

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

参加・発言型産業社会の実現に向けて

- わが国の労使関係制度と労働法制の課題 -

財団法人

連合総合生活開発研究所

は し が き

産業構造の転換、高齢化の進展等経済社会が急速に変化する中で、労働市場においては、雇用形態、勤務形態の多様化、賃金、福利厚生制度の見直し、中高年層の雇用、処遇問題の顕在化といった労働組合にとって雇用、労働条件の基本にかかわる重要な問題が次々に生じている。これらの問題に的確に対処していくためには、労働組合自身の雇用、労働条件に関する理念、規範を明確にした上で、労使関係における社会的ルールの確立と労働条件決定システムの再構築を図ることが求められている。戦後間もない時期に確立された労働法制及び労使関係は、その後部分的な見直しを伴いながら雇用・労働条件の改善に一定の役割を果たしてきた。しかしながら、その基本的性格が法制定の時代的背景を色濃く反映していることもあり、最近の新たな問題を考慮した場合、我が国の労使関係制度と労働法制について抜本的な検討が必要である。

連合総研は、こうした問題意識をもとに、毛塚勝利専修大学教授を中心とした気鋭の研究者の方々からなる研究会を1995年1月に発足させ約2年間にわたり検討を行い本報告書をまとめた。報告書では、諸外国における動向等も視野に入れながら我が国の状況を踏まえた日本型従業員代表制度の構築や個別紛争処理システムの整備等について提案している。

こうした検討はまだ労働組合としても十分議論しているとはいえ、かなり手探りな面があることは否めない。また、労働組合が今置かれている厳しい状況を反映してか、ここで提起されているいくつかの提案にしても必ずしも各委員の意見が十分一致しているわけではない。その意味でここでの提案は今後労働組合が労働法制に対し本格的な検討を行う上での一つのたたき台として考えていただければ幸いであり、今後こうした提案等をもとに積極的な議論がなされることを望まれる。

最後にご多忙にもかかわらず研究会に積極的に出席していただき、原稿を執筆いただいた先生方及びこうした幅広い意見を適切に集約していただいた毛塚座長に深く感謝申し上げる次第である。

1997年2月 連合総合生活開発研究所
所長 栗 林 世

委員会の構成

主査	毛塚勝利（専修大学法学部教授）	総論 第Ⅰ部第4章、 第Ⅱ部第3章
委員	荒木尚志（東京大学法学部助教授）	第Ⅱ部第5章
〃	小嶋典明（大阪大学法学部教授）	第Ⅰ部第3章、 第Ⅱ部第2章
〃	小宮源次郎（ゼンキン連合労働政策委員会参与）	第Ⅰ部補論
〃	熊谷謙一（連合労働対策局次長）	第Ⅰ部補論
〃	中村圭介（東京大学社会科学研究所助教授）	第Ⅰ部第1章
〃	仁田道夫（東京大学社会科学研究所教授）	第Ⅰ部第2章
〃	浜村彰（法政大学法学部教授）	第Ⅱ部第4章
〃	山下幸司（関東学院大学法学部助教授）	第Ⅰ部第5章、 第Ⅱ部第1章 (50音順)
事務局	井上定彦（連合総研副所長）	
	大崎真一郎（〃主任研究員）	
	鈴木不二一（〃主任研究員）	
	中島敬方（〃研究員）	
	安川昌秀（〃）	
	小野晃（〃前主任研究員）	

目次

はしがき	1
総論	12
はじめに	
1. 日本の労使関係と労働法制の特色と問題の所在	
(1) 日本の労使関係と組合機能の特色	
(2) 労使関係法制の特色と問題の所在	
2. 労使関係の現状と組合機能の拡大	
(1) 労使関係の現状	
(2) 新たな組合機能の開発と拡大	
3. 組合機能の拡大と労働法制の検討課題	
(1) 現行組合法制の見直しにかかわる課題	
(2) 従業員代表制度の整備課題	
(3) 個別紛争処理システムの整備課題	
むすび	
第Ⅰ部 わが国の労使関係制度と労働法制の課題	
第1章 労使関係の成熟と変化	35
1. 組織率の低下と労働組合の対応	
(1) 環境要因説と当事者説	
(2) 組織化活動の成果と産業別連合体	
(3) 未組織部門の拡がり	
2. 労使関係の成熟－組織セクター	
(1) 戦略レベルへの経営参加	
(2) 労働組合の発言力	
(3) 労使関係の成熟化と背景	

3. 発言型従業員組織－未組織セクター

- (1) 分 布
- (2) 組織と財政
- (3) 機 能
- (4) 発言型従業員組織と組織化

4. 結びに代えて

第2章 日本の労使関係の現状と法制の課題

54

1. 集团的利害保護・発言機構への新たなニーズを持つ労働者層

- (1) どのような種類の労働者がいるか
- (2) 利益代弁のメカニズム：「退出」か「発言」か
- (3) 中小未組織企業の労働者のニーズ
- (4) 発言型従業員組織
- (5) コミュニケーション・チャンネルとしての中間管理職
- (6) 非正社員のニーズ
- (7) 管理職層のニーズ
- (8) 女子労働者のニーズ
- (9) 自営業・専門職・零細企業におけるニーズ

2. 考えうるメカニズムと担い手

- (1) 労働組合の組織化
- (2) 従業員代表制
- (3) 外部的労働条件決定・規制システム
- (4) 個別的紛争処理システム
- (5) 労働組合の産業別組織・地域組織

3. 法制・政策の課題

- (1) 未組織企業における従業員代表制をめぐる問題
- (2) 労働組合の地域活動活性化のために何が出来るか
- (3) 自営業・専門職の横断的組織化と社会保障制度

(4) 就業規則・賃金規則等の一般公開

第3章 組合機能の拡充と労働組合法制の課題 84

1. はじめに
2. 労使関係の現状と労働組合法
3. 求められる労働組合法の見直し
 - (1) 組合モデルの再設計
 - (2) 交渉イメージの転換
4. まとめにかえて

第4章 組合機能と従業員代表制度 105

はじめに

1. 労使関係における従業員代表制度の意義と機能
 - (1) 意 義
 - (2) 機 能
2. わが国において従業員代表制度を求める理由
 - (1) わが国の労使関係と従業員代表制度の整合性
 - (2) わが国における従業員代表制の必要性
 - イ) 労基法における過半数代表制度の任務の増大と法的整備の欠落
 - ロ) 未組織事業所の拡大と労働者利益代表機関の必要性
 - ハ) 協議ルールの普遍化の必要性
 - ニ) 組合機能と従業員代表機能の分離の必要性
 - ホ) 労働者利害の多様化と代表民主制による調整の必要性
3. 従業員代表制の基本的内容とその意義
 - (1) 日本型従業員代表制度
 - (2) 従業員代表の組織と権限
 - イ) 従業員代表組織の形態
 - ロ) 従業員代表の権限

-
-
- (3) 従業員代表制の活動と労働組合法制との整序
 - イ) 従業員代表の権限と組合の労働条件規制権能との整序
 - ロ) 従業員代表費用の使用者負担と団結平等主義

4. 従業員代表法制懐疑論と反論

- (1) 従業員代表制は労働者の過保護か
- (2) 法的整備をしても実態はかわらないか
- (3) 従業員代表制度は組合基盤を奪うか
- (4) 従業員代表法制を促進する担い手はいるのか

むすび

第5章 個別紛争処理システムと労働組合

122

- 1. はじめに
- 2. 個別労働紛争処理システムの現状と労働組合の関与
 - (1) 私的自治システム
 - (2) 司法システム
 - (3) 行政システム
- 3. 西欧諸国における紛争処理システムと労働組合の関与
 - (1) 行政システム
 - (2) 司法システム
- 4. 新たな紛争処理システムの可能性と労働組合
 - (1) 新たな紛争解決システムのモデル
 - イ) 雇用関係調停制度の導入
 - ロ) 雇用関係部の新設
 - (2) 労働者の関与のあり方
 - イ) 雇用関係調停制度における労働者調停委員の役割
 - ロ) 雇用関係部における労働者委員の役割
- 5. おわりに

終章 参加・発言型産業社会の実現に向けて	146
1. 労使関係、労働市場を巡る動向	
(1) 国際的共通性	
2. 労働組合の規制力を考える — 企業の内と外、個人と集団	
(1) 2つの座標軸	
3. 労働組合の規制力と労働法制の課題 — いくつかの提案	
(1) 過半数代表制の整備、拡大	
(2) 産業、地域における労使協議の枠組の設定、促進	
(3) 個別紛争処理システムと労働組合	
補論 労働組合の社会的機能～労働組合活動の事例から	154
1. 労働協約を軸とする取り組み	
(1) 地方産業別組織による統一労働協約	
(2) 労働協約の地域拡張適用	
(3) 企業グループと労働協約	
2. 労働組合の組織化・組織運営	
(1) 企業グループの組織化	
(2) 地域ユニオン・クラフトユニオンの組織化	
(3) 労働組合の労働者供給事業とその課題	
第Ⅱ部 欧米諸国における労使関係と労働法制	
第1章 イギリスの労使関係と労働法制	179
1. はじめに	
2. 80年代以降の主要な労働法制による労働運動への規制	
3. 80年代以降のイギリスの労使関係の変化	
4. 労働組合活動と労働法制	
(1) 制定法上の諸権利を得るための労働組合の要件	
(2) 制定法上認められている労働組合の主要な権利	

(3) その他組合活動に関わる法制

5. おわりに

第2章 アメリカの労使関係と労働法制

197

1. はじめに

2. 労使関係

労働協約を通して見た労使関係の現状

- ① 組合保障 (union security) 条項
- ② 先任権 (seniority) 条項
- ③ レイオフ (layoff) 関連条項
- ④ 労働時間 (hours and overtime) に関する協約条項
- ⑤ 職場環境 (working conditions and safety) に関する協約条項
- ⑥ 労使の権利義務 (management and union rights) に関する協約条項
- ⑦ 争議行為 (strikes and lockouts) に関する協約条項
- ⑧ 解雇その他の懲戒処分 (discharge and discipline) に関する協約条項
- ⑨ 苦情処理仲裁 (grievance and arbitration) 条項
- ⑩ 賃金 (wages) 条項
- ⑪ 所得保障 (income maintenance) 条項
- ⑫ 各種の保険給付 (insurance benefits) に関する協約条項
- ⑬ 年金給付 (pensions) に関する協約条項
- ⑭ 有給休暇 (vacations) に関する協約条項
- ⑮ 祝祭日 (holidays) に関する協約条項
- ⑯ 特別休暇 (leave of absence) に関する協約条項
- ⑰ 協約の改訂および有効期間 (amendment and duration) に関する条項

3. 労働法制

- (1) 最低賃金の引上げ
- (2) ティーム・アクトの挫折

第3章 ドイツの労使関係と労働法制 234

1. はじめに
2. 企業外労使関係～協約システム
 - (1) 協約交渉の構造
 - (2) 労働協約の種類と内容
3. 企業内労使関係～従業員代表システム
 - (1) 企業内交渉の構造
 - (2) 労働組合と従業員代表との関係
4. 労働組合の社会的機能
 - (1) 労働市場と労働組合
 - (2) 個別紛争処理における労働組合の役割
5. 労使関係・労働法制の変化と労使関係システムのゆくえ
 - (1) 労使関係の変化
 - (2) 規制緩和政策の展開と労働法制の変化
 - (3) 労使関係システムのゆくえ

第4章 フランスの労使関係と労働法制 267

1. フランスの労使関係と労働法制の特徴
 - (1) フランス労働法制の特徴と最近の改正動向
 - (2) 労働組合の代表性の危機
2. フランスの労働組合の組織と労働組合法制
 - (1) 労働組合の組織
 - (2) 労働組合法制の特徴－代表的労働組合の特権的地位
3. 団体交渉と労働協約法制
 - (1) 産業別労使交渉から企業別労使交渉へ
 - (2) 労働協約法制の基本的特徴
 - (3) 産業別団体交渉と労働協約法制
 - (4) 企業レベルの年次交渉義務と企業・事業場協定

4. 企業内従業員代表制度の多元構造と組合代表の優越的地位

- (1) 従業員代表制度の多元構造
- (2) 従業員代表制度と労働組合の関係
- (3) 組合代表委員の優越的地位
- (4) 非典型協定と従業員代表委員への協約締結権の承認

5. まとめにかえて

第5章 EUの労使関係と労働法制

296

1. EC労働法制の展開

- (1) ECの労働立法の権限
 - 1) 単一欧州議定書による改正前
 - 2) 単一欧州議定書による改正
- (2) EC社会憲章から社会政策協定へ
 - 1) EC社会憲章
 - 2) バル・デュシェスの労使対話

2. マーストリヒト条約以後のEU労働法制の枠組み

- (1) 社会政策に関する議定書と社会政策協定
- (2) 新たな枠組みの意義
 - 1) ECの立法権限の明定
 - 2) 特定多数決事項の拡大
 - 3) 労使の新たな役割
- (3) 新たな枠組みの問題点
 - 1) 社会政策協定の法的性格
 - 2) 2段階の社会政策
 - 3) 立法事項の未整理
 - 4) 労使交渉に基づく社会政策の実現可能性
 - 5) 労使交渉に基づく立法の正統性
 - 6) 社会労働立法における補完性原理

3. 欧州従業員代表委員会指令

(1) 概 説

1) 指令の適用範囲

2) 適用対象企業

(2) 第1段階

(3) 第2段階

1) 欧州従業員代表委員会または情報提供・協議手続設置義務

2) 中央経営組織と特別交渉機関の交渉

3) 協定の内容

4) 協定の効果

5) 協定不成立の場合

(4) 第3段階

1) 欧州従業員代表委員会の設置および構成

2) 欧州従業員代表委員会の権限

3) 手 続

4) 費 用

5) 第2段階の自主的協定への移行可能性

(5) 機密情報の保護

(6) 従業員代表の保護

(7) 加盟国の指令実施義務

4. 結 語

総論 わが国の労使関係制度と労働法制の課題

はじめに

労働法は、労働組合が産業社会における労働者利益を代表し、労働者の経済的社会的地位を向上させ、産業社会の民主化と市民社会の普遍化を担ってきた歴史的経緯から、労働組合を中心にした労使関係システムを構築し、産業社会で生起する労働問題や社会問題を解決させることをねらったものである。しかし、産業構造の転換や労働市場の変化のなかで新たな労働問題が矢継ぎ早に登場しその対応が求められているが、他方では、労働組合の機能低下や存在感の喪失が指摘される現在の状況は、労働組合も労働法も転機に立たされていることを示すものである。とはいえ、労働者の雇用労働を通して経済社会が営まれる基本的構造が変わるものではない以上、労働者の利益代表組織として形成された労働組合の任務が消滅するわけではないし、それを基軸とした労使関係システムが不要となるわけではない。それゆえ、本研究は、労使関係の現状を見据えながら、今後における組合機能の開発や拡大と労使関係制度のあり方を追求し、今後の労働法制、とりわけ集团的労働法制のあり方を探ろうとするものである。

これまで、集团的労働法制に関する議論は、労働法学を含めて本格的に展開していない。それはなによりも、日本の労使関係がわが国経済の発展にとって寄与したとの評価はあっても、マイナスの影響を与えてきたとの評価が、経済界からなされてはこなかったことによる¹。それゆえ、日本型雇用システムの変容や見直しとそのもたらす問題が近時におけるもっとも重要な課題であったにもかかわらず、日本の雇用システムを支える労使関係と労使関係法制に関しては、特段、議論の遡上にはのせられていない²。他面、日本の労使関係に関しては、分断的な労働市場にともなう雇用・労働条件の格差と関係で、かねてからその問題点が指摘されてきたことも事実である。しかし、これらの問題は、労使関係システムの問題というよりも労働組合自身の問題

であるとの建前論、あるいは、労使関係システムや労使関係法制の検討は、労働組合のあり方に直接かかわる微妙な問題ということもあって、やはり活発な議論をみるにはいたらなかった。その意味では、労使関係法制をめぐる議論は、よく言えば慎重な配慮を要する問題、悪くいえば一種のタブーとして、先送りにされてきたといえる。そのような状況のもとで、本研究会は、労働組合が労使関係法制のあり方を検討することに関心をもったことから出発したものであり、そのこと自身が画期的なものといえるであろう。もちろん、研究者中心の研究会であり、しかも、労働法学の研究者を中心とするものだけに、労働組合の現場で汗をながされている方々からみれば、机上の空論に近い無責任な議論に映るものかもしれない。また、各報告は基本的に報告者個人の見解であって、研究会として一定の結論を提示するものでもない。それでも、ここでの議論がわが国の労働組合の機能の拡大と労使関係のバランスのとれた発展のための議論に資することになれば幸いである。

1 日本の労使関係と労働法制の特色と問題の所在

(1) 日本の労使関係と組合機能の特色

(イ) 交渉システムとしての労使関係の特色と問題点

労働法が歴史的な存在であることからすれば、現行の労働法制もまた一定の労使関係モデルを前提としているといつてよい。それが、西欧社会に登場し、また、わが国にも登場した、自主的な団結である労働組合の存在と活動を前提とした労使関係、団体交渉と協約締結を中心とした労使関係であることは確かであろう。憲法における団結権・団体交渉権・団体行動権の保障は、このような労使関係を想定してのことと思われるからである。

しかし、このような労働組合の団体交渉を中心とした労使関係システムといつても、労働組合の組織形態や国家の労使関係政策との関連で、必ずしも同一の展開をとるとは限らない。改めて指摘するまでもなく、日本の労使関係は企業別労働組合を基礎にした企業別労使関係を基軸にして展開したきたし、この組合を基礎にした企業内労使協議制度の発達こそ、他の先進経済諸国の労使関係と対比した場合、日本的労使関係

の大きな特徴にほかならない。しかし、労使関係システムは企業内システムに止まるものでもない。むしろ、労使関係システムの担い手である労働組合の歴史的経緯から考えれば、企業の外の労使関係こそその中心である。そして、わが国の労使関係システムがこの企業の外のレベルでは十分に形成されることなく、労働組合が労働市場における労働者の利益代表としてその存在感が希薄であることも周知の通りである。それは、企業から離れて自己の職業的能力を確認することが困難である社会を作ってしまった一因を考えても明らかであろう。その意味では、わが国の労使関係システムの特徴は、企業内システムと企業外システムのバランスの悪さにあるともいえるであろう³。

(ロ) 社会的機能からみた組合機能と問題点

労働組合の役割の中心が団体交渉＝労使関係システムを中心として労働者の経済的社会的地位の向上をはかることにあることはいうまでもないが、労働組合の機能はそれにとどまらない。労働者の経済的社会的地位の向上は、交渉システム以外に政治的機能や社会的機能を果たすことによってもなされるし、また、なされる必要があるからである⁴。組合の社会的機能は、組合が、組織労働者か否かを問わず、労働者全体の雇用・労働条件の改善に努めること、また、労働者の市民としての生活領域においてよりよい生活環境を形成することである。また、政治的機能については、これら、労働組合の交渉機能や社会的機能を高め、ひいては労働者＝国民の生活の安定をはかるための政策の定立と実現をはかることである。

しかし、日本の労働組合は、交渉システムが企業外に形成されることが少ないだけでなく、これら交渉システム以外における組合機能も充分とは言い難い。このうち、労働法制のあり方との関係で問題とすべきは、組合の社会的機能に関する問題である。確かに、最低賃金制度をはじめ、各種の審議会への参加を通して、直接又は間接的に、労働者利益の代表として登場している。しかし、それが、労働者にとっては組合機能として見えてこない。それは、組合の情報発信伝達努力の不十分さもあるだろうが、より労働者の身近なところでの組合機能が見えてこないからではないか。とりわけ、今日的な課題でいえば、組合組織のない中小未組織事業所において、解雇や賃金不払い、雇用差別等々、雇用関係や職業生活で問題が発生したときに、身近に頼りになる存在

として組合が見えることであろう。しかし、労働組合はこれまでかかるニーズに対応する努力を充分にしてきたであろうか、あるいは効果的に対応するための制度の整備を求めてきたであろうか。諸外国における個別紛争処理の実情と比較した場合、わが国の労使関係システムの安定さだけには解消できない問題があるように思われる。

(2) 労使関係法制の特色と問題の所在

このような労使関係システムを形成し、また、それによって影響を受けてきた労使関係法制には、どのような特徴や問題をみることができるであろうか。わが国の労使関係法制が基本的には西欧型の交渉システムをモデルにした労使関係法制をとっていると思われるものの、その具体的な法制度に入っているみと、他の国にはみられない、いくつかの特徴をみることができる。第1に、労働組合の資格要件に関してきわめて緩やかな基準を設定してきたことである。企業内組合を組合とみないドイツ法や従業員組織を組合とみないアメリカ法のような立場をとっていない。第2に、団体交渉の対象事項がきわめて広範であり、これを限定する法制は、公務員法制を別とすれば、みられないことである。第3に、労働協約の規範的効力を承認し、また、その効力を一定の要件のもとに第三者にも拡張適用しているものの、拡張適用はほとんどの場合に企業内に限定され、したがって、実際に規範としての意味はきわめて少ないことである。

このような特徴を、さきにみた、企業内労使関係と企業外労使関係との相互関連における日本の労使関係の特徴と照らしあわせてみれば、労働組合の要件に関して厳格でなかったことが、また、団交事項の対象事項の広さが、日本的労使協議制の広がりをもたらした背景となっていることは明らかであろう。また、労働協約の規範としての存在感の薄さも、協約が企業内における労働条件としてとどまっているかぎりにおいて当然のことである。

このようなわが国の労使関係法制の特徴を、同じ団結の存在と活動を基礎にした法制でありながら、それが協調的労使関係を形成を促した点に着目して、「柔構造的」と理解することも可能である³。しかし、他面、労働者階層全体の利益代表システムとしての労使関係をも視野に入れたときに、現実の労使関係が大きく企業内システム

へに傾斜することによって、バランスを失しているという、先の問題認識からすれば、単に「柔構造的」として理解するだけでは必ずしも正鵠を得たものとはいえないであろう。むしろ、現在の労使関係法制の問題点を探ろうとする場合には、労使関係システムの多様性と多元性を認識するとともに、同じ交渉システムといっても企業内システムと企業外システムでは異なる原理が支配するのではないかという視点から問題を整理することが必要なのではなからうか。これは、現在の労働法制・労働法理に関する問題のなかには、企業外労使関係を基礎にして形成されてきた団結法理をもって企業内労使関係を律していることから派生しているものが少なくないと思われるからでもある。

周知のように、今日、企業別組合が統制権を行使して組合員を放逐することは全くの自由ではないし、企業別組合が組合員のみ利益のみを追求し、非組合員たる従業員を協約規制の恩恵の対象から外すことも、就業規則の作成や協約の事業場内拡張適用制度を通して、現実には不可能である。また、複数組合が存在するときに、二つの組合に対して使用者が別個な対応をとることも、不当労働行為制度を通して、実際には不可能である。その意味で企業別組合の行動様式に「団結の自由」（統制力を背景にした組合構成員の利害の追求）や「交渉の自由」を適用すること事実上困難となっている。にもかかわらず、他面では、判例に代表されるように、団結の論理（組合の自主性）をもって、「便宜供与」に対して厳格な解釈をほどこしたり、企業内組合活動の権利を制約する法理がみられる。これはやや均衡を欠く解釈というべきではないか。いずれにせよ、企業内労使関係にあっては、団結の論理以外の原理が支配せざる得ないとすれば、それを正面から受け止めて、問題の整理と対応をはかるべきと思われる。

交渉システム以外の組合機能に関わる労働法制の問題点に関していえば、これまで、労働組合の機能をとすれば交渉システムとしての労使関係制度、つまり、集团的労働法制のなかにのみに限定し、労働者の雇用・労働条件の改善のためには、個別的雇用関係の領域のなかでも組合の社会的機能を生かすことを考えてこなかったという問題点を指摘することができるであろう。

2 労使関係の現状と組合機能の拡大

労使関係の現状については中村報告が、組合機能の拡大については新田報告が検討しているので、これに沿いながら簡単にみておこう。

(1) 労使関係の現状

中村報告「わが国の労使関係の現状と展望」は、労働組合の組織率の低迷が既存の組織部門の蚕食ではなく、新しい産業部門における組織化の停滞によるものであること、したがって、その停滞の主要原因が、企業別組合を基礎とする日本の労働組合の組織化努力の不足にあることを指摘する。この組織化の努力は、産業別連合体の任務であるが、連合傘下の47の連合体のうち、1年間に1万人以上の未組織労働者を組織した連合体は3、1000人未満が16、全く組織化していないのが17もあると指摘している。

労働組合がすでにある組織セクターの労使関係については、企業別労使関係の成熟（基本的な対立関係という構図から離れ、労使間に深刻な対立がなくなるという意味～中村）の要因を中村は、労働市場の内部化と終身雇用戦略、そして企業を支配する経営者の存在に求めている。しかし、このような「成熟」は、「労使間の対立点がますます不分明になり、労働組合の新たな存在意義」を失わせる危険をもつことになる。

未組織セクターの問題としては、発言型従業員組織の存在をどうみるかが、今後の組合機能を考えるうえで、また、従業員代表法制を検討するうえで避けて通ることができない問題である。中村は、「発現型従業員組織の存在は、労働組合と並んで、労使間の双方向のコミュニケーションを活性化させる」が、具体的労働条件決定に関する影響としては、「教育訓練については有意なプラスの効果」はみられるものの、「賃金、労働時間に関しては有意な効果はみられなく、全般的には限定的と評価している。そして、このような発言型従業員組織のある企業における組合評価は、「労働組合はない方がよい」とする企業が多いことことから、「発言型従業員組織の存在は、組合への肯定的評価とつながっていない」とし、「労働組合にとって組織拡大の一つの阻害要因となっている可能性もある」とみる。したがって、それが、「労働組

合へと発展し、そこで働く労働者が組織セクターへ移動するというより、むしろ、未組織セクターの労使関係の一つの類型として存続する」と予測されている。

(2) 新たな組合機能の開発と拡大

21世紀の労使関係がどのような様相をしめることになるのか予測することは困難であるが、労働組合にとって必ずしも明るい展望があるわけではないことは確かである。しかし、産業構造のソフトが進み、経済のグローバル化が進み、雇用形態の多様化が進むと、労働者の圧倒的な部分が市場経済のもとで社会的弱者である状況は変わるわけではない。その意味では、労働市場における労働者の経済的社会的地位の向上を目的として組織されてきた労働組合の役割がなくなるわけではないであろう。問題は、労働組合がこの間の、そして今後の環境の変化にどのように対応していくかであろう。

現在、労働組合の社会的存在感が希薄化しているとすれば、それは、労働組合が今日における労働者のニーズに応えていないことである。第1に、労働組合が労働者層全体の利益代表としての役割を担っていない。言い古されてきたことであるが、組織労働者は多くの場合恵まれた労働者の利益代表にすぎないということである。大規模事業所の正規従業員の利益を代表する組織としてイメージをもたれていることである。これは、労働組合が労働者階層のなかでの相対的弱者である、女性や非正規従業員の利益を十分には代表していないことである。第2に、労働条件規制のあり方でいえば、雇用保障や賃金闘争に力を入れることはあっても、職業的能力という労働者にとってもっとも重要な「財産」を視野にいれた政策を展開することがなかったことである。換言すれば、雇用と賃金を取り結ぶ重要な媒介物を組合がコントロールしてこなかったことである。企業から自立したところで自己の職業的能力を確認することのできない社会にあって、労働者が企業を超えて労働組合にその居場所を求めることはありえないであろう。そして、さらには、第3に、労働者の市民としての生活領域で抱える問題（例えば、環境問題）に対して十分な取り組みがなされてこなかったことなどもあげることができるであろう。

これとの関連で、「日本の労使関係の現状と法制の課題」に言及した新田報告は、中小未組織労働者、中間管理職、非正社員、管理職層、女子労働者、自営業・専門職

・零細企業の発言・組織化ニーズに応える方法として、労働組合の組織化のほか、従業員代表制、外部的労働条件決定・規制システム、個別紛争処理システム等のメカニズムを提言している。そして、これらメカニズムの担い手となる、労働組合の地域組織活性化のために、労働組合の地域組織の代表がでてくるチャンネルの形成、公的資金による援助などの検討を求めている。このうち、個別紛争処理システムと従業員代表制については別項で検討するが、それ以外の点では、就業規則や賃金規則についての情報公開が労働法制に関わる検討に値する注目すべき提言というべきであろう。

3 組合機能の拡大と労働法制の検討課題

では、さきにみた労使関係法制の問題点を認識し、あわせて労働組合の機能の拡充を考えた場合、現行の労使関係法制はどのような点を見直しし、また、今後、どのような労使関係法制を追求すべきであろうか。ここでは、小畠、毛塚、山下の各報告および組合の現場からの発言である熊谷、小宮報告を踏まえながら、検討課題を概観することにする。

(1) 現行組合法制の見直しにかかわる課題

(イ) 組合要件をめぐる問題

小畠報告は、まず、民間企業における労働組合の組織率が2割、協約適用率（協約締結組合の組合員数／協約締結可能組合員数）が18%となっている現状から、「団体交渉を経て労働協約の締結に進む、労組法の想定したパターンはもはや少数の組合がこれを採用するにすぎない」とし、労組法が当初イメージした労使関係は、「既に過去のものとなった感がある」とする。では、どのような労使関係モデルを考え得るか。小畠は、その際に、組合モデルの再設計と交渉イメージの転換を提起する。

前者に関して、小畠は、労組法2条但書1、2号の削除の検討を提言する。労働組合の自主性の確保は不当労働行為制度を通して確保すれば足り、予め労働組合要件で絞り込む必要はないというものである。これまで、労働法学における支配的見解も、労組法2条但書の要件を欠いている組合（自主性不備組合）も、2条本文の要件（自

主性)を充たせば労働組合として認めてきたし、2条但書に該当するか否かについても制限的に解してきたことからすれば、ひとつの選択肢であろう。ただ、そうした場合、小嶋のかねてからの持論でもある⁶が、社員会・親睦会等の従業員組織も労働組合として法的保護(小島によれば憲法上の保護も)受け、従業員組織の合意事項も労働協約の法的拘束力が承認されることになる。これは、従業員組織の法的保護をもたらす意味では利益なしとしないが、しかし、かかる利益よりも、労働組合の産業別組織や地域組織が企業内に足がかりをもつことを更に困難にすることになりはしないであろうか。先の中村報告が、発言型従業員組織は組合組織化拡大の阻害要因となっている可能性があるとの指摘を考えれば危惧の念は消えない。

この点、筆者は、労使関係モデルや労使関係法制を修正する方向として、企業別組合に関しては、組合要件を修正するのではなく、その機能(従業員代表機能)の観点から、「自主性」要件によって硬直的に運用されたきた経費援助問題を再検討した方がよいのではないかと考えている。後の従業員代表制の検討のところで指摘するように、日本の企業別組合(過半数組合)が、従業員代表としての役割を果たす限りにおいて、組合は企業内において正面から人的物的な財政的援助を求めてよいと考えるからである。

他方、企業横断的な労働組合の資格要件に関していえば、もっと組合要件を緩和してよいであろう。一般の管理職はもちろん、人事権限をもつ上級管理職であったとしても、それが企業の枠を超えた組織であるかぎりにおいて企業からの相対的独自性を有するからである。これら管理職組織を労働組合として承認することになんらの支障はないであろう。

(ロ) 使用者概念の問題

熊谷・小宮報告は、企業グループ組織化に関する組合の取り組みを紹介したあと、従来の親会社、子会社の問題に加えて、事実上企業グループに雇用される「グループ雇用」が拡大し、また、特殊会社の解禁が論じられている現在では、一定の要件のもとで親会社の使用者性を認めるような法制度の検討を求めている。現行労組法は、労基法と異なり、使用者概念の規定を置いていない。これまでの判例法理(朝日放送事件最判平成7年2月28日は、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者派

遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件などについて、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合」に、労組法の「使用者」を肯定)を基礎にしながら、使用者概念を整理する時期であろう。非典型雇用の拡大は、労働者の多様化とともに使用者の多様化に非典型使用者の拡大をもたらしているとすればなおさらである。

(Ⅰ) 組合の運営に関する問題

熊谷・小宮報告は、労組法5条2項6号が、労働組合の民主的運営の確保の観点から、総会を毎年1回以上開催することを求めていることに関して、果たして、重層組織をとる組合にあって、単位組合から連合団体のすべてについて毎年1回の組合大会を開催させる必要があるかという疑問を呈している。労働法学ではあまり意識されてこなかった問題であるが、連合体組織についても毎年の開催を求めることは、財政的にも大きな負担であり、検討すべき問題であろう。実際、諸外国でも大きな産別組織は3年や4年ごとに大会を開くことが一般的であろう。

(Ⅱ) 協約の事業場内拡張適用問題

小嶋報告が再検討を求めているもう一つのは、労組法における「交渉イメージの転換」である。労組法は、「団体交渉をもっぱら組合員のために労働協約の締結を目的として行うものとする見方」をとっているが、現実の団体交渉は、組合員のためだけではなく、非組合員のためにも行われているとして、過半数労働組合が、全従業員のために団体交渉を行い、労働協約を締結するという、氏のかねてからの主張⁷とは別に、ここでは、合意に基づく労働協約の拡張適用を提言されている。

現行法上、企業内労働条件に関しては、たとえ、労働組合が組合員のみを対象として協約規制を行ったとしても、現実には従業員全員に対して協約内容を及ぼさざるをえない。4分の3要件に基づく自動的な一般的拘束力と就業規則を通しての使用者による一方的拡大の法的手段があるからである。また、仮に右の法的手段が用意されていなかったとしても、企業内労働条件はその性格上基本的に斉一的になる可能性が高い。とすれば、労働協約は協約当事者の合意によってその適用対象を他の従業員にも及ぼしうるとして、労働組合が協約適用に関してイニシアティブをもつとした方が自然であることも確かである。また、一般的拘束力制度は、本来、労働組合の主体的な

選択の問題として形成されてきた経緯からすれば、事業所レベルの一般的拘束力も労働組合の意思が反映する合意に基づくことが妥当であるといえる。ただ、この点に関しては、複数組合主義・団交平等主義をとってきた組合法制との関係で、少数組合の権利を制限することにはならないかとの疑問が生じる。しかし、この点は、少数組合の協約締結を奪うことはできないから、協約の拘束力を自動的に拡大する現在の法制をとると協約の合意による拘束力の拡大をとるにしても、及ばないとする最近の判例の立場をとればよいであろう。したがって、協約の事業所内一般的拘束力を労使の同意にかからしめることはそれとして肯定しうるし、検討すべきことであろう。

しかし、小嶋が提起している問題には、一般的拘束力の問題（これは、厳密には協約適用対象の拡大ではなく、協約適用労働者に入るが組合員でないために協約拘束力を受けない労働者にも協約拘束力を拡大すべきかの問題）とは別に、組合員資格が認められない労働者に対しても協約適用をなしうるかの問題（組合員となる余地がない労働者を対象に規制をなしうるかの問題）が含まれている。小嶋は、すでに、組合員資格を認めていない労働者（人事権限をもつ上級管理職や役員秘書）にも協約の適用を認める協約モデルを示しながら、これを承認すべきではないかとされる。

企業別組合が、正社員組合として、入社から退社に至る従業員生活の全過程を組合のケアないしサービスの対象とするのはある意味では必然である。管理職も役員秘書も従業員生活の1局面での職務にすぎないともいえなくもないからである。したがって、企業別組合がこれらの労働者に対しても労働条件規制を及ぼすのは当然ともいえる。ただ、筆者は、ここでも、労働組合の協約規制の問題と従業員組織としての機能を峻別することで対応すべきではないかと考える。つまり、これら企業別組合が行う、組合員資格をもたない労働者に対する労働条件規制は組合規制（協約）ではなく、従業員代表としての労働条件規制（経営協定）として理解し、その法的効力を判断すべきものとする。

（ホ）地域単位の拡張適用制度の見直し

組合機能の拡大という観点からみたときにより重要な問題は地域的一般的拘束力制度の見直しであろう。現在の制度は、「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受ける」場合にはじめて利用することができる。つまり、

拡張適用の前提となる労働協約は、この制度の母国であるドイツやフランスのように、横断的労働組合が締結した横断的労働協約であることが前提となっている。しかし、横断的協約の締結には、横断的労働組合の形成もさることながら横断的な使用者団体の形成も必要となるだけに、実際にはかかる協約の成立はきわめて希有である。しかも、「労働者の大部分」の理解に関して、事業場内の一般的拘束力と同じく4分の3を要件とするのであれば、熊谷・小宮報告が指摘するように、まさに憲法改正よりも高いハードルであり、仮に横断的協約の締結に成功したとしても、拡張適用となるのはほとんど絶望的である。

したがって、まずは、「労働者の大部分」に関して、ドイツ法（労働協約法5条1項1号）のように5割でよしとすべきであろう。また、わが国の組合組織を前提とした場合、「一の協約」に限定することなく、複数の協約であっても、それらの協約が同種の労働者の大部分に適用されていれば、右複数協約のなかの最低協約基準を拡張適用しうるような方法をとることも考えてみるべきではないか。具体的には、例えば、産業別組織なり地域組織の組合が地域単位の拡張適用制度を利用しようとする場合にあっては、当該地域の傘下企業別組合の締結にかかる各企業協約の最大公約数である最低の協約水準（例えば、年休日数や年間休日数等）を記載した書面を、各企業協約とともに提出して申立を行うことで足りるようにすることである。

なお、小畠は、組合法18条に関して、「一定の地域を代表する労働組合と使用者の団体が、労働条件の最低基準について合意した場合には、これを当該地域におけるソーシャル・スタンダード（法的拘束力ある社会的基準）として承認すべき」とするが、18条の問題は、このような地域の代表的組合と使用者団体の合意が事実上困難なところにある。したがって、まずは、上記のような方法を認めることの方がより日本の実態に即したものといえまいか。

（ハ）企業外交渉システムの構築

企業外労働条件決定システムの形成には、使用者団体の形成がなければならない。これが実際に困難であるとしたとき考えられるのは、例えば、オーストリアにみられるように、事業主団体との団体交渉や労働協約の締結を可能にすることである。包括的な交渉義務や協議義務を設けることは、これまでその経験がないことからして無理

であるとしても、例えば、雇用調整問題や職業的能力の開発、休日問題等、個別事項に関して一定の交渉・協議を求める施策をとることは可能であろう。

なお、熊谷・小宮報告は、商工会議所と対応する形で労働者会議所設置の構想に言及している。たしかに、オーストラリアにおいて、労働者の強制加盟にかかる労働者会議所（Arbeiterkammer）が、労働者の強制的な拠出金によって設立・運営され、労働者の権利保護、消費者保護、教育訓練、研究等、労働者に対する包括的なサービスを行っている状況を見ると、興味深いところである。ただ、労働組合の社会的機能がこれまで希薄のうえ、全くこのような土壌をもたないわが国において、労働者や国民のコンセンサスを得るのはきわめて困難なことであろうし、また、労働組合機能との調整で問題がないわけではない（ドイツにおいては、労働組合の社会的、政治的参加とともに労働者会議所は衰退してきた）。とはいえ、生産システムの変化や雇用・就業形態の多様化のなかで、資本・経営の利益追求システムに比べ、労働者利益の代表システムが相対的に弱体化している現状を考えるならば、個々の労働者が労働市場に裸で放り出されることのないよう、あるいは、市民としての労働者の利益を確保するために、地域社会や国家レベルで、組合がどのような労働者利益代表システムを構築していくべきなのかを考える際に、重要な示唆を与えるものであろう。

(2) 従業員代表制度の整備課題

現行の労使関係法制の枠組みを超えて新たな労使関係モデルを求めるとした場合、まず検討されるべき問題は、従業員代表法制である。従業員代表制度は、労使関係システムにあっては、広くは交渉システムのなかに位置するものの、任意的自主的団結である組合を主体にした労使関係モデルとは、その構成と活動の原理において、異質の性格をもつ。だが、企業内労使関係システムとしては、すでに西欧を中心にして普遍的なモデルのひとつとあってよいし、また、何よりも現行労基法が従業員代表制度に近似する原理をもつ過半数代表制をもつだけに、近時、そのなりの関心をもたれてきた主題でもある⁸。

(1) 従業員代表法制の整備の必要性とそのモデル

毛塚報告が検討を求めているのは、労基法上の過半数労働者代表制を基礎にした補

完的従業員代表制度、つまり、日本型従業員代表制度である。これは、西欧型の併存的従業員代表制度と異なり、未組織事業所ないし過半数組合のない事業所にあっては、従業員代表を選出するものの、過半数組合のある事業所にあっては、過半数組合に対して従業員代表組織としての任務と権限を与えるものである。

この補完的従業員代表がこれまでの過半数労働者代表と異なる基本的特徴は、労働基準法の強行性解除権限（弾力化機能）を超えて、労使協議を行い一定の範囲において労働条件形成を行う権限をもたせること、したがって、単独代表ではなく、事業所の規模により複数の委員（定期的選出にかかる任期制）により意思決定をなしうる機関としての設置されることにある。

毛塚は、かかる従業員代表法制の整備の必要性を、①労基法を中心とした過半数労働者代表制度の任務の拡大に伴う手続的整備の必要性、②未組織事業所の拡大にともなう労働者利益代表機関の必要性、③協議ルールの普遍化の必要性、④組合機能と従業員代表機能の分離の必要性、⑤労働者利害の多様化と代表民主性による調整の必要性に求めている。

これは、従業員代表制度を考えるに際して、単に、未組織事業所における労働者利益の代表システムの問題としてだけでなく、企業別組合＝過半数組合の組合機能と従業員代表機能の分離と統合の問題として、また、産業別連合体や地域組合の従業員組織とのネットワーク作り（組合の社会的機能の拡大）の問題として議論しているものである。

（ロ）従業員代表と組合との関係

補完的従業員代表制度にせよ、従業員代表制をとった場合、組合との関係をどう整序するが問題の核心となる。この点、毛塚は、従業員代表の権限を法定事項に関する労使協定の締結（拒否権）と協議を中心に考えることで限界を画そうとする。したがって、組合のない事業所において従業員代表がなしうることは限定的であり、組合になる契機が阻害されるおそれや、組合が従業員組織に解消していく危惧はないとする。ただし、従業員代表が法定外事項についてインフォーマルに労働条件規制することについては、正面から規範的効力を承認するような認知はしないものの、黙認する。労使関係における発言ルートの主体となることが過半数代表制度なり従業員代表制度の

定着にとって必要と考えるからである。ただ、黙認の程度いかんによっては組合の組織化を阻害しその解消をもたらす危険性もあるだけに、導入後の動向をみて後日再検討の必要が生じる余地もあろう。

逆に、過半数組合が従業員代表として活動することに伴う問題として、過半数組合が締結した協約は非組合員にも適用されるか、また、従業員代表は、通常、組合員資格よりも広い範囲の従業員を代表することになるから、過半数組合が組合員資格をもちえない従業員を対象にして労使協定を締結しうるかの問題も生じる過半数組合が組合員以外の従業員を適用対象とした協約を締結できるかの問題が生じる。毛塚は、前者については原則これを否定し（団結・協約法理の貫徹）、後者については、従業員代表が法定権限を与えられた事項に関してのみ規範的効力をもつ労使協定を締結することができるとし、法定外事項についての労使間協定＝協約は、非組合員に対しては規範的効力をもたずインフォーマルな世界に委ねる。

(ハ) 過半数組合と少数組合との関係

過半数組合は、従業員代表機能を営むかぎりにおいて、事実上、活動の人的物的負担を企業に求め得ることになるが、企業内にほかに少数組合がある場合、過半数組合のみが便益を受けることは、団結平等主義に反するのではないかとの疑問に対しては、過半数組合が受ける便益は従業員代表としての便益であり、また、少数組合も過半数組合になる余地は残されている以上、団結平等主義に反するものでないとしている。

(ニ) 従業員代表制度懐疑論への反論

従業員代表制度の整備に関しては、①労働者には組合結成の自由があるにもかかわらず、従業員代表制を法定化することは、「過度の労働者保護ないし過干渉」である、②法的整備しても実態はかわらない、③従業員代表制度は組合基盤を奪う、④従業員代表法制を促進する担い手はいない、といった批判がある。

これに対して、毛塚は、①については、従業員代表制度が必要であるならば、それを支えるのが当然の任務である、従業員代表制度は、未組織労働者の保護だけにかかわる問題ではないとする視点からの反論を、②については、代表民主主義への関心が薄いからといって代表民主主義を否定することが早計であるように、労働者の予想される無関心をもって無用な手続きというのも早計である、日常的には無関心であって

も、必要とあれば発言しうるメカニズムがあることが重要であると反論している。③については、法定従業員代表制度は、現在の社員会・親睦会のような従業員組織をそのまま法定従業員代表としてお墨付きを与えるわけではなく、また、従業員代表は、組合と比べた場合、争議手段をもたず、その権限も限定的であるから、従業員組織の発言の拡大欲求は組合への転化をもたらすことはあっても、組合が従業員代表組織に転化する道を選ぶ危険は多いとはいえない、さらに、中小未組織事業所を考えた場合、従業員代表の設置活動を通して産業別組織や地域組織が企業内組織への手がかりをもつことも看過すべきではないとする。④については、従業員代表制度の組合にとっての積極的意義を理解したうえで産業別連合体やナショナルセンターがこれを促進することを求めている。

(3) 個別紛争処理システムの整備課題

従業員代表制が交渉システムとしての労使関係制度を直接的に補正することになる問題であるとすれば、個別紛争処理システムの整備をめぐる問題は、広義の労使関係システム、つまり、組合機能の社会的機能にかかわる問題である。では、現在、どのような紛争処理システムを構築することが、組合機能の拡充にとって必要であろうか。山下報告を踏まえて、以下、論点を整理する。

(イ) 紛争処理システムの現状と課題

まず、個別紛争処理システムがなぜ問題となるのかを簡単に整理しよう。個別労働者の紛争処理のニーズは、労働者意識の変化や雇用システムの見直しを背景にして近時増加しているが、この傾向は今後強まることが予想される。わが国の裁判所を中心にした紛争処理制度は、労働者の紛争処理ニーズに応えるものとなっていない。いうまでもなく、裁判所における紛争処理が時間と費用において労働者に多大の負担を強いるものとなっているからであり、また、紛争の性格によってはそもそも裁判所による紛争処理に適していないものも含まれているからである。それゆえ、裁判所制度の改善もさることながら、個々の労働者がアクセスしやすい紛争処理システムを構築することが求められている。

(D) 紛争処理システムの整備と労働組合

しかし、この個別紛争処理システムの整備問題は、労働組合からみた場合、二つの点で微妙な問題をもたらす。第1に、個別紛争処理システムの整備が、中小の未組織事業所において発生する紛争処理ニーズに応えるものであれば、組合組織化を通じた集団的労使関係の枠組みで解決をはかるのが筋とも考えられるだけに、労働組合の機能を奪うのではないのかという疑問であり、第2に、個別紛争処理システムの整備は、すでに組合組織をもつ比較的規模の大きい事業所においては、ややもすれば企業別組合の労働条件規制に対して異議申立をする少数派組合や非組合員の戦術として悪用されるのではないかといった疑念である。

もちろん、かかる疑問や疑念を全く根拠のないものということはできないであろう。前者の疑問についていえば、たしかに、地域の労働組合が個別労働者の紛争処理ニーズに応えることで組織化に成功する例もあろうし、また、王道ともいえるが、個別紛争といっても多様であり、紛争のすべてが団体交渉の枠組みで解決しなければならない性格のものに限らないし、また、団体交渉によって解決しうるものとしても、相手方の対応いかんでは解決にいたるまで多大の時間と費用を要することになり、限られた組合の人的資源のもとではおそらく対応に限度があろう。むしろ、紛争の性格に応じて、団交ルートで解決するなり、第3者の個別紛争処理機関を利用した解決を支援する等の選択肢をもつことが、機動的な対応のために必要といえるのではなかろうか。

また、後者の懸念についていえば、そのような紛争が登場することを排除することはできないだけに、その懸念が根拠のないものとして斥けることはできない。しかし、むしろ、企業内組合は、雇用管理の多様化が進む中で、労働者の利害を一元的に統一することが困難な状況にあることを認識することから出発すべきではないか。労働組合が最大多数の組合員の利害の追求がときして一部組合員や一部従業員の利害と抵触することがありうる以上、そのような異議申し立ての生じることを異常とみるのではなく、ある意味では当然の現象としてとらえることである。したがって、今後は、ここでの議論されている企業外紛争処理システムと同時に、企業内においても、ルール設定にあっては、労働者個人が企業内における労使間協定を含めたルールの設定と運用に対して異議申し立てをする苦情処理システムを組み込んでおくことも必要であら

う。すなわち、社会には紛争があるのが当然との認識のもとに紛争処理システムを用意することがひいては労使関係の安定をももたらすとの認識がここでも必要であろう。

(ハ) 紛争処理制度モデル ～まず、労働委員会の改編を、中長期的には労働審判所を

では、どのような紛争処理制度を整備すべきか。

これまで、筆者及び山下氏を含めた別の研究会では、労働委員会において雇用関係部を設けて個別紛争処理を扱う構想と民事調停制度を利用した雇用関係調停制度の整備を提言した⁹。

民事調停制度の改編は、①紛争処理の費用が安いこと、②受付相談、口頭受理によって当事者がアクセスしやすく、かつ、簡裁も含めてアクセスポイントが多いこと、③調停は、「当事者の互譲により、条理にかなない実情に即した解決」をするものであるから、実定法規に拘束されることなく弾力的な解決ができるし、非公開により関係者の秘密が守られること、④調停調書は裁判上の和解と同一の効力をもつこと、⑤当事者の一方が調停を申請すれば、他方当事者は調停期日に出頭を義務付けられる参加強制的処理であること、⑥調停委員会は、調停前の措置、調停に代わる決定をなすことによって調停のイニシアチブをとることができることなどの利点を持つこと、反面、調停適合的紛争がどの程度あるかのという疑問や専門的能力をもつ調停員の確保をどうするといった問題もある。

もうひとつの労働委員会改編構想に関しては、①紛争費用が安いこと、②行政的処理ことから柔軟な処理方法を取りうること、③雇用・労使関係の実務に詳しい労使代表が参加しやすいこと、④紛争解決のノウハウをすでにもつこと、⑤整備コストが比較的低廉ですむことなどの利点をもつ反面、①紛争処理方法のいかんによっては、現在の集団的紛争処理におけると同様に、行政的処理に司法的処理が重ねられ、迅速処理からかけ離れてしまうこと、②調停等の調整的処理に対して履行確保の方法がとりにくいこと、③労働委員会の従来のイメージが必ずしも労使関係当事者（とくに使用者）にとって良好でないこと、等の問題点がある。

したがって、その整備に際してはつぎのような点に配慮すべきであろう。第1に、個別紛争のうち雇用差別等の公序紛争を扱わないのであれば、和解や調停、仲裁等の

調整的処理のみを行い、かかる解決を当事者が希望しない場合は、なるべく早い時期に裁判所に処理を委ねることである。紛争の迅速な処理と処理費用からいっても得策であろう。ただし、当事者の一方の申立があれば調整手続きを開始するとともに、他方当事者の出頭を求めることができるもの（参加強制的手続）とすべきであろう。第2に、調整的処理による当事者間の解決合意については、関係当事者の解決努力を無にせず、また、アクセス魅力をもたせる意味でも、その履行を確保する手段をとることである。紛争当事者の希望に応じて、解決合意を、和解のほか、仲裁判断として処理するなり、裁判所に送付し民事調停書として作成するといった工夫である。第3の問題については、労働委員会の既存のイメージを払拭したいのであれば、大胆に名称を変えればよいであろう。

右の二つの構想のうち、現実的な政策課題として考えれば、労働行政の政策として展開を求めることが可能な労働委員会の改編を、まずは志向すべきであろうと思われる。労働紛争の処理を統一的処理することがやはり望ましいとおもわれるからである。とくに、個別紛争処理システムの構築の議論の際に、これまでは、現在の裁判所における紛争処理にはのってこない〈ごくありきたりの紛争〉、つまり、権利紛争のうち的人格紛争や価値確認紛争を除くものを念頭において議論してきたが、今後、個別紛争処理システムの必要性に関する認識が深まれば、個別紛争のなかの公序紛争（男女の雇用差別）や規整紛争（労働条件の不利益変更）などを処理システムも総合的に扱う機関として設計することも必要であるが、そのためには、集团的紛争における公序紛争を扱ってきた労働委員会の方がより適切と思われるからである。

山下報告は、これに加えて、イギリスにおける、行政機関ACASと司法機関である労働審判所ITの連携をモデルに、わが国においても労働審判所の設置の検討を求めている。筆者も、ドイツ型労働裁判所は、三審制をとり人的物的にもきわめて大規模であり、日本に導入するにはあまりにもハードルが高すぎるが、労使代表が参加する労働審判所を通常裁判所の一審に相当するものとして設置するイギリス型は、司法当局の理解さえ得られれば、比較的小規模の改編ですむだけの実現に向けて組合もまた積極的に追求すべきであろう。これは、個別労働紛争の処理が、比較法的にみた場合に多くの国で、①労使代表の参加と、②調整的処理と判定的処理の組み合わせという、二

つの基本的要素をもって設計されているときを考えると、中長期的には、わが国においても、判定的機関においても労使代表の参加を前提にした司法機関の改編を求めてしかるべきだからである。もっとも、その際も、全面的に司法機関として新たに設計する方法とらなくとも、労働委員会に判定的機能を付与し、通常裁判所の一審として位置づける方法（公正取引委員会型）でもよいであろう。

（二）紛争処理システムにおける組合の役割

公的紛争処理システムの整備は、決して自主的紛争処理システムの役割を減少させるわけでも、組合機能を縮減させるものでないことは前述した。むしろ、公的紛争処理システムの利用することによって、組合機能の新たな拡大を求めるものに他ならない。賃金や時間のみならず、採用から解雇まで、労働者生活のありとあらゆる問題を交渉システムのなかで解決することをしてきた企業内組合の組合意識からすれば、組合において解決できない問題ないとの自負をもっているかもしれない。そのことは、他面、組織事業所から発生する個別紛争であれば異端の紛争とみる紛争感や、未組織事業所における紛争であれば組合組織化で対応すべきとの紛争処理感をもたらし、紛争を法の世界で解決することに違和感を覚えさせるかもしれない。しかし、圧倒的多数をしめる中小未組織事業所を中心に、現に、労働者の基本的な権利が無視される状況があるとするならば、組合は、交渉システムによる解決もされことながら、紛争の性格によって、より機動的により簡便に公的紛争処理システムを利用して紛争処理ニーズに応える道も考えるべきであろう。個別労働者にとって、いざいざときに頼りになる存在として組合があることは、組合の社会的存在感を高めることになろう。

労働組合は、また、これら紛争処理システムのなかで、紛争処理のルール形成に参加するとともに、紛争処理手続きのなかでは、労働者の代理人として活動できるように設計するとともに、専門法曹として活動できるよう組合書記のキャリア形成もはかるべきことになろう。

結 び

日本の労使関係は、一方で、その安定性と柔軟性ゆえに、日本経済の成功の要因と

してポジティブに評価され、他方で、労働市場の二重構造を強化した要因としてネガティブに評価される、アンビバレントな評価のはざままでゆれ動いてきた。しかし、今日では、未組織の事業所や部門が拡大する一方で、組織事業所においても労使関係の「成熟」によってその存在感を失い、労働組合の危機が語られるに至っている。外に目を向けても、労使関係の「日本化」の名のもとに、組合規制の制限を意図している西欧諸国における労使関係法制の改革動向をみるならば、組合にとってはまさに冬の時代でもある。とはいえ、労働組合が、資本制経済社会＝市場経済社会において労働者階層の社会的経済的利益の代表者として経済社会のありかたに発言・関与していくことが求められていることには変わりがないであろう。要は、これまでの経験と成果を踏まえながらも、労働者生活と労働組合をとりまく経済社会や企業社会の環境の変化に対してどう対応していくかであろう。労使関係法制は、もともと、資本制経済社会に自生的に成立した労働組合の社会的機能を確認しながら、法的世界にくみこんできたものである。それゆえ、労使関係法制の見直しと整備には、まずは労働組合自身が、21世紀にむけてどのような社会的機能をどのような方法で果たそうとするのか、それを自己確認することが必要である。今後の議論を期待したい。

- 1 1980年代以降の西欧諸国における規制緩和議論の焦点の一つが、労働組合規制の弱体化や制限にもあったことを想起されたい。本報告書第2部参照。
- 2 1995年ジュリスト特集「日本型雇用システムの変化と労働法の課題」1066号では、安枝英神「労使関係法の課題」同 181頁以下が労使関係法制の課題を検討し、＜柔軟な交渉システム＞を求めているものの、日本の労使関係法制が、日本の経済システムを阻害する要因との認識のもとで議論されているわけではない。
- 3 この企業内労使関係と企業外労使関係の相互関連のありようは、各国によって異なる。産業別労働組合を基礎にした企業外の労使関係を基軸に展開してきたドイツやフランスのようなヨーロッパ大陸では、企業内労使関係の構築を、組合とは別の組織原理に基づく従業員代表制度を通して、両者の関係を整序する二元的労使関係を取り、そのうちドイツでは、企業内労使関係はもっぱら従業員代表の手に委ねる方法（二元的労使関係・企業内単一代表主義）を、フランスでは、労働組合の企業内交渉をも排除しない方法（二元的労使関係・企業内複数代表主義）をとった。

他方、アングロサクソン系では従業員代表法制をとらない一元的労使関係を維持するが、アメリカでは、職業別・産業別の労働組合が企業外の労使関係を形成すると同時に、排他的交渉代表制を通して企業内労使関係を形成する主体として登場させる方法（一元的労使関係・企業内単一代表主義）をとり、イギリスでは、職業別労働組合や一般組合が企業外労使関係と企業内労使関係の双方においてそのまま登場しうる方法（一元的労使関係・企業内複数代表主義）をとった。この整理の観点で日本の労使関係をみれば、組合の組織形態の違いを抜きにすれば、一元的労使関係・企業内複数代表主義をとるイギリスにもっとも近いことになる。

- 4 シドニー・ウエップ『産業民主主義』（1919）参照。
- 5 菅野和夫「柔構造労使関係法への移行」公企労研究70号（1987）34頁は、①労働組合の自主性の要件が比較的緩やかに設定・運用され、労使間の緊密な結び付きが法によって妨げられることが少ないこと、②団体交渉権取得のための厳格な要件や手続きが設定されていないこと、③多数組合の排他的な代表権や義務的団交事項と任意的団交事項との明確な区別がないこと等をあげ、「わが国の労使関係法制は、労使による独自の交渉機構の発展に親しむ柔軟な構造を大きな特徴としている」。
- 6 小嶋「労使自治とその法理」日本労働協会雑誌 333号（1987）13頁以下。
- 7 小嶋前掲論文。
- 8 後掲第4章文献参照。
- 9 日本労働研究機構『個別紛争処理システムの現状と課題』（1995）、毛塚「労働紛争処理法」ジュリスト1066号 210頁以下。また、その後の文献については第5章山下報告参照。

（専修大学法学部教授 毛塚勝利）

第 I 部

わが国の労使関係制度と労働法制の課題

第1章 労使関係の成熟と変化

日本の組織率は1975年の34.4%以来、20年間、減少し続けている。この章では組織率の低下をもたらした主要な諸要因は何か、そのもとで日本の労使関係にいかなる変化が生じつつあるのかを論じる。特に、後者に関しては、組織部門と未組織部門のそれぞれについて現状を検討する。まず組織率の低下が既存の組織部門の浸食ではなく、新しい産業部門における組織化の停滞によるところが大きいことを指摘する。その上で、停滞の主要原因の一つが、企業別組合を基礎とする日本の労働組合の組織化努力の不足であることを論じる。次に、組織セクターの労使関係にいかなる変化が生じているのかを検討する。そこでは労使関係の成熟といった現象が大企業部門を中心にあらわれていることを指摘し、その上でそれをもたらした背景と問題点を検討する。最後に、未組織セクターにおける変化として、発言型従業員組織の登場と広がりを明らかにし、その意義と問題点に触れることとする。

1. 組織率の低下と労働組合の対応

(1) 環境要因説と当事者説

1995年6月現在の労働組合員数は1,261万4千人、推定組織率は23.8%である。1975年の34.4%以来、20年間、組織率は継続して減少している。労働組合員数は、しかしながら、減少し続けているわけではない。組合員数は、1975年の1,259万人から伸び悩んでいたが、1994年には戦後最高の1,269万8千人を記録している。

組織率の長期的低落は、増え続ける雇用労働者の伸びに、労働組合員の伸びが追いつかないからである。労働組合員数の伸び悩みの原因についてさまざまな議論があるが、大きく二つに分けられる。一つは環境変動に注目し、もう一つは当事者に目を向けるものである。前者からみよう。産業構造が変わり、もともと組合員の少なかった第三次産業で労働者が増えている。さらにそこでは、正規従業員¹⁾ではないパートタ

イマーなどの非正規従業員が増えている。非正規従業員はもともと組合に加入することとはごくまれであった。こうした環境変動が労働組合員数の伸びの停滞を招いている。これが環境変動に着目する議論である。他方、当事者に目を向ける議論は、たとえば、若者を中心に組合離れが生じているとか、経営者がますます反組合的になってきているとか、未組織労働者に組織化を働きかけるべき労働組合の活動が停滞しているとかを指摘する。

これらの議論のうち、環境変動に目を向ける議論は、他の先進工業諸国で同じような現象が起こっているにもかかわらず、組織率はある国では低下し、他の国では停滞し、またある国では上昇しているという事実をうまく説明できず、その根拠は弱い（フリーマン＝レービック 1989）。

当事者に目を向ける議論がより事態を説明できそうである。三つの当事者のうち、ここでは、次のような理由から、既存の労働組合に焦点をあてていくこととする。

他の二つの当事者のうち、使用者については資料が著しく乏しいために論じることが極めて難しい。若者を中心とする組合離れについてはよくいわれていることであるが、それをはっきりと指し示す確固たる資料に乏しい。たとえば、日本生産性本部が毎年、新入社員に対して行っている「働くことの意識調査」の報告書によれば、組織率が低下しはじめる1975年には「労働組合はあった方がよい」と考える若者は77%であったものが、1994年には66%へと減少してきているが、それでも2/3は必要だと考え、「労働組合はない方がよい」とするのは、2～3%にとどまっている。増加したのは「どちらともいえない」、「わからない」と回答する若者である。労働省が数年おきに行っている「労使コミュニケーション調査」によっても、未組織企業の労働者で「労働組合は是非必要」、「労働組合はどちらかといえばあった方がよい」とする労働者は、1989年にはそれぞれ11.8%、38.0%で、合計49.8%であったのが、1994年には13.4%、37.5%、合計50.9%となり、ほとんど変わらない。他方、労働組合はない方がよいと回答した労働者は1989年で9.4%、1994年で12.1%とやや増加している。これらの調査をみる限り、組合離れが大きく起こっているとみなすことは難しい。もちろん、これらは、個々人の労働組合観を問うものであり、自らが実際に労働組合にどう関わるかを示してはいない。この点に関して、対象は首都圏に限られるが、日本

労働研究機構（1993）が興味深い発見をしている。調査対象となった、未組織企業で働く労働者 605人のうち、自ら勤める企業に労働組合ができた方がよいとする労働者は40.0%であり、しかもその87.6%は組織化に協力したいと回答している²⁾。もし、この比率を一般化しうるとすれば、組織率はあと30%近くも増加する可能性があるということになる³⁾。このように考えると、最後の当事者、つまり未組織労働者に組織化を働きかけるはずの、既存の労働組合に着目する重要性が明らかになってくる。

既存の労働組合が未組織労働者の組織化活動に、十分な時間と人と金を割いているのかどうかは、以上のことからわかるように、重要な課題であるにもかかわらず、労働者の意識変化に多くの人の目が注がれていることもあって、さほど論じられない。

(2) 組織化活動の成果と産業別連合体

周知のように、日本の労働組合の多くは、企業単位につくられる企業別組合である。企業別組合は、普通、特定の企業の正規従業員だけを組合員とし⁴⁾、独自の規約、財政的基盤をもち、自主的に意思決定、活動を行う独立した組織である。そのため、他の企業の労働者を組織しようとする必要も、その意志も持たないのが普通である。だが、企業別組合は単独で活動しているわけではない。そのほとんどは、産業別連合体に加盟し、さらにその連合体を通じて、連合などのナショナルセンターに加盟している。ここで課題となっている未組織労働者の組織化は、企業別組合ではなく、主に産業別連合体の任務である。したがって、明らかにしなければならないことは、産業別連合体がどのくらい活発に組織化活動に取り組んでいるのかである。

表1-1は、この1985年から1995年までの間でどのくらい組織化が進んだのかをみたものであるが、1987年の約16万人を別とすれば、6~7万人、全労働者の0.1~0.2%が新たに組織化されているにすぎない。この間、労働者数が、年率2.1%程度で伸びていることを考えれば、組織率の長期的な低下もやむをえない。

表 1 - 1 組織化活動の成果

	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95
組合員数	73,841	59,913	157,505	69,105	80,886	83,781	74,277	57,321	74,344	80,313	102,828
組織化率 (%)	0.17	0.14	0.35	0.15	0.17	0.17	0.15	0.11	0.14	0.15	0.19

資料出所：労働組合員数は労働大臣官房政策調査部「労働組合基礎調査」各年版。

組織化率の算出に利用した全雇用者数は総務庁統計局「労働力調査」各年版。

いずれも毎年6月現在の数字

- 1) 組合員数は、事業所の新設・拡張によって新しく結成された組合と、労働条件向上のために新しく結成された組合の組合員数の合計を意味する。
- 2) 組織化率とは、上記の新しく結成された組合の組合員数が、全雇用者に占める割合を指す。

次に産業別連合体が実際にどの程度組織化をしているのかをみてみよう。データは多少古いが、連合傘下の47の産業別連合体が1988年度1年間にどの程度、組織化をしたかを表1-2でみてみよう。

表 1 - 2 連合傘下の民間部門の産業別連合体の組織化成果 (1988年度)

新たに組織化した組合員数	1万人以上	5,000-9,999	1,000-4,999	1-999	0	不明
組織数	3	1	10	16	17	1

資料出所：全日本民間労働組合連合会（1989）より算出。

これによると、47産業別連合体のうち、1年間に1万人以上の未組織労働者を組織化した組織はわずかに3つしかない。1,000人未満が16組織もあり、また全く組織化をしていないものも17ある。要するに、未組織労働者の組織化活動はさほど活発ではなく、特に中心を担うべき産業別連合体の中にはその機能をほとんど果たしていないものもみられる。こうした厳しい状況の中にあってもゼンセン同盟のように積極的に組織化に取り組み、大きな成果をあげている産業別連合体もある（中村＝佐藤＝神谷 1988）。だが、現状では、ゼンセン同盟のような産業別連合体は例外的存在であって、多くの産業別連合体は、企業別組合の連合体であるがゆえに、財政、権限とも

に弱く、加盟組合へのサービス活動に追われて、未組織労働者の組織化に積極的になりえない。

こうした状況をふまえ、ナショナルセンターの一つである連合は、傘下の産業別連合体に対して、組織率の長期的低落傾向に歯止めをかけるために、未組織労働者の組織化活動に積極的に取り組むよう強く求めている。他方、産業別連合体の間にも、財政基盤、組織基盤を確固たるものとし、組織化活動にも努力を向けられるよう、以前からの総評-同盟といった対立関係を乗り越えて合同を模索する動きがみられる。また、地域における組織化活動を支援するため、企業別組合とは異なる組織形態の労働組合を結成していこうとの方針を連合は打ち出している。

にもかかわらず、今後、労働組合員数が雇用労働者数の伸びを上回るほどの勢いで増えていくとは思えず、依然として組織率は停滞あるいは低落傾向のまま推移するよう思われる。

(3) 未組織部門の拡がり

以上のように、組織率の低下は、これまでの組織セクターにおける組合基盤を掘り崩した結果であるよりも、むしろ、新しく生まれ、急速に成長しつつある産業における未組織部門の拡がりの結果である。日本の労使関係全体を概観する場合、この二つのセクターにおいて、何が生じているのかを区別しながらみる必要がある。

2. 労使関係の成熟-組織セクター

(1) 戦略レベルへの経営参加

組織セクターの労使関係の特徴を一言で言い表すならば、成熟化という言葉が最もふさわしい。戦略レベルにおける労働組合の経営参加は、1970年代後半以降の「経営危機」を直接のきっかけとして進み、その後、参加の度合いは一層深まっている。

表1-3は、民間大企業において、経営に関する事項が労使協議機関などの場で労使間で話し合われている企業の比率を示したものである⁵⁾。

このアンケート調査によれば、民間大企業の7割前後の企業で、経営方針、業績、

設備計画、生産計画、合理化方針などの課題に関して労働者参加が実施されている。

表 1 - 3 戦略レベルへの労働者参加 (N = 432)

経営方針	76.1
会社の業績	76.6
経 理	67.4
会社組織機構の新設改廃	76.4
生産計画	70.6
設備計画	68.3
生産・事務の合理化方針	75.2
新機械・新技術の導入	62.3

資料出所：日本生産性本部（1981）より 500人以上の企業 432社をとりあげ、労使協議機関が設置されて、そこで各事項が付議されている企業の比率を算出した。計算に利用した企業の属性は以下の通りである。

500-999人以下=112 社、1,000-4,999人以下=229 社、5,000-9,999人以下=56社、10,000人以上=35社。組合のある企業は 409社となる。

さらに労働省調査により、表 1 - 4 で付議の程度をみてみよう。これによれば、戦略レベルへの労働者参加を認めている大企業（そのほとんどは労働組合の組織されている企業である）の中でも、課題と企業規模によって労働者の発言の程度は大きく異なっている。経営の基本計画、産業・販売等の基本計画、会社組織機構の新設改廃などの課題では、5,000 人以上の巨大企業においては、30-40%の企業でなんらかの形で労働者側の意見を聞くようになっており、中でも20%の企業で労使の意見の一致をはかることが求められている。他方、1,000-4,999人の大企業では、労働者側の発言の程度はやや劣り、3/4 の企業が労働者側への説明、報告にとどまっている。これらの課題に対して、新技術の導入などの合理化においての労働者側の発言の程度は高く、

5,000人以上では1/2弱の企業で、1,000-4,999人では20%の企業で、労使の意見の一致をはかる努力がなされることになっている。

表1-4 経営に関する事項の付議の程度別にみた事業所比率

		説明報告	意見聴取	協議	同意
経営の基本計画	5,000人以上	69.1	12.1	16.1	2.7
	1,000-4,999人	76.7	11.6	6.6	5.1
生産・販売等の基本計画	5,000人以上	61.7	12.1	21.3	5.0
	1,000-4,999人	77.5	9.9	7.1	5.5
会社組織機構の新設改廃	5,000人以上	58.2	12.3	25.8	3.8
	1,000-4,999人	75.0	9.2	11.8	4.0
新技術応用機器の導入等生産事務の合理化	5,000人以上	42.8	12.4	38.0	6.9
	1,000-4,999人	55.7	21.4	21.6	1.3

資料出所：労働大臣官房政策調査部（1994）

付議の程度の定義は次の通りである。

説明報告＝従業員側に説明報告するだけで、意見聴取は行わない。

意見聴取＝説明を行ったうえで意見聴取を行なう。

協議＝労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終決定は経営者が行う。

同意＝労使双方が同意しなければ決定できない。

要するに、日本の民間大企業における戦略レベルへの労働者参加は、労使協議制に関して何ら法的根拠がないにもかかわらず、かなりの程度、進んでいる。ほとんどの民間大企業において、労働組合と経営側との間に、経営政策などに関する話し合いが行われていると考えてよい。だが、文書化されたルールからみる限り、労働組合の発言権の程度はそれほど高くないように思える。実際の発言の程度を探ってみよう。

(2) 労働組合の発言力

日本生産性本部（1990）は、さまざまな産業における15の大企業における労使協議の実態を描いているが、これによると、このうちの14企業では、経営方針、経営状況、

生産・販売計画および実績、経理状況、関係会社の状況、経営組織及び職制機構の変更、新設備・機械の導入、生産性向上対策など会社経営の全般にわたる事項が、労使協議（名称はさまざまであるが）の場で論議されている。かかる労使協議は、会社全体で行われると同時に、事業所（地域、または店舗）レベルでも行われている。

付議の程度は、労働協約などで定められている限りにおいて、説明報告、意見聴取、協議など企業によってさまざまである。事項によって説明報告と意見聴取、協議を明確に区別している企業もあれば、そうした明確な区別なしに一括して（つまり経営方針、長期経営計画などを含めて）協議する、あるいは話し合うとしている企業もある。もっとも経営に関わる事項を協議決定事項、同意事項としている企業は、この14企業の中にはいない。

だが、説明報告、意見聴取、協議といった、協約上に定められた労働組合の発言の程度は、實際上、そう明確に区別されているわけではなさそうである。たとえば、14企業のうちの10の企業における実態をよくみると次のようなことがわかる。

味の素、富士通⁶⁾、本田では、労働協約では経営課題については労働組合に説明あるいは説明報告と定められているが、実際には、労使間で経営課題に関する質疑応答がなされている。加えて、これらの企業では、労働組合が職場レベルから集められた意見をもとに、経営政策に関する提言も行っている。組合役員によれば、経営側は組合提言を真剣にうけとめ、それを最大考慮するようつとめている。

この3企業以外の、協和発酵、住友重機、中外製薬、東レ、日本航空、松下電器、東京電力の7企業では経営に関わる事項について、協議する、あるいは話し合う、意見交換を行うとされている。その実態をみると、上述の3企業と同様に、労働組合は戦略レベルでの意志決定に参加していることがわかる。このうち、協和発酵では、組合による戦略レベルへの参加の実をあげるために、組合員の経営分析能力向上のための教育訓練が組合によって行われている（白木 1983）。松下電器労働組合の戦略レベルへの参加は有名である。同社の経営委員会は、年度経営方針、事業計画、事業の大幅な拡大縮小およびこれに伴う国内外の投資、重要な組織変更などについて、会社が事前に労働組合の意見を聞き、また組合から経営提言をする場とすると協定に定められている。同種の委員会が、事業場、技術・海外・営業の職能本部に設けられて

いる。戦略レベルへの参加の実効をあげるため、労働組合内部に経営対策部、経営政策委員会が設置され、職場からの経営政策の企画・立案活動をすすめ、経営提言に結びつける活動が行われている。小池（1985）は、この企業の中央研究所において、職場の労働組合がいかなる工夫をして組合員の経営への要望、不満を吸い上げ、それを経営提言へまとめていくか、さらに協議の結果、どのような成果を得ているかについて詳細に記している。

以上のことから、民間大企業部門の組織セクターでは、協約上の文言とは係わりなく、経営戦略レベルへの参加は、会社提案、質疑応答、組合による提案・提言、それをもとめた意見交換などが行われているようであり、労働組合の発言の程度という点ではかなり進んでいるように見える。またそうした参加の実をあげるために、労働組合側としても経営対策活動といった活動に力を注いでいる。もちろん、前出表1-3からも推測されるように、すべての組織企業で、労働組合による戦略レベルでの実効ある発言が確保されているわけではない。

(3) 労使関係の成熟化と背景

こうした戦略レベルへの労働組合の参加は、近年、ますます進んでいるように思える。稲上編（1995）によれば、アンケート調査に回答した1,050組合のうち、経営戦略に対する実効ある発言を行っていると感じた組合は全体の56.5%（5,000人以上の組合では66.1%）となる。同様に労使トップのインフォーマルな会合を行っている組合は64.0%（62.6%）、経営機密情報の組合トップへの公開がなされている組合は57.7%（60.0%）となっている。こうした戦略レベルでの経営参加は第一次石油危機を契機としてはじまり、1980年代半ば以降にさらに深まったとみてよい。

こうして組織セクターにおける企業別労使関係は、基本的な対立関係という構図からますます離れ、労使間に深刻な対立がなくなるという意味で成熟化に向かっている。労働組合は企業の存続と成長を重視し、その限りでは経営側との深刻な対立はなく、それを前提に、経営側は戦略レベルへの労働組合の参加を積極的に受容する。

労使関係の成熟は労使当事者の選択の結果であるが、そうした選択を可能にし、促した要因として次のことが考えられる。第一は、労働市場の深い内部化である（小

池 1983)。深い内部化とは、具体的には、企業内において、より上位の仕事まで昇進していくしくみをさし、このもとでは、労働者の退出コストは著しく高くなる。退出を避けるために、企業の存続、成長を労働者が最重要視することになる。その結果、戦略レベルへの積極的参加が必要となる。第二は、終身雇用戦略である（仁田 1988、1989）。日本の労働組合は、組合員間の平等無差別の雇用保障＝従業員身分の保障を最優先の目標とし、たとえ雇用量の削減が必要になった場合でも、極力、解雇を避け、配置転換、出向、希望退職の募集という手段をとることを常とする。平等無差別の雇用保障を実現するためには、企業経営の存続、成長が不可欠であり、労働組合はそれを確保するためにも戦略レベルで、意味のある発言をしていく必要がある。

以上の二点は、労働組合が企業の存続、成長を求めて、積極的に戦略レベルへの参加を追求する必要性を指摘したものである。だが、労働組合の参加は経営側の受容を前提にして初めて可能となる。したがって、第三の要因として、地位 (status) あるいは占有 (possession)によって、企業を支配する経営者の存在を欠くことができない（西山 1975、1980）。日本の民間大企業では、株主が株主総会、取締役会において実質的に支配力を行使し、経営者を自らの支配のもとにおいているとはいえない。経営者は、経営危機に陥って金融機関などの債権者支配に移行する場合を除けば、企業の実質的支配者として企業経営を担っていると考えられる。企業の存続、成長は経営者にとっても、最重要目標の一つなり、それを共有する労働組合の参加要求を拒む理由はない。むしろ、参加要求を満たすことによって、経営危機にあたっての労働組合側の協力を獲得でき、従業員のモラルの維持、向上につながるならば、それを受容することは有意義となるだろう。

