



労働政策研究報告書 No. 56

2006

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

社会経済構造の変化を踏まえた 労働条件決定システムの再構築

プロジェクト研究
「労働条件決定システムの再構築に関する研究」
— 中間報告 —

労働政策研究・研修機構

社会経済構造の変化を踏まえた 労働条件決定システムの再構築

プロジェクト研究
「労働条件決定システムの再構築に関する研究」
— 中間報告 —

ま え が き

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）の設立に際して厚生労働大臣からJILPTに提示された中期目標（2003年10月～2007年3月）には、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る調査研究テーマが9テーマ掲げられた。JILPTにおいては、これらをプロジェクト研究と位置付け、それぞれ複数のサブテーマを設定するなど、組織を挙げて精力的に取り組んできた。

本報告書は、プロジェクト研究の一つである「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の中間報告である。

雇用システム・人事管理制度が変化し、雇用・就業形態も多様化する中、労働条件決定の個別化が進展している。また、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の低下も指摘され、労働条件の決定・変更に際して労働者の意思が反映される仕組みが不十分となっている。このような時代にあって、現在の労働条件決定システムを検証し、労働条件決定に労働者の意思が適切に反映されるシステムをどのように構築していくかは、今後の我が国の雇用・労働条件や労使関係のあり方にも密接に関連する重要課題である。

「労働条件決定システムの再構築に関する研究」においては、欧米諸国における法制度の比較研究、パートタイム労働者の組織化、労働組合・労使協議の機能と実態、労働関係の変化と法システムのあり方というサブテーマを掲げ、これまで研究を進めてきたが、本報告書は、中期目標期間の最終年度である2006年度に最終報告書を取りまとめるのに先立って、現時点までの研究成果を踏まえた中間的な取りまとめを行ったものである。

本報告書が労働条件決定システムに関わる各関係者において行われる議論の参考となれば幸いである。

なお、本報告書の取りまとめは、当機構統括研究員上村俊一及び副統括研究員木原亜紀生が行った。

2006年4月

独立行政法人労働政策研究・研修機構理事長

小 野 旭

執筆担当者（初出順）

氏 名	所 属	担 当
うえむら しゅんいち 上 村 俊 一	労働政策研究・研修機構統括研究員	概要・第1章・第2章はじめに・第4章・第5章
おくだ かおこ 奥 田 香 子	京都府立大学福祉社会学部助教授	第2章第1節
みながわ ひろゆき 皆 川 宏 之	千葉大学法経学部助教授	第2章第2節
かんき ちかこ 神 吉 知 郁 子	東京大学大学院法学政治学研究科博士課程	第2章第3節
いけぞえ ひろくに 池 添 弘 邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第2章第4節
きはら あきお 木 原 亜 紀 生	労働政策研究・研修機構副統括研究員	概要・第3章・第5章
みずまち ゆういちろう 水 町 勇 一 郎	東京大学社会科学研究所助教授	第4章

（注）執筆担当者が重複しているところは共同執筆である。

その他の研究参加者

おう はくすう 呉 学 殊	労働政策研究・研修機構副主任研究員
ひらさわ じゅんこ 平 澤 純 子	労働政策研究・研修機構研究員

目 次

まえがき

概要	1
1 研究の目的	1
2 研究の進め方	1
3 内容	3
第1章 労働条件決定システム研究の意義	11
1 労働条件決定システムの基本的な考え方	11
2 労働条件決定システムをめぐる課題	12
3 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少	
～ 労使交渉による労働条件決定機能の縮小	13
4 企業、労働者の多様化、複雑化	
～ 労働時間法制にみる労働基準の柔軟化	18
第2章 諸外国における労働条件決定システム	23
はじめに	23
第1節 フランス	25
はじめに	25
1 フランス法の法源	27
(1) 労働法の法源の「複数性」	27
(2) 法源の種類	27
2 労働条件決定システム	37
(1) 労働条件決定要素の階層関係と有利性の原則	37
(2) 有利性原則の2つの意味	37
(3) 法律と労働協約・協定の関係	38
(4) 労働協約と労働契約との関係	40
(5) 労働協約レベル間の関係	41
(6) 慣行及び一方的債務負担行為と労働協約及び労働契約との関係	42
3 労働条件決定システムの展望	42
第2節 ドイツ	45
1 総論	45
(1) 法源	45

(2) 労働条件決定の法的手段	52
(3) 労働条件の変更	54
2 各論	60
(1) 賃金	60
(2) 労働時間	60
(3) 年次有給休暇	61
(4) 配転・出向	62
(5) 懲戒	64
(6) 労働契約の期間設定	65
(7) 解雇	66
第3節 イギリス	68
はじめに	68
1 雇用条件明示文書	69
(1) 内容	69
(2) 不交付に対する救済	70
(3) 雇用条件明示文書の法的地位—契約そのものとの違い	71
2 雇用契約条件の法源とその編入	72
(1) コモン・ロー上の経営専権の概念	72
(2) 黙示条件	73
(3) 団体交渉と労働協約	77
(4) 制定法	82
(5) 労使慣行	84
(6) 就業規則・企業ハンドブック	85
3 雇用契約条件の変更	87
(1) 使用者・被用者間の合意による変更	87
(2) 雇用条件明示文書を通じた変更	88
(3) 労働協約を通じた変更	89
(4) 解雇と新たな条件での再雇用	90
むすび—法理論と実態	93
第4節 アメリカ	95
はじめに	95
1 労働条件設定規範と当事者	95
(1) 制定法	95
(2) 労働協約	96
(3) 雇用契約	98

2	at-will 雇用契約関係	99
(1)	意義	99
(2)	at-will 雇用関係（解雇）の法的規制	100
3	労働条件設定規範の相互関係	103
(1)	at-will 雇用契約と制定法との関係	103
(2)	at-will 雇用契約と労働協約、雇用契約書等との関係	105
4	労働条件の変更	106
	まとめ	108
第3章	労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態	109
	はじめに	109
第1節	労働組合の機能と実態	110
1	労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け	110
(1)	労働組合に関する現行法制度の概要	110
(2)	労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け	111
(3)	労働組合の機能	112
2	労働組合の組織面の現状	114
(1)	労働組合の組織化の状況	114
(2)	組織率の低下要因	120
(3)	まとめ	122
3	労働組合の効果	122
(1)	労働条件面での効果	122
(2)	雇用面での効果	124
(3)	労使関係の円滑化	125
(4)	労働組合結成前後の変化	128
(5)	労働組合がない企業の労働者に及ぼす影響	134
(6)	まとめ	135
4	労働組合についての労働者の意識	136
(1)	労働組合の必要性	136
(2)	労働組合の効果についての考え方	139
(3)	労働者の組合離れ	140
(4)	まとめ	142
5	労働組合の活動の実態	143
(1)	組織化活動の状況	143
(2)	団体交渉、労働協約締結等の状況	157

(3) 集団的労使紛争等の状況	163
(4) 個別の苦情・紛争への対応	167
(5) まとめ	168
6 むすび	170
(1) 労働組合に対する失望	170
(2) 労働組合の取組	171
(3) 労働組合組織率低下の問題点	173
(4) 労働組合に対する期待	174
第2節 労働者の意見を反映させる仕組み	174
1 労使協議機関等何らかの労使の協議・調整機能	175
(1) 設置状況	175
(2) 労使協議機関等	175
(3) 有効に機能する前提としての労働組合	177
2 法令による労働者の過半数代表制等	179
(1) 概要	179
(2) 労働基準法上の過半数代表	180
3 法令による労使の委員会	188
(1) 時短委員会	189
(2) 安全衛生委員会等	190
(3) 時短委員会から労働時間等設定改善委員会へ	191
(4) 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会	191
(5) 労働契約法制研究会最終報告における労使委員会	193
4 むすび	195
第3節 小括	196
1 相対的弱者である労働者	196
2 労働者の意見の反映	197
第4章 労働関係の変化と法システムのあり方	205
はじめに	205
第1節 研究の進め方	206
第2節 法学、政治哲学、労働史、法と経済学からの考察	207
1 法学からの考察	207
2 政治哲学からの考察	208
3 労働史からの考察	208
4 法と経済学からの考察	209

第3節 比較法	209
1 フランス	209
2 ドイツ	210
3 イギリス	211
4 アメリカ	212
5 日本	213
第4節 日本企業における実態	213
第5節 まとめとモデルの提示	215
1 決定レベルの「分権化」	215
2 決定のプロセス	216
3 新たな労働法のモデル	217
第5章 問題の整理と見直しの方向性	219
1 労働組合組織率の低下と労働組合員数の減少	219
2 企業、労働者等の多様化、複雑化への対応	220
3 労働者の意見の反映システム	220
4 中小・零細企業、非正規労働者への配慮	221
5 最終報告に向けて	222
6 むすび	223
プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」	
関連研究成果物一覧	224

概 要

概 要

1. 研究の目的

本報告書は、労働政策研究・研修機構の中期目標にその実施が掲げられている9つのプロジェクト研究のうちの一つ、「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の中間とりまとめである。

我が国における労働条件決定システムの基本的な枠組みは、労働者保護法によって最低の労働基準が定められ、それよりも有利な労働条件が労使交渉の結果労働協約で定められているというものである。「労働条件決定システムの再構築に関する研究」は、就業形態の多様化、労働組合組織率の低下、労務管理の個別化等の進展を踏まえて、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定システムについて検討し、必要な政策提言を行うことを目指している。

2. 研究の進め方

研究の具体的実施に当たっては、欧米諸国における法制度の比較研究、労働組合・労使協議の機能と実態、労働関係の変化と法システムのあり方、パートタイム労働者の組織化というサブテーマを掲げ、これまで研究を進めてきた（その成果については、巻末の一覧を参考にしたい）。

計画されているプロジェクト研究の実施期間は、2003年10月から2007年3月までである。現在、進めている研究の最終報告書の完成には未だ1年を残しているが、これまでの約2年半の期間に行ったサブテーマ研究の結果を踏まえ、また、最近労働政策研究・研修機構が取り組んだ本テーマに関連する調査・研究の成果も踏まえて中間とりまとめを行った。

欧米諸国における法制度の比較研究では、2004年3月に当機構が開催した比較労働法セミナーの際に提出された、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ等7カ国の雇用労働法研究者の論稿を翻訳の上、我が国における問題意識に即した解題を加え、比較法的考察を通じて導出されうる政策的含意をまとめた。本報告書第2章では、この研究の成果を、JILPTが行った諸外国に係る関連研究の成果も踏まえ、アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスにしばってとりまとめている。

労働組合・労使協議の機能と実態に関する研究は、労働条件決定システムの中で大きな役割を担っている労働組合、労使協議等の実態、機能について分析を行うものである。この研究は、労働組合に関する既存の調査研究の総合的なレビューを行うものと、研究会を設けて中小・零細企業に焦点をあてて調査・分析を行うものことから成る。本報告書第3章においては、既存の調査研究結果を通じて、労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーである

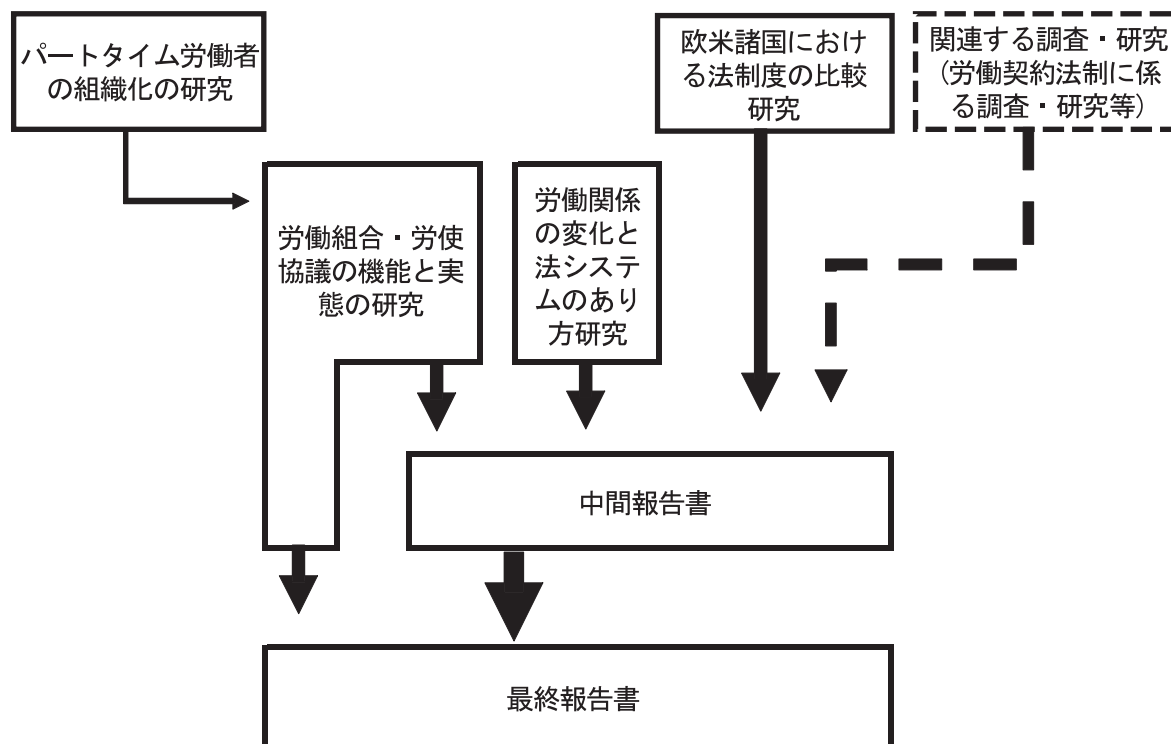
労働組合の機能と実態はどのようなものであるかを明らかにしている。なお、研究会による中小・零細企業に関する研究の成果については最終報告書に盛り込む予定である。

労働関係の変化と法システムのあり方に関する研究では、世界的な規模で生じている社会経済構造の変化に適応するために、海外主要国においてみられる労働関係や労働法の変化を、その背景も含めて考察し、日本との比較検討及び政治哲学、経営史、法経済学といった分野からの分析も行い、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデル（基本的枠組み）を提示することを試みた。その成果は、本報告書第4章にとりまとめられている。

パートタイム労働者の組織化に関する研究は、非正規労働者の労働組合組織率が著しく低いことに鑑み、非正規労働者の中でも最も大きな割合を占めるパートタイマーに焦点をあてて、その組織化についての労働組合の取組を中心に調査分析するものであり、その結果は第3章に盛り込むとともに、プロジェクト研究全体の参考資料としている。

研究の流れを図示すると次のようになる。

研究の流れ



3. 内容

本報告書は、プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の中間的なとりまとめを行ったものであり、サブテーマ研究の成果も踏まえ、今後の労働条件決定システムを再構築していくにあたっての問題点と課題を具体的に提示し、今後の議論に資することを目的としている。

本報告書の構成は、次のとおりとなっている。

まず、第1章において、労働組合組織率の低下と労働組合員の減少、企業や労働者の多様化・複雑化という点を中心に、労働条件決定システムが直面している課題を概観し、労働条件決定システムの再構築について研究することの意義を示した。次に、第2章においては、本プロジェクト研究のサブテーマ研究として行った「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」に関する研究の成果を中心に、最近、JILPTが行った諸外国の労働条件決定システムに関連する研究の成果も踏まえ、アメリカ、イギリス、ドイツ及びフランスの4カ国の労働条件決定システムについて紹介する。第3章においては、労使交渉による労働条件の決定、つまり、集団的労働条件決定システムの現状を的確に把握することを目的として、労働組合の状況について、先行する数多くの調査、研究等を幅広くレビューし、これらの分析結果を提供している。そして、第4章においては、本プロジェクト研究のサブテーマ研究として行った「労働関係の変化と法システムのあり方研究」の成果を紹介する。この研究は、かつての「労働法」が「無期・フルタイム・集団的・従属的労働者」を対象とし、「国家」が一律に規範を設定するという性格をもったものであったといわれているのに対し、近年のポスト工業化、グローバル化といった社会変化を踏まえ、新たな労働法システムのモデル（基本的枠組み）を探ろうというものである。以上の成果を踏まえ、最後の第5章では、労働条件決定システムを検討していくうえでの課題や問題点を整理し、提示することとした。

各章の概要は以下のとおりである。

(1) 労働条件決定システム研究の意義（第1章）

第1章においては、労働条件決定システムの再構築について研究する意義及び問題意識を明らかにしている。

労働条件決定システムの直面している課題の中で最も重要かつ基本的なものと考えられるのは、第一に、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少は、労使交渉の一方の当事者である労働組合の存在の縮小をもたらし、集団的労働条件決定システムの縮小をもたらすということである。第二に、就業形態の多様化、労働者の多様化、企業における人事労務管理の個別化の進展は、労働条件の最低基準を定める労働者保護法の分野において、従来の画一的・一律的な規制に困難をもたらし、新たな対応が求められることである。これら2つの課題は、労働者保護法による最低基準の設定と労使交渉による労働条件の上乗せという労働条件決定

システムの基本的な枠組みに関するものである。

そして、労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少は、労働条件決定システムのあり方を考える上で次のような問題を提起することとなる。第一に、労使自治のあり方をどのように考え、労使自治に関する法制をどのように見直していくのかという問題である。これは、労働者の発言システムをどのように考え、構築していくかという問題でもある。第二に、雇用の過半を占める中小・零細企業においては労働組合組織率が極めて低いことから、労働条件決定システムを見直す上で、中小・零細企業の労働者の労働条件決定についても十分考慮に入れることが必要になる。これは、労働者の発言システムを中小零細企業においてどのように考えるのかという問題を提起するばかりではない。労働者保護法の定める最低基準というものの重みが特に、中小零細企業の労働者にとっては、さらに増してくることを意味する。

従来の画一的・一律的な規制の柔軟化のために、労働時間規制について一連の改正が行われてきた。その背景には、従来の一律的・画一的な規制では、産業の特殊性や個別企業の事情、労働者の多様化、就業形態の多様化等に対応することが難しくなってきたことがある。そして、事業場において柔軟な労働時間制を導入するためには、過半数代表との労使協定、あるいは、労働者を構成員とする労使委員会の決議を要件とされている。過半数代表との労使協定を条件として企業、事業場の実情等に合わせて一律の規制を解除する例は、育児・介護休業法や2004年の高齢者雇用安定法の改正でも見られる。他に、2003年の労働者派遣法改正では、1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、派遣先は、あらかじめ、労働者の過半数代表の意見を聴取することとされた。

このように、近時の重要立法においては、過半数代表制等が含まれる立法例が増加しており、これは、あたかも、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少といった傾向とは反比例しているかのようである。今後、企業、労働者等における多様性や複雑性は、さらに増大していくものと考えられる。従来の一律的・画一的な規制とは異なり、企業、労働者等における多様性や複雑性といったものを、どのように労働条件の最低基準を画する労働者保護法に取り込んでいくかが大きな課題となる。そして、そのために設けられている過半数代表との労使協定、労使委員会等の制度は、同時に、労働組合の存在感の低下という状況下における労働者の発言システムとして、重要な示唆を与えるものである。

（２）諸外国における労働条件決定システム（第２章）

第２章は、サブテーマ研究の成果を中心に、最近、JILPTが行った諸外国の労働条件決定システムに関連する研究の成果¹も踏まえ、フランス、ドイツ、イギリス及びアメリカの４カ

¹ 労働政策研究報告書 No. 9「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態ードイツ、フランス、イギリス、アメリカー」2004年、労働政策研究報告書 No. 39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」2005年、労働政策研究報告書 No. 55「労働関係の変化と法システムのあり方」2006年等。

国の労働条件決定システムについて、最新の姿を明らかにし、日本のシステムの検討にあたっての政策的な含意を得ようとするものである。

（フランス）

フランスでは、立法による詳細な労働条件規制が歴史的にも主たる地位を占めてきたのであるが、近年、法律による規制から労使交渉による規制へという方向で変容してきている。とりわけ1980年代から、団体交渉の促進やそれを保障する労働協約制度の改革など、労使交渉による規制への開放を実現する政策が進められてきた。その上で、労使交渉による規制への開放は、さらに企業レベルでのそれに重点移動してきている。そして、労働協約は、複数の職業・産業を対象とする職際全国協定、特定の産業部門を対象とする部門別協約、特定企業を対象とする企業協定に大別でき、労働条件を具体的に定めるのは、部門別協約と企業協定である。従来、部門別協約が最低線を規定し、企業協定がそれに上積みするという関係にあったが、最近、企業協定が部門別協約よりも労働者に不利な内容を定めることが認められることとなった。労使交渉による規制への開放、企業レベルでの労使交渉を促進という方向性は、継続・発展すると見込まれる。

（ドイツ）

ドイツでは、産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた。労働協約には事業所協定に優越する地位が与えられており、事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常であるような労働条件については規制ができない。近年、産業別労働協約の開放条項による事業所協定への委任、特定企業を対象とした労働協約の増加が見られる。ただし、この分権化は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この産業レベルでの方向性・枠組み決定を離れて分権化することは現時点では認められていない。労働条件決定レベルの分権化は、協約が事業所当事者による労働条件規制を許容した場合に限られるのが原則とされ、なお産業別の労働組合・労働協約の優位性を前提し、その枠内で展開されている点に留意する必要がある。

（イギリス）

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意（契約）に求められていた。これに対し、1980年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され労働組合の権利が法的に制約されていくなかで、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。これには、EU法の影響もある。現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、2つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。1つは、労働組合による団体交渉の促進であり、もう1つは、企業内

の情報提供・協議制度の創設である。特に、2005年4月以降、被用者に対する情報提供・協議に関するEC指令を国内法化するための情報提供協議規則が施行されており、労働組合に代わる被用者代表制度の構築を後押しするとも考えられる。同制度がどのように展開されるかについては、今後の推移をしばらく見守っていく必要がある。

(アメリカ)

アメリカでは、1930年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集团的労使関係が形成されていた。アメリカは基本的に労働条件も労働市場による調整に委ねる傾向が顕著で、労働者保護は排他的交渉代表制を採用する団体交渉制度を通じてのものに限定されてきた。つまり、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には謙抑的であった。しかし、近年、労働組合が徐々に衰退していくなかで、本来想定した団体交渉制度を通じた労働者保護が機能しないこととなった結果、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになってきている。

(3) 労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態 (第3章)

労働組合は労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーであるが、我が国では、労働組合の推定組織率が30年連続して低下し、2005年では18.7%となっており、このような組織率の低下が集团的労働条件決定システムの機能の低下をもたらすことが指摘されている。

第3章では、行政機関が実施した各種調査を含めた既存の調査研究の成果に基づき、労働組合が労働条件決定システムの中で果たす機能と実態を分析している。

(労働組合の機能と実態)

我が国の労働組合は労働者の2割弱、しかも多くが大企業又は官公営の事業に雇用される正社員であり、中小企業の労働者や非正社員はほとんど労働組合に組織されていない(99人以下企業における組織率は1.2%に過ぎない。また、パートタイム労働者の組織率は3.3%に過ぎない)。すなわち労働組合をプレイヤーとする労働条件決定システムが機能する範囲は限定的なものである。

厳格な意味での労働組合の賃金効果については議論があるところであるが、先行する調査研究からは、労働組合には、労働条件面、雇用面、労使の意思疎通の面等の多様な面で、そして、労使当事者の実感や他の企業への影響を含めた多様な意味での効果が認められる。また、労働組合の必要性についての評価や労働条件の改善等についての労働組合への期待は組合員であるかどうかを問わず高い。それにもかかわらず、必ずしも実際の組織化には結び付いていない労働組合について、その活動実態の分析を行ったところ、既存の調査研究から浮かび上がった労働組合の活動実態は次のようなものである。そして、このような実態が、労働者からの期待に十分応えていない労働組合という姿に結び付いていることが示唆される。

労働組合は組合員の減少や事業所内での組織率の低下という課題に直面しているが、組織拡大には必ずしも積極的ではない。パートタイム労働者等の非正社員の組織化についても同様に積極的でないことに加え、パートタイム労働者の労働条件については会社と協議する労働組合も少ない。組織拡大に積極的ではない傾向は、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合により強く表れているが、既存の労働組合の組織自体は、ユニオン・ショップとチェック・オフとで支えられている。(ユニオン・ショップが労働組合活動全般に及ぼし得るデメリットは十分意識される必要がある。)

使用者との関係では、労働争議等に裏付けられた団体交渉から、法的な位置付けのない労使協議へのシフトが進んでおり、集团的労使紛争も減少している。集团的労使紛争は減少しても労使紛争そのものが減少しているわけではなく、労働組合も個別の苦情や労使紛争に対する取組を見せているものの、未だ十分ではない。

以上のような実態がある中、労働組合の重要性と課題を認識している労働組合自身によって既に多様な取組が展開されている。法令上労働条件決定に当たっての役割が期待され、労働者に及ぼす影響も大きい労働組合の組織面・活動面での更なる充実が期待される。

(労働者の意見を反映させる仕組み)

労働条件決定に労働者の意見を反映させるための仕組みには、労働組合によるもの以外にも多様なものがある。

法令に基づかないものとしては、労使協議機関、職場懇談会等がある。労働組合がない場合にはこれらに一定の労働組合代替効果が期待できるが、設置状況は減少傾向にある。任意の制度であるだけに法令上の担保もなく、労働組合が存在する事業所において労使が協議してこれら制度を創設し運用するという状況がある場合に、これら制度がより効果的なものとして機能し得るものと考えられる。

法令に基づくものとしては、労働基準法等に見られる過半数代表制や労使の委員会がある。過半数代表制に関しては、従来から過半数組合がない場合の過半数代表者の選出手続に関し問題が指摘されてきたが、1998年の労働基準法施行規則等の改正で選出方法等の明確化が図られている。就業規則変更時の意見聴取に関する調査からは、過半数代表者の選出手続等の適正化が進んでいると思われる結果も見られるが、実質的な適正さには疑問を抱かざるを得ないような状況がなお残ることがうかがえ、選出の一層の適正化が必要であるとともに、過半数代表者が活動しやすい枠組み作りが望まれる。労使の委員会に関しては、労働時間短縮推進委員会(2006年4月からは労働時間等設定改善委員会)、企画業務型裁量労働制に係る労使委員会等を紹介するとともに、厚生労働省に設置された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」により提言された労使委員会を紹介している。

(小括)

使用者との関係では相対的な弱者である労働者が使用者と対等な立場に立つためには労働組合によることが最も効果的である。そのため、労働組合の組織面・活動面での更なる充実が図られ、労働組合が多様な労働者の意見を適切に反映して使用者と適切に交渉できる状態となることが期待される。

しかし、中小企業には労働組合がほとんどないこと等の現実に着目すれば、労働条件決定システムは、労働組合のない事業所の労働者が労働組合がある状態に少しでも近付いていけるようなものとなる必要がある。

(4) 労働関係の変化と法システムのあり方(第4章)

第4章は、サブテーマ研究「労働関係の変化と法システムのあり方に関する研究」の成果を紹介したものである。

この研究は、社会経済構造の変化に適応するため、海外主要国において生じている労働関係や労働法の変化を、その背景も含めて考察し、日本との比較検討、法哲学、政治哲学、労働史、法と経済学といった分野からの分析、さらに日本企業の実態調査も行い、労働条件決定システムに係る法制を含め、広い観点から、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデル(基本的枠組み)の提示を試みたものである。研究の成果は次のとおり。

(決定レベルの分権化)

分権的コミュニケーションによる決定は、法哲学の観点からは、複雑化した問題を認識・解決するための理性(手続的理性)の実践の場として、政治哲学の観点からは、個人のあり方の多様性に適合しつつ個人に社会的紐帯を提供する中間団体の一つとして、また、法と経済学の観点からは、多様化する価値観や嗜好にきめ細かく対応するための方法として、望ましいものである。

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

日本では、すでに企業レベルの分権的な労使関係が形成されており、そのなかでも現場での柔軟なコミュニケーションを重視する動きがみられている。

(決定のプロセス)

日本の労使関係を歴史的にみると、集团的決定が重視され、特にそこでは正規従業員中心の関係が築かれてきた。現在の日本の実態をみると、労働組合がない企業では、多数派・少

数派の区別なく全社員が参加・発言できる場が設けられ、多様な意見の吸収・反映が図られている例もみられるが、そこでは労働条件など労務関連事項に関する意見があがってきにくくという傾向が認められる。

比較法的には、労働者個人の交渉力の弱さや、集団的サポートがないところでの権利実現の実効性のなさを理由に、集団を重視する動きがみられている（フランス・ドイツでは伝統的に集団を重視する傾向が強く、アメリカ・イギリスでは集団の重要性が再認識されつつある）。かつ、そこでは単純な多数者決定ではなく、少数者の意見や利益に配慮した制度設計がなされている。それは、少数者の参加・意見反映を促す手続面での保障、多数者の決定によっても侵害されえない実体的な基本的権利の保障である。

この動きは、法哲学の観点からは、複雑化する問題の認識・解決のためには少数者の意見・利益をも踏まえた調整が必要であるとされ、政治哲学の観点からは、現在の社会で求められている社会的紐帯・社会的関係性とはそこに属している個人の権利をよりよく実現するものであるため単純に多数者の意見が優先されてはならないとされ、法と経済学の観点からは、分権的交渉のレベルを適切に設定することが集団の効率性を十全に発揮させるための条件であり、具体的には、交渉事項が多く労働者にかかわる性質を持つ場合にはその決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいとされている。

（新たな労働法のモデル）

この研究においては、結論として、次のような労働法のモデルを析出した。

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

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

ただし、提示した労働法のモデルは、本研究における限られた検討・考察を総合して析出した1つの試案にすぎない。これを契機に、さらに多様な観点から考察を深め、具体的な法

制度設計につながるよう議論を重ねていくことが、今後の課題である。

(5) 問題の整理と見直しの方向性 (第5章)

以上の分析を踏まえ、第5章においては、労働条件決定システムを再構築していく上での課題や問題点を整理するとともに、検討に当たっての視点を提示している。

労働組合の勢力回復に期待しながらも、労働組合の組織率低下等の実態を踏まえれば、労働組合がある場合と同程度の効果が期待できるような発言システムの検討が必要である。

既に労働基準法等で労働者の過半数代表との協定、労使委員会の決議等で事業場や労働者の実情にあった制度の導入が認められるという手法が拡大していることに着目し、既に事業場に設けることが可能な労使委員会の延長上の制度として新たな発言システムを構想することが現実的である。また、労使の対等性を実現する上では企業からの情報提供が重要であり、労使のコミュニケーション、情報交換を推進する仕組みも検討の余地がある。

さらに、特に労働組合の存在が希薄である中小・零細企業の労働者やパートタイム労働者、派遣労働者等にとって、労働者保護法の定める最低基準とその遵守のための労働基準監督制度の重要性が増す。

なお、本報告書は前述のとおりプロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の中間報告であるが、2006年度に、プロジェクト研究の一環として中小・零細企業の労働条件決定の実態等を更に把握するための研究を行い、その成果を踏まえて最終報告を取りまとめる予定である。

第 1 章 労働条件決定システム研究の意義

第1章 労働条件決定システム研究の意義

1. 労働条件決定システムの基本的な考え方

我が国における労働条件決定システムの基本的な枠組みは、労働者保護法によって最低の労働基準が定められ、それよりも有利な労働条件が労使交渉の結果労働協約で定められるというものである。そして、個別労働契約との関係については、法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされ¹、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約は無効とされる²。

この点について、本プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書³は、次のように指摘している。すなわち、「伝統的労働法は、労働条件の決定に関しておおよそ次のような態度をとってきたとすることができる。第一に、労働契約の当事者である使用者と労働者の取り引きを市民法上の対等な当事者のそれと同視して契約自由の問題として放置することが交渉力に劣る労働者に悲惨な帰結をもたらしたとの反省から、国家が使用者と労働者の取り引きに介入し、労働条件の最低基準を法定した。いわゆる労働者保護法の誕生である。第二に、法の規定する最低労働基準を上回る労働条件については、交渉力において劣位にある個別労働者に委ねるのではなく、労働組合という集団的取引の担い手を法認し（団結権の承認）、労働組合の交渉力を担保するために経済的圧力手段を行使することを認め（争議行為等の団体行動権の承認）、さらには国によって異なるものの、団体交渉の結果締結される労働協約に国家が特殊な法的効力を付与する（労働協約の規範的効力や拡張適用制度の整備）等、集団的労働関係法の展開により、労働条件決定の枠組みが整備された。その結果、個別労働契約の機能する場面は、国家の設定する最低労働基準と労働協約が強行的直律的効力をもって定める労働条件の枠内（これらの労働条件を上回る労働条件を設定する場面）でのみ認められてきた。」

春闘を例にとり、このシステムについて説明すると、まず、労働基準法、最低賃金法等の労働者保護法が交渉の土台を築き、その上で、企業別労働組合が労働組合法、労働関係調整法等の関係法制の定めるルールに則って、ナショナルセンターや産業別組織のもとにおいて、共闘して交渉を行い、そこで得られた成果（労働者保護法を上回るレベルの労働条件）を労働協約に定めるという図式になる。なお、春闘においては、労働組合のない企業においても、春闘で形成された相場を参考にして賃金・労働条件が改定されるケースがみられたが、これも、労働者保護法という土台の上において使用者が最低基準への上乗せを行うという形

¹ 労働基準法第13条。なお、労働基準法によって、常時10人以上の労働者を使用する使用者には、始業・終業時刻等の一定の事項について就業規則の作成が義務づけられており（同法第89条）、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされる（同法第93条）。

² 労働組合法第16条

³ 2005年労働政策研究報告書No. 19「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」1頁、荒木尚志

で行われる労働条件の決定である。近年においては、春闘は変質したと言われるが、これは、要求内容の変質、交渉戦術の変化、労使の力関係の変化等の実態面での変化であり、依然として春闘が、上記のような労働者保護法と労使自治の組み合わせという労働条件決定システムの枠内において行われるという点においては、変化はないのである。

2. 労働条件決定システムをめぐる課題

我が国の労働法制は、ポスト工業化や経済のグローバル化という世界的な大きな動きの中で、多くの課題に直面している。すなわち、我が国の労働法制が、産業構造の変化（サービス産業化）、労働力構造の変化（女性労働力の増加、労働力の高齢化）、労働者のホワイトカラー化、就業形態の多様化（パートタイマー、派遣労働者の増加）、労働者の意識の変化、企業における人事労務管理の個別化、規制緩和の流れ、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少等の課題に直面していることが、既に多くの論稿において指摘されている⁴。そして、労働条件決定システムは、その基本的な枠組みにおいて、大きな課題に直面しているのである。

この点について、本件プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書⁵は、次のように指摘している。すなわち、「第一に、伝統的労働法は労働者を同質・均質なマスとしての存在と捉えてきた。したがって、労働保護法は、労働者全体を使用者に対して交渉力に劣る保護の対象と把握し、労働条件の最低基準を具体的に定めることによって、契約自由の機能する範囲を一定範囲に画定してきた。また、最低基準を上回る労働条件決定場面でも、労働者の利益を労働組合という集団的交渉の担い手が統一的に代表することには大きな問題はなく、むしろ労働者の利害を統一的に代表することによって交渉力を高めることが望ましいと解されてきた。しかし、今日、労働者は多様化し、また、個別化してきている。古典的労働法の典型的モデルが工場におけるブルーカラー労働者であったのに対して、産業構造の中心が第二次産業から第三次産業へと転換した結果、労働者の過半がホワイトカラー労働者となってきている。こうした労働者像の変化に、伝統的労働法モデルが十分に対応できているかどうかが進進国共通の課題とされてきている。」「第二に、労働条件決定の最も重要な担い手であった労働組合の組織率の低下が著しい。…（中略）…先進諸国の大半では、労働組合組織率は一貫して低下傾向を示している。労働条件決定システムにおけるかかる労働組合の機能の縮減は、伝統的システムの機能不全を意味している。」「第三に、経済のグローバル化の進展は、使用者に様々な対応を迫っている。資本自由化は企業に対してコーポレート・ガバナンスの在り方の見直しを迫り、それは、雇用・労使関係にも深刻な影響を与えつつある。また、先進諸

⁴ 佐藤・藤村・八代2003年、守島編2002年、樋口2001年、今野・大木・畑井2003年など。

⁵ 2005年労働政策研究報告書No. 19「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」2-3頁、荒木尚志

国は、先進国同士の競争のみならず、発展途上国との価格競争に晒され、グローバル経済による労働条件調整圧力は増大する一方である。こうした雇用・労使関係を取り巻く環境変化は、労働法規制に対しても規制緩和を要求することとなる。」

上記のような課題は、従来の労働条件決定システムのあり方に関して、労働者保護法による規制のあり方、労使関係法制のあり方、契約に関する法規制のあり方、そして、これらの相互関係等について、様々な問題を投げかけている。

労働条件決定システムの直面している課題は多々あり、また、それらは相互に関連性を有するものでもあるが、中でも、第一に、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少は、労使交渉による労働条件の決定（集团的労働条件決定システム）における一方の当事者である労働組合の存在の縮小をもたらし、つまりは、集团的労働条件決定システムの縮小をもたらすものである。第二に、就業形態の多様化、労働者の多様化、企業における人事労務管理の個別化の進展は、労働条件の最低基準を定める労働者保護法の分野において、従来の画一的・一律的な規制に困難をもたらし、新たな対応が求められることとなる。つまり、これら2つの課題は、労働者保護法と労使交渉の2本からなる労働条件決定システムの基本的な枠組みに関して、最も重要かつ基本的なものと考えられる。

なお、上記のような労働法制をめぐる環境の変化が進行する中、労働契約法制の必要性が高まっている。厚生労働省に設けられた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（2005年9月15日）は、「就業形態の多様化等による労働条件の個別的な決定・変更の必要性が増大している中では、労使当事者が、最低基準に抵触しない範囲において、労働契約の内容をその実情に応じて自主的に決定することが重要になる。その際には、労使当事者の行為規範となる公正かつ透明なルールを設定する必要がある」として、「労働関係が公正で透明なルールによって運営されるようにするため、労働基準法とは別に、労働契約の分野において民法の特別法となる労働契約法制を制定することが必要である」旨を述べている。⁶

3. 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少

～ 労使交渉による労働条件決定機能の縮小

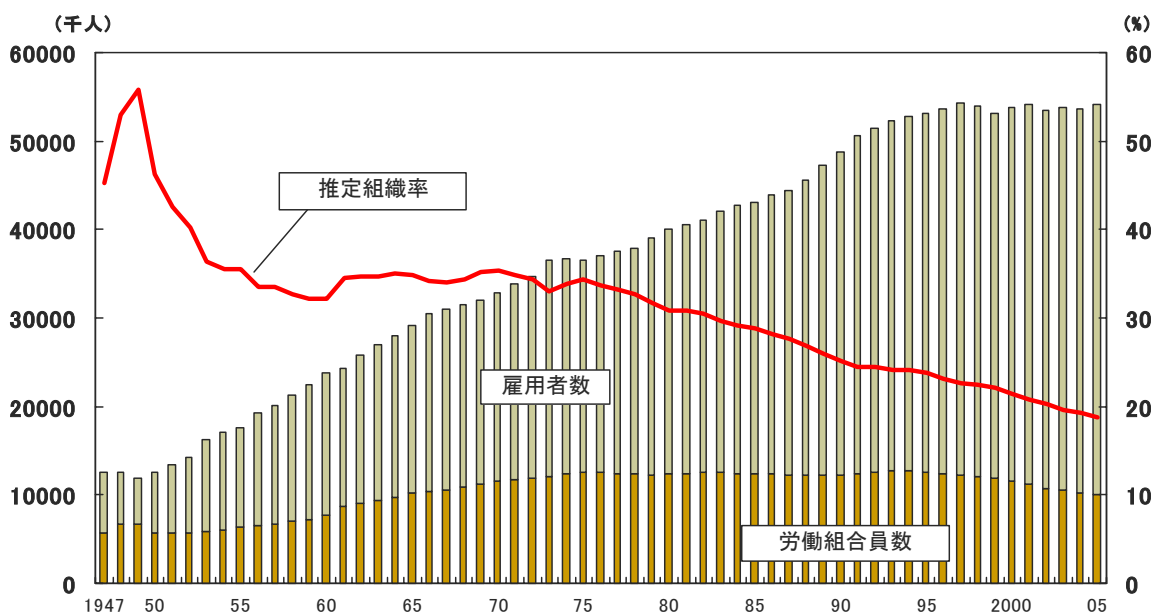
労働組合の組織状況等についての詳しい分析は、本報告書第3章において行っている。したがって、ここでは、労働組合の組織状況を端的に表していると考えられる、象徴的なものを選び出して、課題を明らかにすることとする。

第1-1図は、厚生労働省の労働組合基礎調査における労働組合の推定組織率と労働組合員数の長期的な動向である。組織率は、1949年に55.8%に達した後、低下を続け、2003年に20%の水準を割り込み、2004年に19.2%、2005年には18.7%と下げ止まる気配がない。組織

⁶ 厚生労働省発表資料「「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書について」（2005年9月15日）による同報告書の概要から引用

率だけではなく、組合員数をみても、1994年の1270万人をピークとして減少が続いており、2005年には1014万人と、かろうじて1000万人台に踏みとどまっている状態である。第1-1図は、公務部門も含めた全体の状況である。労働組合の組織率は、民営企業⁷と公務部門とは異なっている。第1-2図は、全体の推定組織率と民営企業の推定組織率の動向である。民営企業の組織率の方が、低く推移していることがわかる。これは、公務部門の組織率が高いからであり、2005年においては、公務部門の組織率が50.7%であるのに対し、民営企業の組織率は16.4%となっている。民営企業の数値をみると、一層、事態が深刻であることがわかる。

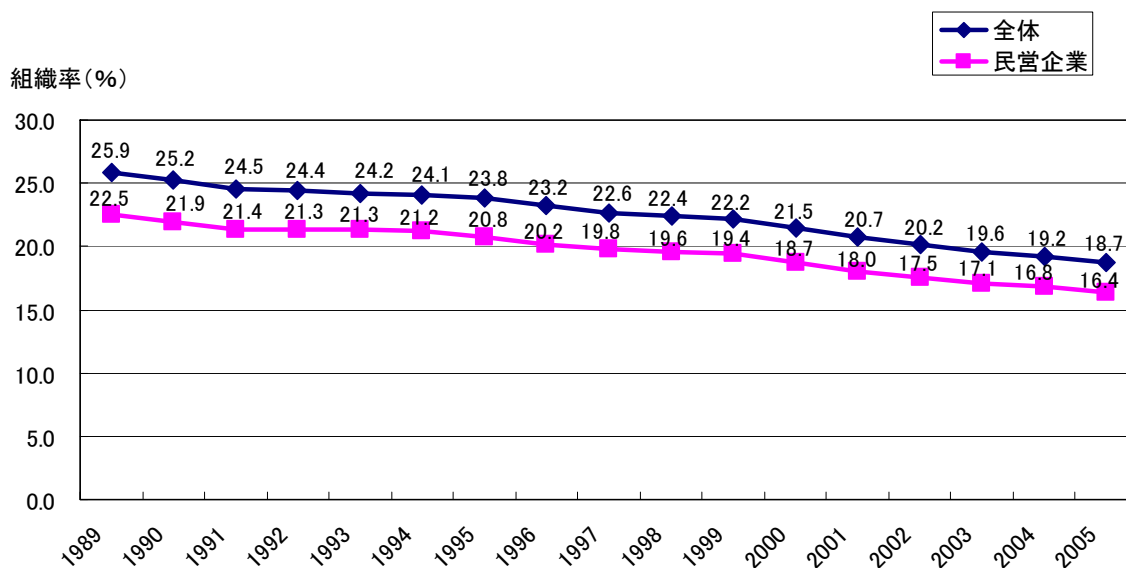
第1-1図 労働組合の推定組織率と組合員数の推移



出所:厚生労働省「労働組合基礎調査」

⁷ 労働組合基礎調査では「民営企業」とされている。

第1-2図 推定組織率の推移（全体と民営企業）

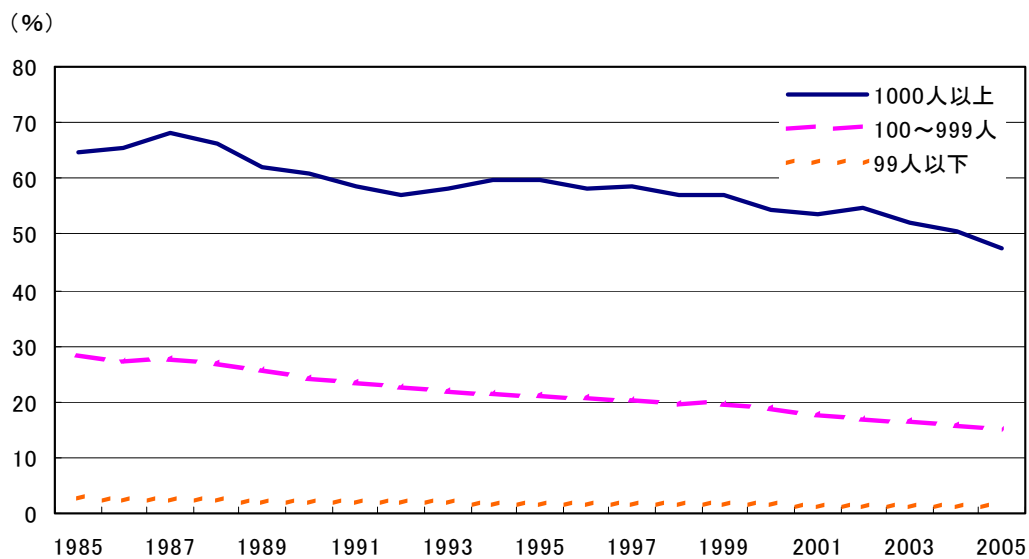


出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-3図は民営企業における労働組合の推定組織率の推移を、第1-4図は民営企業における労働組合員数の推移を、企業規模別に見たものである。組織率は、企業規模が大きいほど高く、企業規模が小さいほど低い。2005年で見ると、企業規模1000人以上では47.7%、100人以上999人以下では15.0%、99人以下ではわずか1.2%である。労働組合員数も、企業規模が小さくなるにつれて極端に少なくなる。これで明らかのように、企業規模による労働組合の組織状況には著しい格差がある。さらに、第1-5図は、2005年において、民営企業の規模別に雇用者数⁸と推定組織率をクロスしてみたものである。99人以下規模の企業では、雇用者数は2,531万人と雇用者数の5割以上を占めるが、推定組織率は1.2%である。100人以上999人以下規模の企業では、雇用者数は1,305万人と全体の3割弱を占め、その組織率は15.0%と、民営企業全体の推定組織率よりも低い。他方、1000人以上規模の企業では、雇用者数は950万人と全体の20%に満たないところ、その組織率は47.7%と高くなっている。つまり、企業規模が小さくなるほど、そして特に小規模・零細企業においては、労働組合の存在は極めて希薄になっていることがわかる。

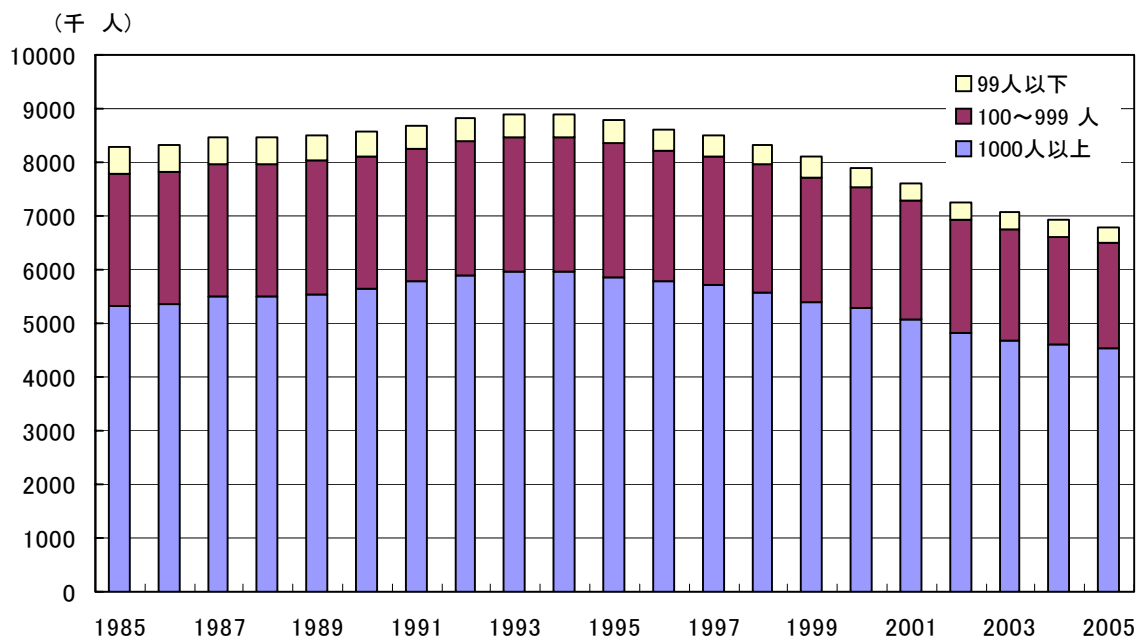
⁸ 雇用者数は、労働力調査の民営企業（農林業を除く。）の数値である。その計は4,828万人であるが、これには「規模不明」が含まれる。

第1-3図 企業規模別推移組織率（民営企業）



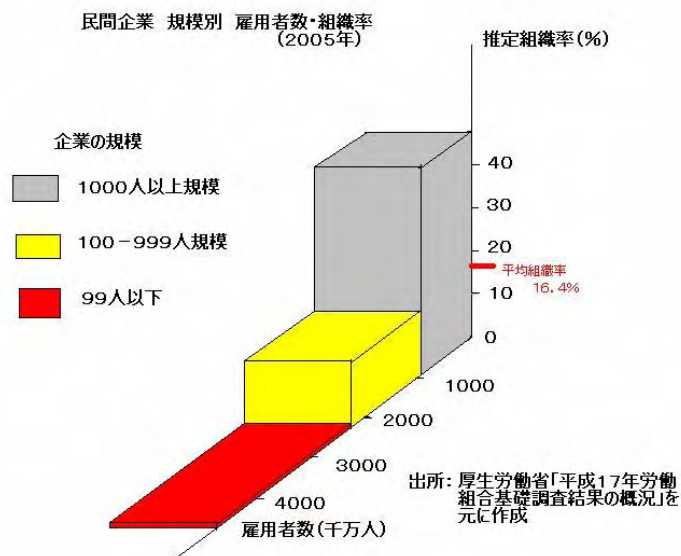
出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-4図 企業規模別労働組合員数（民営企業）



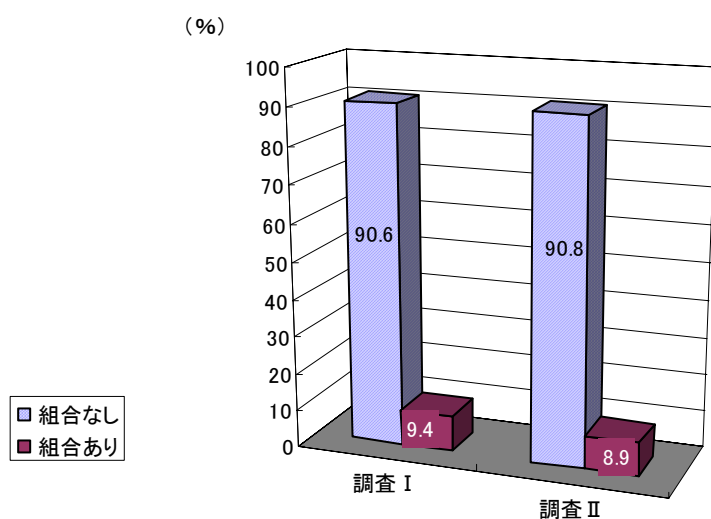
出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-5図 民間企業規模別 雇用者数・組織率（2005年）



第1-6図は、企業レベルでみた労働組合の組織状況である。これは、JILPTが2005年に行った「従業員の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（調査Ⅰ）と「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（調査Ⅱ）に基づくものである（詳しくは、本報告書第3章）。これによれば、10人以上規模の企業において、労働組合の存在する企業は1割もなく、逆に、労働組合の存在しない企業は9割以上となっていることがわかる。

第1-6図 企業レベルでの労働組合の有無（10人以上規模の企業）



注) 調査Ⅰ: JILPT2005年「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」
 調査Ⅱ: JILPT2005年「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

組織率の全体的な低下傾向から、労働条件決定システムの2つの柱の1本である労使交渉による労働条件の引上げという機能の縮小を既に指摘しているが、ここでは、さらに、企業規模別の組織状況から中小・零細企業において集团的労働条件システムの機能が著しく縮小していること、また、10人以上規模でみても9割以上の企業において労働組合が存在せず、したがって、集团的労働条件決定システムが機能していないことが明らかになった。

上記より、労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少は、労働条件決定システムのあり方を考える上で次のような問題を提起することとなる。

第一に、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少、そしてこれらの劇的な改善が見込まれない状況にあって、労使自治のあり方をどのように考え、労使自治に関する法制をどのように見直していくのかという問題である。これは、広くは、労働者の発言システムをどのように考え、構築していくかという問題でもある。特に、労働組合が存在しない企業が9割を超えるという現実を直視した場合、労働組合が存在しない企業における労働者の発言システムをどのように考えるのかは、もはや避けられない問題である。

第二に、中小・零細企業においては労働組合組織率が極めて低いこと、そして雇用者の過半を中小・零細企業が占めることから、労働条件決定システムを見直す上で、中小・零細企業の労働者の労働条件決定についても十分考慮に入れるべきことが必要になる。これは、上に述べた労働者の発言システムを中小零細企業においてどのように考えるのかという問題を提起するばかりではない。労働者保護法の定める最低基準というものの重みが特に、中小零細企業の労働者にとっては、さらに増してくることを意味する。

4. 企業、労働者の多様化、複雑化

～ 労働時間法制にみる労働基準の柔軟化

近時、労働時間規制について、その柔軟化のため、一連の改正が行われてきた。

1987年の労働基準法の改正において3ヶ月単位及び1週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制が、過半数代表との労使協定の締結を要件として認められることとなった。1993年の労働基準法改正において、過半数代表との労使協定の要件の下で、3ヶ月単位の変形労働時間制が最長1年単位の変形労働時間制に改められた。1998年の労働基準法改正においては、1ヶ月単位の変形労働時間制が（就業規則だけでなく）過半数代表との労使協定の締結を要件に認められることとなった。さらに、同年の改正においては、企画業務型裁量労働制が認められることとなり、その導入に当たって、委員の半数が労働者の過半数代表からの指名を受けていること等の要件を満たす労使委員会の全会一致の決議が必要とされた。そして、労使委員会の決議が柔軟な労働時間制に係る過半数代表との労使協定に変わるものとして扱われることとなった。2003年、労働基準法改正によって、企画業務型裁量労働制を導入できる事業場の範囲が拡大され、また、その際の労使委員会の決議要

件も緩和された（全員の賛成から4/5の賛成へ）。

労働時間の柔軟化の背景には、従来の一律的・画一的な規制では、産業の特殊性や個別企業の事情、労働者の多様化、就業形態の多様化等に応ずることが難しくなっていることがある。柔軟な労働時間制度の導入は、硬直した基準設定を緩和して、企業、事業場の実情に即した規制を可能にするものである。そして、事業場において柔軟な労働時間制を導入するためには、過半数代表との労使協定、あるいは、労働者を構成員とする労使委員会の決議を要件としているのである。

また、労働時間に関しては、1992年に、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時限立法。ただし2回延長された。）が制定され、労働時間短縮推進委員会の制度が設けられた⁹。この委員会の委員の半数が労働者の過半数代表の推薦に基づき指名されていること等の要件を満たす場合には、労働基準法の労働時間に関する規定について特例が認められ、委員会の議決があった場合には、柔軟な労働時間制等に係る過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた。

2005年、同法は、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための恒久法である「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正され（施行は2006年4月）、労働時間短縮推進委員会は労働時間等設定改善委員会とされ、同委員会における決議について、従前の労働時間短縮推進委員会における決議と同様に労働時間に関する過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた。さらに、労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場においては、労働安全衛生法に基づいて設置されている衛生委員会（安全衛生委員会）について、労働者の過半数代表との労使協定により、委員全体の半数が労働者の過半数代表の推薦を受けて指名されたものであること等の一定の要件に適合するものに、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることとした場合には、当該衛生委員会（安全衛生委員会）を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるようにされた。

他の法律において、一律の規制を過半数代表との労使協議の締結を条件に緩和しているものとして育児・介護休業法がある。同法は1991年に制定され、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について育児休業申出を拒むことができることとされた（制定当時の育児休業法第3条第1項、現在の育児・介護休業法第6条第1項）。さらに、1995年改正において介護休業について、2004年改正において子の看護休暇について、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について育児休業申出を拒むことができることとされた（育児・介護休業法第12条第2項、第16条の3第2項）。

2003年の労働者派遣法改正では、派遣先は、同一の業務について派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、

⁹ 事業場に設置され、労使で構成される法律上の委員会として、労働安全衛生法において、その制定当初（1972年）から、安全委員会（第17条）、衛生委員会（第18条）、安全衛生委員会（第19条）がある。

その期間を定めなければならないものとする」とされた（第40条の2第3項）が、派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定め、又は変更しようとするときは、労働者の過半数代表に対し、その期間を通知し、その意見を聴くものとする」とされた（同条第4項）。これは、「臨時的・一時的と判断できる期間は、派遣先の事業の状況等によって異なるものとみられることから、1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」¹⁰との考え方に基づく。

2004年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の措置のいずれかを講じなければならないものとされた（第9条第1項）（施行は2006年4月）。これに関して、事業主が、過半数代表との書面による協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすものとされた（同条第2項）。これは、「継続雇用制度についても、一律の法制化では各企業の経営やその労使関係に応じた適切な対応が取れないとの意見もあることから、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、当該基準に該当する労働者を対象とする制度を導入することもできるようにすることが適当である」¹¹との考え方に基づく。

第1-7図は、1987年以降における、過半数代表制、労使委員会等に関わる立法である。労働者の過半数代表制は、1947年の労働基準法の制定時において、事業主に、時間外労働及び休日労働に関して「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者」との間で協定を締結して届け出ることを義務づけ、また、就業規則の作成及び変更に際しては労働者の過半数代表からの意見の聴取を義務づけたことに、端を発する。その後、過半数代表制については、労働基準法において1952年の改正において規定の追加があり¹²、労働基準法以外の法律においても若干の規定が設けられるにとどまっていた¹³。

¹⁰ 労働政策審議会建議「職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について」2002年12月26日

¹¹ 労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について」2004年1月20日

¹² 1952年、労働基準法の改正において、労働者の過半数代表との協定を、労働者の貯蓄金委託管理（第18条第2項）、賃金控除（第24条第1項）、年休中における賃金の健康保険法の標準報酬月額による支払い（第39条6項ただし書）に関して締結することが規定された。

¹³ 例えば、1972年に制定された労働安全衛生法では、事業主が安全衛生改善計画を作成する際に過半数代表から意見を聴取すべきこと（第78条第2項）、安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会の委員の半数（事業を統括管理する者を除く）について過半数代表の推薦を要すること（第17条第4項、第18条第4項、第19条第4項）が規定されている。勤労者財産形成促進法では、1978年の法改正において、勤労者財産形成給付金契約の締結に係る過半数代表との書面による合意（第6条の2第1項）、勤労者財産形成基金の設立に関する過半数代表との書面による合意（第7条の8第1項）、基金設立事業場の増加に関する過半数代表との合意（第7条の25第1項）が規定された。

しかるに、1987年の労働基準法改正において柔軟な労働時間法制の導入にあたって過半数代表との労使協定がとり入れられて以降、近時の重要立法においては、過半数代表制等が必ず含まれるかのような様相を呈しており、これは、あたかも、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少といった傾向とは反比例しているかのようである。そして、これらの制度は、企業レベルでみたとき、9割以上の企業には労働組合が存在しないことを考え合わせると、その労働者に対して有する重みが格段に大きくなっていく。

今後、企業、労働者等における多様性や複雑性は、さらに増大していくものと考えられる。従来の一律的・画一的な規制とは異なり、企業、労働者等における多様性や複雑性といったものを、どのように労働条件の最低基準を画する労働者保護法に取り込んでいくかが大きな課題となる。そして、そのために設けられている過半数代表との労使協定や労使委員会といった制度は、同時に、過半数代表制、労使委員会等の制度は、労働組合の存在感の低下という状況下における労働者の発言システムとして、重要な示唆を与えるものである。

第1-7図 過半数代表制、労使委員会等に係る1987年以降の立法動向

1987年	労働基準法改正	変形労働時間制に係る労使協定 フレックスタイム制に係る労使協定 専門業務型裁量労働制に係る労使協定
1991年	育児休業法制定	労使協定
1992年	時短促進法制定	労働時間短縮推進委員会
1995年	育児介護休業法改正	労使協定
1998年	労働基準法改正	変形労働時間制に係る労使協定 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会
2003年	労働基準法改正	企画業務型裁量労働制の適用事業場の拡大 労使委員会の決議要件の緩和
	時短促進法改正	労働時間短縮推進委員会の決議要件の緩和
	労働者派遣法改正	過半数代表からの意見聴取
2004年	高年齢者雇用安定法改正	労使協定
	育児介護休業法改正	労使協定
2005年	時短促進法改正 (労働時間等設定改善促進法)	労働時間等設定改善委員会 要件を満たす衛生委員会等

【参考文献】

佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事労務管理』有斐閣、2003年

守島基博編『21世紀の戦略型人事部』日本労働研究機構、2002年

樋口美雄『人事経済学』社会経済生産性本部、2001年

今野浩一郎・大木栄一・畑井治文『能力・仕事基準の人事・賃金改革』社会経済生産性本部、
2003年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第1巻：21世紀労働法の展望』有斐閣、2000年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第3巻：労働条件の決定と変更』有斐閣、2000年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻：利益代表システムと団結権』有斐閣、
2000年

西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』旬報社、2003年

西谷敏『規制が支える自己決定』法律文化社、2004年

水町勇一郎『労働社会の変容と再生－フランス労働法制の歴史と理論』、有斐閣、2001年

中村圭介編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』、勁草書房、2005年

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

第2章 欧米諸国の労働条件決定システム

第2章 欧米諸国の労働条件決定システム

はじめに

本章においては、本プロジェクト研究のサブテーマ研究である「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」の成果を中心に、最近、JILPTが行った諸外国に係る関連研究の成果¹も踏まえ、フランス、ドイツ、イギリス及びアメリカの4カ国の労働条件決定システムについてとりまとめている。

第1章で述べたように、日本の労働法は、第二次産業から第三次産業への転換とそれに伴う労働者のホワイトカラー化、経済のグローバル化、労働者の多様化・個別化、労働組合組織率の低下等の問題に直面しており、これらに対応した労働条件決定システムの見直しを迫られているが、これは、ひとり日本のみの問題ではなく、他の欧米主要国にも共通の問題である。そこで、本章においては、これまでの研究の成果を踏まえ、フランス、ドイツ、イギリス及びアメリカの4カ国における労働条件決定システムについて最新の情報を盛り込んで、その姿を明らかにし、日本のシステムの検討にあたっての政策的な含意を得ようというものである。各国の状況については第1節以下に詳細に記述されているが、それらをよりよく理解していただくため、各国制度の動向を概観しておく。

フランスでは、立法による詳細な労働条件規制が歴史的にも主たる地位を占めてきたのであるが、近年、法律による規制から労使交渉による規制へという方向で変容してきている。とりわけ1980年代から、団体交渉の促進やそれを保障する労働協約制度の改革など、労使交渉による規制への開放を実現する政策が進められてきた。その上で、労使交渉による規制への開放は、さらに企業レベルでのそれに重点移動してきている。労働協約には、複数の職業・産業を対象とする全国レベルの職際全国協定、特定の産業部門を対象とする全国レベルの部門別協約、特定の企業を適用範囲とする企業協定に大別でき、このうち、労働条件内容を具体的に定めて規律するのは、部門別協約と企業協定である。従来、部門別協約が最低線を構成して、企業協定がそれに上積みするという関係にあった。しかし、このような労働協約間の関係については、2004年5月4日法により、企業協定が部門別協約よりも労働者に不利な内容を定める可能性を原則として認めるなど、従来のルール設定をレベルの異なる協約間の関係について見直す方向を示された。労使交渉による規制への開放、企業レベルでの労使交渉を促進という方向性は、維持・発展することはあっても、後退することは考えられない。

ドイツでは、企業外に存在する産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた。労働協約は、産業別に締結されるのが一般的である。事

¹ 労働政策研究報告書No.9「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—」2004年、労働政策研究報告書No.39「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」2005年、労働政策研究報告書No.55「労働関係の変化と法システムのあり方」2006年等。

業所レベルでは、事業所委員会が使用者との間で締結する書面による事業所協定が締結され、事業場の全従業員に適用される。しかし、労働協約に事業所協定に優越する地位が与えられており、事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常の労働条件について規制できない。近年、産業別労働協約の開放条項による事業所協定への委任、特定企業を対象とした労働協約の増加が見られる。ただし、この分権化は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この産業レベルでの方向性・枠組み決定を離れて分権化すること（例えば「事業所の雇用同盟」）は現時点では認められていない。つまり、こうした労働条件決定レベルの分権化は、協約が事業所当事者による労働条件規制を許容した場合に限られるのが原則とされ、なお産業別の労働組合・労働協約の優位性を前提し、その枠内で展開されている点に留意する必要がある。

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意（契約）に求められていた。これに対し、1980年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され労働組合の権利が法的に制約されていくなかで、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。これには、EU法の影響もある。現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、2つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。1つは、労働組合による団体交渉の促進であり、もう1つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である。特に、2005年4月以降、被用者に対する情報提供・協議に関するEC指令を国内法化する必要から、情報提供協議規則が順次施行されていることも、労働組合に代わる被用者代表制度の構築を後押しすると考えられる。同規則では、「契約関係に重大な変更を及ぼす可能性のある決定」に関して使用者が従業員代表と協議することが義務づけられており、この協議が事実上雇用契約条件の変更の機会となることも期待されるからである。同制度がどのように展開されるかは、今後の推移をしばらく見守っていく必要がある。

アメリカでは、1930年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集団的労使関係が形成されていた。アメリカは基本的に労働条件も労働市場による調整に委ねる傾向が顕著で、労働者保護は排他的交渉代表制を採用する団体交渉制度を通じてのものに限定されてきた。つまり、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には謙抑的であった。しかし、近年、労働組合が徐々に衰退していくなかで、本来想定した団交制度を通じた労働者保護が機能しないこととなった結果、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになってきている。

第1節 フランス

はじめに

本稿は、フランス労働法を対象に、労働条件決定システムの現状を法制度と実態の両面から分析し、そのシステム自体や関連する諸制度をめぐる今日的課題について検討することを目的とする。

以下では、まず、フランス労働法の法源について現行法制度や判例を紹介した上で（1）、労働条件決定の要素となるこれらの法源の相互関係について、制度的ルールの内容や近年の変容、それに伴う課題を整理・検討する（2）。

なお、以下の検討に先だち、フランス労働法上のいくつかの概念について確認しておく必要がある。

第1に、労働協約（*convention collective de travail*）及び労働協定（*accord collectif de travail*）という概念についてである。「雇用・職業教育・労働条件及び社会的保障」（L. 131-1条）のすべてを対象とするものを「労働協約」と称し、特定の一又は複数の事項（例えば賃金）のみを対象とするものを「労働協定」と称して区別されているが、法制度上はいずれも規範的効力を付与される「労働協約」である。したがって、「労働協定」あるいは企業レベルでの労働協定を意味する「企業協定」という用語は、日本の労働基準法にいうところの「労使協定」には当たらないことに注意する必要がある。

第2に、フランスには「代表的労働組合（*syndicats représentatifs*）」という制度があり、労働協約制度においては、原則として「代表的労働組合」のみに労働協約・協定の交渉・締結権が認められ、また代表的労働組合の1つでも署名をすれば有効な労働協約となるというモデルが採用されている。そのため、当該組合に「代表性（*représentativité*）」が認められるか否かが協約締結等においては重要になる。代表性は現行法上、①全国レベルで代表的と認められている5つの労働組合及びそれに加盟している労働組合と、②労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明した労働組合、に付与されることになっている²。実際にも重要なのは前者であり、現在、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CFTC（キリスト教労働者同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFE-CGC（幹部職員総同盟）の5つに、全国レベルでの代表性が認められている³。

第3に、フランスでは企業内労働者代表制度として、労働組合の企業内組合活動を保障する制度と従業員代表制度とが並存する二元的構造を採用している。第2-1-1表で、その骨格を示しておこう。

² 代表性の判断基準は、組合員数、独立性、財政、経験と年数、被占領下における愛国的態度とされているが（L. 133-2条）、この基準は今日の状況に必ずしも適合的でないとの批判がある。

³ 歴史的経緯から1966年3月31日のアレテによって認められたものであるが、この代表性は「反証不可能」な代表性とされている。

第2-1-1表 企業内労働者代表制度

労働組合に関する制度		法定従業員代表制度*	
組合支部	組合代表委員	企業委員会	従業員代表委員
La section syndicale	Le délégué syndical	La comité d'entreprise	Le délégué du personnel
代表的労働組合がそれぞれ1つ設置することが可能	50人以上の企業で組合支部を設置している組合が指名	50人以上の企業で設置。委員は4年ごとに従業員選挙で選出	11人以上の事業所で設置。委員は4年ごとに従業員選挙で選出
組合費の徴収，組合文書の掲示，ピラ配布，定例会議の開催など	①企業主に対して組合を代表する任務 (企業交渉，情報を受ける権利など) ②企業内組合支部を推進する任務	①経済的・職業的領域における企業主の決定に先立って情報提供及び諮問を受ける ②文化的活動等を管理運営する	賃金及びその他の労働条件に関する個別的な苦情処理

* 法定従業員代表制度には、この他にも、安全衛生労働条件委員会 (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) がある。

* 組合代表委員，企業委員会委員，従業員代表委員のいずれにも，身分保障（解雇に対する行政庁の許可等），活動時間保障が定められている。

労働組合の企業内組合活動を保障する制度は、代表的労働組合がそれぞれ1つ設置することのできる組合支部 (section syndicale) と、50人以上の企業で組合支部を設置している労働組合が指名することのできる組合代表委員 (délégué syndical) である。組合代表委員は、企業交渉など企業主に対して組合を代表して行う任務のほか、実際には組合支部が行う企業内組合活動を中心的に担う存在でもある。一方、従業員代表制度としては、主に諮問機関として機能する企業委員会 (comité d'entreprise) と、苦情処理を扱う従業員代表委員 (délégué du personnel) がある。もっとも、従業員代表選挙では、代表的労働組合が第1回投票で独占的に候補者リストを提出することができるなど、制度的にも労働組合の関与が保障されており、2つの制度は無関係に存在するわけではない。しかしながら、従業員代表選挙で非組合員の得票率が増し、第2-1-2表に示されているようにコンスタントに20%を超える票を獲得しているという現象も見られるなど、職場での労働組合の影響力の低下も懸念されている。なお、前述のように、労働協約の交渉や締結を行うことができるのは原則として労働組合 (代表的労働組合) のみであり、従業員代表と使用者との間で労働条件に関する合意文書が作成されたとしても、これに労働者を拘束する効力が付与されることはない (例外的措置については1(2)ウ(ア)bを参照)。この点で、フランスの従業員代表は、ドイツの事業所委員会とは異なった位置づけを与えられている。

第2-1-2表 1990年～2002年（偶数年）の企業委員会選挙の結果

	得票率							得票数	
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2000	2002
CFDT	19,9	20,3	20,8	21,5	21,7	22,9	22,1	417,200	426,139
CFE-CGC	5,6	5,8	5,6	5,8	5,8	5,7	5,6	103,234	108,232
CFTC	3,6	4,3	4,3	4,5	4,9	5,3	5,5	96,769	107,078
CGT	24,9	24,3	24,1	23,6	24,3	24,4	24,4	445,383	468,834
CGT-FO	12,8	12,2	12,2	12,1	12,1	12,4	12,4	226,228	239,285
上記以外の労働組合	6,5	6,7	6,8	7,3	7,0	7,4	8,4	134,901	162,925
非組合員	26,6	26,4	26,1	25,1	24,1	21,9	21,7	398,432	419,590
合計	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1,822,147	1,932,083
出典はDARES									
投票率の低下：1967年の72%に対し、2002年には64,7%。									

* 出典：J.-E.Ray, Droit du travail droit vivant 14éd.2005/2006, Editions Liaisons 2005, p.448.

1 フランス労働法の法源

(1) 労働法の法源の「複数性」

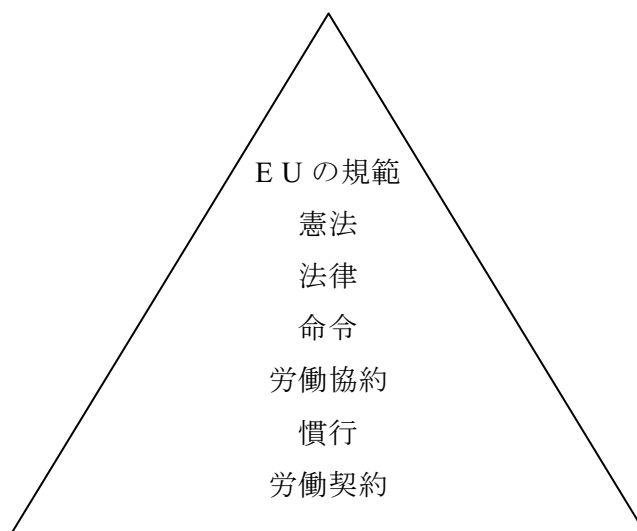
フランス労働法の法源においては、歴史的にも立法に重要な位置づけが与えられてきた。今日でも基本的にこの点で変わりはないが、一方で「合憲性」のコントロールが目立つようになり、その背景には2つの現象が存在するといわれている⁴。第1に、国際条約や共同体法の優位性あるいはそのフランス国内法への適用に関する問題が生じていることであり、第2に、法規範の制定における労使の役割が重視されてきたことから、立法の権限との関係で問題が生じていることである。したがって、労働関係の法制度は、国家法を主要な構成要素としつつ、国家の枠を超えたより上位の規範と、国家法より下位にある様々な規範との組み合わせによって構築されているのであり、ここに法源の「複数性」が存在する。

(2) 法源の種類

労働法の法源は、広くは、国際的法源、国家的法源、自治的（職業的）法源の3つに大別される。本稿では国内の法源を主たる考察対象とするので、国際的法源については簡単に触れるにとどめる。また、判例とりわけ破毀院社会部の判例も重要な役割を担っているが、これについては国家的法源の中で言及する。

⁴ J.Pélissier, A.Supiot et A.Jeamnaud, Droit du travail 22éd., Dalloz 2004, p.68.

第2-1-3 図 法源全体の図式



* 出典：J.-E.Ray, *Droit du travail droit vivant* 14^{éd.}2005/2006, Editions Liaisons 2005, p.33.

