

## 【別紙2】

### 審査の結果の要旨

氏名 崔 碩桓

本論文は、労働法の一般規制とは区別した取り扱いがなされる管理職労働者について、どのような事項について、どのような人的要件のもとに、どのような異別取扱いが、いかなる根拠によってなされるのか、を独米日三国の比較法研究を踏まえて解明しようとしたものである。労働法において、管理職労働者を異別に扱うという仕組みは古くから採用されてきたが、その法的構造を個別的労働関係法と集団的労働関係法の両分野にわたって、しかも、比較法的観点から本格的に掘り下げて研究した業績は国内外を問わずほとんど存しない。本論文はそうした未検討の課題に取り組み、管理職労働者の異別取扱いの法的構造を解明することを通じて、多様化する就労構造に対応した今後の労働法規制のあり方についても有益な示唆を探ろうとしたものである。

本論文は5章からなる。

第1章では、問題の所在と本研究の分析軸を提示する。著者は、現代の労働法の直面する大きな課題として、第1に、労働者および就業形態の多様化に対応して「規制の多様化」が模索されていること、第2に、伝統的労働者概念の範疇に入らない独立自営業者等の増加に対して、労働者概念を拡張的に再構築することにより労働法的保護を及ぼそうとする「労働者概念の再検討」の議論があることを指摘する。そして、伝統的労働法における管理職労働者の取扱いは、労働法の画一的規制の例外を認め、そのような例外的規制の対象労働者を画するため一般労働者と異なる管理職労働者の概念を定立して対処してきたのであり、上記の今日的労働法の課題を考える上で示唆に富む素材であることを指摘する。

こうした問題意識の下、本稿は管理職労働者が一般労働者の規制とどのように異別取扱いされているのかを検討するために、①異別取扱いの対象事項、②異別取扱いの対象管理職（人的要件）、③異別取扱いの規制手法（適用除外、実体的特別規制・手続的特別規制）、④異別取扱いの根拠（要保護性の欠如、異別取扱いの必要性、法横断的明確性）、という分析軸を設定する。

そして、日本、ILO、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、ベルギー、韓国における管理職労働者の取扱いを概観した後、次の理由からドイツとアメリカを比較対象国としている。すなわち、ドイツでは管理職概念について変遷があり、現在は法横断的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手続的特別規制を採用している。これに対して、アメリカでは各法律の規制毎に別途の管理職労働者概念を用い、その異別取扱い手法は適用除外方式を採用している。このように多くの点で対照的な規制を

採用しているドイツ・アメリカについて比較法分析を加えることによって、多くの有益な示唆を得ることが期待できるとする。

第2章では、日本における管理職労働者の異別取扱いについて分析している。すなわち、集団法上の規制としては、労働組合法 2 条但書 1 号の「使用者の利益を代表する者」および労働基準法上の過半数代表制を、個別法上の規制としては、労働時間規制の適用除外に関する労働基準法 41 条 2 号の管理監督者および労働時間について独特のみなし時間制を定めた同 38 条の 4 の企画業務型裁量労働制を取り上げている。そして、雇用環境の変化に対応した規制の現代化がなされていないこと、多様な異別取扱い手法の存在が十分考慮されていないこと、法規制と実務における管理職労働者概念の乖離などの問題点があることを指摘する。

第3章は、ドイツにおける管理職労働者の分析である。集団法の領域では、当初、事業所組織法 (BetrVG) 上、管理職員 (leitende Angestellte) は事業所委員会 (Betriebsrat) を通じた従業員代表制度の対象から単純に適用除外されていたが、今日では、立法により事業所委員会とは別個の管理職員代表委員会 (Sprecherausschuss) を通じてその独自の利益を主張できるに至っている。他方、個別法の領域では、労働時間法 (ArbZG) の立法過程において、1938 年労働時間令 (AZO) の下での管理職労働者の適用除外規制が厳格に過ぎ現実に合致していないとの批判を踏まえた議論がなされた。すなわち、労働時間に対する裁量や手厚い処遇等の規制目的に対応した除外要件が検討されたが、最終的には、EU 指令の影響と規制の明確性を理由に、事業所組織法の管理職員概念を援用した点が注目された。やはり個別法に属する解雇制限法 (KschG) では、当初、管理職労働者に対する全面適用除外を定めていたが、経済環境の変化によって、管理職労働者にも解雇規制の必要性が認識されたため、管理職労働者への原則適用へと態度を大きく転換した。その際、管理職概念については、事業所組織法のそれと完全には合致しない独自の管理職労働者概念が定められている。なお著者は、個別法の両法律の規制事項についても、管理職員代表委員会による関与の可能性があり、集団を通じた手続規制が確保されている点も注目に値すると指摘する。

