



集团的労使関係法制の課題

近年、労働者派遣法、解雇法制、非正規労働、ジョブ型正社員、労働時間規制など、労働法制をめぐる話題が目白押しであるが、「これからの中長期的な労働法制の課題は何か？」という質問に対して、筆者は必ず「集团的労使関係システムのあり方をめぐる問題だろう」と答えている。現時点では政労使いずれの側においても、集团的労使関係システムのあり方や改革について、具体的な政策課題のアジェンダには挙げられていないが、現在議論されている様々な課題の背後には、この問題が影を潜めているのだ。

昨年成立したいわゆる同一労働同一賃金法への対応も迫られる中で、忘れてはならないのは、差別や格差の問題は突き詰めると納得性の問題であるという点である。労働関係における納得性の根拠は集团的枠組みにおける合意にある。非正規労働者の処遇がすぐに法規制の問題になるのは、集团的な「納得」の枠組みで解決する土俵がほとんど構築されていないからではないか。自分たちの関わらないところで決められたルールが、一方的に適用されることの不合理性を訴えているのではないか。

集团的労使関係について、ここ数年、非正規労働者の均等処遇問題に関する政府の研究会で様々な問題提起がされている。例えば、2011年に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」や2012年に「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」で取りまとめられた報告書では、非正規労働者の処遇改善のために「集团的労使関係システムが企業内の全ての労働者に効果的に機能する仕組みの整備が必要」であることが提示されている。また2013年に取りまとめられた独立行政法人労働政策研究・研修機構の「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」の報告書では、現在の集团的発言チャネルである過半数労働組合と過半数労働者の課題として、前者には非正規労働者などへの非組合員への配慮、後者には過半数代表者における交渉力の強化やその正

当性の確保などを課題として挙げるとともに、その課題解決に向けたシナリオとして、次のことが提示されている。

- (1) 現行の過半数代表制の枠組を維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能の強化を図る方策
- (2) 新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策

一方で、労働時間法制の見直しの動きのなかで、集团的労使関係の再構築の必要性を高める重要な論点が浮上してきた。賃金と時間のリンクを外し、成果で処遇を決めていくという賃金制度は、それが単なる人件費削減の手段として用いられることなく、労働者相互間の公平感覚に沿った形で運用されるためにも、強力な交渉力を持つ集团的労使関係の担保が求められる。しかしながら、過半数組合のない場合の過半数代表者にそのような交渉力は望み得ない。この点については、政府の規制改革会議や産業競争力会議で新たな労働時間制度が論じられた際にも「当初は過半数組合のある企業に限定する」という条件が盛り込まれていたこともある。

さらに遡れば労働契約法制定の際に、労働契約法研究会報告において、就業規則の不利益変更や解雇の金銭解決に関して労使委員会の活用が提起されたこともある。とりわけ、過半数組合又は労使委員会の5分の4以上の同意があれば変更された就業規則の合理性を推定しようという考えは、個別的労働法と集团的労働法をリンクさせる重大な問題提起であったが、この時は結局実らなかった。とはいえ、労働組合の組織率が低下し続ける中、労働者の利益に関わる集团的な枠組みをどのように再構築していくのかが、個別政策課題を貫く中長期的課題のアジェンダとして今日改めて浮かび上がってきてつつあることは間違いない。