

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成25年 4 月 16 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2010～2012

課題番号：22330021

研究課題名（和文） 集团的労働紛争解決の実態分析による労使関係立法の改革モデルの構築

研究課題名（英文） Reforming the model of the labor relations legislation in Japan by analyzing of the ADR system for the collective labor disputes

研究代表者

野田 進（NODA SUSUMU）

九州大学・法学研究院・教授

研究者番号：90144419

研究成果の概要（和文）：

集团的労働紛争解決システムの比較法研究を通じて、日本の特色と検討課題を抽出し、これを改善するための議論を展開した。この比較研究を通じて、日本における労使関係立法の再構築のための基礎理論を検討し、特に、日本における「労働紛争の自動制御・自主解決のシステムの欠如」、「労働組合による利益代表システムの機能不全」を指摘した。また、労使紛争解決を整理する基本法として、「労働委員会法」の必要性とその立法構想を明らかにした。

（英文）：

By the comparative studies and researches on the ADR system for the collective labor disputes, we have pointed out the characteristics and the problems of Japan's system and how are the remedies for these problems. Especially, we have pointed out the problems in Japan about (i) a lack of the "the auto-control and auto-resolution system", and (ii) a malfunction of representative system by the labor union. And we showed clearly the conception of the legislation of "Labor commission law".

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	3,200,000	960,000	4,160,000
2011年度	2,100,000	630,000	2,730,000
2012年度	2,200,000	660,000	2,860,000
年度			
年度			
総計	7,500,000	2,250,000	9,750,000

研究分野：労働法学

科研費の分科・細目：法学・社会学

キーワード：集团的労働紛争、解決システム、労使関係法

## 1. 研究開始当初の背景

労働法という規範の体系の一側面に、労使の団体的自治を基調とする労使関係法（集团的労働関係法）領域が存在することは、共通理解であるといえよう。労働者団体や使用者団体などの「中間集団」の活動による集团的な自治規範形成が、福祉やリスクの合理的配分を可能にする不可欠の領域であることは、これまで繰り返し主張されている。ところが、わが国では、労働組合の組織率の低下や団体行動の鎮静化、さらには企業活動のグルー

化・グローバル化などにより、労使の団体的対抗関係に根ざした団体自治は大きく後退してきた。このため、昭和20年代初期に制定された労組法・労調法を中核とする労使関係法は、現在の労使関係の変容にマッチしなくなり、規整立法として役に立たない事態がしばしば生じている。労組法・労調法等の労使関係法を、その枠組みから大きく変える時期が到来しており、しかも、それは急務とさえ言える現状にある。そのための基礎理論的考察を、集团的労働紛争の解決システムを

契機として考察する必要がある。

## 2. 研究の目的

本研究は、①集団的労働紛争の解決システムについての日本および諸外国の実情と課題を、実態調査を中心に把握し、②これを通じて、労使関係法全体の今後の発展モデルを構想し、③さらに日本の労使関係立法における諸制度の改革のあり方（一部制度の廃止、改革、組み替え）を提示しようとするものである。わが国の集団的労働関係の現状に鑑み、労使関係法の全体的見直しが以前から提唱されている。しかし、その本格的な検討や具体的な改革の論議は、少なくとも労働法学の理論研究のレベルでは極めて乏しい。この理論的空隙を、「紛争解決システム」という切り口でとらえ直し、周到な実情調査と理論構築により、制度改革のための基盤を提供する。

## 3. 研究の方法

本研究で試みた方法は、次のとおりである。第1に、日本および諸外国における、集団的労働紛争の解決システムのもとで、「権利紛争」および「利益紛争」が、どのような仕分けにより、いかなる解決がなされているかについて、法制度と実態の両面から調査し（特に、利益紛争の解決の変容に注目）、第2に、それらの課題と特質が、実体法としての労使関係法のいかなる特質に由来するかについて調査研究するとともに、それらの動向を、いくつかの視点からモデル分析し、第3に、そのモデル分析の成果にもとづき、わが国における労使関係法の枠組み改革の理論基盤を形成し、提示する。

## 4. 研究成果

本研究は、集団的労使紛争の解決システムに関する、諸外国の動向を明らかにし、日本の位置と改革の方向性を探り、さらにはわが国の集団的労使関係法の改革のあり方について示唆を求めようとするものである。日本では、集団的労働紛争の解決制度は、戦前にさかのぼる制度の歴史を有するが、現状では機能不全に陥った観があり、または本来の趣旨と異なる機能を果たしている。その改革を通じて、労使関係法の改革の示唆を確定することを企図している。

