

特集

従業員代表システムの課題と展望
—諸外国と日本の現状—

日本経済は、グローバル化の進展や産業構造の転換のなかで、サービス業などの労働組合組織率の相対的に低い分野の比重が増えつつある。非正規労働者の増加も相まって、全国の労働組合員数は1000万人を割り込むまで減少している（平成23年労働組合基礎調査）。他方、正規労働者も成果主義の浸透などで労働契約の個別化が進展している。連合や全労連は新たに組織拡大目標を掲げるものの、現実には組織化の課題は深刻化する一方。労働組合の存在意義や労使協議制、過半数労働者代表の重要性が高まるなか、欧州諸国にみられる労働者代表制の日本での適用の可能性も含め、公正なシステムをいかに構築すべきなのか。JILPTの国際比較労働法セミナーでの議論や有識者の提言を通じて、労働条件決定システムのあり方を考える。



2012年国際比較労働法セミナー
—企業・事業場における従業員代表制—

労働政策研究・研修機構は、二〇一二年二月二十八日と二十九日の日程で、「企業・事業場における従業員代表制について」をテーマに国際比較労働法セミナーを開催した。セミナーの企画は、本機構の特別研究員でもある中窪裕也一橋大学大学院教授、荒木尚志東京大学法学部教授が担当し、P3にあるようなテーマと問題意識を、日本を含む欧米・アジアの一〇カ国（海外からは、ドイツ、フランス、スウェーデン、イギリス、アメリカ、オーストラリア、韓国、中国、台湾）の研究者に送り、ペーパーの提出と当日の議論への参加を求めた。



司会の荒木教授(左)と中窪教授(右)

テーマと問題意識

今回のテーマである従業員代表制は、欧州大陸諸国が本場である。ドイツでは事業所委員会(Betriebsrat)、フランスでは企業委員会(Comité d'entreprise)が法律によって制度化され、産業や地域レベルの団体交渉の枠組みと共存しており、労使関係の分権化傾向の中で、その役割は拡大する傾向にある。これに対して、他方の極ともいえるアメリカでは、従業員代表制は真の団体交渉を妨げるものとして違法と判断される可能性が高い。このように、従業員代表制の位置付けは、国によって異なっている。

日本では、本格的な従業員代表制は存在していないが、労働基準法などいくつかの法令で、事業場レベルで使用者と労働者の過半数代表が合意に達した場合に労働条件の最低基準を若干緩和できる旨を定めている。事業場に労働者の過半数を組織する労働組合がある場合には自動的にその労働組合が代

表となり、それ以外の場合は、事業場の労働者によって何らかの方法で過半数代表者が選出されなければならないが、こうして選出された者が組織的なサポートもなく、的確に使用者と対峙できるのかという不安が残る。また、日本の労働組合組織率は二〇%を下回るまでに低下し、労働組合が企業における従業員利益を代表するには現実的に難しい面もある。特に、有期契約労働者やパートタイム労働者などの非正規労働者が急速に増加する一方で、これらの非正規労働者は伝統的な企業別労働組合の枠外に置かれているケースが多い。こうした現状から、日本でも従業員代表制に関する関心が高まっており、思い切った制度改革を行うべきだという意見もでてくる。

今回のセミナーでは、そうした従業員代表制をめぐる内外の状況を背景として、日本と海外九カ国の法学研究者に各国の状況について報告してもらい、討議を行うこととした。具体的には、①従業員代表制について法的枠組みがあるのかどうか、もし法的枠組みが設置されている場合には、その歴史的経緯、代表の単位、代表機関の役割と権限、代表機関の構成、従業員代表の選出方法、審議や意思決定の方法、従業員代表の活動に対する保護の状況、従業員代表の活動にかかる費用の負担者、従業員代表の設置率などについて、②団体交渉との関係、たとえば、組織化状況や団体交渉の実際、組合の従業員代表の選挙や活動に対する影響、労働協約がある場合の従業員代表の権限の限界、従業員代表による団体交渉の機能の代替可能性、③従業員代表制度の

機能と機能不全について、従業員代表の主要な役割はなにか、解雇、賃金決定、非正規の均等待遇など具体的な事例での従業員代表の典型的なあり方、現行の従業員代表制度の問題点、④制度全体の評価と今後の展望、という四つの議題を柱とする。

従業員代表制をめぐる各国現状と今後の課題

セミナーにおいては、順次、各国の報告とこれに対する質疑応答や討議が行われ、最後に、司会の中窪・荒木両教授が、従業員代表制をめぐる現状と今後の課題を、次のように総括した。

まず、各国の制度が多様であり、それぞれに特徴があるという点が重要である。ドイツとフランスは従業員代表制と労働組合による団体交渉の共存(棲み分け)という二元主義をとっているが、両者でかなり異なる点もある。他方、イギリスとスウェーデンは、労働組合こそが従業員代表の窓口となるという一元主義を採用しており、EU指令の影響も限定的なものにとどまっている。アメリカは、過半数組合による団体交渉のみという一元主義のもっとも極端な姿であり、法律あるいはその解釈を修正せよとの声はあるものの、実現していない。オーストラリアも労働組合を通じて一元主義に属するが、法改正を行い産業別から個別企業へと団体交渉の軸はシフトしている。一方、韓国は日本の労基法と似た制度を採用しているが、それは別に労使協議会の設置を義務づけており、制度間の関係に問題を残している。台湾も労使委員会の設置を義務づけたが、実

際には労働組合や団体交渉と同様、ただ数が少なく機能もしていない。中国は一九五七年より職工代表大会というユニークな制度を有しているが、一九九二年以降の経済・社会体制の大きな改革に伴い、この制度をどのように位置づけるべきかをめぐって議論が展開中である。

