

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 29 年 6 月 7 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26285016

研究課題名(和文)ハイブリッド型労働法における実体規制・手続規制と労使関与メカニズム

研究課題名(英文)Hybrid Regulations in Labor Law: Substantive and Procedural Regulations and Labor and Management Participation

研究代表者

荒木 尚志 (Araki, Takashi)

東京大学・法学(政治学)研究科(研究院)・教授

研究者番号：60175966

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 7,500,000円

研究成果の概要(和文)：労働者、雇用関係の多様化に対応した新たな労働法のあり方を検討するために、実体規制と手続規制のベストミックスを追究するという観点から比較法的検討を踏まえて考察を行った。総論的には、日本において実体規制と手続規制のハイブリッド型規制を本格的に展開するためには、手続規制の適正な担い手たり得る従業員代表制度の導入が最重要課題であることを明らかにした。また、本研究の検討の過程で、同一労働同一賃金、時間外労働規制等が政府の労働政策として急浮上したこともあり、本研究の各論的テーマとしてこれらの課題についても検討を加え、ハイブリッド型規制が具体的にはどのように展開すべきかについても検討した。

研究成果の概要(英文)：To seek the new labor law system that can adapt to the diverse employees and employment relations, this study conducted comparative studies of changing labor laws in foreign countries and examined the ideal mixture of the substantive and procedural regulations (hybrid regulations) in labor law. The most important policy issue for Japan to well function the hybrid regulations in labor law is to introduce the employee representation system, which will serve the main actor to properly adjust national law to the workplace reality by concluding labor-management agreement with the employer. From the perspective of the hybrid regulations, this study also examined more concrete policy issues such as equal pay for equal work between standard and non-standard employees, introduction of the upper limit of overtime, which surfaced policy agenda in the current government.

研究分野：労働法

キーワード：実体規制 手続規制 従業員代表制 労使関与メカニズム ハイブリッド型労働法

## 1. 研究開始当初の背景

新たな雇用・労働問題に対処するために法律による実体規制を導入しようとしても、使用者と利害が対立するのみならず、労働者の多様化により労働者集団内部で利害対立が生じ、全ての労働者に妥当する法規範・労働立法のコンセンサスを得ることが困難な時代となっている。その結果、雇用・労働問題が生じているにもかかわらず、労働立法による対処が進展しないという問題が生じている。

中央集権的レベルにおける一定の価値判断に基づく法律による実体規制は、多様化した労働者や現場の実情に適合させないと、その実効性も低くなる。こうした問題について、欧州各国では、労使が集团的合意を行った場合には、法定基準からの逸脱 (derogation) を認めるという手法が導入されている。これは、実体規制の柔軟化のための手続 (集团的合意) を法が規制 (手続規制) すること、つまり実体規制と手続規制を組み合わせ、法規制を多様な現実に適応させつつ、その実効性をも高める手法といえる。

日本では、労働基準法等における事業場の過半数代表との労使協定制度があるが、欧州の類似の制度と比較すると、その手続の担い手が、過半数組合が存しない場合は、過半数を代表する個人であってもよいなど、真に使用者に対抗して労働者の利益を代表しうる制度となっているのか、疑問が提起される状況にある。

そこで、手続規制の担い手について、根本的な検討を行う必要が認識され、また、この検討は、集团的労使関係法の枠組みにも及び課題と解された。

他方、実体規制をすべて手続規制に代替させることは不可能であるため、両規制をどのように組み合わせるべきかが課題となる。

このような問題意識から、実体規制と手続規制を適切に組み合わせたハイブリッド型規制の労働法のあり方を構想し、そこに労使がどのように関与すべきかを検討する必要が認識された。

## 2. 研究の目的

本研究「ハイブリッド型労働法における実体規制・手続規制と労使関与メカニズム」は、労働者の多様化、労働組合組織率の低下、非正規雇用の増加等、労働を取り巻く環境の大きな変化に対応するために、伝統的な中央集権的実体規制による労働法システムの限界を認識し、実体規制と手続規制を組み合わせたハイブリッド型の労働法規制を構想しようとするものである。

その際には、実体規制の対象とすべき事項と手続規制に委ねるのが相応しい事項の検討、実体規制と手続規制の適切な組み合わせ、手続規制の適切に担いうる主体の整備 (その際には、企業レベルでは新たな従業員代表制度の検討、国家レベルと企業レベルの中間レ