以上のような背景のもとに、戦略レベルへの労働者参加は深まり、労使関係は成熟化の道をたどっているように思える。「成熟」は、しかし、組織セクターの労働組合にとって問題をなげかける。成熟が進むにつれ、労使間の対立点がますます不分明になり、労働組合の新たな存在意義を探す努力が必要となるからである。それがみつけれなければ、労働組合は埋没し、経営側に吸収されてしまう危険もある。

ところで、現在、ホワイトカラーの人事管理の能力主義化、実績主義化をめざすいくつかの改革が行われつつあるが、その基底にあるのは、個々人の間に大きな格差を

はっきりとつけていくという流れである。この改革に、ホワイトカラーも組織する日本の労働組合がいかに対応していくのかは、労働組合が、成熟化した労使関係のもとで、新たな存在意義を見出さうかいなかを見極める試金石となるであろう。

3. 発言型従業員組織—未組織セクター—

(1) 分 布

近年、未組織セクターにおいて、労働諸条件に関して経営側と話し合う従業員組織への関心が急速に高まりつつある⁷⁾。かかる従業員組織は、経営側に対し、構成メンバーである労働者たちの要求、意志を集团的に表明する母体であるとして、発言型従業員組織と呼ばれることが多い。発言型従業員組織が未組織セクターにどれほど存在するかについての包括的な統計はまだ存在していない。そこで、これまでに行われている調査を組み合わせ、その存在分野、組織構成、機能を明らかにしよう。

東京都立労働研究所(1990)によれば、300人未満の中小企業661社の中で、発言型従業員組織がある企業は85社、12.9%であり、その比率は規模にかかわらずほぼ一定である。表1-5は50人以上、300人未満の中小企業375社における発言型従業員組織の分布を示したものである。

表1-5 発言型従業員組織の分布 (N=375)

	計	100人以上	99人以下
計	15.7	15.8	16.2
製 造 業	21.7	21.4	21.9
非 製 造 業	9.0	9.8	8.1

資料出所：企業内コミュニケーション研究会(1991)のp.19より算出
 総計には業種、規模不明の企業も母数に含んでいる。総計の発言型従業員組織比率が15.7%とやや低くなっているのは、そのためである。

これによれば、中小企業の約15%に発言型従業員組織が存在し、製造業では20%程

度、非製造業（卸小売業、サービス業）でも10%ちかく存在する。業種による差はあるにせよ、業種内での規模による差はほとんどみられない。

(2) 組織と財政

発言型従業員組織の組織、財政を企業内コミュニケーション研究会（1991）に基づいてさらにみていこう。まず組織構成をみると、経営幹部まで含む場合が28.8%あるが、中間管理職まで含む場合がもっとも多く44.1%、現場管理職までが11.9%、一般従業員だけで構成されているのは15.3%となっている。組織構成からいえば、労働組合と違って、経営陣、管理職をメンバーとすることが多いのが特徴である。役員選出方法は、メンバーによる選挙が54.2%、メンバーによる話し合いが40.7%であり、会社側の指名はさすがに3.4%と少ない。選出された役員の役職をみると（重複回答）、中間管理職を役員にしている発言型従業員組織は50.8%、現場管理職を役員としているのは55.9%、一般従業員を役員としているのは64.4%となっている。経営幹部を役員としている発言型従業員組織はわずかに3.4%となる。

財政をみてみよう。日本の労働組合法は、労働組合が会社からの経費援助を受けることを認めていない。これに対して、従業員組織はそうした法律上の制約を受けることはない。発言型従業員組織のうち、71.2%は会社からの経費援助を受けている。メンバーから会費のみで活動している組織は20.3%である。もっとも、会社の援助を受けている71.2%のうちほとんどはメンバーから会費を徴収しているので、会社に完全に依存しているわけではない。

(3) 機能

発言型従業員組織は労使関係上いかなる機能を果たしているのだろうか。労使間のコミュニケーションの円滑度に対する認識を尋ねた結果を整理すると表6のようになる。

表1-6 労使間コミュニケーションの円滑度

	会社側の情報は従業員に伝わっている	従業員の意見、要求は会社側に伝わっている
労働組合のある企業	0.77	0.81
発言型従業員組織のある企業	0.76	0.95
親睦型従業員組織のある企業	0.74	0.22
労働組合も従業員組織もない企業	0.26	0.08

資料出所：企業内コミュニケーション（1991）

数値は次のように算出した。（「よく伝わっている」と回答した企業比率×2＋「伝わっていたほうだ」と回答した企業比率×1－「伝わらないことが多い」と回答した企業比率×3）÷（100.0－無回答企業比率）

この表から次のことがわかる。会社側情報の従業員への伝達、従業員の意見、要求の会社側への伝達のいずれにおいても、労働組合のある企業および発言型従業員組織のある企業で、より円滑に行われていると認識する企業が多い。特に、従業員側の意見、要求が円滑に会社側へ伝わっていると考えられる企業が多い。このことから、労働組合と並んで発言型従業員組織の存在は、労使間の双方向のコミュニケーションの円滑化を促すと考えられる。この点については、東京都立労働研究所（1990）も同様の発見をしている（p.80）。次に労働組合、発言型従業員組織が労使間のコミュニケーションにどのような役割を果たしているのかについての認識を比較してみよう。表1-7は労働組合のある企業（104社）に対しては労働組合の機能を、発言型従業員組織のある企業（59社）については発言型従業員組織の機能を、それぞれの項目についてたずねたものである。これによると、発言型従業員組織は、労働組合と比較すると、従業員の労働条件に関する不満や要望の伝達、従業員の経営方針や経営計画に関する意見の伝達、従業員の意見や要望の集約という点については、やや機能が劣るとみられる。

以上を要するに、発言型従業員組織の存在は、労働組合と並んで、労使間の双方向のコミュニケーションを活性化させられると思われるが、コミュニケーションに直接どの

ような機能を果たすかをたずねると、発言型従業員組織への評価は労働組合に比べて低くなる。

表 1-7 労働組合と発言型従業員組織の比較

	労働組合	発言型従業員組織
計	100.0 (104)	100.0 (59)
従業員の労働条件に関する不満・要望を聞くこと	93.3	72.9
従業員の経営方針・経営計画に関する意見を聞くこと	46.2	39.0
経営方針・計画を従業員に伝えること	59.6	61.0
従業員のさまざまな意見・要望を一つにまとめること	77.9	55.9

資料出所：企業内コミュニケーション研究会（1991）

では発言型従業員組織は労働条件にいかなる影響を及ぼすのであろうか。これに関しては、情報サービス産業に限られるが、中村（1988）が発言型従業員組織の賃金、労働時間、教育訓練に及ぼす効果を計測している。これによれば、賃金、労働時間に関しては有意な効果はみられないが、教育訓練については有意なプラスの効果をもつ。発言型従業員組織を通ずる発言が企業の教育訓練制度を充実させているのである。

最後にFreeman = Medoff（1984）のexit or voice モデルを発言型従業員組織に応用し、発言型従業員組織が離職率にどのような効果をもつのかをみてみよう。中村（1988）の計測結果、富田（1993）の計測結果によれば、発言型従業員組織は離職率を引き下げる効果を持っていない。他方、企業内コミュニケーション研究会（1991）の計測結果では、発言型従業員組織は離職率を有意に引き下げることが示されている。

以上を要するに、発言型従業員組織は労使間の双方向のコミュニケーションを円滑化させる機能を持つと思われるが、その評価は労働組合にはやや劣り、具体的な労働条件への効果という点では、プラスの効果を指摘する研究もあるが、全般的にみて限られているといつてよい。

(4) 発言型従業員組織と組織化

発言型従業員組織は労働組合にとっていかなる存在であろうか。表1-8は労働組合が企業経営に与える影響についての認識をみたものである。

表1-8 労働組合の企業経営への影響（重複回答）

	計	労務費 負担増	労使間 のもめ 事増	取引先 からの 苦情	利益の 減少	特に問 題なし	不 明
労働組合のある企業	100.0(104)	10.6	11.5	1.9	1.9	78.8	12.9
発言型従業員組織のある企業	100.0(59)	13.6	35.6	10.2	5.1	47.5	11.9
親睦型従業員組織のある企業	100.0(133)	18.0	36.1	6.8	3.0	45.9	12.8
労働組合も従業員組織もない企業	100.0(74)	31.1	41.9	5.4	6.8	36.5	2.7

資料出所：企業内コミュニケーション研究会（1991）

これによると、労働組合のある企業では、労働組合は企業経営に特にマイナスの影響を与えることはないと認識している企業が3/4を占め、労務費負担増や労使間のもめ事が増えるとした企業はそれぞれ10%程度にすぎない。これに対して、労働組合も従業員組織もない企業では、労働組合は企業経営に多くのマイナスの影響を及ぼすと考えている企業が2/3程度存在することがわかる。これに比べれば、発言型従業員組織がある企業における組合評価はそれほどひどくはないが、もめ事が増える、取引先からの苦情がでることを心配する企業が多くなる。労働条件の話し合いなど、労働組合に似た活動を行っている発言型従業員組織があるからといつて、ただちに労働組合

への高い評価にはつながっていないことに留意しておく必要がある。直接、労働組合の是非をたずねたところ、労働組合はない方がよいと答えた企業は、それぞれ、労働組合のある企業で4.8%、発言型従業員組織のある企業で50.8%、親睦型従業員組織のある企業で48.1%、そうした組織のない企業で62.2%となった。ここでも発言型従業員組織の存在は、組合への肯定的評価へとつながっていない。

さらに久本（1993）によると、発言型従業員組織のある企業で働く労働者は、親睦型従業員組織のある企業の労働者や、そうした組織のない企業の労働者に比べて、「組合はあった方がよい」とする者の比率が低い。

以上のことから、最近関心を集めている未組織セクターにおける発言型従業員組織は、労働組合にとって組織拡大の一つの阻害要因となっている可能性もある。いいかえれば、将来、発言型従業員組織を母体として労働組合が誕生するというシナリオはあまり現実的ではなく、未組織セクターの労使関係の一類型として残存するというシナリオの方がありそうである。

4. 結びに代えて

組織率の低下は組織セクターにおける未組織労働者の増加ではなく、新しい産業を中心とした未組織セクターの拡がりによるところが大きい。新しい産業での組織化が、雇用労働者ののびに追いついていかない主要な要因の一つは、企業別組合を基本とする日本の労働組合の組織化努力不足である。だが、そのことは、労働組合が企業別労使関係において十分な機能を果たさなくなったということを決して意味しない。むしろ、民間大企業部門を中心に、戦略レベルへの経営参加は著しく進んだ。経営参加の最先端にいるといってもよいのかもしれない。だが、そのことは、労働組合の存在それ自体に大きな課題を投げかけているように思える。労使間に深刻な対立関係が消滅し、成熟化しつつある労使関係のもとで、どのような理念と思想のもと、何について、いかなる発言をいていくべきなのかが、労働組合の中で、真剣に問われてもよい。そのきっかけはホワイトカラーの人事管理の能力主義的再編にあるように思われる。

他方、そうした成熟化しつつある労使関係の外で、労働組合ではない集团的発言母

体が広がりつつあるようにみえる。発言型従業員組織である。労使間コミュニケーションを活性化させ、未組織労働者にも集団的発言の機会を与えるということを考えれば、発言型従業員組織は評価されてよい。だが、労働組合に比べたら、その機能は、少なくともこれまでの研究による限り、劣っているように思われる。またその存在が、労働組合への肯定的評価へとつながってはいないこと、労働者の間でも組合に対する消極的態度がみられることもまた留意しておくべきであろう。発言型従業員組織が労働組合へと発展し、そこで働く労働者が組織セクターへ移動するというよりも、むしろ未組織セクターの労使関係の一つの類型として存続するように思われる。

(注)

- 1) ここで正規従業員とは、雇用期間の定めのない労働契約を企業と締結している従業員を指す。雇用期間を定めて企業に雇用される従業員は、非正規従業員と呼ばれる。いわゆるパートタイマーは単に労働時間の短い従業員というだけでなく、日本の場合、ほとんどが雇用期間を定めて雇用されており、非正規従業員である。このように労働契約には雇用期間の定めのないものとその定めのあるものがあるが、日本の労働法は雇用期間の定めのある労働契約の場合、1年を越える雇用期間を定めることを原則として禁止している。
- 2) 残りの60.0%は、勤めている企業に「労働組合はない方がよい」と回答している。だが、この数値を文字通り解釈するのは問題があるように思える。なぜならば、調査表の選択肢は「できたほうがよい」と「ないほうがよい」の二つしかなく、本論であげた二つの調査とは異なり、「どちらでもよい」「わからない」という中間的な選択肢を欠いているからである。つまり、積極派以外はすべて、労働組合反対派になるように調査表が設計されているのである。ここでむしろ、本論でも述べたように、積極派が4割にものぼることに注目すべきであろう。
- 3) 未組織労働者は雇用労働者の約3/4を占めるのであり、仮にその40%が勤め先企業の組織化を希望し、それが成功したとすれば、全雇用労働者中の、 $3/4 \times 0.4 = 30\%$ の労働者が新たに組合員になるということになる。
- 4) なお、大規模小売店などを組織する企業別組合の中には、いわゆるパートタイマーを組織している組合が近年増えている。

-
- 5) 労使協議に関する官庁統計としては、数年おきに実施される労働大臣官房政策調査部『労使コミュニケーション調査』がある。だが、この調査は事業所調査であるため、1社複数事業所の多い大企業の場合には、経営に関わる事項が労使協議で付議される比率は相当程度低くなると考えられる。本社事業所以外の、経営事項の決定権をもたない事業所までもが比率算出の母数に含まれるからである。多少、データは古いが、日本生産性本部（1981）を利用した理由である。
 - 6) 味の素、富士通の労働組合の戦略レベルへの参加に関しては稲上＝川喜多編（1988）も参照のこと。
 - 7) 小池（1977、1981）は、こうした関心が広がるはるか以前に、中小企業に対する事例研究を通じて、賃金をはじめ労働諸条件に関して経営側と交渉する従業員組織を発見し、それを「事実上の企業別組合」と規定している。この分野における研究の出発点だといってよい。なお、発言型従業員組織については佐藤（1994）も参照されたい。

参考文献

- 稲上毅、川喜多喬編 1988 『ユニオン・アイデンティティ』、日本労働協会
- 稲上毅編 1995 『成熟社会の中の企業別組合』、日本労働研究機構
- Freeman, R.B. and J.L. Medoff 1984 "What Do Unions Do?", Basic Books
- フリーマン、R. B., M. E. レービック 1989 「支柱が揺れる？－低下する日本の労働組合組織率」、日本労働協会雑誌、第 361号
- 久本憲夫 1993 「組合必要感とその要因」、橘木俊昭＝連合総合生活開発研究所（1993）所収
- 企業内コミュニケーション研究会 1991 『中小企業における企業内コミュニケーションの実態』、労働問題リサーチセンター
- 小池和男 1977 『職場の労働組合と参加』、東洋経済新報社
- 1981 『中小企業の熟練』、同文館
- 1983 「ホワイトカラー化組合モデル」、日本労働協会編（1983）所収
- 1985 「電機産業A－ホワイトカラーの増大と経営参加」、隅谷編（1985）所収
- 中村圭介 1988 「従業員組織の機能－情報サービス産業を中心に－」、日本労働協会雑誌、第 352号

- 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
- 西山忠範 1975 『現代企業の支配構造－株式会社制度の崩壊－』、有斐閣
—— 1980 『支配構造論－日本資本主義の崩壊－』、文眞堂
- 仁田道夫 1988 「構造変化と労使関係戦略」、日本労働協会雑誌、第342号
—— 1989 「構造変化と日本の労働組合運動」、日本労働協会（1989）所収
- 日本生産性本部 1981 『新環境下の労使協議制』
—— 1990 『労使協議制の充実を求めて－企業・産業・地域の現状と成果－』
- 日本労働協会編 1983 『80年代の労使関係』、日本労働協会
—— 1989 『新たな労使関係システムを求めて』、日本労働協会
- 日本労働研究機構 1993 『労働組合組織率低下の規定要因』
- 労働大臣官房政策調査部 1994 『労使コミュニケーション調査』、労働省
- 佐藤博樹 1994 「未組織企業における労使関係－労使協議制と従業員組織の組織状況と機能」、日本労働研究雑誌、第416号
- 白木三秀 1983 「組合の参加への志向と職場－化学C社－」、日本労働協会編（1983）所収
- 隅谷三喜男編 1985 『技術革新と労使関係』、日本労働協会
- 橘木俊昭、連合総合生活開発研究所 1993 『労働組合の経済学－期待と現実』、東洋経済新報社
- 東京都立労働研究所 1990 『中小企業における従業員組織の役割』
- 富田安信 1993 「離職率と労働組合の発言効果」、橘木俊昭＝連合総合生活開発研究所（1993）所収
- 全日本民間労働組合連合会 1989 『産業別組織の機能の現状調査報告書』

（東京大学社会科学研究所助教授 中村圭介）

第2章 日本の労使関係の現状と法制の課題

1. 集团的利害保護・発言機構への新たなニーズをもつ労働者層

日本の労使関係の現状を見ると、現在、さまざまな意味で労働組合へのニーズ、あるいは、それを抽象的に表現すると、何らかの意味で、集团的な労働者の利害擁護、あるいは発言のための機構というものへの新たなニーズが生じているように思われる。その所在と性格を探ってみたい。またそれに対してこたえるためのシステムは現在どのようなになっているかを考えてみたい。もし、そこで既存のメカニズムがうまく対応できていないとすると、新しいものを考える余地があるのだろうか。

まず第1に、基本的には、現在、連合に入っているような労働組合の労働者については、一般的には考えないでよいという前提で考えたい。もちろん、組合員であっても、果たして現在の労働組合の利害擁護のあり方について、全部満足しているかどうかということは、1つの問題として残るけれども、それについては別途考えたい。特に女子労働者については、若干の考察を行なう。

(1) どのような種類の労働者がいるか

まず、どのような種類の労働者がいるかということから考えてみたい。1つは、中小企業の未組織労働者が大量にいる。この場合、パートや契約労働者よりは、中小企業の正社員で、比較的定着的な労働者を想定している。

それから、第2番目の層として、パートタイマーとか契約労働者などの非正社員がいる。これは大企業にもいる。そのうち、ごく一部が労働組合に組織されているにすぎない。

第3に、管理職層については、正社員ではあるが労働組合から排除されている。

第4に、女子労働者については、大企業の場合には、労働組合の中に含まれているけれども、自分たちの固有の利害が、既存の労働組合によって十分代表されていない

と感じている労働者がいる可能性がある。

それから最後に、自営業、特に専門職的自営業層があげられる。これらは、一体、労働者という概念で捉えられるグループかどうかは問題として残るが、少なくとも潜在的には、何らかの集団的な利害擁護、発言機構へのニーズを持つ可能性があるのではないかと思われる。

さて、以上の各層でどのようなニーズがあるかについて、幾つかデータにもとづいてみていくこととしよう。

(2) 利益代弁のメカニズム：「退出」か「発言」か

表2-1は企業規模別の組織率である。

個人単位の組織率で見ると、非常にはっきりしていることは、企業規模別に非常に格差が大きいということである。最近の調査で見ると、特に99人以下の企業の組織率は非常に小さく、とりわけ29人以下の企業ではほとんど無視しうる程度という結果が出ている。

一方、企業規模別の事業所単位の組織率は、その事業所に労働組合があるかどうかということである。これは、『労使コミュニケーション調査』から、佐藤博樹氏が推計したものである。それによれば個人単位でみた場合よりも、もう少し高くなるということがわかる。ただし、50人未満の企業の組織率については、この集計では手がかりが得られない。

では、一体、中小未組織企業の労働者の利益はどのように代弁されているのか。あるいはその「発言」（「ボイス」）の機構はどのようなものなのか。1つの仮説は、「退出」（「エグジット」）モデルである。つまり不満を持った労働者は、「発言」（「ボイス」）などを考えるよりもむしろやめてしまう。この点をみるための参考材料が表2-2である。

これは、男子の企業規模別の離職率を、『雇用動向調査』を使って算出したものである。これをみると、確かに企業規模と相関がある。つまり大企業、1,000人以上の企業では、離職率が相対的に低く、100人未満の企業では、かなり高いということがわかる。このような事実からすると、「退出・発言」（「エグジット・ボイス」）仮

説は、ある程度当てはまっているのかもしれない。ただし、規模が小さいからといって、むやみに高い離職率というわけではない。企業規模別組織率と対応するようなシャープな差があるわけではないことにも留意する必要がある。

表2-3は、労働組合組織率と雇用諸指標の推移である。労働組合組織率がだんだん低下してきているわけであるが、それでは、一方で、離職率も上がったかという、そんなことはなさそうである。そうすると、労働組合組織率の低下という現象は、別の理屈で説明する必要があるということになると思われる。

(3) 中小未組織企業の労働者ニーズ

一番大きな分野である中小未組織企業の労働者のニーズは何であるかということについては、労働組合についての関心をアンケート調査で調べた、『労働組合組織率低下の規定要因』（日本労働研究機構、1993）という報告書がある。そこから幾つかのデータをみていくこととしよう。

表2-4は、現在の労働組合加入の有無別労働者割合である。労働組合がその組織にあっても、加入していないということがある。ほとんどは、資格がないから加入していないというケースが多い。そういうことを調べてみた調査である。

ただし、この調査については若干問題がある。例えば、使用者の利益を代表する管理職を除いたとしているけれども、実際には、管理職層がかなり含まれている可能性がある。これを除いて再集計すると、もう少し違う結果が出るかもしれない。

それはともかくとして、これで見ると、組合加入率が32.1%である。調査対象は東京30キロ圏であるから、偏りがどこかにある可能性はある。それでも、そんなに世間一般と違わないだろうと仮定して、企業規模別の加入率を見ると、ここでも主たる傾向は非常にはっきりしている。要するに、100人未満の企業での労働組合加入率は非常に低いということがわかる。また、産業の影響も大きい。サービス業、あるいは卸売・小売・飲食業では加入率が低い。

では、未組織の労働者が労働組合についてどう思っているのか。この点を調べたのが、この調査の特徴の1つで、その結果が表2-5である。「できたほうがよい」という人が40%で、「ないほうがよい」という人が60%だという結果になった。これは

かなりセンセーショナルにとりあげられて話題になった。しかし、この調査結果を読むときには、重要な留保が必要である。それは「無回答」がゼロになっているということから分るように、この調査では「わからない」という項目をつくらなかった。もしこれに「わからない」を入れたら、おそらく、半分以上「わからない」を選択したのではないかとも思われる。だから、どの程度「できたほうがよい」と思っているか、「ないほうがよい」と思っているかという点については、よくわからない。このような条件の下で、40%も労働組合が「できたほうがよい」という人がいるとすれば、これは労働組合にとってはむしろビジネスチャンスがあると考えてもよさそうな気がするけれども、世間では、これは非常に労働組合にとってまずい結果だと判断したようである。

この調査結果についても、実は、企業規模別に見ると、非常にはっきりした違いが見られる。つまり、29人以下のところは「できたほうがよい」の比率が非常に低い。つまり、7割以上の人が「ないほうがよい」と言っている。30人以上の規模では、およそ半々の比率で意見が分かれているとあってよいだろう。この調査から示唆される重要なポイントは、29人以下のいわゆる零細企業と、30人以上のいわゆる中小企業とでは、労働者のニーズに違いがあるかもしれないということである。これは、非常に興味深い事実発見であると思う。

29人以下の零細企業では労働者のニーズがそれ以上の規模と違うという事実は、零細企業における労働組合あるいは、従業員代表制のような発言機構の持つ意味の違い、ないしはその限界を示唆するものかもしれない。

(4) 発言型従業員組織

さらに、もう一つは、中小企業の特に真ん中ぐらい、およそ50人規模以上のところでは表2-6にあるように、発言型従業員組織というような存在がある意味で労働組合の役割を代行している面があるのではないかという議論がある。

表2-6は、企業から見て、「賃金や労働時間など労働条件に関するニーズ」を把握する方法はなにかを調べた結果である。まず第一にあげられているのは、「中間管理職、現場管理者から」という回答である。これは、特に労働組合がないところでは

圧倒的に指摘率が高い。労働組合があるところでは、さすがに「労働組合から」聞くが第一位にあげられている。それから、従業員組織があって、それは発言型従業員組織と親睦型従業員組織に分けられる。調査対象の企業規模としては、50人以上 300人未満ぐらいのところで調べている。発言型従業員組織の場合は、半分ぐらいの企業が従業員組織から賃金や労働時間などの労働条件に関するニーズを把握している。ただし、「中間管理職、現場管理者から」従業員のニーズを聞くという回答が、発言型組織も持たないところと比べると、特にそんなに減っているわけではない。だから、重要度がどちらにあるかということとはわからない。實際上、従業員組織のコミュニケーション・チャンネルとしての有効性がどれほどあるかということについては、疑問の余地がある。それは組織の性格上、ある意味では当たり前ともいえる。

(5) コミュニケーション・チャンネルとしての中間管理職

最後の表 2-7、8、9 は、労使関係の類型別に中小企業の中間管理職層がどう思っているかということ調べたものである。まず、表 2-7 は、中間管理職の社員が、下意上達のコミュニケーションを特にする必要があると感じたかどうかを調べている。つまり、労働組合とか、従業員組織とか、そういう集団的なメカニズムとは別に、中間管理職は事実上コミュニケーション・チャンネルの役割を担っているのではないかという仮説で実施した調査です。これは中間管理職自身の申告であるから、下のほうから見たらどうかはまた別の話であるけれども、賃金、労働時間などの労働条件に関して上に物申す必要があると感じたことがあるという人が6割ぐらいいた。それは、労働組合の有無にかかわらず、同じような割合であった。

実際そう感じたときは、発言した人がどれぐらいいるかをみたのが表 2-8 である。労働条件について関心があった中で発言した人の割合は約67%となっている。これも労使関係類型別の違いがあまりない。ただ、伝達の方法は少し違う。表 2-9 がそれをみたものである。つまり、労働組合がある場合には、「直接経営者・上司に話した」とか、「社外の非公式の場で話した」とかいう回答が少なく、「労働組合役員を通して伝えた」が、その分多くなっている。比較的、フォーマル・チャンネルの影響がある。一方、発言型従業員組織の場合には、そのウエートは相対的に低いということ

がわかる。こうした結果からすると、発言型従業員組織は、それなりに意味があるとはいえ、だからといって労働組合に対するニーズがないかといえば、そうではないのではないか。これは、発言型従業員組織から労働組合への移行が起こりうるという議論につながる。

以上要するに、中小企業といっても、ある程度以上の規模の企業では、労働組合、あるいは何らかの代替的な発言機構に対するニーズがあると考えてもいいのではないか。では、それがなぜ組織されないのか。基本的には、労働組合の組織化の努力が足りない、あるいは労働組合加入のコストが高すぎるとか、いろいろな理由が考えられるけれども、それはやり方、システムの側の問題であって、ニーズがないということにはならないのではないかと思われる。

(6) 非正社員のニーズ

次に、非正社員のニーズであるが、同じく日本労働研究機構（1993）の調査で雇用形態別の集計がある。未組織労働者で、「勤め先企業に労働組合ができることを支持するかどうか」を見ると、パートタイマーの場合には、そう思う人の比率が正規従業員よりはかなり低いということがわかる（表2-5）。

非正社員の労働組合組織率については、やや古くなるが、表2-9の労働省『就業形態の多様化に関する実態調査』の結果を見ると、パートタイマーの組織率はかなり低いことがわかる。ただし、契約登録社員については、この調査によれば結構組織率が高い。その後契約登録社員の数が増えているはずであるが、これは一体どういう存在なのか、興味深い点である。日経連の議論などでも、今後増えるとすれば、このような層が増えるという話であるから、それが労働組合に入るかどうかということは、大きな問題である。

ただし、契約登録社員というのは、派遣労働者もそうであるけれども、このような調査をすると、パートタイマーとはかなり違った答えを出してくる。例えば、パートタイマーの場合には、教育投資をして高い賃金を得たいということにはなっていないけれども、それ以外の労働者、例えば派遣とか契約労働者は、結構そうでもない。だから、これはいわゆる「100万円の壁」の話と関係があるのではないかと思われる。

「100万円の壁」の範囲の中のパートタイマーが、そんなに労働組合に関心を持つとは思えない。そこには、要するに労働組合に入って賃金を上げようという基本的な動機が欠けているのではないか。しかし、逆にいえば、長期間働いていて、その「100万円の壁」を越えているようなパートタイマーについては、そうではない可能性が十分にあるということでもある。

(7) 管理職層のニーズ

管理職層については、表2-10に、管理職層が見た（ここでは課長クラスに限定した）、スタッフ的管理職層の労働組合加入が望ましいかどうかを聞いた結果がある。連合構成組織を通じて配付した「組合調査」では、課長自身が「課長が入ったほうがいい」という答えが26.5%である。ところが、オフィス街で調査票を配付した「オフィス街調査」では、この比率は非常に高い。半分以上が入ったほうがいいと答えている。ただし、自分が「入る」と言っているかどうかは別ではあるけれども。「オフィス街調査」はサンプル数が少ないので、そもそもそういう問題に強い関心をもった人が回答してきたのかもしれないというのが一つの解釈である。もう一つの解釈は、労働組合ルートのような組織のつながりなしに、自由に個人で答えさせると、これぐらい「組合に加入した方がいい」という答えが出てきてしまうという可能性も十分ある。おもしろいことに部長、次長以上層も同じように、スタッフクラスの課長というのは、組合に入ったほうがいいのではないかと考えている。

管理職層に組合に対するニーズがあるということは、この間いろいろな調査などで明らかになってきた。実際に労働組合としても取り組みがなされていて、これはどちらかという、やりやすい。要するに、今の組織範囲を拡大するというだけのことである。実際の方関係などいろいろな事情があって、どこまで行くかという問題はあるが、むしろやりやすいのではないか。もちろん管理職については、管理職ユニオンのように、別組織になるという可能性もあるが、それは、要するに、既存の労働組合の組織が機能していないために、そちらのほうに紛れ込んでいくという話で、既存の労働組合が、ちゃんと組織に入れて機能を発揮すれば、管理職ユニオンが大勢になる可能性はあまりないのではないかと考えられる。

(8) 女子労働者のニーズ

女子労働者のニーズは、いわゆる差別の問題に他ならないともいえる。つまり、男子労働者主流の労働組合の中で、女子労働者が、自分たちの意見があまり入れられていないというふうに感じているとすると、別のルートで、その声を発言していくかもしれない。

アメリカでは、この傾向は明らかで、ナイン・ツー・ファイブというような組織があって、それが女子労働者の一種のボイス・メカニズムになっている。日本でも、その種のボランティア団体のようなものが、少しずつできてきているようであるが、それが大きな勢力になるかどうかは分らない。

ただ、例えば表2-11は、現在組合に入っている人たちの中で、労働組合からの脱退希望があるかどうかを男女別にみているが、これをみると全体では「やめたい」という回答はたったの13.8%、「やめたくない」が42.1%、「わからない」が44.1%である。大体アンケート調査をやるこのような「わからない」人が多いという結果になる。これでいくと「やめたくない」という人のほうが多いというふうに一応読むことができるわけであるが、これに男女差があるかをみると、女子のほうが若干高い傾向はみられるけれども、ただし、これはクリアな違いとはいえない。

それから表2-12は、「労働組合への満足度」である。満足度については、むしろ不満足であると答えている人は女子の方が少なく出ているので、この限りでは、労働組合の中で女子労働者の造反が起こるということには、直ちにはならないのではないかとも思われる。ただし、不満を持った女子労働者はやめているというふうを考えれば、残った人だけが答えているのであるから、あまり安心しないほうが良いということも言える。女子のほうが離職率が高いのであるから、この可能性は十分にありうる。とはいえ一方では、女子の離職率が高いのは、結婚退職という問題があるので、判別が非常に難しい。不満で離職しているかどうかということは、簡単にはわからない。

この数字で見る限りでは、すぐに日本でナイン・ツー・ファイブが大全盛になるという可能性は少ないようにも思えるけれども、女子労働者の数が増えていけば、今のような労働組合運動のあり方に不満を持っていくということはある得る。それが、雇用機会均等法の調停委員会などの機構を通じて「発言」の顕在化につながる可能性は

ある。現に裁判所などにはそうした傾向が出てきている。

(9) 自営業・専門職・零細企業におけるニーズ

最後に、自営業、非専門職、零細企業という分野であるが、その実態は調べられていない。東京などでも、例えば30人以下の、サービス業とか流通などの世界は、非常に捉えどころのない性格のものであり、それらを一括して議論していいものかどうかは疑問ではあるが、相当な人数になることはたしかだろう。私の仮説では、この世界では要するに、同業組合などによる産業規制を通じて実質的なプロテクションのメカニズムができていないのではないかと考えている。例えば理容では、独禁法の適用除外がある。一番重要なのは、料金の協定ができるということである。これは非常に重要なポイントで、理容と美容の差は、独禁法の適用除外になっているかどうかで帰着するともいえる。ところで、現在、そういう規制を全般的に緩和するという方向にあるわけであるが、そうすると、一体どうするか。その人たちが労働組合をつくって、協定賃金を決めたらいいと思われる。それは全建総連が現にやっている。だから、全建総連の協定賃金のようなことを他の業界もやったらいいのではないか。あるいは自動車整備業なども、規制緩和のインパクトが出てくるとすると問題になる。ここも労働組合組織率が低い。そういうところの労働者の雇用なり労働条件をどうやって守るかという話になったときに、既存の産業団体、省庁、監督官庁、それからまた最終的には自民党につながるような利益擁護メカニズムにかわって、何か代替メカニズムを求めるニーズが出てくる可能性は相当に高いのではないか。タクシーの運転手も同様であろう。医療の規制緩和を仮にやるとすると、医師会まで含めて医師や医療従事者の利害集団のようなものが出てくる可能性もあり得る。

ただし、連合の立場に立つと、そういう人たちの利害を擁護すべきかどうか、は問題になるところだと思う。しかし、どんな社会階層でも何らかのボイスのメカニズムを保障されるべきではないかともいえる。これについては、現にそういうニーズがあるかどうかは別として、既存の団体が対応しているニーズがあるわけであって、それが壊れれば労働組合のほうに流れてくるかもしれないという可能性は十分に考えられるのではないか。

2. 考えうるメカニズムと担い手

(1) 労働組合の組織化

以上のようなニーズへの対応を次に考えてみよう。まず第1は労働組合の組織化である。既存の大企業中心の労働組合、それも正社員で基幹労働者中心の労働組合でカバーし切れないようなニーズがあることはたしかだろう。それに一体どのように対応するかという問題がでてくる。王道ともいべき方法は、当然のことながら労働組合の組織化活動を強めるということである。組織率を高めるということになれば、最も望ましい。問題は、その労働組合の組織化を妨げている要因は何か。それから組織化努力を増大させるためのメカニズムは何なのかということが次に問題となる。

(2) 従業員代表制

第2は従業員代表制である。労働組合の組織化には限界がある。どの国でも企業規模別に労働組合の組織率には差があって、中小企業にはなかなか労働組合ができにくい傾向がある。このことを考えると、何らかの従業員代表制のようなものを考える余地がある。

(3) 外部的労働条件決定・規制システム

3番目には法的規制が考えられる。これは企業ごとのボイス・メカニズムをつくるのではなくて、外から労働条件を規制するということである。これは、現在ある制度としては、最低賃金制度と、労組法上は協約の拡張適用という手続がある。こうした制度を拡充していくということが考えられないか。特に先ほどふれたような自営業専門職とか零細企業という世界は、個々の企業で組合をつくって規制することには余りなじまないのだから、どちらかといえば外からの規制が大事になる。そのようなところで組織ができた場合に、一体、団交応諾義務などはどうなるのかという問題もあるけれども、多分そのような議論をしても余り意味がないから、とにかく強引に法制上団体交渉をしなければならないというふうに決めて、例えばタクシー運転手の代表と、タクシー業界が交渉して、賃金を決めるという方法をとるしかないのではないか。法律

上の議論はわからないが、實際上、そういうメカニズムを形成できないかという話になるのではないかと思う。ただし、組合費は取れないわけがあるから、そうした機構の担い手はどのようにつくるかということが大きな問題として残される。

(4) 個別的紛争処理システム

第4には、共通の標準的な労働条件を規制するという方法とは別に、個々の労働者の抱えるいろいろな不満について解決する、いわゆる個別的紛争処理システムというものが考えられる。現に、裁判所というものがあって、裁判で最終的な解決をしているわけであるけれども、それにかわる何らかの公的システム、もっと簡便で使いやすいようなシステムというものを考えるべきではないかという議論がある。現在、大変使いにくく、何の役にも立たないと悪口を言われているのが雇用機会均等調停委員会であるけれども、これについてももう少し機能強化しようという話が出ているので、そうなれば、該当事例のひとつになるかもしれない。

そうした公的システム以外でも、現在管理職ユニオンあるいはコミュニティー・ユニオンなどで行なわれているのは、いわゆる駆け込み寺的機能である。そうした機能は、労働組合の地域組織が大なり小なり果たしてきた。地域組織の組合役員が電話をかけてやるとか、「首を切られたので、助けてほしい」という相談があった場合に対応するとか、あるいは労政事務所があるところでは労政事務所が対応するなど、それなりに、何らかの意味で労働者にとって役に立つような個別紛争処理システムとして機能してきたのではないかと思われる。いざというときに駆け込める場所があることは非常に大切であると思われる。

逆に言うと、仮に個別的な紛争処理システムをつくったとしても、それを労働者個人が自由に使いこなせるとは限らないわけで、そうしたシステムを利用するにあたって個人を助けてくれる存在が必要だろう。1人で弁護士を雇って紛争処理にあたるか、あるいは労働者が自分でそういうところに出ていって丁々発止やりあうなどということは幻想にすぎない。だから、何らかのサポートシステムがなければいけないということになる。

ただ、このような公的システムについては、どうせ何を出しても全部裁判所に行く

という話になるのだったら、不必要とも考えられる。もしそうなのであれば、裁判官を増員して、もっと裁判をしやすくするようにしたほうがいいのではないかという議論もありえよう。

(5) 労働組合の産業別組織・地域組織

では、以上にあげた各種のメカニズムを担う担い手としてどのようなものがあるかを、次に考えてみたい。労働組合の産業別組織、あるいは労働組合の地域組織がその中心になるだろうという期待はあるけれども、それがほんとうにこれらのメカニズムの担い手になれるだろうか。人手もお金も足りないので対応できないということも大いに予想される。労働組合がそうした機能を十分果たせないときに、何かそれに代替するような組織がいろいろ現われてくる可能性も考えられるかもしれない。

3. 法制・政策の課題

労働組合と経営者の地域団体、あるいは産業別の団体が強化されて、労働組合の組織化、あるいは外部的労働条件決定・規制システム、個別的紛争処理システムの担い手として、その中心になる可能性を探ることが基本的な問題意識である。それは、クラフトユニオンをつくるという話とは別次元のことではないかと考えている。もちろん第2の全建総連が出てくることがあってもいいけれども、そうした組織の出現を待っているというよりは、既存の組織が手を貸して何か新しい動きの発端をみいだすことを考えるほうが現実的ではないか。

そのように考えたときに、では法制あるいは政策の課題としてはどのようなものがあるかについて2、3述べてみたい。

(1) 未組織企業における従業員代表をめぐる問題

1つは、未組織企業における何らかの従業員代表のようなものを法制化する、あるいは現在の労基法上などに規定されている過半数代表を何らかの意味でもう少し強化する、あるいは力を強めることはできないか。それはなかなか難しいという議論もあ

るけれども、しかしながら、その上でなおかつ何かの方策を考えられないものだろうか。ただ、その場合に、最初にいくつか紹介した調査結果などからもわかるように、30人未満の企業まで広げてみても、あまり意味がないかもしれない。一定以上の規模をカバーしていれば十分役に立つのではないかと考えられる。個別企業ごとに従業員をまとめて集团的発言をさせるとというのが有効な範囲というのがおそらくあるだろう。

それからもう1つは、従業員代表が個々の企業で発言をするということは現に今でもあるわけで、それは例えば発言型従業員組織にみられることである。けれども、それを法的に強制すれば、実質上、親睦型従業員組織が姿を変えただけで、まるで機能していないものがたくさんできるだろう。だから、実態が法律によってどれほど変わるかは問題がある。また、法制上、強引にあるべき姿になればと強制したとしても、一体それをだれが監督するのかという話になれば、あまり楽観的にはなれない。むしろ現に、過半数代表は存在するわけで、しかも法制上定められているのであるから、例えばその人たちに労働法や過半数代表制の意義などの研修を義務づけることを考えてはどうか。

従業員代表あるいは、過半数代表となっている人たちがどこか外の世界にとにかく素顔をさらして、外の風に当たるといふ機会をつくったらどうかということである。その機会には、組合代表や経営者団体の代表が出ていって話をしてもよいだろう。そうすれば、それが接触の糸口になるかもしれない。これは純然たる思いつきにすぎないけれども、指摘したいことは、要するに従業員代表という制度をつくっただけで何か有効な働きをするとは思えないので、どうやって外の世界、簡単に言えば労働組合の運動につなげていくかが問題となろうということである。そういうチャンネルが何かないかということと同時に考えておかないと、制度を作っただけではあまり意味がないのではないか。もちろん研修を行なうとなれば予算制約の問題もあるだろう。しかし、その場合には予算の範囲内ではあることを考えればよい。

(2) 労働組合の地域活動活性化のためになにができるか

結局のところ、労働組合の地域活動をどうやって活性化するかが問題である。産業

別組合の地域組織、地方連合、あるいは地協、そういうものがいろいろな意味で担い手になってくれないと話が始まらないともいえる。どうしたらそういう活動を強化できるだろうか。

1つは、チャンネルの形成である。前述したように個別的紛争処理システム、あるいは外部的労働条件決定規制システムのような場に、労働組合の地域組織の代表が出ていく必要がある。そこで面倒を見なくてはいけないということになっていけば、そこになすべき仕事ができるわけであるから、組合の活性化につながるだろう。雇用機会均等調停委員会がもう少し有力なものになってきて、申し立て件数が増えるようになれば、ナイン・ツー・ファイブのような組織ができる下地ができるかもしれない。例えばそれに連合の地域の女性局が対応することも考えてよいだろう。

この場合、組合費で何とかそうした地域活動の費用を賄うというのは、百年河清を待つがごときもので実現可能性は乏しい。公共的な役割があるのだから税金で賄うことを考えてもよいだろう。つまり補助金を出すということである。

ただし、直接補助では立て前上むずかしいこともあるかもしれないので、何らかの間接補助は考えられないだろうか。もちろん労働組合を政府がコントロールしようなどという話になるとまずいけれども、税金の使い方としてはそんなに悪い使い方ではないのではないかとも思われる。いずれにせよ、何らかの財政的なサポートがなければ、今のまま労働組合の地域活動を強化しろと言っても、空念仏に終わってしまうのではないかと危惧される。

(3) 自営業・専門職の横断的組織化と社会保障制度

自営業や専門職の横断的組織化については、こういう人たちは大変エゴイスティックなグループであるから、連帯を求めるといふ気持ちがあるかどうかかわからないともいえる。しかし、全建総連が1つの事例を提供している。全建総連の組織化の基盤は、いわゆる国民健保である。医師会にしても薬剤師会にしても、そうしたものが組織化のベースになっていることは間違いないだろう。こうした制度をほかの分野にも認めていけば、それをベースにして自営業専門職の横断的な組織化というものはできる可能性があるとも考えられる。

(4) 職業規則・賃金規則等の一般公開

最後は、こうした地域的、社会的規制のようなものが機能する前提条件づくりのために、以前から考えていることがある。就業規則とか賃金規則などは、一般に情報公開すべきではないかということである。労働組合はそうした要求を行ったらどうだろうか。企業の中の労働条件などの情報を企業の中だけのことにしないで、世間の風が当たるようにしてはどうかということである。

(東京大学社会科学研究所教授 仁 田 道 夫)

(本稿は1996年2月2日の第10回労働法制研究委員会での仁田道夫教授のご報告の速記録要旨を事務局がとりまとめたものに加筆訂正をいただいたものである。)

表2-1

事業所単位および個人単位の労働組合組織率

(%)

事業所単位の組織率		個人単位の組織率			
企業規模	1989年時点	1987年時点	1992年時点	企業規模	
5,000人以上	97.6	64.6	58.0	1,000人以上	
1,000-4,999人	81.1			500-999人	
300-999人	67.4	33.4	28.9	300-499人	
100-299人	31.8			100-299人	
50-99人	24.0	6.3	4.8	30-99人	
		0.4	0.3	29人以下	

- 注：1. 事業所単位の組織率は、労働省「日本の労使コミュニケーションの現状」（1989年調査）の5頁の第3表より算出。労働組合が複数組織されている事業所を含む。
2. 個人単位の組織率は、「労働組合基礎調査」の組合員数と「就業構造基本調査報告」の雇用者数から算出した。「就業構造基本調査報告」の雇用者数を使用したのは、企業規模区分を「労働力調査」より細かくできることによる。ただし、「労働組合基礎調査」の調査時点である6月の雇用者数ではない。

企業規模別の事業所単位の組織率

(%)

企業規模	1977年時点	1984年時点	1989年時点	1989年-1977年
5,000人以上	95.3	95.6	97.6	+ 2.3
1,000-4,999人	89.0	83.7	81.1	- 7.9
300-999人	76.7	71.2	67.4	- 9.3
100-299人	52.5	45.4	31.8	-20.7
50-99人	-	-	24.0	-

- 注：1. 労働省「労使コミュニケーション調査」より算出。
2. 1977年と84年の調査は、調査対象事業所が規模100人以上であったが、89年調査に事業所規模50人以上に変更された。77年調査と84年調査では50-99人規模の事業所を持つ企業に含まれていないが、89年調査にはそれが含まれているため、企業規模別の集計結果であっても調査には相互比較できない。
- 出所：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、1994年10月

表 2 - 2

規模及び男子離職率

(%)

	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年	昭和51年
規模計	14.8	13.9	14.8	17.4	11.9	11
1,000人以上	10	6.5	9.5	9.7	6.3	5.9
300~999人	16	12.8	13.7	12	10.1	9.6
100~299人	18.3	18	11	15.3	15	13.8
30~99人	18.5	19.9	20.5	17.1	15.7	14.9
5~29人	196.3	18.1	19.5	15.7	16.1	16.7

	昭和52年	昭和53年	昭和54年	昭和55年	昭和56年	昭和57年
規模計	11.2	10.6	10.8	10.8	8.9	10.2
1,000人以上	6.8	6.3	6.1	6.5	6.6	5.5
300~999人	9.2	9.2	8.6	9.1	9.1	8.4
100~299人	12.1	13	12	12.6	11.4	11.4
30~99人	12.9	14.6	11.7	14.3	13.1	13.2
5~29人	17.7	11.5	16	15.1	16.1	14.6

	昭和58年	昭和59年	昭和60年	昭和61年	昭和62年	昭和63年
規模計	10	10.7	11.3	11	10.3	11.1
1,000人以上	5.8	5.9	7.3	6.8	6.6	7.8
300~999人	8.3	8.7	8.1	8.6	8.4	10.2
100~299人	11.2	11.3	10.9	11.9	12	11.4
30~99人	12.3	13	14	14.6	13.2	13.8
5~29人	15	16.6	17.6	15.3	13.6	13.4

	平成元年	平成2年	平成3年	平成4年	平成5年
規模計	11.6	11.8	12	14.4	11.5
1,000人以上	8.4	8.9	8	7.2	8.3
300~999人	10.8	11	9.9	10.9	9.8
100~299人	11.2	12.7	13.9	12.5	11.3
30~99人	14.1	14.2	13.8	12.9	14.1
5~29人	15.5	14.3	15	14.9	13.5

資料出所：労働省「雇用動向調査」

表2-3

労働組合組織率と雇用諸指標の推移

事項年	推定労働組合組織率 ¹⁾	離職率 ²⁾	離職理由自己都合の割合 ³⁾	有効求人倍率(除学卒) ⁴⁾	実質国民総生産伸び率(1985年度卒) ⁵⁾
1975	34.4%	15.8%	74.8%	0.6	2.9%
76	33.7	15.2	77.8	0.6	4.2
77	33.2	15.0	76.5	0.6	4.8
78	32.6	14.4	73.8	0.6	5.0
79	31.6	14.4	78.2	0.7	4.6
80	30.8	14.4	77.9	0.8	3.5
81	30.8	14.2	77.2	0.7	3.4
82	30.5	13.8	75.3	0.6	3.4
83	29.7	13.2	74.0	0.6	2.8
84	29.1	14.1	76.6	0.7	4.3
85	28.9	14.8	74.1	0.7	5.2
86	28.2	14.5	72.2	0.6	2.6
87	27.6	14.9	71.9	0.7	4.3
88	26.8	14.7	75.5	1.0	6.2
89	25.9	15.2	77.8	1.3	4.8
90	25.2	15.3	78.4	1.4	5.2

1) 労働組合基礎(本)調査による労働組合員数(6月末現在)を労働力調査各年6月の雇用者数で除したもの。

2) 雇用動向調査による。
$$\text{離職率} = \frac{\text{1～12月の離職者}}{\text{1月1日現在の常用労働者数}} \times 100$$

3) 雇用動向調査による。

4) 職業安定業務統計による。

5) 国民経済計算による。

表 2 - 4

労働組合への加入の有無別労働者の割合

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	加入して いる	加入して いない	無回答
総 計 (人)	1,104	-	354	750	-
(%)	-	100.0	32.1	67.9	-
性・年齢					
男 子					
合 計	654	100.0	39.0	61.0	-
18～19歳	21	100.0	19.0	81.0	-
20～29歳	181	100.0	45.3	54.7	-
30～39歳	211	100.0	42.2	57.8	-
40～49歳	143	100.0	38.5	61.5	-
50～59歳	98	100.0	25.5	74.5	-
女 子					
合 計	450	100.0	22.0	78.0	-
18～19歳	12	100.0	8.3	91.7	-
20～29歳	134	100.0	35.1	64.9	-
30～39歳	99	100.0	25.3	74.7	-
40～49歳	131	100.0	12.2	87.8	-
50～59歳	74	100.0	13.5	86.5	-
学 歴					
中学・旧小卒	69	100.0	20.3	79.7	-
高校・旧中卒	477	100.0	26.6	73.4	-
専修学校・各種学校卒	89	100.0	25.8	74.2	-
高専・短大卒	112	100.0	33.0	67.0	-
大学・旧大卒	342	100.0	43.0	57.0	-
大学院以上	13	100.0	38.5	61.5	-
無 回 答	2	100.0	50.0	50.0	-

1) 1990年の単位労働組合員ベースの推定組織率は、全国平均で25.0%、東京、埼玉、千葉、神奈川の全域で27.8%であった。

出所：日本労働研究機構（1993）、『労働組合組織率低下の規定要因』

表2-4 (ツツキ)

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	加入して いる	加入して いない	無回答
勤続年数					
1年未満	131	100.0	22.9	77.1	-
1～2年	217	100.0	21.7	78.3	-
3～4年	152	100.0	32.2	67.8	-
5～9年	207	100.0	30.0	70.0	-
10～14年	155	100.0	38.1	61.9	-
15～19年	94	100.0	42.6	57.4	-
20年以上	145	100.0	45.5	54.5	-
無回答	3	100.0	33.3	66.7	-
雇用形態					
正規従業員	793	100.0	37.8	62.2	-
パートタイム労働者	210	100.0	3.3	96.7	-
それ以外の従業員	20	100.0	-	100.0	-
マネキン・デモンストレーター	3	100.0	-	100.0	-
派遣労働者	8	100.0	25.0	75.0	-
国家公務員	24	100.0	62.5	37.5	-
地方公務員	39	100.0	74.4	25.6	-
地方公務員(非常勤)	5	100.0	-	100.0	-
その他	2	100.0	50.0	50.0	-
職 種					
専門的・技術的職業	277	100.0	37.5	62.5	-
管理的職業	48	100.0	29.2	70.8	-
事 務	281	100.0	35.9	64.1	-
販 売	150	100.0	28.0	72.0	-
サービス職業	164	100.0	17.1	82.9	-
保安職業	5	100.0	20.0	80.0	-
運輸・通信	53	100.0	52.8	47.2	-
技能工等	123	100.0	27.6	72.4	-
その他	3	100.0	66.7	33.3	-

表 2 - 4 (ツヅキ)

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	加入して いる	加入して いない	無 回 答
産 業					
林業	1	100.0	100.0	-	-
漁業	1	100.0	100.0	-	-
鉱業	2	100.0	50.0	50.0	-
建設業	81	100.0	28.4	71.6	-
製造業	251	100.0	39.4	60.6	-
電気・ガス・熱供給・水道業	33	100.0	39.4	60.6	-
運輸・通信業	93	100.0	46.2	53.8	-
卸売・小売・飲食業	157	100.0	12.7	87.3	-
金融・保険業	71	100.0	66.2	33.8	-
不動産業	7	100.0	-	100.0	-
サービス業	335	100.0	18.2	81.8	-
公務	68	100.0	64.7	35.3	-
その他	4	100.0	25.0	75.0	-
企業規模					
5000人以上	186	100.0	66.7	33.3	-
1000～4999人	136	100.0	55.1	44.9	-
500～999人	72	100.0	38.9	61.1	-
100～499人	179	100.0	31.3	68.7	-
30～99人	162	100.0	8.0	92.0	-
29人以下	275	100.0	4.4	95.6	-
無回答	26	100.0	7.7	92.3	-
企業創設年次					
1969年以前	573	100.0	42.9	57.1	-
1970～74年	105	100.0	15.2	84.8	-
1975～79年	85	100.0	5.9	94.1	-
1980～84年	88	100.0	12.5	87.5	-
1985～89年	64	100.0	15.6	84.4	-
1990年以降	15	100.0	6.7	93.3	-
無回答	106	100.0	19.8	80.2	-
経営者の類型					
創業者	364	100.0	9.9	90.1	-
創業者の子孫や関係者	205	100.0	26.3	73.7	-
創業者と無関係(社外出身)	122	100.0	42.6	57.4	-
創業者と無関係(社内出身)	171	100.0	59.6	40.4	-
わからない	166	100.0	37.3	62.7	-
無回答	76	100.0	63.2	36.8	-

表2-5

勤め先企業の組織化への支持の有無別労働者の割合

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	できたほ うがよい	ないほう がよい	わから ない	無回 答
総 計 (人) (%)	605 -	- 100.0	242 40.0	363 60.0		- -
性・年齢						
男 子						
合 計	325	100.0	42.2	57.8		-
18～19歳	12	100.0	25.0	75.0		-
20～29歳	87	100.0	40.2	59.8		-
30～39歳	103	100.0	40.8	59.2		-
40～49歳	73	100.0	50.7	49.3		-
50～59歳	50	100.0	40.0	60.0		-
女 子						
合 計	280	100.0	37.5	62.5		-
18～19歳	9	100.0	66.7	33.3		-
20～29歳	82	100.0	42.7	57.3		-
30～39歳	59	100.0	42.4	57.6		-
40～49歳	88	100.0	28.4	71.6		-
50～59歳	42	100.0	33.3	66.7		-
学 歴						
中学・旧小卒	44	100.0	22.7	77.3		-
高校・旧中卒	297	100.0	39.1	60.9		-
専修学校・各種学校卒	54	100.0	40.7	59.3		-
高専・短大卒	62	100.0	37.1	62.9		-
大学・旧大卒	145	100.0	47.6	52.4		-
大学院以上	2	100.0	100.0	-		-
雇用形態						
正規従業員	416	100.0	44.2	55.8		-
パートタイム労働者	158	100.0	30.4	69.6		-
企業規模						
5000人以上	24	100.0	50.0	50.0		-
1000～4999人	35	100.0	42.9	57.1		-
500～999人	30	100.0	53.3	46.7		-
100～499人	100	100.0	45.0	55.0		-
30～99人	138	100.0	50.0	50.0		-
29人以下	250	100.0	30.4	69.6		-

出所：表2-4に同じ。

表2-5 (ツヅキ)

勤め先企業の組織化への支持理由別労働者の割合

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	かき組 ら上合 げは る賃 と金 思を う引	思短組 う縮合 かをは ら進 め働 る時 と間	思を組 う充合 か実 はら さ福 せ利 る厚 と生	か定組 らさ合 せは る雇 と用 思を う安	るヨコ組 とンミ合 思をユは う円ニ か滑ケ使 らに1間 すシの	思チー組 うエ方合 かッつのは らクな経 す行営 る動側 とをの	そ の 他	無 回 答
総 計 (人) (%)	242 -	- 100.0	91 37.6	18 7.4	28 11.6	23 9.5	29 12.0	50 20.7	3 1.2	- -
性・年齢										
男 子										
合 計	137	100.0	29.2	10.2	10.9	10.2	13.9	24.1	1.5	-
18~19歳	3	100.0	33.3	33.3	-	-	-	33.3	-	-
20~29歳	35	100.0	34.3	11.4	11.4	2.9	11.4	28.6	-	-
30~39歳	42	100.0	28.6	14.3	7.1	9.5	16.7	23.8	-	-
40~49歳	37	100.0	29.7	5.4	10.8	16.2	16.2	21.6	-	-
50~59歳	20	100.0	20.0	5.0	20.0	15.0	10.0	20.0	10.0	-
女 子										
合 計	105	100.0	48.6	3.8	12.4	8.6	9.5	16.2	1.0	-
18~19歳	6	100.0	66.7	-	16.7	16.7	-	-	-	-
20~29歳	35	100.0	37.1	5.7	11.4	8.6	11.4	22.9	2.9	-
30~39歳	25	100.0	52.0	4.0	12.0	8.0	8.0	16.0	-	-
40~49歳	25	100.0	52.0	-	12.0	8.0	8.0	20.0	-	-
50~59歳	14	100.0	57.1	7.1	14.3	7.1	14.3	-	-	-
学 歴										
中学・旧小卒	10	100.0	30.0	10.0	30.0	20.0	-	-	10.0	-
高校・旧中卒	116	100.0	45.7	5.2	12.1	6.0	10.3	19.0	1.7	-
専修学校・各種学校卒	22	100.0	31.8	4.5	-	13.6	31.8	18.2	-	-
高専・短大卒	23	100.0	56.5	4.3	17.4	4.3	4.3	13.0	-	-
大学・旧大卒	69	100.0	21.7	13.0	10.1	14.5	13.0	27.5	-	-
大学院以上	2	100.0	-	-	-	-	-	100.0	-	-
雇用形態										
正規従業員	184	100.0	33.2	9.8	12.0	9.2	12.5	22.3	1.1	-
パートタイム労働者	48	100.0	52.1	-	12.5	10.4	12.5	10.4	2.1	-
企業規模										
5000人以上	12	100.0	33.3	8.3	16.7	8.3	8.3	15.0	-	-
1000~4999人	15	100.0	53.3	6.7	13.3	6.7	6.7	13.3	-	-
500~999人	16	100.0	31.3	25.0	18.8	12.5	6.3	6.3	-	-
100~499人	45	100.0	33.3	4.4	11.1	13.3	8.9	28.9	-	-
30~99人	69	100.0	42.0	7.2	10.1	5.8	14.5	18.8	1.4	-
29人以下	76	100.0	35.5	5.3	11.8	11.8	13.2	19.7	2.6	-

表2-6

労使関係の類型

計	労働組合	発言型 従業員組織	親睦型 従業員組織	発言母体 なし	不明
375	104	59	133	74	5
100%	27.7%	15.7%	35.5%	19.7%	1.3%

従業員の意見や要望を把握する方法

—賃金や労働時間など労働条件に関するニーズ—

(M. A.)

	計	個々の 従業員 から	中間管理 員職場管 理者から	従業員 組合から	労働組 合から	その他	特に聞 かない
計	375 100%	45 12.0%	205 54.7%	50 13.3%	101 26.9%	13 3.5%	55 14.7%
労働組合	104 100%	3 2.9%	29 27.9%	2 1.9%	101 97.1%	2 1.9%	1 1.0%
従業員組織計	194 100%	22 11.3%	128 66.0%	45 23.2%	—	10 5.2%	35 18.0%
うち発言型従業員組織	59 100%	6 10.2%	39 66.1%	29 49.2%	—	4 6.8%	4 6.8%
うち親睦型従業員組織	133 100%	16 12.0%	87 65.4%	15 11.3%	—	6 4.5%	31 23.3%
発言母体なし	74 100%	20 27.0%	47 63.5%	1 1.4%	—	1 1.4%	19 25.7%

出所：仁田道夫（1992）、「中小企業における企業内コミュニケーション」、
『武蔵大学論集』Vol. 40-2・3

表 2 - 7

労使関係類型別コミュニケーション・ニーズ類型

	計	不必要	労働条件 関 心	経営のみ 関 心	不 明
計	1,981 100%	226 11.4%	1,188 60.0%	544 27.5%	23 1.2%
労働組合有	678 100%	69 10.2%	395 58.3%	206 30.4%	8 1.2%
発言型 従業員組織有	300 100%	39 13.0%	184 61.3%	73 24.3%	4 1.3%
非発言型 労使関係	979 100%	115 11.7%	592 60.5%	261 26.7%	11 1.1%
欠 測 値	24 100%	3 12.5%	17 70.8%	4 16.7%	— —

出所：表 2 - 6 に同じ。

表 2 - 8

労使関係類型別コミュニケーション・ニーズ別実際発言者の割合

	労働条件関心	経営のみ関心
計	66.8%	86.9%
労働組合有	66.0%	87.2%
発言型従業員組織有	66.5%	84.7%
非発言型労使関係	67.5%	87.5%

出所：表 2 - 6 に同じ。

表2-9

労使関係類型別意見伝達の方法

(3つ以内○)

	計	社内の 会議で 意見を 述べた	直接経 営者・ 上司に 話した	社外の 非公式 の場で 話した	上司・ 同僚を 通して 伝えた	社員会 役員を 通して 伝えた	労働組合 役員を通 して伝え た	その他	欠測値
計	1,487 100%	578 38.9%	859 57.8%	312 21.0%	364 24.5%	33 2.2%	107 7.2%	19 1.3%	15 1.0%
労働組合有	513 100%	186 36.3%	265 51.7%	91 17.7%	135 26.3%	10 1.9%	99 19.3%	7 1.4%	5 1.0%
発言型従業 員組織有	222 100%	85 38.3%	137 61.7%	50 22.5%	58 26.1%	11 5.0%	7 3.2%	4 1.8%	1 0.5%
非発言型 労使関係	734 100%	300 40.9%	443 60.4%	167 22.8%	169 23.0%	11 1.5%	1 0.1%	8 1.1%	9 1.2%
欠測値	18 100%	7 38.9%	14 77.8%	4 22.2%	2 11.1%	1 5.6%	— —	— —	— —

出所：表2-6に同じ。

表 2 - 9 (ツヅキ)

労使関係類型別コミュニケーション改善方法

(3つ以内○)

	計	上層が伝える機会を増やす	従業員が伝達しやすい環境	中管職が部下の意向を伝達	中管職が上層の意向を伝達	中管職が部下の意向を知る	従業員が互いの意見を知る
計	1,981 100%	701 35.4%	1,102 55.6%	721 36.4%	440 22.2%	642 32.4%	445 22.5%
労働組合有	678 100%	237 35.0%	384 56.6%	262 38.6%	127 18.7%	218 32.2%	124 18.3%
発言型 従業員組織有	300 100%	81 27.0%	165 55.0%	112 37.3%	65 21.7%	94 31.3%	88 29.3%
非発言型 労使関係	979 100%	376 38.4%	541 55.3%	337 34.4%	241 24.6%	319 32.6%	231 23.6%
欠測値	24 100%	7 29.2%	12 50.0%	10 41.7%	7 29.2%	11 45.8%	2 8.3%

	企業内伝達施策を充実する	現従業員組織が意見を伝達	新従業員組織を作り、伝達	現労働組合が意見を伝達	新労働組合を作り、伝達	その他	欠測値
計	483 24.4%	118 6.0%	146 7.4%	199 10.0%	112 5.7%	23 1.2%	30 1.5%
労働組合有	176 26.0%	18 2.7%	24 3.5%	192 28.3%	6 0.9%	5 0.7%	7 1.0%
発言型 従業員組織有	68 22.7%	37 12.3%	27 9.0%	4 1.3%	34 11.3%	3 1.0%	6 2.0%
非発言型 労使関係	232 23.7%	60 6.1%	95 9.7%	2 0.2%	70 7.2%	15 1.5%	17 1.7%
欠測値	7 29.2%	3 12.5%	— —	1 4.2%	2 8.3%	— —	— —

表2-9

性、就業形態別労働組合加入率

(%)

性	出向社員	派遣労働者	パートタイム	臨時・日雇	契約・登録社員	その他
男女計	49.6	7.1	6.2	5.2	18.1	7.4
男子	50.2	15.9	1.5	4.6	10.0	7.4
女子	45.0	1.4	7.0	5.7	25.0	7.5

(注) 派遣労働者については派遣元での状況
出所：労働省(1987)。「就業形態の多様化に関する実態調査報告」

表2-10

労働組合観

(%)

	係長・副課長	課長		部次長以上
	組合調査 n=277	組合調査 n=226	オフィス街調査 n=31	オフィス街調査 n=33
課長クラス(スタッフ)加入の望ましさ	27.4	26.5	54.8	48.5
管理職組合結成に同情(賛成)	52.7	61.1	54.8	51.5
現行組合に加入すべき	22.4	13.3	22.6	9.1

出所：連合総研(1995)、「中堅管理職層の雇用・処遇と組合ニーズに関する調査研究報告書」

表 2 - 11

労働組合からの脱退希望別労働者の割合

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	やめた い	やめた くない	わから ない	無 回 答
総 計 (人) (%)	354 -	- 100.0	49 13.8	149 42.1	156 44.1	- -
性・年齢						
男 子						
合 計	255	100.0	12.2	42.4	45.5	-
18～19歳	4	100.0	-	25.0	75.0	-
20～29歳	82	100.0	7.3	43.9	48.8	-
30～39歳	89	100.0	16.9	37.1	46.1	-
40～49歳	55	100.0	14.5	40.0	45.5	-
50～59歳	25	100.0	8.0	64.0	28.0	-
女 子						
合 計	99	100.0	18.2	41.4	40.4	-
18～19歳	1	100.0	-	-	100.0	-
20～29歳	47	100.0	17.0	40.4	42.6	-
30～39歳	25	100.0	24.0	28.0	48.0	-
40～49歳	16	100.0	12.5	62.5	25.0	-
50～59歳	10	100.0	20.0	50.0	30.0	-
職 種						
専門的・技術的職業	104	100.0	13.5	49.0	37.5	-
管理的職業	14	100.0	-	35.7	64.3	-
事 務	101	100.0	17.8	42.6	39.6	-
販 売	42	100.0	11.9	52.4	35.7	-
サービス職業	28	100.0	10.7	28.6	60.7	-
保安職業	1	100.0	-	100.0	-	-
運輸・通信	28	100.0	10.7	39.3	50.0	-
技能工等	34	100.0	17.6	20.6	61.8	-
そ の 他	2	100.0	-	50.0	50.0	-
ユニオン・ショップ制の有無						
ユニオン・ショップあり	258	100.0	14.0	44.2	41.9	-
ユニオン・ショップなし	61	100.0	14.8	39.3	45.9	-
わからない	35	100.0	11.4	31.4	57.1	-

出所：表 2 - 4 に同じ。

表2-12

労働組合への満足度別労働者の割合

(単位：%)

区 分	実 数 (人)	合 計 (%)	非常に 満足し ている	まあ満 足して いる	どちら ともい えない	やや不 満足で ある	非常に 不満足 である	無回答	スコア (点)
総 計 (人)	354	-	5	114	175	47	13	-	-
(%)	-	100.0	1.4	32.2	49.4	13.3	3.7	-	0.14
性・年齢									
男 子									
合 計	255	100.0	1.2	32.2	47.5	15.3	3.9	-	0.11
18~19歳	4	100.0	-	25.0	75.0	-	-	-	0.25
20~29歳	82	100.0	-	32.9	51.2	13.4	2.4	-	0.15
30~39歳	89	100.0	1.1	36.0	47.2	13.5	2.2	-	0.20
40~49歳	55	100.0	1.8	23.6	49.1	18.2	7.3	-	0.05
50~59歳	25	100.0	4.0	36.0	28.0	24.0	8.0	-	0.04
女 子									
合 計	99	100.0	2.0	32.3	54.5	8.1	3.0	-	0.22
18~19歳	1	100.0	-	-	100.0	-	-	-	0.00
20~29歳	47	100.0	4.3	36.2	48.9	6.4	4.3	-	0.30
30~39歳	25	100.0	-	20.0	68.0	12.0	-	-	0.08
40~49歳	16	100.0	-	50.0	37.5	6.3	6.3	-	0.31
50~59歳	10	100.0	-	20.0	70.0	10.0	-	-	0.10
職 種									
専門的・技術的職業	104	100.0	1.0	26.9	46.2	20.2	5.8	-	0.03
管理的職業	14	100.0	7.1	42.9	42.9	7.1	-	-	0.50
事 務	101	100.0	1.0	30.7	52.5	10.9	5.0	-	0.12
販 売	42	100.0	2.4	38.1	50.0	9.5	-	-	0.33
サービス職業	28	100.0	3.6	17.9	57.1	21.4	-	-	0.04
保安職業	1	100.0	-	100.0	-	-	-	-	1.00
運輸・通信	28	100.0	-	53.6	39.3	3.6	3.6	-	0.43
技能工等	34	100.0	-	32.4	55.9	8.8	2.9	-	0.18
そ の 他	2	100.0	-	50.0	50.0	-	-	-	0.50

出所：表2-4に同じ。

第3章 組合機能の拡充と労働組合法制の課題

1. はじめに

戦後50年。就業人口の約半数が農業に従事する第1次産業を主体とした農業国から、その8割以上が雇用者として働くサラリーマン大国へ（図3-1 & 3-2を参照）¹⁾。この間、わが国は大きな変貌をとげた。

労働組合法も旧法（昭和20年12月22日法律第51号）の施行（翌21年3月1日）から数えてちょうど半世紀の歴史を刻んだことになる。同法はその後、1949年の全面改正（昭和24年6月1日法律第174号、現行法の制定）を経て今日にいたっているが、占領体制からの離脱にともなう52年の改正（昭和27年7月31日法律第288号）²⁾を除き、それ以降は大きな法改正を経験していない³⁾。都合18回にわたる法改正も、その多くは、関係法律の改正にともなう比較的小規模なものにとどまったのである。

図3-1 就業人口割合の変化

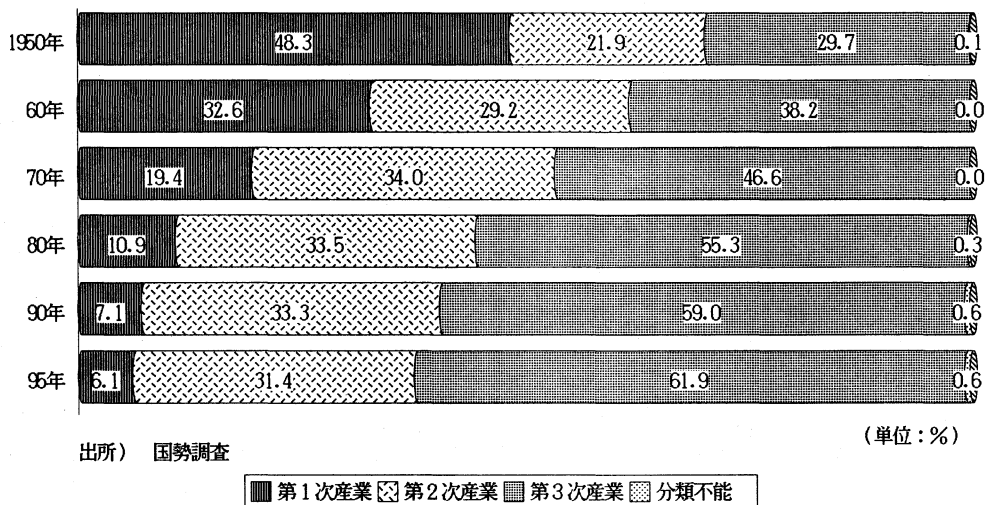
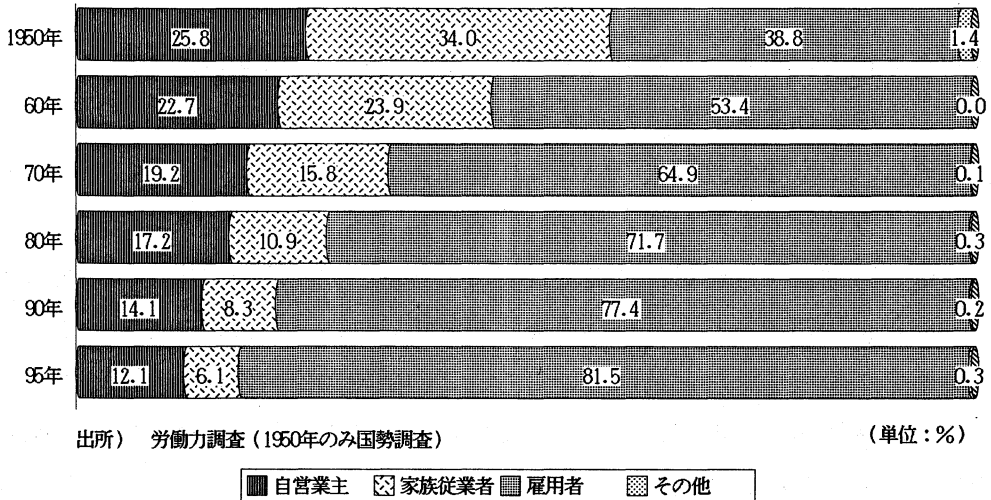


図3-2 従業上の地位別割合の変化



たしかに、労働組合法については、現在のところ目立った改正の動きはみられない。しかし、いかに優れた法律であっても、50年も経てば一度はオーバー・ホールを必要とする。新たな半世紀に向かってその一步を踏み出した今、労働組合法はどのような見直しを必要としているのか。本章では、そうした未来に向けた法制の課題について考えてみたい。

2. 労使関係の現状と労働組合法

労働組合法（以下「労組法」ともいう）は、その冒頭（1条1項）で、同法の目的を次のように定めている。

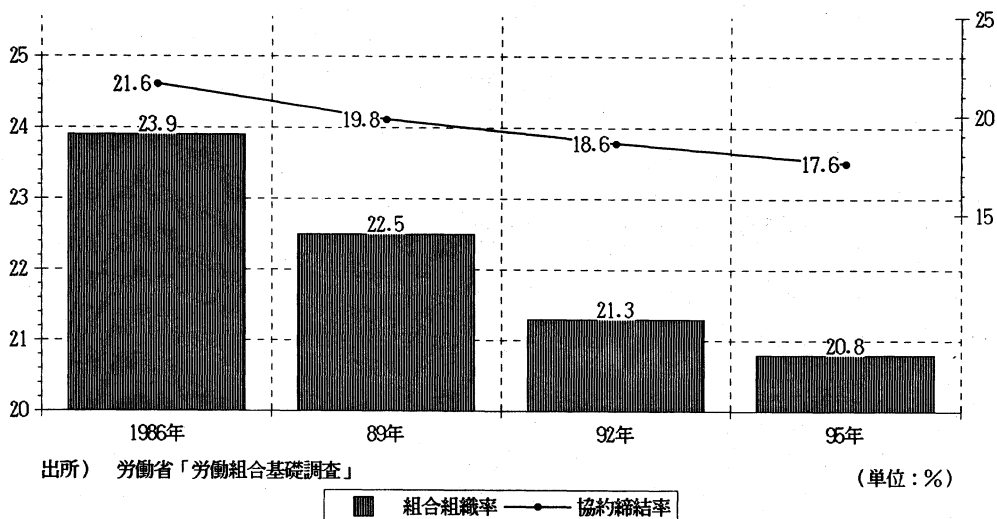
第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること

を目的とする。

労働組合の結成に始まり、使用者との団体交渉を経て、労働協約の締結にいたる。ここには、このような労使関係のイメージが明確な形で描かれている。しかし、現実の労使関係は、こうした労組法のいづく「理想像」とは次第にかけ離れたものとなりつつある。こういっても差し支えはない。

たとえば、労働省「労働組合基礎調査」によると、労組法の適用される民間企業の場合、1986年には23.9%あった組合組織率が95年には20.8%にまで低下。また、こうして労働組合が組織された企業においても、この間労働協約の締結率が低下したことにより、協約適用率（労働協約の適用を受ける労働者の雇用者全体に占める割合）⁴⁾は今や18%にも満たない状況にある（図3-3参照）。それがいつわりのない現実なのである。

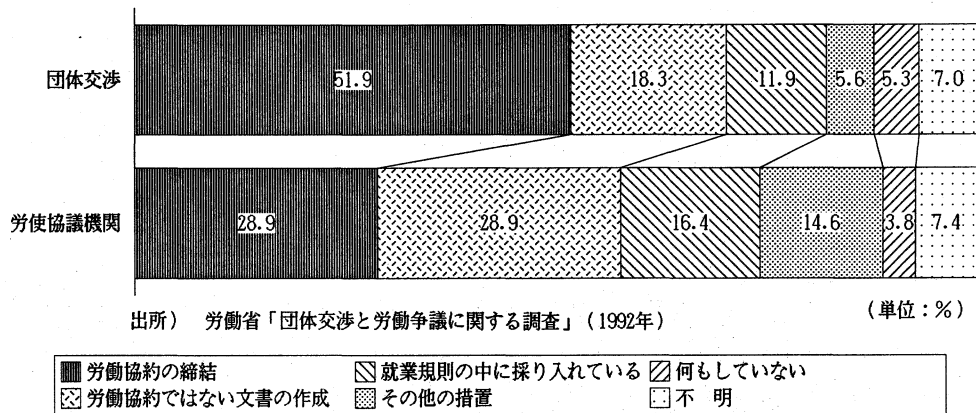
図3-3 民間企業における組合組織率・協約適用率の推移



一方、労働省が1992年に実施した「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（調査対象は、民間企業における組合員数規模30人以上の単位労働組合）によれば、労使間で合意に達した場合に通常とられる措置として「労働協約の締結」をあげた組合は、