ア 国際的法源

国際的法源は、1958年憲法第55条に基づきフランスの法律に優位する。このことは1975年破毀院判決及び1989年コンセイユ・デタ判決以降、確かなものになっている。また、法的問題に曖昧さを残さない十分に明確な規定は、国内レベルで通常裁判所により直接適用することが可能である。

国際的法源としては、ILOの条約及び勧告のほか、今日重要性を増してきているEUの諸規範が存在する。たとえば1950年の基本的人権及び基本的自由の保護に関する条約（フランスでは1974年に発効）は労働関係においても重視されている。また、共同体法はより重要な規範として、フランス労働法にもさまざまな影響を与えている。

イ 国家的法源

国家的法源として最も重要なのが労働法典（Code du travail）である。労働法典には、法律（loi）（オルドナンス（ordonance）を含む）、命令・デクレ（decret）が統合されている。労働法典は量的にも膨大であるが、今日においても労働法ルール形成の主要な地位にある。その上で、憲法規範が労働法ルールの形成に寄与する場面も多くなってきており、また、破毀院判例は、法規定の解釈においてのみならず、法規定の形成＝判例法理の法規定への取り込みという側面においても重要な役割を担っている。

(7) 憲法規範

憲法及び憲法院判例によって形成される憲法規範には、1958年憲法、1946年憲法前文、

1789年人及び市民の権利宣言、共和国の法律によって認められた基本原則、憲法院によって宣言された憲法的価値を有する原則が含まれる。破毀院によってしばしば援用される1946年憲法前文は、いくつかの経済的社会的権利を宣言しており、労働権や労働の義務、労働組合の自由、職業教育を受ける権利、争議権、労働の自由の原則などには憲法的価値が与えられている。また、同前文は、一般的な差別禁止及び男女差別の禁止も規定している。さらに、1958年憲法第34条は、「労働法、労働組合権、社会保障…の基本原則」を定める権利を立法者に与え、法律の権限範囲を明らかにしている。近年、法律による規制を労使交渉による規制に開放するという傾向が見られるが、このような内容を含むいくつかの立法は、第34条との適合性を問う訴訟の対象となっている（この点については、2(3)エ(ア)(イ)を参照）。

法律規定などが憲法規範に適合しているかどうかは、憲法院（Conseil constitutionnel）において判断される。

(イ) 労働法典

1973年に再編された現行労働法典は、労働関係の制定法を統合したもので、法律やオルドナンス、命令・デクレを含む膨大な内容となっている。1958年憲法第34条及び第37条は法律と命令の権限配分を定めているが、それによると、法律は「労働法、労働組合権、社会保障…の基本原則」（第34条）を定め、この領域外では、政府（Gouvernement）がコンセイユ・デタの議を経たデクレによって法律を補完する規定を採択する権限を持つとされている（第37条）。この「基本原則」という表現は曖昧であるが、実務上は、第34条にいう立法事項は比較的広く理解されており、法律がかなり細部まで規定するようになっている。さらに政府は、デクレによって法律の適用に必要な事項を定める権限を有する。

労働法典は、上記の権限配分に対応して、第1部は法律またはオルドナンスによる規定が、第2部はコンセイユ・デタ命令による規定が、第3部はデクレによる規定がおかれている。法律内容を規定した第1部でみると、次の9編から内容が構成されている。すなわち、第1編：労働に関する約定（見習い契約、労働契約、労働協約、賃金）、第2編：労働の規則（労働条件、休日・休暇、安全衛生等）、第3編：職業紹介・雇用（職業紹介、雇用、失業者保護等）、第4編：労使団体・労働者代表等（労働組合、従業員代表、企業委員会、利益参加等）、第5編：労働紛争（労働審判所、集团的紛争）、第6編：法適用の監督（労働監督制度、使用者の義務）、第7編：特別規定（建設業、通信業、商業代理人等）、第8編：海外県に関する特別規定、第9編：職業教育訓練、となっている。

(ウ) 一般法

国内法において労働関係を規律するのは労働法典の諸規定のみではなく、民法典や刑法典も一般法として労働関係にかかわっている。たとえば、労働法典L. 121-1条（以下、特に明示しない場合の条文はすべて労働法典である）が「労働契約は一般法のルールに従う」と定

めているように、民法典のルールは労働関係においても重要である。民法典第1134条（「適法に形成された約定は当事者にとって法に代わる」）は、近年の労働契約変更法理に代表されるようにしばしば援用される規定である。また、私生活の尊重に対する権利を定めた民法典第9条や、公序に関する民法典第6条も重要である。

(I) 判例

判例 (jurisprudence)、とりわけ破毀院社会部の判例も、法規定の解釈を初めとして労働法のルール形成に重要な役割を担っている。法規定の解釈以外にも、労働契約の変更や契約条項の解釈による限定など、判例によってルールが形成されている領域が少なからず存在する。

また、このような判例法理の形成は、法規定に取り込まれることによって法規定の内容を形成することに帰着する場合もある。たとえば、経済的理由による解雇の実体的要件に含まれる使用者の再配置義務や適応義務（使用者は解雇に先立って労働者の再配置や職への適応のための措置を行わなければならない）(L. 321-1条3項)などは、先行する破毀院判例によって示されていた考え方である⁵。また、一定規模以上の経済的解雇の際に作成される雇用保護計画の手続が無効になった場合には、結果として解雇自体も無効になり労働者は復職請求できるという法規定 (L. 122-14-4条1項) も、判例による到達点を明文化したものである⁶。

ウ 自治的法源

法律または判例によって承認された労働協約・協定、使用者の一方的債務負担行為、慣行は、とりわけ企業内において自治的法源を構成する。破毀院は、労働者集団に適用されるこれらの多様な法源を「集团的規範 (statut collectif)」と表現して、法律や労働契約と区別している。集团的法源には、労働組合との交渉によるものとそれ以外のものがある。労働組合（代表的労働組合）との交渉による法源は、労働法典で認められた労働協約・協定であり、それ以外の企業内集团的規範は、慣行や「非典型協定」⁷などの一方的債務負担行為である。労働組合との交渉によって締結される労働協約、とりわけ企業レベルでのそれは、近年の労使交渉による規制への開放という流れの中で明らかにその重要性を増している。

なお、就業規則は私的レベルでの原初的な法源であったが、1982年法改革によってその対象を安全衛生や規律・懲戒などに限定されることになった。今日では、団体交渉による規範設定が重視される一方で、就業規則は原則として労働条件決定の要素としての機能は有しなくなっている。

⁵ たとえば、破毀院社会部1992年2月25日判決 (Cass.soc., 25 février 1992)。

⁶ 有名なサマリテーヌ事件に関する破毀院社会部判決である。Cass.soc. 13 février 1997, Dr. soc. 1997, p.255.

⁷ 従業員代表など、労働協約締結権を有しない当事者が使用者との間で合意した文書を、労働協約・協定とは区別して「非典型協定」と称している。

(7) 労働協約・協定

労働協約は、労働条件の決定において現在も集团的規範の中心に位置づけられており、実際にも重要な役割を担っている。労働協約は、その形成過程においては、締結当事者間の関係に債務的効力（*effet obligatoire*）を生じさせることなどから「契約」としての性質をもつとされる。また、その適用過程においては、契約の相対効理論から離れて、当該協約締結団体の構成員である使用者及び当該企業の労働者に強行的に適用されることなどから、「法規」として性格づけられている。

a. 労働協約・協定の種類と関係

労働協約は主として、交渉レベルと適用範囲により、複数の職業・産業を対象として全国レベルで締結される「職際全国協定（*accord national interprofessionnel*）」、特定の産業部門を対象として締結される全国レベルの「部門別協約（*convention collective de branche*）」、特定の企業を適用範囲とする「企業協定（*accord d'entreprise*）」に大別することができる⁸。

これらのうち、職際全国協定は、産業部門や企業を超えた広い範囲にまたがるテーマを対象として全国レベルの労使が交渉・締結するものであり、その内容が立法に取り入れられるなどの重要な役割を担っているが、具体的な労働条件内容を定めるものとはなっていない。労働条件内容を具体的に定めて規律しているのは、伝統的に「職業の法」としてその機能を担ってきた産業レベルの部門別協約と、近年特に発展してきた企業レベルの協定である。なお、1982年法は、団体交渉の発展を促進するために企業レベル及び部門レベルで、労使に一定の事項の団体交渉を義務づけた（L. 132-12条、L. 132-27条）。

労働協約はまた、アレテ（省令）による拡張や拡大（L. 133-1条以下）によって、当初は協約対象外であった使用者とその企業を適用範囲に置くことができるので、これにより当該協約の拘束力がさらに強化されることになる。フランスでは労働組合の組織率が9%程度（民間だけでは5%）であるにもかかわらず、部門別労働協約の適用率が90%以上であるのは、労働協約の規範的効力の構造に加えて、こうした拡張・拡大制度の存在による部分が大い⁹。

労働協約は、労働法典の諸規定のように、労働監督官の関与を受ける。すなわち、労働監督官は、労働協約・協定の諸規定の適用を監視する責務がある（L. 611-1条）。また、協約の適用可能性や解釈に対する司法コントロールも予定されている。

⁸ このほか、特定の職業を対象とした職業別協定（*accord professionnel*）、事業所を適用範囲とした事業所協定（*accord d'établissement*）も存在する。また、2004年5月4日法により企業グループレベルでの交渉・協約締結（グループ協定 *accord de groupe*）が可能となっている。

⁹ 労働政策研究・研修機構『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態——ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ——』（2004年）〔島田陽一執筆部分〕53頁。

第2-1-4表 2001年～2004年の団体交渉

	2001年	2002年	2003年	2004年
職際全国協定及び同追加協定	39	43* 1協定+42追加協定	61* 3協定+58追加協定	49* 2協定+47追加協定
部門別協定及び(特に)追加協定	897	892	884	1096
企業又は事業所協定	34000	23058	16000**	14601 (利益・参加協定を除くと8966)
<p>*このうち追加協定の多くはUNEDICの運営に関する追加協定である。</p> <p>**2001年から2003年の利益・参加協定を除いた、企業協定のこの顕著な減少は、第2次オプリー法後の35時間制移行協定の減少という予測されたものである。労働時間短縮協定は、2000年に企業協定全体の71%であったのに対し、2004年には23%であった。</p>				

*出典：J-E.Ray, Droit du travail droit vivant 14éd.2005/2006, Editions Liaisons 2005, p.573.

*UNEDIC（全国商工業雇用連合）とは、失業保険制度の主要な関係機関である。

b. 労働協約・協定の締結当事者

労働協約の交渉・締結当事者は、使用者側は一又は複数の使用者又は使用者団体で、労働者側は当該協約の適用範囲内で代表的な一又は複数の労働組合組織＝「代表的労働組合」でなければならない（L. 132-2条）。代表的労働組合とは、全国レベルで歴史的経緯から代表性を認められている5つの労働組合（CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO, CFE-CGC）及びこれに加入している労働組合のほか、当該労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明した労働組合である。企業レベルについてみると、労働協約の労働者側当事者は代表的労働組合でなければならない（L. 132-19条）、また、企業交渉については、当該企業内の代表的労働組合と使用者との間で行うこと（L. 132-19条）、交渉担当者には組合代表委員を含むこと（L. 132-20条）が定められている。したがって、代表性を認められていない労働組合あるいは労働組合以外の者（従業員代表など）が使用者との間で締結した協約・協定は、労働協約としての法的効力を付与されない（いわゆる「非典型協定」で、当事者間の契約としての効力を持つが、労働者との関係では、使用者を拘束する「一方的債務負担行為」と位置づけられる）。

このように労働協約の交渉・締結を代表的労働組合に限って認めるという法制度のもとでは、代表的労働組合が存在しないことが多い中小企業における当事者の不在という問題を生じさせることになった。その一方で、1980年代以降には、特に労働時間の柔軟化や短縮を行うための企業レベルでの交渉や協約締結が必要になってきた。そこで、中小企業での団体交渉を促進するために、企業協定を交渉・締結するための組合代表委員が存在しない場合に例外的に従業員代表等にその権限を認めるための法規制が導入されるようになったのである。かかる規定を最初に実験的に導入したのは1996年11月12日法であったが、その後2000年1月19日の第2次オプリー法（35時間労働制に関する第2次法）で条件を緩和した上で採用され、2004年5月4日法によって次のように一般化された（L. 132-26条）（第2-1-5表も参照）。

第1に、組合代表委員が存在しない企業又は事業所においては¹⁰、従業員代表、すなわち企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員が、労働協定の交渉及び締結を行うことができる。ただし、この協定が有効性であるためには部門レベルの全国労使同数委員会（*commission paritaire nationale de branche*）による承認が必要とされている。この要件を満たさない場合、同協定は「書かれていないもの（*non écrit*）」とみなされる（L. 132-26条Ⅱ）。

第2に、組合代表委員も従業員代表も存在しない企業の場合、全国レベルで代表的な一又は複数の労働組合により明示的に委任された労働者が、企業・事業所協定を締結することができる。ただし、この協定の有効性は、当該企業又は事業所の従業員の全体投票で有効投票の過半数の賛成を得て承認されることが必要とされている。この要件を満たさない場合、同協定は「書かれていないもの（*non écrit*）」とみなされる（L. 132-26条Ⅲ）。

なお、いずれの場合にも、拡張部門協約によって、この方式を採用することが可能性であると定められていなければならない。

第2-1-5表 組合代表委員が存在しない企業（又は事業所）の協定交渉・締結当事者

対象企業	組合代表委員が存在しない企業	組合代表委員も従業員代表も存在しない企業
当事者	従業員代表（企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員）	全国レベルで代表的な一又は複数の労働組合によって明示的に委任された労働者
前提要件	実施を認める事前の拡張部門協約	実施を認める事前の拡張部門協約
有効性要件	部門レベルの全国労使同数委員会によって承認されること	当該企業の従業員の全体投票で有効投票の過半数の賛成を得て承認されること

c 協約の締結と有効性要件

フランスの労働協約制度には、代表的労働組合の少なくとも1つが——少数派であっても——署名すれば有効に成立し、適用範囲の労働者に——組合所属に関係なく——及ぶというルールが存在する。しかし、特に1980年代以降、このルールに対する問題点が指摘されるようになってきた。すなわち、労働協約の機能が労働条件の改善のみである場合には問題が生じなかったのに対し、とりわけ1982年法改革（特例協定の導入）以降、団体交渉は労使の相互譲歩的なものとなり、労働協約（とくに企業協定）も調整的機能を持つように変化してきた。そうすると、制度的に「代表性」を認められていても協約適用範囲では少数組合であるなど、現実の「代表性」との乖離が生じていることについて、そうした組合の「正統性」やそこで締結された協約の「正統性」が問題になってきたのである。

¹⁰ 50人未満の企業においても、代表的労働組合が、組合代表委員の任務を担う従業員代表委員を指名することができる。したがって、この規定部分にも「あるいは50人未満の企業で組合代表委員の任務を担う従業員代表委員が存在しない企業又は事業所」という文言が含まれている。

こうした問題に対しては、いくつかの立法的対応がとられてきたが、2004年法は、従前のルールを原則として維持しつつ、労働協約の有効性要件の中に「過半数」の支持という考え方を多様な方法で取り入れることにより、いわゆる「過半数原則 (principe de majorité)」を一般化した (第2-1-6 表を参照)。

その枠組みを部門別協約について示すと、①代表的労働組合の過半数によって拒否権が行使されないことを条件とする方法 (majorité d'opposition) と、②労働者の過半数を代表する一又は複数の代表的労働組合が署名することを条件とする方法 (majorité d'adhésion) からなる。②の方法を採用する場合には、事前に拡張部門協定でその旨が明記されなければならないので、それが存在しない場合は①の方法を採用することになる。①の場合に拒否権が行使されなければ、従前と同様に少数組合による署名であっても労働協約は有効に成立することになる。

第2-1-6 表 過半数原則の概要 (L. 132-2-2条)

	有効要件 (過半数原則)		
職際協定 L. 132-2-2条 I	代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないこと (通知日から15日以内)		
部門別協約 L. 132-2-2条 II	同条 I に基づく拡張部門協約の定めがある場合	労働者の過半数を代表する一又は複数の労働組合による署名	<「過半数」の評価方法> ①当該部門の労働組合の代表性を審査するために定期的に実施される関係労働者への諮問の結果による方法。 ②直近の従業員代表選挙の結果による方法
	同条 I に基づく拡張部門協約の定めがない場合	代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないこと	
企業協定 L. 132-2-2条 III	同条 II に基づく拡張部門協約が右①②いずれかの方法を採用	①直近の従業員代表選挙の第1回投票で、有効投票の過半数を獲得した一又は複数の代表的労働組合による署名。②直近の従業員代表選挙の第1回投票で、有効投票の過半数を獲得した一又は複数の代表的労働組合が拒否権を行使しないこと (通知日から8日以内)	①の要件を満たさない代表的労働組合が署名した場合でも、当該企業の従業員による全体投票で有効投票の過半数による承認を得た場合は有効。
	同条 II に基づく拡張部門協約の定めがない場合	上記②の方法による。	

* 従業員代表選挙 = 「企業委員会選挙、あるいはそれが存在しない場合には従業員代表委員選挙」

(イ) 慣行

慣行には、職業の慣行と企業内慣行とが存在する。歴史的には、使用者が長年にわたって付与してきた利益 (たとえば、クリスマス翌日の休暇、出産手当、深夜労働に対する割増な

ど)が慣習となり、後に法的意味での慣行 (usage) を形成してきたといわれる。その後、労働関係に関する立法や労働協約の発展に伴い、慣行の意義はあまり評価されなくなるが、実際には、慣行の内容が法律に取り込まれたり、労働協約によって強化されるようになっていった面もある。

労働条件決定に関する要素としては企業内慣行が重要である。企業内慣行が労働条件を規律する規範としての資格を認められるためには、それが恒常的で、集団的ないしは一般的で、固定的ないしは反復的であるという客観的要素と、その慣行は義務的であるという共通の意識が存在するという主観的要素とが必要とされる¹¹。これらの要件を満たす場合には、使用者には労働者に対する義務が発生することになる。

もっとも、慣行は、いったん確立したとしてもこれを破棄することによって終了させることが可能である。すなわち、破棄に際して、団体交渉を行いうるに十分な予告期間を遵守すれば、使用者が一方的に破棄することができ、労働者の個別の同意を得る必要はないので、たんに廃止を通知することで足りる。集団的規範の一種である慣行にもとづく利益は、明示の合意がない限り、個別労働契約の内容とはならない。

一例をあげると、1988年2月25日破毀院社会部判決では次のような事案が問題になった¹²。原告らは、使用者が13月手当の廃止を決定したことに反対し、この支払を求めて提訴した。原告らは、労働契約を継続的に履行していたからといって13月手当の支給停止（原告らはこの変更を労働契約の本質的変更と主張していたようである）を受諾していたものではなく、また、使用者は企業の業績や財政状況に連動していない手当や減額ないし廃止が予定されていない手当を廃止することはできないと主張した。これに対し、労働審判所は、13月手当が賃金の付随的要素として義務的に支払われていたことを認める一方で、使用者が財政状況を理由にこれを廃止することは可能であると判断した。破毀院は、労働協約ではない集団的協定（いわゆる「非典型協定」）や企業内慣行については、使用者が一定の条件（交渉を行うに十分な予告期間、関係労働者及び従業員代表への通知）を遵守しつつこれを破棄することが可能で、労働者は従前の条件での労働契約継続を主張することはできないと判断した。そして、本件の場合もこの条件に当てはまることから原告の上告を棄却した。

なお、従業員代表に集団的に通知した後に組合代表委員及び対象労働者に通知することを要するとした最近の例もある¹³。

(ウ) 使用者の一方的債務負担行為

使用者が従業員代表や労働者に対して労働条件に関する何らかの約束を行った場合、それによって労働者に義務が発生することはないが、使用者については、一方的債務負担行為

¹¹ それゆえ、慣行の形成を回避しようとする企業は、たとえば手当の支給であれば1年間不支給にしたり金額を大幅に変動させるなどの措置をとるとも言われている (J.-E.Ray, op.cit., p.32)。

¹² 破毀院社会部1988年2月25日判決 (Cass. soc., 25 février 1988)。

¹³ 破毀院社会部2005年1月5日判決 (Cass. soc., 5 janvier 2005)。

(engagement unilateral) として拘束力をもつことになる。また、代表的労働組合以外の当事者すなわち従業員代表等と使用者との間で締結された協定＝「非典型協定」は、労働法典にいうところの労働協定とはみなされないので、これも同様に一方的債務負担行為としての法的性格を付与されている。当初はこれらを「慣行」の一種として法的効力を認めようとする考え方もあったようであるが、今日では、一方的債務負担行為として考えられている。また、1982年以降、就業規則は労働条件に関する事項をその対象としてはならないことになっているが、実際に使用者がかかる事項を記載している場合には使用者の義務を発生させる一方的債務負担行為と解される。

一方的債務負担行為の廃止については慣行と同じルールが判例により採用されている。すなわち、使用者は、期間を定めずに継続的に行われている一方的債務負担行為を、何時でも自由に破棄することができる。但し、交渉を可能にするために十分な予告期間をおいた上で、従業員代表及び対象労働者に通知しなければならない。なお、一方的債務負担行為による利益も労働契約の内容にはならない。

エ 個別労働契約

労働契約は、労働者と使用者の個別労働関係を設定する根拠であると同時に、労働条件の第一の決定要素である。労働契約に個別条項が規定されることにより、労働者に多様な利益や保障が与えられることもあれば、逆に義務を負わせる根拠となることもある（移動条項、競業禁止条項など）。もっとも、労働契約の内容は、法源の階層構造と有利原則により、労働者に有利な場合を除いて法律や労働協約などの上位規範に抵触することが許されない（L. 132-4 条、L. 135-2 条）。また、個別に合意された内容であっても、労働者の基本権の尊重などを要請する労働契約の基本ルール（たとえば、L. 120-2 条＝「何人も、人の権利及び個別的・集団的自由に対し、遂行する職務の性質によって正当化されず追求された目的に比例しない制限を加えることはできない。」）に反することはできない。

労働契約は当事者が選択する方法で締結することができ（L. 121-1 条 1 項）、期間の定めのない労働契約を書面によって締結することは義務づけられていないが¹⁴、実態としては、書面作成によって締結される場合が多いようである。但し、労働契約変更を柔軟化させる（「変更」の厳格な適用を避ける）などの理由から、労働契約書には大枠の内容を定め、詳細な記載は盛り込まないともいわれている¹⁵。

¹⁴ 1991年10月14日EC指令の契約内容明示の原則により、採用から2ヶ月以内に、採用通知書、給与明細書あるいは労働契約書等の一又は複数の書面で、労働場所、労働内容、報酬、休暇の長さ、1日又は週当たりの労働時間などに関する情報を通知することが、使用者に義務づけられる。

¹⁵ ある労働契約書（期間の定めのない契約）のモデルでは、適用される労働協約名、締結される労働契約の種類（期間の定めなく雇用されること）、職務上の地位、試用期間の定め（長さ、更新の可能性）、契約の発効日、職務資格等級及び職階指数、それに対応する年間最低保障給与額、実質給与額、給与の計算方法及び支払方法、労働日数の計算方法（休暇等の内容も含む。）、労働場所、配置転換の可能性及び範囲などが規定されている。

2 労働条件決定システム

以上のような労働法の法源を基礎に、それらをどのように関係づけて労働条件決定システムが形成されているのかを次に見ていくことにする。

(1) 労働条件決定要素の階層関係と有利性の原則

フランス労働法においては、労働者保護の理念に基づき階層的に上位にある規範が下位にある規範に優位するという階層序列がある。すなわち、国内法では、憲法、法律・命令、労働協約・協定、慣行、労働契約という方向で上位規範が下位規範に優位して適用される。

例えば、後述するように、法律は公序規定として下位規範である労働協約を規律することになっている（L. 132-4 条。）。しかし、上位規範の公序性は、それが労働者保護の最低基準を構成する限りにおいて認められるものであり、したがって労働者により有利な方向であれば下位規範がそれを逸脱することが認められるという社会的公序（*ordre public social*）の原則が存在する。さらに、こうした考え方の帰結として、規範相互の抵触が生じる場合には最も有利な規範を適用するという、いわゆる有利性原則（*principe de faveur*）が、労働法の基本原則として承認されている¹⁶。

もともと、有利性原則を伴った階層構造には、幾つかの例外が存在するとともに、最近の重要な変化も見られる。その内容についてはそれぞれの箇所述べることにするが、大きな流れは、法律と労働協約の関係、労働協約間の変化に見ることができる。すなわち、法律と労働協約の関係において、法律による規制から労使交渉による規制への開放が奨励されて進行していることであり、労働協約間において、労働条件規制の重点が部門レベルから企業レベルへ移動してきていることである。

(2) 有利性原則の2つの意味

ところで、「有利性原則（*principe de faveur*）」という表現は、規範設定の場面と、異なる規範が抵触する場面との、2つの異なるルールを示しているともいわれる¹⁷。規範設定の場面で用いられる有利性原則は、前述したように、法源の階層構造を前提として労働者に有利な方向で下位規範の優位を認める原則である。一方、異なる規範が抵触する場面で用いられる有利性原則は、「労働者に最も有利な規範を適用する原則」で、競合する規範からそれぞれ生じる同じ目的又は同じ原因を持つ利益や保障の二重適用を否定し、これらの利益や保障のうち最も有利なものだけが与えられるべきであることを明らかにしたものである¹⁸。この原則は1996年破毀院社会部の判決によって、「規範が抵触する場合、労働者に最も有利なも

¹⁶ Avis du Conseil d'Etat du 22 mars 1973, Dr.soc. 1973, pp.514-515.

¹⁷ J.Pélissier, A.Supiot et A.Jeamnaud, op.cit., p.132.

¹⁸ 破毀院大法廷1988年3月18日判決（Cass.Ass.plén., 18 mars 1988）。

のが適用されなければならない、という労働法における基本原則」と表現されることによって一般化されたと考えられている¹⁹。

(3) 法律と労働協約・協定の関係

ア 社会的公序

法律と労働協約・協定の関係については、労働法典L.132-4条により、「労働協約は現行法令の規定よりも労働者に有利な規定を含むことができる。その規定は、これらの法令の公序の規定に違反することはできない」と定められている。これによると、労働法の法規定は公序規定であるが、労働者により有利な方向であれば労働協約による規制を認めているという意味において、「社会的公序 (ordre public social)」をその原則としている。したがって、法律の基準を最低限として、労働協約による上積みを認めるという構造になっている²⁰。

イ 絶対的公序

一方、社会的公序の原則に対しては、2つの方向での例外が存在する。第1に、労働者に有利であるか否かにかかわらず、労働協約による規制への開放を許容しない法規定が存在し、絶対的公序 (ordre public absolu) と称されている (民法典第6条=「個別の約定によって公序に関する法律に反してはならない。」。たとえば、労働監督官の権限や労働審判所の管轄や権限に関する事項は、有利不利を問わずいかなる場合にも労働協約による異なる定めが認められないので、かかる協約規定は無効になる²¹。

ウ 特例的公序

社会的公序に対するもう1つの例外は、1982年オール法改革によって導入された特例協定 (accord dérogatoire) である。特例協定は、法規定が認めることを条件に当該法規定の基準を下回る内容を定める可能性を労働協約に開いたもので、法源制度にもたらされた非常に大きな変革であった。

特例協定はとりわけ労働時間に関する規定を対象にしている。たとえば、労働監督官の許可を要しない法定の時間外労働枠に対し、労使交渉によってこれを下回る時間も上回る時間も設定することができるというもので、企業に経済的解雇のような外的柔軟性ではなく一定の内的柔軟性を与えようとするものであった²²。

¹⁹ 破毀院社会部1996年7月17日判決 (Cass.soc., 17 juillet 1996)。

²⁰ もっとも、部門別協約の採用時の最低賃金の3分の2は、定期的な再交渉が行われなためにSMICを下回っており、SMICがそれに代わるという状況も見られるようである (J.-E. Ray, op.cit., p.34)。

²¹ また、従業員代表委員に付与されている活動保障時間を、委員間で貸借するような労働協約や慣行は認められないという判例も見られる (J.-E. Ray, op.cit., p.34)。

²² J.-E.Ray, op.cit., p.35.

特例協定については、労使は法律によって定められた範囲内でしか法規定に抵触することができないという点で、法律によって枠付けられたものだと見ることもできる。しかし、その対象は、1982年以降も労働時間に関する規定で徐々に拡大されてきた。また、特例協定の締結は、部門レベルだけに認められる場合と、企業レベルにも認められる場合とが存在するが、2004年法は、それまで部門別協約だけに開放されていた領域についてさらに企業協定によって締結する可能性を開くなど、社会的公序の原則への侵食が進んでいることも事実である。

しかし一方で、法律に対する特例を許容する場合、それは労働協約・協定に対してのみであり、労働契約による適用除外（コントラクトアウト又はオプトアウト）が認められていないことも注目される²³。

エ 憲法院のコントロール

近年の労働法改革において労使交渉の機能が拡大されてきたことに関連して、法律と労働協約の関係については、1958年憲法第34条をめぐる争いが立法過程に見られる（法案可決後、大統領の審署前に憲法院への提訴が行われる）。ここでは、①1996年11月6日判決と、②2004年4月29日判決をあげるが、いずれの判決も労使による交渉の余地をより広く認めたものと評されている。

(ア) 1996年11月6日憲法院判決

1996年11月6日憲法院判決²⁴は、組合代表委員が存在しない企業において従業員代表等による協約交渉・締結を認めることを規定した1996年11月12日法（第6条）をめぐって下された判決である。この判決の主要な論点の1つとして、労使の権限を広く認めることと憲法第34条に定められた立法者の権限との関係が問題になった。1996年法第6条は、従業員代表等に協約交渉・締結を認めるという例外的な交渉手続に関して、重要な事項²⁵の決定を法律ではなく部門別協約に委ねたのであるが、このことが、「労働法、労働組合権、社会保障…の基本原則」は法律が定めるとしている憲法第34条に違反するという訴えがなされたのである。憲法院は、憲法的権利の基本的保障は立法者の権限に属するというを確認する一方で、基本的保障の具体的な適用形態は労使の協議に委ねることが可能であるなどの理由から合憲性を認めた。

²³ その理由については必ずしも定かではないが、労働契約における労働者の従属的状態ゆえに、法律家も一般的に集団的交渉を重視しており、個別労働契約による決定には懐疑的であるということ、また、実務的には、破産院の契約変更に対するコントロールが厳しいことなどから、集団的規範の適用範囲の広さや変更の柔軟性・一括性が企業にもより好まれることになっていることなどが指摘されている（フランスでのヒアリング調査による）。

²⁴ 1996年11月6日憲法院判決（Décision n° 96-383）

²⁵ 代表的労働組合の委任を受けて協約交渉を行う労働者の身分保障、当該労働者の任務遂行に関する諸条件、例外的交渉手続をとることができる企業の従業員数の決定。

(イ) 2004年4月29日憲法院判決

2004年4月29日憲法院判決²⁶では、「生涯職業教育及び社会的対話に関する2004年5月4日の法律」について、労働協約間の関係を修正した規定（第41条、第42条）、企業協定に特例対象の拡大を許容する規定（第43条）が、法律が労働法の基本原則を定めると規定する憲法第34条や、同条及び1789年人権宣言から要請される法律の明確さや理解しやすさという憲法原則に違反するか否かが問題となった。判決は、立法者が十分に明確で曖昧でない規定を採用すべきことを確認する一方で、明確さに欠けることはない結論づけるに際し、2004年法の立法者がそれに先行する労使間合意（2001年「共通見解」）に依拠したことを理由にあげた。これに対しては、過度な労使交渉への依拠であるとして疑問の声もあるが、憲法院が、労使交渉の余地の拡大＝立法の後退を以前よりも広く認めるようになったことを示しているとも評されている。

(4) 労働協約と労働契約との関係

法源における階層構造により、労働協約は労働契約よりも上位に位置づけられるので、有効な労働協約は、規範的効力（強行的効力及び自動的効力）によって個別労働契約を規律する（L. 135-2条＝「使用者が労働協約又は労働協定の条項に拘束される場合、これらの条項は、より有利な規定がある場合を除き、当該使用者と締結された労働契約に適用される」）。

日本の労働組合法第16条の構造とは異なり、労働協約はその適用を受ける使用者——当該労働協約への署名（企業協定の場合）あるいはそれへの加入、又は当該労働協約に署名ないしは加入した使用者団体の構成員であること——との間で締結されているすべての労働契約に、労働者の組合所属とは関係なく適用される。したがって、使用者がある労働協約に拘束される限り、当該使用者の労働者は、非組合員であっても、また当該協約に署名していない組合の組合員であっても、当該労働協約の適用を受けることになる。

労働協約・協定の定める基準に満たない労働契約の部分は協約基準によって置き換えられることになるが、労働協約の内容は労働契約の内容になるのではないとする見解（外部規律説）が、学説・判例のほぼ一貫した立場である²⁷。つまり、労働協約の適用によって契約内容が無効になるのではなく、一時的に受容されるにすぎないので、一時的に代替していた労働協約が失効すれば労働契約の内容が復活すると考えられているのである。なお、労働者は労働協約によって定められた有利な労働条件内容を放棄することはできないと解されている²⁸。また、労働者に義務を課す内容が労働協約に定められている場合（たとえば試用期間に関する規定）は、労働者が採用時にその存在を通知されずまたそれを知ることができる状態になかった場合には、当該労働者の労働契約を拘束しえない。

²⁶ 2004年4月29日憲法院判決（Décision n° 2004-494）

²⁷ 集団的規範は労働契約とは法源的に異なるものと解されている（Philippe Waquet, *Contrat de travail et statut collectif*, RJS 1994, p.399）。

²⁸ 破毀院社会部1988年3月3日判決（Cass.soc., 3 mars 1988）。

実際の労働条件決定においては、労働協約がさまざまなレベルで重要な役割を果たしており、労働協約基準を上回る労働条件内容を労働契約で獲得することは（労働者の職業上の地位によっても異なるが）必ずしも一般的であるとはいえない。部門別協約は、拡張適用制度をも媒介にして90%以上の適用率があるといわれる。レベル別では、賃金は部門別協約の影響力がいまだ強く、労働時間などについては、部門別協約で設定された枠組みを企業・事業所レベルで具体化するという状況がみられるようである²⁹。

(5) 労働協約レベル間の関係

団体交渉のレベル、労働協約・協定の各レベル（1(2)ウ(ア)a）間の関係には階層関係は存在しないとも言われるが³⁰、労働法典の規定においては一定の階層構造が見られた（旧L. 132-13条、旧L. 132-23条）。すなわち、有利性原則を伴った階層構造は、交渉レベルの異なる労働協約間の関係にも適用されてきたと考えられるが、今日では、上位の労働協約よりも労働者に不利な規定を下位レベルで定めることが、原則として認められるようになっている（上位協約の補充規定化）。

従来制度では、地域ないし職域の広い労働協約がより狭い協約よりも優位に位置づけられており、適用範囲のより狭い協約はより広い協約が労働者に保障する権利を制限したり停止したりすることはできないが、労働者により有利な規定を含むことは可能であるとされ、適用範囲のより狭い協約の策定及び適用が有利性原則に基づいて認められていた（旧L. 132-13条）。そして、部門別協約と企業協定の関係についても、基本的には、部門別協約が最低線を構成して、企業協定がそれに上積みするという関係にあった（旧L. 132-23条）。

しかし、このような労働協約間の関係については、2004年5月4日法により、企業協定（あるいは適用範囲のより狭い協約）が部門別協約（あるいは適用範囲のより広い協約）よりも労働者に不利な内容を定める可能性を原則として認めるなど、従来のルール設定をレベルの異なる協約間の関係について見直す方向を示した。

第1に、より広い地域または職業を範囲とする労働協約・協定とより狭いそれとの関係については、改訂されたL. 132-13条1項により、「部門協約・職業協定・職際協定は、より広い地域または職業を範囲とする協約・協定の規定の署名当事者が、当該協約・協定に全体的あるいは部分的に抵触してはならないことを明示的に定めた場合、当該協約・協定よりも労働者に不利な規定を含むことができない」と定められた。したがって、より範囲の広い協約・協定に明示の規定がある場合を除き、労働者に不利な規定を定めることができることになったのである。

第2に、より重要な改正として、企業協定と部門別協約の関係についても、L. 132-23条4

²⁹ この点は、労働政策研究・研修機構『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』（2005年）179頁〔奥田香子執筆部分〕で記述したように、同研究の過程で行ったヒアリング調査による内容である。

³⁰ たとえば、Jean-Michel Olivier, *Les conflits de sources en droit du travail interne, Les sources du droit du travail*, PUF 1998, pp.194 et s.

項により、「企業・事業所協約・協定は、より広い地域または職業範囲を対象とする協約・協定によって当該企業に適用される規定に、全体的あるいは部分的に抵触する規定を含むことができる。当該協約・協定が異なる定めをしている場合はこの限りでない」と定められた。つまり、部門別協約は、これを下回ることを企業協定に対して明示的に禁止する場合にのみ、企業協定に対する強行性を保持することになったのである。

(6) 慣行及び一方的債務負担行為と労働協約及び労働契約との関係

自治的法の相互関係については、法律上の規定は存在しないが、いくつかの判例により、労使交渉に基づく法源である労働協約が交渉によらない企業内慣行や一方的債務負担行為に優位するというルールが形成されている。すなわち、企業内慣行も一方的債務負担行為も、法律はもとより労働協約に抵触する内容を含むことができない。また、既存の企業内慣行の内容と同じ目的をもつ規定を含む労働協約・協定が締結された場合には、その有利不利にかかわらず当該企業内慣行は終了し、労働協約・協定の定める内容に変更される³¹。一方的債務負担行為についても同様である。但し、企業内慣行や一方的債務負担行為が労働協約・協定よりも後に生じた場合には、当該労働協約・協定よりも労働者に有利である場合に限り適用される。

慣行や一方的債務負担行為は、使用者に義務を負わせる集団的規範という意味において労働契約よりも規範階層において上位に位置づけられるが、労働者に義務を課したりする拘束力はもたない。

3 労働条件決定システムの展望

以上、フランスの労働条件決定システムについて、決定要素となる労働法の法源とそれらの関係を現行法及び判例から整理し、さらにはこのシステムをめぐって生じている近年の変容や関連する諸問題について述べてきた。最後に、フランスの労働条件決定システムの今後の展望について簡単に整理しておくことにする。

フランスの労働条件決定システムは、一言でいえば法律による規制から労使交渉による規制へという方向で変容してきている。フランスでは、立法による詳細な労働条件規制が歴史的にも主たる地位を占めてきたのであるが、とりわけ1980年代から、団体交渉の促進やそれを保障する労働協約制度の改革など、労使交渉による規制への開放を実現する政策が進められてきた。この方向性は、最近の労使間合意や労働担当大臣への報告書などでも言及されている。すなわち、団体交渉の深化の方法に関する2001年7月16日の共通見解（*Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation*

³¹ 破毀院社会部1996年7月9日判決（Cass.soc., 9 juillet 1996, Dr.soc. 1996, p.983）。

collective) は、フランスの労使関係システムの改善のために実現すべき3つの目的として、①団体交渉の発展、②労使間対話（社会的対話）の手段の強化、③法律の役割と団体交渉の役割との補完的関係の創設をあげている³²。また、2004年に労働担当大臣に提出された「より有効な労働法典のために」と題するいわゆる「Virville報告」にも、同様の考え方が盛り込まれている³³。したがって、こうした傾向が維持・発展することはあっても、後退することは考えられない。

その上で、労使交渉による規制への開放は、さらに企業レベルでのそれに重点移動してきていることも重要である。本節で言及したさまざまな労働協約制度の改革は、とりわけ企業レベルでの労使交渉を促進するにあたって生じてきたか、あるいはそこにより鮮明に現れて来た問題（労働協約の機能変化、交渉当事者の不在、従業員代表との関係、代表的労働組合の「正統性」など）に対応するためのものであったからである。そしてこの傾向も、今後さらに進むものと予想される。

一方で、このような労使交渉による規制への開放が法律によって与えられたものであることも強調されている³⁴。すなわち、実際には、1980年代以降の労使交渉拡大の主たる場であった労働時間分野についてさえ、法律の許容なしに労使が特例協定を締結できるわけではないことや、労使交渉による規制への開放そのものが立法の牽引によって行われてきたことなどが指摘されている。したがって、法律がネオ・リベラルの法になり、労使による自由な交渉のための枠組みを提供する役割に甘んじると結論づけられるわけでは決してないが、両者の関係は今後も主要な議論の対象になりうるであろう。

³² 2001年「共通見解」については、Dr.soc. 2003, pp.92-95. また、労働政策研究・研修機構『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態——ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ——』（2004年）〔島田陽一執筆部分〕73-77頁でも紹介されている。

³³ Michel de Virville, Pour un Code du travail plus efficace, Rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité, 2004 Documentation française, pp. 87 et s.

³⁴ J.Pélissier, A.Supiot et A.Jeamnaud, op.cit., p.116.

<主要参考文献>

- Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jeammaud, Droit du travail 22éd., 2004 Dalloz.
- Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail droit vivant, 14éd, 2005 Ed.Liaisons.
- Mémo social 2005,Liaisons sociales.
- Michel de Virville, Pour un Code du travail plus efficace, Rapport au ministre des Affaires sociales et de la Solidarité, 2004 Documentation française.
- フランス政府の関連ホームページ (www.legifrance.com)
- 労働政策研究・研修機構『諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態——ドイツ, フランス, イギリス, アメリカ——』(2004年) 53頁以下〔島田陽一執筆部分〕。
- 労働政策研究・研修機構『労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察』(2005年) 29頁以下〔Pascal Lokiec／水町勇一郎解題〕。
- 労働政策研究・研修機構『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』(2005年) 157頁以下〔奥田香子執筆部分〕。

第2節 ドイツ

1 総論³⁵

(1) 法源

ドイツ法においては、労働条件決定にかかわる法源として、①EU法、②基本法、③国家法（国家による制定法、および、制定法に基づき公官庁が制定する法規命令）、④労働協約、⑤事業所協定、⑥労働契約がある。以下、その内容を概観する。

ア EU法

現在のドイツにおける労働条件決定にかかわる法体系は、EU法の大きな影響を受けているといえる。1992年のマーストリヒト条約以降、労働・社会法分野におけるEUの規制権限が強化され、現在までに多数のEC指令がドイツの国内法化され、労働条件を規制している。

ドイツで国内法化された主なEC指令には、1991/533/ECC（証明書法）、2001/23/EC（民法典613 a条：営業譲渡の際の権利義務に関する規定）、1980/887/ECC（社会法典第3編186条以下：雇用保険における破産手当に関する規定）、1998/59/EC（解雇制限法17条：大量解雇の際の官庁への届出義務）、1997/81/EC、1999/70/EC（パートタイム労働・有期労働契約法）、1991/383/ECC（労働者派遣法）、1993/104/EC（労働時間法）、1994/53/EC（年少者労働保護法）、1996/34/EC（連邦育児手当法）、1995/46/EC（連邦情報保護法）があり、多くの労働立法の前提にEC指令が存在することが分かる。

イ 基本法

日本における憲法に相当するのが基本法である。労働条件の決定にかかわる基本法上の主な事項として、職業の自由（12条）および、団結の自由（9条3項）の保障がある。

基本法9条3項は、労働および経済条件の維持・向上のため団体を結成する権利をすべての者およびあらゆる職業について保障する。ここから、労働者と使用者が団体を結成し、労働・経済条件をめぐって活動する自由が導かれ、労働組合と使用者団体による労働協約自治の尊重が導かれる。

ウ 国家法

ドイツの労働法制では、統一的な労働法典は存在せず、個々の法律によって労働条件の規

³⁵ ドイツの労働条件決定システムについて、Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2000 (MünchArbR); Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2005 (ErfK); U. Preis, Arbeitsrecht, Praxis-Lehrbuch zum Kollektivarbeitsrecht, 2003等を参照。邦語文献として、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（2001年）、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』（1999年）、土田道夫『労務指揮権の現代的展開』（1999年）、和田肇・川口美貴・古川陽二『建設産業の労働条件と労働協約』（2003年）等を参照。

制が行われている。労働法分野に属する法令は、集団的労働法と個別的労働法とに大別できる。

ドイツでは、集団的な労働条件決定にあたり、労働組合と使用者団体、並びに、事業所委員会と個々の使用者がアクターとしてかかわる。集団的労使関係を規制する主な法律に労働協約法と事業所組織法がある。

個々の労働者と使用者との個別的労働関係を規制する個別的労働法は、労働契約法と労働者保護法に大別できる。労働契約法とは、労働契約を法的な根拠として労働関係にある労働者と使用者の権利義務を規制する一連の法律をいう。労働者保護法とは、主に労働者の安全と健康保護を目的として、使用者に課せられる公法上の義務を規定し、その規定が遵守されるよう、行政官庁の監督権限と罰則を定める法律である。

このような制定法以外に、裁判所の判例によって形成された労働法原則もまた、広い意味での国家法に含められ、労働条件を規制する。例えば、労働関係における労働者の平等取扱原則などがある。

エ 労働協約

ドイツには、日本の労働組合法に相当するような、労働組合の組織及び権限、並びに使用者との集団的労使関係に関して包括的に規制する制定法は存在しない。労働協約法には、労働組合と使用者団体が労働協約の当事者となることが定められているものの、その組織に関する法律上の定めはなく、法規範は団体の規約による自治、及び、労働裁判所の判例によって形成されている。争議行為法もまた判例によって形成されている。

労働協約とは、労働組合と使用者団体が締結する自主的な規範であり、国家法である労働協約法により、いわゆる規範的効力が認められ、ドイツでは労働協約が労働条件決定のために非常に重要な役割を果たしている。

(ア) 労働組合

ドイツの労働組合は産業別に組織されている。産業別組織の原則とは、ある労働者が雇用される事業所の属する産業分野に即して所属する労働組合が決まるとする原則である。これによると、例えば、金属産業分野に属する企業に雇用される労働者は、その職務を問わず（金属工であろうと秘書であろうと）、同一の労働組合（例：金属産業労働組合IG-Metal）に加盟することになる³⁶。こうした産業別組織の原則は、特に法律上で定められたものではなく、ドイツの労働組合の実際の組織形態を反映したものである。

最大のナショナル・センターは、ドイツ労働組合総同盟（DGB）であり、現在は、統一サービス産業労働組合（ver.di）、金属産業労働組合（IG-Metal）、鉱業・化学・エネルギー

³⁶ Preis, (Fn. 35), S. 56f.

産業労働組合（IG-BCE）など8つの産業別労働組合が加入しており、組合員の総計は770万人ほどである。

労働協約法によると、労働組合と、使用者団体または個々の使用者が労働協約を締結することができる。もっとも、どのような組織が労働組合として労働協約を締結できるのかについて、労働協約法には特段の定めがなく、裁判所による判例法により、労働組合に労働協約を締結できる能力が認められるには厳格な要件が必要とされている。ここでは、①労働組合が民主的組織であること、②国家や社会的な対抗者（具体的には使用者団体）から独立していること、③労働組合が権威と十分な財政的基礎を有し、使用者団体に対抗できる強力な組織であることが求められている。こうした厳格な協約締結能力の要件は、上述のように、ドイツの労働組合が産業別に組織され、当該産業分野で就労する労働組合員の労働条件を統一的に規制してきた実態を反映するものである。

（イ）使用者団体

ドイツの使用者団体には、大別すると産業別に組織された団体（例えば金属産業における全金属産業使用者連盟 Gesamtmetal など）、もしくは諸分野の企業が混在する地域別に組織された団体の2種類があり、いずれもが労働協約締結当事者となっている。連邦レベルの代表的組織としてドイツ使用者連盟（BDA）があるが、協約の当事者とはならず、加盟団体の利益代表として調整を行っている。

（ウ）労働協約

労働協約法によると、労働協約は、労働関係の内容、締結、終了に関する規制を行うことができる。労働協約の種類には、産業別の統一的な賃金体系を定める賃金協約、賃金以外の労働条件について定めた包括協約・枠組協約、労働組合と個々の使用者が締結した企業協約などがある。

労働協約法は、協約締結能力のある当事者が締結した労働協約に規範的効力を認めている。労働協約は、その拘束を受ける者に対し、直律的かつ強行的に適用される。したがって、協約の拘束を受ける当事者の労働関係においては、労働協約の条件を下回る取り決めの効力は排除され、欠落している部分は協約の条件により補充されることになる。他方で、労働協約上の労働条件よりも労働者にとって有利な取り決めが個別的に使用者と労働者の間でなされている場合には、協約当事者はそれを排除することができないという、いわゆる「有利原則」が労働協約法4条3項で明定されており、日本のような労働協約の両面的拘束力は認められていない。もっとも、労働協約当事者が労働協約で許容する限り、労働者に不利な方向で協約と異なる取り決めを個別的に行うことは可能である。

労働協約の規範的効力は、労働協約当事者の構成員、すなわち、労働協約を締結した労働組合の組合員、および、同協約を締結した使用者団体に加盟している使用者の労働関係に及

ぶことになる。しかし、労働協約の一般的拘束力の宣言により、本来は協約の拘束を受けない労働者及び使用者に対して拘束力が及ぶこともありうる。連邦経済労働省は、使用者団体及び労働組合の全国連合団体の各3名の代表者からなる委員会の同意の下、当該協約当事者の申し出により、以下の場合に労働協約の一般的拘束力を宣言することができる。それは、①当該協約の拘束下にある使用者が、当該協約の適用領域にいる労働者の50%を就労させており、②一般的拘束力の宣言が公共の利益に合致しているとみなされる場合である。

このような一般的拘束力の宣言、あるいは、非組合員である労働者についても、個別労働契約の上で労働協約上の労働条件を援用する条項を設けることを通じて、産業別の労働協約は当該産業分野で幅広く適用されている。2001年のデータによると、労働協約の適用率はドイツの全労働者の84%に及ぶと推計されている³⁷。

オ 事業所委員会の共同決定権と事業所協定

(ア) 事業所組織法

上述のように、ドイツでは労働組合が産業別に組織され、一般的には、労働協約を通じて当該産業分野の次元で賃金、労働時間をはじめとする労働条件が定められている。一方、企業別の次元では、労働組合と個々の使用者が労働協約を締結することで当該企業における労働条件規制が行われることもあるが、そうした労働協約による労働条件規制とは別個に、ドイツでは事業所組織法が定められ、同法に基づき、労働者は企業の事業所を単位として、当該事業所で就労する従業員の代表を選出することができる。事業所委員会と称されるこの従業員代表には、事業所単位での労働条件について規制を行う権限が認められている。事業所委員会は、使用者と労働条件に関する協定（事業所協定）を締結ことができ、この事業所協定には労働条件を規制する規範的効力が認められている。

このようにドイツでは、産業別の次元と、個々の事業所ないし企業の次元とで、それぞれに労働者の集団的代表を通じた労働条件決定が行われうる点に特徴がある。ここで留意する必要があるのは、労働組合が個々の組合員の任意加盟による組織であり、原則として労働協約の拘束力は、協約締結当事者である団体に加盟する使用者と組合員に及ぶのに対し、事業所委員会の場合には一定の条件を充たす従業員全員に選挙権・被選挙権が認められ、選出された事業所委員会と使用者が締結した事業所協定は従業員全員を拘束することである。

(イ) 事業所委員会

事業所委員会は、労働者による選挙を通じて選出される。事業所委員会の選挙権を持つ労働者が常時5名以上、被選挙権を持つ労働者が常時3名以上就労している事業所で、事業所委員会を選出することができる。

³⁷ 和田他・前掲注35書23頁。

事業所委員会の選挙方法については、国家法である事業所組織法及び選挙令によって詳細な規定がなされている。選挙は4年に1回設けられる選挙期間に行われ、選挙権のある労働者による秘密の直接選挙によって、事業所委員会の委員が選出される。選挙の際には、当該事業所で就労する選挙権のある労働者か、もしくは当該事業所に組合員のいる労働組合が事業所委員会委員の候補者リストを提出することができる。複数の候補者リストが出された場合には比例代表方式による選挙により、委員が選出される。候補者リストが一つの場合には、そのリストの候補者の中から多数決選挙により委員が選出される。

事業所委員会の委員数は、事業所の規模に応じて法定されている³⁸。選挙後、選出された委員は、議長等を決定した上で活動を行う。委員は、事業所委員会の職務に対し特別の報酬を得ることはないが、他方で、事業所委員会委員の任務を行うために労働を免除される場合には、賃金を減額されないことが法定されている。事業所委員会の活動のための費用もまた、使用者が負担しなければならない。

(ウ) 事業所委員会の共同決定権

事業所委員会には、使用者との共同決定権が事業所組織法上で認められている。

事業所委員会の共同決定権とは、事業所委員会が使用者から情報提供や事情聴取を受ける権利や使用者と協議する権利といった広い意味で事業所の運営に関与する権利と、労働条件等に関する使用者の一方的決定権を制約する権利（狭義の共同決定権）とがある。後者の狭義の共同決定権が事業所委員会に認められている事項については、使用者は事業所委員会の同意なしに一方的な措置を行うことができない。共同決定の必要な事項について、使用者と事業所委員会の意見が相違し合意に至らなかった場合には、調整のため仲裁委員会を設置することができる、この仲裁委員会による裁定が事業所委員会の同意に替わることとされている³⁹。

下記にみるように、事業所委員会の共同決定事項には、労働者の労働条件の具体化にかかわる事項が多数含まれている。

a 社会的事項に関する事業所委員会の共同決定権

事業所委員会は、「社会的事項」と称される下記の諸事項について、労働協約による規制が

³⁸ 事業所委員会は、通常5～20名の労働者がいる事業所で事業所委員会構成員1名から成る。以下、労働者21～50名では3名、51～100名で5名、101～200名で7名、201～400名で9名、401～700名で11名、701～1000名で13名、1001～1500名で15名、1501～2000名で17名、2001～2500名で19名、2501～3000名で21名、3001～3500名で23名、3501～4000名で25名、4001～4500名で27名、4501～5000名で29名、5001～6000名で31名、6001～7000名で33名、7001～9000名で35名。9000名を超える労働者が属する事業所では、労働者3000名毎に2名の事業所委員会構成員が増加する。

³⁹ 仲裁委員会は、使用者と事業所委員会がそれぞれ指名する同数の委員、及び、両者どちらにも属さない議長によって構成される。中立の議長については、使用者及び事業所委員会の双方が合意しなければならず、議長の合意に至らない場合には労働裁判所が指名することとなっている。実際には、労働裁判所の裁判官が議長を務めることが普通である。仲裁委員会は多数決により決議を行うが、議長は最初の投票を棄権し、多数が決まらない場合に決議に加わる。仲裁委員会は公正な裁量に基づき裁決を行うこととされ、裁量の限界の逸脱について使用者と事業所委員会は労働裁判所に訴えることができる（事業所組織法76条）。

行われていない場合には使用者と共同決定を行う必要がある。

- ①事業所秩序（入退場、欠勤届、事業所罰など、職場秩序に関する事項）
- ②労働時間（始終業時刻、休憩、各週日への労働時間配分に関する事項）
- ③所定労働時間の一時的な短縮・延長
- ④賃金支払の方法
- ⑤有給休暇（休暇付与に関する一般的な原則、休暇計画、休暇付与時期などに関する事項）
- ⑥労働者の監視装置の導入・利用
- ⑦災害防止と労働者の健康保護
- ⑧企業内福利厚生施設
- ⑨社宅
- ⑩事業所における賃金形態（時給制、出来高制といった賃金形態に関する事項）
- ⑪成果給（出来高制・歩合制など、成果能率関連給に関する事項）
- ⑫事業所における提案制度
- ⑬グループ労働の実施

これらの事項につき、使用者と事業所委員会が合意に至った場合には、事業所協定の形で合意内容が残されることが通例である。一般に、ドイツの労働協約は産業別ないし地域別の一般的な労働条件を規制するため、個々の企業の事業所における上記の諸事項は、通常、事業所協定によって定められている。

b 人事的事項に関する事業所委員会の共同決定権

事業所における人事に関する事項についても事業所委員会に下記のような共同決定権が認められている。

- ①人事的事項に関する一般的な評価の原則や、人事調査票の内容について、使用者は事業所委員会の同意を得なければならない。
- ②事業所における採用・配転・賃金グループへの労働者の格付け（賃金グループ格付け）・解雇を行う場合の人選指針を作成する場合、使用者はその内容について事業所委員会の同意を得なければならない。
- ③使用者が人事上の個別的な措置を行う場合、すなわち、採用・賃金グループ格付け・配転を行おうとする際には、使用者は事業所委員会に関連する情報を提供した上で、計画された措置について事業所委員会の同意を得なければならない。事業所委員会は、当該措置によって労働者が不利益を受けるおそれのある場合など、一定の理由が存在する場合には同意を拒否することができる。
- ④使用者が労働者の解雇を行おうとする場合には、当該労働者の属する事業所の事業所委員会の意見を聴取しなければならない。事業所委員会は、労働者が別の措置により当

該企業で継続就労可能であると判断する場合など、一定の理由が存在する場合には使用者に対して異議申立を行うことができる。

c 経済的事項に関する事業所委員会の共同決定権

選挙権を持つ労働者が常時21名以上存在する企業では、多くの従業員集団に不利益をもたらす可能性のある事業所変更を行う場合、事業所委員会に適切な時期に情報提供を行い、計画された事業所変更に関する協議を行わなければならない。この事業所変更とは、具体的には、事業所の全体又は主要な事業所部門の縮小・閉鎖、移動、分割、他の事業所との統合などを意味する。

事業所変更の結果、労働者にもたらされる経済的不利益の補償ないし緩和のため、事業所委員会は使用者との合意により「社会計画（Sozialplan）」を定めることができる。

（エ）事業所協定

事業所委員会の共同決定にかかわる事項を、当該事業所において統一的に定めるため、事業所協定の形式が用いられる。事業所協定は事業所委員会と使用者によって共同で締結され、書面に記録され、両当事者によって署名されることで成立する。事業所協定は、原則として当該事業所で就労する労働者全員に適用され、直律的・強行的効力をもって労働関係を規制する。

事業所協定の締結は、事業所委員会の選出と設置によって可能となるが、事業所委員会は、当該事業所の労働者、もしくは、当該事業所に組合員のいる労働組合のイニシアチブにより選挙が行われなければ設置されず、設置を義務付けるような法規制は存在しない。実際には、中小規模の事業所では事業所委員会の設置される割合が低く、事業所委員会の設置された事業所で就労する労働者の割合は約半数程度とみられている⁴⁰。

カ 労働契約

ドイツにおいても、私的自治の原則に基づき、労働者と使用者の間の労働関係は、労働契約によって法的に根拠付けられる。労働契約の締結によって、労働者が労働を提供し、使用者がその対価として賃金を支払うという相互の義務が発生する。労働契約によって根拠付けられた権利義務の内容（労働条件）は、国家法による規制を受け、さらに、労働協約や事業所協定の適用がある場合には、やはりその規制を受ける。使用者と労働者の個別的な取り決めは、国家法、労働協約、事業所協定による規制を上回る場合に有効となる。労働協約や事業所協定の適用のない場合（例えば、使用者が協約を締結する使用者団体の構成員ではない場合、労働者が労働組合の組合員ではない場合、労働者が事業所委員会を設置していない場

⁴⁰ 荒木・前掲注35書127頁以下参照。

合などが考えられる。)では、国家法による規制はあるものの、それ以外の労働条件は労働契約上の取り決めによって決定される。

(2) 労働条件決定の法的手段

上でみたように、ドイツでは、労働条件の決定に複数の法規範がかかわる。労働条件決定のあり方を理解するには、それぞれの法規範の中で、いずれの法規範が最も優位な効力を有するかについての理解が必要である。以下では、国家法、労働協約、事業所協定、労働契約の法規範の相互関係について概説する。

ア 国家法

国家法は、他の法規範に対して片面的な強行性を有する。つまり、労働者の側からみて、国家法の定める労働条件の基準を下回る規制を他の法規範によって行うことができない。ただし、国家法自体において、法定基準を下回る労働条件の設定を労働協約など他の法規範によって可能とすることが明示的に許されている場合に限り、そうした労働条件設定が可能となる。

一例を挙げると、労働時間法3条は、1日8時間を法定労働時間とし、6暦月もしくは24週間の平均で週日1日あたり8時間を超えない限りで、1日10時間まで労働時間を延長できるとする。これに対し、労働時間法7条は、労働協約、もしくは労働協約に根拠を持つ事業所協定により、労働時間法3条と異なる調整期間の定めができるとする。つまり、労働協約やそれに基づく事業所協定の定めいかんでは、平均して週日1日あたり8時間を超えないとする際の調整期間を6暦月ないし24週間より長い1年などの期間に設定できる。

イ 労働協約

労働協約によっても、国家法自体が許容しない限り、国家法の定める法定基準を下回る労働条件を設定することはできない。他方で、国家法を上回る労働条件、すなわち、労働者にとって、より有利な内容の労働条件を労働協約によって設定することは当然、許容される。例えば、労働時間法上で許容される1週間の労働時間は原則48時間までであるが、労働協約の上では、週所定労働時間が35～40時間に設定されることが多い。

すでにみたように、労働関係の内容・締結・終了および事業所組織に関する労働協約の規定は、協約の拘束を受ける者（協約の当事者である労働組合と使用者団体の構成員、すなわち当該組合の組合員と当該使用者団体に加入する使用者）に対して規範的効力を有する。この規範的効力により、労働協約の定める基準に満たない労働条件の個別労働契約上の取り決めは無効となり、欠落している部分は補完される。他方で、労働協約よりも労働者にとって有利な取り決めが個別的に当事者間でなされている場合には、協約当事者はそれを排除することができない（有利原則）。

ドイツにおける労働条件決定にとって重要な意味を持つのは、労働協約と事業所協定との間の優劣関係である。この点については、次の事業所協定の項で取り上げる。

ウ 事業所協定

事業所協定もまた、事業所組織法により規範的効力を認められ、その効力は当該事業所に所属する全労働者に及ぶ。この規範的効力により、事業所協定の内容を下回る個別労働契約上の取り決めは無効となり、欠落している部分は補完される。事業所協定で定められた内容は、事業所に統一的に適用され、個々の労働関係に対し直律的・強行的に作用することから、法的効果としては日本の事業所における就業規則と類似する側面を有するが、事業所協定は労働者の選挙によって選出された従業員代表である事業所委員会と使用者との間の合意としての性格を有する点が異なる。

問題は、労働組合と使用者団体が締結した労働協約と、事業所委員会と使用者が締結した事業所協定との間の効力の優劣である。この点については、事業所組織法の上で、労働協約で実際に規制されている労働条件、あるいは、労働協約で規制されることが通常であるような労働条件（賃金、労働時間、有給休暇など）は事業所協定の対象にできないことが定められており、労働協約が事業所協定に優位する原則（協約優位の原則）が明確にされている（77条3項）。つまり、労働協約で定められている労働条件と異なる条件を事業所レベルの事業所協定で定めたとしても、事業所協定には効力が認められないことになる。このように、個々の企業・事業所に対し、労働協約による産業別次元での労働条件規制を優位させる点にドイツの労働条件決定システムの特徴がある。もっとも、ドイツの労働裁判所は、実際に労働協約による規制が行われていない労働条件については、事業所協定による規制を有効としている。このため、事業所協定によって規制できる労働条件の範囲は広げられる傾向にあり、労働時間の各週日への配分、有給休暇の計画、労働安全衛生体制の構築、成績給の導入による賃金決定など、多くの事項が事業所協定により事業所レベルで規制されている。

エ 労働契約

使用者と労働者の労働条件に関する個別合意は、その内容が労働協約や事業所協定の労働条件を上回る限りで効力が認められる（有利原則）。

実務においては、事業所の労働者全体に適用される労働条件を、労働契約の内容を統一的に定めることで一律に決定することがしばしば行われている。こうした労働契約上の統一的な定めを、ドイツでは「一般的労働条件」と称している。一般的労働条件の内容には、労働協約上の賃金に上乘せされる付加的賃金などがある。

(3) 労働条件の変更

ア 概説

(2) でみたように、ドイツでは、労働条件を設定する規範として、国家法、労働協約、事業所協定、個別労働契約があり、その効力の優劣に関して明確なヒエラルキーが存在する。労働条件を変更しようとする場合でも、それぞれの法規範の優劣が問題となる。

同一ランクの法規範によって、労働条件を変更しようとする場合には、「後法は前法を廃す (lex posterior derogat legi priori)」との一般原則があてはまる。例えば、新たに労働協約が締結された場合、新協約の労働条件が以前の労働協約上の労働条件にとってかわることになる。この場合、従前の労働条件を労働者の不利に変更する内容であっても、(国家法の最低基準に抵触しない限り) 当然に有効である。同じことは、事業所協定、および、個々の労働契約についても当てはまる。

これに対し、下位の法規範によって上位の法規範で定められた労働条件を変更することは原則として不可能である。労働契約上の個別的な取り決めにより、労働協約や事業所協定の基準を下回る労働条件を設定することはできない。他方、有利な取り決めであれば、有利原則により有効である。

また、労働協約は協約当事者の合意に基づき成立し、事業所協定も事業所委員会と使用者の合意による成立が原則であることから、使用者はそれらの法規範により設定されている労働条件を、自らの一方的決定によって変更することはできない。個別の労働契約に基づき設定されている労働条件についても、使用者が一方的に変更できる範囲と、労働者の個別同意を得る必要のある範囲とが存在する。日本と比較すると、使用者の一方的決定により変更できる労働条件の範囲は限定されている。

以下では、各法規範相互の関係にも注目しながら、労働条件の変更方法について概観することにしよう。

イ 労働協約

労働協約の変更には、前述の「後法が前法を廃する」との原則が当てはまり、労働協約上の労働条件は、新しい労働協約の締結をもって変更することができる。上述のように、従前の労働条件を労働者の不利に変更する場合でも問題はない。新たな協約が締結されない場合には、協約自体に定められた時点、あるいは協約自体に定められた解約手続によって失効することがある。ただし、労働協約法では、労働協約の有効期間経過後も、その規範が他の取り決めによって代替されるまでには効力が引き続き存続することが定められている (いわゆる余後効)。この場合、事業所協定や、個別労働契約の取り決めがなされなければ、従来の労働協約上の労働条件がなお効力を持つことになる。

ウ 事業所協定⁴¹

事業所協定の変更にも「後法が前法を廃する」との原則が当てはまる。従前の内容を労働者の不利益に変更するものであっても有効である。

事業所協定に期間の定めのある場合、当該協定は所定の期間の満了に伴い失効する。期間の定めのない場合には、合意解約もしくは解約告知によって終了する。解約告知期間は、特段の定めのない場合3ヶ月間となる。事業所協定の失効後、事業所委員会の共同決定事項については、別の取り決めがなされるまで従前の事業所協定の効力が残る。

(ア) 事業所協定と労働協約との関係

上述のように、事業所協定と労働協約との関係では、協約優位の原則が事業所組織法の上で定められているため、労働協約によって労働条件が実際に規制されている場合には、事業所協定により協約上の労働条件を変更することはできない。

労働協約の基準を下回る内容の規制を行う事業所協定の効力が認められるには、労働協約においてそのことが許容されていなければならない。事業所協定による異なる取り決めを許容するような労働協約上の規定は、「開放条項」と呼ばれている。こうした開放条項と、それを根拠とした事業所協定は、実務上広く用いられている。

既述のように、ドイツでは、賃金をはじめとする労働条件は、通常、産業別・地域別の労働協約によって規制されている。産業別に組織された労働組合の使用者に対する対抗力は強いいため、協約上の労働条件は低いものではない。しかし、中小規模の企業にとって、協約上の労働条件は過重な負担となる場合もあり、各企業ないし各事業所の事情に応じた労働条件の決定を求める声がドイツでも高まっている。このため、上述の開放条項の利用により、事業所レベルでの柔軟な労働条件決定の可能性が開かれている。近年では、企業の雇用保障と引き替えに、労働協約とは異なる賃金や労働時間の定めを許容する開放条項が多く用いられている。

(イ) 事業所協定と個別労働契約との関係

労働契約上の個別合意については、労働裁判所の判例により、事業所協定との間で有利原則が肯定されている。そのため、事業所協定の内容との比較で、労働者に有利な内容の個別合意は効力を有する。

ドイツでしばしば問題となってきたのは、一般的労働条件（上記(2)エ参照。事業所の従業員集団に対して統一的に定められた労働契約の内容）を、事業所協定によって変更することができるかどうかである。本来、一般的労働条件は労働契約上の取り決めであり、事業所協定よりも有利な個別的取り決めは有効であるため、事業所協定によってこれを引き下げるこ

⁴¹ 事業所協定と他の労働条件設定規範との間の相関関係に関する文献として、荒木・前掲注35書150頁以下、大内・前掲注35書174頁以下を参照。

とはできないはずである。しかしドイツの労働裁判所は、個々の労働者については不利益となる変更であっても、事業所協定が適用される従業員全体についてみれば事業所協定による新たな規制が従来の労働契約上の一般的労働条件よりも不利でない限りで、事業所協定による統一的な変更が有効であると判断し、事業所の一部労働者にとっては不利益となる労働条件変更を事業所協定によって行っても有効となりうることを示した⁴²。

事業所協定による労働条件の変更がどこまで可能かは、ドイツの労働条件決定システムにおける重要な問題である。例えば、労働契約締結時に、労働者と使用者が合意した週日の所定労働時間と、週内における労働時間配分は、個別的な取り決めとは解されず、事業所の労働時間変更の際し、事業所協定によって後から変更が可能であるとされている⁴³。他方で、個別労働契約上で定められた定年年齢を、後に事業所協定によって引き下げることができない、とした判例⁴⁴があるなど、労働条件の内容によって様々な判断がなされている。

エ 労働契約上の労働条件変更

(ア) 概説

使用者が労働契約に基づく労働条件変更を行う場合、大別すると、使用者からの給付内容の変更（賃金額の変更）と、労働者による給付内容の変更（職務・勤務場所等の変更）とが考えられる。使用者が労働条件を労働者にとって有利に変更する場合（付加的賃金の支給・賃上げ、労働者の昇給など）には、変更し労働者が同意しないことは考え難いが、逆に賃金等の労働条件を従前より労働者にとって不利益に変更する場合には紛争の原因となりうる。労働者の職務もしくは勤務地の変更もまた労働者にとって不利益をもたらす場合がある。こうした変更を使用者が行うにあたっては、①労働契約上、使用者にあらかじめ一方的な変更の権限が留保されていれば、使用者は自らの意思決定によりこれを行うことができる。②他方で、変更の内容があらかじめ留保された権限行使の範囲を超えるものである場合には、使用者は一方的にこれを行うことができず、原則として労働者の個別的な同意が必要となる。①の使用者に留保された権限としては、労務指揮権、変更・撤回権などが考えられる。

(イ) 労務指揮権⁴⁵

使用者の労務指揮権は、労働者の労働義務を具体化する権利とされ、労働契約に本質的に内在すると解されている。労働契約を締結することで、使用者には労務指揮権が認められ、その権利を行使できる範囲内で、使用者は労働者の労働条件を一方的に変更することができ

⁴² BAG GS 8. 9. 1986 AP Nr. 17 zu §77 BetrVG 1972. もっとも、本決定の射程は使用者による「社会的給付」に限定されており、その内容は、労働者による労働給付に対する直接的な報酬ではない、勤続手当、企業年金、一時金等とされている点には留意が必要である。すなわち、個別契約上の統一的規制により通常の賃金、俸給が設定されている場合の変更は想定されていない。

⁴³ ErfK/Kania, §77 BetrVG Rn. 98; BAG 23. 6. 1992, AP Nr. 1 zu §611 BGB Arbeitszeit.

⁴⁴ BAG GS 7. 11. 1989 AP Nr. 46 zu §77 BetrVG 1972.

⁴⁵ ドイツにおける労務指揮権に関しては、土田・前掲注35書を参照。

る。ただし、ドイツでは使用者の労務指揮権の行使によって変更できる労働条件の範囲は限定されている。ドイツの営業法106条では、使用者の労務指揮権について、「労働給付の内容、場所及び時間について、かかる労働条件が労働契約、事業所協定、もしくは適用可能な労働協約の規定、又は法律の規定によって確定されていない限りで、公正な裁量に従ってそれらを決定できる」権利であると規定されている。

それでは、労務指揮権の行使による労働条件の変更は、どこまで可能だろうか。一般に、労務指揮権の行使の限界は、次のように解されている。賃金額及び労働時間の長さを、労務指揮権によって変更することはできない。労働者の職務が労働契約によって合意されている場合には、使用者はこれを労務指揮権の行使により一方的に変更することはできない。労働者の賃金は、通常、労働協約等により体系立てられている賃金等級への格付けによって決められているが、この賃金等級を労務指揮権の行使により変更することもできない。使用者が上記のような変更を行おうとする場合には、当該労働者の個別同意を得る必要がある。労働者が変更不同意の場合には、使用者は後述の変更解約告知の手段を用いることができる。

ドイツでは、労働者の職務、賃金等級の格付け、勤務する事業所、所定労働時間と週内配分などは、労働協約ないし事業所協定、もしくは個別の労働契約によって定められていることが通例であり、そうした労働条件の変更は労務指揮権の行使によっては一方的になしえない。そうすると、労務指揮権によって変更できる労働内容、時間、場所の範囲は相当な程度、限定されることになる。また、以上の枠内で労務指揮権を行使しうる場合でも、使用者は「公正な裁量」に基づいてこれを行行使しなければならない。

(ウ) 変更・撤回権の留保

労務指揮権の行使により一方的に変更できない労働条件に関しても、使用者が労働者との合意によりあらかじめ変更の権限を留保することは、労働協約もしくは事業所協定の規定に違反しない限り、又は良俗（ドイツ民法典138条）に違反しない限りで可能である。

上記の例として、使用者が労働協約上の賃金に加えて追加的な賃金給付を行っている場合に、この追加的賃金部分の支給を撤回する権利を使用者が労働契約上の取り決めにおいて留保するケースがある。こうした撤回権の留保があらかじめなされていれば、使用者は追加的賃金給付の撤回を行うことができる。もっとも、こうした撤回権が認められる場合でも、その行使が使用者の裁量に完全に委ねられるわけではなく、ドイツ民法典がさだめる信義誠実の原則（242条）に違反する場合などには、そうした権利の行使は無効とされている。

(エ) 変更契約

労働条件の変更は、契約相手の同意があれば、他の上位規範に反しない限りで可能である。労働条件の変更を目的とする合意は、「変更契約」と称され、相手方の明示又は黙示の同意によって成立する。もっとも、問題となるのは、使用者によって労働条件の変更が行われた

場合、どのような状況であれば労働者がその変更同意したものと認められるかである。ドイツの労働裁判所は、労働者の同意が認められるケースを限定的に解している。例えば、企業が運営している企業年金制度を変更し、労働者が退職後に受け取るはずの給付内容が変更されたような場合には、変更の内容は労働者の退職後に具体化されるのであって、単に労働者が制度の変更後も企業に継続して就労していたという事実のみでは、労働者が企業年金制度の変更同意したものと推定されないとした判例がある⁴⁶。

（オ）変更解約告知⁴⁷

ドイツには労働条件変更の手段として、「変更解約告知」と称される制度が法定されている。この制度の概要を理解するには、ドイツの解雇制限法について触れておく必要がある。ドイツでは、解雇制限法が定められており、同法によれば使用者が労働者を解雇する場合には正当な理由が必要とされ、そうした正当理由なしに行われた解雇は無効とされる。「変更解約告知」は、解雇制限法の中に定められた制度である。

使用者が、ある労働者を変更された労働条件の下でなら継続して雇用してもよい、と判断した場合には、その労働者との労働契約について解約の告知をする、すなわち解雇の意思表示をするのと同時に、変更した新しい労働条件の下での労働関係の継続をその労働者に申し込むことができる。こうした解約告知と変更された条件の下での労働関係継続の意思表示を同時に行うことを、「変更解約告知」という。変更解約告知を受けた労働者は、3つの選択肢を有する。

- ①労働者が、変更された労働条件を無条件で承諾する場合には、労働関係は変更された労働条件の下で継続する。
- ②労働者が、変更された労働条件の下での就労を拒絶した場合には、労働関係は解約告知によって終了する。この場合には、解雇制限法に基づき、労働者は解雇の無効を主張して労働裁判所で争うことができる。
- ③さらに、労働者は、変更された労働条件の下での就労を受け入れつつ、変更された労働条件が社会的に不当であるとして、変更の効力を労働裁判所で争うことができる。労働者は、使用者による変更解約告知の後、3週間以内に、労働条件変更を社会的に不当であるとの留保を使用者に表示した上で、労働裁判所に、労働条件の変更が社会的に不当であることの確認を求める訴訟（変更制限訴訟）を提起できる。

変更制限訴訟において労働条件の変更が社会的に不当であると裁判所が判断した場合には、従前の労働条件の下で労働関係が継続したこととなる。変更社会的正当性があると判断された場合には、変更された労働条件の下で労働関係が継続する。

⁴⁶ BAG 8. 7. 1960, AP Nr. 2 zu §305 BGB.

