

平成 30 年 5 月 22 日現在

機関番号：32508

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K03158

研究課題名(和文) 個別労働条件の集団的性格-職場のルール決定プロセスの研究・集団法の見直しを視野に

研究課題名(英文) Working conditions of employees; individual and collective aspects. A study of the due process for creating appropriate working conditions between the employer and employees.

研究代表者

道幸 哲也 (Doko, Tetsunari)

放送大学・教養学部・客員教授

研究者番号：10001827

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、個別的労働条件の集団的性格に着目して職場におけるルールの適切な設定プロセスを検討した。本研究では、就業規則の作成・変更においては、労働者集団の意向を適切に反映する集団的労使協議手続の整備が急務であること、労働条件の設定・変更における労働者の集団的意向聴取に際しては労働組合の役割が重要であること、労働条件の変更をめぐる労使紛争の救済については、職場全体の利害調整を視野にいれた新たな集団的処理手続を模索する必要があること、労使自治尊重の観点から、協約破棄後の就業規則の不利益変更については、組合に対する誠実交渉の要請が高まること等の知見が得られた。

研究成果の概要(英文)：The goal of our project was to indicate the appropriate processes for deciding working conditions between an employer and employees. Creating or modifying working conditions has an impact on all workers in the workplace. Therefore, especially when drawing up (or changing) work rules unilaterally, the employer is required by law to reflect workers' opinions while formulating the rules. Labor unions play a key role in collecting workers' opinions in the workplace and conveying them to the employer. Our conclusions were: 1) Great importance should be placed on the labor unions' right to hold discussions with the employer about the legal theory of work rules creation, and 2) Japanese employment contract law should be reformed to promote discussions between the employer and workers while making work rules.

研究分野：労働法

キーワード：労働法 労働契約 労働組合 集団的労使関係 労働協約 団体交渉 就業規則

## 1. 研究開始当初の背景

労働法の最近の特徴は、集団紛争の後退と個別紛争の増加である。労働組合の組織率の低下と労働組合運動の低迷を背景に、個別的労働条件の設定や変更に対する直接的な法的介入（一連の労働契約関連法案）が進んでいる。もっとも、労働条件の個別化が進んでいるといっても、職場は常に集団性を有するものであり、個別的労働条件も視点を変えれば集団的な側面を有するものが少なくない。法的救済の場面でも、個別的労働紛争の体をなしているが、実は集団的な終局的解決を必要とするものが多い。

しかしながら現在の労働法学をみると、個別的な労働条件紛争の集団的側面に着目して、伝統的な集団的労使関係法と労働者のニーズの多様化を調和させるという議論が少ない。労働組合は、職場の多様なニーズを吸い上げて使用者と交渉する主体として重要視されるべきなのに、団交権の保障に関する議論は、労働組合法理の中に留まりがちで、職場のルール設定の中核を占める就業規則法理のなかで、組合の役割を再定義するという新たな挑戦に果敢に取り組む研究者も少ない（組合に対する期待が近年急速にしばんでいる）。

## 2. 研究の目的

そこで本研究チームは、集団性のある個別的労働条件の決定過程に着目して、職場のルール設定プロセスのありかたを研究することにした。職場が集団的組織である以上、そこで設定される個別的労働条件も、職場の集団性を無視しては設定し得ないし、労使自治や労使対等原則を重視するならば、就業規則による一方的な労働条件の設定・変更システムにも、労働者の集団的なニーズや意向を積極的に取り込む仕組みが必要となるからである。とはいえ、21世紀の職場は、無期フルタイムの正規従業員と有期パートタイム・有期フルタイムの非正規従業員が混在し、場合によっては、これらに派遣労働者と業務委託者が加わることもあって、一つの職場といえども、そこで働く労働者のニーズや意向は多様である。これらの多様なニーズを集約し、労働条件決定プロセスの中に反映させていくことは容易ではない。しかしだからと言って労働条件決定の個別化を野放しにすると、職場の利益調整がうまくいかず、労働者間の連携が崩れて職場が分断し、労務管理も対立的なものとなって、職場の生産性低下やハラスメントの横行といった最悪な事態を招きかねない（職場の分断については、道幸・後掲論文）。