第4章は、アメリカ法の分析である。まず、集団法においては、全国労働関係法 (NLRA) の監督者 (supervisor) は、人事権または業務指示の権限を中心とする 12 の権限のほか、使用者の利益の為に行動すること、独立的判断を行うことがその要件となっており、その効果として法規制からの適用除外が規定されている。加えて、経営的被用者 (managerial employee) も判例によって適用除外とされている。ただし、異別取扱いの必要性を強調するあまり、適用除外により保護が失われることに対する考慮が疎かにされてきた側面があり、これが多くの判例における意見の対立の原因ともなっていると、著者は指摘する。

他方、個別法分野の公正労働基準法 (FLSA) における管理職 (executive) および運営職 (administrative) に対する適用除外は、時間外労働手当支給という法律の趣旨に対応し、業務内容の特性と、一定以上の収入が保障されていることを除外要件としており、法規制

の目的と異別取扱いの根拠の一貫性が確保されている点を指摘する。

第 5 章は、ドイツとアメリカの比較法分析を整理し、それを踏まえた日本法に関する考察である。

管理職労働者の異別取扱いの根拠と要件設定および異別取扱いの手法の関係について、次のような分析を加える。すなわち、ドイツでは異別取扱いの根拠が要保護性の欠如から異別取扱いの必要性に移行し、さらに、法横断的明確性の要請による統一的管理職員概念が志向されている。この場合、当該規制の要保護性が欠如していないのに、規制の例外を認めるような要件設定となることがあり、法規制目的と異別取扱い要件にズレが生じる。しかし、ドイツではこの問題は、異別取扱い手法において、適用除外ではなく特別規制（解雇制限法では実体的特別規制、事業所組織法では手続的特別規制）に転換することによって対処されていることを明らかにする。これに対してアメリカでは、異別取扱いの必要性（集団法）と要保護性の欠如（個別法）という法規制内在的な根拠に基づく異別取扱いであるため、異別取扱いの要件設定にもそれが忠実に反映されている。そして、異別取扱いの手法としては適用除外方式を採るので、特に公正労働基準法では異別取扱いの根拠たる要保護性の欠如を適切に反映した要件設定が追求されていることを指摘する。

こうした比較法的検討を踏まえて、日本法について次のような考察を行っている。まず、労働組合法 2 条但書 1 号の「使用者の利益を代表する者」については、異別取扱いの根拠を、「要保護性の欠如」に求めることはできず、一般従業員の組織する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」に求められるべきこと、そうすると異別取扱いの要件設定は、労働組合の自主性阻害の判断に帰着すべきこと、そして、異別取扱いの根拠が要保護性の欠如ではない（使用者の利益代表者も労働基本権を享受すべき勤労者である）ことを考慮すると、異別取扱いの手法も適用除外ではなく、一般労働者との混合組合の法適合性は否定するが利益代表者のみから構成される組合の法適合性は認めるという特別規制を採用したものと解釈すべきことを主張する。

次に、労働基準法 41 条 2 号の「管理監督者」に関する議論を分析し、判例・学説の多くは「要保護性の欠如」を、行政解釈はこれに加えて「異別取扱いの必要性」を異別取扱いの根拠と解釈していることを指摘する。そして筆者は、異別取扱いの根拠が多様であり得、規制手法を含めた法制度全般の視点から異別取扱いを検討すべきというスタンスから、両根拠を反映する解釈を支持する。こうした考慮を踏まえた検討を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も及ぼし、異別取扱いの問題点（保護からの排除）は、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）といった特別規制を通じて対処することで、より現実に適した労働時間規制の可能性が開かれるとする。

