

日本における従業員代表制の 立法化に関する議論の状況

近年、従業員代表制の立法化¹をめぐる議論が再燃している。その直接的な契機は労働契約法制の議論の中で新たな労使委員会制度の提案がなされたことにある²。これまで、日本における従業員代表制の議論は、1970年代後半に、従業員の経営参加の立法論（例えば沼田1976）として論じられた時期を経て、1987年の労基法改正後に一時活発になっていた。

本稿は、日本において、従業員代表制の立法化をめぐる議論が出てきた契機、背景について触れたうえで（第1節）、主に労働法学における立法化議論を各論点ごとに紹介し（第2節）、特に立法化にあたって課題とされている点を探るものである（第3節）。

本論に入る前に、「従業員代表制」など、本稿において登場する用語の定義を明らかにしておこう。まず、従業員代表制は、「企業または事業所に雇用された労働者である従業員が、みずから選出した代表者の活動を通して、自らの労働条件を中心とした労働生活にかかわる事項の決定に関与する制度」（毛塚1992：134）や、「従業員集団が選挙などにより従業員代表を選び、その代表機関が従業員の利益を代表して使用者と協議その他の活動を行う権限を保有する制度」³と定義されているが、これらの定義は、各論者が持つ従業員代表制像に基づくものであるため、ここではさしあたり、「労働条件等の問題を規整するために、ある範囲の労働者集団を代表するための活動を行うしくみ」（藤川1993：173）と広義に定義しておくことにする。

また、「従業員代表」、「労働者代表」についても法律上の定義はないが、通常、「従業員代表」は従業員によって選出される組合以外の労働者代表を指し、

1 本稿で取り上げる「従業員代表制の立法化」とは、労働組合以外の従業員組織を事業場に原則的に設置することを法で規定する、すなわち義務化することを指す。

2 厚生労働省「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会中間取りまとめ」（2005年4月13日）及び、同「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」（2005年9月15日）。

3 労働問題リサーチセンター（2001：6）（大内仲裁執筆部分）。

「労働者代表」には労働組合（組合代表）と従業員代表が含まれる。従業員代表制度は、自主的組織である労働組合と異なり、法律によって設けられる制度であるから、「従業員代表」については、「法定の手続きにより、当該事業所又は企業における従業員によって選出される労働者代表」（毛塚1997：105）と理解しておくことも必要である。

さらに、労基法等の現行法令には、労働者の過半数を組織する労働組合（過半数組合）もしくは、それがいない場合の労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）である「過半数代表」が、一定の事項について、使用者と労使協定を締結したり、協議したりする「過半数代表制」が存在する。これについて、日本における従業員代表制、もしくはその一つであるにとらえる論者（小嶋1987ほか）と、ドイツ等の常設的・包括的な従業員代表制を念頭に、日本の過半数代表制を「従業員代表制」ととらえない、もしくは呼ばない論者が存在する。そして、後者には、現行の過半数代表制度の整備の方向で日本における将来の従業員代表制を考える立場（毛塚1992ほか）と、過半数代表制という代表方式に代わり新たな制度を導入すべしとする立場（西谷1989ほか）がある。日本の現行過半数代表制を「従業員代表制」ととらえるか否かは、各論者の従業員代表制像によるものであり⁴、それ自体重要な論点ではあるが、本稿では、議論整理のうえでの混乱を避けるため、「従業員代表制」の語を用いる場合には、後者のとらえ方を含む新たな従業員代表の制度を指すこととし、現行の過半数代表制について言及する際には、過半数代表制という語をそのまま用いることにする。

第1節 立法化議論の背景

1 議論の契機

日本において、従業員代表制度の立法化をめぐる議論は1987年を境に活発になった。その契機となったのは、第一に、この年の労働基準法改正による変形労働時間制や、裁量労働、フレックスタイム制などの労働時間弾力化のための

4 従来、日本においては何が「従業員代表制」ととらえられてきたかについては、藤川（1993）参照。

制度において、当該事業場における過半数代表と使用者との労使協定の締結が要件とされたことである。改正前の労基法における労使協定は、三六協定など、労基法の強行法規性を排除する目的のものにとどまっていたが、この改正により、労使協定が個別労働者の契約内容を実質的に形成することになったのである。過半数代表の締結する労使協定の機能が拡大し、かつ、その協定に従来なかった新たな効力が付与されたことにより、その締結主体たる過半数代表に対して、改めて強い関心が向けられ（西谷1989：2）過半数代表者の選出手続等の制度的改善が図られていないという問題が指摘されるようになった（浜田1989：13ほか）。

第二に、就業規則法制からも過半数代表の権限の問題が指摘された。すなわち、就業規則の作成・変更は過半数代表の意見聴取しか認めないことが、使用者に労働条件を一方的に決定させることを認めることになっているということから、過半数代表に付与される権限のありようが問題として意識されてきた（西谷1989：9）。

第三に、労働法学において従業員代表制が「発見」されたことが指摘されている（毛塚1992：132）。すなわち、小鷹教授が1987年に、従業員代表に対する憲法28条や不当労働行為制度の適用を認めようとする大胆な問題提起を行い（小鷹1987）その後、過半数代表制を従業員代表制度の一つとして明確に位置づける見解を示したことを指す（小鷹1989：199）。また、労働法以外の、労使関係を研究対象とする諸分野では、従業員組織に関する研究が進み、労働条件等について発言する従業員組織の存在が指摘されるようになっていた⁵。

したがって、まず1987年の労基法改正を契機として、過半数代表の選出手続とその権限の問題がクローズアップされたことから、その立法的解決の方法として、従業員代表制の立法化が検討され始めたといえる。これに加え、研究者による認識論的議論として、日本の従業員組織への関心が高まったことが議論の契機として挙げられよう⁶。

5 小池（1977：246）小池（1981：141-183）中村（1988）など。小池（1977）は、聞きとり調査で発見した発言型従業員組織を「事実上の企業別組合」と規定し、従業員組織と企業別組合とが類似することを強調した。

6 毛塚（1992：132）参照。

2 議論の背景

従業員代表制の立法化をめぐる議論の社会的経済的背景としては、以下のことが指摘されている。すなわち、第一に、労働組合の組織率が低下していることにより⁷、労働組合による集团的労働条件決定システムが機能する範囲が狭まり、労働者の利害を代表する組織がない企業・事業所が増えていることである。現在、10人以上規模の企業では組合がない企業は9割を超えるとされている⁸。

第二に、雇用形態・就業形態の多様化により、一つの職場に多様な利害を持つ労働者が存在するようになったことである。日本の労働組合は、正社員の企業別組合が中心であり、それゆえ、パートタイマー、派遣労働者、契約社員等の多様な労働者の利害をこの正社員の組合が代表し得るのか、という問題がある。正社員の組合は、正社員の利益を擁護するためにこれらの非典型労働者の利益を事実上犠牲にしてきたと指摘されるほど（野川1998：119、浜村2003b：13）、労働組合の事業場の全労働者の代表としての正統性（公正代表性）欠如への疑念は大きくなっている。

第三は、労働条件の個別決定化の動きである。ホワイトカラーを中心に、成果主義に基づく処遇が増えたことで、従来型の一律的・平等主義的な労働条件決定を行ってきた労働組合はこれに十分に対応することができなくなった⁹。

そのほか、労働組合の労働条件規制の弱体化¹⁰、労使関係のより円滑な機能のため、経営民主主義の担い手としての従業員代表制を構想することにかつてのような違和感を抱かれなくなったこと、労使コミュニケーションの重要性、第三次産業、特にサービス産業、中小企業における労働組合の存在の難しさの認識の拡大（諏訪1993：2）なども、従業員代表制への関心を高める背景となったと指摘されている。

7 組織率の低下に加え、99人以下規模の企業における組織率そのものも1.1%と非常に低い。厚生労働省「労働組合基礎調査」（2006年）。

8 労働政策研究・研修機構「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査_労働契約をめぐる実態に関する調査（1）」（2005年、JILPT調査シリーズNo.4）によれば、10人以上規模の企業における労働組合の存在しない割合は90.6%である。

9 労働問題リサーチセンター（2001：3）（大内執筆部分）参照。

10 同上。

第2節 従業員代表制の立法化をめぐる議論

冒頭で述べたように、従業員代表制をめぐることは、すでに一定の議論が蓄積されているが、その立法化については、大きく分けると積極的な見解と消極的な見解が主張されている。積極的な見解は、労働組合の組織率の低下などを踏まえ、労働組合に代替し、あるいは補完する新たなチャンネルとして、従業員代表制を導入すべきだとする見解である。おそらく、現在の多数説といってい

ようであろう。一方、消極的な見解は、組織率の低下などの現状に対して危機感を持つものの、労働組合こそが労働者代表であるとして、現行法の解釈や場合によっては一定の立法を通じて、労働組合機能を強化・拡大すればよく、それ以外の労働者代表制度の導入を不要と考える見解である。

もっとも、両者は「それほどかみあった議論がなされているわけではなく、また、それぞれのなかでもニュアンスのちがいがみられる」(新谷2005:272)し、「積極論者の制度構想もその内容について共通の理解が形成されているわけではない」(浜村2003b:13)という状況にある。そこで、本節では、まず、主要な見解の基本的な考え方について概観する(以下、1および2)¹¹。そのうえで、仮に従業員代表法制を導入するとした場合の問題点について、各論者がどのように論じているかを紹介する(以下3)。

1 従業員代表制の立法化に消極的な見解

従業員代表制の立法化に消極的な見解としては、労働者組織は自主的に結成されるべきこと、そして、従業員代表制の立法化が、自主的に結成される団体である労働組合の結成・活動を阻害する可能性を持つことを理由として、反対するものや、立法化に実効性を期待できないとして消極的であるものがある。そして、これらの見解では、従業員代表制の立法化ではなく、労働組合の組織

11 なお、主要な立法論について紹介と分析を行ったものとして、労働問題リサーチセンター(2001:52-64)(中村涼子、小西康之執筆部分)、1993年までの従業員代表制に関する文献を概観したものとして、藤川(1993)がある。

化支援等の具体的な理論的・政策的課題が提案されている。例えば、特定の組合への加入強制、すなわちユニオン・ショップ協定を肯定し、企業別組合、特に過半数組合に、より多くの機能と強い権限を与えることで労働組合を強化することを提案するものであり、または、逆に、ユニオン・ショップ協定を無効とし、労働者の組合加入・不加入の選択が、自己決定に基づくものとするための条件を整備することを提案するもの、さらに、使用者による労働組合への便宜供与を認めるなどの提案である。以下では、これらの消極論者による従業員代表制立法化の否定根拠と、労働組合の組織化支援等のために提案されている解釈論・立法論について紹介する

(1) 労働組合の再生に賭ける考え方

まず、従業員代表制の立法化に消極的な立場をとる道幸哲也教授は、労使関係法、集团的労働条件決定システムの将来像として、次の3つの可能性を想定する（道幸2000a：16、道幸2001：198）。

第一は、労使関係について特段の政策を採用しない筋書き、すなわち、労働組合の「自然解体」シナリオである。このシナリオは、産業・就業構造の変化、労働者意識・労働条件の個人化、新分野組織化の懈怠等によって、組合、特に企業別組合の役割が低下し、全体として組合機能が解体・分散・代替されることになるが、これについて、積極的な政策を施さないというものである。

第二は、従業員代表制や労使協議制を法制化することによって、職場における労働者集団の発言システムを強制的に形成する、「強制形成」シナリオである。このシナリオにおける難問として、制度形成の実際の担い手を誰にするか、当該代表にどの程度の権限を付与するか、活動の権利をどう保護するか、内部運営についてどのような規制をするか、特に、組合との役割分担をどうするかという問題を挙げる。また、使用者が主導的に作るならば、当該組織は「御用組合」的なもの、21世紀版「産業報国会」になる、と懸念する。さらに、こうした「お仕着せの代表制」が実際に機能するかどうかについて疑問を呈する。

第三は、現行法の解釈や一定の立法を通じ、労働組合機能の見直しや拡大をはかる、「組合強化」シナリオである。具体的には、組合、とりわけ過半数組合に一定の従業員代表機能を正面から認めること、例えば、優先的団体交渉権

や協約の拡張適用の重視等が挙げられている。排他的交渉代表制という立法論も考えられるとする。また、組合員を代表する在り方について「幅のある代表制」、すなわち、企業内組合と職域・地域・産業レベルの組合への個人加入の二重組合所属を認めること等が挙げられている。

この3つの可能性のうち、同教授は、第三の「組合強化」シナリオを支持する（道幸2001：202）。その理由は、「労働者組織は、あくまで労働者が主体となって『自主的に』結成、運営されるべき」であり、その意味で、第二のシナリオの「従業員組織の強制設置というアイデアは、現状のままでは結局、使用者の主導による組織作りとなる可能性が大きく」¹²、また、団交権や争議権などの労働者サイドの要求を実現するためのプレッシャーシステムが整備されておらず（道幸2006c：20、道幸2006d：21）「会社の対抗団体的なものとして機能するのは難しい」（毛塚・道幸2006：21）からである。さらに、「いったん結成された後は自主的な労働組合の結成を阻害する恐れも多いのでやはり基本的に問題がある」（道幸2001：202）とする。

道幸教授は、労働組合を強化する立法論・解釈論として、前述のような、過半数組合に対する優先的団体交渉権の付与、労働協約の拡張適用の重視、排他的交渉代表制、二重組合所属の承認、団交権概念の拡充（道幸2001：198）といった方法に加えて、使用者の利益代表者の組合からの排除（労組法2条但書1号）や使用者からの便宜供与の原則的禁止（同法7条3号）の改正等も提案している（道幸2006c：17）。

（2） 憲法の組合優先主義と労働者の選択の自由を重視する考え方

つぎに、大内伸哉教授は、以下のように述べて、立法化に消極的な見解を示す。すなわち、「労働者の代表は労働組合であるとするのが現行法と最も整合的である。法律でそれと異なる労働者代表のメニューを用意すべきではない。もっとも、労働者が自らの代表として労働組合を選ぶかどうかは、その選択に委ねられる。立法政策としてなすべきことは、このような労働者の自由な選択

12 この懸念に対して、西谷（2001b：240）は、「民主的な選挙制や、代表の時間内活動と身分保障などを法定することによって対応できる」と反論する。

を阻害するような法的な障害ないし事実上の障害を取り除くことである」(大内2001:219)。そして、道幸教授の示した3つのシナリオについては、「第二のシナリオ(従業員代表の強制形成シナリオ)は現行法と整合性を欠くし、第三のシナリオ(組合強化シナリオ)は基本的には望ましいが、それは労働者ないし労使で自主的に取り組むべきものである。第一のシナリオ(自然解体シナリオ)は望ましくないが、仮に労働者がそれでよいという選択をすれば、それもやむを得ない」とする¹³。

大内教授は、こうした主張の論拠として、日本では企業内組合が中心であるため、従業員代表は、企業内組合との間で活動のレベルが競合してしまい、組合に代替する労働者代表機関になる可能性、カンパニーユニオン(御用組合)を招来する危険性があるという懸念を挙げる(大内2001:221)。また、従業員代表には、「企業との交渉力の対等性を実現するための重要なファクター」である争議権が付与されていないという点も考慮に入れる必要があるとする。このように、「従業員代表は、労働組合の法的地位を危うくし、ひいては労働者にとってもその保護の縮減をもたらす危険性がある」と指摘する。

同教授が最も重視するのは、労働組合以外の労働者代表を立法で制度化する場合、憲法の組合優先主義の下で、それが憲法違反にならないかどうかということである(大内2001:224)。そして、「従業員代表は制度的にも、さらに機能的にも、組合と競合するような機関となることは許されない」と厳格にとらえる。そして、この組合優先主義が維持されるべき現代的理由として「勤労者が自らの利益を守るために、自らの意思で労働組合を結成するということが、個人の尊重という憲法上の基本原理(13条)と整合性をもつ」という点を挙げる¹⁴。つまり、憲法の組合優先主義は、「労働者代表としての労働組合に対して、立法でこれを優遇する地位を与えてよいということの意味するにすぎず、労働組合の結成・加入に与するかどうかは労働者の選択の自由に委ねられなければならず、「原理的には、労働者の任意の選択に基づく授権による正統性をも

13 この立場について、西谷教授は、「法政策の果たしうる役割についてあまりに消極的である」と批判する(西谷2001b:237)。

14 新谷(2005)も、憲法13条を根拠とした「人間の尊厳」の原理を重視し、これを基盤とした従業員代表制は、立法化によって実現可能であるとは思えないとする。

つがゆえに、労働組合は（従業員代表より）優先的地位を得ると言うことができる」と述べる。そして「このような憲法論に立つ限り、労働組合を阻害する機能をもつ可能性のあるような形での従業員代表立法は、憲法上許容しがたい」と結論づける¹⁵。

大内教授が、従業員代表制の立法化に代わる、労働者代表に関する政策上の課題に関連して主張するのは、まず解釈上、ユニオン・ショップ協定が無効とされるべきということである（大内2001：226）。そして、今後の政策課題の目的を、「労働者の組合の加入・不加入・脱退の選択が、労働者が納得をしたうえで自己決定によるものであるといえるための前提条件を整備すること」とすべきとし、具体的には、労働者への情報提供や法律相談サービス、学校での労働法教育などを挙げている¹⁶。

（3）従業員代表制の立法化に実効性を期待できないとする考え方

一方、以上のような考え方とは異なった理由から、従業員代表制の立法化に対して消極的な考え方をとるものがある。小嶋教授は、ドイツやフランスのような常設的・包括的な従業員代表制は、過剰なリーガリズムを招くおそれがあるうえ、労使協議制度がすでに相当程度普及している日本においては、従業員代表制を法制化しても従業員代表機関の設置率がこれ以上に上昇するとは思えず、実効性に欠けると考える¹⁷。また、前述のとおり、過半数代表者の選出手続の問題は、従業員代表制の立法化の議論の契機となったと指摘されているが、この点について、小嶋教授は、手続を法定しないことを問題視しない。その理由として、使用者による過半数代表者の指名は使用者による選出過程の支配介入や選出過程の歪曲ではないこと、従業員には自ら自主的に代表に名乗り出る者はいないであろうこと、手続を法定しても選出される代表は結局同じ人物となるであろうこと等を挙げる¹⁸。

中村（1995：137）は、労使関係論の分野から同様の指摘を行っており、加

15 労働問題リサーチセンター（2001：281）（大内執筆部分）。

16 道幸教授も労働法教育の重要性について挙げる（道幸2005：70ほか）。

17 日本労働研究機構（1993a：108-111）（小嶋報告部分）。

18 詳しくは、従業員代表の選出手続をめぐる議論に関する後述3(5)イ参照。

えて、中小企業で従業員代表制の立法化が実効性を持つのは、労働者が不満を持つものの、労働組合結成の決断がつかないケースのみであり、全事業場における従業員代表の設置義務化は合理的でない等の指摘をする。結論的に、立法化については、それにより影響を受ける当事者の意見や事情を真剣に考え、消極的立場をとる。

中村教授は、従業員代表制の立法化ではなく、労働組合の組織率の低下に対応する法政策等を検討すべきであるとする。具体的には、使用者による労働組合への経費援助を不当労働行為として禁じている労組法7条3号の改正、労働協約の地域的な拡張適用をより広く認める法改正を挙げる（中村1995：141）。また、小嵐（2006：21）は、労働組合の組織率低下に歯止めをかけるために、組織率が一定割合を上回る組合に対してのみ団体交渉権や協約締結権を保障するという方法を提案している。

2 従業員代表制の立法化に積極的な見解

労働法学における従業員代表制の立法化に賛成する見解は、具体的にどのような機関・組織を、どのような場合に設置するかによって、立場が分かれている。すなわち、労働組合の有無にかかわらず、各事業場に必ず従業員代表組織を設置するという立場と、過半数組合が存在しない事業場において労働組合を補完する役割を有する従業員代表組織を設置し、過半数組合のある事業場では同組合に従業員代表としての権限を付与するという立場である。そこで、以下では、立法化の積極論をこの二つの立場に分けて紹介する。

なお、労使関係論の立場からも立法化に肯定するものがある。仁田（2003：188）は、未組織の中小企業における就業規則の不利益変更の問題に関連して、次のように述べる。すなわち、就業規則の不利益変更に関する「判例法理が未組織企業全般の労使関係を律する社会規範として十分機能していると主張することは、困難」であり、また、「就業規則変更の合理性審査をもっとも必要としているはずの中小未組織企業労働者」が裁判所における救済を活用できる環境になっていない、というものである。そしてこのような状況を前提とすれば、従業員代表制の立法化が必要だと結論づけている。

(1) 労働組合の有無にかかわらず、各事業場に従業員代表を設置するという考え方 併存的従業員代表制度

労働組合があるか否かにかかわらず、各事業場に必ず従業員組織を設置するという立場は、まず、現行労基法の過半数代表制度における「過半数代表者」の正統性・機能について疑問を呈する。そして、現在の労働組合の現実的機能について消極的な評価を持ち、また、これに関する今後の展望にも悲観的見通しを持つ。さらに、労働者の過半数を代表する組合についても全労働者を代表する正統性を疑う。このような認識から、労働組合の有無にかかわらず、これに代わる従業員の利益代表組織として従業員代表組織を設置する従業員代表制の立法化を積極的に評価するものである。

この見解の代表的な論者である西谷教授は、従業員代表制度の整備が不可欠だと考える最大の理由として、現行労基法の過半数代表制において、「事業場に労働者の過半数を組織する労働組合が存在しない場合の扱いがきわめて大きな問題をはらんでいるという点」を挙げる（西谷2004：340）。具体的な問題点として、第一に、過半数代表者の選出手続が不明確であることを指摘する。過半数代表者については、1998年の労基法施行規則改正によって、同法41条2号の管理監督者でないこと、および、労使協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることが省令上明示されたが（同規則6条の2）¹⁹、これは「過半数代表選出の民主化に向けての一步前進と評価しうるものの、決して十分とはいえない」とする。

第二に、過半数代表者が労働者の意見を確認・集約する手続が何も規定されていないことを指摘する（西谷1989：10）。すなわち、「多数労働者の意思内容を知らずして選ばれた者は、代表としての正統性を欠くといわざるをえない」。また、實際上、過半数代表者は問題ごとに選出されずに、同一人物が多様な事項について過半数代表者とされていることが推測されるため、この過半数代表者が多様な問題について労働者の意見を代弁できていないのではないかという