次に、各国に共通する従業員代表制のポイントを指摘すれば、第一に、従業員代表の問題は、労働組合や団体交渉のあり方(組合の組織形態や組織率など)と密接に関連するという点である。第二に、代表となる主体の正統性の根拠(選挙による選出、組合への所属、多数組合の特別権限など)に注意が払われるべきである。第三に、従業員を代表する者の具体的な形(労使委員会の委員、労働組合の役員、指名された個人など)は異なっており、それぞれの特徴や課題を検討する必要がある。第四に、その代表が扱う事項と、それに関して有する権限(共同決定、協議、情報提供など)は非常に重要である。また、安全衛生については一元主義の国でも特別の委員会が設置される傾向がある。第五に、法と現実という問題にも注意すべきであり、法を作るだけではなく実際に機能させる努力が求められるとともに、実現可能な制度を考える必要がある。第六に、もっとも根本的な点として、従業員代表制であれ労働組合であれ、何らかの形で職場の労働者の声を使用者に聞かせ、反映させるチャンネルを設けることの重要性が、改めて確認された。

以下では、セミナー参加各国の報告の概要を紹介する。

【日本】

竹内(奥野) 寿

立教大学法学部准教授



また、従業員全体の労働条件決定、変更に必要な役割を果たしている就業規則変更法理の下では、多数組合との合意を経て変更が行われている場合変更後の就業規則の内容は合理的なものの一応推測できるとする判例が存在するなど、過半数組合あるいは多数組合が、事実上、労働条件等について従業員全体を代表する役割を一定程度担っている側面もある。

日本報告は、日本における企業レベルでの従業員代表として、企業別組合および労働基準法等で定められている過半数代表制度、労使委員会制度を取り上げて、その法的地位及び実態、課題について論じている。

日本では、労働組合員の約九割は特定の企業の従業員からのみ構成される企業別組合により組織されており、労働組合の約九五%は企業別組合の組織形態をとっている。従業員は、自らが加入する企業別組合が企業と行う団体交渉を通じて、企業レベルで代表されることが可能である。加えて、日本の労働組合法の下では、複数の労働組合が、自らの構成員である組合員のために独自の団体交渉権を認められているが、事業場の過半数の労働者を組織する労働組合（過半数組合）は、使用者とユニオン・ショップ協定を締結でき、

機能等を担わせる制度である。主要な機能は、前者の、デロゲーションに関するものである。

過半数代表は事業所を単位として選出される。選出は、労使協定の締結等の必要がある都度、アド・ホックに行われるものであり、常設的な制度ではない。選出方法については、投票等、民主的な手続によるべき趣旨の規定を定める規則があるものの、実態としては、約三割が、使用者の指名、親睦会の代表者が自動的に代表となるなどの方法で選出されており、十分適切とは言えない。従業員代表の活動に関しては、不利益取扱いが禁止されていることを除くと、意思決定方法、代表する従業員の意見集約方法、活動費用の負担等に関する法の定めは存在しない。

労使委員会は、企画業務型裁量労働制に関連して導入された制度であるが、労働基準法上の労働時間規制にかかる労使協定に代替する決議を行う権限、当該事業場の労働条件等について「調査審議し、事業主に……意見を述べべし」権限もある（ただし、後者について、意見を述べた場合の効力は不明である）。労使委員会は、一定期間常設を予定された制度であり、労使双方から構成される委員のうち、労働者側の委員である半数の委員は、過半数代表によって任期を定めて指名される。運営に関しては、不利益取扱いの規定があることに加え、議事録の作成、周知が必要であるが、代表する従業員の意見集約方法、活動費用の負担等に関する法の定めは、やはり存在しない。

これら過半数代表、労使委員会制度と労働組合の関係をみると、機能的に

は、労働組合は団体交渉を通じた労働条件の決定機能、過半数代表は使用者が規制から逸脱することを認めるデロゲーションの機能を担うという形で、区別されている。ただし、現実の担い手という点では、労働組合が過半数組合であるならば、自ら過半数代表となり、また（労働者側委員の指名を通じて）労使委員会をコントロールすることが可能な形となっている。

以上のように、日本では労働組合、とくに過半数組合が企業レベルでの従業員代表、労働条件決定を担ってきているが、組合組織率低下、非正規労働者の増加の中、労働組合を通じた従業員代表は失われている側面がある。他方で、労働基準法等にみられる過半数代表制度、労使委員会制度は基本的にデロゲーションのための制度であり、かつ、選出、活動に関する規定は十分とはいえず、適切に従業員を代表する制度とするには、制度改革が必要である。このような現状の下、企業レベルの従業員代表制度の将来についてはいくつかの提案がなされている。検討にあたっては、団結権等を保障する憲法の規定の下、労働組合（企業別組合）が現に企業レベルで従業員を代表する機能を果たしていることをどのように位置づけるかということ、企業別組合が組織してこなかったいわゆる非正規労働者のように、少数派に属する労働者の意見を適切に反映する制度設計を構築しうること、の二つを念頭に置いて、考察がなされることが重要である。

竹内(奥野) 寿 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授。専門は、労働法、社会保障法。(要約も竹内准教授)



かない。

ドイツにおける労働者代表制度の重要な特徴は、労働組合と事業所委員会という労働者の利益代表の二元性である。

事業所委員会は独立の法主体として労働者の利益を代表する。事業所委員は組合員であるか否かに関係なく、該当事業所に就労する全労働者によって選出される。もっとも、実務上、大多数の事業所委員会委員は労働組合員である。

使用者と事業所委員会とは、適用される労働協約を遵守し、相互信頼の下で、かつ、事業所内で代表性（組合員）を有する労働組合と使用者団体と協力して、労働者と事業所の福祉のために協働する。両者の間では、争議行為は許されない。事業所委員会と使用者の意見が対立し、交渉が失敗した場合、当事者は仲裁に頼るか、訴訟を起すし

事業所委員会は名譽職として、無給でその義務を遂行する。もっとも、事業所の規模と性質を考慮し、自己の職務を適正に遂行するために必要であれば、事業所委員会委員は、賃金を失うことなく、労務から解放されなければならない。事業所委員会委員の報酬は、任期満了後の一年間を含め、事業所の慣行上比肩できる職業歴の労働者の賃金よりも低く算定してはならない。事業所がある規模に達した場合、一定数の専従の事業所委員会委員が認められる。

