

別紙 4

報告番号	※	第	号
------	---	---	---

主 論 文 の 要 旨

論文題目

不当労働行為救済制度のカンボジア・日本・アメリカ比較法
研究-差別的取扱の判断基準を中心に-

氏 名

CHEA Seavmey

論 文 内 容 の 要 旨

【本稿の概要】

本稿は、アメリカと日本における不当労働行為救済制度について検討し、そこから得られたものに基づき、カンボジアにおける不当労働行為救済制度のあり方と差別的取扱判断基準をめぐる問題について批判と示唆を加えるものである。

【問題意識と課題設定】

現在のカンボジアでは、労働者数とストライキの増加、外国企業の進出など、社会の状況等が大きく変化している。近年の大きな出来事は、2016年に労働組合法が制定されたことである。同法により本格的な不当労働行為の規定が初めてカンボジアの歴史に登場した。

しかし、不当労働行為救済制度を支える諸制度について、ほとんど改革されてこなかった。カンボジアでは、司法機能の不全がますます深刻化している反面、行政機能や仲裁の機能が飛躍的に拡大している。そのため、救済制度における裁判所と行政との機能を調整することが重要な意義を持つてくる。

本稿で扱う課題として、次の二点を取り上げる。

一つ目の課題は、不当労働行為救済制度の仕組みに関する問題である。不当労働行為事件を救済している労働仲裁委員会（AC）の組織自体は問題を抱えながら、それらの問題解決に向けた検討がされてこなかった。そうしたことに対処するために、総合的に行政救済と司法救済の役割分担が行われている他国と比較する必要がある、その際の具体的な注目点は二つある。第一に、AC と裁判所との関係をめぐり、如何にそれぞれの機関が裁量を行い、役割を果たすのか。第二に、AC が判断した裁定の執行力が明確ではなく、救済制度の効果が低いため、如何に改善すべきか。現状では、拘束力のある裁定の場合に、労働仲裁委員会の命じた裁定が履行されたか否か不明であり、拘束力のない裁定の場合には無視されることが多い。

二つ目の課題は、差別的取扱判断基準に関わる問題である。組合や組合員に対する差別的取扱の事件や、使用者が組合の申し入れた交渉に応じない事件等が多数生じている。しかし、AC の裁定を検討したところ、判断基準が形式的なものに留まっていることがわかった。不備な点は二つある。一つは、アメリカと日本の判断基準と比べたら、カンボジアの場合、本来重視すべき差別取扱意思と労働組合活動の正当性に関する議論が重視されていないという問題である。もう一つは、立証責任についても裁定の中では、「主張する側は立証責任を負う」という文言が示されており、そのため、労働者側が負けたケースが少なくない。労働者側は何をどの程度立証すればよいのかについても不明確である。それらの点を見落として判断すると、実際には差別的取扱にあたるか否かが考慮されず、労働組合員や労働組合の活動が回復できなくなり、不利な影響を及ぼしてしまう可能性が高い。そこで、第二の課題であるカンボジアの差別的取扱判断基準に関わる具体的な課題設定は、①差別的取扱意思、②労働組合の正当性、③立証責任の三点である。

以上のような状況を改善するには、他国のような整合性のある制度が必要だと思わ

れることから、不当労働行為救済制度に関する問題と差別的取扱に関わる判断基準を取り上げることにした。

検討対象国は、不当労働行為救済制度を有するアメリカと日本である。理由としては、まずアメリカは不当労働行為救済制度の母国であり、また、第2次世界大戦後、日本はアメリカの影響を受けて不当労働行為の救済制度を設け、一部でアメリカとは異なった制度に発展させ運用している。現在、アメリカと日本はそれぞれ独自の制度となっており、その点からも検討する意義が大きいと思われる。

本研究の意義としては、二点指摘できる。まず、上記の課題を解決することによって、カンボジアにおける労働組合紛争処理制度を構築し、労働組合の日常的な活動の権利を保障し、労働組合の発展が期待できる。次に、労働者の権利を救済することが期待できる。現在の裁判所は労働者ではなく経営者に有利な判断を下しており、労働者の差別的取扱を裁判によって救済するためには、司法制度の大規模な改革が避けられない。そのような改革は、かなりの時間がかかるため、労働者の救済はいつまで経っても実現できない。本稿は、こうした現状を大きく変えようとするものである。

【研究の成果】

本研究の成果は、以下の通りである。

(1) 一つ目の課題である不当労働行為救済制度について、次のようにまとめることができる。

第一の問題は、ACと司法機関との役割と裁量である。ACと司法機関との役割については、日本型の「並存主義」とアメリカ型の「行政一本化」とについて検討した結果、以下の理由からアメリカ型の「行政一本化」を選択する。カンボジアの状況に鑑みると、「行政一本化」を選択すれば、遅延問題を回避でき、かつ、既に制度化されているACの機能も尊重できる。そのうえで、将来的にACの専門性を充実させなけれ

ばならない。また、AC の実質的な裁量については、日本型の調整的な解決方法および日米で活用されている和解を勧める。なぜなら、これまで 14 年間活動してきた AC の魅力は、調整的な解決を図っている点にあるからである。つまり、第一の課題の結論は、カンボジアの状況に照らすと、アメリカの制度の「行政一本化」と日本の制度の「調整的な解決方法」を組み合わせ、カンボジア法の制度として入れるべきであることを指摘できる。それは、カンボジアにおける労働紛争緩和措置制度として、AC から処理手続をスタートさせる方法により、今まで活用されてきた労使間の仲裁や調停の文化を引き続き維持させることである。

