

令和 2 年 6 月 9 日現在

機関番号：11301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K03403

研究課題名（和文）憲法28条の権利主体と保護範囲の分析を通じた労働協約法理の再検討

研究課題名（英文）Study on the legal theory of collective autonomy from the view of Article 28 of the Constitution in Japan

研究代表者

桑村 裕美子 (Kuwamura, Yumiko)

東北大学・法学研究科・准教授

研究者番号：70376391

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、憲法28条の権利主体と保護範囲から労働協約に関する解釈問題を検討するとともに、非雇用型就業者（特に労働基準法上の労働者ではないが労働組合法上の労働者である者）の現行労働組合法上の地位を考察し、解釈論と立法論の境界線を明らかにすることを目的とする。ドイツとの比較法的検討により、日本では労働組合法上の労働者であれば労働協約の規範的効力が及び、有利原則についても通常の労働者（労働組合法上の労働者）と同様に解すべきこと、憲法28条の権利主体ではない事業者には現行労働組法の規定は及ばないが、交渉力が弱い場合に特別な集団交渉制度を導入する余地はあり、今後は競争法との適用関係の整理が必要となることが導かれた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

使用者の指示を受けて働く従来の労働者ではなく独立して働く個人事業主は、最高裁判例により、一定の条件下で労働組合を結成し不当労働行為救済制度の適用を受けることが示されたが、労働協約を締結した場合の効果など労働協約法理における位置づけはいまだ未解明であった。本研究は、憲法28条から導かれるあるべき解釈として、労働協約の規範的効力の人的適用範囲などの労働組合法上の解釈問題について取り組んだ。目下フリーランスの法的保護のあり方が立法論として議論されているが、本研究はその不可欠の前提である、解釈論による現行労働組法の妥当範囲とその限界を明らかにしており、学術的にも社会的にも大きな意義がある。

研究成果の概要（英文）：This project aims to clarify the legal status of a person who are not an employee in the meaning of the Labor Standard Act but a worker in the meaning of the Trade Union Act (TUA) in regard with collective agreements. After the three-years' comparative analysis between German and Japanese Law, it concludes that a person who has the right to organize a union should be able to enjoy the normative effect of collective agreements under the current collective bargaining system in the TUA. Also, the legal theory on the so-called "favorable principle" should be applied to such persons. On the other hand, a person who are not a worker in the meaning of the TUA is outside of the protection of the current TUA. From the view of legal policy, it is an important issue whether a new specific collective bargaining system should be introduced to them. In this case, it is necessary as the next step to analyze the boundary between collective labor law and competition law.

研究分野：労働法

キーワード：協約自治 規範的効力 非雇用型就業 労働者類似の者 労働組合法上の労働者 労働協約法理 憲法28条の主体

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

日本の労働協約制度は、労基法上の労働契約における労働者利益の同質性を前提に構築されてきたが、近時では雇用・就業形態の多様化や処遇の個別化で集团的・一律の取り扱いが適当でない場合があり、協約自治の限界論や有利原則論において労働協約による集团的規律を広く肯定してきた通説的理解の再検証が求められている。また、国際競争の激化の中で費用削減のため非雇用就業者を使用する企業が増えたことで、非雇用就業者(個人請負や委託契約で就業する者)が加入する労働組合による団体交渉・労働協約の位置づけ(団交拒否が不当労働行為になるか、労働協約に規範的効力が生じるか)も労組法上の重要な解釈問題となっている。

そこで本研究課題では、上記のような新現象に対して現行の労働協約制度がいかに対応しているのか(または対応できないのか)を具体的に検討し、現行法解釈の可能性と限界を解明した上で、立法論の領域を明確にすることを目指した。具体的には、団体交渉・労働協約制度に関わる現行労組法の条文解釈に大きな影響を与える憲法28条を基礎に、同条が、誰に対していかなる法制度を要請しているのかを考察し、これを現行労組法下の規範的解釈につなげようと考えた。

2. 研究の目的

本研究は、就業形態の多様化、処遇の個別化、就業の非雇用化といった近年の新傾向によって理論的に再検証が求められている労働協約制度・法理における重要論点(有利原則の存否、非雇用就業者を組織する労働組合の労働協約の効力)について、私自身のこれまでの包括的・体系的な研究を基礎としながら、労組法に根拠を与えている憲法28条から規範的解釈の手がかりを得ようというものである。具体的には、憲法28条が、誰に対し(28条の「勤労者」の意義)、何をどこまで保障し(規範的効力保障の有無・範囲)、同条でいかなる法制度を要請しているのかの解明を目指す。そして、これを現行労組法下の解釈論につなげ、上記の新傾向に対してどこまで現行法の解釈論で対応でき、どこからが立法論の問題となるのかを明確にすることを目的とする。