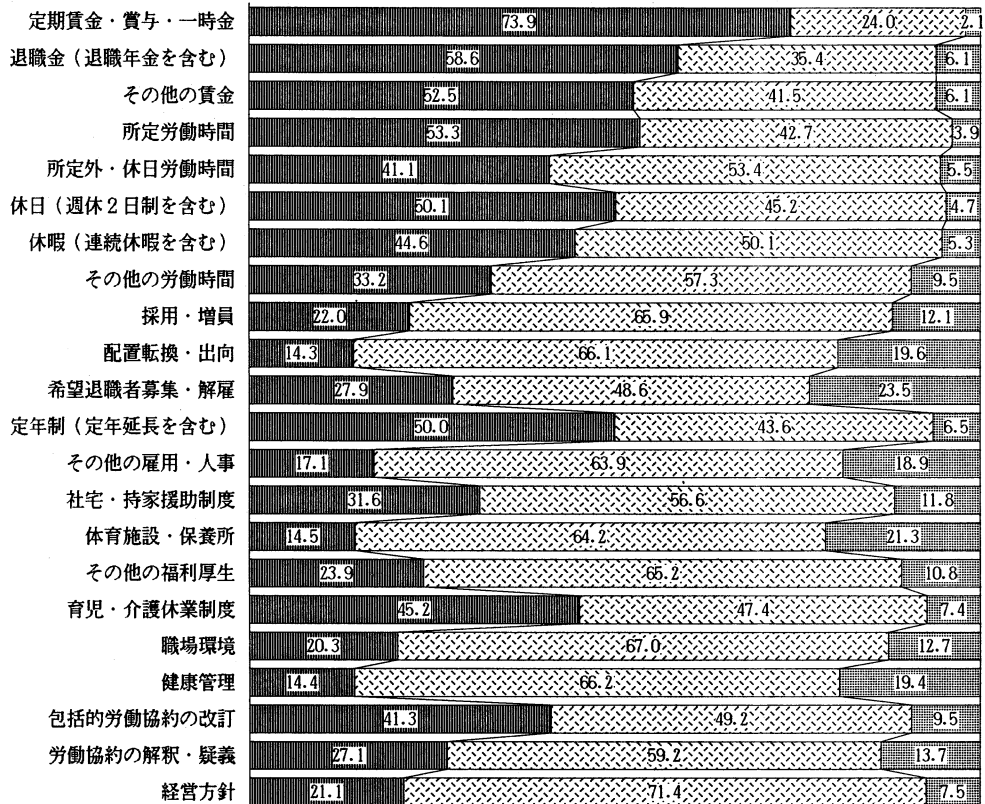
団体交渉の場合でおよそ5割、労使協議機関の場合には3割を切るものとなっている（図3-4参照）⁵⁾。労使協議機関がある場合（全体の75.3%）には、賃金・退職金等を除いて、当該機関が重点的な話合いの場とされることが多いこと（図3-5参照）を勘案すれば、団体交渉を経て労働協約の締結へと進む、労組法の想定したパターンはもはや少数の組合がこれを採用するにすぎない⁶⁾。こうもいえるのである。

図3-4 合意に達した場合に通常とられる措置



このように、労組法が当初イメージした労使関係はいずれにせよ、既に過去のものとなった感がある。それが労使自治の衰退をもっばら意味するのであれば、ゆゆしき問題といえるが、労組法が「理想」とした労働組合や団体交渉、労働協約のモデルが時代のトレンドに合わなくなった、という面もそこにはないわけではない。たとえば、労組法は、それが誕生した時代を反映してか、使用者からの経費援助を禁止した規定にみられるように、労働組合に対してやや「純血」を求めすぎるきらいがある。また、組合員のためにする団体交渉のみを認めるなど、団体交渉や労働協約についてもそれを一定の型にはまったものとしてみる傾向が往々にしてある。ただ、こうしたモデルだけを選択肢として考える必要はもとよりない。では、仮に労組法の規定を見直すとしたら、どこをどう変えるのか。以下、その検討に駒を進めることとしたい。

図3-5 重点的な話合いの場（労使協議機関がある場合）



注) 1992年6月までの3年間に「何らかの話合いがもたれた」組合を100.0とする

出所) 図4-4に同じ

■ 団体交渉 ▨ 労使協議機関 ■ その他

3. 求められる労働組合法の見直し

(1) 組合モデルの再設計

ヒトとカネの双方において、使用者から完全に独立した存在。現行労組法は、その制定以来、こうした労働組合を理想としてきた。次のように定める同法2条が、それを雄弁に物語っている。

第2条 この法律で「労働組合」とは、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をいう。但し、〔次〕の各号に該当するものは、この限りでない。

- 一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの
- 二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 三 以下、略

しかし、その結果、わが国においては、課長以上のポストにつけば非組合員となる慣行が広く社会に定着するとともに、組合員は国際水準からみてかなり高い組合費を負担しなければならなくなった。こうもいうことができよう。たとえば、連合総研が1993年に実施した「組合員の範囲に関するアンケート調査」によれば、課長クラスでは85%以上の組合が「原則として全員非組合員」と回答（図3-6参照）⁷¹⁾。また、95年にアジア社会問題研究所が行った「労働組合費に関する調査」によれば、組合費は平均賃金の1.8%（月額4,752円）と、欧米諸国（1%程度）のおよそ倍近いレベルに達しているのである⁸⁾。

たしかに、「使用者の利益代表者」という言葉には、労働者の利益を代表する労働組合とは相容れない響きがある。しかし、職場内の日常的なトラブルの処理において上司である管理職がはたしている役割は大きく（図3-7参照）、その性格はむしろ「労使双方の利益代表者」とみるのがふさわしい⁹⁾。また、管理職にも「発言の場」

を求める声が一方にはあり¹⁰⁾、最近の調査では、いわゆる管理職組合の結成や現行組合への加入を肯定する意見が、否定意見を大きく上回っているのである（連合総研「中堅管理職の仕事の悩みに関するアンケート調査」〔1994年〕、図3-8参照）。他方、労働組合が使用者によって買収されるようなことはあってはならないが、労使協議等の場を通じて、組合が紛争の事前予防に少なからず寄与していること¹¹⁾を思えば、そのコストの一部が使用者が仮に負担したとしても決しておかしくはない¹²⁾。こうも考えられるのである。

図3-6 管理職等の組合加入状況

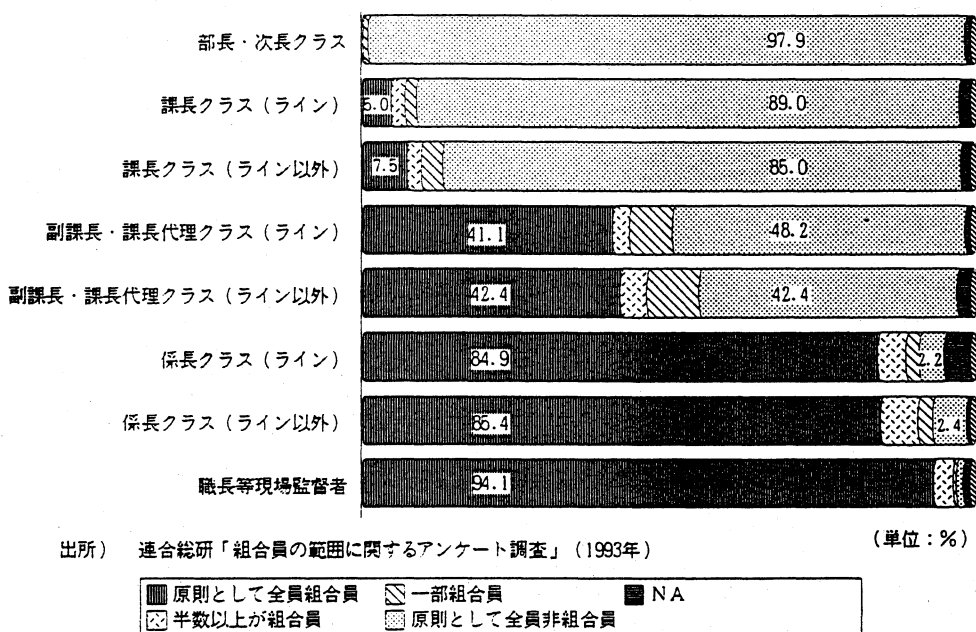


図3-7 会社へ不平不満を述べた方法

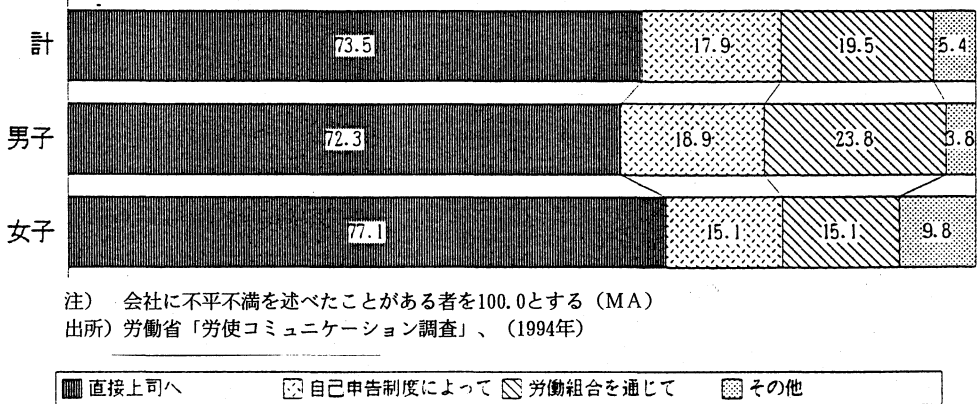
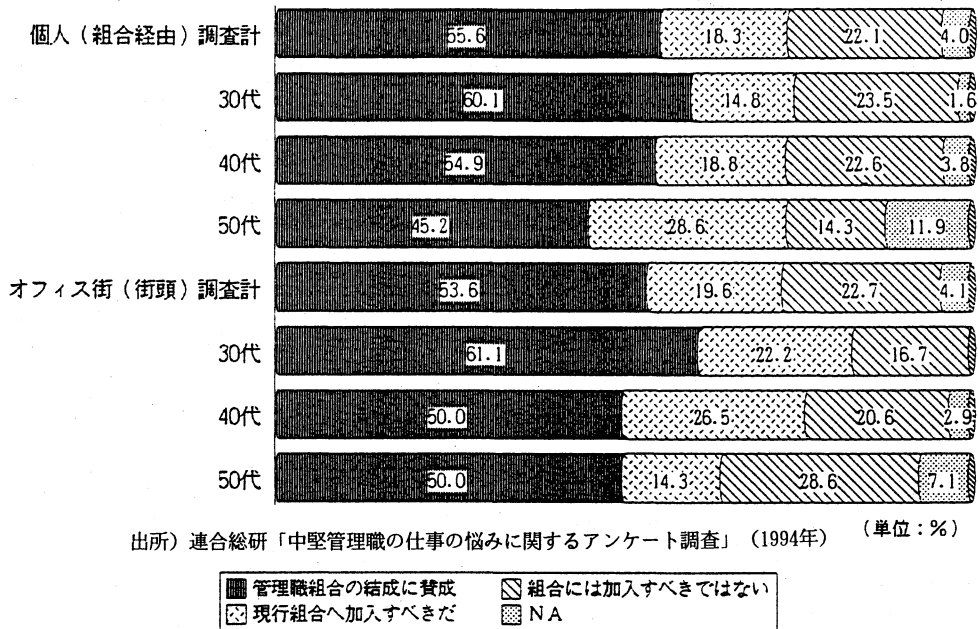


図3-8 部課長等による組合結成(加入)に対する意見



たとえば、2条但書1・2号を思い切って削除してはどうか。そして、労働組合の自主性を確保する役割は、これを7条3号の支配介入禁止規定にゆだねるのである。

現在は、この3号にも使用者による経費援助を禁止した定めがおかれており、法文の見直しにあたっては、使用者による労働組合への支配介入を目的とした経費援助に、禁止対象を限定するといったことも必要にはなるう¹³⁾。つまり、7条3号については、これを次のように改めるのである。

現 行 規 定	改 正 案
<p>第7条 使用者は、[次]の各号に掲げる行為をしてはならない。</p> <p>三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。</p>	<p>第7条 使用者は、[次]の各号に掲げる行為をしてはならない。</p> <p>三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働組合の結成若しくは運営を支配し、又はこれに介入することを目的としないものを除くものとする。</p>

なお、2条但書1号については、これを削除するのではなく、公務員法に規定する職員団体の例にならって、管理職のみからなる労働組合の結成を認めるという選択肢

も考えられる。たとえば、次のように定める国家公務員法の規定がそのモデルであるが、そこにいう「管理職員等」と労組法でいう「使用者の利益代表者」とは基本的に一致することも注意されてよい（表3-1参照）¹⁴⁾。

第108条の2 この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

② 略

③ 職員は、職員団体を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる。ただし、重要な行政上の決定を行う職員、重要な行政上の決定に参画する管理的地位にある職員、職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員、職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員（以下「管理職員等」という。）と管理職員等以外の職員とは、同一の職員団体を組織することができず、管理職員等と管理職員等以外の職員とが組織する団体は、この法律にいう「職員団体」ではない。

④ 前項ただし書に規定する管理職員等の範囲は、人事院規則で定める。

⑤ 略

表3-1 「管理職員等」と「使用者の利益代表者」の対応関係

管理職員等（国家公務員法）	使用者の利益代表者（労働組合法）
① 重要な行政上の決定を行う職員 （事務次官、官房長、局長）	① 役員
② 重要な行政上の決定に参画する管理	

<p>的地位にある職員 (局次長、部長、審議官、参事官、課長)</p> <p>③ 職員の任免に関して直接の権限を持つ監督的地位にある職員 (人事課長、秘書課長)</p> <p>④ 職員の任免、分限、懲戒若しくは服務、職員の給与その他の勤務条件又は職員団体との関係についての当局の計画及び方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが職員団体の構成員としての誠意と責任とに直接に抵触すると認められる監督的地位にある職員 (人事、給与、服務、予算、労務担当の課長補佐、係長)</p> <p>⑤ その他職員団体との関係において当局の立場に立つて遂行すべき職務を担当する職員 (秘書、人事、労務担当の係員、守衛長)</p>	<p>② 雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者</p> <p>③ 使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接てい触する監督的地位にある労働者</p> <p>④ その他使用者の利益を代表する者</p>
---	--

注) ()内は、鹿児島重治・森園幸男・北村勇編『逐条 国家公務員法』(1988年、学陽書房) 1028頁による。

ただ、前述のように、部課長等の管理職には「使用者の利益代表者」というよりも「労使双方の利益代表者」としての性格が強く、その意味で、一般労働者と管理職の所属する労働組合を明確に分ける必要はかならずしもない。両者が混在する労働組合

と管理職組合のいずれが「発言の場」として適当かは、当事者自身の判断にまかせればよい¹⁵⁾。そう筆者は考えるのである。

(2) 交渉イメージの転換

労働組合法は現在、その6条でこう定めている。「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」。旧労組法10条にまでさかのぼることのできるこの規定には、同法の団体交渉に対するイメージがよくあらわれている。つまり、団体交渉をもっぱら組合員のために労働協約の締結を目的として行うものとする見方がそれである。

しかし、先にもみたように、今日の団体交渉はかならずしも労働協約の締結を目的としたものとはなっていない(図3-4参照、以下同じ)。また、このことは一方で、現実の団体交渉が組合員のためだけではなく、非組合員のためにも行われていることを同時に意味している。たとえば、約12%の労働組合は、団体交渉にもとづく合意の結果を「就業規則の中に採り入れている」と答えているが、組合員に対してのみ適用される就業規則など、そもそもありえないのである。

たしかに、労働組合の意思決定に参加していない者(非組合員)に対して労働協約の適用を認めることはおかしい、という考え方には傾聴すべきものがある。しかし、労働組合(過半数組合)の意見を聴けば作成できる就業規則が全従業員に適用されるのに対して、その同意を得た労働協約がなぜ組合員に対してしか適用されないのか。そのほうがおかしい、という素朴な疑問もある。少なくとも事業場における過半数の労働者を組織する労働組合(過半数組合)に対しては、全従業員のために団体交渉を行い、労働協約を締結する権限を認める。そうしたオプションの選択も、将来的には検討されてよいであろう¹⁶⁾。

ただ、筆者が当面考えているのは、このような労組法の根幹ともかかわる大規模な法改正ではない。合意にもとづく労働協約の拡張適用。筆者の考えを一言で表現すれば、おおよそこのようになる¹⁷⁾。

たとえば、労務管理の実務経験者からなる労働協約研究会の編著『労働協約モデル

条文』（1990年、日経連広報部）には、次のような協約例が収録されている。

第〇〇条（非組合員の範囲）前条の規定（従業員はすべて組合員でなければならない旨の規定）にかかわらず、次の各号の一に該当する者は組合に加入しないものとする。

- 一 〇〇長以上の役職およびその代理
- 二 〇〇級以上の専門職に従事する者
- 三 人事課、経理課の上級職員
- 四 役員秘書
- 五 試用期間中の者
- 六 定年退職後再雇用された特別社員
- 七 臨時従業員、季節従業員、その他雇用期間の定めのある者
- 八 その他会社と組合が協議して定めた者

第〇〇条（協約の適用範囲）この労働協約の労働条件および人事など従業員の処遇に関する基準は、組合員である従業員および非組合員のうち次の各号に掲げる従業員に適用する。

- 一 役員秘書
- 二 人事課、経理課の上級職員

人事課、経理課の上級職員および役員秘書については、いったんこれを非組合員とするが、労働協約に定める労働条件部分（いわゆる規範的部分）は、これらの者にもひとしく適用する。上記の協約例はこう規定しているのである。

ユニオン・ショップ制のもとでは、組合員（非組合員）の範囲も協約の適用範囲も、いずれにせよ労使の合意によって決まることになる。だとすれば、このような協約例が登場したとしても何ら不思議ではない（表3-2参照、Cパターン）。あるいは、こうもいうことができよう。

表3-2 組合員資格と協約の適用の有無の組合せ

	組合員資格	協約の適用
Aパターン（典型）	あり	あり
Bパターン（非典型）	あり	なし
Cパターン（非典型）	なし	あり
Dパターン（典型）	なし	なし

なるほど、非組合員については、これを組合員とした上で労働協約を適用することが労使関係の王道ではあろう。ただ、それが常に可能であり、かつ現実的であるとはかぎらない（たとえば、現行法を前提とした場合、役員秘書等を組合員とすることは難しい¹⁸⁾）。特定の従業員を非組合員としたままで、これらの者に対しても組合員と同じように協約を適用する（労働組合のコントロールの及ぶ範囲におく）。それが組織化の端緒となれば、これに勝るものはないのである。

なお、事業場レベルにおける労働協約の拡張適用（一般的拘束力）について定めたものに、労組法17条がある。しかし、同条の場合、どのような者が拡張適用の対象となるのかについては、「同種の労働者」という以上に具体的な基準は何一つ示されていない。とすれば、その判断を裁判所にゆだねるのではなく、労使がみずからの手で決定する。合意にもとづく拡張適用には、そうした意味もなくはないのである¹⁹⁾。また、これに関連していえば、地域レベルの協約の拡張適用について規定した労組法18条に関しても、労使自治の拡充を図る方向で、これを見直すことが検討されてよい。たとえば、一定の地域を代表する労働組合と使用者の団体が、労働条件の最低基準について合意に達した場合には、これを当該地域におけるソーシャル・スタンダード（法的拘束力のある社会的基準）として承認する。そうした内容に、現行規定を組み替えるのである。国家による規制を、あらゆるレベルにおいて、このような自主的・自律的な規制に置き換えていく。わが国の当面する重要課題である、行政改革や規制緩和を推し進めていく上でも、その必要性はきわめて大きいといえよう。

団体交渉も労働協約も、元をただせば、労使の自主的な取組みからスタートしたの

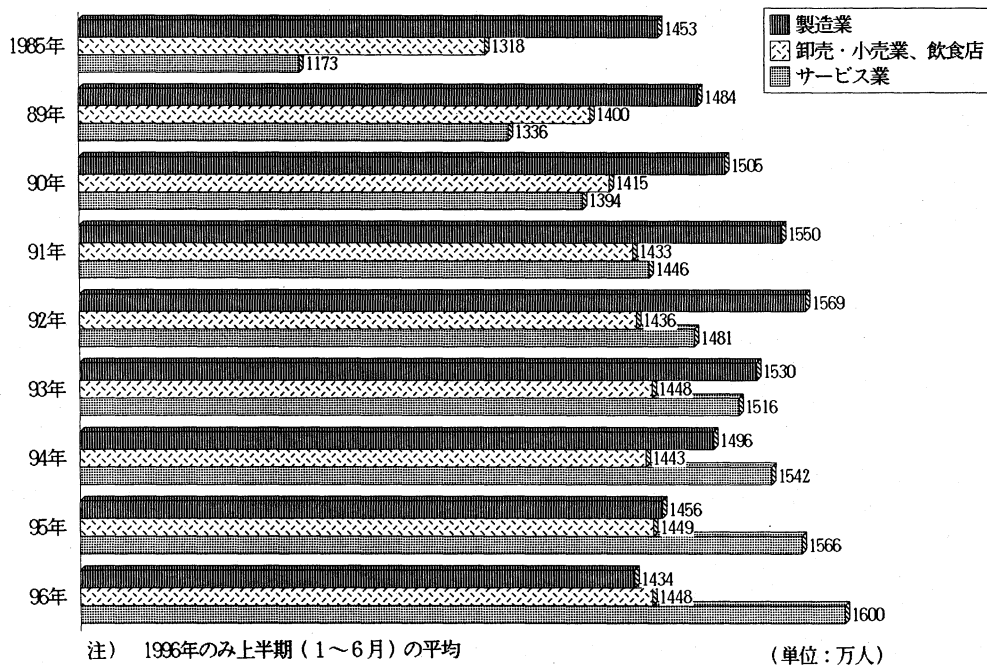
であり、それを規定する法律が先にあったわけではない。法律の字句に拘泥することなく、制度の新しいイメージをみずからの手で創り出す。そうした大胆な発想の転換ができるかどうか。それが今、問われているのである。

4. まとめにかえて

労働組合法には、戦前の工場法を引き継いだ労働基準法と同様、工場労働者のための法律という色彩が強い。労働基準法では事業場というところが労働組合法では工場事業場と表現されていることからみると、工場労働（者）への傾斜は労組法のほうがむしろ強いとさえいうことができる。

しかし、産業別の就業者数において長らくトップの座にあった製造業も、1992年をピークにその数が減少に転じ、94年にはサービス業に1位の座を明け渡し、96年には卸売・小売業、飲食店にも追い抜かれることが確実となった（図3-9参照²⁰⁾）。

図3-9 三大産業における就業者数の推移



サービス業や卸売・小売業、飲食店における労働協約のカバレッジ（協約適用率）は、製造業と比べ格段に低く、現在でも1割前後という状況にある（表3-3参照）。このまま製造業の「衰退」がつづけば、ユニオン・セクターの占める範囲は将来さらに縮小する可能性が大きい。ナツパ服を着た労働者ではなく、スーツに身をつつんだサラリーマンを労働組合は今後どう組合員として獲得していくのか。その課題を担うものは、もとより組合をおいてほかにはない。

表3-3 三大産業における組合組織率・協約適用率・就業者割合

	製造業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
組合組織率	29.6%	10.2%	14.7%
協約適用率	27.5%	9.1%	11.7%
就業者割合	22.5%	22.4%	24.4%

出所) 労働省「労働組合基礎調査」、総務庁統計局「労働力調査」（1995年）

そして、こうした環境の変化は、一方で労働組合の運動スタイルをも大きく変えるものとなるに違いない。工場の門前におけるビラ配布に代わり、やがて電子メールが活用される時代がくる。さらに、年俸制が普及すれば、個別交渉のルール化といったことも必要になろう。組合法制にとっても、それはかつて経験したことのない時代が到来することを意味しているのである。

21世紀まで後4年。スタイルと内容を一新した、新しい世紀にふさわしい組合法制をその間に用意することができるかどうか。残された時間はそう長くはないのである。

注)

(1) 1947年に行われた臨時国勢調査によれば、就業者総数3332万9000人の49.9%にあたる1662万

2000人が農業に従事。その数は製造業の 544万人（16.3％）、卸売・小売業の 211万5000人（6.3％）、サービス業の 265万6000人（8.0％）の合計をさらに 640万人余りも上回っていた。一方、就業者全体に占める雇用者の割合（雇用者比率）は1993年以降、8割を超えるものとなっている。

(2) 1952年改正の主な内容は次のとおり。

旧 規 定	新 規 定
<p>第7条 使用者は、[次]の各号に掲げる行為をしてはならない。</p> <p>(1号から3号までは同じ)</p>	<p>第7条 使用者は、[次]の各号に掲げる行為をしてはならない。</p> <p>四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条第4項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法（略）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること</p>
<p>第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名することによってその効力を生ずる。</p>	<p>第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。</p>

<p>第15条 労働協約は、有効期間を定めた条項を含まなければならない。且つ、いかなる場合においても、3年を越えて有効に存続することができない。</p> <p>2 労働協約は、その中に規定した期限が到来した時以後においてその当事者のいずれか一方の表示した意思に反して、なお有効に存続することができない。但し、この規定は、労働協約の当事者のいずれか一方が反対の意思表示をしない限り労働協約の効力が更新される旨の労働協約の規定を排除する趣旨に解釈されてはならない。</p>	<p>第15条 労働協約は、3年をこえる有効期間の定をすることができない。</p> <p>2 3年をこえる有効期間の定をした労働協約は、3年の有効期間の定をした労働協約とみなす。</p> <p>3 有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。一定の期間を定める労働協約であつて、その期間の経過後も期限を定めず効力を存続する旨の定があるものについて、その期間の経過後も、同様とする。</p> <p>4 前項の予告は、解約しようとする日の少くとも90日前にしなければならない。</p>
--	--

- (3) 旧法と現行法の内容の異同等については、小嶋「産業民主制の行方」『新しい働き方の創造をめざして』（1995年、連合総研）56頁以下、74頁所収の比較対照表を参照。また、旧法時代における法改正のなかで特に注目すべきものに、労働関係調整法の制定（昭和21年9月27日法律第25号）にともなう次の改正がある。

旧 規 定	新 規 定
<p>第11条 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員タルノ故ヲ以テ之ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ</p> <p>(第2項 略)</p>	<p>第11条 使用者ハ労働者ガ労働組合ノ組合員ナルコト、労働組合ヲ結成セントシ若ハ之ニ加入セントスルコト又ハ労働組合ノ正当ナル行為ヲ為シタルコトノ故ヲ以テ其ノ労働者ヲ解雇シ其ノ他之ニ対シ不利益ナル取扱ヲ為スコトヲ得ズ</p> <p>(第2項 略)</p>

なお、これと同時に、労働関係調整法のなかにも以下のような規定が設けられた。こうして不利益取扱の禁止規定は、一旦は労組法、労調法の双方にまたがって規定されることになった。

第40条 使用者は、この法律による労働争議の調整をなす場合において労働者がなした発言^{注1)}又は労働者が争議行為をなしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすることはできない。但し、労働委員会の同意があつたときは、この限りでない。

第41条 前条の規定の違反があつた場合においては、その行為をなした者は、これを6箇月^{注2)}以下の禁錮又は~~懲罰~~の罰金に処する。

注1) _____ 1949年の労組法全面改正の際に削除

注2) ~~懲罰~~ 1952年の労組法改正の際に「5万円以下」に修正

注3) 1952年の労組法改正の際、40条は現行条文と入れ替え、41条は削除

- (4) 正確には、民間企業における労働組合の推定組織率に、労組法の適用下にある労働組合の「協約適用率」（協約締結組合の組合員数／協約締結可能組合の組合員数）を乗じて算出。
- (5) なお、1987年の調査では、合意に達した場合の通常措置として「労働協約の締結」をあげた組合は、団体交渉の場合で45.1%、労使協議機関の場合では23.9%あった。
- (6) なお、過去3年間に「何らかの話合いがもたれた」と回答した組合は、「労使協議機関あり」の場合が83.9%、「労使協議機関なし」の場合が75.3%と、前者が後者をかなり上回っている。
- (7) なお、労働省が1995年に実施した「労働組合活動等実態調査」（調査対象は、民営事業所における組合員数規模100人以上の労働組合）によれば、「課長クラス以上の管理職が組合員になれる」と回答した組合は20.4%。うち管理職の少なくとも「半数以上が組合員」と答えた組合は、課長クラス（ライン）で72.0%（14.7%）、課長クラス（ライン以外）では67.8%（13.8%）、また部長・次長クラスでは12.0%（2.5%）となっている（括弧内は全数比）。
- (8) なお、労働省が1993年に行った「労働組合実態調査」（調査対象は、民間企業における組合員数規模30人以上の労働組合）によれば、月額組合費は平均で3,660円、中位数では3,694円とな

っている。

- (9) 詳しくは、小嶋「企業内における紛争解決」『日本労働法学会誌』80号（1992年）27頁以下、46-50頁を参照。
- (10) たとえば、猪木武徳「中間管理職を守る組織を」『私の日本改革論』（1994年、日本経済新聞社）242頁以下を参照。具体的には、「これまでの組合とは別組織の中間管理職の企業内組合か、横断的な情報交換機構的なものでもよい」とする。
- (11) 小嶋・前掲注(9)42-46頁を参照。
- (12) なお、アメリカの場合、ローカル・ユニオン（事業所組織）の専従役員の給与は、その一部を会社が負担するという慣行がある。この点につき、小池和男教授の次のような指摘を参照。「日本との最大の差は、その給料の出どころである。日本なら全額組合費からはらうのに、アメリカは組合費からはらうのはその【一】部分にすぎない。かりに組合員3000人のローカルに、5人の専従役員がいたとする。そのうちひとり全額組合からはらうが、のこりは、半分は組合費から、あとは会社から賃金をうけとるとというのがよく見られる例である」（小池『仕事の経済学』[1991年、東洋経済新報社] 197頁）。ちなみに、小池教授が企業・事業所レベルにおける事実上の労働組合とされる、事業所従業員組織（Betriebsrat）についても、「日本の組合とちがう点は、なによりも資金の全面的な会社負担にある」（同 204頁）という。
- (13) わが国が1954年に批准したILO98号条約（「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」）も、「労働者団体を使用者又は使用者団体の支配の下に置くため」の「経理上の援助その他の援助を与える行為」に限定して、条約の保護を受ける「干渉」となると定めており（2条）、経費援助一般を禁止したものとはなっていない。また、労組法7条3号のモデルとなった、「労働組合の結成若しくは運営を支配し、これに介入すること、又はこれに経理上その他の援助を行うこと」を使用者の不当労働行為として禁止する、アメリカ労使関係法（National Labor Relations Act）8条(a)(2)の定めも、今日ではもっぱら「賄賂の収受」を禁止したものととして、その解釈運用がなされている。こうした点にも注意する必要があるだろう。なお、後者につき、小嶋・前掲注(9)52頁を参照。
- (14) 国家公務員法 108条の2が新設された1965年当初は、同条にいう「管理職員等」も「管理若しくは監督の地位にある職員又は機密の事務を取り扱う職員」と簡略に定義されていたが、78年の法改正により、労組法2条の例にならい、現在のように詳細な規定に改められた。なお、これと

ほぼ同じ内容の規定が、地方公務員法52条におかれている。以上につき、鹿児島重治『逐条 地方公務員法』（1993年、学陽書房）801頁を参照。

- (15) ただ、管理職に対して一般労働者と同じレベルで、その団結権を認めるべきかどうかは別途考える必要がある。たとえば、管理職の組合加入が使用者の利益と明らかに衝突するような場合、①労働組合に加入せず管理職の地位にとどまるか、②労働組合に加入して管理職の地位を失うか。そのいずれかの選択を管理職自身に求める。そうした「権利」を使用者に認める（それが不当労働行為〔黄犬契約〕に該当しないことを明確にする）ことも、あるいは必要になるように思われる。国際コンテナ輸送事件（神戸地裁平成7年7月12日決定、労働判例 680号45頁）参照。
- (16) 詳しくは、小嶋「労使自治とその法理」『日本労働協会雑誌』333号（1987年）13頁以下を参照。
- (17) 以下、その内容は、小嶋「労働協約の理論と実務」『阪大法学』44巻4号（1995年）1頁以下による。なお、下井隆史『労使関係法』（1995年、有斐閣）158頁注(8)をあわせ参照。
- (18) 昭和24年2月2日発第4号参照。
- (19) 本文に引用したモデル条文についても、その本来の意図は「非組合員に対する一般的拘束力の有無に関する紛争を防止する」（57頁）ことにあるという。
- (20) 『日本経済新聞』1996年9月26日づけ夕刊を参照。

（大阪大学法学部教授 小嶋典明）

第4章 組合機能と従業員代表制度 ～日本型従業員代表制度の追求を

はじめに

従業員代表制度に関しては、労働時間法制のなかでの過半数代表による労使協定の重要性の増大にともない、また、発言型従業員組織の発見ともあいまって、労働法学内外において近時関心を集めてきた¹ものの、その後の状況は必ずしも活発な議論がなされているとは言い難い。筆者は、すでに労働法学会での報告の機会にひとつの立法構想を提示した²。ここでは、その後の労働法学内外における右の立法構想に対する消極的ないし批判的な意見³も検討し、あらためて従業員代表制度を立法論的検討課題とすることを求めるものである。

1 労使関係における従業員代表制度の意義と機能

わが国における従業員代表制度の必要性と可能性を議論する前に、従業員代表制度の意義と機能を簡単に確認することにしておきたい。

(1) 意義

まず、従業員代表制度とは何かであるが、広くは、「当該事業所又は企業における従業員によって選出される労働者代表で、当該事業所または企業で働く労働者の利益を代表する機関」と定義することができる。しかし、従業員代表制度が、通常、自立的・自主的組織である労働組合とは異なり、法律によって設けられる制度であることを前提とすれば、「法定の手続きにより、当該事業所又は企業における従業員によって選出される労働者代表で、当該事業所または企業で働く労働者の利益を代表する機関」と理解しておくのが適切であろう⁴。したがって、代表制民主主義の原理に基づ

く従業員代表組織は、一般に、①労働者代表が従業員の選出にかかるものであること、②代表者が従業員集団の代表機関として独自の意思形成能力をもつこと、③労働者の代表が従業員の利益を代表するために、労働条件に対する規制権ないし発言権をもつといった基本的特徴をもつとともに、④労働条件の規制や発言に際して、組合と異なり争議権をもたないこと、したがって、独自の利益調整制度をもつこと、⑤代表の活動に必要な経費は使用者の財政的支出によることなどの付随的な特徴をもつことになる。

(2) 機能

このような従業員代表制度は、ドイツやフランスといった西欧大陸諸国において発展したが、それは、労働組合は伝統的に企業の外における組織として形成されてきたことから、企業内における労働者利益の代表する組織を必要としたことにある。技術革新と合理化の進行に対して、労働市場において賃金と労働時間を規制するだけでは、労働者の仕事、労働条件を維持することが困難となったからである。したがって、その機能の第1は、企業外の組合機能の補完するかたちで、企業内における労働条件形成機能を担うことにある。また、労働組合がその人的物的な活動基盤を従業員代表に求めてきたことも従業員代表制度を発展させてきた要因である。その意味では、従業員代表制度は、第2に、労働組合の手足となる人材を補給する役割を担っている。これは、従業員代表が労働組合の競合組織として形成されることを防止することをとった法的政策の帰結でもある。

他方、企業経営側から従業員代表制度の機能をみるならば、従業員代表制度が企業内の争議を回避するとともに、企業内における労使間コミュニケーションを円滑にする役割を担ったことである。これが第3の機能である。今日の企業活動にとって労働者が企業理念や経営目的を理解し、生産・労働過程に積極的に関与することが必要となる。使用者はそのためには従業員との良好なコミュニケーションを維持することが前提となる。したがって、企業は労働組合にこれを期待するとともに、労働組合が企業の内部にないときにはこれに代替するものを求めることになる。従業員代表制度はその意味ではもっとも使用者にとって望ましい労働者組織といえる。

第4に、企業にとって従業員代表制度が望ましいのは、このような労働者参加の側面においてだけではない。もうひとつ、企業内における労働者利益代表の一元化をはかることができるという労使関係制度面でのメリットもある。企業のなかに複数の労働組合や異質な労働者集団が併存する労使関係のもとでは、労働者間の利害が経営環境を不安定にするが、従業員代表制度は、この労働者間紛争を回避ないし防止する役割を担うことができるからである。

第5に、労働政策主体からみた場合も従業員代表制度は重要な意味をもつ。すでに現行の過半数労働者制度がそうであるように、従業員代表制度を労働条件規制の弾力化手段に用いるからである。わが国における過半数代表制度が拡大してきたのも、国が保護法的政策をとるときに、労働者意思を代表した労働者代表がそれを許すならば、保護法的規制の網をゆるめることが可能となるからである。

2 わが国において従業員代表制度を求める理由

(1) わが国の労使関係と従業員代表制度の整合性

では、このような機能をもつと思われる従業員代表制度をわが国において求める理由はどこにあるのであろうか。まず、そもそも日本の労使関係が企業別組合を基礎としているときに果たして従業員代表制をもとめることには合理性や整合性があるのかという問題があろう。たしかに、組合がある事業所では、先に挙げた従業員代表の機能のうち、企業内における労働条件規整の必要性と企業内コミュニケーションの円滑化、それに労働条件規制の弾力化という第1、第3、第5の機能は必要ではない。労働組合がすでにこれらの役割を十分に果たしているはずだからである。そこでは、第2の組合組織の補完、第4の企業内における労働者代表の一元化ないし労働者間利害の適正な調整という機能ないし任務は、組合のある事業所でもときとして要請されるにとどまる。他方、労働組合がない事業所にあっては、従業員代表が担うと考えられる第1から第5の機能のすべてを期待することができるから、従業員代表を求める論理的整合性はあることになる。

(2) わが国における従業員代表制の必要性

イ) 労基法における過半数代表制度の任務の増大と法的整備の欠落

筆者が従業員代表制度の立法的検討を求めるのは、このように西欧諸国で展開をみた従業員代表制度がわが国においても、組合のない事業所を中心にして整合的に存在するという理由にあるのではない。

第一の根拠は、この間、労基法を中心とした過半数労働者代表制度の任務が拡大しているにもかかわらず、その代表制度の法的整備が一向に進んでいないことにある。

周知のように、昭和62年の労働基準法労働時間法制の改正過程において、過半数代表の任務は、大幅に拡大するとともに、代表が使用者との間で締結する労使協定（書面協定）は、かつての労基法の強行性解除効力（代表の拒否権）を超えて、従業員の労働条件を実質的に形成する規範的効力を事実上もつにいたっている。法論理的には、労使協定は、なお、強行性解除効力をもつだけとの解釈論はありえても、就業規則法理とあいまって、事実上、時間外・休日協定が締結されれば、労働者の時間外・休日労働の義務は発生するし、計画年休協定が締結されれば、労働者の時季指定権を排除する私法的効力をもつにいたることはもはや否定できない（日立製作所武蔵工場事件・最高裁決平成3年11月28日判決、三菱重工業長崎造船所事件・長崎地裁平成4年3月26日判決等）。このように、過半数代表の締結する労使協定は、労働者の重要な労働条件について大きな影響をもつ以上、締結当事者たる過半数代表の法的整備は当然に要請されるはずである。

また、就業規則の作成変更に関して過半数代表の関与が求められるが、就業規則がもつ重要性を考えれば、意見聴取という手続的関与のみでよいのかという問題を別にしても、過半数代表の整備が求められるであろう。

ロ) 未組織事業所の拡大と労働者利益代表機関の必要性

筆者が従業員代表制度の検討を求める第2の理由は、労働組合の組織率が遞減傾向をたどるなかで、労働者の利害を代表する組織がない企業・事業所が増大していることである。現在、労働者の4分3は労働組合とは無縁なところで職業生活を送っていることになる。しかも、事業所の規模でいえば、100人未満の事業所においてはほとんど労働組合をもたない。労働者が企業のなかでの労働生活を送りながらそこで、自

己の利害を代表する組織や発言の機会をもたないということは、やはり健全なこととは思われない。

もっとも、これら未組織事業所においても従業員組織を基盤とする労使協議機関が設置されていることからすれば、労働者の発言のニーズは少なからずそこでは充足されているのであって、改めて従業員代表制度を求める必要はないといえなくもない。しかし、組合組織を前提とする労使協議制と異なり、これら従業員組織は法的な権限を何ら有するものではなく、したがって、その労働条件規制力ないし発言力には当然のことながら限界がある。実のある労使協議システムとするにはやはり協議当事者にそれなりの権限をもたせる必要があるし、事実、すでに過半数労働者代表制度をとっているのであるから、これらの権限を基礎にして法定化をはかる契機も必要性も十分にあるといえるであろう。

ハ) 協議ルールの普遍化の必要性

従業員代表制度を通して労使協議機関の設置を求めることは、右のように組合のない事業所における労使協議を支援することを基本としている。ただ、労使協議制の法定化は、労使協議を行うべき場所の拡大の問題にとどまらず、労使協議の内容や手続きに対する一定の法的規制をもたらすから、組合のある事業所にも影響を及ぼす。したがって、無用な法的介入をもたらすとの批判もありえよう。しかし、協議ルールの普遍化という観点からするならば、むしろ（それが必要とされているのではないか。）今日、それが必要とされているのではないか。これが第3の理由である。

労働者の解雇、懲戒、配転・出向といった人事問題については、ほとんどの組合が労使協議事項として発言している。他方、判例も整理解雇法理や就業規則変更法理のなかで組合や従業員代表との協議の有無を効力要件に入れている（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日判決、タケダシステム事件・最高裁昭和58年11月25日判決参照）。このことは、現実の労使関係における労使協議が法の世界に反映してきたことを意味する。

しかし、労使協議が、組合がある事業所を中心に普及しているからといって、わが国労使関係において例外なくルール化されているわけではないとともに、ルール化されている場合にあっても、その協議の手続きや内容が企業によって同一とは限らない。

労働者からすれば、自己の所属する企業ないし事業所という場所的相違を超えて、どこにいても最低限同質の協議ルールを享受すべき利益を感じるはずである。とすれば、わが国の労使関係が誇っていいはずの労使協議を可能なかぎり多くの労働者に対して同質な内容において及ぼしていくのが、労使関係当事者の、少なくとも組合の任務ではなからうか。

二) 組合機能と従業員代表機能の分離の必要性

筆者が従業員代表制度をもとめる、第4の理由は、逆説的に聞こえるが、わが国の組合機能の拡充を期待するからである。従業員代表制度の整備によってはじめて、わが国の労働組合が従業員代表としての役割を果たしているにもかかわらずその正当な評価を受けていないことが明らかになるし、同時に、本来の組合機能の不十分性を認識させることになるのではないかと考えるからである。日本の企業別労働組合は、労使協議制を発展させ、円滑な労使関係を形成させるとともに、企業経営に対しても従業員の共同責任意識を高めることに大きく寄与してきた。そして、この従業員代表としての任務は、雇用管理の多様化や個別化のなかで今後困難さ増すとともに重要性も増すであろう。しかし、この従業員代表としての機能に対して、企業別組合は比較的高い組合費を徴収し、自己の費用でその活動を支えている。ときに使用者から応分の負担を求めるときでも「やみ専従」なる後ろめたさをもたされている。だが、従業員との円滑なコミュニケーションの維持するための費用は、本来企業が負担してしかるべきではないか。

他方、今日、労働者が直面している多くの問題は、企業を超えたところでの政策的対応を必要とする問題である。にもかかわらず、残念ながら、わが国労働組合は、これらマクロレベルで対応すべき問題に対してあまりに非力である。組合が、本来、企業利害を超え労働者全体の利益を代表する組織としてあるべきことを考えるならば、企業別組合は、産業別組織や地域別組織の強化に資するべく、応分の負担をなすべきであろう。

ホ) 労働者利害の多様化と代表民主性による調整の必要性

従業員代表制度の整備が必要と考える第5の理由は、日本型雇用システムの見直しの動向との関係で、今後ますます労働者利害の多様化することが予想される結果、労

働者間利害を調整するシステムが必要になると思われるからである。同じ事業所のなかに、正規従業員と非正規従業員が混在し、また、正規従業員であっても一般職、専門職、管理職の利害が、非正規従業員であってもパートタイム、臨時、派遣といった労働者の利害が同質とは限らない状況があるとすれば、従業員代表のメカニズムをつかって最低限それぞれの利害を調整する必要が生じるであろう。ただし、それは、必ずしもそれぞれの労働者グループを代表させる制度を組合とは別個に創ることによってのみ対応しようとする必要はない。過半数組合が従業員代表の核として働き、個別的に一定の手続き的保障を求めることでも対応できるものである。つまり、前述の協議ルールの設定においてこれら労働者グループの意見を反映させる仕組みを組み込むことである。

3 従業員代表制の基本的内容とその意義

(1) 日本型従業員代表制度

～過半数労働者代表制を基礎にした補完的従業員代表制・労使協議型従業員代表制では、従業員代表制度が必要であるとして、どのような制度を構想すべきであろうか。この点、筆者は、労働組合のある事業所においても従業員代表の選出を求める、西欧型の併存型従業員代表制度は当面とすることはできないと考えている。それは、わが国の企業別労働組合の多くはまさに従業員代表機能を営んでおり、従業員代表の設置をもとめる必要性は少ないし、何よりも労働組合の存在と活動の基盤を奪いかねないからである。したがって、日本での従業員代表制度は、労働保護法の分野においてであるがこれまで過半数労働者代表制をもってきた経緯を考え、この延長線上において従業員代表制度を構想すべきものとする。つまり、過半数組合のない事業所において従業員代表を選出することをもとめるとともに、組合のある事業所においては過半数組合に従業員代表の権限を付与するものである。筆者はこれを補完的従業員代表制度と呼んでいるが、内容面からみれば、労使協議型従業員代表制度とよんでもいいであろう。

この補完的従業員代表がこれまでの過半数労働者代表と異なる基本的特徴は、まず

第1に、任務上で、これまでの過半数労働者がもっていた労働基準法の強行性解除（弾力化機能）権限を超えて、労使協議を行い一定の範囲において労働条件形成を行う権限をもつことである。第2に、その組織構成上、単独代表ではなく、事業所の規模により複数の委員により意思決定をなしうる機関としての設置されることである。したがって、また、委員は任期をもち、定期的に出選されることになる。以下、この点をやや詳細にみることにしよう。

(2) 従業員代表の組織と権限

イ) 従業員代表組織の形態

補完的従業員代表を考えた場合でも、包括的な代表機関にするか特定分野ごとの専門委員会方式にするかの問題もある。過半数代表制の改善という視点を超え、従業員代表制度に正面から取り組む時期でないかと思われるので、ここでは、包括的な従業員代表制度を構想することにしたい⁵。

これをどの程度の規模において設けるかは、従業員代表の任務、使用者側の負担との関係において、立法過程において労使間の合意形成のもっとも困難な問題となろうが、少なくとも従業員の利益代表として活動しうる規模のものが設置される必要がある⁶。また、従業員代表には、時間内での活動保障が与えられるべきことになるし、一定規模以上では、従業員代表に一定数の専従が認められるべきであろう⁷。

従業員代表の選出の方法については、3年ないし4年の任期毎に、一定の時期に全国的に一齐に従業員代表選挙を行うドイツやフランスの方式が、労働者の関心を引くことから望ましいともいえる。しかし、補完的従業員代表制度のもとではそこまで考えるまでもなく、従業員、使用者、代表組合（従業員が所属する組合）が必要とする場合に、いつでも選出を行うことができるようにすればよいであろう。過半数組合がある事業所では、従業員代表選挙するまでもなく、過半数組合であることの認定を受ければよいことになるが、認定手続きをとることなく従業員代表選挙を行うことはもとより差し支えない。認定機関は、労基署ないし労働委員会ということになるだろうか。

過半数組合が当然に従業員代表となることについては、従業員代表としての正当性に疑問を呈することも可能である。確かに、極端な場合、従業員の過半数を辛うじて

組織する組合が全従業員の代表として活動することは代表民主主義の理念からすれば、疑問なしとしない。しかし、選挙を通して代表を選出する場合でも、過半数の支持があれば代表が選出されるわけであり、その代表が従業員の圧倒的多数の支持を得たときにのみ代表としての正当性を得るわけではない。したがって、過半数組合が自動的に従業員代表となった場合であれ、それに従業員代表として正当性を与えることは可能であろう。たしかに、従業員代表制度を必要とする要因のひとつが、多様な労働者利害の調整というところにあるとすれば、管理職、女性、パートタイム・派遣・臨時従業員といった労働者集団ごとに比例的に代表を選ぶこと、あるいは複数組合が併存する場合にその声を比例的に反映させるといった方法をとることが望ましいとの考えもありうる。しかし、前者に関しては、逆に身分的固定化ともしかねないこと、後者に関しては、従業員代表制度が少数派組合の交渉権限を制限する排他的代表制度ではなく、また、過半数組合となる余地も残されているとすれば、とりあえずは現行過半数労働者代表制を基礎として過半数組合に従業員代表資格を認め、あとは、公正な代表義務を課すことと、案件毎に必要な応じて少数者利益の保護のためにその声を反映させることで対応すべきであろう。

ロ) 従業員代表の権限

従業員代表機関は、現在の過半数代表に与えられている任務⁸である各種労使協定の締結のほか、安全衛生委員会、退職手当保全委員会、預金保全委員会等の各種委員会の任務の引き受けのほか、現在の組合や従業員組織が担っている労使協議事項のうち、解雇・配転・出向・懲戒等の人事条項に関して協議権を付与することになる。その意味では労使協議機関の法定化という性格をもつことになる⁹。したがって、この従業員代表制度を労使協議制度、また、従業員代表が使用者と構成する機関を労使協議委員会とよんでも差し支えないであろう。これは、また、苦情処理機能をもつことでもある。

なお、従業員代表に、現行労使協定の締結＝拒否権以外の共同決定権を認める場合には、合意ができない場合の紛争調整機関が必要となること、また、対象事項に限定を加えないと、過半数労働組合も従業員代表として団体交渉ではなく調整機関を通して労働条件形成ができることになってしまい、自主的交渉の原則を阻害し、過度の法

律主義になりかねないので慎重を要する。また、これとは逆に、従業員代表が法定事項以外に任意的な労使協定を締結した場合に、これに規範的効力を認めることは、締結当事者が過半数労働組合である場合は別として、労働組合の団体交渉・協約締結権能は事実上大きく制約されることになるから、これまた慎重を要する。

(3) 従業員代表制の活動と労働組合法制との整序

このような補完的従業員代表制度が整備するに際しては、労働組合法制との関係で整理しておくべき問題がある。補完的従業員代表制度の場合であっても、組合と従業員代表の権限の抵触問題が生じること、また、過半数組合がある事業所では過半数組合が従業員代表としての任務を果たすとともに、従業員代表としての恩恵を受けることになるからである。

イ) 従業員代表の権限と組合の労働条件規権能との整序

(a) 過半数組合がない事業所における問題

過半数組合がない事業所では、従業員代表が選出され、その代表が従業員代表として活動する。その場合、当該事業所において労働組合がない場合には、組合法制との関係で大きな問題はないであろう。従業員代表機関の存在によって個々の労働者が組合活動が制約を受けないはもちろんである。また、従業員代表機関が組合のように争議行為を背景に労働条件規制を行うことを求めることはできない。問題となるのは、従業員代表が使用者との間で行う法定外事項に関する協定ないし合意の法的効力である。一般には法定外事項である賃金・労働時間等の重要な労働条件についても、インフォーマルに労働条件規制をおこなうことはありうるからである。しかし、右協定や合意に規範的効力を与えることはできないというべきである¹⁰。労働組合の存立と活動の基盤を奪うことになるからである。必要であれば、組合を結成することで対応すべきことになる。

当該事業所の従業員の過半数を組織していない非過半数組合があった場合、非組合員が従業員代表となる場合もあれば、組合員が従業員代表となる場合もあるし、複数の従業員代表を組合員と非組合員とが分け合うこともある。この場合、従業員代表機関は法定の任務を行うだけであるから、組合の労働条件規制権限が侵害されるもので

はない。

(b) 過半数組合がある事業所における問題

過半数組合のある事業所では、過半数組合が従業員代表として活動することになる。この場合、まず、当該過半数組合の活動が組合としての活動か従業員代表としての活動かの問題が生じる。基本的には、現行の過半数代表制におけると同様に、法定事項に関しては従業員代表としての活動として評価すれば足りる。例えば、時間外労働に関する協定を従業員代表として協定を締結するときに、それに従業員全体に対する規範的効力をもたせるものではなく、労基法の原則法定労働時間の強行性解除効力をもたせるものであるかぎり、過半数組合がそのまま従業員代表として協定締結することになんの支障もない。しかし、個別労働者の時季指定権の排除をもたらす計画年休協定のように、協定自体に規範的効力をもたせる必要がある場合には、当該協定の締結に際しては、過半数組合は従業員代表として改めて組合員以外の従業員の意思を確認すべきと思われるから、協定事項毎に必要な応じてかかる配慮や手続きをもとめる規定を置くべきことになろう¹¹。

法定事項以外の労働条件規制を過半数組合が行うことに関しては、問題は生じない。従業員代表であるまえに組合であるから、なんらの制約もないからである。問題は、組合員以外の従業員にとって、過半数組合が締結した労働協約はどのような意味をもつか、また、過半数組合が従業員代表として管理職等組合員資格をもたない従業員に対しても法的規整をなしうるかである。前者の問題に関しては、過半数組合の労働協約や当然に協約拘束をうける組合員にのみ適用がなされ、過半数組合が従業員代表であることによって当然に拡張適用となるものではないと解すべきである。従業員代表としての任務は法定事項に関するだけのものである。他方、後者に関しては、それが法定事項に関するものであれば当然に法的規整をなしえるが、法定外事項であればやはりインフォーマルなものとして規範的効力をもたないことになる。したがって、上級の管理職等組合員資格の認められない従業員に関しては、従業員代表ないし労使協議機関の法定事項の範囲を拡大するなりの対応をすべきことになる。

なお、これに関連し、例えば、過半数組合が正規従業員のみ組合として、パートタイム労働者を組織していなかった場合に、パートタイム労働者の利益を公正に代表で

きるかの問題もある。右正規従業員組合がパートタイム労働者を含めて当該事業所の労働者数の過半数を組織している場合には、パートタイム労働者を組織していない過半数組合が右労働者を含めた従業員代表として登場するからである。例えば、解雇に関する従業員代表との協議義務が法定された場合、パートタイム労働者の解雇に関する協議について過半数組合が協議当事者として登場することになるため、これに対しては公正な代表たりうるか疑問の声もあろう。しかし、これは、過半数組合が自動的に従業員代表となる場合に限らず問題となるものであり、それが公正ではないとすれば、パートタイム労働者代表との協議を求めるなり、意見聴取のうえ協議に臨むことを別個法的対応をすべき問題であろう。なお、補完的従業員代表制度は排他的な交渉代表ではないから、パートタイム労働者を組織する組合が別個団結権に基づく団体交渉を行うことを排除するものではない。

ロ) 従業員代表費用の使用者負担と団結平等主義

従業員代表は、労使協議制度を通して、企業内における従業員代表の利益を代表し、労使間の円滑なコミュニケーションに形成に寄与するものであるから、その活動は基本的に企業経営の負担においてなすべきものとなる。従業員代表は、労使協議や労働者の苦情処理等の仕事を行うための就業時間の職務免除やその活動を行うに必要な最低限の財政的援助を求めうることになる。その際に法的に問題となるのは、過半数組合も、従業員代表機能を営むかぎりにおいて、企業の財政的負担を求め得ることになるが、企業内にほかに少数組合がある場合、過半数組合のみが結果的に企業からの財政的支援を受けることができることになって、団結平等主義に反するのではないかと疑問が生じうる。しかし、この点については、過半数組合が受ける便益は従業員代表としての便益であり、また、少数組合も過半数組合になる余地は残されている以上、団結平等主義に反するみる必要はないであろう。なお、過半数組合がない事業所で、非過半数組合の組合員が従業員代表として登場する場合、当該組合員が従業員代表として時間内活動保障が認められることになるのはもちろんである。

4 従業員代表法制懐疑論と反論

本稿が示した補完的従業員代表制度にせよ、従業員代表制度の整備に関しては、その後、きわめて強い懐疑論が示された。以下、その批判点をみてみよう。

(1) 従業員代表制は労働者の過保護か

その第1は、<労働者には組合結成の自由があるにもかかわらず、従業員代表制を法定化することは、「過度の労働者保護ないし過干渉」ではないか>という批判である¹²。これは、当然の疑問であろう。日本において労働組合を結成する法手続き上のハードルは全くない。労働法的には、2人以上の複数の労働者さえいれば誰でも組合を結成することができるかと解されている。しかし、法律上、組合結成が認められ手続き的ハードルがないといっても、労働組合の結成が現実には容易であることとは全く別問題である。労働組合を新たに企業内においてつくるのが、使用者から疎まれるものであることには今日でも変わりがないであろう。したがって、労働組合の結成が労働者にとって容易でないとすれば、労働者組織をつくることに法が手を貸すことが無用、無意味とはいえない。現在の労働法もまた、労働組合が本来であれば組合自身の闘争力を背景に団体交渉を実現すべきであるにもかかわらず、団交拒否を不当労働行為として労働組合に援助の手をさしのべているのである。要は、従来の自主的団結を主体とした労使関係モデルのみ限定し、組合組織のない事業所において労働者の意思の反映するシステムのなかろうと、それは労働者自身の問題として放置するのか、組合モデルのみに拘泥することなく新たな労使関係モデルを考えるべきかどうかの問題にすぎない。

また、従業員代表制度は、必ずしも未組織労働者のためにのみ必要とされるものでないことはすでにのべてきた。企業別組合の従業員代表機能を摘出し、組合機能との整理を行うためにも必要であるし、また、日本の組合の社会的機能を高めるために必要であるし、他方、企業内における労働者間利害の調整や法的規制の柔軟化のためにも必要なものである。その意味で、労働者が必要を感じていないとすることで従業員代表制度を無用とすることは一面的な判断ということになるだろう。

(2) 法的整備しても実態はかわらないか

過半数代表制の整備を中心として補完的従業員代表制を求めることに対する第2の批判は、<過半数代表制の選出手続きを整備しても、過半数代表の現実が変わるのか、変わるとは思われないのに果たして時間と費用をかけて手続きや形式を整備する必要があるのか>という認識ないし批判¹³である。過半数代表として登場する人物はいずれにせよ同じではないか、事業主が指名することがそんなに悪いことか、果たして多様な労働者が従業員代表として積極的に手をあげてくるのかといった疑念を背景にしている。

従業員代表制度は、労働組合と異なり、代表民主主義の原理を基礎にする。この代表民主主義が機能するか形骸化するかは民主主義を支える者の意識であるから、国政選挙から自治体選挙における投票率をみても決して高くはないわが国の現状をみれば、企業・職場における代表民主主義ルールの定着にさしたる期待を持ち得ないのもよく理解できる。しかし、代表民主主義への関心が薄いからといって代表民主主義を否定することが早計であるように、労働者の予想される無関心をもって無用な手続きというのも早計である。日常的には無関心であっても、いったん、必要とあれば発言するメカニズムがあるというのはそれだけでも、民主主義を担保するはずのものだからである。

また、従業員代表制度は、必ずしも組合のない中小未組織事業所にのみ必要な制度ではない。過半数組合があるところにあっても、組合機能と従業員代表機能との整理をもらすことにおいて有意味なものであることは繰り返し述べた。したがって、小規模の事業所における過半数労働者代表像のみで、従業員代表制度の整備を不要とするのはここでもまた一面的といわざるを得ない。

(3) 従業員代表制度は組合基盤を奪うか

従業員代表制度に対する懐疑論の第3は、<従業員代表制度は組合にとって負の意味しかもたないのではないかと>という批判である¹⁴。たしかに、現在の従業員組織にお墨付きを与え組合化を阻害する危険が従業員代表制度にないわけではない。ドイツにおいても労働組合のコントロールを離れた従業員代表がいることは知られているし、

フランスにおいても従業員代表の多くに組合員以外の者が登場しているといわれている。

しかし、法定従業員代表制度のもとでは、当然のことながら使用者の利益代表が排除されざるをえないから、現在の社員会・親睦会のような従業員組織をそのまま法定従業員代表としてお墨付きを与えるわけではない。また、法定従業員代表の権限は限定的（賃金、労働時間についての規制力をもたず、争議の武器ももたない）であるから、インフォーマルに労働条件規制を行うことはあるにしても、従業員代表組織のみですべての問題が処理しうるわけではない。使用者との対抗関係において従業員の利害を追求する必要が生まれた場合には、組合にならざるをえないであろう。その意味では従業員組織の発言の拡大欲求は組合への転化をもたらすことの蓋然性が高いともいえるであろう。さらに、多くの未組織事業所を考えた場合、従業員代表の設置活動を通して産業別組織や地域の労働組合が組織化を行う手がかりをもつことも看過すべきではないであろう。

(4) 従業員代表法制を促進する担い手はいるのか

従業員代表制度構想への第4の批判は、＜立法化を促進する政治的勢力はあるのか＞という点にある¹⁵。確かに、労働組合があるところでは組合が従業員代表の機能を果たし、労働組合のないところではそれなりの従業員組織があるとすれば、従業員代表制度の法定を求める声は下から聞こえてはこない。また、論者が危惧するように、従業員代表制度が労働組合の足下を掘り崩すものであれば、中小企業を組織化することの多い産業業別連合体がこれに反対することになる。しかし、すでに述べてきたように、従業員代表制度は、決して労働組合組織を解体するものでも組織化を阻害するものでもない。むしろわが国の労働組合機能の拡大を求めて、産別組織やNCがこれを積極的にこれを推進すべきでないかと思われるのである。企業における産業民主主義の拡大の任務を引受け、また、組合機能と組合組織の拡大をはかることが組合の本来の任務と思われるからである。

従業員代表制度への懐疑論者は、労働組合は未組織労働者の組織化と産別機能の拡大に向けて正面から取り組むことが王道とされる。これは正論である。しかし、企業

別組合を母胎とするわが国の産別組織が産別機能を高めるためには、産別組織の人的物的基盤の強化をはかることが前提である。そして、従業員代表制度はこのためにも少なからず資するはずである。第1に、労働組合機能と従業員代表機能の整理をもたらすことによって、組合本来の仕事をまず認識するはずであるからであり、第2に、企業内組合が担う従業員代表機能に関しては経営側の負担を当然に要請しうるものであり、その限りで企業内組合の財政的負担が軽減されてよいはずだからである。もっとも、それをどのように産別組織や地域組織等の企業外組織に移転するかは一つの問題である。

むすび

本稿では、現行労基法の過半数代表制度を基礎とする補完的従業員代表制度の整備が、必ずしも未組織事業所における労働者の発言システムの整備問題だけではないことの認識をもとめることに力点をおいた。従業員代表制度の整備は、同時に、日本の労働組合機能を拡大するためのものであるし、また、そうでなければならないであろう。日本の労働組合は、労使協議制度を通して労使関係の安定に寄与したことを自負していいし、また、反面、労働者階層全体の利益代表としてはなお不十分であることの負い目をもっていい。従って、企業内の組合組織は、その活動の多くが従業員代表としての活動であることを認識し、企業に対してその応分の費用負担を求めることにおいて積極的であっていいし、反面、産業別組織や地域組織の活動に対してもっと多くの人的物的な支援をすべきであろう。他方、これらの企業外組織は、組合組織の本体としての意識をもって、組合活動や従業員代表活動の担い手に必要な情報を迅速に提供しうる情報センターとしての機能を拡充し、中小未組織事業所の従業員代表を含む労働者利益代表者に対して教育訓練を行い、また、労働者の多様な個別紛争の処理ニーズに答えるなど、社会的存在としての組合を実感できるようにその体力を強化すべきではないか。従業員代表制度は、その意味で、日本の労働組合の役割を再確認し、再出発するための出発点ともいえるのではなかろうか。

- 1 1991年労働法学会シンポジウム『従業員代表制論』学会誌労働法79号。諏訪他『従業員代表制を考える』（上）日本労働研究機構（1993）、従業員代表制をめぐる労働法学における議論の概要と整理については、藤川久昭「労働法学における従業員代表制」季刊労働法169号（1993）173頁以下参照。
- 2 拙稿「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働法学会誌79号（1992）129頁以下
- 3 榎井常喜「労働保護法と「労働者代表」制」外尾健一先生古稀記念・労働保護法の研究(1994) 27頁以下。中村圭介「従業員代表制論議で忘れられていること」ジュリスト1066号（1995）136頁以下
- 4 前掲拙稿135頁。
- 5 前掲拙稿では、労基法の改正の枠組ということでとりあえず専門委員会方式から出発することを提言した。
- 6 ドイツの従業員代表制度のもとでは、従業員20人以下が1人、50人以下3人、150人以下が5人、300人以下7人、600人以下9人1000人以下11人等々となっている。わが国の場合、組合がある蓋然性が高い大規模事業場では従業員代表の人数を少なく設定することは可能であろう。
- 7 ドイツの場合、300人以上の事業所で1人、601人以上で2人、1001人以上で3人、10000人規模で11人の専従が認められている（経営組織法38条）。
- 8 現行過半数代表の任務に関してh、小嶋典明「わが国における従業員代表制」富山大経済論集 35巻1号(1989)199頁以下、川口美貴「過半数代表制の性格・機能」前掲学会誌79号48頁以下参照
- 9 協議権を超えた権限を与えたときの法的問題については前掲拙稿145頁以下参照。
- 10 インフォーマルな合意事項がどのような法的意味をもつかについては、前掲拙稿148頁参照。
- 11 過半数組合が自動的に従業員代表となる現行システムを前提としているが、過半数組合があるときにも従業員代表選挙を実施することは排除されないので、過半数組合が従業員代表選挙を行い従業員代表資格を取得した場合には、かかる特別の付加手続きは不要となしうる。
- 12 前掲榎井論文50頁。
- 13 前掲諏訪他『従業員代表制を考える』145頁、150頁。中村前掲論文137頁。
- 14 中村前掲論文139頁。
- 15 中村前掲論文139、140頁

（専修大学法学部教授 毛塚勝利）

第5章 個別紛争処理システムと労働組合

1. はじめに

労働組合の役割の一つは、労使間において生じる様々な問題の解決を図ることにあり、使用者と個々の労働者との間の雇用関係において発生する労働関係にかかわる個別紛争についても(1)、労働組合がこれを取り上げて苦情処理や労使協議なり団体交渉の場に出すことによって、組合が当事者となって紛争解決を図ることができることは改めて指摘するまでもないことである。組合が団体交渉や労使協議制あるいは企業内苦情処理システムを通して個別紛争をいかに解決を図るかというのは、本来、労働運動の問題あるいは労使の自治の問題であって、解決の内容が労働法などの法規に反しないかぎり法は関与しないところである。

しかるに、個別紛争処理と労働組合との係わりを改めて論じる必要が生じているのは、①低成長の時代を迎えて企業がさまざまなリストラ策を行い解雇や出向による雇用調整や労働条件の不利益な変更をめぐる紛争、②新たに導入された雇用管理制度、例えば年俸賃金や業績給の運用における業績評価や職場配置と評価をめぐるトラブル、③女性労働者の長期雇用の進展と労働法規の整備による女性の地位や待遇に関する紛争、④パートタイム労働者や派遣労働者のような非正規従業員をめぐる紛争といった紛争の多様化が見られるにもかかわらず、組合の推定組織率が25%を割ってきていることから企業内における組合により行われてきた紛争解決システムの機能の低下が懸念されているからである。加えて、労働者の多数を占めている未組織労働者には組合による紛争解決システムが存在しないという状況にありながら、裁判所への訴訟の申立件数は民事・行政事件の全審級新受件数は平成6年に3877件とこれまでほぼ2000件前後で推移してきた状況から見ると増加しているが(2)、ドイツの30万件やフランスの15万件といった数字とは比べようもない。東京都の労働相談や労働基準監督署への申立件数も増えており、平成5年の件数はそれぞれ約4万2千件と約2万3千件もあっ

て(3)、訴訟の潜在的な要求は高いと思われるにもかかわらず、裁判所への提訴件数が少ないことからして、裁判所による紛争解決システムが労働関係の紛争について十分に機能しているかを疑わせるものとなっているためである。

基本的に個別紛争は労使の自主的な解決方法により解決が行われるべきものであるとしても、それがうまく機能しなかった場合には裁判所などの公的な紛争解決システムに頼らざるを得ないし、判例などにより個別紛争解決のために公平で適正な基準が形成されることは自主的な解決にとって有益であるから、裁判所が個別紛争解決について機能不全に陥っているとすれば、組合にとってもそれを見過ごすことはできない問題である。また、労働者という共通の立場にいる以上、企業内の紛争解決システムからの恩恵を受けることが難しい未組織労働者を労働組合として放置しておいてよいのかということも、労働運動上の問題として意識せざるを得ないことであろう。

2. 個別労働紛争処理システムの現状と労働組合の関与

わが国では労働契約の解釈適用をめぐる紛争である権利紛争と、労働契約内容の変更や新たな労働契約の締結をめぐる利益紛争とを区別して取り扱うという考え方がないため、基本的な紛争処理システムである企業内の自主的な紛争解決システムたる労使協議なり団体交渉でも、裁判所による司法解決システムでも、包括的に紛争を扱うことができるのに対し、行政機関による紛争解決システムではそれが権利紛争か利益紛争かということではないが、問題の内容や性質によって個別的な紛争解決の場を個別的に与える形になっている(4)。

(1) 私的自治システム

労使間の労働契約をめぐる紛争は当事者である労働者と使用者との個別的な交渉や話し合いによって解決されるのが基本であるが、こうした個別交渉は労使の関係が対等とは言い難いために労働者にとって不利な解決を招きやすいため、労働法は団体交渉を制度化して紛争解決の第一義的なシステムとしている。

労使による自主的な紛争解決システムとしての団体交渉や労使協議制は、わが国で

は広く行われており。特に定期的な労使のコミュニケーションの場とされる労使協議制は従業員50人以上の事業所ではその設置率は約50%以上であり、組合を有す事業所では約80%の設置率となっている(5)。これに対し、苦情処理制度の設置率は約20%、組合を有す事業所でも約34%しかなく、苦情処理制度は制度自体の設置割合が低いというだけではなく、あまり機能していないと言われている(6)。

企業別組合の主要な役割が、組合員の不満、苦情、不服を解決することにあることは疑いが無いが、現在は労使協議などを通して経営に参加し、使用者との利害を事前に調整し、使用者との合意を形成することによって、個別紛争を含めて紛争を予防し、処理していくことが重視されている。このような考え方の背景には、企業別組合が円満な労使関係を維持していくためにはできるだけ事前に不満や不平が起こらないようにしておくべきであるし、また終身雇用制度の下で企業と労働者の関係が密接であり、企業別組合であることから組合と組合員との距離も近いため、組合員にどのような不満や不平が起きるか組合に分からないはずはないとの前提があるかと思われる。たしかに、労使協議制が果たしている紛争予防の機能は高く評価されるべきであるが、必ずしも当の組合員から一様に高い評価を受けているものでもないようである。労働省が行った労使コミュニケーション調査では労使協議機関の成果について、「かなり成果があった」との回答が33.3%であるのに「あまり成果がなかった」との回答が22.3%であり、「どちらともいえない」とした者が44.3%もある、同様な結果は他の調査においても示されている(7)。

労使協議制が持つ紛争予防の機能は労働者の苦情や不満の発生を事前に抑えているといえようが、労働者が労働契約にかかわって不満などを持っている場合には、組合役員は能動的にもしくは受動的に組合員からの不満や苦情を受けて、問題解決のための助言を行ったり、組合役員が労働者の直属上司や使用者と非公式に接触し、個別的な協議や交渉を行ってインフォーマルな形で解決してしまうということがよく行われる。したがって、組合が存在しているところで個別紛争が正式に苦情処理制度にのる場合はインフォーマルな形で解決ができなかったものが少なくない。実際、わが国ではインフォーマルな解決が優先され、組合があるところでは苦情処理制度の利用率が少なくなっているとの指摘がなされている(8)。それでも、組合がないところで労働者

個人が苦情処理制度を使って問題解決を図るよりは、労働組合が苦情処理制度にのせて紛争解決を図るほうが労使の対等性が確保されやすいためか、救済や解決に至った割合は組合がある方が組合がない場合よりも多くなっている。反面、解決に至らない場合も組合がある方が多く(9)、組合によるインフォーマルな解決がうまくいかなかったものや組合の支持を受けない苦情の解決が難しいことを示している。

このような労使の自治的な個別紛争の解決における問題は、多数派組合が労使協議制を通して参加・調整によって労使の協調的な体勢を作り出している一方で、参加・調整に加えてもらえない少数派組合の組合員や非組合員などの少数派の権利が無視され、彼らが裁判所や労働委員会といった外部の紛争処理機関に訴えるといった事態を生じさせていることである。近年において裁判所や労働委員会などにおいて解決が難しかった事件のなかにはそのような性格を持つものが見受けられた。したがって、公正かつ民主的で少数者の権利を守る紛争処理システムを企業内でどう作るかが私的自治による紛争解決システムの問題として存在していると言えよう。組合内部における組合員の価値観の多様化や、複線的なあるいは個別的な雇用管理の下で組合員間の利害の対立が生じてくることも考えられ、調整者としての組合の役割とその基本的なスタンスとしての公正代表義務について検討が図られることも考えられる(10)

もとより、これらの自治的紛争処理システムはそれらを有す企業内の労働者だけが利用できるものであるから、それらを持たない企業外の労働者にとっては無縁の制度であることは言うまでもない。しかし、わが国においては個別紛争は企業内でインフォーマルな形で解されることが多く、また後述するように裁判所による紛争解決は労働者にとって負担が大きく、アクセスしやすく効率的な紛争解決手段であるとは言い難い面を有している。だとすれば、組合が存在しないところでも企業内における紛争解決を可能にするために従業員代表制度を基礎にした労使協議制や苦情処理制度を導入したり、企業オンブズマン制度を取り入れて組合がない事業所においても自主的な紛争解決システムを制度化することを検討することも考えられる。この場合、社員会のように組合に準じた従業員組織があるところでは、ある程度実効性のある紛争解決システムを構築することは可能であると思われるが、組織的な裏付けがない従業員代表に紛争解決の役割を負わせることは、負担の増大や使用者の不興を買うことなどをお

それで従業員代表への立候補や就任の承諾がこれまで以上に得られにくくなるといったことも考えられるし、組織的な背景がないところで労働者の利益をどこまで主張できるのかという懸念もある。

(2) 司法システム

個別紛争について外部の紛争解決システムの中心として機能してきたのが、裁判所である。しかし、わが国の裁判所による個別紛争の解決については、ドイツやフランスのように個別紛争を扱う特別な労働裁判所を有す国々に比べて申立件数が大幅に少ないことや(11)、いくつか問題があることがこれまでも再三再四にわたって指摘されている。これまでも、第1に訴訟手続きが厳格であるため、訴訟による解決には時間がかかり、労働関係民事事件の平均審理期間は地裁のレベルで20か月に及んでいること(12)。第2に、民事訴訟においては弁護士との関与は義務づけられているわけではないが、法律や訴訟手続きが複雑で分かりにくいことから実際には弁護士に訴訟代理人となってもらわざるを得ず、そのために訴訟費用に加えて弁護士費用が必要となる。しかも、裁判所の審理が高裁、最高裁と係属した場合、最終的な確定判決を得るまでに計り知れない時間と金額に労力を労使はついやさねばならないこと。第3に、裁判所で確定的な判決を得たとしても最終的な解決とはならないことがある。例えば、解雇無効の判決が確定したとしても、解雇から無効確定までに時間がかかり経過している場合、どのようなポストにいくらの賃金で、どのような処遇なり身分で職場復帰させるかは判決で決定されるわけではないから、改めてこれらについて労使で協議しなければならないといったことが指摘されている。これらの事情から、労働者にとって、わが国における裁判所による解決への門は狭いものになっていると言わねばならない。

ただ、平成8年に民事訴訟法が改正されて少額訴訟手続きが設けられたことにより、30万円以下の金銭の支払いを求める事件については、被告が通常裁判への移行を申立なければ、少額訴訟に関する特則が適用されるようになった結果、原則的には1回の期日審理で終了し(民訴 370条)、審理を行った裁判所への異議の申立はできるものの上級裁判所への控訴は禁止される(民訴377~380条)ことになった。したがって、個別紛争についてもこの制度を利用して、裁判所がかかえている問題を幾分回避すること

ができるようになった。しかしながら、労働法上の権利においては年休権の侵害や休息権の侵害のような金銭的価値で図ることが難しいものが少なくないことから、この少額訴訟手続きの導入だけでは問題の解決にはならないように思われる。

しかも、たとえ少額訴訟手続きを導入したとしても法律関係ないし権利義務関係を事後的に確定することによって紛争を解決するという裁判所の紛争処理の特質は変わらないのであって、そこに労働契約をめぐる紛争解決にとって裁判所は必ずしも最適な紛争解決システムとは言えないのではないかという疑念が今日の個別紛争の内容の多様化から明らかになってきている。というのは、労働契約や就業規則に規定された労働者の権利義務の内容や範囲あるいは解雇や懲戒処分等の効力をめぐるの紛争といった従来型の権利紛争に加えて、最近では雇用管理の多様化や合理化を意図した就業規則の不利益変更、新たな労働時間制度や賃金制度の導入、年俸賃金額の決定、変更解約告知など労使の利益調整にかかわる利益紛争が増えており、これらの問題は権利紛争の形で裁判所で判断されてはいるものの、本質的には雇用関係の存続を前提として妥当な解決や妥協的あるいは調整的な解決が求められるものであり、権利義務の存在など過去の法律関係を確定し一刀両断的に白黒の決着をつける裁判所の機能にそぐわない性格を有しているからである。かといって、調整的な解決手法を権利紛争における判定的な機能に安易に持ち込むことは、労使の権利義務を法律等に基づいて明確に判断すべき裁判所の役割と機能を弱めるおそれがあり望ましくないことも明らかである(13)。

