

労働者代表制度の早急な法制化を

西谷 敏

私はかつて「過半数代表と労働者代表委員会」という小論（日本労働協会雑誌 356号（1989年））において、現行の過半数代表制に重大な欠陥があるとして、常設の労働者代表委員会の設置を提案した。その後ほぼ四半世紀が経過したが、この間、過半数代表の機能が一層肥大化する一方、代表者の選出に関する一定の規定（労基法施行規則 6条の2）を除いて、制度改革がまったくなされていないために、事態は一層深刻化している。

第1の問題は、過半数代表者のあり方である。労働組合の組織率の低下とともに、過半数組合が存在しない事業場が増えているが、そこでは、個々の問題ごとに従業員の意見を代表する者という法律のタテマエとは異なり、通常は一人の労働者がすべての問題に関する代表となっている。しかし、一人の労働者が、すべての問題について「代表」としての役割を果たすことが不可能なのは明らかである。過半数代表制は、少なくとも過半数組合が存在しない場合には虚構と化しているのである。

第2の問題は、この間の非正規労働者の急増（20%から35%へ）にもかかわらず、非正規労働者の声を反映させる仕組みが形成されていないことである。過半数組合が存在する場合でも、多くは正社員しか組織していない。パート就業規則を作成するのに正社員組合の意見を聴取すればよい（パート法7条にパート代表の意見聴取に関する努力義務規定はあるが）というのは明らかに奇妙な事態である。

以上いずれの面からみても、過半数代表制はきわめて深刻な矛盾をかかえるに至っている。法律のタテマエと現実との乖離は、もはや許容しうる範囲を大きく越えているといわねばならない。そうした状態を放置することは、法令遵守の気風を一層後退させ、労働法規全体を空洞化させるおそれがある。

新たな労働者代表制度の確立は急務である。それは、正規・非正規労働者の意見を適切に反映し

うる常設の機関でなければならない。労使委員会のような制度（労基法38条の4など）よりも、労働者代表から成る機関が必要であろう。

もちろんこの労働者代表機関の具体的な制度設計については、検討すべきことが無数にある。常設機関の構成、委員の選出手続、機関の役割、問題ごとに従業員の意思を機関に反映させる仕組み、等々であり、とりわけ過半数組合が存在する場合の扱いは決定的に重要である。また、この機関の運営に際しても幾多の問題が生じるであろう。しかし、今何よりも必要なのは、現行制度の矛盾が放置できないほどに深刻化しているという事実をふまえて、新たな制度の創設に向けて合意形成を急ぐことである。完全な制度をつくろうとするのではなく、合意できた内容から制度化を進めていくという姿勢が必要であろう。

こうした常設機関のためには、費用負担を含む使用者の援助が必要になるが、使用者はそれを理由として制度化に反対すべきではあるまい。過半数代表制の機能は多様化したとはいえ、依然として最も重要なのは労基法等による原則的基準を緩和するための手続である。その手続が機能不全に陥っているとすれば、規制緩和の正当な根拠が失われ、法は原則的規制に戻らざるをえなくなる。使用者が現行法程度の規制の緩和を望むのであれば、そのための手続を実効あるものとする制度の創設に協力するのは当然というべきである。また、過半数代表のその他の役割についても、過半数代表の形骸化は法目的に反する事態をもたらしていることになり、これを放置することは許されないであろう。

いずれにしても、新たな制度によって、非正規労働者を含む従業員の意思が企業の諸決定によりよく反映されるとすれば、それは従業員との意思疎通を重視する合理的な経営者にとっても望ましいことといえるのではなからうか。

（にしたに・さとし 大阪市立大学名誉教授）