事業所委員会の費用は、使用者が負担する。そして、使用者は事業所委員会の会議、面談と日常業務に必要とされる建物、設備、通知と交流の手段と事務職員を提供する義務がある。

使用者は事業所委員会委員の職務履行を妨害してはならず、職務を理由に、事業所委員会委員を不利または有利に取り扱ってはならない。さらに、原則として、事業所委員の解雇は禁止される。特別解雇の厳しい要件が満たされた場合にのみ、解雇可能だが、事業所委員会の同意を要する。事業所委員会が同意しない場合、使用者は同意に代わる労働裁判所の決定を求めることができる。

事業所委員会は情報通知、意見聴取、協議の権利を享受する。例えば、個別解雇・大量解雇いずれにおいても、事前に事業所委員会の意見聴取が要求されており、これを欠いた解雇は全て無効となる。

また、使用者が労働者を解雇する際に「社会的観点」を十分に考慮しなかった場合、事業所委員会は解雇に異議を述べ、権利を有する。その場合、労働者が解雇制限法違反を理由に提訴すれば、使用者は裁判所の最終的な判断が下されるまで、労働者を継続雇用しなければならない。

一定の場合、使用者の決定には、事業所委員会の同意が必要となる。例えば、事業所委員会が労働者の採用や配置転換に同意しなかった場合、使用者は自らの決定を実行できず、合意の代わる決定をもらうため労働裁判所に提訴しなければならない。

最後に、事業所委員会がもっとも広範に享受する権利は、いわゆる真の共同決定権である。事業所委員会が共同決定権を持つ事項に関して、合意が達成できなかつた場合、該当事項は仲裁委員会に付託され、仲裁委員会の決定が使用者と事業所委員会の合意に代替する。更に、使用者が該当事項を規制する必要があると思っても、事業所委員会には使用者が該当事項を取り上げることを待つことなく、それを発議できる。

事業所レベルでの労働者代表制度の他、ドイツには企業の監査役会に労働者代表が参加するという労働者代表制度（役員会レベルでの共同決定）がある。一方、事業所委員会と労働組合はともに集団協定を締結できるため、両者

が矛盾する場合、どちらを優先すべきかという問題がある。この問題に関して、事業所組織法七七条三項によると、労働協約によって規制され、または規制されるのが通常である賃金その他の労働条件は、事業所協定の規制対象になり得ない、と規定する。これは、事業所委員会が労働条件規制において労働組合を代替し、その権限を侵害しないことを確保したものである。そして、裁判所はこの協約優位原則の適用を広く認める解釈をとっている。

現在の事業所組織に対しては、経営の意思決定を遅延させている等の問題があり、法定モデルと異なる共同決定制度を構築できるよう、法規制を柔軟化する必要があるとの批判がある。一方、労働組合側は、事業所組織は正規と非正規労働者（派遣労働者、契約労働者）の分断の危険性により明確に取り組むべきこと、(多国籍) 企業グループ組織に事業所委員会組織をより適合的なものにする、共同決定を企業の意思決定分野に拡張することなどを主張している。

Bernd Waas フランクフルト・ゲート大学法学部教授。博士（法学）。専門は、比較法、ヨーロッパ労働法。
（要約：仲琦（東京大学博士課程））



【フランス】 Sylvaine Laulom ジャン・モネ大学法学部教授



選挙による代表（企業委員会・従業員代表委員）の役割は、一見明確に区別されているように見えるが、実際には様々な制度上のつながりを持っている。

第一に、代表的組合は、従業員代表選挙における第一回投票の候補者名簿の提出について独占権を有していたため、企業委員会の多くの委員が代表的組合に所属している。第二に、代表的組合は、企業委員会に出席する組合代表者を指名しているため、どのように企業委員会が機能しているかを把握しており、企業委員会と同じ情報を受けており、企業委員会として活動することが認められているため、同じ従業員が企業委員会の委員と同時に組合代表委員にもなる例もよく見られる。

二〇〇八年八月二〇日の法律（以下「二〇〇八年法」という）により、制度はさらに複雑になり、労働組合による代表と、選挙による代表の制度上のつながりはますます強くなった。

第一に、代表性の基準が大幅に変更され、新たな要件の一つとして「選挙による支持」が規定された。労働組合が企業・事業所レベルにおける代表性を証明するためには、直近の従業員代表選挙で有効投票の一〇%以上の票を獲得しなければならぬ。また、組合

代表委員に任命されるためには、企業委員会が従業員代表委員に立候補しなければならず、その選挙で有効投票の一〇%以上を獲得しなければならない。

第二に、企業又は事業所レベルの労働協約については、直近の従業員代表選挙の第一回投票において有効投票の三〇%以上の票を得た一つ、または複数の組合の署名に加えて、同じ選挙の際に有効投票の過半数を獲得した一つ、または複数の組合の反対がないことが有効要件となった。

第三に、従業員が二〇〇人未満の企業において組合代表委員がない場合には企業委員会が、企業委員会も設置されていない場合には従業員代表委員が交渉を行い、協約に署名できることが定められた。企業委員会や従業員代表委員が独立的であるといえるか、法律よりも不利な労働協約の交渉・締結をするのに適任であるかについては議論がある。

フランスの労使関係制度において、企業委員会は十分に定着している。使用者の中には、労働者代表への費用負担の軽減を望む者もいるし、企業レベルでの柔軟性をより高めるために、企業委員会による交渉権限の強化を望む者もいる。労働組合は、団体交渉を担う自らの役割を守りたいと考えて

