

令和 3 年 6 月 25 日現在

機関番号：34310

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2018～2020

課題番号：18H05659・19K20863

研究課題名（和文）労使関係の変容と経営関与の現代的展開

研究課題名（英文）Transformation of Industrial Relations and Contemporary Development of Employee Involvement

研究代表者

岡村 優希（OKAMURA, Yuki）

同志社大学・付置研究所・研究員

研究者番号：50823093

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、雇用の悪化を事前に回避するという観点から、経営関与の現代的な在り方を検討するものである。現在の労働法規制の中心を占める実体的規制には、雇用悪化の原因となっている経営事項に対する規律が難しく、労働者保護が事後的になるという限界がある。対して、手続的規制の下では、労使の自主的な利益調整の結果として、事前の予防措置を講ずることが可能である。そこで、本研究では、経営決定によって影響を受けうる労働者自身がその判断過程に関与するための手続的規制（＝経営関与）を整備することで、自治に根ざした事前型の労働者保護の可能性を模索すべく、体系的な経営関与制度を有するEU法との比較的研究を行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義

正社員を典型モデルとして発展して来た労働法は、雇用の多様化等によって根本的な変革を迫られている。従来主流であった実体的規制の限界点が次々と露呈するなかで、手続的規制をどのように設計・運用して労働法規制の実効性を高めていくのかという点は、雇用社会の未来を左右する喫緊の重要課題である。本研究は、現代的な経営関与の在り方という観点からこの課題に取り組むものであり、この点に学術的・社会的意義が認められる。

研究成果の概要（英文）：This study examines how the contemporary employee involvement is, from the perspective of avoiding employment deterioration in advance. The substantive labour regulations in Japan, which are the mainstay of current regulations, have the limitation that it is difficult to regulate management matters in spite of that these can be the cause of employment deterioration so that the employee protection may function ex post facto. On the other hand, under procedural regulations, it is possible to take preventive measures in advance as a result of voluntary adjustment of interests between labour and management. In light of the above mentioned, This study is to explore the possibility of proactive employee protection based upon autonomy between labour and management through employee involvement that is procedural regulations by which employee can involve the managerial decision-making process, conducting of comparative research with EU law that has the systematic employee involvement system.

研究分野：労働法・EU法

キーワード：経営関与 労使関係 手続的規制 労使自治 コーポレート・ガバナンス 基本権規範 情報提供・協議 EU労働法

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、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

(1) 実体的規制の機能不全の問題

労働法規制は、体系上、実体的規制と手続的規制に分けられる。前者は、法による画一的な基準を設定した上で、それに違反する法律行為等が実際に確認された場合の事後的な救済を与えるものである。一方で、後者は、労使の自主的な利益調整（＝労使自治）可能とするための手続上の諸条件を整備するものであり、事後的救済に加え、事前の予防措置を講じる可能性を残すものである。これらのうち、現在の規制の中心となっているのは前者である。

しかしながら、実体的規制には、無効とすべき法律行為の存在を必要とする等の理由から、雇用に対する悪影響が一定程度確定的となった段階で機能することを前提に設計されているという限界がある。例えば、経営上の失敗があり、それに起因する雇用の悪化が現実的となった場合であっても、この段階で規制が及ぶことはなく、その後実際に労働条件の引下げ等が行われる段階に至ってはじめて規制が及ぶことになる。したがって、実体的規制には、雇用を従前のまま維持することは困難であるという状況が所与のものとなった段階で機能するに過ぎず、雇用の悪化そのものを事前に防止できないという課題がある。

(2) 経営関与の観点から見た手続的規制の重要性

実体的規制に上記のような限界があることから、労働者利益をより実効的に保護するためには、雇用悪化の原因となっている経営事項そのものに対する法的規律が必要となる。具体的には、事前の予防措置を可能とする手続的規制に着目する必要がある。その中でも、自主的な利益調整の観点からすれば、経営事項によって影響を受ける労働者自身が、事前に自らの意見を反映させるための手続的規制（＝労働者の経営関与）を設けることが要請される。

このような役割を担ってきたのは、伝統的には労働組合の行う団体交渉であり、集团的労働法分野では、これを円滑化するための様々な規律が設けられている。しかしながら、近年の雇用の多様化（非正規労働の増加等）を背景に、労働組合の組織率が大きく低下している。これにより、現在では、従来の組合を基軸とした経営関与が十分に機能しなくなっている。

