寄稿

集団的労使関係の再生と法の役割

植村　新
（和歌山大学経済学部准教授）

1.　労働組合をめぐる法的議論

集団的労使関係の低調が言われて久しい。厚生労働省が実施した直近の調査によれば、労働組合の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は17.1%であり過去最低の数字を更新した[1]。労働組合低調の原因としては、企業別組合というわが国に特有の組織形態や正社員のみを組織対象とする組合の方針、人事・労務管理の個別化といった国内の事情に加えて、組織化が困難な第三次産業の伸長や経済のグローバル化に伴う競争の激化等の国際的な趨勢も指摘されている[2]。

改めて言うまでもなく、「人間らしい働き方・暮らし方」を実現するために集団的労使関係が果たすべき役割は大きい。社会的対話が保障されていること、「労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること」は、ディーセント・ワークを実現するために不可欠の要素である[3]。

労働法学においては、現代的な社会・経済状況にあって集団的労使関係を再生させ、憲法28条が保障する労働基本権を実質的なものとするために様々な議論が展開されている。それらは、例えば、典型的な労使関係の当事者と従来は考えられてこなかった労務提供者（自営的な就労者や非正規労働者）・企業を集団的労使関係へと包摂するための法的支援のあり方を検討する議論[4]や、来るべき従業員代表制度の法制化も見据えつつ、労使合意による労働者保護法からの逸脱制度を設計する基礎的な議論[5]、労働世界のデジタル化が進展するなかで労使関係及び労使関係法はいかに変化するべきかを試案的に構想する議論[6]等である。

2.　集団的労使関係に対する法の態度 ―ドイツにおけるあり方

本稿では、上記の議論とは少し検討の視角を変えて、集団的労使関係を再生するためにそもそも法はいかなる役割を果たしうるか、果たすべきかを検討する。この問題は、労働法学において集団的労使関係のあり方を考察するに当たっての前提問題である。

この問題を考えるに当たって本稿が注目するのは、ドイツにおける集団的労使関係法の展開である。組合組織率や使用者団体への加入率の低下により集団的労使関係の機能が低下し、さらに産業別組合内部での分断が進行するにつれ、1990年以降、ドイツにおいても労働協約システムの危機が深刻な問題として論じられるようになった。このような状況下で、ドイツでは、集団的労使関係を再生するべく多様な立法や判例変更が活発に行われている。これらの展開として、一般的拘束力宣言制度の改正・法定最低賃金制度の導入・協約単一法の制定といった一連の立法[7]に加え、協約能力・争議行為・協約単一原則に関する連邦労働裁判所（BAG）の判例法理の展開を挙げることができる。

本稿では、上記の展開のうち、特に判例法理の展開に焦点を当ててドイツ集団的労使関係法の展開とその特徴を検討する。ドイツにおける判例法理のドラスティックな転換の中

には、集団的労使関係の再生を志向する裁判所の明確な態度を見て取ることができる。

（1）協約能力に関する判例法理の展開

まず、協約能力に関する判例法理の展開を概観する[8]。協約能力（Tariffähigkeit）とは、協約当事者が規範的効力を有する労働協約を締結するために必要とされる能力である。労働者側について見た場合、協約能力とは、労働協約法２条において協約当事者として定められた「労働組合」となるための要件と位置づけられる。もっとも、ドイツの労働協約法にはわが国の労働組合法２条に相当する労働組合の定義規定は存在しない。そのため、協約能力の要件の具体化は「労働組合」という文言の裁判所による法解釈を通じて行われることとなる。

協約能力の要件のうち、裁判所の解釈により展開され労働協約システムの形成に大きな影響を及ぼしてきたのが社会的実力（soziale Mächtigkeit）の要件である。以下では、この要件に関する判例法理の展開を検討する。

