（1928 年のルール鉄鋼争議）、その後大統領緊急命令による賃金引下げへの道を開くものであったという評価もあります。

一方、利益紛争の調整と峻別される権利紛争の法的解決のための機関として、1926 年 2 月に労働裁判所法により、職業裁判官と労使代表からなる労働裁判所（アルバイツゲリヒト）が設置されました¹²。

なお、1923 年 12 月に成立した労働時間令は、やはり中央労働共同体協定に基づき 1918 年 11 月と 1919 年 3 月に制定されたそれぞれ労働者と職員に関する労働時間規制令を受け継ぎ、1 日 8 時間労働制を規定しましたが、使用者側の反発を受けて、労働協約に基づく 10 時間までの労働時間延長の可能性をも定めました。これは、労働協約によって法律で定める労働条件の最低基準を逸脱することを認めるという意味で、いわゆる協約に開かれた強行規定の第一号といえることができます。

10 ナチスの労使関係法政策¹³

1933 年 1 月に政権を握ったヒトラーのナチス政権は、同年 3 月の全権委任法で立法権を掌握し、4 月の事業所委員会・経済団体法により事業所委員会の改選延期と反国家的委員の駆逐権限を得ました。そして 5 月 1 日の国民労働祝祭日の翌日にドイツ労働総同盟（ADGB）の本部支部を急襲し、幹部を一斉に逮捕するという暴力的手段で、労働組

¹¹ 太田和宏「ヴァイマル国家仲裁制度前史」(上)(下)『北海学園大学経済論集』29 巻 2 号、3/4 号。

¹² 毛塚勝利「ドイツにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構（2002 年）。

¹³ 『ナチス労働法』（稲葉秀三執筆）協調会（1936 年）。石田文次郎『独逸労働統制法』有斐閣（1944 年）。

合を一掃しました。その財産を継承し、旧組合員を母体として 5 月 10 日にドイツ労働戦線（アルバイツフロント）が結成されましたが、すでにナチス事業所細胞組織を基盤とするナチス左派がナチス的統一労働組合を結成する構想を持っていたのに対し、現実に進んだのは労使を含めた統一的協調団体の結成でした。

同年 5 月の労働管理官法により、労働管理官（トロイヘンダー・デア・アルバイト）に労働協約に代わって労働条件規則によって労働条件の最低基準を設定する権限が与えられました。そして 1934 年 1 月の国民労働秩序法は、ワイマール時代の法令を廃止し、新たなナチス労働法体系を構築しました。その基本思想は、共同体思想、指導者原理、民族共同体への奉仕としての労働の三つであり、ここから経営共同体において企業家を指導者（フューラー）、労働者を従者（ゲフォルグシャフト）と位置づける考え方が導かれます。20 名以上の事業所には事業者委員会に代わり、この従者から選任された信任委員からなる信任協議会（フェアトラウエンスラート）が設けられました。

その労働条件決定システムは、国の労働管理官の定める労働条件規則と経営指導者が策定しなければならない事業所規則という二つからなっていました。事実上前者によって決定され、その内容はワイマール末期の労働協約をそのまま継承するものでした。そして戦時経済下で 1939 年の戦争経済令に基づき、労働条件規則は賃金等の最高基準も定めることとされ、その潜脱を禁止するなど、労働法の国家化が極限に達しました。

一方解雇規制については、事業所委員会が廃止されたため労働者が自ら直接裁判所に訴えるという個人主義的構成になりました¹⁴。

11 西ドイツにおける労使関係法制の再建

1945 年 5 月ドイツ軍は無条件降伏し、ドイツは米英仏ソ 4 カ国の占領体制下に置かれました。その後東西冷戦の激化により、1949 年 9、10 月、米英仏占領地区はドイツ連邦共和国（西ドイツ）として、ソ連占領地区はドイツ民主共和国（東ドイツ）として分離独立することになりました。東ドイツはソ連型社会主義国家となったので、ここでは西ドイツの動きを見ていきます。占領下で労働組合を再建する動きが進められましたが、その際の基本原則は統一労働組合の原則でした。これは、政治思想や職業による分裂がワイマール期労働組合の最大の弱点であったとの認識に基づくものでしたが、占領軍は統一組合に否定的で、結局産業別組織を結成していき、そのナショナルセンターとして 1949 年 10 月にドイツ労働組合総同盟（DGB）が結成されました。

占領下では当初各州ごとに立法が進められましたが、全国的な法律としては 1949 年 4 月に米英占領地区の法律として制定された労働協約法が、1918 年労働協約令に若干の手直しを加える形で（その後フランス占領地区に拡大され）現在まで適用されています。

¹⁴ 村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の史的展開」(2)『法学論叢』115 巻 2 号。

その直後 1949 年 5 月に成立した基本法は、ドイツが統一されて憲法が制定されるまでの暫定的な立法との位置づけから経済社会規定を排除するという方針でしたが、憲法制定議会で団結権だけは規定することとされました。ただ、この方針から結社の自由と同じ条（第 9 条）の第 3 項として挿入されるにとどまり、またワイマール憲法の第 165 条のような労働協約や共同決定の根拠規定も設けられませんでした。

ワイマール期と大きく変わったのは紛争調整制度です。連邦レベルの統一的な紛争調整制度は設けられず、1946 年 8 月の連合管理委員会法第 35 号に基づき各州で制定された制度は、労働協約で定められた調整手続の実施と両当事者の申請を手続開始要件とし、当事者の意に反する仲裁裁定の拘束力を否定するなど、公的介入を最小限にとどめようとするものになっています。

12 共同決定制の開花¹⁵

戦後西ドイツで大きく開花したのは共同決定法制です。1951 年 5 月のモンタン共同決定法と翌 1952 年 10 月の事業所組織法が、企業的意思決定機関への参加と事業所レベルの共同決定について戦後の枠組みを定めました。

この仕組みの源流は占領下にあります。1946 年 4 月の連合管理委員会法第 22 号は事業所委員会の設置とその活動を許す程度の大綱的法律で、これに基づき米仏占領地区では州事業所委員会法が設けられました。これに対しルール工業地帯を含むイギリス占領地区では、鉄鋼業の財閥解体の過程で会社の監督役会を労使同数構成とすることや労務担当執行役ポストを被用者代表とすること（「高度の共同決定」）が実現したのです。

西ドイツ独立後、共同決定制をめぐる政府、政党、DGB などが激しい議論を繰り返しますが、DGB は商工会議所の労使同数構成などと並んで、ルール鉄鋼業の高度の共同決定を他の大企業にも拡大することを目指していました。事業所委員会についてはそれが組合から独立の存在となることを警戒し、被用者代表を組合が指名することを主張していました。これに対し使用者団体は、事業所委員会を組合から切り離し企業内機関にしようと考えていました。また被用者監督役も 3 分の 1 以下とすることを主張しました。

1950 年末から 51 年初にかけて、金属労組や鉱山労組が共同決定権確立を掲げてストライキを決議したとき、キリスト教民主／社会同盟（CDU／CSU）のアデナウアー政権は、組合に対しては鉄鋼業モデルに従った法律を約束し、企業側にはこれが他産業に拡大しないことを強調しました。こうして、まずはルール鉄鋼業の「既得権」を限定的に法制化する形で、1951 年 5 月にモンタン産業（鉄鋼業と石炭業）における共同決定法が成立しました。監督役会は労使同数プラス中立 1 人の奇数構成で、その被用者代表監督

¹⁵ 平澤克彦『企業共同決定制の成立史』千倉書房(2006年)。久本憲夫「西ドイツ共同決定制の形成」『経済論叢』138巻5/6号。久本憲夫「戦後期(1945-1952年)西ドイツの共同決定論争」『日本労働協会雑誌』28巻10号。門田信男「西ドイツの共同決定法の成立とその背景」(1)(2)『東洋法学』9巻1号、2/3号。

役が労務担当執行役を指名します。ちなみにこの時唯一反対した党が自由民主党（FDP）です。

これに対し 1952 年 10 月の事業所組織法においては、他の産業では被用者代表を監督役会の 3 分の 1 にとどめています。これよりも DGB が重視したのは、労働組合が事業所委員会の候補者を立てるなど組合との連携の保障でしたが、ほとんど容れられませんでした。企業外の労働組合と企業内の事業所委員会を法的に峻別するドイツ型システムが確立したことになります。

個別紛争処理制度としては、1946 年 3 月の連合国管理委員会法第 21 号に基づいて戦前の労働裁判所制度が復活しましたが、1926 年法と異なり法務省の管轄から離れて州労働省の管轄に移されました。しかし、州によって制度が異なったことや、上級審設置の必要性から、1953 年 9 月に新労働裁判所法が制定されました。これにより、一審の労働裁判所に加え、控訴審の州労働裁判所、上告審の連邦労働裁判所と、全ての審級において通常裁判所と完全に分離した今日の労働裁判所制度が確立しました¹⁶。

なおこの間、1951 年 8 月に解雇保護法が成立し、労働者の個人、行為または急迫な経営上の必要がない解雇は社会的に不当として無効であるとしつつ、労働関係の継続が期待し得ない場合には雇用関係を解消して補償金の支払いを命じることができるという規定が設けられました¹⁷。

13 1972 年事業所組織法改正¹⁸

その後、1952 年法を不満とする労働組合側は繰り返し法律改正を提案してきましたが、1966 年に CDU/CSU と SPD の大連立政権が成立し、さらに 1969 年 10 月にブランド首班の SPD・FDP 連立政権が成立して、実現に近づきました。そして 1972 年、組合の要望に沿って事業所組織法の改正が行われました。

これにより職業訓練や労災防止への共同決定権が拡大され、専従委員も明文化されましたが、最も重要な点としては労働組合の事業所委員会への支援の強化があります。具体的には労組役員が事業所委員会と連絡するために企業内に立ち入る権利が認められ、また事業所委員会の委員が企業内で組合活動をすることも明記されました。法制上は労働組合と事業所委員会の分離主義をとりながら、現実には両者がほとんど重なっているという実態を認めた形で、経営側からみれば事業所委員会が事実上「事業所レベル労組委員会」的性格をもつようになったともいえます。もっとも、絶対平和義務の原則は若干文言を緩和したとはいえ変わっていません。なお、事業所協定の効力についても規定

¹⁶ 毛塚勝利「ドイツにおける個別労働紛争処理システム」毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』日本労働研究機構（2002 年）。

¹⁷ 村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の現代的展開」（上）『季刊労働法』135 号。

¹⁸ 久保敬治「西独共同決定権制の新立法と課題」『日本労働協会雑誌』14 巻 9 号。

を設けました。

この改正で解雇規制への関与も拡大しました。1952年法では単に解雇する際に事業所委員会の意見を聴取するのみでしたが、1972年法ではこの義務違反の解雇を無効とし、さらに事業所委員会が提示された理由に疑義のある解雇に対して異議申立をするという仕組みも設けられました。この点ではワイマール法に接近したようにも見えますが、あくまで個別労働関係法上の規制であり、事業所委員会が関与しなければ訴訟を提起できないわけではありません¹⁹。

14 1976年共同決定法²⁰

1969年にブランド政権が誕生すると、翌1970年には大連立時代に設けられたビーゲンコップ委員会が報告を提出し、一般企業の監督役会について労・使・中立の割合を2:3:1とする案を提示しました。また連立与党のFDPは、労働者代表とは別に管理職員代表を監督役会に選出して労・管・使の割合を2:1:3とするという考えを提起していました。DGBやSPDはモンタン法のような完全労使同数を主張していたため、1972年事業所組織法ではこの問題は先送りになりました。1974年に労働者代表の一部として管理職員枠を設けるということでこの点で連立与党間の妥協が成立しましたが、FDPはなお完全な労使同数は憲法違反との主張を貫き、この点もSPDが妥協して、ようやく1975年末に法案が提出されました。

こうして1976年5月には被用者共同決定法が成立し、モンタン共同決定法よりも対象を大幅に拡大し、2000人以上規模の株式会社、株式合資会社、有限会社、協同組合などの企業について、監督役会の構成を労使同数としました。もっとも上記のような経緯のため、モンタン共同決定法と異なる点がいくつもあります。まず完全に労使同数のみの偶数構成で議長は資本側なので、厳密な意味での労使対等にはなっていません。また労働代表の選出に当たっては労働者（アルバイター）と職員（アンゲシュテルテ）に分けて選出しますが、その際職員代表中に管理職員（ライテンデ・アンゲシュテルテ）の代表を最低1人含める必要があります。さらに労務担当執行役については通常の任免とされ、モンタン法のような被用者代表とは位置づけられていません。

この法律に対して1977年6月、使用者団体は連邦憲法裁判所に違憲の訴えを起しましたが、1979年3月完全な共同決定ではないとして棄却されました。

¹⁹ 村中孝史「西ドイツにおける解雇制限規制の現代的展開」(下)『季刊労働法』136号。

²⁰ 西谷敏「西ドイツの新共同決定制度」『労働法律旬報』915号。二神恭一『西ドイツの労使関係と共同決定』日本労働協会(1982年)。三枝一雄「1976年西ドイツ共同決定法違憲の申立について」『法律論叢』52巻5号。

15 ドイツ統一以後

1949年に東西ドイツとして分離独立してから40年後、ソ連で進むペレストロイカの影響で1989年に東西を隔てていたベルリンの壁が崩壊し、翌1990年10月には東ドイツの州がドイツ連邦共和国に加入する形でドイツの統一が成りました。

統一を挟んで1982年から1998年まで16年間首相を務めたCDU/CSUのコール政権は、政権末期の1996年9月、成長・就業促進法により、10人未満事業所を解雇保護法の適用から除外することにより解雇規制の一定の緩和を行いました。

しかし1998年にSPDと緑の党の連立によるシュレーダー政権が誕生し、同年12月の法律でその適用除外を5人未満事業所に戻しました。しかし、左派のラフォンテーヌが抜けた第2次シュレーダー政権は、ハルツ改革と呼ばれる広範な労働市場改革を断行していき、その中で2003年12月の労働市場改革法により、解雇保護法の適用除外基準を緩和（6～10人規模事業所では、2004年以後の採用者は不算入）するなど、実質的にコール時代の改正に戻しました²¹。

一方、集団的労使関係法においては、新政権誕生後すぐに事業所組織法改正の動きが始まりました。2000年4月にシュレーダー首相は政労使三者構成の「雇用のための同盟」で改正問題を取りあげ、同年末にリースター労相の改正草案が公表されました。その内容は共同決定権拡大よりは設置率低下への対応策で、小規模事業所における設置手続の簡略化と専従職員設置基準の引下げです。ところがこれに閣内のミュラー経済相が反対し、与党内で調整の結果妥協が図られました。

翌2001年2月に国会に提出された法案は同年7月に成立し、施行されました。大きな変化は、労働者と職員の区別を廃止したことです。コール政権下の1988年改正では労職の区別を強化していましたが、解雇予告期間など他の労働法分野では労職の区別が廃止される傾向にありました。本改正に併せて共同決定法における労働者代表の構成でも労職の区別が廃止されました。ちなみにその後、これに反対していたドイツ職員労組もサービス関係労組と合併して統一労組（Verdi.）を結成しています。

小規模事業所で事業所委員会の設置を促進するために、50人未満事業所では事業所集会での委員の選出は書面でなくても挙手でもいいこととされました。またこの改正で規模別の委員定数や専従代表委員数が増員されました。さらに100人以上事業所では、協定に基づき作業チームに授権することができることとされました。事業所委員会の権限としては、雇用訓練関係、環境保護、男女均等、人種差別などに拡大されるとともに、グループ労働実施についての共同決定が規定されました²²。

²¹ 高橋賢司『解雇の研究』法律文化社(2011年)。

²² 藤内和公「ドイツ事業所組織法改正」『季刊労働法』198号。新林正哉「ドイツ事業所組織法2001年改正における事業所委員会選挙手続の改正」『季刊労働法』199号。

第4章 ドイツ周辺諸国

第1節 オーストリア¹

1 団結禁止時代

第一次世界大戦の前のオーストリアは、ハンガリー、チェコスロバキアを始め中東欧の中心部を占める多民族国家のハプスブルグ帝国でした。中世には家父長的なツンフト体制の下にあった職人たちが次第に職人組合を作っていたのはドイツについて述べたとおりです。これに対しオーストリアでは、1731年と1732年の手工業免許状法によってこれらの団体を禁止しました。また1803年のオーストリア刑法第229条は職人組合の結成を重大な犯罪としていました。

ナポレオン戦争後のオーストリアはメッテルニヒによる保守支配が続き、自由主義運動も労働者の運動も弾圧されました。それでも職人たちは友愛協会を作って疾病や失業の際の相互扶助を試みましたが、1844年5月にはかかる友愛協会の設立も禁止されました。

なおこの時期、1842年6月には、オーストリアでも9歳未満の児童労働の禁止と年少労働者の労働時間を制限する法律ができています。

2 三月革命と団結自由

1848年3月、ウィーンでも暴動が起こり、メッテルニヒは亡命し、皇帝は憲法を發布して議会を召集しました。いわゆる三月革命です。しかし団結禁止はなお続き、1852年にもなお友愛協会が弾圧されています。1857年12月の営業令第77条は、労働者がストライキその他のいかなる手段によっても賃金引き上げや労働条件改善のため一斉に行動することを非合法としました。

1867年11月の結社集会法によって一般的な結社の自由が保障された後もなおこのストライキ禁止規定は維持されましたが、1870年4月の団結法によって、ようやくストライキが非合法ではなくなったのです。

それ以後、団結法で許された権利に基づき、労働組合が至るところで結成され始め、多くのストライキが行われました。これに対し、当局は「公安に対する危険」という団結法第6条の規定を楯に、組合の解散を命じるなどの弾圧を行いました。

ドイツのビスマルクが社会主義者取締法によって労働運動を弾圧したように、オーストリアでも1886年2月に無政府主義者取締法が成立し、「現在の政治社会秩序の暴力的転覆を企図する無政府主義活動によって引き起こされた」全ての犯罪に陪審裁判を廃止することにより労働組合を弾圧しました。

¹ テオドール・トーマンドル監修『オーストリア労使関係法』信山社(1992年)。F. クレナー『オーストリア労働運動史』誠信書房(1957年)。

なおこの時期は労働保護法が整備された時期でもあり、1883年6月に工場監督官制度が導入され、1885年3月の営業令改正により、児童労働の禁止を14歳未満に拡大するとともに、女子年少者の深夜業を禁止し、さらに成人男子についても全ての工場において労働時間の上限を1日11時間とし、毎週日曜の休日を定めました。またドイツに倣って1888年に疾病保険、1889年に労災保険が導入されています。

後にオーストリア労使関係の特色となる労働者会議所については、すでに1872年に労働者教育協会のオーバーウィンダーが内務省と帝国議会への覚書において、その設立を要求しています²。そして1886年には労働者会議所設立の提案が国会に上程されましたが、帝政崩壊まで実現することはありませんでした。

3 第一次大戦とオーストリア革命

オーストリアのセルビアへの宣戦布告により、1914年に第一次大戦が始まりました。政府は1912年の国民動員法に基づき、労働者の徴用を行い、彼らは軍法下に置かれ、団結権も失われました。これに対し労働組合は、国民動員法下で操業する事業所に苦情委員会を設置させることに成功し、1917年3月の勅令はこの苦情委員会に労使双方を法的に拘束する決定を行う権限を与えると同時に、苦情を持つ者が労働組合に苦情処理を委嘱するのを認めました。これは、組合員の経済利益の法的代表者として労働組合を初めて認めたものです。

同じ年にロシア革命が起こったというニュースはオーストリアの労働者を刺激し、ストライキやデモが決行され、ソビエト型の労働者評議会が要求されました。急進派の活動に労働組合は冷淡でしたが、戦争は行き詰まり、1918年11月ついにオーストリア・ハンガリー帝国は崩壊し、ドイツ人地域にオーストリア共和国が宣言されました。

こうして成立した第1共和国において、ハヌシュ社会相の下で矢継ぎ早に多くの労働立法が進められました。1918年12月には1日8時間労働法、家内労働法などが、翌1919年7月には有給休暇法が制定されるとともに、1919年には悪評の高い労働手帳制度が廃止されました。

集団的労使関係面で重要なのは1919年5月の事業所委員会法で、20人以上の企業に事業所委員会（ベトリープスラート）の設立が義務づけられ、労働組合との協力の下に、労働協約の遵守の監視、就業規則の制定変更への参加、労働監督への参加、福祉施設の

² 労働者会議所は、全体の労働者問題に関する要望及び提案を協議しなければならない。労働者の利益に関わる法案については、政府が帝国議会または州議会に提出する前に、労働者会議所はその意見を照会される。労働者会議所は、労働者の福祉の促進のための公的な組織の設立及びそのような組織の全ての重要な変更に関して、専門上の意見を述べる。労働者会議所は、係争事件について通常の手続によらずに仲裁者によって事件を解決させる協定を当事者が結んだ場合においては、労働事件に関する仲裁裁判所として裁決する。・・・

(須藤博忠『オーストリアの歴史と社会民主主義』信山社(1995年)所収)

管理、不当な解雇への異議申立等の任務を行うこととされました。

また同年 12 月の仲裁局・労働協約法は、戦前かなり普及しながら民法上の契約でしかなかった労働協約に規範的効力を付与するものでした。ドイツの労働協約令と異なるのは、協約の適用を受ける使用者に雇用される労働者には、組合員であるか否かを問わず協約が適用されるという点です（フランス 1950 年法と同じ）。また一般的拘束力についても、協約が重要な意義を有する場合に、労働大臣ではなく仲裁局の決議により付与されます。この一般的拘束力を付与されて適用される部分を規準（ザツツク）と呼びます。仲裁局は重要な位置を占め、その他協約の締結変更に協力し、労使紛争に仲裁裁定を下すだけでなく、個別紛争に対して裁判をする権限もありました。

オーストリア労働法を特色づける労働者会議所（アルバイターカンマー）が要望以来半世紀を経て初めて設立されたのもこの時期です。1920 年 2 月の労働者会議所法（正確には労働者及び職員のための会議所法）は、労働者の利益に関わる問題について立法機関や行政当局に意見を提出する公的な組織で、企業家による商業会議所、農民による農業会議所と並んで、労働者の社会的地位を大きく向上させるものでした。

4 教権ファシズムとナチス支配³

帝政崩壊後僅か 2 年間に行われた社会労働立法は輝かしいものでしたが、すでにこの時期から護国団（ハイムヴェール）と呼ばれるファシズム勢力が発生しつつありました。1920 年からカトリック系のキリスト教社会党が政権を握り、1927 年の衝突事件でファシスト団員が無罪となったことで、社会民主党や自由労働組合総同盟（1892 年結成の全国労働組合委員会が 1928 年に改名）との間に緊張が高まっていました。

1930 年 4 月成立した労働集会自由保護法はテロリスト取締法と呼ばれ、クローズドショップ制を規定する労働協約を無効とするとともに、脅迫や暴力で労働組合に加入させたり脱退させたりすることを刑罰をもって禁止しようとするものでした。また、協約の適用を受ける使用者に雇用される労働者には組合員の有無を問わず協約が適用される点も見直され、事業所委員会の決議によって協約の適用を当該組合員に限ることができるようになりました⁴。一言でいえば、自由労働組合系の影響力を弱めようとする法改正です。

1933 年にドイツでヒトラー政権が成立したことからドルフス首相は同年 9 月独裁制を宣言し、事業所委員会の活動に干渉、ストライキを禁止し、労働会議所の統制権を政府の手に収めました。1934 年 2 月にはこれに反発する労働者の蜂起を武力で鎮圧し、社会民主党と共に自由労組に解散を命じ、事業所委員会の委員から社民黨員と自由労組系の

³ 協調会『海外労働年鑑』昭和 6 年版、昭和 7 年版。協調会『労働年鑑』昭和 9 年版、昭和 10 年版、昭和 11 年版。

⁴ 木村清司「奥太利「労働自由保護法」に就て」『社会政策時報』昭和 6 年 1 月号。

者を追放しました。さらに同年 3 月の命令により、全国の労働者と職員を労働者職員総同盟に統一し、他のいかなる団体の存在も認めないという仕組みを設けました。労働協約を締結できるのは同団体及びその所属団体のみで、強制加入ではありませんが、その協約は当該地方、職業の全被用者に適用されるという自動的な一般的拘束力を与えられます。

同年 4 月には新憲法を制定して国会を解体し、共和制を廃止して「職業組合を基礎とするキリスト教ドイツ人連邦」としました。この体制を教権ファシズム体制と呼んでいます。同年 7 月には事業所委員会法を廃止して労働指導者制を開始、1935 年 3 月には総合的な社会保険法を制定しました。

しかしそれもつかの間、1938 年にはナチスドイツに併合され、ドイツ帝国の一部オーストリアになってしまいました。同年には労働者会議所も解散されています。

5 第二共和制

ナチスドイツの崩壊とともにオーストリアは米英仏ソの占領下に置かれました。その下で第二共和制が出発し、早速戦前の社会立法を復活拡充していきました。早くも 1945 年 7 月には労働者会議所法が再制定され、労働者会議所が復活しました。そして 1947 年 2 月には労働協約・就業規則法が、同年 3 月には事業所委員会法が制定されました。事業所委員会法は戦前の法律をさらに進め、事業所委員会には発議と具体的提案により生産・投資等の業務計画に参加する権利が与えられ、500 人以上企業でこれが無視される場合には、新設の国家経済委員会に訴えることができるという規定も盛り込まれています。

1955 年ようやく占領が終結し、永世中立国としてオーストリアは独立しました。

その後の大きな変化としては、1974 年に集团的労使関係の統一法典として労働組織法が制定されたことが挙げられます。同法はその後数回にわたって改正されています。また労働者会議所法も、1954 年法により整備された後、1991 年に大改正されています。

現在、労働者会議所は各州に設立され、それらが連邦労働者会議所を形成します。全ての労働者（失業者、家内労働者、一定の自由就業者も含まれます）が強制的に加入しなければならない公法上の団体です⁵。労働者会議所は法案への意見表明や立法機関、行政機関への提言を始めとするさまざまな労働者の利益代表としての機能を有しています。労働者会議所も労働組合に劣後する協約締結能力を有していますが、労働協約の締結は労働組合がもっぱら行います。その労働組合はもちろん任意加入の団体であり、従って非組合員が存在するわけですが、労働協約を締結する相手の商工会議所は労働者会議所と同じく全員強制加入の事業者団体であるため、フランス型の企業単位の一般的拘束力

⁵ 水島郁子「オーストリアにおける事業所レベルを超えた労働者利益代表の意義と機能」『阪大法学』60 巻 4 号。

のあるオーストリアの労働協約法制の下では、労働組合員であるか否かにかかわらず、全ての企業に雇用される全ての労働者に労働協約が適用されるということになります。

戦後オーストリアはネオ・コーポラティズム国家の一つとして有名ですが、その基礎をなしているのが、商工会議所、農業会議所、労働者会議所及び労働組合といった利益代表団体間の協調関係によって国政を運営していくという社会的パートナーシップ（ゾツィアルパルトナーシャフト）です。それは長らく事実上の関係でしたが、2008年の連邦憲法改正により、「独占的に若しくは主として共通する利益のために共同して処理されることが適切かつ適切である公的任務を独立して遂行するために、法律により自治組織を構成することができる」（第120a条第1項）、「共和国は社会的パートナーの役割を承認する。共和国はその独立性を尊重し、自治組織の設置により社会的パートナーシップに基づく対話を促進する」（同第2項）という規定が設けられ、憲法上の概念となりました。

第2節 スイス⁶

1 労働協約法制のパイオニア

スイスでも19世紀半ばまでは団結が禁止されていましたが、1848年の連邦憲法が結社の自由を保障し、それ以後印刷産業をはじめとして労働協約が締結されていきました。その中で1900年2月にジュネーブで制定された「労働条件についての協約及び争議解決に関する法律」は、ヨーロッパにおいて最初に労働協約の効力を認めた法律です。これは、オーストラリアの調停法と賃金委員制度を移植したものとされています⁷。

連邦レベルでは1911年3月に債務法を改正して、その中に労働協約に関する規定を盛り込みました。同法では労働協約（ゲザムトアルバイツフェアトラーク）を「使用者又はその団体と労働者又はその団体との間の契約」と定義し、「協約に基づいて義務を負う使用者及び労働者が締結する労働契約は協約の規定に抵触する限りこれを無効とする。無効の約定には協約の規定をもって充てる」と、その労働契約に対する規範的効力を決めました。これはドイツやフランスよりも早く、まさに先駆ける立法です。同法にはさらに、官庁が関係職業団体に諮問して準則（標準労働契約＝ノルマルアルバイツフェアトラーク）を定め、異なる合意なき限りこれを適用するという規定もありました。

これより先、1877年3月の連邦工場法は児童労働の制限だけでなく成人男子の労働時間を1日11時間に制限する当時としては先進的な立法でした。同法は1914年6月の改正により最長労働時間が1日10時間に短縮されました。1918年のゼネラルストライキでは8時間労働制が要求の中心となり、これを受けた1919年3月法は1日8時間、週

⁶ 中野育男『スイスの労働協約』専修大学出版局(2007年)。中野育男『スイス労働契約の研究』総合労働研究所(1995年)。後藤清「スイスの新労働契約法」『日本労働協会雑誌』15巻4号。

⁷ 中村萬吉『労働協約の法学的構成』巖松堂書店(1926年)。

48 時間労働を全面的に導入しました。

1911 年債務法は規範的効力の規定においてはパイオニアでしたが、一般的拘束力の導入は遅れました。連邦法の提案が 1920 年の国民投票で否決されたためです。その後 1930 年代には州レベルでいくつかの試みがされ、1936 年 10 月のジュネーブ州法、1938 年 2 月のフリブール州法、1939 年 5 月のヌーシャテル州法が一般的拘束力制度を導入しました。しかし労働団体によって連邦裁判所に提訴され、連邦裁判所は労働協約に一般的拘束力を付与する権限は連邦政府にのみ存するという理由で同法を違憲無効と判断したのです。

第二次世界大戦の緊張下、1941 年 10 月に 2 年間の緊急政令として労働協約の一般的拘束力制度が導入され、1943 年 6 月にさらに 3 年延長されました。これは、当該分野の労働者及び使用者の大多数に既に適用されていることを要件としており、かなり厳しいものです⁸。

ようやく戦後 1956 年 9 月に「労働協約の一般的拘束力に関する法律」が制定され、労働協約に関する一般規定とその一般的拘束力について規定されました。同法はさらに、連邦裁判所の判決にそって、クローズドショップその他の組合強制を禁止し、一種のエイジェンシーショップである団結基金制度を一定範囲内で認めました⁹。

2 被用者代表法制の成立

被用者代表制については、スイスは未だに任意設置の状態にあります。その出発点は 1877 年工場法が使用者に工場規則の制定とその際の労働者からの意見聴取を義務づけたことにあります。1914 年改正工場法は、意見聴取のための機関として使用者と労働者が対等に構成する機関として工場委員会（ファブリクコミッション）を規定しました¹⁰。しかしこれは設置の義務づけではありません。

戦後 1947 年に連邦憲法が制定された際、「連邦は使用者と労働者の関係、特に事業所における事項及び職業的事項の共同規制に関する規定を定める権限を有する」（第 38 条第 1 項 b）という規定が設けられましたが、これに基づく法律は制定されませんでした。長らく、周辺諸国では法律に基づいて設置されている被用者代表機関はスイスでは労働協約に基づく任意の存在でした。労働保護法を集約した 1964 年 3 月の労働法もかつての工場法と同じく、就業規則の制定にあたり被用者代表だけでなく被用者からの意見聴取でも良しとしていました。

この状況が変わったのは 1990 年代になってからです。スイスは EC、EU に加盟していませんし、EEA にも参加していませんが、EU の市場統合が進む中で、EU 法の導入

⁸ アンドレ・アルシナール「スイスにおける団体協約の強制拡張制度」『ILO 時報』1952 年 1 月号。

⁹ 花見忠「スイスの組合保障制度」『月刊労働問題』19 号。

¹⁰ 藤内和公「スイスにおける従業員代表制」『季刊労働法』175/176 合併号。

が否応なく迫られてきているからです。そこで、EU 指令にならって「事業所における労働者への情報提供と協議に関する連邦法」が 1993 年 12 月に制定されました。これにより、50 人以上事業所では被用者代表が選出されること、一般的な情報提供義務と、安全衛生、企業譲渡、大量解雇についての協議権が定められました。

第 3 節 ベルギー¹¹

1 第一次大戦前の労使関係法政策

ベルギーは 1830 年にオランダから独立しましたが、その前のナポレオン時代にはフランスに併合されていたため、団結を禁止したル・シャプリエ法が適用されていました。建国後 1831 年に制定された憲法では結社の自由は認められていましたが、1810 年フランス刑法と同じ団結処罰規定が同国の刑法に盛り込まれ、労働運動は厳重に禁圧されました。仏独境などが揺れた 1848 年には、ベルギーでも団結禁止の撤廃が議論されましたが、革命の波が引くとともに消えてしまいました。しかしフランス第二帝政で団結禁止撤廃への動きが進むと、その影響を受けてベルギーでも 1860 年頃から撤廃運動が始まり、1866 年 5 月に刑法が改正されて団結（コアリシオン）の罪が削除されましたが、代わりに働く自由と賃金決定の自由を束縛することを企てる暴力と脅迫に限定して犯罪とする規定（第 310 条）が盛り込まれました。これはフランスの 1864 年法に倣ったもので、80 年代の社会不安を反映して 1892 年には強化されました。この規定が最終的に撤廃されたのは、労働党が 1918 年に入閣した後の 1921 年 5 月です¹²。

さてこれより先、1867 年の団結放任以来労働組合の組織化が進み、1885 年 4 月には全国労働党が結成され、その活動により 1898 年 3 月にはようやく職業組合法が制定されました。その内容はフランスの 1884 年ワルデック・ルソー法とよく似ています。この 1898 年の労働党大会で労働組合委員会が結成され、これが後に労働党から独立して労働総同盟に発展していきます。

また政治レベルでは、1892 年に選挙法改正をめぐってゼネストが発生した際に、当時のベルナル内閣は最高労働審議会を設置し、労使団体を社会立法の立案に参画させました。これは公労使三者構成の諮問機関の最初の制度です。以後、政府は政治スト発生都度、最高労働審議会に諮問して各種立法を行うようになりました。このように、当時の労働運動は政治ストが中心だったのです。

一方、1889 年 12 月法で女子年少者の労働時間規制が導入されていましたが、1921 年 6 月には成人男子の 1 日 8 時間週 48 時間労働法が成立しています。

¹¹ 丸山稔「ベルギーの労働法と労使関係」『労働経済旬報』700 号。

¹² 協調会『各国労働界の情勢』1925 年版。

2 戦間期の労使関係法政策

ベルギーは中立国を宣言していたにもかかわらず、第一次大戦でドイツに占領されてしまいました。大戦後の経済危機の中で、1919年以來自然発生的に産業ごとに二者構成の労使合同委員会（コミッション・パリテール）が発達していき、産業レベルの労働協約が締結され始めました。

1921年5月にはゼネストを背景にして、時の連立政権（自由、カトリック、労働の3党）により結社自由法が制定され、上記刑法第310条を削除して結社の自由を謳い、結社への加入・不加入を暴力・脅迫によって強制することと、結社への加入・不加入を条件として労働契約を締結することを刑罰をもって禁止しました¹³。

1926年5月の調停仲裁令は、戦後の経済復興に向け労使紛争を自主的に解決させるために制定されました。調停仲裁委員会は委員長、副委員長のほか労使の推薦する委員からなり、所定の手続を履行しなかった場合に罰則があるのが特徴です。使用者が調停仲裁制度を利用する前にロックアウトを行ったり、委員会と協力することを拒否した場合には、失業共済会に属する労働者は非自発的失業者とみなされて給付を受け、その費用は使用者から取り立てられます。また労働者が協力を拒否したときはその属する団体は1年間この利益を受けられません¹⁴。

やがて経済復興とともに労使合同委員会の数も増加していき、産業別協約も多く締結されるようになりました。1936年には国際関係が緊迫し、政府は年次有給休暇法、祝祭日法、週40時間法の3法を制定してストを抑制し、産業平和を維持しようとしてきました。なお、1937年にそれまでの労働組合委員会がベルギー労働総同盟（CGTB）と改称しました。

3 第二次大戦後の労使関係法政策¹⁵

第二次大戦でベルギーは再びドイツに占領され、労働総同盟は解散してナチス型団体に統合されました。解放後はベルギー労働総同盟（FGTB）が再建されるとともに、キリスト教労働組合総連盟（CSC）もそれに匹敵する発展を示しました。ベルギーは今日までキリスト教労組が社会党系労組よりも勢力の強い数少ない国の一つです¹⁶。

大戦終了直前頃から、全産業レベルの団体交渉が行われるようになりました。1944年の社会連帯協定案は、戦後復興のため労使協力の原則を謳っています。これに刺激されて、1945年6月の労使合同委員会法により同委員会の権限が、社会立法の立案と施行、一経済部門の排他的な一般的労働条件の審議と規則の作成、産業平和の維持と労働争議

¹³ 浅利順四郎「労働者団結権の保障に関する諸国立法例」『社会政策時報』昭和5年11月号。

¹⁴ 協調会『海外労働年鑑』昭和5年版。

¹⁵ 山崎文夫「ベルギーの労働協約と労働者の権利」『法律論叢』56巻6号。山崎文夫「ベルギーにおける平和義務の地位」『法律論叢』57巻5号。水上鐵次郎「ベルギー業種別労使連合委員会制度」『日本労働協会雑誌』2巻9号。

¹⁶ レオン・デルミーヌ「ベルギーの労働組合運動」『ILO時報』1951年1月号。

の防止・解決などに拡大されました。中立の議長以外は労使同数の委員から構成され、満場一致で決定を行い、それが勅令で承認されると一産業全体に一般的拘束力をもって適用されます。こうして労使合同委員会はベルギーの社会制度において重要な位置を占めるものとなりました¹⁷。

これに対して、勅令で承認されない協約はそのような一般的拘束力を持たなかったのですが、組織労働者と未組織労働者の賃金格差を埋めて産業平和を維持するため、1954年3月の雇用契約法によってあらゆる協約の規範的部分について慣習としての一般的補充効が自動的に認められることとされました。もっともその効力は補充的、任意的であり、就業規則や個別雇用契約に劣後します。この意味では、勅令で承認されない協約には規範的効力がなかったと言えます。

一方、1947年6月には全国労使団体間で企業内における組合代表（デレゲ・サンディカル）の地位に関する全国協約が締結されました。組合代表は職場の苦情を処理するとともに、他組合の組合代表とともに組合代表団（デレガシオン・サンディカル）を形成して、使用者と企業レベル交渉を行います。

労使合同委員会の役割が大きくなる中で、政府は1952年に三者構成であった最高労働審議会を事実上二者構成（中立の議長プラス労使同数の委員）の全国労働審議会に改めました。いわば全産業レベルの労使合同委員会と言えます。なお、既に1948年9月の経済組織法に基づいて、政府の諮問機関として中央経済協議会が設置されていましたが、その構成は全国労働審議会と同様です。

この1948年経済組織法は、企業レベルの被用者代表制についても規定を設け、50人以上企業に対して労使二者構成の企業協議会（コンセイユ・ダントルプリーズ）を設置するよう義務づけました。企業協議会は企業の生産や労働条件に関わることについて情報提供と協議を受けるほか、法令遵守や福利厚生に携わりますが、1965年4月の就業規則法により、就業規則の作成変更が企業協議会の権限とされたため、これは共同決定による事業所協定といえます。

1968年12月に制定された労働協約・労使合同委員会法は、このようにして発達してきたベルギーの集団的労使関係法制を法典化するとともに、いくつかの修正を加えました。まず第2章に規定する労働協約について、(勅令で承認されない)協約そのものに規範的効力を認めたことが重要です。そのやり方はフランス1950年法方式で、協約を締結した使用者団体に所属する使用者及びその使用者が使用する全ての労働者に自動的に適用されます。それでも適用されないアウトサイダーについては、1954年雇用契約法を引き継いで補充的効力のみとなります。労使合同委員会で締結される協約については従前通りですが、これに加えて全国労働審議会で締結される産業横断レベルの協約についても

¹⁷ A.ドゥルペレー「ベルギーにおける労使合同委員会」『ILO時報』1960年1号。

勅令により一般的拘束力を付与する仕組みが拡大されました。産業レベルの労使合同委員会で締結される協約が賃金中心であるのに対して、全国労働審議会で締結される協約は労働政策事項が多く、パラレル立法とも呼ばれています。なお、第3章は労使合同委員会と小委員会について、その構成、任務、運営等について規定しています。また第4章は規範の順位を規定しています¹⁸。

第4節 オランダ¹⁹

1 第二次大戦前の労使関係法政策

オランダもナポレオン統治下のフランスに併合されたため、ル・シャプリエ法やフランス刑法典の下で団結禁止立法が適用され、これが1815年の独立以降もそのまま適用されていました。しかし周辺諸国の影響を受けて1872年に団結禁止法が撤廃され、それとともに労働組合と使用者団体が法律上に規定されました。しかし1903年には大労働争議を受けて、鉄道労働者と公務員の争議行為が禁止されました。

労働協約に関する最初の立法は1904年の改正民法で、労働契約に関する規定が設けられるとともに、「労働協約の締結当事者は、協約に反する個別労働契約のいかなる条項も、裁判上無効と請求しうる」（第1637条）と、労働協約の規範的効力が規定されました。

1927年12月には労働協約法が制定され、より詳細な規定が整備されました。これが現在に至っています。使用者が協約の拘束を受ける場合には非組合員労働者にも協約を適用しなければなりません（第14条）が、これは労働組合に対する義務であって、個別契約が無効になるわけではありません。なお同法第1条第3項は、一定の宗教団体や政治団体に属する者や一定の労働組合の組合員のみを雇用する旨のクローズドショップ規定を無効としています。これは、オランダが宗教や信条の違いにより分断された「柱状社会」であることを反映しています。その後1937年5月の法により、社会大臣の一般的拘束力宣言により労働協約の定める条件を未組織の労働者及び使用者に拡張適用する制度が設けられました。

1923年の労働争議法は強制仲裁を否定し、調停と任意仲裁による解決を図っています。

1889年3月の法で女子年少者の労働時間規制は導入されていましたが、1919年10月になって成人男子に1日8時間週45時間労働制が法制化されました。また1929年6月の店舗労働時間令は、1日9.5時間、週53時間の上限を定めるほか、年間2760時間の上限、1日最低11時間の継続休息时间、最低継続32時間の週休などの規定を盛り込んでいます²⁰。

¹⁸ 「ベルギーの団体協約に関する立法」『ILO時報』1970年2号。

¹⁹ 水島治郎『戦後オランダの政治構造』東京大学出版会(2001年)。阿部義一『労使関係法と経営参加の課題』文久書林(1986年)。加藤俊平「各国労働協約の比較法的研究VIオランダ」『月刊労働問題』30号。

²⁰ 協調会『海外労働年鑑』昭和5年版。

1933年には政府は産業協議会法を制定して、産業ごとに政労使三者構成の産業協議会（ベトレイフスラーデン）を設置し、広い範囲の事項について命令規定を設ける権限を与えました。また産業協議会の上部機関としてやはり政労使三者構成の中央経済協議会も設置されました。

2 ドイツ占領体制とネオ・コーポラティズムの形成²¹

1940年5月、オランダはドイツ軍の侵攻を受け、ドイツの占領下に置かれました。この時期に、戦後のネオ・コーポラティズムに直接連なる制度的発展が生じています。

占領当局は1940年5月に賃金を凍結し、同年11月には凍結を解除する代わりに労働協約に認可制を導入し、協約の審査・監督を国家調停委員会に行わせました。その後1942年に労組や使用者団体、中央調停委員会も解散させられました。

占領当局は1942年5月オランダ労働戦線を設立し、労組にこれへの合流を命じました。しかし、解散させられた労使団体の旧指導者によって密かに再建準備が進められ、これが労働協会（スティッヒティング・ファン・デ・アルベイト）の構想につながっていきます。

戦後曲折を経て、1945年7月政府は労働協会を諮問機関として位置づけることを明言し、同年10月に労使関係緊急勅令が出されました。この勅令は、雇用契約の解除（同意なき解雇や同意なき離職）に当局の許可を要求したり、週48時間労働を義務化（48時間超も48時間未満も禁止）するなど国家規制の厳格さも際っていますが、最大の意義は所得政策を軸とした法的枠組みに位置づけ、ネオ・コーポラティズムの制度化を果たしたことです。

そこで中心的な役割を果たすのは中央調停委員会と労働協会です。中央調停委員会はドイツ占領下の権限を受け継ぎ、労働協約の設定改定の認可を行うとともに、自らの発意で賃金・労働条件を設定することもでき、また労働協約の一般的拘束力宣言を発する権限も委譲されました。しかし占領下と異なり、中央調停委員会がこれら認可や設定を行うにあたり、労働協会への諮問が義務づけられたのです。こうして労働協会は重要な役割を果たすことになりました。

1950年1月、1933年の産業協議会法に代わって新たな産業組織法が制定され、これにより公労使三者構成の経済社会協議会が設置されました。従来労働協会が行っていた一部業務が社会経済協議会に移管されましたが、賃金、社会保険、労働問題は労働協会の権限です。

²¹ 「国家的賃金政策」（上）（下）『海外労働経済月報』5巻7号、8号。「オランダの『レーバー・ファウンデーション』」『海外労働経済月報』7巻9号。レーベンバッハ「オランダにおける団体交渉と政府賃金統制」『海外労働経済月報』9巻1号。吉田実「オランダ労使協力の諸施設」『日本労働協会雑誌』3巻2号。

3 労使協議制

第二次大戦の終結を契機に、産業再建のために労使の協力が必要となり、1945年企業協議会（オンデルネミングスラート）という形をとりました。これが1950年に企業協議会法として法制化され、25人以上企業は労働者の投票によりその設置を決めることとされましたが、強制力はありませんでした。1950年法では企業役員が委員長となり、労働者から選出される委員と企業協議会を構成する二者構成でした。

1960年代になって企業協議会への関心が高まり、社会経済審議会の1969年勧告を経て、1971年に企業協議会法が改正されました。これにより設置基準は100人以上企業に引き上げられましたが、使用者が設置を拒否した場合には労働者が強制力を伴う法的手続をとることができるようになりました。また、企業の経営方針や計画について情報提供するとともに、企業組織に関わることなどについて協議を行い、さらに就業規則、労働時間の調整、安全衛生などについては共同決定事項として、企業協議会の同意を得る必要があります。

第5章 北欧諸国¹

第1節 スウェーデン²

1 12月の妥協と労働協約法

強固に存在したギルド制が1846年6月の工業・手工業規則で消滅し、職業選択が自由となった後、特に1880年代以降、様々な職種の労働組合が設立されていきました。1883年には中央労働組合委員会が設立され、10時間労働制などを要求しました。一方1889年に設立された社会民主党は全国組合への統合を推進し、1898年の党大会でスウェーデン労働組合総連合（LO）が誕生しました。労働組合の中央集権的性格はこの時期から顕著でした。

