

【別紙2】

審査の結果の要旨

氏名 車 東昱 (チャ・ドンウク)

本論文は、労働者代表制度としての労働組合、従業員代表、過半数代表の概念や機能について、独韓日米4カ国の制度を6つの体系的分析軸を立てて統一的視点から分析し、その比較法的検討を踏まえて、労働組合、従業員代表、過半数代表の法的特質・概念を解明し、併せて各国の労働者代表制度の位置づけと課題を明らかにしようと試みるものである。

第1章序論では、まず、労働者の多様化、労働組合組織率の低下等により、集团的労使関係の法的枠組みの再構築が世界各国で課題となっているところ、労働組合、従業員代表、そして日韓に存在する過半数代表という、職場において労働者の利害を適切に代表する仕組みとしての労働者代表の概念や機能について、比較法的検討を踏まえた整理が十分になされていない問題を指摘する。そこで、労働組合と従業員代表制度を持つデュアル・チャンネル・モデルとしてドイツ、労働組合のみを持つシングル・チャンネル・モデルとしてアメリカ、そして、労働組合、従業員代表に加えて、過半数代表という独特の労働者代表を持つ韓国および日本、の4カ国を比較対象国に選定する。そして、4カ国の種々の労働者代表を統一的視点から分析するために、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つの分析軸を立てる。そして6つの分析軸による各国の労働者代表制度の比較法的検討を踏まえ、労働組合、従業員代表、過半数代表という3つの労働者代表の特質を析出して、労働組合、従業員代表、過半数代表の概念整理をすること、そして、4カ国の多様な労働者代表制度が、相互にどのような関係にあり、歴史的にどのように位置付けられて展開してきたのか、いかなる課題が指摘できるのか等を明らかにすることを課題とする。

第2章ドイツの労働者代表制度(24-81頁)、第3章韓国の労働者代表制度(82-145頁)、第4章日本の労働者代表制度(146-194頁)、第5章アメリカの労働者代表制度(195-237頁)は、それぞれ、上記①～⑥の共通の分析軸にそって、各国の労働者代表制度を包括的かつ機能的に分析する。

第6章総括では、第2章～第5章の各国法の検討を踏まえ、労働組合、従業員代表、過半数代表について、次のように指摘する。労働組合は、労働条件や労働者の経済的地位の向上を目指した組織であり、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。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

律する規範的効力が認められている。組合の組織運営等に関する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。

労働組合が労働条件向上を目的とするのに対して、従業員代表は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。そして事業場内の全労働者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法定強制代表の性質を持つ。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が、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。従業員代表制の運営に係る労働者と代表との内部関係も法定強制代表としての特質と関連して、法律によって規制される。

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、過半数代表制の運営に係る労働者と代表との内部関係も、法律によって定められている。労使協定を通じた法定基準からの逸脱（デロゲーション）を可能にする手続の担い手としての過半数代表の地位は、現在の段階では、労使協定締結時点での一時的・単発的代表として設計されている。ただし、過半数代表は、これらの柔軟化手続のための代表としてだけでなく、意見聴取や協議を通じて集团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、各国の労働者代表の現状は、以下のように位置付けられる。ドイツは、産業別レベルの労働組合と企業内の従業員代表という、存在レベルも競合しない典型的なデュアル・チャンネル・モデルの特質を示す。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に加えて、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、さらに、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、労働組合とともに法規制の柔軟化の担い手としての過半数代表が労基法上存在した。その後、1998年に労使委員会の制度が導入されたが、現行法上は、労働時間規制の柔軟化を主たる任務として位置づけられているに過ぎない。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からみると、過半数代表の延長線上にとどまっている。

シングル・チャンネル・モデルのアメリカの労働組合は、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つ。また、労使共通の利益増進のための労働者参加プログラムを不当労働行為とするなど、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制度は、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のみを認めるという際だった特色を指摘できる。

以上が本論文の要旨である。

本論文の長所としては次の点が挙げられる。第 1 に、時宜を得たテーマを適切な比較対象国を選定して、十分な検討のなされてこなかった労働者代表の基礎概念の解明を試みた研究として評価できる。すなわち、労働者の多様化が進む一方、労働組合の組織率が低下し、多様な労働者の利益を代表する集団的チャンネルの再構築が先進諸国で普遍的課題となり、日本でも、その一つの選択肢として従業員代表制の導入が議論されている。しかし、従業員代表と労働組合とは何がどう異なるのか、日本や韓国に存在する過半数代表や労使委員会・労使協議会は従業員代表と評価できるのか等、労働者代表の概念は国際的にも確立した理解が成立しておらず混沌とした状況にある。本論文は、労働者代表(労働組合、従業員代表、その他の代表組織)の概念を整理するという労働政策上の重要な課題に取り組むために、労働組合と従業員代表からなるデュアルチャンネルの代表国であるドイツ、シングルチャンネルの代表国であるアメリカ、そして、労働組合の他に、諸外国にはない「過半数代表制度」と、労使双方が構成員となる労使委員会(日本)、労使協議会(韓国)という独特の労働者代表制度を持つがゆえにシングルチャンネル・プラスとも言われる日本と韓国という特色のある 4 カ国の多様な労働者代表制度を包括的に比較分析した研究として評価できる。

第 2 に、4 カ国の労働者代表制度を統一的な視点から分析するために、①～⑥のオリジナルな分析軸を設定して、それぞれの代表としての地位の成立から、使用者との関係(独立性)、内部関係、使用者との交渉力、交渉の結果締結される協定の効果まで、関連する法制度を全般的に視野に入れたうえで労働者代表の多様な機能を統一的視点から検討した点は、これまでなされたことのない比較法研究であり、高く評価できる。

第 3 に、6 つの分析軸に基づく比較法的検討を踏まえて、労働組合・従業員代表・過半数代表のそれぞれの概念を整理して示したこと、その作業を通じて、各国の制度のこれまで指摘されてこなかった特色や課題を析出したことは、今後の労働者代表制度の立法論に資する基礎研究として評価できる。

もっとも、本論文にも課題がないわけではない。

第 1 に、4 カ国の労働者代表制度の具体的な内容の検討については、現行制度の教科書的な解説にとどまる傾向があり、制度の歴史的経緯についての検討も十分でないと思われる点が見られ、比較法研究としてはやや掘り下げ不足との印象がある。

第 2 に、労働者代表の概念整理を踏まえた日本や韓国における具体的な労働者代表制度の立法論の提示には至っていない点もやや物足りないとの印象を与える。

もっとも第 1 の点は、4 カ国の多様な労働者代表制度を統一的視点から分析しようとしたことのやむを得ない帰結ともいえ、第 2 の点は、具体的提言の前提となる共通理解が確立していない中で、必要な基礎概念確立に注力した結果であり、本論文の価値を大きく損なうものではない。

以上から、本論文の筆者が自立した研究者あるいはその他の高度に専門的な業務に従事

するに必要な高度な研究能力およびその基礎となる豊かな学識を備えていることは明らかであり、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。