連邦労働裁判所は、1968年の決定[9]で初めて「社会的実力」の要件を提示して以来、労働者団体に関する多様な要素を考慮して社会的実力の有無を判断してきた。その判断要素は1980年代中頃までに概ね３つの要素へと収斂されていく[10]。第一の要素は「交渉において自らの主張を貫徹する能力」（Durchsetzungsfähigkeit）である。この能力の有無は、労働者団体の組織率や構成員が労働関係において占めている地位の重要性等に照らして判断される。第二の要素は「労働協約を組織的に実施する能力」（organisatorische Leistungsfähigkeit）である。この能力の有無は、労働者団体が擁する組織人員数や事務所等の物的設備、財政的基盤の規模に照らして判断される。第三の要素は「過去の労働協約締結の実績」である。この実績が豊富であればあるほど、労働者団体の社会的実力が推定される。労働者団体が社会的実力を有し規範的効力を伴う労働協約を締結できるかはこれら３つの要素の総合考慮により判断される。

2000年頃までの連邦労働裁判所は、ドイツ労働総同盟（DGB）[11]に所属する大規模な産業別組合を典型的で望ましい協約当事者として想定する集団的労使関係を強く志向していたといえる。このような姿勢は、特に、上記の判断要素における「過去の労働協約締結の実績」の評価に表れている。この時期の連邦労働裁判所は「事業所における協約単一原則」と呼ばれる法原則を判例法理として確立していた。紙幅の都合で詳述できないが、同原則は小規模な労働組合をして借用労働協約[12]（Anschlusstarifvertrag）の締結を余儀なくさせるものであった。それにも関わらずこの時期の連邦労働裁判所[13]は、小規模な労働者団体が締結する借用労働協約を「実績」として認めない枠組みを採用していた[14]。これら２つの判断が組み合わされることにより、基本的に労働協約締結の実績によってしか社会的実力を基礎づけることのできない小規模な労働者団体は協約自治の領域から締め出されることになる。

これに対して、2000年頃以降の連邦労働裁判所は、それまでの方向を転換して小規模な労働者団体をも協約自治の領域に参加させる判断枠組みを提示するようになる。判例法理の転換点となった２つの決定[15]では、小規模な労働者団体にも社会的実力が認められやすくなるよう以下の２点で従来の判断枠組みが変更された。第一に、社会的実力の判断に当たっては貫徹能力と組織的な実施能力よりも過去の協約締結の実績が優先的に検討されるとした点であり、第二に、借用労働協約の「実績」としての価値を原則として肯定する枠組みを示した点である。これらの変更により、連邦労働裁判所は協約自治へ参加することを小規模な労働者団体にも認め、労働組合間の競争を促すようになった。

以上が、社会的実力をめぐる連邦労働裁判所判例の大まかな展開過程である。それでは、2000年頃を境にした判例の方向転換には、連邦労働裁判所のいかなる考慮があったのだろうか。第一に、連邦労働裁判所は、人件費削減圧力が強まっている厳しい経済状況下にあって小規模な労働者団体が未組織労働者を組織化し、たとえ借用労働協約であっても労働協約の適用対象者を増やしていた点を積極的に評価しこの機能を促進しようとしたものと考えられる。判例法理の転換点となった上記決定[16]は、借用労働協約の「実績」としての価値を原則として肯定する理由としてこの点を明確に述べている。第二に、連邦労働裁

判所は、ドイツ労働総同盟に所属する労働組合が締結する労働協約がその硬直性ゆえに機能不全に陥りつつある現状[17]を踏まえ、産業別・職業別を問わず小規模な労働組合の参加を認めることで労働協約システムの機能回復を支援しようとしたと考えられる[18]。

もっとも、このように社会的実力（ひいては協約能力）に関する裁判所の判断枠組みには変化が見られるものの、社会的実力という要件を設定する趣旨は当初より一貫している点には留意が必要である。すなわち、協約自治は「労働生活を具体的に労働協約によって有意義に秩序づけ、……共同体に社会的な平和をもたらす」ことを任務とするから、「国家は、この任務を十分に達成できる団結体のみを協約自治に関与させることができる」のであり、そのための要件が社会的実力だというわけである[19]。連邦労働裁判所は、その時々の社会・経済状況に対応するかたちで、労働協約システムが上記趣旨を実現できるよう法的な手当てを積極的に施しているといえる[20]。

（2）協約単一原則に関する判例法理の展開

次に、協約単一原則に関する判例法理の展開をごく簡単に取り上げる[21]。この分野においても、協約能力に関する判例法理で検討したのと同様の変化を見て取ることができる。

