

平成22年5月21日現在

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008～2009

課題番号：20730038

研究課題名（和文） 労働条件決定システムの柔軟化に関する研究

研究課題名（英文） Study on flexibilization of the system of establishing working conditions

研究代表者

桑村 裕美子 (KUWAMURA YUMIKO)

東北大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号：70376391

研究成果の概要（和文）：本研究は、労働関係の多様化・複雑化を受けて画一的・強行的な労働法規制が機能不全に陥っているという問題意識から、労使の集団的合意によって最低基準規制を下回る（柔軟化する）ことを認める手法の意義と限界、その制度設計のあり方を検討するものである。本研究では、ドイツ、フランスの比較法研究をもとに個々の論点について日本への示唆を導き、最後に日本における労働者保護法の新たな規制枠組みを提唱している。

研究成果の概要（英文）：In this study, I analyze the purpose and limit and the concrete framework of the flexibilization of statutory labor standards by workers' representatives, in the face of the problem that Japanese traditional system of establishing working conditions can't deal with diversity and complexity of modern labor relations. From the comparative study of German and French Laws, some hints on these issues are pointed for Japanese Law and finally, the possibility of a new style of labor protection law is argued.

交付決定額

（金額単位：円）

|        | 直接経費      | 間接経費    | 合計        |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 2008年度 | 700,000   | 210,000 | 910,000   |
| 2009年度 | 700,000   | 210,000 | 910,000   |
| 年度     |           |         |           |
| 年度     |           |         |           |
| 年度     |           |         |           |
| 総計     | 1,400,000 | 420,000 | 1,820,000 |

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：法学・社会法学

キーワード：国家規制、労働関係の多様化、柔軟化、規制緩和、労働者代表、労働組合、従業員代表、労働者保護法の規制手法

## 1. 研究開始当初の背景

日本では伝統的に、国家が画一的な最低労働条件を設定するとともに、労働組合による団体交渉を促進してきた。しかし近年では、経済のグローバル化、就労形態の多様化、労働者処遇の個別化等が進み、伝統的労働条件決定システムが機能不全に陥っている。こうした中では、国家が設定した強行規範を一律に適用するよりも、現場の事情に詳しい労使の意思を尊重して柔軟な労働条件決定を認

働者処遇の個別化等が進み、伝統的労働条件決定システムが機能不全に陥っている。こうした中では、国家が設定した強行規範を一律に適用するよりも、現場の事情に詳しい労使の意思を尊重して柔軟な労働条件決定を認

める方が合理的であると考えられ、実際にも過半数代表による労使協定や労使委員会の決議に基づいて最低労働条件規範を下回る規範を設定しうる領域が拡大されてきている。

もっとも、近年多用されている、労使合意を媒介に法規制を柔軟化するという手法に一定の有用性が認められるとしても、労使の交渉力の格差を考慮すると、いかなる事項について、誰に、どの程度柔軟化の余地を認めるべきかは慎重に検討する必要がある。特に問題となるのが労働者側の交渉主体であり、近年では、組合組織率の低下という事実を前にして、組合以外のいかなる労働者代表を労働条件決定の担い手とすべきかが活発に議論されている。

近年のこうした動きは、労働関係の多様化・複雑化が進む中で、実態に即した労働条件決定を誰がどのように実現していくかという問題が、労働法学において緊急かつ重要な政策課題になっていることを示している。

## 2. 研究の目的

以上のような問題意識から本研究では、国家が設定した最低労働条件を労使の集団的合意で下回ることを認める手法に注目し、これを国家規制の「柔軟化」の問題として位置付け、そもそもいかなる事項について、誰に、どの程度柔軟化の余地を認めるべきかについて検討する。これは、国家と労使の間で労働条件規制のあり方そのものを問い直すということを意味し、今後国家と労使の規範設定の余地を決定する際に重要となる基本的視点を抽出することを最終目的とするものである。

## 3. 研究の方法

本研究では、ドイツ、フランスの比較法的考察を行っている。伝統的労働条件決定システムの見直しは、1980年代以降先進諸国で共通して重要な政策課題となっており、各国で多様な議論が存在する。しかし、特にドイツ、フランスは、伝統的に国家が詳細な最低基準規制を広範囲に行ってきたものの、近年その柔軟化が迫られている点で日本と問題状況を同じくし、かつ、柔軟化の手段として企業レベルの集団的労使合意を活用している点で日本とアプローチが類似するため、日本に有益な示唆をもたらしうると考え、比較法の対象国とした。

