

アジア諸国等の労働法システム：日本の労働法システムからの示唆

[研究メンバー]

主査	山川隆一	筑波大学助教授	
	菅野和夫	東京大学教授	
	諏訪 康雄	法政大学教授	
	荒木尚志	東京大学助教授	
	藤川久昭	青山学院大学専任講師	
	李ジョン	九州大学助教授	
	王 能君	東京大学大学院	
	林 素禎	東京大学大学院	
	研究員	劉 志鵬	台湾・弁護士
		金 裕盛	韓国・ソウル大学教授
Dunston Ayadurai		マレーシア・マラヤ大学助教授	
Jozsef Hajdu		ハンガリー・セゲド大学法学部助教授	

[報告書目次]

Chapter 1; The Process of Industrialization and Role of Labor Law: The Japanese Experiences

Chapter 2; The Process of Industrialization and Role of Labor Law in Taiwan

Chapter 3; Malaysian and Japanese Industrial Relations: A Comparative Study

Chapter 4; 韓国における 1996・97 年労働関係法改正

Chapter 5; The Role of The State in The Industrial Relations in Hungary

Chapter 6 Tentative Conclusion

[内容要旨]

アジアや東欧諸国は、その急速な経済発展と相まって、新たな労働法モデルを模索している状況にある。そして、後発性の利益を最大に活用して急成長を遂げたわが国の労働法システムは、これらの後発発展諸国にとっても在りうべき一つのモデルと考えることも可能である。そこで、本研究では、後発発展諸国の労働法システムの現状および課題を、すでに研究の蓄積のある欧州、アメリカ、日本の労働法システムとの対比において分析検討し、同時に、日本の労働法システムの国際的意義を研究・解明することを究極の課題として設定し、今回の研究をそのための基礎作業と位置づけている。

アジアをはじめ後発発展諸国における労働法モデルに共通するものは政府の役割の大きさである。そこで、あらかじめ日本の労働法の展開と労働関係における政府ないし労働法の機能・役割

について整理したペーパー（第1章）を提示し、その上で、台湾、マレーシア、韓国、ハンガリーの労働法とそこにおける政府の役割、労働法の役割の分析、日本の労働法と対比した場合の特徴等について検討を進めている。

第2章 「台湾における産業発展と労働法の役割」では、台湾の労働法システムを概観した後、労働組合、団体交渉、争議行為、労使紛争処理について制度の内容と特徴を分析し、台湾の労使関係における政府の直接的積極的な介入を特徴として指摘している。

第3章 「マレーシアと日本の労使関係：比較法的考察」では、イギリス法の影響を強く受けたマレーシア労働法を概観した後、労働組合についての登録制度が存し、そこでは政府が広い裁量権を持つこと、団交権を行使するには、使用者による承認が必要であること、日本と異なり、事実上単一組合主義が妥当していること、労働協約が法的効力を持つためには労働裁判所の認証が必要であること、全体として政府の労使関係に対する直接的な介入が予定されており、かつ、政府が広い裁量権を有していることを特徴として指摘している。

第4章 「韓国における1996・97年労働関係法改正」では、韓国の労使関係法の展開を概観し、1996年からはじまった労使関係改革委員会による労使関係法改革の活動から、97年3月の改正に到る経緯を詳述した後、97年の改正労働関係法の内容について分析を加えている。従来の複数労働組合設立禁止を改正し、複数組合設立を許容する従前の第三者介入禁止を廃棄し、労使が団体交渉と争議行為において第三者の支援を受けられる道を開くなど、国家による組合の組織形態・運営への介入が緩和される改正がなされたことが紹介されている。

第5章 「ハンガリー労使関係における政府の役割」は、ハンガリーの労使関係の歴史的展開をたどった後、共産主義体制から自由経済へ移行したことにより、労働法・労使関係のみならず企業と政府の関係、経済システムがどのような変容を被り、政府がどのような役割をはたしたのかについて広い視点から検討を行っている。

第6章 「結語」では、欧米モデルと比較した場合の日本およびアジアの労働法の特徴について、やや広い視点から考察している。

すなわち、欧米の労使関係モデルのもとでは、労働組合は敵対的関係の当事者であることが前提とされている。協調的労使関係の担い手は欧米では労働組合とは別個の従業員代表組織であり、アメリカではしばしば協調的従業員組織設立自体が不当労働行為とみなされる。

これに対して、アジア諸国においては、労働組合に協調的労使関係の当事者たることを期待し、あるいは政府が介入してそのことを強制しようとしているように見受けられる。もっとも、この政府の介入の態様には、国によって大きな相違がみられる。日本では、政府の介入は間接的・誘導的なものであったが、台湾、マレーシア、韓国ではより直接的に労働組合の結成や組織形態等について国家が規制を及ぼしてきた。

しかし、経済発展が進展すれば政府の労使関係への介入が弱まるとは必ずしもいえないようである。このことは、各国における労働組合の政治的役割を度外視しては理解できない。開発経済学等の成果をも踏まえてさらに広い視野からの検討を行うことがつぎの課題になると指摘している。