連邦労働裁判所は、2010年の判決[22]まで、自らが判例法理として確立した事業所における協約単一原則を堅持していた。同原則は、異なる労働組合に所属し各組合が締結した労働協約の適用を受ける労働者が同一の事業所内に存在する場合に、当該事業所内で適用が認められる労働協約を1つに限定する原則である。同原則により適用を否定された労働協約を締結した労働組合の組合員は無協約状態（tariflos）に陥る。適用が認められる労働協約の選択は基本的に特別性原則[23]（Spezialitätsprinzip）に則って行われるところ、当該基準を用いると大規模な労働組合が締結した労働協約が事業場で適用されるべき労働協約として選択されることが多くなる。労働協約による保護を享受するためには大規模な労働組合に所属する必要があるため、この基準により大規模な労働組合への加入が促されることになる。それゆえ、協約単一原則も2000年頃までの社会的実力要件と同様に、ドイツ労働総同盟に加盟する大規模な労働組合の組織力を維持・強化する機能を果たしていたと言えよう[24]。

しかし、連邦労働裁判所は、自らが確立していた協約単一原則を上記の2010年判決により放棄する。協約単一原則は労働協約の適用を排除される労働組合・当該組合の組合員が享受する団結の自由（基本法9条3項）に対する正当化できない侵害であり、その他同原則を正当化する実質的な根拠も認められないというのがその理由である。判例変更の背景としては、実態として職業別組合や専門職組合が活発に活動するようになってきたことから、大規模な労働組合のみを優遇する理論に固執する前提が失われてきた点が指摘されている[25]。ここでも、労働協約システムをその時々の社会・経済状況に対応したものとするべく積極的な法的手当てを行うという連邦労働裁判所の姿勢を見て取ることができる[26]。

3. 集団的労使関係に対する法の役割

以上、協約能力と協約単一原則という2分野における連邦労働裁判所判例の展開を概観してきた。両分野の展開に共通するのは、集団的労使関係の前提となる社会・経済状況が変化し集団的労使関係の核心を成す協約自治が機能不全に陥った場合に、連邦労働裁判所が協約自治の機能を回復させるために積極的に法的手当てを講じているということである[27]。集団的労使関係の機能を修繕・補完しようとする積極的な姿勢は、判例法理のみならず立法分野にも明確に認められるドイツ集団的労使関係法の特徴である[28]。

わが国においても、最高裁判決の中に「企業内の統一的労働条件設定に関する多数組合の役割重視政策」が認められることが指摘されてはいる[29]ものの、最高裁判所が社会・経済状況の変化をも踏まえて集団的労使関係を構想しているとは言い難い。もちろん、司法機関たる裁判所が果たすべき役割についてはなお議論が必要である。また、そもそも「労働法は、労働組合をつくり出したり、それを発展させることはでき」ず、「労働法の改正が労働組合の発展に対してなしうる寄与は限定的」なのかもしれない[30]。しかし、ドイツにおける集団的労使関係をめぐる判例・立法の展開と比較すると、わが国における集団的労使関係に対する法的支援・手当ての不十分

さが浮き彫りになる。上記の指摘に即して言えば、労働組合の発展に対する法の限定的な寄与すら十分になされていないということである。いかなる労使関係の構築を目指すにせよ、集団的労使関係の将来像を具体的に構想したうえで、その効果的な実現に向けた法的支援・手当てが積極的に講じられるべきと解される。

---

1 厚生労働省「平成29年労働組合基礎調査」(http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/17/index.html)。

2 例えば、西谷敏『労働組合法（第3版）』（有斐閣、2012年）10頁以下。

3 西谷敏『人権としてのディーセント・ワーク－働きがいのある人間らしい仕事』(旬報社、2011年) 40頁以下。

4 岩永昌晃「集団的労使関係の当事者」日本労働法学会編『講座労働法の再生第5巻　労使関係法の理論課題』（日本評論社、2017年）25頁以下。

5 桑村裕美子『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比較法研究』（有斐閣、2017年）。

6 榊原嘉明「日本における労働世界のデジタル化と労使関係（法）」労働法律旬報1895号（2017年）30頁以下。

7 これら3つの法改正に加えて、2016年10月に行われた労働者派遣法改正をもドイツの集団的労使関係システムに影響を及ぼすものと位置づけたうえで近時の法改正を包括的に分析する論考として、山本陽大「ドイツ－第三次メルケル政権下における集団的労使関係法政策－」労働政策研究・研修機構編『現代先進諸国の労使関係システム』（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017年）33頁以下がある。特に立法の動向についてはこの論考を参照されたい。