いる。二〇〇八年法の影響は、現段階ではまだ評価することは出来ない。新しいルールにより今まで代表的組合であった組合が代表性を失うのか、あるいは他の新しい組合が代表性を得るのかは明らかではない。事業所間で代表性に不一致が生じる可能性や、選挙サイクルごとに代表性が判断されることによる代表の不安定さ等が指摘されている。企業の従業員代表選挙は、その主たる目的が労働組合とは異なる固有の代表を選ぶことであるため矛盾も抱えているが、労働組合にとって重要性は高まっている。このような変化は、労働組合にとっては企業内における組合の地位を弱めるとして反発がある一方、労働者代表の一元的な仕組みを創設したいという要求にかなうものである。

Sylvaine Laulom, ジャン・モネ大学法学部教授。博士（法学）。専門は、EU社会法、労働法、比較労働法。
〔要約・石川茉莉（東京大学博士課程）〕



フランスは、企業内に労働組合・従業員代表（企業委員会・従業員代表委員）の二元的な労働者代表制度を持つフランスでは、代表性を有する組合のみ団体交渉権をはじめとする主要な権利が付与されてきた。伝統的には産業レベルにおける交渉がもつとも重要であるが、企業・事業所レベルにおける団体交渉の重要性も近年高まっている。代表的組合は、企業内組合活動の拠点として組合支部を設置することができ、組合代表委員を通じて活動する組合代表委員の主な任務は、使用者と交渉し、企業別労働協約を締結することである。企業委員会の主な任務は、使用者による一定の決定の際に情報提供と諮問を受けることである。従業員代表委員の主な任務は使用者への苦情伝達である。

このように労働組合による代表と、



【スウェーデン】 Jenny Julén Votinius Lund大学法学部准教授

スウェーデンの従業員代表制は、いわゆる「シングル・チャンネル」モデルである。労働者は労働組合によってのみ代表され、事業所委員会のような別の制度は存在しない。労働組合は、共同決定法（一九七六）に基づき、企業や職場における従業員代表としての権利（事前団交権、情報提供を求める権利、協約の優先的解釈権、社外労働者受入れに関する拒否権）を有する。従業員代表の機能は企業・職場レベルで行われる団体交渉や組合活動と完全に重なっており、従業員代表としての活動を実際に担うのは職場の組合代表である。組合代表者は「職場の組合代表法」（一九七四）により、就業時間中に有給で活動する権利を有し、使用者から活動を行う場所の提供を受け、スウェーデンの従業員代表制の最大

の特徴は、上記の法的権利や保護が原則として使用者と協約を締結した労働組合（協約締結組合・established union）だけに付与されている点にある。また、協約締結組合は従業員代表の担い手となる職場の組合代表を選定する権利も有している。このシステムは、労働者はすべて協約締結組合に加入しているという前提の上に成り立っている。その前提から外れる労働者、すなわち非組合員や少数組合（協約非締結組合）の組合員は協約締結組合の意思決定に服することになるし、いかなる組合とも協約を締結していない使用者に雇用される労働者は従業員代表制度の外に置かれる。

また、スウェーデンの従業員代表制は、使用者が労働組合の意見を尊重し団体交渉に応じること前提として成り立っている。共同決定法が保障する上記の権利のうち、最も重要なのは事前団交権（使用者の事前団交義務）である。使用者は、①事業に関する重大な変更を行う場合と、②個々の組合員の労働条件や待遇について重大な変更をする場合には、その決定を下す前に、当該事業場の協約締結組合に対して団体交渉を申し入れる義務を負う（共同決定法一一一条）。使用者は「緊急の理由」がある場合を除き、団交が終了す



るまで、当該事項の決定または実施を延期しなければならない。事前団交権の趣旨は、労働組合が職場レベルで経営や人事に関する決定に影響を与える機会を実質的に保障することにあるから、使用者が複雑な決定を下す場合には非常に早い段階で団交を申し入れなければならない。しかし、事前団交を尽くしても相当期間内に組合との合意に至らない場合は、使用者は団交を打ち切って（組合の意見を無視して）一方的に決定を下す権利を有する。すなわち、スウェーデンの共同決定法が定めるのは使用者の団交義務や情報提供義務の強化であり、労働組合に対してドイツの事業所委員会が有するような「共同決定権」を付与するものではない。また、共同決定法自体が協約による逸脱（労働者側に不利益な逸脱を含む）を認める準強行法規であり、労使が労働協約に基づいて多様な従業員代表制度を発展させることが期待されている。

スウェーデンでは伝統的に労働組合が非常に強く、組合組織率も極めて高いこと（二〇〇八年は七一%）、②協約締結率が高く、九割を超える労働者が直接的または間接的に労働協約の適用を受けていること、③労働市場への国家の強行的介入を最小限に抑える伝統があり、労働法規のほとんどが協約による逸脱を広く認め、団体交渉を促進する構造になっていること、④労使協調に基づく協約自治の尊重が労使双方および社会全体に深く根付いていること、を挙げることができる。これらの背景のもとで、スウェーデンの従業員代表制は、経営や人事に関する共同決定、賃金決定、整理解雇の手続（先任制などの法規制からの逸脱）、職場の紛争解決といった分野で大いに活用されている。

もともと、近年は、長年にわたる労使関係の伝統に立脚した従業員代表制の正当性に投げかける動きも見られる。労働組合組織率の低下傾向、「E.C.J」判決をはじめとする一連のE.C.Jの判決により労働組合の団体交渉権や団体行動権が制約されたこと、従業員に対する情報提供と協議に関するEU指令（二〇〇二/一四/E.C）との整合性に対する疑義などである。しかし、スウェーデン型団体交渉システムを支持する政治的コンセンサスは社会に広く確立しており、制度が大きく変更される兆しは見えない。

Jenny Julén Votinius Lund大学
法学部准教授。博士（法学）。専門は、
解雇、雇用平等、ワークライフバランス、
非正規労働者の雇用と保護など。
〔要約：両角道代（明治学院大学教授）〕