1902年5月に社会民主党によって呼びかけられた政治ストに対する経営者側の対応として、同年スウェーデン経営者総連合（SAF）が設立され、その後今日に至る労使双方の中央集権的体制が成立します。SAFは経営権の確立を主張しました。この両者の間で、1906年12月に「12月の妥協」と呼ばれる中央労働協約が締結され、これにより使用者の経営権と労働者の団結権をお互いに認め合ったのです。そこでは「一切の事項に関する本協約の規定に服することを条件として、使用者は職場を管理し、仕事を配分し、自由に労働者を採用または解雇し、またいかなる団体に属する労働者をも解雇しまたは何らの団体に属さない労働者をも採用する権利を有する。団結権は双方とも不可侵に保障される。もし労働者が団結権の侵害と思われる状況で解雇されたと考える場合には、他の一切の手続を採る前にその所属団体を通じて審査を要求しなければならない。」と宣言されています³。

こうして労働協約制度が発達していくとともに、紛争調整制度も次第に確立していきました。1906年の労働争議調停法は使用者と労働者間の争議解決を任務とする調停員を規定しただけでしたが、1920年改正法は、紛争当事者が調停員の呼びかけに応じることを義務づけました。さらに同年の仲裁法により設けられた特別仲裁員は、労働協約の解釈や適用を決定すると共に、労使の指名する各2名の委員を含む7名からなる中央仲裁委員会の委員長を務め、同委員会の決定は当事者を決定することとされました。

1927年には多くの産業で大争議が勃発し、これを受けて1928年6月、労働裁判所法と労働協約法が制定されました。前者は、それまでの中央仲裁委員会がやはり労使の指名する各2名の委員を含む7名からなる労働裁判所とするとともに、1920年法では任意

¹ 二瓶恭光「北欧における労使協議制」労働省労政局労働法規課編『諸外国の労使協議制と経営参加』日本労働協会(1973年)。金森岩二「北欧諸国における産業民主主義」民主社会主義研究会議産業民主主義研究委員会編『産業民主主義』ダイヤモンド社(1963年)。

² 深瀬義郎「スウェーデン」『新労働法講座3団体交渉』有斐閣(1967)。深瀬義郎「スウェーデン」『新労働法講座5労働協約』有斐閣(1966)。

³ 浅利順四郎「労働者団結権の保障に関する諸国立法例」『社会政策時報』昭和5年11月号。

だった仲裁を強制仲裁としたものです。後者はスウェーデン初の労働協約立法で、労働協約の労使団体構成員に対する規範的効力を規定し、脱退してもなお拘束力が及ぶこととしました。ドイツ法と異なり一般的拘束力は規定されていません。その代わりに重要なのは、労働協約の有効期間中はその協約の解釈や修正などを目的とした争議が禁止されるという平和義務が規定されたことです。団体には構成員がそのような違法な争議を行わないよう防止する義務があります。そして労働裁判所が労働協約に関する紛争を処理することとされました⁴。

また 1936 年には協約の適用外であった職員や職長をカバーするために団結権・団体交渉権法が制定されています。

なお、1919 年に臨時法として制定された 8 時間労働法は、1926 年に 1 回延長された後、1930 年 4 月に恒久法として確立しました⁵。

2 基本協約

1932 年に社会民主党のハンソンが政権に就きました。社会民主党は第二次大戦を挟んで 1976 年まで 44 年間にわたり、ハンソン、エランデル、パルメと三代の首相の下でスウェーデンを統治しましたが、この時 LO と SAF は国家の介入を避け、立法ではなく自分たちの話し合いによって労使関係の枠組みを形成する道を選びました。その結果、1938 年に基本協約（交渉地の名をとってサルチオバーデン協約と呼ばれています。）が締結されたのです。同協約は、産業平和を自治的に確立するため常設の労働市場委員会（労使各 3 名で構成）を設け、紛争の解決や協約に関わる問題进行处理するとともに、仲裁委員会機能を付与しました。

交渉手続については、第一段階として職場におけるローカル交渉を行い、これで合意しない場合中央交渉に移行するとしています。解雇については、解雇予告、要求があれば労使協議、再雇用時の指名などが規定されています。さらに、ストライキとロックアウトについての厳格な条件を課しています。これらは基本協約前文の「できるだけ争議行為を行使させずに解決させること」のための仕組みといえます。

以後、基本協約に基づいて、1942 年に安全衛生協約、1944 年に職業訓練協約、1946 年に企業協議会協約、1948 年に時間・作業協約と、一連の中央協約が締結されていきました。

3 企業協議会

企業レベルの協議システムとしては、既に 1923 年に議員から企業協議会法案が提出され、交渉事項以外について労使間の協議を行わせようとしたことがありますが、当時は反対が強く成立しませんでした。

⁴ 協調会『海外労働年鑑』1928 年版、昭和 5 年版。

⁵ 協調会『海外労働年鑑』昭和 6 年版。

終戦直後の1946年8月、LOとSAFは企業協議会の設置に合意し、全国協約を締結しました。この協議会は労使それぞれの代表からなる二者構成の機関で、25名以上企業（1958年改正で50名以上）に設置されます⁶。それ以下の企業には、協議会に代わる企業代表が設置されます。企業は経済的及び生産に関する事項について企業協議会に情報提供及び協議しなければなりません。ローカル組合の権限と抵触しないように、賃金や労働協約で扱われる他の労働条件が企業協議会の権限から除外されていました。

その後1965年には新たな協約に向けた交渉が開始され、1966年4月に調印されました。これにより協議は経営意思決定に先立って行われるべきこと、対象範囲に人事問題が加えられたこと、そして労働者委員はローカル組合によって選出されることとされました。最後の点は、労働組合が企業レベルにおける全被用者の代表であることを使用者側が認めたことを意味します。

しかしながら、この時期のシステムにおいては、賃金決定や苦情処理は産別協約の枠内でローカル組合との交渉によって行われ、生産、経済、安全衛生、解雇等については企業協議会における協議によって行われるという風に、両者の区別はかなり明瞭でした。当時のスウェーデン労働運動は、企業協議会を共同決定の領域に推し進めることには消極的であったとされています。しかし、1970年代にはこの状況が大きく変化します。

4 共同決定法⁷

LOは1971年の産業民主主義に関する政策宣言において、協議に代えて共同決定を採用するよう提唱しました。労働組合は企業のあらゆるレベルの問題に権力を行使することで労働者の利益を擁護すべきだということです。使用者側がこの考えに反対したため、LOは立法により獲得することとしました。こうして社会民主党のバルメ政権の下で、一連の法律が制定されていきます。

まず1974年には職場における労働組合代表の地位に関する法律が制定され、組合委員の就業時間内有給組合活動権を保障しました。

会社取締役会における被用者代表法は、1974年法では100人以上企業において、当該企業の被用者の5分の4以上が加入する労働組合が2名の労働者代表と2名の補佐を指名し、彼らが取締役会に出席できることとしました。なお対象は1976年改正で25人以上企業に拡大されました。

最も重要な1976年6月の労働生活共同決定法は、団結権、団体交渉権、情報提供を受ける権利、そして労働協約と争議権について規定しており、労働組合による団体交渉とそれまで企業協議会に委ねられていた情報提供・協議を、労働組合に一本化したものと

⁶ ここでいう「企業」とは、部門や生産単位を含み、むしろ「事業所」と呼ぶ方がふさわしいかも知れません。

⁷ 光岡正博「スウェーデンの団体交渉権と共同決定権」（上）（下）『労働法律旬報』1285号、1286号。オーケ・ブーヴィーン「労働者参加の推進に関する新立法」『ILO時報』1977年秋号。

いえます。「使用者は、その事業について重要な変更をする前に、自ら進んで、労働協約により拘束される関係にある被用者団体と交渉しなければならない。当該団体に属する被用者の労働条件または雇用条件の重大な変更をするときもまた同じ」（第11条第1項）、「第11条の被用者団体が請求するときは、使用者は同条の事項以外でも、当該団体と、その構成員に関する決定を実行する前に交渉しなければならない」（第12条）と、あるように、ローカル組合は労働組合としての労働条件に関する団体交渉権と、被用者代表としての（以前のスウェーデンや他国における協議権に相当する）経営・生産に関する団体交渉権を一体として有することになりました。興味深いのは、この法定の広い団体交渉権が協約締結組合に限られ、協約未締結組合については使用者は雇用労働条件に関してのみ交渉する義務を負うという点です。その点で、中央協約による企業協議会の伝統を引き継いでいると言えます。使用者の情報提供義務もこの協約締結組合に対するものとして規定されています。

労働協約に関する規定は1928年労働協約法をほぼ受け継いでおり、（脱退後も含めた）規範的効力は規定していますが、一般的拘束力制度は規定していません。1976年法の再重要項目は、労働協約による共同規制権（第32条）でしょう。同条第1項は「賃金及び雇用の一般的条件に関する労働協約を締結する当事者間において、被用者側当事者が請求したときは、雇用契約の締結と解約、労働管理と労働配置、その他経営の事業に係る事項における被用者の共同規制の権利に関する労働協約を締結しなければならない」と、事実上LOのローカル組合にのみ強い共同決定権を与えたのです。

第2節 デンマーク⁸

デンマークでも1734年の勅令で全ての団結が禁止されていましたが、フランスのル・シャプリエ法の影響がドイツ諸国に及ぶ中、1800年のギルド制を規制する法令が団結を禁止しました。これはコペンハーゲンのみにも適用されていましたが、1823年に全国に拡大され、1835年には強化されました。しかし、1850年代には正式に撤廃はされないものの、ほとんど使われなくなっていました。ギルド制度が正式に廃止されたのは1862年です。

デンマークの中央労使団体である労働組合総連合（LO）とデンマーク経営者連合（DA）はいずれも1898年に創立されています。翌1899年9月、2か月にわたる全面ロックアウトという深刻な争議の後、LOとDAとの間で労働協約が締結されました。この「9月協約」は今日に至る労使関係の枠組みを決定したもので、使用者の経営権を認めるとともに、相互に作業停止の権利を認め、中央団体には加盟者に協約を遵守させる義務を課していますが、使用者が労働者の団結権を完全に承認することを黙示的に含むものとさ

⁸ 「デンマーク団体交渉手続の改正」『海外労働経済月報』8巻4号。

れています⁹。これによって労働問題を労使中央団体間の協約によって解決するという方式が確立し、以後の労使関係の枠組みは協約によってあるいは共同勧告に基づく法律によって作られるという実績が生じていきました。今日に至るまで政府干渉が極度に少ないデンマーク労使関係は、この9月協約の所産と言えます。

なお翌1900年には金属産業の労働協約により各職場に組合員の選挙による職場委員（ティリズレプレゼンタント）を置くことが定められました。これはイギリスに次いで早い時期のものであります。

しかし、戦間期には労働組合の勢力が強大化することへの懸念が広がり、1929年には自由党政府によって団体の権力から個人の自由を守ることをめざす労働組合法が制定され、ボイコットを含む集団的な力を用いて迫害することを処罰の対象としました。もっとも同法はあまり効果はなく、1937年に廃止されました。

労働協約自体は19世紀後半から広がってきており、9月協約の頃には主な都市の主要職業は労働協約の適用範囲内にありました。団体交渉については必ずしも統一が見られなかったため、1925年から労使間で検討され、1936年ようやく全国統一協約を原則とし、直接交渉を主とする団体交渉準則が合意されました。

また、1910年には労働争議に関する協約が結ばれ、協約の有効期間中は協約事項に関する争議行為は違法である旨が規定され、平和義務が確認されています。

1900年の中央協約を受けて同年5月の勅令で裁判長のほか労使裁判員からなる仲裁裁判所が設置されていましたが、1910年4月の常設仲裁裁判所法により立法化されました。さらに1914年1月、1921年12月、1927年2月に、仲裁裁判所の推薦により任命される調停官が調停を行うという労働争議調停法が制定されています。

なお1919年5月、LOとDAは1日8時間週48時間労働制を採用する協約を結びました。

ドイツ軍進駐後の事情を考慮して、労使団体より労働省に対して生産維持と失業防止のため、団体交渉の上争議をストライキやロックアウトの手段によらず解決すべき方策を提案し、これに基づき1940年9月には産業平和法が制定され、労使代表からなる労働和解会議を設置するとともに、特殊な場合を除きストライキ禁止となりました。労働和解会議は労働条件に関する争議の解決のほか、労働大臣の諮問機関としても活動します。

1960年11月には9月協約に代わる新基本協約が締結され、不当解雇の保護に関する規定が設けられました。正当な理由なき解雇の訴えはまず労使地方代表間で審議し、解決しない場合は関係労使団体間の交渉に回付し、なお合意しない場合、労使中央団体が設置する三者構成の常設委員会で審議し、不当解雇と判断した場合は補償の支払を命じます¹⁰。なおデンマークでは、労働組合が失業保険制度を運営しているため、組合費と失

⁹ 浅利順四郎「労働者団結権の保障に関する諸国立法例」『社会政策時報』昭和5年11月号。

¹⁰ 水上鐵次郎「デンマーク新基本協約」『日本労働協会雑誌』3巻12号。

業保険料が一本で徴収されます¹¹。

1947年6月には、25人以上企業に企業委員会を設置する中央協約が締結されました。これは1965年に改正されています。その後、LOとDA双方で参加と協力に関する議論が高まり、論争の末1970年に新たな協力委員会協約が締結されました。

第3節 ノルウェー¹²

ノルウェー最古の協約は1870年の賃金協定とされています。1899年には労働総同盟(LO)が結成されました。

1915年の労働争議法は、労働協約の形式と内容について規定を設けました。協約当事者は労働組合であることを要し、協約に違反する契約条項を無効とするとともに、労使団体から脱退してもなおその効力が及びます。興味深いのは協約違反の賃金やストライキについて、使用者団体や労働組合が賠償責任を負うという規定です。同法はまた調停人及び調停協議会を置いて一定期間ストライキとロックアウトを禁止しているほか、労働争議や協約、労働契約に係る訴えを処理する労働裁判所を設立し、裁判長以外の判事2名ずつを労使団体が推薦する仕組みにしました¹³。

その後、1920年には工場協議会法が成立し、企業内労使協力制度が法制化されましたが、労使の積極的支持はなかったようです。なお、1919年7月に1日8.5時間、週48時間を上限とする法律が制定されています。

1927年新労働協約の交渉がまとまらず、12週間にわたるロックアウトの後、同年5月に強制仲裁法が成立しました。同法は、公益に関わる重大な争議について調停が成立しない場合調停官の勧告により仲裁裁判所に回し、所長プラス労使団体が2名ずつ指名する計5名の裁判員で構成する同裁判所の判決には控訴を許さないというものです¹⁴。これに対して労働組合側は猛烈に反発し、1928年建設業のストライキによってその無力さを示しました¹⁵。

1935年にLOとNAFの間で締結された基本協約は、相互の団結権を認めるとともに、各事業所に職場委員(ティリツメン)を設置し、法令遵守や苦情処理を行うことが規定されました。また、協約有効期間中のストライキ禁止や、労使間の争議はまず事業所と職場委員の間の交渉に委ね、それで解決しなければ中央団体に持ち込むこととされています。

¹¹ 水上鐵次郎「珍しい組合費制度デンマーク」『日本労働協会雑誌』4巻8号。

¹² 阿部義一『労使関係法と経営参加の課題』文久書林(1986年)。「ノルウェーの団体協約」『海外労働経済月報』3巻11号。水上鐵次郎「ノルウェイ労使関係安定の実情と基盤」『日本労働協会雑誌』3巻1号、水上鐵次郎「北欧特異な基本協定」『日本労働協会雑誌』3巻3号。

¹³ 社会局『労働争議ニ関スル各国法令』(1924年)。

¹⁴ 協調会『各国労働界の情勢』1927年版。社会局労働部『労働争議ノ調停仲裁ニ関スル各国法令』(1935年)。

¹⁵ 協調会『海外労働年鑑』1928年版。

その後 1947 年に改訂されています。

1945 年 12 月、LO と NAF は 20 人以上企業に生産委員会を設置する協約を締結しました。これは戦時中の生産協力の経験に基づくもので、生産、販売等に関する情報を提供し、生産能率、安全衛生について審議するものです。1950 年の新協約では 50 人以上企業に限定されました。

1966 年に LO と NAF の間で締結された協力協定により、100 人以上企業に企業協議会が制度化されました。企業協議会は生産、営業、財務等について情報提供を受けると共に、職場の安全衛生の改善に携わることとされています。賃金、労働時間、労働協約の適用などは企業内の労組クラブとの団体交渉で取り扱われ、企業協議会は関わりません。また、100 人未満企業には苦情処理委員（オンブズマン）1 名が選任されることになっています。なお 1973 年 1 月の企業協議会法により、200 人以上企業に企業協議会の設置が義務づけられました。

一方、1972 年 11 月の新会社法によって、50 人以上企業の最高決議機関への被用者代表の参加が規定されました。同会社法では、200 人以上企業には取締役会の上部機関として会社会議が設置されるので（ドイツの監督役に類似）その 3 分の 1、50-200 人企業では取締役会の 3 分の 1 が被用者代表ということになります¹⁶。

第 4 節 フィンランド¹⁷

フィンランドは 18 世紀まではスウェーデンの統治下にありましたが、1809 年にロシア皇帝の統治下の大公国となりました。1917 年にはロシア革命を期に独立を果たし、その後の赤軍と白軍との内戦を経て、民主主義国として経済発展を遂げていきました。

日露戦争敗戦後フィンランドでもゼネストが広がり、これを受けてロシアは一定の自由化政策をとり、1906 年に結社の自由が認められ、翌 1907 年にはフィンランド労働組合連盟が結成されています。

最初の労働法はロシア治下の 1889 年の工場労働者保護令で、年少者の労働時間を制限したのですが、独立後の改正で成人男子にも 8 時間労働制が規定されました。

独立後の 1919 年に結社法が制定され、1922 年の雇用契約法は、合法的な団体に属することを妨げる使用者の行為を違法としました。また同年の就業規則法は、使用者の就業規則制定権を認めつつ、被用者の意見聴取を義務づけ、行政当局の認可制としました。1924 年には、ドイツのジンツハイマーの労働協約法案に基づき、労働協約法が制定されました。さらに 1925 年には集団的労働争議調停法が制定され、任意の調停仲裁制度が設けられました。

¹⁶ 丸尾直美・永山泰彦『世界の経営参加はここまで進んだ』ダイヤモンド社（1975 年）。

¹⁷ 水上鐵次郎「労使団体と団体協約フィンランド」『日本労働協会雑誌』6 巻 8 号。フィンランド社会保健省「フィンランドの労働保護」『産業医学』25 巻。A.J. Suviranta "Labour law and industrial relations in Finland "Kluwer(1987)。

しかし、1918年の内戦のため、共産党系の労働組合は疑いの目で見られ、1930年にはフィンランド労働組合連盟が解散を命じられました。さらに1931年には労働平和保護法が制定され、使用者や労働者に団体に加入し又は脱退し、ストライキに参加し、スト破りをするを強制することに刑罰を科しました。

1930年には社会民主党系のフィンランド労働組合中央機構が結成され、1940年3月にはフィンランド経営者連盟との間で、相互に対等の存在として承認する基本協約を締結し、以後1944年、1946年の改定により、その内容はより包括的かつ詳細になっていきます。

フィンランドは独ソの密約によってソ連の侵略を受け、1939-40年の冬戦争でなんとかこれを撃退したものの、第二次大戦で枢軸側についたため、戦後はソ連の軍事圧力の下、軍事裁判と賠償を強いられました。その後もソ連との関係で苦闘を強いられながらも、それを克服して北欧福祉国家の一翼を担うようになっていきます。

1946年には労働協約法が改正され、北欧型の労働裁判所法も制定されています。また同年に改正された労働争議調停法は、当事者に対しストライキやロックアウトを調停官に事前に通知することを義務づけました。

なお1946年の基本協約をベースに、以下の累次の協約で労働法の多くの部分がカバーされていきました。週40時間制(1965年)、不当解雇からの保護(1966年)、有給休暇(1967年)、安全衛生(1968年)、職場委員(1969年)、企業内コミュニケーション(1970年)、企業内協力(1981年)などです。

1978年には、1922年就業規則法が廃止されて企業内協力が制定され、就業規則は使用者と被用者代表によって採択されるものとなり、行政当局の認可は不要となりました。

第6章 南欧諸国

第1節 イタリア¹

1 労働運動の形成

分裂していたイタリアが統一を果たしたのは1861年ですが、その時期の唯一の労働者組織は工場主と労働者をともに包含する相互扶助協会（ソチエター・ディ・ムトゥオ・ソッコロソ）でした。しかしストライキがたびたび発生する中で、会員を労働者に限定し、改善協会、抵抗協会などに転換するものが現れ、やがてフランスの労働取引所にヒントを得て1890年代には労働会議所（カーメラ・デル・ラヴォーロ）が続々と設立されていきました。労働会議所は職業紹介と紛争調整のための機関でしたが、次第に労働者の闘争機関に転換していきます。一方、産業別組織も発展していきましたが、人員的には労働会議所が遥かに上回っていたようです。両者の任務分担を明らかにするため1902年に合同の中央抵抗書記局が設置され、1906年には労働総同盟（CGL）が設立されました。改良派が主流を占めましたが、革命的シンディカリストは1912年に分離し、イタリア労働組合連合（USI）を結成しました。またカトリック派も1891年の教皇レオ13世の回状を期に労働組合を結成し、1918年にイタリア労働総同盟（CIL）と改称しています。

この時期すでに、労働会議所や産業別組織が企業、地域レベルの労働協約を締結することも行われ、また工場内の労働者組織である内部委員会（コミッシオーネ・インテルナ）も形成されていきました。ただ、内部委員会の性格は労使中立の仲裁委員会という面との間でなお不安定だったようです。

2 国家の政策

統一前の諸国では、相互扶助組織を除いてあらゆる職業組織が抑圧されていました。統一イタリア刑法に受け継がれた1839年のサルデーニャ刑法でも、一切の組織の結成が当局の許可制でした。1848年に集会の自由と結社の自由が導入されましたが、ストライキの実行と協議は刑罰の対象でした。しかし、実際には暴力を伴わないストライキはあまり起訴されず、その延長線上で1890年のザナルデッリ刑法では、ストライキの協議を犯罪から外し、暴力や脅迫を伴うストライキの実行行為のみを刑事罰の対象としました。

19世紀末から20世紀初頭の時期はイタリア政治ではジョリッティ時代と呼ばれる自由主義的な時代ですが、労働組合を明文で認める法律は作られなかったとはいえ、その事実上の存在を前提とした立法も見られました。1893年の争議調停委員会法は、地区・産業別に労使同数と議長からなる委員会を設置し、調停・仲裁に当たらせることとして

¹ 河野穰『イタリアの危機と労資関係』新評論(1976年)。トレウ・山口浩一郎編『イタリアの労使関係と法』日本労働協会(1978年)。

いました。その他この時期には、鉱山・採石所の監督制度、労災補償制度、年少者・婦人の労働時間規制など社会政策が徐々に充実していきました。

3 工場評議会運動

第一次大戦後のイタリアでは、ロシア革命の影響を受けたグラムシらにより、トリノを中心に工場評議会運動が展開されました。工場評議会とは生産者の自治の場であり、労働者が工場を占拠して企業管理権力を獲得する運動です。ジョリッティ首相は当初介入せず、CGLでこれを体制変革から切り離した労働組合の企業コントロールの問題とするダラゴーナ案が可決されると、労働者の工場管理に関する法案を国会に提出することを約束して工場占拠を終わらせました。

1920年には労働者の企業管理への参加に関してCGL、CIL、工業家総同盟から案が示され、それらを踏まえて1921年にはジョリッティ首相から、労働者代表からなる産業別委員会が各工場ごとにコントロールの実行を労働者に委任するという法案が提出されましたが、このとき時代はすでにファシズムに向かいつつありました。

4 ファシズムの労使関係法政策²

1922年のローマ進軍によってムッソリーニが政権に就き、次第に独裁体制を強めていき、1926年にはファシスト党を唯一の合法政党とする独裁体制を確立しました。

ファシズムの労使関係の枠組みをまず確立したのは1926年4月の集団的労使関係規制法（ロッコ法）です。ここでは、各産業ごとに当該部門の使用人、労働者を独占的に代表する唯一の組合を法的に承認し、この承認組合に当該産業のすべての者に適用される労働協約を締結する権限が付与されます。労使という枠組みをなお維持しつつ、協約の一般的拘束力を極大化する制度といえます。ただし、労使の枠組みはあるとはいえ、ストライキとロックアウトは厳罰をもって禁止され、代わりに集団的紛争の解決の場として労働裁判所が設置されました。同法下でも法的承認を受けない組合が事実上の組織として存在することはできましたが、労働協約を締結することはできません。ちなみに、イタリアではこのファシズム期の立法が唯一の労働協約法制であり、戦後も今日に至るまで（憲法の規定を除き）労働協約を規制する立法は制定されていません。

これに対して1934年の協調組合の設立と機能に関する法律では、労働組合と使用者組織を合体し、国家の機関とした協調組合（コルポラツィオーネ）が中心に置かれるようになります。生産要素たる労働と資本がもはやそれぞれの利害を踏まえて協力するのではなく、国家の内部で生産の発展に向けて協働するという考え方です。この考え方を宣言したものが、ファシズム革命の基本文書と呼ばれる1927年の労働憲章（カルタ・デル・

² 河野穰『ファシズム下金属機械産業の労使関係』（上）（下）第一書林（1991年）。

ラヴォーロ) です。

こうした労使関係政策の一方で、労働者保護や社会政策の充実も進められました。1923年には商工業部門に1日8時間、週48時間労働制が導入され、1929年には職業病も労災保険の対象となり、家族手当も充実していきました。

5 戦後労使関係の枠組みと憲法³

第二次大戦末期のイタリアは、米英軍の下で国民解放委員会（CLN）を基礎とする中南部のローマ政府、ドイツ軍に救出されたムッソリーニの北部サロー共和国に分かれ、後者では上部イタリア国民解放委員会（CLNAI）がパルチザン闘争をしていました。ローマ政府の下では1943年9月に企業の内部委員会の設立に関するブオッツィ＝マッツィーニ協定が締結され、内部委員会を解放後の労使関係の基軸とすることに合意がされていました。

一方、サロー共和国では1944年2月、企業の社会化のための立法命令により、労使半数ずつで構成する経営評議会（コンスィーリ・ディ・ジェスティオーネ）が取締役会の権限を行使することとされ、これがCLNAIによりその1945年4月の立法命令で解放後の労使関係の基軸として引き継がれます。ローマ政府と連合軍はこれを認めず、経営評議会をめぐって激しい抗争が繰り広げられました。当時、社会党のダラゴーナ労相やモランディ商工相も経営評議会に関する法案を提案していますが、1946年6月の選挙でキリスト教民主党が勝利した後は経営評議会を新たな労使関係の枠組みに組み入れる運動は失速しました。

こうした中で1948年1月に発布された共和国憲法は、労働組合組織の自由、登録組合の法人格取得、登録組合の組合員数に比例した統一交渉権と、締結した協約の当該産業部門への拡張適用、ストライキの法律の範囲内での行使、労働者の企業経営への参加の権利といった、戦後労使関係の法的な枠組みを形成するものでした。もっとも、これらは具体化する法律の制定が必要ですが、ぎりぎりの妥協で諸勢力の均衡を実現したものであるため、それをいずれかの方向に展開することができず、憲法の規定はあっても労使関係立法は不在のまま推移しました。そのため、労働組合は事実上の社団に過ぎず、労働協約は加盟者のみを拘束し、ストライキは警察・軍隊を除き自由で、労働紛争を調停する法的制度もありませんでした。

労働協約法制が存在しない中で規範的効力や一般的拘束力を認めるため、判例はまずファシズム期の1942年に制定された民法の規定(第2077条)を援用しましたが、やがて1973年の民法改正(第2113条)により、ようやく規範的効力が規定されるに至りました。一般的拘束力についても、判例は労働者に一定水準以上の賃金を保障する憲法の規定(第

³ 河野穰『ファシズム倒壊後の自動車産業における労使関係』第一書林(1997年)。

36 条第 1 項)を根拠に、協約に定める賃金を適用するというやり方で事実上認めてきました⁴。しかし、最低賃金法を労働協約の一般的拘束力という形で行おうとした 1959 年 7 月のヴィゴレッリ法は、1962 年 12 月に憲法違反との判決を受けてしまいました⁵。

一方、1944 年 6 月には共産党系、社会党系、カトリック系により統一したイタリア労働総同盟 (CGIL) が結成されていましたが、カトリック派は 1948 年に分離して、1950 年イタリア勤労者労働組合総同盟 (CISL) となり、社民系もイタリア勤労者連合 (UIL) を結成しました。これらはあらゆるレベルで激しい非難を繰り返しました。この時期には産別組織の確立はあまり進まず、地域の労働会議所の再建が中心で、協約体制としてはナショナルセンターが締結した総同盟間協定が重要な役割を演じました。この時期に導入されたもので重要なのが賃金の生計費スライド制です。

内部委員会については、累次の協定で少しずつ内容が変わってきています。上記 1943 年 9 月のブオッツィ＝マッツィーニ協定では、労働協約の締結や企業と被用者のみに関する集団的紛争の調停を行うこと、産別協約の締結に見解を表明しその交渉に参加することといった任務が規定されていましたが、1947 年 8 月の協定ではこれらは削除され、労働協約の適用、紛争の和解、就業規則等について経営と検討することだけにその権限がとどめられました。その後の 1963 年 5 月、1966 年 4 月の協定でも、この点は同じです。

これは、この頃の CGIL 主流派が企業組合主義を警戒していたためです。当時の CGIL 指導者は内部委員会に企業協約の締結を許すと、大企業労働者だけに有利な解決をもたらし、産業間や同一産業内の労働者の連帯を破壊すると危惧しています。これに対してカトリック派は企業協約の意義を重視する傾向が強く、1948 年に CISL として分離した後は、企業支部組織化の方針をとりました。

6 「熱い秋」と労働者憲章法⁶

こうして共産党系の CGIL、カトリック系の CISL、社民系の UIL という組合対立の中で 50 年代から 60 年代にかけて経済は高度成長していき、この間企業協定も大きく広がっていました。そこに 1968 年から 1969 年にかけて、フランスの五月革命などの影響で、工場に反乱型の紛争が急速に広がっていったのです。これを「熱い秋」と呼んでいます。その中心は組合経験のない若者で、全員同額賃上げ、等級資格の廃止、資本主義労働組織の否定といった新左翼的スローガンを掲げ、猛威を振るいました。特に労働者の直接参加を強調し、内部委員会システムにおける「委任」を激しく非難したのです。

⁴ 大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』有斐閣(1999年)。

⁵ 山口浩一郎「イタリア最低賃金法の一考察」(1)～(3)『日本労働協会雑誌』5巻8～9号。

⁶ 河野穰『自動車産業における労使関係』第一書林(2001年)。山口浩一郎「『労働車憲章』法」『日本労働研究雑誌』13巻2号。山口浩一郎「『労働者憲章』法とその後のイタリア労使関係」『社会科学研究』24巻4号。

この時期に新たに生み出された労働者組織が各作業場から選ばれた職場代表（デレガート・デイ・レパルティ）であり、彼らから構成される工場評議会（コンスィーリオ・デイ・ファツブリカ）です。これに対して、既存の労働組合は要求や行動を急進化させ、職場代表や工場評議会をその影響力の下に取り戻そうとしました。

こうした中で、イタリアの歴史上ファシズム時代に匹敵する抜本的な労働立法が行われます。1970年5月に成立した労働者憲章法（スタトゥート・デイ・ラヴォラトール）です。これは労働各分野に及ぶ包括的な法律ですが、集団的労使関係ではまず組合の結成権を明記するとともに、反組合的行為という名の下に不当労働行為を明文で禁止したことが重要です。その特徴は行政救済がなく、裁判所による司法救済のみである点です。また原告適格が全国組合の地区組織に限られています⁷。

同法はまたフランスの1968年法と同様、経営内組合代表（ラプレゼンタンツェ・シンディカーリ・アシエンダーリ、RSA）を規定するとともに、有給賜暇などその活動に係る権利を定めました。これはイタリアも企業内に労働組合が入り込めない経営専制的な社会であったことを示しています。

労働者憲章法のもう一つの特色は、労働者個人の自由と尊厳を謳っていることです。職場で意見を言う自由、透視聴設備による労働者監視の原則禁止、企業による健康検査、身体検査の原則禁止など、人権保護的規定が盛り込まれています。その中に無効な解雇についての原職復帰原則の規定（第18条）も含まれていますが、その経緯を簡単に見ておきましょう。

個別解雇に関しては1950年10月の総同盟間協定で35人を超える企業について正当な事由が要求されていましたが、1966年7月の個別的解雇の規範に関する法律によって実定法化されました⁸。同法は正当事由のない解雇について復職を原則としつつ、賃金の5～12か月分による金銭補償を認めていました。

労働者憲章法の政府原案は、政治的・宗教的信条や組合加入に基づく差別的解雇についてのみ原職復帰を義務づけるものだったのですが、国会修正でそれが一般の解雇にも広げられたものです。

7 被用者代表制度の再確立⁹

1970年代は工場評議会が労使関係の中心でした。もっとも、それは労働者側の一方的な組織であり、経営側が認めているのは労働者憲章法の経営内組合代表としてです。この時期を通じて工場では紛争が継続しました。しかし1980年のフィアット紛争の敗北を期に、工場評議会型の労使関係は終わりを告げました。

⁷ 大内伸哉「イタリアにおける『反組合的行為』の救済」『日本労働研究雑誌』369号。

⁸ 河越重任「個別的解雇の規範に関するイタリアの法律」『日本労働協会雑誌』10巻4号。

⁹ 河野穰『イタリアにおける労使関係の再構成』第一書林(2006年)。

その後、世界的な共産主義の崩壊の中で、1991年にはCGILの支持する共産党が左翼民主党と改名し、政権の枠組みに入っていきます。さらに汚職問題を期に社会党やキリスト教民主党も解体し、イタリア政治は大きな転換期を迎えます。こうした中で、1991年3月3つのナショナルセンター間で統一組合代表（レプレゼンタンツェ・シンディカーリ・ウニタリエ、RSU）設立についての協定が合意され、1993年7月の政労使間議定書で確認され、最終的に1993年12月の労使総同盟間協定において、新たな被用者代表制度が再確立されました。

この統一組合代表は、メンバーの2/3が一般秘密投票で傘下リストの中から選ばれ、残りの1/3は事業所に雇用される署名労働組合組織の提出したリストが得た得票数に応じて割り当てられます。三大労働組合が一定割合を確保するように設定されているわけです。

なお、EUの一般労使協議指令を国内法化する必要性から、2007年2月の政令により、50人以上企業における統一組合代表の情報提供と協議を受ける権利が規定されました。

一方、2000年代になってからイタリアでは解雇規制の緩和が法政策の大きな論点になっています。1970年労働者憲章法により不当解雇された大・中企業（1990年の個別解雇法により15人超の事業所または60人超の企業）労働者に原職復帰が認められている（1990年法により原職復帰か金銭補償かを選択できるとされた）点が、2001年10月のイタリア労働市場白書で問題とされ、右派のベルルスコーニ政権下で改正に向けた動きが進められました。しかしCGILが強硬に反発し、2002年3月改革の中心的役割を果たしていた労働社会相顧問のピアジ教授が極左テロ組織の赤い旅団によって暗殺されるという事態に至り、解雇規制の緩和は実現しませんでした¹⁰。

欧州経済危機の中でベルルスコーニ政権に代わったマリオ・モンティ政権は、2012年6月に解雇規制の改正を行いました。その内容は複雑ですが、解雇類型（差別的及び不法な解雇、不当な解雇、正当事由を欠く解雇、手続違反の解雇）ごとに労働者選択型や金銭補償型（それぞれにさらに細かい類型）と、救済方式を細かく定めています¹¹。

第2節 スペイン¹²

1 王制期とプリモ・デ・リヴェラ体制

スペインでは王政復古後の1876年に新憲法が制定され、集会・結社の自由が規定されました。使用者及び労働者の団結の自由も1887年6月の法律により認められています。しかし公序良俗に反する結社は刑事罰の対象とされていました。労働運動としては、ア

¹⁰ 大内伸哉「イタリアの解雇法制改革の現状」『世界の労働』52巻4号。

¹¹ 大内伸哉「イタリアの新たな解雇法制」『季刊労働法』239号。

¹² マリア・シルビア・アロンソ・サインス「スペイン労働法の形成と展開」『千葉大学法学論集』17巻4号。

ナキスト（バクーニン派）の主導で第一インターナショナル（国際労働者協会）の拠点
が作られ、以後もアナルコ・シンディカリストが大きな勢力を振るうという特徴を示し
ていきます。これに対して社会主義者は 1879 年に社会労働党を結成し、これをもとに
1888 年には労働者総同盟（UGT）が設立されました。一方アナルコ・シンディカリスト
が全国労働連合（CNT）を設立するのは 1910 年です。UGT、CNT のいずれも第一次大
戦期及びその後に勢力を拡大していきました。1909 年には、事前に当局に通知した平和
的なストライキを認めるストライキ・団結法が制定されています。

労働保護法の嚆矢は 10 歳未満の労働禁止と年少労働者の労働時間制限を定めた 1873
年 7 月のベノット法ですが、1878 年 7 月の法はその水準を引き上げ、1900 年 3 月の法は
女性の産休も規定しました。その後 1905 年 3 月の法が日曜休日を定め、1912 年 7 月の
法は女性の夜業を禁止し、大戦直後の 1919 年 4 月の勅令は、1 日 8 時間、週 48 時間労
働を規定しました。

1923 年 9 月、プリモ・デ・リヴェラ将軍は戒厳令を発して独裁体制を開始しました。
その下で 1926 年 11 月に、イタリアの協調組合体制に倣って、地域レベルに職業別の労
使混合委員会を設置し、その中央機関として全国コルポラティヴァ組織を創設しました。
また、1926 年 8 月の労働法典は、労働契約、見習契約、労働災害、労働裁判所などを規
定しています。

2 第二共和制の労使関係法政策

1930 年 1 月、プリモ・デ・リヴェラ将軍が辞職し、全国にストライキが広がる中、1931
年 4 月第二共和制が樹立されました。アサーニャ首相の下で「革新の 2 年間」と呼ばれ
る政教分離や地方自治、農地改革などの改革が進められました。労働政策では前政権時
の協調組合主義は放棄され、1931 年 11 月の労働契約法は、労働者保護の立場から最低
労働条件、契約期間、雇用終了などを規定しました。

1931 年 12 月には政労使三者構成の混合評議会（フラード・ミクスト）が設けられ、
労働基準規定を作成する権限を与えられました。また 500 人以上の企業には企業混合評
議会（フラード・ミクスト・デ・エンプレサ）の設置が進められましたが、あまり普及
しなかったようです。

1932 年 4 月には労働組合法が制定され、使用者と労働者の職業的団結を社会生活の枢
軸とする新政府の意図が示されました。同法は職業団体の権利を詳細に規定するととも
に、争議の協調的解決及び労働協約事項に対する労使両団体の服従義務が定められてい
ました¹³。

しかしアナキストによるテロが続いて政情は安定せず、労働組合も社会労働党系の

¹³ 国際労働局東京支局『国際労働年鑑』昭和 8 年版。

UGT とアナキスト系の CNT が対立し、一方で CEDA やファランヘ党など右翼勢力が台頭してきました。1933 年の総選挙では右派が勝利し、CEDA が入閣すると、UGT はゼネストに訴え、10 月革命と呼ばれる武装蜂起が起こり激しく鎮圧されました。これに対し左派は人民戦線協定を結び、1936 年 2 月の総選挙では社会労働党、共産党、共和左派など左派連合が勝利して人民戦線内閣が誕生します。これに反発する軍部はクーデタを計画していました。

3 フランコ体制と労働憲章¹⁴

1936 年 7 月、モロッコでフランコ将軍が反乱を起こし、ドイツ、イタリアの支援を受けて人民戦線政府軍との間でスペイン内戦を起こし、激しい戦いの結果、1939 年 3 月に全土を制圧して、フランコ体制を確立しました。

フランコ体制の基盤は伝統主義者と国民シンディカリスト突撃隊のファランヘ・エスパニューラ (FET) という政治運動ですが、ここに流れ込んだ諸潮流のうち、国民シンディカリスモとは、スペインで盛んであった無政府主義的なアナルコ・シンディカリスモに対して、「国民」を強調する下からのファシズム運動でした。既に 1934 年 8 月の自前の労働組合 CONS を結成し、同年 10 月の 27 カ条綱領では、スペイン社会を生産分野ごとの垂直組合によって集団化することを謳っていました。

フランコ反乱軍は 1936 年 9 月の布告で人民戦線側の政党・労組を禁止し、さらに政治的な労働者の全政治・組合活動を禁止するとともに、唯一の政党、唯一の労働組合の樹立を目指すことを明らかにしました。支配地域を広げるとともに統治体制を整え、1938 年 3 月にはフランコ政権の社会政策の根本を示す労働憲章 (フェロ・デル・トラバッホ) を公布しました。同憲章はまず第 1 条で「労働は単なる商品ではなく、人格の尊厳を毀損するような取引の対象としてはならない」と述べ、労働の義務と権利を規定しています。第 2 条は国が労働時間制限や女子年少者の夜業禁止など労働規制をすべきことを規定しています。第 3 条は労働者と家族の生活を保障するに足る最低賃金制度と家族手当制度を規定するとともに、使用者による援助と保護、労働者の忠実と服従を確保することを労使関係の基本としています。一方第 11 条は生産要素は国民の至高の利益に従属すると述べ、それゆえ生産を妨害する争議行為を処罰すべきものとしています。特に重要なのは設立されるべき縦断組合について定めた第 13 条です。縦断組合は一産業部門の経済活動に参加する全要素を総合して、国家の監督下に各階層別に組織化し、これを単一組合に組織したもので、国家がその経済政策を遂行すべき仲介機関となるべきものです。

これより先、1938 年 1 月にフランコ内閣が成立し、組合組織活動省が設置されましたが、内戦終結後の 1939 年 8 月同省は解体されて組合活動は FET に移管され、スペイン

¹⁴ 大谷拓郎「労働憲章と国民サンディカリズム」『秋大史学』44 号。

組合組織（OSE）が成立しました。1940年1月にはFETの組合組織のみが唯一承認されることを規定した組合統一法が定められ、同年12月の組合構成法によってその制度化が完成します。組合（シンディカート）は経営者は強制参加ですが労働者の加入は任意でした。とはいえ他の労組が禁止されているので選択の余地はありません。

4 戦後フランコ体制下の労使関係法政策¹⁵

フランコは第二次大戦に中立を守り、その体制は戦後も長く生き延びます。しかしながらその下でも、徐々に労働者の利益を反映する仕組みが作られていきました。

まず1947年3月に労働組合選挙規則により、被用者の直接選挙による連絡員が規定され、同年8月には1000人以上企業(1956年に500人以上企業、1971年に50人以上企業に拡大)に企業評議会（フラード・デ・エンプレサ）制度が導入されました。企業評議会は企業側の議長と被用者代表の評議員からなり、業種・地域ごとの組合の「基本細胞」と位置づけられ、組合と企業の連絡機能を果たすとともに、企業内機関として生産・労働条件に関する事項について提案を行い、労働法規に関して監督権限を有し、就業規則の作成変更につき協議を受け、また一般的に情報提供を受けます。

1958年4月には労働協約法が制定され、賃金・労働条件の決定を分権化しました。具体的には、企業評議会を通じてOSEに申請し、その審理委員会で労使が直接交渉して、不調の場合は労働省の仲裁裁定により、労働協約が締結され、労働省の承認により発効します。こうしてOSEはそれまでの体制の伝動ベルトから労使の代表としての性格が強まりました。

一方、1962年7月には企業経営における被用者参加法（共同経営法）が成立し、500人以上の会社に対して、取締役会の6分の1を被用者代表とすることを義務づけました。被用者取締役は企業評議会の推薦に基づき選任され、一般取締役と同じ権利を有します。また取締役であると同時に企業評議会会員でもあるので、労働者に関わる事項について企業評議会に報告する義務もあります。

こうした自由化路線の中でストライキも起こるようになり、現状を追認する形で1962年9月の政令で刑法が改正され、それまで国家に対する反逆とされていたストライキが非政治的目的のものに限り合法化されました。1964年の組合大会では、労働者と経営者をそれぞれ代表する労働者評議会（コンセージョ・デ・トラバッハドーレス）と経営者評議会（コンセージョ・デ・エンプレサリオス）が別個に創設され、労使をともに代表する垂直組合というイデオロギーが揺らぎました。

1967年1月の国家組織法は1938年労働憲章を大幅に改正し、深刻に生産を妨害する

¹⁵ 大谷拓郎「フランコ体制とスペイン組合組織」『法政史学』55巻。黒田清彦「経営参加の一類型」『論叢』17巻。黒田清彦「スペインにおける労働者の経営参加」（河本一郎編著『経営参加と企業公開の法理』中央経済社(1979年)所収)。長谷川高生『独裁から民主主義へ』ミネルヴァ書房(1999年)。

ストライキのみを処罰の対象とするとともに、垂直組合の理念の代わりに組合内に経営者、技術者、労働者のそれぞれの職能団体（アソシアシオン）が形成される旨が規定されました。これに対応した新たな組合法は1971年2月に制定されています。そこでは組合（シンディカート）は各職能団体間の利益を調整するとともに共通の利益を代表するものと再定義されました。つまり職能団体こそが組合制度の基本軸と位置づけられたのです。1973年の新労働協約法は、交渉不調の場合にまずOSEの組合仲裁という仕組みを導入しましたが、その統制力は弱まる一方でした。

5 民主化後の労使関係法政策¹⁶

1975年11月にフランコが死んだ後、フアン・カルロス国王の下で首相となったスアレスは政治結社法の改正、治安裁判所の廃止、ストライキ権の付与などの民主化措置を矢継ぎ早に実施し、1977年3月の労働関係勅令法、同年4月の労働組合調整法によって、非合法であったUGTや労働者委員会（CCOO）などの労働組合を合法化し、垂直組合は消滅しました。

1978年12月には極めて進歩的な新憲法が制定され、労働憲章などフランコ時代の基本法は廃止されました。この憲法は、第7条で労働組合（シンディカート・デ・トラバハドーレス）と使用者団体（アソシアシオン・エンプレサリアーレス）を明確に分けて、その自由と民主性を謳っています。フランコ時代の垂直組合の思想は払拭されました。そして第28条に労働組合を結成する自由とストライキ権が、第37条に団体交渉権と労働協約の法的拘束力、労使の団体行動の権利が規定されています。