それ故、ここで取り上げるべき核心的な問いは、従来型の組合依存の在り方を脱却し、経営関与の実質的な機会を保障するための新たな法的枠組みをどのように構築するかである。

2. 研究の目的

そこで、本研究では、労働組合の団体交渉とは異なるチャンネルにおいて、経営関与の機会を保障するための新たな制度の在り方を明らかにすることを目的とする。

従来の研究と異なるのは、上述した「経営関与＝労働組合」という伝統的構図に拘泥するのではなく、雇用の多様化という現代的現象を正面から捉えた上で、組合以外の主体を視野に入れた経営関与の現代的な在り方を検討する点である。

確かに、組合制度の機能不全をどのように克服すべきかという観点を有する研究は他にも存在し、従業員代表の立法化等についての検討が盛んに行われている。しかしながら、それらは、実体的規制からの逸脱可能性や労働条件決定について検討するものであって、雇用への影響が直接的に懸念される段階での規制を対象とするに止まる。これに対して、本研究は、雇用の悪化そのものを防止するという観点から、より早期の段階における事前型の手続的規制を検討するものである。これにより、多様化時代に対応した利益調整手段の在り方について、従来とは異なる視座を提供するものである。

正社員を典型モデルとして発展して来た労働法は、雇用の多様化等によって根本的な変革を迫られている。従来主流であった実体的規制の限界点が次々と露呈するなかで、手続的規制をどのように設計・運用して労働法規制の実効性を高めていくのかという点は、雇用社会の未来を左右する喫緊の重要課題である。本研究は、現代的な経営関与の在り方という観点からこの課題に取り組むものである。

3. 研究の方法

労働組合とは異なる方向性において、経営関与の主体を現代的に考察するためには、その前提として、経営関与制度が有する意義や機能を明らかにする必要がある。そこで、本研究では、経営関与が必要とされる場面を包括的に検討する。具体的には、特定場面（事業譲渡、企業買収、整理解雇、労働安全衛生等）に加え、それ以外の一般的場面を対象とする。このような包括的検討を行うのは、各制度間の比較という視点を持つことで、それぞれの特質を明確化できるからである。例えば、企業買収では経営裁量への配慮がより強調されるのに対して、労働安全衛生では労働者の利益保護がより重要となる。このように、関与の内容や程度が制度ごとに異なるので、これらを比較検討しなければ、各場面における経営関与の具体的内容を明らかにできず、適切な

関与主体を検討することもできない。そこで、本研究では、上記の複数局面について体系的な法制度を整備している EU 法との比較法的考察を文献調査の方法で行う。

その上で、経営関与の主体として、労働組合以外にどのような選択肢がありうるのかをより具体的に明らかにする。上述の通り、雇用が多様化する現代においては、組合以外の主体を視野に入れた検討が必要である。そこで、本研究では、各場面に特化した専門的な代表機関が複数法定されている EU 法との比較法的考察を行うことで、経営関与の主体の在り方を多面的に明らかにする。ここで留意すべきは、関与主体の議論が経営関与の性格を左右する点である。従来型の経営関与は、争議行為を背景とする労使の対抗的関係性を前提としていた。しかし、経営関与は、企業の合理的運営という共通の目的に向けた労使の協力が不可欠なので、従来のような対抗的関係性はそもそも望ましくない。経営関与には、様々な場面が想定されるところ、本研究では、それぞれの特性に応じて、協調的関係性をどのように構築し、経営関与の制度設計を行なっていくのかについても、体系的に明らかにする。

4. 研究成果

(1) 2018 年度の研究成果

本年度は、経営関与について体系的な法制度を有している EU 法の研究を行った。EU 法においては、整理解雇や事業譲渡等の特定場面を対象とした法制度に加え、より一般的な射程を有する法制度が整備されている。これらのうち、本年度において注力したのは後者の制度である。より具体的には、欧州労使協議会指令を中心的な検討課題とした。その結果として、EU 法上の労使自治の特質が明らかとなり、企業・企業グループ単位における経営関与の制度設計の段階と実際の運営の段階における被用者代表機関の関与の異なった在り方について示唆を得ることができた。また、そもそもなぜ経営関与が認められるべきなのかについて、EU 法においては、基本権保障アプローチが取られている点も明らかにすることができた。具体的には、EU 一次法である EU 基本権憲章において、経営関与が基本権として保障されているのであるが、これが EU 二次法である上記指令に対して、解釈上どのような規範的影響を及ぼすのかについても研究を行った。その際には、EU 基本権憲章だけでなく、EU 法とは異なる法体系に属するものの、その基礎として捉えられうる欧州社会憲章についても合わせて検討対象とした。加えて、比較法研究を行うという観点から、日本における法制度についても検討を行った。