【イギリス】 Ruth Duker グラスゴー大学法学部上級講師

イギリスの従業員代表制の特徴

イギリスの従業員代表制の特徴は複雑であるということである。イギリスでは労働組合は産業単位や職場単位でも活動することができるが、企業単位で活動することが多い。一方、企業においては、情報提供・協議に関する法制に基づく代表が別に存在しうる。

この情報提供・協議に関する法制は、集団刺員整理解雇や企業譲渡などの様々な状況における従業員代表について定めているが、それぞれ別々の法律に規定されており、その詳細も異なるものである。イギリスではこれまでこれらを一貫したものにしようと試みられたこともなかった。

なぜイギリスがこのような「パッチワーク的な」従業員代表法制を有しているかという点、一つは時間の経過と



ともに法が発展してきたことと関連している。そしてもう一つは、このような法の多くがEUにおいて作られたものであり、イギリスのために作られたものではないことと関連している。例えば、イギリスの使用者も政府も、そして労働組合さえも、こうした法を歓迎せず、国内法化にあたっては誰もが強力な形で法制化を望まなかった。したがって、イギリスは国内法化に対して最小限のアプローチを取ることになったのである。

イギリスの従業員代表制には、労働組合、情報提供・協議に関する従業員代表、そして労使が全く自発的に設置する代表の三つがある。このうち法に基づく前二者の従業員代表制の特徴は、その法制が、保護される労働者数、付与されている代表の権利の範囲、使用者の義務違反に対する救済等の点から、著しく効果的でないということである。法の効果がないことは、労働組合の組織率の低下や労使交渉の適用範囲の縮小と相まって、企業の多くの労働者が労働組合によってもその他の従業員代表によってもまったく代表されていないという状況を引き起こしている。労働組合員は労働者のうちわずか二六・六%（二〇一〇年）であり、情報提供・協議に関する従業員代表がい

る職場は一四%（二〇〇四年）のみであった。

情報提供・協議に関する従業員代表法制の歴史的展開

一九七〇年代初め、EC指令（集団刺員整理解雇指令七五/一二九/EEC、企業譲渡指令七七/一八七/EEC）の国内法化にともない、特定の事項に関して労働者の代表と協議しなければならぬ法的義務がイギリスに導入された。一九七五年に、使用者は集団的刺員整理解雇の際、労働組合の代表に情報提供し、協議する義務が導入され、一九八〇年には、企業譲渡の際の同様の義務が導入された。一九七八年には使用者は安全衛生に関する事項について承認労働組合から指名された「安全衛生代表」と協議することを求められるようになった。一九九二年、承認組合がない場合に情報提供・協議を行う従業員代表を規定していなかったことが欧州司法裁判所によって指令違反とされ、一九九五年、労働者の選挙で選出される従業員代表を規定する規則が導入された（一九九五年集団刺員整理解雇及び企業譲渡（従業員保護・修正）規則）。この規則改正により、イギリスにおいて組合員ではない労働者の代表が選出されることが初めて規定され、承認組合が労働者代表の地位を独占する「シングル・チャンネル・システム」が終焉することとなった。そして、二〇〇二年のEUの指令（国内レベルの情報提供・協議に関する一般的枠組指令二〇〇二/一四/EC）を国内法化するため、二〇〇四年、従業員への情報提供・協議規則（IC



現行法制に対する批判

E規則）が導入された。

イギリスの現行の従業員代表法制に対する批判は、前述の特徴であげたとおり、第一に、複雑であるという点であり、第二は、集団的に代表されない労働者があまりにも多いという点である。加えて、第三に、それが保障しているのは情報提供・協議に関する権利のみであって、共同決定に関する権利ではないという点である。そして第四に、情報提供・協議のプロセスにおける労働組合の関与についてほとんど保障していないという点である。第五の批判は、使用者の不遵守に対する制裁が金額的にも（上限七万五〇〇〇ポンド）、労働者への補償となっていない点からも不十分であるということである。

Ruth Duker, グラスゴー大学法学部上級講師。博士（法学）。専門は労働法。LSE, グラスゴー大学講師を経て現職。（要約・内藤忍（労働政策研究・研修機構 研究員））

【韓国】
Cheol Soo Lee
 ソウル大学ロースクール教授
Ida D. Lee
 ソウル大学ロースクール博士課程

従業員代表制度の実態と内容

韓国の急激な政治・経済の変動とともに従業員代表システムにもさまざまな変化があった。企業別単位における韓国の従業員代表システムは、労働組合、労使協議会、労働者代表が存在し、これらは個々の法令によって規定されている。

労働組合は、その内容と効果が日本労働組合と類似しており、二〇一〇年現在の組織率は九・八％に過ぎない状態である。また、最近、企業別組合から産業別組合への移行が指向されており、二〇一一年七月からは複数組合が許容されている。

労使協議会は、「勤労者参与及び協力増進に関する法律」(以下、勤参法)によって規定された、労使双方の参加と協力を通じた労働者の福祉の増進と



企業の健全な発展のために構成される協議機関(勤参法第三条一号)である。一九八〇年導入当初は、労使協力を促進することで労働組合を代替し、組合勢力を削ぐことを企図していたが、

一九九七年の改正により、経営参加的要素が強化された。現在の事業所単位の設置率は七〇％以上で、五〇〇人以上の事業所の設置率は九五・一％であるが、使用者側による労働者委員選出などへの介入が完全に遮断されていないため、本来の目的に合致した運営がなされない場合もある。

労働者代表は、勤参法に基づき、整理解雇時の使用者との協議、労働時間などに関する使用者との間で(書面による)労使協定(works agreement)などのために導入され、個々の事項限りで労働者を代表する。ただし選出と構成についての法律上の規定が存在せず、使用者の介入の余地が高く、真の労働者の意思反映について問題が指摘