そこで本研究では、労働者のニーズの多様化という視点から、就業規則、労働協約といった伝統的な集団的な労働条件設定システムを再検討し、集団的な性格を有する個別的

労働条件の適正な決定・変更システムと適切な紛争処理のありかたを考察することにした。

## 3. 研究の方法

本研究は、日本、アメリカ、フランス、台湾を対象国とし、比較法的研究で実施された。アメリカ、フランス、台湾については、現地の研究者へのインタビュー調査と文献調査を行った（アメリカ調査は、所と戸谷が担当した。フランスと台湾の調査は、戸谷が担当した）。日本法については、文献調査と判例研究を行った。

各メンバーの研究成果は、研究会を開催して共有し、最終的には、それぞれの論文にその成果をまとめた（第1回研究会：2015年7月26日早稲田大学、第2回研究会：2015年12月20日福岡大学、第3回研究会：2017年3月27日琉球大学、第4回研究会：2017年12月2日北海道大学）。

## 4. 研究成果

### (1) 就業規則による労働条件の設定・変更

#### 労働者集団の意向の集約と反映

就業規則は、日本の職場の労働条件決定システムの中核をなしている。しかし、労使合意による労働条件の決定・変更を原則とする労働契約法理からみれば、使用者が一方的に作成・変更する就業規則に労働契約に対する拘束力を認めることは論理矛盾であり、長年、この理論的課題を克服する理論が求められてきた。

この点については、判例が、就業規則の内容の合理性及び当該労働者に対する周知を要件にして、その法的拘束力を肯定するという答えを示し、この論理は労契法7条、10条において立法化された。ただ、そもそも就業規則による労働契約の拘束力は、労働条件の集団的・画一的決定というメリットを重視して認められたものである。この個別的労働条件の集団的拘束という前提に着目するならば、就業規則の設定・変更プロセスには、少なくとも、拘束される側の集団的な意向が反映される手続が確立されていなければならない。そのような仕組みを欠く現行法制は（労契法7条・10条では、労基法所定の従業員代表意見聴取義務が効力要件とされていない）手続的正義の面からみてアンフェアであろう。この点、島田は、就業規則法理は、労使の集団的な協議手続の仕組みを導入する方向で再構成が必要であると説いている（島田・後掲論文）。

道幸は、労働者集団の意向を把握するプロセスに関して、労働組合の役割を重視する。組合は、就業規則の作成・変更過程における集団的労使協議の主な担い手であり、団交権の意義は、就業規則法理のなかにおいて再定

義されなければならない。すなわち、過去の裁判例をみると、組合と使用者が就業規則の変更について協議がなされた場合には、裁判所はその状況を就業規則の合理性審査において考慮する（具体的には、協議した組合の規模・地位、協議内容・態様、協議した組合の意向、他の組合の意向・姿勢などが考慮される）。しかし裁判所は、団交として労使協議が行われた場合と意見聴取として労働者の集団的意向の把握が行われた場合の質的違いを意識していない。また、裁判所は多数組合が同意している場合にはこれを合理性の肯定要素として積極的に評価するが、他方で、組合が就業規則の変更を反対した場合や組合が十分に組合員以外の意向を把握せずに意見聴取に応じている場合などについては、その事実を軽視する傾向がある。就業規則の変更における組合との協議の法的評価の手法が洗練されていないことは、労使対等原則の軽視とも解され由々しき問題である。組合は、職場全体の労働条件に関与する主体として適切な立場にあり、その役割を積極的に評価した就業規則作成・変更手続の構築が望まれる（道幸・後掲論文）。なお道幸は、労使協議制や従業員代表制が、労働者の集団的意向を反映する場として適切に機能するとは考えにくいと述べる。団交の意義については、道幸・後掲論文、戸谷・後掲図書も参照）

#### 就業規則変更への個別同意

就業規則の労働契約に対する効力に関しては、就業規則による労働条件の変更は労働者が個別に合意したことの法的評価も問題となる。この点、判例法理は、就業規則による労働条件の不利益変更は個別同意がなされた場合には、合理性審査を行わずしてその効力を認めるとしているが（9条の反対解釈を肯定）、その場合には、労働者の同意の真意性について厳格な審査が必要となるとし、労使間の交渉格差という現実に対処している。学説は判例を支持するものが多い。

