

連合が考える労働者代表制

- 労働組合と労働者代表は役割が異なる -

はせがわ ゆうこ
長谷川 裕子

連合・総合労働局長

はじめに

2007年11月29日、参議院において労働契約法が可決・成立した。労働契約法成立までの経過等については別の機会に譲るとして、こんにち労働者代表制を考えると労働契約法の議論を抜きにしては語れない。

労働契約法の制定に向けて、厚生労働省は、研究者による「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」（以下、研究会）を2004年4月に設置し、2005年9月に研究会報告をまとめた。労働政策審議会労働条件分科会は、2005年10月から労働契約法の審議を開始し、2006年12月に審議会としての報告をとりまとめた。

労働者代表制の在り方については従来からも多くの議論が展開されてきた。ここ数年は、労働契約法に関する議論に誘発され、労働条件の不利益変更との関連を中心に労働者代表制の在り方に関心が持たれてきたと言える。

連合は、雇用・就業形態の多様化に対応すべく「21世紀の新しいワークルール」の一つとして、2001年10月の定期大会において「労働者代表法案

要綱骨子（案）」を確認、その後の労働契約法の議論と相まって、一部補強して連合の労働者代表に対する考え方を明らかにした。

以下では、労働契約法の議論において労働者代表がどのように論じられてきたのかを紹介した上で、連合が労働者代表をどのように位置づけているのか述べることにしたい。

研究会報告における指摘

厚生労働省の研究会報告は、当該事業場の労働者の意見を反映させる制度として次の内容を挙げている。

労働基準法においては、時間外労働や変形労働時間制などの事項について、過半数組合、または過半数組合がない場合には過半数代表者との労使協定を要件として、協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという効果を与えている。

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成・変更の際には過半数組合、または過半数代表者の意見を聴取することが義務づけられている。

企画業務型裁量労働制を導入するには、労使委員会（使用者側委員と労働者側委員で構成、半数以上が労働者代表）の決議が要件とされている。

企画業務型裁量制導入のために設置された労使委員会においては、変形労働時間制の導入やフレックスタイム制の導入に関して行った決議に、労使協定に代わる法的効果を与えている。

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第7条に定める労働時間短縮推進委員会（現在は労働時間等設定改善法に基づく労働時間等設定改善委員会）において、当該委員会が一定の事項について行った決議については、労使協定に代わる効力が与えられている。

そして、以上のような現行の過半数労働組合、過半数代表者、労使委員会について次のような問題点を指摘している。

過半数代表制のうち、過半数組合がない場合には、一人の代表者が当該事業場の全労働者を代表することとなるが、就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなる中では、一人の代表者が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難となってきた。

過半数代表者は、常設的なものではなく、三六協定の締結等必要な都度選出されることが原則であり、時間外労働の実際の運用を確認すること等は期待しがたい。

労使委員会および労働時間短縮推進委員会は設置が義務づけられるものではない常設の組織であり、労働者委員は複数人であるものの、過半数組合または過半数代表者が指名することとしていることから、多様な労働者の利益を代表する者が労働者委員になることが保証されているわけではない。

その上で、研究会報告は、当該事業場における労働者の意見を反映させる制度として、常設の新しい労使委員会を活用することを提起した。具体

的には、過半数組合があっても、常設の労使委員会を設置して、労使当事者が対等な立場で自主的な決定を行うことができることとする。委員の半数以上が当該事業場の労働者を代表する者である。選出手続を明確なものにし、すべての労働者を公正に代表する者とする。就業規則の変更の際、労使委員会の5分の4以上の多数により変更を認める決議がある場合には変更の合理性を推定する。労使委員会に、事前協議、苦情処理機能を持たせ、事前協議や苦情処理が適正に行われた場合には、配置転換、出向、解雇の権利濫用判断における考慮要素とする。労使委員会の決議は企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議に代替するとともに、労働基準法第36条の労使協定に代わる効力を与える、等である。

労働条件分科会における労働者代表制

第59回労働条件分科会(2006年6月27日)では、就業規則による労働条件の変更を行う場合の合理性判断の考慮要素に関して、以下のように労働者代表の活用が提起された。

労働条件は個別の労働者・使用者の合意に基づいて締結される労働契約によって決められているが、労働組合がある場合には労働協約により決定される。一方、就業規則により統一的・画一的に決定されることも広く行われている。就業規則の変更の際に、使用者が労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行い、かつ、その変更によって労働者が被る不利益の程度、その変更の必要性、変更後の就業規則の内容、変更に係る協議の状況その他の事情に照らして、その労働条件に係る就業規則の変更が合理的なものであるときは、個別に労働契約で労働条件を定める部分以外については、個別の労働者と使用者との間に、変更後の就