⁴⁷ 変更解約告知に関して、荒木・前掲注35書137頁以下、大内・前掲注35書214頁以下、土田・前掲注35書211頁以下を参照。

通常の解雇訴訟の場合には、いったん労働者の就労が途絶え、使用者による賃金の支払いがなくなる不利益を労働者が被るのに対し、③のような労働関係継続の留保付き承諾を認める制度は、労働関係および就労が継続されることから、労働者が収入を維持しつつ変更の効力を争うことを可能とし、労働者の不利益を軽減する。

変更解約告知の社会的正当性の判断基準は、ドイツにおける通説・判例によると、以下のようになる。変更解約告知が社会的に正当とされるには、①変更解約告知の手段を用いて労働条件を変更することが正当といえるだけの重大な利益が存在すること、②労働者にそれを受忍させることが期待可能であることが必要である。ドイツの解雇制限法では、解雇を正当化する理由として、労働者の個人的理由（労働者の能力・適格性の欠如など）、労働者の行為上の理由（労働者による非違行為の存在など）、及び、使用者の側での急迫の経営上の理由（経営難など、解雇を必要とする理由）が定められている。上記①の段階では、変更解約告知の場合も、これらの理由に基づき、使用者が変更解約告知を行うことが不可避であるかどうか審査される。②の段階では、使用者が用いた手段と、労働者が被る結果との間に釣り合いが取れているかどうか判断される。

労働者の個人的理由による変更解約告知は、老齢、疾病等により従来職場で労働者を就労させることが困難で、かつ、新職場での就労が当該労働者に期待可能である場合に、変更の正当性が認められている。労働者の行動を理由とする変更解約告知では、事業所内外での犯罪的行為、上司・同僚との不和、取引相手とのトラブル等を理由として労働者の職場を移す必要があり、かつ、新職場での就労が当該労働者に期待可能であることが要件となる⁴⁸。

経営上の理由による変更解約告知の正当性判断もまた、①急迫した経営上の必要性により労働条件の変更が不可避であるか、②具体的に申し込まれた変更が労働者に期待可能であるか、という2段階で審査される。このうち、賃金の変更に關する変更解約告知に關しては、他の変更とは質的に異なるものとみなされ、とりわけ厳格な要件が課される。単なる賃金コストの引き下げという目標は、それだけで変更解約告知を正当化するものではないとされている。変更解約告知を行われなければ解雇をせざるを得ないことが想定され、同時に、賃金の減額が労働者にとって公正に甘受されるものである場合にのみ、変更解約告知による賃金の変更が正当化される。例えば、他の多くの労働者が不利益を被らない一方で、ある労働者に対してのみ客観的理由なく賃金減額がなされた場合、そうした賃金減額は当該労働者にとって公正に甘受されるものではなく、かかる労働条件の変更には社会的正当性がない⁴⁹。これに対して、労働者の給付する労働の内容を変更する場合、あるいは労働時間を変更する場合には、その社会的正当性が認められる理由として、人員削減の必要性や、業務量の減少といった配転の必要性が使用者側にあればよいとされる。

⁴⁸ 土田・前掲注35書212頁以下を参照。

⁴⁹ BAG 20. 8. 1998, AP Nr. 50 zu §2 KSchG.

2 各論

(1) 賃金

一般に、ドイツの賃金は、産業別ないし地域別に締結された労働協約によって決定されている。

金属産業における賃金基本協約を参照すると⁵⁰、賃金は主に①基本賃金、②成績給、③負担手当の3つの要素により構成されている。

基本給は職務評価により等級に分類されている。労働者をどの等級に格付けするかにあたっては、当該労働者の①知識と能力（職業教育、専門教育と経験）、②思考、③行為の裁量、責任、④コミュニケーション、⑤部下の指導といった評価指標の点数が基準とされている。こうした等級および格付けのための評価指標は労働協約により決定されているが、実際に労働者を賃金等級に格付けするにあたっては、事業所委員会の共同決定事項とされているため、当該事業所に事業所委員会が設置されている場合には、事業所委員会の同意が必要となる。

成績給は、成績結果の評価によって決定され、評価方法として所定の成績評価指数による評価、設定された標準との比較による評価、設定された目標の達成度による評価などの方法が労働協約に定められている。こうした成績評価を各事業所で具体的に実施する場合にもやはり事業所委員会の同意が必要となる。

負担手当とは、筋肉への負荷や環境による影響を測定し支給される、主として現業労働者のための手当である。

この他、労働協約において定められる付加的な賃金として、社会手当などと称される手当がある。具体的には、クリスマス手当や休暇手当、家族手当などがある。また、個々の企業内でも、永年勤続手当や企業年金といった給付が行われている。

(2) 労働時間

ドイツでは、労働時間を規制する国家法として、労働時間法が制定されている。同法によると、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならないが、6暦月又は24週の間で週日の労働時間が8時間を超えない限り、1日の労働時間を10時間まで延長することができる。日曜日及び法定祝祭日は、0時から24時まで労働者は働いてはならない。

1日の労働時間が6時間を超え9時間までの場合には、少なくとも30分の休憩時間が、労働時間が9時間を超える場合には少なくとも45分の休憩時間が労働者に与えられなければならない。また、1日の労働時間が終了した後、労働者は少なくとも11時間の中断なき休憩時間を取らねばならない。

⁵⁰ 藤内和公「ドイツにおける労働条件規制の交錯—産業レベルおよび企業レベルにおける規制の相互関係—」岡山大学法学会雑誌54巻4号36頁以下（2005年）。

時間外労働については労働時間法による規制がなく、時間外労働に対する割増手当の支払義務は定められていない。

労働時間法の規制を遵守させるため、ドイツの各州で制定される州法に基づき設置された労働保護官庁が監督を行う。使用者が故意又は過失により同法に違反した場合には罰則の適用がある。労働時間法の性格は公法的な取締法である。

労働時間法の実際の役割は、許容される労働時間編成のあり方について大枠を定めることにとどまり、具体的な労働時間の設定は労働協約ないし事業所協定、個々の労働契約によって行われるのが通例である。また、一日の始終業時刻および休憩時間の決定、並びに各週日への労働時間の配分の決定については、事業所委員会の共同決定事項となっているため、事業所委員会のある事業所では、使用者は上記の決定を一方的に行うことはできず、事業所委員会の同意が必要となる。

一般に、労働協約では労働時間法上の基準を上回る労働時間が定められている。例えば、南バーデンの金属産業一般労働協約では、協約上の週当たり労働時間は35時間と定められ、週所定労働時間を40時間まで延長する場合には労働者の個々の同意が必要とされている。時間外労働に関しては、急迫した事業運営上の必要性がある場合に、事業所委員会の同意のもとに週10時間まで、および月20時間まで時間外労働を協定することができる。時間外労働については割増手当の支払い義務が使用者に課されている⁵¹。

また、労働時間を柔軟に設定する実務上の制度として「労働時間口座」と呼ばれる制度が広がりを見せている⁵²。労働時間口座とは、各人が労働時間を記録し、所定労働時間を超える分を「貯蓄」として用いる制度である。こうした労働時間口座制度の運用により、①一定の時間帯で出退勤時刻を労働者が決定できるフレックスタイム制度、②時間外労働分を、その後の労働時間で清算する時間外労働口座、③労働協約で定められた時短分の労働時間を休暇によって清算する時短貯蓄口座など、多様な労働時間設定が事業所ごとに行われている。この労働時間口座の運用は、労働時間法の規制に違反してはならない。

(3) 年次有給休暇

ドイツでは、1963年に制定された連邦年次休暇法により、労働者の年次有給休暇取得が認められている。同法によると、労働者に年間で最低24日の年休権が認められる。この法律では、労働時間数は問題とされていないため、パートタイム労働者にも年休取得が同様に認められる。労働関係が6ヶ月間継続すると、完全な年休権が認められる。この法律では、実際の就労を要件としていないため、例えば暦年の間、病気のため就労不能であった労働者にも、すべての年休権が認められる。

⁵¹ 藤内・前掲注50論文93頁以下。

⁵² 『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』第2章ドイツ（橋本陽子）88頁以下に詳細な報告がある（2005年）。

連邦年次休暇法によると、年休の時期設定権は使用者にあるものの、使用者は時期設定の際に労働者の希望を考慮する必要があり、経営上の差し迫った必要性がある場合、もしくは、社会的観点の下で優先されるべき他の労働者の休暇時期の希望がある場合にのみ、労働者の希望と異なる設定をなすうる。例えば、典型的な前者のケースには、小売業でクリスマス商戦の時期であること、後者のケースには、学校が休みの時期に年休の取得希望が重なった場合、義務教育中の子を持つ労働者の希望が優先されることなどがある。年休は原則として連続して与えられなければならない。

年休取得時に支払われる休暇賃金の額は、休暇取得前直近13週間の平均賃金額から算定される。この間、時間短縮操業や操業停止、労働者に帰責事由のない欠勤を理由として賃金が喪失したとしても、休暇賃金の算定においては考慮されない。

こうした連邦年次休暇法による規制は、労働時間法と同様、年次有給休暇制度の大枠を定めるもので、実際には、労働協約ないし事業所協定によって休暇制度が具体化され、運用されている。連邦年次休暇法自体、労働協約を通じて、法律上の基準と異なる（下回ることも可）年休の規制を行いうることを広く認めている。もっとも実際には、年休日数、待機期間の定め、休暇賃金額などにつき、法律の基準を上回る年休取得の条件が労働協約によって定められているのが通例である。多くの場合、休暇賃金とは別に、休暇中の出費をまかなうための休暇手当の支給が労働協約で定められている。

また、従業員集団の年休取得時期の希望を調整し、各労働者の年休時期を設定するにあたっては、事業所委員会が関与している。事業所委員会に共同決定権が認められる「社会的事項」の中に、年休に関する事項も含まれている。そこでは、事業所での年休に関する一般原則の定立及び年休計画、並びに、使用者と労働者が年休の時期設定について合意に至らない場合には当該労働者の年休時期設定についても、事業所委員会が共同決定権を有する。

（４）配転・出向

配転とは、労働者が給付する労働の種類・場所の変更をいう。ドイツでは、配転に関して、労働契約法上の規制と、事業所組織法上の規制とが存在する。

ア 労働契約上の配転

労働契約の上では、労務指揮権の行使により、使用者がどの範囲まで一方的に配転を命令することができるかが法的な問題となる。使用者は、労働契約の予定する範囲内であれば労務指揮権に基づき、配転を行うことができる。この労務指揮権行使の範囲は、どの程度まで、労働契約の上で使用者に労務指揮権に基づく配転命令が可能であったかの解釈によって決まる。配転命令の範囲は、当該労働者が行うべき労働の種類・場所がどの程度まで特定されているかについての労働契約の解釈を通じて判断される。すなわち、労働契約の上で、労働者が給付すべき労働の種類・場所が特定されていれば、労務指揮権の行使によってその労働の種

類・場所を変更する配転を行うことはできない。

労務指揮権の行使による勤務場所の変更がどの程度まで可能かの判断は、労働契約の解釈による。事業所が特定されていると解される場合、職務を変えることなく、同一の事業所内での勤務場所を変更することは、労務指揮権の行使によって行うことができると解されている⁵³。しかし、他の事業場への配転を行うためには、当該労働者の個別合意を得るか、もしくは変更解約告知の方法を取る必要がある。

労働者の行うべき職種が労働契約上で特定されていると解釈される場合には、同一の職種系列内での職務変更については、労務指揮権の行使によって行うことができる。労働協約等により、労働者が位置づけられる賃金等級が定められている場合には、他の賃金等級に属する職務への配転を労務指揮権の行使によって行うことはできない。使用者に留保された変更権の範囲を超えて、職種や賃金等級を変更するには、当該労働者の個別同意を得るか、もしくは変更解約告知の方法を取る必要がある。

ドイツの判例では、労働者が一定の期間、継続して特定の職種ないし特定の事業所で勤務してきた場合には、労働義務の内容・場所が黙示的に特定されたものと解する傾向にある。使用者が労務指揮権の行使により一方的に行うことのできる配転の範囲は厳格に画されている。他方で、前もって幅広い範囲での配転命令がありうることを留保する「拡張条項」と呼ばれる条項を労働契約において定めておくことが実務では行われている。もっとも、こうした条項を労働契約においたとしても、使用者の配転命令権がそれに応じてすぐさま拡張されるわけではなく、配転命令の効力が労働裁判所で争われた際には、営業法106条の規定により、具体的な配転命令が「公正な裁量」によるものかどうかの司法審査が行われることになる。

使用者が労務指揮権の行使により一方的に配転を行うことができない場合には、変更解約告知によって労働者の職種ないし職場の変更を行うことが考えられる。前述のように、変更解約告知が行われ、労働者が労働裁判所で変更制限訴訟を提起し労働条件変更を争った場合には、変更解約告知を正当化する理由の有無、及び、実際に行われた変更が当該労働者にとって受忍可能なものであるかが審査される。

具体的には、労働者の行動を理由とする変更解約告知において、守衛としての業務に必要な警察官の権限を剥奪された労働者の配転、労災防止上必要な健康診断の受診を拒否した労働者の配転などが認められている。経営上の必要性に基づく変更解約告知では、職場のOA化により余剰人員となった労働者の配転、余剰人員となった水泳指導員の技術者への配転などが認められている。

⁵³ 例えば、工場の製造ラインにおける作業場所の変更、同一事業所での部屋・フロアー・建物の変更など。こうした配置換えには、一般に *Umsetzung* の呼称が用いられ、配転 (*Versetzung*) と区別されている。MünchArbR/Blomeyer, §48 Inhalt der Arbeitspflicht, Rn. 86.

イ 事業所組織法上の配転

事業所組織法99条は、個々の労働者の配転が事業所委員会の共同決定事項であることを定めている。事業所組織法95条3項では、同法にいう「配転」は、労働給付の環境に著しい変更をもたらすような他の労働領域への配置とされており、配転による職務の変更が重大である場合がこれに該当する。他の事業場への配転は、事業所組織法上の配転には含まれない。もっとも、配転先の事業所からみると、配転された労働者の受け入れは事業所組織法99条1項の「採用」となるため、共同決定の対象となる。

共同決定の効果として、事業所委員会が事業所組織法の意味における配転につき事業所組織法99条所定の理由をもって同意を拒否した場合には、配転の効力は否定される。具体的には、配転が①法律、労働協約もしくは事業所協定、判例などに違反するおそれのある場合、②事業所組織法95条により、事業所委員会と使用者が共同決定した人事上の措置に関する人選指針に違反するおそれがある場合、③配転される労働者が不利益な取扱いを受ける場合などに事業所委員会は同意を拒否できる。

仮に、配転に労働者が同意し、労働契約法上は配転が有効と解される場合でも、上記の客観的理由がある場合には、事業所委員会はその配転を拒否できる。

ウ 出向

ドイツでは、日本の在籍出向に相当するような、労働者が使用者との労働関係を維持した上で、労働者を第三者の下で就労させる場合の法関係を、「賃借労働関係」と称している。こうした「賃借労働関係」に基づく労働者の第三者の下での就労は、コンツェルンを形成する企業グループ内などで行われている。

法的に問題となるのは、労働者を第三者の下で就労させるにあたり、それを労働者の個別の同意なしに労務指揮権の行使によって行いうるか、あるいは、労働者の同意を必要とするか、である。例えば、コンツェルンを形成する企業グループ間での「配転」、「賃借」を想定して、コンツェルンを形成する一企業に雇用された労働者の労働契約に、そうした人事上の措置を行う命令権を使用者に留保する条項、いわゆる「コンツェルン留保条項」が設けられることがあるが、こうした条項に基づく命令が有効であるかどうか、はっきりとした判例は示されていない。

(5) 懲戒

ドイツでは、使用者の懲戒権に関する法律上の規定は特に存在していない。もっとも、事業所組織法で事業所委員会に共同決定権の認められる「社会的事項」の中に、事業所の秩序及び事業所における労働者の行動に関する事項が含まれているため、事業所における労働者の秩序違反行為に対して何らかの罰則を設けるような罰則規程を定めるためには、使用者は事業所委員会と共同決定を行わなければならない。また、そうした規程に基づき使用者が具

体的に懲戒処分を行う際にも、事業所委員会の同意が必要とされている。

制裁手段としては、通常、罰則規程において、訓告、譴責、制裁金等が設けられている。ここで留意する必要があるのは、ドイツでは懲戒と解雇が明確に区別され、普通解雇と区別された懲戒解雇というカテゴリーは、少なくとも司法審査の枠組みでは設けられていないことである。労働者の秩序違反行為を理由とする解雇は、解雇制限法の規制の下、労働者の行動を理由とする解雇として、その社会的正当性が審査されることになる。また、懲戒処分として、労働者の賃金グループ格付けを引き下げるなどの、賃金減額を伴う「降格」を行うことはできない、と解されている点も、労働条件決定の上では重要である。労働者の行動を理由として、賃金等級の変更を伴うような職種・職務の変更を行おうとする場合には、労働者の同意が得られなければ、変更解約告知の手段を取る必要がある。

(6) 労働契約の期間設定

ドイツ民法典620条によると、「雇用関係は、定められた期間の満了によって終了する」とされ、労働契約の期間設定に関して、特段の規制はなされていない。しかし、ドイツでは、後述のように解雇制限法が制定され、正当な理由のない解雇は無効とされている。当事者の合意による自由な労働契約の期間設定が許容され、期間満了をもって労働契約が終了させられるとすれば、解雇制限を回避するために有期労働契約の形式が選択され、解雇制限法による解雇制限の意義は大きく減殺されることになりかねない。そこで、ドイツの労働裁判所は、労働契約の期間設定には正当な事由を必要とし、そうした事由のない期間設定を無効とし、期間の定めのない労働契約として扱うとする判例を形成してきた。そして2001年より、ドイツではパートタイム労働・有期労働契約法が施行され、この法律により、労働契約の期間設定についての規制が明文化されている。

パートタイム労働・有期労働契約法は、有期労働契約の性質について、期間の設定が暦にしたがって定められた有期労働契約と、労働の種類・目的にしたがって定められた有期労働契約とを区別している。

暦による有期労働契約の場合、2年以内の期間であれば、特に正当な理由なしに期間設定を行うことができる。また、2年以内の期間であれば、3回まで契約更新が可能とされている。ただし、この期間設定は、当事者が最初に締結する労働契約に限られ、つまり、以前から労働関係にあった者が改めて労働契約を締結する場合には適用されない。

原則として、同じ労働契約の当事者が2年を超えて労働契約に期間を設定しようとする場合には、それを正当化する事由が必要となる。パートタイム労働・有期労働契約法では、そうした正当事由が存在する場合として、次のものを挙げている。①一時的に、追加的な労働需要が存在する場合、②職業訓練もしくは大学課程から引き続き雇用する場合、③他の労働者の代理で雇用する場合、④労働の特性から期間設定が許容される場合、⑤試用のため期間を設定する場合、⑥労働者の個人的事情から期間設定が正当化される場合、⑦公的財政によ

る臨時雇用の場合、⑧期間設定が裁判上の和解で定められた場合である。こうした正当事由が存する場合には、最長期間の制限はない。

(7) 解雇

ア 概説

労働関係が終了する原因には、労働契約の両当事者による合意解約、労働者の退職の意思表示による辞職、定年、上述の労働契約期間の満了など複数のものがあるが、法的に最も問題を生じさせるのが、使用者による解雇（使用者による解約の意思表示によって労働関係を終了させること）である。

解雇は労働者の生活に重大な不利益を及ぼすことから、ドイツでは、1951年に解雇制限法が制定され、同法は社会的に正当性を欠く解雇を法的に無効とし、解雇について正当な理由を必要としている（解雇制限法1条）。このように、正当な理由のない解雇が制限されていることは、ドイツにおける労働条件決定システムにとって重要な意味を持つ。使用者が、特段の理由なく労働者を解雇できるとすれば、現行の労働条件を引き下げようとする使用者は、例えば賃金額の高い（と使用者が考える）労働者を解雇し、より低い賃金額を条件として新たに労働者を雇用することで、自らの意図した労働条件の調整を実現できる。労働者の労働場所ないし労働の内容を変更しようとする場合も、当該労働者が変更を拒絶した場合にはこれを解雇し、使用者の望む場所ないし職種での就労に同意する労働者を新たに雇用すればよいことになる。しかし、こうした事情のもとでは、労働者の置かれる立場は不安定となり、不利益のしわ寄せが労働者側にもたらされることになりかねない。この点で、解雇に正当理由が求められるドイツ法の下では、使用者の一方的決定による労働条件の調整可能性が大きく制限され、労働者にとって労働条件の保護が担保されているといえる。

イ 解雇制限法

解雇制限法は、10人を超える労働者を雇用する事業所において、6ヶ月勤続した労働者に適用される。

同法は、①労働者の個人的な事情、②労働者の行動・態度、③急迫の経営上の必要性のいずれにも根拠を持たない解雇は社会的に不当であるとし、こうした社会的正当性を欠く解雇が無効であるとする。①は、労働者の疾病・障害などを理由とする労働不能や労働能力の低下、適格性の欠如といった事情の存在、②は、労働者の秩序違反、無断欠勤、設備の破損、秘密漏洩といった義務違反行為の存在、③は、企業の経営不振や、合理化・生産方式の変更にもなう人員削減の必要性などの存在が理由となる。

労働者は、使用者から解雇通知を受けた後、解雇無効を争う場合には、3週間以内に労働裁判所に解雇無効の訴えを提起しなければならない。

労働裁判所は、解雇制限訴訟において、①上記の解雇を正当とする理由が実際に存在する

か、②そうした理由が将来的にも存続するか、③解雇以外の手段を使用者が取ることができないのか、④使用者と労働者の利益を衡量し、どちらの利益が優越するか、といった観点から審査を行っている。

さらに、上記の正当化理由がある場合でも、被解雇者の選定が事業所委員会と使用者が共同決定した被解雇者の人選指針に違反している場合、あるいは、当該労働者を同一事業所もしくは他の事業所で継続雇用することが可能である場合には、やはり解雇は正当性を欠き無効と判断される。急迫な経営上の理由による解雇の場合には、被解雇者の選択に際し、「社会的観点」を考慮する必要のあることも解雇制限法に定められている。具体的には、労働者の勤続年数、年齢、扶養義務、障害を考慮して、被解雇者の選定を行わなければならない。この人選基準の内容に関しては、ドイツの判例や学説、さらには立法政策の面でも、これまで大きな議論の対象となっている。

第3節 イギリス

はじめに

イギリス⁵⁴における個別労働関係は、法的には雇用契約⁵⁵という契約関係を中心に把握されている⁵⁶。したがって、「労働条件」とは、個別雇用契約の条件にほかならないといえる。しかし、雇用契約条件の全てが使用者と被用者との間の個別合意によって決定されるわけではない。雇用関係において生じうる全ての事象について、あらかじめ明確な合意を形成しておくことは不可能だからである。そこで、あくまでも当事者間の明示の合意を基本としながらも（明示の合意によって決定された条件は契約の「明示条件（express terms）」とされる）、コモン・ローや労働協約、制定法⁵⁷、就業規則、慣行などの「外的法源（external sources）⁵⁸」から一定の条件が雇用契約条件として「編入（incorporation）」されると考えることで、契約の合理的な解釈が図られている。すなわち、雇用契約は、外的法源が個別雇用関係に法的な影響を及ぼすことを説明するための、概念的な装置であるといえる。そして、実際には、明示の個別合意を基礎として発生する権利義務はそれほど多くはない。このように、イギリスでは労働条件の決定はすべて個別雇用契約によってなされているにもかかわらず、何がその契約条件であるかを正確に把握することは容易ではない。もっとも現在では、使用者が雇い入れ後2か月以内に「雇用条件明示文書（written statement of particulars of employment）」によって被用者に一定の雇用条件を通知しなければならないという制定法上の義務が規定されており、実務上重要な意義を有している。しかし同文書自体はあくまでも契約条件の一応の証拠にすぎず、契約の明示条件そのものではない。

したがって、イギリスの労働条件決定システムを理解するためには、雇用契約条件の法源

⁵⁴ 本稿において「イギリス」という場合は、連合王国（United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland）のうちイングランド（England）を指している。そして、本稿における法規制の内容は、原則としてイングランドにおけるものである。イギリスにおける労働条件決定システムの参考文献（邦語）としては、秋田成就編「労働契約の法理論－イギリスと日本」（総合労働研究所，1993年）、小宮文人「イギリス労働法」（信山社，2001年）、JILPT 労働政策研究報告書 No.39 『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』[有田謙司執筆部分]などがある。

⁵⁵ 本稿で「労働契約」「労働条件」という場合は、日本における概念を参照している。イギリスにおける「労働契約」および「労働条件」に言及する場合には、「雇用契約（contract of employment）」「雇用契約条件（terms of the contract of employment）」とする。イギリスにおける雇用契約は、約因に支えられた申し込みと承諾によって成立する。申し込みは大多数の場合使用者からなされ、承諾は書面または単に被用者が実際に勤務することによってなされる。人種、障害、性、信仰・信条、性的指向に基づく差別にあたる場合を例外として、採用に関する制約はほとんどない。雇用契約それ自体は、約因が存在しないような極めて稀な場合でないかぎり、書面でなされる必要はない。ただし、制定法上は、雇用契約の重要な条件に関して使用者が雇用条件明示文書を交付する義務が課せられている（1996年雇用権利法1条以下）。

⁵⁶ 本稿では、雇用契約規制の対象者の中核となる「被用者（employee）」の「労働条件」を念頭に置いている。被用者性判断の基準となる使用者のコントロールや義務の相互性などの要素が、日本における労働者性判断の基準と重なり合うと考えられるからである。

⁵⁷ 本稿で「制定法」という場合は、規則等の制定法的文書（statutory instruments）を含むものとする。

⁵⁸ 労働協約のように第三者の関与している合意や、使用者が一方的に決定する規則、法規制などは、当事者自身の合意から生じていないという意味で、個別雇用契約の「外部」にある法源だと考えられているのである（S Deakin & G Morris, Labour Law 4th ed. (Hart Publishing, 2005), p.239）。

を知ることが不可欠である。イギリスは判例法主義の国であるため、法源としてはコモン・ローの果たす役割が大きい。労働協約や制定法、慣行も重要である。ただし、雇用契約に編入されていったん契約条件となってしまうと、制定法に定める最低基準、および、明示条件が黙示条件（implied terms）に優越するという原則を例外として、各条件間の優劣は基本的には問題にならない。この点が、大陸法系システムとの大きな違いである。そこで、イギリスの労働条件決定に関する法理論としては、編入をめぐる理論が中心となるが、これは制定法ではなくコモン・ローによって規整されているため、非常に複雑である。本稿では、まず実務上重要な意味をもつ雇用条件明示文書に関する規制を概観した上で、雇用契約条件の法源と、各法源から雇用契約への条件の編入の基準を整理し、契約条件の変更について検討することとしたい。

1 雇用条件明示文書

雇用条件を明らかにしておくことは、法的安定性確保および紛争予防の見地から非常に重要である。そこで、1963年雇用契約法（Contract of Employment Act 1963）によって、被用者が雇用条件を明示される権利が定められた。この権利は、1975年雇用保護法（Employment Protection Act 1975）、1978年雇用保護統合法（Employment Protection (Consolidation) Act 1975）、1993年労働組合改革雇用権利法（Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993）⁵⁹によって拡充され、現在では1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）1条以下に規定されている。同文書によって、正確な内容を把握しにくい雇用契約条件の重要部分がある程度一覽性をもつものとなった。

（1）内容

1か月以上の雇用が継続する全ての被用者に対しては、雇用開始から2か月以内に雇用条件明示文書が交付されなければならない⁶⁰。同文書の内容は、交付の日から最大7日以内の特定の日には有効なものであることを要する。同文書に記載すべき事項は以下のとおりであるが、これらの項目に該当する事項がない場合には、そのことが明示されなければならない。また、以下の項目に変更があった場合は、使用者はさらなる明示文書を最も早い機会、遅くとも変更から1か月以内に交付しなければならない。もっともその場合、交付するのは関連する項目のみでよく、全ての項目を再列挙する必要はない。記載事項は、記載されるべき書面の性質に応じて以下の3種類に分類される。

⁵⁹ EC Directive 91/533を国内法化したものである。

⁶⁰ なお、雇用開始2か月以内に被用者が1か月以上国外で就労することになる場合は、国を離れる前に交付されなければならない。また、雇用が2か月以内に終了する場合でも、同文書は交付されなければならない。複数の文書が交付される場合は、その全てが2か月以内に交付されることを要する。

ア 必ず同一の書面で記載されなければならない事項

- ・使用者と被用者の名称。
- ・雇用開始の日付、および、以前の就労が現在の契約と継続性のあるものとして取り扱われるか否か。
- ・被用者が雇用された職務の簡潔な説明⁶¹（たとえば、「タイピスト」などでよい）。
- ・報酬額、報酬体系または計算方法。これには恩典的なものも含まれる。
- ・報酬が週給、月給、それ以外の間隔で支払われるかなど。
- ・通常労働時間。
- ・公的その他の休暇の権利および休日手当。
- ・就労の場所、または被用者が複数の場所で勤務することを要求されるもしくは許容される場合は、その旨の記載と使用者の住所地。

イ 合理的にアクセス可能なその他の書面を参照できる事項

- ・傷病・障害に関する条件、特に傷病手当。
- ・年金に関する権利。
- ・雇用を終了させるために使用者と被用者が与えなければならない告知期間。

ウ 別の書面に記載をしてもよい事項

- ・有期（fixed Period）の場合、終了の日付。
- ・常用でない（non permanent employment）場合、継続が見込まれる期間。
- ・雇用条件に直接影響を及ぼす全ての労働協約。使用者が当該協約の当事者でない場合は、それを締結した者。
- ・被用者が1ヶ月を超えて連合王国外で勤務することを要求される場合には、そのような勤務の期間、報酬が支払われる通貨、国外で勤務を要求されることによる付加的報酬または恩典、および、国内に戻ることに関する全ての条件。
- ・懲戒処分、解雇に関する手続。被用者に適用される全ての懲戒規則、および、被用者が懲戒処分に不満な場合にそれを申し出る人物とその方法。

（2）不交付に対する救済

雇用条件明示文書が適切に交付されなかった場合、被用者は雇用審判所（employment

⁶¹ 職種（job title）の範囲内の義務を遂行することを拒否することで解雇されるおそれがある。また、職種は刺員整理の対象者選定や、みなし解雇、均等賃金が問題となる際にも重要となる。そのような意味で、同項目が雇用条件明示文書のなかで最も重要な要素だとみる見解もある（J Bowers, *Employment Law* 7th ed., (Oxford University Press, 2005), p.50）。

tribunal) に申立をすることができる⁶²。申立を受けた審判所は、適切に項目を変更したり置き換えたりすることができる⁶³。審判所は与えられるべきであったのに与えられなかった事項を加えることもできるが、それを決定する際には、まず、問題の条件が口頭などで明示に合意されていたかを判断しなければならない。明示に合意がなされていない場合に限り、審判所は欠けている条件を挿入することになる。その際には、当事者が雇用開始以来どのように契約を取り扱ってきたかなど、使用者と被用者の関係に関する全ての事実と状況を考慮することになる。

ただし、審判所は、休日、休日手当、傷病手当、年金または懲戒規則に関する条件が当事者間によって合意されていない場合は、それらを決定する権限はない。契約の中に必ずしもそれらの条件を含める必要はないからである⁶⁴。

(3) 雇用条件明示文書の法的地位—契約そのものとの違い

雇用条件明示義務導入の目的は、雇用契約の最も重要な要素の明確化を奨励することにあった。しかし、雇用条件明示文書は雇用契約の「鏡」、すなわち、あくまでも契約を宣言したものにすぎないのであって、契約そのものではない。したがって、同文書に記載された事項は、当事者が合意したことの証拠とはなりうるが、明示または黙示の雇用条件に優越することはない。

もっとも、契約で合意された事項を示すその他の情報がほとんどない場合も多いことから、この文書が契約それ自体のように扱われることも少なくない。1971年労使関係法 (Industrial Relations Act 1971) 下での初期の裁判例では、同文書が契約的な効力をもたらすと示唆されていた⁶⁵。Gascol Conventions事件では、雇用条件明示文書は「雇用契約」と名付けられており、被用者は、新たな雇用契約を受領したことを確認すると署名したものを使用者に返還していた。そこで、控訴院は、これが新たな契約の申し込みを構成すると判断したのである⁶⁶。

しかし、現在の判例は、使用者が本来の契約条件から逸脱するような条件を証明する証拠として同文書を用いることはできない、という立場をとっている。これに対して、同文書の内容が被用者に有利な場合は、契約条件の「強力な一応の証拠 (strong prima facie evidence)」

⁶² 刑事罰などは定められていないが、2004年10月1日からは、制定法上の懲戒処分・解雇手続に関して同文書を交付しなかったまたは適切な変更を加えなかったことに対して、2週間から4週間分の週給にあたる裁定金が課されることになった。

⁶³ 当初は、審判所が当事者の理解の食い違いを解釈したり誤解を強制したりする権限を有しているのかについて疑問が呈されていた。しかし控訴院は、1978年雇用保護統合法11条によって、審判所が既に交付された詳細を確認したり、それが契約として締結された条件を反映していない場合には他の条件によって修正または置き換える権限が与えられたと判示した (Mears v Safecar Security Ltd [1982] IRLR 183, CA)。

⁶⁴ England v British Telecommunications plc [1993] ICR 644, CA.

⁶⁵ Gascol Conventions v Mercer [1974] ICR 420, CA.

⁶⁶ Denning 判事は、パロール・エビデンス・ルールを理由として、同文書が契約とその条件について許される「唯一の証拠」であると述べている。しかし、同文書が単なる記述書なのか、契約それ自体であるという趣旨なのかは不明である (Bowers, supra note 61, p.52)。

となる⁶⁷。すなわち、使用者が実際の契約条件はそれとは異なることを証明する際には責任が課せられるが、被用者がそのことを証明したいと考える場合にはそのような責任は課せられない⁶⁸。したがって、同文書は被用者の有利にのみ強力な証拠となる。しかし、それも使用者が同文書の内容に完全に拘束されるということの意味するわけではなく、立証責任を転換するものでもない。そして、使用者が同文書の内容と実際の契約条件とは異なるという証拠を提出すること自体は、妨げられない。

2 雇用契約条件の法源とその編入

このように、雇用条件明示文書それ自体は契約そのものではないことから、実際の雇用契約条件がどのように形成されるかという問題は依然として残っている。そこで、雇用契約条件の法源と編入の基準を検討したい。まず、使用者の裁量を広く認めるコモン・ロー上の経営専権（managerial prerogative）という考え方を概観し、次いで、コモン・ロー上の黙示条件（terms implied at common law）、団体交渉（労働協約）、制定法の規制、慣行についてみていくことにする。このうち特に重要なのは、両当事者の権利義務を緩やかに規定するコモン・ロー上の黙示条件である。これに対して、制定法による介入は契約の自由を制約する外的負担だと考えられ、契約当事者双方の権利義務を定めながらも、必ずしも契約条件となるものばかりではない。

（1）コモン・ロー上の経営専権の概念

雇用契約では、賃金や労働時間、休暇、懲戒処分、解雇、傷病手当、年金などに関するルールが定められる。そしてこれが、雇用契約の明示条件となる。しかし、なすべき職務の内容や質、強度やペースまでを契約で特定することはできない。一般に、長期にわたる契約には、将来の事態を完全に予測することができず、そのためなされるべき責務を特定することができないという、不完全性の要素が含まれるからである。そこで、雇用契約の明示条件で特定される被用者の義務は、どうしても限られた範囲にならざるをえない。雇用契約に関するコモン・ローは、この問題を、一方当事者（使用者）に、他方当事者（被用者）に対する一方的な裁量権限を与えることで解決している。被用者は、特定のサービスを供給するというよりも、いわば、賃金の見返りとして「仕える」ことを合意しているとみなされる。いいかえれば、コモン・ロー上、被用者は使用者の指示に従う広範な義務を負い、使用者は明

⁶⁷ System Floors (UK) Ltd v Daniel [1982] ICR 54, EAT. Browne-Wilkinson 判事は、「(同文書は) 当事者間の契約の条件がどのようなものであったかに関する非常に強力な一応の証拠ではあるが、当事者間の書面による契約を構成するものではない。また、その条件の記述が最終的に決定的なものでもない。せいぜい、使用者に対して真の契約条件は記述文書の中で示されたものとは異なるということについて重い立証責任を課すものにはすぎない」としている。

⁶⁸ Robertson v British Gas Corporation [1983] ICR 351, CA; Lee v Plessey Telecommunications [1993] IRLR 383, QBD.

示条件を超えた経営専権を有しているということになる。経営専権の範囲内と認められる限り、その行使に被用者の合意を得る必要はなく、一方的な変更も可能になる。

もっとも、どこまでが契約の明示条件でどこからが経営専権なのかは、一義的に明らかではない。たとえば、使用者は明示条件とされた労働時間を同意なく一方的に変更することはできない。しかし、教師の週ごとの正確な時間割を決定することなどは、状況に鑑みて合法で合理的である限り、使用者の裁量権の範囲内であるとされている⁶⁹。結局、使用者の経営専権は、雇用関係の契約的性質を侵害しない限りにおいて認められるということになる。したがって、性質上「固有の (specific)」義務か否かが、経営専権と明示条件との違いを決定づけることになる⁷⁰。そして、経営専権の概念は以下に述べるような黙示条件の一部に具体化されている。

(2) 黙示条件

ア 沿革

コモン・ロー上の黙示条件としては、まず、被用者の服従義務や注意義務など、前述の経営専権を下支えする義務が発展してきた。その一方で、被用者を保護するために使用者に課せられる義務も発展してきている。たとえば、経営上の理由によるレイ・オフや出勤停止などの場合に補償をする義務や、傷病時に手当を払う義務などである。さらに、両当事者は、契約が実効的に機能するように行動する広範な義務を負うと解されている。しかし、その範囲は非常に不明確である。このように、黙示条件によって課せられる義務は広範囲にわたるが、それらがなぜ「契約条件」とされるのかについては、黙示条件が形成されてきた沿革をみる必要がある。

まず、「雇用契約」という概念が比較的最近発展してきたものであることに留意しなければならない。イギリスでは、伝統的な「使用 (service)」関係をめぐって形成されてきた付随義務が、19世紀の終わりに「雇用 (employment)」関係に接ぎ木されたという経緯がある⁷¹。それまでは、全ての賃金労働に雇用契約概念が妥当するとは考えられておらず、「使用」と「雇用」は区別されていた。「使用」の概念は、主従法 (Master and Servant Acts) とその廃止後の1875年使用者労働者法 (Employers and Workmen Act 1875) の適用範囲内の関係にのみ妥当するものであった。それらの立法の範囲外にある、管理職や事務職といったより高い地位の者に限って、義務の相互性を基礎としているという意味で契約としての「雇用」が存在したのである。

したがって、19世紀の雇用契約モデルの適用範囲は、専門職や管理的階級の被用者のみに限られていた。しかしその後、経営専権の行使を規制する社会立法や団体交渉が拡大される

⁶⁹ Sim v Rotherham Metropolitan Borough Council [1987] Ch 216, ChD.

⁷⁰ Deakin & Morris, supra note 58, p.241

⁷¹ Ibid, p.242.

とともに、このモデルが全ての賃金労働者に拡張されることとなったのである。このように、契約モデルが伝統的な使用関係を取り込んだことで、雇用契約が自由な交渉と相互の同意の産物であるとみなされることはなくなっていった。そして、雇用契約には、使用者が被用者に対する広範な裁量を留保する「黙示条件」が含まれていると考えられるようになったのである⁷²。

イ 黙示条件の性質

もともと、雇用関係の付随義務の多くは、当初から契約条件として概念化されたわけではなく、不法行為法に由来する義務だと考えられていた。たとえば、使用者が被用者の安全衛生に注意を払う義務を、不法行為法における注意義務だと述べた裁判例がある⁷³。しかし現在では、雇用関係の黙示条件は一般的に性質上契約的なものだと説明されている。

コモン・ロー上、契約一般において黙示条件を判断する基準としては、「お節介な傍観者 (officious bystander)」の基準および「経営上の効果 (business efficacy)」の基準が用いられる⁷⁴。これらは基本的に、当事者が明言していない意図を発見しようとするスタンスである。これに対して、雇用契約における黙示条件は、しばしば「法的付随義務 (legal incidents)」と表現される。すなわち、雇用契約の黙示条件は、必ずしも当事者の意図から生じるのではなく、取引の性質によって生じると考えられている⁷⁵。このことは、「この義務は実際のまたは想定された当事者の意図を基礎とするものではなく、より一般的な考慮に基づくものである…この義務は法それ自体によって課される (雇用) 関係の法的付随義務である」と明言されている⁷⁶。このように、雇用契約の付随的義務とされる黙示条件は、雇用関係の継続的性質や相互依存性を反映するように発展し、次第に、使用者と被用者双方に黙示条件が課されるようになってきたのである。

とはいえ、協力義務や服従義務、誠実義務以外の具体的な黙示条件の形成にはそれほど長い歴史があるわけではない。被用者が雇用契約を基礎として通常裁判所に民事訴訟を提起することは少なかったためである。ところが、70年代後半にみなし解雇に関してコモン・ロー上の履行拒絶の法理が参照されるようになったことや⁷⁷、90年代半ばに雇用審判所が一定の契

⁷² Ibid.

⁷³ *Wilson & Clyde Coal Co v English* [1938] AC, 57, HL.

⁷⁴ 「お節介な傍観者」の基準とは、*Shirlaw* 事件において MacKinnon 判事が採用した基準である (*Shirlaw v Southern Foundries (1926) Ltd* [1939] 2 KB 206, CA, at227)。ここでは、当事者の交渉中に、もしお節介な傍観者が彼らの同意からある明示条件を示唆したとしたら、当事者らが「ああ、当たり前だ」といって遮ろうとするであろうといえる場合には、どのような契約であっても黙示条件の余地を残していることが推定される (prima facie) とされている。また、「経営上の効果」の基準とは、経営上の観点からみて契約が効力をもつために必要であるような条件を黙示に読み込むという基準である (*Reigate v Union Manufacturing Co Ltd* [1918] 1 KB 592, CA (Scrutton LJ))。

⁷⁵ Kahn-Freund は、「労働関係の実質において共通の利益を前提とするのは単なるユートピアにすぎない」とさえ述べている (O Kahn-Freund, *Labour and the Law* 3rd ed. (Sweet & Maxwell, 1983), p.28).

⁷⁶ *Shell UK Ltd v Lostock Garage Ltd* [1977] 1 All ER 481, CA, at 487 (Lord Denning).

⁷⁷ *Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp* [1978] QB 761, CA.

約違反に関する管轄を与えられたことなどによって⁷⁸、黙示条件は急激に発展することとなった。現在では、労務遂行に適切な環境を整える義務⁷⁹、苦情処理を迅速に処理する義務⁸⁰、出勤停止の際に理由を告知する義務⁸¹、身体的・精神的健康配慮義務⁸²、経済的配慮義務⁸³、そして、相互の信頼関係維持義務⁸⁴などが形成されている。このうち特に重要なのは相互の信頼関係維持義務であるが、これについては明示条件との関係で後述することにする。

ウ 黙示条件が編入される基準

これらの「付随義務」たる黙示条件が雇用契約に編入されるには、当該契約が機能するのに必要であることが要件となり、単に裁判所からみてそれが合理的であるだけでは足りない⁸⁵。なぜなら、原則として、裁判所には「合理性」を根拠に条件を挿入する権限はなく、公序（public policy）原則で許容される限られた理由によって、合意条件を削除する権限を有するにすぎないからである。イギリスのコモン・ロー裁判所は、大陸法系のシステムとは異なり、契約法の「強行的（imperative）」規範と「任意（optional）」規範とを区別しない。したがって、コモン・ロー上の黙示条項はデフォルトにすぎず、当事者が望めば全く異なる条件を設定することも可能である。したがって、明示条件は同一の事項に関する潜在的な黙示条件に優越する。これに関しては、雇用控訴審判所が「契約が機能するのに必要ということだけでなければ、更なる黙示条件の余地はない。裁判所はそれが合理的または衡平に見えるという理由で介入することはできない」と述べている⁸⁶。

しかし、明示条件に劣後するとはいえ、黙示条件はそれほど脆弱なものではない。なぜなら、明示条件は常に不完全だからである。服従義務や注意義務といった黙示条件は、あらかじめ完全に特定することの難しい事項（正確な職務の範囲や関与の程度など）を解決するのに有用である。明示条件で明らかにされていなかった職務の範囲が黙示条件によって画された例としては、たとえば、教師が休暇中の同僚をカバーする黙示の義務を有しているとされた例⁸⁷や、コミュニティスクールの安全管理に責任を有する監督者が、時間外でも他のスタッフをカバーする黙示の義務が課せられているとされた例⁸⁸などがある。

⁷⁸ 1994年雇用審判所管轄拡張（イングランドおよびウェールズ）命令（Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994, SI 1994/1623）、1996年雇用審判所法（Employment Tribunals Act 1996）2条、3条。

⁷⁹ *Waltons and Morse v Dorrington* [1977] IRLR 488, EAT.

⁸⁰ *Goold Ltd v McConnell* [1995] IRLR 516, EAT.

⁸¹ *McLory v Post Office* [1993] IRLR 159, ChD.

⁸² *Marshall Apecialist Vehicles Ltd v Osborne* [2003] IRLR 672, EAT.

⁸³ *Crossley v Faithful & Gould Holdings Ltd* [2004] IRLR 377, CA.

⁸⁴ *Malik v Bank of Credit and Commerce International SA (in compulsory liquidation)* [1997] IRLR 462, HL.

⁸⁵ *Liverpool County Council v Irwin* [1977] AC 239, HL. もっとも、前掲 *Crossley* 事件では、Dyson 判事は、必要性の基準が柔軟すぎるとして、合理性や公正さ、政策的考慮の衡量などに基づく別の基準を提案している。

⁸⁶ *Express Lift Co Ltd v Bowels* [1977] ICR 474, EAT, at 477 (Kilner Brown J).

⁸⁷ *Sim v Rotherham Metropolitan Borough Council* [1987] Ch 216, ChD.

⁸⁸ *London Borough of Newham v Skingle* [2003] IRLR 359.

エ 黙示条件と明示条件との関係

もっとも、当該問題が明示条件によって合意されている場合には、黙示条件の効果は限られたものとなる。すなわち、「一般的な契約条項（たとえば、被用者の健康を害さないよう合理的な注意を払う義務）および正確で詳細な条項（契約のなかで明示的に示された明らかな健康リスクがあるにもかかわらず、特定の任務を遂行する義務）があった場合、被用者の健康に対する使用者の注意義務の範囲は、そのような明示条件がない場合よりも狭くなる」とされる⁸⁹。

そこで、黙示条件が明示条件によっても排除できない契約の中核的義務を形成しているのか否か、もしそうだとすればどの程度かが問題となる。この問題については判例も錯綜しており、明確な答えを出すことはできない。以下では、代表的な判例および学説の考え方を紹介するにとどめることにする。被用者側の義務に関していえば、雇用契約には常に協力や服従に関する黙示条件が含まれると一般に解されている。これに対して、使用者の黙示の義務はどの程度認められるのだろうか。この点、裁判所は、使用者が権限を行使する際に「合理的に行動する」ことを要求することで、明示条件の効果を制限している。たとえば、明示の移動条項は、黙示条件に優越するものの、使用者は新たな勤務場所への移動に関する合理的な予告を与えなければならない⁹⁰。また、職域年金制度において、年金の増加に合意するかどうかの使用者の裁量権は無制限ではなく、増加に合意する義務までではないものの、その権限を誠実に行使し、恣意的な結果を回避する義務を負っていると判示した裁判例もある⁹¹。

しかし、明示条件が、権限を合理的な方法で行使しなければならないという黙示の義務によって制限されていると単純に結論づけることはできない。なぜなら、黙示条件自体にも同様の制限がかかるからである。したがって、黙示条件がどのような理由で明示条件を正当に制限しうるのかという根本的な問題は、これによっても解決されえない。このことが正面から問題となった裁判例が、Johnstone 事件⁹²である。

同事件において、原告たる被用者は医師であったが、過重労働によって健康を害したため、雇用契約上は健康が脅かされる程度を超えた労働をすることは要求されていないと主張した。彼の契約では、基本的に40時間の労働と、さらに週48時間の時間外労働が可能とされていた。彼の主張に対しては、週に88時間までの労働を可能とする明示条件が、被用者の安全衛生を保護するという黙示条件に優越するとの判断が下された。

この判断に対しては、2人の判事がそれぞれ異なる理由付けで反対を表明している。まず、Stuart-Smith 判事は、[明示の] 契約条件が、被用者の安全衛生を保障する合理的な注意を払う契約上および不法行為上の義務を凌駕するものではないと述べた。他方、Browne-Wilkinson 判事は、「明示および黙示の契約条件は争いなく共存するものでなければならな

⁸⁹ Johnstone v Bloomsbury Health Authority [1992] QB 333, CA, at 350 (Brown-Wilkinson VC).

⁹⁰ United Bank Ltd v Akhtar [1989] IRLR 507, EAT.

⁹¹ Imperial Group Pension Trust Ltd v Imperial Tobacco Ltd [1991] IRLR 66, ChD.

⁹² Johnstone v Bloomsbury Health Authority [1992] QB 333, CA.

い」⁹³とし、本件では、明示条件によって黙示の注意義務が限定されなければならないと述べた。もっとも、同判事は、時間外労働の義務は使用者に対して「選択肢」を与えたにすぎず、その選択肢は被用者の健康への影響を考慮した上で合理的に行使されなければならないと述べ、多数意見と反対の結論を導いている。前者の意見は従来の明示条件と黙示条件との関係に関する従来の見解に反するものであり、少数意見にとどまる。また、後者の意見も、明示条件と黙示条件の関係一般を説明するに至らないのは前述のとおりである。

これに対して、Johnstone 事件では理由付けとして考慮されなかったが、より包括な原則である相互の信頼関係維持義務、すなわち、契約には「相互の信頼関係を破壊してはならない」という縮減されえない義務が含まれているという考え方が有用であるという学説がある⁹⁴。これは「合理的に行動する義務」と同義ではなく、恣意的な行動をやめさせることで他方当事者の契約履行を不合理に妨げないようにする黙示の義務であるとされる。信頼関係維持義務に関する黙示条件は、リーディング・ケースである Malik 事件⁹⁵において、同一事項に関する明示合意がない場合に限り適用されるデフォルト・ルールであるとされた。しかし、「デフォルト・ルール」のなかにはいくつかの異なるタイプがあると考えられる。Malik 事件で示された信頼関係維持義務は、非常に明確で正確な明示条件によってのみ制限されるという意味で、「強力な」デフォルトということになる。このような考え方は、コモン・ローにおける明示条件と黙示条件の関係に対する従来の見解に矛盾することなく、近代の雇用契約における信義誠実義務が占める中心的な地位を尊重するものであると考えられる⁹⁶。

（３）団体交渉と労働協約

次に、集団的な労働条件決定システムについてみることにしたい。組合の組織率が低下している現在でも、産業レベルでの団体交渉はいまだに一定の産業において継続しているし、企業または事業所レベルの団体交渉も被用者の雇用条件を規制する重要な法源となっている。しばしば、賃金や労働時間、休暇などについては労働協約を参照するのみという場合もある。しかし、労働協約は、法的に履行強制可能な契約だとは考えられていない。コモン・ロー上もそうであるし⁹⁷、現在の制定法でも、1992年労働組合労働関係統合法179条によって、当該協約が書面でなされ、かつ当該協約を法的に履行強制可能なものにする当事者の意図が明示されていないかぎり、労働協約は法的に履行強制なものとはならないと定められている⁹⁸。同条項は労働協約に法的拘束力をもたせる可能性を残すものではあるが、実際

⁹³ Imperial Group Pension Trust Ltd 事件における自己の意見を繰り返したものである。

⁹⁴ Deakin & Morris, supra note 58, p.247.

⁹⁵ Malik v BCCI SA [1997] IRLR 462, HL.

⁹⁶ Deakin & Morris, supra note 58, p.247.

⁹⁷ コモン・ロー上労働協約に法的拘束力がないと考えられてきた理由としては、不確実であること (uncertainty)、および、当事者にその意図がないことという2つが挙げられる (Deakin&Morris, supra note 58, p.261)。

⁹⁸ ただし、かつての1971年労使関係法では、現在とは反対に、労働協約が法的拘束力をもたないために「これは法的に履行強制可能な協約ではない」という条項を明記しておく必要があった。

のところ、この方法がとられる場合はほとんどない⁹⁹。

もっとも、直接の法的強制力はないにもかかわらず、労働協約は多くの場合個別雇用契約の条件として強制力を有している。労働協約の「規範的 (normative)」あるいは条件設定機能は、集団的当事者の関係を規律する「債務的 (contractual)」機能とは別に、個別契約への条件の「編入」を通じて法的意味をもつのである。この「編入」は、強制的になされるわけでも自動的になされるわけでもなく、雇用契約において明示または黙示の「橋渡し条項 (bridging term)」が存在するか否かにかかっているというのが一般的な考え方である。また、「編入」されるのは個別化に適した条件のみである。

このように、労働協約が個別雇用契約を通じてしか効力をもち得ないことで、使用者が労働協約の規範的部分を比較的容易に適用除外または変更することが可能となっている。使用者は一方的に契約条件を変更することはできないが、被用者を解雇して新たな条件を提示することでその趣旨を潜脱することも可能だからである。もっとも、不公正解雇や剰員整理に関する法的責任を負う可能性はある。しかしその場合でも、使用者が経営上の利益に合致することを証明できれば、当該解雇が公正と判断される余地はある。したがって、イギリスの労働協約には、大陸法システムにおいてその規範的条項に与えられているような、強行的な効力はないといえる¹⁰⁰。

以下では、労働協約がどのような場合に個別雇用契約に編入されるかという問題を中心に、履行確保の問題などについて検討することにする。

ア 編入の根拠

労働協約の編入に関しては、労働組合はその組合員のための代理人として交渉しているのだという法的説明がなされることもある¹⁰¹。しかし、代理構成をとると、組合が交渉当時の組合員のためにだけ交渉をおこないうることになり、その後に雇用された労働者を拘束しえないという問題がある。さらに、もし組合員本人が特定の事項について組合の代理権を撤回したいといった場合に、深刻な問題が生ずる。したがって、関係当事者がごく少数であるような場合を除いて、一般論としては組合と被用者の間の代理関係によって解決を図ることは困難である¹⁰²。その前提として、イギリスでは一般に、非組合員も組合員と同様に労働協約

⁹⁹ 労働協約に法的強制力をもたせなくても、組合は争議行為という脅威を行使することができるし、使用者側はロックアウトや、協約に従った労働を拒否することに対して賃金を減額する脅威を行使することができる。さらに、協約違反に対するインジャンクションのような法的制裁の行使は、当事者が生産や所得の被害を最小限に紛争を解決する手助けとなるよりは、紛争を悪化させかつ長引かせる可能性のほうが高い。このような理由によって、当事者のどちらもが労働協約に的履行強制力をもたせるという選択肢をとろうとしないのだと説明されている (H Collins et al, *Labour Law: Text and Materials* 2nd ed. (Hart Publishing,2005), p.103)。

¹⁰⁰ Deakin & Morris, *supra* note 58, p.251.

¹⁰¹ *Holland v London Society of Compositors* (1924) 40 TLR 440, KB; *Edwards v Skyways* [1964] 1 WLR 349, CA; *Singh v British Steel Corporation* [1974] IRLR 131, IT; *Harris v Richrd Lawson Autologistics Ltd* [2002] IRLR 476, CA.

¹⁰² Deakin & Morris, *supra* note 58, p.264.ある裁判例では、組合が代理であってはならないとする根拠はないが、その代理は単に組合と組合員であるということから生じるのではなく、特定の事案において特別の代理が必要であるとされている (*Burton Group Ltd v Smith* [1977] IRLR 351, EAT,Arnold J)。

の適用があると考えられてきた点に注意が必要である。

そして、編入の根拠として最も一般的に受け入れられているアプローチは、「橋渡し条項」を媒介とするものである。

(ア) 明示の橋渡し条項による編入

労働協約が締結されている職場では、賃金、労働時間およびその他の雇用条件が特定の労働協約（およびその改定）によって決定されることを明示的に参照することで、当該労働協約を雇用契約条件として編入することが多い。これによって、法的には履行強制可能ではない労働協約が、法的には履行強制可能な個別雇用契約の明示条件の一部となる。また現在では、雇用条件明示文書に労働協約を参照する旨の条項がおかれることが多い。雇用権利法 1 条によって、雇用条件に直接影響を与える労働協約の詳細を同文書に明記する義務が規定されているからである。

なお、1971年労使関係法の名残で、現在でも当該労働協約が法的には履行強制可能ではないという趣旨の文言がおかれることがある。しかし、このような条項が存在するからといって、当事者が協約の規範的条項を個別雇用契約に影響を及ぼすことを意図していないと推定されるわけではない。

(イ) 黙示の橋渡し条項による編入

以上のような明示の編入条項がない場合は、黙示の橋渡し条項を通じて労働協約が個別雇用契約に編入されるか否かが判断される。しかし、単に労働協約が存在しているということだけで黙示の橋渡し条項が認められるわけではない。

黙示の編入については、当該産業における「慣習」(custom of the trade) または当事者間の取り扱いの「経緯」(course of dealing, way of conduct) を根拠とすると説明されることが多い。前者は、個別雇用契約が書面でなされることがそれほど一般的でなかった時代に Kahn-Freund が提唱した考え方であり¹⁰³、当該産業における慣行を重視するものである¹⁰⁴。これに対して、後者は、特定の雇用契約がどのように取り扱われてきたかに注目し、過去においてその詳細が労働協約によって定められていたといえれば、雇用契約の当事者は同じ方

¹⁰³ 「(多くの場合) 雇用契約の当事者はその条件を明示せず、その隙間は「慣行 (custom)」によって埋められる。ここに我々は労働協約の法的重要性をみいだしうるのである。通常、その(協約の)条件は「慣行的な」条件であり、その範囲内の使用者と被用者がこれを基礎として契約することが想定される。私の見解では、労働者が協約当事者たる組合の構成員であるか否かや、使用者が「契約をした」団体の構成員であるか否かは問題ではない。問題となるのは、協約の条件が実際にその産業および地域に適用されているか否かということである。協約に含まれる賃金基準その他の『規約 (code)』は、容易に『結晶化された慣行 (crystallised custom)』となるのである (O Kahn-Freund, 'Legal Framework' in A Flanders and H Clegg, *System of Industrial Relations in Great Britain* (Blackwell, 1954) pp. 58-59)。

¹⁰⁴ 当該産業においてそのような条件が遵守されるという慣行がなければ、使用者が労働協約の当事者である使用者団体のメンバーであるということだけで自動的な編入がなされるわけではないとされる (Hamilton v Futura Floors[1990] IRLR 478 ; Henry London General Transport Services Ltd [2002] IRLR 472)。

法を続ける意図を有しているということが想定されることになる¹⁰⁵。しかし、これらの方法はどちらも過去の慣行を重視しているため、過去の慣行が曖昧であったり不明確であったりする場合に問題が生じる。

より近代的な考え方とされるのが、「雇用の付随条件 (incidents of employment)」の基準を用いることである¹⁰⁶。すなわち、橋渡し条項は、「それがなければ当該契約が実効性を欠き、非常識で無益 (inefficacious, absurd or futile) であるところの契約の必要的付随条件としてコモン・ローから課せられ」うるという考え方である¹⁰⁷。このアプローチをとれば、被用者が協約について知っていたか否かは問題とならない。この黙示の編入は、被用者の暗黙の合意や理解を基礎としているのではなく、当事者の関係の現実を反映する必要性を基礎とするからである。したがって、この「法的付随義務」基準は、コモン・ロー上の基準でありながら、大陸法系の規制モデルに近く、契約の同意モデルからは遠ざかるものであるとみられている¹⁰⁸。

イ 編入の基準—個別化への適合性

より悩ましい問題は、労働協約のどの条項が雇用契約に編入されるかという問題である。一定のグループの被用者のみを規律する条項は他の者の契約には読み込まれないし、使用者と組合の集団的關係を規律する協約の債務的部分も同様である。

編入の適切性の問題を解決する一つの方法は、性質上手的な条項と、実質的な条項とを区別することである。実質的な条項とは、賃金や労働時間その他の恩恵に関する権利を定めるものであるが、これは問題なく雇用契約に編入される。労働者が解雇手当 (severance pay) を受け取る権利などがその例である¹⁰⁹。これに対して、手的な条項、すなわち、組合承認や剰員整理など団体交渉關係を規律することを目的とした条件は、通常は個別雇用契約に編入されないと考えられている¹¹⁰。言い換えれば、使用者と組合の關係を規律することを意図した労働協約の条項は編入されず、個人を利する目的の条項は編入可能だということになる¹¹¹。具体例としては、勤続期間の短い者から順に解雇するという取決めが個別契約の内容とはならないとされた例や¹¹²、紛争解決手続に関して締結された労働協約が、単に当事者

¹⁰⁵ Collins et al., supra note 99, p.104.

¹⁰⁶ Deakin & Morris, supra note 58, p.265.

¹⁰⁷ Tadd v Eastwood and Daily Telegraph Ltd [1983] IRLR 320, HC, 327.

¹⁰⁸ Deakin & Morris, supra note 58, p.266. しかし一方で、労働協約の黙示の編入が雇用契約の付随条件として考えられたことはないと評価する論者もいる (Collins et al. supra note 99, p.104)。

¹⁰⁹ Lee v GEC Plessey Telecommunication Ltd [1993] IRLR 383, QBD.

¹¹⁰ 組合承認に関する裁判例として、Gallagher v Post office [1970] 3 All ER 714, ChD. 剰員整理に関する裁判例として、労働協約において使用者が剰員整理を受け入れるか職場に残ることを望むかを確認するために被用者に対して聞き取りをすることを定めていた場合に、その条項が雇用契約における個別被用者の権利というよりは、方針を述べたものにすぎないと判断された例として、British Layland UK Ltd v Mcquillen [1978] IRLR 245, EAT がある。

¹¹¹ National Coal Board v National Union Mineworkers [1986] IRLR 439, ChD; Alexander v Standard Telephones & Cable Ltd (No.2) ; Wall v Standard Telephones & Cables Ltd (No.2) [1991] IRLR 287, HC.

¹¹² Young v Canadian Northern Railway Co [1931] AC 83, PC.

間の紛争を解決する手段にすぎないもので、個別雇用契約には編入されないとされた例¹¹³などがある。

しかし、一見「手続的」とされる条項の多くは、同時に被用者に重要な保護を与えるものでもあることから、このような区別に疑問を呈する見解もある。たとえば、*Alexander v Standard Telephones & Cable Ltd (No.2)* 事件¹¹⁴において、多数意見は先任権に関する協約条項が編入に不適切だと判断したが、*Aldous*判事は、「個別被用者を利することを予定しかつ意図していた」ことを理由として、個別契約への編入を認めようとした。このアプローチは、手続的条項と実質的条項との厳格な区別をつけるアプローチよりも好ましいと評価する学説もある¹¹⁵。

また、被用者を保護する別の選択肢として、たとえば剰員整理手続に関する協約条項が個別契約条項に編入されないとしても、使用者が協約を無視した場合は信頼関係維持義務違反にあたりうるという考え方もありうる¹¹⁶。そのような協約を締結する目的は、組合にとっては組合員の利益を追求することであり、使用者にとっては労働者の協力を引き出すことにある。その際に当事者が労働協約の法的編入について慎重に考慮していないとしても、剰員整理が必要な状況に立ち至った場合に、使用者が簡単にその協約を破ることは想定されていないことは確かである。もちろん組合は争議行為を行うという選択肢も有してはいるが、危急の剰員整理の場合の組合側の交渉力は非常に弱い。したがって、現在の裁判例の立場（剰員整理手続に関する条項は手続的な条項であり、明示の編入がない限り雇用契約を通じて法的に履行強制可能とはならないという見解）を支持するとしても、使用者が労働協約を全く無視するといった行動は、相互の信頼関係維持義務を破壊する行動にあたり、個別雇用契約の黙示条件違反となるという考え方もありうる。

なお、労働協約中に「平和義務」、すなわち、協約の存続期間中はいかなる争議行為も行わないという条項が含まれる場合があり、その効力が争われたこともある。もともと現在では、制定法によって、労働組合との書面による明示の合意がないかぎり、使用者が個別雇用契約を通じて平和義務又は紛争解決手続を履行強制することはできないとされている¹¹⁷。たとえそのような合意が締結されたとしても、裁判所は、被用者の就労拒否に対して就労再開を命じるようなインジャンクションを与えることはできない¹¹⁸。コモン・ロー上、争議行為自体は、明示の平和義務の違反による付加的契約違反がなかったとしても原則として契約違反にあたると考えられており、使用者は被用者に対して損害賠償を請求することができる。したがって、使用者が労働協約の平和義務条項を履行強制しようとすることはそれほどない

¹¹³ *Tadd v Eastwood* [1983] IRLR 320, HC.

¹¹⁴ [1991] IRLR 287, HC.

¹¹⁵ *Deakin & Morris*, supra note 58, p.267.

¹¹⁶ *Collins et al.*, *Labour Law: Text and Materials*, (Hart Publishing, 2001), p.102.

¹¹⁷ 1992年労働組合労働関係統合法180条。

¹¹⁸ 同236条。

と考えられる¹¹⁹。

ウ 異なる交渉レベル間の優劣

異なるレベルの複数の労働協約が存在する場合には、その優劣が問題となる。制定法では、1975年雇用保護法（Employment Protection Act 1975）付則11の廃止以後、産業レベル協約からの逸脱に関する規定は存在しない。したがって、この問題はコモン・ローによって処理される。すなわち、明示または黙示の橋渡し条項の範囲によって決まることとなる。まず、明示の条項によって優劣が明確に規定されている場合は、全く問題はない。これに対して、裁判所が黙示の橋渡し条項を認定しなければならない場合が問題となる。この点についての裁判例はそれほど多くなく、明確な原則を見いだすのは困難である。

少なくとも、裁判所は産業レベルの協約が企業レベル・事業所レベルでの逸脱を許さない最低限の権利を定めている、という見解はとっていないようである¹²⁰。具体的な裁判例としては、ある地域協約が産業レベル協約より後に合意されたという理由で優越が認められた例がある¹²¹。他方で、産業レベル協約がより長時間の労働時間を定める地域協約に優越すると判断された裁判例もある¹²²。もともと、多くの産業において全国レベル協約が衰退してきていることから、この問題は次第に重要性を失いつつある。

（４）制定法

ア 制定法上の権利義務が雇用契約条件となる場合

労働協約のみならず、制定法によって賃金や雇用保障に関する規範が定められることも多い。しかし、それらは必ずしも雇用契約の黙示条件となるわけではない。伝統的に、裁判所は、工場や炭鉱の安全衛生や労働時間に関する保護的立法を、契約に影響を与えるものとしてではなく、契約外の義務を負わせるものだとみなしてきた。たとえば、トラック法（Truck Acts）は、合意された賃金を請求するという「制定法上の」権利を生じさせるが、それは「契約上の」権利ではなく、それゆえ契約上のものとは異なる制定法上の時効期間が適用されるのだと考えられた。制定法と契約をうまく適合させられなかった原因のひとつは、多くの労働者保護立法が成立した時代に、今日的な意味での雇用契約が存在しなかったことにある。もともと、雇用契約の果たす役割が拡大するにつれて、制定法由来の保護的権利が契約条件としての効力をもつと認められることもある。しかしいまだに、制定法上の申立は契約上の権利行使とは一線を画している。そのため、救済を与えうるのは制定法上の機関（主に雇用審判所）に限られており、審判所は1994年までコモン・ロー上の契約違反に対する損

¹¹⁹ Collins et al., supra note 99, p.111.

¹²⁰ Deakin & Morris, supra note 58, p.269.しかし一方で、全国協約を個別契約に編入するという裁判例の傾向を読みとる論者もいる（Bowers, supra note 61, p.39）。

¹²¹ Clift v West Riding County Council (1964) Times, 10 April, QBD.

¹²² Loman and Henderson v Merseyside Transport Services Ltd (1968) 3 ITR 108, CA.

害賠償請求の管轄を与えられなかった。以下では、制定法の定めが契約条件となる場合の具体例を確認することにする。

まず、既存のコモン・ロー上の原則を整理・修正し、明文化する制定法上の規定がある。その例として、1996年雇用権利法86条1項、3項の規定する最低解約予告期間の定めがある。同法では、予告期間は少なくとも同条項によって特定された期間とされ、より短い期間とする契約上の合意は同条項に定める期間に修正される。ここでは、予告を受ける権利を放棄できることや、予告手当支払いを受ける権利などが定められており、雇用契約に関して形成されてきたコモン・ロー原則が整理され、修正されている¹²³。

また、制定法によって一定の権利義務が創設され、明示的に契約条件の実質に影響が及ぼされる場合もある。その例としては、1970年均等賃金法（Equal Pay Act 1970）1条1項が挙げられる。同条項は、「グレートブリテン内の企業において雇用されている女性の契約条件が（直接にまたは労働協約などの参照によって）均等条項を含んでいない場合は、それを含むものとして取り扱われなければならない」と規定している。これは、契約条件に制定法上の義務を付け加えるのではなく、立法が明示的に契約条件の実質を変更する稀な例である。ただし、その効果は、制定法による契約の変更と完全に同義ではない。たとえば、制定法上の時効期間は、コモン・ロー上の未払賃金請求の時効期間とは異なっている。

これに対して、制定法がコモン・ロー上は存在しない新たな権利義務を定め、かつ契約の明示条件への言及がない場合はどうであろうか。1998年労働時間規則（Working Time Regulation 1998）4条1項における週48時間という労働時間の制限が問題となった Barber 事件¹²⁴では、同制限は契約条件として機能しており、原告被用者は当該基準に基づく宣言判決を得ることが可能であると判示された。労働時間規則は雇用審判所への申立という制定法上の救済を用意してはいたが、雇用契約を通じた訴訟の問題については全く規定しておらず、おそらく黙示的にその道を閉ざそうとしていたと考えられる。それにも関わらず契約条件としての効果を認めた同判決は、非常に重要な意義を有していると捉えられている¹²⁵。

イ 制定法上による最低基準

制定法のなかには、適用除外の認められない最低限の権利を形成するものがある¹²⁶。たとえば、1996年雇用権利法や1992年労働組合労働関係統合法の規定を排除したり制限したりす

¹²³ 救済についても、使用者の予告違反は契約違反の法的責任を検証する際に考慮に入れられなければならないとされている（1996年雇用権利法91条5項）。被用者が予告をしなかった場合の法的責任については明示的に言及されていないが、使用者が契約違反の損害賠償を請求しうることになると考えられる。

¹²⁴ Barber v RJB Mining [1999] IRLR 308, QBD.

¹²⁵ Deakin & Morris, *supra* note 58, P.249.

¹²⁶ 一般に、制定法によって最低限の権利を画する目的は、個別契約や労働協約によってより有利な雇用条件が形成されるような基盤を提供することである。しかし、これは唯一の目的ではない。たとえば、使用者が制定法上の傷病手当を支払う義務は、社会保障システムから責任を転換させようとする意図にもとづいて創設された。この転換によって、むしろ被用者の状況は悪くなったとされる。すなわち、従前は、被用者は使用者の多くが加入していた職域制度における契約上の傷病手当をうけとる権利を有していた。しかし、1982年に制定法上の傷病手当が導入されたとき、それは制定法上の権利と契約上の権利を相殺されるように設計されていた。

る契約条件や、それらの規定に基づく雇用審判所への申立提起を妨げるような条項は、無効とされる。したがって、それらの権利を契約によって排除することはできない。また、傷病手当や出産手当の権利についても同様である¹²⁷。したがって、制定法で要求されている以下の権利に甘んじるような契約は締結できないことになる。

ところで、イギリスにおける労働者保護立法は、大陸法システムとは異なり、包括的な性格をもつものではなかった。全労働者に適用される最低賃金や労働時間規制は最近まで存在せず、長年、労働協約によって保護されない特定の種類の労働者にのみ立法の手当てがなされてきたのである。たとえば、工場法の労働時間条項は成人男性労働者には適用がなかったし、産業委員会法や賃金審議会法は特定の低賃金産業のみに適用が限られていた。産業レベルでの団体交渉に関する実効的なシステムが多くの労働者にとって存在している限り、制定法規制の重要性は限られていたからである。しかし、1980年代に産業レベルの団体交渉の実効性は急激に低下し、その適用範囲は4分の3から2分の1未満にまで減少した。同時に、規制緩和立法によって賃金審議会の最低賃金に関するコントロールや工場法の労働時間条項が廃止され、法的に拘束力のある最低条件を設定しうるのは農業分野のみとなった。その結果、労働者の多くが賃金および労働時間について制定法または集団的な保護をうけないこととなった。この状況を改善するために導入されたのが、1998年全国最低賃金法や1998年労働時間規則である。もっとも、後者は週最大労働時間に関して個別合意による適用除外が認められているなど、大陸法系システムにおける最低基準とはやや性質を異にする部分もある。

（５）労使慣行

労働協約は比較的正式な文書の法源であるが、よりインフォーマルな「慣行（custom and practice）」が雇用条件として編入されることもある。「慣行」とは、たとえば、「何らかの明示的かつ正式な交渉から生じるものではなく、労働者が経営側の不遵守や無視からの防御を正当だとみるような慣習的行動を確立する過程から生じる、職務規制に関する取引ルール」であると定義されている¹²⁸。

原則として、慣行が雇用契約に編入されうるのは、それが「合理的で、明確で、周知されている（reasonable, certain and notorious）」場合に限られる¹²⁹。慣行の編入に際して通常の黙示編入の基準より厳格な基準が用いられるのは、慣行が性質上インフォーマルなものであるためである。ここで「明確性」という場合は、裁判所が当該実務慣行から明らかな特別の条件を抽出できることを意味し、「周知性」とは、その実務慣行が工場などで広く知られているか行われていることを意味する¹³⁰。

¹²⁷ 1992年社会保障拠出給付法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）。

¹²⁸ W Brown, A Consideration of Custom and Practice, *British Journal of Industrial Relations* 10, p.61.

