

「集团的労働関係法の時代」認識

野田 進

1 集团的労働関係法の機能

企業の競争力確保、あるいは長期的な企業財政の悪化等を原因として、使用者は、雇用の合理化や賃金・退職金等の引き下げ変更の実施を余儀なくされることがある。私たちの身の回りで、普通に起こっている問題である。こうした場合、もし集团的労働関係を観念することのできない労働関係のもとでは、労働者は次の2つの対応のいずれかを選択するしかない。1つは、これらの措置に不本意ながらも使用者と合意すること（労契法8条・9条）により不利益に甘んじる対応であり、もう1つは、その変更に同意することなく労働契約を解約（＝辞職）し、訴訟等を提起して損害を回復する方法である。しかし、不利益に対する屈服という選択肢は、その後の労使間に根深い不信と悪感情を残して将来的には人材の流出を招きかねないし、他方で契約関係の解消と訴訟等の提起という選択肢もまた、労使双方にとって生産的とはいえない結果を残すことが多い。

これらの結果を防ぐには、労働者が集团的・統一的にこうした合理化・不利益変更の撤回や軽減を求めるための意思疎通（交渉）を使用者を行うシステムが存在すること、および、それにより労働紛争が生じたときには、その解決のためのシステムが整備されていることが望まれる。集团的労働関係法の存在意義は、この点にあると解され

る¹⁾。すなわち、集团的労働関係は、労働者集団による労働者の「利益代表機能」と労使間の「紛争解決機能」を保障する法体系といえることができる。これらの機能が存在することで、上記の設例の場合に、不信感・悪感情の醸成や関係破棄という、当事者や社会にとって非生産的な結果を回避することができる。また、労働紛争が生じたときも、公的な支援のもとで迅速な調整的解決を図ることが可能となる。集团的労働関係法は、そのようなものとして、これまで一定の役割を果たしてきたし、今後も必要性が認められよう。憲法28条の勤労者の権利は、そのような実質的意義において理解されるべきである。

2 労働組合法の機能不全

こうした集团的労働関係法は、「労働組合」が担うものと理解されており、労働組合法（1949年）は、「労働者が……自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること」を、法律の主目的の1つとして設定している（労組法1条）。また、労働組合が労働協約の規範的効力を通じて利益代表を行いうる範囲を「労働契約」に限定しており（同16条）、いわば、労働組合の組織および運営の独占的な擁護を通じて、その組合員の労働契約について集团的労働関係の機能を遂行させようとする法の趣旨・構造となっている。

ところで、今日の日本における就業実態を特徴

づけるのが、パートタイム、有期労働契約、労働者派遣等の非正規雇用、さらには個人請負や委託契約にもとづく非雇用就業の就業者の拡大である。そして、これらの非正規労働者・非雇用就業者に対しては、労働組合を通じた集团的労働関係法は、機能不全に陥る。

すなわち、「利益代表機能」についていえば、第1に、これらの労働者・就業者はそもそも労働組合等に組織されていないことが多く、団体行動を通じた権利行使が機能低下する。労働組合が非組合員を含む従業員的一般利益を代表する制度として構成されず、原則としてその構成員の利益を代表にすぎない日本のシステムのもとでは、労働組合に非組合員を含む従業員の利益代表機能を期待することは困難である。第2に、団体交渉の範囲および労働協約の効力範囲の決定について労働契約の存在を前提とするならば（労組法16条）、特に派遣等の間接雇用や非雇用就業に従事する者の利益を捕捉することはできない。労働契約あるいは契約関係を背景としない就業について、労働契約を射程とする労働協約の規範的効力でカバーすることができないからである²⁾。