次いで、事実認定の問題に関する議論も挙げられる。裁判所は AC の認定した事実をどこまで認めたら良いかも一つの重要な検討対象とした。アメリカの場合、全国労働関係局 (National Labor Relation Board; NLRB) が行った事実認定は、証拠によって明らかである場合に最終的なものとされ、司法救済レベルで新証拠および新主張を許さないのが原則である。審査裁判所は、NLRB における記録のみを資料として、事実認定の適法性を判断し、再び一から事実認定を行わない。つまり、アメリカでは、NLRB が事実と認定したものは積極的に受け入れる。実質的証拠法則のもとで制度を発展させてきた。

他方、日本の場合、アメリカと違い、裁判所は実質的な証拠法則に拘束されず、また、これを採用するか否かも議論の決着が未だ見られていない。通常、司法審査は行政レベルで救済された判断が法に従っているかどうかを判断する。それは、事実認定のもととなった証拠が妥当であるかどうかも含んでいる。そのため、カンボジアの状況にとって望ましい形は次のようになる。つまり、アメリカのように記録の全部を収集することによって、AC が尊重されていることの証拠の一つにできる。また、日本のように、司法救済レベルでは、行政救済レベルで既に認定した事実を正確な証拠に基づくものか否かをチェックし、また新証拠と新主張を許すことである。

AC の裁定の執行力に関して、裁定の執行を確実なものにするのに、以下の二点を工夫する必要がある。一点目は、現存の不拘束力裁定を選択できる制度を廃止することである。不拘束力命令が選択されると、審理中の段階では当事者が解決する努力をあまり前向きに行わない恐れがあり、また審理後の段階では両当事者は裁定を無視しても良いという結果になる。このような欠点から、せっかく処理機関として存在している AC を弱体化させるだけである。二点目は、二つの補助システムを導入することである。一つは、日本型の緊急命令を取り入れることである。現在のカンボジアは命令の履行システムが整っていないため、今後司法機関による救済が活発になる時期を迎えた場合、労働者の権利を保護するために必要だと思われる。もう一つは、アメリカ型の命令交付後の履行に対する報告命令を取り入れることである。カンボジアの現制度は裁定交付後に裁定の主文を無視しても AC が把握できないため、今後は裁定の通りに履行しなければ、罰金や刑罰を受けるというシステムを設計していくべきである。この点について、詳細な制度設計の検討が必要であり、政策論を強化していかなければならない分野である。

(2) カンボジアの差別的取扱判断基準については、分析結果を次のようにまとめることができる。

まず、差別的取扱意思について述べる。カンボジアでは、差別的取扱意思の判断は、ケース・バイ・ケースになされる。というのは、反組合的な表現事実があれば反組合意思が明確であるとして差別的取扱に該当するというケースがあり、他方、AC は一応、反組合意思について取り上げているが、厳格に一つの判断要素としているかは必ずしも明確になっていないケースもある。現在のカンボジアでは反組合意思についての学説の見解、AC の命令があまり蓄積していない。そこで、日米における以上の問題への対応状況を、カンボジアのそれと比較すれば、次の点に注目することができる。

第一に、反組合意思は、差別的取扱を判断する際に、最低限の要素として考慮すべきである。第二に、将来における議論となりうるのは、労働組合に対する不利益性に関する法理である。アメリカの本来的に破壊的な行為法理と日本の不利益性に関する法理によって、労働者の立証負担が軽減されることにつながることを期待できるため、これらの法理を十分に活用すべきである。

次に、労働組合活動の正当性についてである。進出している外国企業・国内企業および新生産技術の導入等々の影響は、労使間の紛争・衝突につながることは明らかだと言える。雇用の態様について、カンボジアは日本型よりアメリカ型に近い。すなわち、カンボジアでは、労働者の移動が激しいアメリカのようなジョブ型の雇用社会にある程度類似性を持っている。そうすると、労働組合活動の正当性の判断枠組みについて、その点を配慮する必要がある。また、現在における差別的取扱判断基準に対する示唆として、労働組合活動の正当性の要素を入れることである。労働組合は、労働組合員の利益のために活動を行うことに大きな意味を持っているので、労働組合活動の正当性にさらに目を向けるべきである。雇用の態様はアメリカに類似しているので、判断の仕方もアメリカから詳細な議論を学ぶべきである。さらに、将来的には、労働組合活動の体系が多様化していくことが予想され、そのため具体的な労働組合活動の正当性の捉え方について日本との比較対象が有益になると確信している。

最後に、立証責任についてである。立証責任に関する問題を整理すると、次の二点を指摘できる。一つは、労働者側の問題で、労働組合側には提示が不可能な証拠資料があることである。もう一つは、ACにおける立証方法等についての指示に係る態度である。証拠自体はどのようなものなのか、ACが積極的に指示するなどの態度を採っていない。そこで、カンボジアにおける立証責任に関する問題として、原因に沿って検討すべきだと思われ、二点提示したい。第一の提言は、ACは立証方法に関する指示や命令を積極的に行うべきである。現状のカンボジアの問題に対して、不当労働行

為救済のあり方を模索するために AC が役割を積極的に果たすべきである。その上でさらに第二の提言として、アメリカと日本の共通点から習って、必要に応じて使用者への立証責任の転換を行うようにすべきである。

このように、カンボジアにおける集団的労働紛争処理制度設計および差別的取扱判断基準をめぐり、カンボジアが採用すべきモデルを検討し、整理した。発展途上国のカンボジアにおいて、産業の発展とともに、労働分野における紛争処理制度を適正なものに整えることによって、労働者側の利益に資するのみならず、使用者側や投資者側にとっても有益なものとなる。

以上、本稿は 1997 年労働法の運用の下で生じた問題を素材にして、カンボジアにおける不当労働行為救済制度及び差別的取扱判断基準について論じた。