

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 10 日現在

機関番号：11301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2015

課題番号：26780030

研究課題名(和文)ドイツ労働協約法の変容を契機とした労働者代表制の研究

研究課題名(英文)A comparative study on workers' representatives: from the view of the new development of German system of collective autonomie

研究代表者

桑村 裕美子(KUWAMURA, YUMIKO)

東北大学・法学(政治学)研究科(研究院)・准教授

研究者番号：70376391

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文):本研究は、2010年以降のドイツ労働協約制度の変容を契機に、集团的労働条件決定のあり方を検討したものである。ドイツでは伝統的に、労働協約は国家法にも広く優先してきたが、本研究では、その理由が産別組合の巨大な組織基盤とそれを制度的に支えてきた協約単一原則(一つの事業所に一つの労働協約しか適用されないというルール)にあることが分かった。それゆえ、2010年に同原則が廃止され、労働組合の統制力が弱まると、協約自治への国家介入を強める改革が行われるようになっていく。このことから、国家と労働者代表の権限関係を決定する際には、それぞれの主体の規範的位置づけだけでなく、その機能を踏まえる必要性が示唆される。

研究成果の概要(英文):This is a comparative study on the collective establishment of working conditions by analysing the new development of the German system of collective autonomie. In Germany, trade unions have been enabled to derogate from many statutory regulations. This is because German trade unions are generally established at an industrial level and each of these can set a norm like a statutory regulation. In addition, the principle "one establishment - one collective agreement" which means that only one collective agreement can be applied to one establishment in an enterprise, is advantageous to industrial unions. As the result, industrial unions could maintain the big power in collective bargaining. However, the principle above was abolished in 2010 und then, the State tends to intervene in collective autonomie. Therefore, not only the formal status of an actor of collective negotiations, but also its real function should be considered in constructing a Labour Law system in Japan.

研究分野：労働法

キーワード：労働組合 従業員代表 集团的労働条件決定 協約自治 ドイツ労働協約制度 協約単一原則

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 日本では近年、労働者利益の多様化の中で誰にかなる労働条件を決定させるのが適切かが議論されており、その焦点は、労働組合のほかに従業員代表を制度化すべきかどうかである。そしてそこでは、組合の役割の再検討や組合と従業員代表の権限関係の整理が不可欠となっている。これら個々の論点については既に学説で議論があるが、本研究は、日本の集团的労働条件決定システムに多大な影響を与えてきたドイツにおいて、2010年以降新たに確認される立法動向を契機に、日本の集团的労働条件決定システム構築の示唆を得ようとするものである。

(2) ドイツでは元来、一つの産業には一つの組合が組織され、労働条件は産業レベルで締結される単一の協約によって統一的に規制されていたが、近年では労働者利益の多様化を受けて産業レベルで複数の組合が組織され、また、巨大な産別組合から分離独立した職業別組合も増えてきている。これらの組合は、「協約能力」を有する限り有効な協約を締結できるが、ドイツにはこれまで「一つの事業所には一つの協約が適用される」という原則(協約単一原則)が存在しており、少数組合が締結した協約の多くは多数組合の協約によって排除されていたため、新組合を組織するインセンティブがなかった。しかし、2010年に協約単一原則が廃止され、同一事業所での協約併存が可能となったことで、ドイツの労使関係法制は大きな変容をとげようとしている。

ドイツでは、特に労働協約制度との関係で、労働組合の権限をこれまでにない形で限定する大きな立法改正が続いている。こうした動向を踏まえ、労働組合と国家の権限関係をめぐる諸改革の趣旨・背景・内容を分析することで、新たな視点から日本の労働者代表・集团的労働条件決定法制を考察することができると思われる。

## 2. 研究の目的

(1) 本研究は、労働者利益の多様化を受けて近年問題となっている労働者代表制度のあり方について、議論が停滞している状況で、ドイツにおける労働協約法の新展開を契機に、新たな観点から分析を行うものである。

(2) ドイツにおいては、2010年に協約単一原則が廃止され、単一組合主義から複数組合主義へと移行している。また、企業外の組合でも企業別協約を締結する例が多数みられ、協約政策の重点が企業レベルに移っている。伝統的に産業レベルで力を発揮してきた巨大な産別組合が協約政策を上記のように変更したのはなぜなのか、それによって従業員代表との規制関係は新たにどのように整理されるのかを検討し、日本の企業レベルの労働者代表のあり方について

示唆を得ることを目指した。

## 3. 研究の方法

(1) 本研究期間は平成26年と27年の2年間であり、平成27年の前半まででドイツ法の最新の議論を正確に理解し、平成26年度の後半に日本法への示唆を得ることを目指した。

(2) 具体的な方法として、1年目は2010年以降に出版された文献の購読を中心に行った。2年目も研究方法は基本的に同一であるが、その重点をドイツ人専門家と意見交換に置いた。

(3) なお、当初の研究計画ではドイツでの現地調査によってドイツ法の理解の確認を行う予定であったが、インタビューを行うことを予定していたドイツ人教授が来日され、相当期間日本に滞在されたので、現地調査を国内出張に切り替え、日本でインタビューおよび意見交換を行った。