業規則に定める労働条件による旨の合意があるものと推定する。

そして、事業場に過半数組合がある場合には、労働基準法を遵守して就業規則の変更等を行う使用者が「当該事業場の労働者の見解を求めた過半数組合」との間で合意している場合には、個別の労働者と使用者の間に合意があったものとみなす。この場合、労働者が不合理なものとして反証を行った場合にはこの推定は覆される。また、「特別多数労働組合」(事業場の労働者の3分の2以上で組織される労働組合等)との合意については、過半数組合との間の合意と同様な効果を与える。

事業場に過半数組合がない場合には、使用者が事業場の労働者を代表する者との間で合意したときは、過半数組合との間で合意したときに準ずる法的効果を与える。過半数代表者については、事業場のすべての労働者を適正に代表する者(複数)として選出要件を明確化した手続によるものとする。さらに、事業場のすべての労働者を適正に代表する者との間の合意については、労使委員会の決議をもって代えることができる。

これらの提案は、就業規則の合理性判断に過半数組合、特別多数労働組合、過半数代表者、労使委員会を活用するというものである。これは、労働組合と過半数代表者、労使委員会を同等に取り扱うものであり、憲法第28条で担保された、団結権、団体交渉権、団体行動権を侵害し、労働組合を弱体化するものである。連合はこれらの労働者代表に関する提案に猛烈に反発した。

現行の過半数代表制の問題点

繰り返しになるが、労働基準法第36条は「当該事業場に、労働者の過半数で組織する組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で

組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし」と規定している。

この労使協定の法的効力は、労働基準法の規定に反することを使用者がなした場合、通常であれば労働基準法違反となり制裁をうけるところを、労使協定を締結していれば労働基準法違反とはならないという免罰的效果である。三六協定を締結したとしても個々の労働者に時間外労働義務が発生するわけではなく、協定があれば使用者が労働基準法違反を問われないという効力があるのみである。

しかし、過半数代表に与えられる役割は広がっている。例えば、確定拠出年金法第3条では、企業型年金規約の作成・変更について、過半数組合があるときは過半数組合、過半数組合がないときは過半数を代表する者との同意を得て規約を作成することを定めている。高齢者雇用安定法第9条の2項では、労働者の過半数で組織する組合がある場合にはその労働組合が、過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めれば、高年齢者雇用確保措置を講じたものとみなす、としている。また、労働契約承継法施行規則第4条は、労働者の過半数で組織する組合がある場合にはその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との協議その他これに準ずる方法によって、労働者の理解と協力を得るよう努めるものとしている。破産法では、破産手続開始決定の通知、債権者集会期日の通知、営業譲渡についての意見聴取、労働債権に対する破産管財人の情報提供努力義務について、従業者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、従業者の過半数で組織する労働組合がないときは従業者の過半数を代表する者に通知や意見聴取をしなければ

ばならないとしている。同様の内容が民事再生法、会社更生法、特別精算等の倒産法、会社法の領域にも拡大している。

このように、労働法だけでなく倒産関係法など過半数代表が登場する場面が増え、その協定の役割も免罰効果にとどまらなくなってきたが、その一方で、過半数代表者に関する規定は改善されていない。1998年の労働基準法改正の際に、労働基準法施行規則第6条の2に、過半数代表者は管理監督者ではないこと、過半数代表者の選出は投票や挙手等によること、過半数代表者を不利益に取り扱ってはならないこと、が定められたのみである。過半数代表者が民主的に選出されているか、使用者から独立した判断を下せているのかは、非常に疑わしい。

また、企画裁量型裁量労働制を導入する場合には、事業場に賃金、労働時間その他当該事業場における労働条件に関する事項について調査・審議し、事業主に対して当該事項について意見を述べる労使委員会を設置し、委員の5分の4以上の多数による決議をすることが必要とされている。この場合の委員の半数は過半数労働組合または労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていることとする、としているが、これらは抜本的な改善とはなっていない。

また、過半数代表者は一人であり、労働者の意見集約や使用者から独立して労働者の意見を反映できるかというとはなはだ疑問である。連合は、過半数代表者の選出および権限、活動等について抜本的に改善する観点から労働者代表制を提起した。

労働組合と労働者代表の役割

労働組合は、労働者によって自主的に組織され

る任意の団体であるが、憲法第28条は勤労者に団結する権利及び団体交渉、団体行動をする権利を与え、労組法では労働組合に特別の権能（刑事的免責、民事的免責、規範的効力を持つ労働協約の締結、不当労働行為の行政救済など）を与えている。さらに、使用者と労働組合が団体交渉において合意に達した場合に締結した労働協約について、書面に作成し、両当事者が署名または記名押印をすることによって効力を生じさせている。これら労働組合特有の権能と労働者代表の権能が同じであるはずがない。

過半数代表制は、労働者保護の法的規制を行う際に、その規制を解除する法的規制の弾力化をはかる方法として登場した。本来なら労働組合だけに解除権限を与えるべきであるところを、労働組合のない事業場での例外的規制の余地がなくなるため、過半数代表者という制度を設けて規制解除したものである。つまり、過半数代表は法律を離れて労働条件の規制を行う権限や使用者が過半数代表者と締結した書面（協定）に規範的効力を与えることは予定されていないのである。