ところで、このような司法による個別紛争の解決に労働組合はどのような形で関与できるかであるが、陪審制も職業裁判官と素人裁判官の合議による参審制も採用されおらず職業裁判官によってのみ審理が行われるわが国においては、労働組合が関与できる事柄はきわめて限られている。労働者の相談を受けて組合外部の弁護士や研究者への問い合わせを行ったり、弁護士の紹介をし、訴訟が提起された場合における支援組織の結成と支援態勢の整備ということはできるとしても、それらは基本的に法廷の外でのことがらである。司法解決が個別紛争の解決にとって重要な機能を果たしている以上、法廷の外ではなく法廷の内側あるいはそれに代わり得る所で個別紛争の解決に組合が寄与しうる制度が必要であるように思われる。

(3) 行政システム

労働関係の紛争に関与しうる行政システムとしては、主なものとして労働基準監督署、婦人少年室、労政事務所、労働委員会があるが、多様な機関が限られた範囲の紛争処理を限られた権限の中で行っており、それらは私的自治システムとも司法システムとも有機的な結びつきがないという状況にある。

労働基準監督署は保護法規違反を管轄するものであり、よく知られているように、例えば、解雇手続き違反は取り扱うけれども、解雇の効力自体について判断するものではない。婦人少年室は、女性の雇用機会均等の実現や均等法制等に関する教育啓発活動を主に行う機関であって、性差別の相談に対しては助言や指導、勧告という形での対応が行われているが、調停は労使双方の合意が必要とされているためほとんど機能していないことは、1986年に男女雇用機会均等法が施行されてから1回しか調停が行われていないことから明らかであろう。

各都道府県に置かれている労政事務所は、地方自治法2条3項10号の「労働組合、労働争議の調整、労働教育その他労働関係に関する事務を行うこと。」との規定によって個別労働関係の紛争についての相談業務などがなされている機関である。年間相談件数は約8万件近くにのぼるが⁽¹⁴⁾、東京都の相談件数がそのうちの40～50%を占めており、東京以外ではいくつかの都道府県除き活発に相談業務を行っているわけではない。しかも、東京都では、紛争解決のために斡旋活動を積極的に行っているが、多くの地方自治体では労働相談を担当する部署がそのような機能を十分に発揮できるだけの条件が整っていない状況にある。

労組法上の組織としては労働委員会があるが、同委員会が取り扱うのは不当労働行為事件と争議調整という機能に限られている。また、労働委員会が抱える問題点は、従来からさまざまところで指摘されているように⁽¹⁵⁾、不当労働行為の審理が労働委員会だけで終わらず、労働委員会の命令が裁判所で行政訴訟として争われ得る結果、審理が実質的に5審制となって問題の解決までに時間がかかりかかるとなってしまうことである。

このような行政機関による紛争解決システムにおいて、労働者が紛争処理に関与できるのは2つの機関だけである。一つは、労働保険審査会への立ち会いである。この

労働保険審査会は、労災保険および雇用保険に関する労働基準監督署および労働保険審査官の決定に対し、不服がある場合の再審査を行う機関である。ここでの審理につき関係労働者を代表する者および関係事業主の指名するものとして、任期2年で労災保険につき各4名、雇用保険につき各2名が審理への立ち会いを認められており、労使双方の代表は参与として審査に参加して意見を述べることができるとされている。ただし、労使の代表には決定権は与えられていない。もう一つは、よく知られている労働委員会の労働者委員としての関与である。不当労働行為事件の審問に際して労使委員は出席して関係者に発問し、証人を尋問する参与としての活動が認められている。参与制度の趣旨は、公益委員のみが行使する判定的権限についても、労働委員会の三者構成の理念を生かし、公正かつ適切な判定を期すところにあるとされており、会長は審問終結後、公益委員会議の合議を行うまでの間に、参与委員の意見を聞いて審問を再開することができ、公益委員会議は合議に先立って出席に応じた参与委員の意見を聴取する義務を負うとされている。

わが国の行政機関による紛争処理システムにおいては、労働者の代表はフォーマルにはこの二つの機関の審理で参与として関与できるだけであって、決定自体については関与することはできない。ただ、労使間の和解への橋渡しなど労使委員の参与として果たす役割は実際には大きいとされている(16)。また、労政事務所の労働相談においては斡旋の過程で労働組合に話があった場合にインフォーマルな形で紛争解決に寄与することがなされているようである。

3. 西欧諸国における紛争処理システムと労働組合の関与

わが国と比較して西欧諸国における労働関係の公的な個別紛争処理システムでの労働者ないし労働組合の関与を概観すると、次のような点が注目される(17)。

(1) 行政システム

個別紛争処理において行政機関の役割が大きいのはイギリスである。イギリスにおいては個別紛争を一般的に取り扱う機関としてACAS（助言・斡旋・仲裁局）が1975年に設置され、個別紛争および集団的紛争の解決の援助を行っている。個別紛争

については労働審判所に申立られるが、それはACASに移送され、斡旋による解決がまず試みられる。斡旋の結果、解決の合意に達した場合は合意書が労働審判所に送付記録され、この場合、斡旋によりなされた解決は最終的なものとなり、同一事件を労働審判所に再度申し立てることはできなくなる(17)。すなわち、行政システムと司法システムは有機的に結合しているという特色がある。このACASによる斡旋作業には労働者の代表は参加しないが、ACASの全体を指導し監督するACAS理事会は三者構成となっており、労働者代表が理事としてACASの運営に関与することができるようにされている。このイギリスのように個別紛争処理のための行政システムの運用につき労使代表の関与を認めている国は少ないようである。

(2) 司法システム

第1に、労働裁判所や労働審判所において労働者側の参加が行われていることである。イギリスでは準司法機関である労働審判所は、原則として職業裁判官の審判長1名に、労使の代表各1名の非職業裁判官2名を加えた3名の審判官によって構成されている。控訴審である雇用控訴審判所においても、同様に労使の審判官が原則的に参加することになっている。ドイツの労働裁判所の場合も同じく3名の裁判官のうちの1名が職業裁判官で他の2名は労使それぞれの代表とされており、控訴審の州労働裁判所も最終審の連邦労働裁判所においても労使の裁判官が入っている。フランスにおける労働審判所では、職業裁判官がおらず労使各2名の審判官によって構成されている。

第2に、それらの労働者代表が持つ裁判における発言権や評決権が、使用者側の代表とはもとより職業裁判官とも平等であるとされていることである。ただ、実際には、職業裁判官が参加する場合は、その指導性が強く反映され、全員一致による決定が多いようであるけれども、少なくとも形のうえでは職業裁判官との対等性、平等性が認められている。

第3に、審理期間については、イギリスの労働審判所ではほとんどの事件が1日で審理を終えるとともに同時に判断も示されている。ドイツの労働裁判所においても1回の開廷で終了するように求められており、迅速な審理がなされている。

第4に、審判所あるいは裁判所での審理に先立って、調停ないし和解の試みがなされていることである。特にイギリスにおいては、前に触れたように労働審判所に対し訴えられた事件は、行政機関であるACASに移送され、ACASによる調停が不調となった場合にのみ労働審判所で審理が行われることになっている。このため、当初提訴された事件の3分の1ほどしか労働審判所では実際に審理されていない。フランスの場合にも調停前置主義が取られており、労働審判所の中にある調停部による調停による紛争解決ができなかった場合にのみ審理が行われることになっている。ドイツにおいても、裁判長が紛争に影響を及ぼす重要な項目につきその法的見解を示して、和解を勧めることが行われている。和解が失敗したとしても訴訟手続き中和解に導くよう努力がなされ、提訴された事件の約6割りは和解によって解決している。

第5に、個別紛争への関与は審判する側だけではなく、労働者が希望する場合、法曹資格を持たなくとも組合役員が労働者の代理人として裁判ないし審判の席で労働者側の主張を代弁することができることとされている。

なお、これらの労働者代表の裁判官等の処遇については、パートタイマーの裁判官とされ、その選出についてはイギリスおよびドイツにおいては労働組合の推薦をもとに政府が任命し、それに際しては当該地域での組合の組織割合を考慮することもなされている。これに対し、フランスでは直接選挙で選出されるが、実際には主に組合の活動家や組合役員が選出されることが多いとされている。彼らが企業に在籍している場合、審判官として法廷に出る時間とその際の賃金の問題が生じることになるが、フランスでは使用者は審判官としての職務を遂行するのに必要な時間を与えることと、その時間の賃金を減額してはならないことが求められ、企業が支払った賃金については、後日、国により償還されることになっている。

4. 新たな紛争解決システムの可能性と労働組合

(1) 新たな紛争解決システムのモデル

以上のようなイギリスなど西欧先進国の個別紛争処理システムの状況を考えると、わが国においても西欧諸国と等しく簡易、迅速、低廉、公正に労働者の権利が守られ

るシステムが存在していると言い得るためには現行制度の改革が必要であるように思われる。加えて、わが国の個別紛争処理にかかわるシステムについてのこれまで検討から考慮しなければならないことは(19)、第一に、この問題は当事者による自主的な解決を援助する形で公的な紛争解決システムが機能すべきであり、労働契約の特質である継続性から考えて紛争はできるだけ労使間で平穏かつ円満に解決されるのが望ましく、これを促進し援助するような調整を基本とした制度であることが求められるということである。第二に、労使の自主的解決を援助し公正さを確保するために、労使関係の実情に詳しい労使の代表者が解決に参加することが求められるべきである。第三に、公的解決機関のうち裁判所が最も権威あるものであるけれども、労働者にとって裁判は時間的・費用的にコスト負担が高く、利益紛争については権利濫用や比較衡量の手法で利益調整が図られてきたとはいえ、裁判官の判断に全面的に委ねられ白黒的に決着されるため労働者にとってはその結果がどうであるかのリスクが高いという問題がある。したがって、新たな紛争解決モデルの条件としては、紛争処理手続きが簡易、低廉かつ迅速であって労働者にとって低コストでなければならないとともに、労働契約の変更のような利益紛争については労働者にとって低リスクになるようなものでなければならないということである。

このような要素を考えると一つの魅力ある制度としては、イギリスにおけるACASと労働審判所のように、司法機関と行政機関が有機的に連携しながら紛争処理を行うというシステムであり、このような制度をわが国においても構築することが考えられる。すなわち、三者構成による準司法機関である労働裁判所を地方裁判所のレベルに新設し、労働裁判所に提訴された事件は労政事務所あるいは地方労働委員会を改組した紛争処理機関に送致され、そこにおいて斡旋による解決がまず図られ、斡旋による解決がなされなかった場合に労働裁判所で審理がなされ、そこでの決定は高等裁判所に控訴されるとするものである。労働事件だけを扱う特別裁判所であっても最終審でなければ憲法上これを設置することは可能であり、このような制度にすれば現在の不当労働行為の審査のように裁定や救済命令という行政処分の形で解決が図られるために、その妥当性をめぐって行政訴訟の対象となつて実質的に5審制となり解決の遅延といった問題を抱えることを避けることができると考えられる。このシステムは、

裁判所での判断の前に斡旋により紛争の解決を図ることによって、自主的かつ円満な解決を促進するとともに裁判所で扱う事件を少なくしてその負担を軽減し、労働裁判所を三者構成とすることによって利益紛争への対応も可能にしようとするものである。ただ、この構想は、労働裁判所という特別裁判所を設置し、しかも労使の素人裁判官による参審制度を導入するという点から現行司法制度にとりきわめて大きな改革となる。したがって、近い将来に実現させることはかなり難しいと思われるが、わが国は先進国の中で司法制度において職業裁判官のみにその判断を全て委ねている数少ない国であることからすれば、司法の民主化の観点からも検討に値する制度であるように思われる。

これに対し、日本労働研究機構の下で個別紛争処理システムに関する研究グループが最近提案しているモデルは、労使の代表の参加と調停前置の考え方を採りながら制度的変更をできるだけ小さいものにするによって現実的な紛争処理機関を構築しようと試みたものである。その提案は図5-1のように、裁判所の現行の民事調停に雇用関係調停の規定を新設する司法型モデルと、図5-3のように労働委員会の機構を改革して個別紛争処理も管轄に含ましめる行政型モデルである⁽²⁰⁾。以下、この研究グループの提案を基に労働者の関与の面を検討したい。

イ) 雇用関係調停制度の導入

まず、司法型紛争処理モデルは、現行の民事調停制度を労使代表を参加させることによって個別紛争処理に適合させようとするものである。すなわち、民事調停法の特則として労働契約の紛争に関する事件について一般の民事調停制度から切り離して雇用関係調停制度を創設し、雇用関係調停では現行の宅地建物調停のように調停前置主義を採って、まずは調停により当事者間による円満な解決を図るとするものである。その構成はおおむね図5-1のようになろう。そして、図5-2のように通常は裁判官1名と労使の調停委員2名で構成された調停委員会で調停作業を行い妥当な解決策を示すことによって、その方向で合意が成立するよう努力するものである。民事調停法によると、調停が成立すれば調停調書に記載され、それは判決と同じ効力を持つことになる。調停が成立しなかった場合、裁判官は調停委員の意見を聞いて事件の解決のために必要な決定を職権で行うことができ、この決定においては当事者の申立の趣

図 5 - 1 雇用関係調停制度

* 司法機関

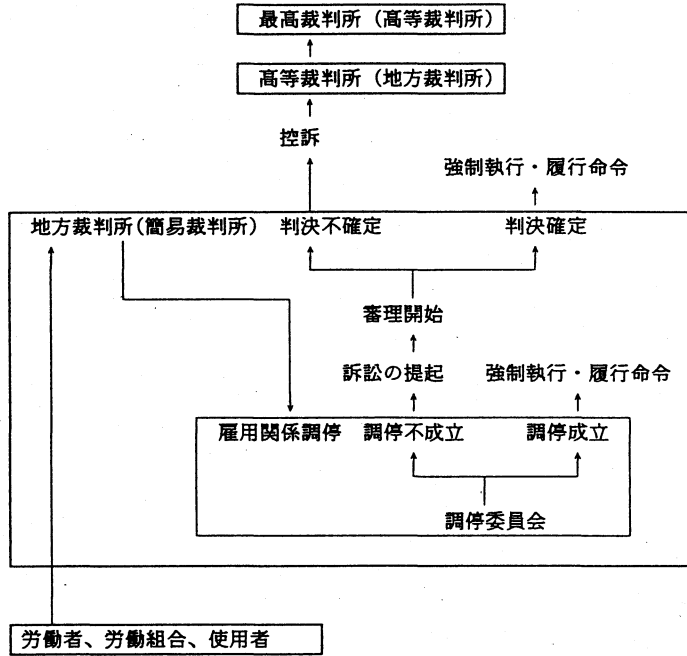
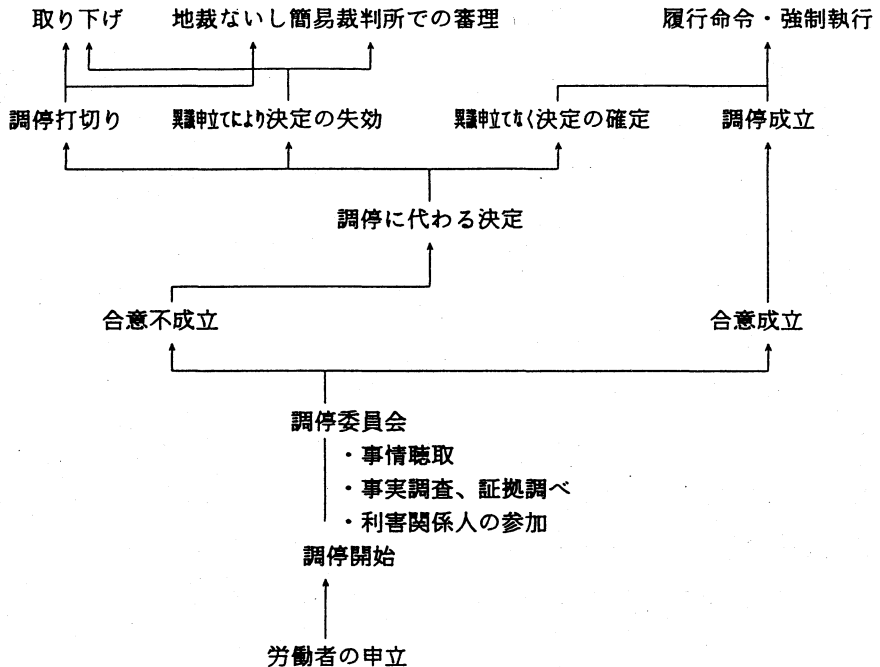


図 5 - 2 雇用関係調停の処理制度



旨に反しない範囲で金銭の支払いといった財産上の給付を命じることができるとされている（民調法17条）。この決定に対しては決定の告知から2週間以内に異議の申立がなかった場合裁判上の和解と同一の効力が与えられるが、異議が申立られたときは決定は効力を失うことになる（同18条）。

ただ、現在の民事調停では調停主任である裁判官があまり出席できないという実態からすると、雇用関係の紛争においては労使の代表である調停委員の意見が必ずしも一致しない場合も予想しうることから、専門委員として労働問題や労働法の専門家を入れて調停を行うことも考えられる。

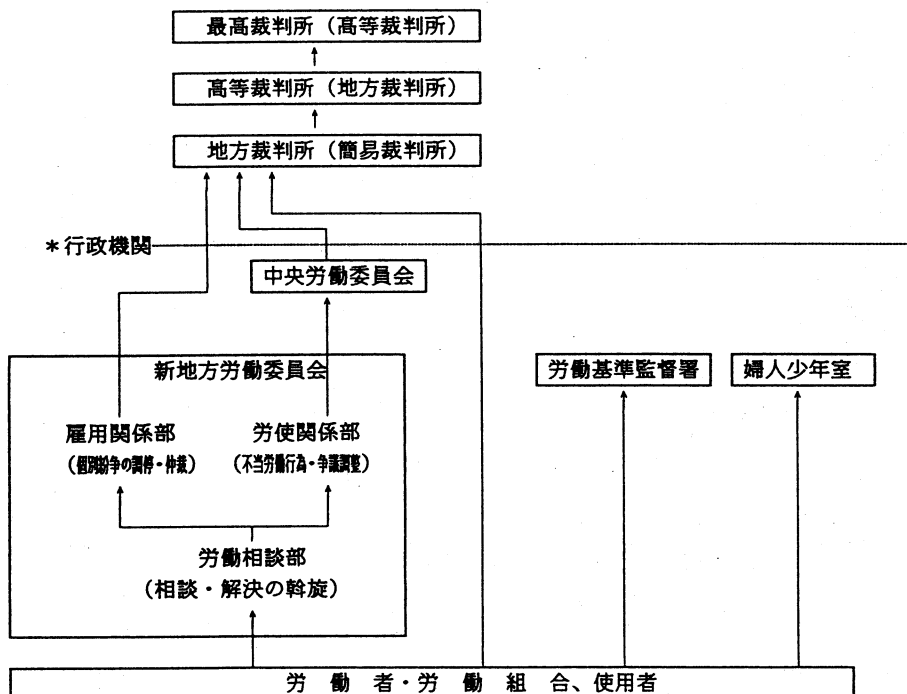
ロ) 雇用関係部の新設

もう一つの提案は、現在ある地方労働委員会に個別紛争処理の機能を持たせるとともに都道府県の労働相談部門を統合した図5-3のような行政型モデルであり、これを仮に新労働委員会構想と呼ぶことにしたい。この提案によれば、新労働委員会に労使関係部、雇用関係部、労働相談部の三部を置き、労使関係部は従来通り不当労働行為の審査と争議調整を担当し、雇用関係部は個別紛争を調停や仲裁といった調整的手続きによって解決を図る機関とし、労働相談部は個別紛争のみならず集团的紛争も含む幅広い労働相談窓口として、労働相談に応じるとともに労使間を仲介する斡旋による紛争解決を図り、相談内容によっては労働基準監督署などの専門的な紛争処理機関への紹介や連絡を行う機関とするものである。労働相談部における相談や斡旋で解決しなかった紛争については、図5-4のように労使のいずれかかの申立により、雇用関係部に問題が付託される。雇用関係部では、双方の主張を聞いたうえで双方が納得できる調停案を作成提示し、双方の受諾によって紛争の解決を図ることになる。当事者の事前の合意が得られていれば、公益委員は仲裁裁定によって紛争を終結させる。ただ、調停や仲裁は法的には契約上の和解にすぎないため、賃金支払いなど金銭の支払いを命じるものについては合意内容を公正証書にしておけばこれを債務名義として強制執行は可能であるが、職場復帰など金銭の支払い以外については受諾した調停を使用者が履行しなかった場合には改めて訴訟を提起しなければならないことになるから強制力を持たせるためには、裁判所に送付して民事調停調書とするなり裁判前の和解として和解調書を作成するといった何らかの方策を必要とすることになる。

なお、調停が不調に終わった場合の仲裁については、当事者の合意によらなければこれをなし得ないとするよりも、民事調停における調停不調に際しての決定のように職権による仲裁を認めた方がいいと思われる。というのは、わが国の実態からすると、面子や相手方への感情的な理由から合意の形では終結したくないが内心は調停案に応じたいという場合、当事者の意見の開きがそれほど大きくないのに体面や立場から合意ができにくいという場合、当事者の意見の不一致が本質部分でなく付随的なところであるのにそれにこだわっている場合などがあることからして、そのまま合意不成立で調停不調とするよりも、調停案を微調整した仲裁裁定を提示することによって両当事者の面子や立場を守る形で解決を図る方がそれまでの調停への努力を無駄にすることがなく、調停の実効性も高くなると思われるからである。ただし、民事調停の場合と同じように裁定とはいえその諾否は当事者の自由に委ねて、当事者の意思による解

図 5 - 3 雇用関係部制度

* 司法機関



を探るといふ柔軟な運用ができるという利点がある。その意味では、新たな労働委員会で調停を行う場合でも公開で行われる不当労働行為の審査とは手続きなどが全く異なるものとなる。もとより、当事者が調停による解決を望んでいない場合や、例えば懲戒解雇の効力を争うような権利紛争であつて裁判所の判定的な機能の問題であり、性質上互譲による調整になじまない事件については、調停によらず速やかに裁判所で審理に委ねるべきであつて、そのことも可能である。

(2) 労働者の関与のあり方

この二つの提案による場合、労働者代表はどのような役割を負うことになるであろうか。

その前に労働者の関与が認められる場合、その者をどのように選出するかが問題となるが、わが国の状況からしてフランスのように直接選挙で選出するよりも労働組合の推薦を受けて任命されるとした方がいいと思われる。というのは、直接選挙とした場合、立候補者の確保の問題、政党色の問題、それに選挙によって選ばれるとなると国民の代表ということになり、労働関係に詳しい者の専門的知識により適切妥當な解決を図るといふ当初の目的と異なってしまうからである。

イ) 雇用関係調停制度における労働者調停委員の役割

現行の民事調停法の定めによれば、原則的な調停機関は調停委員会とされている(民調法5条)。調停委員会の構成は、調停主任たる裁判官1人と調停委員2人以上で組織するとされている(同6条)。労働事件を取り扱うという性格からして、調停委員は労使それぞれから1人ずつとされようが、事件によっては労働問題の専門家などを専門調停委員として加えることも考えられる。調停委員会は合議体であるので、労使の調停委員は調停主任との評議に基づいて決定を行うことになる。この決定に際しては、調停主任も調停委員も平等な地位にあり、可否同数の場合には調停主任が決するが、そうでない場合には過半数により決定される(同規則18条)。したがって、調停委員の二人の意見が一致すれば、裁判官である調停主任の意に反する決議を行うことができることになる。調停委員会が評議して決議する事柄は、①調停期日前の事前準備としてなされる、事件の内容や性質、進行状況を勘案して行われる調停の方針

の決定、②調停進行中に随時行われる調停方針の検討ないし変更、③調停案の作成とその提示方法、④調停の最終段階で調停を成立させるか否か、調停拒否処分をするか否か、調停を不成立としたうえで調停に代わる決定をするか否かである。加えて、裁判官である調停主任は他の事件も抱えて調停の席に出席できない場合が多く、事実上調停主任を除いて手続きが進行している現状からは①、当事者への和解の説得や実質的な調停内容の取りまとめなどについて調停員は大きな役割を果たすことになると思われる。

ロ) 雇用関係部における労働者委員の役割

これまでの労働委員会では不当労働行為の審査において労使委員は参与としてこれに参加するとされている。これを基礎にして雇用関係部における労働者委員の役割を考えるならば、調停案の作成や仲裁裁定の判断は最終的には公益委員が行い、労使の委員は参与としてこれに参加するということになる。参与委員の役割のひとつは審問に立ち会い、事件について意見を述べることである。述べることができる意見としては、事件の性格および見方、証人に対する尋問の重点、証言の信用性、検証すべき事実、現場の慣行、救済の内容、損害賠償の程度や額、就業規則・労働協約・関係法規の解釈適用などが考えられる。しかしながら、不当労働行為のように裁判所の審理に準じた形で公開の席で労使がその主張を裏付ける事実と根拠を明らかにし、公益委員も裁判官と同じように不当労働行為の存否を判断するところでは、労使の委員がその判断自体に参加することに問題が有り得たとしても、利益紛争のように黒白を決定するものではない事件の調停においては、公益委員と同等の立場で労使委員が調停作業に参加しても特に支障があるとは思われない。したがって、労使公益の合議体の調停委員会でこれを行うとするのがよいと思われる。ただ、仲裁については裁定として紛争当事者に提示されることになるため、労使の委員がその作成に参加することは労使の代表という性格から問題を生じさせるおそれがあることから公益委員のみで行い、労使の委員は意見を述べ得るにとどまるとすべきかと思われる。

また、労使の委員の調停におけるもうひとつの役割は、紛争当事者間の和解ないし調停合意の援助である。労使委員は労使関係についての専門的な経験や知識から、事件の性格や対応、見通しについての相談を関係当事者である労働者や使用者と行った

り、調停の状況や見通しから労使のいずれにどの程度の譲歩を求めるのが妥当か、紛争の再発を防ぐためにはどうすべきかなど調停による解決の内容を説明して、調停合意の橋渡しを行うという役割が期待される。これは調停を円滑に進めるためのものでもあるので、調停委員会の一員であったとしても、その役割と矛盾するものではないと考える。

いずれのモデルにせよ、労働者代表は労働者側の利益代表者としての性格を持つことになる。しかしながら、委員として任命された以上、常に労働者の利益代表者として代弁的な行動をとるべきなのか、あるいは中立的な態度を維持すべきかという問題が生じることになる。労働者委員が労働者の権利を守る立場から紛争解決に臨みそのように努力することは当然であるとしても、労働者の立場に固執することは紛争解決を援助すべき委員としては問題があると思われる。

5. おわりに

民事調停制度の司法型モデルの利点は、制度的な変革の程度が比較的小さく、法律も民事調停法の中に雇用関係調停制度を設ければよく、調停であるので紛争処理の費用が安く、成立した調停調書に強制執行力がある、地方裁判所あるいは簡易裁判所で行うことができるのでアクセス・ポイントが多いというところにある。他方、これまで民事調停で労働事件が利用されなかったのは、労働関係を取り扱うことができる調停委員が置かれていなかったことにあるので、労使の調停委員の選任が問題となる²²。労働委員会の改編モデルの利点は、不当労働行為の新規申立が減っている労働委員会を活性化でき、労使の代表が参加しやすく、労働委員会がこれまでに蓄積した紛争解決のノウハウを引き継ぐことができること、労政事務所の施設や人員を転用でき、アクセス・ポイントも多いというところにある²³。また、この制度を導入するには労働関係調整法を改正して、労働委員会が個別紛争についても相談や調停等を行うことができるようにすればよく大きな法改正は必要でない。他方、労政事務所の労働相談への取り組みは各都道府県でかなり差があり、労働問題への専門的知識を持つ職員を積極的に育ててきた県とそのような配慮がなされてこなかった県とで紛争解決の能力に

影響が生じる可能性がある。しかし、基本的には両案ともその実現につき極めて高いハードルは法的にはないように思われるが、これまで団結の助成に立って労使関係を形成してきた労働委員会が個別紛争を取り扱うことについては理念的な問題があるだけでなく、労働組合離れを促進することにならないかとして安易な機能拡張論には疑問を提示する見解も示されている²⁴。なお、現在、民事調停においても労働委員会における不当労働行為事件の審査においても弁護士との関与が一般的である。そのため、新たな紛争処理制度を導入するとしても弁護士の関与が現在と同じように行われるならば、労働者にとり費用が少なからずかかることになる。このため、利益紛争の問題については詳しい法的な知識は必ずしも必要でないであろうから法曹資格をもたない組合役員でも一定の資格を持つ者については代理人として調停に出席できるとするか、弁護士費用の援助といった制度が伴わなければ新制度が作られたとしても実際にはあまり用いられないというおそれがある。

最後に、個別紛争処理の問題に組合が企業内の取り組みから企業外の公的紛争処理にも関与を広げるとした場合、このことにより予想される問題を二点ほど指摘して本稿を終わりにしたい。まず、人の問題である。民事調停委員及び家事調停委員規則によれば、調停委員として任命される者の資格は、①弁護士となる資格を有する者、民事紛争解決に有用な専門的知識を有する者、社会生活のうえで豊富な知識経験を有する者のいずれかであって、②人格識見が高く、③年齢40歳以上70歳未満の者とされている（民調法1条）。しかも、個別紛争の解決という事件の性格から公的紛争処理機関で労働者代表として紛争処理に関与する人物は、労働法のセンスを持つとともに、紛争当事者の妥協点を把握することができ、さらに十分な説得力を持って紛争当事者にこれを伝えることができるような人でなければならない。しかし、このような人物はおそらく一朝一夕には出てこないであろうから、時間をかけて育てなければならないであろう。また、そのような人物は組合にとっても貴重な有為な人物であると考えられるため、組合の職務との両立や負担の増加という問題が生じることも考えられる。欧米のように組合に雇用され長年にわたり組合専従スタッフとして労働問題に取り組むといった組合役員が少なく、企業別組合を母体にした組合専従システムの中でそのような人物を育成することができるのかということもあり、それを可能とするような

条件整備が必要とされるように思われる。

労働組合にとって外部的な紛争処理機関に関与することのコストをどう考えるかというのが、次の問題である。もとより労働組合が支援していくべき個別紛争は少なくないと思われるが、今日、企業内における労使の共同体的な体制が出来上がっているところでは、組合が支持できるような労働者の不満はインフォーマルな形で解決されてしまうことがほとんどである。このような状況にあって、外部の紛争処理機関を利用するのは未組織労働者か、会社内の労使体制から排除されている少数組合の組合員もしくは非組合員が多くなると予想される⁽²⁾。このような組織外の労働者の救済に努力することが、個別紛争の公正な解決を図ることになり、それが組織労働者の利益に資することになり、組合のコストに見合うことだという理解が十分に得られるかである。

(1) ここで「個別紛争」とは、労働者と使用者との雇用関係において発生する紛争で労働法上の問題にかかわる紛争を意味しているが、何をもちいて個別紛争として捉えるかについては議論がある。雇用関係上の多様な紛争を細かく性格づけたものとして、『個別紛争処理システムの現状と課題』「序章 問題関心、方法、紛争処理に関する概念的整理」(毛塚勝利・執筆部分) 日本労働研究機構 調査研究報告書 No.65 6-8頁を参照。なお、本稿は同報告書にまとめられている研究会で行われた個別紛争処理制度の調査に負うものである。現在の紛争処理制度の問題を総合的に詳細に説明したものとして、日本労働法学会誌80号特集『労使紛争の解決システム』所収の、安枝英紳「労使紛争解決システムの現状と課題」5頁以下、小嶋典明「企業内における紛争解決」27頁以下、西村健一郎「労使紛争の解決と和解」53頁以下、浜村彰「労働契約と紛争処理制度」日本労働法学会誌82号 131頁以下、同「紛争処理制度と労働法学」労働法律旬報1250号 5頁以下、毛塚勝利「労働紛争処理法—個別労働紛争システムの現状と課題」ジュリスト1066号 210頁以下を参照。また、個別紛争処理にかかわる文献を整理したものとして、直井春夫・成川美恵子「個別紛争と労働委員会の新たな役割をめぐる議論(文献紹介)」季刊労働法 180号 101頁以下がある。

(2) 平成2年の労働関係民事事件の新受件数は本案訴訟と仮処分事件を合わせたものが1000件であり、平成6年は2310件である。最高裁判所事務総局「平成5年度関係民事・行政事件の概要」法

曹時報47巻7号144-145頁第2表。

- (3) 東京都の労働相談件数は平成2年3万747件、平成7年は4万2328件であり(東京都労働経済局『労働相談およびあっせんの概要(平成7年度)』4頁)、労働基準監督署への申告状況は平成2年1万5088件、平成5年2万3462件である(労働省労働基準局調べ、労働省編『日本の労働政策(平成8年版)』173頁)。
- (4) 前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「行政機関による紛争処理の実情と今後の課題」(浜村・執筆部分)29頁以下。
- (5) 労使協議制の設置状況については、労働省「労使コミュニケーション調査」(平成7年版)37頁。苦情処理の設置状況については同62頁。
- (6) 詳しくは、小嵐・前掲論文31-46頁参照。
- (7) 労働省前掲調査81頁。橋木俊詔／連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学期待と現実』59頁によれば、会社と労働組合との関係につき「会社のいいなりにすぎている」と「少し協力的すぎる」との否定的な回答をしたものが、男子高卒・生産技能職41.4%、女子短大卒・事務営業職37.5%、男子大卒・研究技術職66.3%である。
- (8) 小嵐・前掲論文42頁によれば、昭和59年の「労使コミュニケーション調査」ではわが国では組合がないほうが苦情処理の利用率が高く、組合があるところでも組合員よりも非組合員の方が利用率が高いことが示されており、苦情処理機関が労働組合の代行機関としての要素をもっていることの表れかとの指摘がされている。
- (9) 労働省前掲調査67頁。
- (10) 公正代表義務については、詳しくは日本労働法学会誌69号特集『労働組合法理の新展開』所収の、道幸哲也「労働組合の公正代表義務」5頁以下参照。
- (11) 前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「ドイツ」(毛塚・執筆部分)179頁によれば、1900年における判決手続き事件の申立件数は約32万6千件、決定手続き事件の申立件数は8659件である。同書「フランス」(浜村・執筆部分)200頁によれば、フランスの労働審判所への1900年における申立件数は約19万9千件である。
- (12) 最高裁判所事務総局「平成5年度関係民事・行政事件の概要」法曹時報46巻7号7表。
- (13) 裁判所の機能と権利紛争および利益紛争について、村中孝史「個別紛争処理システムの検討」日本労働協会雑誌436号7頁-9頁参照

-
-
- (14) 前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「行政機関による紛争処理の実情と今後の課題」(浜村・執筆部分) 34頁。
- (15) 不当労働行為制度に対する問題点を指摘する論文や著書は枚挙にいとまがない。最近の代表的なものとして、日本労働法学会誌72号特集『行政救済と司法救済』所収の中窪裕也、原田賢司、中嶋士元也、山川隆一各氏の論文、道幸哲也『不当労働行為救済の法理論』、山川隆一『不当労働行為争訴法の研究』、山本吉人『労働委員会命令と司法審査』などがある。
- (16) 前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「労働委員会における労使紛争解決のノウハウと個別紛争処理の可能性」(高田正昭・執筆部分) 97頁。
- (17) 諸外国の状況については前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「イギリス」(拙稿)、「アメリカ」(山川・執筆部分)、「ドイツ」(毛塚・執筆部分)、「フランス」(浜村・執筆部分)、「ケベック州(カナダ)」(石井保雄・執筆部分)参照。
- (18) ただし、ACASにおける合意には強制執行力はなく、相手方が合意を遵守しなかった場合にはあらためて契約違反の訴訟を提起しなければならない。
- (19) この点について詳しくは、安枝・前掲論文・日本労働法学会誌80号25-26頁、浜村・前掲論文・日本労働法学会誌82号143-145頁参照。また、あるべき個別紛争システムについての基本的視点を論じたごく最近の文献として、山川隆一「個別労働紛争処理のシステム設計」季刊労働法180号24頁以下がある。
- (20) 浜村彰・前掲論文・日本労働法学会誌82号146-155頁および、前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「第I部 終章」(毛塚・執筆部分)108-112頁、毛塚・前掲論文・ジュリスト214-217頁参照。
- (21) 前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』「民事調停による個別紛争処理の現状と課題」(小坏真史・執筆部分) 80頁。
- (22) 詳しくは、浜村彰・前掲論文・日本労働法学会誌82号 149頁および、前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』(毛塚・執筆部分)110-111頁、毛塚・前掲論文・ジュリスト215頁
- (23) 詳しくは、浜村彰・前掲論文・日本労働法学会誌82号152-153頁および、前掲『個別紛争処理システムの現状と課題』(毛塚・執筆部分) 109頁、毛塚・前掲論文・ジュリスト216頁
- (24) 秋田成就「労働委員会の労働争議調整としての『個別的』紛争取扱いの問題点」季刊労働法180号6頁以下参照。

㉔ 前掲『労働相談およびあっせんの概要（平成6年版）』4頁によれば、東京都の労働相談にきた労働者のうち事業所に労働組合がないものが82.9%であり、労働組合があるものは17.1%にすぎない。

（関東学院大学法学部助教授 山下幸司）

終章 参加・発言型産業社会の実現に向けて

1. 労使関係、労働市場を巡る動向

最近の3つの変化、傾向における労使関係、労使市場を巡る変化は著しく、かつ、その内容は広範囲にわたっているが、労働組合の立場から重要と考えられる主たる変化は次の3点に集約できる。

まず、第1は労働組合の組織率の低下が続いていることである。組合組織率は昭和50年以降この20年間一貫して低下傾向を示しており、平成7年には23.8%となっている。それでも平成に入り組合員数自体は増加を続けていたが、昨年は組合員数も約85,000人の減少（これは昭和25年に次ぐ減少幅）となっており、組合にとっては労働者の代表性についてその真価が問われている。

第2は、雇用問題の深刻化である。平成バブル崩壊に伴う景気後退は、その後の急激な円高などにより長期化し、労働市場に深刻な影響を及ぼしている。失業率は平成7年から8年初めにかめて史上最高の3.4%を記録し、失業者数も136万人から平成7年には210万人へと約70万人増加した。特に製造業ではこの3年間に74万人の雇用が失われており、出向、転籍さらには解雇など企業を超えた労働移動圧力が急速に増大している。

第3は賃金、処遇制度の見直しの動きである。我が国企業におけるいわゆる年功賃金制度はもともと単純な意味での年齢、勤続に基づく制度ではなく、査定を相当程度伴うものであるが、最近、個々人の能力、業績をより重視した賃金、処遇体系へと移行する企業が増加している。また、労働時間制度の面においてもフレックスタイム制や裁量労働制の導入に代表されるように時間管理の柔軟化、弾力化の傾向が顕著になってきている。

(1) 国際的共通性

以上のような我が国における労使関係、労使市場を巡る最近の特徴については主要な先進諸国においても国による程度や内容の差異を含みながらも共通する面がみられる。

- ① 組合の組織率については、1980年代に我が国同様、アメリカ（80年23%→94年15.5%）、イギリス（80年56.4%→92年41.6%）、フランス（80年19%→89年11%）などで急速な低下が生じている。こうした組織率の低下傾向の要因としては、サービス部門の拡大、パートタイム雇用や女性労働力の増大など労働市場における構造変化に加え、国によっては、使用者による組織化に対する抵抗の増大（アメリカ）、労使関係法制の改革（イギリス）などによる影響が指摘されている。また、従来低下傾向のみられなかったドイツにおいても90年代に入ると、旧東独地域における失業の大幅な増加を主因として組合員数が減少し組織率の低下が見られるようになっていく（91年41.6%→93年38.4%）。
- ② 雇用問題は今や世界的課題となっており、特にヨーロッパの主要国においては高水準の失業率、長期失業の慢性化などの現象が顕著となっている。これまでEU諸国の中では比較的失業率の低かったドイツでも構造要因に加え景気後退の影響から96年に入り失業者は400万人を超え失業率も11%台へと急上昇している。アメリカは80年代前半まで失業率の高まりがみられたが最近では5%台半ばまで低下している。ただ、アメリカでは低賃金雇用の増大により低技能者と熟年労働者の賃金格差が拡大するなど雇用の質的な側面において大きな課題を抱えている。
- ③ 賃金制度についても近年、激化する国際競争、技術革新の進展などに柔軟に対応するため、欧米諸国の企業においても見通しが進んでいる。つまり、従来のような職務の細分化を前提にしたいわゆる職務指向型賃金制度から能力指向型、パフォーマンス指向型賃金制度へと転換を進めつつある。もとより、能力指向とはあくまでも実際に発揮された能力に対応した賃金制度という意味であり、個人の潜在能力や将来性を評価する日本型職能給とは性格を異にするものであるが、企業を取り巻く環境が急速に変化する中で我が国を含めた主要先進国において賃金制度の見直しに向けた動きがみられるのは注目に値する。

2. 労働組合の規制力を考える — 企業の内と外、個人と集団

(1) 2つの座標軸

以上のように、最近における労使関係及び労働市場を巡る状況はいずれも労働組合に対して厳しい対応を迫るものばかりであるが、かかる状況を踏まえこれからの対応の方向を検討するに当たってポイントとなる点は区別すれば以下の2点と考えられる。第1は、企業の内と外における労働組合の労働条件規制力をどう強化していくかという視点であり、いわば企業の内と外という座標軸である。第2は、個別的労働関係に集団的労使関係による労働条件決定メカニズムを相互にいかに関和させ、機能させていくか、つまり、個人と集団にかかわる座標軸である。

最近における雇用や処遇を巡る動きをこの2つの座標軸に照らしてより具体的にみてみよう。雇用の確保は言うまでもなく勤労者の生活の安定にとっての基本的条件であり、この面での組合の役割に対する期待は大きい。従来我が国の失業率が国際的にみて比較的 low 水準で推移してきた主たる理由の一つとして、いわゆる内部労働市場の有する柔軟性を背景とした雇用維持機能が指摘されてきた。その意味ではこれまで少なくとも企業レベルにおいては、雇用の安定に関する組合の規制力が比較的有効に機能してきたと考えられていたのである。しかし、90年代前半における雇用調整と労使交渉の実態についての連合のアンケート調査によれば、雇用調整全般について何らの労使交渉も行われなかった企業が16.3%存在しており、人員削減についてはこの割合は22.6%にのぼっている。労働協約においても休業、一時帰休、転籍、希望退職などの項目については約半数の企業で規定は設けられておらず、解雇についても「規定なし」は3割強を占めている。また、連合総研の調査では、出向者に対する労働条件の説明は大半の企業において不明瞭さの程度の大い「口頭説明」にとどまっていること、転籍者の人選基準、転籍後の雇用保障、教育訓練、退職金などについての規定をもつ企業は極めて限られているといった実態が明らかとなっている。以上の事実が示唆しているのは従来一定の評価がなされていた企業内における組合の雇用に関する集団的規制力についても解決すべき多くの課題が存在するということである。既に連合はこうした実態を踏まえ、労働協約の締結促進運動を開始したが、改めて職場におけ

る雇用、労働条件に関する諸問題を総点検し、今まで以上に深みと広がりのある組合の交渉力、規制力の確立と明確なルール形成に向けた取り組みを進めることが求められているといえよう。

企業の枠を超えた組合の規制力については我が国の場合企業別組合が中心的形態であることから従来よりその弱さが指摘されていた。周知の通り、ヨーロッパ諸国の労使関係においては、総じて産業、地域レベルの労使交渉とそれに基づく労働協約により企業横断的な組合の労働条件規制力が働いている。確かに近年これら諸国の多くにおいて労使交渉のマイクロレベルの分権化が進行しているが、これは一部で言われるように単純な「日本化」といった性格のものではなく、産業、地域レベルにおける労働協約を通じた規制力には依然根強いものがある。我が国においても、昭和30年代から40年代にかけて、構造調整の円滑化（繊維、鉄鋼、造船）や貿易、資本の自由化への対応（自動車、電機）などを契機として産業別労使会議が設置され、代表的産業において労使協議という形態を中心に産業レベルのコミュニケーションが図られている。これら労使会議の機能は産業によっては雇用、産業立法の成立に大きな影響を与えたり、春闘時に構成メンバーによる労使交渉がもたれたりする例もみられるが、概して、労使会議における決定機能や合意事項について強い拘束力があるとは言い難いのが実情であり、とりわけ経営側においてはそうした受けとめ方が支配的である。その意味においても、労働組合としてはこうした労使会議等の場面が労働条件決定メカニズムの一つとしてより有効に機能するよう粘り強く働きかけていくことが必要であり、産業レベルのみならず地域レベルにおける取り組みについても同様の事が言えるのであろう。

次に賃金、処遇制度の変化について、個人と集団という座標軸とのかかわりから労働組合にとっての課題を考えてみたい。労働協約が使用者と労働組合の交渉により締結されるのに対し、労働契約は個々の労働者と使用者の間の個別的な契約を指すが、我が国の場合、労働契約の重要事項のほとんどすべては就業規則に委ねられているのが実情であり、個別な契約であるはずの労働契約が集団的性格を色濃く有しているという特徴がある。このように実質的な労働条件を規定する就業規則について労働基準法においては事業場の過半数組合または労働者の過半数代表の意味聴取のみを使用者

に義務づけている。この点、ドイツを始めとするヨーロッパ主要国にみられるような、就業規則が事業場の従業員代表委員会の同意を経た協定として制定される共同決定方式とは対照をなしている。ただ、實際上組合が組織されている比較的大きな規模の企業では就業規則の制定、改正は組合との協議や交渉を経て行われるケースが多い。これまでのような年功的処遇を基本とした画一的人事管理の下においては、こうした個別的労働関係と集団的労使関係による労働条件決定メカニズムはそれなりに機能してきたと言える。こうした方式が最近における個別化、多元化をめざす人事処遇制度の変化の中で、今後とも有効なのか、労働組合の規制力は維持しうるのかが問題となる。賃金、処遇制度のいわゆる能力主義化といわれる現象は潜在能力よりも顕在能力、仕事の成果による評価を強めるものであり、これに伴う目標管理制度などの導入は企業と個人による個別交渉領域の広がりを意味する。特に最近大手企業の管理職層を中心に採用されつつある年俸制は毎年の賃金について個別的契約をとりかわす制度といえ、いくつかの企業ではこうした制度を管理職層以外にも適用しようとする動きもみられるようになってきている。このような個別管理が進展すれば、勤労者個々人は労働組合を通じた集団的問題解決メカニズムよりも個別的問題解決のメカニズムを通じた処遇の改善を今まで以上に重視することになると考えられる。しかし、企業と個人間の交渉や調整で決まる領域が増大することが直ちに集団的交渉による解決メカニズムを無意味化するわけではない。適用される制度や交渉・調整ルールづくりは企業と個人の話し合いには馴染まず、例えば人事考課における評価基準などの制度づくりやその適用ルール、さらには適用後の苦情処理の方法などは企業と組合との間で明確なルールづくりを必要とする。その意味においては企業と個人との間の個別的な交渉や調整の領域が拡大すればするほど、労働組合による集団的問題処理メカニズムの重要性が高まると言える（連合総研「新しい働き方の創造をめざして」）。連合は96～97年度運動方針において労働条件改善ビジョンを検討するとしているが、雇用・処遇制度に関するルールづくりについての指針を策定し、傘下組合に示す必要がある。

3. 労働組合の規制力と労働法制の課題—いくつかの提案

雇用や労働条件を巡る最近における変化、その中で労働組合の規制力をいかに維持し、強化すべきか、その課題を中心にみてきたが、組合の規制力に対して労働法制の側面からこれを支援、促進する方策は何かポイントを絞って論ずることとしたい。

(1) 過半数代表制の整備、拡大

労働基準法を始めとする労働法制に根拠を有する過半数代表制については、現行法において労働者代表の選出方法、権限、任期等について限定されていないことからその明確化を求める考え方が示されているが（労働基準法研究会報告）、ここでは別な角度から過半数代表制の問題に触れてみたい。現行の従業員の意向を反映させるしくみとしては、労使協定、意見聴取、委員推薦などの形態があるが、その内容をみると形式的な運用にとどまっている労働基準法上の三六協定から実質的に機能している労働安全衛生法上の安全衛生委員会までさまざまである。過半数代表制のあり方に関して特に注目されるのはこの安全衛生委員会に代表される労使構成の委員会方式である。最近では労働時間短縮促進法に基づき時短推進委員会の創設が規定されており、この労使委員会の決議は労働時間や休暇に関する労使協定に代わる機能を法律上付上されている。また、裁量労働制のあり方に関連してこの企業内労使委員会方式の導入についての提案もなされている（「裁量労働制に関する研究会報告」）。これら委員会の規定はいずれも労働基準関連法制にかかわるものであるが、既にみたように、今後企業の内外にわたる労働移動が増大すると見込まれる中において雇用法制においてもこうした方式を導入していくことが組合の規制力の維持・強化という面から必要ではないだろうか。現行雇用法制では、各種助成金の支給要件として労使協定を定めているもの（雇用条件法施行規則）、不況業種事業主が作成（変更）、する雇用維持等計画など雇用・能力開発に関する計画に関わる過半数組合又は過半数代表の意見聴取を定めているもの（特定不況業種等雇用安定法など）の2種類である。したがって、例えば、雇用安定・能力開発に関する計画を単なる意見聴取から労使委員会の設置を通じた作成方式に改めることなどが検討されても良いのではなかろうか。

(2) 産業、地域における労使協議の枠組みの設定、促進

既にみたように産業、地域など企業の枠を超えたレベルでの労使協議は企業内の場に比べ取り組みが遅れている。本来こうした事態の改善は労使双方の自主的な話し合いを通じてなされるべきものであり、法律によって直接的に強制する性格のものではないことは言うまでもない。したがって、既に実施されている産業別労使会議の活性化などを通じてメゾレベルでの労使関係の成熟化に向けた努力が基本的前提となるであろう。ただ、この場合、こうした労使の努力を法制度において側面的に支援していく方策は検討に値すると考えられる。例えば、特定不況業種等雇用安定法では、個々の不況業種等事業主に対する雇用、維持等計画の作成義務は規定されているが、当該業界団の労使体については労働大臣の行う業種指定の際の意見聴取のみとなっている。したがって業界全体にまたがるような課題を視野に入れた業種別の雇用安定計画をまず、産業別労使で作成し、それを受けた形で個々の事業等の計画につなげる法律の構成を検討することも必要ではないだろうか（同法では特に必要と認められる業種では労働大臣が計画を作成するという規定があるが、やはり、実情を直接熟知している産業別労使による計画をかませることが適当と考える）。そうした枠組みを設けることにより、産業レベルの労使協議の実効性を上げることができると考えられる。

また、地域レベルにおいては、雇用問題の深刻化を背景として労使等を構成メンバーとする円高等雇用対策協議会及び連絡協議会が県、安定所単位に設置され、平成8年度からは、雇用創出への取り組みを追加して「雇用安定・創出対策協議会及び連絡協議会」として体制が強化された。こうした措置は連合が従来より主張してきた考え方が労働政策に取り入れられたという意味で高く評価されるが、将来的にはさらにこうした労使を含めた会議についてその合意により強い拘束力を付与するといった形で地域雇用開発促進法の柱に明確に位置づけることも、労働組合の社会的機能の強化という面から検討してもよいと思われる。

(3) 個別紛争処理システムと労働組合

企業内外にわたる労働移動圧力の増大、人事管理面における能力主義化、個別化の進展は、今後、雇用、労働条件を巡る個別的な紛争処理を今まで以上に増加させる可

能性がある。こうした点を勘案すれば、労働組合にとっても個別紛争処理に係わる手続きのルール化やシステム化といった問題に積極的に取り組んでいく必要がある。我が国における個別紛争処遇システムは①公的システムにおいては裁判所を中心とするものの個別紛争を対象とした特別の機関の設置や手続きがとられていないこと。②行政機関と労働基準監督署（民事的処理は対象外）、婦人少年室（機会均等調停委員会は機能不全）、労政事務所（相談的処理が中心）などが一定の役割を担っているが、機能に限界があること。③私的システムについては、企業内システムが中心であり、かつ、企業外の紛争処理システムとの連携がみられないなどの特徴を有していることが指摘されている（例えば日本労働研究開発機構「個別紛争処理システムの現状と課題」）。こうした我が国システムの問題点を踏まえ、いくつかの考え方が提案されているが、本来集団的労使紛争の処理機関として生まれた行政委員会が個別、紛争処理をも行う機関に改編されたイギリスなどの動向（例えばイギリスのACAS（助言・斡旋、仲裁局）の例）も勘案すれば、我が国の場合にも三者構成たる労働委員会に個別紛争処理の機能を付与する方向が望ましいのではないかと考えられる。いずれにしても労働組合としても早急に、将来の個別紛争処理システムのあり方について具体的検討を始める必要があろう。

（事務局）

補論 労働組合の社会的機能 ～労働組合活動の事例から～

本章では、労働組合活動の事例、とくに、いわゆる「企業内労組」の通常の活動と異なる領域の活動の例を紹介し、労働法制に関する検討の材料を提供しようと思う。

ここで検討する事例は、労働協約にかかわる活動と、組織化・組織運営に関する活動である。労働協約については、地方産業別組織による統一労働協約、労働協約の地域拡張適用、企業グループ間の労働協約について紹介する。また、組織化・組織運営については、企業グループ組織化、地域ユニオン・クラフトユニオンの組織化、労働者供給事業を通じた組織化などを検討する。

1. 労働協約を軸とする取り組み

(1) 地方産業別組織による統一労働協約

～ゼンキン連合の統一労働協約締結活動― 神奈川の場合 ―

ゼンキン連合の組織の骨格は、中央執行委員会のもとに32の地方ゼンキン連合、8業種別部会、大手労組会議の3本柱が支えている。

このうち、神奈川、東京、千葉、埼玉の4地方ゼンキン連合は本部、単組、関係会社・事業所間で統一労働協約を締結している。このような労働協約は1企業内の労使関係をこえた労働運動の社会的役割をになうものであり、産業別・地域別労働組合が積極的に取り組むべき問題である。

以下では、4地方の統一労働協約のうち、歴史的には最も長いゼンキン連合神奈川の事例をとり上げ、現状、これまでの経過、今後の課題等の概要についてふれることとする。

1) 統一労働協約の内容

ゼンキン連合神奈川の統一労働協約は昭和34（1959）年9月の締結以来、24回の期間更新を経て現在に至っている。この間、協約内容、参加企業・単組は変化している

が、統一労働協約締結前史を含めたこれまでの経過は後述することとして、まず現行（1995年9月～97年9月）統一労働協約の内容をみる。

現行の統一労働協約書の本文は、前文と8章26条で構成され、さらに協約附属覚書9項目、議事録の保管として24項目の議事録抜萃が付されている。本文8章の章題は第1条総則、第2章ユニオンショップ、第3章組合活動、第4章統一労働協委員会、第5章経営協議会、第6章平和義務、第7章特別専従者制度、第8章附則となっており、以下、各条を追って、統一労働協約の内容を概観することとする。

現在、統一労働協約に参加しているのは、31社・事業所、ゼンキン連合神奈川（本部）、31単位労働組合（単組）である。（参加企業数、参加単組数等の課題については後述）。前文では、これらの統一労働協約参加者は「真に対等にして相互理解に根ざす近代的労使関係を一段と高める為に、ここに統一労働協約を締結する。近代的労使関係は、高い生産性と高い労働条件と永続的な産業平和の唯一の基礎であることを、ここに参加する労使双方は相互に深く確認する」として、統一労働協約の目的は「近代的労使関係」の確立にあることを明らかにしている。

第1条（適用範囲）では「この協約は、原則として本部・単組の相手側である会社・事業所並びに本部、単組の上に適用される」として、本協約が個別の企業内労使協約、協定に優先することを述べている。

本協約の焦点の1つである協定事項について第2条は「この協約は組織的条項並びに平和義務等債務的条項について協定する。労働条件については、産業企業の実情にかんがみ、各会社・事業所と単組の間で個別に協定する」として、労働条件は本協約では直接取り扱わないこととなっている。これは、すでに前文で引用したように、近代的労使関係が「高い労働条件」の基礎であり、本協約の目的が近代的労使関係の確立におかれていることから導かれる1つの帰結である。しかし、一方では、同じ神奈川県内の機械金属産業という共通基盤をもつとはいえ、参加企業の業種、製品、企業規模、産業構造上の位置等の相違が大きいという現実がここに反映されている。

では、本統一労働協約の中心である債務的条項の内容はどうなっているのか。まず、組合員の範囲（第5条）について「会社・事業所の従業員は、すべて本部の組合員でなければならない。但し、労働組合法第2条第1号に該当する従業員はこの限りでな

い。組合員の範囲の具体的な協定は、前項但書の公正な解釈にもとづき、各会社・事業所とその相手側である単組との間で個別に協定する。」第6条除名の効力「会社・事業所は、本部、単組が所定の手続きによって除名した組合員を使用しない。会社・事業所は、本部執行委員長名による除名通告を受けたときには、その日より14日以内にその従業員を解雇する。」として、本部、即ちゼンキン連合神奈川がユニオンショップの権限を担保している。

つぎに、組合活動については、第7条組合活動の保障「会社・事業所は、組合員がこの協約にしたがって組合活動にしたがうことを認める。会社・事業所は、組合員が、正当な組合活動にしたがったことを理由にして、一切の不利益な取扱いをしない。」、第8条組合活動の要領「組合活動は、会社・事業所の就業時間に行うことを原則とする。但し、特殊な事情や、従来の慣行などにもとづき、特例は認める。前項の特例及び、会社・事業所の従業員である専従役職員の取扱い、構内活動の範囲、施設場所の利用等、組合活動に関する要領については、各会社・事業所と単組の間で個別に協定する。」として、組合活動の保障と組合活動の時間外原則を定めている。

第4章は統一労協委員会にあてられている。設置の目的は「……第2条及び第3条の趣旨と範囲にしたがい、この協約の運用のための機関として統一労協委員会を設ける。」（第9条）とされ、その構成は「……会社・事業所並びに本部、単組を代表するものをもって構成する。」（第10条）、つまり、統一労働協約の署名捺印者全員をもって構成されている。実際の運営は、協約書の本文にはないが、統一労協委員会のもとに常任委員会が設置され、この場を中心に活動が展開されている。常任委員会の構成は会社側、組合側各11名で、この中からそれぞれ1名の代表者、各2名の幹事、各7名の常任委員、各1名の監査が決められている。統一労協委員会は年間700万円余の独立した会計をもち（会費負担は会社側月額5,000円、組合側大手月額5,000円、中小手月額3,000円）、春季、夏季、研修会、県外工場見学会、海外労働事情視察の派遣などを行なっている。

第5章は経営協議会である。「各会社・事業所とその単組は、この章の定めるところにもとづき、労使双方の相互理解と民主的な協力を実現する場所として、経営協議会を設けるものとする。……」（第13条）として統一労働協約参加労使に企業毎の経

営協議会設置を義務付けている。経営協議会の協議事項は「……①賃金、労働時間、休日、休暇、休職に関する事項、②解雇の一般事項、③懲戒処分の基準、④採用の大綱、⑤異動、配置転換については、特にその人数が多数にわたる場合、あるいは労働条件に低下を来たす場合に限ってその方針の大綱、⑥会社・単組間における協約あるいは組合員の労働条件に直接関係のある諸規則の設置改廃、⑦安全衛生、福利厚生に関する事項、⑧生産性向上に関する事項」（第14条）となっており、労働条件を中心に、労働移動、生産など広範にわたっている。また、協議事項とは別に、第15条は説明事項として「次の事項について、会社・事業所側が必要と認めたとき及び単組側から要求のあったときは、会社・事業所はすみやかにこれを経営協議会において説明するものとする。①企業の全般的な計画、②人事の一般方針、③経理の実績と見通し」。さて、第5章全体を通じて経営協議会と団体交渉の関係についてはふれられていない。また、統一労働協約全体をみても団体交渉の位置付けが行なわれていない。しかし、実際には、経営協議会において解決しない事項は団体交渉事項として取りあつかわれている。

第6章は平和義務、争議行為の問題である。「会社・事業所並びに本部、単組は、労使間の紛争を未然に且つ自主的に解決することに努力しなければならない。会社・事業所並びに本部、単組は、この協約の手続きを経ることなく、全部たると一部たるとを問わず罷業、怠業、ロックアウト等一切の争議行為に入ることができない」として、第17条は統一労働協約参加者全体に平和義務を課している。「……この協約の手続き……」とは事前通告の義務であり「争議行為に入るときには、会社・事業所あるいは単組は、少なくとも争議行為に入る48時間前迄にその相手に書面により通告する義務がある。単組の通告は本部を経由しなければならない」（第18条）として48時間のクールタイムと本部の同意にもとづく単組の争議行為通告を規定している。労働委員会への提訴と争議行為の関係について第19条は「前条の手続きによる争議行為開始日時以前において労働委員会に提訴された場合、その期間中一切の争議行為を行なわない」とし、第20条は応訴の義務として、「会社・事業所と単組のうち、いずれかが労働委員会の斡旋、調停を依頼した場合、一方はそれに応ずる義務がある」としている。そして、第21条は「各会社・事業所は争議行為中において単組の同意なく一切

新たな労務の供給をうけることができない」として、いわゆるスト破りを禁じている。

統一労働協約の内容の最後が特別専従者制度である。第22条は「会社・事業所並びに本部、単組の三者が同意した場合、特別専従者を置くことができる」としている。ここでいう特別専従者とは、本部から単組に派遣する専従者のことであり、1954年（昭和29年）9月にまとめられた統一労働協約試案ではユニオンショップとともに中心的な役割を担うものであった。しかし、この制度に対する経営側の抵抗は強く、統一労働協約全体が進まないため55年（昭和30年）6月の大会でこれを削除することを決めた。これが76（昭和51）年に部分的に復活したものである。

2）統一労働協約運動42年

全金同盟神奈川金属労働組合（現ゼンキン連合神奈川）は1954（昭和29）年6月の大会で、近代的労使関係確立のため、現在結ばれている会社・事業所と支部（単組）の毎協約の上に「統一完全ユニオンショップ締結と特別専従者制度の採用」を骨子とする統一労働協約締結の方針を決議した。同年9月、大会決議を根幹とした8章29条からなる試案がまとまり、各支部に配布、関係する会社・事業所に参考として提出された。更に試案を神奈川県経営者協会に公式に提出、同協会に加盟する神奈川金属関係の経営者と神奈川金属本部との間で数回の統一労働協約研究会、あるいは大懇談会が開催された。翌5年3月にかけて、会社・事業所別懇談会、神奈川県経営者協会との研究会が行なわれている。

この「試案」は、ある意味で理想主義にそったものであり、これを2点についてみてみよう。まず、前文と協約の適用範囲をみると、「神奈川金属労働組合（以下組合と呼ぶ）と神奈川金属経営者協会（以下協会と呼ぶ）とは、産業平和と労働者の地位向上の根本は、近代的な労使関係の確立にあるとの相互理解の上に立って、次のように労働協約を締結する」、「この協約は、原則として協会を構成する会社・事業所（以下会社と呼ぶ）並びに組合を構成する単位組合（以下支部と呼ぶ）の上に適用される。但し、会社並びに支部の代表者はこの協約書の末尾に署名捺印しなければならない」。つまり、協約の相手は、現在は存在しない神奈川金属経営者協会である。これは、労働組合が神奈川金属に結集しているのに対応して、経営者も協会を組織すべきである、との主張である。このことは「試案」に一貫しており、ユニオンショッ

プに関する除名の効力について「……会社は組合長名による除名通知を受けた日より10日以内にその従業員を解雇する。除名通知は協会を経由しなければならない」として、除名の効力が協会構成全会社に及ぶようになっている。

また、統一労協委員会の構成は「……協会、組合を代表する委員10名……」となっており、争議行為の事前通告も「……協会あるいは組合を経なければならない」とされている。

つぎに、先にもふれた特別専従者制度である。「試案」の第9条は「会社は、組合の派遣する特別専従者に対して、会社の従業員である支部幹部に対して認めている範囲と同等の連絡に要する構内通行、文書の配布、建物施設の使用等の組合活動の自由を認める」こととし、第10条は「組合は、支部に、特別専従者を派遣せしめた場合、その本人の履歴及び支部において就くべき地位等を明らかにして通知する」としている。この文面からは、通知する相手がだれであるのかは明示的ではないが、支部及び会社に対してであろう。55年9月にまとめられた「統一労働協約の第1次解釈」によれば「……特別専従者制度（現行専従者制度を職業幹部制度の方向に於て改革する）……」とあり、従業員である支部専従制度を改革して職業幹部を支部役員とし、企業内労使関係を社会的労使関係に導びこうと意図したのではないかとみられる。

55年6月、特別専従者制度を試案から削除して要求案とし、関係全会社に提出、説明会、研究会、各支部と会社の個別交渉が重ねられ、7社、7支部、本部による三者懇談会、7社労務首脳と本部三役による小懇談会の開催に至って協約の内容について具体的な労使の対立点が明確になったのは56年4月であった。

会社側は、完全ユニオンショップ、経営協議会における全事項を協議事項とすること、コールドタイム48時間の3点に強い難色を示した。56年9月には、ユニオンショップとコールドタイムについては覚書を置く、経営協議会の協定事項のうち数項は説明事項に移す、という折衷案がまとまった。さらに、57年2月には、仮想の条項である経営者団体について削除した最終案がまとまった。

この最終案に対して会社毎の仮調印を進めたが57年内に14社、58年内に通算21社、59年8月までに28社が仮調印に参加した。当時、神奈川金属関係の全会社・事業所は46社あり、仮調印会社がその6割を上回ったことをふまえ、59年9月26日、統一労働

協約第1回調印式が開催された。その後71年までは協約の有効期間が1年であったので毎年9月26日には期間更新の調印式が行なわれた。その後、有効期間を2年に改めたのでこれまでに24回の調印式が行なわれている。

3) これからの課題

統一労働協約締結運動に取り組んで42年を経て、①労使関係の基本ルールが確立され、②無協約組合が大幅に減少し、③経営側の連携が良くなり、④経営側が企業の外から企業内を見る目が育った、などの成果をあげている。

しかし、問題点も生じている。第1に、統一労協参加率の低下である。ゼンキン連合神奈川の加盟単組は80であるが統一労協参加は31社、31支部であり参加率は38.8%にとどまっている。これにはいくつかの要因がある。1つは企業合併によって、当初参加者が他産別に移行して統一労協から脱退したこと、2つには1企業に複数の組合がある場合、参加できない、3つには、神奈川県以外にも事業所、支部がある大手組合の一部が神奈川だけが統一労協に入ると単組としての統一が保ちにくいために参加しない、などである。

第2に、債務的条項の統一労協であり、最近の労使関係の変化の中で、統一労協の有効性を発揮する機会が減少している。その結果、統一労協活動の活性化が図りにくくなりがちである。しかし、規制緩和が進むなかで組織労働者による労働諸条件の社会的規範形成力の充実が社会的に求められている。その意味では最低賃金協定をはじめとする労働条件の最低水準協定を統一労働協約に加える等の検討が望まれる。

(2) 労働協約の地域拡張適用

1) 拡張適用の事例

労組法第18条に基づく労働協約の地域的拡張適用の決定は1947（昭和22）年以来今日まで50年間に全国で8件にとどまっている（旧労組法第24条による拡張適用決定はない）。このように、5件は1958年までのもので、60年代、70年代には無く、80年代に入って愛知県地方労働委員会による3件（実質1件）のみとなっており、同条はほとんど活用されていない。

また、同条に基づく拡張適用の申し立てはこの間に24件であり、このうち15件は打

切り（取り下げ）であり、不適用となったのは2件である。申し立て件数も少ないが、そのうち62.5%が、労働委員会の決議以前に取り下げられている（注1）。

以上の事実は、同条の適用が申し立て者（労働組合）にとっていかにきびしいものであるかを示している。中小未組織労働者の労働条件向上と組織労働者が締結した労働協約の実効性確保のために設けられたとみられるこの制度は、労働組合にとってまことに使いにくい仕組みであるために生かされていないといえることができる。

1958年までに拡張適用が決定された5件をみると、業種別には木材・木製品製造業（製材）3件、ガラス・土石製品製造業（石灰）、亜炭採掘業各1件である。また、適用対象労働者数は249名～750名と小規模であり、拡張適用の有効期間は5ヵ月～21ヵ月と比較的短期である。これに対して、1983年9月にはじまるゼンセン同盟による愛知県尾西地区の綿状繊維・糸染色整理業に対する休日協定の拡張適用は対象全労働者が2,000名をこえ、有効期間は三次にわたる申し立てを通じて実質9年間に及んでいる（注2）。

以下、ゼンセン同盟による休日協定地域拡張適用の取り組みの特徴について検討する（注3）。

2) ゼンセン同盟による休日協定の拡張適用

① 申し立てまで

愛知県北西部、一宮市、尾西市等を中心とする尾西地区は濃尾平野の中央にあり、木曾川の水を利用した綿織物、染物、糸染が古くから盛んであった。しかし、地下水の汲み上げによる地盤沈下が進み、1959（昭和34）年9月の伊勢湾台風では満潮時と台風上陸が重なったことに加えて地盤沈下が被害を大きくしたといわれている。このため、地下水汲み上げは規制され染色業はきびしい立場におかれた。一方、「尾張工業用水」の導入が進められたがその使用量基準の設定のためには年間稼働日数を定めることが、県の行政上も業界全体としても不可欠となっていた。

1977年当時、尾西地区には140社前後の綿状繊維・糸染色整理業者があり、このうちゼンセン同盟加盟の組合を擁する会社（42社）を除いては、著しく劣悪な労働条件の下に雇用されており、こうした現況は（i）レーバークストの抑圧、（ii）過当競争の激化、（iii）加工賃のダンピング、（iv）仕事量の地域外流出等の弊害をもたら

し、労働組合のある事業場の競争力を弱め、業界の環境秩序のびん乱を招き、未組織労働者をますます悪環境へおいやる結果となっていた（ゼンセン同盟・申立理由書）。この現状の中で、77年、ゼンセン同盟尾州地方労働組合連合会（尾州労連）と尾西染色工業協同組合との間で繊維問題懇談会（染色部会）を発足させ休日協定の拡張適用問題を含め業界とのコンセンサスを求める努力を行なった。

80年2月頃より、労組法第18条による休日協定の拡張適用に対する業界側の積極的な賛同を得るようになり、81年8月、前記協同組合加盟の42社の経営者とゼンセン同盟との間で、常用労働者の年間休日を86日以上とする協定書が締結された。この間、協定書への同意署名を集めるために、ゼンセン同盟愛知県支部、尾州労連役職員、業界団体役員、労政事務所職員が一体となって関係企業を歩いたという。

② 拡張適用の申し立て、決定

81年9月9日、ゼンセン同盟は愛知県知事に対し、前記の年間休日に関する協定を尾西地区の4市4町内において綿状繊維・糸染色整理業（当時の日本標準産業分類番号F2066、産業細分類）を営む者及びその事業場に雇用されている全常用労働者に拡張適用の決定をするよう申し立てた。県知事より申し立ての送付を受けた県労働委員会は公・労・使各側2名による小委員会を設置、「一の地域」、「同種の労働者」、「大部分」、「一の労働協約」等に関する調査を行なった。この中で明らかになった年間休日数の平均は協定締結事業場91.2日、非締結事業場76.1日であった。このため、82年4月12日の労働委員会決議書は「…協定非締結事業場の経営に多大の負担を課することになるのでこの点を配慮して…」拡張適用の効力発生始期を約1年5ヵ月後の83年9月1日とした。これをうけて県知事は82年5月6日、決定の公告を行なった。

決定から施行までの間、現地では施行実務上のいくつかの問題が起っていた。1つは、休日変更に伴う就業規則の変更についての労働基準監督署の指導の強化であり、10人以下の事業場でも休日86日以上とするよう指導することとなった。2つには、日給労働者の場合の賃金保障について協定書は「…当該労働者に法定休日（労基法第35条の規定により与えなければならない休日をいう）を除いた日数分の休日1日につき、その者が受けることとされている日給額に相当する額を保障するものとする」とあり、「日給額に相当する額」とはなにか、ということであった。これについては、労基法

上の賃金であり、

86日以上－52日＝34日以上

となり休日増加分34日以上について賃金を支給しなければならないこととなった。

③ 第2次申し立て、決定

第1次拡張適用期間が終了した翌日の84年9月1日、ゼンセン同盟は、拡張適用施行後の1年間をふり返り「…業界の環境および秩序の安定と労働条件の平準化促進という面から、この画期的な決定は各界に大きな関心を引き起し」た、としながらも「…実質的には緒についたばかりであり、実効は今後に期待されるのが現状」（第2次申し立て理由書）であるとして、同一内容の協定の拡張適用の申し立てを行なった。84年12月21日に決定された第2次拡張適用では適用全労働者は2,140名（第1次2,013名）に増加し、協約適用労働者の全労働者に対する比率も74.7%（同74.2%）に上昇した。また、適用期間は88年8月31日までと3年8ヵ月に延長された。

④ 第3次申し立てと拡張適用の終結

88年12月2日、ゼンセン同盟は第3次の拡張適用の申し立てを行なった。第2次の適用終了から3ヵ月を経過していた。この間の事情を申し立て理由書からみると、（i）第1次申し立て（81年9月）からすでに7年を経過し、実効はほぼ定着しつつある、（ii）88年4月から労基法が改正され、週労働時間の短縮、年次有給休暇の増加等、経過措置があるとはいえ、漸進的な改善が行われている、（iii）ゼンセン同盟加盟の事業場では、愛知地労委の斡旋により、89年度から年間休日が104日ないし105日となった、などの状況変化があった。本来、休日格差を縮めるべきであるが、零細企業の多いこの業界の実態を踏えると年間86日を今後暫く業界の休日最下限として設定する必要がある、として第3次申し立てを行なっている。

第3次拡張適用は89年3月21日に決定されるが、この間に出された労働委員会小委員会報告書は拡張適用の終期にふれている。「本件労働協約は、有効期を2年ずつとする自動更新条項を含み、…これをそのまま適用すれば拡張適用の終期が明確でなくなるおそれがあり、また拡張適用後相当期間経過すると社会経済情勢の変動に伴い拡張適用の前提条件となる諸要件に変化を生じる可能性がないとはいえないことから、……拡張適用の終期は……次の自動更新に係る有効期間が満了する平成4年8月31日

までとすることが適当である」として、92年8月を終了時期とされた。

第3次拡張適用にあたって、協約締結使用者数は41と第1次、第2次に対して1社減となった。全適用対象使用者は125（第2次は137）に減少した。休廃業、他業種への転換、移転等が進展していたのである。さらに、第3次申し立て理由書にみた「情況変化」が加わり、ゼンセン同盟の尾西地区における休日に関する労働協約の拡張適用は92年8月末をもって終結し、9年間にわたる役割を終えた。

3) 地域拡張制度の課題

労組法第18条による労働協約の地域的拡張適用制度がほとんど活用されず、92年9月以降、適用事例は皆無となった。その要因はこの制度の「一の地域」、「同種の労働者」、「大部分」、「一の労働協約」の条件が申し立て者、労働組合にとって、それぞれきびしく、このうちの1つが欠けても成立しないところにある。特に「大部分」については労組法第17条の「…同種の労働者の四分の三以上の数の労働者…」を基本とするため、労働組合組織の現状では、この制度活用に挑戦することは不可能に近い。ゼンセン同盟においても、尾西地区の第1次拡張適用後、いくつかの地域、業種が挑戦したが「四分の三」の条件をクリアできないために断念している。当時のゼンセン同盟の担当者は「18条による拡張適用の条件は憲法改正の条件よりもきびしいのではないかと述懐しておられたが、これらの条件を緩和することによって労組法第18条の活用を進めることが中小未組織労働者の労働条件向上、公正競争の促進のために必要である。なかでも「大部分」を過半数に、少なくとも三分の二とすることが必要である。

また、労働条件の最低規制としての最長労働時間協定の拡張適用の場合の労組法第18条条件の緩和を時短促進法との関連で検討することも今後の課題であろう。これは、もう一方の労働条件最低規制である新産業別最低賃金の新設、金額改定の申請要件が関係労働者のおおむね三分の一となっていることにてらしても十分な検討が加えられるべきであろう。

注1. これらの数値は「第43回全国労働委員会連絡協議会総会資料」（昭和63年11月）所載の「労働組合法第18条に基づく労働協約拡張適用取扱い状況」をもとに、その後の労働委員会年報等

によって補足したものである。

注2. <別紙>

注3. なお、このケースの概要については「中央労働時報」688号、725号に愛知県地方労働委員会事務局による報告がある。また、「月刊労委労協」89年5月号に「労働協約の地域的拡張について—適用実践例から—」下村登（愛知県地労委公益委員）がある。

(3) 企業グループと労働協約

1) 企業グループと労働協約の現状

これまで、地域の産業別の労働協約、労働協約の地域拡張適用について検討してきたが、わが国の労使関係の一つの特徴である企業グループの状況に関して、労働協約の現状をみてみよう。

企業グループに関する労働協約の実態は、近年の企業行動や持株会社解禁の動向とも関連してその解明が待たれる分野であるが、その把握は十分ではない。労働組合サイドの調査としては、平成3年の連合総研調査（「企業内雇用諸施策の形成過程における労使関係のあり方に関する調査研究」）がある。同調査によれば、企業グループに適用される労働協約の有無については、「有り」が13.2%、「無し」が84.2%である。この数字は、企業規模や製造業・非製造業の区分による大きな違いが見られない。