1980年3月に制定された労働者憲章法（エスタテュート・デ・ロス・トラバハドーレス）は、労働者の権利宣言規定から始まって、労働契約、労働時間・休日、賃金、企業内被用者代表制度など広範な領域を規定しています。被用者代表制度としては50人以上企業には企業委員会（コミテ・デ・エンプレサ）、50人未満企業には被用者代表（デレガード・デ・ペルソナル）が設置され、これらを併せて統一代表（レプレゼンタシオン・ウニタリア）と呼びます。企業外部の労働組合と企業内部の被用者代表という二元システムなのですが、情報提供や意見聴取を受け、職場の監視活動を行うといった事項のほかに、企業委員会や被用者代表にも団体交渉を行い、労働協約を締結する権限が認められているという特徴があります。これは、フランコ時代の全員加入型組織による労働協約のあり方が形を変えて生き残ったと見ることもできますが、フイヨン法以後のフランスのあり方を先取りしていたと見ることもできます。

なお1985年8月に制定された労働組合の自由に関する組織法（LOLS）は、企業内に

¹⁶ 岡部史信「スペイン憲法の労働関係条項」『創価法学』22巻1号。大和田敢太「スペインの労働事情」『高知論叢』22号。岡部史信「スペイン労働法の労働者代表制度」(1)『創価大学比較文化研究』14号。大石玄「スペインの従業員代表制度」『日本労働法学会誌』106号。大石玄「労働者代表制度」水町勇

組合支部（セクション・シンディカル）を設け、組合代表委員（デレガートス・シンディカル）が組合活動をすることも規定しました。

第3節 ポルトガル¹⁷

1910年10月革命の結果王家が倒壊して共和国となり、1911年8月新憲法が制定されましたが、政府の放漫財政のため社会不安が広がり、ついに1926年7月のクーデタによって、カルモナ將軍の独裁政権が樹立されました。政権の実力者はサラザール蔵相で、そのイニシアティブにより1932年7月組合主義国家を掲げる新憲法案が発表され、これは国民投票を経て翌1933年4月から施行されました。

憲法に基づき同年9月には組合国家の細目を52条にわたって規定した国民労働規約が制定されました。そこでは、同一職業の労使の組合（シンディカートとグレミオ）によって協調組合（コルポラサン）を組織し、組合は加入の有無を問わず同一産業・職業の全労働者及び使用者を代表するもので、その利益のために労働協約を締結し、組合の上部機関と政府の認可を得てこの効力が同一産業・職業の全労働者及び使用者に及ぶという強い一般的拘束力の仕組みが設けられています。労働協約の解釈や実施から生ずる紛争のために労働裁判所が設けられ、調停を行う場合には労使の代表も陪席します。一方、正当な理由なく企業や労働者が経済活動の停止や妨害を行ったときは罰せられるのです。コルポラティヴィズモの労働政策を典型的に成文化した法律と言えます¹⁸。

サラザールも第二次大戦に中立を守り、戦後も反政府運動を弾圧しながら1968年まで36年間にわたって首相として全権をふるいました。事故で執務不能に陥って1968年に引退した後もサラザールなきサラザール体制が続きましたが、1974年4月に軍のクーデタで革命が起こり、軍政を経て1976年には民政に移管しました。

一郎編『労働法改革』日本経済新聞出版社(2010年)。

¹⁷ 金七紀男『増補新版ポルトガル史』彩流社(2010年)。

¹⁸ 協調会『海外労働年鑑』昭和9年版。

第7章 東欧諸国

第1節 ロシア(ソビエト)

1 帝政ロシアの労使関係法政策¹

帝政ロシアにおける賃労働は、農奴制度の弛緩と共に始まりました。旅券制度によって土地に緊縛されながらも、出稼労働者として都市の工場などで働く者が増大していったのです。こうした労働者をめぐる領主貴族と工場主の対立を解決するため、1835年5月出稼労働法が制定され、労働者は契約期限前に工場を離れることはできず、所有者は原則として労働者を召還できないことなどを定めました。

帝政ロシアの大きな転機は1861年2月の農奴解放令です。2年間の移行期間の後に農民に自由と土地が与えられましたが、買戻金の支払いで生活は苦しくなりました。1960年代から80年代にかけて集団陳情やストライキといった形で労働運動が起こり始めます。これに対して政府は危機感を持ち、1886年6月工場法が制定されました。これにより労働者手帳制度が確立され、期間の定めなき雇用が公認されました。また賃金支払いの原則を定めると共に、多くのストの原因となった工場主による罰金の賦課事由を限定しました。これと同時に、刑法典におけるストライキへの罰則を強化しました。

その後も労働日短縮を求めてストライキが繰り返される中、ヴィッテ財務相の主導により1897年6月工場労働時間法が制定され、1日の労働時間の上限は11時間半（夜業は9時間）、休日は年間66日等としました。

また財務省は工場の騒動を予防するために、労働者に工場総代(スターロスタ)を選出させ、工場監督官や工場管理部に申告させることが望ましいと考え、1903年6月には工場総代法が制定されました。これは国の監督下で労働者代表制を認めようとしたものと言えます。

一方、モスクワ保安局長官ズバトフは、労働運動を警察の統制下に置くために合法的な労働者協会を作り、争議にならない範囲で資本家との交渉による経済闘争を容認するという構想を実行に移し、1901年5月機械産業で、1902年2月には繊維産業で労働者相互扶助協会が結成されました。この活動の中から労働者評議会(ソビエト・ラボーチ)を名乗る集団が生まれていきます。

その延長で、より労働者の自主性を強めつつ活動を文化的なものに限定しようとするガポン神父の運動は、1904年2月に「つどい」として認可され、広がっていきました。ところがそこに労働者の解雇事件が起こり、1905年1月からペテルブルグでゼネラル・ストライキが始まると、ガポンは冬宮のツアーリへの誓願行進を計画、賛美歌と共に行進した大群衆に銃弾が撃ち込まれ、1000人以上が射殺されるという事態になりました。

¹ 荒又重雄『ロシア労働政策史』恒星社厚生閣(1971)。

これが「血の日曜日事件」です。

その後、各地でストライキが続発する中で、ココフツォフ財務相は①労使双方拋出による疾病基金の設置、②紛争解決のための労使代表からなる混合機関を各企業に設置、③10時間労働制、④ストライキ処罰条項の改正、を提起しました。1905年12月ストライキ臨時規則が制定され、財産破損と他の労働者の就労を威嚇をもって阻止することを除き、ストライキの自由が認められました。さらに1906年3月には職業組合臨時規則が制定され、労使双方に「その成因の経済的利益を調査し、相互に一致させ、労働条件の改善又は企業の生産性向上を図る」ための職業組合（プロフェッショナルヌイ・ソユーズ）の設立を許可制で認め、「使用者と被用者との間に生じた紛争を、合意又は仲裁審査によって調停する手段の探求」「各商工業部門における賃金その他の労働条件の解明」をなしうることにしました。この間、使用者と労働者は続々と組織化を進めていき、ストライキも繰り返されました。

2 ロシア二月革命²

1914年7月第一次大戦が始まり、戦時体制下でストライキは禁止され、徴兵猶予者の転職も禁じられました。しかしやがて労働者の不満が噴出し、1917年2月にはデモからゼネストに発展し、労働者に兵士が合流して首都ペトログラードに労働者兵士代表評議会(ソビエト)が生まれました。これと並んで各工場には工場委員会(ファブリチオ・ザボードスキイ・コミチェート)が設けられ、8時間労働制を中心に賃金引上げ、採用・解雇への統制権などを要求しました。

3月にリヴォフ公を首相とする臨時政府が誕生すると、直ちに集会・ストライキの自由を含む8項目の方針を発表し、労兵評議会はゼネストの中止を呼びかけました。臨時政府は商工省に労働部を設置し、コノヴァロフ商工相は労働問題に関する政府声明を発表しましたが、その中には労使関係を規制する機関の設立、労働立法の監督機関の発達、ストライキ刑事罰の廃止などが盛り込まれていました。商工省労働部は労働組合法案、工場委員会法案、労使調整機関令案、ストライキに関する政令案などを立案しましたが、成立に至らぬ間に5月第一次内閣は崩壊しました。

一方3月にはペトログラード工場主協会と同労兵評議会の間で協定が結ばれ、8時間労働制の確立、工場委員会の承認、そして労使紛争解決のために労使同数からなる和解委員会を各工場に設立し、その上級機関としてペトログラード中央和解委員会を設立することなどが盛り込まれています。また、これを受けて同年4月には臨時政府から労働者委員会規程が發布され、全ての私営・官営の工場事業所に労働者委員会を設置し、企業管理部に対し労働者を代表すること、委員の解雇からの保護などを定めています³。

² 荒又重雄『ロシア労働政策史』恒星社厚生閣(1971)。

³ 辻義昌『ロシア革命と労使関係の展開』お茶の水書房(1981)。

5月に成立した第2次内閣はメンシェビキ(社会民主労働党の穏健派)を含む連立内閣で、その要求によりメンシェビキのスコベレフを大臣とする労働省を設置しました。スコベレフ労相はロシア全土に8時間労働制、団結とストライキの完全な自由を保障する基本方針を発表しました。労働省は、ストライキの合法性、ストライキ参加者の不処罰、ストライキ参加者の解雇禁止等を含むストライキ法案を立案しましたが、経営側の反対で成立に至らず、労働組合の登録制が実現した程度でした。一方、現場では採用・解雇に限らない労働者統制への動きが起きていました。

7月に成立したケレンスキー政権は、社会保険法、労使調整機関法、職業紹介所法、女子年少者深夜業制限規程など、懸案になっていた労働立法を次々と制定していきました。一方労働者統制の動きに対しては、「採用・解雇権は企業の所有者に属する」「企業管理への労働者の介入は許されない」等と工場委員会の統制権を否認する通達を発し、抑制しようと努めました。労働省は、工場委員会を労働者代表制として認めつつ、管理への介入を防止する意図で労働者委員会一般規約案を作成し、また強制仲裁法案を作成しましたが、対立が激化する中で成立に至りませんでした。失業保険法案や労働契約法案も陽の目を見ませんでした。

3 ロシア十月革命と戦時共産主義⁴

「全ての権力をソビエトへ」というスローガンを掲げてボルシェビキ(社会民主労働党の急進派)が権力を掌握した1917年10月、直ちに発布したのは8時間労働令と強制社会保険令でしたが、翌11月には労働者統制令を発し、企業の生産、販売、財務等を工場委員会の統制下に置き、企業家はその指令に従わねばならなくなりました。

翌1918年7月の労働協約令は、使用者が労働組合から申し込まれた労働協約を拒否した場合には、労働人民委員部の処分により使用者の意思にかかわらずこれを適用させるという強制的な仕組みを導入しました。

新たな体制を最も特徴づけるのは1918年7月の憲法に明記された一般的労働義務制であり、「働かざる者食うべからず」(第18条)と宣言されました。この労働義務の対象と考えられたのは資本家階級でしたが、同年9月の命令は労働者階級にもこの義務を課し、無職者は職業紹介所に指示された労働に従う義務があり、また移動を受け入れる義務があります。

こういった一連の労働法規をまとめる形で、1918年12月にロシア共和国第一次労働法典が制定されています。これはいわゆる戦時共産主義時代の典型的な法律です。そして、1920年1月の一般労働義務実施令は労働の軍隊化を唱え、労働、内務、軍事各人民委員部からなる労働義務委員会を設置し、労働義務違反は革命裁判所によって裁かれる

⁴ 末川博「労農露国に於ける労働義務」『経済論叢』22巻4号。

こととし、ストライキはもちろん反革命的団体運動は一切処罰されました。

1920年から1921年にかけて、有名な労働組合論争が繰り広げられました。労働者反対派が労働組合による直接の産業管理を主張し、トロツキー派が労働組合の生産機関化(国家化)を主張したのに対し、主流のレーニン派は労働者反対派のアナルコ・サンディカリズム的偏向を批判し、労働組合を共産主義の学校と位置づけました⁵。

4 ネット時代の労使関係法政策⁶

1921年春より、市場経済の復活を認める新経済政策(ネップ)が始まりました。これにより労働義務制は弛緩し、使用者と労働者の雇用契約関係も復活しました。そして1922年8月には労働協約令が出され、「労働協約(コレクティブヌイ・ドゴボル)は労働組合と使用者の間の自由な協定であり、将来の個別労働契約の内容はこれによって定められる」、「労働協約の規定は、協約当事者たる労働組合の組合員であるか否かを問わず、当該使用者の企業に従事する全員に適用される」、「法令の条件を下回る労働協約の規定は無効である」等と、同時代のヨーロッパ諸国で発展していた労働協約と似たような規定を盛り込んでいました。

社会保険も国家ではなく使用者の負担で復活され、労働者保護に関する事務も労働組合から労働人民委員部に移管されました。そして戦時共産主義時代には厳重に禁止されていたストライキについても、1922年1月の共産党中央委員会決議でストライキ権を認め、使用者と労働者の間の紛争を解決するための特別委員会を設置し、同年7月には労使同数からなる調停部を設けました。

これら一連の法規に修正を加えつつまとめたのが1922年10月のロシア共和国第二次労働法典です。ここでは労働契約を労使当事者間の合意と構成し、労働協約を上記の通り規範的効力と一般的拘束力を有する一種の法規範と位置づけ、労働人民委員部に登録されることを効力発生要件としています。これと並んで企業内部の義務や責任を定める内部管理規則があり、企業の管理部と労働組合の現地支部の間の協議で作成され、労働監督課によって認可されます。こういった規定には、同時代のワイマールドイツを始めとするヨーロッパ労使関係法制の影響が感じられます。

しかしながら一方、労働組合立法には団結の自由に対する厳しい制約が課されています。労働組合は全ロシア労働組合中央評議会の定める機関に登録されることを要し、「登録されていない一切の団体は、労働組合の名称を用いることもできなければ、労働組合の権利を享有することもできない」としているのです。そして、企業や事業所ごとに設置される工場委員会等が「労働組合の第一次的機関」と位置づけられ、委員会の選出方

⁵ 和田敏雄「労働組合論争と労働者自主管理」『拓殖大学論集』110/111号。

⁶ 末川博「新経済政策とロシア労働立法」『経済論叢』22巻6号。末川博「1922年のロシア労働法」『経済論叢』23巻1号。

法は関係労働組合が定め、関係労働組合の承認を得た工場委員会等以外のものは、労働者の代表機関たり得ないとしています。これは、ソ連型労働組合の特徴である一枚岩的労働組合の原型といえます。

紛争処理機関としては、まず現場の労使からなる評価・争議委員会、次に特設の調停委員会及び仲裁裁判、さらに人民裁判所労働法廷という三級審の制度がとられました。

5 スターリン時代の労使関係法政策⁷

1928-29年の右翼反対派（ブハーリン、ルイコフ、トムスキーら）との抗争を経て、スターリンの独裁体制が確立し、1930年から農業の全面的集団化が開始されていきますが、これと並行して「労働組合主義の残滓の克服」をスローガンとして、トムスキーら労働組合関係者の広範な粛清が行われ、その結果労働組合は完全に御用化されました。労働組合が事実上国家機関と化したため、革命の翌日に設置された労働人民委員部は1933年6月廃止され、その機能は既に生産協力機関に転化した労働組合中央評議会に移管されました。しかし、ネップ期の労働法典はそのまま放置され、必要な事項は全て中央からの指令で実施されるという状態になりました。

とりわけ重要なのは、1930-34年の期間中に、ネップ労働法の基本をなしていた労働協約体制が崩壊したことです。まず1930年度の労働協約に初めて「計画達成のための労働組合及び労働者の義務」が規定され、1931、32年度の協約では企業計画の概要を記しその計画達成のための労使双方の義務条項を列記するという誓約書型協約が締結され、1933年度には労働法規の所定条件を協約で補足拡張することを禁止し、1934年度にはもはや新たな協約を締結せず、以後戦後の1949年に誓約書型協約として復活するまで中断しました。

こうなると、調停・和解を図るべき労働協約の労働条件がないため、紛争解決のための機関としての調停委員会や仲裁裁判制度も廃止され、労働者保護を図るべき労働人民委員部も廃止されてしまいました。

その代わりにこの時期に強化されたのは労働規律や秩序で、しかもその規律違反に対しては他に類例のない労働刑罰制度を設けました。任意に退職した者は2-4か月の禁固、正当な理由なく1日以上欠勤したり20分以上遅刻早退した者は矯正労働6か月以内、といった具合です⁸。また、国内旅券制度と労働手帳制度が導入され、就職時には旅券と手帳を提示することが義務づけられ、労働手帳は解職の時まで勤務先企業の管理部に保管

⁷ 和田敏雄「ソ連の労働体制」「ソ連の労働法」「ソ連の労働組合」「ソ連の労使関係」（気賀健三編『ソ連の労働事情』日本労働協会、1964年）。

⁸ S.M.シュワルツ『ソ連の労働階級及び労働政策』（上）巖松堂書店（1960）には、次のような実例が載っています。「被告ゾトヴァは出勤途中市街電車から振り落とされ両足を負傷した。彼女は職場に時間までに出頭し、自分の名前を書き留めて、工場の医局に行きたいと申し出た。…ゾトヴァが1時間欠勤したことに関する証拠を提出した工場管理者及びモスクワ市第11地区人民裁判所の裁判官は、上述の事実が取るに足りないことを発見した。人民裁判所は彼女に職場に於ける矯正労働4か月の判決を下した。」

されることとされていきました。要するに、労働法は労働者の権利を守るための法ではなく、労働者の規律懲戒のための法と化したのです。

この転換期は賃金政策の上でも、賃金の均等化を排除して、出来高給やプレミア制の強化を図った時期です。このような労働体制の転回は、ちょうど同時期のナチスドイツにおける労働法の崩壊過程に、時期及び経路をほぼ等しくしています。両者の間に見られる並行と相似現象は興味深いものがあります⁹。

6 非スターリン化時代の労使関係法政策¹⁰

1956年2月の第20回党大会でフルシチョフがスターリン批判の演説を行って以降、スターリン時代の基本枠組みを維持しつつも、いくつもの政策転換が進められていきました。同年4月には早速、任意の転退職禁止及び労働刑罰制が廃止されました。また労働時間の短縮や最低賃金の引上げ、累進出来高払い制の制限など、労働者保護的な政策が進められました。

フルシチョフ政権の労働政策の特徴としては、労組工場委員会の権限拡大があります。1957年1月の法令により、紛争処理機関としてまず現場の労働紛争委員会、次に労働組合工場委員会自体、そして人民裁判所という三級審とし、労組工場委員会に二級審としての機能を付与しました。また同年12月の法令で、労組工場委員会に指導的職員の任用に対する意見具申や更迭・処罰問題の提起、一般労働者の解雇に対する承認といった「人事権」、企業の計画立案への参加やノルマ・賃金問題への協議権などが付与され、1958年7月の法令で労組や労働者代表の経営参加のための常設生産会議を設置するなど、ある種の「民主化」が進められました。その背景には、ユーゴスラビアの自主管理社会主義や1956年に起こったハンガリーやポーランドの事件があります。

こうした変化を盛り込んだ新たな労働法典案として、1959年10月に連邦最高ソビエト立法調査委員会が労働法原則案を公表しましたが、その後長らく店ざらしとなり、1970年7月によりやく労働基本法として採択されました。

ここでは、労働協約は「労働組合工場・地方委員会が労働者集団を代表して企業の管理部と締結する」もので、「労働組合員であるか否かにかかわらず適用され」ます。その内容は、労働条件に係る規範的事項、計画遂行のための労使の義務事項、労組工場委の参加・協力事項の三つからなりますが、賃金その他の労働条件は法令で詳細に定められるので、実質的には後二者が中心です。

労働契約の章では管理部の発意による労働契約の解除について六つの場合を挙げていますが、いずれについても労組工場委員会の事前同意が必要であると規定されています。

⁹ 和田敏雄「ソ連労働法制の概観」（『各国労働法制の概観』国立国会図書館調査立法考査局、1952年）。

¹⁰ 和田敏雄「ソ連の労働体制」「ソ連の労働法」「ソ連の労働組合」「ソ連の労使関係」（気賀健三編『ソ連の労働事情』日本労働協会、1964年）。和田敏雄「ソ連の労働基本法と労働組合規則」(1)(2)『月刊

とはいえその労働組合については、一枚岩的労働組合が維持され、党の外郭機関、国家の補助機関、企業の協力機関であることには変わりありません。それにしても、「労働者の生産管理への参加」が明記されているのは、ユーゴスラビアの労働者評議会への対抗意識の現れといえます。

その後、1977年憲法第8条に「労働集団」についての規定が設けられ、1983年6月には労働集団法が制定されました。同法にいう「労働集団」とは、企業で「共同の労働活動を行う全従業員の結合体」であり、労働協約の締結、労働規律の確保、労働編成・基準設定・支払い、要員の養成・技能向上、労働条件・労働保護の改善などにおける権限が列記されています。この概念の背景にあるのは、前文に「真の社会主義自主管理」とあるように、ユーゴスラビアの自主管理社会主義に対する対抗意識であるようです¹¹。

7 ペレストロイカの労使関係法政策¹²

1985年にゴルバチョフが政権に就き、ペレストロイカ政策を始めました。独立採算と自主管理を基調とする1987年の国有企業法により労働集団が企業長を選出するという仕組みが導入され、さらに1990年の企業法は所有形態にかかわらず、1987年法で導入された労働集団評議会に代えて企業評議会を経営最高意思決定機関とし、企業財産所有者代表と労働集団代表が同数でこれを構成するとしました。これはユーゴ型の自主管理を超えて、むしろドイツの監督役会をモデルにしているように見えます。

これと前後して、1989年10月にはこれまで否定していたストライキ権を認める集団的労働紛争解決手続法が制定されました。労働集団の要求が管理部に拒否された場合にはまず同数の当事者代表からなる労働調停委員会で、それで合意に達しない場合には当事者に上級組合機関や政府機関を加えた労働仲裁委員会で審理しますが、それでも解決しないときは「ストライキは集団的労働紛争解決の最終的手段」(第7条)として、秘密投票による集団構成員の三分の二以上の賛成、5日前の書面による予告、住民への情報提供などの手続が規定されるとともに、最高会議による2か月間の延期・中止命令なども盛り込まれています。なお同法は1991年5月に改正され、要求主体に労働組合が加えられ、紛争の対象を利益紛争のみとし、政治ストを禁止しました¹³。

さらに1990年12月の労働組合法は、「労働組合(複数)は、管理部、所有者・・・と団体交渉を行い、労働協約を締結する優先的な権利を持つ」(第9条)と規定しました。同法は自由な労働組合の結成を認め、その国家機関や正当からの独立を規定したという意味でソ連史上画期的な法律でしたが、各地のストライキ委員会が労働組合の統制を離れて当

共産圏問題』16巻3,4号。

¹¹ 小森田秋夫「ソ連における労働集団法の成立」(上)(下)『労働法律旬報』1105, 1107号。

¹² 武井寛「ロシア団体協約法の制定によせて」『國學院法学』31巻4号。武井寛「私有化と労働関係法制の転換」『体制転換期ロシアの法改革』労働旬報社(1998年)。

¹³ 網屋喜行「ソ連のストライキ法について」『法律時報』62巻1号。

局と交渉し協定を締結しているという実態を追認するものでもありました。

なお、1991年3月の個別労働紛争解決手続法は、フルシチョフ時代以来の三級審を維持しつつ、現場の労働紛争委員会の構成を労働集団の総会の多数決によることとし、しかも第二審は労組委員会のままという奇妙な形となりました。ちなみにこの労組委員会による第二審は、体制転換後の1992年9月の労働法典改正で削除されました¹⁴。

このような改正が行われる中、現実政治は法を追い越して進み、1991年12月にソビエト連邦は崩壊しました。

8 体制転換後のロシア労使関係法政策¹⁵

既にソ連崩壊前の1990年8月、労働協約・協定法案が公表されていました。ソ連崩壊を挟んで1992年3月に制定されたロシア労働協約・協定法は、企業レベルで締結されるものを労働協約、それを超えるレベルで締結されるものを協定と呼び、「使用者と労働者の間の法的、社会的・経済的及び職業的な関係を規整する法規範」と定義されています。注意すべきはその労働側当事者が「一もしくは複数の労働組合または労働者によって権限を与えられたその他の代表機関」（労働者代表）とされていることで、労働組合のみに協約締結権限を与える法制は採られませんでした。企業内に複数の労働組合やその他の代表機関が存在する場合、統一代表機関の設置が予定されています。

ロシア集团的労働紛争解決手続法は1995年11年に制定され、1991年法で要求主体に加えられた労働組合が再び除かれました。労働者の要求は労働者総会又は代表者会議の過半数によって提起され、当該集会で労働者代表が選出されます。ストライキへの参加・不参加の強制は刑罰の対象になります。ストライキが労働者個人の自由権として捉えられているわけです。政治ストの禁止もなくなり、ストの禁止部門も限定されました。

労働組合法は1996年1月に改正され、労働組合の結成、権利、活動の保障について定めていますが、旧ソ連時代の教訓にかんがみ、「労働組合は、連邦政府の行政機関、連邦構成体の政府、使用者、使用者団体、政党その他の公的な機関から独立し、それらに何らの責任を負うものではない」と、神経質なまでにその独立性を謳っています¹⁶。

なお1992年9月にはロシア労働法典の改正が行われていますが、これはソ連末期の立法改革の内容を取り込んだもので、その後市場経済化に対応したまったく新しい労働法典を制定するべく準備が進められ、1994年に政府案の公表、その後社会主義志向派と自由市場志向派の対立の中で、1999年に再度政府案が出され、ようやく2001年12月に新たなロシア労働法典が成立に至りました。

¹⁴ 小森田秋夫「ロシアにおける労働紛争と法」『平成14年度外務省委託研究 プーチン政権におけるロシア社会・労働法制の改革』日本国際問題研究所。

¹⁵ 武井寛「ロシア団体協約法の制定によせて」『國學院法学』31巻4号。武井寛「私有化と労働関係法制の転換」『体制転換期ロシアの法改革』労働旬報社(1998年)。

¹⁶ 『ロシアの労働事情』（上村俊一執筆）日本労働研究機構(1999年)。

これは 14 部、62 章、424 条からなる膨大なもので、労働契約、労働条件、訓練、安全衛生、補償など広範な分野にわたりますが、使用者による解雇事由をリストラ、職務遂行不能、重大な職務義務違反など 14 の場合に限定しており、また有期契約を締結できる場合を限定列挙しています。労使関係面では「被用者の経営参加」の規定が設けられ、労働組合または被用者代表は直接自らの利益に影響する事項について使用者から情報提供を受ける権利が規定されています。

就業規則の変更については、全被用者または大半の被用者の権利を代表する組合に原案を提示し、異議が呈されれば協議をする義務があります。また解雇の場合も当該被用者及び労働組合に通知し、組合が異議を申し立てた場合は協議をする必要があります。いずれも合意に至らないときは連邦労働監督局に訴えることになります¹⁷。

第 2 節 ポーランド

1 社会主義体制下の労使関係法政策¹⁸

社会主義化したポーランドでは、1949 年 7 月に労働組合法が制定されましたが、それはソ連型の一枚岩の労働組合主義に立脚し、中央集権的に統合された一連の労働組合（労働組合中央評議会＝CRZZ）のみの存在を許容し、その外部に別の労組を組織する可能性を法的に封じるものでした¹⁹。

1956 年 2 月のスターリン批判演説は東欧諸国に影響を与え、ポーランドでは同年 6 月にポズナニ暴動が起き、同年 10 月には失脚していたゴムルカが政権に戻って改革を進めていくことになります。まず同年 11 月に成立したのが労働者評議会法で、企業長の単独指導制に代えて、業務計画の決定など企業の重要な事項については労働者評議会（ラーダ・ロボトニツァ）が集団で管理し、企業庁は日常活動を指導することとしました。何より重要なのは、労働者評議会は従業員の過半数の賛成をもって成立し、その三分の二を肉体労働者が占めることとして、党細胞や工場評議会（労働組合の企業組織）の参加を退けている点です。

しかしながら、1958 年 12 月の労働者自主管理法は、自主管理の最高機関として労働者自主管理会議を設置し、労働者評議会を工場評議会、党の工場委員会、企業長と並ぶその下の一機関に格下げしてしまいました。自主管理に関わる権限はこの自主管理会議に奪われ、労働者評議会には工場評議会議長や党の工場委員会書記が加えられ、締め付けが強められました。企業長の単独指導制が再び宣言され、労働者協議会の活動が企業や国民経済の利益に反する場合には解散されるという規定まで設けられました。

¹⁷ 林雅彦「ロシアの労働・社会保障事情および新労働法典について」『海外労働時報』2002 年 12 月号。
佐藤和之「ロシアの新労働法典と労働組合」『比較経済研究』43 巻 1 号。

¹⁸ 小林公司「ポーランドにおける労働者自主管理法の生成と展開」『上智法学論集』26 巻 2 号。

¹⁹ 小森田秋夫「ポーランド労働組合法成立小史」(1)『法律時報』55 巻 8 号。

1970年、グダニスクのレーニン造船所でストライキが勃発し、抗議行動がバルト海沿岸に広がり、ゴムルカに代わってギエレクが政権につきましたが、これを背景として1976年の憲法改正で、労働者が企業の管理に参加する旨が明記されました。しかし現実には工場評議会の上部組織であるCRZZによる労働者自主管理会議からの労働者評議会の排除が進められていました。

2 連帯運動以後の労使関係法政策²⁰

1980年7月再びポーランド全土にストライキが広がり、グダニスクのレーニン造船所のストライキ指導者ワレサを中心として独立自主管理労働組合「連帯」（ソリダルノスチ）が結成されました。同年8月に政府と労働者代表間で締結された合意書（グダニスク合意書）は新しい独立の自治的な労働組合の設立を認め、11月に連帯が最高裁に登録を認められたことで、これまで権勢を誇っていたCRZZ系の組合員の大部分は旧組合を脱退し、12月には自ら解散に追い込まれました。

これより先の同年9月、国家評議会は連帯代表も加わった労働組合法起草グループ（ザヴァツキ委員会）を組織し、翌1981年4月に法案要綱を取りまとめました。その後、国家評議会が修正を加えて国会に提出、小委員会で審議が進められ、その最終草案を審議すべき国会の開会を目前にした同年12月、ヤルゼルスキ首相は戒厳令を布告し、ワレサを始めとする活動家を逮捕し、連帯の弾圧に踏み切りました。

翌1982年10月に新労働組合法が制定されましたが、同法は従前の組合登録を失効させ、いったん労働組合の存在しない空白期を置いた上で、段階的にまず事業所レベルの組合組織を、次いで全国的な組織を、最後に横断的な組織を発足させるという仕組みにより、連帯を排除しました。しかしながら内容的には、労働組合の任意性を確立し、当事者間の折衝から調停、仲裁、そしてストライキという集団的紛争処理のメカニズムを法定したことの社会主義労働法制上の意義は大きなものがあります。

一定の労働者集団の経済的・社会的権利と利益をめぐる紛争が発生した場合、両当事者はそれを解決するために直ちに交渉を行う義務があり、それで合意が達成されない場合双方3名ずつからなる調停委員会を任命する義務があります。次の段階は裁判所附属の社会仲裁委員会（裁判官プラス労使各3名）による強制仲裁です。さらに、以上の措置がとられたことを前提として、当該労働者集団の経済的・社会的利益の擁護を目的とする労務の遂行の自発的停止としてのストライキ権が認められています。このように、1982年労働組合法は社会主義法としては先例のない段階に踏み込みました。

一方連帯運動の中で、各企業では自然発生的に新たな労働者評議会が結成されていきました。そうした動きを受けて、党も新たな自主管理法の制定に向けて動きだし、連帯

²⁰ 小森田秋夫「ポーランド労働組合法成立小史」(1)(2)『法律時報』55巻8,9号。マリア・マテイ「ポーランドにおける集団的労働関係」『日本労働協会雑誌』362号。

の提案も取り込みながら、1981年9月に新たな国営企業法と国営企業自主管理法が制定されました。これにより労働者自主管理会議は廃止され、企業内に労働者総会、労働者評議会、事業所評議会が設置されました。労働者評議会のメンバーは連帯の草案通り、投票により選出された企業内の労働者のみとなりうるということが明記されました。

労働者総会や労働者評議会には広範な権限が規定されましたが、特に重要なのは企業長の任免権限が労働者評議会にも与えられたことです。さらに自主管理をめぐる企業長と労働者評議会の紛争処理手続についても、1958年法のように上級機関の共同決定に委ねるのではなく、裁判所の判断に委ねることとしました。総じてポーランドの自主管理とはユーゴスラビアのそれよりも経営参加に近いものといえます。

3 体制転換期の労使関係法政策²¹

1986年と1988年の労働法典改正により、労働協約制度は大きく変化しました。まず、複数組合主義が導入され、職種別労働組合も可能になりました。また全国レベルの労働協約を前提に、事業所ごとに「団体契約」が締結される可能性を認めました。企業ごとの賃金格差を積極的に認める方向への転換です。

その後政府は、1989年2月に連帯系の市民委員会との円卓会議を開き、同年6月の部分的自由選挙で連帯側が圧勝したため、連帯から共産党まで加わったマゾビエツキ連立政権が誕生し、翌1990年にはワレサが大統領に選出されました。同政権の下で急激な民営化、市場経済導入が進められましたが、同年3月の改正国営企業法や同年7月の民営化法では、企業長が労働者評議会によって任免されることが明確に規定されました。しかしこれは新設企業等には適用されません。

4 体制転換後の労使関係法政策²²

この後ポーランドは、政治的には議会制民主主義の下で、経済的には資本主義的市場経済を急速に導入する局面に入ります。1991年5月には、労働組合法、使用者団体法、集团的紛争解決法の3点セットが制定され、集团的労使関係法制が形を整えました。労働組合法では、10名の労働者で組合を結成できるため、過剰な労組複数主義を招き、特に事業所レベルで代表組合制度が存在しないため、全労組が団体交渉の主体となり、合意の成立を困難にしているとも言われています。

一方、国有企業の民営化に伴いかつての労働者評議会は消失していきましたが、ポーランドのEU加盟により、EUの欧州労使協議会指令や一般労使協議指令の国内法化が求められ、2002年に欧州事業所評議会法が、2006年に被用者情報提供・協議法が制定され

²¹ 吉野悦雄「ポーランドの労働概観」、笠原清志「自主管理制度と経営権の確立」『ポーランドの労働・日本の労働』下巻（日本労働研究機構、1992年）。

²² 小森田秋夫「権力・市場・企業管理と労働組合」『社会体制と法』12号。

ました。こうして、労組の存在しない企業では被用者評議会(ラーダ・プラコウニコウ)が設置されています。

第3節 (旧)ユーゴスラビア

1 社会主義体制の成立

1945年5月ナチスドイツが降伏し、同年11月共産党を中心とする人民戦線が王制を廃止し、連邦人民共和国の成立を宣言、翌1946年1月第1次憲法を發布し、同年5月の国有企業基本法、12月の私的企業国有化法等によって、ソビエト型の社会主義体制を構築しました。

ところが1948年6月、ユーゴスラビア共産党がスターリンによってコミンフォルムから除名されたのを契機に、ソビエト型とは異なる新たな体制の模索を始めました。

2 労働者自主管理の展開²³

1949年12月、政府代表と労働組合代表は国有企業における労働者評議会設立指令に連署し、これに基づき労働者評議会の選挙が行われました。そしてこの労働者評議会を意思決定機関に転化させるべく、1950年6月労働者企業自主管理基本法が制定されました。これにより工場その他の国有企業においては、労働者が企業の基本計画や決算を承認する労働者評議会(ラドニチキ・サヴェト)を選出し、この労働者評議会が企業管理委員会を選出します。一方企業長は上級機関によって任命されます。1953年1月の第二次憲法は自主管理を社会政治体制の基礎として規定しました。

1957年12月の労働関係法は自主管理体制下における初めての労働法典です。労働者と企業との労働関係は両者の合意によって形成されますが、労働者の採用決定は労働者評議会の権限で、労働関係規則、賃金規則を制定する権限もありました。

1963年4月の第三次憲法は、生産手段の社会的所有、賃労働関係の廃止、労働者自主管理等の原則を謳うと共に、自主管理に関する権利義務を詳細に規定し、特に企業長の任命を労働者評議会の権限としました。1965年4月の労働関係基本法はこれをさらに詳細に規定しましたが、注目すべきは従来の労働関係に代えて相互的労働関係(「労働共同体の構成員として相互的關係を確立する」という概念を中心に据えたことです。

1971年6月の憲法修正により、従来の労働組織に代えて連合労働基礎組織という概念が導入されました。1973年4月の連合労働内の労働者の相互的関係に関する法律を経て、1976年11月の連合労働法が労働者自主管理制度を集大成するものになりました。同法では、連合労働者の労働関係は、ある者が他の者を雇用する関係ではなく、全ての者が

²³ 網屋喜行「ユーゴスラヴィア労働法小史」『日本労働法学会誌』64号。網屋喜行「ユーゴスラヴィアにおける労働法の歴史と現状」『比較法学』18巻1号。網屋喜行「ユーゴスラヴィアにおける企業管理制度と労働法」『早稲田法学』61巻3/4号。

互いに労働関係を結ぶ相互的労働関係として捉えられます。連合労働の基本単位は連合労働基礎組織（＝職場）で、複数の基礎組織と事務・会計などを行う労働共同体が一緒になって労働組織（＝企業）を構成し、さらに複合連合労働組織（＝企業集団）を構成することもあります。基礎組織の結集や上部組織の形成は自主管理協定によって行われます。各基礎組織は労働評議会の指名による事業管理機関を有し、事業の管理、組織調整、決定の執行などに当たります。なお、建前上ストライキは明文では認められず、「通常の方法では解決できない紛争」という概念で実際には行われていました。

3 労働者自主管理の解体²⁴

ユーゴスラビアも 1980 年代には経済危機に陥り、そうした状況から脱却するために市場経済化政策を進め、1988 年末に憲法を修正するとともに企業法を制定しました。憲法修正は、連合労働基礎組織を連合労働の基本形態とする規定を削除し、労働組織を経済と事業の中心と位置づけ直しました。また所有形態の多様性を承認するとともに、ストライキ権を明文で認めました。企業法は労働組織を「企業」と捉え、企業経営形態を多様化し、自主管理制度はその一つに過ぎなくなりました。

1989 年 10 月には労働関係基本権法が成立し、かつて 1957 年に「契約という古典的な用語と概念は、社会と経済の新しい関係に対応しない」「労働関係は敵対的性格を失っている」という理由で廃止された契約概念が、労働関係の成立原因として復活しました。また労働協約も復活し、代わって連合労働法の「相互的労働関係」概念が廃止されました。

1990 年 8 月の社会資本法により社会的所有企業の私有化が進められる中、1991 年 4 月にはストライキ法が成立し、ストライキは労働義務違反でもなく、労働関係の終了原因ともならないとされました。

こうして、ユーゴスラビアの自主管理社会主義の実験が終わりを告げるのと並行して、民族間紛争が勃発し、ユーゴスラビアという国そのものが四分五裂していくこととなります。

²⁴ 網屋喜行「ユーゴスラビア社会主義制度の解体と労働法の再編」『比較法研究』54号。

第 8 章 アメリカ¹

1 労働差止命令とシャーマン法

アメリカでは団結禁止立法は制定されませんでした。コモンローの下でまず刑事共謀の法理が、次いで民事共謀の法理が労働者の団結に適用され、19世紀を通じて労働運動に打撃を与えました。

賃金の増額を要求する靴職人の団結に初めて刑事共謀法理を適用したのが1806年のフィラデルフィア製靴工事件判決です。これが1842年のハント事件判決により変更された後、労働組合運動を抑圧するために用いられたのが労働差止命令（レイバー・インジャンクション）であり、その根拠として発動されたのが1890年の反トラスト法（シャーマン法）でした。

差止命令とは衡平法（エクイティ）上の救済方法で、コモンロー上の損害賠償では十分な救済が得られない場合に、契約内容の履行を命じたり一定の行為を禁ずるものです。一方、シャーマン法は企業の独占を排除し、取引の自由を確保するために、州際通商を制限する一切の契約、トラスト等の団結や共謀を不法とし、刑罰、差止命令、さらに損害額の3倍の賠償請求権の対象としたものです。シャーマン法の審議の過程では、労働組合を適用除外するという修正が盛り込まれていたのですが、最終的に脱落してしまいました。

シャーマン法は施行後労働組合にも適用されるようになり、1908年のダンベリー帽子工事件判決で連邦最高裁もこれを認めました。こうして労働組合による「取引を阻害する共謀」は差止命令や3倍額賠償の対象となりました。

2 クレイトン法

労働組合の20年余の立法闘争の結果、民主党のウィルソン大統領の下で、1914年10月にクレイトン法が制定されました。同法は「人間労働は商品または商業の目的物ではない。反トラスト法のいかなる規定も、相互扶助の目的で設立され資本を有さずまたは営利行為をしない労働団体の存在及び活動を禁止し、または労働団体の構成員が当該団体の正当な目的を合法的に遂行することを禁止・制限するものと解釈すべきでなく、さらにかかる団体またはその構成員が反トラスト法の下における不法な団結または取引を制限する共謀であると解釈されてはならない」（第6条）と宣言し、さらに第20条では平和的争議行為の類型を列挙してそれらの行為に差止命令を発してはならないと規定しました。同法に対し、アメリカ労働総同盟（AFL）のゴンパース会長は「労働者のマグナ

¹ 荒木誠之「アメリカ団結立法の形成と運営」(1)(2)『法政研究』44巻3,4号。坂本重雄『アメリカの団体交渉制度』総合労働研究所(1966)。道幸哲也「アメリカにおける不当労働行為制度の形成」(1)(2)『北大法学』24巻2,3号。本多淳亮『米国不当労働行為制度』有斐閣(1953)。

カルタ」と絶賛しました。

ところが連邦最高裁はその期待を裏切り、1921年のデュプレックス事件判決は同情ストに対する差止命令の発出を認めました。さらに悪いことに、クレイトン法第16条は「何人も反トラスト法の違反による損害を受けるおそれがあるときは差止命令を請求する権利がある」と規定していたために、以前は検事しか請求できなかった差止命令を使用者が活用することができるようになったのです。

この労働差止命令の頻発を食い止める立法は、1932年のノリス・ラガーディア法によってようやく成立します。

3 第一次大戦と全国戦時労働局

1914年に第一次大戦が勃発し、1917年にはアメリカが参戦しました。これに伴い、全国産業協議局が国防会議(ゴンパース AFL 会長も参加)に対し労働争議調整のための機関設置を勧告しましたが、その中で「何人も労働団体の構成員であること、または構成員でないことを理由として、雇入れを拒否されたり、何らかの方法で差別待遇を受けることはない。…これはアメリカの基本原則の一つである」と述べました。国防会議はこの勧告に基づき戦時労働協議委員会(後に戦時労働協議局)を組織し、同委員会の勧告によりウィルソン大統領は全国戦時労働局(ナショナル・ウォー・レイバー・ボード)を設置しました。

同局は労使各5名、公益2名及び仲裁委員10名からなり、戦争遂行に必要なすべての生産部門にわたり、労使双方の権利義務を明確にし、紛争を調整することにより生産の阻害要因を取り除くことが目的でした。同局が採用した基本原則は、①戦時中はストライキ、ロックアウトを認めない。②労働者と使用者はそれぞれ労働組合と使用者団体を結成する権利を有し、両者は代表者を通じて交渉することができる。③使用者は労働者が組合員であることを理由に差別的取扱い、とりわけ解雇してはならず、その場合復職を命ずる。④使用者は労働組合を承認する義務はないが、正式に交渉委員会が組織されたら交渉する義務がある。⑤審査官の監督下で被用者代表の秘密選挙を行う。⑥使用者は(過去に経験ない限り)労働組合または被用者でない労働者代表と協約を締結する義務はない。というものです。

同局の政策は、労働者の団体交渉権を確認し、交渉代表者選出の自由を確立した点で、1930年代のワグナー法に連なる出発点と言えます。しかし同時に、それは外部の労働組合よりも企業内部に設置される被用者代表機関を通じた団体交渉を促進しようとするものであったという点で、1920年代の福祉資本主義に直接連なるものでもあります。

1918年11月にドイツが降伏して大戦が終わると、大ストライキが頻発する中で1919年8月に全国戦時労働局は解散し、同年10月ウィルソン大統領は大統領労使会議を開催し、12月に争議の予防のために被用者代表制を奨励する報告書が出されましたが、労使の

同意は得られませんでした²。

4 鉄道労働法制

さて、反トラスト法が猛威を振るい、クレイトン法が骨抜きになっている時代に、労働者の団結権を認める立法が先駆的に実現していったのが鉄道労働法制です。これは公益性が高い上に、憲法上連邦政府の立法権の根拠となる州際通商条項に該当したからです。

1898年のアードマン法は1888年鉄道仲裁法の争議調整を強化し、原則として労働組合のみを仲裁の当事者とするとともに、黄犬契約（イエロー・ドッグ・コントラクト。労働組合員とならないことを雇用条件とすること）の禁止規定を設けました。ところが1908年の最高裁判決は契約自由の原則からこの禁止規定を違憲としました。ただ争議調整法としては活用され、1913年のニューランズ法により常設の調停局と公労使三者構成の仲裁委員会が設けられました。

戦時中は鉄道管理局が争議調整を行いました。戦後1920年運輸法が制定され、鉄道労働局が団体交渉を進めましたが、それが会社組合の発展を促したといわれています。

1926年に鉄道労働法（ワトソン・パーカー法）が成立し、争議調整制度を強化するとともに、労使双方に対し団結及び代表者選出の自由を保障し、これにより団体交渉を促進しようとしてきました。そして被用者組合からの交渉要求に対して会社組合を作って拒否したことを違法とした1930年のテキサス・ニューオーリンズ鉄道事件判決により、使用者の反組合的行為への立法的規制が実現に向けて動き出します。

5 福祉資本主義と被用者代表制³

しかしここで、1920年代のアメリカを特徴づけた福祉資本主義（ウェルフェア・キャピタリズム）とその下で展開された被用者代表制（エンプロイヤー・リプレゼンテーション・プラン）について見ておきましょう。ワグナー法に連なる流れにおいては会社組合（カンパニー・ユニオン）と侮蔑的に語られる被用者代表制が、アメリカにおいても主流になりかけた時代があったのです。その背景は、20世紀以降巨大企業による機械化と大量生産が一般化し、大量の未熟練労働者が登場してきたことです。熟練工の職種別組合であるAFLはこれらの層を組織化できず、そこを企業主導で「組織化」したのが被用者代表制でした。

その出発点は1914年、ロックフェラー家支配下のコロラド燃料製鉄で起きた争議に対する凄絶な弾圧―「ラドローの虐殺」にあります。世論の非難を浴びたロックフェラー・ジュニアは、カナダ労相を追われたマッケンジー・キングの示唆を受け、翌1915年被用

² 黒川勝利『企業社会とアメリカ労働者』御茶の水書房(1988)。

³ 奥林康司『人事管理論』千倉書房(1973)。松田裕之『物語経営と労働のアメリカ史』現代図書 2006)。

者代表制による労使協議の導入を打ち出しました。

1917年にアメリカが第一次大戦に参戦し、全国戦時労働局が設置されると、同局はマッケンジー・キングの考えをもとにして、職場委員会（ショップ・コミッティ）の採用を指令し、多くの企業に被用者代表制が導入されました。