¹²⁹ *Devonald v Rosser & Sons* [1906] 2 KB 728, CA, at 743 (Farwell LJ); *Sagar v H Ridehalgh & Son Ltd* [1930] 2 Ch 117, CA, at 133 (Farwell LJ); *Henry v London General Transport Services Ltd* [2002] IRLR 472.

¹³⁰ *Deakin & Morris*, supra note 58, p.270.

しかし、一般に、個別被用者がその慣行を知っていることまでは必要とされない。Sagar 事件¹³¹において、使用者は、長年工場で続けられてきた、いい加減な仕事について賃金を減額するという慣行の効力を主張した。そして、その地域の工場の85%は同様の実務慣行を有していた。これに対して原告被用者は、契約締結時にそのシステムは知らされておらず、それが有名であることを知ったのはずっと後になってからであったと主張した。2審である雇用控訴審判所は、当該地域における15%の工場がこの方法を採用していなかったことから、この慣行が十分に一般的とはいえないと判断し、かつ賃金減額が使用者の意思次第であることで合理性および明確性をも欠くとして契約への編入を否定した。しかし、上訴を受けた控訴院はこの判断を覆した。控訴院判決では、同工場で30年以上にわたってこの慣行が続いていたことで、原告が同工場の他の労働者と同じ条件での雇用を受け入れたことは明らかであり、彼がそれを知っていたか否かは重要ではないとされた。そして、この慣行はその職業において十分に一般的でないともいえず、当該状況において不合理だということもできないと判断されたのである。もっとも、その控除は使用者の恣意ではなく、仕事の出来が悪い場合に限られ、その控除額も使用者の実際の損害またはそれと見積もられた額に限られていたことが重要視されている。しかしこれとは逆に、被用者の不知を理由に、長年にわたる所得税控除という慣行が契約に編入されないと判断した裁判例もある¹³²。比較的近時の裁判例では、拘束力を有する慣行が見いだせるか否かに関して、使用者がその方法を採用している頻度ではなく、契約的に拘束するという意図が経営方針から見いだせるか否かが重要だとしたものもある¹³³。

もっとも、賃金の計算方法などの契約条件については、雇用条件明示文書に含めることが制定法上の義務とされている。そこで、同文書において特定の慣行を参照していないことは、(少なくともその慣行が使用者に有利なものである場合に)当事者がその慣行を規範的効力を有するものとしてみなしていないという強力な証拠となる。すなわち、使用者が雇用条件明示文書を交付する義務を課せられたことによって、慣行を契約条件の法源として持ち出すことはより困難になったといえる。

(6) 就業規則・企業ハンドブック

多くの企業は、就業規則や企業ハンドブックを作成している。そこには通常、懲戒条項や、傷病や安全に関わる事項、スポーツ施設や休暇に関する事項が記載されている。これらが単に使用者からの指示を文書化したものにすぎなければ、契約条件とはならず、経営専権の一

¹³¹ [1930] 2 Ch 117.

¹³² Meek v Port of London Authority [1918] 1 Ch 415, ChD.

¹³³ Quinn v Calder Industrial Materials [1996] IRLR 26, EAT.

環として一方的に変更することができる¹³⁴。しかし、そう解釈されない一定の条項がある。特に、懲戒処分や労働時間、賃金の算定方法に関する規則など、通常は契約条件と考えられている条項についてはその効果が問題となる。もっとも、それらのルールは、単に存在しているだけで契約としての効力を与えられるわけではなく、法的拘束力をもつには、個別契約に橋渡し条項（明示または黙示）を通じて編入されるか、慣行の一種として編入される必要がある。現在では使用者に雇用条件明示文書による契約条件の明示義務が課せられていることから、雇用条件明示文書の必要的記載事項を扱っている部分は、契約の内容となると考えられている¹³⁵。以下では、特に使用者の雇用条件明示義務の履行との関係について、これらの規則が掲示によって告示される場合と、書面の交付によってなされる場合とに分けて検討する。

ア 掲示による場合

かつての裁判例では、職場に一定の掲示がなされた場合、当事者は黙示にその工場の一般的なルールを条件として契約しているとして、その内容が契約の一部を構成すると判断されていた。この場合、被用者が文盲であったことや、その掲示を全く見たことがなかったり、注意を払ったことがなかったといった事情は関係ないと考えられた¹³⁶。

しかし現在では、使用者に雇用条件明示義務が課せられている。雇用条件明示文書に含まれるべき事項を定める1996年雇用権利法1条以下では、前述のように、使用者が同文書交付義務を免れるために掲示や他の参照書面を用いることが制限されている。したがって、数少ない例外を除いて、掲示の内容は、交付される雇用条件明示文書にも改めて記載されなければならない。同文書において掲示の内容が参照されていない場合は、そのこと自体が契約としての効果を否定するものではないにしても、当事者がそれを雇用契約の一部とすることを意図していなかったという推定を生じることになる。使用者がこの推定に反証するには、当該被用者が当該掲示とその契約的効力について知らされていたことを立証するか、または被用者は一般的に掲示の存在と重要性について知らされていることを立証しなければならない。

イ 交付による場合

契約締結時に個別被用者に交付されるハンドブックなどは、それ自体として契約条件の法

¹³⁴ *Secretary of State for Employment v ASLEF (No.2)* [1972] 2 QB 455; *Wandsworth London Borough Council v D'Silva* [1998] IRLR 193, CA.リーディングケースであるASLEF (No.2)事件では、控訴院は被告組合が「規則に従って働いたこと（順法闘争）」が契約違反にあたるか否かを判断した。結論として、控訴院は280ページ239条にもわたる規則集には契約上の拘束力がないと判断した。一般的論として、Denning 判事は、「全員がこの規則を遵守するというフォームにサインしているが、これは全く雇用契約の条項ではない。これらは、どのように仕事をするかということについての単なる指示にすぎない」と述べた。この帰結として、使用者は随意に規則を変更することができることになり、被用者が変更されたルールに従うのを拒否すれば、コモン・ローでは合法的に解雇されうることとなり、制定法によっても、（状況によるが）おそらく公正に解雇されることになる。

¹³⁵ Bowers, *supra* note 61, p.44.

¹³⁶ *Carus v Eastwood* (1875) 32 Lt 855, QBD; *Petrie v Macfisheries Ltd* [1940] 1 KB 258, CA.

源となりうると同時に、雇用条件明示文書としても機能する。しかし、雇用条件明示文書には、各被用者に関する固有の情報（たとえば、雇用の開始日など）が含まなければならない（前述1(1)ア参照）。そこで、企業ハンドブックがその性質上一般的なものである場合は、使用者はそのハンドブックを、それを参照した雇用条件明示文書とともに交付するだけでは要件を満たしたことはない。

なお、ハンドブックには、特定の条項が使用者を法的に拘束しないとす文言が挿入されている場合がある。そこで、この文言の法的な意味が問題となる。最終的な判断を下すのは裁判所であり、文言どおり法的関係を創設する意図がないとして履行強制力を否定することもありうる。しかし、実際にはハンドブックの条件が拘束力のあるものとして理解されていて、当事者の関係の規範的な基礎となっている場合は、裁判所は当該文言を重要でない取り扱い、契約的効果を有すると判断することも可能である¹³⁷。

3 雇用契約条件の変更

(1) 使用者・被用者間の合意による変更

最低賃金や最大労働時間、時間外労働や休暇に関する権利については、制定法によって最低限の基準が定められている¹³⁸。そして、それを上回る雇用契約条件については、契約一般の条件と同様、個別当事者間の合意によっていつでも変更することができる。2(1)で述べたように、使用者は職務遂行の方法を決定する専権的な力を有していると考えられているが、契約条件を一方的に変更する黙示の権利までを有するわけではない。また、すべての雇用契約には協力義務が含まれていると解されているものの、これが賃金や労働時間その他の被用者の権利に優越することはない。

しかし、使用者は、雇用条件の中に広範な移動条項や職務分類条項を明示しておくことによって、柔軟性を確保しようと試みる。たとえば、被用者は管理監督者等からその時々割り当てられた義務を果たすことが契約上定められている場合には、契約の範囲内で指示を変更することができる¹³⁹。そうでない場合は、「継続的に変化する契約などは法の確知するところではない」という考え方が原則となる¹⁴⁰。使用者が有効な同意なく一方的に契約を変更した場合は、雇用契約の履行拒絶にあたり、被用者はこの重大な契約違反を受け容れて辞職

¹³⁷ *Briscoe v Lubrizol Ltd* [2002] IRLR 607, CA ; *Pioneer Technology (UK) Ltd v Jowitt* [2002] IRLR 190, EAT, revsd [2003] IRLR 356, CA.

¹³⁸ 1998年全国最低賃金法、1998年労働時間規則。

¹³⁹ もっとも、使用者の権利行使は黙示の相互の協力義務による制限を受ける。すなわち、明示の移動条項に基づく権利が誠実かつ相互の信頼関係を侵害しないような方法で行使されなければならない。たとえば、勤務場所の変更に関して、被用者は十分な予告を与えられなければならないなどとされている（*United Bank Ltd v Akhtar* [1989] IRLR 507, EAT）。

¹⁴⁰ *Janata Bank Ltd v Ahmed* [1981] IRLR 457, CA. なお、一定の変更が契約条件の範囲内であると認められることがある。たとえば、コンピューターの導入は職務の性質を変更するものではないため、使用者は新たなシステムに協力しない被用者の賃金を留保できると判断した例がある（*Cresswell v Board of Inland Revenue* [1984] IRLR 190, QBD）。ここでは、被用者には雇用の過程を通じて労働環境を維持する権利はないとされ、適切な訓練を受けた後は新たな技術を受け容れることが期待されると判示された。新たな職務は依然として「同じ職務であってやり方が違う」だけだとされたのである。

するか、就労を継続して損害賠償を請求するかという選択を迫られることになる¹⁴¹。そこで、どのような場合に被用者の合意を認定できるかが問題となる。

使用者が履行拒絶にあたるような一方的な契約変更を行った場合でも、被用者が違反に気づかなかつたり、またはそれを無視するよう圧力を受けたりすることで、就労を継続することがある。裁判所は、そのような状況において新たな条件への合意を読みとらない傾向がある。たとえば、被用者が時間外労働を10年以上も続けていたような場合でも、契約の変更を否定した事案がある¹⁴²。また、2年間雇用された後、十分な仕事がないとして週3ポンドの減収となる他の仕事を提供された場合に、争いながら3、4週間就労し、その後辞職して剰員整理手当を請求した事案では、契約違反によって旧契約は終了していたと判断された。被用者は新たな条件に同意しておらず、就労を続けたのは雇用からの排除を恐れたからにすぎないと認定されたためである¹⁴³。そのほか、被用者が解雇という選択肢に直面しており、かつ変更が被用者の利益に反するような場合には、合意による変更があるとは認められにくい¹⁴⁴。

（２）雇用条件明示文書を通じた変更

個別合意を得る以外の方法としては、使用者が、雇用条件明示文書を通じて契約を変更することが考えられる。しかし、同文書はそれ自体として契約としての効果をもつものではないため、合意された条件から逸脱する方法として用いることはできないのが原則である。また、同文書は既存の契約条件を「宣言」することが目的であるため、原則として、新たな条件の提示とも解釈されない。このことは、同文書の当初の交付と詳細の変更のどちらにも妥当する。同文書の内容を変更する文書は、さらなる当事者の合意がなければ、明示の口頭による変更の証拠とはならない¹⁴⁵。それだけでなく、異議を唱えずに就労を継続している被用者が変更同意しているとみなされることもない。雇用控訴審判所によれば、その条件が少なくとも「危急の実務上の効果（immediate practical effect）」を有していない場合に「細心の注意を払って（with great caution）」のみ変更が認められうる。なぜなら、法が被用者に対する危急の実務上の効果がない事項に対して使用者に対抗するリスクを負うことを要求するのは、非現実的だからである。また、使用者が内容に誤りを含んだ文書を交付した場合、禁反言の原則は使用者の有利には適用されない。これを認めると、使用者に自らの法的怠慢から利益を得させることになってしまうためである¹⁴⁶。

¹⁴¹ *Burdett-Coutts v Hertfordshire CC* [1984] IRLR 91; *Rigby v Ferodo Ltd* [1987] IRLR516, QBD.

¹⁴² *Horrigan v Lewisham London Borough Council* [1978] ICR 15, EAT.

¹⁴³ *Marriot v Oxford and District Cooperative Society (No.2)* [1970] 1 QB 186, 191 (Lord Denning MR).

¹⁴⁴ *Sheet Metal Components Ltd v Plumridge* [1974] ICR 373, NIRC.

¹⁴⁵ *Jones v Associated Tunneling Co Ltd* [1981] IRLR 477, EAT.

¹⁴⁶ *Robertson v British Gas Corporation* [1983] ICR 351, CA.

(3) 労働協約を通じた変更

次に、労働協約を通じた契約条件の変更を検討することにする。これには3つの類型がある。第1に、協約を通じて被用者に有利な変更がなされた場合、第2に、被用者に不利益な変更がなされた場合、第3に、労働協約が廃止された場合である。

ア 被用者に有利な変更

まず、労働協約によって条件が有利に変更される場合を想定する。被用者の契約に、その時々々の労働協約を参照する旨の明示または黙示の橋渡し条項が含まれている場合であれば、その変更は更なる合意を必要とせず労働者の個別雇用契約に自動的に編入される¹⁴⁷。一般的に、橋渡し条項が存在する状況では、より有利になった条件の約因は容易に黙示編入されると考えられているようである¹⁴⁸。もっとも、橋渡し条項が明示または黙示に、現在の協約のみならず将来にわたる協約を参照している場合には、約因の問題は無関係だという考え方もある。橋渡し条項自体が当初の契約の締結当時約因によって支えられてさえいれば、新たな条件の編入は自動的になされると考えられるからである¹⁴⁹。

イ 不利益変更

これとは逆に、「譲歩交渉 (concession bargaining)」の結果として、労働協約が特定の被用者に不利益に変更される場合がある。たとえば、決められた日以降は従前の解雇手当を「交渉による」とする代わりに、4.25%の賃金増額がなされたというような事案である¹⁵⁰。被用者は、自己の雇用契約によれば、その日以降も従前の解雇手当を受け取る権利があると主張した。これに対して、裁判所は、解雇手当を交渉するという合意は履行強制するには不明確にすぎ、編入には不適切であるため、従前契約に編入されていた労働協約が有効であると判示した。

もっとも、ここでは、賃金増額を受け入れることが解雇手当の削減という条件の変更への同意とみなされるということを使用者が被用者に伝えていけば、この譲歩の効果を個別契約に編入することが可能とされた¹⁵¹。

したがって、譲歩交渉の場合には、使用者は権利の喪失への代償として賃金増額その他の新たな利益という形で代償を提示すれば、契約条件の変更に成功するということが示唆される。そうすると、新たな条件を認めるか否かは個別被用者次第ということになりそうである。

しかしその結果、団体交渉が避けようとしている契約条件の差異化が生じることとなって

¹⁴⁷ Glendale Managed Services v Graham [2003] IRLR 465, CA.

¹⁴⁸ Lee v GEC Plessey Telecommunication Ltd [1993] IRLR 383, QBD, 389.

¹⁴⁹ 前述 Robertson 事件では、約因の存在が争点とはされていない。

¹⁵⁰ Lee v GEC Plessey Telecommunication Ltd [1993] IRLR 383, QBD.

¹⁵¹ Ibid, 392.

しまう。そこで、協約の統一的適用を維持するために、有利な変更が橋渡し条項によって自動的に編入されるのと同様、不利益変更であっても同じ帰結となるという見解をとる裁判例もある¹⁵²。この問題は解決をみていないが、その原因は、裁判所が個別合意を労働協約の規範的効力に完全に従属させることに対して消極的な態度をとっていることにあると考えられている¹⁵³。すなわち、イギリスでは、集団的な合意が個別合意に優越するフランスやドイツのシステムとは異なり、個別合意が労働協約とならぶ法源として残されているからである。

ウ 労働協約の廃止

さらに、使用者が労働協約の一部または全部を廃止したり、終了させたりする場合の契約条件への影響が問題となる。このような事態は、使用者が譲歩を引き出せなかった場合や、単に組合の団体交渉権を終わらせようとする場合などに起こりうる。一定の組合が法定承認¹⁵⁴によって承認されている場合を除き、使用者はいかなる労働組合と交渉する義務もなく、また、承認を撤回する権利をも有している。労働協約の大多数はそれ自体として法的拘束力を有していないため、労働協約の一方的廃止が組合に対する契約違反となることもない。しかしこのことは、個別契約条件には影響しない。橋渡し条項を通じて編入されている場合、契約条件は、原則として個別被用者が変更同意するまで有効である。

裁判例としては、協約条項がいったん編入されて個別雇用契約の条件となっている場合にその条件が変更されるのは、合意によって集団的に変更がなされる場合のみであると判断したものがある¹⁵⁵。この事件は、使用者が個別契約に編入されていた賞与制度を廃止し、新たな制度の合意がなされないまま賞与支払いを停止したという事案であった。被用者は従前の制度に基づく賞与を請求し、その主張は認容された。したがって、合意によってではなく、他方当事者が承諾しないまま一方的に労働協約が廃止、撤回または変更された場合は、個別雇用契約の条件には影響を及ぼさないことになる。この見解は、契約条件の一体性、相互関係を根拠として導かれている。

(4) 解雇と新たな条件での再雇用

上記裁判例によれば、使用者は基本的に労働協約から編入された条件を遵守する義務を負っているといえそうである。しかし実際には、使用者には、当該労働者を解雇して新たな条件で再雇用するという選択肢が残されている。コモン・ロー上は、使用者が予告期間さえ

¹⁵² Millar v Hamworthy Engineering Ltd [1986] IRLR 461, CA. 前述 Robertson 事件における Achkner 判事、Kerr 判事の傍論。

¹⁵³ Deakin & Morris, supra note 58, p.276.

¹⁵⁴ 1999年雇用関係法 (Employment Relations Act 1999) 1条によって挿入された1992年労働組合労働関係統合法70A条および付則A1によって、法定承認手続が定められている。同制度は、労働組合が賃金、労働時間および休暇に関する団体交渉をするために承認を要求することによって開始する手続で、任意の承認がなされない場合は最終的には中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee) が承認を宣言することになる。

¹⁵⁵ Robertson v British Gas Corporation [1983] ICR 351, CA.

守ってれば、この種の解雇が契約違反に該当することはない。即時解雇した場合は契約違反に該当する可能性もあるが、その損害賠償は予告期間中の賃金相当額に限られることがほとんどである。他方で、新たな条件による再雇用を提示しているとはいえ、解雇であることから、被用者は剰員整理手当か不公正解雇の補償裁定、あるいはその双方を要求しうる場合もある。そうすると、使用者は、労働協約を廃止することで得られる利益を上回る、重い法的責任に直面することになりかねない。したがって、解雇と新条件での再雇用という方法をとることには制限がないとはいえ、雇用終了に対する制定法上の救済が使用者のコスト削減を上回る場合は、被用者の契約条件が事実上守られることにはなる。

実際は、そのような解雇が剰員整理解雇または不公正解雇のいずれでもない判断されることも大いにある。まず、被用者は救済を受ける資格として一定の勤続期間を有していなければならない¹⁵⁶。さらに、もし使用者が組織の柔軟性や効率性を高める必要性や、需要の低下を補填する必要性があるなど、契約条件の変更に対する十分な経営上の理由を証明できる場合は、新たな条件を拒否したことによる解雇は潜在的に公正だとみなされうる¹⁵⁷。また、当該解雇が剰員整理解雇と認められる場合には、被用者は自動的に制定法上の剰員整理手当を受け取る権利を有する¹⁵⁸。しかし、そのような解雇は、剰員整理解雇ではなく制定法上許容される解雇理由たる「その他の実質的理由 (some other substantial reason)」¹⁵⁹による解雇であると判断されるほうが、より一般的である。その場合、当該解雇が不公正であると判断されれば不公正解雇の償裁定金を受け取ることが可能となるが、諸般の事情に鑑みて解雇が公正であると判断される場合には、被用者は何も受け取れない。その判断基準は、単に新たな条件の提示が被用者の目から見て合理的か否かではなく、「合理的な使用者」であれば新たな条件を拒否した被用者を解雇したであろうかという基準である（合理的範囲の基準）¹⁶⁰。これは本質的に審判所が判断する問題であり、審判所は事案に応じた判断を下すことになる。そのため、類似の事案であっても異なる結論に達することがあり得る¹⁶¹。そして、合理性を検証する際には、使用者が一方的に合意された契約条件を変更しようとしていることが問題とされるのではなく、重要なのは、あくまでも企業が直面している経済的圧力の性質と、使用者の対応の合理性である。このような基準の下では、極端な状況-たとえば、使用者の要求の求めに応じて被用者を無制限に時間外労働するよう要求できる無条件の権利を導入しようといった場合-しか、被用者がこの種の不公正解雇訴訟で勝訴することは難しいとまでいわれている¹⁶²。

¹⁵⁶ 1996年雇用権利法108条1項。

¹⁵⁷ 同法98条1項、2項。

¹⁵⁸ 同法135条。

¹⁵⁹ 同法98条1項b号。

¹⁶⁰ *St John of God (Care Services) Ltd v Brooks* [1992] IRLR 546, EAT; *Farrant v Woodroffe School* [1998] IRLR 176, EAT.

¹⁶¹ *Kent County Council v Gilham* [1985] ICR 227, CA.

¹⁶² *Evans v Elemeta Holdings Ltd* [1982] IRLR 143, EAT.

Catamaran Cruisers Ltd 事件¹⁶³では、この原則が再検討された。同事件の事案は、財政危機に陥った企業が新しい所有者に買収され、承認組合との間で雇用条件の変更について交渉がなされ、その産業における使用者連盟によって規定されているものよりは不利益な新たな条件が提示されたが、被用者の多くはこれに同意し、同意しない被用者が解雇されたというものである。一審の雇用審判所は、以下の2段階の基準を採用した結果、当該解雇が不公正であると判断した。まず、使用者が健全な経営上の理由を有していたか、次に、新たな条件を拒否する際に、使用者が新たな条件を提案した必要性に鑑みて被用者が不合理に行動したか否か、である。そして、第2段階の判断に関して、新条件が「旧条件に比べて非常に不利益である場合には、その条件が受け入れられることが使用者の事業の生き残りにとって真に不可欠であるほど経営上の必要性が危急のものでない限り、その条件を受け入れることを拒否した被用者は不合理であるとはいえず、結果として受け入れを拒否したことによる解雇は不公正である」と判断した。

しかし、この法的理解は雇用控訴審判所によって誤りであるとされた。とくに誤っているとされた点は、事業の存亡がかかっている場合にのみ使用者が不利益な条件を提示できるという点である。審判所は両者の利益のバランスを図るにあたって、使用者の利益または潜在的な利益を考慮すべきであり、かつ、同事件のような事案では、大多数の被用者が新たな条件に同意したという妥当性を考慮すべきだとされたのである。

もっとも、同事件雇用控訴審判所判決における素人審判官は、以下のような意見を付記している。「近年の雇用法の多くは被用者がその雇用条件の恣意的な変更から保護しており、原則として、このことは維持されなければならない」と¹⁶⁴。しかし、使用者が条件を変更するために経営上の必要性を立証しなければならない程度は、この判決以降も決して厳しくはなっていない¹⁶⁵。

とはいえ、使用者のこの種の行動に一定の制限が存在することもまた事実である。この種の解雇が個別に剰員整理には該当しないと解釈される場合でも、集団協議の権利の目的のために拡張された剰員整理の定義、すなわち、「個人に関係しない理由による」解雇にあたるということは十分に考えられる¹⁶⁶。使用者が集団的協議の権利を十分に遵守しない場合は、この条項によって、当該被用者に保護的裁定 (protective award) を支払う法的責任が生じることになる。また、労働者全体の対応に鑑みて、使用者の法的責任が基礎付けられることも考えられる。被用者の過半数がその変更に対抗した場合は、審判所がその解雇を公正であると結論付けるのはより困難となりうる。

Catamaran事件では、被用者の多くが新たな契約を受容しただけでなく、提示された条件は承認組合との交渉の結果であったことが重要である。これは、使用者が労働者に対して「こ

¹⁶³ [1994] IRLR 386, EAT.

¹⁶⁴ [1994] IRLR 386, EAT, 389.

¹⁶⁵ Deakin & Morris, supra note 58, p.280.

¹⁶⁶ 1992年労働組合労働関係統合法195条。

れを受け入れるか、去るかだ」といって新たな条件を提示したり、大量解雇の方法を採用したりするような事例とはかなり異なる。このようなアプローチをとれば、不公正解雇法による制限は合意された契約条件を自動的に保護するものではないものの、事実上、組合が新たな条件についての交渉過程に関与する意義を高めているとも考えられる。

むすび—法理論と実態

イギリスの労働条件決定システムの理論的な特徴は、外的な法源をすべて個別雇用契約に還元して効力を見出すことにある。そこでは、労働協約や制定法の規範は、個別契約への「編入」を通じてはじめて効力を有するにすぎない。すなわち、法理論上は、あくまでもコモン・ローの契約概念が中心的な地位を占めている。そして、労働組合やその他の集団は、雇用契約条件の設定に際して規範的役割を担うことについて、それほど積極的な意味を与えられていないといえる。そして、外的法源の編入や契約の明示条件と黙示条件の優劣などについては、制定法による規制はほとんど存在せず、数多くの判例によって複雑な法理論が形成されている。

しかし現実には、強い交渉力を有する強力な組合が存在していた頃（70年代後半をピークとする）は、重要な雇用条件のほとんどすべてが使用者[団体]と労働組合との団体交渉によって決定されていた。もちろん、個別契約への編入を通じてである。ところが、労働組合の組織率や労働協約の適用率は大幅に低下した。2004年の数字では、10人以上を雇用する企業の被用者のうち組合員割合は平均で34%とされているが、公的部門の被用者が64%であるのに対して、民間部門では22%にすぎない¹⁶⁷。また、職場に組合員が全くいない企業の割合も、64%に達している。さらに、賃金に関する交渉について承認された組合が存在する企業は、全職場の27%となっている。その結果、団体交渉（労働協約）によって賃金が設定されている被用者は平均40%となっているものの、公的部門が82%であるのに対して民間部門ではわずか26%にすぎない。

もっとも、企業の中には、特に大企業を中心として、労働組合とは異なる被用者代表（employee representatives）制度を設けているところもある。そして、被用者代表制度は、賃金、労働時間、休暇および年金に関する条件を設定する場として機能しているとされる。特に、2005年4月以降、被用者に対する情報提供・協議に関するEC指令¹⁶⁸を国内法化する必要から、情報提供協議規則（Information and Consultation of Employees Regulations 2004）が順次施行されていることも、労働組合に代わる被用者代表制度の構築を後押しすると考えられる。同規則では、「契約関係に重大な変更を及ぼす可能性のある決定」に関して使用者が

¹⁶⁷ 以下の数字は、T Wright, Inside the Workplace, Industrial Law Journal, Vol. 34, December 2005.p.349から。同報告書は2004年職場雇用関係調査（2004 Workplace Employment Relations Survey）のデータを整理したものである。

¹⁶⁸ 2002/14/EC.

従業員代表と協議することが義務づけられており¹⁶⁹、この協議が事実上雇用契約条件の変更の機会となることも期待されるからである。ただし、使用者と被用者の共同協議会（joint consultative committees）が設置されている企業は、1998年に20%であったのに対し、規則が制定された2004年では14%と、むしろ減少していることがわかる。同規則は部分的に施行され始めたばかりでもあり、同制度がどのように展開されるかは、今後の推移をしばらく見守っていく必要があるだろう。

雇用条件が集団的に決定されることが少なくなっている一方で、かつては見られなかった、制定法による最低基準規制が導入されるようになっている。制定法による最低基準設定という手法には、大陸法システムとの類似性をみることもできよう。しかし、最低基準を上回るような条件を獲得しうるか否かは、コモン・ローの原則に立ち戻り、個別労働者の交渉力次第となってしまう点が大きく異なる。特に高い能力を有する者を除けば、被用者一般は従属的な立場にあり、個別に交渉するどころか、使用者の提示した条件を受け入れるしかないのが現実だとされる¹⁷⁰。

このように、イギリスの労働条件決定システムは、個別雇用契約を中核とする法理論が基礎となっているものの、労働組合をはじめとする集団の存在など事実上の交渉力の差が大きく影響するシステムだと理解することができよう。

¹⁶⁹ 同規則20条c項。

¹⁷⁰ Bowers, *supra* note 61, p.34.

第4節 アメリカ¹⁷¹

はじめに

多くの場合、アメリカの雇用関係は **at-will** (随意雇用)、すなわち期間の定めのない雇用契約は当事者の一方からいつでも理由さえなくして解約されうる。したがって解雇は自由であり、また、これを背景に使用者は自由に労働条件を設定・変更することができる。

他方、制定法によって規制されている労働条件があり、労働条件は制定法により設定されうる。また、個別雇用関係法の領域において重要な役割を果たす差別禁止法に反する使用者の措置は違法とされるため、差別に基づく労働条件の設定や変更は認められない。ただし、基本的に、制定法は **at-will** 雇用関係を否定するものではないため、労働条件の設定・変更に係る使用者の強大な力を全面的に制約しているわけではない。

ところが、アメリカの労働協約は解雇を制約する正当事由条項 (**just cause clause**) を有しているのが一般的であるため、労働協約適用下にある労働者は、正当な理由がなければ解雇されず、また、労働条件の設定・変更は労働組合を通じてなされるため、**at-will** 雇用関係の下にある労働者よりも格段に強い保護の下にあるといえる。もっとも、労組組織率の低下に伴い、労働協約適用下にある労働者は減少傾向にあり、その反面で、**at-will** 雇用関係の下にある労働者は増大しているものと思われる。

そこで本章は、アメリカで一般的な雇用契約である **at-will** 雇用契約を軸に、アメリカの労働条件設定・変更について述べるものである。

以下、次の順序で述べていくことにする。①労働条件設定規範と当事者、②解雇自由の根拠である **at-will** 雇用契約関係及びその法的規制、③労働条件設定規範の相互関係、④労働条件の変更、⑤まとめ。

1 労働条件設定規範と当事者

(1) 制定法

一般に、アメリカ合衆国（以下、「アメリカ」という。）における雇用・労働に係る諸規制は、連邦レベルにおけるものと州レベルにおけるものとに分かれるが、規制対象とされる労

¹⁷¹ 本章は、アメリカ雇用・労働法文献として以下のものを主に参照している。中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）、ALVIN L. GOLDMAN, LABOR AND EMPLOYMENT LAW IN THE UNITED STATES, Kluwer Law Int'l (1996), MARK A. ROTHSTEIN, CHARLES B. CRAVER, ELINOR P. SCHROEDER, ELAINE W. SHOBEN, EMPLOYMENT LAW, 2nd ed., West Group (1999), JOHN F. BUCKLEY, RONALD M. GREEN, 2000 STATE BY STATE GUIDE TO HUMAN RESOURCES LAW, Panel Publisher (2000), ROBERT N. CONVINGTON, KURT H. DECKER, EMPLOYMENT LAW, 2nd ed., West Group (2002), MATTHEW W. FINKIN, ALVIN L. GOLDMAN, CLYDE W. SUMMERS, KENNETH G. DAU-SCHMIDT, LEGAL PROTECTION FOR THE INDIVIDUAL EMPLOYEE, 3rd ed., West Group (2002), MARK A. ROTHSTEIN, LANCE LIEBMAN, EMPLOYMENT LAW, 5th ed., Foundation Press (2003).

働関係事項は、實際上、連邦制定法と州制定法とで重複している。

連邦と州の両方で重複して規制されている労働関係事項は、個別労働関係では、労働時間、時間外手当、最低賃金、年少労働、家族・医療休暇、安全衛生（州の規制に代えられる場合がある）、集団的解雇、差別禁止である。

州が独自に規制を行っている労働関係事項としては、労災補償、秘密保持義務、競業避止義務がある。これら事項はいずれも、従来は各州のコモン・ロー（判例法）において扱われてきたが、やがて州制定法による規制の必要性が認識されるに至り、労災補償についてはすべての州で、秘密保持義務と競業避止義務については一部の州で、制定法により規制されている。

なお、制定法による規制としての差別禁止は非常に重要な位置を占めている。なぜなら、禁止される差別事由が、人種、皮膚の色、宗教、性（含む妊娠）、出身国、年齢、障害と幅広く、また、募集・採用から退職・解雇に至るまでの雇用におけるあらゆる場面が幅広く規制の対象とされているからである。さらに、差別を受けた被害者の救済に関して、裁判所は、採用、昇進、復職、バック・ペイなどあらゆる方法を適宜組み合わせる柔軟な救済命令を発することが可能であり、特に、年齢差別を除く差別理由について意図的な差別が行われた場合には損害賠償が認められる場合があり、加害者側に積極的な悪意があった場合には、補償的損害賠償に加え、懲罰的損害賠償が認められる場合があるからである。

（２）労働協約

ア 規制される労働条件

労働協約は、事業所等団体交渉単位内のすべての労働者に適用される自治的規範であり、契約としての効力を有する¹⁷²。労働協約の契約としての効力は、使用者と交渉代表組合のみならず、使用者と当該協約の適用を受ける個々の労働者との間にも認められる¹⁷³。労働協約は、制定法が定めていない多くの事項について定めており、上述したもののほか、協約上の権利を享受するための要件としての試用期間、賃金、様々な休暇・休日、先任権（セニオリティ）¹⁷⁴、配置転換、懲戒処分、解雇規制・レイオフ¹⁷⁵、補助的失業給付（州失業保険給付

¹⁷² その根拠は、協約違反を明確に契約違反としてこれに係る裁判管轄を合衆国連邦地方裁判所と定めた労使関係法301条である。なお、労働協約の法的効力と機能に関しては、谷本義高「アメリカにおける労働協約の法的効力(1)～(3・完)」同志社法学44巻1号90頁以下、44巻2号78頁以下、44巻3号73頁以下（1992年）を参照。

¹⁷³ See CONINGTON ET AL, *supra* note 171, at 299 citing *Smith v. Evening News Ass'n*, 371 U.S. 195 (1962).

¹⁷⁴ 「先任権（セニオリティ）」とは、レイオフ（一時解雇）とその後の復職（呼び戻しrecall）、配置転換、昇進、休暇取得など人事管理に係る事項について人選を行う際、勤続年数が長い労働者ほど優先的に処遇されるという先任権制度seniority systemにおける権利をいう。田中英夫編『英米法辞典』（東京大学出版会、1991年）765頁参照。

¹⁷⁵ 「レイオフlayoff」とは、余剰労働力となった労働者を「一時的に解雇」（雇用関係を確定的に終えてしまう解雇terminationとは異なる。）することをいうが、期限付きのレイオフがなされる場合と期限のないレイオフがなされる場合がある。期限付きのレイオフがなされる場合、期限の到来と共にレイオフされていた労働者は呼び戻され（recall）、復職するが（もっとも、この場合でも、先任権の高い労働者から優先的に呼び戻される。）、無期限のレイオフがなされた場合、結果的に「解雇」されたに等しいまま呼び戻されない場合もある。田中編・前掲注174書504頁、中窪・前掲注171書280頁参照。

の上乗せ給付) 等所得保障、保険・年金等福利厚生、苦情処理・仲裁等紛争処理等に係る制度を設けている。

イ 当事者

労働協約は、労働条件等の利害が共通している労働者らが就労する事業所等一定範囲の交渉単位 (bargaining unit) において当該交渉単位に属する労働者らの選挙 (過半数の労働者の支持が必要) によって選出された唯一の交渉代表組合と、使用者との間において締結される。協約締結の前提としてのこのような制度を、排他的交渉代表 (exclusive representation) 制度という (全国労働関係法 9 条)。交渉代表に選出された組合は、その組合を支持しない労働者も含めて交渉単位に含まれるすべての労働者のために団体交渉を行うこととなる。

そして、協約の締結を目指して団体交渉が行われることになるが、団体交渉事項は、当該事項についての団体交渉拒否が不当労働行為となるもの (義務的団交事項) として、賃金、労働時間、及びその他の雇用条件 (wages, hours, and other terms and conditions of employment) と定められており (全国労働関係法 8 条(d))、具体的な事項としては、一時金、休暇、先任権 (セニョリティ)、懲戒等不利益処分、安全衛生、企業年金、使用者提供の医療・健康保険¹⁷⁶、解雇・レイオフ、苦情処理・仲裁手続等を挙げることができる。また、連邦最高裁判決で、外部業者が工場内キャフェテリアで提供している食品の価格、一定業務の外注化も「その他の雇用条件」に当たる義務的団交事項とされている¹⁷⁷。

そして、団体交渉が終えられた後、団体交渉の結果が労働協約として書面化されるが、協約の書面化は団体交渉義務の一部である (全国労働関係法 8 条(d))。

締結された労働協約は、排他的交渉代表制の帰結として、当該交渉単位内のすべての労働者の雇用契約を有利にも不利にも認めない、つまり両面的に拘束する効力を持つ¹⁷⁸。さらに、協約は締結されていないものの、すでに交渉代表が選出されている場合、使用者は労働者と個別に義務的団交事項について交渉することもできない¹⁷⁹。このような場合、団体交渉の一方当事者たる使用者は、団体交渉義務違反としての不当労働行為を行ったものとして扱われる。この反面、交渉代表が選出されていない事業所等交渉単位に属する労働者は、依然として at-will 雇用契約により規制される (解雇の脅威の下で事実上労働条件が一方的に設定・変更される) ため、その立場は事実上きわめて脆弱である。

なお、通常、団体交渉を一方的に打ち切ることは、労使双方に義務づけられた誠実に (in good faith) 交渉することに反する不当労働行為となるが (全国労働関係法 8 条(d)、(a) (5)、(b) (3))、互いの誠実な努力にもかかわらず合意に至らなかった場合は、交渉の行き詰まり (impasse) となり、この場合、団体交渉義務は尽くされたものと考えられている。したがっ

¹⁷⁶ アメリカにおける医療・健康保険給付は、政府ではなく使用者が提供するのが一般的である。

¹⁷⁷ 中窪・前掲注171書122-123頁参照。

¹⁷⁸ *J.I. Case Co. v. NLRB*, 321 U.S.332 (1944).

¹⁷⁹ *Id.*

てこの場合、使用者は、交渉を打ち切って労働条件を一方的に変更することができる。ただし、使用者による一方的変更は、交渉過程において組合に対して提案した内容と実質的に異なる範囲で可能であり、また、交渉当事者を取り巻く状況の変化によって、交渉当事者は再び誠実に交渉する義務を負う¹⁸⁰。

(3) 雇用契約

ア 規制される労働条件

先に見たとおり、制定法により規制されている労働関係事項はごく一部であり、日本で問題とされているような、採用、試用期間、就業規則、労働条件の変更、配置転換、出向、転籍、懲戒、解雇等雇用契約の終了は、一般的な態様では規制されていない。また、部分的に州制定法により規制されている事項として、秘密保持義務、競業避止義務があるが、必ずしもすべての州においてそれらに係る法律が制定されているわけではない。さらに、制定法によっても規制されていない事項は、労働協約によってカバーされているものの、アメリカにおける民間企業の労働組合組織率は、近時、7.9%であることから¹⁸¹、上記の労働関係事項はむしろ、個別の雇用契約による労働条件規制の場面で問題とされうると考えてよいだろう。

イ 当事者

(ア) 使用者と労働者（雇用契約書）

アメリカにおける雇用契約に要式性はなく、口頭でも契約は成立するため、雇用契約について契約書又はそれに類する書面の取り交わしは一般には行われていないものと思われる。しかしその反面で、ごくわずかではあるが、法によりあるいは実態上、雇用契約当事者が書面をもって成立させる雇用契約が存在する。

①一つは、1年以内に履行が終了しない雇用契約について、州制定法である詐欺防止法（statute of frauds）¹⁸²との関係で、当該契約に係る期間を主張する者は当該契約を書面化しておかなければ法的拘束力を否定される。したがって、1年を超える期間を定める雇用契約について、一方当事者が他方当事者を法的に拘束することを望むのであれば、当該契約を書面により締結する必要がある。書面により締結された雇用契約は、期間を定めた契約として当事者を法的に拘束するので、解雇自由な at-will の雇用契約ではないということになる。

②もう一つは実態的な観点からであるが、専門的労働者や会社役員など高給労働者が使用者と締結する雇用契約である¹⁸³。このような雇用契約の場合、一定の労務給付に対して幾ら

¹⁸⁰ 谷本義高「アメリカにおける労働条件の決定・変更」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第3巻 労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）250頁参照。

¹⁸¹ DOL, BLS, Union Members in 2004 (Jan.27,2005 released) による。なお、2004年中、民間企業において組合に代表されている労働者（=排他的交渉代表制下にある労働者≒労働協約の適用を受けている労働者）の割合は8.6%である。

¹⁸² 詐欺防止法については、樋口範雄『アメリカ契約法』（弘文堂、1994年）130頁以下参照。

¹⁸³ 2004年9月の現地聴き取り調査での雇用労働専門弁護士 Mr. James Varga の発言に基づく。

支払うという対価額や、契約期間、労務内容が明確に取り決められ、雇用契約書が取り交わされる場合が多い。この雇用契約に期間の定めがあれば **at-will** 雇用契約ではないということになるが、契約期間については取り決められていないのであれば、労務給付の対価額等が約定されていても、**at-will** 雇用契約であるということになる。

(イ) 使用者（エンプロイー・ハンドブック）

エンプロイー・ハンドブックは、当該使用者に雇用される労働者に適用される、一般的概括的な労働条件を含め使用者の人事管理や職場管理の方針（**policy**）を記載している文書である。例えば、当該使用者は法令の遵守に努めていること（差別のない職場を構築していることを含む）、基本的な労働時間・休暇、職務遂行上の留意点、会社施設等の利用、職業訓練プログラム、健康保険・年金等提供される福利厚生、紛争への対処（人事等への相談など **open door policy**）などが記載されている。エンプロイー・ハンドブックに係る法規制は一般には存在しないため、使用者が一方的にその記載内容を設定している。

しかし、エンプロイー・ハンドブックは、その記載内容や表現から、正当な理由がなければ解雇されない権利を労働者に与える（雇用契約の内容となる）文書として機能したり、あるいは明示的に、解雇には正当な理由（**just cause**）が必要であるなどと記載されている場合には、当該雇用契約は **at-will** ではなく雇用を保障した契約であると解釈される（雇用契約の内容となる）根拠文書として機能する場合もある。

このような事態を回避するために、多くの使用者は、エンプロイー・ハンドブックに明示的に「本文書は契約としての効力を有しない」とか「労働者と使用者の関係は **at-will** である」などと記載している（この記載部分は免責・否認条項 **disclaimer** という。）。

2 at-will雇用契約関係

(1) 意義

アメリカの雇用契約関係は、伝統的に州のコモン・ローによって規律されてきた。そして、その法領域では、他の契約関係と同様に契約の自由が貫徹されている。そして、アメリカの雇用契約における中核であり、支配的理論であるのが“**at-will**”という考え方である。これは正確には、**at-will employment doctrine** と呼ばれ、随意雇用原則と訳されている。その内容は、「期間の定めのある契約ではない労働者は、いかなる理由によっても、あるいは何らの理由なくして解雇されうる¹⁸⁴」というものである。つまり、アメリカにおいて期間の定めのない雇用契約は、いずれの当事者からいつでも自由に契約を解約することができ、これを表

¹⁸⁴ See ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 171, at 671, citing HORACE G. WOOD, A TREATISE ON THE LAW OF MASTER AND SERVANT (1877). なお、この随意雇用原則の由来（法的根拠）は代理法であると述べられている。樋口範雄『アメリカ代理法』（弘文堂、2002年）218頁参照。

現したのが随意雇用原則ということになる。

その半面で、期間の定めのある雇用契約は、契約期間が終了する前に各当事者は契約を解約することができないということになる。このことを、使用者が行う契約の解約である解雇の視点から端的に捉えると、期間の定めのない雇用契約については解雇自由、期間の定めのある契約については、契約期間終了まで解雇が制約されているということになる。

もともと、期間の定めのある雇用契約でも、契約期間終了前に生じた事由が解雇を正当化する理由（“cause” 又は “just cause”）になるならば（例えば、職務遂行能力が芳しくない、合理的な業務命令の違反等）、契約期間終了前であっても使用者は労働者を解雇しうる。反対に、解雇が自由な期間の定めのない at-will の契約であっても、会社の人事管理上の事項を一般的に記載したエンployee・ハンドブックに、正当な理由がなければ解雇しないと、あるいは、使用者が労働者に口頭で明確に雇用保障を約束している場合¹⁸⁵には、at-will ではない雇用契約が成立していると解される場合もある。要する解雇自由な at-will 雇用契約であるかどうかは、契約当事者間の約定の内容にかかっている。

重要なことは、アメリカにおける雇用契約のほとんどは at-will 雇用契約であって解雇が自由であり、雇用を保障した期間の定めのある契約や、期間の定めのない解雇が自由な at-will の雇用契約が実は雇用を保障されている契約であるということは、依然、例外にとどまっているということである。

（２）at-will雇用関係（解雇）の法的規制

ア 普通解雇

しかしながら、at-will 雇用契約は、at-will という原則を覆すほどではないものの、幾つかの制約を受けている。

第一に制定法による制約がある。①差別禁止諸法による規制、②全国労働関係法による、組合活動や組合加入を理由とする解雇の規制、③年金受給権発生を阻止するための解雇の規制、④ポリグラフ・テスト（嘘発見機）拒否による解雇の規制、⑤陪審員を勤めたことによる解雇の規制、⑥労働者が使用者の違法行為を当局に通報した場合にこれを理由とする解雇を禁じる内部告発（whistleblowing）法による規制、⑦その他法律上の権利行使や手続の利用に対する報復としての解雇の規制である。救済は、解雇理由によって適用される法律が異なるので、各法が規定する手続によって行われることになる。

第二に、労働協約に定められている、解雇に対して「正当事由（just cause）」を求める条項による制約がある。同条項が規定されている協約の適用を受ける労働者は、不当な解雇がなされた場合、労働協約上の苦情処理・仲裁手続を通じて救済を求めうる。

アメリカにおける雇用契約関係は、契約自由を基礎とする各州のコモン・ローにより規律

¹⁸⁵ See ROTHSTEIN ET AL., *supra* note 171 at 685, citing *Aaland v. Lake Region Grain Cooperative*, 511 N.W.2D 244 (N.D.1944).

されていることから、第三に、各州によって濃淡の差はあるが、一般法理による制約が幾つかある¹⁸⁶。

(ア) パブリック・ポリシー違反

第一に、何らかの明確な法規範に示された公的政策に反する解雇を制限する「公共の政策 (public policy) の法理」¹⁸⁷がある。例えば、使用者からの違法行為の指示に背いた労働者の解雇¹⁸⁸、法律上の権利行使を理由とする解雇、陪審員や証人等公的義務を果たしたことを理由とする解雇などである。「公共の政策」とは、公共の利益の観点から法令に明示的に定められている政策のことを意味する。したがって、法令に定められていない理由を根拠に、被解雇者個人の受けた不利益を回復すべく訴訟を起こすことはできない。この場合の解雇は不法行為となるので、救済としては逸失利益の賠償と精神的損害賠償が認められ、さらに、悪質な解雇の場合には懲罰的損害賠償が認められることもある。

(イ) 契約違反

第二に、正当事由がなければ解雇しないと契約において定めた場合の解雇に対しては、「契約法理」による制限がある。この法理は、労働者に雇用契約の内容が記載された書面 (エンプロイー・ハンドブックやマニュアル) を交付する明示の場合はもちろん¹⁸⁹、黙示の (implied) 約束や雇用関係全体における背景事情からでも正当事由の存在が認められる場合¹⁹⁰がある (約束的禁反言 (promissory estoppel) が認められる場合もあり得る)。そこで、実態上、使用者は、ハンドブックやマニュアルで明示的に労働者を解雇する権限を留保する (当該契約においては雇用保障をしない) 旨の条項を挿入することで、この法理の適用を免れている。この、正当事由に基づかない解雇は契約違反 (breach of contract) とされ、救済として逸失利益の賠償のみが認められる。

¹⁸⁶ アメリカにおけるコモン・ローによる解雇規制の展開については、中窪裕也「アメリカにおける解雇法理の展開」千葉大学法学論集6巻2号81頁以下 (1991年)、Charles J. Muhl, *The Employment-at-will Doctrine: Three Major Exceptions*, MONTHLY LABOR REVIEW, Vol.124, No.1 (January, 2001)を参照。以下に述べる普通解雇の項については、以上の論稿に加え、前掲注171に掲げた各文献の解雇 (Termination, Discharge) の項を参照し、まとめている。なお、中窪裕也「解雇の自由」雑感—アメリカ法からの眺め」中嶋士元也先生還暦記念論集刊行委員会編『労働関係法の現代的展開』(信山社、2004年) 341頁以下は、近年の裁判例を掲げつつアメリカにおける解雇自由の根強さを述べ、ハンドブック等におけるdisclaimer (免責・否認条項) の存在によりハンドブック等の記載内容が契約内容とはならない旨定めたサウス・カロライナ州の新たな制定法について触れている。

¹⁸⁷ この論点に係る邦語文献としては、内藤恵「アメリカにおける雇用契約理論と解雇法理におけるパブリック・ポリシー」季刊労働法146号206頁 (1988年) がある。

¹⁸⁸ 使用者に有利な偽証を拒否して解雇された事案として、*Petermann v. Teamsters Local 396*, 334 P.2d 25 (1959)、州制定法により義務づけられている報告における数値の改ざん拒否等を理由として解雇された事案として、*Trombetta v. Detroit, Toledo & Ironton R. R.*, 265 N.W.2d 385 (1978) がある。

¹⁸⁹ ハンドブックで、雇用保障と、解雇には正当事由を要する、と定めていた場合に、就労を約因としてハンドブックに拘束力を認めた*Woolley v. Hoffman-La Roche, Inc.*, 491 A.2d 1257, modified, 499 A.2d 515 (1985)、労働者の正当な期待を根拠として拘束力を認めた*Toussaint v. Blue Cross/Blue Shield of Michigan*, 292 N.W.2d 880 (1980) が、代表的先例としてある。

¹⁹⁰ 代表的な先例として、*Pugh v. Candies*, 171 Cal.Rptr. 917 (1981)。

(ウ) 誠実・公正義務違反

第三に、契約当事者は互いに、契約の目的や相手方の期待を損なう行為を行ってはならないという「誠実・公正義務 (good faith or fair dealing) 法理」による制限がある。例えば、労働者が高額な契約を使用者のために獲得したことに対して、使用者がそれに対する報酬の支払を避けるために行う解雇である¹⁹¹。この法理における義務は契約上黙示的な付随義務なので、いわば日本における信義則といえる。義務違反は通常、契約違反であり、救済の内容は逸失利益の賠償にとどまる。

以上の契約違反として構成される解雇については、解雇された労働者に損害軽減義務 (duty of mitigation) が課されるため、解雇された後、速やかに職を探すなどしなければ、その分、損害額から差し引かれることとなる。

ところで、モンタナ州においては、違法解雇法 (Wrongful Discharge from Employment Act of 1987, MONTANA CODE ANNOTATED §39-2-901 et. seq.) によってコモン・ロー上の権利と救済が吸収され、コモン・ロー独自の違法解雇に係るそれらはない。

イ 整理解雇

期間の定めのない雇用契約の解雇が自由であるとはいえ、整理解雇 (使用者側に起因する経済的理由による解雇) が行われる場合、使用者が労働協約に基づくなどしてセニORITY・ルール (先任権制度。"seniority system" 又は "last-in、first-out rule") を企業内で定めている場合、客観的に公平な被解雇者選出基準としてこのルールが利用され、勤続年数の短い労働者から順に解雇されていくことになる。

しかし他方、アメリカにおけるほとんどの労働協約は解雇に正当事由 ("cause" 又は "just cause") を要すると定めている¹⁹²ことから、労働協約適用下にある労働者の整理解雇は協約における正当事由により制約されるのかとの疑問も浮かぶ (なお、ここで問題にする整理解雇とは、確定的に雇用関係を解消するという限定的な意味で用いる。)

この点、期間の定めのない労働者の整理解雇が正当な企業経営上の必要性という理由に基づいてなされる場合、このような理由は解雇の正当事由として認められる¹⁹³。また、企業経営上の必要性という解雇理由は非常に広く解されている¹⁹⁴。(例えば、一定事業の中止等に起因して労働者が就いていたポストが廃止されることによる解雇¹⁹⁵)

なお、連邦レベルでは、整理解雇の実施に関連し、労働者の再就職及びそのための訓練を

¹⁹¹ 代表的先例として、*Fortune v. National Cash Register Co.*, 364 N.E.2d 1251(1977).

¹⁹² BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS, 14th ed., at 7 (1995)によれば、400の労働協約のうちの92%が、解雇に正当事由 ("cause" 又は "just cause") を要すると明確に定めている。

¹⁹³ See ROTHSTEIN ET AL, *supra* note 171, at 697. なお、期間の定めのある労働者の整理解雇は、このような解雇が契約上許容されていないと解されるのであれば、認められない (契約違反となる)。

¹⁹⁴ See COVINGTON ET AL., *supra* note 171, at 358.

¹⁹⁵ *Id.* at 359, citing *Telesphere International Inc. v. Scollin*, 489 So.2d 1152 (Fla.App.1986), *Friske v. Jasinski Builders, Inc.*, 402 N.W.2d 42 (Mich.App.1986), *Nixon v. Celotex Corp.*, 693 F.Supp. 547 (W.D.Mich.1988).

容易にするという目的の下で、労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988, 29 U.S.C.A. §§2101-2109）が60日前の事前予告など整理解雇の手続的規制を定めている¹⁹⁶。

以上のとおり見てくると、at-will 雇用契約＝解雇が大きく制約されるということではなく、制約は限定的部分にとどまっていると見るのであって、このことが、アメリカにおける労働条件の設定と変更にも大きな影響を及ぼしているものと理解することができる。

続いて、at-will 雇用契約関係を軸にして、それと制定法ならびに労働協約等との関係を通してみた労働条件の設定と変更を見ていくことにする。

3 労働条件設定規範の相互関係

（1）at-will雇用契約と制定法との関係

ア 労働保護法制

アメリカにおける連邦労働者保護法制としては、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C.A. §201 et seq.）、職業安全衛生法（Occupational Safety and Health Act, 29 U.S.C.A. §651 et seq.）¹⁹⁷、そして家族・医療休暇法（Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C.A. §2601 et seq.）を挙げることができる。

公正労働基準法は、最低賃金、法が定める1週間当たりの労働時間を超える労働時間に対する時間外労働手当の支払い、年少労働を規制し、職業安全衛生法は、職場における安全衛生基準を幾つかの方式で定めて規制し、そして家族・医療休暇法は、一定条件を満たす労働者に一定の理由による休暇取得の権利を付与している。いずれの連邦制定法にも実効性確保・監督行政制度が設けられている（なお、家族・医療休暇法には法違反に対する刑事罰は定められていない）。

at-will 雇用契約との関係では、使用者は、これら制定法が定める内容を下回るなど制定法に違反する内容を契約の内容とすることはできない¹⁹⁸。この点、アメリカにおいては、日本の労働基準法（以下、「労基法」という。）13条のような強行的・直律的効力により、制定法の定めと抵触する雇用契約の内容を制定法が修正するという方法は採られていない。むしろ、

¹⁹⁶ 同法は、概ね、事業所閉鎖（plant closing）又は大量レイオフ（mass layoff）を行う一定要件を満たす使用者に対して、交渉代表組合又は各労働者及び州及び地方政府の関係機関（dislocated worker unit）に60日前の予告を義務づけ（3条(a)）、使用者が予告義務に違反した場合、労働者は、連邦地方裁判所に提起する民事訴訟によって、予告不足日数分の賃金及び諸給付の遡及払いを請求することができる（5条(a)(1)）。また、州、地方政府に対する予告義務の違反に関しては、違反1日当たり500ドル以内の制裁金（civil penalty）が科される（5条(a)(3)(4)）などを内容としている。なお、使用者が本法の規定に従って予告義務を果たした場合には、全国労働関係法や鉄道労働法（Railway Labor Act）における団体交渉義務違反の不当労働行為にはならない（9条）。

¹⁹⁷ なお、職業安全衛生法（OSHA Act）については、小畑史子「安全衛生法規の法的性質(一)(二)」法学協会雑誌112巻2号87頁以下（1994年）、112巻3号67頁以下（1995年）を参照。

¹⁹⁸ See GOLDMAN *supra* note 171, at 90.

個々の労働者に対して制定法が定める内容の権利を訴訟において実現する権限、すなわち損害賠償等を求める私法的請求権（private cause of action）を制定法上与えることによって、制定法上の権利を雇用関係において実現させるという方法が採られている。

このことを踏まえて先の三つの連邦制定法をみると、公正労働基準法における規制のうち、最低賃金と時間外労働手当については、労働者自身によるそれら未払い賃金ないし手当及び同額の付加賠償金（liquidated damages）の使用者に対する私法的請求権が制定法上認められており（16条(b)）、しかも、公正労働基準法が最低賃金の支払いを使用者に義務付け、また、最長労働時間を規制し時間外労働手当の支払いを使用者に義務付けているという公共の利益の確保を法の目的としていることから、労働者が使用者との約定により訴権を放棄することは認められていない¹⁹⁹。他方、年少者労働に係る規制については、私法的請求権は認められていない。

職業安全衛生法については、私法的請求権の有無が裁判において争われてきたが、裁判所は、職業安全衛生法の、「本法は…使用者と労働者のコモン・ロー又は制定法上の権利義務に影響を与えない」などと定められた規定（4条(b)(4)）に依拠し、一貫して、職業安全衛生法は労働者に私法的請求権を与えていないと判断している²⁰⁰。

家族・医療休暇法においては、失った賃金、諸給付及び同額の付加賠償金の支払いを使用者に対して求める私法的請求権が与えられている（107条）。

したがって、このような法的状況の下で、使用者は、公正労働基準法における最低賃金と時間外労働手当に係る規制、そして家族・医療休暇法との関係では、at-will雇用契約においてこれら連邦制定法における内容を下回る内容を雇用契約の内容とすることは事実上できず、また、仮に定めたとしても、各連邦制定法の定めにしたがって、労働者は、各制定法を監督する行政機関に対して法違反の是正を求めたり、また、裁判所に対して私法的請求権に基づいて救済を求めたりすることができる。

イ 差別禁止法制

アメリカにおける差別禁止法制とは、以下に掲げる連邦雇用差別禁止立法を総じて指す。

- 1964年公民権法第七編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C.A. §2000e et seq.）：人種（race）、皮膚の色（color）、宗教（religion）、性（sex）、出身国（national origin）を理由とする差別の禁止、
- 1978年妊娠差別禁止法（Pregnancy Discrimination Act of 1978, 42 U.S.C.A. §2000e(k)）：妊娠・出産を理由とする差別の禁止、

¹⁹⁹ See *Brooklyn Saving Bank v. O'Neil*, 324 U.S. 697 (1945); *D.A. Schulte, Inc. v. Gangi*, 328 U.S. 108 (1946). もっとも、1949年の法改正以降は、連邦労働省の監督下での未払い賃金支払いによる訴権放棄が認められている（公正労働基準法16条(c)）。

²⁰⁰ 代表的事実として、*Jeter v. St. Regis Paper Co.*, 507 F.2d 973 (5th Cir. 1975) がある。また、この問題については、小畑・前掲注197(二)論文68頁以下参照。See also, ROTHSTEIN ET AL, *supra* note 171, at 533.

- ・ 1990年障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C.A. §12101 et seq.）：障害を理由とする差別の禁止、
- ・ 1967年雇用における年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C.A. §621 et seq.）：年齢を理由とする差別の禁止、
- ・ 1963年同一賃金法（Equal Pay Act of 1963, 公正労働基準法 6 条(d)）：性を理由とする賃金差別の禁止、
- ・ 1866年公民権法1981条（Civil Rights Act of 1866, 42 U.S.C.A. §1981, 1991年公民権法101条）²⁰¹：人種を理由とする契約の締結及び執行（make and enforce contracts）に係る差別の禁止、
- ・ 1965年大統領令11246号（Executive Order 11246: E.O. 11246）：公民権法第七編と同じ差別禁止事由、一定の要件を満たす事業者に対して連邦政府契約においてAffirmative Action Programの実施を義務づける。

代表的な差別禁止法は公民権法第七編である。公民権法第七編は、上述のとおり、五つの差別禁止事由を定めており、しかも、使用者は、募集・採用から雇用関係の展開を経て退職・解雇に至るまでの雇用のあらゆる段階において、労働条件に関して労働者に対して差別を行うことを禁止される（703条(a)）。

差別禁止法についても、労働者保護のための連邦制定法と同じように、制定法が定める内容に反する雇用契約に対して、労基法13条のような強行的・直律的効力をもって制定法の内容を実現するという方法は採られていない。なぜなら、差別を是正する専門行政機関（雇用機会均等委員会）が設置され、労働者はまずそこに救済を申し立て（ただし、最後の二つの法令を除く。）、そこでの解決が不調に終わった場合には裁判所に民事訴訟を提起できる（そして、差別的行為があったと認定された場合に、差別的行為の差止め、採用、復職、賃金の遡及払い、弁護士費用の支払い等が加害者たる使用者に対して命じられる。）という点で、労働者に対して、限定的ではあるが私法的請求権（private cause of action）が与えられているからである。

したがって、差別禁止法に反する労働条件の設定・変更はできないと考えられる。

（2）at-will雇用契約と労働協約、雇用契約書等との関係

①排他的交渉代表を通じた労働協約による労働条件設定は、新たに交渉代表組合を選出することから始める場合、交渉代表組合の選挙、団体交渉、労働協約の締結という一連の手続を法的なものも含めて踏み、行われる。交渉代表組合が存在する場合で、既存の協約が含ん

²⁰¹ なお、1981条(b)は、「契約の締結及び履行」とは、「契約の締結（making）、履行（performance）、改訂（modification）、終了（termination）、及び、契約関係上のあらゆる利益（benefits）、権利（privileges）、条件（terms, and conditions）の享受を含む」と規定していることから、雇用関係のあらゆる段階における人種差別が禁止されることになるが、連邦最高裁判決（*General Building Contractors Association v. Pennsylvania*, 458 U.S. 375 (1982)）によれば、本条は「意図的な（intentional）」人種差別にしか適用されない。

でない労働条件あるいは協約改定の場合、団体交渉を経なければならない。また、労働条件変更の際しても団体交渉が必要となる。

②契約書により明示的に契約内容が示されるという方法で労働条件が設定される場合、とりたてて法的規制は存せず、したがって、契約の自由すなわち当事者の自由な意思により定められるものである。また、契約書の作成手続、変更の手続についても当事者の自由である。なお、書面化された契約内容の変更については、当初よりその手続や、例えば変更する際の事情など定めておく場合にはそれに従うこととなろうが、そうでなければ、その都度の当事者間の合意が必要となる。もっとも、**at-will** 雇用契約の場合、契約内容の変更について当事者間の合意を考えることはほとんど意味を持たない。

③**at-will** 雇用契約において労働条件設定規範として機能するかのような文書としてエンプロイヤー・ハンドブックがあるが、これについては、ごくわずかの州制定法におけるごくわずかの事項を除いては制定法では規制されておらず（なお、規制されている州においても、規制の結果、一定事項が雇用契約の内容になるとはされていない。）、法的規制はないといつてよい。したがって、この内容は、これを定める使用者の自由に属することになる。

なお、エンプロイヤー・ハンドブックと協約との関係について、両者の法的な関係を考えれば、協約が適用される事業所等交渉単位では、エンプロイヤー・ハンドブックは限定的にしか機能しないこととなる。ところが、エンプロイヤー・ハンドブックにも基本的な労働条件が掲げられている場合、当該労働条件は団体交渉事項でもありうる場合がある。協約とハンドブックの記載内容が一貫していない場合、法的には協約が優先するが、組合が何らかの行動を起こすとすれば、協約上の苦情処理・仲裁手続又は不当労働行為申立を行うことが考えられる。

4 労働条件の変更²⁰²

アメリカにおける労働条件変更問題は、労働条件が、①事業所等交渉単位において排他的交渉代表たる交渉代表組合が選出され、交渉代表組合と使用者が締結する労働協約を通じて設定されている場合と、②交渉代表組合が選出されておらず、労働協約ではなく **at-will** 等個別の雇用契約を通じて設定されている場合とに分けて考えられる。

①労働協約を通じて労働条件が設定されている場合、協約に有効期間が定められているならば、他方当事者は協約内容の変更を拒絶しうる（全国労働関係法8条(d)）。協約内容を一方的に変更することは協約違反となり、組合は協約違反訴訟を連邦地方裁判所に提起しうるが、多くの協約は苦情処理・仲裁条項を設けていることから、実際上は、まず苦情処理・仲裁手続によって紛争が解決されることとなる。

²⁰² この問題に係る詳細な分析については、荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』（有斐閣、2001年）18頁以下、谷本・前掲注180論文242頁以下を参照。

また、協約の改訂（及び終了。以下同じ。）を望む当事者は、協約の改訂を希望する60日前に書面により他方当事者にその旨通告し、そのための交渉を申し入れ、先の通告から30日以内に連邦調停幹旋局及び州の調停機関に対して紛争（協約の改訂又は終了）の存在を通知し、先の通告から60日間又は協約期間満了の日までの間のいずれか遅い方まで、協約当事者は、ストライキ又はロックアウトを行わず、既存協約のすべてについて完全な効力を認めなければならない（全国労働関係法8条(d)）。

協約に含まれていない労働条件を変更する場合、団交当事者は、まず団体交渉を尽くさねばならない（そうでなければ不当労働行為になる。）。団体交渉が行き詰まり状態にある場合には、使用者は労働条件を一方的に変更することを法的に許されるが、使用者による一方的変更は、交渉過程において組合に対して提案した内容と実質的に異なる範囲で可能であり、また、交渉当事者を取り巻く状況の変化によって、交渉当事者は再び誠実に交渉する義務を負う²⁰³。

②以上に対して、交渉代表が交渉単位において選出されておらず、労働協約によって労働条件が設定されていない労働者、すなわち at-will 雇用契約関係の下にある労働者の場合は、当該契約において将来の契約内容について定めず、かつ、一方当事者からの理由のある又はない申し出によってできても、いつでも当該契約関係を解消することができる、すなわち使用者の側からすればいついかなる理由によっても労働者を解雇することができるとの法原則に支えられているために、労働者は、使用者からの労働条件の変更の申し出を受け入れるか、受け入れないのであれば自ら職を辞すかあるいは解雇されるかという二者択一を迫られるという法的状況にある。（アメリカでも頻繁に行われる配置転換についても、法的には同様の処理がなされうる。）

そして、at-will 雇用契約関係の下にある労働者に係る労働条件変更問題については、①従前に約定していた解雇には正当事由が必要であるという状態を変更して at-will の雇用関係とできるか、②既に発生している労働者の権利を事後的に変更ないし剥奪することができるか、③未だ具体的請求権として発生していない権利ないし労働条件を将来に向けて変更し得るか、の三つの論点に集約され、①については、柔軟に at-will への変更が可能であるとの傾向が有力であること、②については、既に発生している労働者の権利の変更はできないこと、③の将来に向けての変更については、ほとんど議論されていないが、at-will であるがゆえに、使用者は解雇を背景に広範かつ裁量的に労働条件の変更を申し込むことができ、これに従わない労働者は解雇されるか、何ら異議を唱えずそのまま就労し続けたことによって黙示のうちに合意したものとみなされることによって処理されている、ということが明らかにされている²⁰⁴。

²⁰³ 谷本・前掲注180論文250頁参照。

²⁰⁴ 荒木・前掲注202書34-38頁参照。

まとめ

雇用契約を軸にアメリカにおける労働条件設定・変更の法的システムをまとめると、次のようになる。

①民間企業に限ればアメリカの労働組合組織率は約8%であることから、労働協約によって労働条件を規制されない労働者が多く存在する、

②そのような労働者の多くは **at-will** 雇用契約関係にある、

③連邦や州の制定法において規制される労働条件事項は極めて限定的である。

これらを踏まえると、アメリカにおける労働条件の設定・変更は、**at-will** 雇用契約に委ねられる部分が大きいのではないかと考えられる。そして、

④雇用契約関係が **at-will** であるゆえに一方当事者からいついかなる理由によっても将来に向けて当該契約関係を解消することができる、すなわち労働者にとっては雇用保障を担保される法的根拠ないし規範が存在しないことから、

⑤ **at-will** 雇用契約上、労働者個々人の労働条件設定・変更における力はきわめて小さい。

⑥その反面で、排他的交渉代表制においては、**at-will** が制約され雇用保障が確保されており、また、使用者の行う労働条件の設定・変更には団体交渉・協約法からの規制があるため、**at-will** 雇用契約下にある労働者に比べて、排他的交渉代表制・労働協約下にある労働者は、法制度および労使関係による保護の下にある、という格段の差が存在する。

第3章 労働条件決定システムにおける 労働組合の機能と実態

第3章 労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態

はじめに

2005年12月、厚生労働省から「平成17年労働組合基礎調査結果の概況」が発表された。労働組合の推定組織率は30年連続で低下し、18.7%となった。これを受け、日本労働組合総連合会（連合）及び全国労働組合総連合（全労連）はそれぞれ事務局長名の談話を発表した¹。

連合の談話では、組織率の低下に歯止めがかからない状況は危機的であるとの認識が示され、「組合づくり・第3次アクションプラン21」の60万人+ α という組織拡大目標達成に向け、緊急の課題である中小企業労働者・パートタイム労働者等の組織化など、組織一体となって取り組む決意であることが表明された。全労連の談話では、正規雇用から非正規雇用への置き換え等に既存の労働組合が十分対処しきれていないとの認識が示されるとともに、組合員の要求を真に実現することができるたたかう労働組合の必要性が示され、不安定雇用労働者の組織化など全組合員参加の組織拡大運動によって組織が増勢に転ずるよう全力を傾注するとの方針が表明された。

団結権・団体交渉権・団体行動権は最高法規たる日本国憲法で保障された労働者の権利であり、それを実効あらしめるために労働組合に関して労働組合法等の法令上も様々な措置が講じられている。労働組合は、労働者の権利擁護のために憲法以下の法令で担保された組織であり、労働条件決定においても重要なプレイヤーなのである。

このように憲法上も重要な地位が与えられているにもかかわらず、日本の労働組合の実態は、主要な労働団体も、組織率の低下に関して重大な問題意識を抱き、組織拡大を運動の重要事項と位置付けざるを得ないという状況である。

労働組合は労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーであるが、そのプレイヤーの勢力が縮小傾向を示していることなどから、労働条件決定システムのあり方に関する問題意識も高まりを見せている。特に、近年では、国の政策検討の場面でもそのような問題意識が直接に姿を表してきている。典型的には、厚生労働省の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月15日）において、労働契約法制を必要とする背景的要因として、労働条件決定の個別化、経営環境の急激な変化、個別労働関係紛争の増加等とともに、「労働組合の組織率が低下し、集团的労働条件決定システムの機能が相対的に低下してきている」ことが挙げられている。また、同報告書では、そのような集团的労働条件決定システムの機能の相対的な低下等から、労働条件について労使で協議する常設的な労使委員会制度の提言も行っている。

このように、労働組合の機能低下が広く認識され、国の施策にも影響を及ぼしつつある中、

¹ それぞれホームページに掲載。連合はhttp://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2005/20051214_1134707223.html。全労連は<http://www.zenroren.gr.jp/jp/opinion/2005/danwa20051215.html>。いずれも2006年3月13日現在。

この章においては、改めて、労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーである労働組合の機能とはどのようなものであり、その実態はどのようなものであるのかということ、既存の調査研究結果を通じて明らかにすることとしたい。

第1節 労働組合の機能と実態

1 労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け

労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態について検討する前提として、まず最初に、日本の法制度における労働組合の位置付け、労働条件決定システムの中での労働組合の位置付け、そしてそのような法制度の中での労働組合の機能について、概要を確認しておく。

(1) 労働組合に関する現行法制度の概要

ア 憲法第28条

日本国憲法第28条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定する。いわゆる労働基本権（労働三権）である。

この労働基本権の保障は、「契約自由の原則が全面的に妥当している場合には、現実の労使間の力の差のために、労働者は使用者に対して不利益な立場に立たざるをえない」ことから、「劣位にある労働者を使用者と対等の立場に立たせることを目的としている」²ものであり、判例によると「憲法二五条のいわゆる生存権の保障を基本理念とし、憲法二七条の勤労の権利および勤労条件に関する基準の法定の保障と相まって勤労者の経済的地位の向上を目的とするものである」（最大判昭48. 4. 25刑集27巻4号547頁）とされる。

イ 労働組合法等

憲法第28条を受け、労働組合法、労働関係調整法、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律等が定められ、団結権の擁護、団体交渉の促進、労働関係の調整等に関して具体的な規定が置かれている。

労働組合の結成や活動に関する基本的な法律である労働組合法は、

- ・ 労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること
- ・ 労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること

² 芦部（高橋補訂）（2002：251）

- ・ 使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること

を目的としており（第1条第1項）、労働者の地位の向上を究極の目的としつつ、それを可能とするための団結・団体行動の擁護と労使交渉の助成を目的としているものである³。

そして、同法では、このような目的に添い、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（第2条本文）である労働組合に関し、刑事上・民事上の免責を与え（第1条第2項、第8条）、組合員であること等を理由とした不利益取扱い等の一定の行為を不当労働行為として禁止し（第7条）、労働協約に規範的効力及び一定の場合の一般的拘束力を認める（第16条～第18条）など、積極的な保護を与えている。また、不当労働行為の審査や労働関係調整法等に定める労働争議の調整等を行う労働委員会制度を定めている（第4章）。

このように、労働基本権は、憲法に基づき個別の法律により厚く保障された労働者の基本的な権利であり、その中で重要な地位を占めるのは労働組合である。

（2）労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け

ア 労働条件決定に関する法令上の規定

憲法第27条第2項に「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定されているとおり、労働条件決定に当たっての基本は法律であり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等多数の法律が制定され、労働条件の（最低）基準を定めている。これらの法律の中には、法で定める基準に達しない労働契約は、その部分が無効となり、法で定める基準によるとする直律的な効力を規定するものもある（労働基準法第13条及び最低賃金法第5条⁴）。

労働組合と使用者（団体）との間で労働条件等について締結される労働協約も強い効力を有し、労働協約に定める労働条件等に反する労働契約の部分は無効となり、労働協約に定める労働条件等によることとなる（労働組合法第16条）。