労働協約の前段としての労使会議の状況はどうか。上記の連合総研調査では、企業グループ内の労使関係の状況を尋ねている。それによれば、「グループ内労使会議」等を持つとの回答は全体平均で37.1%である。これを製造業、非製造業別にみれば、35.1%、40.4%であり、大きな差異はみられない。また、企業規模別にみても、千人未満が40.0%、千人以上1万人未満が35.7%、1万人以上が38.3%とほぼ同じレベルである。

この調査が示すものは、現在の企業グループでは、企業規模や製造業・非製造業の区別にかかわらず、何らかの労使会議を持つものは約4割、労働協約を持つに至っているところは約1割という現状である。

2) 企業グループの労働協約の現場から—M社の事例

企業グループの労働協約に関して、分社化への対応を中心に形成された代表的なケ

注2. 労働組合法第18条に基づく労働協約拡張適用の決定が行われた事例

番号 (労委名)	1 (奈良)	2 (奈良)	3 (北海道)	4 (高知)	5 (滋賀)	6 (愛知)	7 (愛知)	8 (愛知)
都道府県名	奈良	奈良	北海道	高知	滋賀	愛知	愛知	愛知
産業名	木材・木製品 製造業	木材・木製品 製造業	木材・木製品 製造業	ガラス・土石 製品製造業	亜炭採掘業	綿状繊維・ 糸染色整理業	同左	同左
申立人 (他の協約当事者)	吉野連合労組 (吉野製材工業 共同組合)	中吉野工場労組 (大淀木材共同組 合、下市木材 林産共同組合)	函館製材労組 ((株)昭和製材所外 14事業主)	稲生石灰労組 協議会 (土佐石灰(株)外12 事業主)	滋賀亜炭鉱業労組 連合会 (日野炭砒(株)外3 事業主)	ゼンセン同盟 (柴田染工(株)外 41社)	同左	同左 (柴田染工(株)外 40社)
協約適用使用者 数、労働者数及 び全労働者数に 対する比率	使用者数 32 労働者数 298 比率 85.1%	使用者数 18 労働者数 210 比率 78.7%	使用者数 15 労働者数 187 比率 73%	使用者数 12 労働者数 564 比率 75.2%	使用者数 4 労働者数 229 比率 90.4%	使用者数 42 労働者数 1,587 比率 74.2%	使用者数 42 労働者数 1,657 比率 74.7%	使用者数 41 労働者数 1,543 比率 73.1%
申立年月日	25. 5. 6	25. 12. 20	26. 6. 18	32. 4. 2	33. 5. 26	56. 9. 9	59. 9. 1	63. 12. 2
決議年月日	25. 5. 23	26. 6. 26	26. 10. 26	32. 6. 4	33. 11. 28	57. 4. 12	59. 12. 10	元 . 3. 13
決定年月日	25. 8. 29	26. 7. 17	26. 11. 18	32. 6. 18	33. 12. 22	57. 5. 6	59. 12. 21	元 . 3. 21
拡張適用地域	奈良県吉野郡吉野 町及び同上市町 (但し吉野町大字 吉野山を除く。)	奈良県吉野郡大淀 町、同下市町及び 同秋野村	函館市及び上磯郡 上磯町字七里浜町	高知市、須崎市、 香美郡、長岡郡、 土佐郡、吾川郡及 び高岡郡	滋賀県下一円	愛知県一宮市、津 島市、尾西市、稲 沢市、葉栗郡木曾 川町、中島郡祖父 江町、同郡平和町 及び海部郡佐織町	同左	同左
被拡張適用使用 者数、労働者数 及び一事業所当 り平均労働者数	使用者数 9 労働者数 52 平均 5.2	使用者数 8 労働者数 57 平均 7.1	使用者数 18 労働者数 75 平均 4.1	使用者数 13 労働者数 186 平均 14.3	不明 労働者数 20 不明	使用者数 89 労働者数 426 平均 4.7	使用者数 95 労働者数 483 平均 5.0	使用者数 84 労働者数 487 平均 5.8
適用終了時期	26. 5. 31	27. 1. 31	27. 4. 23	34. 3. 31	35. 5. 31	(始期) 58. 9. 1 59. 8. 31	63. 8. 31	4. 8. 31

資料出所：第43回全国労働委員会連絡協議会総会資料（昭和63年11月）
注：最後の8番を上記資料に補足した

ースとしてM社の状況を見てみよう。M社は、建設業と不動産業を中心とする企業であり、本社に約三千名、十数社のグループ内企業に約二千名の社員を持つ。同社は建設業を主としていたが、1970年ごろから不動産業などへ進出し、経営の多角化とともに分社化を進めてきた。同社では、1988年に「グループ人事制度」が導入され、グループ内での個別の採用、人事管理を転換し、本社が一括して採用し、グループ内企業へ出向することとなった。

「グループ人事制度」の導入に伴い、労働条件のあり方が課題となったが、企業グループに共通の労働協約により、一部の特殊な分野を除いて、賃金、年間休日数、労働時間など基本的な労働条件を同一とすることが確認された。

「グループ人事制度」とそれに対応する労働協約の整備が進められた背景には、1985年の労働組合結成がある。企業グループによる経営多角化、分社化により、出向、転籍などが増加したが、この問題をきっかけとして、企業グループを横断する単一労働組合が作られた。労働組合では、本社をはじめ、グループ内との交渉をすすめ、今日の労働協約が締結されることとなる。

M社の場合は、企業グループの経営が拡大し、新たな分社化が進展する中で労働組合が結成され、労働協約が形成された事例であり、比較的スムーズに進行した例と考えられる。低成長下で、企業の吸収合併などを多用した企業グループ形成などの場合には、労働協約の締結に応じないグループ内企業との関係が問題になると思われる。わが国における企業グループ内の人事や労働条件の連関の深さを考えるとき、基本的な労働条件に関しては、企業グループ内で、労働協約の拡張適用のような考え方も必要であろう。

2. 労働組合の組織化・組織運営

(1) 企業グループの組織化

1) 企業グループ組織化の現状

わが国の労働組合の組織化の特徴の一つに、系列企業、企業グループを舞台とする労働組合の展開がある。企業グループ内の労働者移動が広がる傾向にある今日、労働

条件向上と雇用確保の観点からも、企業グループ組織化の意義と課題を改めて検証する必要がある。

企業グループの組織化が進展をみたのは、企業の系列化が本格化した昭和30年代後半からである。オイルショックなどを経て、昭和50年代までには、製造業の主力グループでは、グループ内の労働組合組織が一通りの進展をみる。現在は、製造業の独立中堅企業、非製造業において、グループ内の組織化が進められつつある段階である。

グループ労組の組織の現状については、連合総研の調査がある。（「企業内雇用諸施策の形成過程における労使関係のあり方に関する調査研究」平成3年3月）。この調査は、280の民間企業（製造業163、非製造業117）の民間企業別労組を対象としたものである。企業規模では、「1万人以上」が61、「5千人以上1万人未満」が49、「3千人以上5千人未満」が29、「千人以上3千人未満」が80、「千人未満」が60となっている。

この調査で、企業グループに対応する労働組合組織を持つとしたものは53.9%であり、民間の一定規模以上の企業においては、企業グループを対象とする労働組合組織が「市民権」を得ていることが示されている。とくに、1万人以上の製造業では、93.9%に達しており、労使協議会と同じ程度に一般化していることが示されている。なお、企業グループ組織化には、製造業と非製造業では大きな差異があり、企業規模平均で、それぞれ57.7%、48.7%、1万人以上規模企業では、それぞれ93.9%、57.1%である。なお、連合総研調査では、グループ組織化について、「グループ労協、系列労連、系列労協の有無」として質問している。

2) 企業グループ組織化のレベル

一口に企業グループ組織といっても、組織化の状況にはさまざまなレベルがあり、それらが混在している状況である。

第1は、「懇談会型」組織である。これは、企業グループ内の労働組合間の情報交換を主たる目的とするもので、労働組合法上の労働組合としての要件は満たしていない。組織運営上は、常設の事務局や専従スタッフを持たないことを通例とする。

第2は、「協議会型」組織である。このタイプの組織は、メンバー労組の情報交換に加えて、労働条件の維持向上を目的とすることが普通である。組織運営上は、一定

の義務を伴う規約を持ち、小規模の常設事務局や少人数の専従者を持つことがある。労働組合法上の連合団体であるものの、いわゆる「法外組合」であることが多い。

第3は、「連合会型」組織である。このレベルの組織は、傘下労働者の労働条件の維持改善を主な目的とし、整備された規約、常設事務局、専従役員・スタッフを持つことが通例である。労働組合法上の労働組合の連合団体であり、「法内組合」であることが少なくない。なお、名称は「連合会」であっても、実態は第2段階の「協議会型」であるものがある。

第4は、「単一型」組織である。これは、企業グループに働く労働者を単一の労働組合に組織したものである。グループ組織化としては最も「進化」した形態である。

3) J社労組連合会のケース

グループ組織化に真剣に取り組んだ典型的な例としてJ社労組連合会の場合を見てみよう。同社は従業員約3万人強、多数の直接、間接の関連会社を擁する企業である。J社本体では、昭和26年に労働組合が結成された。グループ内組織化が始まったのは昭和37年であり「J社関連労組懇談会」が結成された。この段階での活動は、労働条件などに関する情報交換が主なものであった。

高度成長期に入り、J社は順調に事業規模を拡大し、同時に、関連企業の系列化を推進した。労働組合はそれに対応する組織化と組織の整備をすすめ、昭和45年に「J社関連労働組合協議会」を結成する。「協議会」は、事務局を常設するとともに、統一要求、統一ストライキなどの活動を通じて、「グループ労組」としての主体性を強め、次第に「連合会」レベルの実体を備えるようになる。関連会社の労働条件、福利厚生の上向も進められていく。

昭和48年のオイルショックは、J社グループの中にも、人員整理や企業閉鎖をもたらしたが、その際の取り組みが、従来から論議されていた「連合会」への移行を加速することとなる。昭和57年、グループ26社、6万人弱による「全J社労働組合連合会」が結成され、名実ともにグループ組織化の第3段階を迎えた。また、「連合会」結成大会では、組織の最終的な姿を「単一組織化」とすることを確認した。（ただし、その後、単一化には至っていない）。

J社におけるグループ組織化の評価はどうか。グループ内の組合員がらみれば、①

労働条件の上位平準化による関連各社の労働条件、福利厚生の改善、②グループとしての雇用確保や労使交渉の強化、③グループに関する経営関係、労働条件関係の情報共有の進展、などが主なところであろう。また、社会的にみれば、労組組織化の進展、「本社」労働条件の一定規模の社会化、などに大きな意義があると考えられる。

4) 企業グループ組織化と労使関係、制度の課題

企業グループ内の労使関係について、親会社と子会社の問題などについては、これまでも論議が行われてきた。親会社が小会社を実質的に支配できる場合には、親会社に使用者性を認めることが判例上も確立している。しかしながら、従来の親会社、子会社の問題に加えて、事実上企業グループに雇用されているような「グループ雇用」が拡大し、また、持株会社の解禁が論じられる今日、一定の要件のもと、親会社の使用者性を認めるような法制度を検討する必要があるだろう。

また、不当労働行為制度についても、現在は、影響力のある他企業の使用者の行為についての争いは、労働委員会により個々のケースについて不当労働行為の成立の有無が審査される。しかし、一定レベル以上の状況に関しては、そのルールをより明確にする必要があろう。

また、企業グループ内の労働協約について、一定要件のもと、一種の拡張適用が必要と考えられる。これは、とくに、「グループ雇用」型の場合に必要なと思われる。

労働組合運営に関する規定についても検討の余地がある。たとえば、総会の開催を「1年毎以上」とする要件であるが、これが、単位組合から始まる重層的組織にすべて必要なものかという点である。「2年」などに変更した場合に、連合団体の民主的運営の確保にマイナスであるかどうか再検討すべきであろう。

5) グループ組織化のあり方について

なお、付言すれば、わが国の労働運動において、グループ組織化の評価は今日においても一定ではない。

欧米型の個人加盟の産業別組織を原則とする立場からは「グループ組織化」の機能は、本来、産業別組織に統合されるべきものと判断される。また、中小組織化に苦勞する現場からは、グループ組織化は資本系列に基づく組織化に傾斜し、本来の産業別

組織への参加を阻み、運動の自主性を損なう恐れがあるとの指摘もある。

しかしながら、現在までのグループ組織化が、雇用、労働条件、組織化などの面で一定の実績を持つこと、民間企業においては一定の定着をみていることなどから、グループ組織化そのものの是非についてはなく、その適正かつ積極的なあり方についての論議を深めるべきであろう。

(2) 地域ユニオン・クラフトユニオンの組織化

1) 地域ユニオン・クラフトユニオンの状況

企業別の組織や、企業グループ型の組織は、「正社員」か、それに近い勤務を行う基幹的パートタイム労働者には適しているが、パート・派遣労働者、零細企業労働者などの組織化には困難が少なくないことは以前から指摘されていた。これは、企業別労組の組織が、職場の「終身雇用型」を核とするある一定規模以上の労働者の結集を基礎に設計されているためである。（ここでいう企業別組織とは、大企業労組のみを指すものではなく、中小企業労組を含むものである。）

地域ユニオンは、このような企業別組織の活動の限界を超えて、新しいタイプの組織化をねらいに展開しているものである。現在、さまざまな地域ユニオンが活動しているが、連合では、結成以来、地方連合会を中心にトライアルを続けてきた。

一方、クラフトユニオンは、いわゆる技能別・職能別組合であるが、現在のわが国では、全建総連を除いて、大規模な組織化が行われていない分野である。しかし、個々の職能分野では、音楽家ユニオン、航空パイロット労組、プロ野球選手会、労働者供給事業労組などの活動があり、個人の能力をより重視する社会の流れともあいまって、潜在的なニーズは一層高まる分野と考えられる。

なお、連合は、1996年6月の中央委員会で、「地域ユニオン、クラフトユニオンを地方連合会の加盟対象組織とする」という新しい組織方針を採択した。これは、産別組織のみを構成単位とする従来の原則を転換したものである。ナショナルセンターが、地域ユニオン、クラフトユニオンの組織化を掲げたことにより、労働組合の組織化戦略は新しい段階にあると云える。

2) 連合の地域ユニオン

連合は、前述の新方針採択以前にも、地方連合会を中心に地域ユニオンの育成を行ってきた。代表的な例として、「連合大阪ハートフルユニオン」、「連合秋田おおだてユニオン」のケースを検討してみよう。「連合大阪ハートフルユニオン」（ハートユニオン）は、連合大阪のそれまでの活動を引き継いで平成5年に地域ユニオンとして結成されたものである。現在、200名強の組合員数であるが、30をこえる職場を持つ。組織の形態としては、「ハートユニオン」自体が個々の組合員の使用者に対する交渉権を持つ単位組合であり、連合大阪の特別加盟組織である。「ハートユニオン」の下には、交渉権を持たない分会と、交渉権を持つ支部（単位組合）とがあるが、その多くは「分会」であり、「ハートユニオン」が直接メンバーのケアをするケースが中心である。組織運営は経費面を含めて連合大阪が全面的に支援するかたちであり、主要な役員には連合大阪の役員が選出されている。

連合秋田おおだてユニオンは、平成元年に結成され、現在は10組合、約180人の組織である。大阪の場合と異なり、ここでは、おおだてユニオン自身は交渉権を持たない「地方ユニオン」である。その下に、大館、大曲、秋田の3つの「地域ユニオン」があり、交渉権を持つ。それぞれの職場は地域ユニオンの下の「分会」であり、この点は大阪と同様である。分会のなかには、個人加盟の一般分会も用意されている。組織運営、経費面や役員体制では、連合秋田が全面的にサポートしている点は、連合大阪のケースと同様である。

3) 連合の新しい組織方針

1996年6月の連合の新しい組織方針は、これまでの経験と実績を踏まえたものであるとともに、低落傾向にある労働組合の組織率を回復しようとする試みである。連合は、規約において、「連合への加盟は、産業別全国組織とする。職業別全国組織、および一般組合の全国組織は、産業別全国組織とみなす」（第5条）としているが、規約のいずれにも含まれない地方の小規模労組などについては、「地方特別参加組織」の基準を設けて対応してきた。今回の新方針は、この「地方特別参加組織」に、「地域ユニオン、地域クラフトユニオン」を加えたものである。

今後、全国の都道府県連合会やその下の地域協議会において、地域ユニオンを拡大

する取組みが進められる予定であり、組織化の状況は逐次中央の執行委員会に報告されることとなっている。大きな課題の一つは組合費であるが、「賃金の1.5%程度を2-3年以内で確保する」とし、連合・地方連合会費は、一般の70%の水準としている。

4) クラフトユニオンの組織化

連合の新しい組織化は、クラフトユニオンに対してはよりストレートである。それは、結成時の規約が既に全国クラフトユニオン（職業別全国組織）を対象としているため、今回の方針は、①中央クラフトユニオンの設置をめざすこと、②地方クラフトユニオンについて、全国組織が整備されるまで、地域ユニオンとならんで「地方特別参加組織」とした点が新しい部分である。

また、方針は、クラフトユニオンの組織対象として、デザイナー、ガイド、カメラマン、レポーター、訪問販売員、検診員、アーティスト、スポーツマンなどをあげている。組織化の方法の一手段として、社会保険への適用除外を共通の課題とすることも示唆している。現在の加盟組織との関係については、「加盟組織がクラフトユニオンを直接組織化することもありうるが、雇用契約の有無からすると、クラフトユニオンを単位労働組合として位置づけることが一般的であると考え。特定のクラフトユニオンが産業別組織の中に存在することは当然考えられることである」としている。

5) 新しい組織化と制度の課題

地域ユニオンは、労働組合のこれからのあり方に本質的な意義を持つものであるが、組織運営上、クリアすべき課題が少なくない。中心的な課題は、これまでの産業別の組織化との調整と、組織運営に関する財政や「人」の問題である。したがって、現時点で、労働組合法等に関しては、本章の労働協約の部分で述べている地域的拡張適用の問題を除けば、直ちに改善を求めるものは多くはないと思われる。ただ、中期的には、パート・派遣の組合員などに関して、欧州やILO条約などで時間比例的に扱われている投票のウエイトなどの問題が生じて来るであろう。

一方、クラフトユニオンに関しては、より大きな制度的な課題がある。欧州などの例をみても、社会・労働保険と連動し、全国的クラフトユニオンや産業別労働団体が活躍しているケースを参考にすべきであろう。例えば、わが国の国民健康保険組合に

ついて、労働組合関係では、全建総連による建設国保組合以降、行政は不認可の方針であるが、クラフトユニオンに関する基本的な労働条件に関する問題であり、今後の重要課題として検討すべきものであろう。

また、より大きな課題としては、欧州に見られる労働者会議所の問題がある。欧州のいくつかの国では、労働組合の全国センター、ローカルセンターと平行して、商工会議所に対置する労働者会議所が法律に基づく公的制度として設置されている。わが国では、地域的な労使団体に関しては、使用者団体（商工会議所、商工会）のみが、立法（商工会議所法、商工会法）に基づく団体として設置され、公的サポートを受けている。しかし、現在の商工会議所法は、条文のなかの「商工会議所」、「商工業」などを、「労働者会議所」、「労働組合」などに置き換えれば、「労働者会議所法」として使える内容である。これは、労働組合を、不可欠の社会的インフラとしてとらえるかどうかの問題でもあり、わが国の産業民主主義の今後のあり方に関わる課題であろう。いずれにしても、地域ユニオン、クラフトユニオンの問題と連動して、労働組合のローカルセンター、地域組織の本質的な役割が問われる時代を迎えつつあるものと思われる。

(3) 労働組合の労働者供給事業とその課題

1) 労働組合の労働者供給事業の現状

わが国の職業安定法は、労働者供給事業を原則として禁止しているが（第44条）、労働組合の行う無料の事業は例外として認めることとしている（第45条）。これは、従来とかく中間搾取の問題が指摘されていた労働者供給事業について、勤労者の民主的な組織が行うことにより、公共の職業紹介を補完する機能を発揮することが期待されているものである。

1995年度における労働組合による労働者供給事業の状況は、許可組合数が73組合であり、職種は、別表のとおり、自動車運転手、看護婦・家政婦などを中心に14である（表1）。労働者供給人員（実人員）は、自動車運送が106,911人、看護婦・家政婦が3,025人、港湾関係が1,124人、その他が12,407人で、合計では123,467人（のべ人員では約147万人）である。労働者供給事業の対象となる労働組合員数は、合計で

表1 労働者供給事業の供給人員の推移

職 種	年 度 項 目	平成4年度	平成5年度	平成6年度	平成7年度
		自動車運送	需要延人員(人日)	1,203,549	1,218,267
	供給延人員(人日)	1,125,004	1,153,142	1,292,720	1,267,276
	供給実人員(人月)	81,043	75,593	77,077	106,911
	3月末現在対象者数	9,156	6,728	9,812	11,464
	3月末現在組合数	31	32	35	38
港 湾 運 送 (除6大港)	需要延人員(人日)	20,950	20,216	25,969	17,768
	供給延人員(人日)	20,251	19,301	24,315	17,495
	供給実人員(人月)	1,276	1,228	1,514	1,124
	3月末現在対象者数	122	111	131	93
	3月末現在組合数	4	4	4	4
看 護 婦 ・ 家 政 婦	需要延人員(人日)	291,006	164,250	103,635	46,275
	供給延人員(人日)	259,688	152,083	96,378	42,857
	供給実人員(人月)	13,573	8,399	6,043	3,025
	3月末現在対象者数	2,227	1,606	1,351	384
	3月末現在組合数	11	10	8	7
そ の 他	需要延人員(人日)	231,797	187,764	136,206	139,594
	供給延人員(人日)	276,136	219,636	134,893	140,831
	供給実人員(人月)	15,452	12,829	9,758	12,407
	3月末現在対象者数	5,404	5,941	5,177	8,825
	3月末現在組合数	22	22	21	24
合 計	需 要 延 人 員	1,747,302	1,590,497	1,629,437	1,511,346
	供 給 延 人 員	1,681,079	1,544,162	1,548,306	1,468,459
	供 給 実 人 員	111,344	98,049	94,392	123,467
	3月末現在対象者数	16,909	14,386	16,471	20,766
	3月末現在組合数	68	68	68	73

20,766人となっている。

現在、労働組合の労働者供給事業が行なわれている業種のなかで、自動車運転手、看護婦・家政婦、港湾労働者、調理師、技能工などの職種は、第二次世界大戦前の改正職業紹介法（昭和13年）に基づく労務供給事業の対象業種であり、現行職業安定法のねらいとする労働者供給事業の民主化について一定の役割を果たしていることが示されている。

また、コンピュータ技術者、通訳、添乗員などの業務は戦後新たに生まれた、あるいは、大幅に拡大した業務分野である。これらについての労働者供給事業は、今後の拡充が期待される分野であるが、現状では、労働市場における主要なプレイヤーとしての機能を担うには至っていない。伝統的な業種と併せてみても、労働組合の労働者供給事業制度のねらいの一つである「公共の職業紹介を補完する機能」については、自動車運転手など一部を除いて不十分な状況である。

労働組合の労働者供給事業は、以上のように、全体としては未発達の様相が強いが、その理由としてはつぎの2点であると考えられる。

まず、第二次世界大戦後の労働運動が、企業別の労働組合の組織化を基本戦略とし、労働者供給事業の分野において、実態として、これまで大規模かつ集中した組織的な取り組みを行っていないことがあげられる。

つぎに、制度上、供給事業の組合員が例えば雇用保険ではそれぞれ「日雇保険」としなければならないなどの社会労働保険の問題や、組合員のメリットに結びつくような社会労働関係制度や共済制度などと連動した運営がしにくいことがあげられる。

これらが、労働組合の労働者供給事業が、戦前から供給事業の存在する職種での一定の機能にとどまっている大きな理由であろう。

このような状況に対して、連合では、労働者供給事業を行っている労働組合により、「連合労供連絡会議」を組織して対応を強めている。組織面では、給新しい組織化方針により（18ページ）、クラフトユニオンの組織化の取り組みを強化する方針を打ち出しており、この運動を適切に推進することにより、今後の労働者供給事業の拡充・強化をはかる必要がある。

制度面では、社会・労働保険における事業主性を認めるよう求めているが、基本的

な給付等のみならず、関連する助成、支援制度が適用されることが望まれる。また、保険以外の社会・労働関係制度や共済関係制度との連動について十分な検討と制度の改善が求められる。

2) 自動車運送における供給事業の現状と課題

労働組合による労働者供給事業許可組合のうち、職種別には自動車運転手が23組合と最多職種であることは既にみたところである。

このうち、最も長い歴史を持つ新産別運転者労働組合（新運転：組合員 4,500人）における労供事業の現状と課題を検討することとする。

新運転は1959年2月、日本運転者組合として結成された企業によらない横断的職業別労働組合であり、60年3月に、労働者供給事業許可組合となった。

新運転の労供事業許可申請は、東京、埼玉、関西、北海道の各地方本部が行い、3年毎に更新されている。日常の労供事業は各地本のもとにおかれている支部が行っている。したがって、供給先企業の開拓、営業活動は支部の重要な活動の一つとなっている。支部は「諸手続きの取り扱い、支部組合員の掌握、組合費等および支部運営費の納入、組合員の指導、教宣、苦情処理等を、執行委員会指導のもとに行う」（新運転東京組合同規約第28条）とされ、日常活動の中心をになっており、支部長は支部組合員の直接選挙によって選出されて組合活動に専従している。

供給先企業数は1,000企業をこえるが、1年に1回程度の供給先もあり、企業数を特定することは難しいという。

新運転の組合活動の中心の一つであり、労供事業を支える運動は統一労働協約の実施である。これを東京地方本部（新運転東京）の場合でみてみよう。組合は、東京旅客自動車協会、生コン協会、清掃協会などの業界団体と交渉を行い、賃金をはじめとする労働条件を協定し、同一内容の協定を労働者供給先企業と新運転東京との間で締結する。統一労働協約書は、タクシー、乗用車・バス・トラック、生コン車、清掃車・吸上車、重機・特殊車と、車種、業態別に作られており、組合員の労働条件などの交渉権は、組合にあること、組合が発行する就労票なしに企業は組合員を使用することができないことなど、組織的条項のほか、勤務時間、基本賃金、諸手当、交通費、事故、社会保険、法定外補償などの労働条件を定めている。

労供事業を支える活動の一つに組合員の教育訓練がある。新運転の組合員になると、まず、加入講習が行われる。組合規約、規定、労働協約などの基本教育である。さらに、春、秋の交通安全講習のほか、車両系建設機械講習、玉掛講習、フォークリフト講習、クレーン講習などが行われ、組合員の資格取得、技能向上のための教育訓練が積極的に進められている。

これらの活動を進めるために、組合員は1か月に組合費 3,700円、共済費 1,800円、事故共済費 300円を負担する（他に支部運営費がある）。共済給付は就停、傷病、慶弔の3種類であるが、97年4月から新たに火災共済をスタートさせるという。

政策、制度の課題として、①社会労働保険、②労働者派遣法、③高齢者対策がある。

社会保険は、タクシー（日雇ができなくなり、供給先企業の社会保険が適用されている）を除いて、トラック等の場合（日雇）、政管健保、国民年金が適用されている。健保は就労日毎に供給先事業が手帳に印紙を貼ることになるが1か月に13日未満就労の場合、政管健保受給資格がなくなって、国民健保に加入しなければならなくなり、政管健保と国民健保の二重加入をする実態がある。この問題に対応するためには、税制上の問題（労組は営利事業を行わない）があるにせよ、労供労組に一定の事業主性を与える必要があるだろう。

派遣法に関しては、教習所の送迎バス運転、会社役員付乗務員など、懸念されてきた自動車運転業務への進出が部分的にせよ既成事実化しつつあるが、労働者供給事業の拡大やクラフトユニオン組織化の観点から、派遣法の業種拡大は十分慎重な検討が必要であろう。

さらに、新運転組合員の約15%が60歳以上と組合員の高齢化が進んでいる。新運転に定年制はないが、供給先企業で定年制が実施されている場合に、高齢組合員に通常の就労形態を組合として保障することが困難となっており、制度面の支援も検討すべきであろう。

これらの制度課題は、労供労組だけではなく、わが国全体の社会制度のあり方にかかわる問題であり、企業に属さない労働者、国民の生活を向上させる立場から、制度全体を検討する必要性を提起している。

（ゼンキン連合労働政策委員会参与 小 宮 源次郎）

（連合労働対策局局長 熊 谷 謙 一）

第 II 部

欧米諸国における労使関係と労働法制

第1章 イギリスの労使関係と労働法制

1. はじめに

近年までのイギリスの集団的な労使関係にかかわる労働立法は、労使の合意を原則として尊重し、法は労使関係に干渉しないとするボランタリズムの思想により特色づけられてきた。しかし、英国病とまで言われたストライキの多発や経済力の低下を背景に、このような法の態度は組合の組織や交渉力を助長し、組合の指導者を無責任で非民主主義的な存在のままに放置するものであるとして使用者側からの批判を生じさせることになった。例えば、法は組合がストライキおよびその他の争議行為を行うことにつき無制限な保護を与えている、あるいは、法はクローズド・ショップを促進し、使用者から採用の自由を奪っているとの批判である。

1979年に誕生したサッチャー首相の下での保守党政権は市場原理に基づく労働政策を取り、これまでの組合の力は法的な特権によるものであり、労働組合の労働市場の支配力や行動を規制し、組合の影響力を減少させることによって、労使間のこれまでの歪んだ市場を是正し、自由な市場を機能させることができることとして、集団的な労使関係にかかわる労働立法を次々に制定したのであった。具体的には、1980年雇用法(Employment Act)、1982年雇用法(Employment Act)、1984年労働組合法(Trade Union Act)、1988年雇用法(Employment Act)、1990年雇用法(Employment Act)、1992年労働組合・労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations ((Consolidation)) Act)、1993年労働組合改革・雇用権利法(Trade Union Reform and Employment Rights Act)といった諸法である(1)。

2. 80年代以降の主要な労働立法による労働運動への規制

保守党政権による80年代以降の労働立法が改革の対象としたのは、主に次のような

領域と内容であった(2)。

第1に、組合加入を強制するクローズド・ショップの実質的な無効化が図られた。すべての被用者には労働組合に加入するか否かを決定する自由があるとして、まず、1980年雇用法は組合員でないことを理由として雇用を拒否されない権利を求職者に与え、88年雇用法は入職後クローズド・ショップが存在していても組合員資格を持たないことを理由とする解雇は常に不公正解雇になりうるとした。さらに、90年雇用法は入職前クローズド・ショップの下で組合員資格を有しないことを理由とする労働者の雇入れ拒否を違法としている(3)。

また、1993年労働組合改革・雇用権利法(Trade Union Reform and Employment Rights Act; 以下TURERAと略す)は(4)、組合員の権利について組合員が他の組合に移ろうとしても、組合の縄張り争いの自主的な調整を規定した「ブリッドリントン原則(Bridlington Principles)」は組合員の意思を考慮するよう求めていないため、労働者は自らの選択によって組合に加入することができないという事態を生じさせているとして(5)、労働者が組合選択および組合費の支払いについて自由な選択をできるようにするため、労働者に労働組合から合理的な理由なしに排除されずもしくは除名されないという一般的な権利を与えるとともに(TURERA s. 14)、労働者が書面によりチェックオフに同意していないにもかかわらず使用者が賃金から組合費を控除することを違法としている(TURERA s. 15)(6)。

第2に、組合運営の民主化の確保である。すべての組合員には自らの指導者を選出し、争議行為の前に秘密投票でその可否を投票する権利があり、ストライキに参加するか否かをみずから決定する自由があるという考えによるものである。まず、1984年労働組合法は組合指導者の選出とストライキに対する秘密投票の実施を規定し、次いで、88年雇用法は正当な投票が行われていないストライキについては、組合が組合員に対し参加を呼びかけることの停止を求める訴えを行う権利を組合員に与えるとともに、ストライキに参加することを不当に労働組合に強制されない権利、および組合運営について訴訟を行う権利を組合員に与えた。88年雇用法によって設けられた「組合員の権利委員(Commissioner for the Rights of Trade Union Members)」に、90年雇用法は組合が組合規約を順守しなかったことについての訴訟を組合員が提起する場合、

これに援助を与えることができるようにしている。また、90年雇用法は組合が非公認ストの責任を回避するためには、そのストライキを非公認ストと宣言するだけでは十分でなく、実質的に非公認ストを拒絶しなければならないとした。

さらに、これまでの法の実効性をより確実にすることを意図して、93年TURERAは、7日前の書面によるストライキ通告の義務づけており(TURERA s. 21)、50名以上の組合員がいる場合におけるスト投票の完全郵便化を定め(TURERA s. 17)、スト投票の独立した監査人による監査を実施するとともに(TURERA s. 20)、スト投票に関する情報を受け取ることができるとする権利を使用者に与えている(TURERA s. 19)。

第3に、組合承認および団体交渉の自由化である。すなわち、すべての使用者は労働組合を承認し、交渉するか否かを決定する自由があるとして、1975年雇用保護法によって定められていたACASによる組合承認手続きを1980年雇用法が廃止し、組合承認問題は労使の自由に委ねられている(7)。

第4に、適法とされる争議行為の範囲がストライキを行う労働者が雇用されている企業内に制限された。フライング・ピケット、セカンダリー・アクション、非公認ストライキ、その他の労使関係上の力の濫用から事業および仕事を保護するとして、二次的行動に対する組合への免責を廃止し、1980年雇用法は二次的行動を厳しく制限し、1990年雇用法は二次的行動を事実上違法とした。その結果、雇用契約のある職場での争議行為以外はすべて二次的行動であるとされ、職場での適法なピケを除き二次的行動は禁止され、組合は二次的行動の責任を問われるとされている。また、同じ企業の中であっても雇用契約以外の契約で働いている労働者への組織行動も、二次的行動として禁止されている(8)。

さらに、一般市民へのサービスに影響を与える不法に組織されたストライキから社会を保護するとして(9)、公益事業において争議行為が不法に組織されることを防止または禁止するために訴訟手続きを行う権利を公的サービスの受給者である市民に与えている(TURERA s. 22)。

このような1980年代の労働立法の目的について、ウェッダーバン教授は法による組合による集団的な規制状況の排除であり、具体的には、集団的な労使関係の領域においては、①産業別全国統一交渉を支える条件の除去、②組合の民主化と個々の組合員

の権利の保障、③二次的争議行為の制限による労使紛争の対象の限定、④労働組合や個人に対する制裁の回避、個別的労働関係の領域においては、⑤弾力性を重視した法の制定であるとされている。すなわち、これらの立法は集団的な労使関係を形成してきた産業別全国統一交渉を形骸化し、労働者の個別的権利を重視することによって職場における労働組合の影響力を低下させ、集団的労使関係から個別的労使関係への転換を目指したとものと指摘されている(10)。

3. 80年代以降のイギリス労使関係の変化

保守党政権による、80年代以降における労働組合に対する規制立法によって、イギリスの労使関係には、次のような変化が生じている。

第1に、ストライキの減少が見られる。1975年から1979年までの5年間の年平均労働損失日数は116634千日であり、年平均争議件数は2345件であるが、1980年から1989年の10年間の年平均はそれぞれ7213千日および1129件、そして1990年から1995年までの6年間の年平均は756千日と317件と大きく減っている(11)。このようなストライキの減少とともに60年代および70年代に見られた制限的労働慣行などの生産性の低下をもたらしていた慣行も排除され、フライング・ピケットや二次的争議行為も無くなったといわれる(12)。

第2に、労働組合の組合員数が著しく減少している。80年代を通じて組合員数は減少し、1979年に1328.9万人であった組合員数は1989年には1015.8万人となり、1990年に1000万人を割り込み、1994年には830万人まで減少している(13)。これはショップ協定が法的な効力を実質的に失い、組合への規制が強化されて組合の力が低下したといった法現象によるだけでなく、近年の雇用状況の変化によるものでもある。雇用は概して組合員の比率が高く、従来から長年にわたって団体交渉の枠組みを維持してきた製造業で減少し、組合による組織化が困難で使用者が伝統的な労使慣行を採用したがない新しい産業や事業で増えている。また、自営的就業者(self-employment)やパートタイム労働者の雇用が大幅に増加し、パートタイム労働者の雇用者数に占める割合は1971年の15%から1994年には28%とほぼ倍増している(14)。組合員の減少によって

使用者による組合承認が得られない、あるいは維持できないといった状況も生じているといわれる(15)。

第3に、全国および産業レベルでの交渉の比重の低下である。組合員数の減少などにより伝統的な全国あるいは産業レベルでの団体交渉の適用範囲が減少し、被用者と個別的に直接交渉する使用者の数が増加している。職場労使関係調査(Workplace Industrial Relations Surveys:WIRS)によれば、1980年には賃金が労働協約によってカバーされている労働者は70%であったのに、1984年には60%、1990年には50%と減少しているし、産業あるいは地域の複数の使用者との賃金に関する団体交渉の割合は、1980年には30%であったものが、1984年に20%、1990年には10%と低下しているのに、会社や工場など個々の使用者との交渉により決定される割合は1960年に30%、1970年に35%、1980年には40%と伸びてきて、以後も40%台となっている(16)。

4. 労働組合活動と労働法制

これまで述べてきたように、近年のイギリスの労働法制は労働組合に対する規制の色合いが強く窺われるが、組合活動を支援するための法制度も存在する。ただし、それらを享受するためには一定の要件を満たしておく必要があるとされていることに注意しなければならない。

(1) 制定法上の諸権利を得るための労働組合の要件

労働組合の法的な定義は、1992年労働組合・労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations((Consolidation)) Act 1992; 以下TULRCと略す)の1条に規定されているが、それによれば法律上の労働組合というためには次の3つの要素を含んでいなければならないとされている。①ある程度フォーマルに構成された組織であって、組織と目的に関する一定の要件にかなう組織であること、②組織が主に労働者あるいは労働組合およびその連合によって組織されていること、③組織の主要な目的の一つが、労働者と使用者との間の関係を規律することである。それらの要件を満たす労働組合は、認証官(Certification Officer)により管理されている組合名簿に登

録することができる。登録は任意的であるが、登録されることによる利点がいくつかある。すなわち、登録組合だけが、団体交渉に際しての情報開示などの重要な制定法上の権利を取得するのに必要な条件とされている自主性の証明 (Certificate of Independence) の発行を認証官に求めることができ、税法上の優遇、財産の帰属や有価証券の譲渡に関する法規定 (TULRC ss. 13-14) の便宜を受けることができる。また、名簿に登録されていることは、確定的なものではないにしても、その組織が労働組合であることの証明となる。なお、登録の申立が適正になされていて、法律上の組合の定義を満たしている場合には、認証官は名簿に登載するよう義務づけられている (TULRC s. 3)。

自主性を有す組合とは、使用者の支配やコントロールの下にない組合であって、財政的または物質的な援助など使用者からのコントロールを受けるような干渉を受けていない組合である (TULRCs. 5)(17)。自主性を有す組合は、①投票実施に際して要する費用への公的基金からの償還金を受給すること (TULRC s. 115)、②組合員資格協定を締結すること (TULRC s. 174)、③ノーストライキ協定を締結すること (TULRC s. 180)、④解雇手続き協定を締結すること (1978年雇用保護((統合))法; Employment Protection((Consolidation))Act s. 65)、⑤組合員資格や組合活動を理由とする解雇や差別的取扱いに対して救済を求めることができる (TULRC s. 146, s. 152)。

名簿への登録および自主性の証明だけでなく、使用者から団体交渉の相手方として承認 (recognition) を受けることも、制定法上認められた諸権利を享受するための条件とされている。ここでいう承認とは、TULRC178条2項に掲げられている団体交渉事項について交渉するためになされるものであって、使用者と組合との間の明示もしくは黙示の合意がなければならず、しかも合意の内容がただ単に代表権を認めるものであったり、諮問ないし協議権 (right to consult) を認めるというものでは足りず、交渉権 (right to negotiate or bargain) を認めるものでなければならないとされている。自主性に加えて承認を要件として組合に対し付与される制定法上の権利は、①団体交渉のための情報開示を求める権利 (TULRC s. 181)、②予定されている剰員整理についての協議 (TULRC s. 188, 1993年労働組合改革・雇用権利法; Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 s. 34)、③営業譲渡についての協議 (1981年営業譲

渡((雇用保護))規則;Transfer of Undertakings ((Protection of Employment)) Regulations)、④職場年金制度に関して協議を行う権利(1986年職場年金制度((情報開示))規則); Occupational Pension Schemes ((Disclosure of Information)) Regulations)、⑤被用者からの安全代表の任命権(1974年労働安全衛生等法;Health and Safety at Work Acts. 2)、⑥使用者の施設内における投票実施権(TULRC s. 116)、⑦労働組合の職務や組合活動のためにタイムオフを取ることができる権利(TULRC s. 168, s. 170)である。

なお、前に触れたようにイギリスでは組合が使用者から団交の相手方として承認を得ることは、1971年労使関係法(Industrial Relations Act)および1975年雇用保護法(Employment Protection Act)において組合承認制度が一時期設けられたことがあるが、それ以前および1980年雇用法(Employment Act)によって前記の承認制度が廃止された後は、労使の自主的な交渉によるものとされている。

(2) 制定法上認められている労働組合の主要な権利

現行法制で組合に対して認められている制定法上の諸権利のうち、わが国の労働組合の活動に関連して、参考になるとと思われるものについてだけ、簡単に触れておきたい。

i. 団体交渉のための情報開示を求める権利

団体交渉のために使用者に対し一般的な情報開示を義務づける規定は、1971年労使関係法の下で初めて設けられたが、現在の法制は1975年雇用保護法の規定を引き継いだものである。この制度は、団体交渉への支援と拡張を目的とした一連の措置の一つとして設けられたものであり、その後の保守政権の誕生によって労働政策が変わった後も維持されている。

1992年TULRCAの181条によれば、開示すべき情報は、事業に関し使用者が保有する情報であって、団体交渉を継続するのに無ければ重大な支障をきたすことになり、開示することが良き労使関係慣行(good industrial relations practice)に沿うものであるとされている。労働組合が使用者に情報開示を求め得るのは、その労働組合が団体交渉を行うことについて使用者から承認を受けている範囲の事項および労働者に関するものである。なお、ACASより出されている情報開示に関する行為準則(ACAS

Code of Practice on Disclosure of Information to Trade Union for Collective Bargaining) によれば、開示に適切な情報の例としては、賃金構造や職務評価などの賃金に関する事項、採用の方針、教育訓練、機会均等、昇進などの労働条件に関する事項、時間外、異動、時間外労働、人事計画などの労働力利用に関する事項、生産性や販売状況などの経営状態に関する事項、利益や借入金などの財政に関する事項が挙げられている(para. 11)。組合からの開示の要求があったにもかかわらず使用者が情報を提供しなかった場合には、組合は中央仲裁委員会(Conciliation and Arbitration Committee; CAC)に対し、不服申立を行うことができるとされている(TULRC s.183)。

ただし実際には、CACへの申立はあまりなされていない。申立が少ないのはイギリスの使用者が情報を積極的に公開しているからということではなく、情報開示を求めるには組合はその開示が必要であり良き労使関係慣行に沿うものであることを立証しなければならないということに加えて、開示を求め得る情報についてかなり幅広い制限があるためである。すなわち、国家安全上の利益に反する情報、法律に触れることなしには開示できない情報、使用者が内密にあるいは第三者の信頼から得た情報、当該個人の同意が得られていない個人にかかわる情報、団交の席での効果以外の他の理由で使用者の事業に実質的な損害をもたらす可能性のある情報、訴訟の提起や防御のために得た情報、これらの情報については使用者は情報公開を拒めるとされている(TULRC s.182)。また、同条2項は情報開示のために用意された文書以外の文書の作成や閲覧を許したり、写しや抜き書きを作成したりすることを情報開示にあたり使用者は求められないとするとともに、団交の遂行上の情報の価値に照らして合理的な均衡を欠く作業量や経費を要するような情報の整理や収集までも求められるものではないとしている。

ii. 剰員整理に関する事前協議

剰員整理により労働者を解雇するに際して組合代表と事前に協議(consult)するよう義務づける制度も1975年雇用保護法により導入されたもので、現在はTULRC188条に規定されている。イギリスのこの制度はEC指令(75/129)に従って設けられたものであるが、指令が剰員整理を企画する(contemplating)段階での協議としているのにTULRCの規定は提案する(proposing)段階での協議というように後退していると思わ

れる点がいくつかあると指摘されている(19)。この制度の目的は、使用者と組合との間に協議の機会を与えることによって、剰員整理解雇の回避や被解雇者の削減をもたらす、協議期間中に求職の機会を与えることにあるとの理解が示されている(20)。

使用者が剰員整理についての情報を開示し組合との協議をなすべき時期は、剰員整理が予定される人数によって分けられており、1事業所(establishment)において100名以上の場合は最初の解雇が行われる90日前、100名未満10名以上の場合は30日前、それ以外の場合にはできるだけ速やかに協議しなければならないとされている(TULRCs. 188 subs. 2)。協議に際し使用者が明らかにしなければならない事項は、整理解雇を提案する理由、解雇が提案される労働者の人数および種類、当該事業所で雇用されている解雇対象者となる者の総数、被解雇者の選定方法、解雇実施のために計画されている方法であって、これらを文書で明らかにすることが求められている(TULRC s. 188subs. 4)。

協議においては、組合の代表者によってなされた提案を使用者は考慮しなければならない、なされた提案に対し回答を行い、提案を拒否する場合にはその理由を示さねばならないとされている(TULRC s. 188 subs. 6)。しかし、使用者に法律上求められているのはここまでであって、組合が行った提案についての協議や交渉を行うよう法的に強行されるわけではない。また、協議を行うことができない特別な状況がある場合には、合理的に実行可能な措置を行えばよいとされている(TULRC s. 188 subs. 7)。

剰員整理に際しての協議義務を使用者が行わなかった場合、組合は労働審判所に対し申立を行うことができ、労働審判所は申立に十分な理由があると認めるときには、その旨の宣言と保護裁定(protective award)を行うことができるとされている(TULRC s. 189)。

iii. 営業譲渡についての協議

営業譲渡についての協議もE C指令(77/187)にしたがって導入されたものである。事前協議の対象となるのはすべての営業譲渡ではなく、譲渡前にイギリスに存在した企業の全部または一部を他に譲渡する場合であり(1981年営業譲渡((雇用保護))規則; Transfer of Undertakings((Protection of Employment)) Regulations: 以下TUPERと略すs. 1)、譲渡は売却、贈与、交換、承継などによるものを含むが(TUPER s. 3)、

株式の取得による買収は含まれない。また、営利的な(commercial)事業を扱わない企業の譲渡については適用が除外され、譲渡は事業としての譲渡とされているので、企業の一部の財産の譲渡とされる場合には適用されないとされている(TUPER s. 2)。

開示が求められる情報は、営業譲渡が行われる事実・時期・理由、営業事実が被用者に与える法的・経済的・社会的意味、営業譲渡に際して譲渡人もしくは譲受人が行うと予想される措置についてである(TUPER s. 10)。

協議においては、組合の代表者によってなされた提案を使用者は考慮しなければならず、なされた提案に対し回答を行い、提案を拒否する場合にはその理由を示さねばならないとされ(TUPER s. 10 subs. 6)、剰員整理の際の協議の内容と同じになっている。使用者がこの義務を守らなかった場合は、組合は労働審判所に対し申立を行うことができ、労働審判所は申立に十分な理由があるとして認めるときには、その旨の宣言と補償金(compensation)の支払いを命じることができる(TUPER s. 11)。

iv. 被用者からの安全代表の任命権

1974年労働安全衛生法(Health and Safety at Work Act)は安全代表委員(safety representative)と安全委員会(safety committee)の制度を設けたが、同法では安全代表委員は被用者から選出することができるとするにとどまっていた。1977年安全代表委員および安全代表委員会規則(Safety Representatives and Safety Committee Regulations;以下SRSCRと略す)が、承認組合に健康および安全問題についての使用者との協議に際して被用者を代表する安全委員の任命権を与えている。

安全代表委員の任務は、職場での健康、安全、福祉に影響を与える問題を継続的に検討することであり、使用者は安全問題について安全代表委員と協議しなければならず、また安全代表委員に対してその任務を果たすのに必要な情報を提供することが義務づけられている。安全代表委員の具体的な任務は、事業場で発生したあるいは発生するおそれのある危険の原因追及、被用者から申し立てられた安全・衛生・福祉についての苦情の調査、前記原因追及および苦情の調査より判明した事実の使用者への申立、職場における安全・衛生・福祉に影響を与える一般的事項について使用者への申立、使用者に事前通知したうでの事業場の査察、行政機関との協議に際しての被用者の代表、査察官からの情報開示の受領、安全代表委員として安全委員会に出席する

ことである(SRSCR s. 4)。なお、使用者は安全委員代表に対してその任務を行うためと、訓練を行うための有給のタイムオフを与えねばならない(SRSCR s. 4 subs. 2)。これらについては、安全衛生委員会(Health and Safety Commission)によって出された行為準則がさらに詳細な規定を行っている。

v. 労働組合の任務や組合活動のためにタイムオフを取ることができる権利

タイムオフ(time off)は、就業時間中に職場を離れることを使用者に請求できる権利であり、1975年雇用保護法により導入されたものである。請求できるのは現行制度では公務を行うため、剰員整理の被解雇予定者が求職活動を行うため、安全代表としての活動のため、妊娠している女性労働者の出産前の受診のため、組合活動のためといった事由において認められている。有給と無給の場合があり、ここでは組合活動に関するものについてだけ触れるが、この点についてはACASの行為準則(ACAS Code of Practice on Time Off for Trade Union Duties and Activities)が、1978年に最初のもので、次いで1989年雇用法の制定に伴い改正した行為準則が1991年に出されている。組合活動に関するタイムオフは、承認組合の役員の場合と一般組合員とではその内容に違いがある。

なお、使用者がタイムオフを与えなかった場合や有給のタイムオフを与えるべきであるにもかかわらず賃金の支払いがなされなかった場合には、労働審判所に申立を行うことができ、労働審判所は申立に理由があると認めた場合には、その旨の宣言と損害賠償を命じることができるとされている(TULRC s. 172)。

イ) 組合役員に対する有給のタイムオフ

承認組合の組合役員に対しては、当該組合が関係するTULRC178条2項に掲げてある団体交渉事項に関する交渉を行うため、その規定の範囲内において当該使用者が合意した事項に関連する組合の任務を行うため、また、それらについて教育訓練を受けるために請求があった場合は、使用者は有給のタイムオフを与えねばならない(TULRC s. 168)。なお、1989年法によってこの組合役員の有給のタイムオフの範囲が狭められ、以前は使用者だけではなく関連使用者と被用者との間の労使関係に関する任務についても認められていたのが、関連使用者との関係の任務は含まれなくなるとともに団体交渉事項および使用者が承認した事項に関連するものに限られるようになった。教育

訓練についても、同様の枠づけがなされているとともにTUCまたは組合により認められたものに限定されている(TULRCA s. 168 subs. 2)。

有給のタイムオフが与えられる組合役員は、組合支部(branch)や部門(section)の執行委員および組合規約に従って組合員の代表として任命ないし選出された者であり(TULRCA s. 119)、ショップスチュワードなども含まれると解されている。使用者が与えねばならないタイムオフの長さや時期は、ACASが出している行為準則を考慮し全ての状況で合理的なものであることが求められており(TULRCA s. 168 subs. 3)、ACASの行為準則は組合役員には交渉もしくは使用者の合意に関する任務、および関連事項に関する任務のための合理的なタイムオフが与えられるべきであるとしている(para. 12)。

ロ) 組合員に対する無給のタイムオフ

承認組合の組合員は、組合活動に参加するために就業時間中にタイムオフをとることができることとされている(TULRC s. 170)。ただし、組合役員の場合と異なり、無給であって賃金は保障されていない。組合活動についてACASの行為準則は、使用者との交渉結果についての議論と投票のための職場集会への出席、職場に関連する問題について話し合うための組合専従役員との会合、争議行為や役員選挙の投票を挙げている(para. 21)。また、当該組合員が組合代表として活動している場合には、組合支部や組合の地区会議に参加したり、執行委員会や年次総会のような正式な方針を決定する会議への出席も含まれるとしている(para. 22)。他方、争議行為に関する活動については企画であれ実行であれタイムオフから除外されているし(TULRC s. 170 subs. 2)、改正前の行為準則が産業訓練委員会(Industrial Training Board)への参加や緊急時の組合活動を挙げていたのにそれらは削除されている。与えるべきタイムオフの長さなどについての定めは、組合役員の場合と同じである。

(3) その他の組合活動にかかわる法制

他の西欧諸国における労働組合法制との比較を通して本研究会で共通して関心項目とした事項で、上記以外の項目についての英国における法制の状況は次のようになっている。

i. 労働協約法制と運用の実態

周知の如くイギリスでは伝統的に労働協約は法的拘束力を持たず、紳士協定であると理解されてきた。1971年労使関係法は労働協約の法的効力を協約当事者が原則として認めるとの意思を推定する規定を設けたが、1974年労働組合・労働関係法により改められ、以後、労働協約の法的効力は協約当事者の意思により契約としての法的効力を付与することができるかとされているものの、原則としてはそのような意思は推定されないという態度が取られている(TULRCA s. 179)。実際には、協約に法的効力を与える旨の合意はほとんどなされていない⁽²¹⁾。最近において、71年法の時点とは状況が変わって労使関係における法の役割が一般に受け入れやすくなっており、争議行為に対する組合の責任が明確にされ、ノーストライキ条項が増加していることに加え、近年の企業レベルの協約ではその遵守が全国協約よりも容易であり、イギリスの労働協約の法的地位を他の先進国の協約の法的地位と同じにするのは海外からの投資のための有益な条件整備であるとして、書面の協約は法的に強行性を持たない旨の明示の規定がないかぎり法的に強行されるものとすべきであるとして、71年法のように協約の取扱いを変えようとの提案がなされたが⁽²²⁾、この提案に基づく法改正は反対が強く見送られた。

協約の拡張適用はかつて制裁的な措置として行われたことがあるが⁽²³⁾、廃止されて現在は制度としてはない。しかし、労働協約に規範的効力がなく、慣習的に組合員の雇用契約の中に労働協約条項が編入されるとの見解が取られていることから、非組合員であっても協約に従って雇用契約を締結すれば協約で定められた労働条件が雇用契約の条件となる。したがって、イギリスでは協約締結組合の組合員数よりも労働協約がカバーしている労働者の数が多いといわれている。

ii. 労使協議制

民間企業80社および公共企業における労使協議会(company council or consultive committee)に関して1995年にI R Sが発表した調査によれば、40%以上が労使協議会を有しており、そのほとんどで毎月あるいは4か月ごとに定期的な協議がなされるとされている⁽²⁵⁾。しかし、常設的な労使協議会の設置を求めている制定法の規定は1974年労働安全衛生法の規定しかなく、労使協議会の多くは法定外の制度として自主

的に設置されたものであり、その機能や形態も多様である⁽²⁶⁾。I R Sの調査によれば、労使協議会を有す企業のうち3分の2は組合を少なくとも一つは承認しており、組合組織との共存を見ることができるようである。協議会での協議事項は様々であり、安全・衛生問題だけのところもあれば、事業にかかわるあらゆる問題とするところもあり、賃金、懲戒、苦情などについては取り扱わないとするところもある。多くの協議会では、従業員代表者の数の方が使用者側の出席者よりも多く、半数以上の所では従業員代表の中に労働組合員が入るようにされている。このように、イギリスにおいては労使協議制は自主的な制度であり、法の外で機能している。

iii. 労働組合の財政、規約についての法的規制

組合規約に関していえば、前に触れたように組合役員や争議に際しての投票について詳細な制定法の規定が定められているし、組合規約が組合と組合員との間の組合員契約の内容となることから、1975年性差別禁止法12条や1976年人種関係法11条は性や人種を理由として組合員資格などで差別的な扱いをすることを禁止している。これに加えて、法は詳細に組合の運営や財政についての規定を設けており、これに従わなかった場合の不利益や組合員からの裁判所への訴訟提起権などが定められている。労働組合の財政運営については、1974年労働組合・労働関係法が組合会計手続きに関する諸規定を定めたが、これを補完するものとして、88年法および90年法に規定が設けられている。88年雇用法は、組合基金が不適切な目的または不正な目的のために使用されないよう、組合員が閲覧可能な会計記録をつける義務を組合に課すとともに、組合員に対しては組合基金が不法な行為に支出されないようにする措置を取ることができるとし、組合の受託者が組合基金もしくは組合財産が不法に使用されたことを認めた場合には、組合員に制定法上の救済を受ける権利が付与されている。

しかも、このような規定があったにもかかわらず全国坑夫組合の上級役員が不正行為を行っていたことが明らかになったため、組合の財政運営についての組合員の権利はさらに強化されるべきであるとして⁽²⁶⁾、93年T U R E R Aは、認証官に組合の会計記録その他の書類を審査することを可能とする権限を与え、組合の財政運営に重大もしくは広範な不正行為があったと見られる場合においては、査察官を通しての調査権限を政府に付与している(TURERA s. 10)。また、組合財政について書面の概要報告を

組合員に毎年提供する義務を創設し、認証官に提出される組合の年次報告の中に明記しなければならない事項を拡大している(TURBRA s. 8)。

iv. 労働契約をめぐる紛争処理システムと労働組合の役割

雇用保護(統合)法上の労働者の権利については、紛争解決のための行政機関である助言・斡旋・仲裁局(Advisory Conciliation Arbitration Service; ACAS)ならびに準司法機関としての性格を有す労働審判所(Industrial Tribunal)、その控訴審である雇用控訴審判所(Employment Appeal Tribunal)といった紛争処理システムがある(27)。ACASの運営についてはACAS理事会が三者構成とされているため、労働組合の代表が理事会メンバーの一員となってACASの運営や行為準則の作成などに発言することができるが、斡旋による紛争解決の場に組合代表者が出るわけではない。

紛争解決を法的に行う労働審判所および雇用控訴審判所では審理に際しての審判官が原則として三者構成となっていて、レイ・メンバーと称されるアマチュアの審判官がプロの裁判官とともに出席して審理にあたっている。2名のレイ・メンバーのうち1名は労働組合の推薦による者でありもう1名は使用者側の代表であり、労使の審判官は紛争解決に際して労使関係に素人の職業裁判官に労使慣行などを説明して公平な解決が図られるようにしている。なお、レイ・メンバーとなった労働者側出身の審判官が審理に出席するについては、タイムオフの権利が労働者に認められている。

5. おわりに

80年代を通して労働組合の力の濫用が抑えられストライキが減少し、企業や個人および社会全体の利益が守られたとして、保守党政権は労使関係における法の有効性が立証され集団的な労使関係に対する法規制は成功したものと捉えている。保守党政権の労働運動に関する法による規制策はサッチャー政権からメージャー政権に変わっても受け継がれ、これまで述べてきたところから明らかになったようにさらに強化されている。さまざまな所で指摘されているように保守党政府の狙いは、組合の民主化のいっそうの強化と組合員の個別的権利を強化することによって集団的労使関係の個別労使関係化を図るとともに、雇用創出に対する障害を除去し、外国からの投資を増や

させるような労働環境を整備することによってイギリスの経済競争力を回復させようとするものであったといえることができよう。そして、この目的の実現のためには組合の支配力の低下を引き続き意図していると言えるようである。ただ、使用者と保守党政府との考えが必ずしも一致していないことを窺わせたのは、前に触れた労働協約の法的効力をめぐっての動きであった。労働協約の法的効力承認に対する反対は、労働側からだけでなく使用者側からも強くなされた。使用者の反対理由は、集団的な労働関係の規制に関連して労働協約に法的効力を認めることにより保守党政権は企業内の個別的労使関係についても規制しようとしたと考えられるが、使用者は集団的労使関係においては組合の支配力の低下を歓迎しつつも、個別的な労使関係においては使用者主導による労使関係の形成を望み、個別的な労使関係の領域に協約の法的効力を認めることによる政府の介入を嫌ったと考えられる。ここに、保守党政権を主導とした労使関係への介入と規制への一つの壁を見ることができるようである。このように個々の組合員の権利を強化するというを名目に、労働組合への規制が強められたイギリスにおける80年代以降の労使関係の動きは、わが国の労働組合運動についても警戒すべきものがある。他方、わが国においては団体交渉における誠実交渉義務として議論されるような団体交渉における情報開示の考え方や幅広い組合活動に対するタイムオフの権利などについては参考になるところがあると思われる。

- (1) 近年のイギリスにおける労使関係と法とについて解説している邦語文献としては、古川陽二「現代イギリスの労使関係と法」労働法律旬報 No. 1223・4 18頁以下、田口典男「90年代前半のイギリス労働政策」大原社会問題研究雑誌 No. 437 39頁以下、山田省三「イギリスにおける労使関係と労働法の動向」労働法律旬報 No. 1370 18 頁以下、藤川久昭『現代イギリスの労使関係法制』、鈴木隆「イギリス労使関係改革立法と労働組合改革」島大法学39巻3号1頁以下などがある。

なお、本稿を脱稿後イギリス労働法について個別的労働関係をも含めて包括的に説明した小宮文人『イギリス労働法入門』が上梓された。同種の邦語文献はないので、イギリス労働法に関心のある方は参照していただきたい。

- (2) 80年代のイギリス労働法制について政府の立場から振り返るとともに、90年代前半の法制につ

いて提言しているグリーンペーパーとして、雇用省 (Employment Department)が出した *Industrial Relations in the 1990s* がある。このグリーンペーパーの翻訳として古川陽二「翻訳：英政府緑書『1990年代の労使関係』1・2」*沖繩法学*22号 124頁以下、同23号81頁以下がある。

- (3) 入職前クローズド・ショップ自体は違法ではないが、その法的効力は否定されている。80年代のクローズド・ショップの取扱いについては、中村和夫「イギリスにおけるクローズド・ショップの軌跡と現状」横井芳弘編『現代労使関係と法の変容』327頁以下が詳しい。
- (4) 93年法の詳しい紹介は、鈴木隆「イギリス1993年労働組合改革・雇用権利法1～3」*島大法学*37巻4号 245頁以下、同38巻1号 173頁以下、同38巻2号85頁以下になされている。
- (5) *Industrial Relations in the 1990s* para.2.15
- (6) チェック・オフ制度の変化については、鈴木隆「イギリスにおけるチェック・オフ制度とその法的規制」*島大法学*39巻1号37頁以下が詳しい。
- (7) 組合承認問題について詳しくは、廃止の過程につき拙稿「企業内団交促進政策と組合承認問題」蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』89頁以下、現在の状況につき藤川久昭「イギリスにおける組合承認法制」*日本労働研究雑誌* 407号18頁以下。
- (8) 80年代のイギリスの争議法制に関しては詳しくは、山田省三「イギリスにおける労使関係の変革と労働」横井芳弘編『現代労使関係と法の変容』169頁以下。
- (9) *Industrial Relations in the 1990s* para.4.1-4.3
- (10) Lord Wedderburn, "Freedom of Association and Philosophies of Labour Law" *Industrial Law Journal* Vol.18 No.1 pp.17-38
- (11) *Labour Market Trends* 1996 June pp.271-273
- (12) *Industrial Relations in the 1990s* para.1.7
- (13) *Labour Market Trends* 1996 February pp.49-53
- (14) *Industrial Relations Law Bulletin* 1995 July p.5
- (15) *Industrial Relations in the 1990s* para.1.12
- (16) William Brown, Paul Marginson & Janet Walsh, "Management: Pay Determination and Collective Bargaining" Paul Edwards(ed.) *Industrial Relations* pp.134-142
- (17) 自主性の要件について詳しくは、藤川・前掲書14頁以下。
- (18) 現在の組合承認問題について詳しくは、藤川・前掲書63頁以下。

-
-
- (19) Gareth Thomas, *The Trade Union Acts 1992 and 1993* p. 193
- (20) 藤川・前掲書143頁
- (21) 近年のイギリスの労働協約の法的効力に関して詳しくは、鈴木隆「労働契約と労働協約」秋田成就編『労働契約の法理論 イギリスと日本』271-273頁、拙稿「英米両国における労働協約の法的地位1」関東学院法学4巻2号70頁以下
- (22) *Industrial Relations in the 1990s* para8.1-8.24
- (23) 1975年雇用保護法附則11に基づいて行われた協約の拡張適用について詳しくは、Michael Jones, "C. A. C. and Schedule 11: The Experience of Two Years" *Industrial Law Journal* Vol. 9 No. 1 p29
- (24) *IRS Employment Trends* 590 1995 August pp. 9-16
- (25) 『従業員代表制を考える（上巻）』 「イギリス」（小嶋典明・執筆部分 日本労働研究機構 調査研究報告書 No. 38 38頁
- (26) *Industrial Relations in the 1990s* para7.9
- (27) イギリスの紛争処理システムについて詳しくは、野沢浩「労働委員会の三者構成システムと英国の労働審判システムおよびACAS（助言・あっ旋・仲裁機関）の調整システム 第1報～第3報」労働科学70巻5号 203頁以下、同6号257頁以下、同8号355頁以下、藤川久昭・李金延『イギリスの労働審判所その法制と実態』、表田充生「イギリスにおける労働審判所」同志社法学47巻6号 322頁以下、『個別紛争処理システムの現状と課題』 「イギリス」（拙稿）日本労働研究機構 調査研究報告書 No. 65 122頁以下などがある。

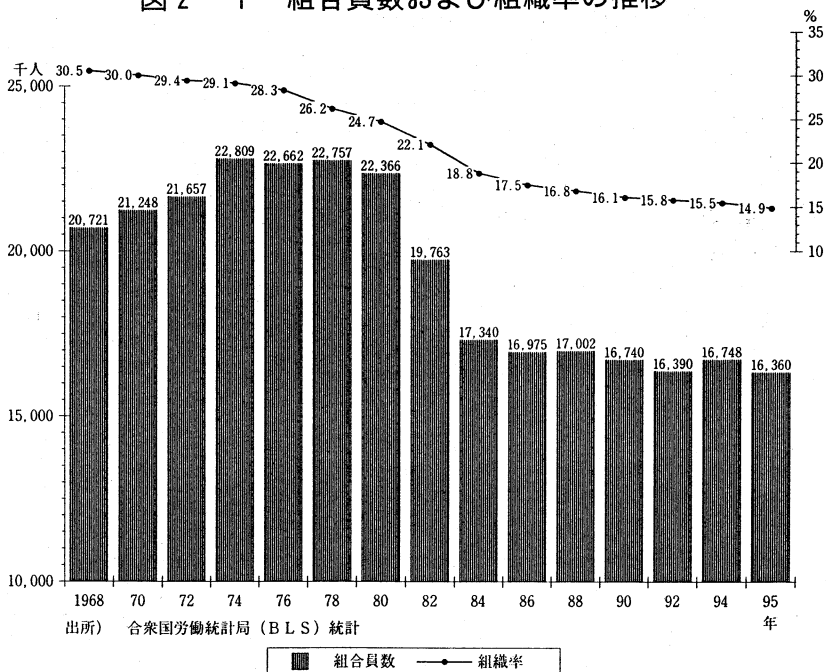
（関東学院大学法学部助教授 山下幸司）

第2章 アメリカの労使関係と労働法制

1. はじめに

アメリカ合衆国の人口はおよそわが国の2倍。1995年現在、16歳以上の雇用者だけでも1億1000万人強を数える。しかし、労働組合¹⁾に組織された組合員の数は、現在1636万人と、わが国の組合員数1261万人の約1.3倍というレベルにとどまっている。わが国の場合、組合員数それ自体はむしろ増加傾向にあった(94年の1271万人が最多)が、その伸びを雇用者数の伸びが上回ったため、組織率の低下を余儀なくされることになった。しかし、合衆国の場合には、組合員数そのものが1980年代に入って大きく減少。これがピーク時(74年の2281万人)の約72%にまで落ち込んだ結果、組織率が現在では15%を切る、というところまで来た(図2-1参照)。

図2-1 組合員数および組織率の推移



そこで、組織率の問題を中心に、その現状をもう少し詳しくみると（表2-1参照）、まず年齢別では、24歳未満と65歳以上層の組織率が低く（10%未満）、45～54歳の層で最も高くなっている（20%超）ことがわかる。また、男性の組織率は女性のそれを5ポイント程度上回っており、これに関連して、フルタイム労働者の組織率はパートタイム労働者のそれを約9ポイント上回るものとなっている。さらに、人種別では、黒人、白人、ヒスパニックの順で、組織率が低くなる傾向にある。

表2-1 年齢・性・人種等でみた組織化の現状（1995年）

	雇用者数	組 合 員		協 約 適 用	
		人 数	組 織 率	人 数	適 用 率
16歳以上 計	千人 110,038	千人 16,360	% 14.9	千人 18,346	% 16.7
16～24歳	18,205	1,022	5.6	1,199	6.6
25歳以上	91,833	15,337	16.7	17,148	18.7
25～34歳	29,761	3,596	12.1	4,090	13.7
35～44歳	29,800	5,254	17.6	5,883	19.7
45～54歳	20,623	4,483	21.7	4,964	24.1
55～64歳	9,202	1,801	19.6	1,980	21.5
65歳以上	2,448	203	8.3	231	9.4
男 性	57,669	9,929	17.2	10,868	18.8
女 性	52,369	6,430	12.3	7,479	14.3
フルタイム労働者	89,282	14,790	16.6	16,531	18.5
パートタイム労働者	20,550	1,537	7.5	1,781	8.7
白 人	92,760	13,149	14.2	14,747	15.9
黒 人	12,644	2,519	19.9	2,819	22.3
ヒスパニック	10,401	1,357	13.0	1,535	14.8

出所) 図2-1に同じ

一方、産業別にこれをみると（表2-2参照、以下同じ）、政府職員の組織率が群を抜いて高く、40%にせまるものがある。しかし、民間部門の組織率は約10%と低迷しており、製造業でも現在では20%をかなり下回るものとなっている。また、職業別では、卸売・小売業やサービス業の組織率が5～6%台と低くなっていることに連動する形で、販売、サービスの職業（保健サービスを除く）における組織率がいずれも10%を下回っていることが注目される。

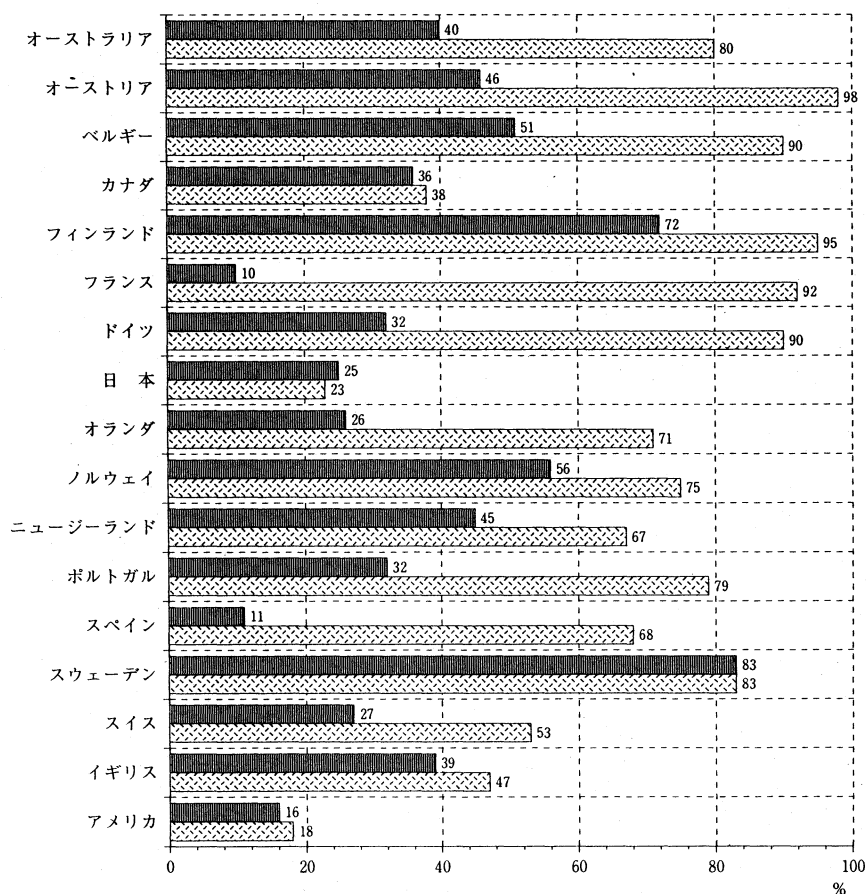
表2-2 産業別・職業別にみた組織化の現状（1995年）

	雇用者数	組 合 員		協 約 適 用	
		人 数	組 織 率	人 数	適 用 率
産業別	千人	千人	%	千人	%
農 業	1,575	33	2.1	43	2.7
民間部門（農業を除く）	90,121	9,400	10.4	10,318	11.4
鉱 業	609	84	13.8	88	14.4
建設業	5,135	908	17.7	963	18.8
製造業	19,520	3,440	17.6	3,657	18.7
運輸・通信その他の公益事業	6,573	1,792	27.3	1,911	29.1
卸売・小売業	23,028	1,401	6.1	1,550	6.7
金融・保険・不動産業	6,745	139	2.1	173	2.6
サービス業	28,511	1,636	5.7	1,976	6.9
政府職員	18,342	6,926	37.8	7,985	43.5
職業別	千人	千人	%	千人	%
管理的・専門的職業	29,827	4,116	13.8	4,909	16.5
経営、管理職	13,840	804	5.8	1,017	7.4
専門職	15,987	3,312	20.7	3,892	24.3
技術的職業・販売・管理補佐	33,842	3,364	9.9	3,883	11.5
技術者および関連補佐	3,795	448	11.8	526	13.9
販 売	12,427	561	4.5	651	5.2
事務を含む管理補佐	17,620	2,355	13.4	2,706	15.4
サービスの職業	15,648	2,112	13.5	2,356	15.1
保健サービス	2,236	900	40.2	978	43.7
その他のサービス	13,412	1,213	9.0	1,378	10.3
精密作業・技能・修理の職業	11,563	2,692	23.3	2,866	24.8
操作工・組立工・労務作業	17,304	3,983	23.0	4,229	24.4
機械操作、組立、検査	7,639	1,780	23.3	1,892	24.8
運輸、資材運搬	4,736	1,224	25.9	1,294	27.3
手作業、清掃、単純労務	4,929	978	19.9	1,044	21.2
農林水産の職業	1,855	91	4.9	104	5.6

出所) 図2-1に同じ

ところで、図2-2にみるように、OECDの加盟国には、労働協約の適用範囲が組合員の範囲をはるかに上回る国が少なくないが、アメリカは、隣国のカナダと同様、協約の適用率が組合組織率とあまり差のない国の一つとなっている。ただ、アメリカの場合も、排他的交渉代表制（交渉単位内の労働者を組合員であると否とにかかわらず、過半数組合が排他的に代表する制度）が採用されているため、前者は後者を2%程度上回るものとなっている（表2-1をあわせ参照）。わが国のように協約適用率が組合組織率を下回っている国は、むしろ例外に属するのである。

図2-2 主なOECD加盟国における組合組織化と協約適用の現状（1990年）



注) フランス、ドイツ、日本、ポルトガルは、それぞれ、1985年、92年、89年、91年

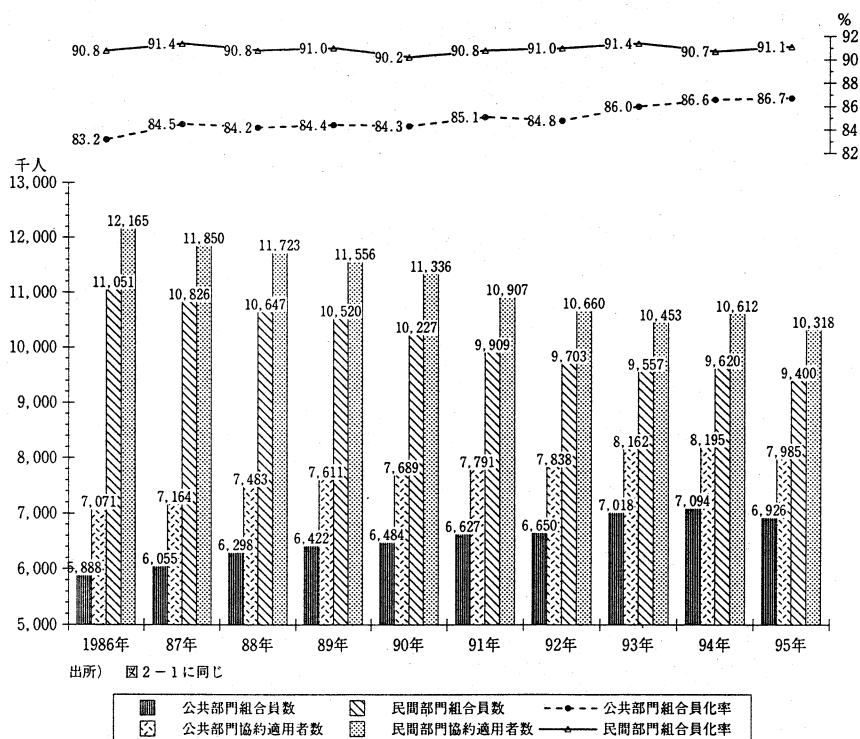
出所) OECD, Employment Outlook 1994, p.173, Chart 5.1

■ 組合組織率 □ 協約適用率

なお、労働組合の組合員数を労働協約の適用者数で割った比率（以下「組合員化率」とよぶ）は、1995年現在、公共部門（政府職員）では86.7%、民間部門では91.1%となっている。つまり、これを逆算すれば、公共部門では13.3%、民間部門では8.9%の者が、非組合員としての地位を維持したまま労働協約の適用を受けている（ただし、エージェンシー・ショップ制が採用されている場合には、非組合員にも組合費相当額の支払義務はある）²⁾ ことになる。

