

【別紙2】

審査の結果の要旨

氏名 桑村裕美子

本論文は、労働者保護法の強行的な規制に関する、労使合意による例外設定（逸脱）ないし柔軟化のあり方について、ドイツ法とフランス法を素材に比較法研究を行い、近年労使合意による逸脱の許容が様々な分野に及んでいる日本の労働法において、労働条件決定における国家と労使の役割分担が今後いかにあるべきかを論じたものである。

第1編「問題の所在」では、日本における労働者保護規制と労使の集团的合意・個別合意によるその柔軟化に関する法規制・判例の展開と学説の議論を詳細に跡づけた上で、総論的観点（労使合意による法規制の柔軟化が法体系上どう位置付けられているか、柔軟化の適否の判断基準）と各論的観点（いかなる枠組みで誰に柔軟化を委ねるか）という2つの検討の視点を設定する。その上で、主要6ヵ国（アメリカ、イギリス、オーストラリア、スウェーデン、ドイツ、フランス）の状況を概観し、大枠としては日本と同様の規制枠組みを採用しているが、企業レベルでの逸脱の促進度合いに差があり、また労働組合との比較で非組合代表（従業員代表制度等の労働組合以外の労働者集団を代表する制度）にどの程度逸脱を認めるかの制度設計に大きな差異があるドイツとフランスが、企業レベルで労働組合と非組合代表を代替的に位置づける日本法の評価を行うための比較法的検討の対象国にふさわしいとする。

第2編「ドイツ」では、ドイツ法における以下のような特徴が明らかにされている。すなわち、労働者の健康保護など、憲法及びEU指令から直接国家の責務が導かれる事項について、ドイツでは柔軟化に本質的制約が課されているが、それ以外の事項については広範な立法裁量が認められていること、柔軟化の適否と基準は、最低基準の性格、規制の趣旨などを踏まえて個別的に決定されてきたこと、産業レベルでは労働協約による広範な逸脱が認められるが、事業所レベルでは限定的であること、労働者の個別合意による逸脱は認められていないことなどが、歴史的展開をも踏まえて詳細に検討されている。そして、ドイツでは、労働者保護を誰がどのように実現すべきかの判断が、労働者にとっての結果の妥当性を強く意識して行われていること、具体的には、労働協約による広範な逸脱を支えていたのは、争議権が保障されているといった抽象的法制度ではなく、労働組合に寄せられた社会の信頼と労働組合があげてきた実績であって、それゆえ、労働組合の勢力の分散や労働者保護に反する協約が現に締結される等の実態面における変化は、労働協約による逸脱に関する法規制や解釈にも影響を与えていること、そして、国家法に匹敵する保護規範設定を信頼して託し得ない場合、例えば事業所委員会については国家が逸脱可能な規制事項をあらかじめ

限定したり、弱小組合が労働者保護に明らかに反する合意を行った場合、これを無効にするための枠組み（協約能力要件、逸脱の絶対的限界）や産別組合の関与手続を組み込むなどして、労働者保護の趣旨に反する帰結を防いできたことを明らかにしている。

第3編「フランス」では、フランス法の以下のような特質が明らかにされている。まず、フランスでも憲法上の基本的権利及びEU指令に由来する制約を除けば、逸脱に関し立法者に広範な裁量が認められていること、柔軟化の適否と基準は規制の性格や時の政権の政策との兼ね合いなどを考慮しながら個別に決定されてきたことを指摘する。そして、柔軟化の主体・枠組みに関しては、産業レベルと企業・事業所レベルの労働協約を区別せずむしろ企業別協約を重視するに至っていること、組合代表の存しない企業で逸脱協定の担い手を確保するために、企業・事業所レベルの従業員代表にも組合代表と同範囲で法規制からの逸脱を認める展開が見られたこと、その結果、柔軟化の主体が労働組合か従業員代表か、そして交渉が産別レベルか企業・事業所レベルかについては、法制度上はほとんど違いがないように見えることを指摘する。しかし、より子細に分析すると、逸脱協定の締結主体の交渉力の弱さを考慮して、国家が逸脱しうる規制事項を予め限定し、かつ、不当な協定を排除する仕組み（拡張適用の可否を労働大臣が判断する手続、企業・事業所レベルの交渉過程への産別組合の関与等）を用意するなど、労働者保護を確保しようとする配慮が観察できるとする。集团的合意を要件としない個別合意による逸脱については、2008年に自律的幹部職員の年間時間外労働日数上限についてのみ採用されたが、時の政権の経済政策の影響を受けた例外的なものに留まると位置付けている。そして、中間団体を排除し、強力な労働組合が育たず、国家が労働者保護を実現すべきとされてきたフランスでは、時の政権の立場によって制度が変動するものの、全体として見れば、手続規制や実体規制の多様な組み合わせによって実質的に労働者保護が後退しない仕組みを用意し、労働者保護の担い手や権限範囲等の決定において国家が極めて重要な役割を果たしている」と指摘する。

第4編「総括」では、第2編及び第3編の分析結果に基づく比較法的考察を行っている。まず、ドイツ・フランスの異同を整理し、両国共に、憲法やEU法といった上位規範の制約の下に労使合意による法規制の柔軟化問題を捉えている点、あるべき労働者保護を国家よりも適切に決定できる者がいればその者に規範設定を委ねるのが望ましいとし、そのための基本条件（独立性確保、情報量格差の是正）を整えて逸脱権限を認めている点では共通しているが、両国における各労働者代表の実態における労働者保護機能の違いによって、その制度にも相違が見られると分析する。