8 詳細は、植村新「労働協約締結権の再構成－ドイツにおける協約能力の議論を契機として－」日本労働法学会誌126号（2015年）155頁以下。

9 BAG, Beschl. vom 9.7.1968 AP Nr 25 zu § 2 TVG.

10 *Doerlich*, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft, Frankfurt am Main 2002, S.60-100参照。

11 ドイツにおける労働組合の最大のナショナルセンターであり、金属産業やサービス産業の労働組合をはじめ8つの産業別組合が所属している。2017年12月31日時点での組合員数は約600万人である（http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010）。

12 借用労働協約とは、他の協約当事者間で締結された労働協約の内容を借用して、それと同一の内容で締結される労働協約である。

13 BAG, Beschl. vom 25.11.1986 AP Nr 36 zu § 2 TVG；BAG, Beschl. vom 16.01.1990 AP Nr 39 zu § 2 TVG；BAG, Beschl. vom 06.06.2000, AP Nr 55 zu § 2 TVG.

14 具体的には、借用労働協約を「実績」として評価するためには、①締結団体が借用元の労働協約の交渉について情報を与えられていたこと、②借用元の労働協約が締結される前にその内容について自身の見解を展開していたこと、③その見解を当該交渉の場に提出する機会を有していたこと、④その見解が借用元の協約交渉に一定の影響を与えたこと、⑤借用労働協約を締結した使用者側が労働条件の実質的な規律を目的としていたことの5つの要件を満たす必要があるとされた。

15 BAG, Beschl. vom 14.12.2004, AP Nr 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit；BAG, Beschl. vom 28.3.2006, AP Nr 4 zu § 2 TVG Tariffähigkeit.

16 BAG, Beschl. vom 14.12.2004, AP Nr 1 zu § 2 TVG Tariffähigkeit.

17 大規模な労働組合による横断的労働協約が機能不全に陥った点について、名古道功『ドイツ労働法の変容』（日本評論社、2018年）26頁以下。

18 *Kempen*, „Form follows function“ －Zum Begriff der „Gewerkschaft“ in der tarif－und arbeitskampfrechtlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, in: Oetker et al.（Hesg.）, Festschrift 50 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 2004, S.743-S.746参照。

19 BVerfG, Urt. vom 6.5.1964, AP Nr 15 zu § 2 TVG.

20 植村・前掲注8・167頁以下。

21 協約単一原則の内容及び同原則に関する判例の展開については、桑村・前掲注5・110頁以下を参照。

22 BAG, Urt. vom 7.7.2010, BAGE 135, S.80-115.

23 「場所・経営・分野・人事の点で事業所に最も適合的であり、それゆえに事業所及びそこで就労する労働者の必要と特性に最も適合する」労働協約が適用されるという基準である。例えば、BAG, Urt.vom 14.6.1989, AP Nr 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz参照。

24 桑村・前掲注5・113頁。

25 名古・前掲注17・290頁。

26 なお、2010年の判例変更後、ドイツ労働総同盟の働きかけもあり協約単一原則が立法化された（2015年協約単一法）。同法に対しては、それが基本法9条3項で保障された団結の自由を侵害するものであることを主たる理由として憲法異議の訴えが提起され、連邦憲法裁判所（BVerfG,Urteil vom 11.07.2017,1 BvR 1571/15）が同法の合憲性を判示している。同判決の概要については桑村裕美子「ドイツ協約単一法の合憲性～連邦憲法裁判所2017年7月11日判決の意義～」季刊労働法259号（2017年）135頁以下、名古・前掲注17・314頁以下、山本・前掲注7・70頁以下参照。

27 本稿では検討できなかったが、争議行為法の分野でも2分野におけるのと同方向での判例法理の変化が生じている。名古・前掲注17・275頁以下参照。

28 立法の展開に関する分析として山本・前掲注7・68頁。

29 國武輝久「組合併存状態と不当労働行為」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻　利益代表システムと団結権』（有斐閣、2000年）243頁。

30 西谷敏「日本における集団的労働法と労働組合」労働法律旬報1860号（2016年）21頁。