1920年代のアメリカは「繁栄の10年」と呼ばれ、労働者も豊かな生活を享受し、労働組合の組織率は低下の一途をたどりました。その時代、自動車、鉄鋼、電機など新興の巨大企業では、競って被用者代表制の導入が進められました。それらには、労使合同委員会型、政府機構を模した連邦政府型、組合員からなる会社組合型の3タイプがありました。そして、こういった試みを進める経営側の中核として特別協議委員会（スペシャル・コンファレンス・コミッティ、SCC）が設けられました。その加盟企業は当初、ベスレハム・スチール、デュポン、ジェネラル・エレクトリック、ジェネラル・モーターズ、グッドイヤー、ハーヴェスター、アーヴィング、スタンダード・オイル・ニュージャージー、ウェスティング・ハウスの9社で、後にUSラバー、AT&T、USスチールが加わっています。

こうして、非組合型の集団的労使関係システムが大企業を中心に確立しつつあったところに襲いかかってきたのが1929年の大恐慌でした。そしてその後のニュー・ディール政策がアメリカの労使関係システムの道筋を大きく変えていきますが、その結果生み出された仕組みには1920年代の刻印が色濃く刻まれています⁴。

6 ノリス・ラガーディア法

さて、クレイトン法の空洞化を再度埋め、労働組合へのシャーマン法の適用を制限するために制定されたのが1932年のノリス・ラガーディア法です。既に大恐慌のさなかであって、社会政策に消極的であったフーバー大統領が唯一行った労働立法です。同法はまず第2条で団体交渉をするための団結権及び代表者選出の自由を明記した上で、第3条で黄犬契約を裁判上強制力を持たずその違反の誘致に対して差止命令を発することもできないこととするとともに、第4条で差止命令を発し得ない争議行為の類型を細かく規定し、また差止命令の濫用を防ぐためその手続に厳格な要件を課しました。

なおこの前後に、いくつかの州で同様に労働争議への差止命令を制限する州法が成立しています。

7 全国産業復興法

1929年に始まる大恐慌が深刻化する中で、1933年3月に国民の圧倒的な支持を得て大統領に就任したフランクリン・ルーズベルトは、直ちにニュー・ディール政策を断行

⁴ 関口定一「1920年代アメリカにおける雇用慣行と労使関係」『日本の企業・経営と国際比較』中央大学出版部(1991)。

していきました。その中軸として同年 6 月に制定されたのが全国産業復興法（ナショナル・インダストリアル・リカバリー・アクト、NIRA）です。

同法は 2 年間の時限法として制定されたものですが、各産業に公正競争準則（コード・オブ・フェア・コンペティション）を作成させることとし、その規約の必要記載事項として第 7 条 a 項に、①被用者は団結権及び代表者を通じて団体交渉する権利を有し、代表者の指名、団体の結成、団体交渉等の団体行動につき使用者の干渉、抑圧、強制を受けないこと、②被用者及び求職者は、雇用条件として会社組合に加入すること、または自ら選んだ労働団体に加入しないことを要求されないこと、③使用者は最長労働時間、最低賃金等の労働条件を遵守すること、が挙げられていました。

この規定について、使用者側は会社組合の設立を禁じたものではなく加入を強制しえないだけであると解し、同法の下で被用者代表制の設置を進めました。これに対して AFL は強く反発し、ストライキが激発しました。そこで大統領は公正競争規約に係る紛争解決のため、同年 8 月ワグナー上院議員を委員長とする公労使三者構成の全国労働局（ナショナル・レイバー・ボード）を設置しました。同局は会社組合それ自体を違法とはせず、代表選挙の結果会社組合が選出されれば正当な交渉団体と認めたので、この時期会社組合が激増したといわれています。

1934 年 7 月に全国労働関係局（ナショナル・レイバー・リレーションズ・ボード、NLRB）が設置されていますが、NLRB が同年 8 月に下したハウド社事件決定は、「多数派を代表する者が使用者との団交のための排他的な機関を構成すべき」との立場を明確にしました。こうして NIRA 法の施行過程で、適正交渉単位や交渉代表の決定についての過半数原理など、ワグナー法に連なる要素が生み出されていきました。

ワグナー上院議員はこういった要素を含めて労働争議法案や産業調整法案を提出していましたが成立に至らず、改めて全国労働関係法案を提出していました。ちょうどそこへ 1935 年 5 月、連邦最高裁がシェクター養鶏社事件で NIRA 法に違憲判決を下したため、大統領の支持を得て翌 6 月には同法案がほぼ原案通り可決され、全国労働関係法が成立したのです。

8 ワグナー法

こうして 1935 年に成立した全国労働関係法（ナショナル・レイバー・リレーションズ・アクト、ワグナー法）はアメリカ労使関係法制を確立した法律ですが、争議調整に関する部分をまったく含まず、もっぱら団結権及び団体交渉権の承認とそれらへの侵害を不当労働行為として禁止し、救済することが内容のすべてという意味で、やや特殊な法制とも言えます。

同法はまず第 1 条で、使用者が被用者の団結権を否認し団体交渉を拒むことが労働紛争を惹起し州際通商の阻害となるとの認識から、労使の交渉力の平等化を実現すること

が流通への障害を除去することになるとの憲法上の理屈付けをしています。これは、連邦制のアメリカでは連邦政府の権限が憲法で限定されているため、労働法といえども憲法上の州際通商条項を根拠にせざるを得ないためです。

団結権、団体交渉権はまず第 7 条で「被用者は、自主的に組織化し、労働団体を結成し、これに加入し、これを援助し、自ら選出した代表者を通じて団体交渉を行い、団体交渉または相互扶助ないし保護を目的とする共同の活動に従事する権利を有する」と総括的に規定した上で、第 8 条で具体的に団結権・団体交渉権を侵害する不当労働行為（アンフェア・レイバー・プラクティス）の 5 類型を示しています。ただし第 1 号は総則的条項で「第 7 条で保障する権利の行使につき、被用者に干渉、抑圧、強制を加えること」です。

第 2 号はいわゆる支配介入で、「労働団体の結成または運営を支配し、若しくはこれに介入し、あるいはこれに財政上の援助を与えること」です。ただし勤務時間中の有給協議は認められます。

第 3 号はいわゆる差別待遇で、「雇入れまたは雇用の継続若しくは雇用条件につき差別待遇をして、労働団体の構成員たることを奨励または妨害すること」です。ただし、適正な交渉代表との協定によるクローズドショップ制は認められます。

第 4 号は報復的差別待遇で、「被用者が本法に基づき申立または証言したことを理由として、解雇その他の差別待遇をすること」です。

第 5 号は団体交渉拒否で、「第 9 条 a 項の規定に従って被用者の代表と団体交渉することを拒むこと」です。具体的には、ある交渉単位において排他的交渉代表と交渉することのみが義務づけられ、それを拒否することが不当労働行為となるのであって、どの組合とも交渉しなければならないというものではありません。

これら不当労働行為に対する救済手続は第 10 条に規定されています。不当労働行為については NLRB が管轄し、直接裁判所に訴えることはできません。NLRB は申立に基づき審問を行い、事実認定に基づき使用者に命令を発します。命令は不当労働行為を止め、賃金の支払いを伴った復職を命ずるなどの形をとります。命令に不服があれば裁判所に訴えることができますが、NLRB の事実認定は裁判所を拘束します。このように NLRB 国労働関係局の権限が強化されました。

ワグナー法のもう一つの特色は、NIRA 法の施行過程で確立してきた交渉単位制、排他的交渉代表制を法律上に明確に位置づけたことです。これらは第 9 条 a 項に規定されています。「被用者の過半数が団体交渉の適正な単位で、団体交渉のために指名もしくは選出した代表者は、賃金率、労働時間その他の雇用条件に関する団体交渉につき、当該単位内のすべての被用者の排他的代表者となる」。このように、団体交渉の主体は必ずしも労働組合とは限りません。むしろ、その構成員の利益代表たる私的結社ではなく、交渉単位という一定範囲の全労働者の利益代表という公的性格を有する者として、排他

的交渉代表者が規定されているところに特徴があります。ただし一方でワグナー法は支配介入を不当労働行為として禁止し、これにより会社組合を排除したため、この交渉代表者は事実上労働組合に限られることになるので、これは労働組合を公共団体と見る考え方を生み出していくこととなります⁵。またこの仕組みは、組合員以外も含めて一定の職域の全労働者に交渉結果の労働条件を及ぼすという意味で、欧州諸国に見られる労働協約の一般的拘束力制度を団体交渉の枠組みに組み込んだものと解することもできます⁶。

制定後しばらくはワグナー法も違憲判決を受けるのではないかと危惧／期待されていましたが、1937年のジョーンズ・ローグリン製鉄事件で連邦最高裁が合憲判決を下し、制度が確立しました。

なおニューディール政策の一環として1938年に公正労働基準法が制定され、最低賃金制度を導入するとともに、1週40時間を超える労働への50%の割増率を定めました。

9 ニュー・ディール型労使関係の企業別的性質⁷

こうしてワグナー法によって確立したニュー・ディール型労使関係は、その否定の対象であった1920年代型被用者代表制の刻印を色濃く受けています。図式的に言えば、熟練工中心の職種別組合であるAFLが組織化できなかった新興大企業分野において、1920年代に企業主導で作られた被用者代表制が、NIRA法の下で正当な交渉団体と認められる可能性のある会社組合という形をとり、新興の産業別労働運動である産業別組合会議（CIO。1935年にAFL内部で産業別組織委員会として発足し、1938年に独立）との間で猛烈な争奪戦を繰り広げた結果、それまで会社組合が占めていた位置をそのまま産業別組合が引き継いだため、産業別組合が企業・事業所レベルで交渉し、協約を結ぶというアメリカ特有の仕組みが形成されたわけです。企業への勤続期間に比例する先任権（セニオリティ）ルールなど、ニュー・ディール型労使関係が持つ強い企業別的性質は、ここに由来します。

ただ、ヨーロッパ諸国では企業外の労働組合との職業別ないし産業別労使関係の進展と相俟って、それと両立するものとして企業・事業所レベルの被用者代表制が（多くの場合公的な制度として）確立していきましたが、アメリカでは企業の組合排除政策の手段として会社組合が用いられたために、労働組合の地位を確立するための政策として協調的な被用者代表制自体が全面的に否定されることになりました。

そのため、ワグナー法上の排他的交渉代表者という存在がある面では極めて被用者代

⁵ 浜田富士郎「アメリカ労働法における労働組合」『公企労研究』35号。

⁶ 藤田若雄『協約闘争の理論』労働法律旬報社(1957)。

⁷ 伊藤健市・関口定一編著『ニューディール労働政策と従業員代表制』ミネルヴァ書房(2009)。仁田道夫「アメリカ的労使関係の確立」『20世紀システム 基軸』東京大学出版会(1998)。

表に近い性格を有していながら、使用者からの援助があれば不当労働行為である支配介入に該当するとして否定されてしまうため、企業・事業所レベルに無理に敵対的労使関係を強制するような形になってしまいました。

しかしながら、このことの問題点が意識されるようになるのは、戦後かなり経ってからになります。

10 第二次大戦と戦時労使関係⁸

第二次世界大戦は1939年9月、ドイツ軍のポーランド侵攻で始まりましたが、アメリカが参戦したのは日本の真珠湾攻撃を受けた1941年12月です。しかし既にその前から、ルーズベルト大統領は参戦を予期して準戦時体制に移行していました。

既に1940年5月に設置された国防諮問委員会が労使紛争の調停を行うこととなり、1941年3月に生産管理本部に移管されましたが、同月国防産業に関わる争議のための上級機関として全国国防調停委員会（ナショナル・ディフェンス・メディエーション・ボード）が設置され、勧告を強行する最終手段として陸海軍による実力行使を予定する強力な機能を持っていました。しかし、ストライキは増加の一途をたどり、同委員会はCIO委員が辞任して機能不全に陥ってしまいました。

宣戦布告直後、ルーズベルト大統領は労使双方を招集し、①戦時中はストライキやロックアウトを行わない、②すべての紛争は平和的に解決する、③そのため戦時労働局を設立する、という3原則が示され、労使は「ストなし宣言」に合意しました。大統領は翌1942年1月に三者構成の全国戦時労働局（ナショナル・ウォー・レイバー・ボード）を設置し、仲裁を中心とした紛争処理システムを構築しました。ただし、できるだけ任意仲裁を活用するという方針がとられました。

全国戦時労働局は、協約中に仲裁制度が規定されている場合には協約中の仲裁手続きに従い処理するよう当事者に勧告し、裁定に従わない当事者には従うよう要請しました。また協約中に仲裁手続のない当事者には仲裁付託条項の導入を進め、不適切な仲裁条項には修正を指示しました。また任意仲裁で解決されない場合には強制仲裁に付されますが、その裁定に従わない者に対しては、大統領令に基づく陸海軍による工場等の接収が行われました。これは1943年6月に成立した戦時労働争議法に規定されました。こうした戦時中の経験は、戦後労働仲裁制度が普及するのに大きな役割を果たしたといわれています。

同局の政策として重要なのは、組合員資格維持方式（いったん組合に加入したら協約期間中は組合員としてとどまらなければならない）で、これにより労働組合の組織率は

⁸ 藤原淳美「アメリカ合衆国における戦時労働政策と仲裁」『六甲台論集 法学政治学編』46巻1号。河村哲二『パックス・アメリカナの形成』東洋経済新報社(1995)。河村哲二『第二次大戦期アメリカ戦時経済の研究』御茶の水書房(1998)。

戦時中上昇の一途をたどりました。しかし、賃金統制により鬱積していた労働者の不満は、戦後噴出することになります。

11 タフト・ハートレー法

第二次大戦終結後から大規模ストライキが続発する中で、共和党から連邦調停法案が提出されました。これは鉄道労働法に倣って連邦調停局を設け、調停前置とストライキ予告制、冷却期間の設定を規定するとともに、使用者が組合を起訴できること、監督者を非組合員化することなど、タフト・ハートレー法に盛り込まれた事項も含まれていました。同法案は上下両院を通過した後、トルーマン大統領の拒否権で廃案になりました。

しかし 1946 年の選挙で共和党が大勝した後、共和党議員の中から今度はワグナー法を全面改正する法案が提出され、AFL、CIO など労働組合のロビイングやトルーマン大統領の拒否権を覆して、1947 年に全国労使関係法（ナショナル・レイバー・マネジメント・リレーションズ・アクト、タフト・ハートレー法）が成立しました。

同法はまず交渉代表を選出する権利を保障される被用者から監督者（スーパーバイザー）などを除外し、適正交渉単位の決定に際して専門職被用者（プロフェッショナル・エンプロイヤー）や職種別被用者などを区別して取り扱い、スト中の被用者などの投票資格を否認しました。

一方、団体交渉を「賃金・労働時間その他の雇用条件または労働協約もしくはそれについて発生する問題の交渉及び成立した合意を記載した労働協約書の作成に関し、一方当事者の要求がある場合に使用者と被用者代表が適当な時間に会合し、誠意をもって協議する相互の責務の遂行」と定義したことは、使用者が団交資料として一定の情報提供義務を負うとの NLRB の方針と相俟って、労働組合側に有利な面もありました。

同法の最大の特徴は、使用者側だけでなく排他的交渉代表（労働組合）の団体交渉拒否も不当労働行為として禁止したことです。さらに、使用者に対して被用者の差別待遇を強要すること、使用者に対する二次的ボイコットや管轄争いのストライキ、不当に高額のあるいは差別的な組合加入費の要求、実行されない労務に対し使用者に金銭を払わせる羽根布団行為（フェザーベッディング・プラクティス）なども労働側の不当労働行為とされました。その反面、使用者の不当労働行為については、「言論の発表は、その表現に報復または暴力の威嚇もしくは利益の約束を含まない限り、不当労働行為とならない」と規制を緩和しています。

アメリカもイギリス同様労働協約法制を持たず、労働組合が協約違反を行っても組合を相手に提訴できないという問題がありましたが、タフト・ハートレー法は「交渉代表と使用者の間で締結された労働協約の違反に関する訴訟は提起できる」と、労働組合の責任を明確にしました。組合支部が勝手に行った山猫ストについても組合本部が協約違反の責任を追及されます。

クローズドショップは禁止され、ユニオンショップも排他的交渉代表たる組合のみに制限されました。また労働協約の解除・更改について 60 日間の予告と 60 日間の冷却期間の遵守義務が規定され、さらに国家的緊急事態に当たると判断される労働争議に対する大統領による 60 日間のスト禁止令、それに付随する連邦政府の斡旋が制度化されました。その他、連邦政府職員のスト権が禁止されています。

このように、強大化した労働組合の力を削ぎ、労使間の交渉力の平等化を図る狙いの法律でした。これに対し、対立抗争してきた AFL と CIO の間に統合の気運が高まり、1955 年に AFL-CIO として統一を果たしました。

12 ランドラム・グリフィン法

1959 年の労使報告公開法（レイバー・マネジメント・リポーティング・アンド・ディスクロージャ・アクト、ランドラム・グリフィン法）は、運転手などからなるチームスターズ労組など労働組合の腐敗現象に対処するため、組織内部規制の強化により一般組合員の権利保障を理由に制定されました。その中心をなすのは「労働組合員の権利章典」です。組合運営に組合員が平等の権利を持つことをはじめ、組合員の言論・集会の自由、秘密投票によらない加入金・組合費値上げの禁止、不当な懲戒処分からの保護など、まさに労働組合と組合員の関係を国家と国民の関係と同視する法律と言えます⁹。

同法はそれに加えて、労働側の不当労働行為を若干拡充しています。二次的ボイコットはタフト・ハートレー法で禁止されていましたが、チームスターズ労組は運輸業者との協約中に無組合業者や争議中業者の貨物は運ばないというホット・カーゴ条項を結んでいたため、これを全面的に禁止するものです。また組合承認ピケティングも厳しく制限しました。

13 GM-UAW協約体制¹⁰

第二次大戦後のアメリカの労使関係は、自動車産業の労使関係をモデルを形成されましたが、その枠組みを形成したのが 1948 年にジェネラル・モーターズ（GM）と全米自動車労組（UAW）の間で結ばれた労働協約です。ここで UAW は企業側の経営権（マネジメント・プレロガティブ）を承認し、賃金・労働条件のみを団体交渉で決定することとする一方、細かな職務分類に基づく職務割当てを厳格な先任権ルールに基づいて行うといういわゆる職務規制型組合主義（ジョブ・コントロール・ユニオニズム）を確立しました。これがフォードやクライスラーに、さらに他企業に波及していきました。

協約期間は 2 年～5 年の複数年体制で、その間のインフレから実質賃金を守るために、協約中に生計費調整条項（COLA）を導入するとともに、実質賃金上昇率をマクロの経

⁹ 安枝英神「労働組合員の権利章典」(1)～(3)『同志社法学』28 巻 4 号、29 巻 1,2 号。

¹⁰ 萩原進「自動車産業労使関係の変容」『アメリカ経済の再工業化』法政大学出版局(1999)。

済成長率にリンクさせる方式（AIF）を採用しました。

こうした職務規制や安定賃金の容認は、経営参加を否定し敵対的労使関係を前提とする法制の下で、労使間の平和を維持するために必要なものでしたが、やがてその硬直性がアメリカ経済低迷の原因として批判されるようになっていきます。

14 労働法改善法案¹¹

タフト・ハートレー法によって改正された全国労働関係法に対しては、事件処理の遅滞と救済命令の不十分さが繰り返し指摘され、AFL-CIO が中心になってその改正法案が 1977 年、78 年に提出されました。

その内容は、不当労働行為事件処理の迅速化のために略式手続を新設すること、組織化過程での不当解雇に対する 2 倍額のバックペイや差止命令、初回団交拒否に対する損害賠償（団交したら得られたであろう賃上げ額）、NLRB 命令を無視する者の政府契約からの排除、などです。

しかし、民主党のカーター政権下にもかかわらず、下院は通過したものの、上院で反対派による議事妨害にあい、結局不成立に終わりました。社会全体の反組手的ムードがその背景にあります。

15 ダンロップ委員会報告とチーム法案¹²

1990 年代になって大きな議論を呼んだのは、全国労働関係法上被用者参加制度がどこまで合法的なのか、という問題でした。上述のように、1920 年代の被用者代表制を会社組合として否定する思想から、ワグナー法は「労働団体の結成または運営を支配し、若しくはこれに介入し、あるいはこれに財政上の援助を与えること」を不当労働行為として禁止し、これはタフト・ハートレー法による改正でもまったく変わっていません。

1992 年に NLRB が下したエレクトロメイション社事件裁定は、無組合企業で昇給や精勤ボーナスなどを議論するため被用者と会社側からなる行動委員会を設置したことを不当労働行為と判断し、翌 1993 年のデュ・ポン社事件では労組とは別に安全協議会や健康委員会を設置したことを不当労働行為と判断しました。

1993 年に発足した民主党のクリントン政権は、ライシュ労働長官とブラウン商務長官の共同で、ダンロップを座長とする「労使関係の将来に関する委員会」を設置し、①労使の協同と被用者参加を通して職場の生産性を向上させるにはどうすべきか、②協同的な行動を高め、生産性を改善し、対立や遅延を減らすには、現在の法的枠組みや団体交

¹¹ 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。

¹² 澤田幹「ダンロップ・レポートと 1990 年代アメリカ労使関係」『同志社商学』51 卷 3 号。橋場俊展「米国労働法の視角からみた従業員参画制度の位置づけ」『同志社大学大学院商学論集』31 卷 2 号。橋場俊展「従業員参画制度と伝統的組合機能」『同志社大学大学院商学論集』32 卷 2 号。橋場俊展「従業員参加をめぐる諸議論の概観および批判的検討」『北見大学論集 23 卷 2 号。』

渉慣行にどのような変革が必要か、③職場の問題が直接当事者間で解決される範囲ほどの程度広げられるべきか、といった問題について審議を行いました。

同委員会は 1994 年 12 月に報告書を提出し、多岐にわたる勧告を行っていますが、そのうち第 2 節の被用者参加において、ワグナー法以来の規定の見直しを提起しています。被用者参加制度を否定する根拠となっている第 8 条 a 項第 2 号の支配介入禁止規定について、「被用者参加制度が労働条件もしくは報酬に関する議論を含むものであっても、それが参加制度の幅広い目的に付随するようなものである場合には、単にそのような議論を行っているという理由によって違法とされるべきではないことを何らかの方法で規定することにより、議会は第 8 条 a 項第 2 号を明確化すべきである」と、その見直しを求めているのです。ただ、委員中 UAW 前会長のフレイザー委員が見直しに反対したため、表現ぶりは曖昧になっています。これと釣り合いをとるため、タフト・ハートレー法で導入された監督者の非組合員化について、その範囲の縮小も提起されています。

クリントン政権は組合の反対からこうした法改正を提起しませんでした。1995 年野党の共和党から支配介入禁止規定の見直しのみを内容とする法改正案（チーム法案）が提出されました。それは全国労働関係法第 8 条 a 項第 2 号に、「ただし、製品の品質、生産性、能率および安全衛生に関する事項、これらに限らず、その他相互の利害事項について労使が協同して取り組むために、少なくとも被用者が使用者側代表者と同程度に参加可能な機関を、使用者が設置し、もしくはこれに援助を与え、またはこれに参加することは、当該機関が被用者の排他的代表としての地位を求め、使用者と団体交渉を行い、労働協約を締結ないし改定しようとするものでない限り、使用者の不当労働行為を構成せず、かつその証拠とならない。なおこの但書は、第 9 条 a 項に定める被用者の代表として認められた労働団体が存在する場合には適用しない」という但書を追加するものでした。

このチーム法案は 1996 年 7 月、共和党優位の議会で可決されましたが、クリントン大統領が AFL-CIO との約束を守るべく拒否権を行使したため、成立に至りませんでした。

16 被用者自由選択法案¹³

2009 年に発足した民主党のオバマ政権は、再び労働組合の結成・加入を容易にするための法改正に乗り出しました。既に 2007 年から当時野党の民主党議員により被用者自由選択法案（エンプロイヤー・フリー・チョイス・アクト）が提出されていましたが、2009 年 3 月に改めて与党側から提出されたのです。

その中でも注目を集めたのはいわゆるカード・チェック条項で、現行法では排他的交渉代表となるためには被用者による無記名・秘密投票による過半数の支持が必要ですが、

¹³ 沼田雅之「オバマ新大統領の誕生と被用者自由選択法のゆくえ」『労働法律旬報』1686 号。沼田雅之「オバマ政権の労働組合政策」『大原社会問題研究所雑誌』639 号。

改正案では被用者の過半数が組合授權カードに署名していれば選挙を行うことなく排他的交渉代表の認証を行わなければなりません。選挙の実施による使用者側からの切り崩しに遭うことがなくなり、労働側にとって有利になります。

また、組合の団交申入れを受けてから 10 日以内に団交に応じなければならないとか、交渉開始から 90 日経っても妥結しない場合は連邦調停斡旋局（FMCS）に斡旋の開始を求めることができ、斡旋開始から 30 日経っても紛争解決に至らない場合は FMCS 仲裁委員会が裁定を行い、両当事者は 2 年間それに拘束されるといった仕組みも盛り込まれています。

さらに、組合結成過程や初回の労働協約に合意するまでに組合支持の被用者を違法に解雇した場合、NLRB は 3 倍額のバックペイを命じ、故意または反復的な場合は 2 万ドルの制裁金を課せうとしています。

しかし共和党は秘密投票の保護を訴えて上院で抵抗し、同年 8 月には同法案の成立は頓挫しました。

第9章 その他のアングロサクソン諸国

第1節 カナダ¹

1 労働争議調査法²

英領植民地から自治領となったカナダではイギリスのコモンローが適用されていましたが、20世紀にはいるとようやく独自の法制を発達させてきました。たとえば、1900年に制定された争議調停法は連邦政府労働省による調停手続や実情調査手続を規定する積極的行政介入方式を採用しています。1901年の鉄道ストを契機に制定された1903年の鉄道労働争議法は、調停不調の場合に職権で仲裁手続に付託しうる制度を設けましたが、裁定に法的拘束力はなく公表しうるだけです。若干の強制的要素を含みながらも強制仲裁ではない仕組みです。両法は1906年に調停労働法として統合されました。

さらに1906年の炭鉱ストが大争議に発展したことで、公益産業分野を対象とする労働争議調査法（インダストリアル・ディスペユート・インヴェスティゲイション・アクト）が1907年に制定されました。同法により、公益産業分野で争議が生じたときは調停調査委員会が設置され、調停とともに調査を行い、その結果を報告にまとめ、公表します。この報告公表までは一切のストライキとロックアウトが禁止されます。報告は仲裁裁定ではなく、当事者に対して拘束力はありません。この制度は、強制仲裁制度と異なり争議を一時的に延期させるだけで基本的には任意調整制度ですが、一般大衆の世論によって当事者に圧力を加え、争議を解決することを狙いとするものと言えます。

ところがこの法律は1925年、イギリス枢密院（当時の最終審）で違憲判決を受けてしまいました（スナイダー判決）。カナダは連邦制なので、連邦法が州の立法権を侵害したと判断されたのです。時の労働大臣マッケンジー・キングは1925年3月の改正法で、州の管轄に属する産業の争議については各州法によって労働争議調査法を適用することとし、多くの州がその旨の委任立法を制定しました。

2 戦時立法

1935年にアメリカでワグナー法が制定されると、カナダでも労働組合が類似の立法を要求し、かなりの州で団体交渉権や不当労働行為制度を規定する州法が制定されました。

1939年の第二次大戦の勃発とともに、戦時特別法に基づく枢密院勅令第3495号により労働争議調査法の適用範囲が軍需産業に拡大され、翌1940年の勅令第2685号は団体交渉権などを宣言しましたが実施のための手段を欠いており、同年末の勅令第7440号は賃金統制を導入し、1941年の勅令第4020号により労働争議調査委員会が不当労働行為の調査も行うこととされました。

¹ 國武輝久『カナダの労使関係と法』同文館(1990)。

² 「カナダの労働争議調査制度」（瀬元美知男、深瀬義郎執筆）『レファレンス』23号。

しかしこれでも労働側は満足せず、遂に 1944 年 2 月の戦時労働関係規則(勅令第 1003 号)によりワグナー法型の労使関係制度が全面的に導入されました。すなわち、交渉単位制度を導入し、交渉単位内の全労働者によって交渉代表を選出する手続を保障すると主に、過半数を獲得した組合の認証制度、認証組合と団体交渉する使用者の義務、組織化の侵害を不当労働行為として禁止し、処罰するという仕組みです(この点は独自)。それと従前の争議調査制度が連続した形で規定されています。

3 労働関係争議調査法

第二次大戦の終結とともに戦時特別法に基づく法令の根拠が失われ、平時への移行が問題となりました。連邦と州の立法権限という難しい問題を抱えるだけに、連邦政府労働相ミッチェルは各州と協議を重ね、できるだけ統一的に運用するとの方針に同意を得て、1948 年労働関係争議調査法を制定しました。

同法は基本的に勅令第 1003 号を踏襲していますが、適用範囲は公益事業と公共企業体に限り、他方各州法との実質的な統一性を維持するため、連邦政府と州政府が協定を締結し、連邦法に準拠する州法を制定することとしました。

ところがまたもや 1950 年、カナダ最高裁は州が連邦にその立法権限を委譲することは違憲であるとの判決を下し、各州は独自の立法を余儀なくされました。労使関係法の統一的基盤は再び失われたのです。

4 労働法典第 5 部

その後、1966 年の鉄道ストライキを受けて政府は労働関係特別調査委員会を設置し、1968 年に争議調整手続の見直しを求める報告書が提出されました。これをもとに、1971 年労働関係争議調査法を全面改正するとともに、これをカナダ労働法典の第 5 部として編入しました。

団体交渉制度については、交渉単位内の労働者の 35%以上が組合員であることが組合の認証申請の条件とされ、50%以上であれば選挙なしに認証されます。使用者は技術革新に伴う合理化を実施する場合は、協約の相手方である組合に対して 90 日前までに通知することが義務づけられ、これを協約の平和義務から外して団体交渉事項としました。

不当労働行為制度については、労使双方の誠実交渉義務が明記されるとともに、従来の科罰主義に加えて行政救済方式が導入されました。

争議調整については、従来の二段階の調整手続に代えて、労働大臣の裁量による調停官の任命、調停委員の任命、調停委員会の設置、いかなる調整手続にも付託しない旨の宣言という四つの選択肢を設定しました。これは自主的交渉を促す狙いによるものですが、その効果は薄かったようです。このような調整手続を経過した後のストライキは合法的であり、その停止を命ずる法的根拠は存在しません。そのため、連邦レベルでも州

レベルでも、特別職場復帰立法という立法措置でストライキを中止させることが多く見られました。

第2節 オーストラリア³

1 強制仲裁制度の成立⁴

長くオーストラリアの労使関係法制の特徴をなしてきた強制仲裁制度の起源は 1890 年の海員争議にあります。海員組合のメルボルン労協加入をめぐる問題から拡大して 2 か月半に及ぶ争議となり、結果的に組合側の大敗北に終わったのです。この後争議に関する王立委員会が設置され、紛争を調停・仲裁に付託するよう当事者に強制するという考え方が有力になりました。労働組合側も、直接行動に頼るよりも議会の中に労働者の利益を代表する勢力を形成し、それを通じて労働者の要求を実現しようという戦略をとるようになります。

1890 年代には各州で任意仲裁立法が進められましたが、そこに大きな影響を与えたのは 1894 年にニュージーランドで制定された強制仲裁制度でした。これを受けて 1900 年に西オーストラリア州で初の強制仲裁法が成立し、翌 1901 年にはニュー・サウス・ウェールズ州でも成立しました。これが連邦法のモデルといわれています。ただし、連邦国家のオーストラリアでは、連邦憲法に明確な授権規定がなければ連邦レベルの立法はできません。連邦憲法制定会議で繰り返し議論された結果、1900 年に連邦憲法第 51 条第 35 項に「1 州の境界を超えて展開される労働紛争を予防し解決するための調停及び仲裁」を行う権限が規定されました。逆に言えば、調停・仲裁以外に連邦政府は労使関係上の権限はないということになります。以後のオーストラリア労使関係法が調停・仲裁中心のシステムとして進化していく一つの原因と言えます。

憲法に基づき 1904 年 12 月に連邦調停仲裁法が制定され、連邦調停仲裁裁判所（コモンウェルス・コート・オブ・コンシリエイション・アンド・アービトレーション）が設置されました。同裁判所は「労働紛争の予防、解決のため」に、当事者間の調停を試みるとともに、一般的拘束力を持つ仲裁裁定によって基礎賃金や標準労働時間を決定する権限を与えられました。

これが単なる争議の仲裁を超えて、事実上一国の労働条件基準を決定する仕組みとなる大きな転機は、1907 年 11 月同裁判所首席判事ヒギンズがハーヴェスター事件において、「未熟練労働者に対しても、文明社会に住む平均的労働者が通常的生活を営むために必要とされる諸費用を満たすに足るだけの賃金を支払われるべきである」として 1 日

³ 大前朔郎『労働運動史研究』ミネルヴァ書房(1991年)。

⁴ 『オーストラリアの労使関係法の特徴』（三島宗彦・佐藤進執筆）国立国会図書館(1962年)。琴野孝「平等主義と世界主義」『社会経済史学』35巻3号。平良「オーストラリア連邦憲法における調停・仲裁条項」『法学研究』45巻2号。石垣健一「オーストラリアの賃金決定システム」『経済経営研究年報』37巻1/2号。

7 シリングの賃金を裁定したことにあります。ヒギンズは上記憲法制定会議で繰り返し調停仲裁条項の挿入を主張した人物でした。

その後 1922 年にはハワーズ判事によって、生計費の上昇つまり物価上昇を自動的に調整するスライド制（インデクセーション）が導入されました。こうして、他国では最低賃金法に基づいて行われるようなことが、オーストラリアでは争議の仲裁裁定（アウォード）という形で行われることとなったのです。

なお同法は事実上オーストラリアにおける労働組合立法、労働協約立法でもあります。同法によらない結社としての労働組合や同法によらない紳士協定としての労働協約も存在し得ますが、同法に基づき登録された労働組合（インダストリアル・ユニオン）のみが同法の調停・仲裁を利用することができ、拘束力ある裁定の適用を受けることができるからです。

2 強制仲裁制度の推移⁵

さて 1904 年法はこうした保護の代わりに厳格な争議の禁止規定を設けていました。強制仲裁によって紛争が解決する以上、ストライキに訴える必要はないという考え方です。しかし 1930 年改正により組合役員以外のスト参加者への刑罰規定は廃止され、その代わりに仲裁裁定に禁止条項が挿入されることが普通でした。1970 年までは禁止条項違反のストライキには差止命令（インジャンクション）が出され、命令不遵守には裁判所侮辱罪として刑事罰が科されていましたが、1969 年のオ・シェア事件で組合幹部への罰則適用に反発した大争議により、翌年侮辱罪と差止命令は廃止されてしまいました。

これより先 1956 年のボイラー製造者協会事件判決で、立法部が法律によって司法権を行使する特別裁判所を設置することが違憲と判断されたため、従来の調停仲裁裁判所の調停・仲裁権限は連邦調停仲裁委員会（コモンウェルス・コンシリエーション・アンド・アービトレイション・コミッション）に、司法権は連邦労働裁判所（コモンウェルス・インダストリアル・コート）に移管されました。前者は 1973 年にオーストラリア調停仲裁委員会に、後者は 1977 年に連邦裁判所労働部（インダストリアル・ディヴィジョン）になっています。

さて、労働争議の裁定という形でのみ拘束力が認められている仕組みの中で、自主的な交渉により締結された労働協約（インダストリアル・アグリーメント）に拘束力を付与するための仕組みとして、認証協約（サーティファイド・アグリーメント）と同意裁定（コンセント・アウォード）という仕組みが設けられています。他国であれば労使自主法としての労働協約法制でカバーされるべき領域が、著しく国家制度に寄りかかった形で制度化されたと言えるでしょう。

⁵ 諏訪康雄「オーストラリアの労働協約法」横井芳弘編『現代労使関係と法の変容』勁草書房（1988 年）。竹下英男「オーストラリアの強制仲裁制度」『比較法学』16 卷 1 号。

3 企業レベル協定への法改正⁶

石油危機以降、オーストラリアを取り巻く経済環境が厳しさを増す中で、保守党のフレイザー政権は労使関係システムの抜本改革を打ち出しました。1982年に提案された調停・仲裁法改正案（ヴァイナー法案）は、裁定における組合員優先処遇条項を禁止し、争議時に使用者に就労停止命令（スタンダウン）権を認めようとするものでしたが、総選挙で労働党が勝利したため廃案となりました。

1983年に誕生した労働党のホーク政権は労働組合と賃上げ抑制の合意（アコード）を結んでインフレ抑制に努めるとともに、企業の競争力を強化するために団体交渉の分権化を図る目的で、1988年、1992年、1993年と労使関係法制の改正を行いました。

1988年法は調停仲裁法を労使関係法と改称し、認証協約と同意裁定を分離しました。特に認証協約については、当事者の意思による裁定からの離脱を認め、企業別交渉・協約への道を開いたことが重要です。認証協約はその有効期間中は裁定に優先し、労使関係委員会（旧調停仲裁委員会を改称）は原則として認証協約を変更・廃止できません。

1992年改正はこの協約の認証要件から公益の判定基準を削除し、一次的に不利益を与えるものでも経営困難から脱出するためのリストラ策を認めるようにしました。

そしてホーク首相に代わった同じ労働党のキーティング政権下の1993年改正は、従来の認証協約に加えて、企業別弾力化協定（エンタープライズ・フレキシビリティ・アグリーメント）を導入しました。これは、既に裁定によって拘束されている使用者とその雇用する労働者の関係について、適用労働者の過半数の同意を得て文書を作成し、労使関係委員会の承認を得たものです。労働者のうちに一人でも組合員がいればその組合が関与する仕組みになっていますが、組合に拒否権があるわけではありません。もっとも企業別弾力化協定の承認要件として、労働者に不利益を与えないことが明記されています。

なお同改正法は連邦法上初めて不公正解雇についての規定を置き、原職復帰または補償金の支払いという救済措置を定めました。

ここまでの労働党政権下の立法は、裁定制度という大枠を維持した上で企業別交渉を促進する方向のものでした。

4 職場関係法⁷

1996年3月の総選挙で自由党と国民党が勝利し、ハワード政権が誕生すると、それまでの労使関係システムを抜本的に転換する法改正に乗り出しました。同年11月に制定さ

⁶ 長淵満男『オーストラリア労働法の基軸と展開』信山社(1996年)。

⁷ 長淵満男「オーストラリア労働関係における個別化と組合排除」『甲南法学』40巻1/2号。長峰登記夫「仲裁制度から個別雇用契約へ」『人間環境論集』2巻2号。山田陽一「労使関係制度の規制緩和と現実」『オーストラリア・ニューージーランドにおける労働分野の規制緩和をめぐる動きと雇用への影響』雇用・能力開発機構、国際労働財団(2004年)。

れた職場関係法（ワークプレイス・リレイションズ・アクト）は、労働党政権下で進められてきた交渉の分権化（＝企業レベル交渉の促進）に加えて、労働組合を排除し集団交渉から個人契約へという流れを推進するものでした。

まず同法で最も重要な概念は、企業別弾力化協定に代わるオーストラリア職場協定（ワークプレイス・アグリーメント）です。これは企業または職場レベルで、使用者と労働者の間で個人的または集団的に締結される合意のことで、とりあえず「協定」と訳しましたが個人契約でもあり得ます。労働者は労働組合を含む第三者による代理交渉をすることはできますが、労働組合がそれを「強要」することは禁止されています。協定の内容については、新設される雇用審査官（エンプロイメント・アドヴォケート）が不利益取扱いにならないか審査することとされています。

この雇用審査官は同時に、結社の自由の違反行為を取り締まる役割を担っていますが、その結社の自由の違反というのは労働組合への加入・非加入の強制などで、つまりクローズドショップの禁止がその標的です。

一方で裁定の対象事項を大きく縮小し、裁定よりも認証協約が優先し、認証協約よりも職場協約が優先するという個別合意優先のシステムとしました。なお解雇規制については、不公正解雇の申立てを有料化するとともに、裁判所ではなくまず労使関係委員会で調停・仲裁を図ることとされました。

5 労働選択法⁸

ハワード政権は 2005 年 12 月職場関係法を大幅に改正して労働選択法（ワーク・チョイス・アクト）を制定しました。同年 5 月に法案が公表されてからオーストラリア全土で大規模な抗議デモが繰り返されましたが、それを押し切って成立させたのです。

同法はこれまでの連邦法が憲法の調停・仲裁条項に根拠を置いていたのに対し、憲法の法人条項に根拠を置き、各州の労使関係法制に優越するものとして制定されました。その内容を見ると、まず全ての労働者の最低労働条件として「オーストラリア公正賃金・労働条件基準」を設定し、その役割を労使関係委員会から新設の公正賃金委員会に移しました。その一方で、裁定を下しうる事項をさらに縮小して下し得ない事項を拡大することにより裁定の存在を極小化しています。

職場協定についても 1996 年法で規定されていた不利益性審査が削除され、賃上げなどの利益提供がなくても不利益変更が自由にできることになりました。制約は上記公正賃金・労働条件基準だけです。また職場協定の期間経過後は 90 日の予告で一方向的に解約できます。

とりわけ労働選択法が力を入れているのは労働組合の活動への規制と争議の制限です。

⁸ 長峰登記夫「規制緩和という名の規制強化」『大原社会問題研究所雑誌』584号。アンソニー・フォーサイス「オーストラリアにおける労使関係の分権化」『日本労働研究雑誌』555号。

労働組合役員の仕事への立入権は大幅に制限され、労働争議が認められるのは協約交渉当事者である使用者の被用者に限られるなど、企業を超えた労働運動に対して全面的な抑圧姿勢が窺われます。また争議のあらゆる段階で労使関係委員会や担当大臣が停止命令や中止命令を出せるようになっていきます。

しかしながら、このような極端な労使関係システムは長く続きませんでした。

6 公正労働法⁹

2007年11月の総選挙では労働選択法の見直しを掲げた労働党が勝利し、ラッド政権はまず暫定措置として2008年3月に職場関係修正（公正に向けての移行）法により、不利益禁止基準の復活などを行いました。2009年3月に公正労働法（フェア・ワーク・アクト）を制定し、新たな労使関係法制を確立しました。公正労働法も労働選択法と同様、憲法の法人条項に根拠を置き、ほとんど全ての労働者に適用されます。この点はハワード政権の置き土産です。

公正労働法は個人契約中心であったオーストラリア職場協定を廃止し、企業協約（エンタープライズ・アグリーメント）中心の労使関係法制を組み立てました。交渉は基本的に単一使用者とその被用者の選んだ交渉代表者の間で行われます。労働者が組合員であれば、自動的に組合が交渉代表になります。同法は誠実交渉義務を定め、誠実に交渉に応じない場合には新設の公正労働局が交渉命令を発するという仕組みを導入しました。そもそも最初に交渉を拒否するような場合には、交渉代表の申請に基づき「過半数支持決定」を発出します。このように、結果的にアメリカ型に近い仕組みに落ち着いてきたと言えます。

公正労働法は賃金、労働時間等について全国雇用基準を設定しています。これも労働選択法の延長ですが、労働選択法が労働組合を排除して個人契約中心にするための最低限のセーフティネットとして公正賃金・労働条件基準を設けたのに対し、公正労働法は企業協約の最低基準を定めたものという位置づけです。

企業協約は上記のように必ずしも労働組合との間で締結されるとは限らず、非組合被用者代表と締結するものも含まれますが、いずれにせよ合意後被用者の投票により過半数の支持が得られなければならない、その上で公正労働局の認可を受けて初めて発効します。公正労働局はそれが適用される労働者の真意で合意されたこと、強制がないこと、全体的改善基準に抵触しないことなどを審査します。この最後のものは、不利益禁止基準に代わるものです。

公正労働法が導入した新たな仕組みとして小零細企業など団体交渉が困難な労働者向けの特別低賃金交渉流（スペシャル・ローペイド・バーゲニング・ストリーム）があり

⁹ 長瀬満男「オーストラリア労使関係法の新基軸」『甲南法学』51巻3号。

ます。労働者団体の申請により公正労働局は低賃金公認（ローペイド・オーソライゼーション）を作成し、低賃金職場決定等の援助を与えるものです。また、不公正解雇の対象を大幅に拡大するとともに、その手続を簡易化しました。

第3節 ニュージーランド¹⁰

1 強制仲裁制度の成立¹¹

ニュージーランドは国家レベルで強制仲裁制度を採用した最初の国です。そのきっかけはやはり1890年の海員争議の敗北で、その直後に行われた総選挙で労働党と提携した自由党が勝利し、労働党から入閣したリーヴズ労相が他国に例を見ない実験的性質を持つ強制調停・仲裁制度を導入したのです。

1894年8月に制定された「労働組合の結成を助長し、労働争議を調停仲裁によって解決することを促進する法律」（労働調停仲裁法）は、1904年のオーストラリア法に先駆けて、労働組合の登録制度、労働争議の強制調停・仲裁制度、そして一般的拘束力を有する裁定（アワード）による全国的最低労働条件設定という仕組みを作り上げました。こうした保護の代わりに協約、裁定の有効期間中の争議行為は禁止され、これはオーストラリアと異なりずっと維持されてきました。

1913年にはカナダの例に倣って、非登録団体の紛争を対象とする労働争議調査法が制定され、こちらではストライキに7日間の予告期間が置かれていますが、ニュージーランドの労働組合はほとんど調停仲裁法上の登録組合を選びました。言い換えれば、ストライキをやり抜くだけの力はないので国家の保護下で優遇を受けてきたということでもあります。

1932年には強制仲裁が廃止されましたが、1936年には労働党政権下で再び強制仲裁が確立し、この時に併せて強制組合主義が導入されました。これは、同法の下で作成される全ての裁定及び協約の中に、使用者が非組合員を雇用することは違法である旨の規定を設けなければならないとするもので、いわば法定ユニオンショップ協定と言えます。国家による組合保護の極端な姿です。

1961年には国民党政権が法律による強制組合主義を廃止しました。もともと、当事者の合意があれば協約や裁定で無限定優先条項（組合員でない被用者は一定期間内に組合員にならなければならない）を設けることは可能で、それが一般的であったようです。

¹⁰ 林和彦「ニュージーランドにおける労働市場の規制緩和：1991年雇用契約法の研究」『日本法学』75巻1号、2号。

¹¹ 宮島尚史「ニュージーランドの強制仲裁制度」『レファレンス』49号。深山喜一郎「ニュージーランドにおける労働争議調整制度」『九州大学教養部社会科学論集』9号。

