

ある労働事件の裁判傍聴に行った。いまどき珍しい、労働争議の事案である。その日、証言台に立ったのは、相手方企業。労務担当者は、きつぱりと言いつつ切った。

「その労働組合と弊社との間に、労使関係はありませぬ」

聞けば確かに、その労組のメンバーに、その企業の従業員はいない。労働協約を締結した実績もない。しかし、傍聴者である私は考え込んでしまった。それほど自信満々に存在が否認さ

## 急がれる労使関係の再構築

用関係にある者に限定していない。「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」である限り、その保護対象となる。今日ではむしろ、フランチャイズ店で働くオーナー店長や、情報プラットフォームを通じて働く個人就業者なども、団結を結成して、自らの状況を改善することはできるか。その点に、研究者らの注目は集まっている。

「使用者」の範囲も、同様である。判例法上、たとえ組合員と雇用関係にない派遣先企業や親会社であっても、団体交渉を義務つけられる場合がある。ではさらに、業界全体で賃金ダンピングをやめさせたい。そ

民主主義)。しかし、世界を見渡せば、ドイツなど、労働者同士で相互に異なる利害を調整しようとする従業員代表制度を、団体交渉とは別に設けている国も多し(代表制民主主義)。さらに、スウェーデンなど、地域の市民が企業活動を監視する制度を多く設けている国もある(ステークホルダー民主主義)。

よくよく考えてみれば、そもそも日本語の「労使関係」は、英語の「industrial relations」の和訳である。なるほど、日本では永らく、「産業」のあり方を当事者自身が話し合う場の中心は、企業内での団体交渉であつたかもしれない。しかし、産業のあり方が変われば、労使関係のあり方も変わっていくはずである。

# 対話の活発化は

## 経済成長の鍵？

れている、「労使関係」とはそもそも何なのであろうか。これは簡単なようで、実に難しい問題である。

一つに、そもそも「労」と「使」とは誰か。労働組合法は、「労働者」を、雇



名古屋経済大学法学部准教授  
梶原 嘉明

う考えた労働組合が、組合員のない業界内企業に対しても、組合活動を展開した場合、どう法的に取り扱うべきか。日本では従来、企業内労働組合が主流であった。世界的にみればむしろ主流である超企業的な労使関係に関する、適切な法的枠組みの構築が、今日、急がれている。

もう一つは、労使関係とはどのような「関係」か。すぐに思い浮かぶのは、おそらく、労働者側と使用者側の利害調整の場である、団体交渉であろう(交渉制

産業内の対話が最も盛んな国の一つであるドイツは、持続的に大きな経済的成功を収めている国の一つでもある。みなさんにはぜひ、産業内の対話に積極的な態度で臨める、有能なビジネススマンでいていただきたい。

さかきばら・よしあき 労使関係法。明治大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得退学。1981年生まれ。