## 4. 研究成果

(1) 平成20年度は、ドイツ、フランスにおける法規制の柔軟化をめぐる動向と制度の大枠を検討した。

①まず、ドイツ、フランスでは、労働時間の長さや各種手当の額、これらの計算方法な

ど、産業や企業ごとに最適の規範が大きく異なりうる数量的・技術的規制を中心に、実情に詳しい労使に規範設定をゆだねる（柔軟化を認める）ことが合理的と考えられ、他方で国家は、労働者の健康保護の観点から、最長労働時間や最低限の休息時間などの規制を行うことが憲法上の要請とされ、これらの観点から柔軟化の対象事項の選別や限界設定がなされてきた。

②柔軟化の担い手については、ドイツ、フランスでは、最低基準規制を下回る規範設定は労働者に重大な不利益を及ぼし得ることを考慮し、柔軟化の権限は、労働者個人ではなく集団的労働者代表に付与されてきた。そして、この場合の労働者代表としては、当初は産業レベルの労働組合が主要な役割を果たしていたが、最近では企業レベルの従業員代表にも柔軟化が認められるようになり、特にフランスでは企業レベルの柔軟化が積極的に促進されている。ただし、いずれが柔軟化の担い手となる場合も、当該代表者が労働者の多様な意見を適正に反映し、かつ、使用者と対等に交渉しうるような制度的手当が不可欠と考えられ、企業レベルを中心に制度的基盤が整えられてきた。

③以上の考察を前提として、より具体的に、誰にいかなる事項・範囲で柔軟化が認められているかをみていくと、ドイツ、フランスでは、労働者代表の法的地位・権限の差異（争議権の有無・位置づけ）が柔軟化の枠組み決定に一定の影響を与えていることが明らかになった。すなわちドイツでは、労働組合は争議権を有するため使用者と対等に交渉しうるとされ、柔軟化について広範な権限が付与されているのに対し、事業所レベルの従業員代表（事業所委員会）は争議権を有さず交渉力が弱いとして、柔軟化の権限がかなり限定されてきた。これに対してフランスでは、労働組合であれ従業員代表であれ制度上は争議権を行使しうるので、柔軟化の対象事項や柔軟化が許容される範囲については両者で異なる取扱いはなされていない。こうして、柔軟化の制度設計についてドイツ、フランスでは異なる展開がみられるが、代表者の法的地位・権限（争議権の有無・位置づけ）が枠組み形成に一定の影響を与えていると解しうる点では共通している。

もっとも両国では、柔軟化の制度設計において労働者代表の法的地位・権限の違いだけが考慮されてきたわけではなく、当該代表者がこうした法的地位・権限をどの程度活用し、実効的な労働者保護機能を果たしうるか、という実態面が加味されてきたと考えられる。

企業レベルで柔軟化を認める場合に、両国で産別組合の関与を組み込んだ枠組みが選択されてきたのも、企業レベルの労働者代表は産別組合と比較して労働者保護機能が弱いという実態面が考慮されたためであると解される。

(2)平成 21 年度は、以上のドイツ、フランスの議論から日本法への示唆を導くことが課題であった。

①日本法への最も基本的な示唆は、国家の画一的規制による不都合を、労働者保護に配慮しつつ解消するという観点からは、労使の集团的合意による逸脱を認めて国家規制を柔軟化するという手法が有効であるということである。

ただし、法規制の柔軟化は労働者に重大な不利益を及ぼしかねないので、その担い手たる労働者代表については、(i)労働者の多様な意見を適正に集約・調整し、かつ、(ii)使用者と対等に交渉しうるような制度的手当が不可欠である。より具体的には、(i)集团的意思決定過程への少数者の関与権を保障した上で過半数主義を採用すること、(ii)使用者との関係で独立性と情報面での保護規定を充実させる必要があること、を指摘している。

他方で、柔軟化の対象事項については、日本でも数量的規制や技術的規制は労使合意にゆだねることに合理性が認められること、しかし労働者の健康保護に不可欠の規制は憲法 25 条の生存権保障の観点から労使にゆだねられず、同様の理由で柔軟化に一定の限界が導かれることを明らかにしている。

さらに、交渉主体に応じた柔軟化の枠組み決定については、従来日本では、憲法 28 条および労組法の不当労働行為制度によって強力に保護された労働組合とそれ以外の労働者代表の間で、法的地位・権限が大きく異なるにも関わらず、両者が法規制の柔軟化の局面でしばしば代替的に用いられ、ほぼ同様の枠組みで議論されてきたことの評価が問題となる。この点について、ドイツ、フランスの比較法的考察からは、法規制の柔軟化の担い手たる労働者代表は実効的な労働者保護機能を果たし得る者であることが望ましく、その判断にあたっては代表者間の法的地位・権限の差異が一つの有力な手がかりとなることが導かれる。交渉主体の法的地位・権限の差異は当該代表者の労働者保護機能の程度を基礎づける重要な要素であるため、柔軟化の枠組み決定にあたって十分に考慮されるべきである。