2 労働党政権の改革¹²

1894年法以来の仕組みを初めて大きく変えたのは、労働党政権下の1973年労使関係法です。同法はなお強制調停・仲裁と裁定制度を維持しましたが、アメリカ的発想を取り入れて利益争議と権利争議を区別し、それまでの仲裁裁判所を労働委員会（インダストリアル・コミッション）と労働裁判所（インダストリアル・コート）に分け、前者が利害調整して裁定を行い、後者がその解釈や適用をめぐる紛争を処理することとしました。その他、労使関係について政府に勧告する労使関係評議会が設けられています。興味深いのは、ストライキやロックアウトが不公正労働行為という概念の中にまとめられていることです¹³。

1984年には労働党のロンギ政権が同法を改正して強制仲裁から任意仲裁への回帰を図るとともに、1987年には労働関係法を制定して、企業レベル協定への道を開きました。個別企業の労使協定によって全国レベルの裁定の一律の規制から離脱できるようにしたのです。労働者は裁定と協定の両方にカバーされることはできないので、もはや強制仲裁に戻ることはできません。こうしてニュージーランドはストライキを禁止する強制仲裁制度から、企業レベル交渉と任意調停による争議解決への移行を図りました。これはニュージーランド経済の国際競争力を高めるために行われたものです。

3 1991年雇用契約法

労働党政権はその規制緩和政策で支持を失い、1990年10月の総選挙で地滑りの敗北を喫しました。代わって政権に就いた国民党のボルジャー首相は、新自由主義イデオロギーに基づき、集团的労使関係よりも個別雇用契約を中核とする法制度を構築しました。

1991年5月に制定された雇用契約法は、まず「結社の自由」を強調します。被用者が被用者団体に加入するかしないかの自由を制約する強制組合主義や協約・裁定上の無限定優先条項は全て排除されます。そもそも被用者団体も雇用契約の交渉代理人になりうる単なる社団に過ぎず、労働組合としての職場の組合員へのアクセス権も認められません。

同法の中核は雇用契約の内容を決定するための「交渉」です。被用者や使用者は交渉に当たり、他の者や団体に交渉代表者になってもらうことができますが、「団体交渉」という概念は存在しません。複数の被用者や使用者を拘束する集团的雇用契約の交渉は団体交渉に近いといえますが、複数使用者交渉を強制するストライキは違法なので、実際には企業内に制約されます。

苦情処理や雇用契約の解釈・適用に関する紛争も裁定ではなく雇用契約上に定められ、雇用審判所及び雇用裁判所の管轄となります。一方、ストライキやロックアウトへの厳

¹² 日本労働協会編（小松隆二執筆）『ニュージーランドの労働事情』日本労働協会（1988年）。

¹³ 『海外労働情報 XXV ニュージーランド労使関係法』日本貿易振興会（1977年）。

しい制限だけは強制仲裁時代から受け継がれています。合法的ストライキは集団的雇用契約の期間満了時に交渉がまとまらなかった場合です。重要なのは、集団的労使関係という概念を排除したため、雇用契約の交渉代理人に過ぎない労働組合が行うストライキそれ自体を労働争議として調整する仕組みが存在しないことです。雇用審判所の斡旋も、あくまでも雇用契約当事者の個別紛争が対象です。

このように、雇用契約法は労働法を民法に解消する立法の極限に近いものでした。

4 2000年雇用関係法¹⁴

1999年11月の総選挙で労働党が政権に復帰し、ヘレン・クラーク首相の下で労働組合の復権が進められました。2000年8月に制定された雇用関係法は、1991年雇用契約法ともかつての強制仲裁制度とも異なる、労使間の誠実義務に基づくバランスのとれた法制度を構築しました。

まず法文上に「労働組合」が復活し、登録制度を再導入し、登録組合に組合員を代表して団体交渉する権利や組合員のいる職場へのアクセス権を認めました。また「団体交渉」が復活し、団体交渉に当たって労働組合と使用者に誠実交渉義務が初めて謳われました。1991年法で集団的雇用契約と呼ばれていた「労働協約」も復活しています。ストライキやロックアウトの制限は従前通りです。

これに対して、1991年以前のニュージーランド労使関係システムを特徴づけていた強制仲裁制度も、強制組合主義も、裁定が全国的労働基準となる仕組みもすべて消えています。いわば世界的に標準的な労使関係システムに落ち着いたということでしょう。2008年11月の総選挙で再び国民党が政権を握りましたが、ジョン・キー首相は労使関係法には手をつけていません。

¹⁴ 長淵満男「ニュージーランドの労働法改正」『甲南法学』42巻1/2号。伊藤祐禎「新雇用関係法と市場万能主義の見直し」『オーストラリア・ニュージーランドにおける労働分野の規制緩和をめぐる動きと雇用への影響』雇用・能力開発機構、国際労働財団(2004年)。

第 10 章 日本¹

1 治安警察法

日本では欧米諸国に見られたような労働者の団結そのものを正面から禁止する団結禁止法は存在しませんでした。労働運動が活動を始めるより早く労働争議の取締法政策がとられ始めました。1880年に制定された刑法治罪法では、第270条に農工の雇人がその賃金増額のため雇主に対して偽計威力をもって妨害することに罰則を定めていました。

日清戦争を期に日本の資本主義は飛躍的な発展を遂げ、労働運動が勃興し、労働争議が多発化の傾向を示しました。これに対し、各府県令でストライキを禁止したり、警察官に工場を臨検巡視させ職員の行動を見張らせる措置をとるところもありました。当時存在した保安条例、予戒令、集会及政社法は直接労働運動や労働争議を取締の対象とするものではなかったため、1900年第2次山県有朋内閣の下で治安警察法案が制定されました。

同法第17条は、①「労務の条件又は報酬に関し協同の行動を為すべき団結に加入せしめ又は其の加入を妨ぐること」、②「同盟解雇若しくは同盟罷業を遂行するが為使用者をして労務者を解雇せしめ若しくは労務に従事するの申込を拒絶せしめ又は労務者をして労務を停廃せしめ若しくは労務者として雇傭するの申込を拒絶せしむること」、③「労務の条件又は報酬に関し相手方の承諾を強ゆること」「の目的を以て他人に対して暴行、脅迫し若しくは公然誹毀すること」、及び、②「の目的を以て他人を誘惑若しくは煽動すること」を禁止し、これに違反した者には「一月以上六月以下の重禁錮」及び「三円以上三十円以下の罰金」を課しました。「使用者の同盟解雇又は労務者の同盟罷業に加盟せざる者に対して暴行、脅迫し若しくは公然誹毀する者」も同様です。これによりそれまでの微温的な改良主義的労働運動は萌芽のうちに摘み取られ、労働運動の指導者を社会主義運動に走らせる結果となりました。

2 労働組合法制定に向けた動きの始まり

第1次世界大戦後の物価騰貴や反動不況による労働争議の激化は社会不安を増大させ、労働問題は広く注目を集めるようになりました。またパリ講和会議によってILOの設置が決まったことは、政府に対し労働運動に対する融和的政策の採用を必要とさせました。

政府は1918年6月、内務大臣の諮問機関として救済事業調査会を設置し、「資本と労働の調和を図る方法如何」という諮問を行いました。この時は寺内正毅の超然内閣でしたが、同年9月に政友会の原敬内閣が成立し、その下で翌1919年3月に「労働組合は之を自然の発達に任すべきこと」「治安警察法第17条第1項第2号(上記②)は之を削

¹ 濱口桂一郎『労働法政策』ミネルヴァ書房(2004年)。

除すべきこと」との答申がされました。これを受けて、床次竹二郎内相は議会で、穏健な労働団体の設立はこれを阻害するものではないとの方針を明らかにしました。なおこの時野党の憲政会及び国民党は治安警察法第 17 条を削除する改正案を提出しましたが、これは審議未了となり、以後再三提出されたが成立に至りませんでした。

原内閣は 1920 年 2 月、内閣直属の諮問機関として臨時産業調査会を設置し、労働組合法案を起草させることとしました。この時農商務省と内務省はそれぞれ労働組合法案を作成して調査会に提出しています²。農商務省案が労働組合の設立要件として認可主義をとったのに対し、内務省案は届出主義をとり、農商務省案が何ら保護規定を持たず労働組合の運営に強い制約を加えていたのに対し内務省案は労働者の組合加入権を保護する規定を持つなど、両案は対照的でした。具体的には内務省案は第 9 条に「雇傭者又はその使用人は、労働者が労働組合の組合員たるの故を以て解雇し又は組合に加入せず若しくは組合より脱退することを雇傭条件となすことを得ず」と現在の不当労働行為につながる規定を有していました。この両案は調査会で検討され調整が図られましたが、遂に確定的成案を得るに至りませんでした。

一方、野党も労働組合法制定に努め、憲政会は 1921 年に労働組合法案を提出してから毎年、国民党及びその後身たる革新倶楽部も 1922 年以来毎年労働組合法案を提出しましたが、いずれも審議未了に終わり、遂に成立を見ませんでした。憲政会案は農商務省案を基礎としつつ組合加入権の保護規定を取り入れ、国民党案は内務省案とほとんど同じでした。

その後 ILO 総会労働者代表問題の解決のため、1922 年 11 月に内務省社会局が設置され、労働組合法案はその手で検討が進められることとなります。

3 労働委員会法案

一方これと並行して、労働組合とは別に企業内で労使の意思疎通を図るための仕組み（労働委員会制度）を進めようという政策も登場しています。原内閣の床次内相は 1919 年 12 月、労働委員会法案を非公式に作成し発表しました。これは、常時 50 人以上の労働者を使用する事業にあつては 1 企業組織内において、区域内労働者より選出した委員及び企業者の指名した委員からなる労働委員会を設立することができるとし、その選挙手続について細々とした規定を置いています。労働組合側もこの制度に関心を示し、「工場立憲」のために工場委員会制度の採用を要求するものも多く見られました。

これより先、政府は 1918 年 12 月、救済事業調査会に「資本と労働の調和を図る方法如何」と諮問し、翌 1919 年 3 月の答申では、資本家、労働者両者の協同調和を図るため適切な民間機関を設立することを提言、政府は設立準備を始め、同年 12 月に協調会が設

² この時、内務省案を起草したのは若き日の南原繁です。

立に至りました。

1920年11月の協調会宣言は「協調主義精神は階級闘争を否認すると同時に階級の調和融合を図らんとするにある」と述べています。協調会は社会政策、労働問題に関する調査研究を行い、それをもとにした建議も多数に上りました。また、系統的な労働者教育も協調会が先鞭を付け、労働争議の未然防止、円満解決にも相当の成果を上げたといわれています。

この協調会は1921年10月、労働委員会法案を起草しました。内務省案が任意設置であるのに対して、こちらは法律をもって設置を強制するものです。その構成は、被傭労働者選出委員と企業者指名委員からなる場合（＝労使協議会）と被傭労働者選出委員のみからなる場合（＝労働者代表委員会）があり、会議は1年4回以上開催するものとされ、会議で発表した意見により解雇されないこととともに、会議で知り得た当該企業に関する機密を漏らしてはならないことも規定されています。

しかしこの案に対しては、法律でもって委員会設置を強制するのは不適當、労働組合法制定が先決、協議事項が広すぎ、特に労働条件に関する事項を付議することはかえって労使紛争をあおることになるなど、反論が多く出され、政府も建議を取り上げませんでした。

4 若槻内閣の労働組合法案

1923年7月、政府はILO総会労働者代表選出権を1000名以上の組合員を有する労働組合に付与する決定を行い、事実上労働組合の存在を公認しました。一方、この頃労働運動は方向転換を遂げ、大勢は現実主義的な傾向をとるようになりました。1924年には加藤高明護憲三派内閣が成立し、1925年には普通選挙法、治安維持法が制定され、労働組合法制定のための政治的条件はようやく熟してきました。

内務省社会局は1925年7月、労働組合法案の立案を終え、これを労働争議調停法案及び治安警察法改正案とともに内閣の行政調査会に付議するとともに公表しました。この法案は相当に進歩的なものであり、労働組合側も一定の条件下に支持しました。しかし経営者側は全面的に反対し、日本工業倶楽部は「もし社会局原案の如きもの実効相成り候はば労働争議は至る所に起こりて産業上の騷擾を醸し各種産業は其の弊に堪えず萎縮不振に帰すであらうと唱えたのです。行政調査会でも、商工省始め各省及び軍部は使用者側の意見に近く、結局原案は大幅に修正されてしまいました。

1926年1月に成立した若槻礼次郎内閣は、翌2月に労働組合法案を議会に提出しましたが、これは社会局案が持っていた進歩的性格を失い、取締的色彩を著しく強めたものでした。これに対しては労働組合側も反対に回りましたが、経営者側もなお猛烈な反対運動を展開し、社会局の役人は赤化している等の宣伝を行いました。

ところが、議会では与党憲政会・国民党が絶対多数を握っていたにもかかわらず、労

働争議調停法案及び治安警察法改正案と切り離して慎重審議するとの姿勢をとったため、この両案を議了した後は委員会を開くこともなく、遂に審議未了に終わりました。野党法案並みの扱いです。翌 1927 年 2 月、政府は細部を修正した法案を議会に提出しましたが、委員会はわずか 1 回審議を行っただけで、再び審議未了となりました。

5 労働争議調停法³

難航する労働組合法案と異なり、労働争議調停法案と治安警察法改正案の方は迅速に審議が行われ、1926 年 3 月に成立しています。同法は、公益事業の争議行為に厳重な制限を加えてはいますが、争議を適法行為として扱った最初の立法として重要な意義を有します。

同法は、労働争議の調停について、常設ではなくその都度開設する調停委員会によって行うという方式をとっていました。一般の事業については当事者双方の請求による任意調停方式、交通機関、郵便・電信・電話、水道・電気・ガス等の公益事業及び陸海軍直営工場についてはそれに加えて行政官庁が必要と認めたときにも行える強制調停方式をとっています。調停委員は労使中立の三者構成です。

強制調停の対象となる公益事業等においては、調停が開始されてから終了するまでは、現にその争議に関係のある使用者及び労働者並びにその加盟団体以外の第三者が、①使用者に作業所の閉鎖や作業の中止、雇傭関係の破棄等を、②労働者の集団に労務の中止や作業の進行阻害、雇傭関係の破棄等を、それぞれ「誘惑若しくは煽動」することが禁じられています。

なお、これに伴い、各道府県に専任兼任を含めて調停官吏が 80 名置かれ、警視庁又は各道府県警察部に配置されました。実際には、労働争議調停法に基づき調停委員会が開設された事例は 6 件にとどまり、争議の調整はほとんど全て調停官吏その他の警察官吏の手に委ねられたようです。

6 濱口内閣の労働組合法案

1928 年の第 1 回普通選挙により微弱ながらも無産政党が衆議院に議席を持つようになり、労働組合は議会に直接労働組合法案の制定を要求する手段を持つようになりました。社会民衆党は翌 1929 年、労働組合法案を提出しています。

同年 7 月、田中義一政友会内閣に代わって濱口雄幸民政党内閣が成立し、その十大政綱の一つに社会政策の確立を唱いました。濱口内閣は内閣直属の社会政策審議会を設置し、12 月の答申はかつての社会局案に近い進歩的な内容の答申を行いました。経営者団体は直ちに猛烈な反対運動を展開し、日本工業倶楽部は「労使相互の情誼を基礎とし家

³ 北原安衛『労働争議調停法論』自彊館書店（1927 年）。

族制度の延長とも見なしうべき我が国固有の雇傭関係」は「之が為破壊せられるに至るべし」と唱えました。

一方社会民衆党、日本大衆党及び労農党は1930年4月、社会民衆党案に修正を加えた法案を議会に共同提出し、政府に法案提出を迫りました。これに対して安達謙造内相が次期議会に提出すると答えたため、経営者団体の反対運動は一段と強化されました。安達内相は労使中立の三者を招いて労働立法懇談会を開きましたが、団琢磨、郷誠之助ら経営側の主な者は出席を拒否、対決姿勢を露わにしました。

やむを得ず、濱口内閣は社会局案に全面的な修正を加えて1931年2月議会に提出し、「之と不可分の関係において」労働争議調停法改正案も提出しました。議会では政友会と無産政党がそれぞれ財界と労働団体の意を受けて反対しましたが、16回にわたって両法案の委員会審議が行われ、3月には衆議院を通過するところまで行きました。ところが、貴族院では2回審議が行われただけで、遂に成立に至らなかったのです。

7 産業委員会法案とその後

これより先、昭和恐慌による産業不安の中で争議が頻発した1929年には、田中義一内閣与党の政友会及び憲政一新会の有志から産業委員会法案が議会に提出されています。これは協調会の建議とほぼ同様の内容のものでしたが、例によって経営側は強硬に反対し、田中内閣は（政友会も法案提出に関わっていたにもかかわらず）これに冷淡で、日本大衆党からはその反動性を攻撃されて結局審議未了廃案となりました。

なお公式資料には残っていませんが、1936年、内務省社会局は「産業労働の調整に関する諸法律案立法の趣旨及要綱」の中で「協力委員会法」の制定を検討しています⁴。協力委員会とは、「工場、事業場又は事業に於ける労資の協議会にして、事業主又は其の代理人を議長とし従業員より選出されたる委員及事業主の指名する企業所属員によりて組織せらるる謂はば企業家族会議」であり、事業主又は労働者の提案事項について懇談協議するものとされています。「労資関係は共同社会の職分的地位の関係と観念すべき」との考え方に基づくこの法案要綱は、産業報国会への中間点に位置すると言えます。

8 産業報国会

戦時体制にはいるとともに、労資の対立観念を払拭し、「労資一体、産業報国」の実を挙げることが強く要請されるようになりました。第1次近衛文麿内閣の1938年2月、財団法人協調会は時局対策委員会を設け、同年4月には労資関係の指導精神の確立とそれを普及宣揚する諸方策からなる労資関係調整方策要綱を決定しました。それによると、産業は事業者従業員各員の職分によって結ばれた有機的組織体であり、両者は一体とな

⁴ 鶴野久吾『工場鉱山産業報国会設立運営指針』国民安全協会(1938年)p89～に法案要綱所収。

らねばなりません。このため、各事業場内にこの指導精神を普及徹底するための機関を設けることとされています。

これに対して産業界、労働団体、社会大衆党などが賛意を表し、同年 7 月には中央機関たる産業報国連盟が結成されました。これを受けて同年 8 月、厚生・内務両次官名で「労資関係調整方策実施に関する件依命通牒」が発せられました。同通牒では、産業報国会の事業として「労資懇談の機関（委員会）を設け」、「能率増進、待遇、福利、共済、教養」等について「隔意なき懇談を遂げ、相互の完全なる理解と協力とを実現」することを挙げています。懇談会さえすればほかの事業はしなくてもよいとまでいっているところを見ると、いわば「報国」という時流に乗った錦の御旗を掲げることによって、かつての労働委員会構想を実現しようとしたものと評せましょう。

その後 1939 年 4 月には、政府が国策として育成指導することとなり、組織は飛躍的に拡大していきます。第 2 次近衛内閣の 1940 年 11 月には勤労新体制確立要綱が閣議決定され、全国組織として大日本産業報国会が設立され、産業報国連盟は解散しました。そして 1942 年には他の国民運動とともに大政翼賛会の傘下に吸収されてしまいました。

厚生省は当初「団体を設置したことを理由として労働組合の解散を強いてはならない」としていましたが、やがて労働組合の解散方針に転じ、1940 年には多くの組合が解散しました。戦時体制下においては、労使の対立観念を払拭し「労資一体、産業報国」を掲げる全体主義的労使関係システムが社会を覆ったのです。

一方 1938 年 4 月の国家総動員法第 7 条は、政府が労働争議の予防、解決のために必要な命令をし、工場閉鎖や同盟罷業等の労働争議行為を制限又は禁止することができると規定していましたがこれにより実際に争議行為を禁止した事例はないようです。

大日本産業報国会は終戦直後の 1945 年 9 月に解散しましたが、政府は当初各工場事業場の単位産業報国会は存続させる方針でした。しかし GHQ から「日本国の侵略的対外軍事行動を支持又は正当化」した団体として解散を強く迫られ、同年 12 月、厚生次官通牒により末端の単位産業報国会に至るまで全組織が解散されました。なお、産業報国運動を生んだ協調会に対しても GHQ は責任を追及し、1946 年 7 月解散に至りました。これは協調型労使関係システムに対するアメリカ型の対立型労使関係観の違和感も根底にありそうです。

9 1945 年労働組合法⁵

1945 年 8 月の敗戦により、日本の労働運動は公然かつ自由な発展を許されるようになりました。特に GHQ が労働組合の保護助成に積極的であったことから、法制の整備も急速に進みました。

⁵ 労働省編『資料労働運動史昭和 20-21 年』労務行政研究所(1952 年)。

1945年10月、GHQは覚書により「政治的、市民的及び宗教的自由に対する制限除去」を指令し、その結果、治安維持法、治安警察法等の組合活動を抑圧していた法令が廃止されました。さらに同月、マッカーサー元帥は幣原喜重郎首相に人権確保のための5大改革を行うことを要求し、その中で労働組合結成の促進を挙げました。

政府は早速労務法制審議委員会を設置し、同委員会は10月27日の第1回から11月21日の第5回まで僅か1か月足らずの間に精力的に審議を行い、11月24日には政府に答申を行うという超スピードぶりです。

この討議の基礎となったのは末弘厳太郎委員の意見書です。これは成立した1945年労働組合法と若干異なり、労働協約の効力との関係で登録制度をやや厳格にしていました。すなわち、労働協約についてそれに違反する労働契約を無効とする規範的効力を与えるだけでなく、登録組合の代表者が締結した労働協約については組合以外の関係労働者をも拘束するという一般的拘束力を自動的に付与するという仕組みを提案していたのです。登録要件はやや厳しめで、「企業単位の組合にありては、当該企業の被傭者の大多数（例えば3分の2以上）が加入せること」、「産業別組合にありては、一定地区内における当該産業に属する労働者の大多数が加入せること」としています。少数組合は登録できず、法人格も得られないのです。また、産業報国会の後身のような協調組合や未組織労働者の労働条件を査定する賃金委員会といった考え方が見られることも興味深い点です。

その後総会の逐条審議で、末弘意見書にあった労働者の大多数組織を要件とする登録制度はなくなり、労働協約の一般的拘束力は登録の有無とは切り離されて、「一の工場事業場に使用せらるる労働者の四分の三以上が一定の労働協約の適用を受くるに至りたるときは其の他の労働者も又当然協約によりて拘束せらる」となりました。ただ、労働組合は労働者の多数を組織するものであるべきという気持ちは引き続き強く流れており、そもそもの労働組合の要件として、「組合員著しく少数にして団体の実を備へざるもの」も労働組合と認めないとしていました。ところが、この点はGHQから削除を求められました。現在に至る極少数組合まで含めた複数組合平等主義の一つの出発点です。なお、同様にGHQの意向で草案が修正された点として、労働協約は労使双方より地方長官に届け出て効力を生ずるとしていたのが、調印によって効力を生じることとされました。

政府はこの答申に基づき労働組合法案を作成し、同年12月8日帝国議会に提出し、衆議院及び貴族院で連日審議が行われ、12月19日には全会一致で可決されました。こうして、1920年に農商務省と内務省がそれぞれ草案を発表してから何回も提出されながら議会の壁を突破できなかった労働組合法案は、敗戦を機としてようやく実現に至ったのです。内容的にも戦前の社会局案をベースにしたもので、単に文語カタカナ書きであるという体裁上のことにとどまらず、戦後労使関係法制の出発点というよりも戦前労使関係法制の結実点というのがふさわしいと言えます。

後の1949年改正法との最大の違いは、不当労働行為が「労働者が労働組合の組合員た

るの故を以て之を解雇し其の他之に対し不利益なる取扱を為すこと」「労働者が組合に加入せざることを又は組合より脱退することを雇傭条件と為すこと」に限られ、かつ使用者への直罰制をとっていたことです。

10 労働関係調整法⁶

労働組合法の制定に際し労務法制審議委員会が行った答申の附帯決議は、労働争議調停法を廃止し、新たに労使関係の調整を目的とし争議を予防するとともに迅速簡易に争議を解決するに適する法律を制定することを求めていました。政府は労働組合法制定直後に法案要綱の作成を諮問、労務法制審議会は翌 1946 年 5 月に答申を行い、同年 7 月に法案が帝国議会に提出されています。

労働組合法の時には GHQ はほとんど介入しませんでした。今回はかなり介入しています。末弘厳太郎委員がまとめた法案要綱は、労使の自主的調整委員会の設置、行政官庁による調停などを規定していましたが、GHQ は全面削除を命じました。その後、公聴会の意見を踏まえて 5 月の審議会で決定した案は、労働争議の予防を重視して予防という 1 章を設け、経営協議会の設置を間接的に強制するものでしたが、これに対しても GHQ は削除を命じています。こういった介入はアメリカ的労使関係観に基づくものであったのでしょうか、戦後労使関係法制をやや偏ったものにしてしまった感は否めません。戦後日本の労使関係が実際には労使の自主的な調整を中心とするシステムとして展開していったことを考えれば、それと法制との乖離の原点はこのあたりにありそうです。

結局同年 9 月に労働関係調整法が成立しました。労働争議調停法との最大の違いは、争議の調整方法として斡旋、調停及び仲裁の三種類を規定し、これらを常設の労働委員会が行うこととした点です。

11 経営協議会⁷

敗戦後労働運動が急激に勃興し、雨後の筍のように労働組合が設立されましたが、その多くは経営参加や経営民主化の標語を掲げ、争議行為としての生産管理が頻発しました。このような中で生まれた経営協議会制度は、企業ごとに労働協約に基づいて設けられたものですが、一般に経営参加の機関として認識されており、その性格も経営全般の事項についての協議決定機関といった強い権限を付与されていました。また、労働条件の基準についても経営協議会で協議決定するものとされ、事実上団体交渉の場ともなっていました。

一方政府は、1946 年 2 月の閣議で、内務、司法、商工及び厚生四大臣連名で、労働争

⁶ 吉武恵市『労働関係調整法解説』時事通信社(1946年)。松岡三郎「日本労働行政の生成」(松岡・石黒『日本労働行政』勁草書房(1955年)所収)。

⁷ 労働省労政局『経営参加制度』労務行政研究所(1954年)。

議に際して暴行、脅迫又は所有権侵害が発生していることに警告を發しました。さらに同年 6 月には「社会秩序保持に関する政府声明」を發し、「政府としては最近起こった生産管理なるものは正当な争議行為と認めがたい」とし、労使双方に生産増強に努力するよう求め、そのために「経営者側及び労働者側の代表者で構成する経営協議会を各企業に設け」ることを求めました。

この点に関連して「経営協議会に関する書記官長談」が發表され、企業ごとに経営協議会を設けることを勧め、「企業は協議会に対して企業の全般的な計画や経理状況を報告説明し、人事の一般方針等も相談して、労働者側の正しい希望はこれをできるだけ企業経営の各方面に取り入れていくべき」としています。

政府はさらに具体的な基準を示すべく、同月厚生大臣より中労委に対し経営協議会の組織運営等に関する参考例の作成方につき諮問し、中労委は 7 月、経営協議会指針を答申しました。これは経営協議会を「産業民主化の精神に基づき労働者として事業の経営に参画せしむるため使用者と労働組合との協約によって設けられる常設の協議機関」と定義し、使用者代表委員と労働者代表委員が平等の立場に立って協議するのであって、その結果決定されて事項については当事者双方とも実現を図るべき義務を負うとしています。

12 占領政策の転換

1945 年の労働組合法、1946 年の労働関係調整法と日本の労使関係法制は整備され、労働組合運動も急激な発展を遂げていきました。GHQ は当初、労働組合の結成を奨励するという基本方針のもとに、日本の労働運動自体に直接干渉しないという態度をとっていましたが、1947 年 2 月 1 日を期して行われようとしたいわゆる 2・1 ストを契機として、同ゼネストに対するマッカーサー元帥の禁止指令、翌 1948 年 3 月のいわゆる 3 月闘争に対するマーカット声明を経て、同年 7 月にはいわゆるマッカーサー書簡が芦田均首相に發せられるに至りました。

これに基づき、直ちに政令第 201 号が制定されて公務員の団体交渉権及び争議権が否定され、続いて同年 11 月に国家公務員法が改正され、同年 12 月には公共企業体労働関係法が制定されました。これにより、国家公務員については労働組合法及び労働関係調整法の適用が全面排除され、国鉄と専売は従来の国営方式から公共企業体方式に改組されるとともに、これら公共企業体職員に対しては、労働組合法及び労働関係調整法に対する重大な特例が定められるに至ったのです。

なお 1948 年公共企業体労働関係法は、アメリカ型の排他的交渉代表制を導入した日本唯一の立法です。「主たる組合は、組合員以外の職員の代表者と協議して、…交渉委員を指名」し、「団体交渉は、もっぱら、公共企業体を代表する交渉委員とその公共企業体の職員を代表する交渉委員とにより行う」とされました。

こういう占領政策の転換の中で、本体の労働組合法及び労働関係調整法についても改正すべしとの指令が GHQ から政府にもたらされました。1949 年の法改正は GHQ の指令によって始まり、GHQ の指令によって途中修正されて成立したまさに占領政策の落とし子で、アメリカ型の労使関係システムを無理に導入しようとした面もあり、しかもそれが GHQ の方針転換で中途半端な形となったため、日本のそれ以後の集团的労使関係システムにある種の歪みをもたらした面もあります。

13 1949 年の法改正⁸

GHQ は 1948 年末に法改正の準備を指示し、翌 1949 年 1 月に改正案を日本側に渡しました。これを受けた日本側原案が 2 月に労働省試案として発表されました。

試案は新たに第 3 章として不当労働行為に関する 8 カ条を設け、団体交渉拒否など不当労働行為の類型が 7 号にわたって示されるとともに、労働委員会が原状回復命令を発するという救済方式を導入しています。さらに新たに第 4 章として団体交渉に関する 10 カ条を設け、前年の公共企業体労働関係法で導入された排他的交渉単位制が中心におかれています。すなわち、その単位内の全ての労働者に関して使用者又はその団体と団体交渉することができる唯一の労働組合を決定するために、その単位内の全ての者の同意に基づいて交渉単位を決定することができ、交渉組合が締結した労働条件等に関する労働協約はその単位内の全ての労働組合又は労働者及びその使用者に適用されます。単位や交渉組合の決定について争いがある場合には労働委員会が決定します。

このように当初はアメリカ型労使関係システムを志向する改正案だったのですが、ちょうどこの頃ドッジ声明が日本の経済再建を強調したことを受けて、GHQ の意向は経済 9 原則の円滑な実施を図るためにも、一般に心理的に大きな影響を及ぼすような労働法の全面的改正は見合わせた方がよいというように変わりました。こうして GHQ は 3 月、それまでの経緯を全く無視する形で新たな法案を日本側に指示しました。労働省試案で登場した（つまり GHQ が指示した）不当労働行為と団体交渉の章が消え、不当労働行為はわずか 2 条に圧縮され、交渉単位制は全く消え失せました。労働省は交渉単位制の導入にかなり固執したようですが、GHQ の容れるところとなりませんでした。

大変皮肉な話ですが、排他的交渉代表制がないのに（全ての労働組合に対する）団体交渉拒否が不当労働行為として救済されるというあまり諸外国に例のない仕組みは、こういう改正経緯の思わざる帰結なのです。

⁸ 遠藤公嗣『日本占領と労資関係政策の成立』東京大学出版会(1989年)。濱口桂一郎「不当労働行為審査制度をさかのぼる」（『季刊労働法』206号）。

14 1952年の法改正⁹

1951年5月のリッジウェー総司令官の声明により、占領中の諸制度、諸法令の再検討が許されることとなり、労使関係法令の改正も急速に具体的問題となりました。政府は政令諮問委員会を設置し、同委員会は7月「労働関係法令の改廃に関する意見」を提出しました。同意見は交渉単位制度の採用のほか、使用者側のみならず労働側にも団体交渉に応ずる義務を負わしめることを提起していました。

これを受けて、労働省労政局は9月「労働関係法（仮称）要綱試案」を作成、発表しました。同試案は労働組合にも団交応諾義務を課し、団交拒否を労働組合の不当労働行為とすることを打ち出しました。また交渉単位制を一部導入し、労働者のために責任を持って交渉する労働組合はいずれの組合であるかについて争いがある場合、全国労働関係委員会が団体交渉における排他的交渉権を有する労働組合を決定できるものとし、使用者の団交拒否は排他的代表組合に対するものに限っています。

不当労働行為は全て全国労働関係委員会の専属管轄とする一方、争議調整については、斡旋と調停の区別を廃止して「調整」とし、労働部門ごとに置かれる労働関係調整委員会が調整を行うとしています。都道府県の調整委員会は任意設置です。これとは別に労働争議仲裁委員会を置き、任意仲裁のほか、公共企業体その他争議行為を禁止された労働争議について職権仲裁を行うものとされています。

しかしこれに対しては組織改編によって分断縮小されることになる労働委員会サイドの反発が強烈で、同年10月からの労働関係法令審議委員会でもほとんど結論が得られず、結局1952年7月に成立した改正法は、労働関係調整法のわずかな改正にとどまりました。

もっとも、公共部門では電電公社が公共企業体に加わるとともに、郵便事業などいわゆる五現業も公共企業体等労働関係法の適用下に移行し、また地方自治体の現業職員については地方公営企業労働関係法が制定されるなど大きな変化がありました。

15 スト規制法

総評が1952年の秋から年末にかけて行った賃金闘争における電産スト及び炭労ストは、社会全般に大きな脅威と損害を与えたため、両争議に対して強い世論の批判が起こり、各種産業団体、地方議会、消費者団体などは、この種の産業における争議行為の方法について必要な立法措置を早急に具体化するよう求めました。

このような世論を受け、政府は1953年2月、電気事業及び石炭鉱業における争議行為の方法の規制に関する法律案を作成し、国会に提出しました。これは電気事業については停電スト、電源ストのように電気の正常な供給に直接障害を生ずる争議行為を、石炭鉱業については保安要員の総引き揚げを行う争議行為を規制するものです。国会では衆

⁹ 賀来才二郎『改正労働関係法』労働法令協会(1952年)、労働省労政局『改正労働関係法の詳解』労務行政研究所(1952年)。

議院で 3 年の時限立法とする修正が行われましたが、解散のため審議未了となり、6 月に再度提出、8 月に成立しました。なお 3 年後の 1956 年 12 月存続の決議が行われ、期限のない法律となりました。

16 労使協議制¹⁰

終戦直後期の経営協議会も法律上の機関ではなく、労働協約に基づいて企業ごとに設立されたものでしたが、生産管理との関係で政府による政策介入が行われ、中労委により経営協議会指針が作成されるなど、公的な労働法政策にも一定の関わりを有していました。これに対して、1950 年代半ばから日本生産性本部によって推進された労使協議制はもっぱら民間レベルで進められ、公的な労働法政策はほとんど姿を現しません。しかしながら、現実には日本の労使関係において労働組合法の予定する団体交渉システムと並んで車の両輪をなすに至っています。

日本において労使協議制の推進役となった日本生産性本部は、1955 年 3 月設立されました。そのイニシアティブは経済同友会をはじめとする経営者団体でしたが、総同盟や全労などの労働組合もこれに参加し、やがて総評系の民間労組にも広がっていきました。設立当時に打ち出された「生産性運動に関する 3 原則」は、①生産性の向上は究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずる、②生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議する、③生産性向上の諸成果は、経営者、労働者及び消費者に、国民経済の実情に応じて公平に分配される、と唱っており、修正資本主義的姿勢が窺われます。戦前における協調会の役割を戦後に果たした機関と評することもできましよう。

その日本生産性本部は 1956 年に生産性協議会に関する特別委員会を設置し、翌 1957 年 6 月に「生産性に関する労使協議制の方向」を発表しました。その後労使協議制常任委員会は 1964 年 4 月に「企業内における労使協議制の具体的設置基準案」を発表し、具体的なモデルを示しました。その特徴は、団体交渉と労使協議制という 2 つのチャンネルをはっきり区別している点です。

17 過半数代表制

一方、1947 年に制定された労働基準法は、労働組合法制と並ぶもう一つの集団的労使関係システムとも言える過半数代表制を導入しました。時間外・休日労働を行わせる要件として、過半数組合又は過半数代表者との書面協定を要求したのです（第 36 条）。そ

¹⁰ 日本生産性本部『わが国労使協議制の推進とその発展』日本生産性本部(1980 年)。

の趣旨は、立法担当者によると「労働者の団体による闡明された意思に基づく同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進」¹¹すると述べられているように、まさに集団的労使関係システムによって労働条件規制を行うところがありました。

同法はまた、就業規則作成手続における意見聴取の相手として過半数組合又は過半数代表者を登場させています。これについても「就業規則の作成について労働者に団体的参加の機会を保証しこれを通じ広範な労働協約への道を開いた本法の規定は資本主義社会の立法としては究極の所まできている」と自評しており、やはり集団的労使関係システムの一環と認識されていました。

ところが、実際にはその後、この過半数代表制は集団的労使関係システムとは切り離された形で発展していくこととなります。それは一つには労働組合の組織率が次第に低下し、労働組合でない過半数代表者の比率が上昇していったことにもよりますが、より重要なのは集団的労使関係システムにおいて戦後期に何回か試みられた過半数原理の導入が成功せず、いかなる少数組合であっても労働組合である限りは複数組合平等主義が貫かれることになってしまったために、原理のレベルで乖離が起こったためです。やや皮肉な言い方をすれば、過半数原理による集団的労使関係システムは労働組合法制では実現されませんでした。過半数代表制の形をとって拡大してきたと評することもできるかも知れません。ただ、それは、労働組合がない場合の過半数代表者の場合には、集団的労使関係システムというに相応しいだけの実質を必ずしも備えてはいませんでした。

過半数代表制は今日に至るまでその適用領域を大幅に拡大してきていますが、誰が労働者の過半数を代表する者となるのかという点について明確な規定を欠いており、実態としても使用者の指名によるものが多く見られるなど問題をはらんでいました。これに一定の対応を行ったのは、1998年労働基準法改正に伴う省令改正です。これにより、過半数代表者の要件として、管理監督者でないこと及び投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることが規定されました。また、「使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱をしないようにしなければならない」という規定も設けられました。

18 公共部門の労働基本権問題

上述のように、1949年改正後民間部門の集団的労使関係法制はほとんど実質的な変更がされていません。それに対して、公共部門の集団的労使関係の在り方、とりわけマッカードナー書簡で剥奪された労働基本権の問題が法政策の中心課題となってきました。

1950年代から60年代にかけては、公共企業体等労働関係法と地方公営企業労働関係

¹¹ 寺本廣作『労働基準法解説』時事通信社(1948年)。

法に規定されているいわゆる逆締め付け条項（「公共企業体の職員でなければ、その公共企業体の職員の組合の組合員又はその役員となることはできない」）が労使関係法制に関する基本的 ILO 条約である「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」（第 87 号）に反するとしてこれを廃止する法改正が 1965 年に行われました。

そもそも結社の自由は西欧型自由民主主義理念の労使関係における発現であり、それゆえ戦後 ILO においてしばしば西欧民主主義諸国の共産圏諸国に対する旗印として掲げられ、国際政治的にも重要な意義を持つものとなっていました。一方国内では、国鉄の国労と機労、郵政の全通が、ストライキの責任者として解雇された組合幹部をその地位にとどめたため、当局側が逆締め付け条項に基づいて団体交渉を拒否し、組合側がこれを ILO に申し立てるという事態になっていたのです。

その後、議論の焦点は禁止されている争議権の扱いに移り、1975 年 11 月の専門委員懇談会意見書は、「争議権の問題は経営形態とともに検討すべき」として、民営化によるスト権付与の道を示しました。ちなみにこの時公労協はいわゆるスト権ストに突入し、国鉄がほぼ全面的にストップするなど大きな混乱を生じさせ、自ら墓穴を掘ったと評されます。

1980 年代には中曽根康弘内閣の下で三公社の民営化が進められ、これに応じて公共企業体等労働関係法の適用対象から公共企業体が抜け、郵政等の四事業を対象とする国営企業労働関係法に改正されました。2000 年代には独立行政法人制度が発足し、同法の適用下に移りました。その最大勢力は国立病院です。さらに 2007 年には郵政も民営化され、かつての三公社五現業のうち、公共部門に残るのは国有林野事業のみとなっています。

一方、2000 年代半ばから公務員制度改革の一環として非現業公務員の労働基本権問題が再び法政策課題として浮上し、紆余曲折の結果 2011 年、国家公務員の労働関係に関する法律案が国会に提出されました。そこでは公務員の労働組合に団体交渉権と団体協約締結権が認められ、不当労働行為と調整制度も民間と同様の仕組みとなっています。ただし、団体協約の実施義務については、法律の制定改廃を要する事項については法律案の国会提出を義務付け、中央労働委員会の仲裁裁定の場合は、その努力義務を課すという形で、それ自体の規範的効力は否定しています。しかし、2012 年末の衆議院解散で廃案となりました。

19 労使委員会をめぐる法政策論

2007 年に制定された労働契約法の立法過程においては、労使委員会に一定の権限を付与するという形で集团的労使関係制度の在り方に関わる議論がされましたが、結果的には全く実現に至りませんでした。しかしながら、そこで提起された問題は今後の法政策を考える上で重要なものです。

ここでいう労使委員会とは過半数代表制が労使二者構成の常設機関化したものです。

1972年の労働安全衛生法で導入された安全・衛生委員会がその嚆矢ですが、1998年労働基準法改正で企画業務型裁量労働制の導入に労使委員会の決議が要件とされたことで注目を集めるようになっていました。

2005年9月に発表された労働契約法研究会報告は、労働組合の組織率が低下し、集団的な労働条件決定システムの機能が相対的に低下している中で、労働者と使用者との間にある情報の質及び量の格差や交渉力の格差を是正して、労働者と使用者が実質的に対等な立場で決定を行うことを確保するためには、労働者が集団として使用者との交渉、協議等を行うことができる場が存在することが必要であるとし、常設的な労使委員会において使用者が労働条件の決定・変更について協議を行うことを労働契約法制において促進することが適当であると提起しました。

同報告書の提起で極めて重要な意味を持ったのは、就業規則の変更による労働条件の不利益変更についてです。ここでは、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で、過半数組合が合意した場合又は労使委員会の委員の五分の四以上の多数により変更を認める決議があった場合に、変更後の就業規則の合理性が推定されるという新たな規定の新設が提起されました。これは事実上、過半数組合又は労使委員会に労働条件の不利益変更の合理性の判断権を付与するに近い思い切った立法提案であり、間接的とはいえ、就業規則の不利益変更に対して、過半数組合又は労使委員会にながしかの共同決定権を与えたのと同様の効果を有するともいえます。

同じく重要な提起は、解雇の金銭解決制度と労使委員会を絡ませたところです。使用者からの解雇の金銭解決の申立ての要件として、個別企業における事前の集団的な労使合意(労働協約や労使委員会の決議)がなされていることを求め、しかも、そこで解決金の額の基準の合意があらかじめなされていた場合にのみ申し立てができると、大変厳しい要件をかけたのです。

しかしながら、公労使三者構成の審議会においては、とりわけ労働側から「労働組合とは本質的に異なる労使委員会に、労働条件の決定・変更の協議や就業規則の変更の合理性判断など重要な機能を担わせようとしている」点が強く批判され、紆余曲折の結果、労使委員会に関わる改正は一切行われませんでした。

20 集団的労使関係法制への関心の高まり

近年、非正規労働問題の解決の道筋として集団的労使関係システムに着目する議論がいくつかなされています。たとえば厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」が2012年3月にとりまとめた報告書は、「職務の内容や責任の度合い等に応じた公正な処遇」を求めた上で、「…労働契約の締結等に当たって、個々の企業で、労働者と使用者が、自主的な交渉の下で、対等の立場での合意に基づき、それぞれの実情を踏ま

えて適切に労働条件を決定できるよう、集团的労使関係システムが企業内の全ての労働者に効果的に機能する仕組みの整備が必要である。」と、やや踏み込んだ提起をしています。

ここで、「集团的労使関係システム」に注がつけられ、「集团的労使関係システムにおける労働者の代表として、ここでは、労働組合のほか、民主的に選出された従業員代表等を想定している」と書かれています。ここには、これまでほとんど議論の対象になってこなかった集团的労使関係システムを通じた非正規労働問題の解決という道筋が垣間見えているともいえます。

こうした問題意識は、たとえば2011年2月の「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書でも、待遇に関する納得性の向上に関わって「このため、ドイツの事業所委員会やフランスの従業員代表制度を参考に、事業主、通常の労働者及びパートタイム労働者を構成員とし、パートタイム労働者の待遇等について協議することを目的とする労使委員会を設置することが適当ではないかとの考え方がある」と、かなり積極的姿勢に踏み込んでいます。もっとも、その直後に「ただし、日本では、一般的には労使委員会の枠組みは構築されていないことから、パートタイム労働者についてのみ同制度を構築することに関して検討が必要となろう」とあるところからすると、この問題は集团的労使関係システム全体の再検討の中で検討されるべきという姿勢のようにも見えます。

こうした考え方は労働法学者にも共有されるようになっていきます。たとえば菅野和夫氏の『労働法第十版』(弘文堂)においても、「特に、正規雇用者と非正規雇用者間の公平な処遇体系を実現するためには、非正規雇用者をも包含した企業や職場の集团的話し合いの場をどのように構築するかを、従業員代表法制と労働組合法制の双方にわたって検討すべきと思われる。」と書かれるに至りました。

今後、様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制の在り方に関して、法政策的な検討が積極的に進められていくことが期待されます。

第 11 章 韓国¹

1 日本統治下の朝鮮²

1873 年の江華島条約で開国した朝鮮は、日露戦争後日本によって併合され、その植民地支配の下で産業化が進められました。その中で労働運動も活発化し、1919 年の三・一運動を契機として総督府の方針がそれまでの武断政治から文化政治に移行するとともに、それまで顧みられなかった社会政策立法の試みが始まりました。

まず地主小作関係の緊張を緩和するために、1932 年に朝鮮小作争議法、1934 年に朝鮮農地令を公布した後、警務局や内務局主導で日本の工場法に倣って朝鮮工場法案に関する論議が行われました。その内容は、少年労働、女子労働、労働時間、解雇労働者の生活保障などであったようですが、殖産局がせつかく進出してくる大財閥の工場建設を阻害するとして時期尚早論を唱え、実現に至りませんでした。しかし戦時体制が進行する中で、総督府の政策は労資融合、労働力保全をより強調するようになっていき、1939 年 8 月朝鮮総督府勅令として工場就業時間制限令が制定されました。これは日本本土で同年 3 月に制定されていたものを朝鮮にも適用したもので、女子年少者のみならず成人男子まで適用範囲に含めています。その他、賃金統制令、労働災害扶助法など一定の労働保護法規も制定されています。

一方、日本における労務動員体制と歩調を合わせて、1939 年 10 月には国民徴用令が施行され、1944 年 2 月には総動員法により全面徴用が行われました。

2 アメリカ軍政時代

1945 年 8 月の日本の敗戦とともに、朝鮮南部はアメリカ軍政当局（GHQ）の統治下に置かれました。GHQ は 1945 年 10 月に一般労働賃金に関する法令、1946 年 9 月に児童労働規則、同年 11 月に最高労働時間に関する法令を制定しました。

