



題に対しても有益な示唆を与えうると考えられる。

管理職労働者に対する異別取扱いを問題にする場合、①いかなる事項について管理職労働者に一般労働者と異なる取扱いが行われているのかの確認作業（異別取扱いの対象事項の確認）、②異別取扱いの対象となるのはいかなる管理職労働者か（異別取扱いの対象管理職労働者の画定：異別取扱いの人的要件）、③異別取扱いは具体的にどのような効果をもたらすものか（異別取扱いの手法：適用除外か、管理職労働者に特有の〔実体的あるいは手続的〕特別規制か）、そして④以上のような対象事項・対象者にそうした異別取扱いをするのは何故か（異別取扱いの根拠）、が問題となる。それぞれの要素について、本論文では以下の観点から分析を加えた。まず、異別取扱いの根拠について「要保護性（当該規制を適用して目的とする保護を与える必要性）の欠如」、「（当該規制を適用することの不都合から要請される）異別取扱の必要性」、「（個々の規制を超えた法全体における概念の明確性から要請される）法横断的明確性」という三つの分析軸を設定した。

比較対象国としては、各国の管理職労働者の取扱いを概観した後、各法律の規制毎にその異別取扱いの手法として適用除外方式を採用するアメリカと、管理職概念について種々の変遷があり、現在は法横断的な統一的管理職概念を志向し、かつ、異別取扱いの手法としては特別規制として手続規制を採用しているドイツから有益な示唆が得られると考えられ、両国を比較法対象国とした。

ドイツとアメリカの労働法における管理職労働者に対する異別取扱の分析から以下の知見を得られた。

第一に、管理職労働者の異別取扱の根拠について、ドイツの集団法では時系列的な流れにしたがって、要保護性の欠如から異別取扱の必要性へとその比重を移行させていったことが明らかとなった。この移行に対応して、法規制の在り方も異別取扱いの要件および手法の両側面で積極的な対応がなされていた。集団法（事業所組織法）の分野においては、事業所内の事業所委員会(Betriebsrat)による従業員代表制の機能との関連で、管理職員の要保護性の欠如とともに、管理職員を一般従業員と区別して扱う異別取扱の必要性が主要な根拠として提示されてきたのであるが、やがて、管理職員の独自の利益保護の必要性が提起されるにつれ、管理職代表委員会という独自の集团的利益代表制度の構築という制度的転換に至った。また、個別法である解雇制限法においても、保護対象から除外されてきた管理職員について、その異別取扱の根拠は、当初の要保護性の欠如から異別取扱の必要性へと劇的な転換をみせた。他方、労働時間法は、法改正において、管理職員概念の「法横断的明確性」という伝統的な異別取扱の根拠とは一線を画した新たな根拠を導入している点で注目された。

アメリカの場合、異別取扱いの根拠について、集団法（全国労働関係法N L R A）では異別取扱いの必要性が、個別法（公正労働基準法F L S A）において要保護性の欠如が論じられてきた。ただし、集団法の場合、必要性を強調するあまり、要保護性の欠如に対する考慮が疎かにされてきたという側面もあり、これは多くの判例および学説において常に批判の対象とされている。

第二に、根拠と要件に関係についてであるが、ドイツの事業所組織法と解雇制限法の両法においては、要保護性の欠如という異別取扱いの根拠が後退し、管理職員も労働法規制の保護の対象であるという認識が生ずるようになった。しかし、管理職員の要件を積極的に変更したわけではなかったため、異別取扱いの根拠の変化に対応して異別取扱いされる管理職員の要件を適宜見直したわけではない。むしろ、異別取扱いの手法を従前の適用除外から実体的特別規制（解雇制限法）、あるいは、手続的特別規制（事業所組織法）へと転換させることによって、要件における概念調整をすることなく対応したと捉えることができる。これに対して、アメリカのN L R Aの場合は、異別取扱いの必要性と言う根拠に基づく異別取扱いを維持してきたものの、この根拠自体に対する疑義が提起され、異別取扱いの要件の解釈においても対立が生じた。適用除外という規制手法を採用する場合、異別取扱いの根拠（具体的には要保護性の欠如）を要件に忠実に反映しようとする（保護の必要のない者を適用除外とすべく要件設定をする）こととなり、そうした規制手法の問題点が現れたものともいえる。F L S Aでは、時間外延長勤労手当の支給除外という根拠を、報酬水準の最低線の確保といった方法を通じて、要件に忠実に反映したということが見て取れる。