19 過半数代表者の選出方法の明確化については、本書第2章第2節2(2)イも参照。なお、2006年12月27日に答申された今後の労働契約法制の在り方に関する労働政策審議会労働条件分科会の報告においては、「『過半数代表者』の選出要件について明確にすることとし、その民主的な手続について引き続き検討することが適当である」と指摘された。

懸念を示し、「過半数代表制は著しく形骸化し、法律のタテマエと実態が大きく乖離している」(西谷2004:340)と批判する。こうした過半数代表者の正統性・機能への疑問から、従業員代表制の立法化に賛意を示す。

また、この見解における従業員代表の立法化のもう一つの理由は、労働組合の現在の機能についての消極的な評価と、これに関する今後の展望への悲観的見通しである。もちろん、「労働組合こそは労働法を発展させてきた推進力であり、労働者の権利擁護の中心的な担い手であった」し、「労働組合は本来そうした役割を果たすべきだと現在でも考えている」が、「期待と現実を混同してはならない。いかに労働組合の役割に対する期待が強くても、労働組合が現実にそうした役割を果たしていないとすれば、労働組合をめぐる解釈論、立法論はそうした冷厳な事実を基礎として構築されるほかはない」(西谷2001b:235)。そして、日本の労働組合の現在の機能について、次のように否定的に評価する。すなわち、労働組合は「ユニオン・ショップによって正社員に加入を強制し(しかしパートタイム労働者など不安定雇用労働者は組織範囲から排除し)、チェック・オフ制度によって組合費を強制的に徴収し、統制処分を威嚇で反執行部の行為を規制し、そのうえで組合員の利益を擁護するために真剣な活動を行おうとしない」(西谷2001b:238)。そして、教授は、「そのような労働組合は決して長期間生きながらえることはないだろう」し、「そうした制度は、社会的にみてきわめて不正常的な存在」とまで言い切るのである。

また、西谷(1989:12)は、過半数組合についても全労働者を代表する正統性を疑う。パートタイマーなどの非正規従業員を除外していることが多いためである。

同様に、労働組合があっても、直接、全労働者により従業員代表が選出される制度を構想するものとして、初井(1994:47)がある。初井教授が併存型制度を支持する理由は、補完的従業員代表制度が「基本的枠組みとして踏襲しようとする『過半数組合』代表制そのものに内包されている、当該組合の組合員以外の労働者との関係における代表権能の欠落という肝心の問題点が棚上げにされているところに問題が残されているといわなければならず、『過半数代表』制の制度枠組みを前提としてその補強を志向することを出発点とした立法論の試みが、結局その制度枠組みの範囲内で踏襲したのは『過半数組合』代表

制のみで、しかもその『過半数組合』代表制じたいに問題点が残されているところに、『労働者代表』制をめぐる立法問題が、『過半数代表』制の部分的な手直しだけに解消しえない性質のものであることを暗示している」として過半数代表の労働者代表としての正統性に疑問を持つからである（初井1994：47）。

また、藤内（2003a：270）も併存型制度を支持する。その理由は、「従業員代表においては代表民主主義が不可欠であり、過半数組合であるからといって、自動的にそれを労働者全体の代表として扱うことは不適切」だからである。つまり、「労働者代表が行使する権限は組合員のみならず労働者全員に及ぶことが予定されている以上は、組合員に限らず、その法的効力が及ぶ者から代表としての信任を受ける手続きが必要であるからである」（藤内2006：44）。

これらの理由から、この見解は、労働組合が存在するとしても、従業員代表組織を設置するとする立場をとる（併存型従業員代表制度）。すなわち、同見解の重要な点は、労働者の代表方式として、現行法上の過半数代表方式を採らないという前提にたつということである。

（2）過半数組合がない事業場には従業員代表を組合補完的に設置するという考え方 補完的従業員代表制度

従業員代表制の立法化に積極的な見解の二つめは、過半数組合が存在しない事業場では労働組合を補完するような役割を果たす従業員代表組織を設置し、過半数組合のある事業場では同組合に従業員代表の権限を付与するという制度を構想するものである。

この見解の中心的論者である毛塚教授は、「従業員代表」を「法定の手続きにより、当該事業所又は企業における従業員によって選出される労働者代表で、当該事業所または企業で働く労働者の利益を代表する機関」（毛塚1997：105）ととらえ、その要件として、次のものを挙げる。すなわち、労働者代表が従業員の選出にかかるものであること、代表者が従業員集団の代表機関として独自の意思形成能力を持つこと、労働条件に対する規制権ないし発言権を持つことを基本的要件とし、付随的には、不利益取扱いを受けない権利や代表活動の財政的基盤などの活動保障があること、共同決定権が付与される場合には、紛争の調整機関など、紛争解決の手段があることが必要であるとする

(毛塚1992：135、毛塚1997：106)。

従業員代表制は、労働組合が企業外の組織として形成されてきたドイツやフランスで発展したが²⁰、毛塚教授は、これら西欧諸国で発展した従業員代表の機能を以下の5点にまとめる。すなわち、企業内の労働条件形成機能（企業外の組合機能を補完）、労働組合の手足となる人材の補給、企業内の争議の回避、および、企業内における労使間コミュニケーションの円滑化、企業内労働条件規制の一元化、労働条件規制の弾力化、である（毛塚1992：136、毛塚1997：106）。そして、これらの機能の日本における必要性について、労働組合のある企業では、の機能は時として要請されるが、の機能は必要性がなく、一方、労働組合のない企業では、いずれの機能も必要とされとす。

このように、労働組合のない企業において従業員代表を選出することは理論的な整合性がある。しかし、労働組合のある企業に新たな従業員代表組織を設置する（併存的な従業員代表制をとる）ことについて、毛塚（1992：140）は、併存的従業員代表制が、これを推進する社会的勢力がないこと（労働組合が積極的な主体となりえないこと）および、労働組合の活動基盤を直接侵害することになりかねないことを理由に否定する。

したがって、日本においては、労働組合がない事業所においてのみ、新たな従業員代表を選出すべきであり、これまで過半数代表制を持ってきた経緯に鑑み、その延長線上で従業員代表制を構想すべきとする。すなわち、「過半数組合のない事業所において従業員代表を選出することをもとめるとともに、組合のある事業所においては過半数組合に従業員代表の権限を付与する」制度（補完的従業員代表制）を提案するのである（毛塚1997：111）。

3 従業員代表制の導入にあたっての問題点

これまで見てきたとおり、従業員代表制の立法化に対しては、消極的な見解と積極的な見解とが主張されてきたが、近年、労働契約法制の議論の中で、これまで企画業務型裁量労働制の導入のために必要であるにとどまっていた労使

20 ドイツ・フランスの従業員代表制度については、本書第5章第2節を参照。

委員会制度（労基法38条の4）よりも、広範な権限が付与される労使委員会制度が提案されたこともあり、従業員代表制の立法化の具体的な中身について関心が再び高まっている。そこで、以下では、仮に従業員代表法制を導入とした場合に直面すると考えられる問題点に焦点を絞り、各論者がどのように論じているかを紹介する。

（1）従業員代表の機能・権限

従業員代表にどのような機能・権限を与えるかという点に関して、現行の過半数代表の機能・権限を継承する点について異論はない（西谷1989：13、毛塚1992：145ほか）。また、現行の安全衛生委員会などの各種委員会の任務の引き受けについても提案されている（毛塚1997：113）。そこで問題は、これら以外のどのような事項に新たに関与させるか、その場合の権限をどのような権限とするか、すなわち、協議権とするか共同決定権とするか、従業員代表が使用者と締結する労使協定にどのような法的効力を認めるか、労使協定と労働協約との適用の調整問題、の4点となる。は、従業員代表の機能・権限に関する最大の問題であるが、これについては次の（2）で述べることとし、ここではそれ以外の問題に触れる。

および の新たな関与事項と権限については、労働保護法上の「労働者代表」が、「労働保護基準の適用・運用に付随して要求される法定手続・要件に関する」法定事項につき関与する一般的代表権限を持つとして、その機能範囲を限定し、労働条件ないし経営施策全般に関する労使協議ないし労使共同決定を否定するもの（初井1994：39）²¹、「判例法上信義則にもとづき協議約款がなくても組合や従業員組織との協議義務が課されてきた整理解雇をはじめ、実際にも協議が一般的におこなわれている配置転換・出向・解雇等の人事について協議義務を課すこと」等を挙げるもの（毛塚1992：145）、「就業規則の作成・変更についてこそ、労働者代表委員会の同意を義務づけるという立法政策に傾斜せざるをえない」として、従業員代表に共同決定権を認めるとするもの（西谷1989：13）²²、人事的事項については協議扱いにし、「経済的事項につき、大規

21 同旨、労働問題リサーチセンター（2001：64）（小西執筆部分）。

模な生産方法の変更、事業場の移転・生産縮小などに関しても情報提供義務を課すこと」を提案するもの（藤内2003：268）などがある。

の労働条件規制権限について、毛塚（1992：145）は、共同決定権を承認することに消極的な立場をとり、保護法規の規制緩和のための労使協定の締結権などを除き、協議権主体の関与権を認めるとする。共同決定権付与に慎重である理由は、「合意できない場合の紛争調整機関が必要となること、また、対象事項に限定を加えないと、過半数労働組合も従業員代表として団体交渉ではなく調整機関を通して労働条件形成ができることになってしまい、自主的交渉の原則を阻害し、過度の法律主義になりかねない」ためである（毛塚1997：113）。

一方、共同決定権を認めるとする西谷（1989：14）は、就業規則の作成・変更にあたり、従業員代表と使用者の間で合意が成立しなかった場合には、最終的に「第三者機関の決定によって当事者の合意に代替させることを考えざるをえないのではないか」とする。藤内（2003a：257）は、この「紛争管轄機関としては、現行の労働委員会または地方労働局紛争調整委員会などの企業外の常設機関を利用すること、または、当該企業の労使の合意にもとづき、同数構成の労使委員と中立の議長からなる仲裁委員会を設置すること」を提案している。

の従業員代表が使用者と締結する労使協定にどのような法的効力を認めるかという問題については、就業規則の作成・変更において従業員代表に共同決定権を認める、すなわち、労使協定で決定された労働条件が就業規則として定められるとする併存的従業員代表制度を支持する論者は、労使協定に規範的効力を認めるべきとする（西谷1989：13、藤内2003：267）。初井（1994：58）は、前述のとおり、労働保護基準の適用・運用に付随して要求される法定手続・要件のみを取り扱う労働保護法上の労働者代表制を構想する立場であるが、その

22 西谷教授がこのように考えるのは、「現行労基法における就業規則の作成・変更手続が、労基法2条1項の宣言する労使対等決定原則に背馳し、事実上は労働者保護よりは使用者保護の役割を果たしていること、またそれが理論的にも幾多の難問を惹起している」という事情があるからである（西谷1989：13）。同様の視点から従業員代表の権限を検討するものとして、土田（1998：92）があるが、現実的な可能性を考えれば、当面は、労使の合意の義務づけではなく、就業規則における過半数代表の意見聴取義務を協議義務に改編し、就業規則を労使協定化する方法を構想する。藤内（2003a：267）も、就業規則を労使の共同決定とすることを望ましいと考えるものの、現行制度との隔たりから実現可能性を考慮して将来的課題としている。

機能の一環として締結される例外容認・免罰要件として意味を持つ労使協定には規範的効力を認めるべきだとする。

一方、補完型従業員代表制度を唱える毛塚（1992：146）は、従業員代表が締結する労使協定の法的効力について、3つの場合に分け、以下のような整序を考える。労使協定の第一は、「従来同様に一定の事項に関して免罰的効力や強行性排除効力をもつ労使協定」であり、第二は、協議権が付された法定事項に関して従業員代表と使用者とが任意に締結した労使協定、第三は、協議権が付されない事項に関して従業員代表と使用者とが任意に締結した労使協定である。問題は、第二と第三の労使協定の法的効力であるが、これについて、少数組合²³の労働組合の団交権や協約締結権を保護するために、第二の労使協定については、「協約優位原則のもとで規範的効力を承認する余地を認め」る、すなわち、規範的効力において労働協約が労使協定に優先するとし、第三の労使協定については、規範的効力を認めないとする。

（2）従業員代表と労働組合の関係

従業員代表制の導入にあたり、最大の問題と指摘されているのは、従業員代表と労働組合の関係、すなわち、従業員代表制の立法化が、労働組合の結成・活動を阻害しないか、労働組合の結成や活動を保障する憲法28条に抵触しないかという問題である。また、従業員代表と労働組合の役割・機能・権限をどう分担・調整するか、とりわけ、従業員代表の締結する労使協定（西谷教授の構想では労使協定としての就業規則）と、労働組合の締結する労働協約の関係が重要な問題となる。もっとも、以下にみるように、「従来の学説の多くは、憲法28条と従業員代表との間の規範的關係について、必ずしも明確に論じてきたわけではない」²⁴ようである。

ア 従業員代表制の立法化は労働組合の結成・活動を阻害しないか
まず、従業員組織の強制的な設置が労働組合の発展に及ぼす影響について、

23 本稿では、事業場の過半数の労働者を組織していない組合を指す。

24 労働問題リサーチセンター（2001：253）（大内執筆部分）。同（2001：63）（小西執筆部分）も同旨。

立法化消極説からは、「有組合企業において、従業員代表の設置を認める場合（競合的従業員代表）には、労働組合と従業員代表との間の権限の調整という難問が生じることとなるし、無組合企業における従業員代表の設置（補完的従業員代表）は、将来における労働組合の発生の芽を摘む危険性がある」（大内2001：222）という意見、および、同様に、従業員組織がいったん結成された後は自主的な労働組合の結成を阻害する恐れが多く、基本的に問題だとする意見（道幸2001：202）が述べられている。

一方、従業員代表制の立法化を支持する西谷教授も、「従業員代表制の設計にあたって最も慎重に検討すべきことは、それが労働組合の発展を阻害しないこと」であり、「使用者が従業員代表を利用して労働組合の発展を妨害することが可能となるような制度であれば、憲法28条違反との評価も免れない」とする（西谷2004：341）。しかし、「もとより、労働組合は憲法28条に根拠をもつ団体として特別の保護を要求しうるが、そのことと、労働組合とは別個に事業場ごとに全労働者を代表する委員会の設置を法律で義務づけることは、決して矛盾しない」と述べる。その根拠を、「現行法が複数組合の存在を排除しておらず、使用者が複数組合の均等取扱を義務づけられるということ、また今後も事業場における組合併存が続くのみならず、それがさらに広がることが予想されること」に置く（西谷1989：12）。

また、西谷教授は、現在の企業別組合が新たな発展を遂げられるかについて悲観的にとらえ（西谷2001b：238）、「個人加盟による新たな組織形態をもつ労働組合の発展が、労働運動再生の不可欠の条件」（西谷1988：65）だと考える立場であるが、労働組合がこうした職業別、産業別、地域別などの個人加盟組織に転換されるとすれば、「従業員代表制が労働組合の発展を阻害することを恐れる必要はない」（西谷2001b：240）とも述べる。

つぎに、補完的従業員代表制の立法化を支持する毛塚教授は、「わが国の労働組合の組織形態を前提にしながら、労働組合の有無にかかわらず従業員代表機関を設ける併存的な従業員代表制度を志向することは、仮にその必要性が高いとしてもやはり困難であろう。…併存的従業員代表制度はやはり危険であろう。労働組合の活動を支えるどころか労働組合の活動基盤を直接侵害することになりかねないからである」として、組合併存的・競合的な従業員代表制構

想を批判する（毛塚1992：140）。もっとも、労働組合がない場合に従業員代表を設置することが職場における労働組合の結成にもたらす影響については触れられていない。

これらの見解に対し、小嶌（1987：13）は、日本における労使自治を単に労働組合と使用者の関係においてとらえることは正確でなく、「労働組合ないしは労働者の過半数代表のいずれかを当事者とする、二つの顔をもった法制度」として認識すべしとして、ユニークな立場をとる。そして、労使自治の一形態である過半数代表制に関しても憲法28条は法的基礎を与えており、過半数代表制を導入した諸法令は28条を具体化したものととらえ、過半数代表にも不当労働行為制度の適用を認めようとしている。憲法28条の労働組合中心主義を覆す考え方であるので、ここでは当然ながら、従業員代表の設置が憲法28条に抵触するかという問題は生じないことになる²⁵。

イ 従業員代表と労働組合の役割・権限の調整

従業員代表制を導入するとした場合、従業員代表と労働組合の関係においては、それぞれの役割・機能・権限をどう分担・調整するか、という問題が出てくる。とりわけ、労働組合の締結する労働協約と、従業員代表の締結する労使協定との関係が難しい。つまり、日本のように企業別労働協約が中心の場合には、労働協約と労使協定の締結レベルが一致するために、両方とも締結された場合、どちらが誰にどの場合に優先的に適用されるべきかという問題が生じる。

これについて、西谷（1989：14）は、「労働者代表委員会の機能範囲が拡大され、労働協約の機能と重複することになった場合、それは、理論的にはともかく事実上、労働協約の、したがってまた労働組合の機能範囲を縮小する可能性がある。憲法28条の団結権保障の趣旨からして、そうした事態に疑問がまったくないわけではない」と述べるものの、労使協定によって決定された労働条件が定められた就業規則と労働協約との関係は、労基法92条によって整序することが可能とする。すなわち、「労働協約の労働条件水準が就業規則のそれを上回っている場合には、少なくとも協約締結組合の組合員については、労働協

25 小嶌に対する批判として、労働問題リサーチセンター（2001：265）（大内執筆部分）。

約が適用されることになり、逆に就業規則が労働協約を上回っている場合には、就業規則が労働条件を規律する（その限りで協約に有利原則を認めることになる）と解すればよい」とする（西谷1989：14）。

一方、毛塚（1992：147）は、労使協定と労働協約の競合の問題について、前述のとおり、少数組合の労働組合の団交権や協約締結権を保護するために、二つの労使協定の場合に分けて、以下のような関係の整序を図る。すなわち、協議権が付された法定事項に関して従業員代表と使用者とが任意に締結した労使協定については、「協約優位原則のもとで規範的効力を承認する余地を認め」、規範的効力において労働協約が労使協定に優先するとし、協議権が付されない事項に関して従業員代表と使用者とが任意に締結した労使協定については、一切の規範的効力を認めないというものである。その理由は、前者につき、規範的効力をもつ協定締結権を承認することが従業員代表の発言力の強化になると考えるからであり、後者については、規範的効力を認めると、労働組合の労働条件規制機能は際限なく侵害されることになるから、というものである。

そして、特に過半数組合の存在しない事業場における少数組合に対する労使協定の適用問題について、浜村（2003b：16）は、ある事項に関する少数組合の労働協約が存在しない場合と、当該事項について少数組合が労働協約を締結している場合の二つの場合に分け、それらの場合において、それぞれ、当該事項について労使協定が締結されたら、少数組合にはどちらが適用されるべきかを次のように述べている。 の場合、労使協定は原則的には全従業員の労働条件を集团的に規律することになるが、少数組合の「適用については当該組合自らの意思決定に従う」べきであり、その限りで当該労使協定は少数組合には自動的に適用されないとする。また、 の場合は、「価値優位＝協約優位原則に従い、（当該組合の）組合員には労働協約が適用される」ものとし、この場合に、労使協定の労働条件が労働協約のそれを上回るときには、当該組合が有利原則を認める場合には当該労使協定が適用されると考えるべきだとする。

ウ 従業員代表制における少数組合の地位

このように、少数組合の団交権や協約締結権の保護については、労使協定と労働協約の競合的な適用の問題において調整が検討されているが、その他の点

においても、従業員代表制の導入が少数組合の団結権を侵害しないかという問題がある。

補完的従業員代表制度においては、過半数組合が従業員代表として活動することになるが、このことにより、従業員代表の活動を使用者が有給で保障すること、事務所などの活動場所の提供など、過半数組合が事実上多くの便益を受けることになるからである。この点について、毛塚（1992：148ほか）は、「かかる便益は従業員代表としての便益」であること、そして「少数組合もまた過半数組合となりうる機会が閉ざされていない以上、理論的な難点とまではいえない」とする。過半数組合が存在せず、従業員代表が選出された場合も同様の問題が起きるが、「この場合も両者が個別の制度であり、また、少数組合が従業員代表になりうる余地があるわけであるからとくに不当ということはいえない」とする。

少数組合の地位の問題は、現行の過半数代表制においても同様に懸念されるものであるが、過半数代表制が導入されている事項についてみると、当該事業場において統一的確定の必要性が高いものと考えられるため、「過半数を基準とすることは不合理とはいえない」²⁶とされている。過半数組合でなく、過半数代表者が過半数代表となっている場合は特に問題となるが、この点につき、大内教授は、過半数代表者の代表としての正統性、選出方法を重視し、当該代表者が「真の意味で労働者の過半数を代表しているという、この制度の本来の姿を前提とす」る限りにおいて、少数組合の地位が不当に侵害されているとはいえないとしている。したがって、裏返していえば、過半数代表者の正統性、選出方法につき疑問がある場合には 恐らく現状がまさしくそうであろうが²⁷、少数組合の地位、団結権は侵害される可能性があるということになる。

（3） 過半数組合が存在する場合にも従業員代表設置を義務づけるかどうか 併存的従業員代表制度と補完的従業員代表制度

ア 全事業場への設置

26 労働問題リサーチセンター（2001：277）（大内執筆部分）。

27 例えば、2006年に労働政策研究・研修機構が行った中小企業に関する調査によれば、過半数代表者の選出方法として最も多かったものは「会社側の指名」で28.2%であった。詳しくは本書第3章第2節2(2)ウ参照。