また、労働基準法第9章に規定される就業規則は、法令又は労働協約に反してはならず（第92条）、就業規則に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となり、就業規則で定める基準によることとなる（第93条）⁵。

これら、法令、労働協約・就業規則のほか、法令によって直接規律されていない労働関係の諸側面についての判例上のルール（労働契約法理）等の「規範に反しないかぎり、契約関

³ 労働省労政局労働法規課編著（1999：169）は、「三目的は、機能的には、並立するものではなく、第二、第三の目的も、究極的には、第一の目的に奉仕するものである」と表現する。

⁴ このほか、家内労働者の工賃・最低工賃についての家内労働法第16条もある。

⁵ 労働基準法第91条から第93条までの規定における就業規則は、同法第89条により就業規則を作成する義務がある常時10人以上の労働者を使用する使用者が作成する就業規則に限らず、就業規則作成義務がない使用者が作成するものも含め就業規則一般をいうものと解されている（厚生労働省労働基準局編2005a：890等）。

係という基本的構成どおりに、当事者たる労働者と使用者間の合意によって内容を定められる」(菅野2005: 77) ものである。

イ 労働組合の関わり

労働条件を規律するものの中で、法令に規定される労働条件の最低基準が最も優先されるが、その中で、労働組合との合意があれば法令の例外を許容するものもある。例えば、労働基準法第36条第1項においては、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定をし、これを労働基準監督署長に届け出ることによって、同法第32条等に定める時間を超える時間外労働等をさせても刑事上の責任を問われることはない。

また、労働条件の決定に当たり労働組合からの意見聴取を定めるものもある。同法第90条により、使用者は、就業規則の作成・変更について労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴取し、労働基準監督署長への届出の際にはその意見書を添付しなければならない。ただし、意見を反映させる義務までは使用者に課せられていない。

なお、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、これら労使協定や意見聴取の対象は労働者の過半数を代表する者となるが、このような過半数代表制については、第2節2で述べる。

労働組合と使用者(団体)との間で締結される労働協約は、アで述べたとおり法律上明文で就業規則や労働契約に対する優先が規定されているほか、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」(同法第17条)と一般的拘束力が認められるなど、強い効果を有している。また、労働基準法第24条第1項ただし書では、賃金の通貨払の原則に対する例外を認めるに当たり、単なる労使協定ではなく労働協約に別段の定めがある場合に限定している(すなわち、労働組合がなければ現物支給はできない。)⁶。

このように、労働組合は、団体交渉を行い労働協約を締結すること等を通じて労働者の労働条件に影響を及ぼす存在として、労働条件決定システムの中で重要な位置付けを与えられている。

(3) 労働組合の機能

このような法制度の中にある日本の労働組合の機能は、次のように要約される(菅野

⁶ 労働協約の定めによって通貨以外のもので支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる(昭63. 3. 14基発第150号)。なお、現行法では、賃金の全額払については労使協定による例外が可能で、通貨払については労使協定ではなく労働協約を要することとしているが、労働基準法制定当初はいずれも労働協約が必要であった。控除については弊害も少ないと認め労使双方の便宜の観点から労使協定に拡大したが、通貨払については労働者やその家族の生計に及ぼし得る弊害が大きく、労働組合を介在させることが適当と判断されたのであろう。

1998 : 25-26)。

- ① 労働者集団のために賃金その他の労働条件について使用者側と集団的な交渉を行う機能（憲法第28条や労働組合法が予定する労働条件の取引の対等化によりその維持改善を図るという労働組合本来の機能）
- ② 各企業において従業員全体を代表して企業の経営・生産に関する事項や職場の諸問題について経営側と情報を共有し、協議する機能（正社員の雇用を維持して経営の合理化を図る労使共同の取組、経営環境の変化に対応して雇用・労働条件制度を変更していく上での従業員の利害を調整する機能、従業員の共済活動・親睦活動を行う機能。いわば企業別組合の従業員組織としての機能）
- ③ 日本の経済社会における労働者全体の代表団体として、各種の政策的課題について政府や政党に対して意見を述べ、また官庁の各種審議会において法律改正や政策形成に関する審議に参加し、各種公職選挙において候補者の擁立・応援を行う機能（労働者の利益を代表する職域（業界）団体としての機能）
- ④ 地域の一般労組を中心にして、個々の労働者が抱える解雇、退職圧力等の雇用関係上の法的問題（苦情）について、相談に乗り、企業と交渉し、労働委員会等の第三者機関への手続を遂行する機能（個別労働者の代理（「駆け込み寺」）的機能）

法制度上はもちろん、個々の労働者に及ぼす影響という点からも①の機能は最も基本的かつ重要なものであるが、雇用・労働に関する各種条件への影響という点では②の機能も①と同様に重要であり、現実的に①の機能と②の機能と峻別し難い部分もある。

③の機能は、労働条件に及ぼす現実的影響という点では重要な機能である。

法令の規定は労働条件への直接・間接の影響を及ぼす。法令改正により基準の引上げが図られれば、労働組合に組織されていない労働者や労働組合があっても交渉による労働条件の改善が実現できなかった労働者を含め、多数の労働者の労働条件を改善することが可能となる。また、行政による法令の運用や各種施策も多数の労働者の労働条件に影響を及ぼし得る。その意味で、内閣提出法案の立案、政省令等の作成、法令の運用、その他各種施策の実施を担う行政への関与・働きかけは労働組合の機能としても大切なものである。

労働条件決定における法律の重要性を踏まえれば、国権の最高機関であり唯一の立法機関である国会がどのような議員によって構成されているかも労働組合の関心事であろうし、行政に対する国会の現実的な影響という点も無視できない。これらについては、地方議会についても同様であろう。

このように、③の機能は労働者の労働条件に及ぼす影響という点で重要ではあるが、具体的な労働条件決定というより法令等の制度的な枠組みの決定についてのものであるし、内閣提出法案作成・成立過程や政策立案過程での労働組合の関与等別途の検討が必要なものであるので、ここでは、重要な機能であることを指摘するにとどめる。

④の機能は労働条件決定という点からは離れているので、労働組合の活動実態の中で多少

触れるにとどめる。

以上のことから、本稿においては、「労働条件決定システムにおける労働組合」という点に着目し、これに密接に関連する①及び②の機能を中心に、労働組合の機能と実態を探っていくこととする。

2 労働組合の組織面の現状

「はじめに」でも述べたとおり、労働組合の組織率の低下は労働組合自体からも重大な問題と受け止められており、また、組織率の低下に伴う集团的労働条件結成システムの機能の低下を背景の一つとして労働関係の法制面における検討も本格化してきているが、そもそも労働組合の組織面の現状はどのようなものであるのか。

ここでは、労働組合の組織面の現状を様々な観点から分析してみる。

(1) 労働組合の組織化の状況⁷

ア 組織率の状況

日本の労働組合は、企業別の労働組合を基本に組織されており、労働組合数・組合員数ともに約9割を占める⁸。

2005年6月30日現在の労働組合数は28,279組合、組合員数は約1,013万8,000人であり⁹、組合員数を総務省「労働力調査」の2005年6月の雇用者数5,416万人で除した推定組織率は18.7%である。組合員の数から、公務のほか、学校教育、郵便局、医療業等における「国営」の事業の組合員を除いた民営企業の組合員は約789万5,000人で、推定組織率¹⁰はさらに低く、16.4%である。

⁷ (1)の中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合基礎調査」(2005年)による。「労働組合基礎調査」は、毎年6月30日現在の状況についてすべての労働組合を対象に実施される。

⁸ 労働省「労働組合基礎調査」(1997年)では、連合体・協議体組織以外の労働組合のうち、組合数の95.8%、組合員数の85.9%が企業別組織であった(いずれも単一労働組合)。

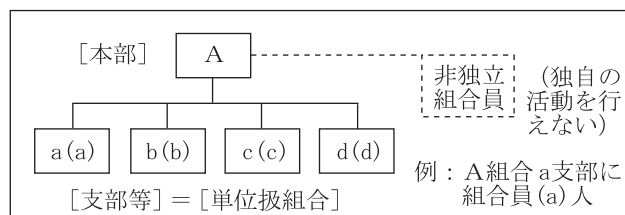
⁹ 単一労働組合の数値。単位労働組合では61,178組合、約1,003万4,000人。「労働力調査」では、労働組合を、下図のように区分している(なお、単位扱組合は独自の活動を行い得る最下部組織)。このほか労働組合が団体加入する連合団体もある。調査の集計にも2種類のものがある。

○単位組織組合(下部組織がない)

○単一組織組合(下部組織がある)

X(x)	X組合に組合員(x)人
------	-------------

単位労働組合に関する統計表
……産業別集計、企業規模別集計等
労働組合=5組合(X, a, b, c, d)
組合員数=(X)+(a)+(b)+(c)+(d)
単一労働組合に関する統計表
……全体の労働組合員数等
労働組合=2組合(X+A)
組合員数=(X)+(a)+(b)+(c)+(d)+非独立組合員



¹⁰ 分母は、「労働力調査」の2005年6月の非農林業(官公を除く。)の雇用者数4,828万人。なお、民営企業の組織率は単位労働組合である。

日本の労働組合の組織率は長期的に低下傾向にある。

厚生労働省「労働組合基礎調査」における推定組織率をみると、1949年の55.8%¹¹をピークとして、多少の増減を見せながらおおむね30%台で推移してきたが、1975年の34.4%以降30年間一貫して低下を続け、2003年には19.6%と20%を割り込み¹²、2005年には18.7%となった。

組織率の分母となる雇用者数が増加する中、分子である組合員がそれに相当するだけの増加を示さなかったことから組織率は低下を続けていったものであるが、組合員数そのものは、多少の増減を見せつつも1970年代前半から長く1,200万人台を維持してきた。しかし、その組合員数も1994年以降一貫して減少を続け、2005年には1,013万8,000人となった。労働組合の数も、支部等を含めた単位労働組合では、1984年の74,579組合をピークにほぼ一貫して減少を続け、2005年には61,178組合となった。

このように、日本の労働組合は、組織率、組合員数及び組合数のいずれも減少傾向を示している。

イ 産業別、規模別等の状況

(産業別の状況)

組合員の構成を産業別に見ると、製造業275万人、公務116万6,000人、卸売・小売業97万1,000人、建設業94万8,000人、運輸業87万2,000人が多いが、産業別の組合員を総務省「労働力調査」の2005年6月におけるその産業の雇用者数で除した産業別推定組織率では、電気・ガス・熱供給・水道業58.6%、公務50.7%、金融・保険業48.6%、複合サービス事業¹³44.3%、運輸業29.4%が高い。産業別の推定組織率が全体の推定組織率18.7%を下回っているのは、不動産業3.0%、飲食店、宿泊業3.2%、農業・林業・漁業3.5%、サービス業6.0%、医療、福祉8.4%、卸売・小売業10.1%である。(第3-1-1表)

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)¹⁴によると、調査産業計での就業形態別労働者割合は正社員が65.4%、非正社員が34.6%であるが、非正社員の割合が調査産業計を上回っているのは、飲食店、宿泊業70.9%、卸売・小売業45.3%、サービス業41.3%、教育、学習支援業39.2%、不動産業35.9%である。第3-1-1表のとおり、教

¹¹ 単位労働組合についての数値。1953年から単一労働組合についての数値が用いられるようになった。

¹² 民間企業の組織率は、もっと早く、1997年に20%を割り込み19.8%となっている。

¹³ 郵便局、農協等が該当する。

¹⁴ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する常用労働者5人以上の民営事業所から抽出した約16,000事業所を対象に、2003年9月30日現在の状況について調査。回収率71.6%。併せて労働者調査も実施。

同調査では、「正社員」は「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員」とされ、「非正社員」は「正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他)をいう。」とされている。なお、「パートタイム労働者」は「正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヵ月を超えるか、又は定めがない者」と、「契約社員」は「特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」とされている。非正社員の中ではパートタイム労働者が66.7%と最も多く、契約社員6.8%、派遣労働者5.6%と続く。

育・学習支援業を除き、産業別推定組織率が低い産業であることがわかる（農林漁業は調査対象外）。

第3-1-1表 産業別労働組合員数（単位労働組合）

産 業	組合員数 (千人)	雇用者数 (万人)	推定組織率 (%)	非正社員比率 (%)
全産業	10,034	5,416		34.6
農業・林業・漁業	17	49	<u>3.5</u>	—
鉱業	6	3	21.6	10.7
建設業	948	467	20.3	14.4
製造業	2,750	1,071	25.7	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	199	34	58.6	8.8
情報通信業	386	173	22.3	21.7
運輸業	872	297	29.4	22.7
卸売・小売業	971	960	<u>10.1</u>	<u>45.3</u>
金融・保険業	724	149	48.6	21.7
不動産業	19	61	<u>3.0</u>	<u>35.9</u>
飲食店、宿泊業	83	259	<u>3.2</u>	<u>70.9</u>
医療、福祉	447	530	<u>8.4</u>	29.8
教育、学習支援業	621	255	24.4	<u>39.2</u>
複合サービス事業	319	72	44.3	20.2
サービス業	451	754	<u>6.0</u>	<u>41.3</u>
公務	1,166	230	50.7	—
分類不能の産業	54			—

資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（2005年）

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年）

注1 全産業の推定組織率は単一労働組合について算出される18.7%であり、この表の全産業の推定組織率欄は空白としている。また、組合員数の「分類不能の産業」には複数産業の労働者で組織されている労働組合及び産業分類が不明の組合員数が含まれ、雇用者数の数値と比較できないので、分類不能の産業の雇用者数欄及び推定組織率欄は空白としている。

注2 「非正社員比率」欄の「—」は調査なし。

注3 「推定組織率」欄の下線は全産業の推定組織率18.7%より低いもの。「非正社員比率欄」欄の下線は調査産業計の比率34.6%より高いもの。

（規模別の状況）

民営企業の組合員789万5,000人を企業規模別に見ると、常用労働者1,000人以上規模企業の組合員が57.4%、300人～999人規模が15.7%と大企業の組合員が多く、100人～299人が9.1%、30～99人が3.3%と規模が小さくなるにつれて割合は減少し、29人以下企業の組合員は組合員全体の0.5%に過ぎない¹⁵。全雇用者の3分の1が29人以下企業で働いていることと比較しても、小規模な企業の労働者の組織化は進んでいない。（第3-1-2表）

民営企業の常用労働者規模別の推定組織率は、1,000人以上規模が47.7%、100～999人規模が15.0%、99人以下規模では1.2%にとどまり、さらに区分すれば29人以下企業ではわずか0.2%の労働者しか組合に加入していない。（同表）

このように、組合員の構成から見ても、組織率から見ても、規模が小さいほど組織化され

¹⁵ 複数企業の労働者で組織されている労働組合など、「その他」に分類される組合員が14.0%存在するが、それを除外して構成比を計算しても0.6%と微増にとどまる。

ていない状況がわかる。特に、99人以下規模の企業で働く者は雇用者全体の半数を超えるが、そこにはほとんど組合員がいないとさえ言える。

第3-1-2表 企業規模別（民営企業）労働組合員数（単位労働組合）

企業規模	組合員数 (千人・%)	雇用者数 (万人)	推定組織率 (%)
計	7,895 (100)	4,828	16.4
1,000人以上	4,534 (57.4)	950	47.7
300～999人	1,240 (15.7)	1,305	15.0
100～299人	716 (9.1)		
(99人以下)		(2,531)	(1.2)
30～99人	260 (3.3)	866	3.0
29人以下	38 (0.5)	1,665	0.2
その他	1,106 (14.0)		

資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（2005年）

総務省「労働力調査」（2005年6月）

注1 組合員数の（ ）内の数値は、組合員数全体に占める構成比。

注2 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び規模不明の労働組合の組合員数が含まれる。

注3 「労働組合基礎調査」に倣い、雇用者数は総務省「労働力調査」における官公を除く非農林業の従業者規模別の数値を用い、「計」には従業者規模不詳を含む。

（女性の組織化）

組合員中の女性比率は27.9%であり、「労働力調査」の2005年6月の雇用者中の女性比率41.6%より低く、女性の組織化は進んでいない¹⁶。

（パートタイム労働者の組織化）

また、パートタイム労働者¹⁷の組合員数は38万9,000人で、1995年の18万4,000人から10年間で倍以上に増加しており、全組合員に占めるパートタイム労働者の割合も同じ10年間で1.5%から3.9%に増加している。パートタイム労働者の推定組織率も、同じ10年間で2.1%から3.3%に増加しているものの¹⁸、全体の推定組織率よりもかなり低い。

ここで、第3-1-3表に示した正社員の推定組織率の減少を見ると、表の注にあるとおり、厳密な意味では多少の違いがあるにしても、全体の推定組織率の減少よりも緩やかであると言って差し支えないと思われる。パートタイム労働者の組織率がかなり低いことから想像

¹⁶ 単位労働組合の組合員1,003万4,000人中女性は279万5,000人。2005年6月の雇用者5,416万人中女性は2,253万人。

¹⁷ 厚生労働省「労働組合基礎調査」における定義は、「その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」と広めである。厚生労働省の労使関係に関する調査では、「労働協約等実態調査」及び「団体交渉と労働争議に関する実態調査」は同様の定義で呼称パートを含み、「労働組合実態調査」及び「労使コミュニケーション調査」では時間・日数のみの定義で呼称パートを含まない。

¹⁸ パートタイム労働者の推定組織率は、パートタイム労働者の労働組合員数を総務省「労働力調査」の6月の短時間雇用者（就業時間が週35時間未満の雇用者）の数で除して得られた数値である。短時間雇用者数は、1995年6月の864万人から2005年6月は1,172万人に増加している。

されるように、正社員以外の労働者が増加しつつあるにもかかわらず、その組織化は相当に立ち後れていることがうかがえる。

第3-1-3表 正社員の推定組織率の推移

	① 組合員数 (千人)	② パート組 合員数 (千人)	③ ①-② (千人)	④ 雇用者数 (万人)	⑤ 正社員 比率 (%)	⑥ ④×⑤ (万人)	組織率 ①÷④ (%)	正社員 組織率 ③÷⑥ (%)注1	(参考) パート 組織率 (%)
1994年	12,699	168	12,531	5,279	77.2	4,075	24.1	30.8	2.0
1999年	11,825	244	11,581	5,321	72.5	3,858	22.2	30.0	2.5
2003年	10,531	331	10,200	5,373	65.4	3,514	19.6	29.0	3.0
2005年	10,138	389	9,749	5,416	()	(3,542)	18.7	(27.5)	3.3

資料出所：①②及びパート組織率 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年

④総務省「労働力調査」各年6月

⑤厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」各年

注1 ③を正社員である組合員数と仮定し、⑥を正社員である雇用者数と仮定して「正社員組織率」を算出。

ただし、次の点で厳密な意味での正社員組織率とは違いがある。

- ・③では組合員数からパートタイム労働者の組合員の数を除外しているにすぎず、それ以外の非正社員である組合員（契約社員である組合員等）の数は不明であることから除外できていないこと。
- ・②と⑤でパートタイム労働者の定義に違いがあること（②では、1日・1週の所定労働時間が短い者に加え、「パートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」も含まれることなど）。

注2 2005年の数値で（ ）を付けたものは、⑤が2003年と同じと仮定した場合の参考値である。

(まとめ)

以上のことから、我が国の労働組合は労働者全体の2割弱、しかも多くが大企業又は官公営の事業に雇用される正社員を組織化しているに過ぎず、中小企業の労働者や大企業の労働者を含めた非正社員を中心に、組織化は進んでいないことがわかる。規模が小さい企業で働く多くの労働者やパートタイム等の形態で働く多くの労働者にとって、日常の場面では、労働組合は決して身近な存在ではない。

ウ 企業レベルの組織化状況

「労働組合基礎調査」で得られるのは組合員数を「労働力調査」の雇用者数で除して得た労働者レベルでの組織率である。

2004年に独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が行った調査¹⁹によって企業レベルの状況を見ると、従業員規模10人以上の企業のうち労働組合があるもの

¹⁹ JILPT「労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅰ）」「同（Ⅱ）」（2005年。本文中を含め、以下「JILPT実態調査Ⅰ」「JILPT実態調査Ⅱ」と表記）による。

東京商工リサーチの企業データベースから抽出した従業員10人以上の企業10,000社（農林漁業に属する企業を除く。）を対象とし、労働契約の成立及び終了に係る事項とそれ以外の労働契約の展開に係る事項の2回に分割して、前者は2004年10月に、後者は2004年11月～12月に実施された（調査対象企業は、それぞれの調査ごとに抽出された。有効回答率は前者が27.7%、後者が26.8%であった。）。第3-1-4表等に用いた労働組合の有無等は2回とも調査項目に含まれていた。

は1割弱にとどまっている。規模別では、規模1,000人を超える企業では7割を超える企業に労働組合があるが、規模が小さくなるにつれ割合は低下し、50人未満規模の企業で労働組合があるのは5%程度である。(第3-1-4表)

なお、第3-1-4表の参考として日本労働研究機構(1996)所収の調査²⁰を掲げた。調査対象企業に地域的な違いがあるので一概に比較できないが、これと比較すると、100人以上規模の企業については目立った変動が見られない(むしろ増加さえ見られる。)が、100人未満の企業において労働組合のある企業の割合が減少している。50人以上規模企業全体では労働組合のある企業が減少していることから、50人～99人以下の企業における労働組合の減少が労働組合ありとする企業全体の割合を引き下げていると言えるようである。

第3-1-4表 企業レベルでの労働組合の有無(単位：%)

		ある	ない	(参考) 1995年調査における状況 (単位：%)			
規模計		9.4	90.6	規模計			
		8.9	90.8	ある 29.0 ない 71.0			
(50人以上計)		25.0	75.0	(50人以上企業 について調査)			
		26.7	73.3				
従業員 規模	10人～50人未満	5.6	94.4	従業員 規模	50人未満		
		4.4	95.2		50人～99人	21.8	78.2
	50人～99人	14.8	85.2		100人～299人	26.5	73.6
		16.3	83.6		300人～999人	46.1	54.0
	100人～299人	29.4	70.2		1000人以上	71.6	28.5
		33.0	66.7				
	300人～999人未満	46.6	53.0				
		46.2	53.4				
	1000人以上	73.5	26.3				
		73.6	26.2				

資料出所：JILPT実態調査Ⅰ(各欄の上段)・JILPT実態調査Ⅱ(各欄の下段)(第3-1-5表～第3-1-7表も同じ)。参考は、日本労働研究機構(1996)。

注1 無回答はいずれも0.4%以下であり、省略した。

注2 50人以上計の数値は、JILPT実態調査Ⅰ・JILPT実態調査Ⅱのそれぞれの附属統計表第10表から算出した。

また、労働組合がある企業を対象とした質問では、9割の企業が1企業1労働組合であり、7割の企業が従業員の過半数を組織している労働組合があるとするが、事業所ごとに見た場合に事業所の従業員の過半数を組織しているかどうかについては、「すべての事業所で」又は「多くの事業所で」一つの労働組合が従業員の過半数を組織しているとする企業が約6

²⁰ 東京駅から半径30km圏内に本社を置く従業員50人以上の民営企業(帝国データバンクの企業データベースにより作成)から抽出された1,250社を対象とした調査で、1995年7月～8月に実施。回収率は41.3%。日本労働研究機構(1996)に調査結果が収録され、都留(1996)において分析が加えられている。

なお、本文の表では、「組合が1つある」「組合が2つ以上ある」「従業員の一部が合同労組などに加入している」企業割合の合計を「ある」として掲げ、「過去に組合があったが現在は無い」「過去・現在ともに組合はない」の合計を「ない」として掲げている。

割である一方、そうした事業所は「少ない」又は「ない」とする企業も2割にのぼる。(第3-1-5表～第3-1-7表)

第3-1-5表

労働組合の数(労働組合有の企業)

(単位: %)

一つ	二つ以上	無回答
88.4	5.1	6.5
94.5	4.8	0.7

第3-1-6表

従業員の過半数を組織している労働組合の有無(労働組合有の企業)

(単位: %)

ある	ない	わからない	無回答
70.3	20.2	2.7	6.8
75.1	15.0	0.5	9.3

第3-1-7表 一つの労働組合で従業員の過半数を組織している事業所(労働組合有の企業) (単位: %)

すべての事業所で	多くの事業所で	そうした事業所は少ない	そうした事業所はない	わからない	無回答
54.9	7.2	6.0	14.9	4.1	12.9
50.2	8.1	4.2	14.6	0.5	22.4

労働者レベルで見ても99人以下企業に雇用される労働者で労働組合に加入しているものは1.2%に過ぎず、29人以下企業では0.2%に過ぎないが、企業レベルで見ても、10人以上規模の企業全体でも労働組合があるものは1割に満たず、10人～49人規模の企業では5%程度である。9人以下の規模の企業における労働組合の有無が把握できる調査はないが、労働組合がある企業は極めて少ないであろうことは容易に想像できる。

中小零細の大半の企業・事業所には労働組合はなく、使用者と労働組合との間の労働協約や労働者の過半数を組織する労働組合との労使協定等、労働条件決定システムに関する労働組合の存在を前提とした法令の規定が該当する企業は少数派である。

(2) 組織率の低下要因

労働組合組織率の低下要因に関しては、これまで多くの研究が重ねられてきた。

まず、産業・雇用構造の長期的な変化に組織率低下の要因を求めるアプローチが行われた。

桑原は、労働組合の組織状況を規定する上での産業構造・就業構造の変化を重視し、第2次産業から大企業が相対的に少なく労働者の移動性も高い第3次産業へのシフトが、組織化を困難にする方向に働いているとした(桑原1984: 529)。

神代は、労働組合組織率の低下に理論的に因果関係を有すると思われる諸要因のうち、時系列的に計数化の可能な五つの要因として、①卸・小売、サービス雇用者比率(サービス経済化)、②女子雇用者比率(女性化)、③短時間雇用者比率(パート化)、④主要企業雇用者比率(稀少化)及び⑤ホワイトカラー比率(ホワイトカラー化)を取り出して統計的に分析し

た結果、「女子雇用者比率とパート比率の二変数が、労働組合組織率の低下にもっとも明白な影響を与えていると見ることができる」とし（神代1988：34）、労働省「昭和62年労働経済の分析」（88-91）においても、第二次産業のウェイトの低下やパートタイム労働者の増加等雇用構造の変化が組織率低下の大きな背景であるとする。

このような産業・雇用の構造変化に注目したアプローチに対し、構造変化は組織率の低下に部分的に寄与しているに過ぎないこと、構造変化は他の先進諸国にも同様に見られるが組織率の状況には差異が見られることを指摘した上、「新たに事業所が組織化される比率、すなわち労働組合の出生率の変化が労働組合組織率低下の基本要因である」との考えが示された（フリーマン＝レビック1989：7）。

都留は、新規組織率²¹の推移を踏まえ、端的に「こうした新規組織率の低下のデータからも明らかのように、やはり大筋は、次々と起業されてくる新たな企業の組織化に組合が成功していないことに重大な要因がある」とする（都留2003：7）。

また、都留は、労働組合が組織化に成功していたら組織率は低下しなかったはずであるから、解明すべき問題は構造的分析の指摘する属性を持つ労働者の組織化に、なぜ労働組合は失敗したかということにあるとの考えから、組織化における三つの主体（使用者、労働組合、未組織労働者）に注目して組織化プロセスを分析する（都留2002：62-83）。その結果、まず、組織化に対する使用者の抵抗が組織率低下をもたらす可能性は低いとする。次に労働組合の組織化努力に関しては、正規従業員の組織化が自動的に達成されるユニオン・ショップ協定を有する企業別組合の組織形態上の必然的な帰結として組織化活動は低調であり、また、正規従業員と非正規従業員との間の雇用保障に関する利害対立という障害や組合員の範囲をめぐる経営側の抵抗等もあるなど企業別組合のレベルでも不十分で、産業別連合体のレベルでも体制・努力ともに不十分であるとする。未組織労働者に関しては、労働組合の必要性を認める回答は多いものの、労働条件に対する不満を組織化という手段によって解決しようとする労働者の割合が減少していることをとらえ、その組織化支持は低下傾向にあるとする²²。

これまでの研究の成果からは、産業・雇用構造の変化等労働組合を取り巻く環境が変化する中で、労働組合がそれらに対応して組織化活動に成功していないことの表れが、組合員数の減少であり、組織率の低下であると言えるようである。

²¹ 厚生労働省「労働組合基礎調査」における「実質的新設」（新設から組織の変更等による形式的な解散を除いたもの）による組合員増加数を各年6月の総務省「労働力調査」の雇用者数で除した新規組織率は、1970年代まではおおむね0.5%を超えていたが、ここ20年程度、時折0.1%を切るが、おおむね0.1%台で推移している（2000年までの新規組織率について都留2002：60。その後も0.1%台前半で推移し、2005年は0.096%）。

また、「有組合企業と比較して、無組合企業は、設立年次が相対的に新しく」（都留1996：70）、労働組合がない企業の割合は、企業設立年が1980年以降では85.1%、1970年代では85.3%、1945年～69年では64.4%、1944年以前では56.1%である（都留1996：71の表3-1から算出）。

²² 産業・就業構造の変化に伴って増加してきている労働者層（女性労働者、非製造業労働者、ホワイトカラー）が、労働組合が組織化された場合の効果についてより否定的な評価をしていることも指摘される（野田・橋木1993：73-79）。

(3) まとめ

日本の労働組合は組織率も組合数・組合員数も減少傾向にある。しかも、組合員の大半は大企業の正社員で占められており、中小企業の労働者や非正社員はほとんど労働組合に組織されていない。規模の小さい企業には労働組合があることも少ない。

したがって、労働条件の決定に当たって労働組合が存在するシステムが該当する労働者の大半は大企業の正社員であり、中小企業の労働者や非正社員の圧倒的多数を始めとする多くの労働者にとっては、労働組合がない状態での労働条件の決定が普通の状態である。

労働組合の組織率の低下については、産業・雇用の構造変化という観点だけでなく、労働組合の組織化活動という観点を含めた説明がなされている。

では、労働組合が組織化活動に成功していないというのなら、労働者を引きつけられないほどに労働組合の魅力が失われているのであろうか。労働組合の必要性を認めても組織化の支持には低下傾向があるようであるが、労働者の意識変化により労働組合が求められなくなったのであろうか。また、組織化活動を含めた労働組合の活動実態はどのようなものなのであろうか。

3 労働組合の効果

労働組合による組織化活動が不十分であったにしても、労働組合に魅力があり加入に当たって多様な方面での意義が認められれば労働者は労働組合に加入するのではないか。労働組合には魅力はないのであろうか。

そこで、労働組合の及ぼす効果について、多くの先行する調査研究から、労働条件面、雇用面という労働者に直接に影響を及ぼすものへの効果、働く環境にも関わってくる労使関係の円滑化という側面での効果がどのようにとらえられているのかを示す。そして、労働組合結成前後にはどのような変化が見られるのか、労働組合がない企業の労働者にはどのような影響を及ぼすと考えられているのかにも触れる。

(1) 労働条件面での効果

ア 賃金

まず、賃金の側面から労働組合の存在が労働者の労働条件にどのような影響を与えているかを見てみると、過去の研究のサーベイからは、「賃金については、組合のある企業とない企業との格差は確認できないということになるであろう」（野田2002：68）との結論が導かれているなど、労働組合の賃金効果については、否定的にとらえられている。

いくつかの論文からも労働組合の明らかな賃金効果は見いだせず、せいぜい限定的なものにとどまる。1982年の調査に基づく中村・佐藤・神谷（1988：30）では、男性については一貫した傾向が見いだせないが、女性については労働組合がある企業の方が賃金水準が高いと

する。1991年の調査に基づく橘木・野田（1993：214）では、労働組合の有無は賃金格差を生んでいないと結論し、労働組合のある企業では労働側の発言力（交渉力）を高めるものの、それと高賃金とは必ずしも結び付かないとする。1992年の調査に基づく都留（2002：100）では、（調査対象が首都圏に限定されていることと景気後退期の初期に行われた調査であるという二つの留保条件を付けた上、）組合加入と賃金の増大に関し、女性についてはわずかな正の連関のある可能性があるが、男性については連関していないとする。

2000年代に入ってからでは、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を用いた田中（2002：19-22）は、1991年には労働組合の有無による賃金改定額には有意差が見られなかったが、2001年には100～299人規模企業の改定額で有意差ありとなるなど規模の小さい企業を中心に「賃金の改定額の組合の有無間格差」が拡大しつつあるとする。2003年の調査に基づく原（2003：130）及び2004年の調査に基づく野田（2005：75）は、いずれも、男性については労働組合のある企業の方が賃金が高く、女性については組合効果が確認できないことを指摘している。また、野田（2005：81）は、都留（2002）の得た結果との関係も踏まえ、労働条件の低下が起きやすい状況下で労働組合の効果が現れるとも解釈でき、労働組合の賃金効果は経済環境の変化に伴って変動すると指摘する。

このように、賃金面での組合効果についての分析の結果としては、効果がないとするものが大勢であるが、最近については、少なくとも部分的には、組合効果が生じているとする結果が少なくとも複数存在している（もっとも、なぜ男性だけなのか、これが一時的な傾向なのか定着するのか等については述べる材料を持たない）。

また、中村・佐藤・神谷（1988：33-37）では、一時金や退職金についても労働組合のある企業の方が水準がよいことを指摘しており、1991年の調査に基づく橘木・野田（1993：211）や1995年の調査に基づく都留（1996：175）は、退職金額の改善効果を認めている。

なお、賃金に関しては、労働組合のある企業が賃金を決定すると労働組合のない企業がその水準に近付こうとする波及効果が働き、その結果両者に賃金格差が存在しないこととなるとの説明もされており（橘木・野田1993：207。なお、(5)を参照）、賃金格差の存在という形で組合効果が認められるよりも、波及効果による全体の賃金水準向上が図られているなら、労働組合の社会的効用としてはむしろそれが重要であるとも考えられる。

イ その他労働条件

次に、賃金以外の労働条件についてはどうであろうか。

中村・佐藤・神谷（1988：37-45）では、労働組合のある企業の方が、所定内労働時間は短く、年間休日日数、年次有給休暇付与日数は多いなど、相対的に労働条件が良好であることを指摘し、また、所定外労働時間については一貫した傾向はないものの、所定外労働時間に対する規制（上限規制、割増率）が相対的に強いとする。橘木・野田（1993：211）も、労働組合の発言力（交渉力）は、所定内労働時間の削減、年休取得日数の増加、そして前記

の退職金の引上げには効果があるとする。都留（1996：175）も年間所定内労働時間と前記の退職金については改善効果を持つとする²³。

また、企業規模のコントロール等統計的な処理をしたものではないが、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2002年）では、労働組合のある企業の方が育児休業・介護休業等の制度面で整備が進んでいることがわかる²⁴。

（２）雇用面での効果

過去の研究をサーベイすると、「組合の効果を確認するにはデータの制約等の問題がありはっきりと断定できる段階とはいえないが」との留保付きながら、「労働生産性、雇用保障に対しては効果が確認できるものと考えてもよい」（野田2002：69）とされる。

1990年代後半のデータを分析した野田（2005：81-82）は、労働組合のある企業の方がより雇用保障が図られ、特に「雇用情勢が悪化したときほど組合企業と非組合企業の格差が大きくなっている」とする。また、労働組合のある企業では、「赤字になるまで解雇や希望退職を含んだ大規模な人員整理を行いにくくなっていること」が示され、「組合の雇用保障の効果を確かめる」とする。

また、離職率については、中村・佐藤・神谷（1988：66-68）は、労働組合の存在は離職率の低下という効果もあるとする。労働組合の有する「集団的発言機構」としての機能を通じて、労働組合が労働者の不満を吸い上げ、それを経営側に伝達することを通じて、離職率を引き下げるといっているのである。富田（1993：192）もまた労働組合がある企業の方が労働者の離職率が低いことを指摘する。これに対し、都留（2002：198-203）は、労働組合は、労働条件や経営の各事項に関して労働者の発言を促進する効果は有するもの、その効果として期待される離職率の低下については、効果を否定する（ただし、都留自身も、調査時点（1995年7-8月）から離職率に対する景気後退の影響があったことは否定できないとする。）。また、離職率を引き下げる効果は認められないものの、労働組合は生産性に対しては統計的に有意な正の効果を持つことも示している²⁵。

総じて言えば、離職率の低下という面での効果についても評価は分かれるが、解雇のされにくさ、雇用保障という面では効果があると言えるようである。

なお、労働組合がある事業所では解雇等について団体交渉という交渉の場があることに加

²³ 平均年間現金給与額、年間所定内労働時間、年間所定外労働時間、有給休暇取得率、平均年間福利厚生費、平均年間教育訓練費、高卒男性退職金額、大卒男性退職金額の8項目について分析した結果、所定内労働時間とアで示した退職金については、労働組合が統計的に有意な改善効果を持つが、それ以外の事項には改善効果を持たないとする。

²⁴ 例えば、付属統計表第19表・第41表の勤務時間短縮等措置の制度の有無、第56表の配偶者出産休暇制度の有無等

²⁵ 都留（2003：9）は、欧米流の枠組みでは、労働組合が労働者の発言を促し、離職率が低下することを通じて生産性が高まり、その結果労働組合はプラスの効果を持つという結論になるが、日本の現実では、労働者の発言の促進までは観察されるが、そこから先が機能していないとする。そして、機能しているのは、労働者の発言を促進し、職場に関する情報がトップ・マネジメントに上がり、それが経営戦略の策定に有効に反映され、生産性を高めるというメカニズムであろうと説明する。

え、労使協議機関でも多く協議が行われている²⁶。後述（3）のイ）のとおり労使協議機関の設置は労働組合のある事業所が相当に進んでいるが、「一時帰休・人員整理・解雇」の実施について労使協議機関での同意を必要とすることにより経営側の人員整理に制約を加えているのも労働組合がある事業所の方が多い²⁷（第3-1-8表）。このように、団体交渉等の交渉・協議の場を持ち、人員整理に一定の制約を加えていることから、労働組合の存在が雇用安定の効果を高めることにつながってくるのではないか。

第3-1-8表 労使協議機関における「一時帰休・人員整理・解雇」の取扱い

(単位：%)

	付議事項					要同意率 (A×B)
	である (A)	同意事項 (B)	協議事項	意見聴取 事項	説明報告 事項	
計	(72.7)	28.4	53.0	4.0	14.6	20.6
労働組合あり	(77.0)	31.1	54.8	3.0	11.1	23.9
労働組合なし	(60.7)	18.9	46.7	7.6	26.8	11.5

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）

注1 「付議事項である」のうち、（ ）を付した数値は労使協議機関がある事業所を100とした場合の割合。それ以外の数値は「付議事項である」事業所を100とした場合の割合。

注2 「要同意率」は労使協議機関がある事業所の中で、「一時帰休・人員整理・解雇」を付議事項とし、同意事項と取り扱っているものの割合。

注3 付議事項の取扱い内容については以下のとおり。

同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項

協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項

意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

説明報告事項：従業員側に説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

（3）労使関係の円滑化²⁸

ア 労使コミュニケーションの評価

労働組合の存在は労使間のコミュニケーションを図る上でも有効である。

労使コミュニケーションの重要性は、労働組合の有無を問わず多くの事業所で認識されており（事業所計の88.8%、労働組合「あり」の94.5%、「なし」の85.8%が「重要である」と回答）、実際の労使間の意思疎通についての評価も、第3-1-9表のとおり、事業所計で6割

²⁶ 過去3年間に「希望退職者の募集・解雇」について話し合った労働組合のうち、話し合いの場が「団体交渉」とするものは41.0%、「労使協議機関」とするものは63.4%（複数回答）（厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査報告」（2002年））。

²⁷ 熊沢（1997：132）を参考にした。なお、同書では、「付議事項率（68%）と同意事項率（29%）をあわせ考えれば20%ほどで経営のフリーハンド（自由な裁量権）が制約されているにすぎない」とする（数値は1994年調査による。）。

²⁸ (3)の中で出所を明示していない数値については、いずれも厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する常用労働者が30人以上の民営事業所から抽出した事業所（約4,000事業所）及び当該事業所に雇用される常用労働者から抽出した労働者（約7,000人）を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。調査対象の事業所規模は近時変更され、1994年調査までは50人以上であったが、1999年調査から30人以上となった。

が「良好」と考え、「悪い」と考えているのは1割に満たない。労働者も、「良好」と考えている労働者が多い。事業所調査と労働者調査との間にも差があるが、事業所側は制度論や一般論として考え、労働者側は個別的に考えることによるものであろう。

労働組合がある事業所では、8割の事業所が「良好」であるとし、「良好度」も76.1とかなり高くなっている（同表）。これは、労働組合を通じた労使間の意見交換等が図られているほか、下記イに示すように労働組合のある事業所では意思疎通を図るための制度の整備が進んでいることを反映したものと考えられる。

第3-1-9表 労使コミュニケーションの評価

	良 好	どちらともいえない	悪 い	良好度
事業所調査	61.6%	31.6%	6.7%	54.9
労働組合あり	80.1%	15.9%	4.0%	76.1
労働組合なし	52.2%	39.7%	8.2%	44.0
労働者調査	44.0%	40.1%	15.9%	28.1

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）

注 「良好度」＝「良好」（「非常に良い」＋「やや良い」）－「悪い」（「非常に悪い」＋「やや悪い」）

イ 機関・制度の設置状況

労使協議機関等の労使間のコミュニケーションを図る主要な機関・制度の設置状況を見ると、労働組合のある企業の方がない企業よりも設置率は高い。しかも労使協議機関、職場懇談会については労働組合のある企業の方が成果ありとする率が高い。（第3-1-10表）

労働組合は企業規模が大きいほど組織化されており、労使協議機関等についても総じて企業規模が大きいほど設置割合が高くなっている²⁹。このため、労働組合がある事業所における設置率の高さは、企業規模の大きさによる影響も受けているのであろう。しかし、労働組合のある事業所では労使協議機関の従業員代表者の78.9%が労働組合の代表者であるなど、労働組合と使用者とで話し合いながらこれらを設置していった面もうかがえ、労働組合の存在が制度整備を後押ししていることは否定できないであろう³⁰。

労働条件に関する労使コミュニケーションという点では、労働組合の有無により特に大きな格差が生じている。労働条件について労使間で協議できる恒常的組織という観点から見た場合、労働組合のある事業所については、労働組合がそもそもそのような組織なのであるか

²⁹ 企業規模別の設置状況については後掲の第3-2-3表参照。同表に掲げられていない苦情処理機関については、設置ありは、30～49人6.7%、50～99人11.8%、100～299人17.6%、300～999人27.6%、1,000～4,999人38.1%、5,000人以上65.9%。

³⁰ 労使協議機関については、多くの事項についての日常的な意思疎通の場を設けたいという労使双方の意向に加え、労働組合がある場合には、団体交渉を避け、それ以外の労働組合との協議の場で処理したいという使用者側の意向が設置を促進しているという側面があるかもしれない。ただし、労使協議機関の設置目的として「団交に関する法律上の規制の回避」を挙げる企業は、複数回答であっても2.8%に過ぎない（日本労働研究機構（1994）。なお、第5位までについては5(2)ア(ア)参照）。

ら当然に100%であり、さらに労使協議機関等の組織が一定の機能分担の下重複的に存在している。しかし、労働組合のない事業所ではせいぜい3割弱であると推測される³¹。

第3-1-10表 労働組合の有無別労使協議機関等設置割合³² (単位：%)

		1999年		2004年	
		設置あり	成果あり	設置あり	成果あり
労使協議機関	計	41.8	63.0	37.3	61.3
	労働組合あり	84.8	69.5	80.5	63.9
	なし	17.1	44.2	15.0	54.1
職場懇談会	計	55.3	56.6	49.8	69.4
	労働組合あり	67.1	59.1	56.9	71.3
	なり	48.5	54.6	46.2	68.2
苦情処理機関	計	25.2	85.6 注1	23.2	91.4 注1
	労働組合あり	45.8	85.6	46.8	90.4
	なし	13.4	85.7	11.0	93.8
従業員組織 (社員会)	計	50.8 (28.3 13.5)		36.0	
	労働組合あり	53.6 (34.4 16.9)		41.3	
	なり	49.3 (24.5 11.4)		33.3	
自己申告制度	計	40.8		41.2	
	労働組合あり	63.0		52.8	
	なし	28.0		35.2	

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注1 苦情処理機関の「成果あり」は、「実際に救済・解決に至ったものが多い」と「話を聞いて納得したものが多い」の合計。

注2 1999年の従業員組織(社員会)の設置あり欄の()内の数値は、順に、従業員組織で「賃金、労働時間、職場環境などの労働諸条件に関して会社と話し合う」「経営計画や経営方針について会社と話し合う」ものの数値であり、従業員組織がある事業所を100とした場合の数値。2004年調査では調査なし。

注3 従業員組織(社員会)及び自己申告制度については成果の調査なし。

³¹ 1999年調査で、労働組合のない事業所で労使協議機関ありとする17.1%のすべてが労働条件を何らかの形で付議事項としていると仮定し、これに、労働組合のない事業所で従業員組織ありとする49.3%に「賃金、労働時間、職場環境などの労働条件に関して会社と話し合う」とする24.5%を乗じた12.1%を加えると3割弱。これらの重複がどの程度かは不明。

³² 各機関・制度の定義は次のとおり。

「労使協議機関」経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

「職場懇談会」管理者と従業員が職場を単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合。

「苦情処理機関」苦情処理委員会など、賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関。

「従業員組織(社員会)」親睦会や社員会のように、従業員の恒久的組織であって、規約又はそれに類するものを備えているもの。

「自己申告制度」従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度。

ウ 労使コミュニケーションについての企業の期待

企業が労働組合に期待する役割は、「経営施策の円滑な実行に協力してほしい」66.4%と直接に経営への協力を求めるものが最も多いが、「職場の意見や要望について聞かせてほしい」60.8%、「職場の不満や苦情について職場管理者と共に解決してほしい」46.4%、「職場の風土状態について聞かせてほしい」34.4%、「人事制度やワークルールの策定についてアドバイスしてほしい」33.6%のように、労働者や職場の実態を知る存在として、経営側では必ずしも十分に対応できない部分を補う役割についての期待が大きい³³。また、経営施策の実行に際しては8割の企業が労働組合の意見に耳を傾ける姿勢を示している³⁴。

藤村（2006）は、経営における現場の第一線の情報の重要性とそのような情報（特に各管理者の都合の悪い情報）の伝わりにくさを指摘し、労働組合の存在が、通常ルートでは経営者に伝わってこなかった必要な情報を経営者に伝達することにつながり、経営面でもプラスになった事例（味の素労働組合及び資生堂労働組合の事例）を紹介する。

労使があまりに一体化するならば弊害が生じようが、一定の緊張関係を保った上での労使間の良好なコミュニケーションは、企業経営にも有益であり、そのため企業側も労働組合に対して期待を持ち、その意見表明を尊重するのであろう³⁵。

（4）労働組合結成前後の変化

労働条件、労使関係等についての変化が典型的に現れてくる場面として、実際に労働組合が結成された前後の変化について、日本労働研究機構（2002）所収の新設労働組合等に対する調査³⁶により、変化の状況を見てみる。

なお、労働組合結成の効果を正確に把握するには、単にアンケート調査の集計によるだけでなく、適切な分析が可能となるよう、「労働条件や生産性に関して客観的に数値化できるデータが組織化の前後にわたって大量に必要となる」ものであるが（野田2002：69）、ここ

³³ 数値は、（財）社会経済生産性本部2006年1月5日付け発表資料による。同調査は従業員500人以上の企業2,500社を対象とし、2005年5～6月に実施。有効回答数125件。

³⁴ 前注の調査によると、「組合の意見は無視できないくらい重要である」33.6%、「組合の意見は聞くが、参考意見である」56.0%、「組合の意見にかかわらず、会社は独自に意思決定をする」5.6%。

³⁵ ヤマト運輸株式会社の会長であった故小倉昌男氏は「労働組合に経営をチェックする機能がある」ことを指摘する。会社の方針が末端まで伝わっているか心許ないが、「管理職は現場をあまり見ていないし、また都合の良い報告はするけれど悪い報告は社長に一切しないのである。よく言われる通り、社長は孤独である。その孤独とそこから派生する弊害を補ってくれるのが労働組合なのである。だから極論すれば、労働組合がなければ責任を持った経営はできない」と言うのである（小倉1999：197-198）。

³⁶ 調査対象は、東京都、神奈川県及び愛知県作成の1997年度（1996年10月1日以降分）から1999年度までの労働組合名簿で新たに名称が現れた単位労働組合（1996年10月1日から1999年6月30日までに結成された労働組合と推定）並びに産業別組織から情報を得られた1996年10月以降新たに結成・加盟した傘下の単一労働組合と、その労働組合の組合員、そしてその労働組合が組織されている企業。

組合調査（新規労働組合の結成・活動に関する調査）は601票送付、103票回収（回収率17.0%）、組合員調査（新規労働組合の結成・活動に関する組合員意識調査）は4,595票送付、620票回収（回収率13.5%）、企業調査（労使関係と労働組合に関する調査）は442票送付、67票回収（回収率15.2%）。1999年11月～12月に実施。

呉（2002）が労働組合調査を、呉・小川（2002）が組合員調査を、小川（2002）が企業調査をそれぞれ分析している。

では、そのような厳密な意味での労働組合の経済効果ということではなく、労働組合の設立という当事者にとっての大きな変化を契機として、労働組合結成の前後を通じてその職場に労働者・使用者として日常的に関わり続けてきた具体的な各当事者は、設立の前後でどのような効果、改善点等があったと評価・理解しているのか――それ自体、各当事者にとって重要なことであると思われる――ということについて、アンケート調査を通じて見てみようというものである。

ア 労働条件、労使関係等の変化

労働組合調査では、労働組合の結成動機は「労働諸条件に対する不満」56.3%、「経営体質への不満」34.0%とするものが多い。また、組合員は、「賃上げなど労働条件への不満」27.4%や「経営側と対応に話し合う必要」21.5%等の理由で、75.8%が結成前から労働組合の必要性を感じていた。このように、労働条件や経営に対する不満が労働組合の結成につながっている。

労働組合結成後のこれらの点についての認識はどのようになっているのか。

労働組合調査では、「賃金の制度や運営の透明性が高まった」39.8%、「賃金水準が向上した」27.2%、「休日・休暇が取りやすくなった」22.3%など労働条件面においても、また、「労使の話合いの場が設けられるようになった」66.0%、「経営に関する情報が提供されるようになった」36.9%、「経営に関する従業員の意見を聞くようになった」28.2%など経営管理面においても、多くの点で改善があったとする（複数回答）。組合員調査、企業調査でも、同様に改善を認める声が寄せられる。（第3-1-11表）

また、労働組合が結成されてからの変化として、労働組合は、「労使コミュニケーション」「従業員の要求や意見の把握」という点では63.2%・54.4%が改善を認めているほか、「従業員のモラル」という点でも（変化なしが56.3%と最も多いが）36.9%が改善を認めている（第3-1-12表）。組合員も、「不満を会社や上司に言いやすくなった」や「経営状態についての情報が伝わるようになった」についてそれぞれ52.7%、53.3%が肯定し、雰囲気の改善を認め、「働く意欲が増した」を肯定する組合員も34.4%に上る（第3-1-13表）。

労働条件面・経営管理面ともに「特に改善されたことはない」とするものも多く（特に労働者調査）、労使関係や職場環境についても特に変化を認めない旨の回答も多い。しかし、平常時には基本的には何も変わらないものであることから考えると、少なからぬ労働組合や組合員そして企業が改善を感じることに、例えば、労働者の半数が不満を会社や上司に言いやすくなり、経営情報も伝わるようになったと感じ、3分の1が働く意欲が増したと感じること自体、通常ではなかなか想定できないことである。第3-1-11表～第3-1-13表からは、労働組合結成が当事者に及ぼすインパクトの大きさが感じられる。

第3-1-11表 労働組合結成による改善点（組合（組合員）調査・企業調査）

（複数回答。単位：％）

（労働条件面）			（経営管理面）		
	組合	企業		組合	企業
賃金水準が向上した	27.2 (10.8)	23.9	経営側と従業員との話し合いの場が設けられるようになった	66.0 (注3)	58.2
賃金格差が縮小した	15.5 (11.0)	11.9	経営に関する従業員の意見を聞くようになった	28.2 (21.3)	22.4
賃金の制度や運用の透明性が高まった	39.8 (18.5)	29.9	経営に関する情報が提供されるようになった	36.9 (31.5)	26.9
労働時間が短くなった	11.7 (9.0)	17.9	無原則な配転や出向がなくなった	8.7 (6.9)	7.5
不払いだった残業手当が支払われるようになった	11.7 (3.7)	9.0	雇用形態や職種や性による労働条件格差が縮小した	7.8 (4.4)	3.0
休日・休暇（有給休暇）がとりやすくなった	22.3 (16.3)	16.4	人事制度が整備された	7.8 (6.6)	13.4
休憩時間がとりやすくなった	5.8 (1.6)	3.0	社長（やその相当職）がワ ンマン体質でなくなった	5.8 (3.1)	1.5
労働負荷が軽減された	2.9 (0.5)	3.0	放漫経営が改善された	0.0 (3.4)	1.5
作業条件・環境が改善された	16.5 (8.9)	11.9	経営危機が回避された	0.0 (1.5)	0.0
福利厚生がよくなった	8.7 (9.7)	16.4	希望退職募集や解雇などの人員削減が緩和された	4.9 (3.1)	4.5
社会・労働保険に加入した	3.9 (2.9)	1.5	その他	1.0 (1.9)	0.0
退職金制度が整備された	11.7 (5.3)	10.4	特に改善されたことはない	13.6 (35.8)	14.9
賞与などの一時金の水準が向上した	10.7 (7.1)	11.9	不明	7.8 (10.0)	16.4
賞与などの一時金の制度が整備された	5.8 (注2)	9.0			
その他	2.9 (3.2)	1.5			
特に改善されたことはない	25.2 (34.2)	16.4			
不明	3.9 (8.1)	14.9			

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「組合」欄の上段は労働組合調査の結果。下段は組合員調査の結果であり、労働組合調査、企業調査の設問における項目と同様の項目における数値を（ ）内に掲げている。例えば、「賃金水準が向上した」には「賃金があがった」の数値を、「賃金格差が縮小した」には「不合理な賃金格差が小さくなった」の数値を掲げている。

注2 一時金制度の整備は組合員には質問されていないが、「無駄な残業がすくなくなった」が追加されており、6.8%。

注3 話し合いの場の設置は組合員には質問されていないが、「組織内の風通しが良くなった」が追加されており、12.4%。

注4 「組合」「組合員」「企業」と並べているが、アンケート調査であり、必ずしも同じ企業の労使からセットで回答があったとは限らず（第3-1-12表も同様）、組合とその組合の組合員からセットで回答があったとも限らない。

第3-1-12表 労働組合結成後の労使関係の変化（組合調査・企業調査）（単位：％）

	改善		変化なし		悪化	
	組合	企業	組合	企業	組合	企業
労使のコミュニケーション	<u>63.2</u>	<u>49.3</u>	24.3	23.9	7.8	16.4
従業員のモラル	36.9	28.4	<u>56.3</u>	<u>52.2</u>	1.9	9.0
経営の柔軟性・意思決定の速さ	20.4	20.9	<u>66.0</u>	<u>61.2</u>	7.8	7.5
従業員の要求や意見の把握	<u>54.4</u>	<u>58.2</u>	36.9	26.9	4.9	4.5
労使の信頼関係	38.9	<u>43.3</u>	<u>46.6</u>	32.8	8.8	13.5
労働生産性	20.4	17.9	<u>69.9</u>	<u>56.7</u>	2.9	13.5

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「改善」は「大きく改善された」と「改善された」との合計で、「悪化」は「極めて悪くなった」と「悪くなった」との合計。「不明」は省略した。

注2 下線は、組合・企業それぞれについて各項目で最も多いもの。

第3-1-13表 組合結成後の職場環境の変化（組合員調査）（単位：％）

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
不満を会社や上司に言いやすくなった 注1	12.7	40.0	21.1	22.7
経営状態についての情報が伝わるようになった	13.5	39.8	22.3	21.0
働く意欲が増した	3.9	30.5	34.5	25.6
会社への不満が原因でやめる人が少なくなった	5.5	20.5	33.7	34.2
一般社員の中で組合加入の有無でトラブルが生じるようになった 注2	2.6	6.8	18.5	65.6

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「労務管理、労働条件などについての不満を会社や上司に言いやすくなった」

注2 「一般社員の中で組合に入っている人と入っていない人との間でトラブルが生じるようになった」

注3 それぞれの項目に「不明」（3.4％～6.5％）があるが、省略した。

改善点については、総じて労働組合自身が企業や労働者よりも高めに評価しており、「組合役員に対するアンケートなので組合効果について過大評価の傾向が存在することに気をつける必要がある」（野田2002：69）が³⁷、各当事者には、労働条件面での具体的な問題点、労使間のコミュニケーションの枠組み、労働者の意識等多様な面で労働組合を設立した効果が感じられている。

イ 経営側の労働組合に対する認識の変化

労働組合のない企業の半数が本音では労働組合が「ないほうがよい」と考えている。例えば、連合総合生活開発研究所「中小企業における従業員代表と労使コミュニケーションに関

³⁷ このほか、組合員調査については、回答者の6割が組合役員（三役、執行委員、職場委員）の経験があり、経験なしは41.9%であったことから、労働組合調査と同様の傾向があることが否定できないこと、企業調査については、回答数が67と少なく、小川（2002：52）が示唆するように組合結成までの対応として反対表明等の組合結成に反対の立場からの対応をしたとの回答が皆無であったことから、組合結成に対して理解を示した企業のみが回答している可能性も考えられることにも気を付ける必要がある。

する調査」(2001年)³⁸によると、労働組合のない企業の回答で、経営上からみた労働組合について、

A	あったほうがいい	2.0%
B	どちらかといえばあったほうがいい	16.3%
C	どちらかといえばないほうがいい	27.7%
D	ないほうがいい	30.7%
E	分からない	19.8%

となっており、「あったほうがいい」(A+B)が18.3%、「ないほうがいい」(C+D)が58.4%である³⁹。

このように、労働組合のない企業は労働組合に対してむしろ否定的な見方をしているのが実態であるが、労働組合の結成前後を比較した場合、労働組合に対する経営側の認識に変化は生じているのであろうか。

経営側の労働組合に対する対応について、まず、労働組合がどう認識しているかを見てみる(日本労働研究機構(2002)の労働組合調査による)。

労働組合の結成の動きを知ってから組合ができるまでの間の経営側の対応(複数回答)では、①「特に働きかけがなかった」が35.0%と最も多く、②「組合結成を支援してくれた」27.2%が次に多い。

しかし、阻止しようとする動きも見られ、具体的には

・ 組合結成に応じないように従業員に働きかけがあった	17.5%
・ 組合結成主要メンバーに結成をやめるように働きかけがあった	16.5%
・ 組合結成メンバーに対し解雇をちらつかせた	9.7%
・ 経営主導で他に従業員組織を結成させようとした	4.9%

等がある。

結成当時の組合支持度⁴⁰では、社長(又は組織の代表者)は支持38.9%、不支持39.8%と不支持が多く、経営層(社長又は組織の代表者以外)は支持42.7%、不支持34.0%と支持の方が多いが不支持もかなり多かった。

このような状況で労働組合を立ち上げた後、経営側の労働組合に対する理解度には変化が

³⁸ ゼンセン同盟又はJAM加盟労組が属する企業のうち従業員規模100人以上500人未満のもの(445社。回収率38.9%)及び帝国データバンクから同規模で同様な業種から抽出した企業(3,000社。回収率14.4%)を対象とした調査であり、2001年10～11月に実施。連合総合生活開発研究所(2002)に調査結果が収録され、分析が加えられている。なお、集計対象企業572社のうち労働組合のあるものが64.5%。

このほか、日本労働研究機構(1996)では、労働組合のない企業の回答で、労働組合が「できてかまわない」30.7%、「上部団体に加盟しない組合ならかまわない」13.4%、「ないほうがよい」54.9%。

³⁹ あった方がよい理由は、「経営方針や施策を、従業員に理解納得してもらえるから」81.1%、「経営改善のために、問題点の指摘や意見を言ってくれるから」62.2%、「従業員の不満や意見を聞いて、それを解消してくれるから」54.1%等であり、ない方がよい理由は、「柔軟で効率的な経営の意思決定ができなくなるから」61.9%、「従業員が組合活動に時間を費やす、業務への関心が薄れるから」42.4%、「上部団体が、経営実態を理解せずに、無理難題を押しつけてくるから」37.3%等が多い(理由については3つ以内選択)

⁴⁰ 「支持」は「支持してくれた」と「どちらかと言えば支持してくれた」の合計で、「不支持」は「不支持だった」と「どちらかと言えば不支持だった」の合計。

あったのか。労働組合の結成直後と現在との変化を聞いたところ、「組合を認め組合への理解もある」が43.7%から60.2%に増加するとともに、「組合を認めたが組合への理解がない」は34.0%から32.0%に、「組合を認めようとししない」は17.5%から5.8%にそれぞれ減少し、労働組合との協議を進める中で、労働組合に対する会社の理解も高まっていることがわかる。(第3-1-14表)

第3-1-14表 経営側の組合への理解度の変化(組合調査) (単位：%)

	結成直後	現 在
組合を認め組合への理解もある	43.7	60.2
組合を認めたが組合への理解がない	34.0	32.0
組合を認めようとししない	17.5	5.8

資料出所：日本労働研究機構2002

労働組合結成後半年から3年程度の労働組合を対象とした調査であり、中には労使関係が安定していないケースも含まれていると思われる、それがなお4割近い経営者が労働組合に理解がないという結果となっているのかもしれない。しかし、より注目すべきは、労働組合の結成阻止の動きさえ少なからず見られ、結成当初は不支持が多かった経営陣であるにもかかわらず、短期間のうちに、「組合を認め組合への理解がある」が増加し、「組合を認めようとししない」が減少し、全体として労働組合を理解する方向に動いていることである。

次に企業の認識である(日本労働研究機構(2002)の企業調査による)。

第3-1-15表は、労働組合に対する考え方等についての労働組合結成直前と現在との経営側の変化を尋ねた結果である。「どちらともいえない」がおおむね減少し、全体的に、労働組合を肯定的にとらえる方向での回答が多くなっている。この点からも経営側としても労働組合の存在を肯定的に受け止める方向での変化が見られる。

本調査に回答する企業については、「組合結成に対して何らかの理解を示している企業のみが回答している可能性も考えられる」(小川2002:52)ものではあるが、このように、当初は労働組合に否定的であっても、時間が経過すれば労働組合に対して理解を深める事業主が増加していることは、労働組合との協議を重ねる中で、労働組合の存在が決して経営面のデメリットにならず、良好な関係を築くことによりむしろメリットにもなり得るとの認識を抱くに至った事業主が少なからず存在することを示すものである。

もっとも、第3-1-15表では、従業員の意見の経営への反映や意見や不満の把握に関する設問で、「どちらともいえない」が減った分、肯定的回答・否定的回答のいずれにも増加がみられ、コストに関する設問でもコスト増要素になると否定的にとらえる回答は減少していない。結成されて間もない労働組合に対する企業側の複雑な思いが表れているようでもある。

第3-1-15表 経営側の労働組合に関する態度変化（企業調査）

（単位：％）

		賛成	どちらとも いえない	反対
従業員とは、労働組合などの第三者が介入しないほうが コミュニケーションを図れる	直前	19.4	47.8	<u>17.9</u>
	現在	23.9	38.8	<u>26.9</u>
労働組合によって従業員の意見をより直接経営に反映さ せることができる	直前	<u>20.9</u>	49.3	13.5
	現在	<u>38.8</u>	31.3	17.9
労働組合を通じて経営方針・経営施策が従業員へ円滑に 伝わる	直前	<u>16.4</u>	56.7	9.0
	現在	<u>35.9</u>	41.8	9.0
労働組合がなくても、従業員ひとりひとりの意見や不満 を会社が正確に把握している	直前	22.4	40.3	<u>19.4</u>
	現在	23.9	37.3	<u>25.4</u>
労働組合は人件費などコストを高めて、経営を圧迫する	直前	19.4	46.3	<u>16.4</u>
	現在	19.4	44.8	<u>22.4</u>
労働組合があると企業の経営体質が強化される	直前	<u>16.4</u>	50.7	15.0
	現在	<u>28.4</u>	43.3	14.9
経営者と従業員とは利害が異なる面があるので、労働組 合ができてもおかしくない	直前	<u>31.4</u>	41.8	9.0
	現在	<u>37.3</u>	43.3	6.0
労働組合ができるのは人事・雇用管理の失敗である	直前	12.0	26.9	<u>43.3</u>
	現在	13.4	22.4	<u>49.2</u>

資料出所：日本労働研究機構2002

注1 「賛成」は「強く賛成」と「賛成」の合計。「反対」は「強く反対」と「反対」の合計。

注2 「不明」は省略した。

注3 下線を付したのは労働組合を肯定的にとらえている回答。

（5）労働組合がない企業の労働者に及ぼす影響

労働組合の効果は、自らの組合員や当該労働組合が組織されている企業にだけ及ぶものではない。他の労働組合や労働組合のない企業の労働者にも影響を及ぼす。

典型的には、春闘を中心に、労働組合のある企業の賃金等の労働条件が、「相場」として労働組合のない企業の労働条件決定に影響を及ぼすことが指摘される。例えば、藤村（2004：79）は、（春闘の本質は、年度が変わる時期に企業経営の状態を確認し、今後の見通しを踏まえて労働条件決定の基本方針を労使で取り決めることであるとした上、）春闘の重要な要素は、「相場」づくりであり、労働組合のない会社の賃金や労働条件を決めるときの大きな拠り所になるとする。

「(1) 労働条件面での効果」の中で、労働組合の有無による賃金格差が確認できない要因の一つとして、労働組合のある企業から労働組合のない企業への賃金引上げの波及効果の可能性について触れた。この点に関し、都留は、1995年実施の調査を用いて春季賃上げの決定基準、決定時期、改定結果等についての実証分析を行い、その結果「日本の無組合企業の多くはその賃金改定を、組合が組織された部門での賃金決定の後に、その賃上げ額を参照しながら行う」ことを示した（都留2002：204-212）。

労働組合が組織化されていない企業の経営者には、労働組合からの要求という形で検討すべき素材が与えられることはなく、労働条件の決定について具体的な「拠り所」を持たない

ならば、各種の労働条件について、労使交渉を経て形成された参考にすべき同業他社等の事例を検討の「拠り所」としつつ、自社の諸事情を考慮して決定していくことは想像に難くない。このような労働組合のある企業から労働組合のない企業への賃金等の労働時間の波及効果は、社会全体の労働条件の引上げにつながっていく。

労働組合の有するこのような社会的な意義が軽視されてはならない。

（６）まとめ

労働組合の組織率の低下との関係で、労働組合には労働者を引き付ける魅力がないのか、労働組合は無意味なのかという観点から、労働組合の効果についてまとめてみる。

そもそも、労働組合がある企業において、労働組合と使用者との交渉を通じてその労働条件が得られたことは紛れもない事実である。逆に言えば、労働組合がなかった場合にその労働条件が得られたかどうかは保証の限りではない。得られた労働条件の内容や労働者にとっての満足度という程度問題はあるが、労働組合の存在自体がこのような意味では労働者にとっての効果なのである。

企業規模等の要因をコントロールした厳格な意味での組合効果としては、賃金について組合効果があると主張するのははばかれるというのが、先行研究の教えるところである。しかし、近年では賃金についても一部効果を認める研究も複数存在する。賃金以外の効果を認める研究成果もある。また、労働組合がある企業の労働条件が労働企業のない企業にも波及していく効果も認められる。

労働条件について言えば、労働組合があることによって得られた労働条件が、労働条件のない企業にも効果を及ぼし全体の水準を高めていくが、それであってもなお労働組合がある企業の賃金を含めた労働条件面での優位性を認める研究さえ見られる、ということになる。

また、先行研究からは、留保は付されているが、雇用保障という面での労働組合の効果が認められると言ってもよいようである。この場面でも、労働組合による使用者との交渉が、特に強力な雇用調整に関しては一定の歯止めとなり、また、協議の中でより柔軟な雇用調整等の模索も行われるであろう。

労働組合の存在により労働者の声も使用者に届きやすくなる。労使の意思疎通という点でも諸制度が設けられ、成果についても評価されている。経営面から労働組合の声に対する期待も示される。

実際に労働組合の結成という大きな変動に直面した労使当事者の意識としても、労働組合結成前後で労使の意思疎通を中心に改善が認められ、労働条件面でも改善を認める回答が見られる。組合結成後には使用者側の労働組合に対する理解も増してくる。労使両当事者は、総じて労働組合結成を肯定的に（又は前向きに）とらえている。

以上を踏まえると、労働組合は、労働者に対して多様な意味で一定の効果を及ぼすと言える。

より問題なのは、労働組合がどのような労働者にどのような効果を及ぼすか、そしてそれにより労働者に魅力を感じさせることができるか、労働者はそれを魅力と感じているのかということではないか。

4 労働組合についての労働者の意識

(ユニオン・ショップの場合を別にすれば) 労働組合に加入するかしないかを決定すべき立場にある労働者は、労働組合についてどのような意識を有しているのだろうか。

労働組合への無関心や労働組合離れが進んでいるのだろうか。

(1) 労働組合の必要性

ア 必要性についての認識

厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)では、労働者に対し労働組合の必要度を尋ねている。その結果は、「是非必要である」、「どちらかといえば必要である」の合計で6割を超える労働者が労働組合の必要性を認めている。労働組合に加入している者では8割以上が必要性を認め、加入していない者であっても必要性を認める者が半数近いが、「どちらともいえない」とする者が最も多く、「必要ではない」とする者も2割を占める。(第3-1-16表)

第3-1-16表 労働組合の必要度別労働者割合 (単位：%)

	是非必要である (労働組合は是非必要だ)	どちらかといえば必要である (労働組合はどちらかといえばあった方がよい)	どちらともいえない (労働組合はあってもなくてもよい)	必要ではない (労働組合はない方がよい)
計	26.9 (33.1)	36.1 (41.2)	25.2 (21.1)	11.7 (4.0)
一般労働者	28.4 (33.8)	36.1 (42.1)	24.5 (19.5)	11.0 (4.1)
パートタイム労働者	10.6 (20.6)	36.2 (32.0)	33.4 (42.3)	19.8 (2.7)
労働組合加入	43.7	40.7	13.1	2.5
労働組合非加入	14.9	32.8	33.9	18.4

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注：()内は1999年調査における選択肢及び数値。その他「不明」もある。

パートタイム労働者は一般労働者に比べて「是非必要である」とする者が少なく、「どちらともいえない」「必要ではない」とする者が多く、労働組合に加入していない者に類似した数値となっている。(同表)

1999年の同調査においても同様の調査項目があるが、選択肢は多少異なっている。例えば2004年調査の選択肢では労働組合が「必要ではない」である部分が1999年調査では「労働組

合はない方がよい」とより否定的な選択肢になっていた。このように選択肢の問題があり、一概に比較できないが、1999年調査と比較すると、2004年調査では必要性を認める回答がおおむね減少している（同表）。特に、パートタイム労働者の「是非必要である」は半減し、「どちらかといえば必要」と合わせた必要性を認める者の割合も半数を切っている。パートタイム労働者については、「ない方がよい」と積極的に労働組合を否定するほどではないにしても、関心や期待の程度が減り、必要性を感じない者が増えていることは否定できない⁴¹。

1999年調査では、会社に労働組合があるにもかかわらず未加入の労働者に未加入理由を尋ねているが、「加入資格がない」とする者が57.5%と過半数となっており（部長以上、課長以上がそれぞれ8割を超えているほか、パートタイム労働者が81.8%と高率であることが注目される。）、「労働組合に関心がない」7.2%、「労働組合の勧誘がない」5.7%と続く。「労働組合とは考え方が異なる」「加入しても利益がない」はそれぞれ5.2%、3.9%とさほど多くない。

連合総合生活開発研究所「労働組合に関する意識調査」（2003年）⁴²にも労働組合についての肯定的な評価が示されている。

まず、労働組合の必要性については、必要性を感じるとする回答が多く、

- ・ 是非必要だ 21.6%（組合加入者40.2%、組合非加入者15.1%）
- ・ どちらかといえばあった方がよい 49.7%（組合加入者43.5%、組合非加入者52.2%）

と、7割以上が必要性を感じている。「ない方がよい」と答えたのは2.6%（組合加入者2.4%、組合非加入者2.7%）と極めて少ない。

また、労働組合の活動は、社会全体、その企業及び組合員のいずれにもよい影響を及ぼすと認識され、「何も影響を与えない」とするものは少ない。第3-1-17表に、それぞれについて回答の多い上位3つと、影響なしの数値を掲げる（複数回答）。比較のために、勤め先に労働組合がない男性労働者で、労働組合への加入希望がある者とない者の数値も掲げているが、労働組合がないが加入したいと考えている労働者の労働組合への期待は相当に高く、労働組合もなく加入も希望しないと考えている労働者についても労働組合の役割自体についての評価は高いことがわかる。

⁴¹ このような傾向が見られるパートタイム労働者の組織化の問題については、労働組合の活動の実態という観点から、5(1)ウで触れる。

⁴² (株)インテージのモニターの中から抽出された首都圏・関西圏居住者1,000人、それ以外の政令指定都市居住者1,000人、合計2000人を対象に2003年4月に実施。有効回答数1,693（うち首都・関西圏867）。連合総合生活開発研究所（2003）に調査結果が収録され、分析が加えられている。

第3-1-17表 労働組合の活動の影響 (複数回答。単位：%)

		計	組合無希望有	組合無希望無
社会全体に与える影響	① 労働者の権利が守られる	73.8	81.4	62.7
	② 労働条件がよくなる	50.1	66.3	43.7
	③ 男女の雇用面での平等が進む	24.4	30.2	18.3
	・ 何も影響をあたえない	11.9	3.5	18.3
労働組合のある企業に与える影響	① 福利厚生制度や職場環境が改善される	53.6	61.6	42.9
	② 経営に従業員の意見が反映される	48.8	66.3	41.3
	③ 不公正な人事考課が少なくなる	24.3	40.7	23.0
	・ 何も影響をあたえない	10.7	1.2	16.7
組合員に与える影響	① 組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる	43.7	57.0	46.0
	② 賃金水準が維持・改善される	41.3	59.3	34.9
	③ 不公正な労働条件格差が少なくなる	34.3	54.7	32.5
	・ 何も影響をあたえない	10.8	0.0	15.9

資料出所：連合総合生活開発研究所「労働組合に関する意識調査」(2003年)

注 「組合無希望有」は職場に労働組合がなく労働組合への加入希望がある男性労働者、「組合無希望無」は職場に労働組合がなく労働組合への加入希望もない男性労働者の数値。

イ 不平不満との関係

労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)の特別集計により不平不満を表明しない理由と労働組合の必要性についての意識を分析した研究からは、不平不満を有する層が労働組合の必要性意識は高く、特に「不平不満を述べる正式なルートがない」「不平不満を述べてもどうにもならない」と考えて不平不満を表明しなかった者、すなわち不平不満が潜在化している層では労働組合を求める者が多くなることが指摘されている(佐藤2002：148-149)。(第3-1-18表)

第3-1-18表 不平不満の表明と労働組合の必要性意識 (単位：%)