本研究チーム内では、この点についてメンバー間で見解が分かれたため統一的な知見は提示せず、それぞれの論文にて見解を明らかにするに留めた（道幸・後掲論文）。個別合意があっても10条審査を必要とする、島田・後掲論文。個別合意がある場合には合理性審査は不要。ただし個別同意の形成過程において使用者による十分な情報提供と説明を必要とする。）

#### (2) 就業規則による労働条件変更と団交権～労働者ニーズの多様化と組合の役割

(1)①で触れたように、現行法制には、就業規則の変更において労働者の集団的意向を把握する仕組みとして、④従業員代表に対する意見聴取と⑧団交、の2つが整備されてい

る（自主的に労使協議制を置くこともできる）。過半数組合は、④⑧のそれぞれの場面において労働者集団の意向を伝える主体となり得る。

もっとも先に述べたように、近時職場の労働者属性が多様化していることを考えると、既存の多数派組合が、労使協議の適正な代表者としての役割を担うことができるかという点が問題となってくる（非正規労働者が増え、組合内で正規と非正規の利害が一致しない場合の組合のスタンスや、組合員と非組合員とで利害が一致しない場合の意見聴取対象者としての適格性など、多くの論点がある）。

また、組合が団交を通じて、労働者の意向を集団的に提示しようとしている時に、使用者が労働者個人に個別協議を提案することは、職場の集団性に鑑みた労使協議システムの意義そのものを失わせることにもつながりかねない。これは、組合法上の不当労働行為の問題を生じさせる。

道幸は、上記の論点について裁判例を詳細に分析・整理し、後掲論文にその状況と見解をまとめた（組合の公正代表的役割については、道幸・後掲論文、不当労働行為の諸論点については、道幸・後掲論文も参照）。

#### (3) 就業規則による労働条件の設定・変更と紛争処理

就業規則が定める労働条件は、その適用を受ける労働者を集団的に拘束するため、就業規則をめぐる紛争の処理の影響も、職場全体に広がる可能性がある。しかし、現行制度は、この集団性に十分に対応しておらず、紛争が起きた場合には、苦情を申し立てた労働者個人のレベルで問題を処理するに留まる。

しかし、個別的紛争を契機として職場に共通する問題を統一的・終局的に処理しようとするならば、救済の方法も個別的労働紛争の集団的側面に対応する形でいくつかの選択肢を用意する必要があるだろう。たとえば、集団訴訟の法制化なども、上記問題意識の解決方法として議論を深める必要がある（道幸・後掲論文）。

なお、紛争処理に関連する課題としては、そもそも職場の労働者や労働者集団が、みずからの権利の存在（異議を呈し救済を求めること）や権利実現の方法を十分に把握していないという問題もある。この問題を解消するためにはワークルール教育の充実が有効であるが、教育機関においてはこの問題意識が十分に共有されていない。権利教育に対する意識の高揚に向けた対策が必要である（この点については、道幸・後掲論文）。権利教育の充実に向けた教材として、道幸・後掲図書、所・後掲図書）

#### (4) 協約と就業規則～職場の集団的労働条

## 件の設定・変更における労使自治の意義

労働協約による労働条件の決定は、労使対等原則や労使自治の尊重という法規範に沿うものであり、就業規則による一方的な労働条件の決定よりも、集団的労働条件設定システムとして望ましい。法制度上も労働協約が就業規則よりも優先的地位にある(労基法92条、労契法13条)。しかし、日本では、労使自治を尊重し協約関係の継続に配慮するという視点や意識が欠如しており、使用者が、長年の労使努力で培われた協約関係から離脱し、協約を破棄した上で就業規則によって労働条件の不利益変更を断交するという事案が散見される(例:リオン事件東京地立川支部判平成29年2月9日労判1167号20頁)。

ただ、単なる就業規則による労働条件の不利益変更と、それ以前に構築された協約関係を解消して就業規則を使って労働条件の不利益変更を実現するというのは、問題の状況が大きく異なる。労使自治重視の観点からは、両者の合理性の判断視角は異なるべきであり、後者については、組合に対する誠実交渉の要請が高まると思われる。判例法理の分析では、裁判所は総じて労使自治の維持を軽視しており、就業規則による労働条件の不利益変更の過程における労使協議の実態を丁寧に検討していない。就業規則法理における団交権保障について精緻な議論が望まれる(道幸・後掲論文)。

### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 17件)