従業員代表機関をどこに設置するかについて、各説は異なる見解を示している。西谷教授は、基本的にすべての事業場に義務づけられるべきだとする（併存的従業員代表制度）（西谷1989：11）。すなわち、労働者の過半数を組織する労働組合が事業場に存在する場合でも「改めて全労働者によって選出される労働者代表委員会を設置することに十分な合理性がある」として、過半数組合の有無にかかわらず、従業員代表の新たな選出・設置を義務付ける立場をとる（西谷1989：12）。合理性ありとする理由は、「過半数組合は、非組合員や他組合員を含めた事業場の全労働者を当然に代表する正統性をもつわけではない」ことであり²⁸、さらに、現行法が複数組合の存在を排除せず、判例上、使用者が複数組合の均等取扱いを義務づけられていることなどからも支持されるとする。

西谷教授の構想は、ドイツの従業員代表委員会（事業所委員会）をモデルとするものであるが、その見解の特徴は、日本における労働組合の労働者代表機能、すなわち、労働者代表としての正統性に対する疑念を理論的な背景としていることである。

西谷教授の唱える併存的従業員代表制度に対する批判としては、労働組合が現に機能している事業所では併存的な制度設置の積極的理由が見つからず、労働組合の機能との調整が極めて難しいとするものや（坂本1992：44）日本の企業内組合が長い間果たしてきた従業員代表としての機能から、過半数組合の代表方式を廃止するのは適切でないとするもの（浜村2003b：14）日本にはこれを推進する社会的勢力がない、労働組合が積極的な推進主体となりえないと指摘するもの（毛塚1992：140）などがある。

イ 過半数組合のない事業場に設置

毛塚教授は、前述のとおり、過半数組合が存在しない事業場では労働組合を補完するような役割を果たす従業員代表を設置し、過半数組合のある事業場では同組合に従業員代表の権限を付与するという補完的従業員代表制度を支持する²⁹。その理由は、日本の労働組合の企業内組合という組織形態を前提にすると、企業内で活動する従業員代表は労働組合の活動基盤を直接侵害することに

28 したがって、労働組合がパート労働者等を含めた事業場の全労働者を組織している場合に限り、従業員代表の設置義務を免除できるとする（西谷1989：12）。

なりかねないというものであり、西欧型の併存的従業員代表制は「当面」とれないとする³⁰。

西谷教授と毛塚教授との見解の違いの背後には、前者が日本の労働組合が現在発揮している機能について消極的な評価を下しているのに対し、後者がそれへの肯定的評価をとっていることを指摘することができるであろう。また、それぞれが重視する視点が異なっていることも見解の相違を生んでいる要因である。すなわち、一方で西谷教授は、過半数組合自体の問題点として、多様な従業員利益を代表する労働組合の労働者代表としての正統性の有無を重視し、他方で、毛塚教授は、過半数組合が存在する場合における従業員代表との活動領域の競合および両者の権限の調整の困難さを重視しているのである。

ところで、毛塚教授らの唱える組合補完的な従業員代表制度について、初井教授は、西谷教授の主張とは別の観点から批判する。初井（1994：39）は、労働者を代表する制度として、労働保護法上の「労働者代表」制、経営参加法上の「従業員代表」制、労使関係法上の「労働組合」の三者を想定し、これらは「重層的関係にこそあれ、その存立意義を異にしているというべきであり、すくなくとも解釈論・立法論においては存立次元のちがいをふまえておく必要がある」と説く立場から、「『労働者代表』制をもって『労働組合』の補完的制度かのような把握をする」組合補完的な従業員代表制度について、「制度論としては誤解をまねくおそれがある」と批判する。なお、初井教授は、現在検討している制度は、「経営参加型の『従業員代表』制ではなく、『過半数代表』制の見直しにむけての労働保護法上の『労働者代表』制のあり方についての立法論的検討」であると限定してとらえていることに留意が必要であろう³¹。

ところで、2005年9月に厚生労働省がまとめた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」において新たな労使委員会制度が提案されたが、こ

29 なお、三井（2001：79）は、補完型を支持するが、「従業員代表制は組合という組織のバックアップなしには十分機能しえない」ため、従業員代表制が実質的に機能するために、従業員代表の権限を付与される過半数組合がその権限を享受するか否かについての組合自身の自己決定を求めるしくみを提案している。

30 毛塚（1997：111）は、併存型は「当面」無理とし、併存型に将来の可能性があるかのように述べる。日本の労働組合のほとんどが企業内組合であるという現状が続く限り、労働組合と従業員代表とは活動の基盤が重複するため、併存型は採用できないが、今後、労働組合が企業外で社会的機能を発揮するようになれば、併存型の選択肢もありうるとの意味だろうか。

31 これに同調するものとして、労働問題リサーチセンター（2001：64）（小西執筆部分）

ここでは、過半数組合が存在する事業場においても労使委員会を設置できるという、いわゆる併存型従業員代表制度が構想された。これに対する各論者の反応・評価については、以下(6)イ(ウ)で述べる。

(4) 従業員代表組織の形態

ア 常設性および包括性

それでは、各見解は、どのような機関・組織を想定しているのか。西谷教授は、労働者の代表が「労働者の意見の代表」だとするならば、その前提として、労働者の意見の内容を確認し、それを代表の行動に反映させる手続が不可欠であると述べる(西谷1989:10)。しかし、現行法では、過半数組合が存在しない場合、過半数代表者を選出することだけが規定され、その代表が労働者の意見を確認・集約・反映する手続は何ら規定されていない。とはいえ、労働者の意見を、例えば投票によって労使協定に反映させるという場合、協定の形成を硬直化させる恐れがあり、また、複雑な内容の協定の細部にわたって労働者多数の意見を反映するのは非常に難しい。それに、事項ごとに労働者の意見を問う手続も煩雑である。これらの理由から、「むしろ事業場の労働者を一定期間代表する常設の機関、すなわち労働者代表委員会を創設し、その機関に協定締結、意見表明、委員推薦などの権利を付与する方が合理的だ」として、常設的従業員代表機関を構想する(西谷1989:11)。その場合、それぞれの問題に関する労働者の意見を反映するために、従業員集会などの直接民主主義の原理に基づく制度が必要だという。そして、集会における決定は、労働者代表委員会を拘束するとしている(西谷1989:12)。

毛塚教授は、現行の過半数代表制のように、個々の案件ごとに、かつ、それが問題になる時点において代表を選出する「個別代表方式」³²では、「過半数代表者が従業員集団の機関として活動するのではなく、従業員の多数意見の集約者、伝達者として活動するにすぎ」ず、過半数代表法制の最小限の法改正で済むものの、その「過半数労働者代表の活動は強行性の解除効果を中心にした活動しか予定しえず、すでに現行法が認めた計画年休や時間外労働、変形労働時間等の運用機関としては不十分であり、これらの問題は、「恒常的な従業員代表の活動を予定しなければその任務を果たしえない」と考える(毛塚1992:

したがって、毛塚教授も、従業員代表を常設的な機関とすべきだとし、その方法として、包括的な代表機関を設けてこれまでの過半数労働者の任務を集約する方法（包括代表機関方式）と、人事や労働時間関係のように重要な労働条件でかつ継続的な協議を必要とするものについては専門委員会を設け、その他の事項については個別代表を選出する方法（一部代表機関方式）を挙げた（1992：154）。この段階において毛塚教授は、将来的には、専門委員会方式をとることから始めるのが現実的な政策的選択であり、これがうまくいけば包括的な代表機関に移行することを考えるべきであるとしていたが、その後、もはや従業員代表制度に正面から取り組む時期と考え、包括的な従業員代表制度を提案するに至っている（毛塚1997：112）。

また、初井（1994：49）も、「労働保護法上の『労働者代表』制としてでも、それが対使用者との関係での例外容認機能にとどまらず、対労働者との関係での拘束・規律づけの機能までをもいとなみうるためには、『個別問題毎代表』制ではなく、『任期制代表』制」とすべきであるとして、常設的な従業員代表制度を構想している。

従業員代表組織を常設化するとすると、代表に任期を設ける必要が生じよう。任期については、法定すべきであるとする意見がある（毛塚1999：58）。理由は、「従業員代表として機能するには…任期が長期とすれば、委員の代表性に疑問をもたらすことがあるから」とする。具体的な任期については、1年もしくは2年と提案するものが多い（西谷1989：12、初井1994：53、藤内2006：45）。

イ 従業員代表の人数

従業員代表の人数については、従業員代表としての機能を十分に発揮させるために、「企業・事業場の規模に応じた委員の数が確保されるべき」と主張する

32 なお、現行の過半数代表者を任期を定めて選出できるかについては、法令上定めがなく、法は予想していないと考えられるが（川田2003：45）。一方、在任期間が不当に長期に及ばない限り肯定すべきとするもの（ただし、具体的な代表行動をとる際に、母集団の意向ないし授權範囲の確認を必要とする）（浜田1989：14）。締結する労使協定を列挙し、締結の際にあらためて従業員の意思確認をすること、複数代表者を選出することを要件として、任期制を肯定するもの（毛塚1999：58）がある。

ものが多い³³。初井（1994：53）は、具体的に、30人以上50人未満の場合は3人の従業員代表、50人以上100人未満の場合は5人などの委員数の法定化を提案する。小規模の事業場については、西谷（1989：11）は「零細規模の事業場では、代表は1人にならざるをえない」とし、初井（1994：53）も、「労働者30人未満の小規模事業場にあっては単独の『労働者代表者』方式」を援用するという構想にならざるをえないとして、小規模の事業場については、最少1人の従業員代表を選出することが構想されている。そして、選出されるべき従業員代表の具体的な人数は法律に定められるべきだという意見がある（毛塚1999：58）。

ウ 従業員代表の活動保障

従業員代表の自主的活動のために、その制度的保障を求める意見が多い。第一は、代表であること等を理由とする不利益取扱いの禁止である（西谷1989：12、浜村2006a：45）。また、浜村（2006a：45）は、従業員代表の自主的活動や運営に対する使用者の支配介入も禁止されるべきとする。つまり、使用者は「従業員代表の運営にあたり...介入することなしに、援助することを求められる」（藤内2003：262）のであり、「委員に特別の利益を供与することも許されるべきではない」（西谷1989：12）とされている（同旨、藤内2003：262）。

第二は、労働者代表制度の運営についての使用者による経費負担である。具体的には、一定範囲の就業時間内の活動保障（毛塚1992：146、藤内2003：262、浜村2006a：45）、活動場所の提供（毛塚1992：146、浜村2006a：45）、労働者代表が時間内に研修を受け、自ら勉強する機会の提供（西谷2006a：16）、専門書の提供（藤内2003：262）、研修費用の提供や専門家の招聘（藤内2006：43）などが提案されている。

こうした従業員代表の制度的な活動保障が必要とされるのは、従業員代表の自主性・対等性を確保するためである（藤内2003：262、西谷2006a：16）。特に、従業員代表制度を運営するための経費を使用者が負担すべきとする理由については、「従業員代表は、労使協議制度を通して、企業内における従業員代表の利益を代表し、労使間の円滑なコミュニケーションの形成に寄与するも

33 浜村（2006a：44）、同旨、西谷（1989：11）、初井（1994：53）、毛塚（1999：58）。

のである」こと（毛塚1997：116） 従業員代表制は自主的団結体ではなく、また、その設置は例えば法定手続を実施するためにも必要であること（藤内2006：43） 「労働保護法上の『労働者代表』制は、被代表労働者集団の積極的“要求”を実現するためのものではなく、使用者が労務管理上の必要から、労働保護法上容認されている例外的制度枠組みを援用したり、就業規則の作成・変更を試みようとするばあいのチェック機能こそを本目的とするところである」こと（初井1994：54）などが主張されている。

（5） 従業員代表の選出

ア 労働者代表としての正統性 いかにして多様な労働者利益を公正に代表するか

前述のとおり、西谷（1989：10）は、現行の過半数代表制において、過半数代表者が労働者の意見を確認・集約する手続が何も規定されていないことを指摘し、「多数労働者の意思内容を知らずして選ばれた者は、代表としての正統性を欠く」とする。加えて、過半数組合についても「非組合員や他組合員を含めた事業場の全労働者を当然に代表する正統性をもつわけではない」とする（西谷1989：12）。西谷教授が併存的従業員代表制度を提案するのは、こうした過半数代表の労働者代表としての正統性の欠如が主な理由である³⁴。

そして、ドイツの例に倣い、利害関係を異にするグループごとに、その人数に比例した委員が選出されるべきとする（西谷1989：12）³⁵。例えば、少なくとも、正社員と非正規従業員は区分されるべきであり、現場労働者と事務職員、内勤者と外勤者なども待遇上明確な区別をされている場合には、その区分も必要であるとする。女性労働者がいる場合にはその代表も不可欠という。

また、一部労働者の利益の考慮については、このような委員の選出手続だけでは不十分であるとして、別の方法を追加する。一部の労働者にしか適用され

34 西谷（2006a：15）は、従業員代表制立法化の最大の問題として、労働者代表がどの程度労働者多数の意思を反映したものとなりうるかという問題を挙げる。そして、この問題が、「労働者代表制にどのような任務を与えるか」という問題に関わることを指摘する。多数労働者意思の反映に問題があると、「労働者多数の同意という形をとりつつ、そこでも事実上、使用者の単独決定が貫かれるということになりかね」ず、その分、労働条件の「適正性」の保障が空洞化し、後退してしまうことを危惧する。

35 同旨、藤内（2003a：264）。

ない協定について、委員会が一応締結権をもつとするが、締結にあたっては、適用労働者の意見を聴取することを義務づけるという方法である（西谷1989：13）。

初井教授も現行の過半数代表の労働者代表としての正統性に疑問を投げかける。すなわち、初井（1994：32）は、『過半数組合』にあつては、傘下組合員以外の他組合の組合員・非組合員にたいする関係においては本来代表権能をもたず、『過半数代表者』にあつては、民主的選出の制度的裏づけを欠いており、事業場の労働者全体を代表しうるだけの組織的・制度的実体を備えているとは到底いえない」とする。

ただし、初井（1994：51）は、多様な労働者利益の反映の方法として、西谷（1989：13）のような労働者集団ごとの委員選出という手法をとらず、代表単位を事業場全体とする。労働者の具体的利益をきめこまかく反映させるためにはその区分に対応した代表単位を設定するのがもちろんよいが、「そのような代表単位の細分化は、あまりにも複雑・多岐になり、技術的に困難であることもまたはっきりしている」との認識があるからである。そして、労働者利益の多様性については、従業員代表がその方針を決定する方法において考慮する手法を選択する（初井1994：56）。例えば、1年単位の変形労働時間制などの労使協定の締結などのように、被代表労働者集団に直接・間接の拘束・規律づけを及ぼすような法定事項の場合の代表機能に関しては、「当該個別事項ごとの被代表労働者集団による“授権”手続の制度的媒介の設定が避けておれない」ため、以下の手順を必要不可欠とする。すなわち、「(i)当該個別事項についての『労働者代表』としての処理方針（もしくは複数の選択肢）の提示、(ii)提示された処理方針をめぐっての、被代表労働者集団内での統一意思形成にむけての討論と最終的には多数決による統一方針の集約の場（たとえば『事業場労働者集会』もしくは『従業員総会』の開催）の設定、(iii)集約された統一方針にもとづく『労働者代表』の使用者との折衝」である。また、パート労働者や女性労働者などの特定の労働者グループにのみ関係する法定事項の処理には、労働者集団全体の意思を反映させてはいけなないので、労働者集団全体の集会等でなく、当該グループのみの集会をもって代えなければならないとする。

それでは、これに対し、補完型をとる論者はどのような構想を有しているだ

ろうか。まず、毛塚（1992：140）は、「労働者利害の多様化にともなう労働組合の労働者代表性の喪失の問題については、補完的従業員代表制度の枠の中で当該労働者集団の意思を反映する手立てを考えるべき」として、現在の労働組合の労働者代表としての正統性の欠如について否定はしないものの、併存的従業員代表制度は採用せずに、補完的従業員代表制度の中で多様な労働者利益を反映する方法を探ろうとする。西谷（1989：12）は、多様な労働者利益を代表・調整するためには、過半数組合に代表資格を自動的に与えず、利害関係を異にするグループごとに委員を選出すべしとしたが、毛塚（1997：111）は、それについて、「必ずしもそれぞれの労働者グループを代表させる制度を組合とは別個に創ることによってのみ対応しうると考える必要はな」く、「過半数組合が従業員代表の核として働き、個別的に一定の手続き的保障を求めることでも対応できる」と考える。例えば、過半数組合が組織していない労働者集団の労働条件に関する協議の場合は、当該労働者集団の「代表との協議を求めるなり、意見聴取のうえ協議に臨むことを別個法的対応をすべき問題」だとする（毛塚1997：116）。

なお、西谷（1989：12）の考える、労働者集団ごとの比例的な委員選出に関しては、身分の固定化をもたらしかねない点も懸念する（毛塚1997：113）。そのほか、毛塚（1992：155）は、「労働組合が企業の内であって労働者代表性を獲得するには、まず、企業の外であって労働者総体の利益代表者として社会的な機能を回復させることが必要である」とも述べる³⁶。

一方、浜村（2003b：15）は、「過半数組合だからといって未組織労働者を含めたすべての従業員を代表する資格を当然に持つわけではないから、少なくとも従業員による信任投票³⁷かまたはその行動を抑制するためのメカニズム（たとえばリコール制度）を設けるべき」と考える。前述したように、浜村

36 そのために、企業内の組合組織は、「産業や地域レベルの団体交渉や労使協議制度の拡充のための方途を探ること」（毛塚1992：155）や、「産業別組織や地域組織の活動に対してもっと多くの人的物的な支援」（毛塚1997：120）をすべきとする。野川（1998：142）も同様に、「日本の労働組合の課題は、他の国々の場合とは逆に、内向きに形成されたこれまでの企業別組織の機能を、どのように従業員代表制にゆだね、あるいは再編成しつつ、労働組合の独自の活動の目的をいかに賃金生活者一般の利益の擁護に向けていくかという点にある」と述べ、今後の労働組合をめぐる法制度の課題については、超企業的な労働組合組織の発展を促進することに集約されるとする。

37 信任投票というしくみは、企画業務型裁量労働制を導入するための労使委員会の委員選出に当初必要とされた手続である。これについては賛否両論存在するため、後述する（(6)ア）。

(2003b : 14) は、日本の企業内組合が長い間発揮してきた従業員代表としての機能から、過半数組合の代表方式を廃止するのは適切でないとして、現行法上の過半数代表または労使委員会を発展させる方向で制度を構想する、補完型支持の立場であるが、多様な労働者利益をいかに反映・代表するかについては、毛塚(1992ほか)とは異なった立場をとっている。

イ 従業員代表の選出手続

前述のとおり、過半数代表者の選出手続の民主化が依然不十分であることを批判する西谷教授は、従業員代表委員の選出手続について、法律もしくは施行規則で明確に規定すべきとする(西谷1989 : 12)。具体的には、選挙管理委員会の設置、自由な立候補制の保障、全労働者による直接・秘密選挙、使用者の干渉の排除などを最低限必要とする。

初井(1994 : 54) は、従業員代表の選出方法について、まず、「すべての労働者が選挙権・被選挙権をもつ秘密・無記名投票」を必要不可欠の最低限の制度上の要求として挙げる。そして、この選挙方法の問題点として、選挙をいつにするか、誰がイニシアティブをとるか、誰が経費を負担するか、候補者をどのようにたてるか、の4点を挙げる。この選挙時期については、任期満了前とし、
については、同教授が従業員代表を労働保護法上の「労働者代表」機能に限定する立場をとることから、手続上のイニシアティブも経費負担も使用者に求めるべきとする。この際の問題は、選挙管理の公平さの担保であるが、これについては、使用者に選挙管理要員の指名を委ね、公平さの担保は秘密・無記名投票制に求めるほかないとする。この候補者のたて方については、立候補制が原則にされるのは当然としても、立候補者がいない場合の対応は法定せずに各事業場の実情に合わせた方法に委ねるべきとしている。

一方、藤内(2003a : 264) は、労働者が自主的に従業員代表を選出するという点を重視して選出手続を考える。具体的には、すでに従業員代表が存在する場合は、従業員代表が選挙管理委員を任命し、初めての代表選出の場合には、
使用者による発議、労働者3人(もしくは5人)以上の申立てにより、彼ら自身もしくは彼らが推薦する者が選挙管理委員会を構成するというものである。仮に、使用者にイニシアティブを認める場合でも、実施義務は使用者に課

しつつ、使用者は労働者の同意を得て行わなければならないとする方法も提案する。また、併存的従業員代表制度を支持する藤内教授は、代表の「選出にあたり、事業場内に組合がある場合には、組合に候補者リストを提案する権利を認めるという形で、組合のイニシアティブを認めることが望ましい」とする。

ところで、現行の過半数代表を含め、従業員代表の選出手続を民主的にすることについてはほぼ異論がないなか、この点に関し唯一、手続の法定そのものに異議を唱えるのが小嶋教授である。小嶋（2000：60）は、誰がどのような方法で過半数代表者に選出されたかなど、制度の透明性が確保されているのであれば、「具体的な選出方法についてまで法は介入すべきではない」と述べる。その理由として、使用者による代表選出方法の歪曲という事実が判明していないことなどを挙げる³⁸。制度が透明であれば、たとえ管理職や親睦会の代表者が過半数代表者に選出されたとしても、「従業員自身がそれに異を唱えない場合には、その意思を尊重することが望ましい」（小嶋2000：61）と考える。そして、過半数代表にも不当労働行為制度の適用を認める立場から、選出に問題がある場合には、労組法7条3号の支配介入禁止規定を適用して問題処理すべきであるとする³⁹。

小嶋教授の見解に対し、初井（1994：46）は「『労働者代表』の民主的選出方法の制度的確立こそが制度改革の原点をなすもの」であり、「理論的にも実践的にも欠落させるわけにいかない最低・不可欠の制度論上の要求」であるとして強く批判している。

（6） 労使委員会制度の評価

ア 企画業務型裁量労働制の労使委員会

1998年の労働基準法改正により、企画業務型裁量労働制が導入された（第38条の4）。その導入要件として設置されたのが、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）」である（以下、労使委員会という）⁴⁰。