されている。

従業員代表システムの批判的分析

上記三つの従業員代表システムは、現在、次のような問題を抱えている。まず、労働者代表の場合、この制度の法的性格と選挙手続などの規定の不備により、「多数」という定義に含まれる適正な労働者の範囲、労使協定の法的性格、労働協約との競合時の優先適用範囲などが問題になる。また、労使協議会の場合、形式的存在に過ぎない場合が多く、過半数労組が優先的に委員を決定する独占的地位を持つのが妥当かという問題、協議会決定の実効性の確保などの問題がある。そして労働組合の場合、労働組織率の持続的低下、雇用形態の多様化、労働条件の個別化、賃金引上げより雇用保障自体に甘んじざるを得ない経済成長率の低下等により、危機に直面している。

これらの労働者代表システム相互間の問題もある。韓国憲法上、労組が非労組より強い保護を受けるにもかかわらず、少数労組の地位は勤労者代表、あるいは労使協議会より弱い。また、各代表システムの少数グループは、企業単位での決定に参加することが困難である。また、複数労組間の交渉代表単一化が義務付けられ、少数労組の憲法上の団体交渉権制限の可能性が発生し、少数労組の保護は非常に制限されることになった。

解決策：労働組合とは異なる常設の従業員代表システムの必要性

労働組合が法定設置機関ではなく、その設立は労働者の自由意思に委ねら

れ、労組未組織企業が九〇％以上である現実、交渉代表単一化制度による少数組合の危機、産別労組への転換による企業別組合の危機、さらには、労働組合が存在しても、未組織労働者を代表するものではないことを考えると、労働組合は職場の全労働者を公正に代表する機関ということはできない。したがって、組合員資格の有無にかかわらず全従業員の利益を代表する常設の従業員代表制度が不可欠である。そしてその代表は公正で民主的な選挙による選出が担保されなければならない。ILOの二三五号条約、一五四号条約などにおいても、労働組合と区別された従業員代表の概念が認められており、また、従業員代表の団体交渉への参加の余地も導くことも可能で、労働組合以外の従業員代表制度構想の基礎とすることができるとする。

Cheol Soo Lee ソウル大学ロースクール教授、博士(法学)、韓国労働法学会、韓国労使関係学会の会長を歴任。
 Ida D. Lee ソウル大学ロースクール博士課程
 (要約：車東豆(東京大学博士課程))





会は労使代表各二人から一五人まで同

数で構成する。使用者代表については、使用者自身または使用者が指名する事業単位で業務と労働者の状況を知る者である。労働者代表については、事業単位で組合が組織された場合、組合員の選挙により、または組合員代表大会の選挙により、組合が組織されていない場合、労働者全員の直接選挙により、選出される。審議できる事項には「報告事項」「協議事項」「建議事項」がある。「報告事項」としては、前回決議した事項の取扱い状況、労働者の変動、生産計画と業務概況などがある。「協議事項」としては労働関係の調整を図り、労使間協力を促進する事項、労働条件、労働者福祉の計画、労働能率の増進がある。決議の法的効力については規定がなく、「労働者委員会」(労働省に相当する)は紳士協定と解しているが、最高裁は契約的効力を有するとの見解をとっている。

台湾の労使協議会の歴史は一九二九年の工場法の工場会議の章まで遡る。しかし、必ずしも実効が上がらなかった。その後、一九八四年に成立した労働基準法は八三条で「労働関係の調整を図り、労使間協力を促進し、労働能率を高めるために、事業単位は労使協議会を開催しなければならない。その規則は、中央主務機関と經濟部(経済産業省に相当する)が合同で立案し、行政院(内閣に相当する)がこれを決定する。」と規定している。本条の授權を受け、政府は労使協議会実施規則を公布した。これらの法規制の展開により、労使協議会開催義務が具体化されてきている。

労使協議会実施規則は、労使協議会の成立、組織、代表の選挙と選任、運営、審議できる事項の範囲について詳しく規定している。例えば、労使協議

置率は二〇〇〇年から目覚しく増加している。これは関連法令が外国人労働者雇用、大量解雇、株式上場の際の必要条件とし、または労働監督が行われるときの臨検事項として定めていることによる。そして、二〇〇二年の労働基準法改正において、法定時間外労働

の要求、変形労働時間制の導入、あるいは女性深夜作業制限の除外については組合又は労使協議会の同意を得なければならないという規定が設けられた。組合組織率の低い台湾では、未組織の事業単位では必ず労使協議会を設置し、その同意を得なければならないこととなる。

しかしながら、以下のような五つの問題が発生している。第一に、労働組合との並存により労使協議会と団体交渉の混乱が生じる。第二に、罰則が設けられていないため、労使協議会の設置に強制力が欠けている。第三に、決議が不成立の場合、次回に継続協議する他に対応策が用意されておらず、決議が成立してもその法的効力については論争がある。第四に、労働

組合と労使協議会との性格が異なるため、労使協議会の労働者代表と労働組合の關係に問題がある場合、労働者の権利が侵害される可能性がある。第五に、一部の労働者代表は自分の権利義務に十分な認識がないこと、または一部の使用者の労使協議会開催の動機が労働基準法の制限解除や、株式の上場にある、労働基準法八三条所定の労使協議会の目的が十分達成できない。

上記の問題を解決するために、鄭論文は三つの提案を行っている。すなわち、第一に、関連法令を改正して、規制を規則から法律のレベルに引上げ、労使協議会の不開催や決議の不遵守に対して効果的な罰則も設ける。第二に、議題の性格により、労使協議会と労働組合との権限・機能を区分する。すな



わち、団体交渉事項については、労働組合のみが権限をもつこととする。労働組合が存在しない場合に、労使協議会の権限は広がるが、団体交渉事項に対する権限までは認めない。第三に、台湾の労働者参加制度は労使協議会、団体交渉システム、労働者福祉委員会、労働者安全衛生委員会、労働者退職準備金監督委員会、QCサークル提案制度などの六つの別個の制度によって担われている。従って、これら既存の労働者参加制度を一つの法律の中で規制し調整することも有効であろう。

Chin-Chin Cheng 国立中正大学法学部教授。博士(法学)。専門は、労働法。労使関係、雇用差別、非正規雇用などについての著書論文多数。
〔要約〕張義徳(東京大学研究生)