一方、「紛争解決機能」に着目するならば、第1に、日本の立法では労働者・就業者が「労働組合」への加入やその正当な行為をした場合でないと、不利益取扱い等の救済を受けることができない（労組法7条1号³⁾）。すなわち、労働組合の存在が権利救済や紛争解決の媒介を独占しており、労働組合が組織され、それに加入しようとする場合でないと、紛争解決（＝権利救済）へのアクセスが否定される。第2に、労働組合が組織されていない事業所での紛争、または労働組合が組織として取り組まない紛争は、それが多数の労働者の集团的利害に関する紛争であっても、これを個別労働関係紛争として救済を図らざるをえず、集団

的労働関係法は機能しないのである⁴⁾。

これらの機能不全は、非正規労働者や非雇用就業者に限られるものではなく、「組合離れ」が進行しているといわれる正社員層においても程度の差こそあれ同様である。例えば、長時間労働を原因とするメンタルヘルス関連の職業病、パワハラ問題、労働条件の引き下げといった、正社員における労働関係上の課題について、いま労働組合や労働組合法がその問題をすくい上げて、本来の役割を果たしているとは言い難い⁵⁾。

3 集团的労働関係法の再構成

こうして、集团的労働関係において発生する多様な問題の規制や解決について、「労働組合法」を前提とする限りは、現状に不適合であり、適正な解決を期待することはできない。かかる限界を打破するためには、その規制枠組みを、労働組合関係ではなく、「集团的労働関係法」あるいは「労使関係法」という、より広い視野で捉える必要があり、そうしたシフトを可能にするための法解釈論および立法論のアイデアが必要である。

本年（2016年）は、旧労組法施行70年、現労組法施行67年を迎える。そのロングランの意義は認めうるとしても、状況の変化により労働組合を中核とする法制が現状にそぐわないものになっていることは明らかである。集团的労働関係法の新しい構造と機能への再構成を模索する課題は、今日、切実に重要である。

（のだ・すすむ 九州大学教授）

2) 水町勇一郎『「労働契約」か『社会関係』か？——団体交渉の基盤と射程に関する比較法的考察』菅野和夫先生古稀記念論集『労働法学の展望』（有斐閣、2013年）525頁。野川忍「労組法16条の労働契約の意義」前掲『労働法学の展望』551頁。

3) 中窪裕也「アメリカ全国労働関係法における被用者の権利——NLRBのParexel International事件（2011）を素材として」前掲注2）『労働法学の展望』595頁。

4) 企業内労働組合が存在しないか、または組織活動として取り上げない場合に、日本ではこれを補うために、個人加盟の地域合同労組（コミュニティユニオン）がこれを集団労働紛争として引き受け、団体交渉等の組織活動を取り組むことがある。これにより、集团的労働紛争の個別紛争化という事態が生じ、紛争解決システムの質的变化を招来する。

5) 労働組合を中核とする集团的労働関係法が機能不全におちいったとき、労働法は個別の労働契約の機能強化に注力するようになった。その端的な表現が、平成19（2007）年の労働契約法の制定に他ならない。そこでは、労働契約の当事者の個別意思を重視し、個別合意の強制力を確認するための「合意の原則」が、法文の中で繰り返される。しかし、そうした方向性は否定できないとしても、労働契約に対する集团的な規制力を装備しない「裸の」合意は脆弱であり、十分に機能することはできない。労働契約における合意の強制力は、集团的労働関係に裏打ちされることにより、はじめて強度を保ちうるものである。この点については、野田進「労働契約をめぐる『契約外規範』」季労249号（2015年）69頁を参照。

1) 以上の考え方は、R. B. フリーマン＝J. メドフ（島田晴雄＝岸智子訳）『労働組合の活路』（日本生産性本部、1987年）。同書によれば、労働組合は、労働者の集团的発言権、つまり経営者との意思疎通を図る道具である。もし組合がなければ、企業に対して不満のある労働者は、離職という形でそれを表明するしかない。組合は、不満の表明のための発言を安全に行わせることで、労働者の利益を代表する。なお、中村圭介＝佐藤博樹＝神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』（総合労働研究所、1988年）も参照。