

労働組合が果たす「労務管理機能」の法的意義に関する研究：米愛英3か国における「労使パートナーシップ」の議論を手掛かりに

著者	平川 宏
発行年	2019
学位授与大学	筑波大学 (University of Tsukuba)
学位授与年度	2018
報告番号	12102甲第8917号
URL	http://hdl.handle.net/2241/00156878

氏名	平川 宏		
学位の種類	博士（法学）		
学位記番号	博甲第 8917 号		
学位授与年月日	平成 31年 3月 25日		
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当		
審査研究科	ビジネス科学研究科		
学位論文題目	労働組合が果たす「労務管理機能」の法的意義に関する研究 —米愛英3か国における「労使パートナーシップ」の議論を手掛かりに—		
主査	筑波大学 教授	学士（法学）	川田 琢之
副査	筑波大学 教授	学士（経済学）	山田 務
副査	筑波大学 教授	博士（法学）	岡本 裕樹
副査	筑波大学 准教授	修士（教育学）	渡邊 絹子
副査	専修大学 教授	博士（法学）	小宮 文人

論文の内容の要旨

本論文は、著者が実務経験の中で得た「労働組合（以下、「労組」）は結果として労務管理機能を持つことがある」との知見に着想を得て、同知見を法律論として洗練し労働組合法（以下「労組法」）をはじめとする労働法体系の中に位置づける可能性を論じたものである。

本論文の本論部分は3部構成を採っており、このうち第1部は問題提起に充てられている。まず、上記着想の契機について、著者が勤務先の製鉄会社で経験したリストラ事例を示し、同事例から看取される労組の労務管理機能として「経営判断類似の判断を行う機能」など4点を提示する。次いで、当該労務管理機能は個別企業の事例を超えて一般化しうること、前記事例に関連する労働法上の問題を扱う裁判例において裁判所は労務管理機能を事実上考慮しているといいうること、労組法を中心とした労働法の体系の中に労務管理機能を位置づけることに積極的な意義があるといふべきこと等を論じるとともに、こうした意義があるといえる法律問題として具体的にどのようなものが考えられるかを示している。

第2部は、問題解決の手がかりとなる外国における関連する法制度の検討に充てられている。英、仏、独、アイルランド、米の各国及びEUの状況を概観した上で、具体的な対象国として米国、英国及びアイルランドを選定する検討が行われた後に、これら3か国について、関連する法制度・法政策に関する文献調査及び、著者が関係当事者に対して行った聞き取り調査に基づく検討が行われている。ここでは、労使の利害に共通する点があるとの認識に基づいて対話を進めるといふ意味での「パートナーシップ」が注目され、米国では法制度は対立的労使関係を前提としているが雇用保障に関して利害を共有する労使間では個別労使レベルでパートナーシップが成立しうること、アイルランドでは国の政策レベルで「社会的パートナーシップ」が提唱され、法制度面でもこれを支える法改正が行われた経緯があること、英国では労働党政権の下で「労使パートナーシップ」が志向されたが政権交代の影響が大きいことや同国の行政機関であるACAS（助言調停仲裁機関）の機能が注目されること等が論じられている。

第3部では、以上の検討を踏まえた著者の見解の叙述がなされている。具体的にはまず、外国法の検討結果を改めて整理するとともに、そこで注目された「パートナーシップ」と日本法に関する主題である「労組の労務管理機能」の関係を検討し、「労使利害の共通性」が重要であることが抽出される。次いで、この「労使利害の共通性」に着眼する形で日本の労働法体系の中で労組の労務管理機能を正面から考慮に入れる可能性の検討が行われ、「労使利害の共通性」があるといえる場合には、労働条件変更の効力等の問題について、そのことを判断枠組みの中で考慮すべきとするなど、労働条件変更の効力、誠実交渉義務違反その他の不当労働行為の成否、出向・転籍・雇用調整の適法性判断等の点についての労組の労務管理機能を考慮した法律論のあり方が、著者の見解として論じられている。

審査の結果の要旨

本論文の主要な意義は、著者の実務経験に根ざした主題の設定にあるといえる。日本の労働法学において、本論文で著者が指摘する労組の労務管理機能や労使利害の共通性が日本の労使関係の中に事実として存在していることについては一定の理解があるといえるが、法律論の見地からは、こうした状況について、労使自治の枠内で事実として行われているという見方を超えて、より積極的に労組法をはじめとした法理論体系の中に位置づけようとする意識・視点は希薄であったといえる。本論文は、この点につき、現実の社会における実態及び関係当事者の認識により近い内容の法律論を定立することを志向し、一定の成功を収めていると評価できるものであり、論旨の新規性及び実務的有用性が認められる。

一方で、こうした高度の新規性の裏返しとして、本論文の主張内容については、その妥当性・有用性に意を尽くすことが特に求められるということができ、この点に本論文の主要な課題があるといえる。具体的には、既存の労働法学における考え方に比した、著者の見解の相違点及び有用性や、この点を支える論拠に結びつく、具体的法律問題に対する著者の見解の具体性や妥当性、とりわけ合同労組を含む少数組合や非正規雇用労働者についての本論文の主張内容の妥当性、また、検討対象となる外国法についてのそれぞれの国の法理論に踏み込んだ検討などの点において、本論文には、今後更に深めていくことが望まれる課題があるといえる。もっとも、こうした諸課題についても、これを今後深めていく上での基盤となる検討は、本論文の中で一定程度行われているものといえることができる。

以上を踏まえた全体的な評価として、本論文は、博士（法学）の学位論文に求められる水準を十分に満たすものと認められる。

【最終試験】 論文審査委員会による最終試験を平成31年2月12日に実施し、全員一致で合格と判定した。

【結論】 よって、著者は、博士（法学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。