建国から七〇年代末の改革開放前まで、中国の経済と社会は高度な計画経済体制の下で運営されていた。当時、中国大陸の企業は全て公営企業「国有企業」と集団所有制企業（¹）であり、労使対立という典型的な構図は存在せず、「一般労働者」と「幹部」という行政上の区別しか存在しなかった。そのような背景の下、公営企業における官僚主義を抑制し、労働者の積極性を促進するため、一九五七年の「労働者階級の幾つかの重要問題に関する研究」と通知²において、職工代表大会制度という民主参加制度が確立された。また、企業管理責任を明確化するため、ソ連の管理制度を模倣し、工業企業における「工場長責任制」（工場長に広範な権利を与え、その結果に対して個人責任を負わせる制度）も確立された。当時は、労働法やその他の関連法律は

まだ立法されておらず、計画経済体制の下での企業職工代表大会制度は、党と政府の関連政策のみを根拠に展開されていた。政策自身が安定性を持たないため、職工代表大会制度の展開も政策の変化によって活発化したり沈滞したりした。一九七八年四月から、文化大革命の間に一旦廃止されかかった職工代表大会制度を立ち直らせることが決定された。一九八二年一月に可決された中華人民共和国憲法一六条二文により、「国有企業は法律規定を遵守し、職工代表大会とその他の形式により、民主管理を実現する」とされた。憲法上の規定を具体化すべく、一九八六年九月一日、「全民所有制「国有」工業企業職工代表大会条例」が発表された。その中では、職工代表大会の職務権限、大会代表者が享受する権利、選定方法、各部門の労働者と指導者の占める割合、任期、職工代表大会の組織方法、労働組合との関係、職工代表大会制度の適用対象（全民所有制工業企業）等が規定された。

上記一九八六年条例は計画経済を前提とし、条例制定当時の労使関係もまだ対立的なものではなかった。九〇年代以後、社会主義市場経済体制が確立された中国において、労使関係は激しく変化し、「全民所有制「国有」工業企業」の占める割合も大幅に低下したが、本条例は改定されることなく、忘れ去られたような存在となっていた。一九九二年以降、経済・社会体制の大きな改革に伴い、大規模な立法活動が展開されるようになる。一九九四年七月一日に施行された会社法「その後一九九九年、二〇〇五年、二〇〇九年に改訂」は国有独资企業と、二つ以上の国有企業または二つ以上のその他の国有投資主体が投資して設立した有限責任会社の理事会には、企業の職工代表が、監事会にも一定割合以上の職工代表が含まれるべき旨を規定している。一九九二年四月三日に施行され、二〇〇一年に改正された「労働組合法」²と一九九五年一月一日に施行された「労働法」³も、労働者が職工代表大会を通じて民主管理権を行使する権利を保障する。会社法が施行された後、株主大会、理事会、幹事会が従前の工場長、社長に取って代わることとなったが、職工代表大会と株主大会、理事会、監事会との関係に関しては、未解明の点が多い。

中国の労働組合制度は、組合が先に形成され、雇用される労働者は全員「自動的に」組合員になるという、いわゆる「自動形成主義」をとっている。このような状況の下、労働組合代表は必ずしも労働者から選出されるのではなく、組合自体も企業の一組織に成り下がってしまいがちである。職工代表大会を組織する労働組合の独立性が保障されていないため、職工代表大会の使用者からの独立性も保障しがたい。そして、一九八六年条例は、「全民所有制「国有」工業企業」のみを規制対象とするため、非国有企業やサービス業を営む多くの企業は、職工代表大会制度を必要としないことになる。それに對し、九二年以降展開された「会社法」、「労働組合法」と「労働法」は、「非国有企業を含めた」すべての企業を職工代表大会制度の適用対象とするように思われる。職工代表大会制度の実施範囲を確定して初めて、この制度は相応の効力を発揮するであろう。

Shangyuan Zheng 清華大学法学部教授、博士（法学）、中央政府による労使紛争調停委員会委員、中国法学会社会法研究所副所長を歴任。
（要約：仲琦（東京大学博士課程））



現行法制上は、NLRAが、(日本法での労働三権等に相応する) 私人の被用者の団結に関する諸権利と、(ユ・シ協定の例外を除き) それらの団結活動への不参加の権利を保障する。全国労働関係局 (National Labor Relations Board. 以下「NLRB」) が上記権利の擁護機関である。被用者の組織率は低落傾向にあり、二〇一一年で一・八%(公的部門:三七・〇%、私的部門:六・九%)である。

アメリカでは、歴史的経緯から、使用者が主導的な従業員代表制度のほとんどが禁止されてきた。これは被用者の「声」と「主体的組織化」の二つの価値のうち、後者を重視する考え方によるが、結果として前者を弱めてきた。アメリカでは、労使対立が顕在化した大恐慌時に、使用者が御用組合を利用して労働組合に対抗したため、全国労働関係法 (National Labor Relations Act, 以下「NLRA」) で御用組合を禁止した。その後、組織率低下に伴い、労働組合に代わる従業員代表制の必要性が指摘され、実務でも(違法となる可能性にもかかわらず) 従業員の声の反映制度が広く導入されている。一九九〇年代半ばには、御用組合禁止を緩和する改正法案が立案されたが、大統領の拒否権発動により不成立に終わった。

アメリカでは、労働条件は原則、個別交渉で、例外的に団体交渉(団交)で決定される。労働組合が団交の代表者となるか否かは、カードチェック(組合へ交渉を委任する旨の被用者の署名付き授權カード)か、秘密投票により、被用者が決定する。交渉権を得た組合は、他の職場の従業員代表、特に職場委員の選任に影響力を有し、また労働組合以外の従業員代表は制限される。NLRA§(a)(2)は「労働団体の結成若しくは運営について支配若しくは介入し、又は財政上若しくはその他の援助をすること」を不当労働行為としており、NLRBの解釈では、組織化された職場での、使用者の主導による、被用者参加を強化し、被用者の雇用生活に影響を与える決定を行う可能性のあるグループは、使用者の支配の証拠