集团的労使関係については、1945 年 10 月の労働者保護に関する法令が、労働争議を労働調整委員会で解決できるようにし、労働委員会の決定に拘束力を持たせ、その決定のあるまでは生産の中断を禁止しました。また 1946 年 7 月の法令は、労働者が自律的労働組合を組織し加入する権利や、雇用契約の条件を協定する目的で選挙した代表者を指名する権利を与えました。

労働運動は活発に展開され、1945 年 11 月に共産系の全評が、1946 年には民族系の大韓労総が組織されましたが、当時の労働組合は政治団体としての性格が強く、右翼と左翼の対立が激化しました。

¹ 李鉉「韓国労働法の形成と変遷」「現行韓国労働法の完成とその特徴」『法政研究』68 卷 3,4 号。金英「韓国労働立法の歴史と今後の課題」『関西大学法学論集』39 卷 3 号。金容腕「韓国における労働法の展開」(上)(下)『労働法律旬報』1235,1236 号。

3 李承晩政権の労使関係法政策

1948年5月、朝鮮南部のみで総選挙が行われ、同年8月李承晩（い・すんまん）を大統領として大韓民国政府が樹立されました。同年7月に制定された憲法は、第17条で労働権の保障、労働条件の法定と女子年少者の保護、第18条で勤労者の団結権、団体交渉権、団体行動権を規定するなど先進国的な規定を含むのみならず、同条第2項で勤労者の企業における利益分配均霑権を規定するなどそれを上回るような規定も盛り込まれていました。

しかしこれに基づく立法がされる前に、1950年6月に北朝鮮が韓国に侵攻して朝鮮戦争が勃発し、国連軍と中国軍が加わって朝鮮全土が戦場となり、ようやく1953年7月に休戦に至りました。韓国政府は休戦直前の1953年5月に、勤労基準法、労働組合法、労働争議調整法及び労働委員会法といった一連の労働立法を制定しました。

その内容は終戦直後に日本で制定された労働法制とよく似ています。ただ、例えば労働組合法において、組合の自由設立主義を唱いながらも、行政官庁による調査権、組合規約・決議取消権など国の干渉を認めていたり、労働協約締結権を保障し、規範的効力や一般的拘束力を規定しながら、その締結単位を工場、事業場その他の職場に限定し、企業別組織に誘導しようとしていました。なお使用者の不当労働行為を罰則をもって禁止する一方、労働組合の協約締結拒否をも罰則をもって禁止していたのは、アメリカのタフト・ハートレー法の影響でしょう。

労働争議調整法では、争議行為には組合員の直接無記名投票により過半数の賛成を要すること、正当な争議への民事免責、争議中の拘束禁止などを定めるとともに、行政官庁による斡旋、労働委員会の調停、仲裁といった調整手続を規定していましたが、公益事業には強制仲裁主義をとりました。

なお勤労基準法では、当初から正当な理由なく解雇、休職、停職、転職、減俸その他懲罰を加えることを禁じており、解雇に正当理由を要求していたことが注目されます。

4 朴正熙政権の労使関係法政策

1960年3月、大統領選挙を契機に学生革命が勃発し、李承晩大統領が辞任しました。その後責任内閣制が導入されましたが、張勉首相の下で市民運動や労働運動が激化して無政府状態となり、遂に1961年5月朴正熙（ぱく・ちよんひ）陸軍少将を中心とする軍事クーデタが起こりました。同年8月の布告令により、労働四法はその効力が一時的に停止され、大韓労総も解散させました。その代わりに同月勤労者の団体活動に関する臨時措置令が公布され、労働組合を15の産別組織と1の連合体に改編することを強制しました。

² 宣在源『近代朝鮮の雇用システムと日本』東京大学出版会(2006年)。

朴政権は輸出主導型の経済成長を目指し、労働組合に対する規制を強化しました。1962年12月の第三共和国憲法は利益均霑権を削除したくらいで旧憲法の労働条項を受け継いでいますが、集団的労使関係法制はかなりの改正がされました。

1963年4月に改正された労働組合法は、既存の労働組合の正常な運営を妨害することを目的とする団体は労働組合として認定せず、かかる団体は組合と名乗れず、調整手続や不当労働行為の救済手続も利用できないこととし、事実上事業場内で複数組合の設立を否定しました。また、自由設立主義を修正して行政官庁の申告証交付により設立としたこと、労働組合の政治活動禁止条項の強化、不当労働行為に対する直罰主義から原状回復主義への変更なども含まれています。

なおこの時初めて労使協議会に関する規定が設けられ、労使協議会にも団体交渉権が認められました。

同時に改正された労働争議調整法も、公益事業の範囲を拡大し、緊急調整制度を新設したほか、傘下の労働組合が争議行為をする前に全国団体の承認を得なければならず、また争議行為の前に労働委員会による正当性審査を受けなければならないなど、争議行為を抑制するための仕組みが設けられています。これに対し、1961年12月に改正された勤労基準法は労働者保護を拡充しています。

第三共和国の末期の1970年1月には、外資導入を促進するために外国人投資企業の労働組合及び労働争議に関する臨時措置法を制定し、外資系企業では労働争議調整法の調整手続を排除して強制仲裁が義務づけられました。

5 維新体制の労使関係法政策

1971年の大統領選挙で野党新民党の金大中（きむ・でじゅん）候補が善戦したため、朴政権は同年10月衛戍令を布告し、同年12月には非常事態を宣言し、国家保衛に関する特別措置法を制定しました。同法は、非常事態下の団体交渉権、団体行動権の行使は事前に主務官庁に調整を申し入れ、その決定に従うべきことや、大統領は国家安保を脅かし、国家動員に支障をもたらす団体行動を規制するための特別措置をとることができる旨を定めました。なおこの時、労働庁の例規で労使協議会の協議事項を具体的に示しています。

さらに翌1972年10月には非常戒厳令を布告していわゆる維新体制を確立し、同年12月の維新憲法は、団結権、団体交渉権及び団体行動権は法律の定める範囲内で保障され、また公務員や公益事業に従事する労働者の団体行動権は法律により制限禁止できることとしました。

これを受けて順次労働諸法が改正されました。1973年3月の労働組合法改正は、産別労組体制から再び企業別労組体制に復帰するとともに、労働争議の提起を総会の決議事項としました。また労働組合と労使協議会の機能区分を明確にし、労使協議会の団体交

渉権規定は削除され、労使協助と生産性向上を図るための機関とされました。同じく労働争議調整法改正は、公益企業の範囲をさらに拡大し、また斡旋手続を労働委員会から行政官庁に移しました。一方、この年に起こった石油危機の影響で雇用状況が悪化したことから、社会不安を鎮めるために、翌1974年1月の大統領緊急措置により、賃金債権の優先弁済、勤労基準法上の罰則強化、労働協約不履行や不当労働行為に対する罰則強化がなされ、同年12月の勤労基準法改正ではこれらも盛り込んで労働者保護をさらに手厚くしています。同月の労働組合法改正は、労使協議会の運営に関し大統領令で定めることとしていますが、これは労使協議制による産業平和を狙った政策でした。

6 全斗煥政権の労使関係法政策

1979年10月、朴大統領が側近により殺害され、政治権力の空白状態で社会混乱が拡大する中で、同年12月全斗煥（チョン・ドウフアン）将軍が肅軍クーデタを起こし、翌1980年5月には戒厳令を布告、同年8月には大統領に就任して権力を掌握しました。同年10月の第五共和国憲法は、労働基準の目的は人間の尊厳性の保障にあると規定するなど社会福祉国家の理念を謳う一方、団体行動権の制限を防衛産業従事者にまで拡大しました。

同年12月には国家保衛立法会議の議決により労働諸法の改正、立法が行われました。労働組合法改正では、労働者の福祉増進を組合の目的とし、そのために使う組合費比率まで定める一方、第三者介入禁止条項すなわち当事者と正当な権限を有する者以外は組合活動に介入してはならないこと、労働組合が第三者に交渉を委任することができないことなど、企業別組合を外部から切り離そうとする傾向が顕著に表れています。

この企業内協調的労使関係を促進しようとする政策の典型的な現れが、労働組合法から労使協議会に関する規定を独立させ、労使協議会法を制定したことです。労使協議会の設置単位は労働条件の決定権のある事業場ごとで、労使同数（労働者委員は組合が指名）から構成され、3か月ごとに開催されます。協議事項は、生産性向上、福祉増進、教育訓練、紛争予防、苦情処理、安全衛生その他作業環境の改善です。また全事業場に苦情処理委員を置くことも規定されています。労組法と同様、第三者介入の禁止も含まれています。

なお労働争議調整法の改正は、新憲法に沿って、国、地方自治体及び防衛産業の労働者の争議行為を禁止したものです。

この全政権時代が集团的労使関係法制がもっとも制限的であった時代と言えますが、その末期に近い1986年には、第三者介入禁止規定から上級連合団体を除外する等の若干の緩和が行われました。また同年5月には外国人投資企業の労働組合及び労働争議に関する臨時措置法が廃止されました。なお同年12月に初めて最低賃金法が制定されたことも重要です。

7 民主化宣言と1987年改正

1985年から86年にかけて再び民主化運動が高まり、アメリカの圧力もあって与党民主正義党の盧泰愚（の・てう）総裁は1987年6月、大統領直接選挙制を含む政治社会全般にわたる「民主化宣言」を発しました。これによりそれまで抑圧されてきた労働者の不満が一举に爆発し、全国で争議行為が頻発しました。同年10月の第六共和国憲法は、労働三権を法律の留保なく保障しましたが、公務員と防衛産業従事者については制限を維持しています。

これを受けて、与野党の合意により同年11月に一連の法改正が行われました。このうち労働組合法改正は、労働組合の組織形態や設立を労働者の意思に任せ、企業別以外にも産業別、地域別などの組合の設立が可能になる一方、それまでの「既存の労働組合の正常な運営を妨害することを目的とする場合」に加えて「既存の労働組合と組織対象を同じくする場合」にも複数組合の設立禁止を拡大するなど、両面的な性格をもっています。この複数組合禁止問題は、その後20年間にわたって韓国労働法制の最大の難問として持続することになります。

これに対して労働争議調整法改正は、公益事業の範囲を縮小し、争議行為を禁止される労働者の範囲を縮小するなど、争議行為の制限を緩和するとともに、任意調整制度を設け、冷却期間を短縮するなど、統制を弱めました。

労使協議会法改正では、対象範囲を拡大し、労働者委員への便宜供与を規定するとともに、その選出の公正さを図るために労働者委員に対する不利益処分を禁止するなど、拡充を図っています。

8 三禁問題の混迷

1987年改正で残された課題のうち、とりわけ複数組合禁止規定、第三者介入禁止規定、公務員（及び教員）の労働基本権問題の三つは「三禁問題」と呼ばれ、その後の政治課題となりました。同年12月の大統領選挙では民主正義党の盧泰愚が当選しましたが、国会は野党（統一民主党、平和民主党、新民主共和党）が多数を占める「与小野大」の状況下で、三野党は1989年3月大幅な労働法改正案を可決しましたが、盧大統領は労働組合法と労働争議調整法の改正案については拒否権を行使し、改正はなりませんでした。

同法案はまず、「既存の労働組合と組織対象を同じくし、またはその労働組合の正常な運営を妨害することを目的とする場合」に設立を認めないという規定を削除し、複数組合を容認しています。また、第三者介入の禁止については1986年改正による上級連合団体に加え当該労働組合の委任を受けた弁護士と公認労務士及び労働委員会の承認を得た者を対象から除外しています。そして公務員については、現役軍人、警察公務員、矯正公務員、消防公務員を除外した6級以下の公務員に団結権と団体交渉権を認めています。その他、労働組合の政治活動禁止規定の削除、防衛産業従事者の争議禁止を一般公

益事業並みに緩和することなども盛り込まれていました。

なお、これ以外の法改正案は大統領の拒否権が行使されず、成立に至っています。そのうち勤労基準法に解雇に係る規定が盛り込まれた点は注目に値します。すなわち、労働者を即時解雇するに当たって、労働者の責めに帰すべき事由による場合にも、これを法律で明示し、制限するとともに、労働部長官の承認を得るようにしました。また、正当な理由なく使用者から解雇その他の不利益取扱いを受けた労働者は、労働委員会に対してその救済を求められるようにするとともに、労働委員会は労組法上の不当労働行為の救済手続に沿ってこれを審査・救済することとしました。これにより、労働委員会が個別紛争処理に権限を拡大することとなりました。

9 三禁問題と 1996 年改正³

さて民主化宣言後、それまでの労使協調的であった韓国労総に批判的な労働者によって結成された多くの労働組合は、韓国労総系の組合が存在する場合は法外組合として存在を認められないまま、1990年1月には全労協を、1993年には全労代を、そして1995年には民主労総を結成し、複数労組問題の解決を求めて運動を繰り広げていきました。

一方政界では、1990年に盧泰愚、金泳三（きむ・よんさむ）、金鍾泌（きむ・じょんぴる）が保守合同によって巨大与党の民主自由党を結成し、1993年には労働関係法の改正を公約に掲げた金泳三が文民政権を樹立しました。

それに先立ち1992年4月に、労働部に三者構成の労働関係法研究委員会が設置されましたが、労使間の対立を鮮明にしたに過ぎませんでした。1996年4月、金泳三大統領は新しい労使関係構想を発表するとともに、同年5月大統領直属の労使関係改革委員会を設置しました。しかしこれも労使の対立で合意形成に至りませんでした。

同年11月、政府は国務総理を委員長とする労使関係改革推進委員会を設け、政府独自の改正法案の策定に着手しました。ちょうどこの時韓国はOECDに加盟し、労働関係法改正の圧力が強まる中、同年12月に政府は改正法案を国会に上程し、野党抜きで強行採決をしました。これに対して労働組合は激しい反対行動を起こし、翌1997年2月与野党間で協同法案作成について合意し、同年3月改めて改正法が成立しました。

この1997年改正法は、まず労働組合法と労働争議調整法を労働組合及び労働関係調整法として統合し、三禁を原則解除しました。すなわちまず本則から「既存の労働組合と組織対象を同じくする場合」という規定を削除し、複数組合を容認しました。しかしながら、附則第5条において「一の事業又は事業場に労働組合が設立されている場合には、第5条の規定にかかわらず、西暦2001年12月31日まで、その労働組合と組織対象を同じくする新たな労働組合を設立してはならない」と、その施行を先送りしたのです。

³ 『韓国の労働法改革と労使関係』（林和彦他執筆）日本労働研究機構(2001年)。

正確に言えば、連合体やナショナルセンターレベルでは複数組合が施行とともに容認されるのですが、企業別組合では依然として複数組合禁止が継続するという事です。なおこの附則第5条では、「労働部長官は、第1項の期限経過後に備えて、西暦2001年12月31日までに交渉窓口単一化を図るための団体交渉の方法、手続その他必要な事項を講じなければならない」と、2010年改正に至るべき方針が盛り込まれていました。

労働組合の政治活動禁止規定と第三者介入禁止規定も削除されました。後者については、連合団体や総連合体、当事者が労働部長官に申請した者から支援を受けることができるとする一方、それ以外の者が団体交渉や争議行為に関与、操縦、扇動することを罰則をもって禁止しています。

こうした規制緩和の一方で、1997年法はそれまで習慣的に行われてきた組合専従者給与の会社負担を禁止しました。ただし、こちらも組合側の抵抗が強く、附則第6条において、「この法の施行時に使用者が組合専従者の給与を支援している事業又は事業場の場合においては」、組合専従者への給与支払い禁止規定及びそれを不当労働行為とする規定を「西暦2001年12月31日まで適用しない」と先送りの妥協を図っています。

なお、争議行為参加者の賃金支給については、強行採決した1996年法では禁止規定だったのですが、1997年法で若干緩和して「義務を負わない」と規定し、当事者間の協定でスト参加者の賃金支給を容認しています。

労使協議会法は労働者参加及び協力増進に関する法律と改称され、対象企業がさらに拡大されるとともに、協議事項が増やされ、また議決事項が新設されました。加えて、議決事項に合意できなかったときは仲裁機構を設けるか、労働委員会等の第三者の仲裁によって解決を図ることとされました。

1996年法が1997年法で修正されたものとして、勤労基準法に新設された整理解雇規定があります。1996年法では「使用者は、経営上の理由によって労働者を解雇しようとするときは、継続する経営の悪化、生産性向上のための構造調整、技術革新又は業種転換など、緊迫した経営上の必要性がなければならない」として整理解雇に道を開きましたが、これを労働法改悪の象徴と受け止めた労働組合の大規模な抗議ストに遭って、1997年法では「緊迫した経営上の必要性」の例示を削除し、施行を2年遅らせました。

10 アジア通貨危機と1998年改正⁴

こうした法改正が進められた1997年には、アジア通貨危機が韓国にも波及し、未曾有の経済危機を迎えようとしていました。同年11月には遂に韓国政府が国際通貨基金(IMF)に緊急資金援助を要請し、翌12月資金援助の条件として構造調整プログラムに合意しました。その中には、緊縮政策、金融改革、企業構造改革、そして労働市場改革

⁴ 『韓国の労働法改革と労使関係』(林和彦他執筆) 日本労働研究機構(2001年)。

が含まれていました。

ちょうどこの時期に新大統領に当選した金大中（きむ・でじゅん）は、就任後早速 1998 年 1 月に第一期労使政委員会を発足させ、翌 2 月に広範な改革に合意を取り付け、同月には 20 本からなるいわゆる IMF 関連法案を国会で成立させました。その中心は労働市場の柔軟化で、勤労基準法において、経営悪化を防ぐために事業を譲渡、引受、合併する場合にも、緊迫した経営上の必要性があると見なすとともに、1997 年法で施行を延期していた整理解雇規定を直ちに施行しました。また、日本の労働者派遣法に倣った派遣勤労者法を制定しました。

労使関係法制では、公務員の団結権自体は禁止したまま、公務員職場協議会設立運営法を制定し、勤務環境の改善や苦情処理について機関長と協議できる仕組みを設けました。又翌 1999 年 1 月に制定された教員の労働組合設立及び運営法は、一切の政治活動を禁止しつつ、教員に地域・全国単位で労働組合の設立を認めました。

11 2010 年改正⁵

その後、1997 年改正で本則では容認しながら附則で 2001 年末まで先延ばしにした複数組合問題について、金大中政権下の 2001 年 3 月の改正で 2006 年末へ、盧武鉉（の・むひょん）政権下の 2006 年 12 月の改正で 2009 年末へと、2 回も先送りにされました。その理由は、複数組合の到来を好まない使用者側と、組合専従者への給与支払慣行を維持したい組合側の、利害関係の妥協の産物と評されています⁶。

ようやく李明博（い・みよんぱく）政権下の 2010 年 1 月になって、団体交渉窓口の一本化と交渉代表組合の公正代表義務を併せ規定することで、懸案の複数組合容認が一定の解決に至りました。

大きく改正されたのは団体交渉に関する一連の規定です。一の事業又は事業場に労働組合が複数ある場合、交渉代表労働組合を定めて交渉を求めなければなりません。もっとも、使用者が交渉窓口を単一化しないことに同意すれば、複数組合それぞれとの交渉が可能です。そうでなければ交渉窓口単一化手続が必要です。まず、交渉を希望する組合が自律的に交渉代表を決めればそれでいいのですが、それで決められなかった場合には交渉窓口単一化手続に参加した組合の全組合員の過半数で組織された組合が交渉代表組合になります。この場合、複数の組合が委任や連合によって過半数組合となるというやり方も認めています。それでも決定できない場合は、交渉窓口単一化手続に参加した全組合が共同交渉代表団を構成して使用者と交渉しなければなりません。この場合、共同交渉代表団に参加できる組合は上記全組合員数の 10% という足切りラインが設定されています。1 割以下の少数組合は共同交渉代表団に参加できないのです。共同交渉代表

⁵ 「特集 韓国労働関係法改正と団体交渉制度」『労働法律旬報』1727 号。

⁶ 李鋌「韓国の最近における労働立法の動向について」『季刊労働法』223 号。

団の構成で合意できないときは労働委員会が組合員比率を考慮して決定しますし、それ以外について異議が出たときも労働委員会が決定するという仕組みです。

交渉代表労働組合を決定すべき単位（交渉単位）は原則として一の事業又は事業場ですが、当事者の申請により、労働委員会が交渉単位を分離する決定をすることも可能です。

注目すべきは、こうした複数組合の組合員の利益を代表して単一の交渉が行われるという仕組みにしたことから、「交渉代表労働組合及び使用者は、交渉窓口単一化手続に参加した労働組合又はその組合員間で合理的理由なく差別をしてはならない」という公正代表義務を明記したことです。公正代表義務違反の行為に対しては、労働委員会が是正命令を発します。一般の不当労働行為とは別建てで、労働組合も主体となりうる特別な不当労働行為類型が設けられたと見ることもできます。

このように、2010年改正法はそれまでの複数組合禁止を解除することとの引替えという特殊な条件下ではありますが、結果的にアメリカ型の排他的交渉代表制に近い（同じではもちろんありませんが）仕組みを導入することになりました。

なおこれと同時に、同じく先送りされてきた組合専従者の給与支払いについて、公労使からなる勤労時間免除審議委員会が定める勤労時間免除限度の範囲内で、団体協約又は使用者の同意に基づき、賃金を失うことなく使用者との協議・交渉、苦情処理などの業務を遂行することができることとされました。同年5月に決まった限度時間は、組合員規模に応じて、300－399人で5000時間以内、500－999人で10000時間以内などとなっています。

第12章 中国¹

第1節 中華民国

1 清朝末期の労働争議禁圧政策

清朝時代においても、1842年の南京条約締結による開国を契機に、近代工業の移植を目的とするいわゆる洋務運動を背景に資本主義が勃興し、それとともに労働運動が活発化し、各地にストライキが発生するようになりました。

こうした情勢に直面して、清朝政府は1906年10月に鉱業法（礦務正章）、1908年に結社集会律、1910年12月には新刑律を制定し、労働組合と労働争議に対する取締措置を講じました。

特に新刑律は、工場、鉱山における威力業務妨害、ストライキ（罷工）、集団威迫、これらの扇動を犯罪とし、重罰を科しました。

2 北京政府の労働争議禁圧政策

1911年10月、辛亥革命が勃発し、清朝が倒壊して中華民国が成立しました。翌1912年3月には、孫文が指導する中国革命同盟会を中心に臨時憲法（中華民国臨時約法）が制定され、集会・結社の自由を保障しました。その結果、同年には各地に労働組合が結成されました。

しかし、孫文を抑えて大総統になった袁世凱を首班とする北京政府は、同年3月、清朝の新刑律を暫行新刑律として再施行した上、いずれも厳しい労働争議取締規定を含む治安警察条例、豫戒条例、行政執行法、違警罰法を新たに制定して、労働争議禁圧政策を強化しました。

これらはいずれも日本の治安警察法、豫戒令、行政執行法、違警罪即決令及び警察犯処罰令に倣って制定されたもので、労働者の同盟退職、ストライキ、報酬の強請、安寧秩序攪乱の扇動禁止などを刑罰をもって禁止しました。

3 広東政府の労使関係法政策

北京政府に対抗して1917年9月、孫文は広東を政府所在地として第一次広東政府を樹立しました。

その直前に中国革命同盟会が策定した全国労働運動（工運）原則には、先進諸国に倣い労働組合法を制定して労働組合を合法団体とし、全国的に組織させること、調停・仲裁が不調に終わった後に行われる正当なストライキは極力支持し、その成果を保障することが盛り込まれていました。

¹ 向山寛夫『中国労働法の研究』中央経済研究所(1968年)。

広東政府は当初北京政府の法制を踏襲することとしていたため、上記原則にかかわらず上述の暫行新刑律を始めとする取締規定を臨時に適用（暫准援用）していましたが、1922年1月の香港海員ストを契機にこの方針を改め、同年2月これらのうちストライキの禁止や集会・結社取締の規定を廃止しました。

さらに同年3月、広東政府は中国最初の労働組合立法である第一次労働組合令（工会条例）を制定しました。同令は、労働組合の任務として、共同の条件によって雇用契約を締結すること、暴行脅迫を伴うことなく組合員の利益を主張して擁護すること、労働争議に関して関係者の意見を徴し、よく調査して結果を公表することなどを挙げ、間接的に一定の労働争議を認容していました。

その後、第一次国共合作を成立させた1924年1月の国民党大会で労働法制定を政綱に規定したのを機に、広東政府は労働団体の意見を斟酌しつつ、同年11月に第二次労働組合令（工会条例）を制定しました。同令は労働組合の登録設立制をとり、産業別組織を原則とし、結成に組合員50人以上という制限を付していますが、家庭使用人や公務員まで含めて無差別に同一の団結権、団体交渉権、争議権を与えたことなど、画期的に進歩的な労働組合立法でした。労働組合は使用者団体と対等の立場に立って団体交渉を行い、労働協約を締結することができ、必要がある場合は組合員全員の多数決でストライキを行うことができます。これにより労働組合の結成は急激に発展し、1925年5月の全国労働大会において中華全国総工会が結成されました。

一方北京政府支配下では、1923年2月京漢鉄道労働者のストライキが激しい武力弾圧を受けて膨大な死傷者を出し（二・七惨案）、これを受けて北京政府は同年3月工人協会法案を提出しました。これは許可設立制をとり、団体交渉権、争議権の規定を欠き、行政による強制解散処分も含む反動的な法案でしたが、1923年6月の政変で廃案になりました。

その後1925年に上海の日系企業から大規模なストライキに発展し日中両国軍隊の武力弾圧を受けた五・三〇事件でますます労働運動は盛んになり、北京政府は1925年7月に第一次工会条例草案、翌1926年春に第三次工会条例草案を策定しましたが、いずれも北京政府の政情不安から廃案となりました。その内容は、取締法規の性質は強いものの、黄犬契約を禁止し、一応争議行為を認めて調停・仲裁期間中の解雇を禁止するなど、一定の進歩性を有していました。

4 国民政府（広東、武漢）の労使関係法政策

1925年3月孫文が死亡した後、同年7月に広東で国民政府が成立し、翌1926年7月から北伐が開始されました。中国国民党工人部は北伐実施期間中はストライキを行わないよう労働者に強く要望し、国民政府も累次の条例によって労働争議を規制しました。

1926年8月の労使争議仲裁会令（組織僱主僱工争執仲裁会条例）は、労働争議は強制

仲裁に付すこととし、仲裁申請前を除き労使ともストライキやロックアウトが許されません。1927年1月の広東省臨時労使紛争解決令（広東省暫行解決工商糾紛条例）はスト中にスト破り労働者を雇い入れること、スト解決後賠償金を要求することなどを禁止しています。

1926年9月から国民革命軍が武漢を占領すると同地域で労働争議が急激に高揚し、このため同年12月解決湖北労資問題臨時委員会簡章が制定されて調停で解決できない紛争に仲裁を義務づけ、また同月の湖北臨時工廠条例がその準則を定めました。

なお労働運動の高揚に伴い、共産党系の労働組合と国民党系の労働組合の間に紛争が生じたため、1926年8月に組織勞工仲裁会条例を制定し、労勞紛争解決のための仲裁機関を設けました。

こうした中で1926年11月、国民政府を広東から武漢に移す形で、国民党左派と共産党との合作政権である武漢政府が樹立されました。

5 南京国民政府の労使関係法政策

これに対して、国民革命軍を率いる右派の蒋介石は1927年4月、反共クーデタを敢行し、国民政府を広東から南京に移す形で南京政府を樹立しました。上海から広東までの南京政府の支配地では共産党系の労働組合は強制解散され、共産党員は弾圧されました。一方武漢政府の中でも国民党と共産党の対立が生じ、同年7月共産党は絶縁して退去し、第一次国共合作は崩壊しました。その後南京政府と武漢政府は合体し、同年9月に南京国民政府が誕生し、蒋介石がその実権を握りました。その後、1928年6月には日本の妨害を排除して北京を占領して北伐を完成し、さらに同年12月には満州の張学良も帰服して急速に中央政府としての実を備えていきました。

南京政府は1927年7月、労働行政の主管官庁として勞工局を設けるとともに、労働法起草委員会を設置し、新しい労働法制を創設することを企図しました。同委員会は広く欧米諸国の労働法規を参照し、200回以上も会議を開いて討議した結果、1929年1月には、労働契約、団体協約、労働組織、労働保護、労働訴訟、労働救済、労働保険の7編21章863条からなる労働法典草案が完成しました。これに基づいて、以下各分野で多くの労働法規が制定されていきます。その内容は日本を遥かに凌いで東洋随一、世界的水準にありました。

それに先だって1927年11月には工会組織法草案、翌1928年7月には工会組織暫行条例と特殊工会組織条例を立案制定していましたが、労働法典草案に基づいて1929年10月、労働組合法（工会法）が制定されました。同法は産業別及び職業別の労働組合のみを認め、しかも「同一の組織区域における同一の産業又は職業の労働組合は一つに限定する」と複数組合を否定しました。特筆すべきは、組合員であることを理由とする雇用拒絶、解雇その他の不利益取扱い、黄犬契約、争議参加を理由とした解雇などを禁止

し、その違反に罰金を科するなど不当労働行為制度を盛り込んでいる点です。なお、同年 6 月の人民団体組織方案は、労働組合を含む農工商の職業団体や社会団体を党是である三民主義に違背しないように統制しようとするもので、事実上これら団体を国民党の指導下に置くものでした。

1928 年 6 月には労資争議処理法が制定されていますが、最初は 1 年間試験的に施行され、翌 1929 年 7 月に 6 か月、同年 12 月に 3 か月試行期間を延長した後に、翌 1930 年 3 月に改正され、ようやく恒久法となりました。試行法が強制仲裁主義であったものが、改正法では任意仲裁主義になっています。

1928 年 11 月の労働協約法は、使用者又は使用者団体が労働者団体と締結した団体協約について、地方・中央の労働裁判所（労働法院）への登録制とし、協約の規範的効力や余後効、平和義務も規定されています。さらに当事者の申出その他により労働裁判所が協約の一般的拘束力宣言を行うことができるという規定もあります。1930 年 10 月の団体協約法は労働協約法の修正ですが、労働争議の調停・仲裁機関の設立も労働協約の規定する事項に加えられたほか、協約と労働契約の関係について有利原則が規定されました。

なお労働保護法規としては、1929 年 12 月に工場法（工廠法）が制定され、女子年少者保護のほか、成人男子についても 8 時間（必要があれば 10 時間まで延長可能）の上限を設定しました。同法で特に注目すべきは、工場代表と当該工場の労働者全員が選出する同数の労働者代表によって組織する工場会議（工廠会議）を設置するという規定です。同会議は解雇、退職をめぐる紛争を解決することを始め、労働協約の実施に協力すること、時間外労働の実施を協議すること、安全衛生施設を改善することなどの任務を与えられています。

1931 年 5 月の国民会議で、軍政期から移行した訓政期の臨時憲法として制定された中華民国訓政時期臨時約法は、一般的な集会・結社の自由に加え、人民は経済生活を改善し、労資互助を促進するために職業団体を組織することができること（第 39 条）、労資双方は協調互利の原則に基づき生産事業を発展させること（第 40 条）を規定しています。

6 日中戦争期の労使関係法政策

1931 年 9 月の柳条湖事件による満州事変以降、とりわけ 1937 年 7 月の盧溝橋事件以降、中国は日本軍との戦争状態の中で、労使関係法制は取締法規としての性格を強めるとともに、非常事態法制が続々と制定されていきました。

1932 年 1 月からの上海事変で打撃を受けた上海で労働争議が激化したのを機に制定された同年 9 月の第二次改正労資争議処理法は、再び強制仲裁主義に復帰しています。また同月の第二次改正工会法は、調停不調後組合員の三分の二の賛成でストライキを行うことは許すが、仲裁に付された場合はストを禁止しました。1933 年 7 月の第三次改正工

会法は、行政機関や国営企業の職員にも労働組合結成権を与える一方で、軍事工業の労働者から労働組合結成権を剥奪しました。

さてこの戦時期の1936年12月には、上記労働法典草案に基づいて労働契約法が制定されています。労働者の権利を詳細に定めた当時として極めて先進的な内容ですが、戦時体制下で結局施行されませんでした。

日中戦争の長期化とその太平洋戦争への発展に伴い、1940年6月に非常時期人民団体組織綱領、同年8月に非常時期党政各機関督導人民団体弁法、同年10月に非常時期職業団体会員強制入会と制限退会弁法、1941年8月に非常時期工会管制暫行弁法、1942年2月に非常時期人民団体組織法、同年3月に人民団体組織指導員任用規則が制定されました。これにより、労働組合への労働者の強制加入制度が実施され、行政庁は組合書記を選任することができるようになりました。さらに1942年10月の国家総動員法により、労働組合の役員は行政庁の任命制になりました。

こうした情勢下で行われた1943年11月の工会法第四次改正では、労働組合の任務に政府の国防、生産その他に関する法令の実施への協力が加えられ、届出設立を許可設立に改めるとともに、労働組合が組織されている区域における16歳以上の男女労働者はすべて従事する産業又は職業の産業工会又は職業工会に加入することが義務づけられました。そして非常時においては理由の如何を問わずストライキを宣言することを禁止しました。

戦時労働法規としては1943年12月に国民義務労働法が制定され、18歳以上50歳以下の男子は、道路建設、水利、自営、造産、その他地方における公共の福利において労働義務を負うことが規定されました。

7 国共内戦期の労使関係法政策

1945年8月の日本の降伏によって戦争は終結し、国民政府は重慶から南京に戻りましたが、再び国共内戦の機運が醸成される中で全国的に労働争議が続発しました。1946年7月に制定された復員時期糾紛評断弁法は、評断委員会の評定を得るまではいかなる労使紛争にも業務を停止することができず、いずれか一方が同委員会の評定に服従しないときは主管官署がこれを強制執行できると決めました。

1947年1月に公布された中華民国憲法は、労資は協同合作の原則に基づき生産事業を発展させなければならず、労働争議の調停と仲裁は法律で規定するとの条項を盛り込んでいます。同年6月制定の第五次改正工会法は、非常時を理由とするストライキの禁止を解除し、調停が不調に終わった時に組合員大会の無記名投票で全組合員の過半数の賛成という条件でストライキを認めました。

しかし国共内戦が進む中、同年7月に制定された動員戡乱完成憲政実施綱要は、各企業の労使は密接に協力すべきであり、労働争議が発生した場合は調停と仲裁で解決し、

怠業、ストライキ、ロックアウト等、生産と社会秩序を妨害する行為を行う者は科罰すると述べています。この方針に従い、同年 11 月には動員戡乱期間労資糾紛処理弁法が制定されました。反乱鎮定期間において、地域に政労使からなる労資評断委員会を設置し、労働者の待遇の調整と労働争議の処理を行います。同委員会の仲裁（評断）に付する前に原因を問わず一切の争議行為は禁止され、労資の一方が服従しないときは仲裁裁定は行政庁が強制執行し、不服従が重大な場合は妨害国家総動員懲罰暫行条例により科罰されます。

中華民国憲法に基づいて民選議員からなる立法院が成立したのを機に、その改正意見に基づき統制を緩和することを目的に、1949 年 1 月には工会法の第六次改正が行われました。これにより許可設立制度が届出設立制度に戻り、行政の関与は大幅に縮小されました。しかしこの 1949 年には国民政府が急激に凋落し、共産党の人民解放軍は 1 月には北京と天津を占領、4 月には揚子江を渡って南京、5 月には上海、8 月には長沙、10 月には広東、11 月には重慶を陥落させました。国民政府は終戦とともに日本から獲得した台湾に逃避し、以後は台湾政権となります。

第 2 節 中華人民共和国

1 建国期の労使関係法政策

終戦後国共内戦が激化し、中国共産党は 1948 年以降、東北地区（旧満州）から徐々に華北、華中、華南と制圧していきました。その途中の 1948 年 8 月、ハルピンにおいて全国労働大会を開いて中華全国総工会を再建し、「中国労働運動の当面の任務に関する決議」を採択しました。そこでは、8～10 時間労働や最低賃金制などに加えて、公営企業においては強制的に、私営企業においては使用者の同意を得て、労使同数の代表からなる工場又は企業管理委員会を設置し、さらに労働者 500 人以上の工場には工場代表会議を設置して、労働者の企業経営への参加を実施することが盛り込まれていました。

1949 年 10 月、中国共産党は北京で、毛沢東を主席とする中華人民共和国の建国を宣言しました。建国に際し臨時憲法として制定された中国人民政治協商会議共同綱領は、公営企業は当面、労働者・職員が企業経営に参加する制度を実施して工場長の指導の下に工場又は企業管理委員会を設け、私営企業では労働組合が労働者・職員を代表して使用者と労働協約を締結することなどを規定しました。

こうした基本方針に基づき、1950 年 6 月に中華人民共和国工会法が制定されました。これにより、労働者・職員 25 人以上の場合はその属する職場で労働組合基礎組織（工会基層組織）に組織し、各基礎組織を産業別に行政単位である町（鎮）、県、市、省・中央直轄市、全国という順序で段階付けながら縦に組織するとともに、横に各行政単位ごとに連合会を組織することになります。新たに基礎組織を組織する場合、当該地の人民政府労働局に登録するとともに、所属すべき産業工会の認可を受ける必要があり、認可され

ないものは工会としての存在を否認されます。従って複数組合の存在する余地はありません。

労働組合は、労働者大衆を中国共産党の周囲に団結させ、同党と大衆を連繋する紐帯であり、同党の指導の下に労働者大衆が共産主義を学ぶための学校であると位置づけられ、事実上一種の準国家機関と位置づけられていたと言えます。その経費も、組合員から賃金の1%の組合費と、使用者からの賃金の2%の支給金、さらに政府の補助金で賄われていました。

この時期の労働協約（集体合同）に関しては、私営企業については1949年11月の私営商工企業における労働協約締結に関する臨時規則（關於私営工商企業労資双方訂立集体合同的暫行弁法）において、地域別、産業別に労使同数の委員会で協定し、当該地の人民政府労働局がその施行を認可し、その協約は当該地の当該産業の全企業の労使全員に適用されることとされています。また公営企業については1950年1月の公営企業における労働協約締結に関する決定草案（關於公営企業訂立集体合同的決定草案）において、各産業工会と当該産業を管理する行政機関が国家の経済計画と労働者・職員の意見に基づいて作成した原案を当該産業の労働者・職員代表会議で討議し、修正を加えて作成した草案を、それぞれ上級組織の承認を得て成立することとされています。

この時期の最大の特徴は経営参加が積極的に推進されたことで、私営企業では労使の合意を条件に労使同数の労資協商会議を通じて実施されました。同会議の権限は、労働協約の締結と実施、生産の計画、組織、調整、改善、技術の改進、管理業務の改善、規則の制定、解雇、昇進、降職その他の人事、賃金、労働時間、福利その他の労働条件、安全衛生、傷病、死亡、廃疾、出産等に及びます。公営企業では必ず設置される労使同数の工場又は企業管理委員会（工廠或企業管理委員会）と、200人以上企業に設けられる労働者・職員代表会議（工廠職工代表会議）を通じて実施されました。工場又は企業管理委員会は原則として週1回労働時間中に開かれる定例会議で、上級企業管理機関が決定した生産計画と指示に基づき、生産の計画と組織、人事、福利その他すべての重要事項を討議し、その決定を工場長は忠実に実施しなければなりません。ある意味で徹底した共同決定制度と言えます。

なお、社会主義国家の建前から階級闘争としての労働争議はありえないとしつつ、なお新民主主義として私営企業が広範に存在することや、公営企業でも資本主義意識の残滓から紛争が生じうるとして、1950年11月の労働紛争解決手続規定（關於労働争議解決程序的規定）により、五段階からなる労働紛争解決手続が設けられました。まず、紛争当事者の直接の協議（協商）、それが不調なら、工会基層組織が属する上級工会組織と業種別事業者団体（私営企業）ないし上級企業管理機関（公営企業）の間の直接協議で解決が図られます。これらの場合成立した協定は人民政府労働局の審査を受けて登録した後に発効します。協議が不調に終わった場合、人民政府労働局調停課（調解科）による強制

調停を含む調停が行われ、調停が不調に終わった場合、人民政府労働局、工商行政機関、市総工会、市工商業聯合会の各代表4人からなる常設の仲裁委員会による強制仲裁を含む仲裁が行われます。仲裁裁定は人民政府労働局長の認可を受けた後直ちに紛争当事者を拘束します。仲裁裁定に不服の当事者は人民法院に提訴することができます。

紛争発生後、協議、調停、仲裁が行われている間、紛争当事者は生産の現状を維持しなければならず、違法行為を行った場合は人民政府労働局が当該労使を人民法院に送致して処断させることとされており、即ちストライキ、ロックアウトその他のすべての争議行為は禁止されていることとなります。なお、個別労働協約には必ず「本協約の解释权は労働局が有する」との条項が含まれているため、すべて労働局の有権判断で解決されます。

この時期に行われた第一次工会論争は、ソビエト初期に行われた労働組合論争と同様、社会主義国家における工会の役割をめぐるものでした。初期の総工会党書記李立三は、公営企業では階級間の搾取はなくなっても企業内部に階級全体の利益と個人の利益の矛盾は存在し、階級全体の利益を代表する国家と個人の利益を代表する工会の役割は異なり、それゆえ党は工会に命令したりその活動に口出しすべきではないと主張しましたが、サンディカリズム（工団主義）として批判され、失脚しました²。

2 社会主義化時代の労使関係法政策

中華人民共和国は初期は公営企業と私営企業が併存する新民主主義体制をとっていましたが、1953年からはスターリン時代のソビエトに倣った重化学工業優先主義に基づき、第一次五カ年計画を実施し、急速な社会主義化を進めました。1955年からは私営企業の公私合営化と農民の集団化(農業生産合作社)、翌1956年からは公私合営企業の公営企業化、農業生産合作社の高級合作社化が強力に推進されました。

その中で1954年9月に中華人民共和国憲法が制定されました。労働の権利、休息の権利、社会保障の権利などは規定されていますが、集団的労使関係に関わる基本権規定は存在しません。

この時期には、企業の業務執行力を強化して生産を増進するために、公営企業においてソビエトに倣って工場長単独責任制（一長負責制）が導入されました。これに伴い、建国期に実施されていた工場又は企業管理委員会は廃止され、労働者・職員代表会議も形骸化しました。しかしすぐに専門家による工場統治として批判され、1957年から党委員会指導下の工場長責任分担制に改められ、同じく党委員会指導下で労働者・職員代表大会（職工代表大会）が実施されるようになりました。これは、工場や企業においてすべての労働者・職員により選挙される常任代表からなり、共産党の指導下に定期的に関

² 石井知章『中国社会主义国家と労働組合』御茶の水書房(2007年)。

催されます。労働者・職員代表大会は、工場長や企業長の報告を聴取し、生産、財務、技術、労働、賃金に関する計画を審査し、建議を行うほか、労働者・職員の生活・福利に関する経費の支出を審査し、必要があれば上級企業管理機関に対して指示と命令の変更、管理部員の更迭を申請することもあります。この制度の導入により、意味のなくなった労働協約制度は廃止されました。

また私営企業や公私合営企業の廃絶により、労働紛争解決手続も著しく簡略化されました。まず紛争当事者の直接協議で解決が図られ、それが不調に終わった場合は工会基層組織が属する上級工会組織と企業の上級企業管理機関の間の直接協議で解決が図られることになり、それ以上の仕組みはありません。

一方この時期にはやはりスターリン時代のソビエト労働法に倣って、労働規律の強化が進められました。1954年7月の国営企業内部労働規則綱要等により、労働規律違反者は、違反行為が軽い場合に戒告から解雇に至る各種の懲戒処分と損害賠償、違反行為が重い場合に矯正のための強制労働と刑罰が科されることとされました。

ところがこの時期の末期に毛沢東の鶴の一声で労働争議が認容されました。1957年2月の最高國務会議拡大会議で行った「人民内部の矛盾を正しく処理する問題に関して」という報告の中で、労働紛争は敵階級との矛盾ではなく人民内部の矛盾と見なされ、紛争が紛糾してストライキなどが行われても反革命分子を除いて処罰されるべきではなく、企業の管理を改善し、教育の機会として利用すべきと述べたのです。この前後、やはり毛沢東が百花齊放百家争鳴を掲げて共産党への批判を呼びかけ、それに応えた知識人たちが反右派闘争によって軒並み肅清されたことを考えると、この発言は謀略かも知れません³。

この時期、総工会の頼若愚主席は党の指導下での工会の相対的独立性を主張し、第二次工会論争が起きましたが、反右派闘争の中で糾弾され、積極的に活動していた全国の工会指導者たちも政治処分を受けて、工会活動は沈滞の一途をたどることになりました⁴。

3 大躍進と文化大革命

その後、中国の労働法は暗黒時代に入ります。毛沢東は1958年から人民公社、大躍進、社会主義建設総路線の三面紅旗を掲げて、野心的な第二次五カ年計画を実施しました。しかし、強引なノルマを課し、無理な増産を指示したため生産力の低下をもたらし、数千万人の餓死者を出して大失敗に終わりました。

窮地に陥った毛沢東は1959年4月、国家主席を劉少奇に譲りました。実務家の劉少奇は事態の改善に努め、ようやく1964年には農業不振が克服され、1965年から第三次五カ年計画を実施することとされました。この時期、劉少奇は兩種労働制度と称して、常

³ 向山寛夫「中華人民共和国の労働紛争処理法制と関係法規」『國學院法学』33巻3号。

⁴ 石井知章『中国社会主義国家と労働組合』御茶の水書房(2007年)。

用工と臨時工・契約工を併存させ、補完させる政策をとりました。

しかし毛沢東は復権を期して 1965 年から実務派への批判を行わせ、1965 年 5 月には本格的に劉少奇や鄧小平ら実務派を打倒する文化大革命を発動しました。毛沢東は若い学生や青少年労働者を扇動して紅衛兵に仕立て、集団的に乱暴狼藉を行わせて権力を奪取したのです。

文革の当初、臨時工、契約工といった不安定労働者層は全国紅色労働者造反総団(全紅総)を結成して、待遇改善などを要求しました。江青ら中央文革小組がこの造反を支持したこともあり、彼らは全国総工会を封鎖し、その機関紙「工人日報」を停刊させました。こうして、既に沈滞していた総工会を始めとする各段階の工会組織も、文革の中で閉鎖され、崩壊したり、その機能を停止したりしました。しかしその全紅総も、まもなく反革命組織として弾圧されました。文革のエネルギーの中には、こういう底辺層労働者の怒りもあったのです。しかし、それは実務派打倒に役立つ限りで利用され、すぐに捨てられたのです⁵。

文革期には多くの企業で革命委員会が作られ、その主任や副主任は企業の指導権を手に入れ、労働者を支配し、生産活動を行わず、企業長や技術者などを社会主義の敵と批判して「階級闘争」を行っていました。攻撃された工会の活動が停止するとともに、1957 年から実施されていた職工代表大会も中断されました。