最後に、労働者の多様化に対応した今後の労働法規制のあり方との関係で、労働者の保護の必要、多様化に応じた異別取扱いの必要、そしてその判断の明確性といった複合的な

要請に応えるには、ホワイトカラー・エグゼンプションで提示されたような適用除外の客観要件に、実体的特別規制・手続的特別規制など複合的なアプローチを組み合わせる規制方法があり得べき一つの規制モデルを示唆しているとする。

以上が本論文の要旨である。

本論文の長所としては次の点が挙げられる。

第1に、すぐれた着眼によりこれまで深く検討されたことのない分野を開拓するとともに、統一的分析軸によるオリジナリティの高い考察により、管理職労働者の異別取扱いの構造を解明したことである。管理職労働者を一般労働者とは異別に取り扱う制度自体は古くから伝統的労働法の中に組み込まれていたが、日本のみならず諸外国でもこれを本格的に検討した先行研究はほとんど存しない。本論文は、この未開拓領域に、労働者の多様化に応じて労働法規制をどう再編すべきか、伝統的労働者概念では捉えられない就労者の増加に対して労働者概念をどう再構成して必要な保護を及ぼすか、といった現代労働法の重要課題と共通する問題が潜んでいることに着目する。そして統一的な分析軸（異別取扱いの対象事項、対象者、手法、根拠）を設定し、かつ、異別取扱いの根拠と対象者の要件設定の関係など、分析軸の相互関係にまで踏み込んで検討したことにより、これまで未解明であった管理職労働者の異別取扱いの構造を明らかにしている。とりわけ、一見、異別取扱いの要件設定が不可解と見える場面も、異別取扱いには多様な根拠があることを踏まえると理解可能であることを論証したり、異別取扱いの手法が適用除外か特別規制かによって、要件設定の考え方も異なりうることを示すなど、今後の労働法規制の多様化を考える際にも参考となる異別取扱いの構造と手法を解明したことは、独創性に富む貴重な学術的貢献と認められる。

第2に、比較法研究のスケールの大きさである。従来、管理職労働者について特定の国の個別事項について紹介がなされたことはあるが、複数国を比較対象とし、集団法と個別法の両分野にまたがる包括的考察を行った研究は例を見ない。本論文は、統一的な管理職労働者概念を志向し、それによる不都合には手続的特別規制で対応するドイツと、立法ごとに管理職労働者概念を観念し、異別取扱いの手法としては適用除外を採用するアメリカという対照的な両国を比較対象とし、かつ、統一的分析軸により集団法・個別法の両領域にまたがって深みのある考察を行ったもので、比較法研究としても学界に大きな貢献をなすものと評価できる。

第3に、比較法分析を踏まえて、日本法についてもこれまで明確には認識されてこなかった管理職労働者の異別取扱いの構造が解明され、現行制度の問題点が析出されている。特に労働時間規制に関する管理監督者の適用除外制度には、適用除外という異別取扱い手法に適合した要件設定がなされていないという制度上の問題があることを説得的に摘示したことや、ホワイトカラー・エグゼンプションとして議論された立法提案が、一般にいわれているような適用除外という効果のみを目指したのではなく、むしろ本論文の整理で

いえば特別規制、それも実体的特別規制と手続的特別規制の双方を織り込んだものであったという分析などは、本論文の分析軸に基づくオリジナルな検討の結果解明されたもので、貴重な考察といえる。

もっとも本論文にもさらなる改善を望みたい点もないではない。

第 1 に、論旨が明確に整理されている部分がある一方で、細かな議論の検討はなされているものの、それが本論文としてどのように整理できるのかがなお不明瞭のまま残されていると思われる部分も散見された。

第 2 に、形式上のことであるが、叙述の重複や、誤記、引用文献の不備が若干残されていたことも惜まれる。

以上のように改善すべき点がないわけではないが、これらは本論文の価値を大きく損なうものではない。以上から、本論文は、その筆者が自立した研究者として高度な研究能力を有することを示すものであることはもとより、学界の発展に大きく貢献する特に優秀な論文であり、本論文は博士（法学）の学位を授与するにふさわしいと判定する。