38 日本労働研究機構（1993a：109）（小嶋報告部分）

39 小嶋（1987：20）、日本労働研究機構（1993a：109）（小嶋報告部分）。

それまで、労使の委員会は、労働時間短縮推進委員会（現在は労働時間等設定改善委員会）、安全衛生委員会等の各種委員会が存在したが、この企画業務型裁量労働制の労使委員会は、賃金、労働時間その他の労働条件といった幅広い事項について調査審議を認められ、決議という意思決定をなしうる常設的な機関⁴¹とされたことなどから、これまで労働法令に散見された労使で構成される委員会や過半数代表制とは大きく異なり、「従業員代表制の立法化に向けた第一歩」⁴²、「日本型の従業員代表制の萌芽ともいべき制度」⁴³、「わが国においてはじめて従業員代表制度が認知された」⁴⁴などと期待が高まった。

もっとも、西谷（2004：341）は、この企画業務型裁量労働制の労使委員会について、「労働者代表委員会制度のあり方を考えるひとつの契機となりうるだろうが、それは、使用者が同意しない限り設置されない点、従業員代表としての独自の意思形成を予定していない点などで、労働者代表委員会とは異質な制度といわざるをえない」と強く批判している。

ところで、この労使委員会が導入された当初、とりわけ注目されたのは、過半数組合・過半数代表者によって指名された労使委員会委員について、当該事業場の労働者の直接信任手続が求められるという点であった⁴⁵。盛（2003：13）は、信任手続を「ゆくゆくは、従業員がその代表者を選挙によって選出するという西欧における従業員代表制のような制度に発展させていこうとする政策的意図をも反映したもの」ととらえた。また、憲法の組合優先主義を重視する立場からは、この「労使委員会制度は、組合（過半数組合）の関与を前提としたうえで、従業員による『信任』というメカニズムを正面から取り上げている」という点で、憲法規範の枠内での新たな労働者代表モデルの方向性を示唆するも

40 労使委員会制度に関しては、毛塚（1999）、青野（2000）、毛塚（2000）のほか、本書第2章第2節3(4)も参照。

41 委員が過半数代表者により任期を定めて指名されるものとした（法第38条の4第2項1号）。

42 実務労働法研究会（1998：93）（座談会における盛誠吾発言部分）。

43 岩村ほか（2003：33）（座談会における荒木尚志発言部分）。

44 毛塚（2000：15）。

45 国会での修正により、過半数代表者指名の委員のみならず、過半数組合指名の委員についても、従業員の信任手続が求められることになった（安西1999：15ほか）。この信任手続というしくみについて、旧労働省は、「過半数労働組合または過半数代表者が常に適切な委員を指名するとは限らないことから、さらに過半数労働者による信任という手続を踏むことにより、一般の労働者の意思が適正に決議に反映するようにしたもの」と説明している（労働省労働基準局1999：150）。

の」として注目された⁴⁶。小嶋（1999：35、2000：62）は、かかる信任手続が過半数組合（の指名した委員）の従業員代表としての正統性を高める方向に働く点を重視し、このような労使委員会が社会に定着していけば、将来的には、「（労使）委員会に就業規則に代わる決議をも行う権限を与え、労働協約と同等の効力を有するものとして、事業場内の従業員全員にこれを適用する」という形で、労使関係の枠組みそのものを変えていくことも可能になると期待した。

毛塚教授は以前、一部代表機関方式（専門委員会）の代表モデルを提案したこともあって（毛塚1992：155）、この労使委員会制度について、「法定の労使協議機関として、その展開いかんでは労基法を超え労使関係全体に影響を与えるインパクトをもつ制度」（毛塚2000：13）、「可能性にあふれた制度」（毛塚1999：62）であるとして期待を寄せる。特に、信任手続を求めたこと、労働条件に関する「調査審議」の権限を認めた常設的な労使協議機関として設計したことにおいて、「過半数労働者代表制よりも一步従業員代表制へと歩を進めたものとなった」と評価した（毛塚2000：13）。

しかし、信任投票手続については、「公正な労働者代表性の確保にとって大きな前進」であり、「選出手続により厳格さを求めていることは評価に値する」（毛塚2000：14）としながらも、問題点を挙げる。それは、労使委員会の委員と過半数代表、とりわけ過半数組合との整序が難しくなる点、すなわち、信任という手続が併存的であるが故の組合権限との衝突の問題、である。

従業員の信任手続において、過半数組合指名の委員が、組合のコントロールを離れ、その意向を無視して、賃金や労働時間という重要な問題に決定権を行使する場合、労働組合の労働条件規制権限との間で混乱が起こりうる（毛塚1999：59）。組合指名の委員についても信任手続を経なければならないという「より併存型に近い制度設計をとった」（毛塚2001：3）ためである。したがって、毛塚（1999：59）は、組合指名の委員についてまで信任手続を求める必要はないと判断した⁴⁷。また、日本の労働組合がこれまで従業員代表としての役割を果たしてきていると考える立場からは、「労働組合の活動や機能を抑制す

46 労働問題リサーチセンター（2001：282）（大内執筆部分）。

47 信任手続について、過半数組合を労働者代表として信用しないという立法化であるとの理由で批判するものとして、安西（1999：15）がある。

ることになりかねない労使委員会が登場することは、日本における従業員代表制度の発展をかえって阻害することになりかねない」として、労働組合権限のみならず、今後の従業員代表制の発展にとっても問題があることを示唆する（毛塚1999：59）。

ただし、今回の企画業務型裁量労働制の労使委員会において信任を求めたことは、「専門委員会型のため組合権限との衝突を危惧する必要がなかったから」問題はないのかもしれない（毛塚2001：3）。「併存型従業員代表制度には、複数の労働組合が企業内に存在するときに、複数組合の利害を調整する役割もある」（毛塚2000：23）ので、併存型従業員代表制度の性格をあわせもつ、信任手続を要求するというしくみは、「組合規制との調整に失敗しない限りにおいては・・・労働者利害と組合利害の調整機能を拡大することにはなる」（毛塚2000：25）と評価している。もっとも、これが労働条件一般に発言を予定する機関になるとすれば、組合権限との衝突の問題が発生するのであろうと指摘していた（毛塚2001：3）。

ところが、この信任手続は、2003年の労基法改正によって廃止されてしまった⁴⁸。これについては、信任手続の意義や是非についての議論、その実態の分析、手続が制度発展の障害となっていることの立証などが行われぬまま拙速に廃止されたとして批判するもの（盛2003：13、島田2003：46）がある。盛教授はこの廃止によって、「わが国における将来的な従業員代表制導入の可能性は、大きく後退することになるであろう」と推測する。また、島田教授は、仮にユニオン・ショップ協定のある組合であっても、特に裁量労働制の対象労働者はすでに組合員の範囲外である可能性が高いこと、当該労使委員会の委員は恒常的な委員となること、複数組合がある場合や過半数組合がない場合には労働者利益の多様性を考慮する必要性がとりわけ高いことから、信任手続が「労働者側委員に強い正統性を確保するという意味で重要な意義がある」と指摘し、その廃止を批判している。

48 経営側からの労使委員会設置手続の簡素化要求による。2003年の改正に至る経緯については濱口（2003：49）参照。

イ 労働契約法制研究会最終報告で構想された労使委員会

以下では、従業員代表制に関する議論が再燃するきっかけとなった、厚生労働省研究会による2005年9月の労働契約法制に関する最終報告⁴⁹において提案された労使委員会制度のしくみと特徴について簡単に触れたうえで、それが労働法研究者にどのように受け止められているかを紹介する⁵⁰。

(ア) 提案されたしくみ

最終報告で提案された労使委員会制度のしくみは以下のようなものである⁵¹。すなわち、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こと、委員の選出手続を、現在の過半数代表者の選出手続に比してより明確なものとする、多様な労働者の利益をできる限り公正に代表できるような委員の選出方法とすること（例えば、当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出すること）、選出された労働者委員は、当該事業場のすべての労働者を公正に代表するようにしなければならないこと、使用者は、委員であること等を理由とする不利益取扱いをしてはならないこと、労使委員会の決議の有効期間をあらかじめ定めておくこと、委員の任期を定め、一定期間後には委員が改選されるようにすること、労使委員会の開催方法は、労使委員会の決議により定めるとすること、である。

(イ) 特徴

提案された労使委員会の特徴を挙げると、法制化といえども、その設置はあくまで使用者の任意であること、過半数組合がある場合にも設置を認めること（併存的制度）、労使委員会委員は、過半数代表による指名によらず、全労働者による直接選出とすること（併存的制度）、労使委員会の合意・協議等がある場合に労働契約法制において一定の効果を与えること（例えば、就業規則の変更の際に、労働者の意見を適正に集約したうえで、労使委員会の委員の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

49 注2参照。

50 紹介する研究者の反応・評価は、2005年4月に発表された「中間取りまとめ」における提案に対するものを含む。

51 最終報告で提案された制度の内容については、本書第2章第2節3(5)も参照。

を推定すること、および、労使委員会における事前協議や苦情処理等が適切に行われたことを、配転、出向、解雇等の権利濫用の判断の考慮要素としうること)である。

(ウ) 評価

以上のような労使委員会構想に対しては、様々な指摘がなされている。指摘は大きく分けて、新しい労使委員会制度を設けることの当否をめぐるものと、提案されている制度そのものに対するものがある。

a. 新しい労使委員会制度を設けることの当否

この点では、第一に、なぜ労使委員会を提案するのかという根本的な問いから生じる疑問が投げかけられている。労働組合の組織率低下、集团的労働条件決定システムの機能低下の問題を嘆くなら、新労使委員会の提言以前に、労組法の見直しが必要であるとする意見である(道幸2006c:17)。また、労使委員会構想の中では、現行の過半数代表制の問題点が挙げられているのに、その制度的整備や、それを改善する立法的提言に向かわず、労使委員会を構想する点に疑問を提示するものがある(唐津2005a:12)。

第二は、労使委員会制度を労働契約法制と切り離して議論すべきと説くものである。浜村(2006a:46)は、今回の提案を「これまでの従業員代表の法制化をめぐる議論に対して、それを肯定する方向で答えを出したことの意義」を評価しつつも⁵²、労使委員会制度は、「労働契約法制だけではなく、労基法⁵³や労組法⁵⁴などの様々な労働立法を巻き込んだ日本の将来の労働者代表制度と労使関係システムのあり方全体に関わる問題として、労働契約法制とはいったん切り離して議論することが必要」であるとする(浜村2006b:13)⁵⁵。

52 毛塚・道幸(2006:24)(毛塚発言部分)も、従業員代表制度の議論の一般化という意味では今回提案を評価している。

53 例えば、労使委員会の決議は、労基法上の労使委員会の決議や過半数代表の労使協定に代替できるとされた点など。

54 例えば、過半数組合が存在する場合でも併存的に労働者直接選出方式の労使委員会を設置するとされた点など。

55 同旨、本久(2006:164)。

b. 提案されている制度に対する意見

今回提案された制度の内容については、多様な問題点が指摘されている。第一に、労使委員会の自主性（対等性）・民主性（公正代表性）の確保の問題に関しては、今回の構想では、それらを確保するための制度設計として、直接選出すること、全ての労働者を公正に代表すること、不利益取扱いの禁止しか挙げられておらず、具体的な制度設計が足りないとする指摘がある。林（2005：24）は、女性労働者、非正規労働者、外国人労働者、障害を持つ労働者等の労使委員会への公平な参加と決定権を担保するしくみが必要と述べる。浜村（2006a：44）は、例えば、労働者委員の被選出資格、民主的選出方法・手続、一般労働者の意見集約手続、労働者委員の選出や意思決定プロセス等への使用者による支配介入の排除などが必要不可欠とする。また、使用者による不利益取扱いや支配介入については、禁止するだけでなく、労働委員会による行政救済を活用することも検討すべきとしている。

活動手段の制度的保障については、今回提案において、「労働者委員の選出や運営に要する費用負担の在り方」が引き続きの検討事項とされているが、対等性確保の点から、各種の具体的提案がある。「法令で労働者委員の自主的活動（たとえば有給活動時間や従業員集会のための企業施設の利用など）を基本的に保障する枠組みが設定され、それにもとづき労使委員会の労使協議を通じて企業や事業場ごとに具体化されることが望ましい」とするもの（浜村2006a：45）、使用者側委員と対等に協議できるための制度的保障として、「勤務時間中の有給での活動の保障、労働者数に応じた複数代表の選出、企業外の弁護士や社会保険労務士に相談できる金銭的保障等」（和田2005：36）を挙げるものである⁵⁶。

また、労使委員会が、労働者代表と使用者代表で構成する委員会形式である点については批判が多い。西谷（2006a：16）は、「労働者代表の独立した組織

56 労使委員会に経費援助をすとした場合でも、現行法では、使用者からの便宜供与は原則的に禁止されているため（労組法7条3号）、過半数組合に対しては援助できず、組合結成を阻害する可能性があるとして、過半数組合に対する経費援助を可能とする労組法改正が検討されるべきとする意見（濱口2006：217）及び、当該規定等は「実態に合致しない無理に『対抗的な』労使関係観」に基づくものであり、「組合内部運営に対する過剰な国家関与」であるとして、規制緩和の対象となるべきと考える意見がある（道幸2001：194）。

ではな」い点を、労使委員会構想の最大の問題ととらえる。また、労使委員会は、労使同数の委員から構成される「協議」機関にすぎず、「対等な立場で交渉ができるような仕組み」や「労働者代表」と言えるか疑問だとするもの（唐津2005a：11、唐津2005b：5）⁵⁷、委員会制度は労働条件決定に適した意思決定機関ではないと考えるもの（毛塚・道幸2006：24）（道幸発言部分）がある。

さらに、労使委員会に付与された権限について、委員会構想における対等性・公正代表性の実現の度合いの観点から批判するものがある。つまり、労使委員会が就業規則による労働条件の引き下げ問題に関わるならば、「民主性・自主性の要件の担保を正面から論じる必要が生じる」（野田2005：22）ということであり、その場合は、「労働者代表主体の『公正代表性』および使用者との対等性を、少なくとも労働協約制度における場合と同レベル以上のレベルにおいて担保しうるようなきわめて厳格な労働者代表システムの構築」（斉藤2006：79）が不可欠であるが、提案された最終報告では、「公正代表性」と「対等性」確保の具体策がほとんど提示されておらず、「就業規則不利益変更法理の制度化との関係における限り」、新労使委員会の構想は「非合理的なものといわざるを得ない」という批判である。また、藤内（2006：45）は、労使委員会の労働者委員だけで単独で議論し統一の見解をまとめる機会が想定されていない点について「労働者代表の意見であるという意義に乏しい」と自主対等性の欠如を指摘し、そのような労使委員会に大きな規制権限を付与することには慎重であるべきとしている。

反対に、最終報告における公正代表性を高いものととらえ、それゆえに付与権限を肯定するものもある。土田（2006：9）は、労使委員会の労働者側委員を事業場の全従業員の代表として構想している点に関し、「組合員の利益を代表するにとどまる労働組合（過半数組合）に比べ、労働者の利益代表としての正統性を備えていると評価」でき、したがって、労使委員会の決議に一定の抑制的な私法的効果を付与することを肯定している⁵⁸。

第二に、労使委員会に付与される規整権限について、根本（2005：17）は、

57 同旨、本久（2006：164）。

58 ただし、労使委員会に与えられた権限のとらえ方において、この見解と、「個々の労働者の労働条件を事実上拘束する法制度的権限」（浜村2006a：40）と重くとらえる見解とは異なっている。

規整権限が限定されているドイツの従業員代表委員会を例に、労働契約上の労働条件の規制にあたって労使委員会の権能を過大評価すべきではないとする。一方、労働者の個別の事情や労働条件の個別化に対応するために、労使委員会の決議により、就業規則の一律の適用を特定の労働者について回避させることができるなどの一層の権限の付与を提案するものもある（柳屋2005：33）。

第三に、労使委員会の設置を使用者の任意とした点について、労使委員会制度の発展の可能性を見込めないとして批判するものがある。現行の企画業務型裁量労働制の労使委員会の設置状況から考えると、「立法による『上からの』役割拡大が成功するとは予想しがたい」とするものである（野田2005：22）。

第四は、過半数組合があっても労働者直接選出方式の労使委員会を設置しうるとする併存型制度構想に対する批判である。浜村（2006a：43）は日本の過半数組合の多くが事実上従業員代表としての役割を果たしてきたことから、併存型導入の必要性はないとし、導入すれば「いたずらに組合の対抗勢力を育成することにもなりかねない」と危惧する。したがって、労使委員会は「過半数組合の代表制の尊重と労働者の多様な利益の代表という二つの要請に応えるような形でその制度設計がなされるべき」と考えている。具体的には、過半数組合がある場合には、企画業務型裁量労働制の労使委員会同様に、過半数組合が労働者委員を指名できることとし、そのうえで労働者委員の一部に未組織労働者や少数組合の代表者を指名するとするか、あるいは、これらの労働者に関わる事項を協議・決定する場合は意見集約手続を踏むとするなどのルールを定め、その具体的方法を当該労使の協議・決定に委ねる措置がとられるべきとする。少数組合がある場合には、労働者委員の優先的推薦権を与え、事業場に地域組合などの組合員しかいない場合には、複数の従業員候補者を推薦できるようにするなどの方法を提案する。

第五は、使用者の行為の不当労働行為制度上の取扱いについてである。道幸（2006c：21）は、労使委員会結成の主導権を握るのは結局使用者であり、「新組合結成の動きや過半数組合たる地位の獲得の動きがあった場合にも、使用者が従業員代表の選出を企画したり、労使委員会を設置しその役割を強化することにより組合結成や運営を阻害する恐れもある」ことに加え、組合に対してはできない経費援助等の支援を労使委員会に対して行うなどの使用者の行為を不

当労働行為制度上どう評価するか不明であり、労使委員会をめぐり一連の議論にこのような懸念や問題関心が希薄である点を指摘する。また、たとえそうした行為が不当労働行為と認定されたとしても、労使委員会の決議の有効性は変わらないと考えられ⁵⁹、行為の抑止策とならず、かえって不当労働行為が誘発されるという問題を指摘するものもある（野川2006：89）。

第六に、労使委員会の決議について、労使委員全体の5分の4以上の多数決を要件とするのは疑問とする意見がある。決議が労使間の合意を意味するのならば、労働者委員の統一的意思と使用者の意思が合致することが必要であり、そのためには労働者委員の統一意思を形成することが前提となるからである（浜村2006a：44）。この点につき、浜村教授は、統一意思の形成方法については労働者委員の自主的ルール設定に委ねればよいとする。また、使用者側にも複数の委員をおくべきとすることについては批判がある（毛塚・道幸2006：23）（兩人発言部分）。使用者側の各委員は通常同じ意見を表明すると考えられるし、労働者側と異なり利害調整の必要がない。また、5分の4以上の多数決といっても、労働者側にとっては、事実上5分の3以上、すなわち6割以上の賛成でよいことになってしまうからである（道幸2006c：18）。さらに、新労使委員会に付与された労働条件の自主的決定という重要な任務から、5分の4以上の多数決という要件を低いとみるものもある（高木2005：14）。

第七は、具体的制度設計の問題として、労使委員会の構成人数について、企業・事業場の規模に応じた委員の数が法定されるべきとするものなどがある（浜村2006a：44）。

第八は、新労使委員会の決議を、従来の労基法上の労使委員会（企画業務型

59 同様に、たとえ事業場において、過半数を組織していない少数組合が就業規則の不利益変更について団交を求め拒否された場合であっても、労使委員会による変更を認める決議がある場合には、変更の合理性が推定されることには変わらず、不当労働行為を誘発させる可能性がある（野川2005：80、野川2006：89）。最終報告においては、労使委員会決議に就業規則変更の合理性の推定の効果を与えること等によって、「労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害すること…がないような仕組みとする必要がある」とするが、具体的な方法は示されていない。また、変更の合理性の推定は反証可能とされているが、その可能性は限定したものととらえられている（例えば、浜村2006a：40）。なお、就業規則の不利益変更制度の法制化自体については問題性の大きさが指摘されているが（例えば、労働法研究者による声明文「禍根を残す就業規則変更法理の成文化～契約原理に反する労働条件変更法理の固定化は避けるべきである」労働法律旬報1639・1640号5頁参照）、本稿では対象としない。

裁量労働制の労使委員会)に代替しうるとの提案についてである。これについては、両委員会の法的意義・機能は相当程度異なっており、管理・監督者を労働側委員として選出しうるかでも分かれることから、両者は別に設置する必要があり、したがって、提案のように代替し得るとすることは法制度上不可能であると指摘するものがある(野川2006:88)。

第3節 立法化にあたっての課題

ここまで、従業員代表制の立法化にあたっての論点に対する各論者の指摘を紹介してきた。重要な点をまとめると以下のようなだろう。

第一に、従業員代表と労働組合の活動領域・機能の競合の問題については、従業員代表制の立法化が労働組合の結成・活動を阻害すると考える者が多い。特に過半数組合が存在する場合でも従業員代表を選出するという併存型については、この危険性が高いといえる。この点につき、併存型をとる西谷教授は、従業員代表と労働組合の活動領域の競合の問題を避けるために、企業内組合が将来的に地域別などの個人加盟組織に転換されることを期待し、ユニオン・ショップ協定を無効とすることを提案している(西谷2001b:239)。将来の組合組織の転換を促進するそうした積極的な法政策の提案とその具体的検討がいままさに必要であろう⁶⁰。しかし、従業員代表と労働組合の活動領域が企業内で競合する現時点においては、併存型導入は時期尚早であるように思われる。

第二に、労働者代表としての正統性を欠いているのではないかという過半数組合の公正代表性の問題については、補完型制度を支持する各論者が提案する様々な方法で解決可能と考える。例えば、過半数組合が組織していない労働者集団の労働条件に関する協議の場合は、当該労働者集団の代表との協議や意見聴取をしたうえで協議に臨んだり(毛塚1997:116)、過半数組合も全従業員による信任投票を受け、リコール制度のもと行動する(浜村2003b:15)などの方法である。多様な労働者利益を公正に代表できることが担保されるしくみを

60 例えば仁田(1997:67)は、労働組合の地域活動の活性化に関する政策として、個別的労働紛争処理システムにおける労働組合の地域組織の関与、および、そうした地域活動に対する公的な財政支援を提案する。田端(2001:215)は、産業別・地域別の交渉を促進するために、「法的な拘束力をもつ交渉委員会のような、なんらかの法的なスキーム」の創造が必要と述べる。