労働組合の持つこれら固有の権能は唯一労働組合のみが有するものであり、労働組合以外の組織に拡大すべきではない。むしろ、過半数代表者の選出、複数化などの整備を行うことが必要である。また、労組法では、複数組合との団体交渉や中立保持義務があり、これらは今後も堅持すべきである。

連合が考える労働者代表制

連合の労働者代表制は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、労働法規等で労働者代表等との協定締結・意見聴取等を定められたものについて、労働者を代表する機

関を設置し、その自主的、民主的な運営を確保する枠組みを法的に整備する、というものである。

また、労働者の過半数で組織する労働組合がある事業場においては、労働諸法規等で労働者代表等との協定締結・意見聴取等を定められたものにつき、過半数労働組合が非組合員を含めた当該事業場の全労働者の意見を適正に集約できるよう法的に整備することとしている。

以下、連合の労働者代表法案要綱の骨子のポイントを示す。

<労働者代表委員会等の設置>

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者代表委員会を設置しなければならない。事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、過半数労働組合を事業場の労働者代表委員会とみなす。

<労働組合の優先>

労働者代表委員会等は、労働組合の結成、労働組合の団体交渉、労使協議、労働協約の締結、その他の組合活動を妨げてはならない。

<労働者代表委員会等の選挙>

労働者代表委員会委員は、当該事業場の労働者による、直接無記名投票により選出する。当該事業場における労働者代表委員会の選挙を適正に行うことを目的とする選挙管理委員会の委員を選出する。

<労働者代表委員会等の権限等>

労働者代表委員会等は、労働諸法規等に労働者代表との協定締結・意見聴取等を定められたものについてのみ、任務、権限を有し、それ以外の事項について使用者と協議もしくは交渉してはならない。労働者代表委員会等が使用者と法定以外の協定等を締結した場合には、その協定等は無効とする。労働者代表委員会等は、協定締結・意見聴取等に先立って、総会を開催し当該事業場の労働者の意向を確認する。

<労働者代表委員会等の会議の傍聴>

当該事業場にある労働組合の代表者またはその者が推薦した者は、労働者代表委員会等の会議を傍聴することができる。その場合には、労働者代表委員会等は、当該労働組合に対し事前に会議の開催を適時通知しなければならない。

<労働協約の優先>

労働者代表委員会等と使用者が締結した協定等が、労働組合と使用者又はその団体との間の労働協約と抵触するときは、その労働協約が優先する。

<不利益取扱の禁止>

使用者は、労働者が労働者代表委員であること、もしくは労働者代表委員になろうとしたこと、又は労働者代表委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

<支配介入の禁止>

使用者は、労働者代表委員や労働者代表委員会等の運営を支配し、もしくはこれに介入することをしてはならない。

<便宜供与等>

使用者は、労働者代表委員会等の請求により、労働者代表委員に対し、労働者代表委員会等の活動に必要な範囲で就労義務を免除し、この期間中の賃金を支払わなければならない。使用者は労働者代表委員に対して、毎年5日以上の有給の研修休暇を与えなければならない。使用者は、労働者代表委員会等の請求により、必要に応じて労働者代表委員会等の事務所、会議のための施設、および活動のための用具等の貸与をしなければならない。

<調整機関の設置>

労働者代表委員会等の選挙に係る紛争、および使用者と労働者代表委員会等の紛争は、都道府県労働委員会が取り扱う。

おわりに

厚生労働省「雇用労働政策の基軸・方向性に関する研究会」、連合総研の研究会「日本における労働者参加の現状と展望に関する研究委員会」「イニシアチブ2008—新しい労働ルールの策定に向けて」など、今後の労働政策の在り方や方向性に関する議論では、労働者代表はどうあるべきか、どのような役割を持たせるべきかという議論が活発に展開されている。

しかし、労働条件分科会における労働契約法の議論に携わって私が改めて実感したことは、法律は必ずしも労働組合が考えた通りになるものではなく、労働者をとりまく経済・社会の状況、国際的な動向を踏まえ、使用者、研究者、法律実務家それぞれの見解が総合的に調整され、我々の意図

から離れていくということである。理想を掲げたつもりが、議論の如何で途方もないところまで歩いていく可能性があることを感じている。今は労働者が置かれている状況を冷静に分析し、我が国の労働者が真に幸福になる政策を打つことが求められているのではないだろうか。

もちろん労働組合は多様な労働者の意見を反映するしくみとして、パート、契約社員、派遣労働者、請負会社の労働者の組織化に、一層力を入れるべきである。「正社員のための労働組合」から「すべての働くものための労働組合」に脱皮することが切実に求められている。戦後の労働運動は、非正規労働者の雇用と労働条件の確保をめざして闘い、非正規労働者の正規社員化、現場労働者と事務労働者の処遇格差是正の取り組みを行い、労働組合の社会的認知と信頼を獲得した。この教訓を思い起こし、労働運動の再構築をはかることが重要だと思われる。