ベルでの労使関与メカニズムの可能性等が課題となる) といった課題について、欧米の状況についての比較法的研究から有益な示唆が得られると解される。

これらの検討に基づき、多様化・低組織化・非正規化により停滞する日本の労働立法を新たなステージにおいて進展させる理論枠組みの提示を試みることを目的とする。

## 3. 研究の方法

本研究を実施するに当たっては、諸外国の労働法規制における実体規制と手続規制の活用例の分析、手続規制の対象事項・担い手・許容度に関する比較法的研究、欧米の従業員代表制度についての比較法的検討、

日本における労使関与メカニズムを踏まえた実体規制と手続規制のハイブリッド型規制システムの構築の4つのステージを設定し、平成26年度は、平成27年度はを踏まえてを、平成28年度はを踏まえてを検討する計画を立てた。

実際に研究を展開していく過程では、日本において、非正規雇用の法政策が大きな注目を集め (2014年パート労働法改正、2015年派遣法改正) さらに2016年からは働き方改革の一環として、同一労働同一賃金規制、長時間労働規制に関して法政策の大きな展開が見込まれる事態となった。

そこで、ハイブリッド型規制の労働法の総論的考察を展開するとともに、非正規雇用政策や働き方改革の議論を、ハイブリッド型規制の労働法の効用と課題を各論的に検証する素材として取上げ、具体的な検討を行うこととした。

## 4. 研究成果

諸外国における実体規制と手続規制の適用例の分析に関しては、欧州において、特に、非正規雇用規制に関連して、労働協約等による derogation (実体規制 [強行的法規範] からの逸脱) を許容する仕組みが関心を呼んでいることが判明した。また、ドイツにおいては派遣労働について、均等待遇規制からの derogation を定めた労働協約につき、締結組合の協約能力を否定する連邦労働裁判所判決が下されているなど、derogation 協定の締結主体について議論があることも明らかとなった。フランスでは、derogation と集团的労使交渉の分権化の進展が確認された。こうした、欧州における規範の柔軟化のための集团的合意の活用が、かつての産別協約からより分権化した企業レベルの集团的合意、さらには事業所協定へと委譲されてきていることは、分権化システムをとる日本にとっては興味深いことであった。しかし、欧州では、なお、産業別労働組合のコントロールを原則として維持するなど derogation の濫用をチェックする仕組みも機能していることを確認した。

他方、アメリカでは、derogation に相当す

る仕組みは確認できなかったが、中央集権的規範設定である法規制の柔軟化が問題とならない訳ではないと解された。そして、その一つの対応として、裁判ではなく個別雇用契約の紛争解決に関して近時盛んに活用されるようになった雇用仲裁（employment arbitration）が同種の機能を果たしている可能性があるとして、雇用仲裁の機能の分析を行った（雑誌論文 ）。

また、手続規制の担い手については、日本の事業場の過半数代表という制度を、欧州の産別労働組合との合意を基本とした制度と比較して検討し、国際学会においても複数回報告し、諸外国の研究者と討議を行った（学会発表 ）。欧州では国家レベル・産別レベルでの労使交渉から、企業や事業所レベルでの労使交渉へと、分権化が進行している。こうした分権化は、迅速かつ柔軟な労働条件規制を可能とし、かつ職場レベルの労働者のニーズを反映する仕組みとしても要請されている。その点では、日本の企業別組合や事業場の過半数代表を活用した制度は、それを先取りした制度と見る余地がないではない。しかし、欧州では法律による実体規制の derogation については、なお、慎重に産別レベルの労働組合によるコントロールを維持する傾向が見られる。これに対して、日本における過半数組合が存在しない場合に過半数代表者という労働者個人との労使協定で derogation を認める状況については、その特異性と課題が浮かび上がる。

そして、日本の平均の労働組合組織率は17%強であるが、従業員100人未満の企業の組織率は0.9%で、中小企業では無組合企業が大多数という状況である。そこで労働者を代表する労働組合とは異なる新たな制度、諸外国で従業員代表制と呼ばれるような制度の導入を本格的に検討する必要がある。

そこで、欧州における従業員代表制度の検討を行うとともに、労働組合の一形態と位置付けられてきたアメリカの排他的交渉代表制度も、当該交渉単位内の全従業員を代表するという点では、従業員代表と同じ機能を営むことに着目し、分析を加えた。その結果、アメリカでは、組織率の低下問題も背景となって、排他的代表制についての見直し論が議論され始めている状況が明らかとなった（雑誌論文 ）。