(2) 2019 年度の研究成果

本年度は、まず、EU 法が情報提供・協議を通じた経営関与を認めている淵源には基本権規範が存在しているという前年度の検討をより精緻化した。具体的には、伝統的な団体交渉の枠内で認められていたにすぎない情報提供・協議の権利が、参加型民主主義概念のもと、それと分化する形で、独立した権利として認められたという過程を明らかにした。ここからは、情報提供・協議を通じた経営関与が、労使の対立的構造を内在させている団体交渉とは異なり、労使の協調的関係性を前提として、双方の利益を増大させるうるものと理解されていることが窺える。

次に、経営関与の手續の具体的設計に関する検討をより詳細に行った。前年度は、各企業の個別事情に適した経営関与を認めるべく、EU 法である欧州労使協議会指令は、具体的な経営関与手續の設計を労使の自律的な交渉に委ねている点を明らかにしていた。もっとも、實際上、経営裁量の広狭をめぐる労使間で対立が起きる可能性があるため、上記の協調的関係性を維持した形で労使の合意形成を支援することが課題となる。また、多くの企業活動がグループ単位で行われている現代では、実質的な意思決定機関に対する関与を保障することも問題になる。これらの点について、欧州労使協議会指令が、標準的の片面的強行適用という制度を導入することで、当事者(特に使用者側)に対して誠実な交渉を行うべきインセンティブを付与していることや、独自概念の導入により、法人格単位でなく、意思決定単位での交渉を義務付けつつ、企業グループ内での水平的情報提供を合わせて観念することで、実質的な経営関与の機会を保障していることを解明することができた。

(3) 2020 年度の研究成果

昨年度までの研究において、EU 法が情報提供・協議を通じた経営関与を認めている淵源には、基本権規範が存在していることを明らかにした。すなわち、伝統的な団体交渉の枠内で認められていたにすぎない情報提供・協議の権利が、参加型民主主義概念のもと、それから分化する形で、独立した権利として認められたという経緯を明らかにした。本年度は、このような基本権規範を基礎として、EU 法における各種の経営関与制度の体系化を行うことができた。とりわけ、欧州労使協議会指令のような一般的場面を想定した経営関与制度と集団的整理解雇指令のような特定場面を想定した経営関与制度について、指令の趣旨や内容に関する相違点があるものの、労使の対立構造を前提としないという共通点があるが故に、それぞれの関与の対象事項や時期を整合的に説明できることを明らかにした。

その上で、日本に対しては、第一に、経営関与が憲法によって保障される労働三権に含まれるのかを検討する必要があること、そして、含まれないならば、他の規定を視野に入れつつ、経営関与に対して憲法上の保護が及ぶのかを明確にすべきこと、第二に、争議行為を背景として、労

使の対立構造を内包しながら団体交渉を行う労働組合では、労使の利益の共通性を前提とする経営関与を行うのに限界がありうること、第三に、経営関与は、団体交渉とは異なるので、労働者側の請求がない段階で認めるべきであり、そのために、関与事項に含むべき対象は何か、関与をいかなる段階で認めるべきかについて、検討を深める必要があること等の示唆を得た。

以上

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 岡村優希	4. 巻 7号
2. 論文標題 EU法における集团的労使自治の多元的性格－基本権規範を踏まえた欧州労使協議会指令の解釈を通じて	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 EU法研究	6. 最初と最後の頁 203-227
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 岡村優希	4. 巻 266号
2. 論文標題 民法(債権法)改正と労働法 労働契約に対する定型約款規制の適用に関する覚書	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 季刊労働法	6. 最初と最後の頁 157-169
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 岡村優希
2. 発表標題 EU法における集团的労使自治の一形態と制度的基盤－欧州労使協議会指令の検討を通じて－
3. 学会等名 一橋EU法研究会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 土田道夫編	4. 発行年 2019年
2. 出版社 商事法務	5. 総ページ数 496
3. 書名 企業法務と労働法	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

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
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------