		<労働組合の必要性意識>			
		是非必要	どちらかと言えば あった方がよい	あってもなくても よい	ない方が よい
計	(100)	13.1	33.1	40.8	12.9
<不平不満の有無等>					
不平不満がない	(31.9)	2.9	22.5	55.2	19.3
不平不満がある					
・ 表明	(23.7)	14.4	51.2	25.5	8.9
・ 述べてもどうにもならないから表明せず	(22.5)	21.6	47.1	28.0	3.2
・ 述べる正式ルートがないから表明せず	(11.6)	28.5	34.1	30.0	7.4
その他	(10.4)	9.2	34.4	36.2	20.1

資料出所：佐藤(2002：146,149)

注1 労働組合が組織されていない事業所の従業員が母数

注2 ()内の数値は労働組合が組織されていない事業所の従業員の中でのそれぞれの割合

ウ 労働者の権利の理解との関係

NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査によれば、「労働組合をつくる」ことが憲法上の権利であると知っているのは、2003年の調査では国民の20.4%で、1973年の39.4%か

ら30年間で半減している⁴³。

原・佐藤（2005：56-68）は、労働者の権利に対する知識は、独力での権利行使が容易ではないことから労働組合支持という労働者の意思決定にも影響を及ぼすという考えの下、「労働組合をつくること」に加え、「残業した場合に賃金の割増を要求できること」「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」等の9つの項目を掲げ、法律で労働者の権利として認められているものはどれかを問うことによる労働者の権利の理解の状況を調査したデータ⁴⁴を基に、権利の理解度と労働組合支持との関係を分析している。

まず、労働組合の必要性についての回答結果と労働者の権利の理解度についての回答結果から、法的権利をよく理解している者ほど組織化を強く支持していることを示し、次いで労働組合の必要性についての回答結果と雇用安定、賃金水準維持・改善等の点における労働組合の効果についての回答結果により、組合効果の全般的な評価が高い順に組合支持が強くなっていることを示し、そして、権利の理解及び組合効果の評価が高いものほど労働組合を強く支持する傾向がうかがわれるとした上、計量分析によりこの傾向を確認する。加えて、労働組合のある企業に雇用される未組織労働者は統計的に有意に労働組合を支持していること、雇用不安や労働条件の悪化など仕事上の不安が高まるほど労働組合支持が強くなること、年収が低い者ほど労働組合支持が強まる傾向がうかがえること等も明らかにしている。

労働者の法的権利が必ずしも尊重されていない実態を感じる労働者は、その改善に関し、労働組合に期待していると言えよう。

（2）労働組合の効果についての考え方

連合総合生活開発研究所「仕事と職場環境に関する調査」（1991）⁴⁵では、賃金、労働時間、福利厚生等の項目について、労働組合のある企業の労働者に対しては労働組合がなくなった場合の変化を、労働組合がない企業の労働者に対しては労働組合ができた場合の変化を質問している。

第3-1-19表から明らかなおと、労働組合のある企業の労働者は、労働組合がなくなれば労働条件や就業環境が悪化すると考え、労働組合のない企業の労働者は、労働組合ができ

⁴³ NHK 放送文化研究所編（2004）。同調査は、全国の16歳以上の男女5,400人程度を対象とした調査で、調査有効数は1973年が4,243人、2003年が3,319人。

なお、憲法上の労働基本権についても心許ない状況が見られる中、学校教育における労働者の権利等に関する教育の必要性を指摘する意見が少なからず見られる（例えば、原・佐藤2005：68）。学校教育に関しては、「中学校学習指導要領」の社会の公民的分野の中でも、（社会における企業の役割と社会的責任について考えさせる際に、）「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について、勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の本質と関連付けて考えさせる」とされており、また、最近では文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（2004年1月28日）においても、「労働者としての権利及び義務、相談機関等に対する情報等最低限持っていなければならない知識を、子どもたちが習得できるようにすることが必要である」と指摘されている。

⁴⁴ 最も理解している者が多かった項目は法定最賃であるが、それでも54.6%であった（原・佐藤2005：51）。

⁴⁵ 労働者調査であり、産別等を通じて配付し、有効回答数は労働組合がある企業の労働者が配付1,330枚中847枚、労働組合がない企業の労働者が配付2,050枚中874枚。なお、いずれも「生産・技能職」の労働者は少なく、それぞれ13.8%、6.1%となっている。連合総合生活開発研究所（1992）に収録され、分析されている。

れば労働条件等は改善すると考えている。

第3-1-19表 労働組合ができた（なくなった）場合の変化（単位％）

	組織労働者 組合がなくなった場合		未組織労働者 組合ができた場合	
	改善	悪化	改善	悪化
賃金	3.3	77.5	51.5	1.8
労使間のもめごと(注1)	8.5	62.8	33.1	22.4
労働時間	3.9	58.0	39.1	1.2
福利厚生	4.4	57.8	62.2	0.2
企業経営についての情報	4.8	57.5	59.5	2.0
安全衛生・労働環境	3.4	50.8	53.1	0.9
仕事の進め方	6.2	40.1	36.4	6.2
企業経営	11.4	36.7	37.3	6.5
職場の人間関係	3.3	31.1	22.3	10.3

資料出所：連合総合生活開発研究所（1992）

注1 未組織労働者の場合の項目は「経営者と従業員のもめごと」である。

注2 調査では、項目に応じ、「よくなる」「悪くなる」、「増える」「減る」等での評価を求めているが、ここでは「改善」「悪化」に統一して表示。

労働組合がある企業の労働者も労働組合がない企業の労働者もともに、労働組合の存在が具体的な労働条件や自らの仕事を取り巻く環境の維持・改善に有益であると認識し、労働組合に期待していることがわかる。十数年前の調査ではあるが、現時点も労働組合の必要性を認める声が多いことは、現時点においても労働者は労働組合に対して同様の期待を有しているからであると考えてよからう。

（3）労働者の組合離れ

NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査では、新しくできた会社に雇われてしばらくして労働条件で強い不満が起きた場合の対応を質問している。その結果を1973年と2003年とで比較すると、「みんなで労働組合をつくり、労働条件がよくなるように活動する」は31.5%から18.2%に低下し、「できたばかりの会社で、労働条件はしだいによくなっていくと思うから、しばらく事態を見守る」は37.2%から50.2%に増加し、半数を占めている⁴⁶。

労働組合に加入している労働者のみならず、加入していない労働者も労働組合に対して必要を感じ期待を寄せている一方、この調査や労働組合の組織率の低下等に見られるように、労働組合への参加意識が低下しているのはなぜか。

⁴⁶ NHK放送文化研究所編（2004）。同調査では、職場活動のほか、地域活動、政治活動についても調査を行っているが、それぞれ積極的に活動する旨の回答の変化では、職場活動が最も低下が大きい（職場活動：労働条件の不満に対し労働組合を作り活動31.5%→18.2%、地域活動：公害問題発生に対し住民運動を起こし活動35.8%→25.5%、政治活動：一般国民の政治活動のあり方として支持政党等を盛り立てて活動17.0%→12.7%）。

なお、1973年調査に比べて2003年調査では、10代・20代の回答者が半減し（29.3%→15.6%）、60歳以上が倍以上に増加している（14.3%→33.3%）ので、これが影響している可能性もある。

都留は、1992年に実施された調査⁴⁷に基づき、労働組合への「参加機会に関連する要因」（個人属性＝性、年齢、学歴及び職種、企業属性＝規模及び業種、組合属性＝ユニオン・ショップ制の有無、産業別連合体への所属の有無）と「参加のインセンティブ要因」（労働条件＝年間所得、所定内・所定外労働時間、労働条件に対する不満＝労働条件全体に対する不満足度、労働組合に対する評価＝重視する事項に対する取組評価、有効性の認識、労働組合に対する不満足度）によって労働組合への不参加度を分析した。そして、賃金交渉、労働時間短縮、雇用の安定等組合員が重視する基本的な労働条件についての労働組合の取組や、労働組合の有効性に対する評価が組合離れに影響し、「組合離れは、組合員が重視する事項に対する労働組合の実績に、彼ら自身が評価を下した結果なのであって、労働者の価値観やニーズの多様化それ自体によるものではない」と結論付ける（都留2002：135-136）。

また、間淵は、各種の調査を基に、「労働者の連帯感にとって重要なのは、人間関係の濃淡ではなく、利害共有感覚で」あることを指摘し、いわゆる組合離れ対策として真剣に取り組むべきは、参加しやすいイベントの企画、組合員同士の人間関係の親密化等の方法ではなく、「労働者や組合員が相互に利害を共有していると感じられるようにすること、そして労働者の権利擁護と利益追求にとって労働組合が信頼しうるものであり、有効な手段でもあると感じられるようにすること」だと結論付けている（間淵2005：128, 142-143）。

労働者の参加を促進するための取組についての労働組合と労働者との意識の乖離もうかがえる。

労働組合が一般組合員の組合活動に対する関心を高めるために重視しているものとしては、

- | | |
|---------------------|-------|
| ① 参加しやすい組合行事の実施 | 49.7% |
| ② 組合内のコミュニケーション強化 | 48.2% |
| ③ 組合要求についての成果の獲得 | 47.1% |
| ④ 活動への組合員のニーズや意見の反映 | 46.7% |

が多いのに対し、組合員が組合活動を評価する上で重要と考えているのは、

- | | |
|----------------|-------|
| ① 要求獲得活動における成果 | 70.5% |
|----------------|-------|

が最も多く、それ以外では、

- | | |
|---------------------|-------|
| ② 活動への組合員のニーズや意見の反映 | 48.0% |
| ③ 参加しやすい組合行事の実施 | 37.8% |
| ④ 組合内のコミュニケーション | 31.4% |

が多い（労働組合・組合員とも主なものを3つ以内回答）⁴⁸。

また、労働組合に対して否定的ではない労働者（組合員以外も含む。）が労使コミュニ

⁴⁷ 東京駅から半径30km圏内に居住する18歳～59歳の雇用者1,736人を対象とした調査で、1992年7月に実施。回収率は63.6%（1,104人）。そのうち労働組合加入者は354人（男性255人・女性99人）。日本労働研究機構（1993b）に調査結果が収録され、「第3部サンプル調査」（都留康執筆）において分析が加えられている。

⁴⁸ 労働組合は厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。組合員は労働省「労働組合実態調査」（1993年）。なお、1993年調査における労働組合への調査でも「組合員の組合活動への関心を高めるために重視している事項」を聞いているが、結果は、2003年調査と同じ事項が同じ順位で挙がっている。

ケーションにおいて労働組合に期待するのは、

- | | |
|--------------|-------|
| ① 労働者の意見の代弁 | 73.5% |
| ② 各種要求獲得 | 42.0% |
| ③ 苦情解決のための支援 | 31.4% |
| ④ 円滑な人間関係の構築 | 27.7% |

であり（複数回答）⁴⁹、上位2つの項目は組合員が組合活動を評価する視点と同様である。

労働者・組合員が労働組合に求めているものは、労働者を守り、労働条件を改善するなど労働組合が取り組むべき基本的で、だからこそ大切なものなのだと言ってよかろう。「組合離れ」が問題になると言うことは、基本的で大切なものが感じられなくなっているのであろうか。先行研究が示しているのは、労働者のせつかくの期待、しかも、労働者を守り労働条件を改善するという労働組合が取り組むべき基本的で大切な役割に対する期待に応えない労働組合の姿と、それに対してまだ期待しながらも離れつつある労働者の姿なのではないか。

さらに、「労働組合に対する一般的な信頼や期待は、それほど低下していないにもかかわらず、組合への参加意欲が低下しているという事実は、労働者のあいだにフリー・ライダー志向が強まり、集合行為問題が深刻化した結果、組織率の低下につながっているという解釈を示唆する」との見方もある⁵⁰（久米2005：29-30）。そして、「労働組合リーダーたちが、集合行為問題解決の方法を見いだせないでいるということをも意味している」とする。

労働者の意識や社会全体が変化したから労働組合への積極的参加を選択しないのか、労働組合の活動の現状を見た場合、労働者が積極的に活動に取り組んでもさほどの利益は得られそうにないから、活動無しでも得られるはずのほどほどの利益に対するただ乗りを決め込んでいるのか、それともそれ以外の要素が強いのかは不明であるが、労働組合は「集合行為問題」とも戦わなければならない。

（4）まとめ

労働者の6～7割は労働組合の必要性を認めている。労働組合加入者では8割を超えるが、加入していない者でも半数近くが必要性を認めている。パートタイム労働者も同様に半数近くが必要性を認めている。

労働組合の活動に対する労働者の期待も大きい。組合員だけでなく、労働組合のある企業、さらには社会全体に与える影響にも期待は及び、特に職場には労働組合がないが労働組合へ

⁴⁹ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）。労働組合の必要性について、「是非必要」「どちらかといえば必要」「どちらともいえない」と答えた労働者に対して質問したもの。

⁵⁰ 「集合行為問題」について、久米（2005：14-15）は、事例を用いておおむね次のように説明している。一般消費者であるAは、保護主義的農業政策を改めさせて安い農産物を購入できれば利益を得ることができる。そのためには自ら消費者運動に参加するなどコストを払う必要がある。Aが自らの最終利益を最大にしたいと考えれば、コストは支払わず、誰かが消費者運動を起こしてくれることを待つのが合理的である。消費者が皆同じように損得計算をしてフリー・ライダー（ただ乗り）を決め込めば、結局、このような運動は組織されず、政策は変更されない。これを、フリー・ライダーの存在ゆえに生じる集合行為問題と呼ぶ。

の加入希望がある労働者の期待は大きい。労働組合がない企業の労働者も、労働組合の結成がもたらす労働条件の改善効果を期待している。

また、特に会社に不平不満があるがその不平不満を表明できていない労働者や、労働者の法的義務が必ずしも尊重されていないと感じる労働者は、労働組合に対する期待が大きい。

このように労働者は労働組合に対して必要を感じ期待を寄せているが、それが組織化に結び付いていないという事実は残る。先行研究が示すのは労働者からの期待に十分応えておらず、労働者に十分な魅力を示せず、労働者の積極的な参加を得ることができない労働組合の姿である。

5 労働組合の活動の実態

労働組合には一定の効果が認められ、労働者も必要性を認識し、期待もしているが、労働組合は必ずしもその期待に応えているとは言えず、そのことが、労働者の「組合離れ」にもつながっているようである。

では、そのような状況をもたらしている労働組合の活動の実態はどのようなものであるのか、各種の調査研究から探してみたい。

以下では、まず、組織率の低下が重大な問題と指摘されている中、労働組合は組織化活動にどのように取り組んでいるのかを分析し、次に労働組合の重要な機能である労働条件の交渉機能（1(3)の①の機能）に関係する団体交渉、労働協約締結等の実態を見てみる。そして、労働組合に与えられた権利の一つであり、労働条件の交渉機能を支えるものでもある争議行為の状況を含めた集団的労使紛争の状況等、労使間の紛争がどのように変化してきたかに関しても言及する。

（1）組織化活動の状況

組織化活動の状況について、まず、全体を概観した上、自動的な組織化を実現するものであるユニオン・ショップに着目して組織化活動を検討する。さらに、非正社員が労働者の3分の1を占める中、組織化活動という観点からは避けて通れない重要な課題である非正社員の組織化について、パートタイム労働者の組織化を中心に検討を進める。

ア 組織化活動の概況⁵¹

（ア）組合員数の増減

⁵¹ アの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合及び単一組織組合の単位扱組合並びに本部組合。合同労組を除く。）から抽出した約4,800の労働組合を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。なお、本稿の中で同調査の数値を用いる場合には、特に示さない限り単位労働組合（単位組織組合+単位扱組合）の数値を用いており、本部組合を含めた数値の場合には「労働組合計」と表記する。

労働組合の68.8%で3年前と比較して組合員数が減少しており、「減少した」とする労働組合は増加傾向にある。規模別では、規模の大きい企業の労働組合の方が「減少した」とする割合が高い。(第3-1-20表)

第3-1-20表 組合員数の推移(3年前との比較) (単位: %)

	増加した	変わらない	減少した	不明
1993年	37.7	28.6	32.9	0.8
1998年	18.9	22.3	58.6	0.2
2003年 計	16.0	14.6	68.8	0.6
5000人以上	15.3	11.1	73.0	0.6
1000~4999人	14.2	11.7	72.9	1.2
500~999人	7.3	12.3	79.3	1.1
300~499人	15.3	15.8	68.4	0.5
100~299人	19.1	16.2	64.6	0.2
30~99人	22.2	23.2	54.6	-

資料出所: 厚生労働省「労働組合実態調査」各年
注 2003年は、企業規模計・企業規模別の数値

減少した理由(複数回答)としては「正規労働者の採用の手控え」73.1%が最も多く、組合員の退職(具体的には、「定年退職」65.5%、「自己都合退職」60.1%、「会社都合退職(早期優遇退職を含む。)」31.1%)がそれに次ぐ。(後掲第3-1-27表参照)

組合員数の減少は、労働組合の財政状況にも影響を及ぼす。財政状況が「苦しくなった」とする労働組合は53.7%と過半数を占め、その理由(複数回答)は、「組合員の減少」90.0%が圧倒的に多く、「組合費の引下げ・据置き・減少」28.1%と続く(労働組合計)。

一方、組合員が増加した労働組合も16.0%存在し、増加理由(複数回答)では「新卒・中途退職者の組合加入」66.4%が最も多く、「在籍する正規労働者の組合加入」13.8%、「パートタイム労働者・臨時労働者等の組合加入」13.7%も多い。(後掲第3-1-26表参照)

(イ) 事業所の労働者の組織化状況の変化

事業所の労働者の中に占める組合員の割合を3年前と比較すると、労働組合の59.1%が「変わらない」とするが、「上昇した」は8.4%にとどまるのに対し、「減少した」は31.5%である。しかも、「上昇した」が低下傾向にある一方、「減少した」は増加傾向にある。規模の大きい企業では組合員以外の労働者も減少しているためと思われるが、組織率の減少については、(ア)の組合員の減少の場合のような規模別での判然とした傾向はない。(第3-1-21表)

労働組合が事業所の労働者のどの程度を組織しているのかを見ると、組織率90%以上が最も多く30.2%で、以下組織率が下がるごとに割合が下がってくる。これを組織率50%で区切ると、過去10年間で事業所の全労働者の50%以上を組織している労働組合が減少し、50%未満の労働組合が増加していることがわかる。(第3-1-22表)

第3-1-21表 事業所の労働者の組織率の推移（3年前との比較）（単位：％）

	上昇した	変わらない	減少した	不明
1993年	19.1	64.8	15.2	1.0
1998年	10.6	64.1	25.0	0.3
2003年 計	8.4	59.1	31.5	0.9
5000人以上	9.5	62.1	27.8	0.6
1000～4999人	9.6	59.8	29.4	1.2
500～999人	3.3	56.2	39.4	1.1
300～499人	6.5	65.3	27.7	0.5
100～299人	8.6	58.6	31.2	1.7
30～99人	10.1	52.3	37.6	-

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」各年

注 2003年は、企業規模計・企業規模別の数値

第3-1-22表 事業所の労働者の組織率別労働組合の割合（単位：％）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上	50%未満	50%以上	別組合有	ユニオン有
1993年	1.1	4.4	10.0	21.6	29.9	32.9	15.5	84.4	16.6	61.0
1998年	1.2	5.3	9.7	22.6	31.0	30.2	16.2	83.8	13.9	58.7
2003年	2.4	5.6	12.7	22.7	26.4	30.2	20.7	79.3	10.8	63.4

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」各年

注1 事業所（単位組織組合の場合は企業全体）の全労働者数に対する組合員数の割合。「50%未満」「50%以上」は単純合計。

注2 「別組合有」は同一事業所の労働者を構成員とし、組織上独立している労働組合がある場合。

注3 「ユニオン」はユニオン・ショップ協定の略。

別組合がある労働組合の割合が減少していることから、労働組合間で組合員を奪い合い、その結果組織率が下がったものとは考えられないし、ユニオン・ショップ協定締結組合が増加していることから、同協定により組合員を確保しやすいという環境には変化はない（同表）。そうすると、労働者のうちこれまで労働組合の組織対象としてきた層が相対的に減少し、対象としてこなかった層が相対的に増加しているために、事業所の労働者の組織率が落ちているのではないかと推測される。

（ウ）組合員の範囲

正社員以外の労働者のうちどのような者を組合員の範囲に加えているかを見ると、正社員からの出向が多いと思われる関連企業への出向者を組合員とする労働組合は多いが、パートタイム労働者、契約労働者、臨時労働者⁵²等の非正社員を組織化する労働組合は少なく、実際に組合員がいるケースはもっと少ない。例えば、事業所にパートタイム労働者がいる労働

⁵² 「労働組合実態調査」（2003年）での「パートタイム労働者」は1日の所定労働時間が一般の正規労働者より短い者又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が一般の正規労働者より少ない者、「契約労働者」は高度な専門的職種に従事することを目的として雇用期間を定めて雇われている者、「臨時労働者」は雇用期間を定めて雇われている労働者のうちパートタイム労働者及び契約労働者に当たらないもの。

組合のうち、実際にパートタイム労働者の組合員がいるのは1割にすぎない。また、当該事業所の事業主とは雇用関係にない派遣労働者、下請企業労働者等についてはさらに低く、実際に組合員がいる労働組合は1%にも満たない。(第3-1-23表)

これら非正社員について「組織化の方向で努力している」とする労働組合は少なく、「努力している」とする割合が最も高いパートタイム労働者についても、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合の1割にも満たない。圧倒的に多いのは「特別に組織化の取組はしない」労働組合である。(同表)

組合員数の減少が見られる中、24.8%の労働組合が組織拡大を重点課題として取り組んでおり、取組対象としては、新卒・中途採用の正規労働者54.0%、組合未加入の正規労働者42.6%と、正規労働者を掲げる労働組合が多いが、パートタイム労働者、契約労働者を掲げる労働組合もそれぞれ34.2%、17.4%存在する(複数回答)。(後掲第3-1-30表参照)

組織拡大を必ずしも重点課題として取り組んでいない労働組合は74.3%であるが、重点課題として取り組まない理由は、「ほぼ十分な組織化が行われている」50.9%、「組織が拡大する見込みが少ない」32.1%等となっている(複数回答)。(同表)

第3-1-23表 組合員の範囲別組織化の取組状況 (単位：%)

	(該当労働者がいる)	組合員として		組合員としていない	複数回答			特別に組織化の取組はしない
		組合員としている	実際に組合員がいる		準組合員としている	組織化の方向で努力している	該当労働者が加入している組織と連携	
パートタイム労働者	(62.8)	16.6	10.9	83.4	1.0	9.4	0.6	72.3
契約労働者	(53.3)	15.0	6.5	85.0	1.9	6.9	1.0	75.2
臨時労働者	(43.4)	6.1	1.2	93.9	1.1	6.1	0.6	86.1
定年退職者(雇用関係にない者)	(42.3)	6.9	3.2	93.1	3.5	3.5	1.3	84.8
関連企業への出向者	(50.0)	84.7	38.0	15.3	0.8	0.9	0.8	12.9
関連企業からの出向者	(36.2)	14.7	5.3	85.3	1.1	1.0	12.2	71.0
派遣労働者	(44.6)	3.0	0.8	97.0	1.5	2.0	1.8	91.6
下請企業等労働者	(28.5)	1.1	0.1	98.9	0.1	1.7	2.2	94.9
外国人労働者	(20.8)	23.8	11.3	76.2	0.4	0.6	-	75.2

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

注 () の付かない数値は、該当労働者がいるものを100とした割合

以上のことから、我が国の労働組合はいわゆる正社員を中心としており、正社員の増減が組合員数の増減に直結し、組織拡大も正社員を主たる対象として行われていることがわかる。このような中、決して多くはないもののパートタイム労働者等の組織化に重点的に取り組む労働組合も生じてきているが、大多数はこれらの組織化には積極的ではないのが実態と言える。

イ ユニオン・シヨップ協定の有無による比較⁵³

(7) ユニオン・シヨップ協定の締結状況

次に、労働組合の組織化の取組状況について、ユニオン・シヨップ⁵⁴協定締結の有無という視点から眺めてみる。

労働組合のユニオン・シヨップ締結率は63.4%であり、組合員数や組織率が高いほど締結率は高い。労働組合のある企業の労働者規模が大きくなれば締結率も高くなる傾向もある。(第3-1-24表)

また、労働者が労働組合に加入する理由で最も多いのは「ユニオン・シヨップ制のため」であり、1993年の調査では、76.1%であった⁵⁵。

第3-1-24表 ユニオン・シヨップ協定の締結状況 (単位：%)

[企業規模別]

	協定あり	協定なし
計	63.4	36.6
5000人以上	67.9	32.1
1000～4999人	77.4	22.6
500～999人	64.8	35.2
300～499人	63.0	37.0
100～299人	52.1	47.9
30～99人	52.8	47.2

[組織率別]

	協定あり	協定なし
90%以上	72.8	27.2
70～90%未満	65.6	34.4
50～70%未満	57.5	42.5
30～50%未満	56.9	43.1
10～30%未満	53.7	46.3
10%未満	33.1	66.9

[組合員数規模別]

	協定あり	協定なし
5000人以上	93.5	6.5
1000～4999人	89.9	10.1
500～999人	77.1	22.9
300～499人	74.9	25.1
100～299人	70.8	29.2
30～99人	53.5	46.5

注 事業所(単位組織組合の場合は企業全体)の全労働者数に対する組合員数の割合

資料出所：いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

(イ) 組織化の取組状況

組合員数の変化については、ユニオン・シヨップ協定「あり」の労働組合は「なし」の労働組合に比べて「増加した」「変わらない」が少なく、「減少した」が多い。増加の理由とし

⁵³ イの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)による。

⁵⁴ 「組合員たることを雇用の条件とすることによって組合員の地位の取得や維持を強制する協約上の制度を、一般に「組織強制」といい、「ユニオン・シヨップはこの「組織強制」の一形態であり、使用者が労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入しない者および当該組合の組合員ではなくなった者を解雇する義務を負う制度」(菅野2005：459)

⁵⁵ 労働省「労働組合実態調査」(1993年)では民間企業の労働組合員30人以上の単位労働組合の組合員に対して調査を行っており、それによると、労働組合に加入したきっかけとして最も多いのは「ユニオン・シヨップ制のため」76.1%であり、「自分からすすんで加入した」は5.3%にすぎない。もともと、ユニオン・シヨップ制により加入した組合員の中にも、ユニオン・シヨップ制がなくても進んで加入する者は含まれているようが。

て違いが目立つのは、「あり」の労働組合では「在籍する正規労働者」の労働組合加入が少なく、「パートタイム労働者等の組合加入」「企業統合等による増加労働者の組合加入」が多いことである。また、減少理由として違いが目立つのは、「あり」の労働組合では「正規労働者の採用の手控え」が多く、「新卒採用・中途採用の正規労働者の組合非加入」「在籍者の組合脱退」が少ないことである（ある意味当然ではあるが）。（第3-1-25表～第3-1-27表）

第3-1-25表 組合員数の変化状況（単位：％）

	増加した	変わらない	減少した	不明
計	16.0	14.6	68.8	0.6
あり	13.8	12.8	72.8	0.6
なし	19.8	17.7	62.0	0.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注 「計」は単位労働組合計、「あり」はユニオン・ショップ協定ありの労働組合、「なし」はユニオン・ショップ協定なしの労働組合。以下の第3-1-26表～第3-1-30表も同様。

第3-1-26表 組合員数が増加した理由（複数回答。単位：％）

	新卒・中途採用者の組合加入	在籍する正規労働者の組合加入	パートタイム労働者・臨時労働者等の組合加入	企業の統合等による増加労働者の組合加入	その他
計	66.4	13.8	13.7	10.4	11.8
あり	67.7	8.4	15.6	11.7	14.0
なし	64.8	20.2	11.4	8.8	9.0

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

第3-1-27表 組合員数が減少した理由（複数回答。単位：％）

	正規労働者の採用の手控え	新卒・中途採用の正規労働者の組合非加入	在籍者の組合脱退	組合員の退職			企業の分割等による労働者数の減少	その他
				定年退職	自己都合退職	会社都合退職(注)		
計	73.1	3.5	13.6	65.5	60.1	31.3	10.0	7.6
あり	75.9	1.0	9.4	66.0	62.2	31.4	9.5	7.9
なし	67.4	8.5	22.0	64.6	55.9	31.1	11.0	6.9

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注 会社都合退職には早期優遇退職を含む。

また、ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合では、「なし」の労働組合に比べ、組合員数が「減少した」とする割合が高いが（第3-1-25表）、事業所における組織率が「減少した」とする割合は低い（第3-1-28表）。企業の人員削減により、組合員の減少と同時に組合員以外の労働者も減少していることを反映しているものと思われる。

第3-1-28表 事業所における組織率の変化状況 (単位：%)

	上昇した	変わらない	減少した	不明
計	8.4	59.1	31.5	0.9
あり	7.3	61.9	29.7	1.1
なし	10.4	54.4	34.7	0.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

組合員の範囲については、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合のうち、パートタイム労働者を組織化してるのは、ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合で12.5%、「なし」の労働組合で24.0%であり、契約労働者に関しては「あり」の労働組合で9.6%、「なし」の労働組合で26.3%と、いずれも「あり」の労働組合が少ない。(第3-1-29表)

第3-1-29表 組合員の範囲、組織化の取組状況等 (単位：%)

		(該当労働者がいる)	組合員として		組合員としていない			複数回答
			いる	実際に組合員がいる	準組合員としている	組織化の方向で努力している	特別に組織化の取組はしない	
パートタイム労働者	計	(62.8)	16.6	10.9	83.4	1.0	9.4	72.3
	あり	(64.0)	12.5	8.5	87.5	1.3	11.2	74.2
	なし	(60.9)	24.0	15.3	76.0	0.6	6.2	68.9
契約労働者	計	(53.3)	15.0	6.5	85.0	1.9	6.9	75.2
	あり	(56.9)	9.6	4.3	90.4	2.4	6.4	80.2
	なし	(47.1)	26.3	11.1	73.7	0.8	8.0	64.9

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

注 () の付かない数値は、該当労働者がいるものを100とした割合

ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合のうち、組織拡大を重点課題として取り組む割合は17.9%であり、「なし」の労働組合36.7%の半分に過ぎない。「あり」の労働組合が組織拡大を重点課題として取り組まない理由は、ほぼ十分な組織化が行われていて組織が拡大する見込みがないためのものであるが、ユニオン・ショップ協定をそのままにしておくことを前提とすれば、既に十分な組織化が行われているということになるのであろう。しかし、ユニオン・ショップの対象を拡大しなければ組織拡大につながるはずもない。17.9%と少ないとはいえ「あり」の労働組合で組織拡大に重点課題として取り組む労働組合では、その取組対象として「パートタイム労働者」43.8%や「契約労働者」22.5%等を掲げているが、これらはユニオン・ショップの対象の拡大を伴うものと思われる。また、これらの者を取組対象とする割合は、「なし」の労働組合の場合(それぞれ26.1%、13.1%である。)よりも高い。(第3-1-30表)

第3-1-30表 重点課題としての組織拡大（単位：％）

	重点課題として 取り組んでいる	必ずしも重点課題と して取り組んでいない	不 明
計	24.8	74.3	1.0
あ り	17.9	80.9	1.2
な し	36.7	62.7	0.6

↓
組織拡大の取組対象

（複数回答、単位：％）

	在籍する組合 未加入の正規 労働者	新卒・ 中途採用の正 規労働者	パート タイム 労働者	契約労 働者
計	42.6	54.0	34.2	17.4
あ り	23.9	36.1	43.8	22.5
な し	58.5	69.1	26.1	13.1

↓
重点課題として取り組まない理由

（複数回答、単位：％）

	ほぼ十分 な組織化 が行われ ているた め	組織が拡 大する見 込みが少 ないため	組織化を 進める人 的、財政 的余裕が ないため	他に取り 組むべき 重要課題 があるた め
計	50.9	32.1	18.6	23.7
あ り	56.4	26.4	17.2	24.2
な し	38.5	44.9	21.6	22.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

ユニオン・ショップ協定を締結することにより労働組合は安定的に組合員を確保でき、事業主に対する労働組合としての影響力も維持できるが、調査結果からも、ユニオン・ショップの対象者の減少が直ちに組合員の減少をもたらす一方で、パートタイム労働者等の非正社員の組織化は進んでいない状況がわかる。そのみならず、ユニオン・ショップ協定のある労働組合では、組合員が減少する中でも組織拡大の取組には必ずしも積極的ではない。一定程度の組織率が確保されておればそれでよく、組織拡大以外に優先的に取り組むべき課題があるということなのかもしれないが、ユニオン・ショップ協定に守られると同時にそれに縛られて組織拡大に向けた取組が進んでいない状況さえ窺われる。もっとも、ユニオン・ショップ協定がある労働組合の中でも、パートタイム労働者等の組織化により組合員を増加させたとする労働組合や、今後パートタイム労働者等の組織化に重点的に取り組むとする労働組合も見られるが、組織化という点に関しては、全体として就業形態の多様化への対応が積極的に講じられているようには思えない。

ウ 就業形態の多様化との関係

(ア) 就業形態の多様化

経済・雇用構造の変化、さらには価値観の多様化を反映して、企業の雇用形態や労働者の就業形態も変化し、パートタイム労働、派遣労働等、正規雇用以外の多様な形態で就労する者が増加している。

総務省「労働力調査詳細調査」（2005年1～3月平均）によると、役員を除く雇用者4,923万人のうち正規雇用が3,333万人（67.7%）、非正規雇用が1,591万人（32.3%）となってお

り、10年前と比べて非正規雇用の割合は10ポイント以上増加している⁵⁶。この非正規雇用の47.6%（役員を除く雇用者の15.4%）を占める758万人がパートタイム労働者であり、その数は10年前に比べて34.6%増加している。同調査においては、勤め先での呼称によって「正規の職員・従業員」、「パート」等の雇用形態を区分しているが、パートタイム労働の指標としては、フルタイム勤務ではないことに着目して総務省「労働力調査」における週間就業時間35時間未満の者の数を用いる場合もあり、これによっても1995年の896万人から2005年の1,266万人に4割を超える増加を示している⁵⁷。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」からも非正社員比率の増加傾向が見られ（1994年調査22.8%、1999年調査27.5%、2003年調査34.6%）、非正社員のうち最も多いパートタイム労働者は2003年調査では非正社員の66.7%である⁵⁸。

このほか、調査によって定義には違いがあるが、非正社員（その中ではパートタイム労働者が最も多い。）が中長期的に増加傾向にあることは共通している。

（イ）非正社員の組織化の状況

既に見たように、事業所にパートタイム労働者、契約社員等の非正社員がいる労働組合におけるこれらの者の組織化意欲は必ずしも高いとは言えないが、厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）では、組織拡大を重点課題として取り組んでいる労働組合に対し、組織化の取組対象とする労働者が正規労働者かパートタイム労働者等かに分けて組織化を進めていく上での問題点を質問している。

組織化対象が正規労働者の場合は、「組合への関心が薄い」37.9%、（対象者側に）「時間的余裕がなく、組織化活動が実施しにくい」17.4%等であるが、組織化対象がパートタイム労働者等の場合は、「組合への関心が薄い」25.1%に続き、「要求内容が従来の組合員と異なり要求の一本化が困難」16.6%、「組合費の設定・徴収が困難」15.8%のように、これまで組織化対象としてきた者との相違に起因するものの割合が高く、また、「不明」41.4%が最も多いことから、組織化に当たっての労働組合側の戸惑いが見て取れる。（第3-1-31表）

パートタイム労働者、契約社員等の非正社員は職場においても質・量の両面から欠かせない存在となってきたおり、労働組合にとっても無視し得ない存在である。非正社員の組織化に取り組まないならば、労働組合が労働者を代表する立場であるとの建前も危ういものとなるおそれさえあり、労働組合にとって、非正社員の組織化は重要な取組課題である。

⁵⁶ 総務庁「労働力調査特別調査」（1995年2月）では、役員を除く雇用者4,780万人のうち正規雇用が3,779万人（79.1%）、非正規雇用が1,001万人（20.9%）であった。

⁵⁷ 非農林業の数値。

⁵⁸ 調査対象や「非正社員」「パートタイム労働者」の定義等については、脚注14参照。

第3-1-31表 組織化を進めていく上での問題点（単位：％）

	組合への 関心が薄 い	対象者側 に時間的 余裕がな い(注1)	執行部側 の人的・ 財政的余 裕がない (注2)	要求内容 が従来と 異なり一 本化困難 (注3)	組合費の 設定・徴 収が困難	その他	特に問題 はない	不明
正規労働者	37.9	17.4	13.8	6.1	4.5	8.8	14.7	29.2
パートタイム労働者等	25.1	11.3	7.6	16.6	15.8	8.2	9.7	41.4

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注1 「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」

注2 「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」

注3 「要求内容が従来の組合員と異なり要求の一本化が困難」

(ウ) パートタイム労働者の組織化

次に、非正社員の大半を占めるパートタイム労働者の組織化の状況を見てみる。

a 現状

パートタイム労働者は大きく増加しているが、2(1)イで示したとおり、パートタイム労働者の組織率は、増加しているものの、3.3%と極めて低い。また、実際にパートタイム労働者の組合員がいる労働組合は約1割である（第3-1-23表）⁵⁹。

厚生労働省「労働協約等実態調査」（2001年）では、労働組合結成年が最近に近づくほどパートタイム労働者を組織化している割合も高いという結果も出ている⁶⁰。

同じく厚生労働省「労働協約等実態調査」⁶¹によって産業別の状況を見ると、第3-1-32表のとおり、卸売・小売、飲食店、運輸・通信業、サービス業で組織化が進んでいるが、製造業は、パートタイム労働者がいる事業所が多いにもかかわらず、パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合は少ないことがわかる。産業別のパートタイム労働者の推定組織率⁶²でも、製造業はかなり低い。

第3-1-32表では、「労働協約等実態調査」の調査年と同じ1996年と2001年の推定組織率も掲げているが、両年とも製造業の組織率は3割近いものの、パートタイム労働者に限定すれば組織率は1%にも満たない。この組織率における乖離を見ても、製造業におけるパートタイム労働者の組織化の後れは際立っている。

⁵⁹ 第3-1-23表は民間企業で組合員30人以上の労働組合を対象とする厚生労働省「労働組合実態調査」によるが、従業員10人以上の企業を対象とするJILPT実態調査Iによると、組合員の範囲としてパートタイマーが含まれるとする企業は4.0%、その他の非正規従業員（派遣労働者や請負社員は除かれている。）が含まれるとする企業は4.8%にとどまっている。

⁶⁰ 1950年以前結成7.4%、1951～60年結成9.3%、1961年～70年結成9.3%、1971年～80年結成19.5%、1981年～90年結成22.6%、1991年以降結成21.5%である。パートタイム労働者を多数雇用する産業が増加し、そのような産業を中心にパートタイム労働者の重要度が増すとともに、パートタイム労働者の雇用問題に対する意識も高まってきたなどの要因が考えられる。

⁶¹ 1996年調査と2001年調査とで2002年3月の改訂前の旧日本標準産業分類による比較ができる。

⁶² 本田（2005b：63）による。なお、総務省「労働力調査」の報告書では公開されていないデータを閲覧入手した上で算出されたものであり、本田（2005b：63）には1991年から2002年までのデータが示されている。

第3-1-32表 産業別のパートタイム労働者組織化状況 (単位：%)

	事業所にパートタイム労働者がいる労働組合		パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合 注1		パートタイム労働者の推定組織率 (() 内は労働者全体又はその産業の労働者の推定組織率)	
	1996年	2001年	1996年	2001年	1996年	2001年
計	65.9	71.2	14.4	14.0	2.23 (23.2)	2.72 (20.7)
鉱業	41.2	43.2	14.3	4.4		
建設業	39.3	45.7	4.4	1.2		
製造業	69.6	74.3	6.7	4.9	0.71 (28.8)	0.76 (27.5)
電気・ガス・熱供給・水道業	61.8	61.1	10.5	7.4		
運輸・通信業	52.6	58.1	19.5	20.1		
卸売・小売業、飲食店	74.6	84.3	34.2	29.5	4.10 (9.8)	4.27 (8.6)
金融・保険業、不動産業	69.0	74.4	2.4	4.1		
サービス業	74.7	75.0	19.0	19.6	1.49 (13.9)	2.28 (12.0)

資料出所：厚生労働省「労働協約等実態調査」(1996年、2001年)

本田(2005b:63)(パートタイム労働者の推定組織率)

厚生労働省「労働組合基礎調査」(1996年、2001年)(それ以外の推定組織率)

注1 事業所にパートタイム労働者がいる労働組合を100とした割合。

注2 「パートタイム労働者の推定組織率」の数値は、「産業計」、「製造業」、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」のみ。

b パートタイム労働者の意識

パートタイム労働者等の組織化に当たっての問題点として労働組合が第一に挙げるのは「組合への関心が薄い」である(第3-1-31表)。しかし、パートタイム労働者の組織率が低いのは、決してパートタイム労働者が労働組合に無関心だったわけではない。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年)によると、会社に労働組合があるが加入していない労働者は、一般労働者が13.9%であるのに対し、パートタイム労働者は53.6%である。しかし、これはパートタイム労働者が労働組合非加入を選択した結果ではない。同調査でパートタイム労働者が労働組合があるのに入らない理由として掲げる最大の理由は「加入資格がない」の81.8%⁶³であり、パートタイム労働者は既存の労働組合から排除されてきたのである。

しかも、第3-1-16表のとおり、パートタイム労働者の半数近くは労働組合の必要性を認めており、労働組合への関心が薄いわけではない。同表で、一般労働者に比べて「あってもなくてもよい」「必要ではない」が多いのは、労働組合に期待しながらも排除されている状態に置かれていることから、結局のところ労働組合は自分に関係ないという心理に至っているのではないか。

ボイルズは、男性より女性、その中でも女性パートタイマーが労働組合に対して肯定的なイメージを有していることを紹介し、組合員である女性パートタイマーが仕事内容や職場環境についての不満を労働組合役員に相談する割合が高い⁶⁴ことから、労働組合に対する好意

⁶³ 「勧誘がない」も9.2%と多く、パートタイム労働者が主体的かつ積極的に非加入の状態を選択しているものではないことをうかがわせる。

⁶⁴ 組合員である従業員について、「組合役員」に相談するのは男性正社員・女性正社員の場合1割以下であるが、女性パートタイマーは41.2%(女性パートタイマーの場合、相談相手として最も多いのは「同僚」の44.1%)であることが紹介されている(ボイルズ1993:48)。なお、調査回答者のうち労働組合がある企業の女性パートタイマーは50人であり、このうち68.0%が組合員である(連合総合生活開発研究所(1992:21,221))。

的な態度が抽象的なものではなく、労働組合への関心、組織ニーズの高さを示していると指摘している。また、パートの労働組合結成を応援しない理由として、パートタイム労働者に労働組合結成・加入のニーズが少ないからと労働組合が考えているなら、「それは労働組合と未組織パートタイマーの間にはほとんど対話がないことを反映している」と指摘する（ボイルズ1993：38，48-50）。

c 組織化理由・組織化しない理由

パートタイム労働者の組織化に関しては、通常の組織化の場合以上に経営側の抵抗が強いことも指摘される。パートタイム労働者を雇用している企業にその組織化について尋ねたところ、「会社にとって組織化のメリットはまったくない」が59.3%であり、他の肯定的な選択肢の回答を足し上げててもそれに満たない⁶⁵（中村・佐藤・神谷1988：143-145に紹介された企業調査⁶⁶。複数回答）。また、労働組合はあるが非正規従業員が組織化されていない企業の55.8%が「組織化には問題がある」と回答し、「組織化されても問題ない」は30.5%である（日本労働研究機構1996）。産別組織へのヒアリングにおいても、経営側が、特に賃上げ等のコスト増を懸念してパートタイム労働者の組織化に抵抗することが指摘されている（本田2005a：37、本田2005b：66）。企業が非正社員を雇用する大きな理由は賃金等コスト減や業務量の繁閑への対応であるから⁶⁷、その目的を阻害する動きにつながることを警戒するのであろう。

さらに、JILPT（2006）所収の「パートタイマーの組織化に関する調査」⁶⁸における企業別労働組合（単組）本部に対する調査では、パートタイム労働者を組織化している労働組合⁶⁹が組織化の理由として挙げるのは、

- | | |
|-------------------------|-------|
| ① パートタイマーの労働条件を向上させたいから | 60.9% |
| ② 組合の交渉力を強化したいから | 58.6% |
| ③ 職場でパートタイマーの人数が増えたから | 50.6% |

⁶⁵ 「非正社員の意見や不満が組合を通じて把握できるようになる」23.0%、「非正社員の多様な要求や意見を組合が集約してくれるようになる」14.2%、「会社の考えなどが良く伝達されるようになる」9.7%、「非正社員の定着性が高まる」5.5%、「非正社員の戦力化に寄与する」4.2%。

⁶⁶ 上場企業の人事担当の役員・部長等・課長等対象に1987年12月から翌年1月にかけてアンケート調査を実施。集計数は576人で、役員46.2%、部長等34.0%、課長等19.8%。本文中記載の回答はパートタイム労働者を雇用している企業に関して集計（474人）。

⁶⁷ 非正社員を雇用する最も大きな理由は「賃金の節約のため」51.7%であり、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」26.5%と続く（選択肢の中から3つまで複数回答。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年））。パートタイム労働者に限定すれば、「賃金の節約のため」55.0%、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」35.0%、「賃金以外の労務コストの節約のため」23.9%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」23.4%とコスト節約と雇用量調節の目的がより表れてくる。

⁶⁸ パートタイム労働者の就業が多い産業・業種の労働者を組織するUIゼンセン同盟、生協労連、サービス連合、サービス・流通連合及びフード連合の加盟組合の中から、単組本部、その単組の支部役員であるパートタイム労働者に対して調査票を送付。送付数は単組本部453（回収143）、単組支部3,210（回収204）、パート役員966（回収86）。調査期間は2005年1～2月。

⁶⁹ 143組合のうち123組合で企業にパートタイム労働者（雇用期間に定めのある者で、「パートタイマー」又はこれに類する名称で呼ばれる者）がおり、そのうち87組合がパートタイム労働者を組織化している。

- ④ 職場における過半数代表を確保したいから 50.6%
- ⑤ 正社員とパートタイマーとのコミュニケーションをよくしたいから 40.2%

であり（複数回答。ここでは上位5つを記載）、パートタイム労働者の増加に直接に関連するものが多い。同じ調査で、パートタイム労働者を組織化していない理由は

- ① 会社の反対が大きいから 38.7%
- ② パートタイマーを組織化する余裕がないから 35.5%
- ③ 正社員とパートタイマーの利害を調整するのが難しいから 25.8%
- ④ パートタイマーに組合員となることの利点が伝わらないから 25.8%
- ⑤ パートタイマーの労働条件の向上が困難だから 22.6%

であり（複数回答。ここでは上位5つを記載）、会社の反対を理由とするものが最も多いが、それ以外は正社員との利害関係もあり、労働条件向上等パートタイム労働者へのメリットを伝えられないとするものが多い。

また、パートタイム労働者を組織化した単組本部の44.8%が「正社員とパートタイマーの労働条件に関する利害を調整すること」を現在の課題に挙げている（複数回答）。

d 進まない組織化

パートタイム労働者の組織化については、事業所の人員総数に占める非典型労働者の比率が高まると組織化への取組が積極的になること、特に比率が50%を超えると組合員化を検討する事業所が半数近くに達することが見いだされている（木村2001：69, 113-115）。現に、パートタイム労働者を組織化した単産やそれを支援する産別の事例からも、パートタイム労働者の量的・質的な基幹化の進展、過半数代表という点での問題発生等を契機としてパートタイム労働者の組織化が進む状況が多数の事例で共通に見られる（呉2004、JILPT2005a・b、本田2005a・b）。

しかし、パートタイム労働者の量的・質的な基幹化が、労働基準法の労使協定の当事者となり得る過半数組合としての適切な代表性の確保、経営に対する交渉力の取得・維持という観点から、組織化を促進するはずであったが、現実の組織化の進展は遅々としている（本田2005b：62-64）。

パートタイム労働者の組織化が進まない理由については、正社員とパートタイム労働者との利害調整が困難であること、パートタイム労働者に対する労働組合の情報活動が不十分であること、経営サイドの反対があること等の複合的な問題が絡み合っているとされるが（本田2005b：71）、正社員とパートタイム労働者との利害の問題は正社員や労働組合の意識のあり方にも関係する。

都留は「正規従業員と非正規従業員との間には雇用保障に関して決定的な利害の差がある」ところに、パートタイム労働者の組織化における構造的な障害を見だし、パートタイム労働者比率が高いほど組織化意欲が強くなることに関しても、「パートタイム労働者と正

規従業員との間に競合関係が発生すると、正規従業員の競争上の地位を維持するために組織化圧力が働くことを意味すると思われる」とする（都留2002：72）。

現在の労働組合及び正社員の意識について、熊沢も懸念を示す。正社員中心の企業別組合では、「非正社員なら賃金が低くて当然、非正社員ならばまずもってリストラされるのは当然という意識」が根強く、そのような労働組合に対する非正社員の不信感も根強いというのである（熊沢2003：181）。本田は、そのような熊沢の指摘を紹介した上、正社員組合である単組がそのような考えに基づいて「意識的に組織化しないという傾向が一層強固になっているのではないか」という疑念さえ生ずる」とまで記している（本田2005b：64）。

e パートタイム労働者の労働条件に対する労働組合の対応

組織化が進まないことが労働条件に悪影響を及ぼすことも懸念される。厚生労働省に設置されたパートタイム労働問題研究会の最終報告「パート労働の課題と対応の可能性」（2002年7月）では、パートタイム労働者の組織率が低いことを踏まえ、「労使交渉は処遇決定の重要なプロセスであるが、そこにパートの声が十分反映されていないことが正社員とパートの処遇格差を大きくしている側面もあると考えられる」とする。

組合員になっていないパートタイム労働者について労働組合が使用者側と協議をすることは少なく、過去3年間に労使間で何らかの話合いが持たれた事項の中で、「パートタイム労働者・契約社員の労働条件」23.9%、「パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用」26.8%は、選択肢に掲げられた事項の中の最低レベル（必ずしも多くの事業所で発生するものではない「希望退職者の募集・解雇」26.0%を除けば最も少ないもの2つ）であった⁷⁰。「パートタイム労働者の処遇」を組合活動の重点事項として挙げる労働組合も少なく、「従来の重点事項」とする労働組合は労働条件に関する13項目の選択肢の中で「その他」と並んで最も少ない3.9%であり、「今後の重点事項」とする労働組合も6.1%と下から3番目であった（労働条件に関する選択肢13項目を含む22の選択肢の中から主なもの5つまで複数回答）⁷¹。

また、パートタイム労働者が組織化されていない場合には、パートタイム労働者の労働条件の決定に関して労働組合がパートタイム労働者の意見を集約することは少なく、「特に意見は集めていない」とする労働組合が7割である（単組本部の75.9%、単組支部の63.2%）⁷²。そもそもパートタイム労働者が組織化されていない場合には、パートタイム労働者の労働条件に関して、正式かどうかを問わず、協議や情報交換・意見交換の対象となることも少ない。（第3-1-33表）

⁷⁰ 厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）。なお、「該当労働者がいない」とするものが、「労働条件」で10.1%、「活用」で9.8%存在している。

⁷¹ 厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。労働組合計の数値。

⁷² JILPT（2006）。なお、パートタイム労働者が組織化されている労働組合で「特に意見は集めていない」とするものは、単組本部の20.3%、単組支部の23.9%。

第3-1-33表 パートタイム労働者の労働条件についての協議状況 (単位：%)

	パート組織化労働組合		非パート組織化労働組合	
	会社との正式な交渉・協議事項	会社と非公式に情報・意見交換※	会社との正式な交渉・協議事項	会社と非公式に情報・意見交換※
	本部 (支部)	本部 (支部)	本部 (支部)	本部 (支部)
時間給の引上げ	80.4 (77.7)	12.0 (10.0)	6.5 (12.1)	25.8 (34.8)
定期昇給の導入や昇給分の引上げ	68.5 (68.5)	13.0 (7.5)	0.3 (9.1)	9.7 (22.7)
一時金の導入や支給額の引上げ	71.7 (78.5)	10.9 (11.5)	6.5 (9.1)	16.1 (18.2)
退職金の導入や支給額の引上げ	40.2 (46.9)	15.2 (20.8)	0 (1.5)	12.9 (7.6)
評価制度の導入や改善	66.3 (57.7)	20.7 (18.5)	19.4 (12.1)	22.6 (22.7)
資格制度の導入や改善	40.2 (46.2)	29.3 (11.5)	9.7 (7.6)	16.1 (12.1)
勤務時間帯の適正化	48.9 (45.4)	25.0 (20.0)	9.7 (7.6)	16.1 (24.7)
休日・休暇の改善	57.6 (53.8)	16.3 (16.4)	3.2 (7.6)	22.5 (19.7)
正社員への登用	43.5 (30.8)	30.4 (22.3)	12.9 (15.2)	25.5 (22.7)
正社員との分業	31.5 (23.1)	25.0 (27.7)	6.5 (12.1)	16.1 (22.7)
職務内容の変更	34.8 (34.6)	29.3 (26.2)	6.5 (9.1)	16.1 (24.2)
雇用の継続	46.7 (53.1)	35.9 (16.2)	3.2 (15.2)	22.6 (27.3)

資料出所：JILPT (2006)

注1 ※印は、「会社との正式な交渉・協議事項ではないが、非公式に情報交換・意見交換をしている」

注2 単組本部の数値を () 外に、単組支部の数値を () 内に記載。

パートタイム労働者等の組織化に力を入れている労働組合の存在は各種の事例調査からも明らかであるが、各種調査から現在の労働組合なるものについて浮かび上がってくるのは、組織化という点でも、その処遇の改善という点でも、パートタイム労働者等に対して冷たい労働組合の姿なのではないか。

(2) 団体交渉、労働協約締結等の状況

労働組合は、労働者が労使対等の立場で使用者と交渉できるよう、「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」(労働組合法第2条)であり、憲法第28条で保障された団体交渉権を行使し、労働条件について使用者との交渉を行うことが基本的な任務である。また、労働組合法第1条の目的規定で「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」とされていることからわかるように、団体交渉を通じての労働協約の締結もまた、労働組合の基本的な任務である。

このような労働組合の基本的な任務である団体交渉、労働協約締結等の状況を見てみる。

ア 団体交渉等の状況⁷³

(7) 団体交渉から労使協議へのシフト

⁷³ アの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」(2002年)による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の単位労働組合(合同労組を除く)から抽出した約5,000の労働組合を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。同調査における「過去3年間」は、1999年7月1日から2002年6月30日まで。

労働組合は、多様な問題で労使間の話し合いを行っている。

特に賃金、労働時間、雇用・人事に関しては7割（順に72.6%、72.8%、72.9%）の労働組合が過去3年間に労使間での話し合いを持っている。しかし、話し合いは必ずしも団体交渉として行われるとは限らず、労使協議機関⁷⁴がある場合には、賃金に関する事項以外は団体交渉よりも労使協議機関が多く活用されている。労使協議機関がない場合（組合員規模の小さい労働組合が多い。）には、労使で話し合う機会は減るが、どの事項についても団体交渉の中で多く取り上げられている。（第3-1-34表）

なお、第3-1-34表からは、労使協議機関のある労働組合の方がどの事項についてもより多く労使間の協議対象として取り上げていることがわかる。この点は、団体交渉の有無によって整理しても同様であり、過去3年間に団体交渉を実施した労働組合の方が、団体交渉を実施しなかった労働組合に比べ、どの事項についてもより多く労使間の協議対象として取り上げている⁷⁵。

第3-1-34表 過去3年間ににおける話し合い事項、場別労働組合の割合（単位：％）

	労使協議機関あり（80.6）				なし（19.4）		
	話し合いが持たれた				話し合いが持たれた		
	協議の場				協議の場		
	団体交渉	労使協議機関	その他	団体交渉	その他	その他	
賃金に関する事項	73.8	77.0	67.7	19.0	67.5	93.9	15.1
労働時間に関する事項	76.7	45.7	72.8	13.0	56.4	88.3	16.5
雇用・人事に関する事項	77.4	51.7	78.2	29.7	54.5	87.9	21.0
パートタイム労働者・契約社員の労働条件	26.7	27.9	54.0	27.5	12.2	71.0	31.1
パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	31.0	17.9	63.1	24.6	9.7	77.5	23.1
育児休業制度・介護休業制度	47.2	38.4	59.3	13.7	30.9	78.9	21.8
教育訓練	47.2	17.1	68.8	21.7	19.6	85.5	15.2
職場環境	74.5	24.8	69.6	18.1	38.8	79.2	23.9
健康管理	61.4	14.8	70.3	21.9	27.2	72.0	29.2
福利厚生	61.8	22.8	74.4	18.2	33.1	81.5	22.5
男女の均等取扱い	38.1	24.0	65.6	18.8	21.3	84.1	22.8
経営方針に関する事項	61.5	33.2	76.0	13.4	35.0	81.7	23.6
労働協約の解釈・疑義	39.1	31.8	64.9	16.0	18.5	81.4	21.3
経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策	48.4	40.5	73.0	11.2	28.0	83.3	21.3

資料出所：厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）

注1 「協議の場」の数値は、話し合いが持たれたものを100とした割合で、複数回答。

2 「協議の場」には選択肢として「苦情処理機関」も含まれているが、「労使協議機関あり」では0.5%～5.6%、「労使協議機関なし」では単位数値未満又は数値なしであり、省略した。

⁷⁴ 「団体交渉と労働争議に関する実態調査」での定義は「労働組合と使用者（使用者団体を含む。）との間で設けられた経営・生産・労働条件・福利厚生等の事項を労使で協議するための常設機関」であり、厚生労働省「労使コミュニケーション調査」における定義とほぼ同様。

⁷⁵ 厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）統計表第10表（4-2）

事前の労使協議機関での話合いで決着するなど団体交渉を行わないケースも多く、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合は35.4%となっている。その主な理由としては、「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」52.0%が最も多く、「労使協議機関で話合いができたから」35.4%、「団体交渉を行う案件がなかったから」9.4%と続く。企業内に上部組織のない労働組合（産業別等企業外の上部組織が団体交渉を行うことも考えられるが、2.4%と少ない。）では、79.1%が「労使協議機関で話合いができたから」団体交渉を行わないとしており、労使協議機関のない労働組合も含まれる中での回答であることを考えると、かなりの高率である。

さらに、労働組合が労使間の諸課題を解決するために最も重視するのは「争議行為」0.4%や「団体交渉」39.2%ではなく、「労使協議機関」とするものが56.4%と最も多く、特に、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合では76.2%が「労使協議機関」とし、「団体交渉」は15.9%である。団体交渉を行った労働組合では「団体交渉」が52.0%と多いが、「労使協議機関」も45.5%と多く、拮抗している。

事業所調査において、労働組合のある事業所が今後重視するコミュニケーション手段として挙げるのも「労使協議機関」が53.0%と多く（複数回答）⁷⁶、労使そろって労使協議機関を重視する方向にある。

第2節1(2)（第3-2-2表）に示すように、労使協議機関への付議事項は多岐にわたる一方、付議事項の取扱いについては、労使の同意を求めず協議や意見聴取・説明報告で済ますものが多く、賃金や労働時間に関するものでさえ同意事項としているケースは3割に満たないのであるが、このように、労働組合がある場合にも、労使の話合いの場は団体交渉から労使協議にシフトしている様子が見えてくる。

日本労働研究機構（1994）所収の調査⁷⁷では、労使に対し労働条件等に関する事項の実質的な処理・決定の場はどこかを質問している⁷⁸。労働組合の回答では、例えば、賃金・一時金は「団体交渉」69.3%、「労使協議機関」26.7%であるなど、労働条件に関する事項については、項目によるが、「団体交渉」が5～7割で、「労使協議機関」やその前に事務局などの間で行う「事前折衝」までが3～5割となっている⁷⁹。人員整理等についても、実質的な処

⁷⁶ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）。選択肢に「団体交渉」は含まれていないが、多い順に3つ挙げれば、①職場懇談会56.3%、②労使協議機関53.0%、③自己申告制度42.4%。

⁷⁷ 労使関係法制の現状と課題研究会が実施した「労使関係法制の現状と課題をめぐる実態調査」。都道府県別の労働組合名簿による組合員数1,000人以上の単位労働組合1,233組合（回収率23.5%）及び帝国データバンクの企業データベースによる従業員1,000人以上の企業2,233社（回収率21.5%）を対象とした調査で、1992年1月～3月に実施。日本労働研究機構（1994）に調査結果が収録され、「第3章 わが国の労使協議制の実務状況」で分析が加えられている。なお、この調査での「労使協議機関」は「団体交渉以外で、経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項について労使間で協議・情報交換等を行うための常設的機関」であり、設置ありが労働組合調査の90.7%、企業調査の81.1%。

⁷⁸ 例えば、事前折衝で実質的に決定し、労使協議機関では確認のみ行う場合には、実質的決定の場は「事前折衝」となる。

⁷⁹ 労働条件に関する事項のうち安全衛生に関する事項は、実質的な処理・決定の場が「事前調整」14.3%、「労使協議機関」75.0%、「団体交渉」10.7%と団体交渉の割合が低い。労働安全衛生法で安全衛生委員会等が規定されているなど、労使による委員会の場での協議が定着しているためであろうか。

理・決定の場が「団体交渉」とするものは46.6%で、「労使協議機関」の50.0%より少ない（このほか、「事前折衝」3.4%がある。）。

労働協約の締結についても、「労使協議のみで団体交渉を行わず協約を締結する」労働組合が26.9%存在し、「労使協議の次に団体交渉を経て協約を締結する」として実質的には労使協議で調整し団体交渉はセレモニーであると想定される労働組合が62.7%であるなど、労働協約の締結についても労使協議が主体となっている⁸⁰。

団体交渉の領域も取り込み、「今日の企業別組合による労使関係では、労使間の問題や課題を協議し解決する主要な場は、団体交渉ではなく労使協議となっている」（菅野2004：304）のである。

労使協議機関の設置目的（複数回答）を労使に尋ねたところ、上位5項目は、労使で順位は異なるが同様の項目である⁸¹。

企業①・組合②	従業員（組合員）の労働条件の向上	企業82.1%・組合81.7%
企業②・組合③	労使間（労働組合と使用者）の情報の共有	企業81.3%・組合78.6%
企業③・組合①	経営への従業員（組合員）の意見の反映等	企業79.5%・組合85.1%
企業④・組合④	経営（企業）の円滑な運営、事業の発展	企業75.4%・組合73.3%
企業⑤（組合⑥）	団体交渉の事前折衝	企業34.9%（組合36.3%）
（企業⑧）組合⑤	労働組合の地位の向上	（企業14.9%）組合37.8%

しかし、主要なもの一つについての回答状況では、立場の違いが鮮明になる。

同じく上位5項目を掲げるが、労働組合が最も求めるのは組合員の労働条件の向上であるのに対し、企業側では、複数回答で第1位だった労働条件の向上は主要なものとしては第3位となる。当然のことであるが、企業は、労使協議機関が企業経営に有効であるから、法的義務もないのに設置しているのである。

企業①・組合④	経営（企業）の円滑な運営、事業の発展	企業37.3%・組合10.6%
企業②・組合②	経営への従業員（組合員）の意見の反映等	企業25.5%・組合22.2%
企業③・組合①	従業員（組合員）の労働条件の向上	企業20.7%・組合47.0%
企業④・組合③	労使間（労働組合と使用者）の情報の共有	企業10.5%・組合13.6%
企業⑤（組合⑥）	団体交渉の事前折衝	企業 3.2%（組合 2.0%）
（企業一）組合⑤	労働組合の地位の向上	（企業 0 ） 組合 3.0%

企業が経営上の有効性を認め団体交渉より労使協議を求めるのは理解できる。労使協議機

⁸⁰ 労働省「労働協約等実態調査」（1996年）。なお、「労使協議を行わず団体交渉を経て協約を締結する」労働組合は10.4%である。

⁸¹ 日本労働研究機構（1994）。なお、「企業①・組合②」は企業対象の調査で第1位の事項であり、労働組合対象の調査で第2位の事項であったことを示し、「従業員（組合員）の労働条件の向上」は、選択肢について、企業対象の調査では「従業員の労働条件の向上」であり、労働組合対象の調査では「組合員の労働条件の向上」であったことを示す。

「上位5項目」とするが、例えば、ある選択肢が企業では第5位で労働組合では第6位という場合には、参考までに「企業⑤（組合⑥）」のようにして上位5項目以外のものも掲げている。

関の場で労働条件関係のみならず多様な事項について労使間で協議を行うことが双方の意思疎通を深めることができ、労働者にとっても有益なものとなり得ることから、労使協議を重視することも理解できる。しかし、労働組合自身が、憲法で保障され、労働組合法等の法令上も保護されている団体交渉よりも労使協議に重きを置き、労使協議を優先して団体交渉を行わないことを選択する理由は定かではない。社会が合理化・効率化を求める中で、話し合いが難航すれば団体交渉に転化することがあり得ることも念頭に置きつつ、まずはより形式張らずお互いの理解を深める上でも有意義と思われる方法⁸²での話し合いを望むということであろうか。それとも、団体交渉が必要となり、さらには争議行為に至るような労使間の対立事項は今後想定できないということなのであろうか。日々の業務に忙しい労働者の中で組合役員のなり手もなく、労働組合の仕事に手間暇をかけたくなく、労使間の協議についての労働組合の関心が薄れつつあるのであろうか。

(イ) 労働争議の状況

労働組合は憲法第28条による団体行動権として争議権が保障されているが、過去3年間に於いて労働争議⁸³があった労働組合は6.0%にとどまる。紛争事項は、「賃金」92.1%が突出するが、企業組織再編等の「経営方針」34.9%、「パートタイム労働者・契約社員の労働条件」28.1%も多い（複数回答）。

労働争議がなかった主な理由は「対立した案件があったが話し合いで解決したため」48.3%、「対立した案件がなかったため」27.4%が多い。

また、(ア)で示したとおり、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合の4分の3が、労使間の諸課題を解決するために最も重視するのは労使協議機関であるとし、団体交渉を行った労働組合であっても団体交渉と労使協議機関とは半々である。企業も労使協議機関重視の方針を示しており、団体交渉は影が薄くなっている。

団体交渉から労使協議へのシフトが進む中、労働争議は、組合員にとっても国民にとっても、日々現実味を失いつつあるのではないか。

イ 労働協約等の状況

労働省「労働組合基礎調査」（1998年）によると、労働協約の締結が可能な労働組合のうち、労働協約を締結しているものは81.4%であり、締結可能な労働組合の組合員の85.0%に労働協約が適用されている。労働組合法が適用される労働組合については、同様に算出した

⁸² 労使協議機関の成果ありとする労働組合がある事業所の68.5%が、成果の内容として「労働組合との意思疎通が良くなった」を挙げている（複数回答）（厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年））。労働組合も、労使協議による効果として「労使間のトラブルが事前に回避されるようになった」91.6%、「経営幹部との意思疎通がよくなった」87.6%等を挙げる（社会経済生産性本部2006）。

⁸³ 「団体交渉と労働争議に関する実態調査」における「労働争議」は、「労働組合と使用者（使用者団体を含む。）との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したもの（労働委員会によるあっせん、調停、仲裁や都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員による助言等）」

締結率は82.1%、適用率は85.6%である。2005年の民営企業の推定組織率は16.4%であるが、これにこの組合員への適用率85.6%をそのまま乗ずると、民営企業の労働者のうち労働協約が適用されるものは14%程度と推測される。労働条件決定システムの中での労働協約は、制度上の位置付けは大きいですが、現実的な適用としてはこの程度である。

労働協約に関して詳細な調査を行うのは厚生労働省「労働協約等実態調査」⁸⁴であるが、その2001年調査では、調査対象となる労働組合の労働協約締結率は91.5%である。以下、この2001年調査により、労働協約等の状況を見ていく。

事項別に見ると、労働組合や労使関係に関する基本的な事項、例えば、組合組織（非組合員の範囲、ユニオン・ショップ等）、団体交渉（団体交渉事項等）、争議（争議行為の予告等）、組合活動（就業時間中の組合活動、チェック・オフ等）に関する事項も労働協約で定められているケースが多い。事項にもよるが、おおむね半数から7割程度の労働組合が労働協約で定めている。賃金や労働時間という基本的な労働条件に関する事項が労働協約に規定されている労働組合は5割程度であり、配転、出向、解雇等人事に関するものも4割程度である。

最も多くの労働組合が労働協約で定めているのはチェック・オフであり、74.7%の労働組合が労働協約に規定があるとする。就業規則、その他の書面も含めた何らかの規定によるものも加えれば91.7%となる。

このほか、苦情処理機関や事業の廃止・縮小に伴う事前協議に関しても4割を超えるなど、多様な事項が労働協約で定められている。

このような労働協約のパートタイム労働者への適用状況については、パートタイム労働者の組合員を有する労働組合の80.3%が「労働協約があり、その全部又は一部がパートタイム労働者に適用される」としており、「労働協約はあるが、パートタイム労働者には全く適用されない」が9.4%、「労働協約はない」が9.9%である。

労働協約を締結する労働組合の80.9%が包括協定⁸⁵を締結している。過半数の労働組合が包括協定に規定があるとしている事項は、「非組合員の範囲」53.4%、「ユニオン・ショップ」52.1%、「団体交渉事項」60.9%、「団体交渉の手続き・運営」60.0%、「争議行為の予告」55.0%、「就業時間中の組合活動」58.7%、「組合の企業施設利用」58.3%、「チェック・オフ」56.9%、「労働協約の適用範囲」61.0%、「労働協約の有効期間」63.0%である。

包括協定を有する労働組合の84.6%が包括協定に有効期間の定めありとするが、「自動延長規定」又は「自動更新規定」⁸⁶を置くものが多く（順に41.4%、46.1%）有効期間の定め

⁸⁴ 「労働協約等実態調査」は、農林漁業・公務・分類不明以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の単位労働組合（合同労組を除く。）から抽出した労働組合を対象とした調査。2001年調査では、約5,000の労働組合を対象に同年6月30日現在の状況について実施。

⁸⁵ 労使関係についての一般的、基本的事項を規定している労働協約であり、例えば一般協約、基本協約、包括協約等の名称で呼ばれているもの

⁸⁶ 自動延長規定：例えば、「本協約改訂交渉中に有効期間満了となったときは、新協約締結まで本協約を有効とする」というような労働協約の規定

はあっても9割の包括協定が実質的には継続していくことになる。

(3) 集団的労使紛争等の状況

ア 労働争議件数の推移

集団的労使紛争である労働争議⁸⁷は、1974年の10,462件をピークに、1980年代初頭に一時増加を示したものの基本的に減少傾向を示し、1991年以後はおおむね1000件台の前半から800件台で推移し、2004年は737件であった。

労働争議のうち、争議行為を伴わない争議（争議行為を行わないが解決のため労働委員会等第三者が関与したもの）は、ほぼ300件～800件台で推移してきており、1990年代初頭は300件台であったがその後600件台まで増加し、2004年は再度600件を割り込み564件である。これに対し、ストライキ等の争議行為を伴う争議は、労働争議件数全体と同様に、1974年の9,581件をピークに1980年代初頭に一時増加を示したものの基本的に減少傾向を示し、1991年に1,000件を、1999年に500件をそれぞれ切り、2004年には173件となった。ストライキ等による労働損失日数も、1974年には1,000万日近かったが、その後急減して1980年を最後に100万日を切り、1990年代には10万日を割り込む年も見られ、2003年には1万日を切って6,727日となり、2004年は若干増加して9,755日となった。

労働争議や争議行為の多寡と労働組合の存在意義とを短絡的に結び付けるのは不適當かもしれないが、「ストライキ件数が極端に低下し、また、民間大手企業労組では、労使協議をもって団体交渉に代替させているところが少なくない」という状況を労働組合の「使用者（団体）に対抗する力と姿勢」の低下の表れであると理解することもできる。そして、多くの労働組合は、「労使の利害対立を前提として労働者利益の擁護のために活動するというよりも、むしろ労使の利害の基本的共通性を前提にして、同業他社との競争により強い関心を寄せているように見え」、「労働組合としての固有の存在意義は稀薄化する一方となり」、「労働組合の主人公であるはずの労働者自身の労働組合への不満」が大きなものとなる（西谷2004：327）ことが懸念される。

イ 労働委員会取扱件数の推移

労働争議件数の減少と併せ、労働委員会の労働争議調整件数も減少していった。労働争議調整事件の新規係属件数は1970年代までおおむね1,000件を上回り、1974年には2,249件を数

自動更新規定：例えば、「本協約の有効期間は1年とする。ただし、期間満了1か月前までに当事者のいずれからも改廃の申し出がないときは、さらに同一期間有効とする」というような労働協約の規定

⁸⁷ 労働争議件数及び労働損失日数は厚生労働省「労働争議統計調査」による。全国・全産業対象の調査であり、対象となる「労働争議」は、「労働者の地位向上に関係ある事項に関して、労働組合又は労働者の団体とその相手方との間で生じた紛争のうち、争議行為が現実に発生したもの又はその解決のために第三者が関与したもの」である。また、「労働損失日数」は、「半日以上の実働停止又は作業所閉鎖が行われた期間に、実際に半日以上の実働停止に参加した労働者又は作業所閉鎖の対象となった労働者の延人員数に対応する所定労働日数」である。

えたが、1979年に1,000件を割り込み、1990年代初頭には300件台まで減少したが、その後500～600件台で推移し、2004年では531件となっている。

また、不当労働行為事件の労働委員会への新規申立件数は、公務員関係事件の集団申立により突出した2か年（1970年及び1983年）を除けば、1970年代の900件台をピークとして500件台程度にまで減少し、1990年代初頭には300件を下回ったが、ここ10年余りはおおむね300件台で推移し、2004年には311件となっている。

ウ 個別的労使紛争の増加

労働組合の組織率低下と相まって集団的労使紛争が減少しているのと対照的に、企業と労働者との間の個別的な労使紛争は増加している。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく相談等の援助として行われる厚生労働省が開設する総合労働相談コーナーに寄せられた相談は、2002年度625,572件、2003年度734,257件、2004年度823,864件と増加し、そのうち、労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものは、2002年度103,194件、2003年度140,822件、2004年度160,166件と同様に増加している⁸⁸。2003年度と2004年度を比較すると、相談件数全体で12.2%、民事上の個別労働紛争相談件数で13.7%といずれも2ケタの伸び率を示している。

また、（必ずしも個別的労使紛争に係る訴訟に限定されているものではないが、）2004年に全国の地方裁判所が新たに受理した労働関係民事通常訴訟の件数は2,519件となっている。1993年に1,307件と1,000件を超えてから、3年間は1,500件台が続いたが、1997年から増加を続け、件数はこの10年間で7割近く増加している⁸⁹。

2,519件の内訳は、労働者側が使用者側に対して訴えを提起した事件が2,309件と9割を超えている。請求類型別では、賃金、退職金等の支払を求める事件が1,427件、雇用契約の存否を争い従業員としての地位の存在又は不存在を求める事件が590件で、これらで約8割を占めている。