国際比較の方法として、本研究の主任および分担研究員、さらには4名の協力研究員の助力を得て、制度の国際比較という手法から課題を浮き彫りにすることとし、アメリカ合衆国、イギリス、ニュージーランド、ドイツ、イタリアおよびフランスにおける、集団的労働

紛争の解決システムの発展と現状を、実地調査をふまえて明らかにした。その結果は、労働法の専門誌に公表しているが、各国での発展史はきわめて多様かつ独自であるのみならず、法制度現実との間で著しい乖離が見られる状況も分かった。

その上で、研究討議を繰り返し、さらには日本の実情調査もふまえて、「集団的労働紛争」の意義と守備範囲を検討した上で、同紛争の「包括的モデル」をイギリスのCACおよびACASのシステムに範をとってこれをたたき台（基本モデル）とし、これを基軸に各国の特色を確認する作業を行った。

さらに、同様の手法で、日本の集団的労働紛争の解決システムを検討し、その特色と検討課題を抽出する議論を展開した。これらを通じて、特に、日本における「労働紛争の自動制御・自主解決のシステムの欠如」、「労働組合による利益代表システムの機能不全」を指摘した。その概要を示すと、次のとおりである。

(1) 日本の集団的労働紛争と解決システムの状況と改善の方向

日本の集団的労働紛争の特質について次の点を指摘することができる。

第1に指摘すべきは、日本の法制では、個別労働紛争と集団的紛争の範疇的な区別が不可欠であるという点である。日本では、個別的労働紛争については、労働局あっせんや労働審判は、個別的労働紛争という限定的な管轄を設定する一方で、労働委員会の方は法制上集団的労働紛争しか取り扱わないからである。

第2に、集団的権利紛争についてみると、日本では、行政ADR（労働委員会）による不当労働行為制度がすべての紛争を引き受けているのが特色であり、その意味で判定的解決で処理を図る建前になっている。ただ、不当労働行為事件は、7割近くの高い比率で「和解・取下」により終結しているから、判定的解決という法の建前は検討を要する。

第3に、これとは反対に、集団的利益紛争についてみると、自主的解決と公的ADR（労働委員会）による調整的解決がメインであり、少なくとも不当労働行為や裁判所による解決は例外的である。わが国でいかなる方法で、集団的利益紛争の解決がなされているかは、なお検討と調査を要する。

そこで、その改善の方向として、次の点を指摘しよう。

(a) 紛争解決の自動制御の組み込み

労組法1条の条文は、①労働組合の団結の擁護→②団体交渉等の団体行動を通じた労働協約の締結を促進→③労働条件等の労働者の地位改善という、一連の政策的なつながりが、装置として企図されている。言い換えると、労働組合という団結体のもつ交渉機能

を通じた労働者の地位向上という、現代的労使関係の基本的な仕掛けである。そのような意味での「自律的労使関係」の整序システムこそが、自由主義的経済体制のもとで、社会的安定を確保するために追及すべき、労使関係の課題である。こうした、自律的労使関係のシステムには、その内部で生じた紛争について、やはり自律的な解決を図る、自律的な解決装置がビルトインされていなければならない。整序システムが自律的に機能するには、内部で生じた不具合について自前で調整できることが前提であるからである。そのような自動制御の組み込みこそが、集团的労使紛争の特質というべきである。

(b) 労働組合による利益代表システムの機能不全

第1に、労働組合の組織率の低下が、労働組合を通じた代表システムの機能を低下させている点にある。諸外国では、種々の代表システムを通じて、組織率の低下が組合の代表機能に直結しない制度を保有している例が見られる。これに対して、日本では、労働組合やその他の従業員集団が、企業その他の単位における未組織労働者を含む労働者全体の利益を代表するシステムを、ごく限定的な範囲でしか採用していない。このために、組織率の低下が直ちに代表性の低下を意味することになる。

第2に、日本では、団体交渉による「労働者の地位向上」機能の低下という事態が生じている。過半数組合が定着している企業の場合にも、賃金を中心とする労働条件の成果主義的な個別処遇の傾向が、労働組合による集团的規制の機能を低下させている。また、企業別組織の労働組合では、企業そのものの組織変動（事業譲渡等）に対応する能力は乏しく、有力のカウンターパワーとなりにくい。

労使関係のこうした現状のもとで、労働組合法は、「労働組合の交渉機能を通じた労働者の地位向上」という、本来の追求理念を後退させている。労働組合法の理念から背馳するものであり、集团的な労使関係法は、新しい追求理念と、その実現媒介を模索すべき時期に来ているといえよう。