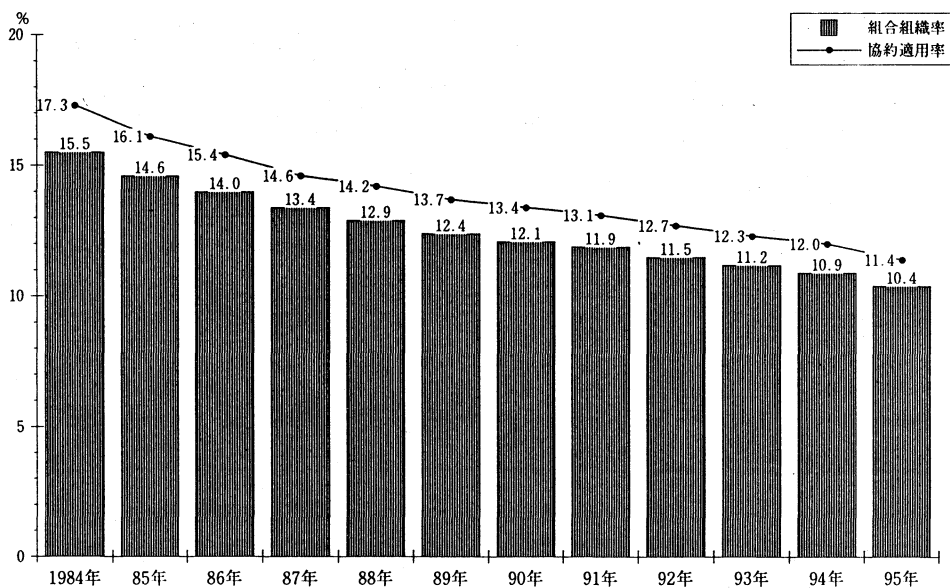
図2-3にみられるように、こうした組合員化率の格差は総じて縮小する方向へとむかっているが、それは公共部門における組織化の成熟度を示すものともいえよう。なお、この図からもわかるように、過去10年間に、公共部門の組合員数は100万人を超える増加をみたのに対して、民間部門では組合員数が逆におよそ160万人減少している。一方、公共部門の協約適用者数はこの間90万人ばかり増えたものの、民間部門の協約適用者数はその倍にあたる約180万人の減少を経験することになった。

図2-3 部門別にみた組合員数と協約適用者数の推移



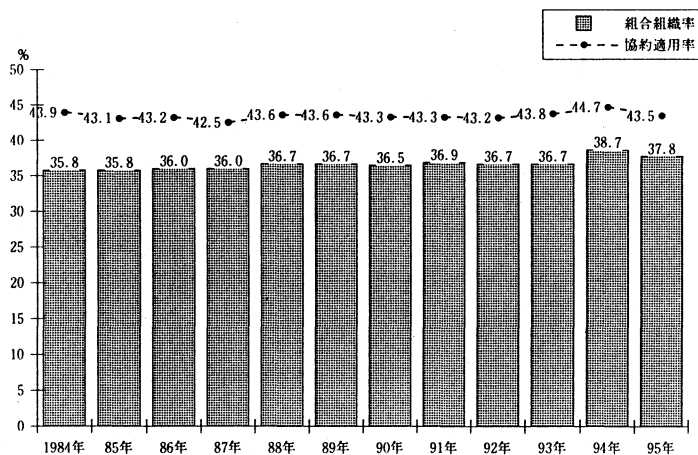
こうした傾向がつづけば、民間部門における労働組合のカバレッジは、その組織率ばかりではなく、協約適用率においても、早晚10%を下回ることにならざるを得ない（図2-4参照）。21世紀を目前にして、アメリカの労働組合は、今まさに正念場を迎えようとしているのである。

図2-4 民間部門における組合組織率および協約適用率の推移



出所) 図2-1に同じ

参考) 公共部門における組合組織率、協約適用率の推移



出所) 図2-1に同じ

2. 労使関係

労使関係の現状を労働協約を通してみる。以下では、そうした作業を合衆国の労使関係について行ってみたい。

現業職を適用対象とする企業別ないし事業所別の労働協約。少し古いが、1988年にオハイオ州立クリーブランド大学労使関係センターが実施した有名な協約調査（分析対象は、民間部門における適用労働者 500人以上の労働協約 500件）からは、アメリカ労働協約のそうした特徴が浮かび上がってくる³⁾。

まず、表2-3にみるように、企業別協約の割合は協約数で約8割、適用労働者数では6割強を占めるものとなっている。製造業の場合、適用労働者数においてもそのシェアが9割を超えているが、大企業が多いせいも、労働者の3分の2近くが複数の事業所を対象とした協約の適用を受けている。また、非製造業の場合には、建設業のウェイトが高いこともあって、約6割の労働者が複数の企業を締結当事者とした協約の適用下にある、という結果が出た。

また、表2-4からは、協約数、適用労働者数のいずれでみても、8割前後の労働協約が、その適用対象を現業職（生産労働者）に限定していることがわかる。専門職に適用される労働協約は、労働者数でおよそ1割⁴⁾。事務職ではこれが5%台となり、販売職にいたっては1%にも満たない。ブルーカラー主体の労働協約。そういっても誤りはないのである。

表2-3 労働協約の締結単位

(単位：%)

	単独企業 (single employer)						複数企業 (multiple-employer)	
	小 計		単独事業所		複数事業所		協約数	適用労働者数
	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数		
全産業	79.2	62.0	51.0	24.0	28.2	38.0	20.8	38.0
製造業	97.9	93.4	66.2	29.0	31.6	64.4	2.1	6.6
非製造業	62.8	39.2	37.6	20.4	25.5	18.8	37.2	60.8

出所) CSU-IRC, Characteristics of Major Private Sector Collective Agreements (1988)

表 2 - 4 労働協約の適用対象

(単位：%)

	現業職 (production)		専門職 (professional)		事務職 (clerical)		販売職 または 現業職 + 販売職	
	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数
全産業	76.4	80.9	4.2	3.7	0.8	0.3	0.6	0.7
製造業	82.9	91.0	3.4	1.9	0.8	0.1	—	—
非製造業	70.7	73.5	4.9	5.1	0.8	0.4	1.1	1.1

	現業職 + 専門職		現業職 + 事務職		現業職 + 専門職 + 事務職		その他	
	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数	協約数	適用労働者数
全産業	6.2	3.0	1.0	0.3	5.0	4.9	5.8	6.4
製造業	7.7	4.0	0.4	0.1	2.1	1.3	2.6	1.5
非製造業	4.9	2.2	1.5	0.4	7.5	7.5	8.6	9.9

出所) 表 2 - 3 に同じ

このように、労働協約が一般に企業（事業所）を単位として結ばれるなど、合衆国の労使関係にはわが国と共通した面がある。しかし、労働協約の適用対象（同一交渉単位に含まれる者の範囲）が多くの場合、生産・保全労働者に限られるなど、わが国との違いも小さくはない。たとえば、工員と職員の双方からなる工職一体の労働組合は、通常、アメリカにはみられないのである⁵⁾。

一方、労使関係法 (National Labor Relations Act) が、その保護を受ける労働者から管理監督者 (supervisors and managerial employees) を広く除外していることもあって⁶⁾、労働組合が現に組織対象とする者の範囲はわが国と比べてもかなり狭い、という現実がある。たとえば、小池和男教授によれば、係長クラスはもとより「職長

も非組合員で、組合には入れない」という。また、アメリカの大卒は入社時からこの非組合員層(exempt employees)に属する、とのことでもある⁷⁾。つまり、ホワイトカラーの場合、その組織対象は、結局のところ、事務職員(clerical employees)に限定されるのである。

では、アメリカの労働協約は、具体的には何をどう規定しているのか。以下では、同国の代表的な民間調査研究機関であるBNAの1995年調査（労働協約のサンプル数は400）⁸⁾をもとに、その概要について記すことにしたい。

① 組合保障 (union security) 条項

労働協約の82%がショップ制について何らかの定めをおいている。チェック・オフについて規定した協約は95%、採用手続き（組合運営の紹介機関の利用）等について定めた協約は23%となっている⁹⁾。

組合保障に関する規定	ユニオン・ショップ	条件つきユニオン・ショップ	イヴェンソイショップのみ	組合員資格維持条項	採用手続き等	チェック・オフ
全産業	64	10	4	4	23	95
製造業	61	13	2	5	10	98
非製造業	67	7	7	3	43	90

② 先任権 (seniority)条項

労働協約の91%が先任権条項をおき、その89%は勤続年数のみを先任権の決定基準としている。先任権は、レイオフ、昇進、配転の順位を決定する際に考慮されるが、決定要素としての比重はレイオフの場合が最も大きい。

なお、労働協約に定める試用期間の長さは、90日が最も多く（25%）、60日（22%）、30日（14%）の順でこれにつづいている（試用期間について定める協約中の比率）。

先任権に 関する規定	試用期間	先任権 リストの 開示等	空 き ポストの 掲 示	先任権が考慮される場合		
				レイオフ	昇 進	配 転
全産業	83	65	67	88	67	57
製造業	94	76	73	96	73	66
非製造業	65	49	57	75	57	43

先任権の比重	先任権を考慮要素と するもの	唯一の 決定要素	一次的 決定要素	二次的 決定要素	他の要素 と同じ比重
レイオフ	88 (100)	(49)	(33)	(17)	(-)
昇 進	67 (100)	(5)	(49)	(40)	(2)
配 転	57 (100)	(8)	(54)	(28)	(2)

③ レイオフ (layoff) 関連条項

レイオフに関する定めは、94%の労働協約にみられる。また、50%の協約が先任権ルールの例外をこれに認めている（その4分の3は組合役員に対する特別先任権条項）。さらに、49%の協約がレイオフの予告について規定している（対従業員18%、対組合10%、双方21%）が、協約で定める予告期間にはバラツキがある¹⁰⁾。

レイオフ の予告規定	計	予告期間 の 限定なし	1 日 また は 2 日	3 日 また は 4 日	5 日	7 日 また は それ以上
対従業員	49(100)	(13)	(16)	(16)	(14)	(19)
対 組合		(16)	(14)	(10)	(7)	(13)

一方、レイオフ終了後のリコールについては、85%の労働協約が定めをおいている。その他、レイオフに代えて先任権順位の低い仕事に移動すること (bumping)を認めた協約が63%、レイオフに代わるワークシェアリングについて規定した協約が17%存在する。

④ 労働時間 (hours and overtime) に関する協約条項

サンプル協約のうち2件 (いずれも金融保険業) を除き、すべての労働協約が労働時間や時間外労働について規定している。その典型例は、1日および1週の労働時間 (1日8時間、1週40時間が通例) のほか、割増賃金、時間外労働の配分、休憩時間、不就労時間に対する手当等に関する規定からなる¹¹⁾。

⑤ 職場環境 (working conditions and safety) に関する協約条項

安全衛生や差別禁止に関する規定。これが職場環境に関する協約条項の中心となる。まず、職場の安全衛生については、労働協約の89%が何らかの定めをおいており、安全衛生委員会について規定したのも、全協約の53%と過半数を占めるにいたっている¹²⁾。また、その一方では、95%の労働協約が職場における差別を禁止した規定 (労働組合による差別を含む) を設けている。

安全衛生委員会に関する規定	全産業 53(100)	製造業 67(100)	非製造業 32(100)
委員会の定期的開催	(73)	(75)	(67)
定期的な巡視	(47)	(51)	(35)
委員会の活動時間に対する賃金	(40)	(41)	(37)
苦情処理仲裁にかけられる事項	(30)	(28)	(35)

差別禁止に関する規定		全産業	製造業	非製造業
		95	98	91
差別事由	人種、肌の色、宗教、性、出生国、年齢	87	92	78
	妊娠、障害、従軍（退役軍人）、性的嗜好	57	61	49
	組合員資格の有無	58	56	61
	組合活動	40	37	46
均等な雇用機会の宣言		18	16	20
障害者差別禁止法（ADA）の遵守		12	15	8

⑥ 労使の権利義務（management and union rights）に関する協約条項

労働協約の80%が経営権について定めており、87%の協約がその制限について規定している。一方、組合掲示板の使用等、労働組合の権利については、94%の労働協約が規定。35%の協約が就業時間中の組合活動の制限について定めをおいている。

経営権に関する規定	全産業	製造業	非製造業
	80(100)	85(100)	72(100)
従業員に対する指揮命令	(76)	(77)	(73)
企業運営の自由	(74)	(77)	(69)
作業規則の作成	(43)	(43)	(43)
生産の管理	(39)	(50)	(18)
従業員の義務の決定	(28)	(24)	(33)
事業所の閉鎖や移転	(17)	(19)	(14)
機器の導入や変更	(16)	(19)	(12)

経営権の制限に関する規定		全産業 87	製造業 90	非製造業 83
一般的な言及		57	60	52
制限事項	下請け	55	54	58
	監督者による作業の遂行	58	75	32
	機器の導入や変更	26	27	24
	事業所の閉鎖や移転	23	29	13

労働組合の権利に関する規定	全産業 94	製造業 94	非製造業 94	備考
従業員以外の組合役員による会社施設への立入り	54	48	64	うち88%は業務妨害となる立入りを禁止したり、立入りの事前通告を要求
掲示板の使用 使用目的による制限 → 注	71	81	55	うち65%は会社による掲示板の提供、17%は掲示板の労使共用、6%は組合による掲示板の設置について規定
組合への情報提供 (先任権リストを除く)	56	47	70	うち63%は従業員の新規採用、24%は賃金情報、12%は個人データの提供について規定

注) 掲示板の使用に関する規定をもつ協約の94%が使用制限について規定(組合の事業に限定: 83%、掲示に使用者の許可を要求: 42%、定期的な内容以外につき許可を要求: 14%、政治的内容の掲示を禁止: 14%)。また、使用制限規定の9~12%が紛争の原因となったり会社を誹謗したりする内容の掲示を禁止。

就業時間中の組合活動の制限に関する規定	全産業 35(100)	製造業 42	非製造業 22
組合活動の包括的禁止	22 (63)	28	12
組合員の勧誘の禁止	16 (46)	20	9
組合費徴収の禁止	8 (23)	11	3
文書配布の禁止	8 (23)	9	6

参考) 労使協議機関(joint committees) の設置等、労使間の協力に関する 規定	79年	83年	86年	89年	92年	95年
	25	37	45	53	57	60

⑦ 争議行為 (strikes and lockouts) に関する協約条項

労働協約の96%が争議行為について定めている。その代表的なものが、協約の有効期間中における争議行為の禁止 (平和義務) について定めた条項 (ノー・ストライキ条項、ノー・ロックアウト条項) である¹³⁾。なお、組合員によるピケットラインの遵守を認めた協約も25%みられる。

ノー・ストライキ条項		全産業	製造業	非製造業
		94	96	91
無条件の禁止		63	66	58
計		31	30	33
条件付き禁止	争議行為が可能な場合			
	苦情処理手続き終了後	10	10	8
	仲裁裁定に違反する行為があった場合	12	11	14
	会社側が仲裁付託を拒否した場合	5	4	4
	協約違反があった場合	12	5	22
	協約改訂交渉が決裂した場合	2	2	1
	苦情処理手続きにかからない事項	2	3	1

ノー・ストライキ条項違反の場合 における組合の免責		全産業	製造業	非製造業
免責要件	ストライキ開始における組合役員の不関与	13	15	10
	組合による作業再開の命令	33	38	25
	組合によるストライキの否認	12	13	11
	その他	8	7	10

ノー・ロックアウト条項		全産業	製造業	非製造業
		89	93	84
無条件の禁止		70	74	64
条件付きの禁止	計	19	18	20
	争議行為が可能な場合			
	苦情処理手続き終了後	7	8	6
	仲裁裁定に違反する行為があった場合	7	7	8
	組合側が仲裁付託を拒否した場合	3	3	3
	協約違反があった場合	3	2	4
	協約改訂交渉が決裂した場合	1	1	-

⑧ 解雇その他の懲戒処分 (discharge and discipline) に関する協約条項

労働協約の98%が解雇その他の懲戒処分について規定している。ただ、退職手続きについて定めた協約は8%ときわめて少ない。

解雇理由に関する規定		全産業	製造業	非製造業
		98	99	95
正当事由 (cause or just cause)		92	95	88
特別の解雇理由	計	82	86	74
	無断退社 (violation of leave)	52	61	36
	無断欠勤 (unauthorized absence)	49	62	29
	組合の承認しないストライキへの参加	41	47	31
	詐欺、窃盗 (dishonesty or theft)	28	24	34
	酩酊 (intoxication)	24	19	33
	標準的な能力の欠如	21	21	21
	不正行為 (misconduct)	20	20	20
	反抗的行為 (insubordination)	19	18	20
	作業規則違反 (violation of company rules)	19	22	14
安全規則違反 (failure to obey safety rules)	14	14	15	
遅刻 (tardiness)	10	13	5	

解雇手続きに関する規定		全産業	製造業	非製造業
		67	72	60
通告	組合への事前通告 (同時通告を含む)	31	37	21
	組合への事後通告	26	23	29
	従業員や組合に対する解雇通告書の交付	43	42	45
聴聞	解雇前の聴聞	21	25	14

解雇に関するその他の規定	全産業	製造業	非製造業
不服申立	89	92	84
不当解雇の場合の救済（バックペイ付きの復職）	47	51	40
解雇にいたらない懲戒処分	69(100)	74	61
代表例	休職 レイオフ 降格	(96) (22) (8)	— — —

⑨ 苦情処理仲裁 (grievance and arbitration) 条項

すべての労働協約が、苦情処理仲裁に関する規定を設けている¹⁴⁾。ただ、斡旋や調停について定めた協約は4%と、ごく少数にとどまっている。

苦情処理手順のステップ	1段階	2段階	3段階	4段階	5段階
全産業	8	21	51	19	1
製造業	4	13	56	26	1
非製造業	16	32	43	9	1

注) 苦情処理手順のステップについて明記した協約（全体の99%）を100とする

協約締結当事者による申立	全産業	製造業	非製造業
組合による申立を認めるもの	38	37	39
使用者による申立を認めるもの	26	23	31

組合側の苦情処理担当者に関する規定	全産業	製造業	非製造業
制限規定	45(100)	57	27
人数のみの制限	(58)		
就業時間中の活動制限	(13)	—	—
人数および活動時間双方の制限	(27)		
雇用保障（特別先任権を除く）	29(100)	29	28
不利益取扱や活動妨害の禁止	(53)		
勤務シフトや残業等における配慮	(46)		
活動時間に対する賃金の支払	50	63	28

仲裁人の選任方法	全産業	製造業	非製造業
1名の仲裁人を協約で指定	4	6	2
恒常的な仲裁委員会を協約で規定	5	5	6
仲裁人リスト（ローテーション）を採用	6	6	6
アド・ホックに当事者が決める	47	46	49
アド・ホックに中立的な第三者が決める	25	26	25

注) 仲裁人の選任方法について明記した協約（全体の96%）を 100とする

その他	仲裁人の人数について規定したもの	95(100)	(82) 1人	(11) 3人
	仲裁費用の分担について定めたもの	92(100)	(91)折半	(5)敗者

⑩ 賃金 (wages) 条項

賃金に関してもすべての労働協約が例外なく規定をおいているが、その内容は多岐にわたっており、時代の流れにともなう変化も大きい。

賃金条項の内訳	全産業	製造業	非製造業
賃金の段階的引上げ (deferred increase)	88	86	90
生計費調整(active Cost-of-living adjustment)	24	31	14
一時金 (lump sums)	22	26	14
賃金交渉の再開 (wage reopening)	8	7	9
二本立ての賃金 (two-tier pay)	29	33	24
同一格付け内の昇給 (wage progression)	47	45	50
労働不能の場合の賃金保障(reporting pay)	80	91	62
臨時の呼出の際の就労保障(call-back, call-in)	69	77	56
一時的な配転の場合の調整(temporary transfer)	66	75	52
出来高給 (wage incentive)	28	42	7
職務の格付けとその変更 (job classification)	59	70	40
勤務シフトによる割増 (shift differential)	86	93	75
危険作業時の特別手当 (hazard/dirty pay)	15	6	28
旅費等の支給 (travel expenses)	33	18	56
安全具を除く作業着の支給等 (work clothes)	37	23	59
器具の支給等 (tools)	29	22	40

注) 賃金の段階的引上げは複数年協約ということから起こる(2年目から引上げを始めるものが多数)。初年度は一時金(クリスマスや年末のボーナスを含まない)で支払うところもある。また、二本立ての賃金とは、新規採用者の賃金を既存の従業員より低く設定することをいう。なお、生計費調整条項(COLA)には失効状態にあるものを含まない。

主な賃金条項の推移	年												
	1954	57	61	66	71	75	79	83	86	89	92	95	
賃金の段階的引上げ	20	33	58	72	87	88	95	94	80	77	89	88	
生計費調整 (COLA)	25	18	24	15	22	36	48	48	42	35	34	34	
賃金交渉の再開	60	36	28	13	12	8	8	7	10	9	5	8	
一時金 (lump sums)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22	23	22	
二本立ての賃金	-	-	-	-	-	-	-	-	17	28	27	29	

注) 生計費調整条項には、事実上機能を停止し、失効状態にあるものも含む。

⑪ 所得保障 (income maintenance) 条項

労働協約の53%が所得保障について定めをおいている。一定期間における賃金保障、退職金、失業給付の上乗せ等に関する規定がその代表例である。

所得保障条項の内訳	全産業 53	製造業 54	非製造業 52	備 考
週等の一定期間における労働時間または賃金の保障	16	9	26	正規従業員を対象として、週40時間の労働時間を保障するものが典型例
退職金 (severance pay)	39	43	32	勤続年数1年につき1週間分の賃金が最も多い。工場閉鎖やレイオフの場合等に支給
失業給付の上乗せ (SUB)	13	17	5	SUBには資金をプールしておくものと個別勘定を設けるものとの2種類がある

所得保障条項の推移	1971	75	79	83	86	89	92	95	年
一定期間における 労働時間または 賃金の保障	5	6	9	11	13	13	13	16	
退職金	34	39	37	39	41	40	40	39	
失業給付の上乗せ	15	17	16	16	16	14	14	13	

⑫ 各種の保険給付 (insurance benefits) に関する協約条項

保険給付については、ほとんどの労働協約が何らかの規定を設けている。ただし、なかには使用者の保険料負担についてのみ定めるものもあり、詳細な規定をおくものはその約半数(205/400)にとどまっている。なお、以下の分析も、そうした詳細な規定を有する協約に限定して行われている。

保険給付に関する 規定	全産業	製造業	非製造業	備 考
生命保険 (life insurance)	99	99	100	最高保障額が1万ドル以上のものがその86%を占める。余りの大半は5000~9000ドル。
事故死亡・障害保険 (accidental death and dismemberment insurance)	75	78	67	死亡時の保障額は、生命保険と同額とするものが多いが、下回るものもある。障害時の額はその半額が多い。
私傷病保険 (sickness and ac- cident insurance)	88	93	74	週単位でその額を決めたものが多い(200ドルが最多)。93%は使用者のみが保険料を負担。

入院保険 (occupational accident insurance)	30	30	32	その98%が扶養家族の入院もカバー。本人の入院の場合、使用者のみの保険料負担は74%（扶養家族69%）。
手術保険 (surgical insurance)	30	29	32	その97%が扶養家族の手術もカバー。本人の手術の場合、使用者のみの保険料負担は75%（扶養家族68%）。
高額医療保険 (major medical insurance)	24	23	28	その86%が事前に定額を引き出すことを認める（1回につき100ドルが最多）。
出産に関する給付 (maternity benefits)	27	30	20	主に、入院および分娩費用をカバー（すべてが配偶者を含む）。使用者のみが費用を負担するものは80%。
包括保険 (comprehensive insurance)	70	70	69	この12年間に急増（83年9%、86年21%、89年37%、92年48%）。扶養家族も対象。使用者のみが保険料負担は48%。
歯科医療保険 (comprehensive insurance)	85	82	94	その96%が扶養家族の治療もカバー。本人の治療の場合、使用者のみの保険料負担は71%（扶養家族63%）。
医療関係費用の削減 (health care cost containment)	83	85	76	手術が2回以上にわたる場合に給付内容を逡減させていく等、高騰する医療費の削減を図る動きが活発化している。

注) 本文でも記したように、分析の対象とされた205協約を100とする。

以上のほか、処方薬 (prescription drugs) の代金や、眼科検査・眼鏡の代金等に関する保険給付に言及したものが、それぞれ43%ある。また、アルコール中毒や麻薬中毒の治療に関する保険給付について定めたものが69%と、最近増加傾向にある（86年32%、89年49%、92年58%）。なお、公的医療保険に言及したものも20%みられる（その大半は、立法がなされた際に協約内容をそれに適合させるための交渉の再開を定めたもの）。

⑬ 年金給付 (pensions) に関する協約条項

保険給付と同様、年金給付についてもほとんどの労働協約が何らかの規定をおいている。そのうち詳細な定めを有するものは全協約の約半数(202/400)にとどまっているが、通常の引退 (normal retirement) のほか、早期退職 (early retirement) および労働不能による退職 (disability retirement) の各場合につき、年金の受給資格と給付内容を定めたものがその典型といえる¹⁵⁾。なお、このような協約の30%強 (62/202) は、複数の使用者が協約の締結当事者となっている。

年金給付に関する規定	
通常の引退の場合	<p>通常の引退年齢について定めるもの (132) 65歳(127) 62歳(4) 60歳(1) 受給に必要な最低勤続年数を定めるもの (83) [100] 5年 [71] 10年 [25] 給付額の算定方法について定めるもの (200) [100] 給付月額 = 勤続年数 × 一定額 (Y) [50] ← Yの中央値は21.75ドル 給付月額は基本賃率や格付けによって異なる [12] 給付月額 = 勤続年数 × 賃金の一定割合 [32]</p>
早期退職の場合	<p>任意の早期退職について定めるもの (198) [100] 早期退職年齢について定めるもの [95] <100> 55歳 <65> 60歳 <14> 50歳 <11> 62歳 <6> 受給に必要な最低勤続年数を定めるもの [87] [100] 10年 {53} 5年 {16} 15年 {16} 20年 {10} 給付内容については、退職年齢に応じて逡減されるのが普通。ただし、減額されない年金を65歳から受給することを選択肢として認めるもの [28] もある。</p>
労働不能による退職の場合	<p>労働不能による退職について定めるもの (180) [100] 年齢要件を明記するものもあるが、大半は通常の退職年齢または早期退職年齢に達していることを要求 受給に必要な最低勤続年数を定めるもの [95] <100> 10年 <57> 15年 <20> 待機期間について定めるもの [36] [100] 6ヶ月 {61} 約半数の制度 [51] は、通常の退職時における算定方法により給付額を決めるが、通常の退職年齢まではこれを上回る額を支給するもの [12] や、反対に下回る額しか支給しないもの [10] もある。 欠格事由について定めるもの [32] (その79%は診断の拒否) や、給付額の減額について定めるもの [17] (社会保障給付や労災補償給付等) もある。</p>

⑭ 有給休暇 (vacations) に関する協約条項

労働協約の92%が有給休暇に関する定めをおいており、その期間は近年長期化する傾向にある。休暇期間は一般に勤続年数によって決まるが、必要勤続年数を満たしていない者に対しても部分的な休暇を付与すると定めた協約が22%存在する¹⁶⁾。なお、休暇手当の額は、時間給 (52%) か平均賃金 (34%) によって算定されることが多い。

休暇期間の推移	1971	75	79	83	86	89	92	95年
3週間を含むもの	86	85	86	87	89	89	88	89
4週間 "	73	76	79	83	84	85	86	86
5週間 "	22	42	53	58	62	61	62	60
6週間 "	5	10	16	20	22	21	22	22

休暇期間の長さ	1週間	2週間	3週間	4週間	5週間	6週間	6週間超を含むもの
全産業	73	88	89	86	60	22	3
製造業	80	96	97	94	64	24	2
非製造業	63	75	75	74	53	20	3

注) 勤続年数によって休暇期間が異なるものを除く

第2章 アメリカの労使関係と労働法制

休暇期間と勤続年数		1週間 100	2週間 100	3週間 100	4週間 100	5週間 100	6週間 100
必 要 勤 続 年 数	1年未満	28	7	-	-	-	-
	1年	72	27	2	1	-	-
	2年	-	30	2	-	-	-
	3～4年	-	30	2	1	-	-
	5年	-	6	28	2	-	-
	6～9年	-	-	36	1	-	-
	10年	-	-	27	12	1	1
	11～14年	-	-	1	19	-	3
	15年	-	-	3	28	5	2
	16～19年	-	-	-	15	8	-
	20年	-	-	-	17	35	3
	21～24年	-	-	-	-	9	3
	25年	-	-	-	2	37	33
	26～29年	-	-	-	-	-	11
	30年	-	-	-	-	5	39
31～34年	-	-	-	-	-	1	
35年	-	-	-	-	-	2	

休暇に関する その他の規定	全産業	製造業	非製造業	備 考
出勤要件	56 (100)	65	41	半年未満 (17) 半年～3/4年 (59) 3/4年超 (25)
休暇日の設定	87 (100)	計画的または使用者の選択による休業 (49) 先任権にもとづく労働者による休暇日の設定 (13) 労働者の選択と先任権を考慮して使用者が決定 (64) 使用者が労働者の意向を配慮 (15) 休暇日の設定は使用者の経営権に属する (4)		
中途退職者の 取扱い	79 (100)	比例案分した休暇手当の支給 (53) 取得可能であった休暇に限定した手当の支給 (28) 退職理由等にもとづく休暇手当の支給 (19)		

⑮ 祝祭日 (holidays) に関する協約条項

労働協約の99%が祝祭日について規定し、90%の協約がその全部または一部を有給扱いとしている。日数の中央値は11日であるが、10日以上とするものが72%を占める(1966年は7%、過去30年間に大きく増加)。

主な祝祭日	全産業	製造業	非製造業
クリスマス	98	99	96
レイバー・デー (9月の第1月曜日)	98	100	95
感謝祭 (11月の第4木曜日)	98	99	96
独立記念日 (7月4日)	97	98	96
1月1日	97	98	94
戦没将兵記念日 (5月の最終月曜日)	96	97	94
感謝際の翌日	60	81	28
聖金曜日 (復活祭の前の金曜日、Good Friday)	52	72	19
クリスマス・イブ	50	69	19
12月31日	31	46	8
ワシントン大統領記念日 (2月の第3月曜日)	30	25	36
従業員の誕生日	20	15	27
創立記念日 (floating day)	20	20	20
キング牧師の日 (1月15日)	16	12	23
個人の記念日	16	11	24
復員軍人の日 (11月11日)	16	11	24
クリスマス週間におけるクリスマス以外の日	14	22	—
コロンブス記念日 (10月の第2月曜日)	9	7	11

⑩ 特別休暇 (leave of absence) に関する協約条項

労働協約の92%が特別休暇について定めを設けているが、期間等その内容は休暇の種類によって異なっている (原則無給)。

特別休暇に関する規定	全産業	製造業	非製造業	備 考
個人休暇 (personal leave)	76	85	61	家族の病気等、合理的理由のある場合に認められる。期間は1ヶ月ないし3ヶ月とするものが多い。約半数が延長可。
組合休暇 (union leave)	78	87	63	協約の70%が組合役員に就任した場合の長期休暇について規定し、46%が大会等に出席するための短期休暇について定める。
家族休暇 (family leave)	36	39	30	その94%が出産休暇について規定。家族介護のための休暇について定めるものは21%とそう多くはない。
忌引き (funeral leave)	86	95	70	3日間の忌引きを認めるものが最も多い(82%)。以下、5日(11%)、4日(5%)の順でこれにつづく。
陪審等の義務を履行するための休暇 (civic duty leave)	83	95	63	陪審員としての義務をはたすための休暇が中心。公職に就いた場合の休暇について規定したものは協約の19%。
有給の病気休暇 (paid sick leave)	31	20	49	その77%が一定の勤続を要求(1年31%、6ヶ月18%、6ヶ月未満20%)。30%が1~10日の待機期間について規定。
無給の病気休暇 (unpaid sick leave)	50	53	45	一定の勤続を要求するものはその19%と、有給の場合に比べ少ない。
軍役のための休暇 (military leave)	75	84	59	協約の73%が長期の軍役について規定。39%が短期の軍役について定めをおく。

⑰ 協約の改訂および有効期間 (amendment and duration) に関する条項

労働協約の64%が協約の有効期間を3年としているが、その割合は減少傾向にある(1989年:80%、92年:74%)。また、期間満了前の交渉再開について定めるものは9%と少ない。一方、90%の協約が自動更新について規定しており、1年ごとの更新とするものがその81%を占める(1年超:1%、無期限:18%)。なお、46%の協約が経営主体に変更があった場合に備え、新しい経営主体が協約当事者としての義務を引き継ぐ(協約は有効なものとして存続する)旨を定めている。

労働協約の有効期間	1年	2年	3年	4年以上
全産業	1	5	64	30
製造業	1	2	67	30
非製造業	1	9	60	30

このように、労働協約からは合衆国のユニオン・セクターにおける労使関係の特徴がある程度明らかになる。先任権や苦情処理仲裁制度を重視するといった姿勢がそれであり、現在なおそうした姿勢には大きな変化がみられない。ただ、医療費の高騰にともなう協約内容の見直し等、社会経済環境の変化によって協約の世界も徐々にその姿を変えつつある。こうもいうことができよう。

では、未組織セクターをも対象とする労働法制の世界には、現在どのような動きがみられるのか。以下では、連邦議会における最近の動向を中心にこれを概観することとしたい¹⁷⁾。

3. 労働法制

(1) 最低賃金の引上げ

1996年8月20日、クリントン大統領は、連邦議会の可決した「最低賃金引上げ法

案」に署名。公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）の定める最低賃金は、現行の時給4.25ドルから、96年10月1日には4.75ドルに、97年9月1日には5.15ドルに、これが段階的に引き上げられることになった（なお、顧客からチップを受けとる労働者については最低賃金を2.15ドルに据えおく〔余りの額についてはチップの算入を認める〕とともに、20歳未満の者を新たに採用する場合には雇入れ後90日間に限り、最低賃金を4.25ドルとする等の法改正があわせて行われた）¹⁸⁾。

労働統計局（BLS）の調べによれば、時給5.15ドルという最低賃金のレベルは、これを実質ベース（1995年：4.25ドル）で見ると、1982年以前の水準を依然として下回っている（図2-5参照）。しかし、現在5.15ドルに満たない時間給で働いている労働者が約970万人おり、このような低賃金層に与える法改正の効果にはやはり相当大きなものがある（表2-5参照）。プラスに転じた実質賃金の上昇カーブを今後とも維持していくという点においても、最低賃金の引上げに期待するところは大きい¹⁹⁾。こういった誤りではあるまい。

図2-5 最低賃金の推移

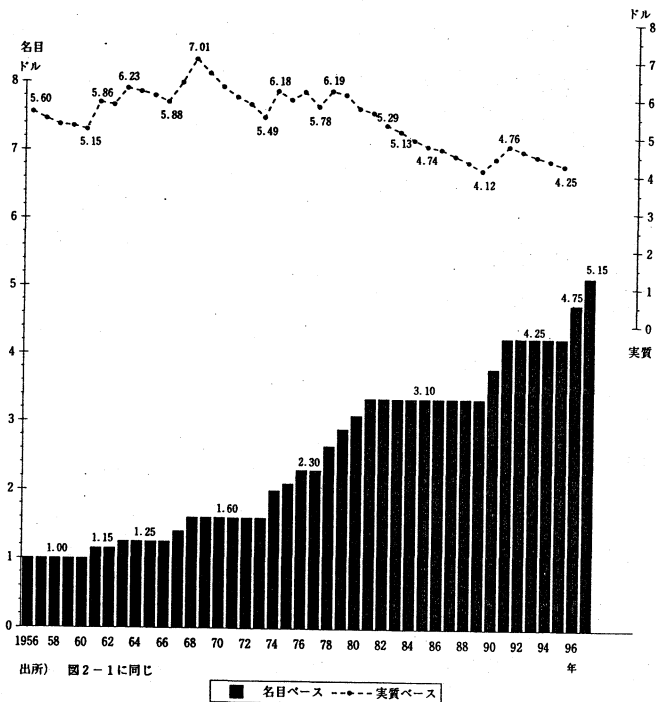


表 2 - 5 最低賃金引き上げの効果

1) 最低賃金の引き上げによって影響を受ける者	
総計 約 970万人	うち男性 約 575万人 (時間給労働者の17%)
	うち女性 約 394万人 (時間給労働者の11%)
① 最低賃金が4.75ドルに引き上げられることによって影響を受ける者	
時間給4.25ドルの者	約 200万人
時間給4.26~4.74ドルの者	約 220万人
	小計 約 420万人 (時間給労働者の6%)
② 最低賃金が5.15ドルに引き上げられることによって影響を受ける者	
時間給4.75~5.14ドルの者	約 540万人 (時間給労働者の14%)
2) 最低賃金の引き上げにともなう年収の増加額	
↓ 1,800 ドル	(0.9ドル×2000時間)
<p>国の助成(tax credit, food stamps)を合わせると、家族を含め30万人の者を貧困線(4人家族で年収15,600ドル)以下の生活から引き上げる効果を持つ。</p>	

出所) 合衆国労働省(DOL)調べ

(2) ティーム・アクトの挫折

一方、1996年7月30日には、連邦議会を通過した「ティーム・アクト」(Teamwork for Employees and Managers Act)が、クリントン大統領による拒否権の行使により、いったんは挫折をみることになる。拒否権を打ち破るためには、上下両院において、再度3分の2以上の賛成多数で法案が可決される必要があり、両院を最初に通過した際の得票状況(下院:221対202、上院:53対46)から判断して、それが不可能である

ことは自明というほかなかったからである。

ティーム・アクトは、使用者が「労働組合の結成若しくは運営を支配し、若しくはこれに介入すること、又は当該組合に経理上その他の援助を与えること」を不当労働行為として禁止する労使関係法8条(a)(2)に、次のような但書を追加することを主な内容としていた。「ただし、製品の品質、生産性、効率性及び安全衛生に関する事項その他相互の関心事について労使が協同して取り組むための機関を、使用者が設置し、若しくはこれに援助を与え、又はこれに参加することは、当該機関が労働者の排他的交渉代表としての地位を求め、使用者と団体交渉を行い、労働協約を締結ないし改訂しようとするものでない限り、使用者の不当労働行為には該当せず、かつ、その証拠ともならないものとする。なお、この但書は、9条(a)に定める労働者の[排他的]代表として認められた労働組合が存在する場合には、これを適用しないものとする」。

*(Provided further, That it shall not constitute or be evidence of unfair labor practice under this paragraph, for an employer to establish, assist, maintain, or participate in any organization or entity of any kind, in which employees who participate to at least the same extent practicable as representatives of management participate, to address matters of mutual interest, including, but not limited to, issues of quality, productivity, efficiency, and safety and health, and which does not have, claim, or seek authority to be the exclusive bargaining representatives of the employees or to negotiate or enter into collective bargaining agreements with the employer or to amend existing collective bargaining agreements between the employer and any labor organization, except that in a case in which a labor organization is the representative of such employees as provided in section 9(a), this proviso shall not apply.)*²⁰⁾

アメリカの場合、労使関係法に定める上述の支配介入禁止規定は、労働組合の定義規定(2条(d))²¹⁾と相まって、苦情その他の労働条件について使用者と話し合う

(dealing with employers) のための機関を使用者がみずから設立したり、その設立や運営に使用者が関与した場合には、これが不当労働行為となるという解釈を確立せしめ、現在にいたっている。カンパニー・ユニオンの一掃という法目的が、1935年の同法制定以来、60年以上にわたってほぼそのまま維持されてきたのである（最近の例につき、表 2 - 6 を参照）²²⁾。

表 2 - 6 労使関係法 8 条(a)(2)をめぐる最近のケース (95年 9 月～96年 9 月)

決定の年月日	事 件 の 概 要
95年12月18日	<p>Reno Hilton, 152 LRRM 1245, 319 NLRB No. 140</p> <p>Quality Action Teams (QATs) は「労働組合」にあたり、使用者がこれを組織し、その構成や日程等を決定したことは仮に従業員の参加が任意であったとしても支配介入の不当労働行為に該当するとして、その解散が命じられた例。なお、QATsは労働者の報酬その他労働条件に関する事項を会議の議題とし、かつ使用者が労働者の要望を取り上げる意思のあることを表明。一部の要望に応じて、使用者が実際にアクションを起こしたこともあった。</p>
95年12月18日	<p>Webcor Packaging Inc., 151 LRRM 1221, 319 NLRB No. 142</p> <p>経営側の代表 3 名と従業員によって選ばれた従業員代表 5 名で構成され、就業規則の改訂等に際して意見を述べることを任務の一部としていた Plant council を使用者が設立した等の行為が支配介入の不当労働行為にあたるとして、その解散と交渉代表選挙の取消が命じられた例。</p>

95年12月18日	<p>Dillon Stores, 151 LRRM 1225, 319 NLRB No. 149</p> <p>従業員によって選出された代表で構成され、労働条件に関する苦情や提案について使用者と話し合い (dealing) を行っていた Associates' committee が「労働組合」にあたるとして、当該委員会の構造や機能、代表の任期や選出手続き等を使用者が決定し、委員会の開催にあたってイニシアティブを発揮したこと等が支配介入の不当労働行為に該当するとされた例。</p>
95年12月18日	<p>Stoody Co., 151 LRRM 1169, 320 NLRB No. 1</p> <p>「就業規則の内容が現在の慣行に合致しているか否か」に関する情報を収集するため使用者が招集した employee committee は、労働条件に関する話し合いを目的としていたとはいえ、「労働組合」には該当しない（それゆえ、支配介入の不当労働行為も成立しない）とされた例。なお、本件の場合、上記委員会は1時間程度、休暇の事前予告手続きの変更について議論したにすぎず、工場長は委員会が引き続き労働条件について話し合うために存続することを認めようとはしなかったこと（即解散）、委員会が労働組合の結成を妨害するために設けられたという証拠は認められないこと等の事実が認定されている。</p>
95年12月18日	<p>Vons Grocery co., 151 LRRM 1173, 320 NLRB No. 5</p> <p>生産上の問題について議論するために、使用者が設立した従業員参加の quality circle は、たまたまある機会に、参加グループが服装規定や事故点数制度について提案を行ったことがあるというだけでは、制定法上の「労働組合」に該当するとはいえない（それゆえ、支配介入の不当労働行為も成立しない）とされた例。</p>
96年5月20日	<p>Simmons Industries, 152 LRRM 1155, 321 NLRB No. 32</p> <p>使用者が選任した工場労働者、工場付き看護婦、監督者および人事管理担当課長からなる安全委員会 (safety committees) を使用者が設立した行為が支配介入の不当労働行為にあたることとされた例。なお、本件の場合、当該委員会は、工場内の安全衛生と関わる事項以外の問題を取り上げたことはなかった（注：安全衛生に関わる事項も労働条件の一種であり、使用者との間で「話し合い」が行われたという事実があれば、安全委員会も「労働組合」となる）。</p>

一方、わが国においては、現行労働組合法の制定に先だって、労働基準法が過半数代表制を導入。労働者の過半数を組織する労働組合（過半数組合）が存在しない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が労使協定の締結等を通して、労働条件の決定に関与する道が開かれることになった²³⁾。労働組合の存在にも配慮しつつ、労使の話合いの場を未組織労働者に対しても提供する。その絶妙のバランス感覚には、今さらながら感嘆するほかはない。思うに、このような法的支えがあったからこそ、労使協議制はその後広く未組織部門をもカバーするにいたったともいえるのである²⁴⁾。

そして、チーム・アクトもまた、先に引用した法案の内容が示すように、かかるバランス感覚をベースとして未組織部門における労使協議制の適法化を図ろうとするものであったといえることができる。たしかに、今回は大統領による拒否権行使という形でその幕を閉じることになったが、これで法改正の道が完全に断たれたと判断するのはやや早計にすぎる。今後の展開次第では、わが国が半世紀前にたどったのと同じ道を将来、アメリカ合衆国が歩む可能性も十分にある²⁵⁾。こういっても、おそらく大過はないであろう。

注)

- (1) 労働組合には、labor unions のほか、これと機能的には異なる employee associations を含む。
- (2) なお、こうした組合費相当額の支払義務のみを負う非組合員 (financial core membership) の場合、その範囲は団体交渉の対価といえる部分に限定され、それを超える部分については支払義務がないとされている。See Beck v. Communications Workers, 487 US 735 (1988).
- (3) 以下、より詳しくは、小嶋「アメリカ合衆国の労働協約」『[日本的雇用制度研究会] 欧米諸国の労働協約を通じた賃金・雇用制度の調査研究報告書』（1994年、三和総合研究所）5頁以下参照。
- (4) なお、専門職がそれ以外の者と同一の交渉単位を構成することは、原則としてない（専門職の

過半数が同意した場合にのみ可能)。労使関係法9条(b)但書参照。ちなみに、労働統計局の調査では、専門職の協約適用率は24.3% (表2-2参照)と比較的高い水準にあるが、教員等の公務員がその大半を占めるものと考えられる。

- (5) その一方で、パートタイム労働者は、フルタイム労働者と利害を共通にするとの考え方から、同じ交渉単位を構成することが原則とされている。詳しくは、小嶋「アメリカ合衆国におけるパートタイム労働対策の現状」『諸外国のパートタイム労働対策の概要』(1988年、労働問題リサーチセンター)195頁以下、208-209頁参照。
- (6) より詳しくは、小嶋「労使関係の変化とアメリカ労働法」『アメリカ法』1987-1号(日米法学会)58頁以下、76-82頁参照。
- (7) 小池和男『アメリカのホワイトカラー』(1993年、東洋経済新報社)86頁参照。
- (8) 以下、BNA, 1 Collective Bargaining Negotiations and Contracts, Tab.24 Basic Patterns in Union Contracts (September 12, 1996) による。
- (9) なお、ユニオン・ショップ条項にもとづく解雇は、組合費(組合加入費を含む)の不払いを理由とする場合にのみ許されていることに注意(労使関係法8条(a)(3)但書参照)。また、州法でショップ制(エイジェンシー・ショップを含む)を禁止することが認められており(同法14条(b)参照)、現在、クリントン大統領がかつて州知事を務めていたアーカンソー州を含む20余の州で、ショップ制を制限禁止する法律(Rights to work laws)が制定されている。
- (10) なお、連邦法(Worker Adjustment Retraining Notification Act, WARN)は、工場閉鎖(6ヵ月以上継続し、その結果50人以上の労働者が30日以上失職するもの)や大量のレイオフ(6ヵ月以上継続し、500人以上の労働者が影響を受けるもの、または従業員の3分の1以上[50人以上499人以下]の労働者が影響を受けるもの)が行われる場合には、原則としてその6ヵ月前に、交渉代表組合(またはこうした組合がない場合には影響を受ける労働者)および州の関係機関に対して、その旨を予告することを使用者に義務づけている。
- (11) なお、連邦法は、1週の最長労働時間を40時間と定めている(それを超えると、50%増の割増賃金の支払が義務づけられる)が、1日の労働時間の上限については定めをおいていない。詳しくは、山口浩一郎外編『変容する労働時間制度』(1988年、日本労働協会)307頁以下の「アメリカの労働時間制度」(中窪裕也)を参照。
- (12) なお、わが国とは異なり、アメリカの場合、安全衛生委員会等の設置が法律上(連邦法)義務

-
- づけられていないことに注意。
- (13) なお、合衆国における平和義務違反の争議行為については、小嶋「幹部責任と不当労働行為」『労働法学の理論と課題（片岡先生還暦記念論文集）』（1988年、有斐閣）220頁以下、221-232頁を参照。
- (14) なお、アメリカの苦情処理制度については、小嶋「企業内における紛争解決」『日本労働法学会誌』80号（1992年）27頁以下、29-31頁を参照。
- (15) なお、年齢差別禁止法（A D E A）の1987年改正によって、定年制は全面的に禁止される（従来は70歳以上の定年制については認める）ことになった。ただし、1986年6月30日現在有効で87年1月1日（改正法施行日）より後にその期間が満了する労働協約については、当該満了日または1990年1月1日のうち、いずれか先に到来する日まで、この禁止規定を適用しないものとされた（猶予措置）。
- (16) なお、アメリカの場合、年次有給休暇の付与がそもそも法律上使用者には義務づけられていないことに注意。
- (17) なお、合衆国における労働法制の現状については、中窪裕也『アメリカ労働法』（1995年、弘文堂）を参照のこと。ちなみに、アメリカ労働省の所管する法律は、現在180件を超えている（わが国の約3倍）が、その中にはN L R B（労働委員会）やE E O C（雇用機会均等委員会）が法律の執行にあたる、労使関係法や公民権法第7編といった重要立法が含まれていない。See U.S. DOL, Small Business Handbook: Laws, Regulations and Technical Assistance Services(1995) .
- (18) その他の改正点としては、時給27.63ドル以上のコンピュータ関係の専門職に対して時間規制（割増賃金の支払義務）等の適用除外を認めたこと（従来は規則で時給ベースの場合には最低賃金の6.5倍の報酬を要求）などが挙げられる。なお、従前の状況につき、筆者が執筆を担当した『1993年版労使関係白書』（日本生産性本部）109頁以下、112-113頁を参照。
- (19) 実質賃金が最近6年間で初めて上昇に転じたこと（家計収入の中央値が1994年から95年にかけて、2.7ポイント上昇し、34,076ドルとなったこと等）については、1996年9月26日にリリースされた合衆国商務省センサス局のレポート Income and Poverty Status of Americans Improve, Health Insurance Coverage Stable に詳しい。
- (20) なお、労使関係法8条(a)(2)は、現在その但書で、わが国の経費援助禁止規定と同様、「使用者

が就業時間中に時間または賃金を失うことなく、労働者と協議することを妨げるものではない」と、その例外について定めている。

- ②1) なお、労使関係法2条(5)は、同法にいう「労働組合」を次のように定義している。「『労働組合』とは、労働者がこれに参加し、苦情、労働争議、賃金、賃率、労働時間その他の労働条件に関して、使用者と話し合うことをその目的の少なくとも一部とする、あらゆる種類の団体、機関、従業員代表制度をいう」。
- ②2) 従来の判例や労働委員会(NLRB)の命令については、小嶋・前掲[注(6)]「労使関係の変化とアメリカ労働法」68-76頁を参照。
- ②3) より詳しくは、小嶋「わが国の従業員代表法制(過半数代表制)の沿革と現状」『従業員代表制を考える(上巻)』(1993年、日本労働研究機構)9頁以下のほか、同「三六協定に関する覚書」『阪大法学』45巻3・4号(1995年)79頁以下、同「補論：労働時間に関する協定をめぐる法的課題」『労働時間制度における労使の関与に関する調査研究』(1996年、連合総研)91頁以下を参照。
- ②4) 小嶋「産業民主制の行方」『新しい働き方の創造をめざして』(1995年、連合総研)56頁以下、64-65頁、76頁注(9)を参照。
- ②5) たとえば、ブルース・バークレー(弁護士)「従業員の経営参加求める、米国のチームワーク法」『週刊労働ニュース』1996年10月7日号を参照。

(大阪大学法学部教授 小嶋典明)

第3章 ドイツの労使関係と労働法制

1. はじめに

ドイツの労使関係は、ひとつには、世界でも最も大きい組合である金属労組に代表される、大産業別労働組合を主体とした労働組合と使用者団体との間に成立する労使関係（協約自治）を基軸としていること、二つには、これを補完するかたちで、企業内には従業員代表を主体として個別使用者との間に形成される労使関係（経営自治）をもフォーマルな労使関係としてもつところにその特徴があるといつてよい。

両者の労使関係に対する法の関わり方からみると、両者は対照的である。前者に対しては、それが歴史的に形成されてきた団結(Koalition)を基礎にした自生的労使関係であることから、基本的に不介入の立場をとる。これまで労働法制としては唯一労働協約法しかなく、労働組合の内部関係や活動を規制ないし保護する法律や団体交渉の枠組みを決める法律は存しない。その意味では協約自治はもっとも純粋な形で労使自治(Autonomie)の形態を維持している。これに対して、後者は法律によって設けられた人為的な労使関係であるから、その設置から活動方法まですべて法律が定める。事業所の従業員全員の投票によって選出される従業員代表が、法が予定する範囲内における参加権の行使として労働条件の形成をおこなうものである。そこでは平和義務が課され争議行為が認められず、労使間の合意形成がないときには第三者機関による調整(仲裁)に委ねられる。その意味では経営自治は本来的な「自治」とは性格を異にする。

なお、両者の労使関係は自生的な労使関係としての前者が人為的な労使関係としての後者に優先する形で整序されている。従業員代表の労働条件形成権能は労働組合の労働条件形成機能を侵害しないかぎり認められるから、賃金と労働時間という本来的協約=団交対象事項を除く労働条件で、かつ、協約の対象事項以外のものに限定される。しかしながら、両者の労使関係が組織的かつ機能的に法律上明確に峻別されて

いるにもかかわらず、実際には従業員代表組織が労働組合の企業内支部としての性格（インフォーマルな労使関係）をもつことで両者は密接な関連を取り結んでいる。

以下、このような労使関係システムを組合機能の観点から概観し、最近の動向を記すことにする。

2. 企業外労使関係～協約システム

(1) 協約交渉の構造

ドイツの団体交渉（協約交渉）は、産業別労働組合と使用者団体による全国交渉や地域交渉が一般的形態であり、企業別交渉は例外的事例にとどまる。法律的には、協約当事者として労働組合と使用者ないし使用者団体であることが明記されている（協約法2条1項）。労働組合や使用者団体の上部団体も、規約上その任務の一部となっているか構成員によって授権されている場合には、労働協約を締結する権限をもつ（同2、3項）。理論的にいえばドイツ労働総同盟（DGB）やドイツ経営者連盟（BDA）であっても、その加盟構成団体の授権があれば労働協約を締結できることとなるが、それぞれのそのような役割を引き受けていないし与えられていない。

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

交渉単位となる一つ地域はきわめて広い。金属労組の場合、統一前で全国16、統一後で22の協約地域（Tarifgebiet）に分け、これを9の地方本部が管轄している（旧東独地域はすべて旧西独地域の地本が管轄）。伝統的には南ドイツのシュトゥットガルト地本のある北ヴェルテンブルク北バーデン地域がパターン・セッターとなってきた

が、近時ではハノーバー地本が指導的役割を果たしている。交渉対象となる業種も広範である。金属労組の場合、一般的には金属工業、鉄鋼業、金属手工業の三つの業種に分れて交渉が行なわれる。

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

(2) 労働協約の種類と内容

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

労働組合と個別使用者間で締結される企業協約の比重はきわめて小さい。1990年末における旧西独地域の有効労働協約約3万3500のうち、約8800が企業協約であったといわれるが、適用をうける労働者の数で言えば企業協約の適用者はわずかである。いずれにせよ、旧西独地域でみるかぎり9割以上の労働者を労働協約がカバーしているといわれる。他方、1990年7月以降、旧東独地域で約1500の協約が締結され、雇用労働者の75%が協約適用下にあるといわれる¹。

労働協約は通常、一般協約(Manteltarifvertrag)と賃金基本協約(Lohnrahmenabkommen)及び賃金協約(Lohnabkommen)の3つからなる。賃金基本協約は、賃金等級と賃金格付けの原則を定め、賃金協約はこれを前提にした具体的な賃金額を定める。一般協約は、賃金以外の労働条件、すなわち、労働時間、超過労働の割増賃金率、年次有給休暇、労働契約の締結・試用期間・解雇等の労働条件一般を包括的に定めてい

る。

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

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

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

労働協約に定められている現在の労働条件水準を法律との関係でみたものが表3-1である。協約が法を補完・代替する重要な役割を果たしていることが知れる。

表 3 - 1 協約労働条件と法定労働条件との対比

	労働協約（金属産業）	法 律
雇用保障	賃金補償せずに週労働時間が35時間未満のときは、従業員を解雇しない（VW協約等）	規定なし
高齢者の解雇制限	53歳以上55歳まで	規定なし
高齢者の格付け保障	53歳以上55歳まで	規定なし
高齢者の所得保障	53歳以上55歳まで	規定なし
降格の場合の賃金保障	18ヶ月	規定なし
通常週労働時間	35時間	週48時間 1日10時間
時間外労働	割増賃金ないし代償休暇	基本的に規定なし
移動時間	1日の通常労働時間を超える時間が4時間までは手当、12時間までは代休	規定なし
呼出待機	経営協定による賃金	規定なし
年次有給休暇	30労働日	24週日
賃 金	最低、協約賃金等級に一致する額。格付けは協約に定められ、経営協議会がコントロール	規定なし
成績手当	使用者の査定により年俸額の平均10%。額についての苦情は経営協議会及び対等構成の委員会で処理	規定なし
年休付加手当	月給の70%	規定なし
クリスマス手当	勤続期間により月給の30%から60%	規定なし
病気休暇（傷病賃金）	6週間100%賃金保障	6週間80%

3. 企業内労使関係～従業員代表システム

(1) 企業内交渉の構造

(イ) 経営協議会の設置及び選出手続

企業内労使関係の担い手は、従業員代表機関としての経営協議会である。経営協議会は、労働者が5人以上の規模の事業所に設置されることになっている。従業員代表の選出は、4年ごとに（かつては3年おき）、3月1日から5月31日までの間に全国で行うことになっている。選挙は選挙管理委員会を設置することからはじまる。すで

に経営協議会があるところでは、現在の経営協議会がその任期が終了する8週間前までに選挙管理委員会を設置するが、はじめて経営協議会を選出しようとする事業所では従業員総会（単純多数決）で設置する。この総会は選挙権を有する労働者3人で招請できるし、当該事業所を組織対象とする労働組合も招請できる。総会の招請にもかかわらず総会が開かれなかったり、開かれても選管を設置できなかった場合には、これらの労働者や組合が労働裁判所に選任を求めることもできる。

選挙管理委員会は、通常選挙権を有する労働者3人で構成されるが、必要があれば人数を増やすことができる。事業所に現業労働者と職員の双方がいる場合には必ず両者の代表が入ることになっている。選挙管理委員会の任務は、選挙権を有する労働者の選挙人名簿を作成すること、選挙を公示すること、提出された候補者名簿に遺漏がないかチェックすること、選挙の秘密制を保持すること、選挙結果を従業員に公表するとともに使用者側と当該事業所に組合員をもつ労働組合に通知することである。

表3-2 規模別経営協議会委員及び同専従役員数

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

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

経営協議会の構成員数は表3-2が示すように事業所の規模に応じて増える。従業員数が300人を超えると、専従の代表が置かれることになるから、この規模以上の事業所において実質的な従業員代表活動を期待することができることになる。なお、規模の大きい事業所では、法定の専従数を超え労使間の合意で専従を増やしているところも少なくない。

(ロ) 設置状況

1990年現在の経営組織法適用下の全業種で約33,000事業所、委員数で約18万人である(表3-3)。経営協議会設置義務を負う従業員5人以上の事業所からみればきわめて設置比率は低い数字である²。81年には、設置事業所数が36000事業所、委員が約20万人のいたことからみると、やや減少していること、また、委員に占める非組合員の割合がこの間18.6%から20.6%へと2ポイント上昇していることが注目される。しかし、それでも、雇用労働者数でいえば6割は経営協議会のある事業所で働いているといわれている。

金属産業でみると、1990年で9877事業所(従業員343万人)に6万1908人の経営協議会委員が選出されている。

表3-3 経営協議会設置状況

	設 置 事業所数	組合帰属 委員数	D G B	D A G	そ の 他	未 組 織
1972	29,283	173,670	77.6	3.0	0.5	18.9
1975	34,059	191,015	77.5	3.1	0.5	18.9
1978	35,294	194,455	78.1	3.3	0.5	18.1
1981	36,307	199,125	77.5	3.4	0.5	18.6
1984	35,343	190,193	77.4	3.0	0.6	19.0
1987	34,807	189,292	76.6	2.8	0.6	20.0
1990	33,012	183,680	76.3	2.6	0.5	20.6

出所：Die Quelle 4/1988, S.222, Gewerkschaftsjahrbuch 1990, S.428 ほか

(ハ) 従業員代表の機関と活動保障

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

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

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

複数の事業所をもつ企業には、各経営協議会から派遣された経営協議会委員で構成される中央経営協議会(Gesamtbetriebsrat)が設置される。個々の事業所では解決で

きない問題、企業レベルで統一的な規整を要する問題を取扱う機関である。また、株式会社法にいうコンツェルンには中央経営協議会の決議にもとづきコンツェルン経営協議会(Konzernbetriebrat)を設置することができる。

つぎに、従業員代表組織の活動保障をみると、経営協議会委員はその職務を遂行するに必要な時間労働義務を免除されるし賃金も保障される。任期が終了した後でも一年間は任期期間中に本来の職務についていれば得られたであろう職務の配置をうける権利が保障される。

従業員数 300人を超える事業所では専従委員が認められる。専従員数は事業所の規模に応じて増える(表3-2)。これを上回る専従を協約や経営協定で定めることも可能である。

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

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

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

(二) 従業員代表の権限

従業員代表機関として経営協議会は、自主的団結としての労働組合と異なり、その

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

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

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

そして、経営組織法は従業員代表が参加権を行使できる3つの対象領域のうち、社会的事項については完全な共同決定権、つまり同意権を、人事的事項については限定的共同決定権としての異議申立権ないし拒否権を主体に、経済的事項については関与権中心の参加を認めることにしている。

賃金に関しては、社会的事項として、①企業内賃金制度(betriebliche Lohngestaltung)の問題、特に賃金計算原則(Entlohnungsgrundsatz)の定立および新しい賃金計算方法(Entlohnungsmethode)の導入・適用並びにこれらの変更と②出来高・割増賃金およびこれに類似する成績リンク賃金の、貨幣係数を含むところの決定については完全な共同決定権が承認されている。

表 3 - 4 経営組織法上の従業員代表の主な権限

	関 与 権	共 同 決 定 権
人事計画	要員計画等について情報提供と協議義務 (92)、優先的社内募集の要求権 (93)	
採用	管理職の採用について予告義務(105)	応募書類・質問事項・評価基準の作成 (94, 仲裁事項)、労働者の採用 (99、同意拒否権)
配置転換		対象者選定基準 (95①, 仲裁事項)、個別配転措置 (99、同意拒否権)
格付け・査定	情報提供義務 (99)	選考基準 (95①, 仲裁事項)、格付け (99、同意拒否権)
労働時間		始業終業時刻、週日への労働時間の配分、時間外労働、年休計画・年休時期調整 (87, 仲裁事項)
職場規律・安全衛生		経営秩序に関する問題、被用者の行動または給付を監視するための技術設備の導入と利用、労働災害と職業病の防止及び法規または災害防止規則に基づく健康保持のための規定の作成 (87, 仲裁事項)
解雇	意見聴取義務 (102 ①)、異議申立権 (同③) → 確定判決まで継続雇用義務 (同⑤)、任意経営協定による同意条項可 (同⑥)	解雇の一般的選考基準の作成 (95①、仲裁事項)
職業教育		職業教育措置の実施 (98条1項)、職業教育措置への参加 (同3項)
雇用調整		操短労働 (87③、仲裁事項)
経営変更 (事業所の統廃合)	事業所閉鎖・縮小・統合等の場合の情報提供と協議権(111)、経済委員会を通しての経済的事項についての情報権 (106)	経営変更の際の社会計画 (112、仲裁事項)

() 内の数字は条文

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

(2) 労働組合と従業員代表との関係

(イ) 従業員代表に対する組合のコントロール

従業員代表である経営協議会は、組合とは異なった組織原理によって設置されるが、実際には、多くの場合、経営協議会は労働組合の企業内における支部としての役割を果たしている。1990年の経営協議会選挙の結果でいえば、全経営協議会議席の76.3%をDGB傘下組合、2.6%をDAG、0.5%をその他の組合と、計8割を組合で占めている。

また、法的にも、労働組合は経営協議会活動に対する強力な介入、監視権限を認められている。①当該事業所に組合員を有する労働組合の委任をうけた者は、使用者に通告をおこなって事業所に立入りをする権利を有すること（経営組織法2条2項）、②経営協議会の設置のイニシアチブをとること（同14条7項、16条2項、17条2、3項、18条1項）③経営協議会の会議に参加すること（同31条、46条、51条1項、59条1項、71条）④経営協議会が活動していないときに事業所総会を開催させること（43条4項）⑤経営協議会が経営組織法に違反する場合に委員の免職や経営協議会の解散を労働裁判所に申請すること、⑥使用者が経営組織法に違反する場合に強制措置をとること（同23条3項）等である。

(ロ) 職場委員制度

金属産業を中心に、比較的規模の大きい事業所には、従業員代表としての経営協議会委員の他に、組合の職場委員が配置されている。その任務は、一方で、従業員代表である経営協議会を支えるとともに、他方では、経営協議会の活動を間接的にコントロールするためのものである。無用な対立をもたらさないように、経営協議会の委員は自動的に職場委員である（金属労組の場合約14万人の職場委員がいるがうち6万人

は経営協議会委員)とともに、経営協議会議長も同時に職場委員会議長であることが一般的であるが、事業所によって両者の議長は別な者が着くこともある。日常的には、経営協議会を支えるが、経営協議会委員の選挙や協約闘争などの場合は職場委員会がイニシアティブを発揮することになっている。しかし、職場委員は選出されていても独自の執行部体制をとることは必ずしも多くないことから、「帆のない帆船」であるとの指摘もある。したがって、経営協議会から相対的に独立した存在というより、経営協議会の補佐役というのが一般的な姿である⁴。

(ハ) 協約優位原則による労使関係の整序

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

4. 労働組合の社会的機能

(1) 労働市場と労働組合

(イ) 労働協約の拡張適用

労働協約は原則として協約拘束力をうける労使間(使用者団体に加盟している使用者と労働組合に加盟している労働者との間)にのみ適用があるが、実際にはそれ以外の労使間にも拡張適用されるのが一般である。ただし、拡張適用といっても、協約の地域的適用範囲や人的適用範囲が拡張するものではなく、協約の拘束力がその適用範囲内で拡張するものである。

これは労働協約の適用対象が限定されることで、特に不況期などに、協約の適用をうける労働者やうけない労働者に不利益が生じることを避けるために設けられたといわれる。同じ仕事をしながら安い賃金の支払で済む非組合員が存在することは、組合員の職場が奪われると同時に非組合員の労働条件の引上げを阻害するからとされてい

る。一般的拘束力宣言が実務上重要な意味をもつのは、建設・建設資材業、卸売小売業のように小規模企業が多い業種である。

一般的拘束力宣言の手続は、協約の一方当事者が連邦社会労働省に申請し、労働者および使用者の上部団体の代表それぞれ3人ずつで構成される委員会での意見を聴取のうえ、連邦または州の労働大臣がおこなう。この委員会は単純多数決で決定を行なうから、どちらの側でも協約の拡張適用を拒否することができる。

表3-5 業種別・協約内容別にみた一般的拘束力をもつ協約(1990.7.1)

	労働協約の内容												計		
	基本協約	労働時間	年次有給休暇	財産形成給付	年次特別手当	合理化保護	解雇保護所得保障	付加的老齢年金	早期退職制度	職業教育	賃金基本協約	賃金協約		手続き協約	その他
農林業	2			1				1		1		1		11	17
土石・窯業	3		1	1				4		1	2	1	5	21	39
鉄鋼・金属工業	9	1	6	5	5							2		4	32
木材	3			1										1	4
紙															1
皮革・靴											1				1
繊維	9	5	8	4	3	2	3				2	10		6	52
衣服	7	5	12	3		1	2				1	25		6	62
食料・嗜好品	9	6						2	1		2	3	2	19	44
建設業	9		2	5	1			7	1	3	5		11	82	126
小売	10	1		13	7						2	18		1	52
交通・輸送	3											3		4	10
旅館・ホテル	6			1								2		1	10
清掃・衛生	6		1	1	7							15		8	38
科学・スポーツ・芸術・pub									2						2
その他の民間サービス	6											9		1	
計	82	18	30	35	23	3	5	16	2	5	15	89	18	165	506

出所:Halbach/Mertens/Schwedes/Woltzke, Übersicht der Arbeit S.288

一般的拘束力宣言が認められる要件は、労働協約の拘束力をうける使用者のもとに少なくとも協約の業種的、地域的適用範囲内にある労働者の少なくとも50%が雇用されていることと、公的な利益をになうことである（協約法5条1項）。

1990年7月1日現在、一般的拘束力をもつ労働協約は約500あり、一般的拘束力を有する協約がある業種で就労する労働者は400万人にもものぼる。業種的には、建設業、繊維産業、金属手工業のような小規模事業所をかかえる業種で多くみられる。また、一般的拘束力の対象となっているものは、一般的協約と賃金協約が多く、ついで一般協約中の労働時間、年休・年休手当、財産形成給付、クリスマス手当などが目立つ（表3-5参照）。1994年1月1日現在において、一般拘束力をもつ労働協約は632協約である⁵。毎年200協約が新たに一般的拘束力宣言を受けるとともに、同じ数の協約が毎年失効するといわれている。一般的拘束力をもつ労働協約の数は、1994年末の団体協約数約9000と比べるときわめてわずかな比率となる。しかし、一般的拘束力をもつ協約の適用下にある労働者は西独地域で約550万人、そのうち、約120万が一般的拘束力を通して協約の適用を受けるものとなっている。一般的拘束力をもつ協約の適用を受ける労働者でみると、業種的には、小売・卸売業と建設業で全体の約3分の2を占める（表3-6参照）。また、最低賃金としての意味をもつ、一般的拘束力を受ける賃金協約の適用を受ける労働者でみると、同じく旧西独地域で約280万人、うち一般的拘束力によるものが約70万人となっている（表3-7参照）。その意味では、ドイツの労働者の9割は協約の恩恵を受けているといっても、必ずしも一般的拘束力を受ける労働者が大きいというわけではない。

表3-6 一般的拘束力をもつ労働協約の適用下にある労働者（西独協約地域1995）

協約地域	雇 用 労 働 者		
	人 数	地域での比率	累積比率
小売業	1,718,000	31.5	31.5
建設業（付属事業を含まない）	926,800	17.6	49.1
卸売・貿易業（4州）	720,500	13.2	62.3
建物清掃業	468,800	8.6	70.9
ホテル・旅館業（6州）	420,500	7.7	78.6
製パン手工業	176,000	3.2	
理髪業	124,000	2.3	
衣服業	116,000	2.1	
塗装業	109,100	2.0	
製パン・製菓業	94,500	1.7	89.9
警備業	64,900	1.2	
農林業	64,600	1.2	
金属・電機手工業（3州）	61,500	1.1	
精肉手工業（3州）	55,700	1.0	
造園・スポーツ広場整備業	53,000	1.0	
クリーニング業等	48,360	0.9	
屋根修理業	45,700	0.8	
彫版・金属研磨業	24,600	0.5	
繊維業（5地域）	23,200	0.4	100.0
その他の小さな27協約地域	105,100	2.0	
計	5,456,860	100.0	
うち、一般的拘束力によるもの	1,200,000		

Joachim Kremier-de Fries, Die Allgemeinenverbindlicherklärung von Tarifverträgen, S.213

表 3 - 7 一般的拘束力をもつ賃金協約の適用下にある労働者（西独協約地域1995）

協約地域	雇 用 労 働 者		
	人 数	地域での比率	累積比率
小売業	1, 556, 900	54. 1	54. 1
卸売・貿易業（4州）	720, 500	25. 0	79. 1
建物清掃業	270, 200	9. 4	88. 5
理髪業	79, 900	2. 8	
警備業	59, 000	2. 1	
ホテル・旅館業（ヘッセン州）	51, 600	1. 8	
クリーニング業等	46, 600	1. 6	
製パン業（3州）	34, 000	1. 2	
衣服業	23, 750	0. 8	98. 7
建設業（ラインラントファルツ・ザールラント）	19, 800	0. 7	99. 4
その他の小さな6協約地域	16, 850	0. 6	100. 0
計	2, 879, 500	100. 0	
うち、一般拘束力によるもの	700, 000		

Joachim Kremier-de Fries, Die Allgemeineinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, S. 219

(ロ) 非典型雇用と協約政策

ドイツにおいてもパートタイム労働者の増加はみられる。1995年のマイクロセンサスによると、1991年から1995年に52万5660人に増え、530万人に達している。全就業者（die Erwerbstätigen）の約16%である。そして、これらの労働者の組合組織率が低いことはわが国における事情とあまり異ならない。しかし、これらの労働者も労働組合の交渉成果である協約賃金の恩恵を受ける点では、大きな相違がある。協約賃金は企業の枠を超えたグループ職務等級による横断的賃率であるから、職務等級が同じであるかぎり、基本的には、典型労働者との賃金格差は生じないからである。したがって、協約政策としては、短時間パート（社会保険加給義務のない週15時間未満のパー

ト)の制限、パートタイム労働者のフルタイム労働者への優先的転換権の保障や他の企業でフルタイム職場が見つかったときの労働者の解約予告期間の短縮といった政策が中心となる⁶。

(ハ) 失業問題と協約政策

労働組合の社会的存在感は、組合の協約政策が、常に、労働者の雇用の確保と雇用の創出に向けた協約政策をとってきたところにもみることができる。80年代初頭に始める週35時間労働の実現に向けた時短政策の柱は、時間短縮によって雇用の創出をはかろうとする、基本的にマクロの雇用政策であった。90年代に入ると、時短政策は、企業内における雇用の維持を図るミクロの雇用政策に転換するが、そこでも基本的には、労働組合が労働者の連帯を基礎にして雇用の調整を行うとするものであって、決して、一部労働者の犠牲において基幹労働者の雇用の確保を図ろうとするものではない⁷。1995年から96年にかけては、VW社の経験を基礎にして、金属労組を中心にして、「雇用のための同盟」を呼びかけ、政府、協約当事者、企業のそれぞれのレベルでの雇用創出の方法を考えること、その際、時間外労働の削減、賃金補償なき時短、パートタイム職場の拡大、失業者の入職賃金の特別規定等の方法を提示している。また、東独地域においては失業者の吸収と再訓練、新規事業の立ち上げ支援として雇用会社(Beschäftigungsgesellschaft)の設置と運営にも努力してきた。

(2) 個別紛争処理における労働組合の役割

(イ) 紛争処理システムの概要

個別紛争の処理システムとしては、公的システムである労働裁判所が中心的な役割を果たしている。労働裁判所は司法機関であるが、その成立上の経緯から主務官庁は労働省であったり、労使の代表が名誉裁判官として関与するなど行政機関的性格をもっている。わが国の労働基準監督署に相当する営業監督署(Gewerbeaufsichtsamt)の業務は、現在、安全衛生労働災害の監督を中心とし、賃金や労働時間に関する労働条件基準監督を対象としていないので、相談業務といった広い意味においても個別紛争処理機関としての役割はもっていない。

私的システムとしては、従業員代表機関である経営協議会の苦情処理や労働組合の

相談業務をあげることができる。経営協議会の権限は日常的に企業内で発生する紛争処理の第1の窓口である。ただし、その権限は法律上限定されていることもあって権利紛争は、外部の公的システムとして労働裁判所にその処理を委ねることが多い。その際、労働組合の地域支部の法対書記が行なう訴訟代理は、労働者が組合員になる直接的な利益の一つとなっている。他方、アメリカなどにみられる協約制度上の仲裁などのような、個別紛争に関する自治的システムはほとんど発達していない。これは、仲裁契約にもとづく仲裁裁判所(Schiedgericht)の設置は労働裁判所法によって制約されていること(同法4条、101条2項)、そして、以下にみるように、労働裁判所に労使代表が参加していることや、労働裁判所へのアクセスがきわめて容易であることによるであろう。

(D) 労働裁判所制度と紛争処理の実状

(a) 労働裁判所制度の特色と組織の概要

ドイツの労働裁判所制度(Arbeitsgerichtbarkeit)⁸は、司法機関であるが、労使代表の非職業裁判官が一審から三審まで審理に参加する点において、大きな特徴をもつ。フランスの労働審判所に沿革をもつが、フランスと異なり、職業裁判官が中心をしめること、三審制をとる点において大きくことなる。ただし、所轄官庁は、一般に司法省ではなく、労働省であるところに、その沿革の名残をみることができる。現在でも一般の裁判所制度と異なるつぎのような特色をもっている。

第1に、非職業裁判官が一審から上告審までの全ての段階において関与していることである。和解弁論において和解に至らず合議体に審理が移された後では、労使の代表である非職業裁判官も審理に参加する。第2に、和解弁論手続が争訟弁論手続に前置され、和解中心主義ともいうべき方式が取られていることである。第3に、裁判所費用は、訴額にかかわらず上限は500マルクであり、決定手続(経営組織法上の紛争等処理する手続)は無料と費用の低廉化が図られていることである。第4は、迅速な処理で、和解弁論を争訟弁論に前置していることが迅速な処理に大きな役割を果たしているほか、いつでもアクセスできるように裁判所休暇がないこと、判決は一般に争訟弁論が終了した時点で直ちに口頭で言渡されること、特に解雇事件には弁論が訴えの提起後2週間以内に行なわれるなどの措置がとられている。第5に、労働組合や

使用者団体の代表が訴訟代理をする非職業的訴訟代理の制度がとられていることである。

労働裁判所の構成をみると、一審の労働裁判所(AG)と二審の州労働裁判所(LAG)は、1つまたは複数の部(Kammer)からなり、部は職業裁判官たる裁判長と使用者側代表、労働者側代表の非職業裁判官各1人の計3名で構成される。連邦労働裁判所(BAG)は基本法95条にもとづき設置される5つの最高裁判所のひとつで、カッセルに設置されている。連邦労働裁判所は小法廷(Senat)と大法廷とで構成されている。小法廷は統一前までは8つであったが、統一に伴う業務量の増大にともない、現在では11を数える。各法廷は、例えば、第1小法廷が団結権と争議権事件、第2小法廷が解雇事件とそれぞれ任務分担が決められている。小法廷は、職業裁判官3人と使用者側代表および労働者側代表の非職業裁判官各1人の計5人で構成される。大法廷は、連邦労働裁判所長官(Präsident)と裁判長裁判官、連邦裁判官4人、使用者側と労働者側代表の非職業裁判官各2人の計10人で構成される。