があれば違法である。この制度は、被用者の自治重視の考え方に立つものだが、反面、被用者の声の障害となる。アメリカでは、社会保障でなく雇用が中心な収入・福利厚生獲得の源であり、従業員代表制は極めて重要である。また職場は社会的なふれあいや自己認識の形成、共同体の中心であり、従業員代表制はこれらのふれあいや接触を創出・強化し、(民主的な) 政治的積極行動主義の揺籃となる。経営者の視点でも、被用者からの情報取得や自己規律等を通じた競争性・生産性向上の点で、従業員代表制は有益である。NLRA違反の可能性もあるが、労働組合以外の従業員代表制度は、通常職場のアドバイザリーグループの形で広く利用されている。これは例えば、①自己管理チームや品質サークル(現場の生産問題等を扱う)、②職業生活の質プログラム・安全委員会(労働条件・安全問題等に関し使用者へ報告等をする)、③利益共有制度(持株会や業績連動賞与制度等)、④従業員集会・アイデンティティ・グループ(労働条件や福利、差別等への意見表明の場)、⑤労使協力委員会(団交関係、労働条件、安全、職場環境等に関し議論する、労使役員から成る委員会)、⑥職場横断的従業員協会(訓練、ネットワーク形成、人的資本涵養を目的とする職場外メンバー組織)等である。

NLRAの団交モデルは、リーダーシップと草の根の活動の分離、組合員の組合への強い忠誠、排他的代表制を前提としているため、このモデルに沿った労働組合は一般の被用者から遊離しがちである。組織率が低下する中、

労働組合以外の従業員代表制度が注目されているが、NLRAにより、生産・製品関係以外の事柄を扱う、労働組合以外の従業員代表制度は違法となる可能性がある。しかし、労働組合以外の従業員代表制度も、労使の声・協力を経営の成功に結びつける点で、労働組合の団体交渉と目的・論理を共にするNLRAの現行の解釈の制約と不明確さの弊害を考慮すると、使用者の創設する従業員参加モデルが効率的に機能するよう、法改正が必要だと思われる。

Orly Lobel サンディエゴ大学ロースクール教授。博士(法学)。専門は、雇用法、知的財産法、行政法など。
Anne Marie Lofaso ウェストヴァージニア大学ロースクール教授。博士(法学)。専門は、解雇や差別の問題、従業員代表の問題など。
(要約: 富永晃(信州大学准教授))

※アメリカの報告はLobel教授とLofaso教授の共著によるが、当日の発表はLobel教授により行われた。





を設けるものが現れた。政府も職場での民主主義を促進する政策をとり、一定以上の規模の余剰人員の解雇について情報提供及び協議を求める立法も実現した。しかし、九〇年代以降、政府の基本的な関心は企業の生産性向上へと移行し、労使関係政策の重点は企業レベルでの交渉の促進に移ることとなった。

第二期（一九九六―二〇〇七年）は、ハワード政権が労使関係の個別化を目的とする労働法改革を実行した時期である。この時期には、組合の従前の権利が奪われると共に、従業員参加を支える既存のメカニズムが解体された。

労働党が政権復帰した第三期（二〇〇七年―）には集団主義への回帰が起こり、フェア・ワーク法 (Fair Work Act 2009) の下で様々な改革が行われている。従業員参加を拡大する公約は特になされていないものの、職場再編についての情報提供や受け協議に関する組合や被用者の権利を支える各種の措置が設けられている。もっとも、従業員代表の特定の形態を指定した政策があるわけではない。

組合以外の従業員代表の具体例としては次のものが挙げられるが、いずれも役割は限定的である。まず、労使協議委員会は企業の三三%が設置してい

るが、情報提供や協議に関する権利等を有さず、職場における意思決定に及ぼす影響力は小さい。また、役員会レベルでの従業員代表は法的に要請されておらず、ほとんど存在しない。最後に、労働安全衛生の分野では従業員代表に関する枠組みが法制化されたが、他の分野では同様の動きは見られない。以上のような組合以外の従業員代表は、組合を通じて代表を補完する存在にとどまっている。

企業レベルでの従業員代表の形態として最も重要なのは団体交渉の枠組みであるが、そこで主要な役割を果たしているのは組合である。組織率は低下しているが（全体一八・三%、公共部門四一・五%、民間部門一三・八%【二〇一〇年】）、一定の産業では組合が強い存在感を維持しており、労働運動が政治に及ぼす影響力も小さくない。フェア・ワーク法制定の背景にも組合の後押しがあった。

同法に基づく新たな団体交渉の枠組みの特徴の一つは、組合以外の交渉代表 (bargaining representative) にも企業協定 (enterprise agreement) の交渉への参加の途を開いている点にある。各被用者は基本的に自由に交渉代表を選ぶことができ、所属組合の他、自分以外の被用者、コンサル等の第三者、自分自身等を代表に任命できる。これは従業員代表に関する複数主義の立場と位置づけられ、多数組合が一定の交渉単位内の被用者を代表して交渉する排他的権利を取得する北米の制度とは対照をなす。

他方、フェア・ワーク法の枠組みでは、組合に特別の法的地位が付与され

ており、登録組合（その多くは産業レベルの大規模な組織）は様々な特権を有する。また、組合は被用者の交渉代表の選択の場面でも優遇されており、一定の要件を充足する場合に自動的に交渉代表になる仕組みが用意されている。実際、団体交渉の過程で中心的役割を果たしているのは組合である。

以上のように、被用者の利益は主に組合を通じて代表されてきた。組合以外の従業員代表が果たす機能は大きいとはいえない。

Anthony Forsyth RMIT大学経営・法学大学院准教授。博士（法学）。専門は、企業における法的課題や運輸労働に関する研究、国際比較法など。（要約：河野奈月（東京大学助教））