なお、ドイツ、フランスでは、柔軟化を実

際にどの程度認めるかは両国の歴史や労使関係の実態との関係でも決定されていたが、このことは、代表者の法制度上の地位や権限といった形式的側面に、労働者保護の歴史の実績や社会的機能等の実態的判断をも加えた評価の重要性を示しているといえる。今後日本では、こうした観点から労働者保護への十分な配慮の下に、柔軟化の具体的な法制度設計を議論していくことが課題となる。

②以上のように本研究では、法規制の柔軟化について日本で今後とるべき方向性や制度の大枠を示すことに成功したが、研究の最終段階では、これらの示唆をもとに、望ましい労働者保護法のあり方とはいかなるものかという、より発展的な議論へと話を進めている。本研究課題の最終的な成果としては、集团的労使合意による逸脱を認める、いわば”半強行的”規制は、①で示したような観点から制度的基盤が整えられれば、労働者保護法の新たなスタイルとして積極的に正当化・活用できること、今後国家はそのための制度的基盤を手続面を中心に整備していく必要があること、を明らかにすることができたという点にある。

③これまで日本では、労働者代表制度のあり方や柔軟化の対象事項・限界について一定の議論の蓄積はあったものの、本研究のような観点から包括的な比較法検討を行い、これを日本における具体的な立法提言まで高める試みはみられなかった。本研究は、労働法制の世界的動向を視野に入れながら、より具体的に日本における柔軟化の制度設計を検討するものであり、そこで導かれた示唆は、柔軟化をめぐるこれまでの議論を深化させるものとなっている。また、柔軟化の主体についての成果は、それだけを取り出してみても、近年大きく問題とされている組合に代わる労働者代表制度のあり方について、立法論に大きく貢献するものである。

また、労働者保護法のあり方についての示唆は、労働関係分野において規制手法を選択する際に有用となる基本的視点であり、様々な場面で応用可能性を有する。さらに、そもそも国家と労使のいずれがいかなる場合に労働条件決定を担うべきかという、より根本的な議論を喚起するものでもあり、わが国の労働立法のあり方に相当のインパクトを与えるものとなっている。

なお、本研究では柔軟化の手段は労使の集团的合意に限定したが、望ましい労働条件決定のあり方を論じる上では個別契約も含めて検討する必要がある、最終的にこれらの研究を、国家・集団・個人の規範設定関係を包

括する比較法研究へとつなげていきたい。

④最後に、本研究の国外に対するインパクトとしては以下の点が指摘できる。すなわち、ドイツを含む大陸法の国々では労働者代表が産業レベルと企業レベルに存在し、近年では企業レベルの労働条件決定に比重が移っているのに対し、日本では伝統的に労働者代表が企業レベルに存在し、法規制の柔軟化も専ら企業レベルで実現されてきた。そのため、本研究で法規制の柔軟化に関する日本モデルを分析し、一定の方向性を示すことができたことは、大陸法の国々にとっても有益であり、国際的な比較労働法の発展にも寄与しうる。

#### 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 8 件)

1. 桑村裕美子、「フランス労働法における規制手法の新展開～労働者保護規制の柔軟化と労働協約および個別労働契約の役割」、法学 (東北大学)、査読無、73 巻、2009 年、591～629 頁
2. 桑村裕美子、「労働者保護法の現代的展開～労使合意に基づく法規制柔軟化をめぐる比較法的考察」、日本労働法学会誌、査読有、114 巻、2009 年、95～109 頁
3. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (六・完) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 10 号、2008 年、2216～2277 頁
4. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (五) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 9 号、2008 年、1991～2060 頁
5. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (四) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 8 号、2008 年、1683～1752 頁
6. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (三) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 7 号、2008 年、1597～1660 頁

7. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (二) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 6 号、2008 年、1250～1301 頁

8. 桑村裕美子、「労働条件決定における国家と労使の役割 (一) - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界」、法学協会雑誌、査読無、125 巻 5 号、2008 年、881～967 頁

[図書] (計 1 件)

1. 桑村裕美子、「労使関係法制」、水町勇一郎・連合総研編『労働法改革～参加による公正・効率社会の実現』、日本経済新聞出版社、2009 年、83～101 頁

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

桑村 裕美子 (KUWAMURA YUMIKO)  
東北大学・大学院法学研究科・准教授

研究者番号：70376391

##### (2) 研究分担者

なし

##### (3) 連携研究者

なし