エ 労働委員会係属事件における合同労組の関わり

このように、集団的労使紛争は減少しているが、労働問題に関係する紛争そのものは決して減少していない。集団的労使紛争の減少は、労使関係の安定化や労働組合の組織面での減少という要因のほか、既存の多くの労働組合がより柔軟な協議を志向し、労働争議を起こさなくなったという単純な要因も大きいのではないか。また、個別的労使紛争の増加は、労働組合の組合員ではない労働者や労働組合のない職場が増加し、労働組合があれば労働組合を

⁸⁸ 厚生労働省2005年5月23日付け発表資料「平成16年度個別労働紛争解決制度施行状況」

⁸⁹ データは、最高裁判所事務総局行政局「平成16年度労働関係民事・行政事件の概況」『法曹時報』第57巻第8号（2005年）及び司法制度改革推進本部労働検討会第3回（2002年5月1日）配布資料12による。

通じて予防や解決が図られ、時には労働争議にも発展したかもしれない紛争が、労働組合というルートがない状況下で、個別的な紛争として外部に表れてきたという側面もあるのではないか。

そのようなことを示唆するのが、近年、労働委員会係属事件の中で、不当労働行為審査事件及び労働争議調整事件のいずれについても新規係属件数の5割を超えている合同労組⁹⁰事件の多さである。

合同労組事件は、「特定組合員の解雇についてその撤回ないし退職条件改善等を図るものとして、実質的な個別的労使紛争である場合が多いことが特徴である」、「東京、神奈川及び大阪等の大都市圏の地方労働委員会においては、地域労組があっせん申請や不誠実団交の申立の形で個別の労働者の雇用関係上の権利問題を持ち込む現象が進展しており、それらがあっせんや不当労働行為の事件の一つの主要類型となっている」（労働省「労使関係法研究会報告」（1998年10月））と指摘され⁹¹、「駆け込み訴え事件」⁹²はその典型と考えられる。

不当労働行為審査事件については、初審である都道府県労働委員会への2004年の新規申立件数（特定独立行政法人等に係る事件を除く。）311件のうち165件（53.1%）が合同労組事件であり、そのうち65件（新規申立事件の20.9%、合同労組事件の39.4%）が駆け込み訴え事件であった。また、再審である中央労働委員会では初審に比べて合同労組事件の割合が減少しており、特に駆け込み訴え事件での短期的解決志向がうかがえる。（第3-1-36表）

第3-1-36表 不当労働行為審査事件における合同労組事件の状況
（特定独立行政法人等を除く。）（単位：件、%）

	新規申立件数		うち合同労組事件	うち駆け込み訴え事件
	初審	再審		
2001年	341		166 (48.7)	38 (11.1) <22.9>
	64		29 (45.3)	5 (7.8) <17.2>
2002年	394		196 (49.7)	58 (14.7) <29.6>
	66		25 (37.9)	3 (4.5) <12.0>
2003年	363		196 (53.9)	62 (17.0) <31.6>
	65		24 (36.9)	3 (4.6) <12.5>
2004年	311		165 (53.1)	65 (20.9) <39.4>
	83		25 (30.1)	3 (3.6) <12.0>

資料出所：中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」各年（第3-1-37表も同じ。）

注（ ）内は新規申立事件に対する割合（%）であり、< >内は合同労組事件に対する割合（%）である。
（第3-1-37表も同じ。）

⁹⁰ 中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」における「合同労組」は、「企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、特定企業への所属を条件としない個人加入できる組合」であり、「「一般労組」ないしは「地域ユニオン」などといわれている組合については、原則としてこの範疇に含めた」とされる。

⁹¹ 東京都労働委員会のケースについて、直井・成川（1994：34）は、合同労組事件は、組合がなかったり企業内紛争解決システムが十分でなかったりする中小企業が多く、事件の内容をみても、組合活動を巡る争いというより労働契約にかかわる個別的労使紛争の解決を目的としている場合が多いと指摘する。

⁹² 当該救済申立事項が発生した後に組合に加入し、当該組合から当該事項に関する調整申請ないし救済申立があった事件（労働省「労使関係法研究会報告」（1998年10月）における定義）。

労働争議調整事件についても、2004年の新規係属事件523件のうち300件（57.4%）が合同労組事件であり、そのうち134件（新規係属事件の25.6%、合同労組事件の44.7%）が駆け込み訴え事件であった。（第3-1-37表）

第3-1-37表 労働争議調整事件における合同労組事件の状況
（特定独立行政法人等を除く。）（単位：件、%）

	新規申立件数	うち合同労組事件	うち駆け込み訴え事件
1996年	497	235 (47.3)	83 (16.7) <35.3>
1997年	500	262 (52.4)	99 (19.8) <37.8>
1998年	599	313 (52.3)	126 (21.0) <40.3>
1999年	643	372 (57.9)	134 (20.8) <36.0>
2000年	594	317 (53.4)	143 (24.1) <45.1>
2001年	582	342 (58.8)	117 (20.1) <34.2>
2002年	594	328 (55.2)	104 (17.5) <31.7>
2003年	578	330 (57.1)	125 (21.6) <37.9>
2004年	523	300 (57.4)	134 (25.6) <44.7>

労働者が事業主との間の紛争の解決を図るために労働組合という集団的な枠組みを活用することは当然の選択肢の一つであり、職場に労働組合がなく（又は職場の労働組合による解決を期待できず）、新たな労働組合を結成するゆとりのない労働者にとって、個人単位で加入できる地域の労働組合が受け皿として存在していることは貴重である。そして、（始まりは個別的な労使紛争であったとしても）労働組合が労働委員会という集団的労使紛争処理の手段に乗せて解決を図ろうとする取組自体も、労働組合の行為として通常想定し得る選択肢の一つである。

労働者の不満を吸い上げ使用者との交渉に臨み、必要に応じて労働委員会の活用等も図るというのは労働組合の重要な機能であると考えられ、労働委員会係属事件の件数からは、合同労組が積極的にその機能を果たしている⁹³との評価も可能である。

近年、パートタイム労働者、中小零細企業の労働者、管理職等を組織する個人加入の地域単位の労働組合であるいわゆるコミュニティ・ユニオン（地域ユニオン、ローカルユニオン等とも呼ばれる。）⁹⁴が注目されているが、労働委員会係属事件に占める合同労組事件の高い

⁹³ 1(3)に示したように、菅野（1998）の中で労働組合の機能の一つとして掲げられている。

⁹⁴ これらの労働組合の呼称については、「一般的にコミュニティ・ユニオンや地域ユニオン、ローカルユニオン、あるいは地域労組等とさまざまによばれている」が「統一的なものはない」とされる（長峰2003：38）。ここでは、一般に「コミュニティ・ユニオン」の語を用いるが、中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」の統計ではコミュニティ・ユニオン等も含めて「合同労組」の語を用いているため、労働委員会の事件関係では「合同労組」の語を用いることとする。なお、浜村（2003：29-30）は、コミュニティ・ユニオンと合同労組との違いを、組織化対象、地域密着度等の点で説明している。

また、コミュニティ・ユニオンの特徴は、①個人加入であること、②活動基盤が一定の限られた地域社会にあること、③相談活動、共済等の互助制度を活動の中心とすることとされる（長峰2003：46）。

割合は、コミュニティ・ユニオンの果たしている役割を示す公的な指標の一つと言えるのではないか。

(4) 個別の苦情・紛争への対応

個別的労使紛争が増加し、コミュニティ・ユニオンが地域レベルで個別の労働問題に対応している状況が見られる中、労働組合の必要性を認めるか中立的な労働者の3分の1が、労働組合に対して「苦情処理のための支援」を期待している⁹⁵。実際、労働組合もそのほとんどが労働者の個別の労働問題についても取り組んでいるとする（取り組んでいないのは6.6%）。具体的には、「労使協議制度を通じて関与」69.3%、「各職場毎に担当の職場委員等を設置」57.2%、「苦情処理制度を通じて関与」28.7%、等の取組が多い（複数回答）⁹⁶。

企業における苦情処理の状況を厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）により見てみる。

苦情処理機関が設置されているのは23.2%の事業所であるが、労働組合のある事業所での設置割合が46.8%と半数近いのに対し、労働組合のない事業所では11.0%である。

苦情処理機関が設置されている事業所に対する調査では、「実際に救済・解決に至ったものが多い」44.0%、「話を聞いて納得したものが多い」47.4%と9割以上が多く多くの苦情について解決したとし、「解決されない苦情が多い」は3.4%とわずかである。これを見ると、苦情処理機関は問題解決に向けて有効に機能しているように思える。しかし、不平不満を申し立てた労働者に対する調査では、「納得のいく結果が得られた」18.6%、「検討中のようである」20.2%、「納得のいく結果は得られなかった」48.2%であり、納得している者は2割に満たない（ただし、不平不満を申し立てた労働者の属する事業所における苦情処理機関の設置の有無は不明である。）。

この結果から、苦情処理機関がある事業所ではそのシステムが有効に機能し、解決に導いている一方、苦情処理機関がない事業所の労働者は納得できる解決が得られないことが多いと見ることもできよう。しかし、

- ・ 苦情処理機関が事業所の23.2%に設置されているにもかかわらず、苦情処理機関に苦情を申し立てた者は1.5%に過ぎず、77.8%が直接上司に、15.1%が労働組合を通じて申し立てる（複数回答）など、そもそも苦情処理機関があっても別ルートで申し立てる労働

⁹⁵ 労働組合の必要性について必要性を認める回答かどちらともいえないとの回答をした労働者のうち、労使コミュニケーションにおいて労働組合に「苦情解決のための支援」を期待するものは31.4%（労働組合の有無は不問。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年））。

社会経済生産性本部労使関係常任委員会編（1999）所収の「職場生活と仕事に関するアンケート調査」では、自社に労働組合がある労働者のうち、苦情・不満の予防や解決について労働組合に期待するものは6割強（「期待している」26.4%、「少し期待している」35.3%）、期待しないものは4割弱（「あまり期待していない」23.9%、「期待していない」13.8%）であるが、期待しない者に期待しない理由を尋ねたところ（複数回答）、「会社と同じ対応しかできない」が68.2%と圧倒的に多かった。なお、同調査は、東証一部上場企業を中心とする13業種27社の従業員5,150人に対し、1998年9～10月に人事労務部門又は労働組合を通じて配付し、郵送で回答を求めたもの。有効回答率57.9%。

⁹⁶ 厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。労働組合計の数値。

者が少なくないと考えられること⁹⁷

- ・ 現に、労働組合も苦情処理機関もある事業所の不平不満表明ルートとしても、「直接上司へ」72.7%、「自己申告制度を通じて」23.6%、「労働組合を通じて」22.0%であり、「苦情処理委員会等の機関へ」は1.3%にすぎないこと⁹⁸
- ・ 苦情処理機関が設置されていても有効性を認める労働者は半数以下であり2割が有効でないと考えていること⁹⁹

を踏まえると、苦情処理機関に対する労働者の信頼度や期待度はそれほど高くないと思われる。

さらに、不平不満の申立てをしない理由で「特に不平・不満がない」47.9%を除いた労働者のうち「申し立てたところでどうにもならないから」が61.2%と相当に多いことを踏まえると、会社に不平不満を申し立てても真に納得できる解決は得られないと多くの労働者があきらめ、その結果不平不満が解決されないまま潜在化していることがうかがえる。不平・不満があっても申し立てない理由で「不平・不満を申し立てる正式ルートがないから」とする者が20.3%存在しているとおり、申立てルートがなく不平不満が潜在化している状況もある。

このようなことを踏まえると、苦情処理機関での解決率9割というのは、苦情処理機関が設けられた事業所で苦情処理機関に申し立てられたという限定された案件についての、回答する使用者の理解に基づくものに過ぎず、これをもって苦情処理機関の有効性を説明するのは一面的に過ぎないであろう。

会社に対する不平不満を労働者が直接会社に伝えることは容易ではなく、上司に相談してもどれほど解決に向けての実効性があるのは不明である。不平不満を会社に伝達し適切に処理することにつながるような、労働者にも使いやすく信頼される制度の設置・運用に向け、労働組合の果たす役割は大きいと言えよう。

(5) まとめ

ア 労働組合の標準的な姿

正社員の採用手控え等により組合員数が減少し、事業所内での組合員の割合も減少し、財政状況も厳しくなっているにもかかわらず、組織拡大については、既に十分組織化されているとして必ずしも重点課題として取り組んでいない。労働組合の組織率の低下も事業所の労働者の中での組合員の割合の低下も、非正社員の組織化が立ち後れていることが要因の一つであると考えられるが、パートタイム労働者等の非正社員の組織化についても、現在も今後

⁹⁷ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)

⁹⁸ 労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)の個人調査を特別集計し分析した佐藤(2002:147)

⁹⁹ 「設置あり」の事業所の労働者の苦情処理機関に対する評価は、「有効」41.4%、「どちらともいえない」39.4%、「有効でない」19.3%(労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年))。なお、同調査で、労使協議機関については「有効」64.6%、「どちらともいえない」23.6%、「有効でない」11.8%、職場懇談会については「有効」58.7%、「どちらともいえない」24.7%、「有効でない」16.6%となっており、苦情処理機関についての労働者の評価はこれらよりも低い。

の方針としても決して積極的ではない。組織化に積極的でないばかりか、パートタイム労働者を組織していない労働組合のパートタイム労働者に対する対応には冷たいものがあり、パートタイム労働者の労働条件については使用者と協議さえしない。

組織化全般に対して積極的とは言えない傾向は、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合により強く表れており、ユニオン・ショップ協定により組織が守られていると同時に、組織拡大という点ではむしろ協定に縛られているようである。

もっとも、既存の労働組合の組織自体は、ユニオン・ショップとチェック・オフで組織と財政が（厳しいなりに）支えられ、現状のままでも当面の存続についてはさほどの問題がないようである。

使用者との関係も、団体交渉から労使協議へのシフトが進んでおり、今後においても労使ともに労使協議を重視する方向にある。そのような流れの中、集団的な労使紛争は減少しており、憲法で保障されているにもかかわらずそもそも影の薄い労働争議は、ますます現実味を失い、労働組合の中でもノウハウが失われ、書物の中の出来事になってしまうように思われる。

集団的な労使紛争は減少していても労働関係の紛争は決して減少しておらず、労働組合も個別の労働問題に取り組んでいる。しかし、労働組合も苦情処理機関もある事業所であっても、労働者が不平不満を申し立てるのは上司であり、労働組合や苦情処理機関に表明されることは少ない。

労働組合の活動実態について行政機関の調査を中心に既存の調査研究を概観したところから浮かんでくる労働組合の標準的な姿は、以上のようなものである。そしてそのような活動実態は、4で示したような労働者からの期待に十分に答えていない労働組合という姿にも結び付いてくるのではないか。

イ 組織化活動が低調な要因

労働組合の活動、特に組織化活動が低調な要因として、ユニオン・ショップを取り上げざるを得ない。

ユニオン・ショップは労働組合の組織強化、使用者に対する交渉力の強化という点でのメリットはあるが、労働組合に対するデメリットがあることもまた否定できない。

5(1)イでユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の組織化活動が低調であるとのデータを各種示したが、多くの企業でユニオン・ショップ協定が締結されている状況下では、「企業別組合の多くにとって、正規従業員に関する限り組織化は自動的に達成されるのであって、組織化活動はまったく必要ではない。要するに、企業別組合の組織化活動が低調なのは、組織形態上の必然的な帰結なのである」（都留2002：70）。そして、ユニオン・ショップにより正社員だけの労働組合として経過する中で、パートタイム労働者等の非正社員を結果的に排除し続け、組織化の立ち後れをもたらしてきた。

また、労働組合がない企業の労働者の組合結成意欲に及ぼす影響も指摘される。組織化を

支持する未組織労働者は労働組合による賃金や労働条件の改善を期待しているが、企業別組合ではそのような効果は確認できないことから未組織労働者の組合結成への誘因を減じてしまい、「自らの組合員をユニオン・ショップ条項で保証され、自らの財政をチェックオフで保証されている企業別組合は、無組合企業における組合結成への関心の低下をわがこととして感じ取ることができない。その結果が、緩慢だが歯止めのかからない労働組合組織率の低下なのである」（都留2002：113）。

ユニオン・ショップが労働組合の活力の低下につながることも指摘される。すなわち、ユニオン・ショップは組合員の批判や無関心にもかかわらず組織率を維持することには貢献するが、労働組合の実際の活動力が組織率から想像されるよりはるかに低くなるほか、ユニオン・ショップ協定の存続そのものが労働組合の官僚的体質を温存し、労働組合の活力を低下させている可能性があるというのである¹⁰⁰（西谷2004：324）。西谷は、さらに厳しく続ける。「労働組合がユニオン・ショップによって正社員の加入を強制し（しかしパートタイム労働者など不安定雇用労働者は組織範囲から排除し）、チェック・オフ制度によって組合費を強制的に徴収し、統制処分の威嚇で組合員の行動を規制し、そのうえで組合員の利益を擁護するために真剣な活動を行おうとしないのであれば、そのような労働組合が社会的に正当な存在根拠をもつはずはなく、決して長期間生きながらえることはないだろう」（西谷2004：331）。

ユニオン・ショップ制は、労働組合にとってのメリットはあるが、デメリットにもまた看過できないものがある¹⁰¹。労働組合の組織面・活動面双方にわたる更なる充実を図るためにも、組織面・活動面双方でのデメリットの克服は欠かせないものとなろう。

6 むすび

（1）労働組合に対する失望

労働組合は労働者から期待されている。しかし、期待されているからこそ失望もされる。マスコミでは、労働組合への失望が表れる報道がなされることもある。例えば、2000年9月3日の朝日新聞（朝刊）には、

- ・ 会社（生保）の退職者リストに名前が載った労働者が、リストラ計画に対して会社と同じ論理に立つ労働組合（ユニオン・ショップ）に見切りを付けて社外の個人加入の

¹⁰⁰ 西谷（1992：151-154）は、ユニオン・ショップ協定の現実的機能について、組合内の対立を少数派の追放によって解決するためや、組合批判者を企業外へ放逐して組合幹部の反労働者的体質を温存するために利用されているとするほか、次の2点により労働組合の質的強化にもつながらないとしている。

① 強制加入の組合員は労働組合本来の意義を認識しておらず組合活動に積極的に参加せず、多数の無関心組合員の存在は全体として組合活動の水準を低下させ、事実上幹部等だけが参加する形骸化した労働組合を作り上げる。

② 運営が非民主的で労働者利益に反していても加入拒否者や脱退者は生じず、除名をおそれて批判も抑制され、労働組合の非民主的運営等が固定化される。

¹⁰¹ ユニオン・ショップ協定については、憲法違反であり法的に無効であるとの主張もある（西谷2004：328-332等）。

労働組合に加入し、会社と団体交渉を行ったところ、定年までの雇用保障が確約されたケース

- ・ 男女差別を労働組合（ユニオン・ショップ）に訴えても取り上げられず、やむなく会社（商社）を相手に訴訟を起こしたケース
- ・ コミュニティ・ユニオンの労働相談への相談者の3割は勤め先に労働組合があるにもかかわらず、「会社の労働組合に相談したら人事にばれる」「かえって条件は悪くなる」として勤め先の労働組合には相談しないという状況

が紹介されている。冒頭のケースの労働者は、クビになりそうだったら守ってくれるだろうとの期待感で、一種の保険のつもりで組合費を払っていたが、その期待も裏切られ、結局は社外の個人加入労働組合に助けを求めたという。その結果、加入2週間後の団体交渉で「懲戒解雇処分などの事情がなければ、定年までの雇用を保障する」との回答を得た。記事は「労組を変えてみれば、雇用はあっけなく守られた。」と結ばれる。

同年10月17日の朝日新聞（朝刊）にも、労働条件の維持・改善のためにと労働組合（ユニオン・ショップ）を脱退して新たな労働組合を結成し、会社（バス）に団体交渉を申し入れているケースが紹介されている。同僚からも激励されているという新労組のメンバーの一人は、「会社あつての組合というけれど、言うことが会社と変わらない。せめて現場の声をもっと聞いてほしいと思った」と語る。同じ紙面では、次のような労働組合に対する不満と失望の声も掲載されている。

- ・ 労働組合とは名ばかりで会社の合理化の執行部だ。（49歳男性組合員）
- ・ 男女差別で上司と労組に不当性を申し入れてきたが、労組の役員から「最低賃金を満たしているから問題ない」と言われて以来、労組に言うのをやめた。（58歳女性。現在組合員かどうかは不明）
- ・ 必要な知識がないのに出向させられ、配転を希望するが、会社は聞き入れず、加入させられた労組は相談にすら応じてくれない。（24歳男性組合員）

言うまでもなく、このような労働組合に対する失望は最近だけのことではない。例えば、裁判にまで至ったケースであるが、熊沢（1993）では、1982年に会社と製造長を被告とする損害賠償等請求訴訟を起こした労働者に関し、「組合事務所を訪れては不当な個人処遇の救済を訴えたけれども、それは「個人の問題」、「労務管理の上のこと」として無視され、あまつさえその訴えゆえに彼自身が「これからは会社と組合、双方からの監視」を免れないことをほのめかされている」ケースが紹介されている¹⁰²。

（2）労働組合の取組

労働組合の重要性は労働組合自身が最も認識しているはずであり、労働組合の課題や必要

¹⁰² 訴訟については、地裁で労働者の訴えが一部認められたが会社側が控訴し、引用の文章（熊沢1993：66）は1992年5月20日に高裁に提出された鑑定意見書の一部である。なお、その後会社が控訴を取り下げた。

な取組についても労働組合自身が自らの問題として検討し、認識しているはずである。そして、すでに多様な取組が展開されている。

最近では、次のような動きがある。

連合がその運動全般に対する評価・提言等を求めた連合評価委員会（座長：中坊公平氏）は、その最終報告（2003年9月12日）の中で、「労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性会社員の利益のみを代弁しているようにも思えるし、労使協調路線のなかにどっぷりと浸かっている、緊張感が足りないとも感じられる」、「全体として、外部から評価するとすれば、労働組合運動が国民の共感を呼ぶ運動になっているのか、という疑問を強く抱かざるをえない」と指摘する。そして、組織化に関し、就業形態が多様化する中で、「これまでのように正社員のみを主要な組織化対象とすることは不可能」であり、「多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にある。労働組合は、すべての働く者が結集できる組織でなければならないし、そうあってこそ、社会における存在意義も存在感も高まるのである」と述べ、組織運営体制の見直し、パート等非正規労働者、若者、女性、中小・地場産業労働者、サービス・ソフト産業労働者への重点的アプローチ等を提言する。

この報告書の直接の名宛人である連合は、「2006～2007年度運動方針」の中で、「組織率は20%を切り、雇用労働者の中で、労働組合は少数派である。このことが財政的制約を強め、人的パワーの減少をもたらしてきた。さらには、経営に対する影響力、政策制度実現力等、労働運動全体としての社会的影響力の低下が、労働者の権利・生活軽視の風潮を生み、これらがさらに組織の減少をもたらすといった悪循環に陥っている」との認識を示し、来る2年間の最大の実現目標として、均等待遇を始めとするワークルールの確立、税・社会保障制度の抜本改革と並べて、組織の拡大・強化を掲げる。そして、目標の実現に向けての運動の力点を、「中小労働者とパート・契約・派遣労働者等に最大限重点を当てた取り組み」、「地域に根ざした顔の見える運動の構築」に置くとする。

また、「組合づくり・第3次アクションプラン21」（2005年10月～2007年9月）を定め、組織拡大の重点ターゲットを「パート・派遣・契約労働者等の組織化」、「中小・地場産業等の組織化」等の5点に定め、組織拡大目標総数を「600,000人（内パート等の組織化120,000人）+ α 」と定めて取り組むとする。

全労連も、「2004～2005年度運動方針」において、重視する事項として「憲法改悪阻止のたたかい」とともに「組織の拡大・強化」を掲げて組織的な取組を進めている。

さらに、2006年の定期大会への提案に向け準備が進められている「全労連組織拡大強化中期計画・第二次案」では、「連合評価委員会最終報告」に関し、「日本の労働組合の現状を的確に指摘した」と評価し、連合だけでなく「わが国の労働組合全体、なかんずくナショナルセンターに向けて発せられたものとして受け止める」とする。そして、全労連の組合においても、企業内意識が残り、役員構成が男性中心で、正規雇用労働者中心の運動となっていること等を率直に認め、「日本の労働組合運動がかかえている共通の問題点としてとらえ、

大胆な改革の道を探求していかなければならない」とする。

このような基本認識の下、前記第二次案では、単産組織人員を「2010年までに140万人（50%増）に到達させること」等の目標を掲げ、特に「非正規労働者の本格的な組織化が日本労働組合運動の焦眉の課題となっている」とし、「2010年までに、非正規労働者の5%、50万人の組織化をめざす」とする。

この節の各所でパートタイム労働者の組織化に消極的な労働組合の姿を示したが、もちろん積極的な取組を見せる労働組合も存在している。最近では、パートタイム労働者の組織化に段階的に取り組んできたイオン労働組合が、2006年夏までにパートタイム労働者4万4,000人を新たに労働組合に加え、組合員の8割がパートタイム労働者で占められる労働組合が誕生することが報じられた（2006年1月30日朝日新聞（朝刊））。

（3）労働組合組織率低下の問題点

労働組合の組織率の低下が社会全体に及ぼす影響について指摘する声もある。

労働組合の組織率が2割程度にまで低下した場合に生じる問題として、神代は、次の2点を挙げている（神代1988：29）。

一つは、未組織分野における「産業民主主義」のあり方に関し、産業における民主主義（労使対応）の原則を貫くには労使協議制等の制度化が必要になるのであろうかという問題提起である。

そしてもう一つは、労働組合勢力全体の社会的発言力、政策形成能力の低下である。その結果、財界等他の社会集団に比べて組織労働者の社会的発言力が弱まり、富や所得の分配の不平等を拡大することも懸念されるとする¹⁰³。

偶然であるのか何らかの関連があるのかはここでは即断できないが、労働分野の規制緩和が総合規制改革会議等の場では労働側委員不在で議論され¹⁰⁴、格差や不平等の拡大が広く話題となり¹⁰⁵、そして「労働条件決定システムの再構築」や労働契約法制が議論されている¹⁰⁶

¹⁰³ 「連合評価委員会最終報告」（2003年）においても、「税や社会保障、歳出を含む、負担と分配のあり方について、多くの国民が安心できる、公正でミニマムな分配の保障の仕組みを構築するべく、政策決定の場へは、働く者の代表として、積極的に関与し、働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要がある」と提言されている。

¹⁰⁴ 2001年4月設置の総合規制改革会議及びそれを引き継ぐ2004年4月設置の規制改革・民間開放推進会議（総合規制改革会議の前身の行政改革推進本部規制改革委員会までは労働側の委員も参加していた。）。西谷（2004：76-84）、濱口（2004：73-82, 221, 276-281等）、三浦（2005）参照。なお、2006年4月3日の毎日新聞（朝刊）には、規制改革委員会以来、一時を除き委員長代理、議長代理を務める委員による「われわれの思った通りじゃない人の席は消えていく」との発言が紹介されている（ただし、労働側の委員についてのものではない。）。

¹⁰⁵ 格差や不平等の拡大の問題を取り上げる書籍が近年多数出版されているが、2006年1月19日の月例経済報告等に関する閣僚会議に内閣府が格差拡大を否定する資料を提出したことを一つのきっかけとして、国会やマスコミでも大きく取り上げられた（2006年1月25日の衆議院本会議、翌26日の衆議院予算委員会等。2006年1月30日朝日新聞朝刊等）。格差拡大に関する議論と20%を割り込む組織率の低下とが同時期に表れていることは、偶然であったとしても示唆的である。

¹⁰⁶ 厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月15日）に労使委員会制度（第2節3(5)参照）が盛り込まれたことで、労使対等の立場での決定を確保するための常設的な労使委員会制度についての検討が具体化している。

状況を見ると、神代の問題意識が具体的な動きや社会一般での問題意識や関心事項として表れてきているように思える。

(4) 労働組合に対する期待

労働組合は、憲法において保障された権利に基づき、法令において各種の保護を与えられた存在であり、法令上も労働条件決定に当たっての役割が期待され、労働者に及ぼす影響にも大きなものがある。

しかし、法令上、実態上の重要性、そして労働者からの期待にもかかわらず、労働組合は必ずしも量的に十分な労働者をカバーしているとは言えない。また、パートタイム労働者等の非正社員や中小企業労働者を中心に未組織労働者は多数存在し、中小企業では労働組合が存在しない企業も多い。このように、労働者を代表し、労働条件の向上等を図る機能を十分果たせる状況にはなっておらず、その活動についても、4で示したように必ずしも労働者の期待に応えたものとはなっていない。

労働組合の重要性を踏まえれば、労働条件決定システムが更に有効に機能し、雇用・労働に関する状況の改善が図られていくためには、労働組合の組織面・活動面双方にわたる更なる充実が図られていくことが期待される。また、特にパートタイム労働者等の未組織労働者の組織化については、既に定着した存在であるコミュニティ・ユニオンも、多様な労働者のニーズに対応した受け皿の一つとして、その役割を果たしていくことが期待される¹⁰⁷。

さらに、社会全体の状況にいくらかでも関係あるとするならば、労働組合の組織面・活動面での充実に対する期待は更に高いものとなる。

第2節 労働者の意見を反映させる仕組み

労働条件決定の過程への関与等の観点で、労働組合以外に労働者の意見を反映させる各種の仕組みが設けられている。法令に基づくものもあれば各企業で任意に設けられるものもある。直接に労働条件に影響するものもあれば、当面は労働者の意見を把握するというにとどまるものなど様々なものが考えられる。

労働組合がある企業・事業所において設けられている場合もあるが、労働組合がない企業・事業所においては、労働者の意見を反映させる仕組みとして特にその存在意義は高まる。

労働者の意見を反映させる仕組みとして現実にどのようなものあり、どのような機能を果たしているのか、以下に検討してみる。

¹⁰⁷ コミュニティ・ユニオンに期待を寄せつつ、ユニオンの活動による問題解決後にユニオンから離れる例が多いなど労働者が流動的（組合員数の半数は恒常的に出入りしているといわれる。）で組織的財政的基盤が脆弱であること（浜村2003：30-31）、解雇等の不利益を受けた労働者の救済が活動の中心であり、労働条件決定過程への関与という点では不十分であること（西谷2004：335）も指摘されているが、その性格上やむを得ない面があろう。

1 労使協議機関等何らかの労使の協議・調整機能

(1) 設置状況

労使間の意思疎通を促進させる機能を果たすべく、労使は労働組合以外にも多様な仕組みを設けている。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」でそのような機能を有する機関や制度の設置状況を見ると、第3-2-1表のように、多様な機関や制度が設けられていることがわかる。これらは必ずしも労働条件の決定に直接に関係するものばかりではないが、労使コミュニケーションの多様な方策が確保されていることは、労働条件決定過程に労働者の意思を反映させ、また決定事項を周知する上での基盤の存在として有意義であると考えられる。

しかし、その一方、最近5年間で設置率が高くなっているのは、労働条件決定の個別化を反映してか、労使間の個別的なコミュニケーションともいえる「自己申告制度」、「人事担当者による巡回、個人面談」のみであり¹⁰⁸、さらにその前5年間を見ても、苦情処理機関を除き、基本的に設置割合は減少傾向にある。(第3-2-1表)

第3-2-1表 機関、制度等「あり」の事業所割合(単位：%)

	1994年	1999年		2004年
	50人以上	50人以上	30人以上	30人以上
職場懇談会	69.8	56.9	55.3	49.8
人事担当者による巡回、個人面談	—	31.4	32.3	45.6
社内報	—	52.6	47.7	44.4
提案制度(投書箱・目安箱)	56.7	52.0	48.2	43.4
自己申告制度	40.0	44.0	40.8	41.2
労使協議機関	55.7	51.0	41.8	37.3
従業員組織(社員会)	—	51.3	50.8	36.0
小集団活動	47.9	45.2	39.5	30.9
苦情処理機関	20.3	29.8	25.2	23.2
従業員意識調査	—	34.3	31.0	21.1

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」各年

注1 1999年調査から調査対象が変わり、1994年は常用労働者50人以上規模の民営事業所が対象であったが、1999年からは事業所規模が30人以上に引き下げられた。1999年欄では、50人以上の数値と30人以上の数値を掲げている。

注2 1994年の—は調査なし。

(2) 労使協議機関等

経営や労働条件に関する事項を協議する常設的機関として、最も労働組合に類似する機能を有しているのは労使協議機関である。既に見たように¹⁰⁹、労働組合がある場合にも労使協

¹⁰⁸ 2004年調査の「人事担当者による巡回、個人面談」は、1999年調査では「人事担当者による巡回個人面談」という選択肢であったため、数値が増加していることに多少の影響があるかもしれない。

¹⁰⁹ 第1節3(3)イ、第1節5(2)ア(7)

議機関は広く活用されており、労使ともにさらに活用を図っていく方向が示されている。また、労働組合のある事業所に比べれば設置率は低く、成果についての評価も低いものの、労働組合がない事業所にも労使協議機関はある程度設置されている。

労使協議機関では、経営に関する事項を含め付議事項は多様であるが、付議事項の取扱いとして同意事項とするものは多くなく、賃金や労働時間に関しても3割に満たない。総じて、比較的多くが付議事項とする事項については同意ではなく協議までにとどめ、比較的多くが付議事項としない事項については付議してもできるだけ報告か意見聴取にとどめようとしているようである。(第3-2-2表)

第3-2-2表 労使協議機関の付議事項とその取扱い別事業所割合 (単位：%)

	付議事項である	付議事項でない				
		同意事項	協議事項	意見聴取事項	説明報告事項	
経営の基本方針	(71.1)	4.4	6.2	5.7	54.9	28.8
生産、販売等の基本計画	(67.0)	4.5	9.1	8.3	45.1	32.8
会社組織機構の新設改廃	(66.0)	3.8	11.4	8.0	42.8	33.9
新技術応用機器の導入等生産事務の合理化	(53.1)	4.9	12.5	10.1	25.6	46.8
採用・配置基準	(59.8)	5.2	14.1	9.9	30.5	40.1
昇進、昇格基準	(65.5)	9.0	17.0	12.4	27.1	34.4
配置転換、出向	(69.5)	13.1	20.1	11.1	25.2	30.4
教育訓練計画	(64.3)	8.7	14.6	16.4	24.5	35.6
一時帰休・人員整理・解雇	(72.7)	20.6	38.5	2.9	10.6	27.2
定年制	(78.1)	24.4	33.8	3.6	16.3	21.8
勤務態様の変更	(88.3)	24.9	43.9	6.3	13.3	11.6
労働時間・休日・休暇	(92.6)	27.4	47.5	5.5	12.2	7.3
育児休業制度・介護休業制度	(81.3)	21.8	38.5	5.6	15.4	18.5
賃金・一時金	(86.3)	25.8	42.2	3.8	14.5	13.6
時間外労働の賃金割増し率	(78.6)	23.8	37.8	3.2	13.8	21.2
退職手当・年金基準	(80.1)	21.2	38.8	3.6	16.4	19.8
職場の安全衛生	(88.2)	11.4	52.9	10.8	13.1	11.7
福利厚生	(87.4)	14.8	41.2	13.4	18.1	12.4
文化・体育・レジャー活動	(69.9)	10.8	31.5	11.7	15.8	30.0

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)

注1 () を付した「付議事項である」「付議事項でない」の数値は労使協議機関がある事業所を100とした場合の割合。() を付していない数字は、「付議事項である」事業所を100とした場合の割合。

注2 「不明」は省略した。

注3 付議事項の取扱い内容については以下のとおり。

同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項

協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項

意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

説明報告事項：従業員側に説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

また、中小企業では労働組合のある事業所が少ないが、労使協議機関、労働条件について会社と話し合う従業員組織、職場懇談会は、それぞれ労働組合と同程度以上の設置状況を示しており、労働組合がない場合でも多くの事業所でこれらを通じて労働社の意見を吸い上げ

ていることがうかがえる¹¹⁰。(第3-2-3表)

第3-2-3表 企業規模別労使協議機関等設置状況 (単位：%)

	労使協議機関		従業員組織(労働条件協議)		職場懇談会		労働組合	
	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年
規模計	41.8	37.3	14.4	(不明)	55.3	49.8	36.4	34.0
5,000人以上	77.9	80.8	18.7		72.2	72.3	85.9	81.6
1,000人～4,999人	66.1	64.6	16.5		64.5	53.8	72.8	66.3
300～900人	60.1	47.0	11.1		53.7	52.9	57.7	39.3
100～299人	37.3	35.0	21.1		49.1	47.0	24.4	29.9
50～99人	24.2	22.8	12.0		54.9	39.7	15.5	21.1
30～49人	16.5	10.4	8.7		48.6	46.5	5.8	4.7

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注1 「従業員組織欄(労働条件)協議」欄の数値は、1999年調査p23第18表により、従業員組織ありの割合に、従業員組織で「賃金、労働時間、職場環境などの労働諸条件に関して会社と話し合う」ものの割合を乗じて算出¹¹¹。2004年調査では何を協議するかは調査されていない。

注2 「労働組合」欄の数値は、1999年調査p7第1表、2004年調査p9第1表により算出。

(3) 有効に機能する前提としての労働組合

労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)では、労使協議機関のある事業所に対し、労使協議機関の制度、運用等についての問題点の有無を質問している。「問題点あり」としたのは27.1%の事業所であるが、問題点として多く挙げるのは、「マンネリに陥っている」47.6%、「合意事項の従業員への伝達が十分でない」39.2%、「運営のルールが確立していない」33.3%であり、「問題点あり」とするのは労使協議機関のある事業所の中の4分の1ほどではあるが、労使協議機関の形式化がうかがわれる。

組合員数1,000人以上の大規模労働組合と従業員数1,000人以上の大企業を対象とした調査¹¹²では、労働組合の47.2%、企業の34.8%が労使協議機関の制度、運用について問題点があるとし、「制度及び手続」の面、「運用及び効果」の面それぞれについて、労使が問題点として掲げる上位3つを示すと次のようになっている。

○ 制度及び手続

<労働組合> (特に問題はない 22.9%)

- ① 事前折衝で実質的に決まるので協議機関自体は形骸化 16.2%
- ② 付議事項の取扱い(説明、同意等)が曖昧である 12.4%

¹¹⁰ 労使協議制や従業員組織がある程度広く存在し、労働者の集団的な発言機構として一定の機能を果たしていることに注目し、「中小企業分野における労働組合自身による組織化が進展しないとすれば、企業経営に対する労働者の意見反映の機会を確保する観点から、既に存在する労働者の集団的発言機構の活性化とその法制面での支援が考慮されて良い」とする見解もある(佐藤1994: 34-35)。

¹¹¹ 従業員組織が会社と話し合う内容としては、「経営計画や経営方針について会社と話し合う」従業員組織の割合も調査されているが、ここでは労働条件に関するもの数値のみを用いている。

¹¹² 日本労働研究機構(1994)。「制度及び手続」面での問題ありとする有効回答数は労働組合105・企業122、「運用及び効果」面での問題ありとする有効回答数は労働組合107・企業115。

③ 付議すべき事項が多すぎる 11.4%

<企業> (特に問題はない 23.0%)

① 付議すべき事項の範囲が曖昧である 23.0%

② 付議事項の取扱い(説明、同意等)が曖昧である 22.1%

③ 事前折衝で実質的に決まるので協議機関自体は形骸化 22.1%

○ 運用及び効果

<労働組合> (特に問題はない 20.6%)

① 協議事項・内容が毎回同様で、マンネリ化している 26.2%

② 組合員の関心が薄い 15.0%

③ 合意内容の社内(従業員)への周知徹底が不十分である 14.0%

<企業> (特に問題はない 32.2%)

① 協議事項・内容が毎回同様で、マンネリ化している 41.7%

② 従業員の関心が薄い 31.3%

③ 合意内容の社内(従業員)への周知徹底が不十分である 18.3%

大企業・大規模労働組合についての調査であり、「問題なし」とする回答の方が高いものではあるが、団体交渉が労使協議機関での話し合いに取って代わる状況もある中、労使協議機関についても、事前折衝で実質的に決まるなど形骸化、マンネリ化し、その結果労働者の関心も薄れていっている兆候も一部で見られるようである。

労使協議機関の従業員代表は、労働組合がある事業所では「労働組合の代表者」78.9%、「従業員で互選された者(労働組合員も含む)」28.1%となっており、「使用者が指名した者」は3.6%と少ない(複数回答)¹¹³。しかし、労働組合のない事業所では「従業員で互選された者」が72.8%と多いが、「使用者が指名した者」も32.9%と相当程度多く、実質的に適切な協議が行われるか懸念されるケースもあると思われる。

労働組合がある場合には、労働組合は労使協議機関そのものに対する問題意識を有し、その改善や活性化に向けた取組を使用者側に提起することも期待できるが、労働組合がない場合に、使用者側で問題ありと感じていても果たしてどこまで改善や活性化を図ろうとするかは不透明である。協議の内容についても、労働組合がない場合には3分の1の労使協議機関で使用者により従業員代表の委員が指名されているが、このような場合にはどこまで協議の実効性があるか疑問が残る。

第1節3(3)イで示したとおり、労使コミュニケーションに関する機関・制度の設置状況も、それらについても評価も労働組合がある事業所の方が高い。

久本(2005:88-93)は、労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年)において労使協議制設置率の低下や大企業を中心とした労使協議制への評価の低下が見られることから、

¹¹³ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)。労働組合のない事業所の数値についても同様。

「労使協議制度は衰退もしくは停滞しているといってよい」としつつ、連合総合生活開発研究所が労働組合を対象に行った「90年代の労働者参加に関する調査」¹¹⁴によると近年の労使協議は明らかに活発化し深化している（制度化は進み、付議事項は拡大し、その取扱いも強化され、社長や副社長が新たに参加する傾向が見られる。）という方向の違う調査結果があることに関し、「総じていえば、労使協議は日本全体としては沈滞しつつも、組合活動がしっかりしている企業ではむしろ深化しているというのが実態なのではないだろうか」と結論付ける。

労使協議機関等は、労働組合がない場合には一定の労働組合代替効果が期待できるが、その設置率は低下し、関与の程度も同意事項が少ないなど抑えめなものとなっており、労働組合と異なり法令上の担保もなく、労働組合がある方がより効果的に運用される傾向が見られることを考えると、労働組合の存在（又は労働組合に転化し得る程度の基盤の存在）が労使協議機関等労働組合以外の機関を実効あるものとする前提と言えるようである。

2 法令による労働者の過半数代表制等

（1）概要

労働基準法等の労働分野の法律において、労使間の書面による協定の当事者や就業規則等の意見聴取の相手方として、労働者の過半数代表が登場する。多くの場合、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者がその過半数代表となる¹¹⁵。このように「過半数組合」を優先していることは、「労働組合の方が安定した組織であり、また労働者の意見を反映させやすいから」とされる（山川2003：15）。

過半数代表制は、労働基準法制定当初は同法第36条第1項の時間外労働・休日労働に関する協定の当事者、同法第90条第1項の就業規則の作成・変更の際の意見聴取の相手方としての過半数代表等数少ないものであったが、やがて、労働基準法のみならず、他の法令にも多く規定が見られるようになった（第1章4参照）。

過半数代表制の機能は、労使協定、労使協議、意見聴取、委員推薦に区分され、さらに過半数代表への通知を定める規定もあり、小寫（2000：56）によると、過半数代表制は約60件に上るとされる¹¹⁶。

¹¹⁴ 連合加盟の民間単産を通じて、1,196単組あてに郵送され、回答組合数639、有効回収率53.4%。1999年12月から2000年1月にかけて実施。連合総合生活開発研究所（2001）『労働組合の未来をさぐる』に収録されている。

¹¹⁵ 本章では、労働者の過半数で組織する労働組合を「過半数組合」といい、過半数組合がない場合に労働者の過半数を代表する者を「過半数代表者」という。そして、これらを合わせたものを「過半数代表」という。

¹¹⁶ このほか、小寫（1993）に過半数代表制の沿革と1992年3月時点の現状（参考資料として関係法令・通達も掲載されている。）が示されている。

(2) 労働基準法上の過半数代表

ア 労使協定・意見聴取の趣旨

労働基準法における過半数代表として一般的なものは、労働基準法第24条第1項の賃金控除協定、同法第36第1項の時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）、同法第90条第1項の就業規則作成・変更時の意見聴取等であろう。

労働基準法における労使協定は、「関係者の意思、経験、ノウハウなどを尊重して、一定の要件のもと、関係者間の了解に、特例や除外措置の内容決定を委ねる手法」であり、「労働法令によって課された特定の規制に対して、その除外または特例的な措置を可能とすることにあって、当該事業場等の事情をよく知る労使による自主的な判断を尊重する形式である」（諏訪2006：83）¹¹⁷とされる。

過半数組合又は過半数代表者との36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出れば、使用者は、労働者に労働基準法第32条等に定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は同法第35条の休日に労働させても、同法第32条等の違反として刑事上の責任を問われることはない。36協定の効力はこのような免罰効果であり、時間外労働等の「労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものである」（昭63.1.1基発第1号）と解されている。

また、就業規則の作成・変更時の意見聴取は、「従業員の代表者の意見を聞いたうえで、決定するのは、従業員の意見反映の道をつけることにより、決定内容の適正さが確保されるだけでなく、関係者である従業員の了解をより得やすいという点において、望ましい」ものであり、さらに、「使用者が従業員から個人的に意見を聞くだけでなく、従業員集団の意見を何らかの形で集約したのを知る機会」ともなり、「一種の「労使協議制」の規定であり、経営民主主義を目指すものだと理解することも可能である」（諏訪2006：90）とされる。

この意見聴取に関しては、過半数代表の意見を聴き、その意見を記した書面を添付して行政官庁に届け出なければならないが（労働基準法第89条及び第90条）、意見の内容が就業規則の全部又は一部について反対するものであってもそれ自体は就業規則の効力には影響がなく（昭24.3.28基発第373号）、同意が得られなくても「当該就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である」（昭25.3.15基収第525号）と解されている¹¹⁸。

¹¹⁷ 行政における労働基準法の立法担当者は36協定に関しては、「個々の労働者が余暇確保の為に8時間制の維持を主張することは困難であるから、此の法律では、労働者の団体意思による同意を条件として時間外労働を認めることとした」ものであり、「労働者の団体による開明された意思に基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し、8時間労働制の意義を実現するために必要であると考へられた」とする（寺本1948：237（漢字について旧字体を新字体とした。))。

¹¹⁸ 立法担当者は、「事業場内の社会的規範を使用者が一方的に定めるのは非立憲的である」とし、また、同意まで要することとするのは「労働協約の締結を法律で強制するのと同じ結果になる」ものであるから不適当で、「就業規則の作成について労働者の団体的参加の機会を保障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来てある」と説明する（寺本1948：353-355（漢字について旧字体を新字体とした。))。

イ 過半数代表者の選出方法等の明確化

このように、労働者の労働条件に大きな影響を及ぼす労使協定の制度であるが、その一方の協定当事者である労働者の過半数代表は、過半数組合を原則とし、過半数組合が存在しない場合には過半数代表者となる。

第1節2で見たように、日本の労働組合の組織率は長期にわたり低下し、特に小規模企業で働く労働者はほとんどが労働組合に加入していない。企業レベルで見ても従業員10人以上の企業で労働組合があるのは1割にも満たず、しかも、すべての事業所又は多くの事業所で一つの労働組合が従業員の過半数を組織しているとする（すなわち、各事業場において過半数組合として労使協定を締結できそうな）企業は6割程度であり¹¹⁹、労働組合があったとしても過半数代表者による場合は多い。したがって、日本における労働基準法の過半数代表は、大部分が過半数代表者である。

過半数組合の場合にも過半数か否かの判定手続（労働者の範囲、過半数の認定時期等）が明確に定められていないことや、労働組合としての活動と過半数組合としての活動が手続的に明確に区別されていないこと（組合員以外の意思を問う必要があるか等）が指摘されているが¹²⁰、「過半数代表者」についても法令上の規定が不十分であることが多数指摘されている。例えば次のようなものである¹²¹。

- ・ 過半数代表者は従業員の意見を代表する存在であるが、労働者の意見を集約する手続の規定がない¹²²。
- ・ 労使協定締結において労働者の意思を正確に反映していない場合の労使協定の効力が不明確¹²³
- ・ 締結された労使協定の取扱い（締結主体たる過半数代表者の死亡・退職の場合の労使協定の効力、解約の手続、協定の有効期間中に新たな過半数代表者が出現した場合の対応等）についての規定がない¹²⁴。

そもそも、過半数代表者の選出の手続きについてさえ、以下に示すように、1998年になって労働基準法施行規則が改正され（平成10年労働省令第45号）、過半数代表者の適格性や選出手続きが規定されるまでは、行政通達に基づく行政指導が行われていたにとどまる¹²⁵。

まず、1971年の労働省労働基準局長通達（昭46.9.27基発第665号）において、過半数代表者の選出方法については選挙又はそれに準ずる方法によることが望ましく、また、管理監督

¹¹⁹ 第3-1-7表の「すべての事業所で」+「多くの事業所で」。

¹²⁰ 毛塚（2000：14）

¹²¹ このほか、浜田（1989：12-17）において、過半数代表者は自然人に限られるのか、自然人の場合複数人ではどうか等多様な論点が提示されている。

¹²² 西谷（2004：340）

¹²³ 毛塚（2000：14）

¹²⁴ 野川（1998：116-117）

¹²⁵ そのため、選出手続の不備を問題点として指摘するものも多かったが、省令で一定の規定が置かれたこともあり、ここでは示していない。なお、以下1998年の省令改正までの選出手続に関する記述は、濱口（2004：485-487）を参照した。

者は労働者の代表者としては望ましくないことを示した。また、1978年の労働省労働基準局長通達（昭53.6.23基発第355号）では、労働者を代表する者を使用者が一方的に指名している場合、親睦会の代表者が労働者代表となっている場合、一定の役職者が自動的に労働者代表となることとされている場合、一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出することとされている場合、選挙又はこれに準ずる方法による場合であっても選出された者が事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者である場合には、適格性を欠くものとして扱い、真に労働者代表にふさわしい者が選出されるよう指導することとしていた。

労働基準法の本則中に週40時間労働制が定められた1987年労働基準法改正では、労使協定の締結等の一定の要件の下にフレックスタイム制や3か月単位の変形労働時間制が認められるなど過半数代表制の適用範囲が拡大された。この法改正に関する中央労働基準審議会での審議や国会の附帯決議を受け、1988年の改正法施行に係る労働省労働基準局長通達（昭63.1.1基発第1号）において、過半数代表者の適格性及び選出方法に関し、

- ・ 事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有する者など管理監督者ではないこと
- ・ その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業場の労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、当該事業場の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、労働者の投票、挙手等の方法により選出されること

と示された。

さらに、1998年労働基準法改正に先立つ労働基準法研究会報告や中央労働基準審議会の建議において労働者代表の選出方法、選出される者の職制上の地位等の適正化等に関する指摘がなされたことを受け、改正法の施行に併せた省令改正（平成10年労働省令第45号による改正）により、通達により示されていた内容が労働基準法施行規則で明確に示されることとなった。すなわち、同規則に第6条の2が追加され、過半数代表者は、

- ・ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・ 労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、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

のいずれにも該当する者とするのが省令上明示された。また、1999年の労働省労働基準局長通達では、「使用者の意向によって選出された者ではないこと」（平11.1.29基発第45号）や、「投票、挙手等」の「等」には、「労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する」こと（平11.3.31基発第169号）も示されている。

併せて、労働基準法施行規則第6条の2では、「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」の不利益取扱いも禁止された。この「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否等も含まれることが示されている（平11.1.29基発第45号）。

なお、最高裁も親睦団体の代表者が自動的に労働基準法の過半数代表者となることはできない旨の判決を下している。すなわち、親睦会の「代表者として自動的に本件36協定を締結したにすぎないときには、」その代表者は「労働組合の代表者でもなく、「労働者の過半数を代表する者」でもないから、本件36協定は無効というべきである」とした原審（東京高判平9.11.17労判729号44頁）の判断を是認し、上告を棄却したものである（最二小判平13.6.22労判808号11頁）。

ウ 過半数代表者の実態

このように、労働基準法に基づく過半数代表者については、法令上も判例上もその選出が適正に行われることが求められているが、現実にはどうか。

JILPT実態調査Ⅱは、ここ5年間に労働条件変更のため就業規則（社内規程を含む。）を変更した企業に対し、意見聴取の対象や対象が過半数代表者の場合の選任方法等を質問している。

まず、意見聴取の対象として、労働組合がある企業の3分の2は過半数組合の意見を聴き、4分の1が過半数代表者の意見を聴いているが、労働組合がない企業では過半数代表者の意見を聴くものが8割に満たず、「特に意見を聴かなかつた」とするものが16.9%にも達している。過半数代表者の適切な選任という以前の問題である¹²⁶。（第3-2-4表）

第3-2-4表 就業規則変更時の意見聴取（単位：％）

	過半数組合の意見を聴いた	従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた	特に意見を聴かなかつた	無回答
計	10.4	69.1	15.0	5.5
労働組合あり	66.8	25.8	5.2	2.2
労働組合なし	-	77.0	16.9	6.2

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

過半数代表者の意見を聴いたとする企業（労働組合のある企業の25.8％、ない企業の77.0％）に対し、過半数代表者の選任方法を尋ねると、①「選挙」、②「信任」、③④「話し合い」のように労働者の意思が反映される形で選任しているケースが6割である。1995年調査（企業規模50人以上を対象）では社員会等の代表者が過半数代表者となるケースや事業主の指名によるケースが過半数であったが、これと比較すると、より規模の小さい企業（企業規模

¹²⁶ 企業規模10人以上の企業に対する調査であり、就業規則の作成単位が事業場単位であることを考えると、常時10人未満の労働者を使用し就業規則の作成義務がない事業場のみで構成されている企業が含まれている可能性は否定できないが、それを考慮しても相当に多いと思われる。

10人以下)を対象にしているにもかかわらず2004年のJILPT実態調査Ⅱではこれらは3割に減少しており、労働基準法施行規則第6条の2の追加以前より適正化が進んでいるようである。(第3-2-5表)

第3-2-5表 過半数代表者の選出方法 (単位：%)

	①選挙	②信任	③全従業員の話し合い	④一定の従業員の話し合い	⑤社員会等の代表者	⑥事業主の指名	その他	不明又は無回答
2004 計	16.9	16.0	14.8	13.5	17.1	13.1	4.0	4.8
労組有	53.3	21.2	3.7	3.7	1.0	12.9	1.6	2.6
労組無	14.6	15.6	15.5	14.1	18.1	13.1	4.1	4.9
従業員 50人未満	14.4	11.6	18.1	14.1	18.7	12.6	5.0	5.5
規模 50～99人	21.2	26.1	8.7	8.6	12.7	18.3	0.8	3.5
100～299人	22.9	28.6	5.5	14.9	13.6	10.5	1.3	2.7
300～999人	27.0	24.2	1.7	16.0	13.6	12.0	3.0	2.4
1000人以上	37.2	32.9	3.0	11.1	5.8	6.9	1.4	1.6
1995(36) 計	12.9	項目	30.2		23.6	30.3	2.0	1.0
労組有	39.6	なし	47.5		12.9	0	0	0
労組無	12.2		29.7		23.9	31.1	2.0	1.1
1995(就規) 計	8.2	項目	26.8		25.7	29.0	8.7	1.5
労組有	8.2	なし	55.6		27.9	4.9	0	3.3
労組無	8.2		26.0		25.7	29.7	9.0	1.5
(参考：1988)	19.9	23.1	16.9	9.6	16.6	12.4	1.4	0.1

資料出所：2004年調査 JILPT実態調査Ⅱ（企業規模10人以上）

1995年調査 日本労働研究機構（1996）（企業規模50人以上）

1988年調査 全国労働基準関係団体連合会（1989）¹²⁷

注1 選択肢は2004年調査の調査票では次のような記述であり、これはほぼ1988年調査の調査票に準じたものとなっている（1988年調査では⑤「社員会等の代表者」の部分が「従業員等の代表者が自動的に、労働者代表となる慣行となっている」であった。）。

①選挙＝選挙（従業員が投票により選出するもの）

②信任＝信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明するもの）

③全従業員の話合い＝全従業員が集まって話し合いにより選出

④一定の従業員の話合い＝職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話し合いにより選出

⑤社員会等の代表者＝社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている。

⑥事業主の指名＝事業主（又は労務担当者）が指名

注2 1995年調査では特に「信任」の選択肢を設けていない。また、話し合いを全従業員か一定の従業員かで区分していない。

注3 1995年調査では36協定締結の相手方と就業規則作成・改訂時の従業員の意見聴取方法とともに質問しており、前者を「1995(36)」欄に、後者を「1995(就規)」欄に表示¹²⁸。

¹²⁷ この調査は、過半数代表者の選出の適正化について中央労働基準審議会の建議や衆参両院の社会労働委員会の附帯決議で指摘されたことを受けた労働省からの委託により（社）全国労働基準関係団体連合会が36協定締結や就業規則変更時の過半数代表者等に限定して行ったものであるが、労使関係に関する多様な調査項目の一部である1995年調査や2004年調査と並べて数値を比較した場合、回答者が過半数代表者の選出に当たり適切な対応を行っている者に偏っている可能性があると思われるため、ここでは参考として数値を計上するにとどめる。以下の表で「(参考：1988)」として掲げている数値についても同様。なお、この調査は、全国の製造業、建設業、運輸業、商業・サービス業において、過半数代表者が選出されている3,000事業場を対象とした調査で、1988年9月に実施。871事業場から回答（労働者代表対象の調査も行っており、回答数は826）。

¹²⁸ 日本労働研究機構（1996：340-341、381）により、締結や意見聴取の相手方が労働組合であるもの、36協定や就業規則なしとするもの、就業規則に関し「従業員の意見はきかない」とするもの（労働組合のない企業で13.2%に上る。）を除外して算出した数値を表示。

しかし、JILPT実態調査Ⅱによりその実態をさらに見ると、一概に適正化が進んでいるとは言えないようである。

選出方法を②「信任」とする場合にあらかじめ定められた「特定の候補者」の選出方法は、第3-2-6表のように必ずしも適正とは言えず、6割の企業が実質的に⑤「社員会等の代表者」や⑥「事業主の指名」とほとんど変わるところはない。第3-2-6表の「特定の従業員が自動的に候補者となる慣行」の「特定の従業員」が誰であるかまでは調査されていないが、推して知るべしであろう。また、②「信任」で選ぶ場合の方法は「投票」13.6%（無記名3.6%、記名10.0%）、「挙手」27.5%、「拍手」17.0%、「回覧板」19.1%、「特段の異議の申出がない限り信任」21.6%と分かれているが、あらかじめ特定された候補者（しかも事業主の指名や慣行で自ずと決まっている者）が存在する中、無記名による投票以外であれば、何らかの形であえて異を唱えることは現実的に困難であり、「法令上過半数代表者が必要でこのような手続が必要だ」というのであれば、この候補者でさほどの問題もあるまいし、追認する」というのが大半の意識なのではあるまいか。

第3-2-6表 「信任」の場合の「特定の候補者」の選出方法（単位：%）

	事業主（又は労務担当）が指名	従業員会等の代表者が自動的に候補者となる慣行	特定の従業員が自動的に候補者となる慣行	その他	無回答
計	26.5	36.3	15.0	10.4	11.9

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注1 「その他」は、「会社と前任者の協議」、「前任者が指名」、「従業員の話合い」、「選考委員会による」、「最大職員を有する部署から代表を選ぶ」、「本社勤務の一般職員」、「各部から選ばれた世話人が候補を推薦」、「最年長の従業員」等（JILPT実態調査Ⅱ：25）

注2 労働組合ありの回答数が7件と少ないため、労働組合の有無別は表に示していない。

①「選挙」の場合の選挙方法については、「無記名投票」53.0%、「記名投票」4.4%、「挙手」42.3%であり、適切に行われているようであるが、特定の候補者を定めるのか、その場合その候補者の選出方法はどうか等は不明であり、②「信任」の状況を踏まえると、複数人の候補者がいたとしてもその候補者は②「信任」の場合と同様の選出方法ではないのか等、労働者の意見を適切に反映できる選出方法となっているかどうかには懸念が残る。

③「全従業員の話合い」の場合や④「一定の従業員の話合い」の場合には、過半数代表者の候補が誰によりどのように提案されるのか（例えば、職場のオピニオンリーダーなど誰もが認める者をみんなが口にするのか、会社にとって無難な者になるように使用者に仕組まれているようなことはないか）等具体的なあり方は不明であり、会社側の意向が反映される選出システムになっているのではないかと懸念が残る。

特に、④「一定の従業員の話合い」において「一定の従業員」が「各職場の長」とするものが6割を超えており（第3-2-7表）、「職場の長」の具体的内容が不明であるものの、実質的に会社側の意向を反映した代表者選定がシステム化されているケースが相当程度存在すると考えられる。

第3-2-7表「一定の従業員の話し合い」の場合の「一定の従業員」の範囲（単位：％）

	各職場の長	各職場で選挙、話し合い等により選出された者	その他	無回答
計	64.7	17.7	1.4	16.1

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 労働組合ありの回答数が1件のみであったため、労働組合の有無別は表に示していない。

このような選出方法を経て実際に過半数代表者となった社員については、「一般の従業員」33.0％及び「係長・主任クラス」39.1％で7割を超えているが、「部（課）長クラス」が13.7％、「工場長・支店長等」が5.9％となっており、これらの中には労働基準法施行規則第6条の2で排除している管理監督者が過半数代表者となっているケースも少なからず存在すると考えられる。（第3-2-8表）

第3-2-8表 「過半数代表者」となった従業員の属性（単位：％）

	一般の従業員	係長・主任クラス	部（課）長クラス	工場長、支店長等	無回答
計	33.0	39.1	13.7	5.9	8.3
労働組合あり	48.7	28.7	18.3	1.3	2.8
労働組合なし	32.0	39.8	13.4	6.2	8.6

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 「工場長、支店長等」は「工場長、支店長等事業場の責任者又はこれに準ずる者」

また、過半数代表者選出の頻度は「就業規則の変更の都度」46.1％、「任期を決めて選任」30.2％（その任期は「9か月超1年以下」51.4％、「1年超」48.0％）となっている。

そして、このように選出された過半数代表者から就業規則の変更に際して意見や希望が表明されるのは、過半数組合の場合の半分程度と推測されるが¹²⁹（第3-2-9表）、意見の内容は不明である。過半数代表者は代表者であってもあくまでも労働者個人であり、変更案の中に明らかに不適當な部分があるか、その者を支える基盤が労働組合に準ずる程度に強固であるか、その者が相当に意思強固であるような場合を除くと、過半数組合の場合と同程度に意見が表明されることは期待できないと考えるのが常識的であろう¹³⁰。ただし、表明された意

¹²⁹ 「過半数組合」「過半数代表者」別の数値は不明であるが、「労働組合あり」（意見聴取の対象が過半数組合の場合が多い）の数値46.1％と「労働組合なし」（意見聴取の対象が過半数労働者であるはず）の数値21.5％とを比較（第3-2-9表）

¹³⁰ 道幸（2000：79）は、過半数代表者による場合は、「従業員「代表制」とはいえ結局従業員個人となり、同人の選出、権限、保護等につき問題が少なくない。また、協議過程に関する法的なチェックも困難であり、効果的な集団的協議はほとんど不可能といえる」とまで指摘する。また、西谷（2004：340-341）は、「労働組合のバックアップなしに一人の労働者が様々な問題について労働者の意見を代弁しているとは信じるのは困難である。要するに過半数代表制は著しく形骸化し、法律のタテマエと実態が大きく乖離しているのである」とする。このような考えが常識的であると思われる。さらに、西谷（2004：341-342）は、ヨーロッパ諸国の従業員代表制は産業別労働組合のバックアップを受けることによって機能するが日本にはそのような条件はなく、日本の企業風土から労働者が企業と対立してでも労働者の利益の貫徹を図るのはいかに制度を整備しても困難であり、日本で従業員代表制度を整備してもその労働条件規制力には大きい限界がある旨指摘する。

見に対しては、会社側は、過半数組合の場合と同様に修正、検討等の対応を講じているが(第3-2-10表)、これもまた、過半数組合が意見を述べた場合と同様の重みを持って意見を受け止め、対応が講じられていると考えるのは現実的ではなからう。

第3-2-9表 就業規則改訂案に対しての意見や希望の表明の有無 (単位：%)

	就業規則の内容について意見が表明されたことがある	就業規則に規定のない労働条件等への希望が表明されたことがある(注)	特段の希望・意見が表明されたことはない	無回答
計	26.0	6.1	62.5	5.4
労働組合あり	46.1	5.0	48.8	0.2
労働組合なし	21.5	6.3	65.7	6.5

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 「就業規則自体については意見がなかったが、就業規則に規定のない労働条件や就業環境について希望が表明されたことがある」

第3-2-10表 「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」場合の表明された意見への対応 (単位：%)

	意見どおり修正した	意見どおりではないが一部修正した	修正はしなかったが、その後の検討課題とした	過半数組合や従業員の過半数代表者に説明して理解を得た	そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した(注1)
計	9.2	43.8	11.4	29.7	5.1
労働組合あり	5.0	36.2	9.2	46.9	-
労働組合なし	11.2	47.7	12.5	21.1	7.5

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注1 「特に過半数組合や従業員の過半数代表者には説明することなく、そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した」

注2 このほか「合意を目指すことなく過半数組合や従業員の過半数代表者に一応説明した上で、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ、就業規則を提出させた」「その他」等の選択肢もあるが、0.1%~1.5%と少なく、省略した。

以上見たとおり、過半数代表者の選出方法は一見適正化が進んでいるようであるが、さらに詳細にその内容を調べると、実質的に会社側の意向に沿った者や社員会の代表者等必ずしもそのまま過半数代表者とするには適切ではない者が過半数代表者となるケースが相当程度存在することがわかり、必ずしも適切に選出された代表者によって労働者の意見が適切に反映される仕組みになっているとは言い難い。むしろ、使用者の行動として、省令で規定されたこともあり選出方法については外形上の適正さを整備するが、その一方で使用者にとって安心できる労働者が選出されるように工夫しているようにも思える。

労働基準行政の第一線で監督指導業務に従事する立場にある労働基準監督官の半数近くが「労基法等の規制を緩めながら、労使自治の拡大として労働者代表による労使協定制が増えること」について「望ましくない」と回答しているが¹³¹、そのことが、「現在の労使関係の実情

¹³¹ 「望ましい」9.3%、「望ましくない」47.6%、「どちらとも言えない」41.2%、不明1.9%。全労働省労働組合が2003年1月～3月に実施。選択式の設問に回答した労働基準監督官1,133人の回答を集約したもの。全労働省労働組合(2004)に掲載されている。

を前提とすれば、労使対等の立場にたった真の意味の労使協定とはなりえず、労働者にとって不利益になることを日々の監督業務を通じて実感していることを示してい¹³²るのであるとすれば、その回答は、事業所に対するアンケート調査から選出手続について抱く懸念をより強いものとする。

労使協定がなく、また、就業規則に関する意見聴取も行われないうケースや、過半数代表者が選出されていないケースに比べれば、曲がりなりにも過半数代表者が選出されていることは「まし」なのかもしれない。また、適正に選出されても単に形式的に同意するだけという場合もあれば、選出の適正さに欠けたとしても、労働者の意見を集約して使用者と協議し労働条件に関する決定に反映させる場合もあり得る。その意味で、選出の適正さがすなわち労働者の意見の適切な反映を意味するものでもない。しかし、使用者の決定が形式的な手続きを経てそのまま労働者の了解が得られたものとしてお墨付きが与えられる可能性を少しでも低減させるためにも、過半数代表者が労働基準法施行規則で定める適正な方法で選出され、過半数代表者に対する不利益取扱いが禁止されることは、(省令であるから当然ではあるが)最低限必要なものである。そして、労働者の意見がより反映できる仕組みとなるよう、各職場において取組がなされていくことが期待される。

3 法令による労使の委員会

中小企業においては労働組合のない場合が大部分であることから、労働基準法における過半数代表の大部分は過半数代表者である。しかし、過半数代表者については、かねてから制度面・運用面における問題点が指摘されてきており、現状からも、適正に選出され適切に労働者の意見が反映されているのかどうか懸念される状態にある。そのような中、過半数代表制を発展させて常設の労働者代表委員会を設置すべきとの提案¹³³や、労働組合がない企業においても労働条件について使用者と話し合いを行っている従業員組織が存在していることに着目し、既に存在する従業員組織の活性化とその法制面での支援を図るべきとの提案¹³⁴もなされている¹³⁵。

このような労働者代表制度のための常設的な機関に関する提案が見られる中、法制面においては、労働者と使用者とで構成される常設的な委員会という形で労働者の集団的な意見を反映させる仕組みが展開されてきた。

労使による委員会を設置し、企業内の体制を整備した上で、労使の自主的な取組により目的達成を進めていくという仕組みとして、例えば、労働時間の短縮に関して、労働時間の短

¹³² 全労働省労働組合 (2004 : 21-22)

¹³³ 西谷 (1989 : 10-15)

¹³⁴ 佐藤 (1994 : 34-35)

¹³⁵ このほか、小嶋 (1987) による、労働者の過半数代表を事業所代表とし、これに憲法第28条や不当労働行為の適用を認めようという「実に大胆な問題提起」(西谷1989 : 2) もある。

縮の促進に関する臨時措置法第7条の「労働時間短縮推進委員会」（以下「時短委員会」という。平成17年法律第108号による改正により「労働時間等設定改善委員会」となった。）があり、労働安全衛生に関して、労働安全衛生法第17条の「安全委員会」、同法第18条の「衛生委員会」及び同法第19条の「安全衛生委員会」がある¹³⁶ほか、当事者である労働者の意思を反映させつつ事業主の行動をチェックするものとして、労働者の貯蓄金の保全措置の一類型としての「預金保全委員会」等もある（賃金の支払の確保等に関する法律施行規則第2条及び第5条の2）。

さらに、労働基準法第38条の4では、企画業務型裁量労働制の導入要件としても「労使委員会」が設定されている。

このような労使委員会を事業所内における労働者の利益を代表する仕組みとして注目し、労使委員会における労働者代表の民主的な選出を過渡的措置として、将来的には、常設の労働者代表機関を展望する考えも示されている（野川1998：146-147）。

（1）時短委員会

「時短委員会」（平成17年法律第108号による改正前）は、「事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間の短縮を図るための措置その他労働時間の短縮に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする」事業場ごとの委員会であり、委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。この過半数代表者についても、労働基準法施行規則第6条の2と同様の規定が置かれている（平成18年厚生労働省令第9号による改正前の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則第1条）。

時短委員会の委員の5分の4以上の多数による議決は労働基準法の労働時間に関する規定についての労使協定等の特例が認められ、時短委員会の決議が労使協定等に代替する。

時短委員会に関しては、その設置を労働基準監督署長に届け出ることが決議を労使協定等に代替させる要件の一つであった（平成15年法律第104号による改正により2004年からその要件は廃止された。）ことから、その設置届出件数として設置状況を把握することができるが、1992年9月の法施行から2003年末までの累計で581件（各年別では7件から108件まで差がある。）となっており、さほど多くはない。（第3-2-11表）

また、36協定に代替する決議についても労働基準監督署長への届出が必要であるが、実績はほとんどない（同表）。時短委員会は、労使協定の特例措置等を期待して設置されたわけではなく、企業における労働時間短縮の体制整備の一環として、労使で労働時間に関する多様

¹³⁶ これら委員会との関係は必ずしも明らかではないが、厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）によると、労使協議機関がある事業所のうち、その下部機関としての専門機関がある事業所65.3%について、専門委員会の種類を見ると、「安全衛生委員会」が87.3%、「休日・労働時間委員会」が27.0%と多く、特に安全衛生関係では事業所内の専門委員会と法令上の委員会とを一体的に運営している例もあるのではないかとと思われる。

な措置や問題点について協議する場の設定という意味が大きいと言える。

第3-2-11表 時短委員会の設置及び36協定に代替する決議の状況 (単位：件)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
設置届	44	92	108	7	17	9	57	42	75	22	89	19	—
決議届	7	22	8	10	6	3	2	1	2	0	9	2	3

資料出所：厚生労働省「労働基準監督年報」各年

注1 「設置届」は「労働時間短縮推進委員会設置届」、「決議届」は「時間外労働・休日労働に関する決議届」

注2 平成15年法律第104号による改正により、2004年から時短委員会の設置に係る届出義務は免除された。

(2) 安全衛生委員会等

「安全委員会」は、労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること等について調査審議し、事業者に対し意見を述べるものであり、一定の業種に属する常時50人以上（業種によっては100人以上）の労働者を使用する事業場に設置が義務付けられ、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。「衛生委員会」は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること等について調査審議し、事業者に対し意見を述べるものであり、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに設置が義務付けられ、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。この2つの委員会をともに設置しなければならない場合には、「安全衛生委員会」として設置することができ、これについても同様に、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員について過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦が必要である。

厚生労働省「労働安全衛生基本調査」（2000年）¹³⁷によると、50人以上規模の事業所の中で「安全衛生委員会等」（安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会）の設置ありが74.2%、設置なしが25.8%となっている。

また、連合総合生活開発研究所（2002）によると、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の労働者の代表者である委員について会社の指名による企業が32.3%（労働組合も社員会等の従業員組織もない企業では70.5%）に上る。

この安全衛生委員会等については、厚生労働大臣が定める「第10次労働災害防止計画」（2003年3月）において、安全衛生委員会について、「その活動は必ずしも活発ではなく、ま

¹³⁷ 「労働安全衛生基本調査」（2000年）は、安全委員会の設置義務がある業種を含む産業に属する常用労働者10人以上の民営事業所から抽出した約12,000事業所を対象とし、2000年10月31日現在の状況を調査。有効回答率78.3%。併せて労働者調査も実施。

なお、調査対象の業種と安全委員会の設置義務がある業種がすべて一致するものではない。

た、労働安全衛生法令で期待されている機能が十分果たせているとは言い難い状況にある」との認識が示されている（平成17年法律第108号による改正により、これら委員会への付議事項の拡大等が行われた。）。

（３）時短委員会から労働時間等設定改善委員会へ

平成17年法律第108号により労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法、労働安全衛生法等の一部改正が行われた（2006年4月1日施行。「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」という題名も「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改められた。）。

これにより、「時短委員会」が「労働時間等設定改善委員会」となり、広く労働時間等の設定（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めること）の改善に関する事項を取り扱うこととなった。また、50人以上規模事業場に設置義務のある衛生委員会が、（議長となる委員を含め）委員の半数について過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていること等の要件を満たせば、過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）との労使協定により、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすこととされた（安全衛生委員会の場合も同様）。なお、この過半数代表者についても、労働基準法施行規則第6条の2と同様の規定が置かれている（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則第1条）。

この法改正は、「事業場における労働時間等の設定の改善を効果的に進めるためには、個々の労使の話合いが十分に行われる体制の整備が不可欠」であり、委員会の新設を促すことが適当であるが、既存の「委員会を労働時間等設定改善委員会として活用できる余地があれば、それを可能とするような措置を講じることによって労働時間等設定改善委員会の設置を促進することが適当である」¹³⁸との考えによるものである。