労働裁判所は、1988年には、全国に117ヵ所、州労働裁判所は16ヵ所であったが、東独地域の拡大によって現在ではその数を増やしているはずである。裁判官は、1988年には、職業裁判官が、労働裁判所に545人、州労働裁判所に150人、連邦労働裁判所に28人の計723人であったが、1993年末には、労働裁判所に859人、州労働裁判所に189人、連邦労働裁判所に34人で、計1082人に増加している。

(b) 労働裁判所における紛争処理の実情

もともと、先進経済諸国のなかでは法的紛争が飛び抜けて多い国であったが、80年代以降の経済的環境の悪化もあって、この間かなり増えてきた。また、東西ドイツの統一と東独地域における経済再建の遅れ、そして東独地域における労働裁判所の整備にともない、90年代にはさらに増大している。

一審の労働裁判所における1995年の新規受理件数みると、判決手続で62万7935件、決定手続で1万0224件となっている⁹。二審の州労働裁判所の新受件数は、同じく1995年で、判決手続に対する控訴手続が2万5336件、決定手続に対する抗告(法87条、98条2項にもとづく抗告手続)が1520件、判決手続・決定手続に対する即時抗告(同78条、83条5項にもとづく抗告)が5662件となっている。

表 3 - 8 労働裁判所の新受件数

	判決手続1)			決定手続2)		
	A G	L A G	B A G	A G	L A G	B A G
1965	178, 287	6, 270	542	507	80	19
1970	201, 166	7, 269	418	281	116	26
1975	301, 625	13, 732	797	4, 487	849	87
1980	302, 602	12, 832	635	4, 711	737	65
1985	367, 725	18, 048	792	7, 236	1, 288	80
1990	325, 969	15, 827	658	8, 654	1, 303	85
1991	342, 183	14, 881	574	8, 704	1, 252	80
1992	402, 013	17, 075	720	8, 503	1, 577	69
1993	477, 788	19, 813	989	8, 330	1, 212	68
1994	610, 572	27, 309	1, 066	10, 440	1, 384	63
1995	627, 935	25, 336	910	10, 224	1, 520	61

注1) 但し、LAG については控訴手続、BAG について上告手続を意味する。

注2) 但し、LAG については抗告手続、BAG について法律抗告手続を意味する。

出所：連邦労働省 Bundesarbeitsblatt

連邦労働裁判所の新受件数は、上告 910件、法律抗告61件、上告不許可処分抗告が1004件、上告不服抗告13件、訴訟費用援助申請 3 件等となっている。

処理の方法を一審の判決手続（一般の労働民事事件の紛争処理手続）でみると、既済件数62万1460件のうち、争訟判決(streitiges Urteil) によるものが4万8452件で全体の1割に満たない(7.8%) のに対して、和解によるものが24万9734件で40.2%を占める。また、訴えの取下げ等のその他の方法による処理も24万7990件で39.9%にのぼる。二審段階では、当然のことながら争訟判決が大幅に増える(31.8%) が、和解と訴えに取下げ等のその他の方法もともに3割程度ある。連邦労働裁判所段階では、争訟判決が7割を占める、判決以外では和解よりも取下げが増える。

同じく1995年の一審の判決手続既済件数をとり、その紛争事項をみると、解雇等雇用関係の存否に関する争いが約30万件で紛争事項総数の42%、賃金に関する争いが21万件で30%で、両者で全体の7割強を占めている。

労働裁判所に持込まれた個別紛争の処理日数を、解雇等雇用関係の存否に関する紛争（法61条a）でみると、29万6674件のうち、23.1%が1ヵ月以内に、3ヶ月以内では62%が処理されている。1年以上に及ぶものは3.6%である。州労働裁判所における処理でも、3ヵ月以内で3割（29.5%）、半年以内で6割強（62.4%）が処理されている。連邦労働裁判所になると処理期間はさらに長くなるが、それでも半数は67.5%は1年以内に手続が終了している。総じて、迅速な処理が行なわれているということが出来るが、最近までは、一審では3ヶ月以内が7割、二審で半年以内で8割、三審で1年以内が7割弱であったことからすると、紛争の増大に伴いかなり処理スピードが落ちている。

表3-9 紛争事項（一審、既済件数）

	1995
賃金	211,412 (30.0)
年次有給休暇・年休手当	16,533 (2.3)
雇用関係存否の争い	296,674 (41.5)
うち解雇	287,008 (40.1)
証明書の発行・訂正	14,085 (2.0)
損害賠償	5,204 (0.7)
協約上の格付け	15,061 (21.1)
その他	155,892 (21.8)
計	714,865 (100.0)
複数の訴訟物をもつもの	92,583

(ハ) 紛争処理における労働組合の役割

(a) 従業員代表の苦情処理

労働組合は、従業員代表組織としての経営協議会を通して、間接的に、労働者の企業内における権利の確保のために活動している。もちろん、大規模事業所の経営協議会の場合であれば、地区支部の組織によることなく、自前で労働者の面倒をみる人的物的な基盤をもつ。その活動は、ほぼ、日本の大規模事業所の組合を想起すればよいであろう。したがって、日常的な労働者の苦情に関して、特に、賃金の格付け（協約

等級、企業内等級)や配置の問題にかんしては、経営協議会の専門委員が会社人事部門との交渉によって解決をはかる。しかし、中規模事業所以下の従業員代表組織の交渉権限は多くの場合、法律上定められている以上のものではないから、賃金の格付けや配置・解雇等の問題に関しては、企業内での交渉による処理よりも、企業外の紛争処理制度である労働裁判所に委ねる場合の方が多いと思われる。

(b) 労働組合の法律相談・訴訟代理

したがって、労働組合の個別紛争処理との関わりでもっとも重要な役割をもつのは、権利保護活動 (Rechtsschutz)である。金属労組のような大産業別組織の場合は、地区支部に権利保護書記と呼ばれる専門職員を配置している⁹。また、規模の比較的小さな組合ではDGBの地区支部にこの専門職員が配置されている。これらの権利保護書記は、組合員の日常的な法律相談を行うとともに、賃金不払いや解雇をめぐる法的紛争について訴訟代理を行う¹⁰。組合や経営者団体の職員が訴訟代理活動を行うことができることは、労働裁判所制度の大きな特徴の一つである。基本的には一審及び二審のみでの代理である(労働裁判所法11条)が、労働裁判所が労働者にとってアクセスしやすいものとなっている背景でもある。

金属労組の場合、1991年に権利保護活動に支出した費用は、人件費を別として、221万マルクとなっている¹¹。

(c) 非職業裁判官

労働組合は、労働裁判所制度に名誉裁判官を送ることで紛争処理に間接的に関与することになる(なお、社会裁判所にも労使代表が参加している)。名誉裁判官である労使代表の非職業裁判官は、管轄地域内の労働組合、一定の他の労働団体、使用者団体が提出する候補者リストの中から労働大臣が任命する。通例、候補者を推薦する組織の有する構成員数にしたがってなされる。任期は4年である。一審レベルでの非職業裁判官は、労働側でいえば、経営協議会の委員などがなっている。かなりの数の非職業裁判官を有する(やや古い1988年の数字ではあるが、労使あわせて、労働裁判所に1万4642人、州労働裁判所に2946人、連邦労働裁判所に170人の計1万7758人いる)ので、一人の名誉裁判官が期日に参加するのは年間8回程度をいわれている。法律(非職業裁判官の補償に関する法律)により交通費及び時間あたりの日当が支給さ

れる。

5. 労使関係・労働法制の変化と労使関係システムのゆくえ

80年代における時短闘争が示したように、ドイツの労働組合は、先進経済諸国の中では、もっとも強い闘争力と発言力を誇りつつも、二元的労使関係のもつ柔軟性のなかで、安定的な経済の発展と公正な社会の形成のバランスをとってきた。それは、労働組合の存在感を示すものであった。国民の多くもまた労働組合の必要性を認識している（表3-10参照）。しかし、90年代以降、社会的公正という国民的コンセンサス

表3-10 労働組合のイメージ

「組合については色々な意見があると思います。あなた個人の組合観はつぎの見解のどれにもっとも近いですが。」（1992年調査、複数回答）

	旧西独地域	旧東独地域	計
	2114	1398	3512
組合の価値を基本的に認めない	4.2	2.6	3.6
組合は大きな役割を果たしてきたが今日では無用である	8.9	5.4	7.5
組合の支持者ではないが、わが国の経済と社会の重要な一部である	45.8	42.8	44.6
組合はわが国の経済社会秩序の不可欠な構成要素である	47.5	42.8	51.6
労働者として無条件に組合員となるべきであると思う	22.1	36.0	27.6
組合員であるだけでなく、できるだけ、積極的に活動に参加するのが重要だと思う	9.4	12.6	10.7
回答なし	1.1	1.5	1.2

Walter Nickel, Taschenbuch der deutschen Gewerkschaften, 1995, S. 71

も、協約自治を根幹とするドイツの労使関係もきしみを見せ始めてきている。東西ドイツの統一にともなう特需景気が一巡した後の、経済の停滞は、400万にも達しようとする失業者（失業率10%）を抱えるなかで、労働組合の組織率に遞減傾向があらわれる一方、政府と経済界からは、規制緩和政策と従来の労使関係の枠組みの見直しを求める圧力が強まっているからである。

(1) 労使関係の変化

(イ) 労働組合員数の減少

まず、労働組合の組織率の低迷が見られるにいたっている。東西ドイツの統一後、DGB 所属組合だけで一時は1180万人に達した組合員数も、1995年末には、約938万人までに減少している（表3-11参照）。その要因のほとんどが東独地域における経済の低迷と失業の増大に起因するものであるとしても、労働組合が雇用労働者や失業者からその存在意義を問われている状況には変わらない。冬の時代を迎えて、ドイツの労働組合もまた、自らのリストラに取り組みざるをえない状況に追い込まれている。例えば、金属労組は、1995年の組合大会で従来の9の地方本部を7つに減らし、専従職員150人の減員を決定している。ドイツの誇ったDGBのシンクタンクである経済社会研究所も縮小され、ハンスベックラー財団に吸収統合された。組合の再編も行われ、金属労組は、1996年夏には繊維労組を統合したほか、今後、木材プラスチック労組との合併を予定している。このほかにも、商業労組と郵便労組、情報労組の合同や、化学労組と鉱山労組、皮革労組との統合も日程にのぼっている。他方、長年、競合組織として企業内で経営協議会選挙や協約交渉の進め方をめぐって対立関係にあったドイツ職員組合(DAG)は、DGB傘下の商業労組や化学労組と、協約政策に関しては共闘することを確認している。

表3-11 DGB傘下労働組合組合員数

(12月31日現在, 1000人)

	1965	1975	1985	1990	1991	1993	1995
1 金属	2,011	2,556	2,553	2,727	3,624	3,146	2,869
2 公務・運輸・交通	979	1,059	1,179	1,253	2,138	1,996	1,771
3 化学・紙・窯業	542	644	650	676	877	779	723
4 建設土石	510	509	508	463	777	667	641
5 商業・銀行・保険	129	257	371	405	737	584	523
6 郵便	331	420	461	479	612	578	529
7 鉱山エネルギー	445	378	357	323	507	403	378
8 鉄道	434	448	354	312	527	450	423
9 食品・嗜好品・飲食業	281	249	267	275	431	356	322
10 教育・科学	97	139	194	189	360	330	306
11 繊維・衣服	336	283	259	250	348	256	216
12 情報(印刷)*	149	158	141	185	245	224	206
(芸術)	36	36	27				
13 警察**			166	163	201	198	199
14 木材・プラスチック	137	132	145	153	239	193	171
15 造園・農林業	77	39	42	44	135	104	84
16 皮革	80	56	49	43	42	27	23
合計	6,574	7,365	7,719	7,938	11,800	10,290	9,385

出所: Gewerkschaftsjahrbuch 1987 S. 64ff, Die Quelle 7-8/1991 S. 19, 7-8/1993 S. 12, 6/1994 S. 13, 2/1995 S. 10, 2/1996 S. 14. *1988年に印刷労組と芸術労組は情報組合を結成。 **警察労組は1978年結成。

(ロ) 労働協約の柔軟化圧力

しかし、労使関係システムにかかわる問題の深刻さということであれば、90年代以降における顕著な特徴として、協約自治に対する懐疑と批判が生じたことであろう。すなわち、企業経営側から広域協約(Flächentarifvertrag) に対する反発が強まった

ことと、「使用者団体から逃亡」という、企業が使用者団体に背を向ける現象がみられるにいたったことである。

ドイツの労使関係の基軸は、既述したように、産業別組合と使用者団体による、地域、全国レベルの交渉に基づき、州レベルないし全国レベルの広い適用範囲をもつ広域協約にある。この協約は、もちろん、最低の労働条件を設定するものではあるが、例えば、金属産業の週労働時間が35時間であることに代表されるように、かなり高水準の最低労働条件であることも事実である。したがって、80年代の時短闘争の終結後（週35時間への移行は1990年）の経済環境の悪化とともに、企業経営側は、協約労働条件の弾力化を求めることになる。下方硬直的なドイツの広域協約は、国際競争力を奪い、企業経営を困難にし、結果的に失業を増大させるというのがその論拠である。具体的には、労働協約のなかに個別企業のなかで経営協議会と使用者が協約と異なる定めをなすことを認める包括的な開放条項を置くことを求めている¹³。

これに対して、労働組合は労働時間に関しては、変形労働時間規制や変動労働時間制を取り入れることで、企業内の労使関係当事者に多様な労働時間規制をみとめる柔軟化を認めてきた¹⁴が、賃金その他の労働条件に関して広く開放条項を置くことについては、広域協約ないし団体協約の機能を失わせしめるものとして、反対の立場をとっている。しかし、一部では、労働協約の柔軟化がみとめる動きもある¹⁵。

(ハ) 「使用者団体からの逃亡」

労働協約の弾力化以上に大きな問題は、使用者団体の危機である。広域協約の柔軟化を実現することができないことに不満をもつ企業のなかには、使用者団体からの脱退を行うものがみられるにいたっている。この「使用者団体からの逃亡」は、当初は、東ドイツ地域の企業が、企業の立ち上げに際して、西ドイツ地域の協約労働条件の適用を回避することを目的としてとった方策¹⁵であったが、やがて、この戦術は、西ドイツ地域にも拡大することになる。

使用者団体からの脱退状況を分析した調査¹⁶によれば、金属産業の西ドイツ地域の三つの使用者団体から脱退した企業は、90年から95年の間に88社にのぼる。協約の適用から離れた雇用者数は3万8357人であるから、加盟企業の雇用労働者数の減少である22万1849人との対比で見ると、約17%を占めることになる。つまり、加盟企業の雇

用労働者数の減少の6分の1が使用者団体からの脱退に起因することになる。しかし、1990年の加盟企業の雇用労働者数98万6822人に対する比率でみれば、約3.9%であって、量的には大きな意味をもつものではないと分析者はみている。事業所規模でみると、脱退は、100人から500人の中小規模事業所や500人から1000人の中大規模の事業所で多いとされ、また、多くはオーナー企業であり、脱退理由も必ずしも経営が苦しいというだけに理由に基づくものでないとしている。

表3-12 使用者団体加盟企業の従業員数の減少

協約地域	脱退事業所		加盟企業	加盟企業	減少数 1990-1995	減少率
	事業所	従業員数	従業員数 1990	従業員数 1995		
NW/NB 金属電機	28	19,630	544,584	421,976	-122,608	-22.5
南西金属電機	39	12,090	200,080	153,886	-46,194	-23.1
ヘッセン金属電機	21	6,637	242,158	189,111	-53,047	-21.9
西独地域3団体の合計	88	38,357	986,822	764,973	-221,849	-22.5
ザクセン金属電機	73	9,612	154,085	52,272	-102,445	-66.2

Schröder/Ruppert, Austritt aus Arbeitgeberverbänden, WSI Mitteilungen 5/1996 S.319

(二) 組合の支配を離れた経営協議会の出現

すでにみたように、経営協議会の活動に対しては労働組合が、法律上のコントロールを及ぼす余地が認められ、また、多くは事実上その統制の下にあるが、傾向的にみれば、経営協議会委員に占める組合員の割合はわずかとはいえ減少しており、労働組合の経営協議会に対する支配力は後退している。とくに、一部の先端技術企業において、組合の影響力の及ばない経営協議会の存在が指摘されている。さらに、この間の経済環境の悪化のなかで週35時間の協約労働時間の実施が求められたこともあって、協約を離れた時間規制をおこなう企業も登場するにいたっている。その際、経営協定で労働協約に違反することはできない反面、協約よりも有利な個別契約を締結することは可能とするドイツ協約法理のもとならでの事件が発生している。

大手の暖房器具メーカーであるヴィースマン社（従業員3760人）は、週35時間労働

を定める金属産業労働協約の拘束力を受けるにもかかわらず、時間外労働の割増賃金を支給することなく週38時間労働するかわりに、向こう3年間は経済的理由による解雇（整理解雇）は行わないとする旨の労働契約を個別労働者と締結した。経営協議会は、外国での新工場の設立を阻止するためにこれをのみ、従業員の96%は個別契約に署名した。これに対し、金属労組は、使用者が週35時間労働を維持すべきことの確認と経営協議会委員24人のうち組合員でない委員14人の委員資格の停止を求めて訴訟を提起したといわれる¹⁸。

(2) 規制緩和政策の展開と労働法制の変化

1985年び就業促進法（Beschäftigungsförderungsgesetz）の制定に代表される、1980年代半ば以降の労働法分野における規制緩和の動き¹⁸は、1990年代に入っても解消されない大量失業の前にさらに加速されている。労働時間規制の弾力化をはかった、1994年の新労働時間法の制定¹⁹について、1996年には、「成長と雇用の拡大綱領」にもとづく労働法における規制緩和政策が進められた。1996年9月、労働組合やSPDの反対を押し切り、「成長及び雇用促進の法」「労働法による就業促進法」「負担軽減法」の三つの法律が成立した。この成立過程で、コーポラティズムの労使関係の象徴的存在でもあった、労働組合と政府の円卓会議も中止され、政府と組合の関係も冷え切ったものとなっている。

「成長及び雇用促進の法」は、賃金外労務コストの削減をするために年金法を改正するもので、女性の退職年齢を引き上げ、などがその内容である。「負担軽減法」は医療保険法の保険料及び給付内容の引き下げ内容とするものである。ここでは、労働法にかかわる「労働法による雇用促進法」（Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz）をとって、その主な内容を見ておこう。

まず、解雇制限法に関して、①解雇制限法の適用事業所を5人以下から10人以下（パートタイム労働者は比例換算）に引き上げ、②解雇制限法1条3項を雇用契約終了の場合における社会的相当事由としては、勤務期間、年齢、扶養義務のみを考慮するようにしたこと、③会社が必要とする人材については、優先的解雇対象者となる場合でも対象者からはずことができるようにしたことである。

つぎに、連邦休暇法に関しては、①労働者が医学上の予防措置やリハビリのために5日休むごとに、使用者は最初の2日については年休として処理することを認めたこと（ただし、法定年休日数を超えて処理することは認められない）、また、②年休手当（過去3週間の平均賃金）の算定基礎には時間外労働手当は入れないとしたことである。

賃金継続支給法に関しては、①病気欠勤の場合の使用者賃金保障（賃金継続支給）を従来の6週間100%から6週間80%に減額すること、また、②適用労働者に勤続4週間以上の要件をおいたこと、そして、年休法でみたように、③病気休暇に先立ち年休取得による欠勤を行うことができるようにしたこと、④付加的給付（特別賃金）については病気休暇中にカットすることも可能にしたこと（ただし、1日当たりのカット額は、年平均での1労働日あたりの賃金の4分の1以内）である。

第3に、就業促進法を改正し、有期契約に関する規制の緩和をさらにはかったことである。すなわち、①従来、合理的理由のない有期労働契約を締結することができる期間は18ヶ月であったが、これを2年までに延長するとともに、計2年の範囲内であれば有期契約3回までの更新を認めること、②60歳以上の労働者には有期契約の締結を右の限定なく認めた。

これらのうち、病気休暇制度の見直しは、政治的争点及び協約交渉上の争点として労使関係の混乱をもたらした。また、10人未満の事業所に対して解雇保護の適用をはずしたことに對して、それが果たして雇用促進に働くかは全く疑問であるとして、組合のみならず一般からも批判がある²¹。

(3) 労使関係システムのゆくえ

このような政府の規制緩和政策と経営側の協約政策の見直し要求に対して、労働組合は現在のところ従来の広域協約を中心とした協約政策を堅持する姿勢をとっている。経営側は、賃金継続支給法の改正にともない従来の労働協約を破棄して、病気休暇制度の見直しを図ろうとする政策をとったため、96年から97年にかけての労使関係はきわめて先鋭な対立をもたらした。しかし、金属労組や食品労組では、すでに、従来の協約水準同様、100%の賃金保障を獲得する形で収束しつつある²²。その意味では、

ドイツ労働組合の健在ぶりが示された形となっているが、個々の企業にとってみれば使用者団体の無策がぶりが示されこととなり、さらに使用者団体離れを起こすことになりかねない。そして、使用者団体の弱体化は労働組合にとっても深刻な問題である。産別・地域交渉のパートナーがいなくなることだからである。もちろん、理論的には、使用者団体から離脱した企業に対しては、組合は争議圧力をもって交渉にあたることで、団体への復帰を促すことや広域団体協約の受入を求めることができる²²。だが、その前提は当該企業において労働組合の組織的基盤が確立していることである。組織化が低迷する一方、400万の失業者を抱える雇用危機のなかで、企業エゴイズムに労働者や従業員代表が走る危険がないとはいえない以上、現実にはそれが容易ではないことは想像に難くない。とすれば、これまで堅固にみえたドイツの組合や、社会的公正と柔軟性・効率性のバランスを誇った二元的労使関係も、経済のグローバル化とEU統合に直面するなかで、大きな試練をむかえていることは確かなようである。今後の動向が注目される。

- 1 Halbach/Paland/Schwedes/Wlotzke, Übersicht der Arbeit, 4. Aufl. 1991 S. 281
- 2 明確な統計はないため、推定値は様々であるが、1978年の労働省の解雇実務に関するある調査では16.7%としている。
- 3 この問題については蓼沼謙一編『企業レベルの労使関係と法』（勁草書房、1986）所収の毛塚「組合規制と従業員代表規制の補完と相克」を参照。
- 4 組合の職場委員制度については、毛塚「西ドイツ金属産業における組合地区支部の組織と活動」法経論集（静岡大学法経短期大学部紀要）58号（1986）37頁（74頁）以下参照。
- 5 日本労働協会編（毛塚）『西ドイツの労働事情』（1989）所収の化学産業の協約参照。
- 6 毛塚「時短協約10年後のドイツ協約政策の現在」労働法律旬報1336号（1994）6頁以下参照。
- 7 ドイツの労働裁判所制度の詳細については、毛塚他『個別紛争処理システムの現状と課題』（1995、日本労働研究機構）、毛塚「ドイツの労働裁判所制度の現状と課題」中労委時報 897号臨時増刊（1995）等を参照。
- 8 統計資料は、以下、Bundesarbeitsblatt 1995 S. 172ff による。

- 9 金属労組以外の産別組合も、自己の組合機能の拡大のために、DGB に委ねてきた紛争処理を、今後は独自の権利保護書記を置くことで対応することを考えているといわれる。
- 10 組合地区支部の権利保護活動の状況については、前掲拙稿（注4）84頁以下参照。
- 11 IG Metall Geschäftsbericht 1989 bis 1991 S.341
- 12 1996年4月27日に発表した5賢人委員会報告書は、産業別協約の弾力化についてつぎのような提言を行っている。経営協定によっても賃金に関する規定をおくことができるようにするとこと、失業者の採用については協約賃金を下回ることを認めること、労働協約の予後効に関して、使用者団体を脱退しても協約の有効期間中は協約が適用されるとすることを改め、基本協約には1年、賃金協約は半年で協約拘束力を免れるようにすべきとしている（海外労働時報1996年7月号43頁）
- 13 柔軟な労働時間規制のモデルには、わが国における変形制（労働時間の平均的規制）のほかに、協約で定められた労働時間の範囲内で所定労働時間を弾力的に設定できる、労働時間回廊（Arbeitszeitkorridor）という方式をとられるにいたっている。
- 14 金属労組の協約政策を指導してきたリースター副委員長は、ドレスデンで行われたDGB大会において、広域労働協約の多様な可能性を認め比較的柔軟な立場をとったが、情報労組や公務労組は、このような改革によって企業が使用者団体に戻ってくるかは疑問として、協約に開放条項を改革に反対したといわれる（Die Welt 16/11/1996）
- 15 東独地域では、経営基盤の弱い中小企業に対して例外的な協約労働条件を定める中小企業条項（Kleinbetrieb- und Mittelstandsklausel）（例えば、印刷業の一般協約はとくに経営状況の悪い10人未満の事業所では、年休手当やクリスマス手当を一定比率減額支給することを認める）、同一協約地域内であっても経済基盤に格差があることが著しいため、協約労働条件に差異を設ける地域的格差条項（東独地域の金属・電機手工業の協約）、経済情勢の予測が困難なことから、将来労働協約の規定の見直すことを予定する修正条項（ガラス工業、金属電機）などを置いてきた。
- 16 1994年から1995年にかけて、地域別使用者団体4団体の活動領域のもとにある金属労組147の地区支部で聞き取り調査したもの。WSI Mitteilungen 4/1996 S.316ff
- 17 マールブック労働裁判所は、使用者は金属労組の協約当事者ではないこと、また、経営協定が締結されていないという形式的理由で訴えを却下したが、内容的には、組合に加入していない従業員には協約と異なる定めがないうるこれを肯定したが、組合員にはこのような契約を結ぶことは

できないとしたいDie Welt 8/8/1996、Berliner Zeitung 8/8/1996

18 ドイツの規制緩和の動向については、前掲『西ドイツの労働事情』212頁以下、西谷敏「ドイツ労働法の弾力化」法学雑誌（大阪市立大学）39巻2号42巻4号43巻1号（1993-6）参照。

19 新労働時間法については、藤原稔弘「ドイツの新労働時間法と労働時間規制の弾力化」労働法律旬報1354号（1985）6頁以下、和田肇「ドイツの新労働時間法」日本労働研究雑誌 422号（1995）45頁以下参照。

20 Wochenpost 25.7.1996 なお、組合は小規模事業所での経営協議会の拡大に力をいれることで対応しようとしている。

21 金属産業のニーダーザクセン地域が締結した協約によれば、従来通り、病気による欠勤に賃金の100%が保障されることになった。ただし、クリスマス手当や年休手当、病気休暇手当の算定基礎に時間外労働手当を入れないことを認めた。6-7/12/1996 Handelsblatt

22 1995年に南西金属使用者団体を脱退した後、会社を分社化し、車両製造部分は再び金属産業の使用者団体に加盟したが、プラスチック製品を製造している部門の会社は加盟することなく、化学産業のプラスチック業の協約の適用し、賃金の30%カットと労働時間の35時間から38時間への延長を図ろうとした。経営協議会は、工場閉鎖の圧力の前にかかる内容の経営協定をのんだが、金属労組がこれを無効として金属協約の適用を求めて企業と交渉をもとめたものの、会社側が拒否したため、ストライキ投票を行い、組合員の9割の賛成でストライキを準備。会社は、金属労組はプラスチック製造部門には管轄権はないとしてスト停止の仮処分を申請するが却下。結局、ストライキ開始直前に、金属産業の協約を承認する協約を締結することで決着する。
Metallpressediens 19/4/1996

（専修大学法学部教授 毛塚勝利）

第4章 フランスの労使関係と労働法制

1. フランスの労使関係と労働法制の特徴

(1) フランス労働法制の特徴と最近の改正動向

フランスは、労働法制に関して、おそらく先進諸国の中でも最も法的規制が進んだ制定法王国であるといえることができる。労働時間制やパート等の非典型雇用などに関する細かな法的規制、組合代表や従業員被選出代表が織りなす企業内労使関係の複雑な法システムなど、個別的あるいは集团的労働関係法のいずれの領域をみても、他国に比類のないほどの手厚い立法上の整備がはかられているからである。しかし、その反面、こうした膨大な法規定を擁するフランス労働法典は、それだけフランスにおいて労使間の集团的自治が十分に機能していないことを象徴するものともいえる。労働組合が、あるいはそれと使用者との間の団体交渉や労働協約が、労働条件等を規整する自律的ルールを十分に定立しえなかったからこそ、国による立法的規制に頼らざるをえなかったと評価することもできるのである。

しかし、近時にいたってフランスでは、こうした労働法典による過度の法規制に対する批判が高まっている。現在の労働法典は、労働法のエキスパートである労働監督官すらもその適用に頭を悩ませるほど、あまりにも肥大化・複雑化しすぎている、あるいはフランス労働法はあまりにも国家統制的で厳格すぎることから、それがかえって企業の活力を減殺し、結果的に新たな雇用の創出を妨げている、といった批判がそれである。たとえば労働時間法については、最近、その雇用創出効果に関して強い疑問が出されている。フランスでは、1936年法以来一貫して、雇用創出の一方策として労働時間の短縮が図られてきた。しかし、最近の統計分析によると、1970年代後半以降、特に1982年法によって労働時間の短縮がなされた時期にかえって失業率が増大するなど、労働時間の短縮が必ずしも失業率の低下に結びついていないこと、むしろ雇用創出に直接効果を持っていたのは、労働法の規制ではなく企業や経済の成長であっ

たことが明らかにされている⁽¹⁾。そして、このような従来の労働法的規制の見直し論議が高まる中で、現在、あらためてスポットライトを浴びているのが社会的パートナーによる集団的自治 (*l'autonomie collective*) である。つまり、労働法典による一律的規制よりも、労使間の団体交渉の方が、それぞれの産業あるいは企業の多様性やそこで雇用される労働者のニーズにより適合した柔軟なルール設定を可能とするという考え方である。

もとよりフランスにおける団体交渉の奨励（契約）政策は最近にいたってはじめて浮上したのではない。1968年法による企業内組合活動権の法的承認以来、一貫してとられてきた法政策でもある。本法を端緒として、その後、1971年協約法による団体交渉権の法的承認、1982年のオール法による使用者の団体交渉義務の創設というように、社会的パートナーによる全てのレベルでの対話＝団体交渉の促進は、近時のフランス労働法の政策的支柱をなしているといっても過言ではない。そして、このことは、本年10月10日に可決された団体交渉に関する法規定の一部改正（正式には「企業および欧州共同体規模の企業グループにおける労働者への情報開示と諮問に関する法律」の第6条）の中においてもあらためて確認することができる。本改正においても、特に中小企業レベルでの団体交渉を促進することによって、全てのレベルでの社会的対話を活性化することが目的とされているからである（本改正の内容については(4)で詳述する）。

しかし、ここで注意すべきことは、本改正の政策目的が単なる団体交渉の奨励にあるわけではないということである。むしろ本改正の主眼は、中小企業レベルにおいても労働法典の規定（最低基準）に違反する特例協定の締結可能性を開いたところにある。つまり、これまで企業・事業場協定の締結権限は企業内の組合代表委員が独占していたために、組合代表委員を任命することができない50人未満の中小企業では、労使協定を締結することができなかった。これに対し、本改正法は、組合代表委員のいない中小企業においても、右代表の代わりに従業員代表委員に労使協定の締結権限を与えることによって、これらの企業においても、労使協定を通じて労働時間や賃金に関する労働法典の規定とは異なる特例的取扱いを行うことを可能としたのである。

このように近時のフランス労働法制は、従来の制定法による画一的な法規制から、

社会的パートナーの交渉によって設定された協約規範による弾力的規制へと、労働条件の規制方式の比重を次第に後者へ移す方向に向かっている。しかし、他方において、こうしたいわば法律規範を契約規範に置き換える手法に対して強い危惧の念が表明されていることも看過できない。というのは、現在のフランスの労働組合が果たしてこうした責任を果たせるほどの社会的力量を備えているかということ、率直な疑問を禁じえないからである。「まさにそこに問題がある。フランスのように労働組合が……代表性の危機に直面しているような国において社会的パートナーによる自治を奨励することは幻想にすぎないのではないか」⁽²⁾と。

(2) 労働組合の代表性の危機

これまでフランスの労働組合や労働運動の特徴を表すものとしてつとに指摘されてきたのは、その政治性・イデオロギー性である。事実、歴史的にみてもフランスの労働組合は政治的問題を契機にしばしば分裂を繰り返してきたし、また現在においてもフランスの全国労働組合組織（ナショナルセンター）は政治傾向別に別れている（CGT-共産党系、CFDT-社会党系、CFTC-キリスト教系、CGT-FO-反共・改良派）。とはいえ、当然のことであるが、フランスの労働組合は団体交渉について全く無関心であったわけではない。とりわけ、1960年代後半以降、企業内組合活動権の獲得と合わせて企業・事業場レベルの団体交渉慣行の定着に大きな力を注いできたし、かかる裏付けが合ったからこそ前述した政府の団体交渉奨励策が今日にいたるまで展開されてきたといえるのである。そして、また本年10月に成立した前記団体交渉に関する法改正が、全国レベルの労使交渉に基づいて実現されたことも忘れてはならないであろう。

とはいえ、こうした政策展開とは裏腹に既存の労働組合の代表性に対してこれまで少なからぬ疑念が提示されてきたばかりではなく、今日においては「労働組合の代表性の危機」あるいは「労働運動の危機」が声高に叫ばれている。その論拠として、労働組合の指導・闘争能力の低下とか労働者の脱イデオロギー化といった点が上げられているが、なによりもそれを端的に示すものは、「労働組合の組織率の低下」と「労働組合の影響力の低下」であろう。

フランスの労働組合の組織率の低下は著しい。特に図4-1に示されているように、フランス労働組合の最大手とされるCGTの組合員数の減少は劇的である。また、労働組合全体の組織率も極めて低く、データが若干古い表4-1にみられるように全体でわずか8.2%と低迷している（ただし、フランスの組合員数に関するデータは信頼性が乏しいから割り引いて考える必要があるが、現在の組織率が10%を切っていることはほぼ間違いがない）。このことを言い換えれば、フランスでは、労働者全体のたかだか10%すらも組織化していない労働組合が労働者全体を代表するものとして、後述するような法律上の様々な特権を与えられているのである。

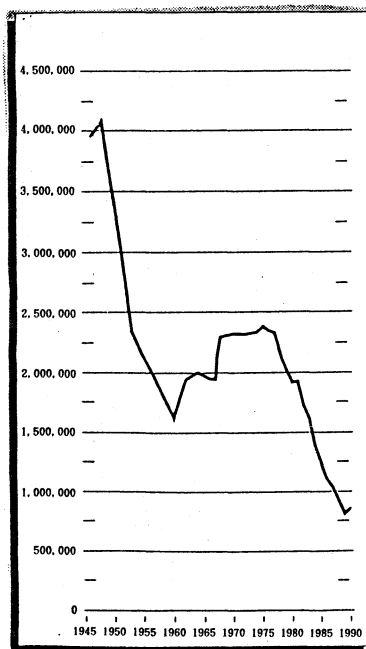
もう一つの労働組合の労働者に対する影響力の低下は、この組織率の低下からも容易に想像しうるが、それだけではなく従業員被選出代表の選挙結果でも端的に現れている。フランスでは、従業員代表委員や企業委員会委員の選出は代表的労働組合の提出した候補者名簿に基づいて行われるから、代表的組合の推薦候補がきわめて有利な立場に立つ（ただし、投票者総数が有権者の半数に満たないときには、第2回投票が行

表4-1：企業規模別組織率

企業の規模	組織率
10～19人	6.7%
50～99人	12%
100～499人	8.2%
500人以上	8.1%
平均	8.2%

(出典：Sondage IFOP-Forum social européen, réalisé les 29, 30, 31 mai 1990 et 1^{er} juin 1990)

図4-1：1946年以降のCGTの組合員数の推移



(出典：Liaisons Sociales, Les organisations syndicales, N° 11320, 19 nov. 1992)

われ、その場合には右組合名簿に記載されていない労働者にも投票できる)。それにもかかわらず、代表的組合とされる5団体への投票率は年々低下する傾向にある。表4-2は、企業委員会についてのそれを示したものであるが、とくにCGTの凋落が著しく、その他の4団体も停滞または伸び悩んでいるのに対して、他組合推薦候補者と非組合員候補者への投票率がほぼ倍増していることが分かる。

表4-2 : 1966年から1993年までの企業委員会の選挙結果
(選挙登録者の投票率と有効投票の組合組織別得票率)

選挙実施年度	1966-67	1970-71	1974-75	1978-79	1982-83	1986-87	1990-91	1992-93
全体の投票率	71.9	72.1	71.2	70.3	69.0	67.3	64.4	66.4
CGT	48.8	44.4	40.7	36.8	30.7	27.0	22.7	22.5
CFDT	18.6	19.1	19.1	20.5	22.4	21.3	20.2	20.7
CFTC	2.3	2.4	2.7	2.9	3.5	4.3	4.0	4.6
FO	7.9	7.4	8.4	10.0	11.5	12.8	12.2	11.9
CGC	4.1	5.2	5.5	6.3	6.8	6.7	6.5	5.7
他組合	3.6	7.8	6.4	5.1	4.7	5.5	5.6	6.6
非組合員	14.6	13.8	17.2	18.5	20.5	22.5	28.7	28.1
計 %	100	100	100	100	100	100	100	100

(出典 : Liaisons Sociales, Législation, N° 7278 du lundi 12 juin 1995から作成)

このように、今日、フランスの労働組合は、組織と運動の両面において深刻な危機状態に陥っている。政府が社会的パートナーによる対話の促進を掲げ、労使間の団体交渉を労働条件規制の中軸に据えようとしているにもかかわらず、その労働者側の担い手である労働組合の代表性がまさに動揺しているのである。

2. フランスの労働組合の組織と労働組合法制

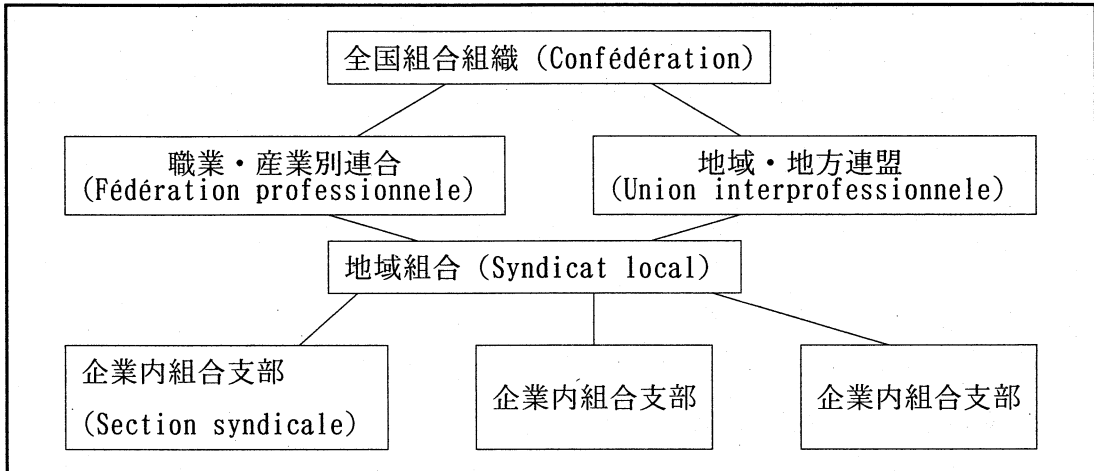
(1) 労働組合の組織

フランスの全国組合組織としては、CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働総同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFTC（フランスキリスト教労働者同盟）、CGC（幹部職員総同盟）の5団体の他に（これらの5団体は後述するように全国レベルで代表的な労働組合とみなされている）、これのいずれにも加盟していない自治系（FEN、FGAF等）、独立系（CSL、UFT等）、革命的サンジカリズム系（CNT）といった全国組織が多数存在する。

これらの組合組織の単位組合をなしているのは、通常、特定の地域において職業または産業部門別に組織された地域組合(syndicat local)である。これらの地域組合は、当該職業・産業部門に属するそれぞれの企業の中で組合支部を設立し、また、県、地方または全国レベルで設立された上部団体、すなわち職業または産業別に組織された連合(fédérations)と、全職業を対象として地域または地方別に組織された連盟(unions)の二つの上部団体に二重加盟している。そして、これらの上部団体がCGTやCFDTといった全国組合組織(confédérations)を構成している(図4-2参照)。なお、企業内組合支部は、通常は、それを設立した地域組合の企業レベルにおける下部機関として位置づけられ、単位組合としての独立性を持たないが、大企業の組合支部のように労働法典の設立手続きに従い独立した単位組合として設立される場合もある。

使用者団体の場合も、労働組合の組織形態にほぼ対応して、個別企業が業種・産業別に設立された地域または全国レベルの使用者連盟に加入し、右連盟が全国使用者団体を構成するという形をとっている。全国レベルの主要な使用者団体としては、CNPF（フランス使用者全国協議会）とCGPME（中小企業経営者総連盟）があり、主にこの二つの使用者団体が、全国労働組合組織を相手方として全国レベルの団体交渉を行い、全国職際協定などを締結している。

図4-2：フランス労働組合の組織構成図



(2) 労働組合法制の特徴—代表的労働組合の特権的地位

フランスの労働組合法制の最大の特徴をなすのは、労働組合の代表性 (représentativité) である。わが国では、団結権はむろんのこと、組合活動権や団体交渉権、労働協約締結権などは全ての組合に等しく保障されているが、フランスの場合にはこれは当てはまらない。もとよりフランスでも、職業上の「結社の自由」として団結権が保障され、組合多元主義 (pluralisme syndical) に基づき組合間の平等取扱いの原則が確立されている。また、労働法典の定め (L. 411-3) に従い、組合設立に際して、組合規約と組合役員の氏名を組合の設立された市町村役場に届出た場合には、当該組合に対して、法人格 (L. 411-10) のほか、訴訟当事者能力が認められ (L. 411-11)、動産または不動産を組合財産として取得しうる (L. 411-12) など、様々な法的権能が与えられる。しかし、結社の自由のコロラリーとして全ての組合に等しく認められるのは、これらの民事能力にとどまるのであって、それを超える企業内組合活動権や団体交渉権などの具体的権利は代表的組合に対してしか与えられていない。

この労働組合の代表性という概念は、拡張適用の対象となる労働協約を締結しうるための資格要件として、1936年の協約法によってはじめて導入されたものである。労働協約が当該職業に従事する全ての労働者に適用される以上、労働者に代わってかか

る協約を交渉し、締結する労働組合は、当該職業の全ての労働者の代弁者（porte-parole）としての資格を備えていなければならないという考え方に基づいている。そして、かかる組合の代表性要件は、「強力なサンディカリズム」を交渉当事者とする社会的対話の促進という政策目的に基づき、労働協約一般の締結権限や企業内組合活動権などにも拡大されて今日にいたっている。

代表的労働組合に限定して与えられた主な特権あるいは法的利益としては次のものがある。

－全国・地方・地域レベルでの特権

- ・経済社会審議会（社会・経済立法等についての政府の諮問機関）への参加
- ・社会保障金庫や失業保険制度の管理・運営
- ・公企業または国有企業での労働者側代表理事の任命
- ・全国団体交渉委員会への参加
- ・全国職際協定の交渉と締結
- ・全国・地方・地域レベルでの職業・産業部門別協約の交渉と締結およびその効力拡張の請求

－企業・事業場レベルでの特権

- ・企業委員会委員や従業員代表委員の選挙の第1回投票での候補者リストの提出
- ・企業委員会付け組合代表の任命
- ・企業内組合活動権（組合支部の設立、組合集会・ビラ配布等の組合活動、組合代表委員の任命）
- ・企業・事業場レベルでの企業・事業場協定の交渉と締結
- ・企業利益参加協定の交渉と締結

そして、このような権利を独占的に享受しうる労働組合の代表資格は、次の三つの場合に認められている（L. 132-2）。

- ① 全国レベルで代表的な組合組織
- ② 全国レベルで代表的な組合組織に加入している労働組合
- ③ 当該レベルでの代表性を証明した労働組合

①の全国レベルで代表的な組合組織については、1966年3月31日のアレテがこれを

定めており、それによると現在、CGT、CFDT、CGT-FO、CFTC、CGCの五つの全国組合組織が代表的とされている。また、②のこれらの5団体に加入している組合は、当該レベルにおいて自らの代表性を証明する必要はなく、たとえ当該レベルにおいて組合員がごくわずかしかない場合でも、当然に代表的とみなされる（たとえば企業内に1名の組合員しかない場合でも当該企業内で代表的とみなされ、企業内組合活動権を享受することができる）。これは、全国レベルで代表的な組合組織をそれぞれのレベルで社会的パートナーとして定着させることを目的として設けられた政策的誘導措置であり、「反証を許さない推定」と呼ばれている。これに対し、これらの5団体に加入していない組合については、③でいうように当該レベルにおいて自らが代表的であることを立証しなければならない（実際には、地方・地域・企業レベルでの労働協約・労使協定の交渉・締結権限や企業内組合活動権などに関してしばしば問題となる）。

その場合に、組合の代表性の認定基準となるのは、労働協約に関する1950年法によって定められた次の五つの基準である(L. 133-2)。すなわち、①組合員数、②自主性、③組合費、④組合の経験と歴史、⑤被占領中の愛国的態度である。しかし、このうちの⑤の基準は、現在ほとんど意味を持っておらず、また、④の基準も、1969年以降、新しく設立された組合に対して代表性を承認する小審裁判所の判決が相次いで出されたことから、もはや決定的な基準たりえないとされている。したがって、今日、残りの三つの基準が実際上の意義を有しているわけだが、判例の多くは、これらの基準の他に、従業員代表委員や企業委員会委員の選挙の際に、各組合の推薦する候補者が獲得した得票数（率）を一般労働者に対する組合の影響力を表す指標として（組合のaudienceといわれる）考慮する傾向にある（これは、最も重要な基準である組合員数について信頼しうるデータが揃っていないことに起因している）。

3. 団体交渉と労働協約法制

(1) 産業別労使交渉から企業別労使交渉へ

フランスの労働協約法制はもともと産業または職業レベルを労使交渉の場として措

定していた。しかし、1960年代に入ってから企業または事業場レベルの労働条件規制の必要性が高まるとともに、それに呼応して1968年法により企業内組合活動権が承認され、1971年法によって企業・事業場協定の対象事項が拡大される（「賃金・手当に関する事項」という限定が撤廃された）に及んで、労使交渉の中心軸は産業レベルから企業レベルに移行したとすることができる。そして、1982年のオール法による企業レベルの使用者の年次交渉義務の創設は、こうした流れを決定的にしたといえる。というのは、そこでは、企業内労使交渉を促進することを通じて、かつてのルノー協定のように企業レベルの労使協定が産業レベルのそのリード役となることが政策的に期待されていたからである。もちろん、だからといって産業レベルの労使交渉の存在意義が喪われたわけではない。一部の企業協定で実現された労働条件を産業部門の労使協定が当該部門の労働者全体に適用される労働条件の最低保障としてこれを取り入れ、そして、企業協定がそれぞれの企業の特殊性に適合させながらその具体的適用をはかると同時に、さらにはそれを超える労働条件を実現する、というように、二つの交渉レベル間の有機的連結（フィードバック）がはかられているからである。

(2) 労働協約法制の基本的特徴

フランスの労働協約法制の基本的特徴として次の点を指摘することができる。まず第一に、労働協約または労使協定は、すでに触れたように大きく分けて企業横断的に適用されるものと特定の企業を単位として適用されるものの二つに分かれる。前者の労働協約または協定には、一つの産業部門を適用範囲として交渉・締結される産業部門別協約のほかに、一つの職業を対象とする職業別協定と複数の職業を対象とする職際協定の三つがある。また、これらの協約または協定は、地理的適用範囲としては、全国、地方、地域の三つのレベルで交渉・締結することができる。これらのいずれの領域またはレベルで協約または協定を交渉・締結するかは、交渉当事者の選択にまかされており、法的取扱いの上では特に差異はない。後者の特定の企業を単位として適用される企業別協約または企業別協定は、一つの企業を単位として締結されうるとはむしろのこと、一つの事業場または複数の事業場からなる一つのグループを単位として締結することもできるが、法的効力としては同一である（これらは、通常、企業

または事業場協定と呼ばれる)。

第二に、これらの様々なレベルの協約または協定は、適用対象についてオーバーラップする場合があるから、法的効力の上で次のように整序されている。すなわち、前者の産業部門別協約等は、地理的または職業的により広い範囲に適用される協約または協定の定める規定よりも、労働者に不利な規定を含むことができない(L. 132-13)。したがって、たとえば特定の地域レベルで締結される産業部門別協約は、全国レベルの産業部門別協約の規定を下回るような条項を定めることができないし、職業別協定は職際協定の規定よりも不利な規定を締結することができない。しかし、その反対により有利な規定は定めることができる。企業または事業場協定の場合についてもほぼ同様であり、企業または事業場協定は、当該企業に適用される産業部門別協約、職業別または職際協定の規定については、当該企業または事業場の特別な条件に適合させるか、またはより有利な条項しか定めることができない(ただし、これには重大な例外があり、後に詳述する)。しかし、産業部門別協約等に特に定めがない事項については、新たな規定を自由に定めることができる(L. 132-23)。このように、フランスの労働協約は法的効力の上で一種の階層構造をなしているといえるが、第四で述べるように有利性原則が一般的に認められている点を合わせ考えると、それぞれの協約または協定はいわば最低基準的な効力しか有しないものといえることができる。

第三に、これらの労働協約または労使協定は、前述したように代表的組合しか締結することができない。全国レベルで代表的な組合組織に加入していない組合で、当該協約が適用されるレベルにおいて自らの代表性を証明することのできない組合は、たとえ使用者との間で書面の協約・協定を締結した場合でも、労働法典上の労働協約としての法的効力は認められず、せいぜい私法上の契約としての効力しか認められない。

第四に、フランスの労働協約または労使協定は、締結当事者たる労働組合の組合員のみならず、他組合または非組合員労働者にも適用される。すなわち、使用者が一つまたは複数の代表的組合と労働協約または労使協定を締結するか、または締結使用者団体の構成員であるかもしくはそれに加入するかして、当該協約の適用を受けるにいたった場合には、かかる協約条項は、当該使用者と締結されたすべての労働契約に適用される(L. 135-2)。つまり協約締結組合の組合員であろうとなかろうと、使用者が

協約の適用を受ける場合には、その雇用する全ての労働者に対して当該協約が適用されることになるのである。これを協約の自動的効力 (effet automatique) といい、フランス労働協約法の最大の特徴をなすものである。代表的労働組合は当該職業の全ての労働者を代表する資格を有すると前に述べたが、その実質的裏付けの一つがここにある。ただし、個別労働契約の条項が協約の規定よりもより有利な場合には、当該協約は適用されない (同上)。つまり、フランスではいわゆる有利性原則が認められているのであり、したがって、産業部門別協約であろうと企業協定であろうと、個別労働契約との関係では最低基準的効力しか有しないことになる。

(3) 産業別団体交渉と労働協約法制

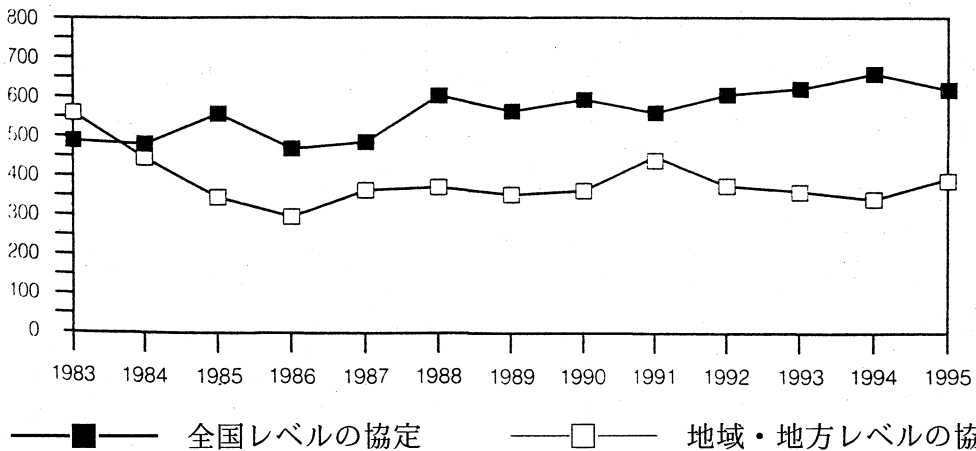
前述したように、企業協定の比重が相対的に高まったとはいえ、産業部門全体の規整者としての産業別協約の役割を軽視することはできない。企業協定がいかに発展したとしても、それによってカバーされる企業や労働者の範囲には必ずから限りがあるからである (特に中小企業の場合)。したがって、産業・職業レベルの労働条件の統一的規制 (最低基準規範の設定) という産業別協約の伝統的機能は依然として重要な位置を占めている。それに加えて、産業別協約の役割として最近特に強調されているのは、企業協定の枠組み設定という機能である。同じ産業部門に属するといっても、それを構成する各企業間に業績等の格差が存在する以上、それに応じて企業協定によって実現される労働条件の内容にも不均衡が生じることは避けられない。そこで、こうした企業協定の発展によって発生しうる労働者間の不平等と企業間競争の歪みを防止するために、産業別協約が企業協定に対して一定の限界付けを行うことが求められているのである (契約政策に関する1995年10月31日の全国職協定の中でもこのことが強調されている)。

ただし、このような政策的見地から産業レベルの団体交渉が奨励され、実際、1982年のオルー法によって職業・産業レベルの団体交渉についても団交義務が創設されたとはいえ、その内容はかなり緩やかである (L.132-12)。まず第一に、団体交渉義務が課せられるのは、職業・産業別労働協約によってすでに拘束されている使用者団体および労働組合に限られる。したがって、個別の使用者や協約の適用を受けていない

使用者団体については団体交渉義務は課せられない。第二に、団体交渉の発議の手続きや交渉期間等に関わる団体交渉の具体的方法については、特に定めがなく、交渉当事者の自治に委ねられている。第三に、交渉義務の対象事項とされているのは、賃金と職務分類 (classifications) の改訂の必要性についてだけであり、しかも、前者については少なくとも一年に一回、後者については5年に1回とされているにすぎない。第四に、団体交渉義務といっても、義務違反について特別な制裁が科せられるわけではなく、団体交渉に応じなかった当事者についてせいぜい損害賠償責任が発生するにすぎない。

実際、このような法制度上の限界もあってか、職業・産業部門別労働協約は、ここ10年の間、さほどめざましい進展を見せていない (図4-3参照-1995年で968協定)。政策上の建て前とは裏腹に、産業別労使交渉の停滞状況は否定することができない。

図4-3：最近の職業・産業部門別協約の締結状況



(出典：Ministere du travail et des affaires sociales, La negociation collective en 1995, tome, La documentation Francaise, 1996)

(4) 労働協約の拡張・拡大適用

たとえ全国レベルで職業・産業部門別労働協約が締結されたとしても、また労働者が右協約締結組合の組合員であったとしても、肝心の使用者が協約締結使用者団体の

構成員であるかまたは右協約に加入するなどして右協約の適用を受けなくては、そこで働く労働者には右協約は適用されない。そこで、フランス労働協約法は、こうした協約適用上の空白を埋め、労働協約を本当の意味での職業法たらしめるために、労働協約の拡張・拡大制度を設けている（拡張<extention>とは、当該協約所定の職業的・地域的適用範囲内に含まれるすべての使用者と労働者に右協約が適用されること、拡大<élargissement>とは、すでに拡張された協約が右協約所定の適用範囲外にある使用者と労働者にも適用されることを意味する）。

第一に、全国、地方または地域レベルで拡張・拡大適用されるための条件として、当該職業・産業部門別協約は、当該適用レベルでそれぞれ代表的な使用者団体および労働組合の代表者によって構成される労使同数委員会で交渉され、締結されたものでなければならない（L. 133-1）。第二に、労働協約の拡張・拡大手続は、右代表的な使用者団体もしくは組合の一つからの申請または労働担当大臣の発議により開始され（同上）、労働担当大臣は、拡張・拡大を決定する前にそれに関する告示を官報に公表し、利害関係人の意見を聴取する必要がある（L. 133-14）。第三に、労働担当大臣は、拡張・拡大の決定を行う前に、全国団体交渉委員会の理由を付した意見を求めなければならない（L. 133-8）。第四に、拡張・拡大の決定は、労働担当大臣の命令（arreté）によって行われ、官報に公表される。これにより当該協約は、その適用範囲内に含まれるすべての労働者および使用者に対して適用される（同上）。

ちなみに、前掲した1995年度の労働省の団体交渉に関する報告書によると、1995年度において全国で795件の拡張または拡大に関する申請が行われ、そのうち528件の協約・協定が拡張・拡大適用されている（拡張505件、拡大23件）。

(5) 企業レベルの年次交渉義務と企業・事業場協定

前述したように1968年法による企業内組合活動権の法的承認以来、企業内労使交渉の推進策がとられてきたが、実際にはその当初から政策サイドの思惑通りに労使交渉が進展したわけではない。企業協定の数が次第に増加したことは確かであるが、内容的には休暇制度や勤続手当等の周辺的な労働条件に関するものが多く、実質賃金や労働時間、人事などの労働条件の中核的部分については十分な規制を及ぼしえなかった

といわれる⁽³⁾。そこで、1982年のオール法は、組合の交渉機能の活性化のために企業内組合活動権を拡大するとともに、企業内の年次交渉義務 (négociation annuelle obligatoire) を新設することによって、団体交渉を労働条件決定の基本方式と明確に位置づけるにいたった。

まず第一に、年次交渉義務が課せられるのは代表的労働組合の組合支部が設立された全ての企業である (L. 132-27)。組合支部の設立については企業規模に関する制限がないから、中小企業でもかかる交渉義務が課せられることになる。しかし、組合側の交渉担当者の多くは実際には組合代表委員であるから、組合代表委員を任命することのできない50人未満の企業においては団体交渉を行うことが事実上困難となる⁽⁴⁾。

第二に、こうした交渉の組合側当事者は代表的労働組合 (地域組合) である。企業内組合支部は、通常、地域組合の下部機関 (独立した法人格を持たない) として位置づけられているから、交渉当事者たりえない。実際上は、地域組合によって任命された組合代表委員が使用者との交渉に当たることになるが、労働法典上も、代表的組合の交渉担当者の中に必ず当該企業の組合代表委員を含むことが義務づけられている (L. 132-20)。

第三に、年次交渉義務の対象事項とされているのは、「実質賃金、実労働時間および労働時間の編成」である (L. 132-27)。実質賃金とは職務 (catégories) 毎の額面賃金であり、諸手当や現物給付等を含むが、労働者毎の個別的賃金決定は交渉事項とはならない。実労働時間とは、労働者が実際に労働する日・週労働時間、時間外労働、有給休暇、休日、祝祭日等を意味し、また、労働時間の編成の中には週労働時間の配分、交代制労働、フレックスタイム制、変形労働時間制などが含まれる⁽⁵⁾。

第四に、年次交渉は、毎年一回、使用者の発議かまたは前回の交渉から12ヶ月以上経過した場合には代表的組合の要求に基づき、15日以内に開始しなければならない。また、第1回目の会合のときに、交渉事項に関して組合側に提供される情報と次回以降の会合の場所・交渉スケジュールが決定されなければならない (L. 132-27、28)。

第五に、使用者が年次交渉義務を発議しないまたは組合の要求にもかかわらず団体交渉を開始しない場合は、2ヶ月から1年の禁固および25000フランの罰金またはそのいずれかの一方が科せられる (L. 153-2)。

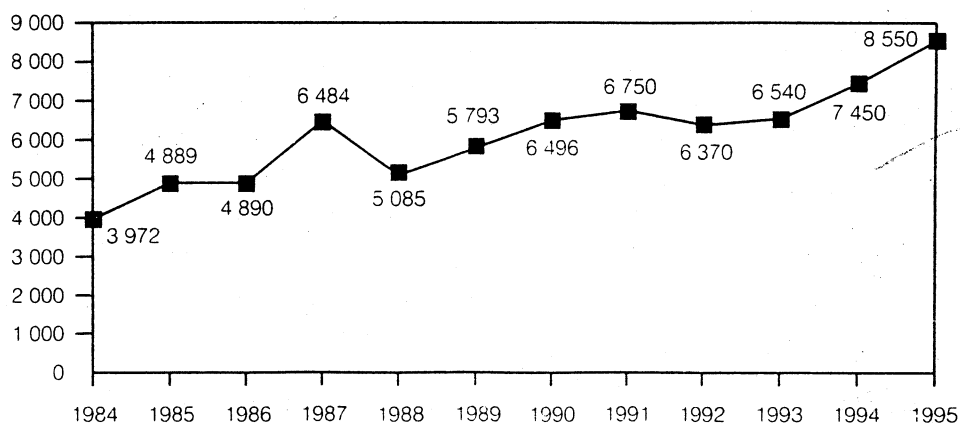
第六に、使用者は団交が行われている間、団交事項について一方的に決定することはできない（L. 132-29）。しかし、団交事項につきどの程度まで交渉を尽くすべきか、といういわゆる誠実交渉義務に関してはなにも定めがない。ただし、1983年10月25日付けの行政通達では、交渉は形式的であってはならず、組合によって提起された交渉事項や要求は、使用者からも対案が提出されるなどして、徹底的に分析・協議されなければならないとされている。

第七として、年次交渉の成果としての企業協定は、前述したように産業別労働協約などの上位の協約で定められた事項に関して労働者にとってより不利な規定を定めることができないが、この点について重大な例外が定められている。つまり、次の場合に限って、企業協定は、法令または産業別労働協約等よりも労働者に不利な規定を定めることができる（これを特例協定という）。すなわち、そのひとつとして企業協定は、産業別労働協約等において定められた賃金引上げについて特別の方式を定めることができる（L. 132-24）、それによると、たとえば上位の職階の労働者について産業別協約の定める賃上げ率よりも低率のものを定め、その代わりに下位の労働者の賃上げ率を引き上げてそれを増額することなどが可能となった。その二つとして、企業協定は、法令の定めに従い、労働時間の編成と配分に関する労働法典上の規定に違反することができる（L. 212-2 etc.）。具体的には、日最長時間（10時間）の延長（12時間限度）、週単位の労働時間の配分、喪失労働時間の集団的回復の方式、時間外労働の割増賃金の代償休暇による代替、企業の業務の変動に合わせた年間変形労働時間制などであり、これらの事項について、企業協定は法令の定めとは異なる特例的措置を講ずることが認められている。ただし、こうした特例的取扱いが当該企業のごくわずかしか組織していない少数組合によって実施されることを防ぐために（前述したように全国レベルで代表的な組合組織に加入している組合は、たとえたった一人の組合員しかいない場合でも当該企業内で代表的とみなされるため）、当該協定に署名しなかった他の代表的組合に対して、右特例協定の効力発生を阻止する拒否権を認めている（L. 132-26—ただし、当該組合が直近の企業委員会または従業員代表委員の選挙において有権者総数の過半数の得票を獲得していることが条件とされる）。

以上のように企業内労使交渉システムが整備される中で、企業・事業場協定は、と

くに1982年以降、飛躍的發展を見せている。オール法制定以前の1981年には、企業協定の数は全国で1477件にとどまっていたが、それ以降は図4-4にみられるようにめざましく増加し、1995年には8550協定が締結されている（うち、企業協定5380件、事業場協定3170件）。

図4-4：1984年から1995年までに締結された企業協定の発展



（出典：図4-3と同じ）

とはいえ、1995年度の労働省調査によると、企業協定でカバーされる労働者数は300万人を超えるが、そのうちの60%以上は1000人以上の大企業で働く労働者であり、しかも製造業の協定が全体の60%以上を占めているから、企業協定の多くは製造業のしかも大企業で締結されたものである。それと反対に、商業・サービス業においては雇用労働者数を最も多く抱えているにもかかわらず、中小企業が多いことから企業協定がなかなか普及しえない現状にある。企業協定の対象事項のトップは、賃金・諸手当に関する事項であり、1995年度で全体の49.1%を占めている。次いで労働時間が42.1%であり、この二つで全体の90%以上を占めている。

4. 企業内従業員代表制度の多元構造と組合代表の優越的地位

(1) 従業員代表制度の多元構造

今日、フランスの企業内労使関係の法システムは、主に企業委員会、従業員代表委

員、組合代表委員の三つの従業員代表制度と直接代表制としての労働者の表現の権利から構成されている。しかし、これらの制度が担う法的役割は、それぞれ別個の法令（1945年のオールドナンス、1946年法、1968年法および1982年法）によって法制度化されてきた歴史的経緯もあって、法規定上必ずしも整然と体系立てられていない。とはいえ、それぞれの担う役割と機能の面からその概略を述べると次のようになる（図4-5参照）。

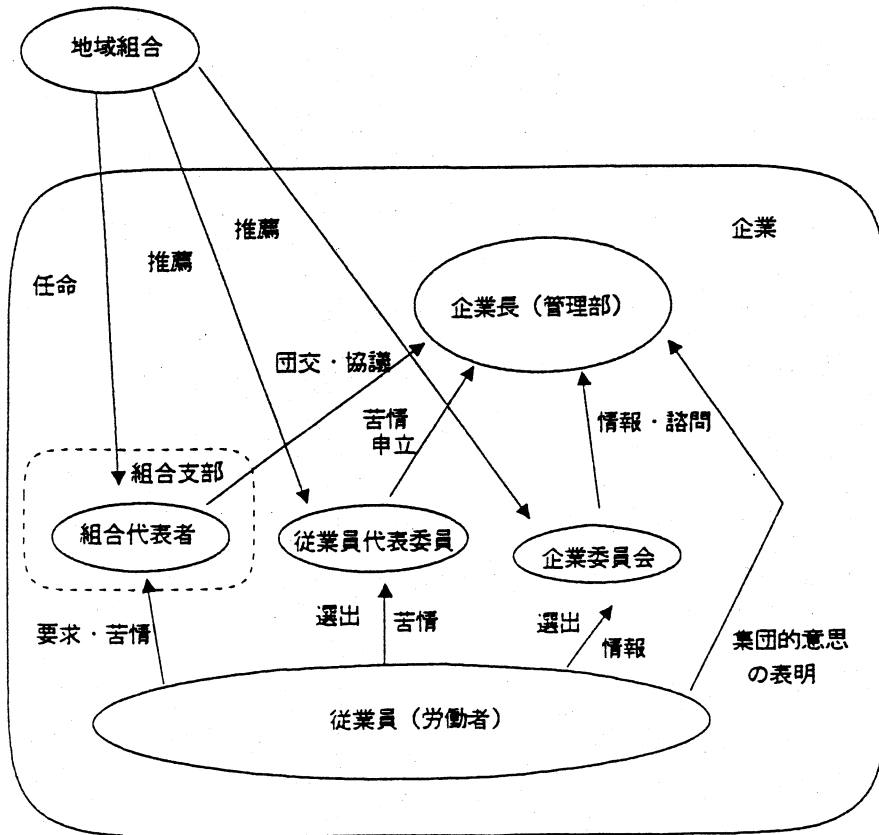
まず、従業員代表委員は、11人以上の事業場において選出され（10人以下の企業については注4で述べたように区域代表委員を選出することができる）、賃金、法令および労働協約・協定の適用に関する労働者の個別的または集団的なすべての苦情を使用者に申立てる権限を有する（L. 422-1）。

企業委員会は、50人以上の企業または事業場（事業場委員会）において設置・選出され、従業員を企業の管理・運営に参加させることを目的とするが、福利厚生事項（退職年金、企業内の社員食堂、保育園、保養施設、図書館等の運営等）については共同決定権が付与されているものの、経済的事項と職業的事項に関しては、情報提供と諮問あるいは意見を述べる権限だけが認められているにすぎない（L432-1以下）。とはいえ、情報提供と諮問権限の対象領域はかなり広く、企業の経営状態に関する報告書の提出、新技術の導入や生産設備・方法の改善等に関する諮問、人員削減計画・雇用の格付けや労働編成・技術・雇用条件・労働時間の編成・報酬形態等に関する労働条件についての情報提供と諮問など、企業内の労働者に関わる広範囲に渡る問題について関与することが可能とされている。

組合代表委員は、50人以上の企業において代表的組合により任命され、企業長に対して右組合を代表する資格を有している（L. 412-11）。したがって、団体交渉権限や協約締結権限など、もともと組合が有する全ての権限を企業内において組合に代わって行使することができる。

労働者の表現の権利は、企業規模を問わず、すべての労働者に対して保障されており、労働の内容、労務遂行の条件および労働の組織編成ならびに労働条件、業務の編成および当該労働単位における生産物の品質を改善するためにとられるべき措置について、直接的かつ集団的に発言することが認められている。

図4-5：企業内従業員代表制度の基本構成図



(2) 従業員代表制度と労働組合の関係

これらの制度の設置や運営については、労働組合に対して中核的役割が与えられている。たとえば、従業員代表委員と企業委員会の選出は、2年毎に企業長の発議かまたは労働者もしくは労働組合の申立により行わなければならないが、その際に使用者は、代表的組合との協定により選挙の実施要綱や選挙人団毎の議席の配分等を決定しなければならない（協定が締結されないときには労働監督官が決定）。しかも、委員の選出に関しては、前述したように第1回目の投票において代表的組合の提出した選挙人名簿に基づき投票・選出される。この結果、実際に企業委員会委員や従業員代表委員の多くは、組合員労働者から選ばれている（ただし、最近組合の影響力が低下し

ていることについては(1)で述べた)。また、従業員代表委員や企業委員会の運営についても同様であり、企業委員会には、代表的組合によって任命された企業委員会付組合代表(組合代表委員が兼任する場合が多い)がオブザーバー参加する(企業委員会の審議に参加して意見を述べる権限を有するが、議決権はない)。従業員代表委員についても、労働組合(組合代表委員)は、従業員代表委員が苦情申立等を行うために使用者と会合するときそれに同席できるなど、従業員代表委員の活動に密接に関与している。

労働者の発言の権利についても、代表的組合は大きな役割を果たしている。その具体的な実施方式については使用者と代表的組合との間で締結される労使協定によって定められ、また、3年毎にその見直しのために労使交渉を行うことが義務づけられている。

このように企業内の従業員代表制度は重疊的に構成されているとはいえ、その制度全体の要石となっているのは労働組合であるということができる。

(3) 組合代表委員の優越的地位

それでは、これらの従業員代表制度は、それぞれの機能や具体的活動の面でどのような棲み分けがなされ、またどのような相互関係に立っているのであろうか。この点については、法規定に基づき、一応次のように整理することができる。すなわち、組合代表委員は、企業委員会を通じて入手した企業の経営・管理等に関する情報をもとに、使用者との間で団交を行って企業または事業場協定を締結し、従業員代表委員がその適正な解釈・適用を監視すると。

しかし、これはあくまでも法制度上の図式であって、実際にはこのように截然と区別できるわけではない。その前提として、フランスでは、労働組合は組合員の利益だけでなく、非組合員を含めた労働者全体の職業利益を代表するものと考えられている点に注意する必要がある⁽⁶⁾。つまり、企業内において労働組合を代表する組合代表委員は、組合支部の組合員の利益ばかりではなく、当該企業内のすべての労働者の利益を使用者に対して代表する資格を有しているのであり、その意味でもともと従業員代表としての性格を備えているといってもよい。もちろん、そうはいつでも、たとえ

ば企業委員会は、従業員の経営・管理への参加を目的としている点で、団体交渉を主たる任務とする組合代表委員とは一応の区別をすることができる。しかし、企業委員会が、雇用・労働条件全般にわたる問題について労働者を代表し、しかも諮問的権限とはいっても当該問題について使用者サイドと実質的に協議を行うような場合には、実際の機能の面で組合代表委員と競合することが避けられないことになる（事実、後述するように企業委員会での協議の結果として非公式の労使協定－非典型協定が締結されることがある）。また、それ以上に機能の競合が避けられないのは、労働条件の集団的・個別的苦情申立を行う従業員代表委員と組合代表委員との関係である。もとより従業員代表委員は労働協約を締結する法的権限を有していないから、その限りで組合代表委員との競合は生じない。しかし、従業員代表委員が労働条件の苦情申立と称して新たな労働条件の設定や変更に関して使用者と協議を行い、そこで合意された事項が使用者によってたとえ一方的にでも実施された場合には、まさに組合代表委員の権限と競合することになる。また、そのように解されると、使用者としても、労働条件の設定や変更に関して、組合代表委員と並行して従業員代表委員とも協議することを法的に義務づけられることになる（協議拒否は妨害罪となる）から、実務的にも看過しえない問題が提起されることになったのである。

しかし、この問題について結論を先にいうと、シトロエン事件破毀院刑事部判決（1973年5月24日）やボノナ事件破毀院刑事部判決（1993年1月26日）等で示された判例理論によって次のような決着がはかられている。すなわち、従業員代表委員は、①組合代表委員が存在しない企業または事業場においては新たな規範の設定（労働条件の設定・変更）について使用者に協議を要求することができるが、②組合代表委員と競合する場合には、あくまでも既存の規範の解釈・適用（法令や労働協約等の解釈・適用）について苦情申立をなしうるにすぎないと。これを比喩的にいえば、組合代表委員は、企業内の職業法を排他的に制定しうるという意味で、それを執行する職務を担うにすぎない従業員代表委員に対して優越的地位に立つということが出来る。実際、1982年オール法の制定に際して、企業委員会や従業員代表委員に対しても協約締結権限を付与することが修正案として提出されたが、企業内の労働者全体に適用される法の創造に関しては、あくまでも組合、すなわち組合代表委員が排他的交渉当事者

と位置付けられるべきであるとして右修正案が退けられている。

しかし、こうした判例理論の実際の意義は、②よりもむしろ、組合代表委員が存在しない企業において従業員代表委員に対し労働条件の設定や変更に関して使用者と協議することを認めた①の部分にあるといってよい。というのは、とりわけ中小企業の多くではそもそも組合代表委員が存在しないから、実際には従業員代表委員が労働条件の設定・変更に関して使用者と協議を行い、そこで形成された合意内容に従って実質的に労働条件が決定される場合が少なくないからである。まさに右判例法理はかかる実態を法的に追認したものにほかならない。

(4) 非典型協定と従業員代表委員への協約締結権の承認

こうした従業員被選出代表とのインフォーマルな労使交渉は、1968年法が企業内組合活動権を承認する以前はむろんのこと、それ以降に企業別交渉が奨励され、年次交渉義務が創設された今日においてもなお、少なからず行われているといわれる。このような代表的組合以外の協約締結権限を持たない従業員被選出代表等との間で締結された労使協定のことを非典型協定 (accord atypique) と呼ぶが、1995年度に労働省に届出られたものだけでも 207件にのぼる (これは届出義務がないにもかかわらず届出られた協定件数であるから、実際には相当数の協定が締結されていると思われる)。

こうした非典型協定が締結される背景には、なによりも中小企業において労働組合＝組合代表委員の浸透度が低いことに起因している (資料が若干古い1989年度の労働省の調査によると、組合代表委員を擁する事業場は1000人以上では92.3%であるのに対して、10人から99人までの事業場では35.9%にすぎない)。先の判例でも示されているように組合代表委員の存在しない中小企業では、従業員被選出代表が事実上組合の交渉機能を代替しているのである (実際、先の労働省に届けられた非典型協定の多くは中小企業のそれである)。しかし、そればかりではなく、たとえ組合代表委員が存在する場合でも、それとの交渉を忌避する使用者側の態度も看過できない。使用者の多くは、企業外の地域組合によって任命された組合代表委員よりも、企業内の従業員によって直接選出された従業員代表委員等と交渉することを好む傾向があるといわれ、1992年の労働省の調査でも、従業員代表委員や企業委員会との交渉を望む使用

者が40%であるのに対し、組合代表委員との交渉を望む使用者はわずか1%足らずという結果が出ている（無回答59%）。こうしたことから非典型協定は、代表的組合を交渉当事者とする企業内労使交渉の促進という法政策が掲げられているにもかかわらず、その肝心の担い手たる労働組合の組織力や代表性が十分ではないというアンビバレントな状況の中で生まれた一種のあだ花ともいうことができる。とはいえ、労働条件が使用者によって一方的に決定されるよりも、どういう形であれそこに労働者の集団的意思が何ほどか反映されることの方が望ましいことはいうまでもない。だからこそ、学説・判例の多くは、こうした非典型協定を法的に無意味なものとして一蹴するのではなく、それに対して労働条件を規律しうる一定の法的意義・効果を認めてきたのである。すなわち、非典型協定を使用者の労働者に対する一方的な債務負担行為（engagement）と法的に構成して、そこから非典型協定の法的拘束力を導き出そうとする試みがそれである。

しかし、こうした変則的な問題状況は、すでに冒頭で紹介したように本年10月に成立した団体交渉に関する法規定の一部改正によって一定の解決をみるにいたった。本改正は、「企業および欧州共同体規模の企業グループにおける労働者への情報開示と諮問に関する法律」の中の一部規定の新設（第6条）という形で実現されたものであるが、実際には、それに先行して1995年10月31日に締結された「契約政策に関する全国職協定」の内容を確認したものにほかならない。本協定は、CNPFF、CGPMEという二つの使用者団体と三つの全国労働組合組織（CFDT、CGC、CFTC。これに対しCGTとFOは締結拒否）との間で締結された全国、全職業を適用対象とする全国職協定であり、そこでは特に中小企業レベルの団体交渉を促進することを通じて、全てのレベルでの社会的対話を活性化することが目的とされている。より具体的には、組合代表委員の存在しない中小企業においても、それに代わって従業員代表委員（または組合から授権された労働者）に対して団体交渉権と企業協定の締結権限を与えることを狙いとするものである。前述したようにこれまで50人未満の企業では組合代表委員が存在しないことから、これらの中小企業で働く労働者は企業・事業場協定の恩恵に浴することができなかった。そこで、本協定は、中小企業レベルでも組合代表委員に代わって従業員代表委員を通じた団体交渉の道を切り開いたのであり、

また、それを受けて本改正規定は労働法典の規定（L. 132-2、L. 132-19およびL. 132-20）の特例として、例外的に従業員代表委員に対して労働協約締結権限を認めることとしたのである。もちろん、労働組合の独占権というべき協約締結権限を例外的とはいえ従業員被選出代表に対して認めた点で大きな物議をかもしたことはいうまでもない（事実、CGTとFOは組合から団交権の独占を奪うものとして右協定の締結を拒否し、議会審議の段階でも社会党と共産党は反対投票を行った）。とはいえ、そこには、代表的組合による労働協約の締結という、従来の労働法の大原則に風穴を開けてまでも、中小企業レベルにおいて団体交渉秩序を確立しようとする協定当事者の強い意志をみることができる。

しかし、本改正については以下の点に留意する必要がある。まず第一に、すでに触れたように本改正の狙いは単に中小企業の団体交渉を促進することにあるのではない。労使交渉にあまり積極的ではなかった中小企業の使用者があえて本改正に同意したのは、組合代表委員ではなく、従業員被選出代表との間で産業別協約や労働法典に違反する特例協定を締結しうることに大きな魅力を感じたからにはほかならない。とりわけ労働時間法の特例や弾力化措置を中小企業においても適法に導入できるメリットは少ない。本改正の反対者のもっとも懸念することのひとつがここにある。

第二に、本改正が永続的なものではなく、3年間の期限付きであることに注意する必要がある（それゆえ本規定は労働法典には編入されない）。つまり、3年間実験的に適用され、その実績を評価した上で再度法改正が検討されることになっている。そのために、毎年、本協定の締結当事者は定期的報告書を作成し、それをベースに政府は、最終年度である1998年10月31日までに本法の適用に関する最終報告書を議会に提出することが義務づけられている。

第三に、本法の規定はダイレクトに中小企業に適用されるわけではない。この新たな制度を実施するか否か、それを具体的にどのような方式で実施するか（たとえば従業員代表委員にどのようなテーマについて交渉を行わせるか）については、それぞれの職業・産業部門レベルの交渉当事者がこれを決定する。当該職業・産業部門レベルのすべての代表的組合が参加する労使同数委員会がこの点について協議し、そこで締結された職業・産業部門別労使協定の枠組み内ではじめて企業別交渉が行われうるの

である。

第四に、かかる職業・産業部門別労使協定が締結された場合でも、労使同数委員会を構成する代表的組合（未署名組合）の過半数がそれに反対したときには、右協定の効力は発生しない。代表的労働組合の過半数による拒否権がここでも設けられている。

第五に、職業・産業部門別労使協定の授権に基づき、従業員代表委員（または労働者）が企業別交渉を行い、企業協定を締結した場合でも、前記労使同数委員会がそれを追認しなくては右企業協定の法的効力は発生しない。つまり、企業協定の具体的内容についても職業・産業部門レベルのコントロールが確保されている。

このように、従業員代表委員に対して労働協約の締結権限が与えられたとはいえ、それには二重、三重の制限が課せられている。期限付きの実験的試みであること、職業・産業部門レベルでの授権が必要であり、しかも交渉テーマなどに関して枠組み設定がなされ、さらに協定の内容についてまでチェックを受けるなど、従業員代表委員の交渉権限に裁量の余地があまり残されていないといっても過言ではない。その意味で、本改正により、従業員被選出代表に対して協約締結権＝労働条件の集団的規制権限が与えられたと一般化して考えることはすこし早計であろう。

5. まとめにかえて

以上述べてきたように、法政策として社会的パートナーの対話＝労使交渉の促進が掲げられているにもかかわらず、その一方の担い手たる労働組合の組織力が低迷＝代表性が危機状態に陥っていることから、政策サイドが期待したほどの成果が上げられていない、これが労使関係と法をめぐるフランスの今日の問題状況であるといえよう。しかし、労働組合＝組合代表委員を企業内従業員代表制度の要石とし、それによる団体交渉を中軸として労働条件の集団的規制がなされるべきとする法政策の基本スタンスは将来も変更をみることはないと思われる。とりわけ、従来の労働法典による一律的・硬直的規制から、それぞれの産業・企業レベルの実情や労働者のニーズの多様性に対応した弾力的規制へと、労働法的規制方法の見直しははかられる中で、労使間の集団的自治＝労使交渉秩序の確立があらためて求められているのである。そして、そ

のひとつの回答が、1995年の契約政策に関する全国職際協定であったのであり、それを立法的に追認したのが1996年の団体交渉に関する法改正であった。それは、従来マージナルな状態にあった中小企業レベルにおいても、労使交渉秩序を形成・確立することによって、すべてのレベルでの社会的パートナーの対話を貫徹・促進しようとするものにほかならない。

もっとも、そうであるならば、50人以上の企業という組合代表委員の任命要件を撤廃することの方が本筋であるはずである。しかし、中小企業において労働組合の組織力が極めて脆弱であること、組合代表委員の導入に対して中小企業の利用者に根強い抵抗があることなどの事情から、組合機能を補完するものとして従業員代表委員による労働条件決定という新たな方式がまさに妥協的に選択されたのである。そして、これにより、従来の協約締結権限の労働組合による独占＝組合代表委員の優越的地位という大原則が、例外的とはいえ一部崩れたことは確かである。それではこうした従業員被選出代表の労働条件規制権限が今後も拡大される方向に向かうのであろうか。その答えはおそらく否であろう。今回の法改正は、中小企業レベルで組合組織がほとんど浸透していないという現実を踏まえて例外的にとられた措置なのであって、従業員被選出代表に対して労働協約の締結権限を一般的に開放する方向に向かうものではない。産業部門レベルの労使協定による授權を必要としていること、産業部門別協定が設定した枠組み内でしか交渉を行えず、しかも企業協定の具体的内容についてまで産業部門レベルのコントロールが及ぼされることなどを考えると、従業員代表委員に協約締結権限が与えられたとはいえ、それはいわば組合の「ロボット」としての役割しか与えられておらず、実質的な交渉当事者はやはり代表的労働組合なのである。

とはいえ、これはあくまでも法制度上の仕組みにすぎないのであって、実際に新法が適用されたときに、産業部門レベルの労使協定が法の額面通りに企業協定に対してコントロールを及ぼすことができるのかということ、それはまた別の話である。はたして前者が後者に対してどこまで枠組み設定を行うことができるのか、中小企業レベルでの労使交渉の開放により特例協定が氾濫したときに、それをどこまで適正にコントロールすることができるのか、あらためて産業部門レベルの労使協定の存在意義が問われることになる。また、他方においてあまり締め付けを厳しくしすぎると、またぞ

ろインフォーマルな労使交渉が行われ、非典型協定が労働条件決定について大きな役割を果たすことにもなりかねない。その意味でまさに本改正は実験的性格を有しているのである。

1. E. Izraelewicz, Erreurs sur l'emploi, Le Monde, le 22 octobre 1996, Economie, p. 1.
2. C. Fabre, Faut-il favoriser la négociation collective?, Le Monde, le 26 juin 1996, Initiatives, p. 2.
3. Cf; D. Martin, Le contenu des accords d'entreprise, Revue Française des Affai. Soc., 1974, p. 45 ; J-C. Javillier, Le contenu des accords d'entreprise, Dr. Soc., 1982, p. 691.
4. ただし、50人未満の企業については、従業員代表委員を組合代表委員に任命して職務を兼任させることができるし(L. 412-11)、また、従業員代表委員の選出が義務づけられていない10人以下の企業についても、同一の区域(site)で事業を営み、全体で継続的に50人以上の労働者を使用している複数の企業(商店街や事務ビル等)に関しては従業員代表委員(区域代表委員)を任命することができるから、これに組合代表委員の職務を兼任させることによって企業レベルの団体交渉に当たらせることが可能である。しかし、実際にはこれらの中小零細企業においてそもそも組合組織それ自体が十分に浸透していない(組合員がいない)ことから、これらの非選出代表に組合代表委員の任務を兼任させることができなく、その結果、団体交渉がほとんど行われていないといわれる。特に後者の区域代表委員の場合は、右代表が職種の共通性を欠いていることもあって、ほとんど設置されなかったといわれる。
5. なお、その他の義務的交渉事項として、1993年の雇用5カ年計画法などにより次のような事項が追加されている。労働者の要望に基づくパートタイム労働の導入に関する事項、企業内の雇用の発展に関する事項で、特に家族手当の拠出金が全額または一部免除される労働者の数、期間の定めのある労働契約や派遣労働の数、労働日の日数および当該企業内の1年間または数年間の雇用の予想などである(L. 132-27)。
6. その一例として、L. 411-11によれば、労働組合は労働者全体の職業利益を代表する訴訟当事者能力を有し、たとえば使用者が労働法令に違反した場合には、当該職業の労働者の集団的利益を侵害したものと見て損害賠償等の訴訟を提起することができる。また、労働協約に関してすでに述べたように、代表的労働組合が締結した労働協約は、組合員労働者のみならず当該使用者によ

って雇用されるすべての労働者に適用される。

<主要参考文献>

- M. Coffineau, Rapport au premier ministre: Les lois Auroux, dix ans après, La documentation Française, 1993.
- Ministère du travail et des affaires sociales, La négociation collective en 1995, tome 1, 2, La documentation Française, 1996.
- Rapport de la commission présidée par J. Boissonat, Le travail dans vingt ans, La documentation Française, 1995.
- G. Lyon-Caen, J. Péliissier et A. Supiot, Droit du travail, 17 éd., 1994.
- J-C. Javillier, Manuel/ Droit du travail, 5 éd., 1996.
- G. Couturier, Droit de travail 2/ Les relations collectives de travail, 1991.
- M-L. Morin, Le droit des salariés à la négociation collective /principe général du droit, 1994..
- La Villeguerin-La revue fiduciaire, La négociation collective dans l'entreprise, 1990.
- Audience syndicale/ Fonction des syndicats, Liaisons sociales, N. S., N° 10995, 18 juillet 1991.
- Les organisations syndicales, Liaisons sociales, N. S., N° 11320, 19 novembre 1992.
- Droit syndical/ le délégué syndical, Liaisons sociales, N. S., N° 11873, 16 février 1995.
- Délégués du personnel, Liaisons sociales, N. S., février 1996.
- Négociation collective d'entreprise, Liaisons sociales, N. S., mai 1996.
- J-P. Bonafe-Schmitt, L'action du délégué du personnel en matière de réclamations individuelles, Dr., Soc., 1981, p. 637.
- J-M. Javillier, Syndicats et représentations élues dans l'entreprise, Dr., Soc., 1984, p. 31.
- J. Pelisser, La fonction syndicale dans l'entreprise après les loi Auroux, Dr., Soc., 1984, p. 41.
- J. Savatier, Les attributions des délégués du personnel, Dr., Soc., 1993, p. 746.

