

<資料>

「過半数代表者」選出方法の厳格化・適正化を ——連合の従業員代表制をめぐる考え方

調査・解析部

労働組合の推定組織率が低下を続け、労働組合に組織されていないパートタイマーなどの非正規労働者が増加するなか、労働界自らが集団的労使関係の再構築について話題にすることが多くなってきた。連合は、JILPT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団的労使関係法制に関する研究会」（座長：荒木尚志・東京大学大学院教授）が2013年7月に報告書（※本誌P22～24に概要を掲載）をとりまとめたことをうけ、2014年7月に、過半数代表制の制度整備に絞り、考え方をまとめた。連合は、昨年9月には研究者も交え、これからの集団的労使関係をテーマにしたシンポジウムも開催している。本欄では、過半数代表制にかかる連合のこれまでの動向と考え方を紹介する。



わが国では、従業員代表制の一つと位置付けられるものとして、「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その労働組合（過半数労働組合）、過半数労働組合が存在しない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）に、事業場の全労働者を代表して一定の機能を担わせる制度が存在する」（JILPT報告書）。

同報告書によると、過半数代表制は、1947年に制定された労働基準法で設けられ、過半数労働組合とともに、同法第36条における労使協定締結の主体として位置付けられた。当時は労働組合運動が盛んだったため、「当時の立法担当者は過半数労働組合が労使協

定締結の主体となる場合が普遍的となると予測していた」と考えられると紹介。「したがって、過半数代表者はあくまでこれを補完するものとして想定されていたといえる」と述べている。

だが、今日において、労働組合の推定組織率は低下を続けている。昨年12月に厚生労働省が発表した2015年の同率は17.4%と4年連続で2割を切る結果となった。一方、職場では非正規労働者の数が増加しているが、パート労働者の組織率はいまだ10%に満たない状況にある。

こうした、長期的な組織率の低下と雇用形態の多様化の進展を踏まえ、連合は、労働組合以外に労働者の声を代表する「労働者代表法制」のあり方に関する検討に着手。2001年の定期大会で、常設の「労働者代表委員会」を設置し、代表制度は労働組合を補完する制度と位置付けることなどを柱とする「労働者代表法案要綱骨子」を確認。2009年の大会では、労働者代表制の法制化などにより集団的労使関係を再構築することを運動方針のなかに盛り込んだ。

その最初のステップとして、2011年に、まずは過半数代表者の選出方法を厳格化したうえで、労働基準法の施行規則から法規制に格上げする方針を確認。現行の過半数代表者の選出と運用の適正化を当面の取り組みとしてきたが、JILPT報告書が、過半数代表者の過半数代表としての機能の強化を図る方策として過半数代表者の複線化・常設化などを提起したこともあり、

2014年7月の中央執行委員会で、「『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する考え方」をあらためて整理し、とりまとめた。

選出手続きの規定がない

考え方の具体的な内容を見ていくと、連合が問題視しているのは、過半数代表者が、「法令によって設定された強行的規制を解除する機能（法定基準の解除機能）については担いうるよう、制度設計がなされて」おり、現行の法制上、「一定の役割を適切に果たすべき存在として位置付けられている」にもかかわらず、選出手続きに関する規定がなかったり、実際のアンケート調査によって「会社側が指名」など不適切な選出実態が明らかとなっている点だ。

そのため、選出手続きについては、「当該手続きを『過半数代表制』を規定している各根拠法に法律事項として定めるべきである」と主張。具体的な選出手続きを以下の7項目に分けて提示した。

立候補者に所信表明機会を付与

①選出時期では、過半数代表の関与が求められている事項が生じる都度、その内容に応じてふさわしい過半数代表者が民主的に選出されるべきなどとしている。②選出手続きの運営主体では、選出手続きに要する費用の負担をはじめ、過半数代表の選出手続きを履行する義務・責任は、使用者が全て負うべきなどとしている。③立候補の機会の付与については、当該使用者に雇

用されている全ての労働者（管理監督者を除く）に対し、立候補の機会を付与すべきなどとした。④使用者側の協定案等の事前開示については、使用者は立候補受付の公示とともに当該協定案や見解等についても同時に全労働者に対して開示すべきだなどと主張。⑤立候補者には所信表明の機会を付与すべきだとし、⑥選挙は事業場の規模の大小に関わらず無記名投票で行い、選出人数と同数の立候補の場合でも信任投票を行うべきと強調。⑦選出手続きに瑕疵があった場合は締結された協定の効力は無効とすることなどを提言した。