3. 研究の方法

本研究は、日本の労働協約法理を憲法の観点から捉え直そうとするものであるが、日本の労働法学では、これまで憲法28条の権利主体と保護範囲に関する解釈論に積極的ではなく、現行法解釈の手がかりがほとんどない。これに対し、ドイツでは、憲法規定の団体交渉・協約自治に関する解釈が下位レベルの法律の解釈や学説の理論的検討に影響を与えており、憲法論から一般法の解釈論の手がかりを導く手法が採られている。そこで、上記の目的を達成するためにドイツ法を取り上げ、日本との比較法的考察により、上記課題に取り組むことにした。

本研究は3年間の計画で進めた。研究の方法としては文献調査が中心であったが、2年目以降はドイツ法の正確な理解のために現地調査も行った。

4. 研究成果

3年間の本研究により、以下の成果が得られた。

初年度は、憲法28条の権利主体である「勤労者」概念を明らかにすべく、憲法の制定過程を調査した。その結果、憲法28条の直接の由来は、GHQ内の民政局の議論を経て作成されたGHQ案の第26条“The right of workers to organize and to bargain and act collectively is guaranteed.”であり、“workers”は、外務省仮訳・閣議配布案では「労働者」と訳されたが、日本政府が作成した憲法改正草案要綱以降は一貫して「勤労者」と訳され、これが現行28条の文言となったことが確認できた。「勤労者」という用語の当否が制憲過程で議論された形跡はないが、「勤労権」を定める条文(現27条1項に対応)に関する審議の中では、労組法が「労働」としていることとの比較で「勤労」とすることの趣旨が問われたときに、政府委員が、「勤労」という言葉を、労組法上の「労働」概念との比較ではなく「普通の筋肉労働」との比較で、より広い労働形態を含む趣旨で選択したと述べていたことが注目に値する。このやり取りからは、憲法28条の「勤労者」についても、筋肉労働(ブルーカラー)だけでなく職員(ホワイトカラー)も含む概念に聞こえやすい語句(当時その意味で一般的に用いられた用語)が選択されただけで、法的な意味で「勤労者」を労組法上の労働者と区別する意図はなかったと推測される。このような経緯からすると、「勤労者」と「労働者」の法的意味を、その文言の違いから区別する理由はないと考えられる。

そこで、本来どのように解すべきかについて幅広い示唆を得るべく、ドイツ法の検討を行った。これによりドイツでは、憲法上の団結権保障の主体は、労務提供の相手方との間で交渉力格差があり社会的保護の必要性がある者が広く含まれると考えられ、使用者に人的に従属する就業者(ドイツ労働法上の労働者)だけでなく、独立して就業しているが経済的に従属している者(労働者類似の者)にも及ぶと解されていること、法律上の労働協約制度は労働協約の規範的効力(強行的および直律的効力)を定めており、労働者類似の者も同制度が原則として拡張適用され、これは労働者類似の者にも団結権が保障されるという理解を前提としていること(以上いずれも通説)などが分かった。そして、ドイツの判例・学説を整理する過程で、労働協約制度の適用範囲(労働協約の規範的効力が及ぶ範囲)についての理解が憲法上の権利主体の範囲をめぐる理解と密接に関連していることが明らかとなった。日本でも労組法は憲法28条の権利保障を具体

化するために制定されており、この趣旨からすれば、権利主体を異なるように解すべき理由はなく、労組法の条文解釈においても憲法 28 条に合致する解釈を行うべきであると考えられた。

ところで、ドイツにおける労働者と労働者類似の者の概念を具体的に検討すると、前者は日本では労基法上の労働者に、後者は日本では、労基法上の労働者に該当しないが労組法上の労働者に該当する者に、おおむね相当する。つまり、本研究課題が焦点を当てている「労基法上の労働者ではないが労組法上の労働者に該当する者」は、ドイツでは労働者類似の者に相当し、ドイツではかかる者に憲法上の協約自治保障が及ぶことから、通常の労働者（使用者の指揮命令を受ける＝人的従属性のある就業者）と同じく法律による労働協約制度の整備が必要であると考えられ、通常の労働者と労働協約制度の適用範囲を基本的に区別していないことが分かる。憲法上の団結権保障の主体をその趣旨から考えること、そしてその主体には憲法上の協約自治保障から導かれる労働協約制度が同じく妥当するように制度設計されていることは、日本の労組法の解釈において大いに参考になる。