(2) 労使関係立法のあり方

労働法の領域においても、労働をめぐる実体的権利を定める労働実体法に対して、労働紛争の解決手続を定める「労働紛争手続法」という法令のグループが存在する。その一つの、労働審判手続法の改革は労働実体法の展開を活性化することができる。例えば、労働審判法の制定（2004）は、労働契約関係を中心とする「民事の紛争」について、迅速で事案に即した解決の道を開いた。このことにより、手続法と実体法は、人々に労働関係を合意により規律する「合意の原則」の必要性を醸成したのであり、労働契約法の成立（2007）

を迎えることができた。同様に、労働局あつせんによる、迅速・無償の専門家による解決方式の定着（2010）は、それが広く普及することで、労働紛争について一方当事者が泣き寝入りすることのない権利意識を醸成した。

諸外国でも同様であり、例えば、中国では、労働契約法（2009年）の施行に伴う紛争の増加に対処すべく、労働紛争調停仲裁法（2007年公布）が制定され、逆に後者による権利実現の機能が、雇用社会における契約法の浸透を促している。また、韓国でも、勤労基準法が解雇や懲戒等の処分につき正当事由説を採用して要件を明確化したことにより、労働委員会という行政ADRによる紛争解決を可能とした。

とすれば、紛争解決手続法を軸に労働関係の課題を描き出すことが、相互作用の機能により、あるべき労働実体法の輪郭を浮かび上がらせる。

そこで、個別的紛争解決の経緯に倣って、労使関係法の問題の洗い出しと再構成の方向を見きわめるために、集团的労働紛争の解決システムを考える必要がある。すなわち、個別労働紛争の解決システムが労働実体法の洗い出しに役立ったように、集团的労働紛争のレベルにおいても、紛争解決システムのあり方を再検討することが、労使関係実体法の改革の方向を見定めることに役立つと考えられるのである。

## 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 10 件）

①野田 進「フランスにおける集团的労働紛争の解決」季刊労働法 236 号、査読なし 69-79 頁（2012 年 3 月）

②野田 進「個別的労働関係紛争解決システムの連携的運用」日本労働法学会誌 120 号査読あり（2012）47-60 頁、DOI 及び URL なし

③野田 進「集团的労働紛争解決システムの理論構築」季刊労働法 236 号、査読なし 2-9 頁（2012 年 3 月）、DOI 及び URL なし

④中窪裕也「Introduction」, Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo & Takashi Araki ed., Systems of Employee Representation at the Enterprise: A Comparative Study, pp. xix-xxiii, 査読なし Kluwer（2012 年 8 月）、DOI 及び URL なし

⑤中窪裕也「アメリカにおける集团的労働紛

争の解決システム」季刊労働法 236 号、査読なし、10-20 頁 (2012 年)、DOI 及び URL なし

⑥高橋賢司「ドイツにおける集团的労使紛争処理システム」季刊労働法 236 号 (2012) 52 頁～68 頁(査読なし)、DOI 及び URL なし

⑦大木正俊「イタリアにおける集团的労使紛争解決制度」季刊労働法 236 号 (2012) 80 頁～91 頁(査読なし)、DOI 及び URL なし

⑧新屋敷恵美子「イギリス労働法における連関 (Nexus) 概念の展開」日本労働研究雑誌 613 号 (2012) 71 頁～72 頁(査読あり)、DOI 及び URL なし

⑨新屋敷恵美子「ニュージーランドにおける労働紛争解決システム—あっせんを基本とする解決システムとその運用実態」季刊労働法 236 号 (2012) 34 頁～51 頁(査読なし)、DOI 及び URL なし

⑩野田 進「東アジア労働紛争解決システムの中の日本—その位置と課題」日本労働法学会誌 116 号、査読あり (2010) 50-64 頁、DOI 及び URL なし

[学会発表] (計 2 件)

①野田 進「個別的労働関係紛争解決システムの連携的運用」日本労働法学会第 119 回大会 (2012 年 5 月 20 日関西学院大学)

②野田 進「東アジア労働紛争解決システムの中の日本—その位置と課題」日本労働法学会第 119 回大会 (2010 年 5 月 16 日名古屋大学)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

九州大学・法学研究院・教授

野田 進

研究者番号：9 0 1 4 4 4 1 9

### (2) 研究分担者

一橋大学・国際企業戦略研究科・教授

中窪 裕也

研究者番号：9 0 1 3 4 4 3 6

### (3) 連携研究者

( )

研究者番号：