- G. Coin, Politique contractuelle: l'accord interprofessionnel du octobre 1995 ,Dr., Soc., 1996, p. 3.
- M-Laure Morin, L'articulation des niveaux de négociation dans l'accord interprofessionnelle sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995, Dr., Soc., 1996, p. 11.
- M. Cohen, La reduction <<négociée>> des avantages des salariés, Dr., Soc., 1996, p. 18.
- Articulation des niveaux de négociation/entreprises sans délégué syndical-Accord national interprofessionnel du 31-10-95, Liaisons sociales, Législation sociale N° 7354, 1995, p. 1.
- Développement de la négociation collective/ Projet de loi, Liaisons sociales, Documents N° 54/96, 1996, p. 1.
- 浜村「フランスにおける企業内組合活動権の生成と発展(1)、(2)」法志82巻1号、82巻2号。
- 同「フランスにおける企業内組合活動権の展開(1)」流通経済大学社会学部開校記念論文集。
- 同「企業内における従業員委員代表と組合代表委員の競合」労旬1339号。
- 大和田敢太『フランス労働法の研究』（出版社不明）。
- 長部重康「フランスにおける労使関係の変貌と労働運動の危機(1)(2)」大原社会問題研究所雑誌 420号、421号。
- 労働省労政局労働法規課編著『フランスの労使関係法制』（日本労働研究機構）。
- 日本労働研究機構編『フランスの労働事情』（日本労働研究機構）。
- 佐藤香『フランスの』
- 野間賢「フランスの」法志 号。

(法政大学法学部教授 浜村 彰)

第5章 EUの労使関係と労働法制

1. EC労働法制の展開

従来EC (European Communities) とよばれてきた欧州共同体は、1992年のマーストリヒト条約によって、欧州連合 (EU、European Union) と呼ばれるようになった。しかし、従来の欧州石炭鉄鋼共同体 (E C S C)、欧州原子力共同体 (E U R A T O M)、欧州経済共同体 (E E C) の3共同体の総称としてのECはマーストリヒト条約以後も複数形のEC (European Communities) が正式名称である (ただし、それまでのE E Cが単数形のEC [European Community] に改称された)。そしてEU自体は立法権限を持った機関ではなく、いわゆるEU (EC) 立法¹ といわれる諸法規は、EC (European Community) の枠組みで制定されるものである。

以下では、まずEC (EU) の労働立法権限の変遷とマーストリヒト条約下の現行の立法権限枠組み、および労使関係に関する唯一のEU立法である欧州従業員代表指令を中心に検討する。

(1) ECの労働立法権限

ECは、あくまで加盟国が主権を委譲した範囲内でのみ立法権限、規制権限を有する。したがって、労働立法に関してもEC設立諸条約にその立法の根拠がなければならぬ。E E C条約における労働立法の根拠規定については以下のような変遷がみられ、これがEC労働法制の展開を理解する際には不可欠の前提となる²。

1) 単一欧州議定書による改正前

①E E C条約の起草者は、共同体の目的を主として経済的分野におき、社会政策、労働政策について共同体が積極的任務を負うべきものとは考えていなかった。1955年に出されたE C S Cの加盟国がI L Oとの協力の下に設置した専門家グループの多数意見は、公正競争は、社会政策に依存するものではなく、それを統合するもの

であるという理由から、特別の社会的条項がE E C条約に含まれるべきではないとの立場を公表していた³。また、1956年にE C S C構成6か国の外相によって出された「スパーク報告」は、社会政策の漸進的融合を共同市場の1つの要素とみなしていたが、それはあくまで2つの目的、すなわち、労働の移動の障害除去と競争の歪曲の除去に関係付けられたものでしかなかった。これは、労働の自由移動が保証されているかぎり、低賃金地域では労働需要が増大し、賃金上昇をもたらし、雇用条件の均等化が達成される、したがって、労働立法がなされるのは、特に競争の歪曲が存する場合に限定されるべきであるとの考え方（ネオリベラリズム）に依拠したものである。

②このような起草者の意図を反映して、1957年に調印されたE E C条約（ローマ条約）においても、社会政策は、経済政策に従属する形でしか認められていない。E E C条約は、前文で、加盟国の経済的進歩と共に「社会的進歩を確保すること」および「これらの諸国民の生活及び雇用の条件を絶えず改善することを努力の主要目的と」することをE E C設立の目的として挙げている。しかしながら、本文の2条は、共同体の任務として「生活水準の一層速やかな向上」を挙げてはいるものの、同条が規定するように、それはあくまで「共同市場の設立と漸進的な加盟国の経済政策の接近によって」達成されるべきものである。また、E E Cの活動を列挙した3条においても、社会政策は正面から取り上げられておらず、ただ、(c)人の自由移動に対する障害の除去、(i)労働者の雇用の機会を改善し、かつ、その生活水準の向上に貢献するための欧州社会基金の創設、が挙げられているのみである。

具体的な条文では、労働者の自由移動（48条～51条）と「社会政策(social policy)」とタイトルを付けられた第3部第3編の117条～128条（このうち、123条～128条は欧州社会基金(European Social Fund⁴)に関するもの）がある。共同市場の設立のために必要と考えられた労働者の自由移動に関しては、その条文に「直接的効力」が認められており、加盟国の私人が直接依拠することができるとともに、E Cの機関にこれを達成するための立法権限を与えている（49条〔労働者の自由移動実施のための指令・規則〕、51条〔自由移動に関わる社会保障分野における措置〕）。これに対して、労働立法の全領域に関わるはずの117条～122条は、具

体的立法権限をE Cの機関に与えるものではなかった。

すなわち、117 条は「加盟国は、労働者の生活および労働条件を向上させつつ均等化することができるように、これらの条件の改善を促進する必要性について合意する」といった抽象的規定で何らE Cに立法権限を与えるものではない。

118 条はE C委員会に社会的領域、すなわち、雇用、労働法および労働条件、初級・上級職業訓練、社会保障、労働災害職業病の防止、職業衛生、団結権および使用者と労働者間の団体交渉、における加盟国間の緊密な協調を促進する任務を課している。しかし本条も、E Cに立法権限を与えるものでも、直接的効力を与えるものでもない。

唯一例外的に明確な規定は男女平等賃金を定めた 119条である。これは、自国の先進的労働立法が、女子の差別的低賃金を維持している他国との競争による不利益を恐れたフランスと、起草者の基本的スタンスであるネオリベラリズムの妥協によるものといわれている。本条には判例法により直接的効力が認められることが確立している⁵。

③このように、E E C条約は労働者の自由移動を除いて、社会政策に関して十分な立法権限を設定してはいなかった。もっとも、E E C条約は具体的な立法権限が言及されていない場合でも、一般条項による立法の余地を認めている。すなわち、100 条は「共同市場の設立または運営に直接影響を及ぼす加盟国の法令および行政規則を接近させるため」の立法権限を、235 条は「共同市場の運営の過程において、共同体の目的の1つを達成するために共同体の行動が必要と判明し、かつ、本条約が必要な権限を定めていない場合」の立法権限を認めている。単一欧州議定書による改正前の労働立法は、これらの一般条項の、全会一致の手続きによらざるをえなかった。これは、換言すれば、各加盟国が労働立法に関して拒否権を持つということである。実際、E C委員会が多くの労働立法を提案したにもかかわらず、理事会で、特にイギリスの拒否にあい、立法に至らないという事態が頻発することとなった。

2) 単一欧州議定書による改正

①1987年7月1日に発効した「単一欧州議定書(Single European Act)」は、EEC条約の重要な改正を行った。すでにEC委員会は1985年6月に「EC域内市場統合白書」を策定し、EC域内においてまだ多く物理的、技術的、財政的障害が存することを指摘し、それらを除くために約300項目の提案を示していた。そして、1986年2月に調印された単一欧州議定書は、域内市場の完成期限を1992年12月31日と定め、それまでにすべての物理的、技術的、財政的障害を除去し、物、人、役務および資本の完全な自由移動を確立することがEEC条約に明示された(EEC条約8a条)。さらに、従来全会一致が原則化していた理事会の議決に大幅に「特定多数決⁶」が導入された。すなわち、共同市場の設立、運営に直接影響を及ぼす加盟国の法令接近のためには従来100条により理事会の全会一致が必要とされていたが、単一欧州議定書は新たに100a条を追加し、8a条の目的(域内市場の達成)のためには、100条にかかわらず、特定多数決により法制の接近に関する措置をとりうることとされた(100a条1項)。

しかし、100a条2項は、「第1項は、……人の自由移動ならびに被用者の権利及び利益に関する規定には適用しない。」と規定し、労働・社会立法の分野では、やはり、従来 of 全会一致原則が存続することとなった。

②もっとも社会政策の推進をその目的のひとつとする単一欧州議定書は、118a条を新設し、1項で「加盟国は、とりわけ労働者の健康と安全に関する労働者の健康と安全に関する労働環境の改善促進に特別の考慮を払い、すでに達成された改善を維持しつつ、この分野における諸条件の調和をその目的とする。」とし、2項で「第1項に定める目的の達成に寄与するために、理事会は、委員会の提案に基づき、欧州議会と協力して、かつ、経済社会評議会との協議の後、各加盟国に現存する諸条件や技術的な諸規則に留意しつつ、指令により、漸進的に実施される最低条件を、特定多数決により採択する。」と規定した。この規定により、「労働者の健康と安全に関する労働環境」に関しては、理事会の全会一致ではなく特定多数決で指令を採択できる道が開かれた。これは一歩前進であり、安全衛生関係について多くの立法がなされている。

本条は労働立法に利用できる唯一の特定多数決条項であった。そして、何が労働者の「健康と安全」あるいは「労働環境」に該当するかは解釈問題であり、それによってECの立法可能性に大きな差異が生ずる（全会一致か特定多数決でよいか）。そこで、労働立法を促進するために「健康と安全」を拡大解釈しようとする立場⁷と、条文の構造に忠実に解釈しようとする立場⁸とが対立していた。

③他方、単一欧州議定書はECレベルの労使交渉および労働協約に明文の根拠を与える118b条「委員会は、双方がそれを望ましいと考える場合には契約に基づく関係をもたらす得る欧州レベルでの労使間の対話を発展させるべく努力する。」も新設した。この条項は、118a条と異なり具体的立法措置に触れていないものの、後述するECレベルの「労使対話（social dialogue）」の法的基礎を提供したという点では大きな意義を持った。

④以上みてきたように、結局、マーストリヒト条約発効以前のEEC条約の下での労働立法は、労働者の自由移動と安全衛生を除き、理事会の全会一致によらねばならないという状況にあった。これは、理事会において1か国の反対で立法が阻止されるというのみならず、このような事態をおそれて、EC委員会が法案立案の段階から、全会一致が可能な程度に稀釈化した法案を策定するといった影響をももたらした。

(2) EC社会憲章から社会政策協定へ

上記のような立法権限の枠組のなかで、EC労働法はいくつかの時代区分で特徴的な展開を示してきた。まず、EEC発足から1972年頃までは、EEC条約締結当初のネオリベリズムの濃厚な影響のもとに、労働者の自由移動を除いては見るべき進展がなかった。1972年の拡大パリ・サミットでECの社会的側面における積極的な行動の必要性が初めて強調されてから1980年までは、労働者の権利保護立法、男女雇用平等、安全衛生等の局面で重要な立法がなされ、統合の黄金期とも呼ばれる時代を現出させた。しかし1980年代になると、ネオリベリズムを信奉するイギリスのサッチャー首相の登場（79年）により、労働安全衛生以外の多くのEC労働立法の提案がイギリス1国の反対により阻止され⁹、全会一致という法的枠組の限界が強く認識される

ようになった。

しかし、1985年1月にフランスの蔵相であったドロールがEC委員会の委員長に就任してからは、新たな動きが始まる。ここでは後にマーストリヒト条約に付属された「社会政策に関する議定書」および「社会政策協定」に連なる意義をもったものとして、89年のEC社会憲章の制定と85年から始まったいわゆる「バル・デュシェスの労使対話」に触れておく必要がある

1) EC社会憲章

ドロールEC委員会は、1985年に「域内市場統合白書」を発表し、単一欧州議定書の86年調印、87年発効と経済統合を進めると同時に、EC統合がそこに生きる人々を顧慮しない経済のみの統合であってはならないとして「社会的ヨーロッパ (social Europe)」の確立を唱えた。この動きは87年に理事会議長国となったベルギーが社会的権利の基本方針の策定を提唱して以来より具体化し、1989年にイギリスを除く11か国によって採択されたEC社会憲章（正式には「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章(The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers)」）に結実することとなった。

EC社会憲章は、あくまで政治宣言であって、EC設立条約を改正するものでもなければ、それ自体、EC法の一部を構成するものでも法的拘束力を持ったものではない。しかし、イギリスを除く11か国により、92年市場統合の不可欠の前提の1つとして社会政策の重要性が承認されたという政治的意義は大きく、EC社会憲章の採択直前にEC委員会により採択されていた同憲章の行動計画にしたがって、EC委員会から理事会へ社会立法の具体的法案が提出されることになった。1992年12月4日の時点で、行動計画に基づき企図されている49の措置のうち、約60%に当たる29が採択されたが、全会一致の合意を得られにくい事項、例えば、労働時間、非典型労働者、欧州レベルの労使協議会等に関する措置は採択されずにいた。EC社会憲章は、社会労働立法への政治的弾みをつけたが、同時に、EEC条約の全会一致による立法枠組の限界をも常に認識させることとなった。

2) バル・デュシェスの労使対話

もう1つの重要な動きとして、単一欧州議定書で導入された118b条により条約上

の根拠を与えられた「労使対話」の進展がある。

① E C の社会政策に関して労使の意見を反映させるための制度としては、種々のものがある。まず、E E C 条約上の機関として各経済社会分野の代表 189名から構成される「経済社会評議会 (Economic and Social Committee)」がある。この代表者は使用者、労働者、その他の 3つのグループの分けられている。しかし、その権能は諮問的なものに限定されており、その地位も必ずしも高くない。

「産業別合同委員会 (joint sector committees)」と呼ばれる労使同数の代表者からなる委員会が1960年代半から70年代前半にかけて設置された。これは当該産業部門の社会経済発展を監視し、労働協約締結と E C のとるべき措置の提案を行うことを目的としたものであった。しかし、こうした期待は裏切られ、実際に協定締結に至ったのは農業部門のみで、E C が拡大された後の70年代後半になると活動も停滞してしまった。しかし、80年代後半になると、E C 委員会のリードにより、これらの産別レベルの労使対話は再活性化されつつある。現在活動中のものとして、石炭鉄鋼共同体管轄下の石炭と鉄鋼部門のほかに、農業、漁業、民間航空、鉄道、海上運送、内陸航行、道路運送、通信がある。これらの公式の対話に加えて、E C 委員会は、80年代前半からインフォーマルな場を設定し、労使対話の促進を図っている。

このほか、E C の社会政策の形成・実施を助ける機関として職業訓練、労働安全衛生、欧州社会基金、社会保障、労働者の自由移動、雇用平等といった分野についての「諮問委員会 (Advisory Committee)」、1970年には加盟国の労働市場政策の調整を助けるために、理事会、E C 委員会と労使の間で恒常的対話、懇談、協議を行うことを目指して「雇用常任委員会 (Standing Committee on Employment)」が設置された。しかし、実質的意見の交換は行われず、一定の決定がなされる等の成果も収めていなかった。1970年代には、数回政労使のトップによる会合が持たれたが、これも78年11月を最後に開催されなくなってしまった。

70年代および80年代前半の E C レベルの労使対話が団体交渉・協約締結に至らなかった要因としては、70年代の石油危機等による経済停滞、使用者側の抵抗、組合側の組織的弱点等が指摘されている。

②こうした中で、社会的ヨーロッパ創造の要となるのは労使のECレベルでの対話にあると考えていたジャック・ドロールは、EC委員長に就任した直後の85年1月に、労使の対話を再開させるためブラッセル郊外の古城バル・デュシェスへ欧州産業連盟（UNICE）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労連（ETUC）の議長、事務局長を招き、会合を設けた。以後、この労使対話は継続して行われ、「バル・デュシェスの労使対話（Val Duchesse talks）」と呼ばれることになる。この会議は、継続的かつ建設的対話を可能とするため作業部会を設け、また、合意に達した事項が「共同宣言（joint opinion）」の形で公表される等、EC委員会の積極的な支援の下に実のある労使対話への努力が重ねられた。

しかし、この労使対話の成果である「共同宣言」は、単一欧州議定書によって根拠を与えられたECレベルの労働協約（118b条）には程遠い内容のものであった。この背景には、ECレベルの労使組織の未成熟といったこともあるが、最大の原因は、使用者側が、バル・デュシェスの労使対話をあくまで団体交渉とは異なる対話にすぎないものとする態度をとっていたことにある。

しかし、マーストリヒト条約の作業が具体化し、そこでは社会政策に関して、従来の全会一致原則から特定多数決を原則とする方向への移行が高度に現実味を帯びてきた。これは使用者側にとって従来イギリスの反対により阻止してきたEC労働立法を阻止しえなくなることを意味した。そうであれば、むしろ自らが参加し影響力を行使しうるECレベルの労働協約によりECの労働立法をチェックするほうが得策であるとの重大な態度変更を行った。その結果、欧州産業連盟、欧州公共企業センター、欧州労連は、1991年10月31日に、後にマーストリヒト条約における社会政策協定の労使参加の関する部分の原形となる極めて重要な合意に到達したのである。

2. マーストリヒト条約以後のEU労働法制の枠組み

(1) 社会政策に関する議定書と社会政策協定

①1991年12月11日、ベルギーの国境に近いオランダの地方都市マーストリヒトで開

かれたECサミットでは、当初、労働法制に関するEEC条約（ローマ条約）の第3部第3編「社会政策」の諸条項は、マーストリヒト条約では第3部第8編「社会政策、教育、職業訓練、青少年」のタイトルのもとに、大幅に改正されるはずであった。ところが、社会条項は通貨問題とともにマーストリヒト条約交渉妥結の最大の障害となり、最終的にイギリスの拒否により条約には盛り込まれないこととなってしまった。そこで、イギリスを除く11か国は、この改正社会条項をマーストリヒト条約に付属する「社会政策に関する議定書(Protocol on Social Policy)」およびそれに付属する「イギリスを除く欧州共同体加盟国より締結された社会政策協定(Agreement on social policy concluded between the member states of the European Community with the exception of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)」(以下「社会政策協定」)という形で存続させた。

マーストリヒト条約は、デンマークの国民投票による批准否決などにより、93年1月発効という当初の予定より遅くなったが、1993年11月1日に発効し、これと同時に、社会政策協定も発効した。その結果、EC内部において、12か国に適用される従前通りの社会条項と、イギリスを除く11か国に適用可能な新たな社会条項という2種類の制度が併存することとなった。

②まず、「社会政策に関する議定書」において、イギリスを除く11加盟国が、EC社会憲章に定められた方向を継続するため協定を採択し、この協定が効力を発揮するに必要な行動、決定を行い、これらを適用するためにEC条約の機関、手続、機構を使用する権限を11加盟国に与えること(1項)、その場合の特定多数決はEC条約148条2項にかかわらず、44票以上¹⁰、全会一致は、イギリスを除く構成員の全会一致とすること(2項)が合意された¹¹。

③この議定書を受けた「社会政策協定」では、従来にない新たなEC労働立法の枠組が設定された。

すなわち、社会政策協定1条は、「共同体および加盟国は、雇用の促進、生活労働条件の改善、適切な社会的保護、労使対話、高い雇用水準の維持と失業の除去を意図する人的資源の開発をその目的として設定する。この目的のため、共同体および加盟国は、多様な各国の慣行形態、特に、契約関係(contractual relations)の

分野におけるそれと、共同体経済の競争力の維持の必要性とに配慮した諸措置を実施する。」とし、この目的を達成するための共同体の権限を2条において次のように規定する。

まず、特定多数決により理事会が指令を採択できる事項¹²として（i）労働者の健康と安全を守るための特に労働環境の改善、（ii）労働条件、（iii）労働者への情報・協議、（iv）労働市場機会と職場における処遇に関する男女平等（v）（職業訓練に関する）EC条約1277条の規定を損なわずになされる労働市場から排除されたものの統合、を規定する（2条1項および2項）。

また、全会一致によるべき事項としては、（i）社会保障および労働者の社会的保護、（ii）雇用契約が終了した労働者の保護、（iii）6項の条件のもとでの、共同決定を含む労働者および使用者の代表制度およびその利益の集団的保護、（iv）EC領域内に合法的に居住する第3国国民の雇用条件、（v）社会基金に関する規定を損なわずになされる雇用促進および雇用創出のための財政的支出を規定する（2条3項）。

指令の実施は本来加盟国の義務であるが、労使の共同の要請があった場合、加盟国は上記の特定多数決および全会一致により採択された指令の実施を労使に委ねることができる（2条4項）。

他方、上記2条の諸規定は賃金、団結権、ストライキ権、ロックアウト権には適用されない（2条6項）として、これらの事項についてはECの立法権限がおよばないことを定めている。

④3条は、EC委員会の任務とECレベルの労使のEC立法手続への関与・参加に関する規定である。

EC委員会は共同体レベルの労使の協議を促進する義務を負う（3条1項）。のみならず、EC委員会は、社会政策分野の提案を提出する前に、共同体の措置の方向に関して労使と協議するものとされている（3条2項）。つまり、EC委員会は社会立法等について法案を策定するか否かの決定をする前に、労使と協議することを義務付けられているのである。そして、EC委員会が具体的立法が必要と考えた場合には、その提案内容についても労使と協議しなければならない（3条3項）。

この協議の際に、労使はE C委員会に対して、次に述べる4条の労使交渉手続を開始する旨希望することができる。この場合、E C委員会はその法案策定作業を停止することとなるが、労使交渉の不調によりこの作業が際限なく遅延されることのないよう、労使に委ねる期間は原則として9か月以下とされている（3条4項）。

⑤ E Cレベルの労使交渉、協約に関する規定が4条である。すなわち、欧州レベルの労使の対話は、協約(agreement)を含む契約関係(contractual relations)に至ることができる（4条1項）。この条項自体は現行のE E C条約 118b条とほぼ同じ内容を規定したにすぎない。しかし、同条2項は、協約の実施方法として具体的に2つの方途を規定した。

第1は、「労使および加盟国特有の手続および慣行にしたがった」協約の実施である。これについては、本協定に「4条2項に関する宣言」が付されており、「各加盟国の諸規則に従った団体交渉により、その協約の内容を展開することによるものであること、従って、この方途は加盟国に協約を直接適用する義務およびその国内法化のための諸規則を策定する義務を含むものでも、その[E Cレベル協約の]実施を容易にするために現行の国内法を修正する義務を含むものでもない」とされている。したがって、ここで具体的に想定されているのは、多くの加盟国に存する協約の拡張適用制度と考えられる。

第2のE Cレベル協約の実施方法は、それが2条の規定する事項に該当することが前提だが、E C委員会に協約内容を法案として提出することを要請し、理事会に採択してもらうという、E C立法手続を利用するものである。前記の3条4項において、E C委員会の発案によるE C立法活動を労使が引き次ぐ場合もこの手続によることになる。理事会の議決方法は、当該事項が2条1項の規定する特定多数決事項か2条3項の規定する全会一致事項かによる（4条2項）。

(2) 新たな枠組の意義

社会政策協定については次の3つの点で大きな意義を持っている。

1) E Cの立法権限の明定

第1に、従来E E C条約では不十分なし極めて限定的であったE Cの社会立法権

限が、少なくともイギリスを除く11か国については明定され、かつ、大幅に拡張された。もっとも、後述するように、本体のEC条約上は従来の規定が存続しており、社会政策協定の法的な性格が必ずしも明らかではないため、社会政策協定による立法権限をECの立法権限と同視してよいかどうかについては、なお議論がある。

2) 特定多数決事項の拡大

第2に、特定多数決事項の拡大がある。既述のように、欧州単一議定書によるEEC条約改正以後も、社会立法に関しては、安全衛生関係(118a条)を除き、全会一致によることとされていたために、立法化の進展が阻害されていた。そこで、特定多数決による立法の道を広く認めたものである。特に、「労働条件」という労働立法の中核的部分についての特定多数決が認められている意義は大きい。従来の118a条の「労働者の健康と安全」や「労働環境」を殊更に拡大解釈するといった議論は、ここではもはや必要なくなる。

3) 労使の新たな役割

第3に、新たな枠組においては、労使(social partner)に次のような3つの大きな役割が認められた。

まず第1に、立法活動への参加である。社会立法に限らずEC立法の法案提出権はEC委員会が独占してきたが、新たな枠組においては、社会労働立法に関し、EC委員会は労使と協議することを義務付けられた。それだけでなく、労使はEC委員会の法案立案活動を引き取り、法案の内容を労使交渉により決することが可能となった。

従来、社会労働立法が進展しなかった原因としては、全会一致という制度上の問題に加えて、ブラッセル官僚主導の社会政策が実態から遊離し、あるいは、加盟各国の多様性を無視して特定のモデルを押し付けるものとして反発を買っていたということがある。このような反省に立ち、ドロールは1985年以来「労使対話」を積極的に推進し、社会政策に関しECレベルの労使の事実上の参加を試みてきたのである¹³。こうした労使のEC社会政策への参加を制度化したものがこの新たな枠組である。

その第2は、EC指令の実施を加盟国は労使に委ねることができるとされた点である(2条4項)。これは、指令の柔軟な実施を可能にするものであり、社会立法について政府より労使の役割が重要な国では歓迎されるべき事態である。具体的には、指

令を実施したといいうるためには、指令の効力を協約当事者以外の使用者、労働者にも一般的に及ぼす必要があるため、協約の全国レベル、産業間レベルでの拡張適用によることとなる。この点で、イギリスのように協約に原則として法的拘束力のない国や、非組合員に対する協約の拡張適用制度を持たない国では、この制度はそのままには利用しえないこととなろう。また、協約による実施の場合は、法律による場合に比し、その実施の監督が困難となるという問題もある。

第3は、労使のイニシアティブによる純然たるECレベルの協約締結（これ自体はEEC条約118b条でも認められていた）とその実施手続が規定され、ECレベルの団体交渉への環境が整備された点である。

(3) 新たな枠組の問題点

しかし、こうした新たな枠組には種々の問題も含まれている。

1) 社会政策協定の法的性格

まず第1に、議定書および「社会政策協定」の法的性格が明確でないため、この枠組のもとで採択された指令のEC法上の地位も明らかではない。議定書は、11加盟国がECの機関、手続、機構を利用することを認めているが、このことにより、採択された指令がEC法を構成し、EC裁判所の管轄（とくに、ECの「機関の行為」の解釈に関する先行判決手続）に服することになるのか、あるいは、単にこれらの機関を借用したにすぎないのかが問題となる。

2) 2段階の社会政策

内容に関しての最大の問題は、この社会政策協定による「2つのスピードのソーシャルヨーロッパ (two-speed Social Europe)」の出現である。すなわち、マーストリヒト条約 (EC条約) 本体による従来通りの12か国による全会一致による遅々とした社会政策と、「社会政策協定」に基づくイギリスを除いた11か国¹⁴による特定多数決による早い速度の社会政策が併存することになる。これは、イギリスのみが「社会政策協定」に基づく立法の適用を受けないこととなり、その結果、ECの労働市場内に2つの労働規範が出現することを意味する。これは、共通市場の競争の人為的な歪曲 (EEC条約3条(f)) に該当し、加盟国の経済政策の接近 (EEC条約2条) あるい

は国籍による差別禁止（EEC条約7条）というEC法の基本精神と抵触するのではないかとの疑念が表明されている¹⁵。

3) 立法事項の未整理

第3に、ECの社会立法権限に関して、特定多数決事項と全会一致事項が分けて規定されているが、両者にまたがると思われる事項が散見される。例えば、労働者の情報協議は前者とされているが、労働者代表に関する事項は後者とされている。しかし、情報協議の担い手は労働者代表なので、両者の区分に問題を生ずる。同様の問題は、労働条件（特定多数決）と、労働者の社会的保護や解雇保護（全会一致）についても生ずる。

4) 労使交渉に基づく社会政策の実現可能性

第4に、新たな枠組では労使の役割が重要となり、ECレベルの団体交渉およびそれに基づく立法が予定されている。しかし、現在労使対話（social dialogue）を担当しているECレベルの労使（欧州労連、欧州産業連盟、公共企業センター）の団体交渉当事者能力には種々の問題がある。まず、これらの機関が、加盟団体（各国の労使団体）からECレベルの団体交渉を行う権限が与えられているのかということが問題となる。例えば欧州産業連盟の構成団体であるドイツ使用者連盟（Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände）や、イギリス産業連盟（Confederation of British Industries）は、国家レベルで自ら団体交渉を行う慣行がなく、団体交渉権限も有しない。そうであれば、自らが有しない団交権を欧州産業連盟に与えることもできないことになる。ETUCやUNICEの方も、その担当職員、機構等をみると、現状ではとても各国の構成メンバーから団体交渉権限を付与されるべき陣容を整えてはいないと指摘されている¹⁶。

また、締結されたECレベルの協約を、拡張制度を持たない国ではどのようにして実施するのか、ECの立法手続を利用する場合には、EC委員会が法案提出に当たり、当該協約内容を修正しうるのか、あるいは理事会はこれを修正しうるのか等も問題となる。

5) 労使交渉に基づく立法の正統性

新たな枠組は、労使に対して欧州議会にすらみとめられていない立法過程における

特殊な地位、発言権を労使に認めたことを意味する¹⁷。現在のECレベルの労使団体に加盟していない団体の存在¹⁸や組合組織率の低下および加盟国間のバラツキ等を考えると、労使代表の代表としての正統性、およびそれと対比した場合の欧州議会の社会労働立法に対する発言権の欠如は、今後問題となる可能性がある。

6) 社会労働立法における補完性原理

「補完性原理 (principle of subsidiarity)」がマーストリヒト3b条で宣明された。これは、共同体と各加盟国とが競合的権限を持つ場合に、「提案された行為の目的が、加盟国によっては十分に達成されえず、提案された行為の範囲または効果ゆえに、それが共同体によってよりよく達成されうる場合にのみ」共同体が行為する、という原則である¹⁹。しかし、このような原理をEC法上、ECと加盟国の権限配分の基準として採用したことについては、その概念の不明確さゆえに、政治的にいかようにも用いられうる、とりわけ、共同体の活動を犠牲にして、加盟国の主権を温存する口実に用いられうるものとして批判が強い。

社会政策の分野でも、社会政策協定1条が共同体と加盟国の権限競合を明示していることから明らかなように、補完性原理が問題となる。そして、この原理が共同体レベルでのなすべき施策を怠ったことの正当化として用いられることが危惧されている。また、社会立法の分野での「補完性原理」は、ECと国家の関係のように行為のレベルのみならず、政府機構と労使の何れが関与すべきか、すなわち誰が行為すべきかについても問題となるとするものもある。

補完性原理を巡る議論に加えて、「社会政策協定」はその1条で「共同体および加盟国は、雇用の多様な各国の慣行形態と……共同体経済の競争力の維持の必要性とに配慮した諸措置を実施する」とし、「共同体経済の競争力」をも配慮することを規定している。これについても、いたずらに不毛で解決不能の政治的論議を巻き起こすのみであるとの批判がある。

こうしたECの権限配分を巡る議論は、最終的にはEC裁判所の解釈により確定されるのを待つしかない。しかし、EC裁判所が、かかる高度に政治的判断を行うにふさわしいか否かも問題となる。従来のEC裁判所の235条の解釈態度に照らすと、補完性原理についても、必要な特定多数決に必要な理事会の多数が、補完性原理が満たさ

れているとした以上、裁判所は司法判断を回避するとの態度をとることも予想されている。

3. 欧州従業員代表委員会指令

上述のように、ECには個別的労働関係については一定の立法権限が付与され労働安全関係などで相当の進展が見られたのに対して、集团的労働関係（労使関係）についての立法権限はながらく付与されなかった。マーストリヒト条約締結の際の議定書とそれに付属する「社会政策協定」において、ようやくイギリスを除くEU加盟国については、労働者への情報・協議に関して特定多数決による立法権限が、共同決定を含む労働者・使用者の代表制度について全会一致による立法権限が明定された。しかし、団結権、ストライキ権、ロックアウト権については、明示的にECの立法権限が及ばないこととされている。

このような立法権限の現状のもとで、労使関係に関する唯一のEU立法が1994年9月22日に成立した「欧州従業員代表委員会（European Works Council）指令（正式名称は「共同体規模企業および共同体規模企業グループにおける従業員への情報提供および協議を目的とする欧州従業員代表委員会または手続に関する理事会指令）」である。これは、集团的労働関係に関する初めてのEU立法であるのみならず、社会政策協定の枠組みに基づいて採択された初めてのEU立法という点で注目される。さらに、指令の内容についても、従来のEC立法に比して、本指令は労使当事者の自治、ボランタリズムに依拠する傾向が顕著に認められる。ブラッセル官僚主導による従前の立法活動の躓きの反省に立ったEU労働法の新たな傾向を示すものといえよう。また、本指令は、EU内に子会社を持つ日系企業にも直接影響を与えるという点でも重要な指令である。

そこで、以下同指令の内容について概観する²⁰。

(1) 概 説

本指令の目的は、共同体規模企業及び共同体規模企業グループにおける従業員の情

報提供および協議に対する権利の改善を図ることにある（1条1項）。

この立法目的の背景には次のような事情がある。EU加盟国には労働者への情報提供や協議についての制度が整備されている国が少なくない。しかし、加盟国法は加盟国領域内にしか及ばないため、多国籍企業等において、加盟国外で下された決定が労働者に重大な影響を及ぼす場合にも、当該加盟国内にある子会社の労働者は、その情報を知らされず、また、その措置への対処に関しても、国外の本社の決定であるということの有効な協議が行われなかったということが生ずる²¹。そこで、多国籍企業の労働者に、自らが影響を受ける措置に関して、適切な情報提供・協議の機会を確保するため、欧州従業員代表委員会あるいは手続を設置しようとするものである²²。

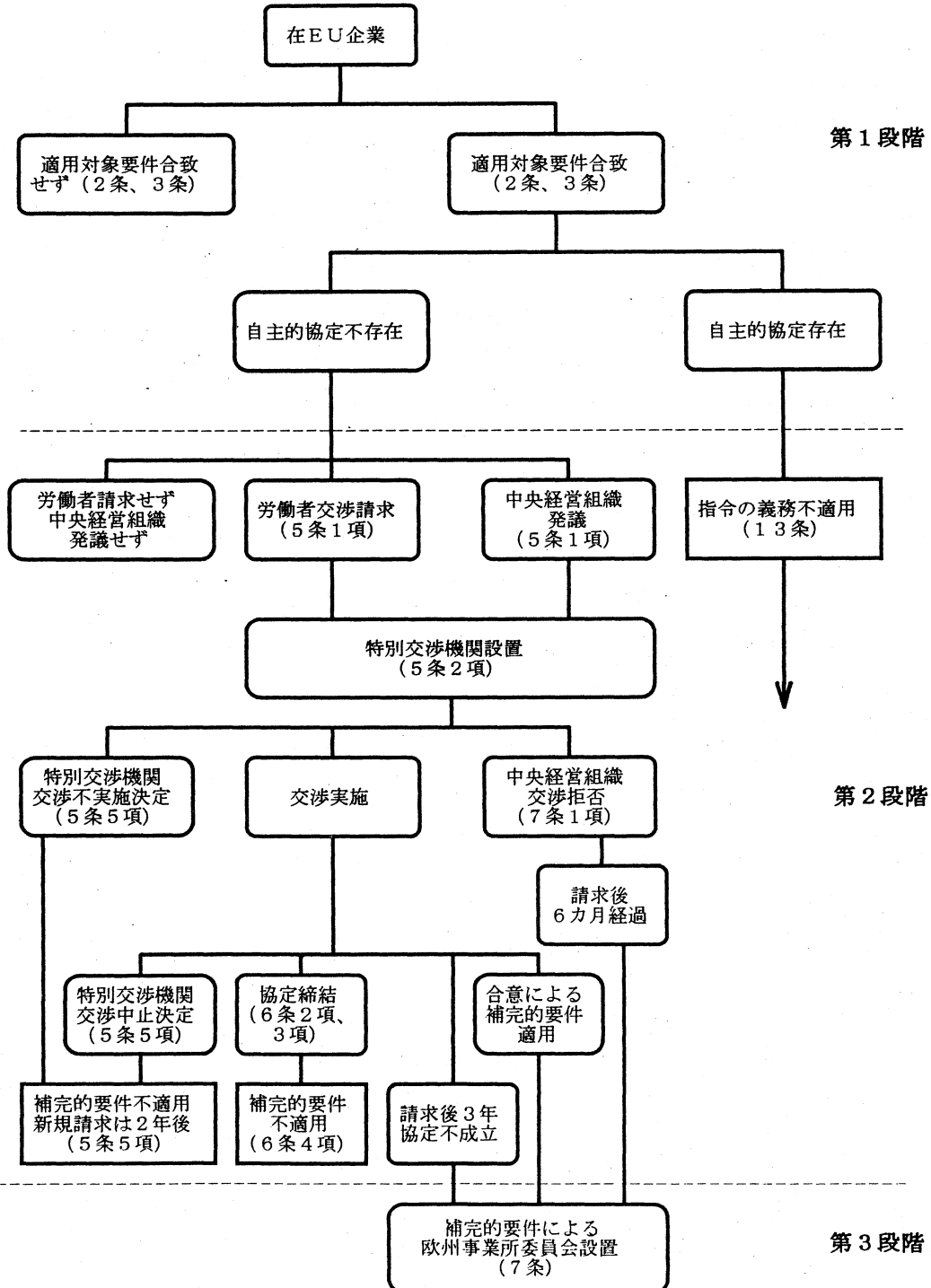
本指令の特徴は、特定のモデルを押しつけようとして挫折した幾多のEC労働者参加立法の失敗に鑑み、強行的介入を控え、当事者による自発的な情報提供・協議の制度設置を広く許容しているという点にある。すなわち、本指令には、①指令施行前の自主的協定締結により指令の義務が免除される段階（第1段階）、②指令施行後、指令の一定の枠組みの中で自主的設置が図られる段階（第2段階）、③第2段階で自主的設置に至らず付則（Annex）の定める補完的要件に従った設置義務が強制される段階（第3段階）の3つの段階があり、自主的設置を怠れば時間的経過とともに順次介入の度合いが強まるという構造をとっている（チャート²³参照）。

1) 指令の適用範囲

本指令の地域的適用範囲は、まず、指令にいう「加盟国」ということになるが、ここでいう「加盟国」とは、社会政策協定に署名しているイギリスを除いた11カ国をいう。そして、1995年1月1日よりEUに加盟したオーストリア、スウェーデン、フィンランドの3国もこれに加えられる²⁴。

しかし、次に述べるように、これらの指令適用対象国以外の多国籍企業（例えば日本、アメリカ、イギリスに本社のある多国籍企業）も、これらの適用対象国内の子会社等に指令が適用されることを通じて影響を受ける点に注意が必要である。本指令は前文あるいは11条1項で、中央経営組織（本社）が加盟国領域内にあると否とにかかわらず、所定要件を満たす多国籍企業の事業所・グループ企業はすべて対象となることを明示している。

指令の構造と手続チャート



2) 適用対象企業

本指令により欧州従業員代表委員会または情報提供・協議手続の設置を義務づけられるのは、すべての「共同体規模企業(Community-scale undertaking)」およびすべての「共同体規模企業グループ(Community-scale group of undertakings)」である(1条2項、4条)。

「共同体規模企業」とは、加盟国内に1000人以上、かつ、2以上の加盟国に各150人以上の従業員を有するすべての企業をいう(2条1項a)。

「共同体規模企業グループ」とは、加盟国内に1000人以上、異なる加盟国に各150人以上の従業員を有する当該グループの企業(グループ企業)を有する企業グループをいう(2条1項c)。そして、「企業グループ」は支配企業と被支配企業とから構成されているものをいう(2条1項b)。そこで、支配関係の有無が問題となるが、指令は「『支配企業』とは、別の企業(「被支配企業」)に、例えば所有、資本参加または当該企業を規律する諸規則によって、支配的影響力を行使し得る企業をいう。」と定義している(3条1項)。そして、ある企業が別企業の過半数の資本、議決権、役員選任権を占有する場合は、そのような支配的影響力を行使するものと推定するとの規定を置いている(3条2項)。

上記の従業員数の計算にあたっては、「国内の立法・慣行にしたがって計算されたパートタイマーを含む過去2年間に雇用された従業員数の平均による。」(2条2項)。

(2) 第1段階

本指令は、採択2年後の1996年9月22日までに、各加盟国が必要な国内立法を整備して実施されることとなっている(14条1項)。しかし、指令施行日(加盟国が96年9月22日以前に指令を実施すればその日)以前に、既に、従業員への国境を越えた情報提供および協議について規定した全従業員に適用される協定が存する共同体規模企業・企業グループには指令から生ずる義務を適用しないとしている(13条1項)。

つまり、企業にとっては、指令施行日までにボランティアに欧州従業員代表委員会に相当する制度を創設することにより、第2段階の施行日以降発生するはずの、欧州

従業員代表委員会設置のための種々の義務（特別交渉機関との交渉やその交渉のための便宜供与義務、協定事項の制約等）が免除される。そして、このような状態は、当該協定が更新される限り保持できる（13条2項）。

他方、労働者側にも、交渉当事者についての制約がないので、例えば、加盟国外の労働者代表やあるいは外部の組合役員をこれにあてることができる、そして何より、5年後の第3段階に至る前に情報提供・協議の道が開かれるというメリットがある²⁵。

このような欧州従業員代表委員会の自主的設置のインセンティブが与えられたことに応じて、すでに顕著な動きが生じている。1990年に本指令の原始提案がなされた時点では、欧州従業員代表委員会を持つ多国籍企業は8社にすぎなかったが、91年には13社、92年には17社、93年には28社、94年10月には40社と増加し、96年2月には約80社、指令発効の9月には200から250社に達していると報じられ²⁶、この動きは指令が直接適用されない欧州規模企業の在イギリス企業、イギリスを本拠とする欧州規模企業にも及んでいる。

(3) 第2段階

第1段階で自主協定が成立していない限り、1996年9月22日までに、本指令は加盟国の法整備等を通じて実施されることになる。この第2段階においては、欧州従業員代表委員会設立交渉に関する手続と設立協定の枠組みについて一定の制約が課されることになる。

1) 欧州従業員代表委員会または情報提供・協議手続設置義務

まず、共同体規模企業・企業グループは欧州従業員代表委員会または情報提供・協議手続の設置義務を負う。この義務は、具体的には「中央経営組織(central management)」に課される（4条1項）。「中央経営組織」とは、共同体規模企業の中央経営組織、共同体規模企業グループの場合は、支配企業の中央経営組織をいう（2条1項e）。そして、日本に本社がある場合のように、中央経営組織が加盟国内に存しない場合には、加盟国内の代表（必要がある場合、中央経営組織によって指定）がその義務を負う。そして、このような代表が存しない場合には、加盟国内で最も多数の従業員を雇用する事業所または企業の経営組織がこの義務を負う（4条2項）。

もともと、従業員側からも使用者側からも次に述べるような欧州従業員代表委員会設置へ向けての行動が起こされない場合には、設置義務も生じない。

2) 中央経営組織と特別交渉機関の交渉

中央経営組織は、中央経営組織自身の発議または2以上の加盟国に存する2以上の企業もしくは事業所における100名以上²⁷の従業員もしくはその代表者の書面による請求により、欧州従業員代表委員会等設置の交渉を開始する(5条1項)。この交渉の相手方となるのが「特別交渉機関(special negotiating body)」である(5条3項)。

特別交渉機関の構成、委員数、委員の選出方法については加盟国が決定するが、指令はそのガイドラインを設定している(5条2項)。これによると、特別交渉機関の委員数は3人以上17人以下で、当該共同体規模企業が存在する国からは最低1名の委員が参加しなければならず、それ以上の委員の追加は従業員数に比例して行う。

特別交渉機関自身が、交渉を開始しない決定をした場合には、第3段階で予定されている付則の諸条項は適用されない。この決定は3分の2以上の多数決による。この場合、新たに特別交渉機関召集を請求するには(当事者がより短い期間を設定しない限り)2年間待たねばならない。また、一旦交渉を開始した後に交渉を中止する場合も、同様の手続・効果に服する(以上5条5項)。

中央経営組織が特別交渉機関との交渉を拒否する場合には、交渉請求から6カ月経過した時点で、補完的要件にしたがった欧州従業員代表委員会設置が義務づけられる(7条1項)。

以上の場合以外は、中央経営組織が召集した特別交渉機関との会合において、欧州従業員代表委員会等設置についての交渉が行われることになる。特別交渉機関は、交渉に当たって、専門家の援助を受けることができ(5条4項)、交渉に関係する諸費用はすべて、中央経営組織の負担とされている(5条6項)。

3) 協定の内容

中央経営組織と特別交渉機関は、従業員への情報提供および協議の実施の取り決めの詳細について、協力的に合意に達する意図をもって、交渉しなければならない(6条1項)。

協定には、a) 当該協定の適用される企業・事業所、b) 欧州従業員代表委員会の構成、委員数、議席の配分および任期、c) 欧州従業員代表委員会の権限ならびに情報提供・協議の手続、d) 欧州従業員代表委員会の会合の開催地、頻度、期間、e) 欧州従業員代表委員会に配分される財的・物的資源、f) 協定の存続期間と再交渉の手続、の事項が含まれていなければならない(6条2項)。

交渉の当事者は書面協定によって、欧州従業員代表委員会に代えて情報提供・協議のための手続を設置することも可能である。この場合は、従業員代表が中央経営組織から提供された情報について討議する機会が保障されねばならず、そのための方法についても規定しておかねばならない(6条3項)。

4) 協定の効果

こうして中央経営組織と特別交渉機関が欧州従業員代表委員会または情報提供・協議手続の設置について協定締結に至った場合²⁸には、別段の定めがない限り、付則の補完的要件は適用されない(6条4項)。

5) 協定不成立の場合

欧州従業員代表委員会設置に関する交渉請求の日(5条1項)から3年経過してもなお、中央経営組織と特別交渉機関が合意に達することができない場合、補完的要件が適用される(7条1項)。

(4) 第3段階

第3段階は、付則の補完的要件(にしたがって中央経営組織の所在する加盟国が定めた規制)による欧州従業員代表委員会設置が義務づけられる段階である(7条1項、2項)。これに至るのは上述のように三つの場合がある。第一に、中央経営組織が従業員の交渉請求に応じずに6カ月が経過した場合、第二に、中央経営組織と特別交渉機関が補完的要件の適用を合意する場合、そして、第三に、交渉は開始したが、3年経過しても協定が成立しない場合である。したがって、第3段階に入る時期はそれぞれの場合によって異なる。

1) 欧州従業員代表委員会の設置および構成

欧州従業員代表委員会は、従業員代表によってその中から、それが存しない場合は

総従業員によって、選出・指名された当該共同体規模企業・企業グループの従業員で構成される。したがって、当該企業の従業員でないもの（例えば企業外の労働組合のオーガナイザー）は、欧州従業員代表委員会の委員とはなれない。この選出・指名は、加盟国の立法・慣行にしたがって行われる（付則 1 項 b）。

欧州従業員代表委員会の委員数は、3 名以上 30 名以下（具体的には加盟国の立法によって定められる）であり、委員のなかから 3 名以下のものからなる特別委員会（select committee）が選出される（付則 1 項 c）。委員選出については、まず、共同体規模企業・企業グループの事業所・企業が存する加盟国は 1 名の委員によって代表されること、そして、中央経営組織の存する加盟国の立法の規定にしたがい、従業員数に比例して追加の委員が置かれること、というルールが定められている（付則 1 項 d）。この欧州従業員代表委員会の構成は、中央経営組織およびその他の適切なレベルの経営組織に対して通知されねばならない（付則 1 項 e）。

2) 欧州従業員代表委員会の権限

欧州従業員代表委員会の権限は、共同体規模企業・企業グループの全体または異なる加盟国に所在する 2 以上の事業所もしくはグループ企業に関する事項についての情報提供および協議に限られる。中央経営組織が加盟国外に存する企業・企業グループの場合、欧州従業員代表委員会の権限は、加盟国内に所在する事業所・グループ企業の全体、または、異なる加盟国に所在する 2 以上の事業所・グループ企業に関する事項についての情報提供・協議に限られ、加盟国外の当該多国籍企業に関する事項には及ばない（付則 1 項 a）。

欧州従業員代表委員会は、年に 1 回、中央経営組織と会合し、中央経営組織によって作成された報告書に基づき、当該共同体規模企業または共同体規模企業グループの業務動向および見通しについて、情報提供および協議を受ける権利を有する（付則 2 項）。

このような定例の会合とは別に、事業所の移転、閉鎖あるいは集団的解雇のように従業員の利害に著しい影響を与える例外的場合には、特別委員会（これが存しないときは欧州従業員代表委員会）が情報提供・協議を受ける権利を有し、中央経営組織またはより適切なレベルの経営組織との会合を請求できる。この場合、当該措置に直接

関係する事業所・企業から選出されている委員も参加できる。しかし、かかる会合も中央経営組織の専権を侵害することはできない（以上につき付則3項）。

3) 手 続

加盟国は、情報提供・協議のための会合の議事進行に関して諸規則を定めることができる。また、欧州従業員代表委員会および特別委員会は、経営側抜きで事前に会合する権利が保障されている（付則4項）。

欧州従業員代表委員会の委員は、この情報提供・協議の内容について（機密事項を除き）、事業所または企業の従業員代表（これが存しない場合は全従業員）に通知しなければならない（付則5項）。

なお、欧州従業員代表委員会の内部手続については、欧州従業員代表委員会自身はその準則を定めるものとされている（付則1項c）。

4) 費 用

欧州従業員代表委員会の運営費はすべて中央経営組織の負担とされ、経費援助が明文で認められている（付則7項）。経費援助可能な費用には、会合組織費、通訳経費、欧州従業員代表委員会委員の旅費・宿泊費等のほか、欧州従業員代表委員会が必要とする専門家の援助²⁹に要する費用も含まれる。

5) 第2段階の自主的協定への移行可能性

欧州従業員代表委員会は、その設置の4年後に、指令6条にいう協定締結のための交渉を開始するか、この付則にしたがって採択された補完的要件の適用を継続するかを検討することになっている（付則1項f）。したがって、一旦第3段階の規制を受けて義務的に設置された欧州従業員代表委員会も、再び第2段階の当事者による自主的設置に移行することが可能とされている。

(5) 機密情報の保護

指令は、情報提供・協議に関して問題となる機密保持について8条で規定をおいている。これによると、加盟国法により、特別交渉機関または欧州従業員代表委員会の委員およびこれを援助する専門家は、明示的に機密事項として提供されたいかなる情報も漏洩する権限を持たない旨定めることが要請されている。この機密保持義務は、

欧州従業員代表委員会の委員の任期終了後も存続する（8条1項）。

さらに、各加盟国は、特定の事案および国内法で定められた条件・限度のもとで、当該情報が、客観的に当該企業の機能を著しく害し、または、それに損害を与えるような性格のものである場合、その領域内に存する中央経営組織は、当該情報を伝達する義務を負わない旨定めるものとされている。このような義務免除は、行政または司法上の事前の許可にかからしめることができる（8条2項）。

また、各加盟国は、直接かつ本質的にイデオロギー的方向を追求する企業の中央経営組織に対して、情報提供および意見表明に関して特別規定を定めることができる（8条3項）³⁰。

この機密情報に関する8条の適用に関して、加盟国は、中央経営組織が機密保持を要求し、あるいは同条にしたがって情報を提供しない場合に従業員代表が利用可能な行政または司法上の再審査手続に関する規定を設けるものとされている（11条4項）。

(6) 従業員代表の保護

特別交渉機関の委員、欧州従業員代表委員会の委員および第6条3項にいう手続に関与する従業員代表は、その権限行使に関して、雇用されている国の国内法・慣行により従業員代表に与えられるのと同じ保護と保障を享受する（10条）。

(7) 加盟国の指令実施義務

加盟国は、本指令の遵守に必要な法律、規則、行政規定を遅くとも1996年9月22日までに実施するものとし、あるいは、遅くともこの期日までに、労使が協定によって必要とされる規定を導入することを確保するものとされている。後者は、社会政策協定によって、指令の実施につき、立法によらず、すべてのものに適用される協約締結によって実施する余地を認めたことに対応する。この場合、加盟国は、本指令によって課される諸結果が常に保証されるためのすべての手段をとることを義務づけられる（14条1項、社会政策協定2条4項参照）。

また、加盟国は、中央経営組織が国内にあると否とにかかわらず国内の共同体規模企業の事業所、企業グループの企業につき本指令の義務が遵守されることを確保する

義務（11条1項）、共同体規模企業の従業員数を請求に応じて参照できるようにさせる義務（同2項）を負う。そして、義務違反に対して適切な措置、とりわけ、行政・司法上の手続を利用可能なものとしなければならない（同3項）³¹。

4. 結 語

上述のように、ECの労働法制は、ネオリベラリズムの思想のもと、労働者の移動の自由による労働市場の機能により労働条件の平準化を期待するといった原初的狀態においてはほとんどかえりみられなかった。しかしオイルショック等を経験した、70年代以降、徐々に社会・労働立法の必要が認識され、単一欧州議定書により特定多数決による立法権限が安全衛生関係についてのみではあるが認められた。そして、マーストリヒト条約に付属する社会政策議定書・社会政策協定により、イギリスを除いた形ながら、特定多数決による労働立法権限を飛躍的に拡大させた。

このようなEC・EUの労働立法権限と呼応して、実際のEC立法も、オイルショックに対応するために全会一致によりEC立法が量産された1970年代の「黄金期」の立法を除くと、労働者の自由移動に関するものや安全衛生関係のものが主要なものとなっていた。また、労使関係（集团的労働関係）の立法は各国の労使関係の社会的・経済的・文化的要因と密接に関係するために、マーストリヒト条約採択まで実質的立法はなされなかった。マーストリヒト条約以降、社会政策協定の枠組みの下で採択された最初のEU立法が欧州従業員代表委員会指令であり、同時にこれは労使関係についての初めての本格的立法であった。同指令は、従来、EC官僚がECを見渡してもっとも優れていると判断した特定のモデルを全加盟国に押し付ける形となって失敗した経験を踏まえて、労使による自主的設置がなされるかぎり介入しないという柔軟な枠組みを採用している点でも注目される³²。EUが介入を行うべきか、行うとして立法によるのか労使合意によるのかについての「補完性原理」が確認されたマーストリヒト条約以降のEU労働法の一つの姿を示唆しているように思われる。

特定多数決による立法を可能にした社会政策協定は、欧州レベルの労使対話をEU労働立法過程に組み入れるという点でも新たな枠組みを設定している。安全衛生関係

を中心に、個別法分野に傾斜していたE C労働法が、個別法でもより困難な領域に、そして各国の文化そのものと直結する集団法分野に歩を進めようとするとき選択した戦略が、この労使対話に依拠したE Uレベルのコーポラティズムであった。

しかし、この社会政策協定による新たな枠組みは、それ自体イギリスが参加していないという点で、E Uにおける多様性と統合をどのように調和させるかという根元の問題を抱えている。95年1月1日からオーストリア、フィンランド、スウェーデンの3国がE Uに加盟したことにより、この問題の解を探すことはさらに困難の度を深めよう。他方、今回の指令制定過程でも露呈されたように、E Uレベルの労使は、法的には可能であったにもかかわらず、指令案自体の策定を行う用意と能力に欠けていた。

このように新たなE U労働法の枠組みのもとでも、スムーズにE U労働立法が制定されていくとはいえない状況にある。現在欧州では、いわゆるE U立法（規則、指令、決定）というhard lawによる直接的介入よりも、勧告、意見、その他の行政指導によるsoft lawによる統合をより活用すべきであるとの議論が有力になってきている。各国の労使関係が顕著なde-centralizationの傾向を示す中で、E U労働法というcentralized systemがいかなる形態を取りうるのか、今後も試行錯誤が続くであろう。

- 1 E U立法とは、E Cの立法手続によって成立する規則(regulation)、指令(directive)、決定(decision)をさす。「規則」は加盟国の立法措置を要せず直接に適用されるのに対し、「指令」は達成すべき結果については加盟国を拘束するが、その方法及び手段については加盟国の選択に委ねられている。そうすると、指令の場合、加盟国が国内法整備を怠っていると効果がないようであるが、欧州司法裁判所はそのような場合に一定の要件の下で指令に直接的効力を認める判例法を発展させてきている。なお、社会政策協定に基づいて制定された指令等と通常のE U立法の異同についてはElaine Whiteford, *Social policy after Maastricht*, *European Law Review* vol. 18 No.3 p.202 (June 1993); COM (93) 600 final, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 10 Issue 2, p.156 (1994) 等参照。
- 2 以下の詳細については荒木尚志「マーストリヒト条約の以後のE C労働法（上・下）」ジュリスト1019号 115頁以下、1020号 145頁以下（1993年）参照。
- 3 ILO Studies and Report (New Series), No.46, *Social aspect of European collaboration*,

Geneva, 1956.

- 4 欧州社会基金は、共同市場における労働者の雇用機会増進、生活水準の向上、労働者の移動確保等を目的に創設された基金であったが、その後、ECの雇用対策の担い手となり、失業保険的支出、職業教育その他の雇用促進的プロジェクト等に財政的援助を行っている。
- 5 Case 43/75, Defrenne v. SABENA [1975] ECR 455.
- 6 特定多数決(qualified majority vote)とは、理事会の各国に、フランス、ドイツ、イタリア、イギリスに10票、スペインに8票、ベルギー、ギリシャ、オランダ、ポルトガルに5票、デンマーク、アイルランドに3票、ルクセンブルグに2票を与えて、計76票のうち54票以上の多数決で採択するという制度であった(E E C [現E C] 条約 148条2項)。なお、この特定多数決は、1995年1月1日以降新たに次の3国のEU加入したことにより、それぞれオーストリア(4票)、フィンランド(3票)、スウェーデン(4票)を加えた87票中の62票の多数決となった。
- 7 たとえば、欧州議会は、118 a条の適用は、狭い意味での労働者の健康安全に限定されるべきではなく、1定の条件下で、社会的分野として言及される分野をも対象とすべきとの決議を行っている。1988, OJ, C.12/181.
- 8 Blanpainは、100 a条が原則であり、118 a条は例外であるというE E C条約の構造から出発するなら、例外は限定的に解釈されねばならず、したがって、健康と安全も職場におけるそれ、すなわち常識的な意味での安全衛生に限定されるべきと主張する。Blanpain, Labour Law and Industrial Relations of the European Community, 146 (1991).
- 9 例えば、企業における労働者の情報・協議に関するいわゆる「フレデリング案」1980年～83年)、パートタイム労働に関する指令案(1982年)、派遣労働に関する指令案(1982年～84年)、労働時間の短縮と再編成に関する勧告案(1983年)等。
- 10 EC条約(マーストリヒト条約により、それまでのE E C条約はEC条約と改称された)148条2項(従前のE E C条約の条文のままである)によると、特定多数決は76票中54票による多数決であるが、これからイギリスの10票分を差し引いて、66票中44票としたものである。なお、1995年以降新たに3国がEUに加盟したことにより、77票中の52票による特定多数決となる。C. BAR NARD, EC EMPLOYMENT LAW, 68 (1995).
- 11 なお、この議定書自体にはイギリスも署名している。
- 12 社会政策協定2条2項により、これらの事項は、EC条約 189c条のいわゆる「協力手続」に

-
- 服することとされており、そこでの理事会の議決は特別多数決となっている。
- 13 欧州産業連盟（UNICE）、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州労連（ETUC）のECレベルの労使により設置された運営グループ(Steering Group)は、その典型で、EC委員会は1989年以来、このグループと政策立案を含む社会政策協議を系統的に行っている。I. Roberts, *Industrial relations and the European Community*, *Industrial Relations Journal*, Vol.23 No.1 pp.6 (1992)、恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設』152頁以下(1992年)参照。
- 14 1995年1月1日からは新規加盟3国を加えた14か国。
- 15 J. Shaw, *Social Policy After the Treaty of Maastricht*, *Journal of Social Welfare and Family Law*, 1992 No.3 p.260 ; Barnard, *A social policy for Europe*, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Spring 1992, p.22.
- 16 恒川謙司『ソーシャル・ヨーロッパの建設』181頁(1992年)。
- 17 議会の立法関与権限は拡大されつつあるが、マーストリヒト条約による改正でもなお本来の議会の権能を持たないことはもとより、法案提出権も依然としてEC委員会に独占されたままで、議会はEC委員会に法案提出を要求(拘束力のない)できるのみである。須網隆夫「欧州連合条約の締結」法セ450号18頁(1992年)参照。
- 18 例えば、欧州労連には、フランス、ポルトガルで有力な共産党系組合が加入していない。もともと、イタリアの共産党系組合は既に加わっており、スペインのそれも加入が認められることとなった。
- 19 「補完性原理」とは、元々カトリック教会の個人と社会に関する思想、すなわち、個人は社会の基本単位であり、家庭、共同体、地域、地方、国家といった意思決定機関は個人を補完する存在とみなし、決定はより個人に近いレベルでなされるべきものとする考え方にその淵源を持つ概念である。「補完性」の考え方は80年代になり、ECの統合が加速するとともに頻りに採用されるようになった(Shaw, *supra* p.263. 澤田昭夫「補完性原理 The Principle of Subsidiarity : 分権主義的原理か集権主義的原理か?」『EC統合の深化と拡大』日本EC学会年報第12号31頁(1992年))。

社会政策の分野では、1989年のEC社会憲章の前文が「補完性原理」に言及し、さらに同憲章実施の行動計画のなかで、EC委員会は「加盟国のレベルに比し共同体レベルで行うことが、より所定の目標を効果的に達成できる場合に共同体が行為するという『補完制の原則』に従って」

憲章草案の一部に関する施策を講ずるものであるとし、かかる原則を承認していた。

- 20 本指令についてはBLANPAIN/WINDEY, *EUROPEAN WORKS COUNCILS*, pp.55; *New European information and consultation draft*, *European Industrial Relations Review*(以下EIRR) no.245 p.18 (1994.6); Anton Wirmer, *Die Richtlinie Europäische Betriebsräte, Der Betrieb*, S.2134 (21.10.1994); Renate Hornung-Draus, *Gestaltungsspielräume nutzen, Arbeitgeber*, S.759 (1994); *European Works Councils-the action begins*, EIRR no.250, p.14 (Nov. 1994)、ヤン・ヴァン・ギスゲム・柴崎洋1・川合弘造「欧州労使協議会設立に関するEU指令」*国際商事法務*22巻12号1377頁(1994年)、前田充康「欧州連合(EU)における日系進出企業の雇用管理の現状と課題」*海外労働時報*224号79頁(1995年1月)、正井章彦「EUにおける労働者の国境を越えた情報入手権・協議権」*国際商事法務*23巻1号34頁(1995年1月)、荒木尚志「欧州従業員代表委員会指令とEU労働法の新局面」*日本労働研究雑誌*421号15頁(1995年)等がある。以下は最後者の拙稿を要約し、かつその後の展開をフォローして修正を施したものである。
- 21 本指令採択の直前の1993年2月にアメリカ系多国籍企業フーバー・ヨーロッパが、従業員に何ら情報提供することなくフランスからイギリスへ工場移転を行うとしたことが問題となり、本指令採択の必要性を改めて認識させた。
- 22 指令前文、EC社会憲章第17項および社会行動計画、第2部第7項(Social Europe 1/90, p.66)等参照。
- 23 このチャートは、Renate Hornung-Draus, *supra* n.24, S.762を利用しつつ、指令の条文により忠実に加工したものである。
- 24 さらにこれ以外のEEA(European Economic Area)加盟国(アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー)にも、EEA協定の付則に掲げられた適用EU法のリストに本指令が加えられることにより適用対象となる。BLANPAIN/WINDEY, *supra* p.65; *European Works Councils-the action begins*, EIRR no.250, p.14 (Nov. 1994)。BLANPAIN/WINDEYは、理論上は、本指令を適用EU法リストに加えるという新たな手続をへて新規に適用が開始されるが、EEA諸国は、当初から本指令の審議に(投票権はないものの)事実上参加しており、適用排除することのほうかむしろ新たな措置というべき実状であるとする。
- 25 EIRR, no.250, p.14 (Nov. 1994).

-
- 26 Id., p. 15; EIRR, no. 265 p. 23 (Feb. 1996) ; EIRR, no. 273 p. 11 (Oct. 1996).
- 27 2加盟国以上の2以上の企業(事業所)の申立人の総数が100名以上であればよく、各国で100名以上が必要なのではない。BLANPAIN/WINDEY, *supra* p. 76.
- 28 この協定締結にあたっての特別交渉機関の意思決定は、委員の単純多数決による(6条5項)。
- 29 加盟国法は、この経費援助を1人の専門家に限定することも可能とされている(付則7項第4段)。上述のように、企業外の組合オルグ等は欧州従業員代表委員会の委員とはなれないが、この専門家という立場でコミットすることが可能となる(付則6項)。
- 30 この条項は、ドイツの使用者団体による働きかけで挿入されたものである。Renate Hornung-Draus, *supra* S. 764; Dirk Barton, *Tendenzschutzprinzip hinreichend berücksichtigt, Arbeitgeber* S. 801 (1994)。政治的、職業的組織、宗教的、慈善事業的、教育的、科学的あるいは芸術的目的を追求する企業、および情報・意見表明の目的を追求する企業等が予定されている。
- 31 EUが指令実施を加盟国に強制する手段は加盟国の義務違反確認手続、欧州私法裁判所の判決で認められた私人による国家に対する損害賠償請求(Joint cases C-6/90 and C-9/90, *Franco-vich and Bonifaci v. Italian Republic*, 19 November 1991)のほか、マーストリヒト条約により、新たに制裁金を課すことが可能となった(マーストリヒト条約171条2項)。
- 32 同指令は96年9月22日に発効し、イギリスを除くEU加盟国は、本指令を国内法化するための措置をとることを義務づけられる。各加盟国は、若干遅れがちなが国内立法の作業を進めてきている。また、労使が自主的協定によって情報・協議の手続を設けることによって指令の適用を免れうるのも同日までに締結された協定に限られるため、相当の共同体規模企業でこのような協定締結の動きがあると報じられている。

(東京大学法学部助教授 荒木尚志)

参加・発言型産業社会の実現に向けて

- わが国の労使関係制度と労働法制の課題 -

1997年3月3日

編集 財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 栗林 世

〒102 東京都千代田区飯田橋1-3-2

曙杉館ビル3F

TEL 03(5210)0851

FAX 03(5210)0852

制作 太平印刷株式会社

〒106 東京都港区東麻布2-22-5

TEL 03(3582)3531

FAX 03(3584)2377