具体的に検討することが必要であろう。なお、過半数組合の労働者代表としての正統性欠如の懸念は、併存的従業員代表制度が提案される理由にもなっているため、そのようなしくみが構築されえない場合には、労働契約法制において提案された労使委員会の労働者委員選出の場合のように、やはり全労働者から直接選出されることとするようなしくみにせざるを得ないだろう。

第三に、従業員代表に付与する権限は、その自主性（対等性）・民主性（公正代表性）に応じたものでなければならないということである。労働契約法制において提案された労使委員会が、対等性確保策が具体化されない一方で、就業規則の不利益変更の合理性の推定という形で、個々の労働者の労働条件を事実上拘束する広範な権限を与えられた点に、多くの批判が集まったことは前述したとおりである。したがって、従業員代表に共同決定権を与えるならば、「少なくとも労働協約制度における場合と同レベル以上のレベルにおいて担保しうるようなきわめて厳格な労働者代表システムの構築」（斉藤2006：79）が、労働者代表としての正統性を確保する観点から必要となるし、それを構築しない、できないというのであれば、毛塚教授が提案するように、協議権主体の関与権という限定的な権限のみを認めるとするのがよいと考える。

第四に、仮に「従業員代表制が制度化されたとしても、その労働条件規制力は、労働組合の場合よりもさらに大きい限界を免れない」（西谷2004：341）ということである。これまでみてきたように、日本においては、企業別労働組合の活動領域と従業員代表のそれが重複するために、従業員代表制の制度設計においては、労働組合の結成・活動を阻害しないよう、多くの注意が払われてきた。それゆえ、従業員代表に付与される権限は相対的に限定されたものとならざるを得ない。また、欧州のように、各事業場における従業員代表が、産業別労働組合の支援を受け、効果的に活動するという環境にも未だなっていない（西谷2004：342）。西谷教授が述べるように、重要なことは、全体的な労働条件決定システムは、従業員代表の労働条件規制力が限定的であることを前提としてまず構想されなくてはいけないということであると思われる。同時に、こうした従業員代表の機能の限界性を乗り越えるために、各事業場における従業員代表の設置・活動を労働組合結成・加入へつなげるための方策を検討する必要がある⁶¹。この点では、産業別・地域別組合の支援が重要だと思われる。

以上のような議論を踏まえて、最後に若干の私見を述べる。

第一に、従業員代表制を導入する場合、果たして、零細企業においても設置を義務づけるべきであるだろうか、という疑問がある。前述のとおり、西谷（1989：11）は「零細事業場を除外することはできない」とし、初井（1994：53）は、労働者30人未満の小規模事業場では1人の従業員代表を選出するとして、従業員代表の設置免除を認めていない。しかし、従業員数が非常に少ない場合には、従業員全員参加の形での労使協議や労働条件決定を行うほうが、多様な労働者利益の反映という側面からもよいのではないだろうか⁶²。零細企業においては、従業員代表制という形をとる必要性と有効性についてより一層具体的に検討すべきであろう⁶³。

第二に、従業員代表制の立法化が議論されるきっかけとなった、労働組合の組織率の低下という問題は、従業員代表制を立法化するかどうかにかかわらず、依然としてその克服のために積極的に取り組むべき課題ではないかということである⁶⁴。そして、そのための具体的な立法論・解釈論としては、従業員代表制の立法化に消極的であった論者たちの提案が参考になろう。すなわち、過半数組合に対する優先的団体交渉権の付与や労働協約の拡張適用の重視、二重組合所属の承認、団交権概念の拡充（道幸2001：198）、排他的交渉代表制の導入（道幸2001：198、小鷹2006：21）、使用者の利益代表者の組合からの排除（道幸2006c：17）、使用者からの便宜供与の原則的禁止の改正（中村1995：141、道幸2006c：17）、ユニオン・ショップ協定の無効化（大内2001：226）、労働協約の地域的な拡張適用の拡大（中村1995：141）などの提案である。

そして、これらの立法論・解釈論の前提として、労働者が規範・権利意識を持つように誘導する政策が重要と考える。労働者として自分はどのような権利を持ち、労働組合はどのような役割を持つのかについて知らずに、労働組合に

61 仁田（1997：66）も同様の指摘をする。

62 この点につき、仁田（1997：66）も、調査結果から、30人未満の企業にまで設置を義務づけることを「あまり意味がないかもしれない」とし、「個別企業ごとに従業員をまとめて集团的発言をさせるというのが有効な範囲というのがおそらくあるだろう」と述べている。なお、藤内（2006：45）は、就業規則作成を義務づけられている事業場の10人という労働者数を基準に、労働者10人以上を常時雇用する事業場を従業員代表設置の最小規模と考えている。

63 なお、企業規模別にみた従業員代表制については、平澤（2007）参照。

64 同旨、中村（1995：140）。

積極的に加入しようとする労働者はいないからである。したがって、憲法28条の団結権を実質的に保障するために、労働法学においては、「市民に対して労働法的な考え方・権利意識を幅広く啓発すること」(道幸2001:203)そして、労働組合の組織率の低下という問題に対応する政策論としては、学校における労働法教育を充実させることがまず重要であろうと考える⁶⁵。

65 労働法教育について詳しくは、道幸(2005:70)参照。なお、アンケート調査の結果から、労働者の権利に関する理解を高める取組みが、労働組合支持の向上のための基礎的条件になりうる結論づけたものとして、原・佐藤(2005)がある。

なお、本稿脱稿後に、大内伸哉『労働者代表法制に関する研究』(神戸法学双書34)(2007年、有斐閣)に接したことを付け加えておく。

主要国における労働条件決定システムと労働者代表制度

本章では、第1節において、ドイツ、フランス、イギリス及びアメリカの集团的労働条件決定システムの最近の傾向を概観した上で、第2節においては、前章において整理した日本における従業員代表法制の立法化に関する研究における論点を念頭におきながら、ドイツとフランスの従業員代表制度について、従業員代表機関と労働組合との関係、従業員代表の選出手続等について概観する。そして、これらを踏まえ、我が国へのインプリケーションを整理する。なお、本章の記述は、主に、本研究のサブテーマ研究の報告書である労働政策研究・研修機構（2005a）及び同（2006b）並びに本研究の中間報告書である同（2006c）に基づいている。

第1節 各国の集团的労働条件決定システム

1 ドイツ

ドイツにおいて労働条件を規律する規範は、法律¹、労働協約、事業所協定、労働契約である。これらの規範には、下位の規範に対する強行性が与えられており、原則として下位の規範は上位の規範が決定する労働条件を下回る労働条件を決定できない。これに対して、下位の規範によって上位の規範より有利な規制を行うことはできる。事業所協定は、法定従業員代表制度である事業所委

1 ドイツの労働諸立法は罰則や行政監督によって担保される「労働保護法」と、国家による履行確保措置が用意されておらず労働者自身が裁判所に訴訟を提起することによって担保される「労働契約法」に分けて把握される。公法上の担保のある労働保護法は、安全衛生関係の法規、労働時間法、母性保護法、年少者保護法等に限られている。

2 最大のナショナル・センターは、ドイツ労働組合総同盟（DGB）で、統一サービス産業労働組合（ver.di）、勤続産業労働組合（IG-Metal）、鉱業・化学・エネルギー産業労働組合（IG-BCE）など8つの産業別労働組合が加入しており、組合員の総数は約770万人（労働政策研究・研修機構（2006c:46-47）（皆川執筆部分））。

員会が使用者との間において締結するものである。以下では、ドイツにおける集団的労働条件決定に係る重要なツールである労働協約と事業所協定を概観する。

(1) 労働協約

労働協約法に基づき、労働組合²と使用者団体又は個々の使用者が労働協約を締結することができる。労働協約の種類としては、産業別の統一的な賃金体系を定める賃金協約、賃金以外の労働条件を定める包括協約又は枠組協約、労働組合と個々の使用者との間で締結する企業協約³等がある⁴。ドイツでは労働組合が産業別に組織されていることに対応して、労働協約は産業別に締結されるのが一般的である。産業別に締結された労働協約は、それぞれの産業における賃金、労働時間等の労働条件の最低基準を定める。労働協約の効力は原則として協約締結組合の組合員に対してしか及ばないが、組合員以外に協約の効力を及ぼす制度として「一般的拘束力宣言」制度が存在する。また、協約が適用されない場合でも、個別労働契約で協約を援用することにより、協約と同一内容の労働条件が適用される場合も少なくない。これらの理由もあって、ドイツにおいては、労働組合の組織状況⁵に比して、労働協約の適用を受ける労働者の割合が高くなっている⁶。

労働協約には、労働協約法によって規範的効力が認められ、協約を下回る労働条件を定める下位規範は無効となり、その部分は協約上の労働条件が規律することとなる。しかし、法規によって、労働協約によって法律の定める労働条件を下回る労働条件を定めることを許容している場合（労働協約に開かれた法

3 2003年末の有効労働協約数は、団体協約が約33,100（うち公勤務関係が約15,000）、企業協約が26,500となっている。そして、労働協約の拘束力を受けている労働者は、旧西ドイツ地域では団体協約で62.9%、企業協約で7.1%、旧東ドイツ地域では団体協約で42.7%、企業協約で11.8%である。ドイツ全体では68.0%が協約の拘束を受けている使用者の下で働いている（労働政策研究・研修機構（2004b:23）（毛塚執筆部分））。

4 協約当事者は労働組合と使用者団体であるので、企業協約には当たらないが、協約の適用範囲を特定企業に限定した「特定企業のための団体協約」がある。企業協約との区別は、交渉当事者が、個々の使用者の名前で署名したのか、あるいは、使用者団体の名前で署名したのか基準となる（橋本（2005：231））。

5 ドイツの近年の組織状況をみると、2000年は組合員数974万人・組織率29.0%、2002年は組合員数920万人・組織率26.6%となっている（厚生労働省（2004））。

6 2003年において、個別契約による協約の援用を通じて事実上協約規制に服するものも含め、労働協約の適用率はドイツの全労働者の84%に及ぶ（労働政策研究・研修機構（2004b：23）（毛塚執筆部分））。

規範)がある。「労働協約に開かれた法規範」の背景は、次のとおり(労働政策研究・研修機構(2006b:132)(橋本執筆部分))。すなわち、19世紀後半以降、労働者の貧困問題(「社会問題」)を克服するために、労働運動が生成・発展し、労働条件の内容(まずは賃金額)は、産別協約で決定されるようになったので、労働条件の規制権限は第一義的には国家ではなく団結体(労働組合と使用者団体)が有する、という強力な労使自治の思想がドイツには存在する。この点は、労使自治の伝統の希薄なわが国とは比較できないドイツ労働法の歴史的特色である。このような国家と協約の関係を反映する法規制として、ドイツでは一定の領域で労働者に有利・不利に関わらず労働協約による逸脱を認める「労働協約に開かれた法規範」が存在する。かかる協約に開かれた法規範の由来は、高度成長期に協約で獲得した労働条件を確保するために立法化された法規(連邦休暇法及び賃金継続支給法)について、これらの労働条件はそれまで協約で規制されてきたことから、協約開放性が定められたということである。近年導入された労働協約に開かれた法規定の例としては、時間外労働・休憩・休息の規制(労働時間法7条1項)、労働契約の期間限定にあたり正当事由が不要とされる場合の期限の上限・更新回数(パートタイム労働・有期労働契約法14条2項3文)、あるいは派遣労働者と派遣先労働者の平等取扱義務(労働者派遣法9条2号)があるが、これらの立法は、必ずしも協約で獲得した労働条件を立法化した法規制であるとはいえない面がある。

(2) 事業所協定

事業所協定(Betriebsvereinbarung)は、事業所組織法に基づいて設置される事業所委員会(Betriebsrat)が使用者との間で締結する書面による合意である。事業所委員会は、事業所委員会の選挙権を持つ労働者が常時5名以上、被選挙権を持つ労働者が常時3名以上就労している事業所で設けることができる。事業所委員会は、事業所の全従業員の代表であり、そのメンバーは当該事業所の従業員によって選挙される。事業所委員会には、事業所組織法によって、使用者との共同決定権が認められている。事業所委員会の共同決定権には、事業所委員会が使用者から情報提供を受ける権利や使用者と協議する権利といった広い意味で事業所の運営に関与する権利と、労働条件等に関する使用者の一方

的決定権を制約する権利がある（本章第2節1(3)に詳述）。事業所委員会の共同決定にかかわる事項を事業所において統一的に定めるため、事業所委員会と使用者との間で事業所協定が締結される。事業所協定には、強行的直律的な規範的効力が与えられ、その効力は当該事業所の労働者全員に及ぶ。

事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常の労働条件については規制を行うことができない。これによって、労働条件規制について、事業所協定よりも労働協約により大きな権限が与えられ、労働条件の決定については労働協約に事業所協定に優越する地位が与えられている。つまり、企業内労使の労働条件決定より企業を超えた産別レベルの労働組合による労働条件決定を優先する法政策が採用されている。

ただし、労働協約が明示的に認めている場合は、事業所協定において本来は労働協約で定めるべき事項で規定することができる（「協約上の開放条項」といわれる）。協約上の開放条項は、産業レベルで締結される労働協約の規制を個々の企業の実情に適合させるための手段であり、労働協約よりも労働者にとって不利な内容を定めることもできる。協約上の開放条項を認める事業所組織法の規定は、同法の制定時から設けられていたが、近年その利用が増加しており、しかも、労働者にとって不利な内容を定めるものの割合が高い割合を占めている（本章第2節1(3)に詳述）。協約上の開放条項は、あくまでも産業レベルにおける労使が許容する場合に限られるが、企業レベルにおける労働条件決定について、事業所委員会の果たす機能は大きくなっているといえる。

2 フランス

フランスにおける労働条件決定規範には、制定法、判例法、慣習（特に企業内慣習）、就業規則⁷、労働協約、労働契約がある。フランスは労働関係法規を労働法典という形で法典化しており、その規制が極めて詳細多岐に亘っている。なお、フランスにおける企業レベルの労使関係の特色は、労働組合の組織として組合支部と組合代表委員が存在し、法定従業員代表制度として企業委員会

7 就業規則は、フランス法においては、服務規律や安全衛生に関する事項のみを扱うものとされている。日本の就業規則とは異なり、これらの事項以外の労働条件を決定変更する機能は与えられていない。

(comité d'entreprise) と従業員代表委員 (délégué du personnel) が存在することである。企業委員会は企業運営についての諮問機関、従業員代表は苦情処理機関として位置付けられている。

(1) 労働協約

労働協約は、制定法と並んで、労働条件を決定する規範として、大きな機能を有している。労働協約は、交渉レベルと適用範囲により、職際全国協定、部門別協約、企業協定に大別できる。職際全国協定は産業部門や企業を超えた広いテーマを対象として全国レベルの労使が締結するもの、部門別協約は特定の産業部門を対象とする全国レベルのもの、企業協定は特定の企業を適用範囲とするものである。職際全国協定は、その内容が立法に取り入れられるなどの重要な役割を担っているが、具体的な労働条件内容を定めるものではない。労働条件内容を具体的に定めて規律しているのは、産業レベルの部門別協約と企業レベルの協定である。

労働協約は、拡張や拡大によって、協約締結の直接の当事者でない使用者と労働者にまで広げて、適用範囲におくことができる⁸。このため、フランスでは、労働組合の組織率がおよそ9%という低さにもかかわらず、部門別協定の適用率が90%以上と、極めて高くなっている。

(2) 特例協定

労働協約は法の定め反することができないが、その例外が、特例協定 (accord dérogatoire) である。これは、1982年オレー法改革によって導入されたもので、法が認める場合にあっては、労働協約は法の基準を下回る内容を定めることができる。

特例協定はとりわけ労働時間に関する規定を対象にしている。たとえば、労働監督官の許可を要しない法定の時間外労働枠に対し、労使交渉によってこれ

8 部門別労働協約の効力が、協約で定められていた職業上・地域上の範囲内の全ての使用者と労働者(協約に署名していない者)に及ぶことが「拡張」。拡張された労働協約が、協約で定められていた職業上・地理上の範囲を超える使用者と労働者に効力を及ぼすことが「拡大」。これらは、いずれも、適用範囲において代表性を有する労使団からの要求によって手続きが開始され、労働担当大臣が、労使からの意見聴取を行った後に決定する。その後、労働大臣の告示(アレテ)が官報に公示される。

を下回る時間も上回る時間も設定することができるというもので、企業に経済的解雇のような外的柔軟性ではなく一定の内的柔軟性を与えようとするものであった⁹。

このように、フランスにおいても、法の定める場合にあっては、労働協約によって法の規定する労働条件を逸脱することが認められているが、そのような逸脱は、労使の当事者の意思決定によらしめるという方法をとっている。さらに、2004年法によって、特例協定の中で、これまでは部門別協約だけに認められてきた事項が新たに企業協約にも開かれることとなり、有期労働契約、派遣労働、労働時間関係を中心に14の規定がその対象となっている¹⁰。

(3) 労働協約の労働側当事者

ア 原則（代表的労働組合）

原則として、労働協約の労働側当事者は、代表性を有する労働組合のみである。代表性が認められるのは次の2つの場合である。これは、企業レベルの労働協約についても同様であり、企業交渉における労働側当事者は代表的労働組合であり、企業交渉においては、当該企業における組合代表委員をふくむこととされている。

全国レベルで代表的であると考えられている5つの労働組合¹¹及びそれに加盟している労働組合

代表的5労働組合に属さない労働組合であって労働協約の適用範囲で個別に代表性を証明したもの

しかるに、このように労働協約の交渉・締結の権限を代表的労働組合についてのみ認めることについては、かねてより、二つの問題が指摘されてきた。一つは、代表的労働組合が存在しない企業の増加にともない、企業レベルでの交渉の労働側当事者が不在となるケースが、中小企業を中心に増加してきたこと

9 労働政策研究・研修機構（2006c：38）（奥田執筆部分）

10 労働政策研究・研修機構（2006年b：80～81）（奥田執筆部分）

11 CGT（労働総同盟）、CFDT（フランス民主労働同盟）、CFTC（キリスト教労働者同盟）、CGT-FO（労働者の力）、CFE - CGC（幹部職員総同盟）の5つに、全国レベルでの代表性が認められている。歴史的経緯から1966年3月31日のアレテによって認められたものであるが、この代表性は「反証不可能」な代表性とされている。

である。もう一つは、たとえ少数組合であっても、代表的労働組合が署名すれば労働協約が有効となるため、その正当性への疑問である。この2点をめぐっては、最近、大きな動きがあった。

イ 代表的労働組合不在の場合における企業協定の労働側当事者

労働協約締結権限は代表性を持った労働組合に独占されており、企業レベルの協約においても、企業内にいる労働組合代表委員が協約の交渉、締結を担うこととされている。しかし、近年において、特に1982年に年1回の企業レベルの団体交渉が義務付けられてから、代表性を有する労働組合の組合代表委員が存在しない企業が問題となってきた。上記のように企業レベルにおいても、労働協約について交渉・締結して、労働条件の決定に関与するのは、代表的労働組合であり、企業内の従業員代表は独自の交渉権限を有しない。そこで幾つかの立法を経て¹²、2004年には、協約交渉・締結当事者の拡大が一般化された。すなわち、産業レベルの協約が労働組合以外の主体が団体交渉の一方当事者となることを認めている場合には、代表的労働組合によって権限を委任された者に企業レベルの協約の交渉・締結が認められることとなった。そして、その一つの方法として、企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員が協約交渉・締結を行うことができることとなった（図表5-1）。これは、あくまでもあらかじめ部門協約によって、労働組合以外の者による協約交渉・締結が可能であるということ等が定められていることが必要であるが、法定従業員代表が企業レベルの労働条件決定に一定の役割を果たすことが法的に認められたのである。

ウ 過半数原則の導入（代表性の正当性）

フランスにおいて、労働協約は、代表的労働組合の少なくとも1つが署名す

12 実験的な時限立法である1996年11月12日法によって事前に部門レベルでの協約によって認められている場合には、従業員から選出された代表者（従業員代表方式）、代表的労働組合によって特定事項について明示的に委任を受けた労働者（委任方式）が企業協定の交渉・締結を許容する法的措置がとられ、1998年6月13日法（35時間法）は、労働時間短縮に関する企業協定の交渉について委任方式による協定交渉・締結の可能性を採用した（労働政策研究・研究機構（2006b：86-87）（奥田執筆部分））。

図表5・1 組合代表委員が存在しない企業（又は事業所）の協定交渉・締結当事者

対象企業	組合代表委員が存在しない企業	組合代表委員も従業員代表も存在しない企業
当事者	従業員代表（企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員）	全国レベルで代表的な一又は複数の労働組合によって明示的に委任された労働者
前提要件	実施を認める事前の拡張部門協約	実施を認める事前の拡張部門協約
有効性要件	部門レベルの全国労使同数委員会によって承認されること	当該企業の従業員の全体投票で有効投票の過半数の賛成を得て承認されること

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006c：33）（奥田作成）

れば有効に成立し、当該労働組合が少数派であっても、当該労働協約の適用範囲の労働者には、非組合員であっても効力が及ぶこととなっている。これは、労働協約が労働条件を改善する局面では問題とならなかった。しかし、特に1980年代以降、労働協約（とくに企業協定）が労働条件の向上にとどまらず、産業や企業の状況を反映した調整的機能を持つようになると、少数組合が署名した労働協約が非組合員にまで適用される場合、そうした組合の「正統性」や労働協約の「正統性」が問題になってきた¹³。この問題については、立法的な措置が講じられてきたが¹⁴、2004年法において、労働協約の有効要件に「過半数の支持」という考え方を取り入れた過半数原則が一般化された。

2004年法によって導入された過半数原則は、図表5-2のとおりである。労働協約に3つのレベルのものがあることに対応して、過半数原則の制度も複雑であ

13 労働政策研究・研修機構（2006c：33）（奥田執筆部分）

14 1982年に特例協定が導入された際、上記の問題への対応として、企業レベルでは多数組合に拒否権（droit d'opposition）を付与する制度が設けられた。すなわち、特例協定に署名しなかった多数組合が拒否権を行使すれば、当該協定は書かれていないものとみなされるのである。また、1993年には労働協約の改訂についても同様の拒否権ルールが組み入れられた。また、週35時間労働制に関する2001年の第2次法は、さらに新たな過半数ルールを導入することによって、労働協約及び締結当事者の正統性の確保を図ろうとした。すなわち、週35時間への時短と雇用創出を目的とした協定を締結する際に、国家による財政援助を受けるための条件として、直近の企業委員会選挙で「有効投票」の過半数を獲得した労働組合が署名すること、または事後的に従業員による全体投票で過半数による承認を受けることを定めたのである（労働政策研究・研修機構（2006b：89）（奥田執筆部分））。