大変皮肉なことに、この文革期の 1975 年に制定された憲法には、「公民は言論、通信、出版、集会、結社、デモ、ストライキの権利を有する」(第 28 条)と、ストライキ権が明記されました。文脈からしても、極左思想の産物であって、労働基本権として位置づけられているわけではありません。そして、1982 年憲法では「極左思想の産物」として削除されてしまいました⁶。

4 改革開放時代の労使関係法政策⁷

1976 年 9 月に毛沢東が死に、四人組といわれる文革派が打倒され、やがて復権した鄧小平が最高権力者として、共産党独裁体制を維持しつつ、四つの現代化を掲げ、改革開放政策を推し進めていきます。

まず 1979 年から国営企業に経営自主権を付与するとともに、利益上納請負制を拡大しました。この準備段階を経て 1984 年からは、社会主義商品経済という名の下に行政機構と企業の分離が進められ、私営企業が発生してくるとともに、外資系企業が続々と進出してきました。

工会組織も急速に再建され、1981 年 5 月には中華全国総工会、中国共産党中央組織部、

⁵ 山本恒人『現代中国の労働経済 1949～2000』創土社(2000 年)。

⁶ 常凱「中国におけるストライキ権立法」『法政研究』69 卷 3 号。

⁷ 龔少杰「改革開放期の中国における労使関係の展開」『評論社会科学』81 号。

国家経済委員会が全国第一次企業民主管理会議を開催し、国営工業企業職工代表大会暫行条例を制定しました。この時期、工会の主な活動は基層組織における職工之家の建設です。

そして1988年4月の全人民所有制工業企業法は、工場長責任制の確立を重視するとともに、工場長の権限行使を監視すべきもう一つの必須機関として職工代表大会を規定しました。

1989年6月の天安門事件は、民主化を求める学生や市民の運動を人民解放軍が武力で弾圧した事件ですが、運動の中で同年5月に北京工人自治連合会(工自連)という社会主義体制下で初めての自主労組が結成されました。しかし戒厳令が敷かれる中で即座に当局の弾圧を受け、全国総工会も非難に同調しました⁸。

5 1992年工会法⁹

その後、1992年初めに鄧小平が南巡講話を行い、社会主義市場経済に向けて改革開放を加速する中で、1992年4月に中華人民共和国工会法が新たに制定されました。また翌1993年10月にこれに基づき新たな中国工会規約(章程)が採択されています。同法は改めて、工会が民主集中制原則に基づいて設立・運営されることを規定し、基層工会、地方総工会、産業工会、中華全国総工会というヒエラルキーを定めています。

工会の役割については、①労働者の権利・利益を保護、②労働者を社会主義建設に動員、③労働者を代表して企業の管理に参加、④労働者の思想等を教育、という4つの役割を示しています。

具体的な機能としては、企業が労働法規に違反した場合に企業の管理部や関係期間に真剣な処理を要求すること、労働者が企業の管理部と労働契約(労働合同)を締結するのを援助指導すること、労働者を代表して企業の管理部と労働協約(集体合同)を締結すること、労働者の解雇に当たり通知を受けることなどが規定されています。

とりわけ労働紛争に関わっては、工会が企業の労働紛争の調停業務(調解工作)に参加すると規定し、また企業にストライキ(停工)、サボタージュ(怠工)が発生した場合に、企業の管理部や関係方面と協議し、労働者が提出した解決可能な合理的要求について協議(協商)して解決し、正常な生産秩序をできるだけ早く回復しなければならないと規定しており、紛争の一方当事者としてではなく、紛争の中立的解決者として法律上位置づけられています。

⁸ 石井知章『現代中国政治と労働社会』御茶の水書房(2010年)。

⁹ 向山寛夫「中華人民共和国の労働組合法制」『國學院法学』33巻2号。

6 1993年労働争議処理条例¹⁰

天安門事件前の1987年7月に制定された国営企業労働争議処理暫行規定は、一段階の協議、二段階（国営企業の分社と本社の労・使・工会の三者構成の労働調停委員会）の調停、仲裁、判決という五段階の審級を定め、建国当初の仕組みに近い形に戻っていましたが、私営企業には規定がありませんでした。

1993年7月、私営企業にも適用される中華人民共和国労働争議処理条例が制定されました。対象となる紛争は解雇その他の雇用終了、賃金等の労働保護法の適用、労働契約の履行等の個別労働紛争であって、西側諸国のような意味での集団的労使紛争ではありませんし、紛争の当事者は企業と労働者であって、工会ではありません。手続は当事者の協議(協商)、企業の労働紛争調停委員会（労働争議調解委員会）、地方機関の労働紛争仲裁委員会（労働争議仲裁委員会）、人民法院という四段階です。

企業の調停委員会は、労働者(職工)の代表、企業の代表、そして企業工会の代表という三者構成です。労働者代表は1988年に復活した職工代表大会が推薦します。調停委員会の主任は工会の代表が務めますし、その事務局（弁事機構）は工会に設けられるなど、その中立的な位置づけが顕著です。

県、市の労働紛争仲裁委員会も三者構成ですが、その中身は労働行政主管部門、地方の工会の代表、政府が指定する経済総合管理部門の代表となっており、労働行政が事務局を務め、工会が労働者の利益を代表するような形になっています。

7 1994年労働法¹¹

1994年7月には、中華人民共和国労働法（労働法）という法律が制定されました。これは、労働時間、賃金、安全衛生といった労働保護に加え、就業促進、労働契約と労働協約、職業訓練、労働紛争等広範な領域をカバーする総合法規で、中華人民共和国の労働立法上画期的な法律です。

この法律によって、労働関係を結ぶには、双方の権利義務を明確にする協定である労働契約(労働合同)を書面で締結しなければならないことが初めて明示されました（第16条）。労働契約期間(労働合同期限)は有期（固定）、無期（無固定）、一定の作業の終了を期限とするものに分けられ、有期契約で10年継続就労すると無期化が可能です。また、契約解除に係る規定がかなり盛り込まれていますが、工会は意見を提出する権利があります。

この法律は労働協約(集体合同)についても労働契約と同じ第3章で規定していますが、それは労働協約がまず「企業の労働者(職工)が、企業と」締結するものとされているから

¹⁰ 向山寛夫「中華人民共和国の労働紛争処理法制と関係法規」『國學院法学』33巻3号。

¹¹ 向山寛夫「中華人民共和国労働法」『國學院法学』34巻1号。

です。労働協約の草案は職工代表大会あるいは労働者全員に提供し、討論して採択します(第 33 条第 1 項)。ただし、労働行政部門の審査が必要です。なお同条第 2 項では、労働協約は工会が労働者を代表して企業と締結し、工会が設立されていない企業では労働者が推薦する代表が企業と締結するとされています。つまり労働協約とは規範的効力のみを持つ集団的な労働契約と言えるでしょう。

同法はまた労働紛争処理の原則も規定しました。概ね上記 1993 年労働争議処理条例と同じですが、企業内の調停委員会が職工代表、企業代表、工会代表の三者構成のままであるのに対して、地方の仲裁委員会は労働行政部門の代表、同級の工会の代表及び企業側の代表の三者構成とされています。

同法施行の直前に労働部から出された労働協約規定(集体合同規定)と、施行後に中華全国总工会が出した労働組合が団体交渉と労働協約の締結に参加することに関する試行弁法(工会参加平等協商和箋訂集体合同試行弁法)は、団体交渉と労働協約について詳細な規定を設けています。団体交渉(集体協商、平等協商)については労働法上では規定がないので、ここで初めて登場したことになります。

団体交渉とは、企業の工会又は職工代表と企業代表の間で、労働協約を締結するために行われる協議(協商)をいいます。重要なのは労働行政部門による労働協約の審査で、届出から 15 日以内に異議がなければ発効しますが、審査意見書を受け取ったら無効な条項に修正を行って審査を受け直す必要があります¹²。

また労働組合が労働紛争処理に参加することに関する試行弁法(工会参与労働争議処理試行弁法)では、企業工会が企業レベルの調停を主事すべきこと、地方レベルの仲裁に参加することなどとともに、集団紛争の処理への参加という規定が置かれています。興味深いのは、一方で「集団紛争が発生した場合、単位工会は上部団体に迅速に報告し、法に従ってその処理に参加すべき」と行政的側面を、他方で「工会は、集団紛争の処理に参加、積極的に労働者の正当な要求を反映し、労働者の合法的な権利、利益を保護すべき」と労働者の利益代表的な側面を規定していることです。

8 2001 年工会法¹³

2001 年 10 月、中華人民共和国工会法が改正されました。

まず、総則において、「中華全国总工会及びその各工会組織は労働者の利益を代表し、法によって労働者の合法的な權益を保護する」(第 2 条第 1 項)、「労働者の合法的権利・利益を保護することは工会の基本的職責である。工会は全国人民全体の利益を擁護すると同時に、労働者の合法的權益を保護する」(第 6 条第 1 項)と、工会の利益代表性を明

¹² 彭光華「中国労働法下の労働協約制度」『九大法学』77 号。彭光華「中国の労働協約制度における労働行政」『九大法学』80 号。

¹³ 千嶋明「中国の労組法改正」『海外労働時報』2002 年 4 月号。彭光華「中国改正工会(労働組合)法の

確に打ち出しました。また「工会は…職工代表大会その他の形式を通じて、労働者が所属単位の民主的決定、民主的管理及び民主的監督に参加することを組織する」(同条第3項)と、参加機能も明示しています。一方で、独立の条項だった動員や教育の機能は第7条に統合され、相対的に権益保護と参加が重視されています。もっとも、この改正でわざわざ第4条に「社会主義の道を堅持し、人民民主独裁を堅持し、中国共産党の指導を堅持し、マルクス・レーニン主義、毛沢東思想、鄧小平理論を堅持し」云々という一句が挿入されたのは、それに続く「工会規約に従って独立自主の活動を展開する」が行き過ぎないようにとの保守派の意を酌んだようにも見えます。

工会組織については民主集中制原則は不変ですが、労働者の工会への参加・組織権を定めた第3条に「いかなる組織や個人もこれを阻止、制限してはならない」との一文を付け加え、また上級工会による企業での工会設立支援を定めた第11条第2項に「いかなる単位や個人も阻止してはならない」との一文を付け加えて、ある種の団結権保護的な規定が盛り込まれました。またこの関係で、「企業の主要責任者の親族は企業基層工会委員会委員に選任されてはならない」(第9条第2項)との規定が盛り込まれたのは、御用工会に歯止めを掛ける意図が窺われます。

工会が一方で企業に対して労働者の利益を代表する機能を持ちつつ、他方で紛争の中立的解決者として位置づけられていることは変わりませんが、企業でストライキやサボタージュが発生したときの対応として、「労働者の意見と要求を反映し、併せて解決意見を提出する」(第27条)と、やや労働者よりの位置づけになっています。

基層工会レベルの経営参加については、経営形態によって次のように規定し分けられています。国有企業では職工代表大会が「企業の民主的管理の基本形式」と位置づけられ、工会委員会が職工代表大会の業務機構としてその日常業務を行い(第35条)、集団企業では工会委員会が労働者による管理者の選挙・罷免、経営上の決定の権利を擁護し(第36条)、それら以外の企業では「当該企業、事業単位に適合する方式でその民主的管理に参加」(第37条)します。これらすべての企業で、「経営管理及び発展の重大問題を検討する場合は工会を意見を聴取し、賃金・福利、労働安全衛生、社会保険等の労働者の切実な利益に係る会議には工会代表が参加」(第38条)しなければなりません。さらに、会社(公司)の取締役会(董事会)、監事会への労働者代表の選出についても会社法(公司法)に委ねる形で規定しています。

総則で「工会は団体交渉と労働協約制度を通じて、労働関係を協調させ、企業労働者の労働権益を保護する」(第6条第2項)と規定された労働協約については、「工会は、労働者を代表して企業・事業単位と労働協約を締結する」(第20条第2項)と規定し、さらに「企業が労働協約に違反し、労働者の労働権益を侵害したときは、工会は法に基づ

いて企業の責任を追及できる。」(同条第4項)と、その一方当事者性を強調しています。

2001年法の最大の特徴は、第6章として「法律責任」の章を設けたことで、ある種の不当労働行為制度的な規定が盛り込まれました。具体的には、第3条や第11条の規定に反して「労働者が法に従って工会へ加入または組織することを阻止」(第50条)したり、「法に従って職責を果たす工会委員を正当な理由なく配転し、報復」(第51条)したり、工会活動への参加を理由に労働契約を解除したり(第52条)、正当な理由なく団体交渉を拒否したり(第53条第4号)することに対して、労働行政部門がその是正を命令し、賠償を払わせるとされています。工会の労働者利益代表性が前面に出るとともに、それを嫌がる企業側との対立が生ずることがこういった改正の背景にあるのでしょう。

9 2007年労働契約法と労働紛争調停仲裁法¹⁴

2007年6月、中華人民共和国労働契約法(労働合同法)が制定されました。労働契約の締結、履行と変更、解除と終了をカバーし、かつ労働者派遣やパートタイム労働に関する特別規定も設ける包括的な労働契約法規ですが、その中に工会や労働協約に関する規定もいくつか盛り込まれています。

まず総則の使用上の義務(第4条)において、就業規則(労働規章)を制定を義務づけていますが、労働者の切実な利益に係る就業規則や重要事項の制定変更にあたっては職工代表大会または全労働者の討議を経て案を提出し、工会又は職工代表との団体交渉(平等協商)により確定しなければなりません。また、就業規則や重要事項を実施する際、工会や労働者が不相当と認めるときは、使用者に申し出て協議により改定する権利があります。また同じ総則に、人民政府の労働行政部門が工会及び企業側代表と共同して労働関係を調整する三者体制(三方機制)の規定(第5条)、工会が使用者と団体交渉体制を確立して労働者の合法的な権益を擁護すべきとの規定(第6条)が含まれています。

第51条から第56条までは労働協約に関する規定で、1994年労働法の規定とあまり変わりません。

2007年12月には労働紛争調停仲裁法(労働争議調解仲裁法)が制定されました。1994年労働法から一番変わった点は、調停がそれまでの企業内調停委員会のみから、法により設立された基層人民調停組織と郷鎮・町に設立された労働紛争調停機能を有する組織でも調停をすることができるようになった点です。

企業内調停委員会の構成も、職工代表と企業代表の二者構成となり、職工代表として工会の成員が担当する(または職工全員の推薦)という形になりました。この点については、工会は企業内でも中立的な第三者ではなく労働者の利益代表と位置づけられていることとなります。もっともそれに続いて、企業内調停委員会の主任は工会の成員また

¹⁴ 「特集 中国労働契約法の理論と実践」『季刊労働法』224号。山下昇「中国における集団的労働紛争の実態とその解決手続の課題」『季刊労働法』236号。

は双方が推薦する者とされており、こちらではなお工会は中立的立場のようです(第 10 条)。

仲裁委員会は行政、工会、企業側の三者構成で変わりませんが、こちらでは一定の場合に仲裁裁定を終局的な解決とし、これを不服とする裁判を認めないこととしました。

第 3 節 台湾¹⁵

1 国民政府による接收

日清戦争の結果、1895年に台湾は日本に割譲され、その植民地として支配されました。日本統治下で産業の開発や教育の普及等近代化が進められましたが、労働立法においては見るべきものはありませんでした。工場法等戦前日本の数少ない労働法規も台湾には適用されなかったからです。

第二次世界大戦の結果、カイロ宣言とポツダム宣言に従い、台湾は中国の国民政府により接收され、1945年10月以降中華民国台湾省としてその統治下に置かれました。しかし、台湾省行政長官として赴任した陳儀の圧政に対して台湾住民が全島的な暴動を起し、国民政府はこれに対して過酷な弾圧を加えました。

この時期は、大陸中国と台湾が同じ法制度の下に置かれた数少ない期間です。第1節で見た中華民国の労使関係法制がそのまま台湾にも適用されました。もっとも、工会法、労資争議処理法、団体協約法などそれなりに進歩的な法制をベースにしなが、その上に非常事態法制としての累次の改正や立法が重ねられ、さらに終戦とともに再開された国共内戦の中で、労使関係に対して極めて抑圧的な法制が確立していきます。

1947年7月に制定された動員戡乱完成憲政実施綱要は、各企業の労使は密接に協力すべきであり、労働争議が発生した場合は調停と仲裁で解決し、怠業、ストライキ、ロックアウト等、生産と社会秩序を妨害する行為を行う者は科罰すると述べています。この方針に従い、同年11月には動員戡乱期間労資糾紛処理弁法が制定されました。反乱鎮定期間において、地域に政労使からなる労資評断委員会を設置し、労働者の待遇の調整と労働争議の処理を行います。同委員会の仲裁(評断)に付する前に原因を問わず一切の争議行為は禁止され、労資の一方が服従しないときは仲裁裁定は行政庁が強制執行し、不服従が重大な場合は妨害国家総動員懲罰暫行条例により科罰されます。

1948年4月の動員戡乱時期臨時条款は、内乱鎮定期間には総統に立法院の同意を待たずに緊急処分を行う絶対権限を白紙委任するとともに、内乱鎮定期間の終了は総統が宣告することを規定し、実質的に中華民国憲法を棚上げにするものでした。

上述のように1949年には国民政府が急激に凋落し、共産党の人民解放軍は1月には北京と天津を占領、4月には揚子江を渡って南京、5月には上海、8月には長沙、10月には

¹⁵ 張国興『戦後台湾労使関係の研究』中国書店(2000年)。

広東、11月には重慶を陥落させました。国民政府は終戦とともに日本から獲得した台湾に逃避し、以後は台湾政権となります。

その間の1949年5月、台湾省戒厳令が布告され、戒厳期間中群衆集会、ストライキ、授業ボイコット及びデモ、制限等の行為は厳禁され、ストライキ・商業ストライキによって秩序を乱す者は死刑に処するとされました。また同年6月の懲治叛乱条例は、労働者ストライキ、授業ボイコット、商業ストライキを死刑、無期懲役または10年以上の懲役に処するとしています。一言で言えば、労働者の団体行動権はほぼ完全に抑圧されたのです。

2 台湾国民政府の労使関係法政策

国民政府時代の台湾労使関係法制の最大の特徴は、労働組合への強制加入にあります。1942年2月の非常時期人民団体組織法により、「各種職業の従業者は、いずれも法によって職業別団体を組織し、かつ、それぞれ当該団体に加入してその会員にならなければならない」(第4条)とされ、しかも「人民団体は、同一区域内においては、法令に別段の定めがある場合を除き、その同性質、同級のものは一つに限る」(第8条)と複数組合は禁止されています。蒋介石政権は1956年8月の台湾省加強各級工会組織要点、1957年10月の加強台湾省各級工会補充規定等により、工会内部における非国民党勢力を一掃し、事実上国民党の支配下に置きました。

工会法上では産業工会と職業工会を組織することになっていますが、実際には企業レベルの工会が圧倒的で、それが産業別、地域別に連合会を作り、トップに中華民国総工会があります。国民党支配のもとで、工会幹部の汚職事件が繰り返し起こりました。

1930年団体協約法が施行されていても、戒厳令体制の下では事実上団体交渉権は奪われているに等しく、協約はほとんど締結されませんでした。蒋介石政権は1955年労働協約締結に関する通牒(締結団体協約須知)を通達し、協約締結に向けた行政指導を行いました。その内容は工場法を始めとする現行労働法規を丸写しにしたものだったようです。

1929年工場法に規定された工場会議についても、蒋介石政権は1956年8月に工場会議実施弁法を制定し、1957年から本格的に実施を促進しました。しかし実際には低調で、形骸化するものが多かったようです。

労使紛争処理の基本法は調停委員会と仲裁委員会を規定する1928年の労資争議処理法ですが、1947年11月の動員戡乱期間労資糾紛処理弁法が労資評断委員会の設置を規定しています。労資評断委員会は、労使問題の迅速な処理を図り生産秩序を安定させるために設置されるもので、関係行政機関、商工会議所、総工会などの責任者からなります。重要なのは、労資評断委員会の裁決が下される以前においては、いかなる労働争議によるも、営業停止、工場閉鎖、同盟罷業、怠業を行うことができず(第7条)、労資評断

委員会の採決に服従しない場合には、主管機関は強制執行を行うことができ、その不服従の情状が重大な者は国家総動員妨害処罰臨時条例に従って処罰される(第 8 条)ことです。こうして事実上労働争議は全面的に抑圧されましたが、1965 年 11 月のシンガーマシン争議のように、大量解雇がストライキに発展した事例もあります。

3 戒厳令解除と改正労資争議処理法¹⁶

台湾国民政府は 1971 年に国際連合における代表権を中華人民共和国に奪われ、1979 年にはアメリカも中華人民共和国と国交を開くなど、国際的に孤立を深めていきました。1975 年に蒋介石が死んだ後総統を嗣いだ蒋経国時代にも美麗島事件など言論弾圧政策は維持されましたが、政策は徐々に民主化、自由化に向かい、1986 年には野党民主進歩党が結成され、1987 年 7 月には 38 年間施行されてきた戒厳令を解除し、代わって国家安全法を制定しました。

この一環として 1988 年 6 月に労資争議処理法を全面改正するとともに、同年 7 月には動員戡乱期間労資糾紛処理弁法も廃止しました。これにより、それまでの労使関係抑圧政策が大きく転換しました。

新たな労資争議処理法は、労使紛争を権利事項の紛争と調整事項の紛争に大別し、権利事項については同法の調停手続(調解程序)で解決しなかった場合には裁判所が労働法廷(劳工法廷)を設けて審理し、調整事項については調停手続で解決しなければ仲裁手続(仲裁程序)で処理されるという風に処理方法を分けています。調整事項の当事者は労働者団体又は労働者 10 人以上(事業所の労働者が 10 人未満の場合は労働者の 3 分の 2 以上)でなければならないとされており、集团的紛争と位置づけられています。

旧法時代と同様、調停・仲裁期間中は休業、操業停止(停工)、ストライキ(罷工)、怠業(怠工)は禁じられますが、それ以外の争議禁止規定はなくなりました。従って権利事項については調停が成立しなければ、調整事項については労使双方の申請がなければ争議行為が可能です。もっとも状況が重大であれば職権調停、職権仲裁が認められていますので、この場合は争議行為はできなくなります。

紛争が調停や仲裁で解決したにもかかわらず当事者の一方がその義務を履行しないときは、他方当事者は裁判所に強制執行の裁定を求めることができます。

4 労使関係法制大改正への道程¹⁷

その後台湾の民主化は加速度的に進んでいきました。1988 年 1 月に蒋経国が死んで李登輝が総統に就き、1991 年には動員戡乱時期臨時條款を廃止しています。さらに 1996

¹⁶ 向山寛夫「中華民國の労使紛争解決法制」『國學院法学』30 卷 4 号。

¹⁷ 劉志鵬「台湾労働法制の現状」『季刊労働法』174 号、劉志鵬「台湾の労働法制の近況と発展」『季刊労働法』224 号、劉志鵬「台湾団体的労働法の大改正」『季刊労働法』234 号。侯岳宏「台湾における

年 3 月には初めての直接選挙による総統選挙が行われ、李登輝が当選しました。この間、野党の民主進歩党は支持を拡大していき、2000 年 3 月には遂に民主進歩党の陳水扁が総統に当選し、国民党支配体制を覆しました。2004 年 3 月には陳水扁が総統に再選されました。

陳政権は 2001 年 8 月に経済発展諮詢会議を設置し、その中の就業組において雇用労働関係の諸課題が議論され、労働法規の修正による健全な労使関係の確立などが合意されました。これを受けて行政院は不当労働行為制度の導入を中心とする工会法、団体協約法、労資争議処理法の改正案を立法院に提出しました。

審議はなかなか進みませんでした。まず改正団体協約法が 2008 年 1 月に成立しました。その後、2008 年 3 月の総統選で国民党の馬英九が当選し、再び国民党政権になった後の 2010 年 6 月には改正工会法と改正労資争議処理法が成立し、いずれも 2011 年 5 月から施行されました。

5 新工会法

新工会法では、まず組織が禁止される範囲が縮小されました。旧法では、各級政府及び教育事業・軍需工業の従業員は工会を組織できなかったのですが、新法では「労働者には工会を組織し加入する権利がある」(第 4 条第 1 項)と団結権を保障し、その上で現役軍人や国防部の監督を受ける軍需工業の従業員のみ団結権を禁止しました(同条第 2 項)。なお教師も団結権を認められましたが、加入できるのは産業工会と職業工会に限られ、企業工会は結成できません。また公務員については公務人員協会法という別の法律に基づく組織になります。

次に新法第 6 条は、基層工会の組織形態について、それまでの産業工会、職業工会に加えて企業工会という 3 つの類型としました。これまでの産業工会は実質的に企業工会だったのですが、それを明確化したことになります。併せて、工場・企業単位だけでなく、会社法上の支配従属関係にある親子会社や持株会社など企業グループ単位のものも企業工会として認めたことです。この点は日本の問題点を先取りしています。

旧法の複数組合禁止規定(第 8 条)については、企業工会と同一直轄市又は県・市の同種の職業工会についてはなお維持されましたが(第 9 条)、それ以外の産業工会や全国レベルの総工会については複数組合が認められました。また旧法の強制加入原則(第 12 条)については、その廃止に総工会側が強く反対したこともあり、旧第 12 条自体は削除した上で、第 7 条に「企業工会については、その労働者は工会に加入しなければならない」との規定を設けました。もっとも第 4 条に団結権が規定されているので、事実上自由加入の原則に移行したとも見られています。さらに旧法の組織強制規定(第 6 条第 1 項)は削

不当労働行為制度の導入について」『一橋法学』第 5 巻第 2 号。

除され、工会の設立は義務ではなくなりました。

旧法で認められていた工会幹部の会務休暇（＝専従）については、まず企業工会と使用者との約定により、約定がなければ理事長は半日又は全日、その他の理事・監事は月 50 時間以内で公休をとって会務に当たることができるとされました(第 36 条)。これに違反すると罰金が科せられます。

新工会法のみならず、労働三法にまたがる形で大きく拡充されたのが不当労働行為制度です。旧法第 35 条から第 37 条までにも、不利益取扱い、黄犬契約、争議中の不利益取扱いの禁止が規定されていましたが、一般民事訴訟手続による救済しかなく時間がかかりすぎると批判されていました。新法第 35 条第 1 項は 5 号にわたって不当労働行為の類型を規定しています。まず「労働者が工会を組織したり、工会に加入したり、工会の活動に参加したり、工会の職務を担当していることを理由に、雇用を拒絶したり、解雇・降格・減給その他不利益な取扱いをなすこと」(第 1 号)、「労働者から団体交渉(団体協商)の要求が出されたり、団体交渉に関わる事務に参加したことを理由に」上記の取扱いをなすこと(第 3 号)、「労働者が争議行為に参加又は支持したことを理由に」上記の取扱いをなすこと(第 3 号)といった不利益取扱いがあります。次に「労働者又は求職者に対して工会への不加入又は工会の職務を担当しないことを雇用条件とすること」(第 2 号)という黄犬契約があります。そして「工会の成立、組織又は活動に不当な影響を与えたり、妨害したり、制限したりすること」(第 3 号)という支配介入があります。このうち支配介入は新法で新たに加えられた類型です。後述の新団体協約法第 6 条の団交拒否も不当労働行為です。

こうした不当労働行為については、同条第 2 項が「使用者又は使用者を代理して管理権を行使する者が前項の解雇、降格、減給を行っても無効とする」と規定するほか、第 45 条がそれぞれに罰金を課し、さらに後述の新労資争議処理法において裁決による救済手続が定められています。

6 新団体協約法

旧団体協約法では、団体協約の労働側当事者を「法人資格をもつ労働者団体(工人団体)」としていましたが、新団体協約法では「工会法により設立された工会」と限定しました。使用者側当事者は「使用者又は法人資格をもつ使用者団体」で変わりません。

新法の最大の特徴は、「労使双方は信義誠実(誠実信用)原則に則り、団体協約の交渉(協商)を行う。他方が団体協約の交渉を提案したときは、正当な理由なくこれを拒否できない。」(第 6 条第 1 項)と、労使双方に団体交渉義務を明記したことです。この義務に違反する団交拒否は不当労働行為の一つとして第 32 条で罰金が課されるとともに、後述の新労資争議処理法において裁決による救済手続が定められています。

正当な理由のない団交拒否として、新法第 6 条第 2 項は「他方から合理的かつ妥当な

交渉内容・時間・地点及び進行方法を提案されたのに、交渉を拒絶する」、「60日以内に交渉書面に対案を示して交渉を進めない」、「交渉に必要な資料を提供しない」を例示しています。

新工会法はなお企業工会と地域レベルの職業工会については複数組合を認めていませんが、それ以外では複数組合を容認したので、労使いずれかから複数の工会や複数の使用者団体が交渉を求めてきたとき、他方は交渉代表の選定を要求でき、それが決定できないときは会員数によって比例配分するとしています(第6条第3項)。

旧法では団体協約は主務官庁の認可を経て発効するとされていましたが、新法ではこれは削除されて届出制となり、締結すれば直ちに効力を持つこととなりました。ただし、政府機関、公立学校、公営事業については、締結前に認可を得ることが求められ、認可がなければ無効とされます(第10条第2項)。

興味深いのは、強制加入原則の削除に伴い、非組合員が団体交渉の成果にフリーライドできないように「団体協約は、当該団体協約の拘束を受ける使用者が正当な理由なく、当該団体協約関係人でない労働者について、当該団体協約が定める労働条件に従って調整してはならないと規定することができる」と定めつつ、「ただし団体協約に別段の規定があって、当該団体協約関係人でない労働者が一定の費用を工会に支払った場合はこの限りでない」と、エイジェンシー・ショップを認めています。

7 新労資争議処理法

新労資争議処理法は、1988年改正法における権利事項の紛争と調整事項の紛争という二分法を維持しつつも、権利事項紛争であっても調停不成立の場合は仲裁を申請できるようにしました。

しかし新法の最大の特徴は、工会法第35条と団体協約法第6条第1項に規定された不当労働行為に対する「裁決」という準司法的救済手続を新たに定めたことです。日本の不当労働行為救済制度とよく似ていますが、申立から7日以内に裁決委員会を開催し、委員の派遣から20日以内に調査報告を作成し、それから7日以内に裁決委員会を開き、それから30日以内に裁決決定書を作成する等と、迅速な手続が法定されている点は、日本の遅延ぶりが教訓とされているようです。裁決委員会は行政院劳工委員会（中央労働行政機関）に設置されています。裁決委員会の委員は労働法・労使関係の専門家で三者構成ではありません。興味深いのは工会法第35条第2項(不当労働行為による解雇等の無効)をめぐる民事訴訟手続について、裁決を申し立てたときは裁決手続が終了するまで民事訴訟手続を停止するとしていることです。

新法はまた争議行為についても詳細な規定を設けました。まず権利事項の争議についてはストライキは認められません(第53条第1項後段)。ただし使用者や使用者団体が不当労働行為を行ったと裁決で認定された場合は例外的にストライキが認められます

(第 53 条第 2 項)。手続としては、調停不成立を経た上で、工会は直接・無記名で投票を行い、過半数の同意が必要です。その他、冷却期間や公益事業における争議行為の制限などの規定も盛り込まれています。

第 13 章 その他のアジア諸国

第 1 節 フィリピン¹

1 弾圧の時代と黙認の時代

フィリピンは長らくスペインの植民地として支配されてきましたが、1898年の米西戦争でアメリカに譲渡されました。この時、アギナルドはフィリピンの独立を宣言しましたが、米軍に敗れました。1901年のアメリカフィリピン委員会の法律は、民族独立運動の禁止を意図して、扇動をその目的の全部又は一部とする団体の加入者を処罰するもので、労働組合は解散を命じられ、ストライキ指導者は拘禁されました。

1907年にフィリピン議会が開かれ、翌1908年の法律により商業警察省内に労働局が設置され、その職務として「ストその他労働者の苦情、共済組合、その他の労働者団体についての資料を入手報告すること」が規定され、間接的に労働組合が公認されました。同年労働局が制定した任意仲裁規定は、多数のストライキを防止するに足るだけの権限を政府に与えていませんでした。そこで繰り返し強制仲裁法案が議会に提出され、1934年に議会通过しましたが、総督により拒否されてしまいました。

2 強制仲裁制度の時代

1935年11月、フィリピンはアメリカの自治領（コモンウェルス）となり、内政自主権を獲得しました。同年制定された憲法は、地主小作人関係及び労使関係の規制、強制仲裁制度を設けることができると規定していました。初代大統領になったケソンは社会正義計画を推し進めましたが、その目的は小作人と労働者の保護にありました。

翌1936年10月の強制仲裁法と同年11月の組合登録法により、フィリピン労働法は強制仲裁制度の時代に入ります。強制仲裁を行う労使関係裁判所は、30人を超える労働者が関係するストや工場閉鎖を伴う争議に管轄権を与えられ、裁判所で審理中はストと工場閉鎖は全て禁止され、その裁定は労使双方を拘束しました。組合登録法は、労働局に登録された労働団体にのみ使用者と団体交渉する権限や法の保障する権利を認めました。言い換えれば未登録組合には組合として活動する保障を与えませんでした。

1942年に日本軍に占領され、翌1943年10月ラウレル大統領の下にフィリピン共和国が独立しましたが、1945年には米軍が占領して自治領に復帰し、その後1946年7月に正式に米国から独立してロハス大統領の下で第三共和制が発足しました。

なおこの時代、1939年に8時間労働法、1951年に最低賃金法などの労働者保護法も成立しています。

¹ 神尾真知子「フィリピンの労働法」『季刊労働法』174号。神尾真知子「フィリピンにおける不当労働行為の生成と法理」『アジア経済』24巻6号。神尾真知子「フィリピンの「任意仲裁」制度の法理とASEAN諸国の労働法の特質」『アジア経済』26巻10号。「フィリピンにおける労使関係政策の発展」

3 団体交渉制度の時代

1948年に大統領になったキリノの要請でアメリカからダニエル・ベルを団長とする経済調査団が派遣され、1950年のその報告書は「労使関係裁判所は合法的な団体交渉の代用物として利用すべきでない」と述べていました。これを受けて法案が提出され、1953年6月に産業平和法が制定されました。同法はワグナー法とタフト・ハートレー法から多くの条文を借用しており、アメリカ労使関係制度をフィリピンに移植しようとしたものです。

産業平和法は団体交渉を労使関係の中心に置き、使用者は交渉単位内の排他的代表である組合と団体交渉しなければなりません。排他的代表に関して組合間に争いがあるときは選挙が行われます。労働協約には、協約の解釈から生じる問題について話し合う苦情処理機関を設けなければなりません。労使双方の不当労働行為が定められ、労使関係裁判所の権限は組合承認の選挙と不当労働行為事件のみとされました。

同法は団体交渉を中心に据えながらも、強制仲裁時代の枠組みも残していました。例えば、組合は合法的な地位を得るためには登録しなければならず、国益に欠くことのできない産業の争議については例外的に労使関係裁判所の強制仲裁が認められていました。

実際には不当労働行為事件の解決が遅延し、組合の弱体化や破壊をもたらしたようです。

4 任意仲裁・強制仲裁の枠内での団体交渉制度の時代

1965年12月に大統領になったフェルディナンド・マルコスは、1972年9月戒厳令を布告し、ベニグノ・アキノを始めとする多くの政治家、新聞記者、労働組合指導者を逮捕しました。マルコス大統領は「新しい社会」の建設をめざし、そのための政策の一つとして産業平和確立のための労使関係の安定を掲げました。具体的には、ストライキやロックアウトの禁止、一産業一組合による労働組合運動の再編などです。

これに沿った統一労働法典編纂作業が急ピッチで進められ、1974年11月大統領令として労働法典が施行されました。その精神は、任意仲裁又は強制仲裁の枠組みの中で労働組合主義と団体交渉を奨励促進することにあります。

新法においても団体交渉が中心に置かれていますが、自由な団体交渉ではありません。団体交渉に行き詰まったときは調停や斡旋に付され、それでも解決しないときは労働仲裁官に付託されて強制仲裁による解決が図られます。労使関係裁判所に代わって設けられた全国労働関係委員会は、労働仲裁官が下した決定の控訴管轄権を有します。一方、労働協約の解釈や履行に関する紛争については、労働協約中にそのための苦情処理手続を定めなければならず、それで解決できない場合は任意仲裁に付さなくてはなりません。

任意仲裁といっても、強制的なのです。ストライキ及びロックアウトは、重要産業では禁止、非重要産業では制約されており、任意仲裁や強制仲裁はその代償措置と位置づけられています。

不当労働行為制度については、科罰主義の併用を廃止し、行政救済のみにしました。また、非営利法人の被用者、保安要員、監督的被用者が明文で適用除外とされました。不当労働行為類型が増えて、労使ともに労働協約の履行・解釈に関する任意仲裁裁定・決定に従わないこと及び労働協約違反が付け加えられました。これは「任意仲裁・強制仲裁の枠内での団体交渉制度」からもたらされるものです。また、使用者が組合役員等に交渉費用や弁護士費用を払うこと、労働組合が使用者から交渉費用や弁護士費用を取り立てることも不当労働行為とされましたが、これはフィリピン労使関係の現実の姿を表しているのでしょう。

なお、マルコス政権下の1980年5月の改正で、不当労働行為に科罰主義が復活し、非営利法人の被用者の団結権も認められました。1981年1月には戒厳令が解除されました。

5 その後の推移

1983年8月に帰国したベニグノ・アキノがマニラ国際空港で暗殺された後、野党勢力は結集を始め、1986年2月の繰り上げ大統領選挙の不正で民衆の怒りが爆発し、いわゆる二月政変が起きました。マルコス大統領夫妻は亡命し、大統領に就任したコラソン・アキノの下で1987年に新憲法が制定されました。同憲法は、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権を権利章典において規定し、強制仲裁には触れていません。

しかし、アキノ政権下で1989年6月に改正された労働法典も、基本的には任意仲裁・強制仲裁の枠内での団体交渉制度であることには変わりはありません。ストライキやロックアウトを権利として認めながら、実際にそれが行使されることを防ぐために、さまざまな手段が定められています。労働組合も使用者も労働法典の団体交渉手続に従い、通告を行い、投票をし、その結果を労働雇用省に報告しなければストライキやロックアウトを宣言することはできず、労働雇用長官が国益に不可欠な産業と認定すると、その争議は全国労働関係委員会の強制仲裁に付託されます。国益に不可欠な産業には、銀行業、教育機関、エネルギー・資源開発業、輸出指向産業、肥料産業、食品・飲料関連産業、製紙業、石油業、運輸業など広範にわたっています。

同法はさまざまな労働紛争を分類し、その解決のための手段や機関が規定されています。事業所が組織化されている場合は、不当労働行為事件や復職請求でない限り、苦情処理機関と任意仲裁人による処理がなされ、事業所が組織化されていない場合及び不当労働行為事件と復職請求については労働仲裁官と全国労働関係委員会の管轄となります。

第2節 タイ²

1 初期労働立法

ラーマ4世治下の1855年にバウリング条約で西欧諸国に門戸を開放した後、ラーマ5世、ラーマ6世、ラーマ7世の下で近代化政策が進められました。とりわけ不平等条約改定のため欧州法に倣った法典の編纂を行い、1925年から35年にかけて雇用規定を含む民商法典が制定されました。もっともこの時期、雇用労働者の大部分は華僑で、労働運動も華僑の秘密結社でした。ストライキに対しては1908年刑法典の強要罪や反乱罪が適用されていました。

1932年6月の立憲革命により絶対王制が打倒され、革命を主導した人民党によって民族主義政権が樹立されました。その綱領の中に人民の雇用創出が唱われ、これを受けて同年に職業紹介所法が制定されました。1933年には商務省に労働部が設置され、労働者の状態の調査が行われ、1939年には最初の労働保護立法として工場法が制定されました。

1938年12月に権力を握ったピブン首相は第二次大戦で日本と同盟しましたが、戦局が不利になる中で1944年6月に退陣し、抗日運動をしていた自由タイグループによる政権が誕生し、1946年5月には議会中心主義で軍部独裁を否定する憲法を制定しました。しかし1947年11月のクーデタでピブン派が政権に復帰し、1948年4月ピブンが首相に就きました。

2 1956年労働法³

この戦後ピブン政権は軍部独裁とはいえ、労働運動の育成を試みました。1948年5月政権の支持基盤とするため、政府の資金援助を受けるタイ労働者協会が結成されました。

一方、1947年7月に設置された内務省公共福祉局労働課では労働保護、労働組合、紛争解決など労働立法の草案の作成を進め、1956年9月に労働法という名の法律が制定されました。その背景にはILOの要請や1957年に予定されていた選挙があり、アメリカ労働法の継受という性格が強いものです。

同法は、主に労働保護、労働組合及び労働関係の3編からなり、とりわけ集団的労使関係を初めて正面から規定しました。被用者は労働組合を結成する権利を有すると団結権を承認していますが、結成には登録官による認可が必要で、その後も登録官の監視下に置かれます。登録組合は団体交渉、ストライキ、情宣活動を行うことができ、その活動に民事・刑事上の責任を負わされません。これにより、タイの争議件数は急激に増加しました。

同法は労働者の団結権への侵害を排除するため、不当労働行為制度を導入しています。「被用者が組合員となることを使用者が禁止し、又は組合加入阻止あるいは脱退させる

² 吉田美喜夫『タイ労働法研究序説』晃洋書房(2007年)。

³ 秋田成就「タイの労働政策と労働組合運動」舟橋尚道編『タイの労働事情』アジア経済研究所(1962年)。

ため、被用者又は組合役員に贈賄すること」という項目があるのが興味深いところです。

労働組合とその連合体は団体交渉権が認められ、団交を拒否する使用者には罰則があります。組合を代表して団体交渉代表が交渉をしますが、組合員の利益の犠牲において使用者からの私利を図る団体交渉代表は重罰に処せられます。

労使双方にストライキ及びロックアウトの権利が認められています。ただし、非登録組合の活動には厳重な処罰がされますし、交渉が決裂したら労働関係委員会に紛争を付託しなければならない強制調停主義がとられています。ただし一般私企業では強制仲裁ではなく任意仲裁です。労働関係委員会は政労使三者構成で、調停機能と判定機能の双方を有します。

このように、内容的には先進国並みの労働立法ですが、タイの現実とはかけ離れたものでした。

3 革命団布告第 19 号

1957 年 9 月にサリット将軍によるクーデタが起こり、さらに翌 1958 年 10 月の再クーデタでサリットが自ら首相に就き、憲法を廃止するとともに、政治活動、労働組合の結成及びストライキ、ロックアウトが禁止されました。そして組合指導者は共産主義者であって国家の安全に反するとして多くの組合指導者が逮捕されました。

このクーデタに際し発せられた革命団布告第 19 号により、1956 年法は「労使間の紛争を引き起こし、共産主義者に扇動の手段を与え、経済発展を阻害した」として廃止されました。同布告はその第 1 条で労働組合の解散を命じていましたが、実際に発生する争議に対処するため、第 4 条で内務省の主務官が審理判定するという一種の強制仲裁手続を定めていました。また労使関係以外の労働保護分野については、同布告に基づく内務省令によって労働時間等の規制を継続しました。

これによりストライキは一時影を潜めましたが、1963 年のサリット死去以降増加に転じたため、タノム政権の下で 1965 年 12 月、労働争議調整法が制定され、労働組合を認めない状態を維持しつつ、労働争議と団体交渉の手続を定めました。これにより、労働者や使用者が労働条件に関する協定や待遇を変更しようとする場合、相手方に要求書を提出してた上で労働争議調整官に申請し、調整官が交渉の日時・場所を通告します。交渉に応じない場合や、交渉が合意に達しない場合、調整官に案件は委ねられ、それでも合意できない労働争議と見なされれば、ストライキやロックアウトをすることができます。

4 革命団布告第 103 号⁴

タノム政権は民主化を求める国民の声、労働組合権侵害という ILO からの批判などを受け、内務省労働局に労働法の起草を命じ、これを受けて作成された労働関係法案及び労働保護法案が 1971 年 11 月に国会に上程されました。しかし、その成立直前にタノム率いる革命団が自家クーデタを実行したため廃案となり、革命団は翌 1972 年 3 月に革命団布告第 103 号を公布しました。これにより革命団布告第 19 号と 1965 年労働争議調整法が廃止され、労働保護及び労働関係について内務省令を制定する権限が規定されました。

これに基づき 1972 年 4 月、上記法案に基づき労働保護や労働関係に関する内務省令が制定されました。労働関係内務省令の最大の意義は労働組合の結成を再び認めた点にあります。しかしあえて「労働組合」の名称を避け、「労働者協会」と呼んでいます。労働者協会は、同一使用者に雇用される者又は同一県内の同種の事業に従事する労働者によって設立されなければならないので、企業別組合と地域産別組合しか許されず、一般組合や全国組合は禁止されています。登録申請が許可されて初めて存在を認められることや、行政官庁による広範な介入権限が認められていることは 1956 年法と同様です。

紛争調整手続は 1965 年労働争議調整法を引き継いで、労働争議調整官が調停を行うとともに、三者構成による労働関係委員会が労働争議の仲裁及び不当労働行為の裁定を行うこととされました。

なお、布告第 103 号は最低賃金の根拠規定を設け、これに基づき最低賃金に関する内務省令が初めて制定されました。

5 1975 年労働関係法

タノム政権に対する学生や市民の反対運動が 1972 年から 73 年にかけて高まっていき、同年 10 月 14 日に学生・市民と警察の間に衝突が生じ、多くの死傷者を出す大惨事となりました。タノム首相は総辞職し、ラーマ 9 世（プミポン国王）がテレビで特別声明を発し、サンヤー首相を任命してようやく事態は収束しました。これを 10 月 14 日の政変といいます。

サンヤー政権下では学生運動とともに労働運動も高揚し、1974 年 6 月の繊維労働者の大規模なストライキは大量解雇を撤回させ、最低賃金の引上げを勝ち取りました⁵。そして同年 8 月の労働関係に関する内務省令で、県をまたがる労働者協会の連合組織が認められました。

サンヤー政権は 1974 年 10 月に新憲法を制定し、1975 年 1 月に総選挙を実施しまし

⁴ 鷲尾宏明「タイの労働法」塚本重頼『アジア諸国の労働法』アジア経済研究所(1974年)。

⁵ 浅見靖仁「1970年代のタイの労働運動：輸出指向型工業化への移行期における試行錯誤」『一橋論叢』115巻2号。

たが、その直前に新たな労働関係法が制定されました。同法は、それまで内務省令という形で規定されていた内容を法律にまとめたものですが、いくつか重要な改正点があります。

まず、労働者の団体の名称が「労働者協会」から「労働組合」になりました。組織形態は企業別か産業別でなければならず、一般組合は認められませんが、全国的な産別組合からなるナショナルセンターとして労働者団体評議会を結成することは認められました。

1975年法の特徴は、労働条件を設定する「雇用条件協約」という概念にあります。労働者20人以上事業所では労働条件を労使が書面で取り決める必要がありますが、その取り決めは労働組合との団体交渉を経て締結される労働協約と、労働組合がない場合の就業規則の二つを含んでいるのです。