また、ドイツでは、より有利な個別合意があればそちらが優先するという考え方（有利原則：Günstigkeitsprinzip）は憲法上の保障を受ける（憲法上の私的自治保障の現れ）と考えられており、この点で日本と異なるものの、有利原則についての枠組み（労働協約法 4 条 3 項）が人的従属性のある労働者と経済的従属性のある労働者類似の者とで異なって理解されていないことが示唆的である。

以上のドイツ法と日本法との比較検討からは、現行労組法の解釈のあり方としては、憲法上の団結権保障の主体に含まれる者については、同権利を具体化した法律の適用範囲に広く含まれると解すべきであり、憲法上の保障に適合的なように理解することが妥当であると考えられる。日本では、憲法 28 条の労働三権が保障されるにふさわしい勤労者は、（公務員を除けば）労組法 3 条の労働者と一致すると考えるべきであるところ、現行労組法下の労働協約法理においてもそれに合致するような解釈を行うことが要請される。したがって、労基法上の労働者に該当しない者でも労組法上の労働者に該当するのであれば、それが組織した団体が締結した協定（労働協約）には労組法 16 条によって規範的効力が生じると解すべきであり、同条の「労働契約」には、労組法上の労働者が締結する労務提供契約が広く含まれると考えるのが妥当である。その意味で、労基法上の労働者ではないが労組法上の労働者に該当する者が組織する団体が締結する労働協約に規範的効力を付与する規定を、新たに導入する必要は必ずしもない。また、有利原則についても、通常の労働者（労基法上の労働者）と異なるように解すべき理由はない。

以上に対し、憲法 28 条の権利主体ではない独立自営業者については、現行労組法上の労働者に該当しないため労働協約についての規定も及ばないと解すべきである。しかし、現行労組法の解釈としては労働協約制度の適用範囲に含まれないと言わざるを得ない（解釈論の限界）としても、立法論としては、交渉力が弱い独立事業者について憲法 28 条とは別枠で特別な集団交渉制度を導入することはありうる。この制度設計のあり方は立法論に属し、憲法から特定の制度は導かれない。今後この点に関して立法論として具体的選択肢を考える際には、独立事業者には経済法が適用されるため、労働法（集团的労働法）と経済法（独禁法）の適用領域の整理が必要となる。この点は、本研究では解明できなかった今後の課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計7件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 133
2. 論文標題 ワークショップ「働き方の多様化と労働法・経済法の役割 労働法の立場からの問題提起」	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働法学会誌	6. 最初と最後の頁 202-205
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 -
2. 論文標題 ドイツにおける団結権保障と協約単一法の合憲性 連邦憲法裁判所2017年7月17日判決の理論的検討	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 河上正二・大澤彩編『廣瀬久和先生古稀記念 人間の尊厳と法の役割』	6. 最初と最後の頁 595-617
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Ryuichi Yamakawa & Yumiko Kuwamura	4. 巻 -
2. 論文標題 Japan (Chapter 8)	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Mironi & Schlachter (eds), Regulating Strikes in Essential Services - A Comparative "Law in Action" Perspective	6. 最初と最後の頁 221-245
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 該当する
1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 705
2. 論文標題 労働法学における比較法の今日的意義	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 46-50
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 259号
2. 論文標題 ドイツ協約単一法の合憲性～連邦憲法裁判所2017年7月11日判決の意義～	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 135-141
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 5
2. 論文標題 労働協約の規範的効力	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 講座労働法の再生 第5巻 労使関係法の理論課題	6. 最初と最後の頁 105-122
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 桑村裕美子	4. 巻 257号
2. 論文標題 特集：戦後労使関係法制の比較法研究 1950年を切り口に「ドイツ法コメント：労使関係法の基盤形成と今日における意義」	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 55-58
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件／うち国際学会 0件）

1. 発表者名 桑村裕美子
2. 発表標題 ワークショップ「働き方の多様化と労働法・経済法の役割 労働法の立場からの問題提起」
3. 学会等名 日本労働法学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

桑村裕美子「判例詳解(Number 27)使用者と労働組合間の合意による賃金債権放棄の可否と賃金支払を一部猶予する労働協約の規範的効力 最高裁平成31.4.25判決」論及ジュリスト30号178-186頁(2019年)。

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----