図表 5・2 過半数原則の概要（L. 132-2-2条）

	有効要件（過半数原則）		
職協協定 L. 132-2-2条	代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないこと （通知日から15日以内）		
部門別協約 L. 132-2-2条	同条 に基づく拡張部門協約の定めがある場合	労働者の過半数を代表する一又は複数の労働組合による署名	<「過半数」の評価方法> 当該部門の労働組合の代表性を審査するために定期的に実施される関係労働者への諮問の結果による方法。 直近の従業員代表選挙の結果による方法
	同条 に基づく拡張部門協約の定めがない場合	代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないこと	
企業協定 L. 132-2-2条	同条 に基づく拡張部門協約が右 いずれかの方法を採用	直近の従業員代表選挙の代1回投票で、有効投票の過半数を獲得した一又は複数の代表的労働組合による署名。 直近の従業員代表選挙の第1回投票で、有効投票の過半数を獲得した一又は複数の代表的労働組合が拒否権を行使しないこと（通知日から8日以内）	の要件を満たさない代表的労働組合が署名した場合でも、当該企業の従業員による全体投票で有効投票の過半数による承認を得た場合は有効。
	同条 に基づく拡張部門協約の定めがない場合	上記 の方法による。	

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006c：34）（奥田作成）

るが、基本的な枠組みとしては、労働者の過半数を代表する一又は複数の代表的労働組合が署名することを要件とする方法、代表的労働組合の過半数が拒否権を行使しないことを要件とする方法（この場合、拒否権が行使されなければ、少数組合による署名であっても労働協約は成立）の二通りの方法がある。企業協定の場合を例にとると、拡張部門協定に定めがあれば、及びのいずれの方法もとることができる。そして、そのような定めが存在しない場合はの方法に従って労働協約の有効性が判断されることとなる。なお、企業協定の場合、過半数の評価方法として、直近の従業員代表選挙の第1回投票で、有効投票の過半数を獲得した一又は複数の代表的労働組合とされており、従業員の過半数の意思の判定に従業員代表制度が絡められていることが注目される。

エ 企業協約と部門協約との関係の転換

2004年法は、企業協約と部門協約との関係についても重要な規定を設けている。すなわち、部門別協定においてそれを下回ることを明示的に禁止する規定が無い限り、企業協定は、部門別協定に抵触する規定を設けることができるとされた。つまり、企業協定は、企業における労使の合意があれば、部門別協約よりも低い労働条件を決定することができるようになったのである。

立法後の展開をみると¹⁵、2004年5月以降に署名された部門レベルの新たな10の協約のうち、7協約は反対規定を置かない、つまり特例を許容する内容になっている。2協約は部分的な制限規定を置いており、特例を全面的に禁止する明示規定を置いているのは1協約である。

3 イギリス

イギリスの労働条件を設定する規範としては、制定法、労働協約、労働契約がある。しかし、制定法と労働協約は、労働契約を直接に規律するのではなく、労働契約の内容をなすことによって労働関係を規律している。労働組合の衰退¹⁶とEU法の影響の下で労働立法の展開がめざましく、コレクティブ・レッセフェール（集団的自由放任主義）という国家の労使関係不介入の伝統が大きく変

15 労働問題リサーチセンター（2006：80）（奥田執筆部分）

容し、個別労働関係における労働立法の重要性が飛躍的に増大している。

(1) 労働協約と個別労働契約の関係

労働協約上の労働条件が個別契約に編入されるためには、個別契約の中に、橋渡し条項 (bridge term) が必要となる。もっとも、同条項は、明示のものである必要はなく、慣行等によっても読み込まれうる。このように、イギリスでは協約の法的効力は個別契約上の合意に由来するものであり、協約に最低基準効、規範的効力、一般的拘束力を付与しているのではない。このため、当事者が合意によって協約の適用を排除することも許容されるし、橋渡し条項があれば、非組合員であっても労働協約の労働条件は労働契約内容となりうる。

(2) 労使関係法の新たな展開

集団的労使関係法については、法定の組合承認制度は1980年以來廃止されていたが1999年雇用関係法によって詳細な手続きを伴って再度定められた¹⁷。ただし、承認組合の法定交渉事項が賃金・労働時間・休暇に限られる。さらに、2002年に成立した「被用者の情報・協議のための一般的枠組を創設するEC指令」の国内法化として2004年被用者情報提供・協議規則が制定された¹⁸。その結果、イギリス労働法史上はじめての一般的な従業員代表制度ともいべき制度ができあがった。同規則における情報提供の範囲は広いものである。同規則に基づき、使用者は、承認された組合がない場合、選挙された従業員代表と協議することが義務付けられることとなる。大陸ヨーロッパ諸国と異なり、イギリスに

16 イギリスの労働組合組織率をみると、1990年には38.1%であったものが、1995年32.3%、2000年29.5%、2002年29.0%、2003年29.1%と長期低落傾向にある。また、労働組合員数をみても、1990年には883.5万人であったものが、2003年には742万人にまで減少している（厚生労働省（2004））。

17 組合の「承認 (recognition)」とは、「使用者（または複数の関連使用者）による団体交渉のための一定範囲の組合の承認」である。組合の承認は任意になされるのが原則であるが、過去には1971年から74年までと1976年から80年までは、公的機関が一定の要件を満たした労働組合を強制的に承認することを可能とする、法定承認という制度が存在していた。この法定承認手続を約20年ぶりに復活させたのが、1999年雇用関係法である（1992年労働組合労働関係統合法の改正）。同法は、21人以上の労働者を雇用する企業において、独立した労働組合が、中央仲裁委員会（CAC）から承認を要求する命令を取得することを可能としたものである。もっとも、同制度の下における強制承認は、当事者の合意による拡大がなされない限り、賃金、労働時間、休暇に関する交渉に限定される。（労働政策研究・研修機構（2006b:155）（神吉執筆部分））。

においては、従業員代表制度が法制化されていなかったが、この新たな法制は、イギリスにおいても従業員代表制度の発展の可能性を秘めたものであり、今後の展開が注目される。

4 アメリカ

労働条件を規律する法規範としては、個別労働契約、労働協約そして制定法がある。労使当事者による労働条件決定は、個別交渉を通じた個別労働契約と、団体交渉を通じた労働協約の二つであり、いずれが用いられるかは、被用者が団体交渉制度（排他的交渉代表制度）の適用対象下にあるか否かによって決まる。伝統的アメリカ法は、労働法の介入を団体交渉法制の設定にとどめ、制定法による実体的規制には謙抑的であった。しかし、組織率の低下によって団体交渉法制により保護される労働者が少数となってくると、制定法による保護の必要性が認識されるようになる。総体としてみると、組合組織率の低下に伴う団交システムの機能の縮小と相俟って、個別交渉（個別労働契約）による労働条件決定・変更がアメリカの中核的制度をなしているといえることができる。

団体交渉制度の適用対象下でない被用者の労働条件決定は、個別労働契約によって行われる。ここでは、当事者間の合意によって労働条件が決定されるという契約上の原則が基本的にそのまま妥当する。これは實際上、使用者による広汎な労働条件決定の自由を意味する。

他方、全国労働関係法に基づいて一定の交渉単位が定められ、当該交渉単位について特定の労働組合が排他的交渉代表に選出された場合には、当該交渉単

18 同規則による情報提供・協議手続は、原則として被用者の10%の要求で開始される。そして、一定の期間内に「協議合意」に到達することが模索され、協議合意に達しない場合は法定の「標準手続」が適用されることになる。標準手続は、一定の企業の重要事項について、被用者代表として選出されたものに使用者が情報提供し、協議することを要求するものである。なお、情報提供および協議について既存の有効な取り決めが存する場合には、原則として同規則の適用はない。もっとも、使用者が同規則の協議手続を提案したり、被用者の10%によって要求がなされた場合には、同手続が開始されうる。また、協議合意が標準手続がいったん成立すると、その日より3年以内は、被用者からの新たな要求や使用者からの通知をすることはできなくなる。使用者が協議合意や標準手続を遵守しない場合には、被用者は、中央仲裁委員会に対して苦情を申し立てることができる。同委員会は、使用者が状況を改善するよう命令することができる。使用者が同委員会の命令に従わない場合は、裁判所を通じて命令が執行されることがある。また、苦情が認められてから3ヶ月以内であれば、雇用控訴審判所（EAT）に対して、使用者が国務大臣に罰金（現在、上限75,000ポンド）を支払う旨の命令を求める申立をすることができる。（労働政策研究・研修機構（2006b：158-159）（神吉執筆部分））

位に属する被用者には団体交渉制度（排他的交渉代表制度）が適用される。この場合、排他的交渉代表となった労働組合は、当該労働組合の組合員以外の者も含めた交渉単位内の全被用者を代表する労働条件決定主体となり、これらの被用者の労働条件は当該労働組合と使用者の間で締結される労働協約によって決定・変更され、使用者は一方的に労働条件決定・変更を行えない。それだけではなく、排他的交渉代表制度は、個別交渉をも排除し、労働条件決定・変更権限を排他的代表たる組合に独占させるものである（個別交渉は労働組合の排他的交渉権限の侵害する不当労働行為として禁止されている）。

5 規制レベルの分権化・規制主体の多様化と従業員代表制度

以上より、各国の労働条件決定システムにおける集団的労働条件決定に係る動きをみると、ドイツ及びフランスにおいては、法律による規制から労働協約による規制へ、また、労使交渉については産業レベルの交渉から企業レベルの交渉の重視という動きが確認できた。

法律による規制から労働協約による規制への動きについては、ドイツでは「労働協約に開かれた法規範」が指摘できる。これは、労働者に有利・不利に関わらず労働協約によって法の定める基準からの逸脱を認める法規範である。フランスでは「例外協定」が1982年オール法改革によって導入され、法が認める場合に労働協約は法の基準を下回る内容を定めることができる。2004年法によって企業協約において特例事項を設けることのできる対象が拡大している。このような法規制の在り方は、法による規制を労働関係の実情に合わせて柔軟化・多様化する一つの方策である。この法定基準からの逸脱の方法について注目されるのは、ドイツ及びフランスでは、あくま労働協約による逸脱、つまり、労働側当事者を労働組合とする労使の集団的合意がある場合に限定されていることである。

労使交渉について産業レベルの交渉から企業レベルの交渉の重視という動きをみると、ドイツでは、「協約上の開放条項」の活用の増加が指摘できる。これは、労働協約が明示的に認めている場合は、本来は労働協約で定めるべき事項を事業所協定が規定することが、しかも、労働協約よりも労働者にとって不利な内容を定めることもできるというものである。この仕組みは、事業所組織法の

制定時から設けられていたものであるが、近年その利用が増加しており、しかも、労働者にとって不利な内容を定めるものの割合が高い割合を占めている。あくまでも労働協約、つまり、産業レベルにおける労使が許容する場合に限られるが、企業レベルにおける労働条件決定について、事業所委員会の果たす役割が大きくなっていることが指摘できる。フランスでは、もともと部門別協約に加えて、企業レベルでも協約を締結することができたが、1982年のオール法改革以来、労働条件決定における企業レベルの交渉への動きが一層進展している。2004年には、部門別協定においてそれを下回ることを明示的に禁止する規定が無い限り、企業協定は、部門別協定よりも低い労働条件を規定することができることとされた。つまり、企業協定は、企業における労使の合意があれば、部門別協約よりも低い労働条件を決定することができるようになったのであり、実際にそのような協約が増加している。このように、両国においては、産業レベルよりも分権化した企業・事業所レベルにおける労使交渉の比重が高まっており、しかも、その内容においても事業所協定や企業協定が労働協約より労働者にとって不利な内容を定める傾向が現れてきている。

このような労働条件の規制レベルの分権化の進展には、次のような背景事情が指摘できる（労働政策研究・研修機構（2005 a : 154-155）（荒木執筆部分））。すなわち、中央集権的な労働条件決定は、より多くの労働者を平等一律に規制できる点にメリットがあるが、多様化した労働者の利害を適切に反映せず、また、個別企業の実情も反映できないというデメリットがある。とりわけ、グローバル経済の進展によって、先進諸国はいずれも雇用の保護と労働条件保護をどう調和させるかに苦慮することとなる。高い労働条件を維持しようとするれば雇いを犠牲にせざるをえず、雇いを維持するためには労働条件面で譲歩を強いられる。ドイツでは90年代後半から、高く設定された産別協約の労働条件についていけない個別企業の労使が協約から離脱しようとする「協約からの逃避」といわれる現象も生じた。これらの問題に対処するためには、より企業・事業所に近いレベルで労働者・企業の実情に合致した労働条件決定を認める必要がある。欧州大陸諸国の特徴は、このような規制の分権化が、基本的に産別レベルの労働組合の承認の下に展開していることにある。この点と関連して、労働協約ないし企業・事業所レベルの集団的合意の機能の変化も注目される。すな

わち、労働協約等の集团的合意は、法定労働条件より有利な労働条件を積み上げるといふ伝統的な機能から、法定基準を引き下げたり、労働条件の調整・柔軟化機能を担うようになってきているのである。

労働条件規制レベルの分権化・分散化は、同時に労働条件規制主体の多様化をもたらす。ドイツとフランスでは産業レベルで組織される労働組合のほかに、企業・事業所レベルでは法定従業員代表が存在し、いずれの国においても、労働条件決定については、労働組合に優先的な地位を法律で認めている。しかし、ドイツでは、「労働協約の開放条項」の活用の増加により、企業レベルにおける労働条件決定において、事業所委員会の果たす役割が大きくなってきている。フランスでは、法定従業員代表は企業レベルの労働協約の当事者になることはできなかったが、2004年法によって組合代表委員が不在の企業において産業レベルの労働協約が認めた場合には、法定従業員代表（企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員）も企業レベルの労働協約の交渉・締結が認められることとなり、フランスにおいても、企業レベルにおける労働条件決定における法定従業員代表の役割が大きくなっている。

アングロ・サクソン系の国では、伝統的に市場に対する国家の労働保護を目的とする介入は限定的であった。イギリスにおいては、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には謙抑的であった。しかし、近年は労働組合組織率の低下に加え、EU法の影響もあり、制定法によって多くの権利が労働者に付与されつつある。しかし、制定法の雇用労働関係への介入は欧州大陸諸国よりは控えめといつてよからう。なお、イギリスにおいては、EU指令を実施するため、2004年、被用者情報提供・協議規則が制定された。これは、一種の従業員代表制度ともいえるもので、今後の制度の進展が注目される。アメリカは、労働条件も労働市場による調整に委ねる傾向が顕著で、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には抑制的であった。しかし、労働組合組織率の低下により、本来想定した団交制度を通じた労働者保護が機能しないこととなった結果、最近では制定法が直接に労働者保護規範を設定する傾向が現れてきている。

第2節 ドイツとフランスの従業員代表制度

1 ドイツ

ドイツの事業所委員会の歴史については、多くの研究がなされているが、ここでは、特に、事業所委員会と労働組合の關係に注目する。

事業所における労働者代表制度は、1848年の憲法制定国民會議において労働者による工場委員会の設立を盛り込んだ営業法の法案について議論されたことに遡る。その後、幾つかの立法を経て、今日的な意味での事業所組織が導入されたのは、1920年の従業員代表委員会法である。この法律によって、民間及び公務部門の20人以上の労働者を雇用する事業所においては、従業員代表委員会を設立することになった。1920年従業員代表委員会法には、多くの社会的及び人事上の事項における共同決定研が盛り込まれ、現在の事業所組織法で規定されている規定の多くは、1920年従業員代表委員会法に由来し、発展したものである。1920年の法律にいたるまでの、経緯について、苧谷（2001：90-91）は、次のとおりまとめている。

1891年営業法改正

1891年の営業法の大改正時に、現業労働者委員会の任意設立について規定されたが、実際の立法の意義はなお薄かった。

1905年プロイセン鉱山法改正

1899年 / 1905年の鉱山の争議による要求貫徹によって労働者及び労働組合は、1905年と1909年のプロイセン鉱山法の改正において100人以上の労働者を雇用する鉱山事業所においては現業労働者委員会を設置しなければならない旨を盛り込むことを実現させた。この改正には、社会的事項及び人事事項についての一定の情報提供・意見陳述の権利が盛り込まれている。

1916年祖国救援法

1916年の祖国救援法によると、50人以上の労働者を雇用する全ての事業所は、現業労働者及び事務職員委員会を設立することとなった。この委員会は、社会的事項における労働者の希望及び苦情を使用者に伝える権限を有

している。使用者が対応を拒否した場合は、裁判所又は調停機関に異議を申し出ることができた。

このような経緯を経て、1920年事業所組織法が制定されたのであるが、制定当時、労働組合の事業所委員会に対する態度は、これを歓迎するというものではなく、むしろ労働運動における競争相手として警戒感を強く持っていた。このため、1920年事業所組織法においては、事業所委員会と労働組合の関係についての調整が図られた。

西谷（1987：280）によれば、1920年の事業所組織法制定当時の事業所委員会についての労働組合の態度は二面的で、一方では、労働組合は法律や協約に基づく労働者の権利を擁護し使用者に対して彼らの利益を主張する経営内組織としての事業所委員会の有用性を承認していたが、他方では工場を単位組織とするレーテ運動の高まりの中で、それらを競争者としてとらえ、その展開に神経を尖らせていた。レーテ運動がその地位を憲法上明記することを要求したとき、労働組合がそれに猛烈に反対したのは、そのためである¹⁹。このような背景もあって、1920年の事業所組織法においては、組合員の利益を擁護する労働組合の権限の留保、事業所委員会や従業員総会への組合役員の出席権・評議権の規定、事業所委員会による就業規則の作成が労働協約の枠内でなされるべきことの確認など、労働組合との関係を配慮した幾つかの規定が設けられた。これによって、労働組合と事業所委員会の関係は法的には一応整理されたといえる。

また、事業所委員会の沿革については、事業所委員会による労働条件規制を望む経営側と労働条件規制権限を企業外の労働組合に留保させたい労働側との妥協の産物として成立展開してきたとの指摘もある²⁰。

（2）設置と運営

ア 設置と構成

19 1919年8月11日のワイマール憲法165条2項以下では、1919年3月の大ストライキの余波から、いわゆる「レーテ」条項がおかれたが、結局、レーテ制度は、事業所レベルのもで限定的に存続することとなった。ワイマール憲法165条第2項は、「労働者及び職員は、その社会的経済的利益を保護するため、法定代表機関として、事業所労働者協議会、経済区域に従い区分される地域労働者協議会及びライヒ労働者協議会をもつ」と規定する（労働問題リサーチセンター（2001：119 - 120）（橋本執筆部分））。

20 労働政策研究・研修機構（2005a：143脚注3）（荒木執筆部分）

事業所委員会は、事業所組織法に基づき、企業の事業所を単位として設置され、4年に1回、事業所内での直接選挙によって選出された労働者で構成される。事業所委員会は、少なくとも5名の選挙権を持つ労働者から成り、そのうち3名が被選挙権を持つ事業所で設置することができる。選挙権は満18歳以上の労働者が有する。選挙手続きについては、法律に詳細に規定されている。委員の数は、事業所の規模に応じて1名から30名超となっている²¹。事業所委員会の設置は使用者の義務ではなく、労働者側からの要求がなければ設置されない。実際には、中小規模の事業所では事業所委員会の設置される割合が低い²²。

事業所委員会には、議長と議長代理がいる。事業所委員会が9名以上の委員で構成される場合には、事業所小委員会が設置される。事業所小委員会は、事業所委員会の日常的な任務を遂行する。100名を超える労働者の存する事業所では、事業所委員会は特定の任務に従事させる委員会を任命・設置できる。

イ 運 営

事業所委員会選挙後、1週間以内に選挙管理委員会が事業所委員会の会議を招集し、議長、議長代理等の選出を行う。その後は、議長が会議日程の確定、招集、議事進行を行う。事業所委員会は、四半期毎に事業所総会を招集し、そこで活動報告を行う。委員の4分の1又は使用者の申請があれば、議長は会議を招集し、審議を求められた議題を会議日程に組み入れなければならない。事業所委員会の会議は、通常は労働時間内に行われる。事業所委員会の決議は、事業所組織法に特段の定めがない限り、出席した委員の過半数の賛成により行われる（議決同数の場合には、議案は否決）。委員の少なくとも半数が参加しなけ

21 事業所委員会は、通常5～20名の労働者がいる事業所で事業所委員会構成員1名から成る。以下、労働者21～50名では3名、51～100名で5名、101～200名で7名、201～400名で9名、401～700名で11名、701～1000名で13名、1001～1500名で15名、1501～2000名で17名、2001～2500名で19名、2501～3000名で21名、3001～3500名で23名、3501～4000名で25名、4001～4500名で27名、4501～5000名で29名、5001～6000名で31名、6001～7000名で33名、7001～9000名で35名。9000名を超える労働者が属する事業所では、労働者3000名毎に2名の事業所委員会構成員が増加する。

22 事業所委員会の設置状況を見ると、連邦雇用庁付属の雇用職業研究所（IAB）が1993年から始めた調査によれば、2000年における設置事業所率は、ドイツ全体で16.3%、適用労働者の比率で53.0%である。規模別で見れば、20人以上の事業所で約3割、50人以上で5割、100人以上で7割、500人以上で9割の事業所及び労働者をカバーしている（労働政策研究・研修機構2004年：25～27）（毛塚執筆部分）。

れば、事業所委員会は議決できない。使用者と事業所委員会は、少なくとも1ヶ月に1度、会合を持つ。

事業所委員会の活動のための費用は使用者が負担する。事業所委員会の会議、労働者との面会時間、日常の任務遂行のため、使用者は必要な限りで、部屋、物的施設、情報・コミュニケーション手段、事務員を利用させなければならない。