このように、「時短委員会」から「労働時間等設定改善委員会」への変化は、労働時間の短縮に関する事項からより幅広い事項に検討対象を広げ、既存の制度を活用して設置の拡大も図り、労働者の健康と生活の保護という点で密接に関係する労働衛生と労働時間等について関連付けた検討を促すという点で、当事者たる労働者の参加による労働条件の決定を一層拡大する方向での制度改正であると思われる。

（４）企画業務型裁量労働制に係る労使委員会

1998年の労働基準法改正で導入された企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）では、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）」の設置をその導入の前提となる要件とし

¹³⁸ 労働政策審議会建議「今後の労働時間対策について」（2004年12月17日）

ている¹³⁹。

この労使委員会の委員の半数は過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）に任期を定めて指名されることが必要である（委員を指名する者が過半数代表者の場合には労働基準法施行規則第6条の2が適用される。）。

そして、労使委員会の委員の5分の4以上の多数決¹⁴⁰で対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、本人の同意が必要である旨等を決議し、労働基準監督署長へ届け出た場合に、企画業務型裁量労働制が導入できるものであり、制度導入それ自体や制度設計という重要な部分に労働者の集団的な意思が反映され、労働者が労働条件の決定に関与するシステムとなっている。

さらに、時短委員会（それを引き継ぐ労働時間等設定改善委員会）の場合と同様¹⁴¹、労使委員会の委員の5分の4以上の多数による決議は労働基準法の労働時間に関する規定についての労使協定等の特例が認められ、労使委員会の決議が労使協定等に代替する。

労使委員会の行う決議等の状況は第3-2-12表のとおりであるが、2003年の36協定代替決議の急増の要因は不明であるものの、企画業務型裁量労働制のための労使委員会の枠を超えて、労働時間全般についての労使委員会という性格を帯びつつあるのではないかと推察される。

第3-2-12表 労使委員会の設置・活動状況（単位：件）

	2000	2001	2002	2003	2004
企画業務型裁量労働制に関する決議届	103	146	213	315	971
労使委員会設置届	95	105	128	165	-
時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届	3	9	15	632	535

資料出所：厚生労働省「労働基準監督年報」各年

注 平成15年法律第104号による改正により、2004年から労使委員会の設置に係る届出義務は免除された。

労使委員会の委員を指名する過半数代表が「過半数労働者」であるのは16.2%で、その過半数代表者の選出方法については「選挙・投票」「信任・挙手」が9割を超えるなど、第3-

¹³⁹ 厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（2006年1月27日）では、「現行の企画業務型裁量労働制においては労使委員会制度が、また、専門業務型裁量労働制においては労使協定制도가とられている。この違いは、制度の対象者の範囲が明確でないものについては、企業の実態に即しつつ労使が対等な立場で協議して決めることが必要であるとの考えによるものである」と説明する。経緯面に着目すれば、（企画業務型裁量労働制に係る法）「改正の準備段階において、企画業務型裁量労働制が、特にホワイトカラー労働者について、労働時間規制の大幅な緩和をもたらすものであることから、その濫用の恐れに対する懸念が強く寄せられたことを考慮し、労使協定制以上に労働者の意見を十分に反映した慎重な審議に基づいて企画業務型裁量労働制の導入を決定することとしたことによる」（川田2003：35-36）と説明される。

¹⁴⁰ 制度創設当初は委員全員の合意が必要であったが、2003年の法改正で「5分の4以上」に引き下げられた（(1)の時短委員会やこの労使委員会の労使協定代替決議についても同様）。4分の3以上の場合は労働者委員（偶数の場合）の賛否が半々に分かれても使用者委員全員が賛成すれば合計4分の3で決議が成立するが、5分の4以上であれば、「片一方が全員賛成した場合、もう片一方が過半数が賛成しなければ導入できない」（第156回通常国会での改正法案審議における厚生労働省労働基準局長の答弁）ものであり、労働者委員の過半数の賛成が確保されることになる。

¹⁴¹ 労働基準法第39条第6項ただし書（年次有給休暇中の賃金を健康保険の標準報酬日額とすることについての労使協定）については時短委員会（労働時間等設定改善委員会）には認められていない。

2-5表と比べても選出手続は相当に適正なものとなっている（もともと、候補者の選出方法等は不明である。）。また、過半数代表者となった者の役職を第3-2-8表と比べた場合、選出方法ほど大きな違いはないが、課長相当職以上が少なく、係長・主任相当職以下が多くなっている。（第3-2-13表）

第3-2-13表 過半数代表者の選出方法等
（労使委員会の労働者委員を指名する過半数代表者）

		件数	構成比
労働者委員が過半数代表者に指名されたもの		98件	100%
過半数代表者の選出方法	選挙・投票	54件	55.1%
	信任・挙手	35件	35.7%
	話合い	3件	3.1%
	その他・無記入（注2）	6件	6.1%
過半数代表者の役職	部長職相当以上	2件	2.0%
	課長職相当以上	10件	10.2%
	係長・主任職相当以上	14件	14.3%
	一般の労働者	63件	64.3%
	無記入	9件	9.2%

資料出所：第48回労働政策審議会労働条件分科会（2005年12月20日）資料

（2005年7月1日～9月30日に労働基準監督署に届出のあった企画業務型裁量労働制に関する決議届を分析したもの。厚生労働省労働基準局監督課調べ）

注1 届出件数の合計606件のうち労働者委員が「過半数組合」に指名されたものが508件（83.8%）であった。

注2 「その他・無記入」の内訳は、「社員の推薦」1件、「書面の同意書による」1件、無記入4件

（5）労働契約法制研究会最終報告における労使委員会

厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月15日）では、現行の過半数代表制のうち過半数代表者に関して、「就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなる中では、一人の代表者が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難になってきている」ほか、常設的なものではないため、例えば時間外労働に関する協定締結の場合でも「当該代表者がその事業場における時間外労働の実際の運用を確認すること等は期待し難い」と問題点を指摘する。さらに、上記(1)の時短委員会及び(4)の労使委員会に関しても、「必ずしも多様な利益を代表する者が労働者委員になることが保証されているわけではない」と指摘する。

そして、「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」として、常設的な「労使委員会が設置され、当該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が促進されるようにすること」を提言する。

報告書に示されている労使委員会の姿は次のようなものである。

<労使委員会の在り方>

○ 委員の選出

- ・ 委員の半数以上が当該事業場の労働者を代表する者
- ・ 委員の選出手続を現在の過半数代表者の選出手続に比してより明確化
- ・ 多様な労働者の利益をできる限り公正に代表できるような委員の選出方法（例：当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出）
- ・ 委員の任期を設定

○ 委員の責務

- ・ 選出された労働者委員は当該事業場のすべての労働者を公正に代表するようにしなければならない。

○ 不利益取扱いの禁止

- ・ 使用者は委員であること等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。

○ その他

- ・ 労使委員会の決議の有効期間を設定
- ・ 労使委員会の開催方法は労使委員会の決議により決定
- ・ その他、労使委員会が当該事業場の多様な労働者の利益を公正に代表でき、労使当事者が実質的に対等な立場で交渉できるようにするという観点から、とるべき方策を検討することが必要

<労使委員会制度の活用>

○ 活用案

労使委員会が設置され、そこにおいて合意が得られている場合等には労働契約法制において一定の効果を与えることが適当。例えば、

- ・ 就業規則の変更の際に、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労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議がある場合に変更の合理性を推定
- ・ 労使委員会における事前協議や苦情処理等が適正に行われた場合には、そのことが配置転換、出向、解雇等の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明確化

○ 活用方法検討に当たっての留意事項

- ・ 労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないような仕組みとすることが必要
- ・ 労働協約とは異なり当然に個々の労働者を拘束したり、それ単独で権利義務を設定したりするものではないことに留意が必要

○ 労使委員会の決議

- ・ 必要な要件を課した上で、労使委員会の決議を企画業務型裁量労働制における労使委員会の決議に代替
- ・ 労使委員会の決議に労働基準法第36条の労使協定等に代わる効力を付与

労使委員会制度を含めた労使協議の在り方については、関係審議会の場における労働契約法制に関する検討の中で更に検討が進められることが期待される。

4 むすび

日本の企業では、労働組合がある場合にもない場合にも、労使のコミュニケーションを図るため、労使協議機関等の機関や制度が多数存在している。特に、労働組合がない場合には、労使協議機関等が一定の労働組合類似の機能を担うこともあり得る¹⁴²。しかし、それらについては労働組合と異なり法的な位置付けはされておらず、法的な保護もなく、制度の運用状況をチェックする仕組みもない。結局のところ、労働組合がある事業所において、労使が協議して制度を作り上げ、運用しているという状況が、労使協議機関等の各種制度を効果的なものとしているのではないか。

労働基準法の過半数代表制も「過半数組合」でなく「過半数代表者」の場合に以前から問題点が指摘されてきた。過半数代表者の選出方法等については労働基準法施行規則に明記されるなどの措置が講じられてきているが、(過半数代表者を選任しないケース、必要な労使協定がない、就業規則の変更時意見聴取をしないなどのケースよりはましであるものの、) 会社の指名によるなど、なお不適切な状況が見られる。労働者の労働条件に多大な影響を及ぼす労使協定や意見聴取の当事者でもある過半数代表者の選出については、常にその適正化ということが留意される必要がある。

もともと、適正に選出されたとしても、法的に保護された労働組合が集約された意見を踏まえて対応できる過半数組合の場合と比較すれば、特に過半数に満たない労働組合さえもない場合には、後ろ盾を持たない普通の労働者である一個人が使用者に堂々と意見を述べることができるかと想像するのは現実的ではない。そのため、選出の適正さと同時に、省令で規定された不利益取扱いの禁止のような制度的なものを含め、過半数代表者が活動しやすい枠組みが作られていくことが望まれる。

労使委員会の形であってもこのような点は本質的には変わるところはなく、労働組合がない場合にも、適正に選出された複数の委員が多数の意見を適切に反映した意見を使用者に

¹⁴² 特に、労働組合がない企業では、業務上のラインを通じた従業員の要望や不満の把握を主とし、それを補完するために労使協議制、従業員組織等の従業員が集団として意見を表明する諸制度や、自己申告制度、提案制度等の従業員が個人として意見を表明する諸制度が重層的に配置されていることが示されている（都留2002：212）。

堂々と述べやすい仕組みとなるよう、制度が構築されていくことが必要である¹⁴³。

第3節 小括

1 相対的弱者である労働者

大多数の労働者が使用者との関係では弱者であるのは厳然たる事実である。個人によって程度の差があったとしても、また、正社員であれ非正社員であれ、基本的には同様である。労働条件決定の個別化と言ひ、労働者の自己決定と言つても、大多数の労働者が使用者と対等な立場で議論し交渉できるはずがない¹⁴⁴。使用者も、議論や交渉に臨む姿勢は自ずと労働組合に対する場合とは違いが生じよう。あたかも労働者個人が使用者と対等な立場で交渉できる主体であるかのように仮定して議論が行われるならば、それは労働者にとって不幸な結論しかもたらさない。労働者個人が使用者と向き合う際にはそのようなことが想起されなければならない。

労働者に、多くの仲間たちの労働条件に影響が及ぶような代表性を背負わせるには、そのようなことを大前提として押さえておかなければならない。

過半数代表者となるかもしれない個々の具体的な労働者にとっては、ひょっとしたら例外的かもしれない個別具体的な事例がすべてである。過半数代表者として、自らの心に誠実に対応したならば使用者の逆鱗に触れるかもしれない。使用者は微笑みながら巧妙に（又はあからさまに）報復措置を講じるかもしれない。労働組合ではないから不当労働行為は問題にならず、民法の一般条項に頼るにしても時間も費用もかかるし主張が認められる保証もない。現実的な対応は泣き寝入りであるかもしれない。いや、最も現実的な対応は、過半数代表者になってしまったら、最初から使用者の提案に異を唱えないことだ。労使間の力関係の中で、過半数代表者による過半数代表制は形骸化せざるを得ない。

使用者から一目置かれ、対等に意見交換できているように見える労働者も、いつ使用者にとって煙たい存在に変わってしまうかはわからないし、各事業所にいるのかどうかもわからないそのような存在を前提にした議論はできない。いかに環境が変わり、使用者と対等の立場で交渉でき、真に自律的に働くことができ、場合によっては転職も独立もさほど難しくない例外的労働者が登場しようとも、それは個別具体的な例外的な話でしかない。

¹⁴³ 労働行政に従事する公務労働者の立場からの提言として、全労働省労働組合（2005）。なお、該当部分はⅡ 2 であるが、ホームページ掲載版（http://www.zenrodo.com/zen_t/zen_t_shu/2005_11.htm）ではB2となっている（2006年3月13日現在）。

¹⁴⁴ 斎藤（2004：166）は次のような熊沢誠の発言を紹介している。「目標管理による評価制度は自己申告に基づくということですが、額面通りに成立させるためには、上司と部下が本当に対等の立場で話し合える環境が前提になります。日本の企業社会でそれが可能でしょうか。エリートからどのみち逆らえない制度を押しつけられても、ノンエリートはそのことをみじめだと感じ囚われ続けてはやっていけない。心の中で何らかの自己肯定をすることで適応していくのです。“チャレンジ精神”に欠けると見做されれば事態は悪化しますから、“強制された自律性”さえ発揮せざるを得ません。」

個々の労働者の相対的な弱さを前提とした憲法第27条及び第28条の下、労働条件の決定に関する議論や制度設計は、労働者が弱者であるということを基本的な前提として行うことが必要である。適正に選出された過半数代表者や労働者委員であったとしても、それだけで労使対等な立場で議論し交渉できると想像することは現実的ではない。

2 労働者の意見の反映

弱い立場にある労働者を使用者と対等な立場に近づけるとともに、労働条件、労働環境等の改善を図るためには、憲法に保障された労働基本権を背景とし、労使対等の立場での交渉の促進を通じた労働者の地位の向上を目的とする労働組合法等の法令上も各種の保護が与えられている労働組合によることが最も効果的である。

現在、労働組合は、組織面でも活動面でも必ずしも多くの労働者の期待に応えたものとは言いが、労働者にとっての労働組合の必要性・重要性は今更改めて強調するまでもない。労働組合が、多くの労働者の共感を得られる存在となり、数という意味でも労働者の多様性という意味でも多くの労働者の団結の下¹⁴⁵、憲法以下の法令による保護を背景に、労使協定等の法定事項に加え、労使で定めるべき制度の決定も、各制度の運用の適正化やトラブルの予防・処理にも、労働者に関する個別的決定を伴う場合にはその決定に関連しても、労働者を取り巻く様々な場面でその役割を十分に果たすことができるものとなるのが、労働条件決定システムを民主的かつ効果的に機能させるための基本である。

しかし、特に規模の小さい企業の労働者を中心に多数の労働者が労働組合と無縁であるという事実があるのも厳然たる事実であり、労働条件決定に関する議論や制度設計はその事実を前提にして行われることが必要である。すなわち、労働組合がない状態をどう補完し、労働組合がある状態に少しでも近づけるためにどのような方法が考えられるかという視点からの議論や制度設計である。

最低基準を法律で定めるのは当然のことながら、最低基準についての例外を認める枠組みについても、労働組合がない状態を念頭に置きつつ、事実上使用者が一方的に定めたものに労働者も同意したかのような外形を整え¹⁴⁶、安易に最低基準を下回ることに資するものとなってしまうと、多様な労働者の意見が適切に反映できるものとなるよう、法律で適正に設定することが必要である。

労働条件決定システムは、労働組合が多様な労働者の意見を適切に反映して使用者と適切

¹⁴⁵ 中村（2005：44）は、労働組合の縮小傾向に対抗するには「未組織企業の経営者や従業員に会いに行き、未組織労働者の不満（長時間労働や休日・休暇のとれにくさ、仕事のきつさ、労使間のコミュニケーションの悪さなどが大きな問題であった）をすいあげ、彼らが抱く組合加入への過大なコスト意識を正し、支持者を広げていくという地道な方法しか残されていないように思える」とする。地道な方法こそ王道なのであろう。

¹⁴⁶ 「ドイツの判例・学説が最も強く警戒しているのが、事実上使用者（団体）が単独で決定したことが、形式上は集団的に「合意」されたものとして通用していくという事態であるが、それこそがまさに現在の日本で広く見られる状態ではないだろうか。」（西谷2004：334）

に交渉できる状態を想定しつつも、もう一方では、労働組合がない事業所の労働者が、労働組合がある状態に少しでも近付いていけるようなものとなるように定められることが必要である。

参考文献等

- NHK放送文化研究所編（2004）『現代日本人の意識構造 [第六版]』日本放送出版協会
- 芦部信喜（高橋和之補訂）（2002）『憲法第三版』（岩波書店）
- 呉 学殊（2002）「労働組合の結成と活動」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 26-40
- 呉 学殊（2004）「パートタイマーの組織化と意見反映システム」『日本労働研究雑誌』第527号pp. 31-47
- 呉 学殊・小川慎一（2002）「労働組合の結成・活動、組合員の評価と労使関係」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 41-49
- 小川慎一（2002）「新規労働組合の結成・活動と企業の対応」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 50-63
- 小倉昌男（1999）『経営学』日経BP社
- 川田琢之（2003）「過半数代表制・労使委員会制度総論」東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』有斐閣pp. 33-61（第1章総則前注）
- 木村琢磨（1991）「非典型労働者に対する労働組合の関わり」及び「就業形態の多様化と労働組合」『多様な就業形態の組合せと労使関係に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所pp. 68-76及びpp. 103-116
- 熊沢 誠（1993）『新編民主主義は工場の門前で立ちすくむ』社会思想社
- 熊沢 誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店
- 熊沢 誠（2003）『リストラとワークシェアリング』岩波書店
- 久米郁男（2005）『労働政治』中央公論新社
- 桑原靖夫（1983）「労働組合の産業的基盤」日本労働協会編『80年代の労働関係』日本労働協会pp. 510-541
- 毛塚勝利（2000）「「労使委員会」の可能性と企業別組合の新たな役割」『日本労働研究雑誌』第485号pp. 13-26
- 神代和欣（1988）「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』第326号pp. 29-39
- 厚生労働省労働基準局編（2005a）『改訂新版労働基準法』（上・下）労務行政
- 厚生労働省労働基準局編（2005b）『労働基準法解釈総覧（第12版）』労働調査会
- 小嶋典明（1987）「労使自治とその法理」『日本労働協会雑誌』第333号pp. 13-23
- 小嶋典明（1993）「わが国の従業員代表制（過半数代表制）の沿革と現状」及び参考資料1）、2）『従業員代表制を考える（上巻）』日本労働研究機構調査研究報告書No.38 pp. 9-32, 152-203
- 小嶋典明（2000）「従業員代表制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻利益代表システムと団結権』有斐閣pp. 50-65

- 財団法人社会経済生産性本部労使関係常任委員会編（1999）『職場と企業の労使関係の再構築』
- 財団法人社会経済生産性本部2006年1月5日付け発表資料『労使関係特別委員会「これからの労使協議制のあり方に関するアンケート調査」中間報告』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（1992）『労働組合への期待と効果』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（2002）『中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究報告書』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（2003）『「労働組合に関する意識調査」報告書』
- 斎藤貴男（2004）『機会不平等』文藝春秋（文庫版）
- 佐藤博樹（1994）「未組織企業における労使関係」『日本労働研究雑誌』第416号pp. 24-35
- 佐藤博樹（2002）「職場における不平、不満の実態とその解決行動」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 143-152
- 社団法人全国労働基準関係団体連合会（1989）『労使協定における過半数代表者に関する調査研究会報告』
- 菅野和夫（1998）「職業生活と法」『岩波講座現代の法12職業生活と法』岩波書店pp. 3-39
- 菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法 [補訂版]』有斐閣
- 菅野和夫（2005）『労働法（第7版）』弘文堂
- 諏訪康雄（2006）『労使コミュニケーションと法』JILPT（第43回労働通信教育講座労働法コースNo. 4）
- 全国労働組合総連合（2004）『2004-2005年度運動方針』
- 全国労働組合総連合（2005）『1年間の到達点と大会方針の補強』
- 全国労働組合総連合（2005）『全労連組織拡大強化中期計画・第二次案』
- 全労働省労働組合（2004）「労働基準監督官に聞いた「労働基準監督行政の克服すべき課題」」『季刊労働行政研究』③pp. 16-25
- 全労働省労働組合（2005）「「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」に対する全労働の考え方」『季刊労働行政研究』⑦pp. 1-8
- 橘木俊詔・野田知彦（1993）「賃金、労働条件と労働組合」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 195-216
- 田中雅行（2003）「労働組合の有無別にみた賃金改定の状況について」厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計調査月報』第645号pp. 10-22
- 都留 康（1996）「サンプル調査結果の分析」『無組合企業の労使関係』日本労働研究機構調査研究報告書No.88pp. 42-188
- 都留 康（2002）『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社
- 都留 康（2003）「日本の雇用システムと労使関係」『関西経協』第57巻第12号pp. 4-10
- 寺本廣作（1948）『労働基準法解説』時事通信社（日本立法資料全集別巻46としての復刻版）

- (1998、信山社)による。)
- 道幸哲也 (2000)「団体交渉権の法的構造」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻 利益代表システムと団結権』有斐閣pp. 66-84
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2004)『Business Labor Trend 2004年4月号』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005)『従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査 (I)－』調査シリーズNo.4 (本文・脚注で「JILPT実態調査I」と表記)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005)『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査 (II)－』調査シリーズNo.5 (本文・脚注で「JILPT実態調査II」と表記)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005a)『パートタイマーと正社員の均衡処遇』労働政策研究報告書No.34
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005b)『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』資料シリーズNo.9
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005c)『Business Labor Trend 2005年10月号』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2006)『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書No.48
- 富田安信 (1993)「離職率と労働組合の発言効果」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 173-193
- 直井春夫・成川美恵子 (1994)「紛争解決システムとしての労働委員会」『中央労働時報』第868号pp. 30-35
- 長峰登記夫 (2003)「コミュニティ・ユニオン運動の20年」『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局pp. 37-84
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 (1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所
- 中村圭介 (2005)「縮む労働組合」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 27-46
- 西谷 敏 (1989)「過半数代表と労働者代表委員会」『日本労働協会雑誌』第356号pp. 2-15
- 西谷 敏 (1992)『労働法における個人と集団』有斐閣
- 西谷 敏 (2004)『規制が支える自己決定』法律文化社
- 日本労働組合総連合会 (2005)『2006～2007年度運動方針』
- 日本労働組合総連合会 (2005)『組合づくり・第3次アクションプラン21』
- 日本労働組合総連合会 (2005)『組合づくり・第3次アクションプラン21「2005～2007組織拡大目標」について』
- 日本労働研究機構 (1993a)『従業員代表制を考える (上巻)』調査研究報告書No.38

- 日本労働研究機構（1993b）『労働組合組織率低下の規定要因』調査研究報告書No.43
- 日本労働研究機構（1994）『労使協議制の研究』調査研究報告書No.51
- 日本労働研究機構（1996）『無組合企業の労使関係』調査研究報告書No.88
- 日本労働研究機構（2002）『労働組合の結成と経営危機等への対応』調査研究報告書No.150
- 野川 忍（1998）「変貌する労働者代表」『岩波講座現代の法12職業生活と法』岩波書店
pp. 103-159
- 野田知彦（2002）「労働組合は役に立っていなかったのか」『日本労働研究雑誌』第501号
pp. 68-70
- 野田知彦（2005）「労働組合の効果」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 71-84
- 濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房
- 浜田富士郎（1989）「改正労基法と過半数代表制」『季刊労働法』第152号pp. 6-17
- 浜村 彰（2003）「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局pp. 17-35
- 原ひろみ（2003）「組合は何のために」『「労働組合に関する意識調査」報告書』連合総合生活開発研究所pp. 118-134
- 原ひろみ・佐藤博樹（2005）「組合支持と権利理解」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 47-70
- 久本憲夫（2005）「労使協議の実態」久本憲夫・電機総研編『企業が割れる！電機産業に何がおこったか』日本評論社
- 藤村博之（2004）「労働組合は本当に役立っているのか」『日本労働研究雑誌』第525号
pp. 78-81
- 藤村博之（2006）「労使コミュニケーションの現状と課題」『日本労働研究雑誌』第546号
pp. 23-36
- リチャード・B・フリーマン、マーカス・E・レビック（1989）「支柱が揺れる？」『日本労働協会雑誌』第361号pp. 2-18（川喜多喬訳）
- コリン・J・ボイルズ（1993）「女性の組合意識と加行動」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 31-53
- 本田一成（2005a）「日本サービス・流通労働組合連合」『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』JILPT資料シリーズNo.9 pp. 29-54
- 本田一成（2005b）「パートタイマーの組織化の意義」『日本労働研究雑誌』第544号 pp. 60-73
- 間淵領吾（2005）「労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 123-145
- 三浦まり（2005）「連合の政策参加」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生

か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 169-192
山川隆一（2003）『雇用関係法〔第3版〕』新世社
連合評価委員会（2003）『連合評価委員会最終報告』
労働省労政局労働法規課編著（1999）『四訂新版労働組合法労働関係調整法』労務行政研究
所
その他本文・脚注に記載の行政による各種調査報告及び研究会報告等

第4章 労働関係の変化と法システムのあり方

第4章 労働関係の変化と法システムのあり方

はじめに

本章では、サブテーマ研究「労働関係の変化と法システムのあり方に関する研究」の成果をとりまとめている¹。

ポスト工業化やグローバル化の社会趨勢のなかで、労働関係は世界的に大きく変化しており、これに呼応して労働関係を規制する労働法のあり方も大きな変容期にある。日本の労働立法だけをみても、労基法改正による企画業務型裁量労働制の導入（1998年）、労働者派遣法・職業安定法改正による労働者派遣事業・民間職業紹介事業の原則自由化（1999年）、個別労働関係紛争解決促進法による個別労働紛争解決のサポート体制の整備（2001年）、次世代育成支援対策推進法による子育て支援の促進（2003年）、労働審判法による個別労働紛争解決のための労働審判制度の導入（2004年）、高年齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用確保措置の義務づけ（2004年）など、その変化の動きは速い。また、間接差別の禁止を盛り込んだ男女雇用機会均等法改正、労働契約をめぐる法的ルールを明文化することを目的とした労働契約法制の在り方の検討、新しい自律的な労働時間制度の導入等を図る労働時間法制改革（労基法改正）などの大きな改革案も、現在国会で審議され、あるいは労働政策審議会で労働関係の実態を踏まえた検討が行われている。このような労働法制の変化は、日本だけにとどまらず、先進諸国にある程度共通してみられる動きである。

かつての労働法は、19世紀から20世紀にかけての工業社会のなかで社会的に中心となった無期・フルタイム・集团的・従属労働者を対象とし、これに対し国家が一律に規範を設定するという性格をもったものであったといわれている。これに対し、近年の社会変化は、従来の労働法のあり方の機能不全をもたらし、労働法システムの根本的な改革を迫っている。

そこで、本研究は、社会経済構造の変化に適応するために主要国において生じている労働関係や労働法の変化を、その背景も含めて考察し、日本との比較検討、法哲学、政治哲学、労働史、法と経済学といった分野からの分析、さらに日本企業の実態調査も行い、広く労働関係の変化に対応できる新たな労働法のモデル（基本的枠組み）の提示を試み、労働条件決定システムに係る法制の検討にあたっての政策的含意を得ようというものである。

¹ 研究の成果は、労働政策研究報告書No.55「労働関係の変化と法システムのあり方」に取りまとめている。同報告書の執筆者は、次のとおり（かっこ内は所属及び執筆担当部分）。水町勇一郎（東京大学社会科学研究所助教授、総論「法学からの考察」、日本判例）、宇野重規（東京大学社会科学研究所助教授、政治哲学からの考察）、中村尚志（東京大学社会科学研究所助教授、歴史からの考察）、飯田高（成蹊大学法学部助教授、法と経済学からの考察）、奥田香子（京都府立大学福祉社会学部助教授、フランス）、橋本陽子（学習院大学法学部教授、ドイツ）、桑村裕美子（東京大学法学部助手、ドイツ）、神吉知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科博士課程、イギリス）、長谷川珠子（日本学術振興会特別研究員、アメリカ）、上村俊一（労働政策研究・研修機構統括研究員、日本立法）、堀田聡子（東京大学社会科学研究所助手、日本企業の実態）、平澤純子（労働政策研究・研修機構研究員、日本企業の実態）。

第1節 研究の進め方

この研究においては、様々な学問分野における研究、諸外国の労働法制の動態、日本企業の労働関係の実態などを勘案しつつ、分析・考察の基軸として、次の2つの仮説を立てた。

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

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

なお、仮説1における「分権」化とは、労使交渉・協議のレベルが集権的なもの（例えば産業レベルの労使交渉）から分権的なもの（企業・事業場レベルでの労使交渉）に移行する動きだけでなく、法律による集権的な決定・規律から当事者の交渉による柔軟な決定にシフトする動きをも含んだ、広い概念である。また、仮説2における分権的な「交渉・コミュニケーションの場」とは、使用者と労働組合の団体交渉・労使協議だけでなく、企業委員会、事業所委員会、労使委員会など法律によって定められた従業員代表組織、企業によって設けられた苦情処理、紛争解決、情報集約・情報提供制度など、多様なものを包摂する概念である。このような広い概念を用いて多様な動きを動的に比較分析することによって、個別分散的に発生しているようにもみえる現象を包括的に捉えてその意味を相対的に把握することができ、その比較分析を通じて重要な政策的インプリケーションを導き出すことが可能になる。もちろん、諸外国と日本の制度を比較するにあたっては、それぞれの具体的な制度のあり方やその歴史的・社会的背景が異なることに十分な注意を払い、分析を行った。

この研究では、この2つの仮説を軸として、次の3つを柱とする分析・考察を行った。

第1に、法学、政治哲学、労働史、法と経済学という複数の学問分野から、労働関係の変化をめぐる問題について考察し、2つの仮説がもつ理論的な意味を明らかにすることである。その目的は、新たな法システムの理論的基盤を複数の視点から探究し、さらに検証されるべき具体的課題を明らかにすることにある。

第2に、諸外国の労働関係・労働法の動態を分析し、2つの仮説の妥当性やその背景にある諸制度を各国ごとに検証することである。ここでは、フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、日本の5か国を研究対象とした。その考察にあたっては、各国の歴史的背景や社会的基盤の違い等に細心の注意を払いながら、各国が直面している現実の課題や諸改革をヒアリング等を通じて動的に分析することに努めた。これによって、労働関係の変化に対応する法システムの具体的なモデルやその制度的枠組みを明らかにすることを試みた。

第3に、日本企業の労働関係・労使関係の実態を調査し、日本企業における2つの仮説の妥当性や意味を検証することである。新たな法システムを構想するにあたっては、その適用

対象となる日本企業の実態を知り、そこでの問題点を克服しつつ実態との親和性をもちうる規範システムを設計することが重要になる。ここでは特に、企業規模、労働組合の有無・数、事業の性質等の点で多様になるよう配慮しながら調査対象企業を6社選択し、各社に繰り返し聞き取り調査を行いながら綿密な分析を加えていった。

以上のような3つの観点からの分析・考察を踏まえ、変化に対応しうる新たな労働法のモデルを理論的に析出するという作業を行った。

第2節 法学、政治哲学、労働史、法と経済学からの考察

1 法学からの考察

法学からの考察においては、法学、とりわけ近年の社会変化のなかで新たに提唱されている2つの法学的アプローチフランスを中心に提唱されている「法の手続化」理論²とアメリカで提唱されている「構造的アプローチ」³から、この2つの仮説のもつ含意と課題が明らかにされた。簡潔に述べれば、第1の仮説（決定のレベル）については、複雑化・不確実化した社会において正統性を支える新たな理性として「手続的理性」が重視されるという観点からも、今日の複雑で根の深い問題を効率的に解決し利益を生み出すという「経済的効率性」の観点からも、問題にかかわる当事者による分権的な交渉・コミュニケーションが重要になる。もっとも、そこでは集権的な決定がすべて否定されるわけではなく、分権的決定と集権的決定をいかに棲み分け、いかにバランスをとっていくかが課題となる。第2の仮説（決定のプロセス）については、複数の視点から自由に討議をし調整をすることに新たな理

² 「法の「手続化」理論の大きな意義・特徴は、実体的・抽象的な規範をア priori に設定することを避け、空間的・内容的・時間的に広く開かれた交渉において柔軟な議論（「内省」）が行われることによって問題の認識・解決が図られるというプロセス（「手続」）自体に「合理性」を見出している点にある」（労働政策研究報告書No. 55 第1章第1節1(3)）。「手続的規制モデル」を具体的に制度化するうえでは、大きく2つの柱がある。「第1の柱は、手続的理性を制度化するための当事者への義務の設定である。この義務として、例えば、①関係当事者に広く情報を公開する義務、②開かれた交渉を行う義務、③問題の解決案のみならずその案がもたらす諸効果をも含めたシナリオを提示・説明する義務、④決定後もその決定の調査・評価を行う義務などが挙げられており、これらの諸義務が当事者に課されることによって手続化の制度的枠組みが形作られるものとされている。第2の柱は、これらの諸義務の下で問題の認識・解決が図られることを援助・誘導するための制度的措置・資源の提供である。例えば、①問題の認識・解決に際し当事者によって合理的な手続が踏まれたか否かをチェックするための裁判所によるコントロール、②複雑化・多層化する問題を当事者が適確に認識し問題解決のシナリオを描けるようにするための専門家・専門機関によるサポート、③手続化の帰趨が当事者の財政能力に左右されないようにするための公的基金による財政的援助等が、手続化の円滑な実現のために必要な措置として挙げられている」（同 第1章第1節1(4)）。

³ アメリカのSusan Sturm（コロンビア大学）を中心に主張されている。そのポイントは、「1つは、このアプローチでは、法律や裁判所が定める明確な実体的ルールではなく、現場で生じている具体的な問題を解決していくための「手続」が重視されていることである。特にここでは、①関連する情報の収集・共有、②問題の発見・認識、③問題の実効的解決のためのシステムの構築、④問題解決の実践、⑤その評価・問題の再発見といったプロセスが実効的に（かつ循環的に）機能していることが重視される。そして、その手続のなかで、関係当事者がそれぞれの文脈に応じて主体的に法を作り出していくものとされている。もう1つのポイントは、複数の主体が相互に連携しあいながら、既存の枠組みを越えて、問題を根本的に解決していくことである。Sturmは、この問題解決にかかわる主体として、特に、裁判所（法的規範）、職場（労働者を含む内部手続）、および、その両者をつなぐ仲介者の三者をあげ、これらの主体の相互作用によって、問題を根本的に解決していくことが重要であるとしている」（労働政策研究報告書No. 55 第1章第1節2(2)）。

性（「手続的理性」）を見出すという観点からも、労働者の本音を引き出して不満や問題を解消しやる気を高めるという観点からも、個別の交渉・決定ではなく、少数者の意見・利益をも踏まえた集团的・文脈的決定が重視されている。ただし、その具体的な法制度設計のあり方については、両アプローチの間で一致をみえていない点もある。

2 政治哲学からの考察

政治哲学からの考察においては、労働関係の変化を、政治哲学の視点から一より具体的にいえば中間集団と「社会的なもの」⁴の再編という文脈において一考察した。その変化を端的に表現すれば、市民革命によってばらばらになりかけた諸個人を「社会保険」というテクノロジーで再組織化した「福祉国家」が、1970年代以降のリスクの多様化・個人化のなかでその基盤（社会的連帯）を失いかけている。そこで、現在多くの国々に共通して大きな役割を担うようになっているのが、諸個人のあり方の多様性に適合しつつ、個人により多くの社会的紐帯を提供する「中間団体」（労使交渉、地方自治体、NGO・NPO、家族など）である。これを2つの仮説との関係でみると、決定レベルの分権化（仮説1）は、社会の個別化・多様化のなかでよりきめの細かい対応を求める動きとして当然のものといえる。また、決定のプロセス（仮説2）については、①現在の社会においてもっとも貴重な社会権とは社会的紐帯への権利であり、社会的関係性を欠いた個別の交渉ではそれを実現できない。②その場合も、社会的関係性とはあくまでそこに属する個人の権利をよりよく実現するためのものであり、そこでの決定において、単純に多数者の意見が優先されてはならず、むしろ多様な少数者の意見がより重視されてしかるべきであることが示されている。

3 労働史からの考察

労働史の視点からは、日本における集团的労使関係のあゆみをその起源にまで遡って検討し、現代における労使交渉の歴史的前提を明らかにすることが試みられた。特にここでは、日本における集团的労使関係が、日露戦争前後における間接管理から直接管理への移行、第一次世界大戦後の工場委員会体制（労使懇談会制度）の成立、第二次世界大戦後の企業別工職混合組合の登場という3つの段階を経て展開してきたことが明らかにされた。この歴史的経緯を経て形成された日本の集团的労使関係の特徴としては、①企業別の「分権的」な関係の原点が既に戦前に形成されていたこと、②戦前に培われた基盤のうえで戦後誕生・増加していった労働組合は工職混合組合の形態をとり工員と職員を広く包摂するものであったが、そこで組織化されたのは正規従業員であったこと、③日本の労働者組織は使用者のイニシアチヴで再編・組織化されていったという歴史的経緯をもち、そこでは経営家族的イデオロギーの下で労働者個人の視点が弱い（経営家族に包摂されている）といった点が、指摘される。

⁴ 「中間集団」とは、国家と個人の間にある集団一般のこと、「社会的なもの」とは、諸個人を社会へと組織化する原理のことを意味する。

2つの仮説に即していうと、日本の労使関係は既に分権化されたものとして形成されており（もともと、それは使用者による懐柔と組織化によって形成されたものである）（仮説1）、ここでは、伝統的には集団的決定が重視されている（しかし、そこには非正規従業員は含まれず、正規従業員についても労働者個人の視点が弱い）といえる。

4 法と経済学からの考察

法と経済学の観点からの考察では、「分権化」と「集団化」を理論的に接合し、システム構築の指針を探ることが試みられた。そこではまず、①価値観や嗜好が多様化している社会では、「分権的」な交渉・決定の方が多様な選好にきめ細かく対応できるため望ましく（オートの分権化定理）、また、②労使の協力によって双方の利益（協力的余剰）を高める交渉ができ、リピート・プレイヤーとしての効率化や交渉や管理にかかるコスト（取引費用）の削減を図ることもできる点で、「集団的」な交渉・決定は利点をもつことが示された。そして、「分権化」と「集団化」の相互関係について、「分権的」交渉のレベルを適切に設定することが「集団」の機能を十全に発揮させるための条件であるとし、具体的には、交渉事項が多く労働者の利益にかかわる性質（公共財的性質）をもつ場合には、その決定権限があるところ（例えば事業場で決定される事項について事業場レベル）で交渉を行うことが望ましいことが明らかにされた。さらに、この分権的で集団的な交渉を支える法制度として、①企業において柔軟な交渉が自主的に行われるよう促すこと、②交渉当事者が非協調的な態度（戦略的行動）をとることによって生じる非効率を防ぐために当事者に誠実交渉義務や情報提供義務を課すこと、③組織化や交渉がうまくいかなかった場合に労働者を実効的に救済する制度を整備すること、そして、④分権化によって失われがちな情報流通を補完するシステム（専門の仲介者を媒介とした情報ネットワークなど）を整備すること、が重要であることが示された。

第3節 比較法

1 フランス

フランスでは、伝統的に、法律の詳細な規定や産業別の労働協約⁵によって労働条件等が決定されるという集権的な土壌が存在していた。しかし、特に1980年代以降、その「分権

⁵ フランスには「代表的労働組合（syndicats représentatifs）」という制度があり、労働協約制度においては、原則として代表的労働組合のみに労働協約・協定の交渉・締結権が認められ、また代表的労働組合の一つでも署名をすればその適用範囲内の労働者全てに労働協約が適用されるというモデルが採用されている。そのため、当該組合に代表性（représentativité）が認められるかどうかは協約締結等においては重要になる。代表性は、現行法上、①全国レベルで代表的と認められている5つの労働組合及びそれに加盟している労働組合と、②労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明した労働組合に付与されることになっている。實際上重要なのは、前者であり、現在、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CFTC（キリスト教労働者同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFE-CGC（幹部職員総同盟）の5つに、全国レベルでの代表性が認められている（本報告書第2章第1節、奥田執筆部分）。

化」が進んでいる（仮説1）。それは、①法律による一律の規制から労使交渉による柔軟な規制への移行、②産業別交渉から企業レベルでの交渉・協議への重心の移動という大きく2つの形で生じている。もっとも、すべての事項について一方通行で分権化が進んでいるわけではない。分権化にあたっては、法律や産業別協約で規制の基本的な目的・方向性や枠組みが定められ、その具体化や補充を分権的な交渉によって行うという例が多く、また、健康や安全など労働者の基本的権利は分権化によっても侵害されてはならないとされている。決定のプロセス（仮説2）に関しては、「集団」が重視されており、法律規制の個別合意による解除（オプトアウト）は認められていない。なお、2004年法は、労働協約の正統性を高めるために「過半数原則」（過半数を獲得した代表的組合は少数派の代表的組合が締結した労働協約の適用を拒否できる、あるいは、過半数を獲得した代表的組合が締結した労働協約の適用を認めるという原則）を導入した。ただし、その基盤・前提として、手続面では、①団体交渉は少数派を含むすべての代表的組合を同一のテーブルに招集して行われる、②企業委員会等の従業員代表の選出は比例代表制選挙によって行われ少数者も選出されやすくなっているという点で、少数者の参加が保障されており、また、実体面でも、①締結された労働協約は少数者をも含めすべての労働者に平等に適用される、②多数者の決定によっても侵害されない労働者の基本的権利や個人的領域の保障がなされている点で、少数者の権利・利益が尊重される制度となっている。

2 ドイツ

ドイツでは、伝統的に、企業外に存在する産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた⁶。これに対し、1980年代以降、①産業別労働協約の開放条項⁷による事業所協定への委任、②特定企業を対象とした労働協約の増加という形で、決定レベルの「分権化」が進んでいる（これに加えて労働協約に開かれた法律規定⁸も増加している）（仮説1）。もっとも、この「分権化」は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この集権的レベルでの方向性・枠組み決定を離れて分権化すること（例えば「事業所の雇用同盟」⁹）は現時点では認められていない。また、労働協約は基本法上の平等原則に直接拘束され、事業所協定は裁判所による公正（相当性、合目的性）審査に

⁶ 事業所委員会は、事業所組織法に基づき、事業所レベルに設けられる従業員代表組織である。5人以上の労働者を雇用する事業所に設置される。委員は全従業員の選挙によって選出される。使用者と事業所委員会との間で締結される協定は事業所協定と呼ばれる。企業レベルでは、共同決定法により、従業員200人以上の企業に設置される監査役会において、その構成員を同数の労働者代表（労働者重役）と株主代表から構成することとなっている。

⁷ 労働協約で規制されている、または通常規制されている賃金その他の労働条件は事業所協定の対象とすることはできない。ただし、労働協約が補充的な事業所協定を明示的に認めている場合はこの限りではない。これが、労働協約の開放条項である。

⁸ 有利・不利にかかわらず、労働協約による逸脱を認める法律規定。

⁹ 事業所レベルで、労働者が労働協約の定める労働条件を下回る労働条件を受け入れる代わりに、雇用保障を得る、使用者との間の合意。連邦労働裁判所は、1999年、労働組合の団結権を侵害するものとして、労働組合が使用者に対して差止請求できることを認めた。

服するものとされており、これらに反する分権的決定は拘束力をもたない。決定プロセス（仮説2）については、個々の労働者の力の弱さを考慮してなお「集団」が重視されており、法律規定・労働協約・事業所協定の基準を下回る個別契約の効力は認められていない（高学歴・高資格労働者についても同様である）。また、集団的決定における少数者の意見・利益への配慮は、労働協約においては任意加入（参加の自由）と平等権の保障、事業所協定においては比例代表制選挙など多様な利益が反映されるような制度的保障と裁判所による公正審査の形で、法的に制度化されている。

3 イギリス

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意（契約）に求められていた¹⁰。これに対し、1980年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され労働組合の権利が法的に制約されていくなかで、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。これは決定のレベル（仮説1）という視点からみると、産業別の労働協約から全国一律の法律に変化したという意味では「集権化」の動きといえる。しかし、今日では、この中間集団なき集権的決定システムの機能不全も指摘されるようになってきている。法律で個別の権利を保障しても、集団的な基盤・後押しがないところでは、その実現（実効性の確保）は困難であることが指摘されているのである。そこで、現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、2つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。1つは、労働組合による団体交渉の促進であり¹¹、もう1つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である¹²。これらの集団的チャンネルが実際にどれくらいの影響力をもちうるかは未だ定かでないが、制度的には再「分権化」を模索する動きと捉えることもできよう。決定のプロセス（仮説2）については、労働時間規制について個別の同意による規制解除（オプトアウト）が認められるなど、個人を重視したものとなっている。しかし、集団的なチャンネルを築こうとする立法や学説の動きもある。また、その集

¹⁰ 「イギリスの労働協約には、日本のように労働協約に規範的効力や一般的拘束力が与えられていない。したがって、労働協約が最低基準効を有することはない。協約の条件が個別雇用関係の内容となるには、組合員か非組合員であるかを問わず、個別契約中に労働協約の条件を契約内容に取り込む橋渡し条項が必要とされる」（労働政策研究報告書No.55 第2章第3節1(1)イ）。

¹¹ 1999年雇用法により、労働組合の法定承認手続きが復活した。労働組合の承認とは、使用者による団体交渉のための一定範囲の組合の承認である。労働組合の承認は任意になされるのが原則であるところ、過去の一時期、1970年代に法定承認制度があった。復活した制度においては、21人以上の労働者を雇用する企業において、独立した労働組合が中央仲裁委員会（CAC）から承認を要求する命令を取得することを可能にした。ただし、この制度における強制承認は、当事者の合意による拡大がなされない限り、賃金、労働時間、休暇に関する交渉に限定される。

¹² 2004年被用者情報提供・協議規則（The Information and Consultation of Employees Regulations 2004, SI 2004/3426）による。これはEC指令“Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees”を国内法化したものである。この指令は、加盟国に対して、使用者から労働者に対する情報提供および協議の実現に向けての手段を定めることを求めるものである。

团的チャンネルでは、労働協約の拘束力の根拠は労働者個人の同意に求められている、情報提供・協議制度における代表者は全被用者による直接選挙によって選出されるという形で、少数者の利益や参加が確保されるシステムとなっている。

4 アメリカ

アメリカでは¹³、1930年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集团的労使関係が形成されていた¹⁴。しかし、1960年代以降、労働組合が徐々に衰退していくなかで¹⁵、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになる¹⁶。これは決定のレベル（仮説1）という点では、「集権化」の動きといえる。しかし近年では、法律によって権利を保障しても、集团的なサポートがないところでは、その実現は困難であり、また、複雑化する問題を実効的に解決し予防することはできないことが指摘されている。このような状況のなか、問題を認識し解決する集团的なプロセスを重視する動きが判例や立法のなかでみられるようになっており、先進的な企業では実際にそのような取組みが進められている。その限りでは、「分権化」の動きもみられるようになっておりといえよう。特にその動きが進んでいるのは、差別禁止、労働安全衛生、労働時間規制の分野であり、そこでは、基本的な目的・原則や枠組みが法律によって定められたうえで、それを具体的に実現するために分権的なプロセスが活用されている。決定のプロセス（仮説2）については、伝統的な団体交渉の枠組みでは、過半数代表による排他的交渉制度¹⁷とされており、「多数者」による「集団」的な決定が重視されるものとなっている。この制度に対しては、多様化する労働者の意見・利益を反映することができないとして学説上批判も加えられている。これに対し、新たにみられている企業内での集团的な問題解決プロセスにおいては、少数者もプロセスに直接参加・関与し、その意見・利益が吸収・反映されるシステムとなっている（その公正さと実効性の高さが法的評価の鍵であると認識されている）。

¹³ アメリカでは、19世紀末から20世紀初頭にかけて随意的雇用（employment at will）のルールが確立された。合衆国憲法第5修正の財産権保障の原理から導かれる契約の自由とコモンローの基本的原理から導かれるこの随意的雇用とが結びついた結果、一般に雇用の分野では採用、昇進、解雇などは、使用者の経営専権事項（managerial prerogative）であると解されており、現在に至ってもなお解雇自由原則はアメリカにおいて広く妥当している。

¹⁴ 1935年に成立した全国労働関係法（National Labor Relations Act）は、ワグナー法とも呼ばれ、今日まで続くアメリカ労働法の基本法である。

¹⁵ アメリカの労働組合は、1960年代半ばをピークに、勢力は次第に衰退しており、近年の労働組合組織率をみると、1990年16.1%、2000年13.5%、2005年12.5%と推移している。

¹⁶ 年齢差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act、1967年）、労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act、1970年）、被用者退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act、1974年）、障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act、1990年）など。

¹⁷ 排他的代表制度（exclusive representation system）の下では、「交渉単位（bargaining unit）」と呼ばれる人的範囲における多数決によって、単位内の被用者全員を代表する排他的代表が選出され、この代表に選ばれた多数組合（これを排他的交渉代表と呼ぶ）が単位内の全被用者のために団体交渉を行う権限を有することになる。排他的交渉代表と使用者との間で締結された労働協約は、非組合員も他組合員も含め、単位内のすべての被用者に適用されることとなる」（労働政策研究報告書No. 55 第2章第4節2(1)）。

5 日本

日本では、①国家による集権的な決定・規律とともに、②企業別の労使関係における分権的な決定という2つのレベルが存在していた。これに対し、1980年代後半以降、法的には国家による一律の規制（①）から企業レベルでの柔軟な決定（②）へとシフトする「分権化」の動きがみられている（仮説1）。その範囲は、制定法においては、労働時間規制、労働安全衛生、労働者派遣の受入期間、継続雇用の対象となる高年齢者の範囲、女性の活用、子育て支援対策、従業員発明の対価など、多種多様にわたっている。もっとも、判例法においてはその動きは必ずしも一様なものではない。分権的な決定のプロセス（仮説2）については、イギリスの労働時間規制にみられる個別の同意による規制解除（オプトアウト）は現行法では認められておらず、法律規制の例外設定の場面では「集団」が重視されているといえる。もっとも、判例法では、多数組合との同意という集団的なコミュニケーションを重視する動き（就業規則変更法理）がある一方、集団的な話合いと個別の話合いとを明確に区別していない裁判例（例えば整理解雇法理や配転法理）もみられている。また、集団的コミュニケーションにおける少数者の意見・利益への配慮の点では、労基法上の労使協定や労使委員会制度において、過半数組合がある場合には過半数組合が重視され、それ以外の少数者の意見・利益が反映されるシステムにはなっていないといった特徴が認められる。

第4節 日本企業における実態

日本企業の労働関係・労使関係の実態調査を行い、日本企業における2つの仮説の妥当性や意味の検証が行われた。具体的には、日本の労使コミュニケーションのあり方に関する先行研究をサーベイし、それを踏まえながら、トヨタ自動車、東日本旅客鉄道、総合小売業A社、ユニクロ、サイバーエージェント、専門工事業B社の事例調査を行い、各社の労使コミュニケーションのルートと意思決定の実態を整理したうえで、2つの仮説に基づく考察を加えた¹⁸。

¹⁸ 事例調査の対象となった各社の概要は下のとおりである。

	事業内容	設立年	従業員数（内訳、特徴等）	業況	労働組合の有無（組合員の範囲・構成）
トヨタ自動車	自動車製造	1937年	約64,000人 ・正規従業員がほとんど ・この他期間従業員・派遣社員・応援等が約1万人	拡大	1つあり（ユニオンショップ） ・組合員：係長クラス以下の正規従業員と再雇用したスキルドパートナー
東日本旅客鉄道	旅客鉄道、生活サービス等	1987年	約68,000人 ・現業社員が90% ・女性は約4%	営業収益微減、営業利益増加	7つあり（オープンショップ） ・組合員：管理職等以外の正規従業員
A社	総合小売	1926年	約115,000人 ・長期契約のNR社員が約1.5万人、有期契約のコミュニティ社員が約8.3万人	増収増益	1つあり（ユニオンショップ） ・組合員：NR社員の大半とコミュニティ社員約3万人
ユニクロ	製造小売	1963年	約20,000人 ・正規従業員は1割弱	一時的な不調後の回復期	なし
サイバーエージェント	インターネット総合サービス	1998年	約500人 ・平均年齢28歳	2004年9月期より黒字化、業績急拡大	なし
B社	専門工事	(2代目社長)	7人 ・他に個人事業主の職人22人	横ばい	なし

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

この変化を、コミュニケーションのレベル（仮説1）という観点からみると、2つの側面から、概ね「分権的」なコミュニケーションが重視されるようになってきているといえることができる。

1つめは、ブロック・部門・店舗・職場レベルで実効的な議論・提案のルートが配され、それを通じて労働者が発言している点である。このことは業種や規模、労働組合の有無にかかわらず。制度化されたものの他に、日常的に上司や現場の管理者による吸い上げも行われている。これは先行研究における発見とも整合的である。2つめは、集团的労使関係の場において団体交渉等のフォーマルな交渉・協議よりも、より柔軟性の高いコミュニケーションが重視されるようになってきた点である。例えば、トヨタ自動車では団体交渉よりもテーマ別懇談会が実質上労働条件等の決定に重要な役割を担うようになってきた。また、A社では中央労使協議会の前段となる労使定例ミーティングで率直な意見交換を行い、担当専務（人事担当役員）の決裁権限の範囲内の案件であればそこで決定している。両社ともに、長年の歴史を通じて労使の信頼関係が構築されていることを背景として、多様化するテーマへの機動的な対応のために分権化を進めている。

もっとも、分権化とはいえ動きもみられる。東日本旅客鉄道では、過度に分権化して現場の混乱（戦略的行動による非効率）を招いたかつての現場協議制度への反省から、集团的労使関係を支社レベル以上とした。また、トヨタ自動車では、全社レベルでの競争力を高める労働環境改善の方向性については、全社レベルの春の交渉で話し合いが行われた（働き方要求）。ユニクロでは、各店舗に大幅に権限を委譲しながらも、持続的に安定的な成長を続けるための各店舗の労働環境については、全社レベルで提示しようとしている。

コミュニケーションのプロセス（仮説2）についてはどうか。この点については、「集団」を重視しつつも、上司等「個別」のコミュニケーションの役割も高まっている。

「集団」のあり方は、労働組合によるものから会社主導のもの、制度化されたものから制度化されないものまで多種多様であるが、「集団」の方が効率的かつ公平性が高い、「集団」による議論を通じてコミットメントが高められるという考え方を背景に、「集団」的なコミュニケーションを重視する傾向がみられる。その内容を類型化してみると、労働組合がある場合は労働条件・労働環境等労務関連事項について労使で定期的に向き合う場が保障されている。他方、労働組合がなく能力主義を徹底している企業では概して事業戦略や経営戦略に関する関心が高く、労務関連事項への対応が遅れがちになる傾向がうかがえた。また、制度化された機構では安定的で円滑な対応がはかられるというメリットがあるが、制度化しない機構には関係者によるオープンな議論がしやすくなるというメリットがあることがうかがえた。こうした集团的プロセスに加え、個人的な不満・苦情や個別の提案等を吸い上げる

ために、上司や相談窓口を通じた個別のルートも配されている。なお、集団的なプロセスの公正さのチェックや問題解決のサポートのために外部の第三者が介入するという仕組みはほとんどみられていない。

では、この集団的コミュニケーションの場において少数者の意見・利益への配慮は行われているのか。労働組合との交渉・協議の場においては、非組合員である管理職層や非正規従業員、組合員のなかでも少数派（今回の調査対象では非現業従業員、少数組合）に関するテーマがとりあげられることは少なく、多数派中心のコミュニケーションとなっていることが少なくない。これに対し、A社では、従来非組合員であった非正規従業員（コミュニティ社員）の組織化が急速に進められ、その利益に配慮した交渉が行われている。もっとも、ここでも、コミュニティ社員の声を十分に反映させられる組織作りやより開かれた対話の実現など、課題は残されている。労働組合のない企業3社では、これらとは対照的に、いずれも全社員が参加し発言できる場が設けられている。B社が最も重視する全体会議には社員のみならず個人事業主の職人を含めた全員が参加することが重視され、社長、管理職、職人間の接点強化と情報の共有化を通じ、全体会議の場を実効的な発言の場にする取組みが行われている。ユニクロとサイバーエージェントでは、規模が大きいこともあり、全社員が参加する場は実効的な発言の場としてよりも、経営からのメッセージの伝達やビジョンの共有のための場の意味が大きい。両社では、これに加えて従業員の参加・発言の場が重層的に配されており、誰もがいつでも発言でき周囲を個別に巻き込みながらオープンに議論を行える環境が作られている。もっとも、ここでも、議論の環に入ろうとしない者への対応や、労働条件に関する意見があがってきにくいといった課題は残されている。

第5節 まとめとモデルの提示

1 決定レベルの「分権化」

決定レベルの「分権化」は理論的に裏付けられ、比較法的にも大きな方向として確認された。

分権的コミュニケーションによる決定は、法学（法哲学）の観点からは、複雑化した問題を認識・解決するための新たな理性（「手続的理性」）の実践の場として、政治哲学の観点からは、個人のあり方の多様性に適合しつつ個人に社会的紐帯を提供する「中間団体」の1つとして、また、法と経済学からは、多様化する価値観や嗜好にきめ細かく対応するための方法として、望ましいものであることが示された。比較法的には、法律による集権的決定から当事者による交渉・決定へという動きとともに、（労使交渉が伝統的に集権的に行われていたフランス・ドイツでは）労使交渉のレベル自体が分権的なレベルへ移行している（その動きが法的にも承認されている）という変化が確認された。

もっとも、すべての問題・事項につき分権化が進められているわけではない。分権化が進

められても、その前提となる基本的な目的・方向性や枠組みは集権的なレベルで定められることが多く（フランス、ドイツ、アメリカ）、また、平等権や健康・安全など労働者の基本的権利に関しては分権化によっても侵害されてはならないとされている。また、法と経済学の観点からは、分権的な交渉がうまくいくよう促すためには、交渉が失敗した場合の威嚇値を底上げすることが有効であるとされている点は注目される。

この点、日本では、すでに企業レベルの分権的な労使関係が形成されており、そのなかでも現場での柔軟なコミュニケーションを重視する動きがみられている。また、法律上も、労使の柔軟な決定を重視しようという動きが進められている。もっとも、日本の労使関係の歴史を遡ってみると、それは使用者のイニシアチヴで再編・組織化されたという歴史的経緯をもち、経営家族的イデオロギーの下で労働者個人の視点が弱いという特徴がある。そこで問題となる分権的コミュニケーションの具体的なあり方については、仮説2でみていくことにしよう。

2 決定のプロセス

決定のプロセスについては、「個別的」な決定よりも「集团的」決定を重視する理論や動きが多く、またそこで「少数者」の意見・利益を配慮・尊重することの重要性も指摘されていた。

そもそも日本の労使関係を歴史的にみると、集团的決定が重視され、特にそこでは正規従業員中心の関係が築かれてきた。現在の日本の実態をみると、労働組合がある企業では組合員、特にその中心となっている非管理職正規従業員を重視する傾向がみられる（非正規従業員の組織化を進め、その利益に配慮した組合活動を展開しているA社の例もあるが、より開かれた対話の実現は今後の課題である）。逆に、労働組合がない企業では、多数派・少数派の区別なく全社員が参加・発言できる場が設けられ、多様な意見の吸収・反映が図られている例もみられる（調査した3社）が、そこでは労働条件など労務関連事項に関する意見があがってきにくいという傾向が認められる。法的には、法律上の分権化のプロセスでは過半数組合（それがいない場合には過半数代表者）の決定を重視する手続がとられている（判例法ではその立場はなお不確定である）。

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

ても侵害されえない実体的な基本的権利の保障（フランス、ドイツ）である。

この動きは、理論的にも裏付けられうるものである。法学（法哲学）の観点からは、複雑化する問題の認識・解決のためには少数者の意見・利益をも踏まえた析出的な調整こそが必要であるとされ、また、政治哲学の観点からは、現在の社会で求められている社会的紐帯・社会的関係性とは、そこに属している個人の権利をよりよく実現するものであるため、単純に多数者の意見が優先されてはならないとされている。法と経済学の観点からは、分権的交渉のレベルを適切に設定することが集団の機能（効率性）を十全に発揮させるための条件であり、具体的には、交渉事項が多く労働者にかかわる性質を持つ場合にはその決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいとされている（ただし、集団的意思形成に際し意見のばらつきが大きい場合には、交渉費用の節約分を超える非効率が発生する危険もあるとされる）。

3 新たな労働法のモデル

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

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

第2に、分権的な交渉のプロセスとして、集団的で、かつ、少数者の意見・利益を反映できるプロセスを構築することである。その具体的なあり方としては、①（フランスやドイツのように）比例代表方式で代表を選出する従業員代表組織等を法律上制度化する、②（①のような法定の制度を設けるのではなく）労使等利益関係者によって問題の性質にあった開かれた交渉が行われるよう法的に促す（適正な交渉が行われていない場合には法的サンクションを課す）、といった方法がありうる。これらのうち、①については、少数者を含め比例的に意見が反映されることが制度的に保障されるという利点はあるが、制度が硬直化して実効性が乏しくなるという問題点があることが指摘されている。逆に、②については、少数者の意見・利益が反映されたものとなるのか、使用者のイニシアチヴの下で手続が進められ労働条件等について労働者が真の意見を発することができないのではないか、という危惧がある。今後問題状況がさらに複雑化し、法定の制度の硬直性がより大きなものとなる危険性を重視

するとすれば、②の選択肢をとることが望ましく、その弊害を最小化するためのルールとして、少数者にも開かれた手続とすること、十分な情報を提供し誠実な交渉をすること、手続の公正さを裁判所等が事後的にチェックすること、を法的に明確にしておくことが考えられる。また、上述したように、分権化の前提として、平等権など労働者の基本的権利の保障を明らかにしておくことも重要である。さらに、分権化した場合に失われがちな情報の流通を促す情報ネットワークの形成を政府やNPO等が行っていくことも重要であろう。

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

第5章 課題の整理と見直しの方向性

第5章 課題の整理と見直しの方向性

1 労働組合組織率の低下と労働組合員数の減少

労働組合については、その必要性は不変であり、その効果も否定されるものではない。労働条件決定システムにおいて最低労働基準よりも高い労働条件を獲得するため、労働組合が使用者との交渉において果たしてきた役割は大きい。労働組合の役割は否定されるものではなく、労働条件決定システムにおいて労働組合への期待は依然として大きく、労働組合がその勢力を回復・拡大し、労働者の労働条件の向上に力を発揮することが望まれる。しかし、労働組合の活動の現状からすると、その勢力の急速な回復を期待することは困難であると言わざるを得ず、むしろ、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少は一層進むことが想像される状況にある。特に中小・零細企業においては、労働組合の存在が極めて希薄であるという状況にあることも特筆されるべきである。

このような状況を前にして、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少をくい止めるため、労使関係法を見直して労働組合の強化を図るという考え方も、理論的には、そして労働運動論からはあり得るが、労働組合の現状を見る限り、社会的コンセンサスは得難いと言わざるを得ない。既存の労使関係法制において、労働組合は不当労働行為制度で団結権が保護され、労働協約の一般的拘束力が認められている等、その勢力を拡大するための制度が整えられている。この観点から言うなら、むしろ、労働組合が、既存の労使関係法制を活用して、いかにして、存在感を回復し、高めていくかが問われている。

第1章2で述べたように、我が国の労働法制は多くの課題に直面しており、これらの課題（特に、労働条件決定システムの基本的な枠組みに関する最も重要かつ基本的な2つの課題、すなわち、労働組合の組織率の低下・労働組合員の減少がもたらす集団的労働条件決定システムの縮小と、就業形態の多様化、労働者の多様化、企業における人事労務管理の個別化の進展）は、労働条件決定システムの再構築についての検討を余儀なくさせる。

その検討の際に、労働組合の急速な勢力の回復を想定することは困難と言わざるを得ない。むしろ、労働条件決定システムの再構築を論ずるに当たっては、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少の一層の進行を前提として考えることが、所与の条件として現実的である。労働条件決定システムの全体を見直すに当たっては、労働組合についての理想論ではなく、労働組合の実態を直視すべきである。つまり、労働条件決定システムを労使双方にとって最適な形で運用していくための前提条件として労働組合の勢力回復に期待しつつ、これと並んで、労働組合がない場合にも実質的に労働組合がある場合と同程度の効果が期待できるような新たな労働者の発言システムについて、真正面から考える時期に来ていると言わざるを得ない。これは、中小・零細企業においては、労働組合の存在が極めて希薄であるという事実から、なおさら強く要請されることである。

2 企業、労働者等の多様化、複雑化への対応

労働条件決定システムの2本の柱の1つである労働者保護法も、その規制のあり方について大きな変革の時期を迎えている。伝統的な労働法においては、労働者を同質・均質な集団的な存在としてとらえ、つまり、典型的には工場におけるブルーカラー労働者をモデルとして、一律的・画一的に規制した。しかし、今日、産業の中心は第二次産業から第三次産業へシフトし、労働者はホワイトカラー化し、さらには就業形態は多様化し、労務管理も個別化してきている。労働者保護法の適用に当たって、業種、職種、雇用・就業形態、労務管理などが極めて多様であり、法が一律に全ての基準を設定することが困難になってきている。このような場合、基準にある程度の弾力性を持たせ、適切な手続きによって個々の事業場や労働者の事情に合わせることによって、適切な基準を設定し、使用者に遵守させることが可能になることがあり得る。

既に、労働基準法においては、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制という柔軟な労働時間制が、過半数代表との労使協定の締結、労使委員会の決議を要件として認められている。そして、このような、一定の形で労働者の意見を反映させた上で、事業場の事情、労働者の実態に合わせた規制を行う立法が他の分野にも拡大しつつある。

3 労働者の意見の反映システム

このように、近時の労働立法においては、労働基準法のみならず他の法律でも、労働者の過半数代表との労使協定の締結、労使委員会での決議、さらには、労働時間等設定改善委員会での決議（一定の要件を満たす場合の衛生委員会等の決議）等を要件に、事業場や労働者の事情にあった柔軟な労働時間制度の導入等を認める事例が増加しつつある。これらは、一律の規制の解除に労働者の同意を得ることを要件としているのであるが、これは、同時に、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少を受けて、新たな労働者の意見を反映するシステムを構想する上で大きな示唆を与えるものである。

新たな発言システムといった場合、いきなり、大陸ヨーロッパに見られるような従業員代表制を我が国に導入することは困難である。

例えば¹、ドイツやフランスでは企業横断的な労働組合が当事者となる労働協約により全労働者の大多数（ドイツでは8割以上、フランスでは9割以上）²がその適用対象となるなど、労働組合の組織形態、労働協約の締結当事者、労働協約がカバーする労働者の範囲等で我が国とはそもそも大きな違いがある。また、労働協約の締結当事者の要件としても、ドイツで

¹ 以下のドイツ及びフランスについての記述は、本報告書第2章第1節及び第2節並びに労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書No.L-9「諸外国における集団的労使紛争処理の制度と実態」（2004年）（第1章ドイツ（毛塚勝利執筆部分）及び第2章フランス（島田陽一執筆部分））を参考にした。

² 第2章第1節1(2)ウ(7)a。第2章第2節1(1)エ(7)。

は使用者団体から独立していること、使用者団体と対抗可能な強力な組織であること等の厳格な要件が求められており³、フランスでは基本的に「代表的労働組合」であることが要件とされるなど、労働協約締結当事者たる労働組合についての制度的位置付けにも大きな違いがある。

ドイツもフランスもこのような企業横断的な強い労働組合の存在を背景に従業員代表制度が設けられているものであり、さらに、従業員代表制度の運用に当たっても、企業横断的な強い労働組合が実態上も制度上も相当に関与している⁴。

このように、大陸ヨーロッパでは、事業場における労働者代表制は、企業横断的な強い労働組合とのセットの制度であり、そのまま我が国に導入するには基盤が異なると言わざるを得ない⁵。

我が国においては、むしろ、既に事業場に設けることが可能な労使委員会の延長上の制度として、新たな発言システムを構想することが現実的であると考えられる。その際には、労働組合の役割の重要性を踏まえつつ、労使委員会等の委員たる労働者が労働組合と同じように使用者と対等な立場に立つことは困難であるとの指摘にも留意することが必要である。

また、労働者の過半数代表制についても、（特に「過半数代表者」の場合に問題が指摘されているが、）労働組合が不在である事業場の多さを考えると、労働者の意見を反映するシステムの一つの形態として重要であることを指摘しておく。

なお、労働者の意見を反映するシステムを構想する上で、参考となるものとして、EUの情報提供と労使協議に関する一般的枠組みに関する指令⁶がある。これは、労使間のコミュニケーション、情報交換の推進を目的としたものである。労働者に企業から情報を提供することは、労使の対等性を実現する上で重要である。我が国の現状を見れば、労働組合があるところはもちろんのこと、労働組合のない事業場においても何らかのコミュニケーションは図られているようである。何らかの決定を行うのではなく、労使コミュニケーションを推進する制度についても検討の余地があると考えられる。

4 中小・零細企業、非正規労働者への配慮

上記と重なる点もあるが、我が国の中小・零細企業においては、労働組合の存在が極めて希薄であるという状況にあることを再度強調しておきたい。これは、中小・零細企業でも機

³ 判例法により、労働協約を締結できる労働組合には、①民主的組織であること、②国家や社会的な対抗者（使用者団体）から独立していること、③権威と十分な財政的基礎を有し、使用者団体に対抗できる強力な組織であることが求められている（第2章第2節1(1)エ(7)）。

⁴ 第2章第1節はじめに。脚注1の2004年報告書第1章25-26頁, 30頁。

⁵ 「ヨーロッパ諸国の従業員代表制は、背後に存在する産業別労働組合のバックアップを受けることによって初めて十分な労働者代表機能を果たしうると考えられているが、日本ではそうした条件は存在しない。」（西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）341-342頁）

⁶ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees

能し得る労働者発言システムの構想が必要であることを意味するばかりではない。労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少による集团的労働条件決定システムの機能の縮小は、集团的労働条件決定システムを通じた労働条件の維持改善が期待できない労働者にとって、労働者保護法の定める最低基準の重要性を増すこととなる。また、労働組合によるチェックが期待できない労働者にとって、労働者保護法の定める最低基準の実効性を確保するためには、「罰則を背景としてその圧力によって積極的に違反行為の発生を未然に防止し、また、終息させる働きをもつ」⁷行政による労働基準監督制度の強化が望まれることとなる⁸。

法の定める最低基準とその遵守のための労働基準監督制度の重要性は労働組合の有無を問わず認められるものであるが、特に、労働組合の存在が希薄な中小・零細企業において強調されるべきである。パートタイム労働者、派遣労働者等は、ほとんどが非組合員であることを考慮すれば、これら労働者についても事情は同様である。

労働基準の柔軟化が進展する中であっても、法の定める最低基準とその遵守のための労働基準監督制度の重要性が看過されてはならない。

5 最終報告に向けて

本報告書第3章等における国内の状況についての分析の基礎となった既存の各種調査研究は、一定規模以上の企業又は労働組合が存在する企業を対象としたものが多い⁹。比較的規模の小さい企業を対象とした調査としては、例えば、JILPTが従業員10人以上の企業を対象に行った調査があるほか、本プロジェクト研究の一環としても、中小企業の労働条件決定システムの実態に関するヒアリング調査の結果を取りまとめた資料やそのヒアリング調査の結果や先行研究の成果を活用しつつ分析を加えたディスカッション・ペーパーが近く取りまとめられる予定である。これらによって、比較的規模の小さい企業（特に労働組合のない企業）の労働条件決定システムの実態がある程度見えてきてはいるものの、いまだ明らかになっているとは言い難い。

そのため、2006年度においては、本プロジェクト研究の一環として、中小・零細企業における労使コミュニケーションの状況、労働条件決定の実態等を把握するためのアンケート調査を実施することとしており、その分析を通じて中小・零細企業（特に労働組合がない企業）における実態をより明らかにしたいと考えている。そして、その成果を踏まえ、本中間

⁷ 厚生労働省労働基準局編『改訂新版労働基準法』（労務行政、2005年）945頁

⁸ 労働基準監督機関については、労働基準法第11章において、厚生労働省の主管局—都道府県労働局—労働基準監督署という体制により、臨検等の権限さらには司法警察権をも有する労働基準監督官を始めとする職員によって担われることが定められている。

また、労働基準監督に関してもILO条約が採択されており（工業及び商業における労働監督に関する条約（ILO第81号条約）。日本は1953年に批准）、その中では、監督官について、その権限等のみならず、身分の安定が保障されていることや、その数は監督機関の任務の実効性を確保するために充分なものでなければならぬこと等も定められている。

⁹ 例えば、厚生労働省「労使コミュニケーション調査」は常用労働者30人以上を雇用する民営事業所が対象。

報告の論考をさらに発展させ、最終報告として公表したいと考えている。

6 むすび

対等な交渉力を持たない労働者個人が使用者の一方的な押し付けに「NO」を言うことができず、労使合意の下、自らと自らが背負うもの（家族、生活水準、社会的立場等）を思い浮かべて、押し付けられた働き方に不満を持ちながらも自発的に従い、過労死や過労自殺さえ招きかねないような状況に陥ってしまうことは労働者にとって不幸である。職場と職場以外の生活とのバランスが取れ、人権が尊重され、ゆとりを持って働き、心地よい疲れや充実感とともに日々職場を後にすることができる状況を可能とする労働条件決定システムが構築できれば、それは労働者の幸せに結び付く。

実態として集团的労働条件決定システムの機能が低下している現在求められているのは、適切な法的規制と労働基準監督制度の重要性の再確認、そして労働組合の組織・活動の充実とともに、労働組合がない場合であっても多様な労働者の意見が適切に反映される労働条件決定システムである。

プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」
 関連研究成果物一覧

報告書等名	報告書等の種類・番号	刊行年月
雇用多様化時代の労使関係 －多様な労働者と労働組合の役割－	Discussion Paper Series 04-008	2004年 6 月
諸外国の集团的労働条件決定システム ～ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ～	Discussion Paper Series 04-011	2004年 8 月
労働条件決定の法的メカニズム ： 7 ヶ国の比較法的考察	労働政策研究報告書No. 19	2005年 3 月
パートタイマーの組織化と労働条件 設定に関する事例調査報告	資料シリーズNo. 9	2005年10月
パートタイマーの組織化に関する 労働組合の取組み	労働政策研究報告書No. 48	2006年 3 月
労働関係の変化と法システムのあり方	労働政策研究報告書No. 55	2006年 4 月
中小企業の労使関係（仮称）	資料シリーズ	近刊予定
中小企業における労働条件決定の 手続きとその規定要因（仮称）	Discussion Paper Series	近刊予定
社会経済構造の変化を踏まえた労働条件 決定システムの再構築（プロジェクト研究 「労働条件決定システムの再構築に関する 研究」－中間報告－）（＝本報告書）	労働政策研究報告書No. 56	2006年 4 月

労働政策研究報告書 No.56

社会経済構造の変化を踏まえた労働条件決定システムの再構築

プロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」－中間報告－

定価：1,365円（本体1,300円）

発行年月日 2006年4月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

（編集） 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

（販売） 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2006 ISBN 4-538-88056-6 C3336

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training