

博士論文（要約）

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

桑村裕美子

1 本論文は、強行法規性を特徴とする日本の労働者保護法において、労使合意による例外設定（不利な逸脱）を認める規定が増えていることに注目し、これを法規制の「柔軟化」と定義した上で、その意義と限界を分析し、今後の望ましい労働者保護規制のあり方を模索するものである。法規制の柔軟化に関しては、労働者の多様な利益を反映させる労働者代表制度のあり方などの特定の論点に議論が集中する傾向にあり、国家と労使のいずれがいかなる事項を決定すべきか、労使であれば具体的に誰にどの程度の決定権限を付与すべきか、という根本問題の検討はほとんど行われてこなかった。本論文の第1編では、こうした日本の現状を示し、法規制の柔軟化の有用性と限界、そして具体的制度設計のあり方を、労働法の労働者保護の理念に則って体系的に論じる必要性を示す。そして、日本と同様の問題状況にあるが異なる発展をとげているドイツ・フランスを取り上げ、日本と比較法的考察を行う意義を述べている。

2 以上の問題意識に基づき、第2編でドイツ法を検討する。ドイツでは労働者のための最低基準規制が広範に存在し、個別合意による逸脱は認められていないが、産業レベルが主流の労働組合と事業所レベルの従業員代表については不利な逸脱が可能な場合がある。そこで、労働組合（第1章・第2章）と従業員代表（第3章）のそれぞれについて、逸脱が認められた歴史的経緯や学説の議論を整理し、個々の改革の基礎にある基本的考え方の解明を試みた。その結果ドイツでは、憲法およびEU法に基づき規制が国家の責務とされる事項（典型は平等原則や健康確保）を除き、柔軟化は立法裁量の問題と解するのが通説であること、柔軟化の適否は、規制の性格や目的、労使が果たしてきた歴史的役割等を踏まえて、立法者が個別に決定してきたとみられることを指摘した。

次に、誰にどの程度の逸脱を認めるかという問題については、労働組合には法規制からの逸脱が広く認められてきたのに対し、従業員代表には労働時間規制の一部でのみ、かつ厳格な要件で逸脱が許容されている。この違いの理由としては、労働協約にのみ妥当する「適正さの保障」が指摘されるが、その言葉が意味する労働協約への高度の信頼は長らく当然の前提とされ、その実質的根拠が詳しく分析されることはなかった。

しかし、1990年代以降の組合組織率の低下や組合分散化の中で、労働者保護に明らかに反する労働協約例が出てくると、最低限の保護水準を設定するのは国家自身であるべきとの論調に傾き、2010年以降は協約自治に対する国家介入を強化する法改正が続いている。第2編の第2章は、このドイツ労働法の変容を学説の議論とともに紹介する。この変容過程では、労働組合に広範な裁量を付与してきた従来の実質的根拠が意識的に論じられるようになり、従来の子組みが巨大な産別組合を協約締結の担い手とすることで正当化されてきたことが明らかとなった。そして、この産別組合の勢力維持の制度的基盤となっていたのが協約単一原則であり、同原則の位置づけが変われば、ドイツの労働者保護法の構造が変わる可能性があることを指摘した。

以上に基づき第4章では、ドイツで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たものとなっていると分析した。そして、国家

法に匹敵する保護規範を設定すると信頼できない労働者代表については、国家が逸脱可能な規制事項をあらかじめ限定したり、労働者保護に明らかに反する合意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んだりすることで、労働者保護に反する帰結を防いできたと整理している。