こうした比較法的分析に基づき、日本法の状況に検討を加え、以下のようないくつかの具体的提言を行っている。まず柔軟化の憲法を踏まえた法体系上の位置づけについては、労働時間に関する現行法も現時点での改革案も、必要最低限の保護基準を設定しているか疑問であり、憲法上の問題があること、近時拡大傾向にある差別禁止規定については、当該規制が憲法14条1項の要請を超えて法律が設定した特別の保護であれば、労使合意への開放が許されること、憲法28条との関係については、日本では協約自治保障を強調しすぎて最低

基準保障を後退させるような解釈論・立法論は妥当ではないことを指摘する。

次に柔軟化の適否と基準については、時間の長さ・手当の額等の量的規制や計算方法については、法律の規制レベルが全労働者に徹底すべき基準を相当程度上回っている場合には労使合意を媒介とした柔軟化に適したものと解されること、雇用継続やワーク・ライフ・バランス等の政策意図に基づく規制の場合、その趣旨・目的との関連で例外を認めることも正当化されることを指摘する。そして逸脱合意の主体については、現行法は、非組合代表（事業場の過半数代表者、労使委員会および労働時間等設定改善委員会の労働側委員）に、使用者から独立して対等に交渉するための制度的基盤のないまま、労働組合（過半数組合）とほぼ同じ範囲で逸脱を認めてきた点で、労働者保護の観点から重大な問題を抱えており、非組合代表に対して、人的・経済的な独立性の確保および情報収集手段の保障が不可欠とする。もっとも、この点に対処した場合でも、日本の労働者代表の労働者保護機能の限定性を踏まえれば、国家自身が労働者保護の実質を担保する実体規制を行うのが適切であるとする。さらに、個別合意による法規制からの逸脱は原則として認めるべきではなく、労働者の個別同意は、集団的合意が許容する例外的枠組みについて、これを自己に適用するかどうかの選択権を付与する目的で活用するのが望ましいとする。

最後に、原則的な法規制の内容やその重要性に応じて逸脱権限を付与するにふさわしい主体を見極め、問題となる事項ごとに適切な実体規制（例外事由の制約や絶対的限界の設定、義務的代償措置等）を選び出すことの重要性を指摘している。

本論文の第1の意義は、ドイツとフランスで目覚ましく展開しつつある労働者保護法改革とその法規制の労使合意による柔軟化に関する法政策を幅広く視野に入れ、歴史的展開から最新動向に至るまで、一貫した分析軸、すなわち、労使合意による法規制の柔軟化の各国法における位置付けという総論的観点と、誰にいかなる枠組みで柔軟化を委ねるかという各論的観点にしたがって、正確に咀嚼・分析して、両国の特徴を明らかにした点にある。世界各国で重要な政策課題となっている労働者保護規制の柔軟化というテーマについて、日本で初めて包括的に取り組んだ重厚かつ体系的な比較法研究として高く評価できる。

第2に、労働組合には争議権が保障され、非組合代表はそうではないという法的地位・権限の相違が、法規制の柔軟化の制度設計に反映すると形式的に考えられがちであるが、独仏法研究からは、法規制の柔軟化の決め手は、その柔軟化の担い手が、組織の形態や安定性などの点で国家に匹敵する労働者保護機能を果たするという信頼・実績であることを指摘し、その担い手に柔軟化の権限を完全に委ねるのが適当でない場合には、国家・法が逸脱可能な範囲を限定したり、産業別組合の関与手続を要求するなどして、労働者保護の後退を防ぐ手立てが講じられていることを明らかにしている。法制度の形式的観察を超えて、その制度を支える背景・実態を踏まえた検討を行っている点で、オリジナリティの高い比較法研究として評価できる。

第3に、独仏の比較法研究を踏まえて、日本の現行法制の問題点と改善の方向性につい

て、説得的な提言を行っている点も本論文の重要な貢献と言える。たとえば、労働組合に対しその争議権の存在ゆえに柔軟化を全面的に委ねて良いというわけではなく、その信頼・実績、とくに企業別組合と産業別組合との差異に鑑みれば、柔軟化の枠付けをまず法が行う必要があること、あるいは、非組合代表については、使用者からの人的・経済的に独立した地位の確立、必要な情報を得る権利の保障のための法改正を行うべきであること等は、いずれも比較法研究を基礎とした説得力のある提言であり、比較法研究から日本法における有益な政策提言を導くことに成功している点で、本論文の長所と言える。

もっとも、本論文にも残された課題が指摘できないわけではない。第1に、法規制の柔軟化が労働者保護にもたらす意味についての捉え方がやや狭く、最低労働基準の柔軟化を労働者保護の剥奪の側面のみならず、柔軟化によって雇用の維持・創出等の長期的な労働者の保護ないし利益が図られる側面や、労働条件設定レベルの分権化と相まって、労働者のより現実的なニーズに則した労働条件設定が可能となる側面をより重視した考察を行えば、独仏日の法政策の展開についてさらに豊富な政策的含意を汲み取り得たのではないかと思われる。

第2に、個別労働者の同意による柔軟化ないし Opt-out の検討については、比較対象国が、これに消極的な独仏であったこともあって、必ずしも十分に展開されていない印象を与える。英豪等に視野を広げて検討することによって、多様化する個別労働者のニーズと国家法による労働者保護規制との調整問題について、さらに有益な示唆が得られたのではないかと思われる。

しかし、これらは、本論文の分析の焦点を拡散し、論旨の明晰さを損ねる可能性もあるところであり、本論文は議論の枠を敢えて限定したと理解することもできる。いずれにせよ、これらは本論文の価値を大きく損なうものではなく、むしろ本研究の今後の広がりを期待させるものといえる。以上から、本論文は、その筆者が自立した研究者として高度な研究能力を有することを示すものであることはもとより、学界の発展に大きく貢献する特に優秀な論文であり、本論文は博士（法学）の学位を授与するにふさわしいと判定する。