道幸哲也、権利実現のためのワークルール教育、労働法律旬報、査読無、1908号45-55頁、2018年

道幸哲也、協約自治と就業規則の不利益変更の合理性 リオン事件を素材として、労働判例、査読無、1167号6-19頁、2018年

道幸哲也、非正規差別と労使関係法、季刊労働法、査読無、256号、2017年、29-40頁

道幸哲也、団交権「保障」の基本問題(上)(下)法律時報、査読無、89-6号102-106頁、89-8号102-108頁、2017年

道幸哲也、個別労働紛争は個別的か 分断に対する集団性の端緒、法律時報、査読無、89-9号32-38頁、2017年

道幸哲也、なかなか進まないワークルール教育、労委労協、査読無、724号14-31

頁、2017年

道幸哲也、働き方改革と兼業の法理、季刊労働法、査読無、259号98-106頁、2017年

所浩代、解雇過程における使用者の説明・協議義務～労使対話を重視した手続規制に関する試論、日本労働法学会誌、査読無、131巻、68-84号

島田陽一、就業規則の労働契約に対する効力、ジュリスト、査読無、1507号46-52頁、2017年

島田陽一、労働時間法政策のこれから、日本労働研究雑誌、査読無、677号64-76頁、2017年

道幸哲也、不当労働行為の課題、季刊労働法、査読無、252号23-36頁、2016年

道幸哲也、集団法からみた就業規則法理(上)(下)労働法律旬報、査読無、1869号29-43頁、1871号32-43頁、2016年

道幸哲也、不当労働行為法理の課題 団交権保障を中心として、季刊労働法、査読無、252号23-36頁、1871号32-43頁、2016年

道幸哲也、浅野高宏、國武英生、戸谷義治、判例回顧と展望2015、法律時報、査読無、88-6号154-204頁、2016年

所浩代、病気の不申告と使用者の安全配慮義務～東芝うつ事件、法学教室、査読無、436号19-23頁、2016年

道幸哲也、浅野高宏、國武英生、戸谷義治、判例回顧と展望2014、法律時報、査読無、87-6号160-190頁、2015年

戸谷義治、障害者総合支援法に基づく就労継続支援B型事務所利用者の労働者性、月間労委労協、査読無、707号13-35頁、2015年

[学会発表](計 3件)

戸谷義治、非正規労働者と団交権保障、日中雇用・労使関係シンポジウム(第3回)～非正規時代の労働問題、2017年5月20日、明治大学現代中国研究所(東京)

所浩代、雇用終了過程における使用者の説明・協議義務、日本労働法学会、2017年10月15日、小樽商科大学(北海道・小樽市)

戸谷義治、倒産企業の人員整理における労働法と倒産法、東アジア法哲学会第10回大会、2016年11月4日、中国政法大学、北京(中国)

〔図書〕(計 6件)

道幸哲也、日本評論社、労働組合法の基礎と活用、2018年、256頁

戸谷義治(他15名)、日本評論社、講座労働法の再生・第5巻・労使関係法の理論的課題(「団交拒否」)、2017年、352頁(265-286頁)

所浩代(他14名)、日本評論社、講座労働法の再生・第2巻・労働契約の理論(「労働契約の成立」)、2017年、356頁(47-66頁)

島田陽一(他14名)、日本評論社、講座労働法の再生・第6巻・労働法のフロンティア(「これからの雇用政策と労働法の課題」)、2017年、340頁(63-84頁)

道幸哲也、放送大学教育振興会、雇用社会と法、2016年、241頁

所浩代(他6名)、労働政策研究・研修機構、職場のトラブル解決の手引き～雇用関係紛争判例集、2016年、417頁(68頁分担当)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
出願年月日：  
国内外の別：

取得状況(計 0件)

名称：  
発明者：  
権利者：  
種類：  
番号：  
取得年月日：  
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等：なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

道幸 哲也(DOKO, Tetsunari)  
放送大学・教養学部・客員教授  
研究者番号：10001827

(2)研究分担者

戸谷 義治(TOYA, Yoshiharu)  
琉球大学・法文学部・准教授  
研究者番号：10643281

所 浩代(TOKORO, Hiroyo)  
福岡大学・法学部・准教授  
研究者番号：40580006

島田 陽一(SHIMADA, Yoichi)  
早稲田大学・法学学術院・教授  
研究者番号：80162684