そこで、日本の過半数代表制度と従業員代表制について、歴史的展開および比較法的検討を踏まえた考察を行った。（雑誌論文 ⑪⑬⑱㉑等）。そして、労働者の利害を適切に反映しうる従業員代表機関が確立されれば、手続規制が適正に履行されることを前提とした、手続規制を織り込んだ実体規制の導入（実体規範を現場レベルで適正にカスタマイズすることを想定した立法）も可能となり、労働立法も新たなステージに進むことができることを展望した。

また、研究期間の後半になると、働き方改

革が大きな政治課題となり、正規・非正規の格差是正のための同一労働同一賃金論や長時間労働制限に関して、具体的な法改正が議論されるようになった。そこで、本研究のテーマであるハイブリッド型規制の労働法という枠組みを踏まえて、これらの具体的な法政策上の課題についての検討を行った（雑誌論文 等）。そこでは、実体規制のみによって直接的な救済を性急に求めることの副作用や、集団的な労働条件設定問題を度外視した実体規制が長期的に見てもたらず悪影響にも十分留意すべきとの視点を提供するとともに、たとえば非正規雇用の処遇改善にあたって非正規労働者を含む集団的な意見反映のチャンネルを用意することの重要性等を指摘した。

なお、上記の検討の全体が、研究代表者の編著や体系書（図書 等）の各所に反映されている。

## 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30件)

荒木尚志「定年後嘱託再雇用と有期契約であることによる不合理的格差禁止 労働契約法20条の解釈」労働判例1146号5-21頁（2017年）査読無

荒木尚志「諸外国の非正規労働者の処遇の実態に関する比較（総論）」労働政策研究・研修機構『諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する研究会報告書』3-21頁（労働政策研究・研修機構、2016年）査読無

荒木尚志「労働法の実効性と紛争解決システムの機能 集団的合意による法定基準の柔軟化とアメリカにおける雇用仲裁の機能の比較法的検討」日本銀行金融研究所（IMES）Discussion Paper No. 2016-J-12, pp.1-65 査読無

荒木尚志「日本における個別的労働関係法の展開と課題」労旬1860号6-15頁（2016年3月25日）労旬1860号6-15頁（2016年）査読無

Takashi Araki, "Working Hour Regulation and its Reform in Japan" Zbigniew Hajn/Dagmara Skupien (ed.), *Przyszlosc Prawa Pracy: Liber Amicorum w piecdziesieciolecie pracy naukowej profesora Michala Sewerynskiego* [The future of labor law: Liber Amicorum in fifty years of scientific work of Professor Michal Sewerynski], pp.655-673 (Wydawnictwo Uniwersytetu Lodzkiego, Lodz, 2015) 査読無

荒木尚志「日本における集団的労働条件設定システムの形成と展開」日本労働研究雑誌661号15-29頁（2015年）査読無

Takashi Araki, "Age Discrimination and

Labor Law in Japan: An Alternative Approach to Age Discrimination Law in a Most Rapidly Ageing Country?", Ann Numhauser-Henning & Mia Ronnmar (ed.), Age Discrimination and Labour Law: Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond, pp. 337-356 (Wolters Kluwer, 2015) 査読無

荒木尚志「労働法政策を比較法的視点から考える重要性」日本労働研究雑誌 659 号 98-102 頁 (2015 年) 査読無

Takashi Araki and Leon Wolff "Popular participation in labour law: the new labour dispute resolution tribunal", Leon Wolff, Luke Nottage and Kent Anderson, Who Rules Japan: Popular Participation in the Japanese Legal Process, pp.45-62 (Edward Elgar, 2015) 査読無

荒木尚志「アメリカにおける労働権州の拡大と Members-only Union をめぐる議論」Work & Life 世界の労働 2015 年 2 号 2-8 頁 (2015 年) 査読無

荒木尚志「労働者像の変化と法政策のあり方 法学の立場から」野川忍・山川隆一・荒木尚志・渡邊絹子編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』33-55 頁 (2015 年) 査読無

荒木尚志「アメリカの雇用仲裁とその機能についての覚書」山田省三・青野覚・鎌田耕一・浜村彰・石井保雄編『労働法理論変革への模索 毛塚勝利先生古稀記念』757 - 783 頁 (信山社、2015 年) 査読無

