

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

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。

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

# 対話の活発化は 経済成長の鍵？

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

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。