ウ 事業所委員の活動保障

事業所委員会委員は報酬を得ることはない。委員は、事業所の規模と性質に応じて、自らの任務を適法に実施するため必要な限りで職業活動を免除される場合、賃金を減額されない。また、委員は、その職を辞して1年後までは、事業所における職業上の能力が同程度の労働者より低い報酬を受けることがない。また、事業所委員会委員は、その活動に必要な知識を得るために教育研修のための有給休暇をとることができる。

(3) 権 限

事業所委員会の任務としては、共同決定、苦情処理及びその他の一般的任務がある。

ア 共同決定と事業所協定

(ア) 共同決定²³

事業所委員会の共同決定権は、広義には、事業所委員会が使用者より情報提供や事情聴取を受ける権利や使用者と協議する権利といった事業所の運営に対して関与する権利である。狭義には、労働条件等に関する使用者の一方的決定権を制約する権利であり、協議の共同決定権が認められている事項について使用者は一方的な措置を行うことができない²⁴。

23 以下の共同決定に関する記述は、労働政策研究・研修機構（2006c:49～51）（皆川執筆部分）によっている。

24 共同決定の必要な事項について、使用者と事業所委員会の意見が相違し合意に至らなかった場合には、調整のため仲裁委員会を設置することができ、この仲裁委員会による裁定が事業所委員会の同意に替わることとされている。仲裁委員会は、使用者と事業所委員会がそれぞれ指名する同数の委員及びいずれにも属さない議長により構成される。

a . 社会的事項に関する共同決定権

事業所委員会は、「社会的事項」と称される下記の事項について、労働協約による規制が行われていない場合には、使用者と共同決定を行う必要がある。これらの事項について、事業所委員会と使用者が合意に至った場合には、事業所協定の形で合意内容が残されることが通例である。

事業所秩序（入退場、欠勤届、事業所罰等）

労働時間（始終業時刻、休憩、各週日への労働時間配分等）

所定労働時間の一時的な短縮・延長

賃金支払の方法（賃金支払の時期、場所、方法等）

有給休暇（休暇付与に関する一般的な原則、休暇計画、休暇付与時期等）

労働者の監視装置の導入・利用（ビデオカメラ、通話録音装置など労働者の行動や働きぶりを監視する装置の導入・利用）

災害防止と労働者の健康保護

企業内福利厚生制度（従業員食堂、保養施設、企業老齢年金等の設立、管理等）

社宅（社宅の割当、解約、利用条件等）

事業所における賃金形態（時給制、出来高制といった賃金形態に関する事項）

成果給（出来高制・歩合制など成果能率関連給に関する事項）

事業所における提案制度

グループ労働

b . 人事的事項に関する共同決定権

事業所における人事に関する事項について、事業所委員会に下記のような共同決定権が認められている。

人事的事項に関する一般的な評価の原則や、人事調査票の内容について、使用者は事業所委員会の同意を得なければならない。

事業所における採用・配転・賃金グループへの労働者の格付け（賃金グループ格付け）・解雇を行う場合の人選指針を作成する場合、使用者はその内容について事業所委員会の同意を得なければならない。

使用者が人事上の個別的な措置を行う場合、すなわち、採用・賃金グループ格付け・配転を行おうとする際には、使用者は事業所委員会に関連する情報を提供した上で、計画された措置について事業所委員会の同意を得なければならない。事業所委員会は、当該措置によって労働者が不利益を受けるおそれのある場合など、一定の理由が存在する場合には同意を拒否することができる。

使用者が労働者の解雇を行おうとする場合には、事業所委員会に解雇理由を通知して、その意見を聴取しなければならない。事業所委員会は、労働者が別の措置により当該企業で継続就労可能であると判断する場合など、一定の理由が存在する場合には使用者に対して異議申立を行うことができる（事業所委員会の聴取を欠く解雇は無効である）。

c . 経済的事項に関する共同決定権

選挙権をもつ労働者が常時²¹名存在する企業では、多くの従業員集団に不利益をもたらす可能性のある事業所変更を行う場合、使用者は、事業所委員会に適切な時期に情報提供を行い、計画された事業所変更に関して協議を行わなければならない。この事業所変更とは、事業所全体又は主要な事業所部門の縮小・閉鎖、事業所全体又は主要な事業所部門の移動、他の事業所との統合、又は事業所の分割、事業所組織、事業の目的、事業所設備の根本的な変更、根本的に新しい労働手段ないし製造過程の導入等である。事業所変更の結果、労働者にもたらされる経済的不利益の補償ないし緩和のため、事業所委員会は使用者との合意により「社会計画」を定めることができる。

（イ）事業所協定

事業所委員会の共同決定にかかわる事項を、当該事業所において統一的に定めるため、事業所協定の形式が用いられる。事業所協定は事業所委員会と使用者によって共同で締結され、書面に記録され、両当事者によって署名されることで成立する。使用者は事業所協定を適切な場所に掲示しなければならない。事業所協定は、原則として当該事業所で就労する労働者全員に適用され、直律的・強行的効力をもって労働関係を規制する。一般に、ドイツの労働協約は産

業別ないし地域別の一般的な労働条件を規制するため、個々の企業の事業所における諸事項は、通常、事業所協定によって定められている。

事業所協定は、事業所の全従業員に適用され、事業所秩序や一定の労働条件を定めるものであり、日本の就業規則に機能的には対応している。しかし、日本の就業規則は使用者により一方的に作成されるのに対して、事業所協定は、使用者と事業所委員会との合意によって締結されるものであり、使用者が一方的に作成するものではない。歴史的には、ドイツでも当初使用者の作成する就業規則により就業上の諸規則が定められていたが、これを使用者の一方的決定でなく、事業所委員会との共同決定によらしめるべく共同決定制度が導入されたという経緯がある²⁵。

労働協約により規制された、あるいは規制されるのが通常である労働条件は、事業所協定の対象とはなり得ない。ただし、労働協約が明示的に認めている場合は、事業所協定においても本来は労働協約で定めるべき事項で規定することができる（協約上の開放条項）。2004/05年度のドイツ経済社会研究所（WSI）の事業所委員会調査によると、協約の開放条項の利用は増大しており、協約に拘束されている事業所の約4分の3で、開放条項を利用した労働条件の不利益変更が行われた。その内容は、柔軟な労働時間の形成（51%）、労働時間の延長（26%）、一時的な労働時間の短縮（15%）、新規採用者のための賃金（19%）、特別手当の削減・廃止（12%）、協約の基本賃金額の引き下げ（8%）となっている²⁶。

イ 苦情処理

事業所組織法では、個々の労働者の関与権・苦情申立権が定められており、労働者は、使用者から不利益な取扱いを受け、もしくは不公正な扱いを受けるなどして損害を被った場合には、苦情を申し立てることができる。事業所委員会は、労働者の苦情が正当であるとみなした場合には、使用者に対し苦情対象の除去を求めることとなる。

25 労働政策研究・研修機構(2005a : 142)(荒木執筆部分)

26 労働政策研究・研修機構(2006b : 107)(橋本執筆部分)

ウ 一般的任務

事業所組織法において、事業委員会には、次のような一般的任務を行うことが規定されている。法律、労働協約、事業所協定等の実施の監視、事業所及び従業員に資する措置の使用者への提案、男女の同権の実施の促進、家庭と稼得の両立の促進、労働者の提案を使用者との交渉により実現、障害者等保護を要する者の編入の促進、年少者・職業訓練代表選挙の準備・実施への協力、高齢者の就業促進、外国人労働者の統合の促進、労働者保護及び経営上の環境保護の措置の促進、

(4) 労働組合との関係

ア 労働協約の優位

事業所委員会と労働組合との関係については、既に述べたように、労働条件の規制に関して、労働組合の優位が法定されている。すなわち、事業所委員会が使用者と締結する事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常の労働条件については事業所協定で規制を行うことができない。これによって、労働条件規制について、事業所協定よりも労働協約により大きな権限が与えられ、労働条件の決定については労働協約に事業所協定に優越する地位が与えられている。

イ 介入・監視

事業所組織法において、次のように、労働組合には事業所委員会に介入し、監視する権限が認められている。

組合員のいる事業所に立ち入ることができること

事業所内に組合員がいる場合において、事業所委員会の設置の発議を行うことができること

事業所委員会の会議に参加できること

事業所委員会が事業所総会を開催しない場合において、事業所総会の開催を求めることができること

使用者が事業所組織法に違反する場合に措置を取ることができること

ウ 実 態

実態をみると、事業所委員会の委員は、熱心な組合員であることが多く、事業所委員会の活動に当たっては、研修等で組合の支援を受けており、かかる企業外部の組合の支援は不可欠である、と解されている。従業員代表委員の8割弱は労働組合員であり、多くの場合、事業所委員会は労働組合の企業内における支部としての役割を果たしている²⁷。

(5) 従業員代表としての正当性²⁸

事業所委員会の選挙手続については、選挙の期日²⁹、事業所委員会の構成の原則、選挙管理委員会の任命の方法³⁰、候補者リスト、当選者の決定方式等も含め、事業所組織法及び選挙令によって詳細な規定がなされている。事業所委員の選出手続が透明で民主的なものとなっているので、事業所委員会が従業員の利益を十分に代表しているのか、少数者の利益に十分に配慮しているのか、という点に関する懸念は提起されていない。事業所委員会の構成の原則、候補者リスト、当選者の決定方法は、次のとおりである。

(選挙権と被選挙権)

選挙権は、満18歳以上の者が有する。これは、勤続期間には関係ない。ただし、派遣労働者及び上級の管理職員は選挙権を有しない。被選挙権は、18歳以上で、勤続期間が6ヶ月以上の者が有する。これらの場合における労働者には、養成訓練中の者も含まれるが、社会保険加入義務のある労働に従事している必

27 労働政策研究・研修機構（2004b：30）（毛塚執筆部分）

28 事業所委員会の選挙の原則と手続については、労働政策研究・研修機構（2005e：54 - 56）（皆川執筆部分）に詳しい。以下の記述は、これに基づいている。

29 事業所委員会の選挙については、選挙は、選挙権のある労働者による秘密の直接選挙によって、4年に1回、3月1日から5月31日までの期間内に実施される。事業所の労働者数ないし事業所委員会委員数の変動、委員会自体の決議による解散等の理由に基づく場合、あるいは事業所に事業所委員会が存在しない場合には、この期間外であっても選挙が可能である。

30 事業所委員会選挙は、選挙管理委員会によって運営される。選挙管理委員会の任命は、事業所委員会により、当該事業所委員会の任期満了の遅くとも10週間前までに行われる。選挙管理委員会は、3名の選挙権のある労働者、及びその中の1名を委員長として構成される。事業所委員会が存在しない場合、中央事業所委員会、あるいはコンツェルン事業所委員会が存在すれば、それらが選挙管理委員会を任命する。中央事業所委員会、コンツェルン事業所委員会がない場合には、事業所総会に出席した労働者の多数決により選挙管理委員会を選出する。

要がある。

(事業所委員会の構成の原則)

事業所委員会は、可能な限り、事業所における個々の組織及び労働の種類の異なる労働者から構成されるべきものとされ、従業員において少数派である性別は、事業所委員会が少なくとも3名以上で構成される場合には従業員数の比率に応じて事業所委員会で代表されなければならない。

(候補者リスト)

候補者の推薦は、当該事業所で就労する労働者か、当該事業所に組合員のいる労働組合が候補者リストを提出することによって行なう。労働者による推薦には、少なくとも選挙権ある労働者の20分の1、かつ、少なくとも3名の選挙権者による署名が必要である。選挙管理委員会は、選挙権者の氏名を記載した選挙人リストを、性別で分けて作成し、最初の投票が行われる日の遅くとも6週間前までに選挙の公示を行う。候補者リストの提出は、選挙の公示から2週間以内に行われ、選挙管理委員会は、提出された候補者リストを投票日の1週間前までに公示する。

(選挙の方法)

選挙の方法としては、まず、事業所内において少数派となる性別に保障される最低議席数が、従業員中の男女従業員数を基にドント方式により決定される。その上で、複数の候補者リストが提出されている場合には比例代表選挙³¹、一つの候補者リストしか提出されていない場合には多数決選挙が行われる。なお、選挙権を持つ労働者が通常5名から50名までの事業所では、選挙手続を簡略化した選挙を行うことができる。この場合には多数決選挙が行われる。

比例代表選挙の場合、投票者は、投票用紙に記載された候補者リストの中から1つのリストを選んで投票することとなる。当選者の決定は次のようになる。

31 比例選挙では少数者の支持する代表が席を得るチャンスが多数決選挙よりも大きくなるので、比例選挙原則は代表が多様な利益を反映した活動を実現する上で重要な原則と評価できる。また、特に対象を特定せず、より一般的に、事業所内で自由に形成されるグループにも代表年として選出されるチャンスを保障しようとしているという特徴を指摘できる(新林(2002:143))。

まず、各候補者リストへの議席の配分が、各リスト毎の獲得票数を基にドント方式に基づいて決定される。その上で、各候補者リストに配分された議席数に応じた数の委員が、各候補者リストから選出される。候補者リスト内での、選出される委員の選択はリストに記載された順位に従う。初めに決定されている少数派の性別に保障される委員数が満たされない場合には、それを満たすよう調整が行われる。

多数決選挙の場合、投票者は投票用紙に記載された候補者の中から選出されるべき委員数以下の数の者を選び、選出したい候補者に投票する。選出される委員は得票数を基に決定されるが、最初に少数派となる性別に与えられる最低議席数につき、得票数に応じて委員の決定が行われ、その後、残りの議席数が性別に関係なく決定される。

2 フランス

(1) 企業レベルの労使関係の沿革³²

フランスの労使関係を企業レベルで見ると、労働組合の組織として組合支部と組合代表委員が存在し、法定従業員代表制度として企業委員会 (comité d'entreprise) と従業員代表委員 (délégué du personnel) が存在する。第1節に述べたように、企業レベルにおいても団体交渉と労働協約の交渉・締結は労働組合の権限であり、企業委員会は企業運営についての諮問機関、従業員代表は苦情処理機関として位置付けられている。

フランスでは長年にわたって、組合は産業部門で構成される「職業の」機関として知られ、企業内に場所を有するものではなく、交渉や協約の締結は部門レベルで行なわれていた。他方、企業内の組織としては、従業員代表制度の方が先に法定された。フランスの従業員代表制度の起源は19世紀末の立法に遡るが、今日的な意味での従業員代表制度が法定されたのは1936年である。すなわち、同年、経営者団体とCGTとの間で成立した労使協定 (マティニョン協定) に含まれていた苦情処理機関としての従業員代表委員の制度が立法化された。このマティニョン協定及び1936年法においては、従業員代表委員の設置が労働

32 沿革については、労働問題リサーチセンター (2001: 133) (奥田執筆部分) に詳しい。

協約にもとづくものとされていたが、1938年の法改正によって労働協約に基づくとの限定が外され、一般化され。このように、フランスにおける従業員代表制度は、全国レベルの労働組合と使用者団体との合意にもとづいて設置された経緯があり、従業員代表制度の立法化に労働組合が懐疑的であったドイツとは事情が異なる。その後、第2次世界大戦によって、この制度は、いったん停止されたが、戦後の産業民主主義の拡大の中、労使の合同委員会として企業委員会が1945年に、労働者のみの機関として従業員代表が1946年に立法化された。

その後、これら従業員代表制度については、保護の強化が図られるとともに機能も拡大されていったが、同時に労働組合は、企業内における労働組合の活動を頻繁に要求したが、企業の「中立性」を主張する経営者の抵抗にあった。しかし、1968年の5月危機が経営者に譲歩させることとなり、1968年12月27日法において、全ての企業で自由に組織できる権利を組合に認めたのである。

(2) 組合代表委員

フランスでは、労働法典に基づき、代表的労働組合は企業に、それぞれ、一つ組合支部を設置できる³³。さらに、50人以上の企業で組合支部を設置している代表的労働組合は、企業内に組合代表委員を指名することができる。

組合支部は、組合費の徴収、組合文書の掲示、ビラ配布、定例会議の開催等を行ない、組合活動に必要な便宜が認められている。

組合代表委員は、企業交渉などを、企業主に対して組合を代表して行う（企業レベルの団体交渉を担う）ほか、実際には組合支部が行う企業内組合活動を中心的に担う存在でもある。組合代表委員には、その活動のために事業場の立入権、組合費徴収事務、有給活動時間などが保証され、解雇その他の不利益取扱いからの保護制度がある。なお、法に基づき、企業レベルでは、使用者は広範囲の事項について年次交渉義務を負っているが、労働組合の組織率が低いため、企業レベルでは団体交渉が成立しない企業が少なくない。

33 一つの企業に代表性を有する労働組合は複数存在しうるので、その場合には、それぞれの労働組合が組合支部を設置できることとなる。

図表 5・3 企業内労働者代表制度

企業内組合活動に関する制度		法定従業員代表制度	
組合支部	組合代表委員	企業委員会	従業員代表委員
La section syndicale	Le délégué syndical	La comité d'entreprise	Le délégué du personnel
代表的労働組合がそれぞれ1つ設置することが可能	50人以上の企業で組合支部を設置している組合が指名	50人以上の企業で設置。委員は4年ごとに従業員選挙で選出	11人以上の事業所で設置。委員は4年ごとに従業員選挙で選出
組合費の徴収、組合文書の掲示、ビラ配布、定例会議の開催など	企業主に対して組合を代表する任務（企業交渉、情報を受ける権利など） 企業内組合支部を推進する任務	経済的・職業的領域における企業主の決定に先立って情報提供及び諮問を受ける 文化的活動等を管理運営する	賃金及びその他の労働条件に関する個別的な苦情処理

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006c：26）（奥田作成）

（3）従業員代表制度

ア 従業員代表委員

（ア）設置

従業員代表委員は、11人以上の企業で設置が義務づけられている。法定従業員代表の数は、企業の従業員数に応じて定められている。従業員代表委員は、4年ごとに当該企業で行われる従業員による選挙で選出される。選挙手続等は労働法典に詳細に定められている。

（イ）任務

従業員代表委員の主たる任務は、賃金及びその他の労働条件に関する個別的な苦情処理である。すなわち、従業員代表委員は、賃金、社会的保護、安全衛

生、労働協約に関する個別的、集団的な苦情を使用者に申し入れることができる。ここでいう苦情は、法令等に規定された諸条件の運用のみを問題としうるものであり、こうした諸条件の改善を要求することは組合代表委員の権限に属する。この他、企業内で労働者の人権や個人的自由に対する不当な侵害があったと認められる場合、従業員代表委員が直接使用者にこれを訴え、調査及び是正措置を求めることができる。また、少なくとも月に一度、使用者と月例会議をもつ。

(ウ) 活動の保障

従業員代表委員は、これらの本来的職務を遂行するために活動保障時間を有し、許可無く仕事を離れたり、企業内外を移動したり、何時でも従業員と連絡を取ったり、事務所に集まったり、掲示あるいはビラ配りをすることができる。この他、特別の解雇規制を享受するなどその地位が保障されている。

イ 企業委員会

(ア) 設置と運営

企業委員会は、従業員代表は、50人以上の企業で設置が義務づけられ、主として福利厚生管理運営、労働条件、企業の経済的状況等の諮問機関として創設されている³⁴。企業委員会は、企業主（又はその代理人）及び被用者によって選出された被用者委員の双方から構成される機関である。従業員代表の数は、企業の従業員数に応じて定められている。企業委員会の労働者側委員も、従業員代表委員と同様、4年ごとに当該企業で行われる従業員による選挙で選出される。選挙手続等は労働法典に詳細に定められている。企業委員会の委員長は企業の代表者であり、2人の補助者をつけることができる。

企業委員会の会議は、毎月一回労働時間内に行なわれる。会議の開催通知は、3日前までに委員長及び事務局長よりメンバーに通知される。150人以下の企業の委員会は、2ヶ月毎に会合をもつ。決定は、出席メンバーの多数決により行

34 企業委員会については、複数の事業場を有する大企業では、各事業場だけではなく、本社に中央企業委員会が設置される。また、個別企業を超えてグループ企業レベルでは企業グループ委員会およびEUレベルではヨーロッパ企業委員会が設置される。

われる。また、企業委員会委員は取締役会及び監査役会に出席して意見を述べることができる。

(イ) 活動の保障

従業員代表には、組合代表と同様に、活動時間保障が認められ、特別の解雇規制を享受するなどその地位が保障されている。

企業委員会の運営に要する費用は使用者の補助によってまかなわれる。補助額は、現行年度の労働者の賃金の額を基に計算される。補助金は、人件費、運営費（書類作成費、通信費など）、移動費、専門家の時間給などに充てられる。なお、福利厚生・文化に要する経費とは区別される。また、使用者は委員会専用の常設の事務室と必要な器具を供給しなければならない（例:コピー機）。

(ウ) 任 務

企業委員会の権限は、制度を設置した1945年以降、数次の改正によって次第に拡大してきており、現在では概ね下記のようになっており³⁵、(i) 経済的・職業的領域における企業主の決定に先だって情報提供及び諮問を受ける権利、(ii) 文化的・社会的活動（福利厚生制度）を管理運営する権利に大別できる。なお、諮問については、(i) 企業主の決定に先立って行なわれること、(ii) 企業委員会が事前に詳細な文書による情報を入手しうること、(iii) 情報の検討のための十分な期間を持つこと、(iv) 委員会の所見に対する理由を付した回答がなされること、とされている。企業委員会は労働条件を含む広範囲の事項について諮問を受ける権利を有するのであるが、この権限は共同決定ではない。すなわち、企業委員会の意見は使用者を拘束するものではなく、使用者は自己の判断で決定することができる。

使用者による企業委員会への情報提供義務と委員会の協議義務

使用者は、企業の運営状況と全体的な活動について、常に企業委員会に情報を提供し、協議しなければならない。例えば、新技術の導入や他企業との合併、買収、子会社の譲渡など。

35 日本労働研究機構（2001：158-159）

雇用、労働分野についての協議

毎年、委員会は雇用状況を分析し、次年度の雇用の予測と雇用対策について検討する。また、労働条件や労働組織（就業規則、労働時間とその編成、休暇、職務評価、賃金支払い方法、労働者の住居対策、採用手段）や特別な労働契約、労働災害や事故により被災した労働者に関すること、教育訓練や研修生に関することについて協議する。