荒木尚志「雇用社会の変化と法の役割」荒木尚志責任編集 (岩波講座 現代法の動態第 3 巻)『社会変化と法』3-27 頁 (岩波書店、2014 年) 査読無

神吉知郁子「イギリスの派遣就業をめぐる法規制」労働問題リサーチセンター『働き方改革と雇用における参入・展開・退出の法的課題』142-153 頁 (2016 年) 査読無

神吉知郁子「イギリス」労働政策研究・研修機構『諸外国における非正規労働者の処遇に関する研究会報告書』129-147 頁 (労働政策研究・研修機構、2016 年) 査読無

富永晃一「企業内賃金格差をめぐる法学的考察：正規労働者と非正規労働者の均等待遇を中心に」日本労働研究雑誌 58 巻 5 号 16-27 頁 (2016 年) 査読無

富永晃一「有期・無期契約労働者間の処遇格差の合理性 労働契約法 20 条の射程と実効性」ジュリスト 1499 号 70-75 頁 (2016 年) 査読無

富永晃一「集团的労使関係法における権利・義務主体論の再検討」法律時報 88 巻 3 号 14-21 頁 (2015 年)

成田史子「会社分割時の労働契約関係の承継と労働条件の変更」日本労働法学会誌 127 号 23-39 頁 (2016 年) 査読無

成田史子「会社分割における労働者の保護」野川忍・土田道夫・水島郁子編『企業変

動における労働法の課題』35-59 頁 (2016 年) 査読無

②成田史子「労働者の多様化と従業員代表制のあり方」野川忍・山川隆一・荒木尚志・渡邊絹子編『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』241-261 頁 (2015 年) 査読無

〔学会発表〕(計 11 件)

Takashi Araki, (Keynote Speech) "The Significance of International Comparison in the Formation and Implementation of Labor Policies in Japan", The 1<sup>st</sup> JILPT Tokyo Comparative Labor Policy Seminar, JILPT, March 27-29, 2017 (Tokyo Japan)

Takashi Araki, "Decentralized Industrial Relations, Internal Flexicurity, and Challenges Japan Faces", ILO & the University of Turin Master in Industrial and Employment Relations, February 2, 2017 (Turin, Italy)

荒木尚志「(基調講演)日本の分権化した労使関係、内部市場型フレキシキュリティと政策課題」第 16 回日 EU シンポジウム、駐日欧州連合代表部ヨーロッパハウス、2016 年 7 月 15 日、(東京、日本)

Takashi Araki, "Global Trade and Social Rights: A view from the Asian Perspective" "3rd Seminar on International and Comparative Labour Law: Sustainable Development, Global Trade and Social Rights (19-25 June 2016, Venice, Italy)

Takashi Araki, "Japan's Decentralized Industrial Relations, Internal Flexicurity, and Challenges Japan Faces", International Society for Labor and Social Security Law, 21st World Congress (16 September, 2015, Cape Town)

Takashi Araki, "Age Discrimination and Labor Law in Japan: An Alternative Approach to Age Discrimination Law in a Most Rapidly Aging Country", Labor Law Research Network 2nd Conference (26 June 2015, University of Amsterdam)

Takashi Araki, "Changing Life-Time Employment and New Policies for Non-Standard (Fixed-term) Employees in Japan (27 November, 2014, Peking University)

〔図書〕(計 7 件)

菅野和夫・荒木尚志編『解雇ルールと紛争解決』492 頁 (労働政策研究・研修機構、2017 年)

Hiroya Nakakubo & Takashi Araki (ed.), The Notion of Employer in the Era of the Fissured Workplace, pp.241 (Wolters Kluwer, 2017)

荒木尚志『労働法 (第 3 版)』826 頁 (有斐閣、2016 年)

野川忍・山川隆一・荒木尚志・渡邊絹子編

『変貌する雇用・就労モデルと労働法の課題』482頁（商事法務、2015年）

荒木尚志責任編集『現代法の動態3 社会変化と法』232頁（岩波書店、2014年）

〔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0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

荒木尚志（ARAKI, Takashi）  
東京大学・大学院法学政治学研究科・教授  
研究者番号：60175966

### (2) 研究分担者

神吉知郁子（KANKI, Chikako）  
立教大学・法学部・准教授  
研究者番号：60608561

富永晃一（TOMINAGA, Koichi）  
上智大学・法学部・准教授  
研究者番号：30436498

成田史子（NARITA, Fumiko）  
弘前大学・人文学部・講師  
研究者番号：90634717

### (3) 連携研究者

なし

### (4) 研究協力者

なし