

論文の内容の要旨

論文題目 集团的労使関係における労働者代表制度
－ 独韓日米における労働組合・従業員代表・過半数
代表の比較法研究

氏 名 車 東 昱

1 問題の所在と研究の目的

集团的労使関係法上、伝統的な労働者代表としての労働組合があるが、各国はその他にも多様な労働者代表制度を導入している例が少なくない。主な労働者代表としての労働組合については、産業構造の変化、経済のグローバル化、企業組織の再編等も影響して、各国における労働組合組織率は低下しており、労働者の代表性も低くなっている。また、労働者集団の内部における非正規労働者の増加、利害関係の多様化等について、労働組合がこれらの利害を適切に反映し難くなっている。その結果、集团的労使関係における労働組合を中心とする伝統的な労働者代表システムの再検討が要請されている。日本でも従業員代表制の導入が議論されている。ところが、新しい労働者代表として従業員代表制の導入を議論する場合、従業員代表とは何かを明確に整理するのは簡単ではない。すなわち、世界各国の多様な従業員代表制、そしてそもそも既存の労働組合においても、その概念について、確立した共通の理解はなく、同じ名称の制度においても、その規制内容や機能は異なっている。したがって、比較法的検討及びこれを通じた立法論を行うに当たっては、まずこの概念と機能を整理する作業が重要な基礎作業となる。しかし、これまで各国の多様な労働者代表制の概念や機能について、比較法的視点を踏まえた整理は十分になされていない。

このような問題意識の下、本論文は、労働者代表としての労働組合、従業員代表、過半数代

表の概念及び機能を体系的な分析軸を立て比較法的に分析し、この分析を踏まえて、それぞれの労働者代表制度の法的特質や概念を明らかにし、さらに、各国の労働者代表制度を比較法的視点から見た場合の位置づけと課題を解明することを試みるものである。

世界各国の労働者代表制度は、労働組合と従業員代表制度を持つデュアル・チャンネル・モデルと、労働組合のみを持つシングル・チャンネル・モデルとに大別できる。ドイツはデュアル・チャンネル・モデルの典型的な国であり、アメリカはシングル・チャンネル・モデルの代表国である。そして、韓国と日本は、諸外国にはない過半数代表という独特の労働者代表が存在し、また、ドイツの事業所委員会（従業員代表からのみ構成される）とは異なり、労使協議会、労使委員会という労使双方の委員から構成される組織が存在する。そこで本論文では、比較対象国として、ドイツ、韓国、日本、アメリカの4国を取り上げる。

各国の多様な労働者代表を比較法的視点から統一的に分析し、その特質の析出するためには、共通の分析軸を立てる必要がある。そこで本論文では、以下の6つの分析軸を立てて、この視点からみた各国の労働者代表制度の特質を明らかにする。すなわち、①労働者代表の設立・選出・存在、②使用者からの独立性と対抗力（身分保障）、③意思決定過程への労働者の参画、④労働者代表の交渉力、⑤労働者代表が構成員に対して負う義務、⑥使用者と労働者代表との合意の構成員に対する効果、という6つの分析軸である。

2 比較法的検討を通じた労働者代表の特質及び位置づけ

6つの分析軸を通じて4か国の労働者代表を総合的に検討した結果、労働組合、従業員代表、過半数代表に対して以下の特質を指摘できる。

労働組合は、その組織の目的が、労働条件や労働者の経済的地位の向上を目指したものである（労働条件向上目的）。そして、この目的から、労働組合には使用者と対等の交渉力を持つために、争議権が保障されることとなる。また、労働組合は、労働者の自発的な、使用者から独立した団結体である（自発的団結性）。そして労働組合が使用者と締結する労働協約には、組合員の労働契約を規律する効力（規範的効力）が認められている。そして、内部関係においては組合自治が基本となるが、純然たる私的団体とは異なり、組合民主主義や統制処分からの組合員の保護等の内部関係における公正さが要求されている（公正な内部関係の要請）。

従業員代表については、労働組合が有する労働条件向上目的に対比して、事業場における労使双方の共通利益を増進することを目的とする機関である（労使共通利益の増進目的）。そして事業場内の全員を代表する機関であるが、その根拠は構成員の自発的団結意思に基づくものではなく、その存在も代表権限も法律によって基礎づけられる特質を持つ（法定強制代表制度）。そして使用者と従業員代表が締結した協定の効果は、事業場の全労働者に及ぶし、また、事業場に所属していない労働者には及ばず、拡張適用も問題とならない。そして、従業員代表

の内部関係における法定強制代表としての特質と関連して、その内部関係も法律によって規制される（内部関係の法定）。

韓国と日本に存在する過半数代表は、主に法規制の柔軟化目的のための制度として存在し、法定強制代表として存在する。したがって、その内部関係も、法律によって定められている。そして、労使協定を通じた法定基準からの逸脱（デロゲーション）を可能にするための手続としての過半数代表の地位は、労使協定締結時点での一時的・単発的の代表として法律上設計されている。ただし、過半数代表は、これらの手続的の代表としての地位だけでなく、意見聴取や協議を通じて集団的労使関係における従業員代表等に発展する契機を持った存在としても評価できる面もある。

これらの労働組合、従業員代表、過半数代表の特質を踏まえると、各国の労働者代表は、以下のように位置付けられる。ドイツは、伝統的なデュアル・チャンネルとして労働組合と従業員代表という、対比される2つの労働者代表機構が存在する。そして、韓国と日本は、憲法上の労働三権の保障に基づく労働組合とともに、韓国では勤参法上の労使協議会が、日本では労基法上の労使委員会という従業員代表機構が存在し、両国ともに過半数代表という第3の労働者代表も存在する。しかし、韓国では、1953年労働組合法による労働組合の登場後まもなく、1963年には労使協議会が労働組合の活動を抑制する趣旨も込めて、法律によって導入された。韓国の過半数代表は、日本の労働時間規制を参考に1990年代後半になって導入されたに過ぎない。これに対して、日本では、労組法制定時から、労働組合とともにデロゲーションの担い手としての過半数代表が存在した。そして、日本の労使委員会は、1998年になって導入されたが、その権限は、労働時間規制のデロゲーションを主たる任務として位置づけられているにすぎない。つまり、日本の労使委員会は、従業員代表的な形態を有するにもかかわらず、法律上の規定や機能などからみると、過半数代表の延長線上にとどまる存在である。

そして、シングル・チャンネル・モデルのアメリカの労働者代表制度である労働組合は、本論文の分析を踏まえると、労働組合でありながら、排他的交渉代表制により、交渉単位内の全労働者を代表するという従業員代表に類似した機能を持っている。また、アメリカでは、労使共通の利益増進のための労働者参加プログラムを厳しく禁止するなど、排他的交渉代表組合以外の従業員代表的な制度の登場を厳格に禁止している。したがって、アメリカの労働者代表は、労働組合と従業員代表の双方の性質を部分的に担った排他的交渉代表組合という労働者代表のみを認めるという際だった特色を指摘できる。