第三の異別取扱いの手法では、ドイツの場合、事業所組織法では適用除外の対象として規定されてきた管理職員に対して独自の利益代表を通じた保護の必要性が認識され、管理職員代表委員会という別途の制度的基盤を通じて手続的特別規制を導入している点が注目される。ドイツでは、事業所組織法で採用された管理職員の概念を、全く別の法目的を指す労働時間法でも援用している。その結果、事業所組織法にいう管理職員が労働時間法にの保護から除外されることに論理的連関を見いだすことは困難である。しかしながら、ドイツ法では、一方で、法横断的な管理職員概念の明確性を確保するという要請が意識され、他方で、そうした概念で把握される管理職員については別途の協議体（管理職代表委員会）を制度化することで、労働時間法という実体的保護の適用を排除しても、管理職代表委員会を通じた手続的特別規制によって妥当な労働時間規制を確保することとされた。異別取扱いの手法として、単なる適用除外ではなく特別規制、それも手続的特別規制を用意して対応したものと評価することができる。

他方、アメリカの場合は一貫して適用除外の手法を採択しているが、こうした多少硬直した感のある二者択一の手法から生じる諸問題を解決するために、個別の法分野で要請される最適化された要件をより客観的かつ具体的に設定する方法をとっている。また、個別法に合わせて、行政命令という形を取りながら、環境変化に対応した最適化された要件設定を試みている。法改正を通じた透明かつシンプルな規制を志向するアメリカの試みは、適用除外の手法を維持しながらも、規制の硬直性を克服する努力として理解される。

日本法においては労働組合法 2 条但書 1 号における「使用者の利益代表者」、労働基準法 41 条 2 号の「管理監督者」という概念を中心に管理職労働者に対する異別取扱い規制が行われている。

まず、労組法 2 条但書 1 号において、異別取扱いの根拠として一般労働組合の自主性を確保するという「異別取扱いの必要性」が要件に積極的に反映され、直接的対立関係が重要なメルクマールとして把握されている点を取り上げられる。現在、判例は、既存の学説対立を踏まえながら、一般労働組合の自主性の問題は実質的かつ具体的に判断しなければならないという方向で解釈を行っている。他方で、使用者の利益代表者のみからなる労働組合は一般労働者の組合の自主性阻害の問題を生じないことから、許容されるとする解釈は適切と考えられる。

次に、労基法 41 条の管理監督者に関する解釈であるが、異別取扱いの根拠に関して現行の判例および学説が「要保護性の欠如」に立脚した解釈を行っている反面で、行政解釈は「異別取扱いの必要性」を積極的に取り入れる解釈をしている。多様な異別取扱いの根拠を考慮するという本論文の分析視角からすれば、両者を考慮した方向が支持される。こうした考慮を踏まえた検討は労基法 38 条の 4 が規定する企画業務型裁量労働制やホワイトカラー・エグゼンプションの立法提案においても有効であった。「異別取扱いの必要性」を重視した場合に生じる問題点として指摘される「保護からの排除」は特別規制の方法を通じて克服する方向が考えられる。労基法 41 条の規制手法は厳格な適用除外であることから、要件への過剰な依拠という傾向が見受けられ、硬直的な対応をもたらすという問題点を生む。これに対し、労使委員会を通じた手続的特別規制（裁量労働制の場合）、健康確保措置や罰則を伴う週休二日制等の実体的特別規制（ホワイトカラー・エグゼンプションの場合）といった特別規制の方式を通じて、より現実に適した労働時間規制の可能性が開かれると考えられる。

最後に、過半数代表制の解釈において触れておく。労基法 41 条 2 号の管理監督者に対する被選挙権を制限する現行の異別取扱いのシステムは、一見したところ、人的対象者の要件と異別規制の対象事項が乖離した規制として把握できるが労基法規制の中で明確性を有し

労働者集団に所属されて統一的規制の下に置かれている点では、現行の規制は妥当なものと思われる。