3 続いて第3編は、フランス法について検討する。フランスでは、ドイツ以上に詳細な労働者保護規制があり、伝統的に労使合意は法規制よりも有利な場合にのみ有効とされてきた。しかし1980年代以降は、労働時間と派遣労働・有期契約の規制で労働協約による逸脱が次々と認められている。第3編の第2章は、2016年までのこの改革の流れを整理し、労働時間の分野を中心に、国家規制に対して企業レベルの労働協約を優先させる流れが決定づけられていることを確認した。そして、フランスは柔軟化の適否が当該規制の性格やレベル（厳格度）を踏まえて個別に決定されてきた点でドイツと共通するものの、規制枠組みが政権ごとにより変わりやすく、労働法体系全体での整合性がそれほど意識されていないことを示した。フランスでは、憲法上の基本的権利およびEU法上の制約を除いて立法裁量が極めて広範で、国家規制に対峙する集団的自治の発想もないために、法選択がその時々々の政府の方針に左右されやすいという特徴がある。

次に、具体的な制度設計に着目すると、フランスでは、逸脱を労働協約に認める規制事項について産業レベルと企業レベルを区別しておらず、両者の間では企業レベルを優先させている。そして企業レベルでは、ドイツと異なり、従業員代表にも組合代表と同範囲で逸脱権限を付与している点に特色がある。第3章第2節では、企業レベルで伝統的な組合代表以外に交渉権限が付与されていく過程を分析し、非組合代表には使用者からの独立性の確保や交渉手続の強化が図られ、結果的に組合代表と従業員代表とで法的地位にほとんど差がなくなっていることを確認した。しかしそれでも、産別組合の直接の交渉コントロールが保障されていない従業員代表については逸脱の要件が加重されており、企業レベルの代表者単独では十分な労働者保護機能を果たしえないと考えられていると分析した。

以上の他に、フランスでは2000年以降、労働時間規制からの逸脱に関して個別契約ないし同意を要件とする改革があり、法規制の柔軟化の制度設計は、①労働協約単独で逸脱可能な場合、②労働協約に加えて個別契約・同意を要する場合、③個別契約単独で逸脱可能な場合、と多様化している。もっとも、第5章でこれらの改革の経緯を詳しく分析した結果、3つのうちどれを選択するかは一つの基準では説明できず、③については、時の政権の経済政策の影響を強く受けた特殊な制度選択であって、労働者保護の観点から逸脱を集団的合意にのみ認めるべき、とされてきた従来の考え方を転換するものではないと分析している。

以上を踏まえてフランス法を総括した第6章の最後では、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ように配慮されており、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。

4 本論文の第4編では、以上の分析結果に基づく比較法的考察を行っている。まず第1章で、ドイツ・フランスの異同を整理し、両国にみられる違いは基本的に各労働者代表の労働

者保護機能の違いに起因するものと分析する。これに基づき第2章で、日本でどう考えるべきかを論じている。

日本ではまず、労働者保護規制の例外を認める場合には、憲法上国家が必要最小限の規制を行う必要があると解すべきであるが、例えば労働時間規制においては、その国家の役割が十分果たされてこなかったと述べる。他方で、日本の労使関係の実態を踏まえると、最低基準規制にとどまる限り、基本的に集团的労使自治（憲法28条）への過剰な介入にあたりと解すべきではなく、法規制の柔軟化の可否は立法裁量の問題として論じるべきとする。その上で、柔軟化の適否は規制の性格や趣旨などを踏まえて個別に判断するのが妥当であり、日本でも時間の長さなどの量的規制や雇用政策的色彩の強い法原則などは、今以上に労使合意による逸脱を認めることがありうるとする。

次に、逸脱の具体的枠組みに関しては、まずは現行法を分析し、非組合代表（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）について、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という特徴を指摘する。そして、こうした制度設計は労働者保護の観点から重大な問題を抱えているとし、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労働組合との間に残る争議権の有無の違いは重視すべきでなく、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、個別合意については、原則として法規制からの逸脱を認めるべきではなく、労働者の個別同意は、集团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。

本論文の終章では、以上の分析結果を、労働者保護法のあり方という観点から整理し直している。重要なのは、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）を選び出すことである。そして最後に、本論文で指摘した留意点を踏まえて改革が進められるのであれば、労使合意による逸脱が可能な、いわば中間的規制は、現在のように労働時間等の一部の分野に限定する必要はなく、労働者保護法における原則的規制手法として発展する可能性を秘めていると述べる。