## 4. 研究成果

(1) 初年度は、労働協約制度の変容について、ドイツ学説、裁判例および立法の動向を確認した。ドイツでは、2010年に協約単一原則が廃止された後、労働組合の分裂が進んでおり、従来の巨大な産別組合を中心とする協約システムが揺らいでいる。そうした中、学説や裁判例では、労働組合が分散化した結果、頻発しているストライキへの対応が重要な政策課題となっているほか、労働組合による労働協約への実態的規制の要否が議論され、2014年には、労働協約であっても下回るできない最低限の賃金レベルを定める最低賃金法が成立している。また最近では、労使関係の安定化のために協約単一原則を法律によって導入しようとする動きもあり、これが成立した場合に労働協約による労働条件決定の余地が広がるのか狭まるのか、新たな動きを注視する必要があることが分かった。もっとも1年目は、これらの変容の全体像をつかむことが主眼となり、個々の法律改革の具体的内容を詳細に見ることまではできなかった。

(2) 最終年度(2年目)は、1年目に扱えなかった最低賃金法、協約自治強化法のほか、2010年に判例で廃止された協約単一原則を法律で復活させる2015年協約単一法の形成経緯・内容を調査し、これらの意義をドイツ労働法の歴史と法体系の中に位置づけた。

最低賃金法および協約自治強化法は、労働組合の組織率の低下によって、特に賃金面で何の保護も受けられない労働者が増大し、社会問題となっていることを背景に、保護の網をすべての労働者に及ぼすべく、法定最低賃金制度を導入し、また労働協約の効力拡張制度の利用拡大を図ったものである。そして、協約単一法の制定により、労働組合の分散化を防ぎ、多数組合による安定的な労使関係の構築が目指されている。これにより憲法が保

障する協約自治と国家規制の関係性が再び活発に議論されるようになってきているが、公益的観点からなされる協約自治の制約は憲法上許容されるとの見解が広く主張されている。ただし、協約単一法に関しては、少数組合の組合活動を著しく限定するものとして、違憲の疑いが強く指摘されている。

(3) この2年間の調査を通じて、ドイツで伝統的に労働協約に対して国家介入が抑えられてきた理由が、産別組織とそれを制度的に維持・強化していた協約単一原則にあり、同原則が廃止されて組合の統制力が弱まれば、立法及び学説が、協約自治への国家規制を強化すべきとの論調に傾くことが分かった。以上のドイツの基本的考え方はドイツ人教授との意見交換・議論の中でも確認された。しかし今後は、協約単一法により労働組合の分散化がある程度抑制される可能性があり(ただし同法には違憲の疑いが強い)、労働組合の統制力が回復されれば、協約制度が伝統的枠組みに戻る可能性もある。

(4) 以上の検討から、日本で労働組合の権限および労働組合と従業員代表の関係性を考える上では、個々の代表者の機能と規範的位置づけ(憲法上の権利保障)を一応区別し、問題とする法制度の意義(最低限の労働者保護かそれを超える有利な労働条件の獲得か)に応じて、形式的根拠の違いと実態のいずれを重視するかを検討し、法制度に反映させる視点の重要性が示唆される。ドイツでは、団体交渉レベルが下位(職業レベルまたは一部では企業レベル)に下がっているとはいえ、労働組合自体がまだ企業外に組織され、企業横断的規範形成を行うのが基本であることを踏まえれば、ドイツにおける組合と従業員代表の権限範囲を、日本にそのまま応用することはできない。日本では労働者保護は国家が主要な役割を担うことを前提に、組合と従業員代表の権限調整を図ることが適切と思われる。

(5) 以上の本研究の成果は国内外において次のようなインパクトをもたらすことが予想される。

第1に、日本とドイツの比較法研究は多いが、ドイツで特に2010年以降生じている労働組合への規制強化の意義は日本ではいまだ詳細に検討されておらず、これらの新展開を詳細に分析することができたのは大きな意義がある。また、成果からみても、ドイツでは労働協約が法規範のように位置づけられ、事業所レベルの従業員代表との集団的協定とは大きく異なるとして、対比されてきたが、ドイツにおいても、労働組合の統制力が弱まり、労働者保護に反する労働協約も締結されるようになると、組合の権限を縮小すべきとの議論に傾くということが明らかとなったことで、労働者代表の権限関係は実態に基づく相対的評価で決まっているとみることが分かった。

第2に、国際的視点でみても、特に1980

年代以降、労使のニーズの多様化により労働条件決定を誰がどのように行うべきかが先進諸国で共通する検討課題となっており、労働条件決定レベルを分権化していく際に労働者保護の観点からいかなる規制を行うべきか、という点で本研究で得られた成果は、国際的にみても有用な視点をもたらすものといえる。

#### 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 3 件)

桑村裕美子「団体交渉・労働協約の機能と新たな法的役割 非正規労働者および非雇用就業者をめぐる解釈問題の検討を通じて」法律時報 1096号(2016年)22~29頁、査読無。

桑村裕美子「労働時間法制をめぐる動向と展望 労働基準法等の一部を改正する法律案の意義と課題」ジュリスト 1482号(2015年)49~55頁、査読無。

桑村裕美子「似て非なるもの 労働協約と労使協定」日本労働研究雑誌 657号(2015年)26~27頁、査読無。

[学会発表](計 0 件)

[図書](計 1 件)

桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造 法規制の柔軟化を契機とした日独仏比較法研究』(有斐閣、2016年刊行予定)400頁程度。

[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 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

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

( )

研究者番号：

(3) 連携研究者

( )

研究者番号：