

## 博士學位論文要約

論文題目： 労働者の経営関与をめぐる法的考察  
—EU 法上の被用者関与制度との比較法的研究—  
氏名： 岡村 優希

### 要約：

本稿は、労働者利益を適切に保護し、雇用の悪化そのものを防止するという観点から、使用者の経営上の意思決定及び経営事項に対する労働者の手続的関与を法的にどのように保障すべきかという課題について、EU 法を比較対象とした理論的考察を行うことを目的とするものであり、全四編で構成されている。

まず、第一編では、本稿がこのような目的を設定するに至った背景及び検討方法が述べられる。具体的には、第一章において、現在の労働法規制において中心的位置を占めている実体的規制には雇用の悪化そのものを防止することが困難であるという限界があるところ、これを克服するためにはその原因となる経営事項に対して影響を受ける労働者自身が関与して行くことが重要である旨の基本的な問題設定が述べられる。その上で、第二章では、そのような問題がどのように生じうるのかを具体的な法制度との関連で明らかにすべく、整理解雇や事業再編の局面に着目した検討を行なっている。

次いで、第三章では、我が国における一般的な経営関与をめぐる法的議論状況（団体交渉制度・労使協議制）を整理し、労働組合の存在や機能にその多くを拠っている旨の現状を確認しつつ、第四章第一節において、そこに内在している法的課題を明らかにする。具体的には、①経営関与手続の導入段階において、経営関与の実施・不実施に係る労働者側の選択の自由を保障し、労使自治を実質的に機能させるための制度的な基盤をどのように整備していくのが検討課題となるとともに、次の運用段階においては、使用者側の経営裁量や当該場面の特性を踏まえつつ、②どのような経営事項を関与の対象とすべきかどうか（労働条件との関連性を有するものに限られるのか、それとも純粋な経営事項を含むのか等）、また、③どのような段階で経営関与を認めるべきか（当該経営事項が決定された後で関与を認めるに止めるのか、それとも決定前の早期の段階における関与を認めるのか等）が検討課題となる旨が述べられる。次いで、第四章第二節では、比較法研究の必要性を示したうえで、具体的にどのような制度を比較法対象とすべきかについて、上記課題に照らした選定基準を明らかにしつつ、それら基準に照らせば EU 法上の被用者関与制度（employee involvement）を検討対象とすべき旨が述べられる。

以上の問題意識・課題等をもとにして、二編以下では EU 法の検討を行なっている。具体的には、EU 法上の被用者関与制度の歴史的沿革及び規範体系等を明らかにした上で（第二編第一章）、集团的整理解雇指令（第二編第二章）、企業譲渡指令（第二編第三章）、欧州労使協議会指令（第二編第四章）、欧州会社制度（第三編）を検討対象として選定し、分析を加えている。

第一に、集団的整理解雇指令について。本指令は、解雇について、特段の実体的規制を設けておらず、主に手続面に焦点を当てた規制を置いている。その中心となるのが、被用者代表との情報提供・協議義務である。ここでは、解雇回避という目的を達成するため、解雇を強いるような経営上の意思決定がなされることを条件として、解雇が既決事項となる前の早期の段階で、解雇につながる経営上の意思決定を対象とした協議義務が発生するとされている点に特徴がある。これにより、事後的な緩和策に留まらず、当該労使の置かれた状況に応じた様々な解雇回避措置が講じられうるようになっており、労使間での自主的な紛争解決が促進されている。

第二に、企業譲渡指令について。本指令においては、法的譲渡の存否をめぐる規範解釈の問題、及び、実際に企業等の譲渡があったといえるかという事実評価の問題が解決されることを前提として、譲渡局面における実体的規制（雇用上の権利義務の自動承継・譲渡をのみを理由とする解雇の禁止）と手続的規制（被用者代表に対する情報提供・協議義務等）の双方が適用されるものと定められている。ここでは、前者の内容に対応して、後者の内容が一定程度後退したものとなっている点に特徴が見られる。すなわち、本指令においては、広範な適用範囲を有する強度の自動承継ルール・解雇禁止ルールを設けることによって、被用者側に短期的・直接的な不利益が発生することを防止することが企図される一方で、譲渡に対する被用者の手続的関与の余地については、これを重視しながらも、一定程度の制約が設けられている（譲渡に関して計画されている措置に対する協議が義務付けられるに過ぎず、譲渡の回避そのものを対象とした協議義務が認められているわけではない）。この点からは、本指令が実体的規制と手続的規制の双方を有機的に関連させた上で、譲渡局面における労働法規制を全体として一体的に捉えている旨がうかがえる。