労使が雇用条件協約の締結・改定をしようとする場合は、まず要求書を提出することになりますが、労働組合であれば事業所の労働者の20%を組織している組合であることが必要であり、組合でない場合は事業所労働者の15%以上の署名が必要です。20%組合が複数ある場合は労働争議調整官が代表選挙を実施することとされ、結果的に交渉代表制に近くなります。

1975年法のもう一つの新規定は、50人以上事業所において労働組合とは別に労働者委員会を任意に設置できるとしたことです。同委員会は福利厚生、就業規則の制定、苦情処理、紛争の解決などに当たります。委員の選出は事業所全労働者の選挙または事業所の労働者の20%以上を組織している組合の任命によります。労働者委員会委員は解雇、懲戒等から保護されています。

6 弾圧と融和⁶

ククリット政権下の1976年1月、タイ労働組合連盟は米価引上げに反対して一斉ストライキを始め、その阻止に成功しました。しかし、1975年から76年にかけて、南ベトナムが崩壊するとともにラオス、カンボジアも共産化する中で、学生運動や労働運動に対する批判が高まり、1976年10月にはタマサート大学に集まる学生・市民らが国境警備警察隊によって虐殺される血の水曜日事件が起こり、その直後に軍が起こしたクーデタで戒厳令が敷かれました。

これにより成立したターニン政権下で、全国中央組織の非公認化、国営企業の組合の非合法化、ストライキ、ロックアウトの禁止が行われました。しかし1958年とは異なり組合の存続が認められたのは、労働運動を徹底的に弾圧すると共産党に走ることを恐れたからだと言われています。

⁶ 浅見靖仁「タイにおける開発主義と労使関係」『日本労働研究雑誌』469号。浅見靖仁「タイの労働裁判所」『大原社会問題研究所雑誌』467号。

ターニン政権の反動性に危機感を抱いた軍が 1977 年 10 月にクーデタを起こし、首相に就いたクリアンサクは言論・集会の自由を大幅に認めるとともに、労働組合に対しても融和的な態度をとりました。同年 11 月には全国中央組織の結成と国営企業労働組合の容認が行われ、1978 年 2 月にはタイ労働評議会が正規のナショナルセンターとして登録されました。翌 3 月には国家労働開発顧問会議が発足し、20 人の委員のうち労使が 5 人ずつを占めました。

この宥和政策の一環として、1979 年 4 月に労働裁判所設置及び労働事件訴訟法が制定されています。労働裁判所は職業裁判官と労使を代表する補助裁判官計 3 名で審理を行います。通常の民事訴訟と異なり、口頭でも訴えを起こすことができ、手数料を取らず、弁護士も不要で、迅速な審理が義務づけられています。また同法は、不公正解雇について労働裁判所が原職復帰または賠償の支払いを命じうるとの規定を設けています。

1980 年 3 月に成立したプレム政権も、引き続き融和路線をとり、1981 年 1 月の内務省令でストライキとロックアウトの禁止が解除され、以後ストライキが活発化しました。同年 10 月には全国政労使三者会議において労使協調のための行動規準が合意されています。

7 その後の動向

プレム政権に代わった文民のチャートチャーイ政権は利権政治に走り、1991 年 2 月にスチンダ將軍らによるクーデタが起こりました。そして全てのストライキ、ロックアウトが禁止されるとともに、労働争議は労働関係委員会の強制調停に付されることになりました。

しかしこの時の労使関係法政策の中心は、労働運動の中心部隊であった国営企業の労働運動の弾圧でした。同年 4 月の国営企業職員関係法は、国営企業を 1975 年法の適用対象から除外し、国営企業職員は労働組合を結成することができず、ただ労働組合ではない職員協会を設立して労働条件について当局に請願できること、各国営企業に労使による業務関係委員会を設置して労働条件を調整すること、そこでの合意を全国レベルの国営企業関係委員会で承認すること、といった内容です。

その後、1992 年 5 月にスチンダが軍服のまま首相に就任したことから大規模な反スチンダ運動が起こり、軍・警察の発砲により流血の惨事（流血の五月）となりました。プミポン国王はスチンダ首相と反対派のチャムロンを呼び、深夜の調停により事態の收拾を指示、スチンダ首相は辞任し、チュアン政権が成立しました。

それ以来、1991 年法の改正が課題となりましたが、法案が国会に提案されても上院の反対で不成立を繰り返し、ようやく 2000 年 2 月国営企業労働関係法が成立しました。同法は国営企業における労働組合の結成を認めましたが、ストライキは禁止されたままです。

また労働保護についても省令から法律に格上げする試みが進められ、1998年1月に労働保護法が成立しました。その直前の1997年にはアジア通貨危機が発生し、タイ経済は企業の倒産や失業に晒されました。一方この間、1993年9月に労働社会福祉法が設置され、2002年10月には労働省が独立しています。

2001年2月にはタクシン政権が成立し、国の改造をめざしましたが、2006年9月にクーデタが起こり、その後タクシン派と反タクシン派の対立が深まっています。2008年2月には労働保護法の改正が行われました。

第3節 マレーシア⁷

1 英領マラヤの労働組合法

マラッカ王国が1511年にポルトガルに滅ぼされてから、一時オランダの支配下にあったマレー半島は、1824年の英蘭条約でイギリス領となりました。ペナン、マラッカ、シンガポールは直轄植民地として、それ以外のマレー諸州はスルタンを通じた間接統治ですが、いずれにもイギリス法が導入されていきました。

イギリスには世界中の植民地を管轄する植民地省があり、労働党政権時代の1929年から1931年にかけて、シドニー・ウェブが植民地大臣を務めました。ウェブ大臣は1930年9月、植民地政府に労働組立法の導入を求める通達を発しました。そこでは、イギリス本国とは異なり労働組合の強制登録制度を示していました。これは、既に1926年任意登録制の労働組合法を導入したインドの例を失敗と考えたためです。これを受けて各植民地に徐々に労働組立法が導入されていきました。

1940年の植民地開発福祉法は財政資金援助の条件として、植民地の法律が労働組合の結成や活動のための合理的な措置を定めていることと公平な労働条件が維持されていることを要求し、これに基づき1941年7月にモデル労働組合法が通達されましたが、これもウェブ大臣の通達と同様、強制登録制度を採用していました。

こうした中で植民地政府は1938年に労働組合法案、労働争議令案、労働裁判所令案を提案し、1940年から1941年にかけて成立しましたが、1941年12月からの日本軍の侵攻のため、施行は中止となりました。1940年労働組合法は強制登録制度をとり、登録されない組合は違法な団体となり、争議行為ができないだけでなく、いかなる者もその運営に関わってはならないとされ、存在自体を否定されます。登録取消要件として組合基金を政治目的に用いることが挙げられており、その背景には特に中国人労働者を中心とするマラヤ共産党が勢力を拡大していたことがありました。同年の労働争議令は政府を直接威圧するストライキや労働争議上の利益を追求しないストライキ（つまり政治スト）を禁止しています。

⁷ 香川孝三『マレーシア労使関係法論』信山社(1995年)。

日本軍が降伏した後、シンガポールは直轄植民地、それ以外はマラヤ連邦として総督の直接統治下に置かれていましたが、マラヤ共産党が地域ごとに一般組合を結成してゼネストを行うなど活動を強め、これに対抗するために強制登録制度のある労働組合令の施行を急ぎ、1946年9月に施行されました（シンガポールは同年8月）。なお旧イギリス法を継受しているため、労働組合(トレイド・ユニオン)は労働者と使用者の団体双方を指します。

2 独立マレーシアの労働組合法制⁸

マラヤ連邦は1957年にイギリスから独立しました。9人のスルタンから互選で連邦元首を選ぶというユニークな連邦立憲君主制です。1963年にはシンガポール、北ボルネオ、サラワクと統合してマレーシア連邦となりましたが、マレー人優遇政策に反発するシンガポールが1965年に分離独立し、現在の形になりました。

この独立マラヤ連邦時代の1959年に、1940年令を受け継いで労働組合令が制定されました。なお同法では労働組合の定義として、「特定の事業（トレイド）、職業（オキュペーション）、産業（インダストリ）又は同種の事業、職業、産業において」という条件が規定されており、言い換えれば法令上は事業別組合、職業別組合、産業別組合しか認められないこととなります。登録官は、労働組合が違法な目的のために利用されるおそれがあると思料する場合等は登録を拒否することができるなど裁量性が広く認められ、また上記定義の「同種の」とは登録官の意見によるとされています。

同法は1965年に改正され、さらに1969年非常事態宣言の下で発せられた命令によって改正されました。この改正により、組合は結成から登録までの間オルグ活動や組合費の徴収をすることも全面的に禁止され、また組合役員は全てその組合が関連を持つ事業、職業、産業に従事する者でなければならず、政党関係者は組合役員になれないなど、締め付けを厳しくしました。

一方、1965年の重要（重要業務における労使紛争）規則は英領時代の労働裁判所令の任意仲裁制度に代えて強制仲裁制度を導入し⁹、これを労働争議令、労働裁判所令と統合して1967年に労使関係法が制定されました。同法は団体交渉および労働協約に関する規定を設けています。承認された組合は団体交渉権を有し、団交を拒否された組合は労働大臣に申し出、大臣は指示その他の措置をとることができます。労働協約は労働裁判所（インダストリアル・コート）に提出しなければならず、受理された協約はその企業に雇用される全労働者に適用されます。

労使紛争についても、協約の手続で解決しない場合は労働長官による斡旋が行われ、

⁸ 秋田成就「マラヤ（マラヤ連邦・シンガポール）の労働立法」舟橋尚道編『マラヤ・インドネシアの労働事情』アジア経済研究所(1963年)。塚本重頼「マレーシアの労働法」塚本重頼『アジア諸国の労働法』アジア経済研究所(1974年)。

さらに三者構成の労働裁判所に付託することもできます。同裁判所の裁定は当該事業所の全労働者に適用され、かつ最終審で上訴はできません。

なお労働保護法については、英領時代の1955年に雇用令が制定され、賃金、労働時間、女子年少者、雇用契約等について規定しているほか、いくつかの法令が制定されています。

3 1971年改正¹⁰

1969年5月の総選挙結果でマレー人と中国人の対立から人種暴動が発生し、政府は非常事態を宣言して鎮静に努めるとともに、人種間経済格差の是正のため新経済政策(NEP)を策定し、これがその後のマレーシア経済政策の中心となっていきます。

1971年に労働組合法、労使関係法及び雇用法(旧雇用令)が改正されました。まず労使関係法改正により、外資誘致のためパイオニア産業における労働協約は雇用法の定める最低基準を上回ってはならないこととされました。労働大臣が特に認める場合のみ許されます。また解雇紛争については労働裁判所ではなく労働大臣を最終裁定者としました。

労働組合法では、特定の職業や産業を十分にカバーする労働組合が既に存在する場合に、新たな労働組合の登録を拒否する権限を登録官に与えています。混乱を招くおそれのある複数組合の存在を防ごうという意図が示されています。登録官にはまた、法や規約に違反する労働組合の支部の設立を差し止める権限が付与され、違反する者は組合員から排除されます。

さて、1970年代はその後マレーシア労使関係の最大の問題となった電子産業における団結権問題が始まった時代です。1971年からアメリカ資本の電子産業が導入された時、マレーシア電機産業組合(EIWU)が組織化に乗り出し、変更登録申請をしたところ、登録官は電機産業と電子産業は別の産業であり、同種の産業でもないとして登録を拒否したのです。そこで電子産業の従業員だけの産別組合を作って登録申請したのですが、そのまま放置されました。その背景には、投資の条件として組合結成を認めないという密約を政府が進出企業との間で結んでいたことがあるようです¹¹。EIWUはマレーシア労働組合会議(MTUC)や国際自由労連と連携してILOにこの問題を提起し、ILO結社の自由委員会は繰り返し組織化を認めるべきという勧告を出しましたが、マレーシア政府は従おうとしませんでした。

⁹ 林和彦「マレーシアにおける最近の労使関係」(下)『世界の労働』39巻2号。

¹⁰ 「マレーシアにおける労働法」『海外労働経済月報』26巻12号。

¹¹ 小島正剛「労働法制と労使関係の動向」『インドネシア・マレーシアにおける雇用問題と労使関係の動向』雇用・能力開発機構/財団法人国際労働財団(2004年)。

4 1980年改正¹²

こうした中で1980年に労働組合法、労使関係法及び雇用法が改正されました。雇用法では労働条件の改善がされる一方で、集団法では外資導入促進のため組合活動への制限が行われています。労使関係法では、労働大臣の権限の強化、ストライキの定義の厳格化、ピケ禁止の拡大などが盛り込まれました。

労働組合法の改正では、労働組合の定義規定に「職場（プレイス・オブ・エンプロイメント）」が追加され、職場別組合も可能とするとともに、1971年改正での複数組合の制限をさらに強化して、「二以上の労働組合が特定の事業、職業、産業もしくは職場に存在する場合」に、「最大多数の労働者を組織する労働組合を除き、それ以外の労働組合の登録を取り消」したり、「それ以外の労働組合の組合員を組合員でなくすよう命じたりできることとされました。この命令は絶対的な権限と効力を有し、いかなる規則からも制約を受けないとされています。

また、労働大臣に労働組合法によって制約されない絶対的な裁量権を付与し、治安と公序に反すると思われる労働組合やその連合体の活動を6か月以内で停止させることができることとしました。さらにストライキやロックアウトが合法的となる要件を秘密投票による3分の2の同意などと厳しく限定しています。

5 1989年改正¹³

さて電子産業の団結権問題について1987年7月に新たな動きがありました。MTUCの働きかけを受け、アメリカのAFL-CIOが米通商代表部に対して、マレーシアを労働基本権侵害により一般特惠関税制度(GSP)から適用除外するように申し立てたのです。これに慌てた政府は1988年9月、通商代表部の決定が出る前に電子産業における組織化を認めると発表しました。ただし、翌10月企業別組合のみを認めるという方針を示しました。

この企業別組合のみを認めるという方針には、当時のマハティール政権が「ルック・イースト政策」として日本的な企業別組合を評価していたことがありました。そしてこれを法律上明確化するために翌1989年の労働組合法改正が行われました。

同改正により、労働組合の定義規定に「生産性の向上によって健全な労使関係の促進を目的とする」が加えられるとともに、その結成単位としてさらに「一の企業または事業所」が追加されました。1980年改正で「職場」別組合は可能となっていたのですが、「企業」別組合が明確に可能とされたわけです。また、国外の協議団体に加盟するには労働組合局長（旧登録官を改称）の許可を必要としました。国際労働運動による団結権

¹² 『マレーシアの労働事情』日本労働協会(1981年)。市毛景吉「いわゆるルック・イースト政策とマレーシア労使関係」『法律論叢』60巻2/3号。

¹³ 『マレーシアの工業化と労働問題』日本労働研究機構(1991年)。

問題の追及が影を落としています。

第4節 シンガポール¹⁴

1 独立以前の労使関係法制

前節で述べたように、シンガポールはイギリスの直轄植民地でしたが、1959年6月自治領となり、1963年9月マレーシア連邦の一部となりましたが、マレー人と中国人の対立が引き金となり、1965年8月分離独立しました。以後、リー・クワンユー首相率いる人民行動党政権の下で、急速な工業化を図ってきました。

労働法は、英領時代に制定された1940年労働組合令、労働裁判所令、1941年の労働争議令が1946年から施行されていましたが、1960年には労働裁判所令が廃止され、オーストラリア法をモデルにした労使関係令が制定されて強制仲裁制度が導入されました。同令は常設の労働仲裁裁判所を設置し、団体交渉の当事者の決定から労働協約の内容、その承認や実施に至るまで同裁判所が介入するという仕組みです。同令は1968年に改正されて労使関係法となりました。

出発点はマレーシアと同じだったわけですが、違ったのは政府と労働組合の関係でした。自治政府で政権を握った人民行動党（PAP）自体、創設メンバーの大部分がリー・クワンユー自身を含めて労働組合関係者でした¹⁵。組合の支持を基盤に生まれた人民行動党政権は1959年労働組合法を改正し、登録官に御用組合と分派組合の登録を取り消す権限を与えました。この時は左派も組合強化のためにこれを支持していたようです。1961年には人民行動党内部の路線対立で左派が社会主義戦線（バリサン・ソシアリス）として分裂し、その影響でシンガポール労組会議（STUC）も労使協調派のNTUCとバリサン系のSATUに分裂しました。1963年マレーシア連邦加盟をめぐってバリサンやSATUの指導者が逮捕され、1959年改正法に基づきSATUの登録は取り消されました。こうしてNTUCがシンガポール唯一のナショナルセンターとなりました。

2 独立シンガポールの労使関係法制

1965年8月にマレーシアから追放される形で独立したシンガポールでは、NTUCは人民行動党の庇護下で労使協調路線を歩んできました。1966年の改正で、非シンガポール市民と犯罪歴を持つ者が労働組合の役員となることが禁止され、残存する敵対労組の根絶を図りました。なお同改正では、国民生活の維持に必須の業務に従事する労働者のス

¹⁴ 久保庭和子「シンガポールの労働法」塚本重頼『アジア諸国の労働法』アジア経済研究所(1974年)。秋田成就「マラヤ(マラヤ連邦・シンガポール)の労働立法」舟橋尚道編『マラヤ・インドネシアの労働事情』アジア経済研究所(1963年)。祖父江利衛「シンガポールにおける労働組合の機能と役割の変遷」『賃金と社会保障』1067号。浜島清史「シンガポールにおける政労使関係の原型」『経済学研究』42号。同「シンガポールにおける国家コーポラティズムの確立」『経済学研究』43号。『わが国海外進出企業の労働問題 シンガポール』日本労働協会(1975年)。

¹⁵ リー・クワンユーは英語教育系郵便通信職員組合の顧問弁護士でした。

トライキも禁止され、これに逆らってストを決行した清掃労組等も登録を抹消されました。

1968年の英軍撤退に対応するため、同年7月、1955年雇用令等を廃止統合して雇用法を制定するとともに、1960年労使関係令を改正して労使関係法を制定しました。これにより、経営者の経営権に対しては裁判所は判決を下すことができず、新産業の労働者は雇用法に定める条件よりも有利な労働協約を締結してはならないこととされました。また組合役員は自分の使用者に関係ある仕事でない限り就業時間中の組合活動を認められなくなりました。

NTUCはこれを受けて1969年の近代化セミナーで運動路線を転換し、団体交渉とストライキによって労働者の利益擁護を図ることから、生産性の向上と協同組合運動に重点を置くようになったのです。1970年から組合費徴収のチェックオフを開始し、協同組合と相俟って財政基盤を確立しました。政治レベルでは1972年には国家賃金審議会が設置され、政労使三者協議体制で賃金をコントロールしていく体制が整備されました。

1982年の労働組合法改正では、労働組合の目的としてそれまであった「ストライキを組織し、スト中の休業補償を賄うこと」が削除され、代わりに良好な労使関係の促進、シンガポール経済のための生産性向上という項目が加わりました。法律上ストライキは認められていますが、それは組合の目的ではないのです。

第5節 インドネシア

1 独立からスカルノ時代¹⁶

インドネシアでは、オランダの植民地時代にオランダ人主体で労働組合の結成が進み、ある程度の労働関係立法も行われました。1942年3月に日本の軍政下に置かれ、労働組合などは禁止されました。日本の敗戦直後の1945年8月スカルノらによって独立宣言が出され、その後戻ってきたオランダ軍に対する独立戦争を経て、1949年12月のハーグ円卓会議でインドネシア連邦共和国の成立が認められるまでの間に、共和国政府軍の支配地域において、1947年の労働災害法、1948年の雇用条件法、労働監督法が制定されました。正式独立後、これら法律は1951年1月の政令でインドネシア全土に拡大適用されました。

独立後労使対立が激化し、ストライキが頻発する中で、1950年労働大臣訓令により労働行政機関で労使紛争の斡旋、調停、仲裁に当たることが定められましたが、実効がなかったため1951年初頭に戦時緊急法により地方軍司令官が重要産業のストライキを禁止しました。それでもストライキがやまず社会不安が高まったため、1951年2月の労働紛争強制仲裁令で、重要産業の労働争議は地方労働委員会の調停で解決しない場合は中

¹⁶ 香川孝三「インドネシアの労働法」塚本重頼『アジア諸国の労働法』アジア経済研究所(1974年)。秋田成就「インドネシアの労働立法と社会保障」舟橋尚道編『マラヤ・インドネシアの労働事情』アジア経済研究所(1963年)。

中央労働委員会の強制仲裁に付託することとし、ストライキとロックアウトを禁止しました。中央・地方の労働委員会は各大臣、各省出先機関からなる機関です。また同年 9 月の労働争議調整緊急法では、全ての労働争議が中央労働委員会の強制仲裁に付され、仲裁に従わなければ禁固刑に処することとされました。

集団的労使関係制度を規定したのは 1954 年 5 月の労働協約法です。これは、オランダの 1927 年労働協約法の影響を受けています。労働協約は労働省に登録された一ないし二以上の労働組合と一ないし二以上の使用者または使用者団体の間で締結されたものとされ、労働協約法において労働組合の登録制が規定される形になっています。登録手続については、翌 1955 年の労働省令で定められています。強制登録制度ではありませんが、労働協約を締結するためには登録が必要ということです。労働協約に拘束される使用者が雇用する労働協約に拘束されない労働者の労働条件については、労働大臣の決定により拡張適用する仕組みが設けられています。興味深いのは「宗教、国籍、人種、政治信条、特定集団の一員であることを理由に、使用者に労働者を雇用または雇用しないことを義務づける規定、労働者が使用者のために働くことないし働かないことを義務づける規定は無効」としていることです。

1951 年の緊急法には労働組合の反発が強く、1957 年 4 月に労働紛争解決法が制定されました。これにより、中央・地方の労働委員会は官庁のみからなる機関ではなく、政労使三者構成の機関となりました。労働委員会への通知が受理されれば争議行為を行うことができますが、実際は受理されることはほとんどなかったようです。その代わり労働委員会が強制調停と強制仲裁の決定をすることができます。労働委員会の決定は拘束力があり、労働大臣によって取り消されない限り、従わなければなりません。

1964 年 9 月には雇用関係の終了に関する法律が制定され、労使紛争の大きな原因である解雇を立法的に解決しようとしてきました。まず、使用者は雇用関係の終了を避けるようにしなければならない（第 1 条）とした上で、あらゆる努力をした後で解雇が避けられない場合は労働組合または労働者本人と協議しなければならず（第 2 条）、それで合意に至らない場合は個別解雇は地方労働委員会、大量解雇は中央労働委員会の許可を得なければなりません（第 3 条）。この解雇許可制の発想は、旧宗主国オランダの解雇法制と似ています。

2 スハルト時代の法制¹⁷

1965 年 9 月の政変でスカルノ政権が倒れ、スハルトが政権を握りました。スハルトはそれまでのインドネシア式社会主義を目指した政策を大きく転換させ、積極的な外資の

¹⁷ 水野広祐「規制緩和政策下のインドネシアにおける労働問題と労働行政」『アジア経済』33 巻 5 号。
水野広祐「グローバリゼーションとインドネシアにおける労働組合政策と労働組合」『社会政策学会誌』8 号。今村祥子「パンチャシラ労使関係」『アジア研究』45 巻 3 号。山本郁郎「パンチャシラ労使関係

導入を図りました。スハルト体制確立後、1969年11月に労働者基本法が制定されましたが、その内容は労働憲章に当たるもので、労働の権利、職業選択の自由、労働力の適正配置、職業訓練を受ける権利、労働安全、健康、道徳、尊厳等について保護を受ける権利などが並んでいます。労使関係については、「全ての労働者は労働組合を結成し加盟する権利を有する」「労働組合の結成は民主的に行わなければならない」（第11条）、「労働組合は使用者と労働協約を締結する権利を有する」（第12条）、「ストライキ、デモ、ロックアウトの権利の行使は法律で定める」（第13条）、「雇用関係の終了及び労働争議解決に関する基準は法律で定める」（第14条）といった規定ぶりです。

1974年からはパンチャシラ労使関係がイデオロギーとして宣伝されました。パンチャシラとはインドネシア建国の五原則であり、唯一神への信仰、人道主義、統一、合議制（ムシャワラ）、社会正義を指しますが、労使関係では労使ともに生産の向上と分配に努めなければならず、階級闘争概念を否定し、ストライキやロックアウトは極力避けるべきとされました。この考え方に沿って、様々なレベルで政労使三者構成の会議が設けられていきましたが、実際は労使団体ともに政府の強い管理下に置かれ、西欧的なコーポラティズムとは異なるものでした¹⁸。

1975年11月には労働移住協同組合省令として労働組合登録令が制定され、労働組合連合の登録要件として、20以上の州に組織を有し、15以上の単組が参加するものを挙げています。これによりナショナルセンターは全インドネシア労働者連合（FBSI）に一本化され、それまでは一企業に多数の組合が存在していましたが、一企業一組合となりました。1985年10月の労働大臣決定「企業における労働組合の結成、育成、発展の指針」は、企業における労働組合の結成に先立ち、行政、企業、全インドネシア労働組合（SPSI）による指導を行うこと、設立委員会はSPSI地区委員会に相談し、その認定を受けることなどを規定し、単組の結成に際しての企業の関与とSPSIによる合法化が定められました。1986年の労使紛争根絶の一般指針及び指示に関する労働力大臣決定では、違法スト対策として地方政府、警察、地区軍と協力して当たると規定され、軍の関与が明記されるに至りました。

こうした政策は内外から批判を浴び、国際自由労連はインドネシアをILO87号条約違反と訴えましたし、アメリカのAFL-CIOは米商務省に対し一般特惠関税制度の適用除外を要求しました。これを受けて、1994年の労働力大臣決定は労使紛争の調整における軍の関与を形式的に外しました（もっとも治安維持という名目で実際には継続したようです）。さらに同年の労働力省令は、1年以内にSPSIに属することが推奨されるという前提で上部組織に属さない単組の結成を認め、翌1995年にはSPSIが再度産別の連合体

の理念と労働政策の変容」『金城学院大学論集 社会科学編』41号。

¹⁸ 1985年に連合体のFBSIを単一組織のSPSIに再編する際、準備会はスドモ労働力大臣の家で行われ、反対者は「つまみ出された」そうです。

たる全インドネシア労働組合連合（FSPSI）となりました。

3 通貨危機とスハルト後の法制改革¹⁹

1997年のアジア通貨危機によってインドネシア経済は破綻し、スハルトは退陣に追い込まれました。その後を受けたハビビ政権は、1998年6月にILO87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）を批准するとともに、それに先立つ同年5月の労働者組織登録に関する労働力省令の制定によって団結権を承認し、労働組合登録の規制緩和を実施しました。

2000年8月には初めて労働組合法が制定され、単組結成のため10人以上の参加が必要と定め、またそれまでの登録制を届出制としました。また、使用者による組合活動の妨害やこれを理由にした解雇を禁止しました。団結権が承認されると続々と新たな組合が結成され、中央組織も数年後には70を超えました。

さらに、2003年2月には労働法が、翌2004年1月には労使関係紛争解決法が制定され、労働組合法と併せて新たな労働三法となりました。労働法は労働者保護を中心とする総合労働法典ですが、第11章（労使関係）では、労使双方の団結権を規定するとともに、50人以上企業に二者協力組織の設立を義務づけています。二者協力組織とは「企業内の労使関係の問題についてのコミュニケーションを図り、合意に達する為の話合いの場であり、そのメンバーは雇用主と、すでに労働所管機関に登録されている労働組合で構成される」ものです。また、全国、州及び県・市レベルで雇用主団体と、労働組合と、政府の代表とにより構成される三者協力組織の設置も規定されています。

ストライキについては、実施の7日前までに会社と政府機関に通知する義務があり、受け取った側は受領書を渡さなければなりません。かつてのように受理しないことで違法ストにするというやり方はとれないわけです。平和的ピケットも容認されました。

労使関係紛争解決法では、行政機関による斡旋、調停、仲裁の規定と並んで、労使関係裁判所が規定されました。裁判官と労使推薦の特別裁判官からなる特別裁判所で、地方裁判所と最高裁判所に置かれ、斡旋と調停を経て訴えを提起することができます。従前の中央・地方の労働委員会は廃止されました。

2003年労働法における解雇法制は、通貨危機後のIMFの要求などを受けて2000年に国会提出された原案では解雇許可制を廃止することになっていましたが、労働組合側の強い反発を受けて労使関係裁判所の「認証」を受けることとされました（第151条第3項）。なおこの認証を要しない解雇の例がいくつも規定されています。重要なのはこの「認証」の性格で、労働者が解雇に不服の時は労使関係裁判所に訴えることができるとされており、その意味では「認証」は形式的なもので、従来の「許可」とは違うようです。

¹⁹ 水野広祐「インドネシアの新労働法」『労働法律旬報』1557号。

第6節 ベトナム²⁰

1 独立直後の時期

1945年8月のベトナム民主共和国樹立後、新政権は直ちに労働法規の制定に着手し、1947年3月には勅令29-SLが公布され、労働者の団結権とストライキ権も明記されていました。

しかしその後フランスによる侵攻で当初企図された労働法制の形成と実現は大きくブレーキをかけられ、その内容は急速に公務員ないし国防に偏ったものとなっていき、戦時総動員体制の中で、勅令29-SLはほとんど適用されないまま幻の労働法典として役割を終えました。

2 ベトナム戦争と社会主義化の時代

1955年から1985年までは、ベトナム戦争による戦時総動員体制及び南北統一後における性急な社会主義化の時期で、労働関係法規は集団経済及び各国家機関の領域に集中しました。

1957年に最初の労働組合法が制定され、戦時体制下における労働者の教育動員機関たる労働組合の位置づけと役割を明らかにしました。企業と労働組合は共産党の領導の下で同志的合作を行う関係であり、この時期の労働組合の権限は生産管理における参加権と労働生活条件に関する事項でした。

3 ドイモイ時代の労使関係法制

1986年12月の第6回党大会は、従前の性急な社会主義路線を自己批判し、ドイモイ（刷新）の開始を宣言しました。これ以後、ベトナムは「社会主義志向の市場経済」という名の下に市場経済化を推進していき、その中で労働法制についても大幅な見直しがなされてきています。

1987年11月の閣僚評議会決定で国营事業体にも労働契約制度が導入されるなど、市場経済に対応した労働法制の整備が進められ、それらが1994年に労働法典として集大成されました。

それより先、1990年に制定された労働組合法は、冒頭でベトナム共産党による領導を明記するとともに、労働組合を労働者の権利と利益の代表者として位置づけ、使用者による不当労働行為を禁止し、組合活動の保障を義務づけています。

労働法典にも労働組合に関する規定が含まれていますが、労働契約に続いて労働協約

²⁰ 齊藤善久『ベトナムの労働法と労働組合』明石書店(2007年)。石田暁恵「ベトナムにおける労働法制」『ベトナムの労働事情』日本労働研究機構(2000年)。木村大樹『最新・ベトナム労働法』日本労働研究機構(2003年)。齊藤善久「ベトナム労働組合法」『季刊労働法』240号。

について詳細な規定を設けており、かなり特徴的です。これは勅令 29-SL の集合契約、1963 年臨時条例の集団契約を踏襲するもので、その当事者は使用者と企業の労働者集団とされています。そして基礎労働組合が労働者集団を代表して交渉し、労働者集団の過半数の賛成が得られれば協約を締結し、その効果も労働者集団の全体に及びます。

労働法典は労働紛争を個別労働紛争と集団的労働紛争に分けていますが、これは当事者の人数に着目した概念です。労働紛争はまず現場での話し合いで解決が図られますが、それで解決しない場合は企業に設置される基礎労働調停協議会で調停が行われます。同協議会は使用者と基礎労働組合の二者構成です。

基礎労働調停協議会の調停が不調に終わった個別労働紛争は県級人民裁判所の労働法廷で審理されます。一方、調停が不調に終わった集団的労働紛争は労働仲裁協議会で仲裁が行われます。同協議会は公労使の三者構成です。これらの上級審として省級人民裁判所、さらに最高人民裁判所があります。

ストライキ権については、労働法典第 7 条第 4 項に「労働者は法律の定めに従い、ストライキをする権利を有する」と規定し、さらに第 172 条から第 179 条までにその行使手続を規定しています。集団的労働紛争が労働仲裁協議会の仲裁裁定によっても解決しないとき、労働者集団は省級人民裁判所に提訴するか、ストライキによる解決を図るかを選択できるとされています。しかし実際には労働組合がない企業でこれらの手続によらない山猫ストが多発しています。

4 労使関係法制の動向²¹

1994 年労働法典の制定過程においては、未組織事業体において地方の労働機関が労働者集団を指導して労働者代表委員会を選出させ、これが労働組合と同様の機能を果たすという案もありましたが、最終的に労働組合のみが労働者集団を代表することとされたのです。その後、未組織事業体について当該地方の上級労働組合に労働者集団を直接代表させる案と、労働者代表を選出させる案が議論されましたが、2002 年の労働法典改正では、上級労働組合が暫定労働組合執行委員会を指名する案が採用されました。これは事実上労働組合の設立を強制するシステムです。

しかしこれでも組織率は改善せず、違法ストは抑制されませんでした。そこで 2006 年の労働法典改正により、上級労働組合への届出を要件として、未組織事業体の労働者代表が組織指導するストライキを合法と認める方向に転じました。つまりこれを契機に企業内に労働組合を設立させる作戦です。

しかしなお違法ストは増加し続け、2009 年からの労働法典改正過程においては、当初の労働者選出代表をストライキ以外の団体交渉や労働協約にも拡大するという案が、一

²¹ 齊藤善久「ベトナム労働法における労働者代表主体の取り扱い」『社会体制と法』12 号。

転して上部組合の代表が組織・指導するという保守的な路線に転じました。そして 2012 年 6 月の新労働組合法にもこれが盛り込まれました。

第 7 節 ミャンマー（ビルマ）²²

1 植民地時代からクーデタまで

ビルマは 1885 年にイギリスの植民地となりましたが、インドの一部として、インドの法律が直接適用されていました。そのため、1926 年インド労働組合法がビルマにも適用されていました。1937 年にイギリス連邦内の自治領となってビルマ統治法が施行され、1943 年に日本軍の下で独立、1945 年の敗戦後再び英領となりましたが、1948 年にウ・ヌー首相の下で独立を果たしました。その間も（日本軍政下は別として）1926 年インド労働組合法が適用されていました。1948 年のビルマ連邦憲法は労働者の団結権を保障していました。

1926 年インド労働組合法は任意登録制をとり、組合員 7 名以上で登録申請できましたが、1959 年の同法改正によって、当該企業または事業場の従業員総数の 50% 以上を組織していることが登録要件とされました。また、政党の執行委員は労働組合役員を辞めねばならず、さらに登録組合の役員は全てその組合を結成した事業場又は企業の従業員でなければならないとされました。つまり企業内組合のみを認めたわけです。この背景には、各政党とつながった組合が企業内で対立し合うという状況がありました。

なお 1929 年インド労働争議法も植民地時代以来適用され、1947、1948、1951 年と改正されて、調停官や調停委員会による調停、実情調査委員会による調査、常設の労働裁判所による仲裁裁定を行ってきました。

2 社会主義時代

1962 年 3 月の軍事クーデタによって、ネ・ウィン政権によるビルマ式社会主義が始まりました。ネ・ウィン政権の下で 1926 年労働組合法は失効し、労働組合の結成は禁止されました。代わって、1964 年に人民労働者評議会法が制定され、ビルマ社会主義計画党の下で強制的に労働者評議会を企業に設置することが義務づけられました。これが 1970 年に改正されて、企業の全従業員による連盟（アジアヨン）が組織されました。

ところが労働組合の結成が禁止される一方で、労働争議法は効力を維持していました。1963 年改正で労働裁判所に代わって中央労働委員会が設置され、政府が必要と判断すれば企業を接収できるという規定が設けられました。

経済の悪化から社会主義体制への反発が強まり、1988 年には大規模な暴動が起き、ネ・ウィンは辞任しました。民主化運動に対し、軍は武力で治安回復を行い、タンシュ

²² 高橋武「ビルマの労働法」高橋武編『ビルマの労働事情』アジア経済研究所(1962年)。香川孝三「2011年ミャンマー（ビルマ）労働組合法の意義」『季刊労働法』238号。

エ議長率いる国家法秩序回復評議会の下で軍政を敷きました。軍は自由な選挙を約束し、1990年5月の選挙ではアウンサン・スーチーの国民民主連盟が圧勝しましたが、軍は政権委譲を拒否し、軍政を継続しました。なお1989年に国名の英語表記をビルマからミャンマーに変えています。

3 民政移管と2011年労働組合法

2008年に国民投票を経て新憲法が制定され、2010年11月にこれに基づく選挙が実施され、翌2011年3月に軍事政権が解散し、ミャンマーはテイン・セイン大統領の下で民政に移管しました。2012年4月の補欠選挙ではアウンサン・スーチーの国民民主連盟が大勝しています。

こうした中で、2011年10月に労働組合法（労働組織法＝レイバー・オーガニゼーション・アクト）が成立しました。労働組合は五段階構造とされています。企業、事業場を単位とする基礎労働組合は組織単位の10%以上（最低30名）で組織し、以下郡区レベル、州管区レベル、労働連合、全国レベルの組合となります。かつての労働組合法と異なり強制登録制であり、登録できなければ違法な団体となります。また2012年3月に制定された労働争議法では、30人以上事業所に職場調整委員会が設置され、労働条件や生産性について交渉するとともに苦情処理を行うとされています。

50年間労働組合活動が禁止されていた国における労使関係の今後が注目されます。

第8節 インド²³

1 1926年労働組合法

インドで労働組合法が制定されるきっかけは1920年のバッキンガム・アンド・カーナティック・ミルズ事件で、マドラス高等裁判所がコモンロー原則に従い、取引制限を行う違法な共謀を行っているとして労働組合に差止命令を発したことです。イギリス本国では既に1871年労働組合法及びその後の法令によって刑事・民事免責が認められていたため、インドでも組合活動を合法化しようという運動が起こされ、議論の結果1926年5月に労働組合法が制定されました。

この法はイギリスの1871年労働組合法を始め、1875年法、1876年法、1906年法、1913年法などを取り入れています。ただし登録制度については、任意登録という点では同じですが（東南アジア諸国の強制登録制度とは異なる）、イギリス的なボランタリズムではなく、登録時に規約の内容を登録官がチェックし、登録された組合に法人格が与えられ、また登録組合にのみ刑事・民事免責が認められるという形で、組合に対する一定のコントロールを効かせられるようになっています。

²³ 香川孝三『インドの労使関係と法』成文堂(1986年)。安藤奠之「労使関係」 堅山利忠「労働政策」『インドの労働事情』アジア経済研究所(1960年)。

また 1929 年に労働争議法（トレイド・ディスペュート・アクト）が制定され、全ての紛争を査問法廷に付託し、実情を調査して報告させること、争議を調停委員会に付託すること、公益事業における予告なしのストライキとロックアウトの禁止などを規定しました。1938 年の改正では争議の早期解決を図るため調停官が置かれました。戦時体制下の 1942 年には、国防規則の改正で争議を仲裁に付し、ストライキとロックアウトを禁止し、仲裁裁定を強制的に実施することとしました。

なお戦時体制下の 1942 年、産業平和を確保するために政労使三者構成の恒久的協議機関として ILO に倣ってインド労働会議が設置されました。同会議は戦後も毎年開かれています。

2 1947 年の労働組合法改正と労働争議法

1947 年には 1926 年労働組合法が大幅に改正されるとともに労働争議法が制定されました。ただし、改正労働組合法は施行されないまま放置されました。

改正労働組合法は、労働組合の承認制度と不当労働行為制度を導入しようとしたものです。まず組合承認制度については、協議による承認と労働裁判所の命令による承認が規定されています。前者は任意の承認ですが、労使の代表が署名した協定の覚書を登録官に提出することが必要です。使用者が任意に承認しない場合には、登録労働組合が労働裁判所に対し、使用者に承認を命ずるよう申請します。労働裁判所は承認要件を満たしているかを審査した上で承認を命じ、これは官報に公示されます。承認労働組合には使用者と団体交渉する権利があり、これを拒否すれば不当行為（アンフェア・プラクティス）となり、罰則が科せられます。

この不当行為の導入が 1947 年改正のもう一つの柱です。アメリカの不当労働行為制度の導入ですが、「不当行為」と呼んでいます。使用者の不当行為はアメリカ法と似ていますが、労働組合の不当行為として組合員の不法なストライキへの参加、組合役員の不法なストライキの勧誘、扇動等が含まれている点が大きく異なります。

この改正法は施行されないままとなりましたが、同年に制定された労働争議法は施行されています。同法は 100 名以上の工業事業所に労使代表からなる工場委員会を設置することを求めるとともに、調停官、調停局、実情調査委員会、労働裁判所といった機関による争議解決の仕組みを規定しています。このうち第 33 条が、調停手続や労働裁判所の手続係属中はその許可がない限り解雇や不利益取扱いができないと規定し、唯一の不当労働行為規定となりました。同条は 1950 年に改正され、禁止の対象が雇用条件の変更に拡大されるとともに、その違反を労働裁判所に訴えることができることとされました。

また 1953 年の改正により一時解雇（レイオフ）及び解雇（リトレンチメント）に関する規定が導入され、50 人以上企業について、1 年以上勤続労働者の一時解雇の場合には 50% の補償を 45 日間、解雇の場合には勤続 1 年につき 15 日分の補償を支払うこととされました。

さらに 1956 年の改正で、オーストラリア方式の裁定による労働協約法制が導入されています。イギリス法を継受したインドでは労働協約に法的拘束力はないのですが、労使が自主的に合意した協約が調停官によって登録されれば裁定として拘束力を生じるといえるものです。また合意してから労働裁判所等に付託し、そこでなされる裁定に合意内容を含ませる合意裁定（コンセント・アワード）というやり方もあります。

なお、1946 年に制定された工業雇用（就業規則）法（インダストリアル・エンプロイメント（スタンディング・オーダーズ）アクト）は、100 名以上の工業事業所に就業規則の作成とその認証を要求しています。認証官は関係労働組合又は関係労働者の意見を聴き、場合によっては修正して認証し、これによって発効します。就業規則が集团的労使関係法制の一環として位置づけられているわけです²⁴。

3 労使関係法制改正の試み²⁵

その後、組合承認問題や不当労働行為をめぐる、繰り返し法改正が試みられましたが、長らくうまくいきませんでした。

1950 年の労働組合法案は、同年の労使関係法案とともに、それまでの政策を転換し、政府の積極的な介入によって強力な労働組合を育成し、団体交渉制度を確立して労使関係を安定化させることを目的として策定されましたが、国会で審議未了のまま廃案になってしまいました。組合承認については 1947 年法を受け継いでいますが、登録官の判定基準に当該事業所における代表性という要件が含まれています。これに対応して、労使関係法案ではアメリカに倣って交渉単位制が導入されていました。主務官庁がある事業所やその部門を交渉単位として告示し、その単位の交渉代表が労働裁判所によって認証されると、その単位の全従業員のために団体交渉を行い、その結果締結される労働協約は全従業員を拘束するという仕組みです。これはまた、イギリス法を受け継いで労働協約に拘束力がなかったインド労働法に、労働組合の法的拘束力を初めて導入しようとした法案でした。

1958 年には法案ではなく、上記三者構成のインド労働会議で産業規律綱領が作成されました。これは法的拘束力のない自主的行為準則ですが、労使双方の不当労働行為を示すとともに、組合承認基準を定めました。もっとも労働側の不当労働行為には義務の不遵守など労働契約上の義務違反が含まれています。

1966 年には三者構成の国家労働審議会が設置され、その報告書が 1969 年に提出されました。不当労働行為については 1947 年法に近いものですが、組合承認については準司法的機関として労使関係委員会を設け、そこで組合員数によって代表を決定するか、ま

²⁴ 香川孝三「インドの就業規則論」東京大学労働法研究会編・石井照久先生追悼論文集『労働法の諸問題』勁草書房(1974年)。

²⁵ 香川孝三「インドにおける労使関係諸立法の改正問題」『比較法研究』40号。香川孝三「インドの1978年労使関係法案について」『評論社会科学』29号。

たは委員会が必要と判断すれば全従業員の秘密投票により代表を決定するという仕組みを提起しました。しかし、組合員数にするか秘密投票にするかで組合間の利害が錯綜し長らく棚上げされ、そのうちにインディラ・ガンジー政権下で非常事態宣言が発せられ、労働組合運動が抑圧されたため、労使関係法の制定どころではなくなりました。

1977年に国民会議派からジャナタ党に政権交代し、デサイ政権の下でようやく1978年になって労使関係法案が国会に提出されましたが、これも成立に至りませんでした。同法案は、極めて詳細な労使双方の不当行為のリストを掲げ、その救済手続として産業審判所への申立、当事者間の和解、和解が成立しない場合の命令が規定されています。また交渉代表の決定についても、登録組合が単位内の65%以上の支持を得れば唯一交渉代表に、50%以上65%未満であれば主要交渉代表に、複数の登録組合の一つが主要交渉代表でもう一つが20%以上の支持があれば連合組合に、そして50%以上支持される組合がない時は唯一交渉代表の権限を有する交渉委員会が選出される、という細かな規定を設けています。支持の確認は産業審判所が行い、交渉委員会は秘密投票で行います。

なお就業規則法制についても大幅に変更し、50名以上事業所の就業規則を使用者ではなく政府が作成し、適用させるという仕組みにしていました。

1978年労使関係法案は成立に至りませんでした。そのうち不当行為に関する規定は1982年の労働争議法改正に取り入れられ、ようやく包括的な不当労働行為制度が誕生しました。不当行為のリストは膨大ですが、使用者側の不当行為としては、解雇その他の不利益取扱い、団交拒否、支配介入などのほかに、恣意的なあるいは明白に虚偽の理由による解雇や懲戒処分、悪意による転勤、成績と無関係のえこひいき、無期限に臨時労働者として雇用すること、暴行脅迫など、必ずしも組合活動を関係しないものも含まれています。また労働側の不当行為としても、団交拒否のほかに、違法なストライキ、交渉代表の認証に反対して脅迫すること、意図的な怠業や経営管理者のつるし上げ（グラオ）、使用者や経営管理者の住居への示威行動などが挙げられており、経済発展にマイナスになる行為を広く不当行為としている印象です。

4 その後の動向

7人いれば登録できることから小規模組合が乱立するという問題に対処するため、2002年の労働組合法改正で登録要件が厳しくなり、個別企業の全従業員の10%以上または100人以上が加入している組合のみが登録を認められるようになりました²⁶。

また労働争議法の1976年改正により、300人以上事業所について、解雇や一時解雇、事業所閉鎖をする場合に州政府の事前の許可が必要とされ、1982年改正で100人以上事業所に拡大されていますが、1990年代から解雇規制の緩和が議論されています²⁷。

²⁶ 香川孝三「インド労働法の現状」『世界の労働』57巻3号。

²⁷ 太田仁志「インドの労働改革 雑感」『日本労働研究雑誌』609号。

労働政策レポート Vol.10

団結と参加－労使関係法政策の近現代史

発行年月日 2013年 3月 29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

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2013 JILPT

*労働政策レポート全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)