従業員代表の解雇及び経済的理由による集団的解雇についての協議

解雇保護労働者の解雇についての協議、経済的理由による集団的解雇について協議を受ける。

企業委員会への経営状況に関する情報提供

予備的情報提供

毎年、使用者は、委員会に当該企業の経済・財政状況を明記した書類を提出する。書類には、企業の法的立場と将来の経営見通しが明記される必要がある。

四半期毎の報告

製造計画の実施状況、一般的な注文の傾向、企業内の雇用状況について報告する。

年間報告

年に一回、企業活動状況、賃金の変動、雇用と職務評価の見通し、経済変動により影響を受ける雇用者の問題について、委員会で使用者が説明する必要がある。更に300人以上の企業では、使用者は年間の「社会的総合評価報告書」を委員会に提出し、これに対し、委員会は自らの意見を述べることができる。この報告書は雇用、給与、労働条件、職業訓練等に関して過去2年間に生じた変化を内容とする情報から構成される。

経営困難に陥った企業における企業委員会の権限

企業が経営困難に陥った時、企業委員会はその状況を明らかにする権限を有している。

(4) 従業員代表機関と労働組合の関係

ア 労働条件決定をめぐる労働組合と法定従業員代表制度の関係

企業内においても、労働条件決定について団体交渉を行い、労働協約を締結する権限は代表的労働組合にのみ認められており、企業内の従業員代表は原則として独自の交渉権限を有しない。しかし、実際には従業員代表委員が存在しない場合も多く、従来から従業員代表との間で労働条件についての合意が行なわれてきた³⁶。もっとも、法律上はこうした合意に労働協約としての効力を認めず、使用者の一方的債務負担と評価するのが判例の態度であった。このような状況において、労使交渉による規制の進展、とりわけ企業レベルへの重点移動は、中小企業での協約当事者の不在という事態を表面化させることになった。

そして、1995年1月には、破毀院社会部が、組合代表委員を指名するための要件を満たしていない企業において代表的組合から委任を受けた労働者が締結した企業協約の有効性を認めた。同年10月、「契約政策に関する職際全国協定」は、組合代表委員が事実上存在しない企業・事業所での協約交渉を、代表的組合の委任を受けた労働者及び従業員代表に認めた。もっとも、こうした内容の労働協約が締結されたとしても、依然として違法状態ではあったが、1996年11月12日法、1998年の週35時間労働制法において、実験的あるいは時短協定等の限られた範囲で協約交渉・締結当事者の拡大が行われた³⁷。そして、2004年5月4日法において協約交渉・締結当事者の拡大が、次のように一般化された³⁸。

第1 に、組合代表委員が存在しない企業の場合、従業員代表、すなわち企業委員会委員又はこれが存在しない場合は従業員代表委員により協約交渉・締結を行うことができる。ただし、この方式によって締結された協定が有効になるためには、部門レベルの全国労使同数委員会による承認を受けることが要件と

36 このような従業員代表の締結した協定がいわゆる非典型協定である。

37 1995年職際全国協定を法的に有効とするための立法的整備が図られたのが、1996年11月12日法である。同法は、具体的には、従業員から選出された代表者と、代表的労働組合によって特定の事項について明示的に委任を受けた労働者が、企業協定の交渉・締結を行なうことを許容する法的措置がとられた。同法では、このような方式を導入するためには事前に部門レベルでこれを可能とする定めを置くことが必要であるとし、これによって部門レベルでの規制をかけるという配慮がなされていたが、週35時間労働制に関する1998年の第1次法は、同法にもとづく労働時間短縮に関する企業協定の交渉について、「委任方式」による協定交渉・締結の可能性を採用した。もっとも、1996年法では、このような例外的な方式を導入するためには事前に部門レベルでこれを可能とする定めを置くことが必要であるとし、これによって部門レベルでの規制をかけるという配慮がなされていたが、35時間法の第1次法はこの要件をはずし、「委任方式」の利用可能性を拡大した（労働政策研究・研修機構（2006b）：86-87）（奥田執筆部分）。

38 労働政策研究・研修機構（2006b）：87）（奥田執筆部分）

なっている。第2に、組合代表委員も従業員代表も存在しない企業の場合、全国レベルで代表的な一又は複数の労働組合により明示的に委任された労働者により協約交渉・締結を行うことができる。ただしこの協定は、従業員の全体投票において有効投票の過半数で承認されるという条件を満たさなければならない。なお、いずれの場合にも、あらかじめ拡張部門協約によって、これら労働組合以外の者による協約交渉・締結が可能であるということ等が定められていなければならない。

イ 労働組合の企業委員会への関与

(ア) 法制度

a . 選挙への関与

従業員代表選挙においては、選挙前協定（後掲(5)参照）に関する交渉やそれによる特別規定の設定、第一回投票への候補者リスト提出の独占的権限など、代表的組合の制度的関与が認められている。従業員代表選挙では、第1回投票においては代表的組合だけが候補者名簿を提出することができる。そして、第1回投票では選出できなかった議席について、その他の組合および非組合員が名簿を提出することになる。

b . 出席権

代表的労働組合は、当該組合から委員が選出されない場合でも、特定の労働者を指名して企業委員会の会議に出席させることができる。これは、使用者の意を受けた代表者選出を危惧してCGTが獲得した方式であるとされている。

(イ) 実態

従業員代表には、労働組合の組織されている企業においては、労働組合員が選出されることが多い。ただし、図表5-5に示されているように非組合員がコンスタントに20%を超える票を獲得しているという現象も見られるなど、職場での労働組合の影響力の低下も懸念されている。これは、逆にみれば、従業員代表制度が少数者を含めた多様な意見を反映しうる場にもなっていることを示している。

図表5・5 1990年～2002年（偶数年）の企業委員会選挙の結果

	投票率							得票数	
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2000	2002
CFDT	19.9	20.3	20.8	21.5	21.7	22.9	22.1	417,200	426,139
CFE-CGC	5.6	5.8	5.6	5.8	5.8	5.7	5.6	103,234	108,232
CFTC	3.6	4.3	4.3	4.5	4.9	5.3	5.5	96,769	107,078
CGT	24.9	24.3	24.1	23.6	24.3	24.4	24.4	445,383	468,834
CGT-FO	12.8	12.2	12.2	12.1	12.1	12.4	12.4	226,228	239,285
上記以外の 労働組合	6.5	6.7	6.8	7.3	7.0	7.4	8.4	134,901	162,925
非組合員	26.6	26.4	26.1	25.1	24.1	21.9	21.7	398,432	419,590
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	1,822,147 *	1,932,083

出典はDARES

参加率低下：1967年の72%に対し、2002年には64.7%

* 2002年12月の労働審判所選挙の選挙人登録者は1600万人。フランス労働者の3分の2は企業委員会を有しないことになる。

資料出所：労働政策研究・研修機構（2006c：27）（奥田作成）

（5） 従業員代表機関の従業員代表としての正当性

企業委員会の委員と従業員代表委員は、4年ごとに実施される従業員による直接選挙で、比例代表方式によって選出されることになっている。

従業員または労働組合の請求によって従業員代表選挙を組織するのは使用者の義務とされている。使用者はまず、従業員に選挙の実施を通知しなければならない。すなわち、第一回投票予定日を定めて掲示し、この掲示から45日以内に第一回投票を実施しなければならない。また、第一回投票に先立ち、代表的労働組合に候補者リストの作成を求めること、代表的労働組合と選挙前協定について交渉することが義務づけられている。これらの手続的義務を履行しない場合、使用者は制度阻害罪で刑事制裁を科せられる。

企業長と代表的労働組合との間で行なわれる選挙前協定の交渉は、選挙の組織及び実施の具体的方法、選挙団への従業員の配分、職種間での議席配分を対象としなければならない。組合側当事者不在の場合には、使用者が選挙組織の方法を決定する。

従業員代表選挙は選挙団毎に行なわれるが、選挙団は、現業労働者及び事務職員の選挙団、技術者、部課長、職長及びそれと同視される者の選挙団、とに区分される。ただし、幹部職員が25人以上いる企業については、企業委員会委員選挙について別の選挙団を編成することとされており、また、従業員が25名以下の企業（従業員代表委員1名のみを選出する企業）における従業員代表委員選挙では、単一の選挙団で選出される。企業委員会委員及び従業員代表委員の数は企業規模（従業員数）によって決められている。

選挙人は、満16歳以上に当該企業の従業員で、最低3ヶ月以上当該企業に勤務していること、政治的投票権を剥奪される有罪判決を受けていないことを要件とする。なお、企業主及び権限上これと同視される者は選挙資格を有しない。被選挙人は、満18歳以上の有権者で、継続して最低1年以上在職していることが必要である。また、企業主の配偶者や兄弟姉妹等の親族、組合の職務権限を喪失している者は被選挙人資格を有しない。

第1回投票への候補者リストを提出する権限は代表的労働組合に独占的に付与されている。代表的組合は、それぞれの選挙団について正・副委員のリストを作成する。選挙は名簿式の比例制によって行なわれ、第一回投票では有効投票数が有権者数の半分以上でなければならない。第一回投票で定足数に達しなかった場合、あるいは残り議席がある場合には、15日以内に第二回投票が実施される。第二回投票では、代表的組合以外の労働組合や被組合組織からのリスト提出も可能である。選挙が実施されなかった場合、使用者は選挙不能調書を作成して、労働監督署に提出しなければならない。

第3節 小 括

ドイツとフランスでは、労働条件決定について、規制が法律から労使交渉へ、さらに、労使交渉のレベルも中央から企業レベルへと分権化する傾向がみられる。そのような傾向は、規制主体の多様化を伴い、労働条件決定における主体において労働組合のみならず、従業員代表がその役割を拡大し、重要性を増しつつある。なお、イギリスにおいては、2004年に制定された被用者情報提供・協議規則は従業員代表制度の発展の可能性を秘めたものであり、その展開が注

目されている。

前章において日本における従業員代表制度の立法化に関する研究のレビューを行ったが、そこで明らかとなった論点を踏まえながら、ドイツとフランスの法定従業員代表制度について整理すると、以下のようになる。もとより、両国では産業別に労働組合が組織されており、企業別組合が主流である日本とは事情が異なっており、当然であるが、両国の制度をそのまま模倣するようなことは現実的でない。しかしながら、両国の従業員代表が労働条件決定に関与するのみならず、使用者からの情報提供に対して意見を述べたり、労働者からの苦情処理を行うなど幅広く活動していること等を含め、我が国においても、労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムの整備・強化について考える際には、参考となるところが多い。

（労働条件決定に関する従業員代表と労働組合の関係）

歴史的背景は異なるが、ドイツとフランスの両国とも、労働条件決定に関しては、労働組合が従業員代表に対して優位であることが明確にされている。

ドイツでは、事業所委員会が使用者との間で締結する事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制されるのが通常の労働条件については事業所協定で規制を行うことができない。もっとも、労働協約に明示の規定があれば、労働協約で通常規定される事項を事業所協定で定めることができる（労働協約の開放条項）。

フランスでも、労働協約の締結権限は労働組合のみが有し、企業レベルの労働協約の交渉と締結は、原則として、企業内の組合代表委員が行なう。しかし、近年の法改正によって、組合代表委員が存在しない企業の場合、部門レベルの労働協約が認める場合には、企業委員会委員又は従業員代表委員も協約交渉・締結を行うことができることとなっている。

（従業員代表の機能）

ドイツの事業所委員会は、使用者との共同決定に加え、苦情処理、事業所における法令の実施状況の監視等の機能を有している。労働条件決定については、先に述べたように、労働組合の優位が明確にされているが、それでも、事業所

における労働条件に関わる広範な事項について、使用者との間で協議し、あるいは、使用者から情報を聴取して意見を提出することができる。また、産業レベルにおける労働協約の硬直性が指摘されるなか、事業所の事情に応じた規制を行なうために、労働協約の開放条項を活用して、事業所協定が労働協約よりも低い労働条件を定める事例も増加している。

フランスにおいては、事業所委員が苦情処理の機能を有し、企業委員会は労働条件を含む広範な事項について情報提供及び諮問を受ける権限を有する。この権限は、ドイツのような共同決定ではないが、諮問は使用者の決定の前にされることとなっており、文書による情報提供、情報検討のための十分な時間の確保、委員会の所見に対する回答の提出などが保障されており、諮問機関としての機能を十分に果たせるようにされている。フランスでは、労働協約の交渉・締結は労働組合の専権事項であるが、それを担当する組合委員が存在しない企業においては、部門別協定が認める場合にあっては、従業員代表もその任に当たることが法律で認められた。これは、従業員代表固有の業務ではないが、フランスにおいては、労使交渉が部門レベルから企業レベルへの移行が進展するなか、労働組合員のいない企業は多く、企業レベルにおける労働条件決定に従業員代表の役割は拡大している。

（労働組合の従業員代表への関与）

ドイツでは、労働組合には、事業所に立ち入ることができる、事業所委員会の設置の発議を行うことができる、事業所委員会の会議に参加できる、事業所総会の開催を求めることができる、使用者が事業所組織法に違反する場合に措置を取ることができる、といった事業所委員会への介入・監視する権限が認められている。

フランスにおいても、労働組合は企業委員会への組合代表の出席権を有するほか、従業員代表選挙への関与が認められており選挙の第一回投票においては労働組合だけが候補者名簿を提出できるようになっている。

（従業員代表の活動の保障）

ドイツでは、事業所委員会委員は、自らの任務を適法に実施するため必要な

限りで職業活動を免除される場合には、賃金を減額されず、また、その職を辞して1年後までは事業所における職業上の能力が同程度の労働者より低い報酬を受けることがない。さらに、事業所委員会委員は、その活動に必要な知識を得るために教育研修のための有給休暇をとることができる。なお、事業所委員会の活動のための費用は使用者が負担することとされている。加えて、事業所委員会の会議、労働者との面会時間、日常の任務遂行のため、使用者は必要限りで、部屋、物的施設、情報・コミュニケーション手段、事務員を利用させなければならないこととされている。

フランスでは、従業員代表は、これらの本来的職務を遂行するために活動保障時間を有し、許可無く仕事を離れたり、企業内外を移動したり、何時でも従業員と連絡を取ったり、事務所に集まったり、掲示あるいはピラ配りを行うことができる。この他、特別の解雇規制を享受するなどその地位が保障されている。また、企業委員会の運営に要する費用は使用者の補助によってまかなわれることとなっている。補助は、人件費、運営費（書類作成費、通信費など）、移動費、専門家の時間給などに充てられる。また、使用者は委員会専用の常設の事務室と必要な器具を供給しなければならない。

（従業員代表の正当性）

両国とも、従業員代表は、事業所の労働者の直接選挙によって選出される。そして、選挙の手続は、法律において詳細に規定されている。従業員代表の議席の配分についても、ドイツでは、委員の男女比、職種、人種等は従業員構成比を反映したものとされている。フランスにおいても、議席配分については、従業員の職種等を考慮して、選挙団が決定することになっている。透明性、公正性の高い従業員代表手続であるため、両国においては、従業員代表に対する信頼性が高く、従業員代表が、従業員の利益を十分に反映しているか、少数者の利益に配慮しているか、という点について懸念は提起されていない。

課題の整理と 見直しの方向性

1 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性

労働条件の決定にあたって、労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完することにより、労使が実質的に対等な立場で協議を行う仕組みを担保することが重要である。低成長経済の時代にあつて、就業形態が多様化し、労働者や企業も複雑性を増していくなか、労働者の集団的な発言システムには次のような機能を果たすことが期待されている。

労働者保護法が定める最低基準を上回る労働条件の実現

労働条件の不利益変更への労働者の意見の反映（就業規則の変更という形で労働条件の集団的変更への対応）

従来の一律的・画一的な規制とは異なる、企業、労働者等における多様性や複雑性を反映した規制の実現（複雑化する企業の実態に即した規制の実現）

就業形態の多様化への対応（パートタイム労働者等多様な労働者の声も反映した労働条件決定の実現）

しかるに、労働組合の組織率は低下し、労働組合員数は減少を続けている。しかも、我が国では企業別にほとんどの労働組合が組織されているところ、9割以上の企業では労働組合が存在していない。したがって、職場における労働者の集団的な発言システムを整備・強化する必要性が高まっている。

労働者の集団的な発言システムの整備・強化のための方法としては、第1章で述べたように、現行法制の枠内で労働組合の努力に期待する、労働組合をサポートするための法制を整備する、労働組合とは異なるシステムの整備・強化を図るという3つのものが考えられる。第4章でみたように、労働法の専門家による提言も概ねこのように大別できる。

労働組合については、その必要性は不変であり、その効果も否定されるもの

ではない。労働条件決定システムにおいて最低労働基準よりも高い労働条件を獲得するため、労働組合が使用者との交渉において果たしてきた役割は大きい。労働組合の役割は否定されるものではなく、労働条件決定システムにおいて労働組合への期待は依然として大きく、労働組合がその勢力を回復・拡大し、労働者の労働条件の向上に力を発揮することが望まれる。しかし、第2章において明らかとなったように、労働組合の活動の現状からすると、その勢力の急速な回復を期待することは困難であると言わざるを得ず、むしろ、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少は一層進むことが想像される状況にある。

このような状況を前にして、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少をくい止めるため、労使関係法を見直して労働組合の強化を図るという考え方も、理論的には、そして労働運動論からはあり得るが、労働組合の現状を見る限り、社会的コンセンサスは得難いと言わざるを得ない。既存の労使関係法制において、労働組合は不当労働行為制度で団結権が保護され、労働協約の一般的拘束力が認められている等、その勢力を拡大するための制度が整えられている。この観点から言うなら、むしろ、労働組合は、既存の労使関係法制を活用して、いかにして、存在感を回復し、高めていくかが問われている。

労働条件決定システムの再構築を論ずるに当たっては、労働組合についての理想論ではなく、労働組合の実態を直視すべきである。つまり、労働条件決定システムを労使双方にとって最適な形で運用していくための前提条件として、労働組合の勢力回復に期待しつつも、労働組合がない場合にも実質的に労働組合がある場合と同程度の効果が期待できるような労働者の発言システムの整備・強化について、真正面から考える時期に来ている。

2 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の構想

労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムの整備・強化のための法制度を構想する場合、労働組合との関係のあり方が避けて通れない問題である。とりわけ、システムが労働組合の結成・活動を阻害しないかという問題である。これについては、第4章でみたように、研究者の間でも従業員代表制度を立法化する場合には、労働組合の結成・活動を阻害する可能性のない制度を仕組むべきとの考え方が大勢を占めている。システムの整備・強化を図るに当たって

は、労働組合を阻害しないように設計することが前提となる。

その上で、労働組合との関係については、労働組合の役割・権限との調整、システムにおける少数組合の地位、過半数組合が存在する場合におけるシステム構築の可否（併存的制度か補完的制度か）等の法的な課題がある。これらは、そもそもシステムの機能・権限をどのようにするのかという問題とも関係する。ドイツやフランスでは、第5章でみたように、労働組合と従業員代表制度の関係については、労働条件の決定については労働組合の優位が明確にされており、さらに、従業員代表の組織、運営、活動等への労働組合の介入・関与も認められている。ただし、これらの制度を考察する場合、ドイツとフランスでは産業別に組織されている労働組合と企業内の従業員代表制度という関係であるところ、我が国では企業別組合が主流であるため労働組合と労働組合に替わるシステムとは同じ企業レベルでの関係であることに留意する必要がある。

具体的なシステムのあり方を検討する場合、我が国においては既に過半数代表制や労使委員会といった制度が存在し、その立法例が拡大しつつあることに留意する必要がある。これらは、労使協定や決議を要件として使用者に法定基準からの逸脱を認めるという法的効果をもたらすものであるが、同時に、企業や労働者の実情・多様性を踏まえた規制の実現に労働者の声を反映するシステムでもある。これらの制度については、第2章や第3章第2節でみたように運用上の問題点が指摘されており、また、第4章でみたように研究者からも法的な指摘があるが、既に制度として根付いており、その役割を果たしてきている。このような事実を鑑みれば、労働組合とは異なる集団的なシステムの整備・強化を図るに当たっては、既に存在し、機能している過半数代表制や労使委員会の制度について、指摘されている問題の解決を図りながら、構成、機能の拡大、労働組合との関係等について検討し、これを発展させていくような方法が現実的な法政策であると考えられる。なお、第4章でみたように、研究者の間においては、常設性に加え、複数の機能を集約した包括性を有するシステムの必要性が主張されている。

労働者の集団的な発言システムの整備・強化について検討する場合、真に労働者の代表としての正統性を有するシステムの構築を図ることが重要である。これは、特に労働者代表の選出方法やシステムにおける意思決定過程の公正性

や透明性に関わる問題である。多様な労働者の利益をも反映しているかどうかという観点も重要である。しかるに、現行制度に関しては、第2章や第3章第2節でみたように、過半数代表の選出手続、運営等について問題が指摘されている。今後において現在の制度を発展させていく前提として、現在の制度の信頼性を確立することが重要である。このため、従業員代表の選出手続や意思決定の公正性を確保し、システムの正統性を確保するために方策を講じることが喫緊の課題である。この場合、ドイツやフランスにおいては、従業員代表の選出手続きが詳細に法定され、また職場における多様な労働者の意見が反映されるよう配慮されていることから、制度の信頼性への疑念は提起されていないことを指摘しておく。加えて、両国においては、従業員代表には活動のための様々な保障があることも注目される。

最後に、良好な労使コミュニケーションの重要性について、指摘しておく。それは、労働組合とは異なる集団的な発言システムを構築していく上において、その基盤を整備するという観点からも必要である。特に、中小・零細企業における労使コミュニケーションの実態をみると、第3章第1節でみたように、従業員の意見を反映する集団的労使コミュニケーションツールがある企業は3割にも満たず、人事面談や会合なども含め、従業員の意見が反映される企業規模はおおむね50人以上、集団的コミュニケーションによって従業員の意見が反映されるのは300人以上となっている。また、同章第2節においては、中小企業においても過半数代表の選出等に関して法に適用していない運用実態が明らかとなっている。このような実態に鑑みれば、中小企業においては、まず、良好な労使コミュニケーションの実現に務めることが、労働条件決定システムを有効に機能させるために重要である。