第三に、欧州労使協議会指令について。本指令には、被用者関与手続の導入・設計を労使自治に委ねるという基本的立場を採用した上で、これを円滑に機能させるための様々な手続的規律を置いている点に特徴が見られる。すなわち、指令上で被用者関与手続の標準モデルを提示しながらも、その導入を直ちに強制するのではなく、あくまでも、労使交渉によって柔軟に設計された手続の導入を優先させる（標準モデルの適用は二次的ルールに止め、交渉による手続導入を一次的ルールとして位置付ける）ことで、労使自治を基礎とする立場を示しつつも、一定の手続的規制を行うことで、上記交渉が円滑に行われるような制度的な基盤を提供している。具体的には、交渉開始を発意する段階における情報提供義務を課すことで、被用者側が自発的に導入交渉の実施・不実施を選択できるように配慮するとともに、導入交渉が調わない場合等に二次的ルールを片面的に強行適用する旨を定めることで、労使間での合意形成を支援している。ここで着目すべきは、通常の団体交渉とは異なり、労使が協調的な関係性にあることが前提とされている点である。経営関与の文脈においては、企業の合理的運営という共通の目的に向けた労使間での協力関係が必要となるので、争議行為のような対抗的關係性を前提とする措置には一定の限界がある。この点、本指令の規制は、労使間での協調的關係性を前提としながらも、手続導入に係る労使合意の形成を支援すべき一つの方向性を示すものであると言える。

第四に、欧州会社制度（欧州会社規則・欧州会社法被用者関与指令）について。本制度は、基本的には上記の欧州労使協議会指令と同様に、被用者関与手続の導入・設計を労使

の交渉に委ねつつ、これを円滑に機能させるための一定の制度的な基盤（手続的規制）を置いている。もっとも、本制度が会社法分野に属するものであるという点に起因して、欧州労使協議会指令との重大な差異が残されている。すなわち、被用者関与手続の導入を欧州会社の設立と関連づけることで、使用者側による交渉開始の発意が行われる機会をより拡大する制度設計が採用されているのである。加えて、萌芽的ではあるものの、経営上の意思決定機関の組織に対して被用者側が直接的に影響を及ぼすための被用者参加の余地が認められている点にも特徴が見られる。このように、本制度は、欧州労使協議会指令と基本的立場を共有しながらも、被用者関与の導入をより強度に促進しうるものとなっている。

以上の EU 法の分析（第二編・第三編）を経て、第四編では、第一編で示した上記①②③の課題について、どのような示唆が得られるのかを検討している。

第一に、上記課題①については、基本的立場に共通点が見られる欧州労使協議会指令と欧州会社制度との比較検討を中心に行っている。その際には、EU 法上の議論をそのまま導入すべきと即断するのではなく、我が国における一般的な経営関与が労働組合による団体交渉を基盤とするものであるという特質を踏まえて慎重な考察を加えている。その結果として、上記特質による一定の制約はあるものの、労働者側からの発意（申し入れ）を促進するためには、その判断材料となる適用要件等についての一定の情報を提供する必要性があること、片面的に強行適用されうる標準的ルールを定めることで対抗関係を旨とする争議行為とは違った方向性で合意形成のための支援策を整備することが可能であること、及び、より進んで使用者側からの発意に基軸を置く方向性もありうること等の示唆を得た。

第二に、上記課題②③については、分析対象とした全ての EU 法との比較検討を行っている。具体的に、規律対象が具体的な場合には、当該局面における回避策・緩和策のいずれが適切かを実体的規制との有機的関連性の中で検討すべき点等において、また、規律対象が抽象的な場合には、経営裁量に配慮しつつも、雇用に対する影響が直ちには想定されないような日常的な経営事項等を選択肢に加える点等において、そして、両者ともに、複数段階に分けた規制も視野に入れながら、対象事項の具体性に応じた適切な関与時期を設定すべきであるという点等において、我が国に対する有益な示唆を得た。

もっとも、上記の検討の結果、現在の我が国における労働組合を基礎とする経営関与の在り方には、労働基本権や労働組合法との関係から生じる一定の制約が存在する点が同時に明らかとなった。したがって、今後は、労働組合法制とは異なる方向性として、従業員代表法制の立法論についても検討対象を拡大させる必要があるものと考えられる。この点については、今後の課題として、引き続き検討を加えていきたい。