現在は、過半数代表者への不利益取り扱いが行われた場合の具体的な救済制度は設けられていない。そのため、

考え方では、救済制度として、労働組合法に規定されている不当労働行為救済制度を準用することを提案。その際は、不利益取扱いの禁止や労働委員会に対する救済申し立て制度は省令事項ではなく法律事項として、選出手続き等とともに各根拠法に定められるべきだと主張している。

常設すべき理由はない

JILPT報告書でも提起されている過半数代表者の複線化・常設化については、その都度、厳格な手続きで過半数代表者を選出すれば、「あらかじめ常設しておくべき特段の理由はないと考えられる」と反対の立場を示している。また、所信表明の機会や無記名投票が保障されれば、投票行為を通じて当該

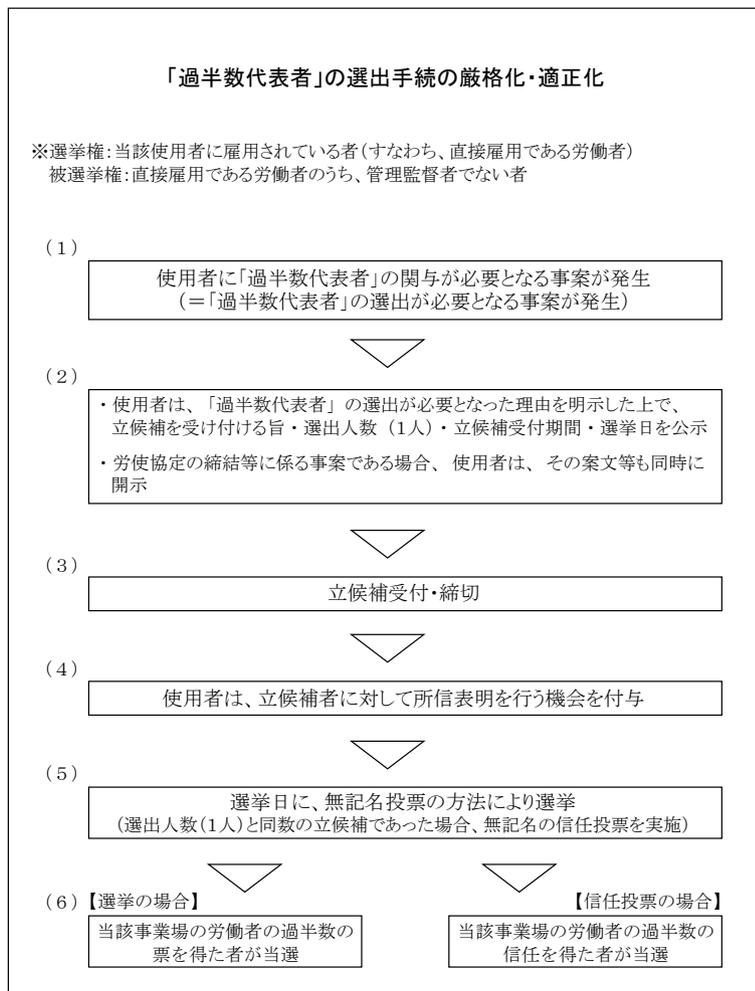
事業場の労働者の意思が明確に示されることになり、過半数代表者が単独でも使用者に自らの考えを主張することはできるとして、「複数化する必要はないと考えられる」と主張する。

集团的労使関係の中心は労組

ただ、連合はあくまで、集团的労使関係の中心は労働組合であるべきだと強調している。そのため、考え方のなかで、「連合は、組織拡大を通じて労働組合を強化する方向を第一義に追求すべきであるから、上記のような形で『過半数代表者』の選出手続きが厳格化・適正化された暁には、『過半数労働組合』でない労働組合は当該手続きを積極的に活用することによって自らの組織拡大につなげていくよう努めるべきである」と明記。所信表明の機会が付与されれば、「それを未組織労働者に対して労働組合の役割・意義を訴えかける機会としても活用することが可能になる」と、組合側へのメリットも指摘している。

非組合員の意見聴取も

過半数労働組合が過半数代表として行動する場合も想定される。その場合は、「自らの組合員の意見聴取等に努めるだけではなく、非組合員である労働者の意見についても適切に聴取・把握して、『過半数代表者』としての行動に反映させていくことが強く求められる」とした。あわせて、使用者から非組合員である労働者の利益にも影響を及ぼすような労使協定の締結等を求められた場合には、過半数労働組合は、労使協定案の内容を非組合員に対して説明・開示する機会を設けたり、意見を聴取・受け付ける機会を設ける取り組みを自主的かつ積極的に展開すべきだとしている。



資料出所：連合中執資料