

# 新たな日本型労使関係システムを

毛塚 勝利

従業員代表制に労働界や経済界が関心を寄せるようになったのは喜ばしい。労働組合が雇用労働者の2割しか組織しえず、多くの労働者が発言のルートを持たないまま企業組織の変動や雇用環境の変化に翻弄されている現実を前に、団結しないのは労働者の「自己責任」と突き放すだけではすまされなくなっている。企業として、労働者意識の変化のなかで、労働者の顔がみえず、どうコミュニケーションをとるか苦慮しているのではなかろうか。

これまで日本で従業員代表制の整備を求めてきたのは主に労働法学を中心とした研究者である。これは現行の労働基準法の過半数労働者代表制が又エ的な制度であることに起因する。その任務は、時間外労働から、計画年休、事業場外労働、裁量労働、育児介護休業等へ拡大し、その性格も、強行的規制の弾力化（拒否権）から事実上実質的な規範形成力を含むものへと変質してきたにもかかわらず、過半数組合がない事業所では、規模のいかんを問わず1名の代表に権限を集約し、しかも、選出や意見集約の方法が明定されてこなかったからである。

しかし、今日、従業員代表制の議論を後押ししているのは、このような理論的整合性の観点ではなく、雇用管理や就業形態の多様化の進展という現実であろう。契約社員、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規と正規労働者間はもとより、性や年齢の視点を含めると、労働者の利害は多様に錯綜する。労働組合は、団結の組織原理からして基本的に労働者の利害の共通性を基礎にしているだけに、企業別組合が、正社員以外の従業員を組織して多様な労働者の利害をも代表していくことは事実上困難とっていい。これに対して従業員代表制は、代表民主主義の原理に基づく発言システムであるから、当該社会の利害の異なる労働者を調整するのに適している。パートタイム労働者の均等処遇問題においても明らかになったように、今日求められているのは、雇用形態の異なる多様な従業員がひとつのテーブルについて話しあ

う場の設定であるが、これを可能にするのは従業員代表制である。

とはいえ、従業員代表制を整備するときの最大の難問は、いうまでもなく労働組合機能との調整である。ヨーロッパでも組合の手を離れた従業員代表の活動はみられるし、日本の場合は、労働組合が企業別組織であるだけに制度設計によってはもろにその影響を被る可能性はある。しかし、従業員代表制は代表民主主義を構成原理とするため、闘争手段をもたず、交渉事項や合意方式も制約を受けざるをえないから、労働組合代替機能を果たすことを過度に危惧する必要はないであろう。むしろ、労働組合は、従業員代表制を通して自分の機能を再整理し、組織化とは異なるツールのなかで未組織従業員の利害をも代弁し、その活性化をはかるべきであろう。

経済界の一部には、企業内労使関係の今後のあり方として、複数組合主義を見直して、英米流の交渉単位制を取り入れ、従業員の支持を要件に特定の労働組合に企業内労働条件規制の一元化を志向する見解もみられる。しかし、日本の団結法制との整合性を確保することは困難であるし、何よりも、未組織事業所の従業員意思の反映や多様な労働者利害の調整という今日的問題の課題には寄与しない。その意味では、やはり、団結自由を基礎とする労使関係システムと代表民主主義を基礎とする労使関係システムのそれぞれの特性を利用しながら機能分担をはかる、大陸型の二元的システムのほうが理論的にも現実的にも妥当であろう。すでに過半数代表制や労使委員会という制度的枠組みと労使協議制という実際の経験をもつだけになおさらである。

この10年、日本の社会は、雇用管理の多様化と個別化による労働の柔軟化をひたすら推し進めてきた。そろそろ新たな日本型労使関係システムをどう再構築するのかを詰めて考えていい時期ではなかろうか。企業社会の空洞化もまた日本の足腰を弱めている気がしてならない。

(けづか・かつとし 中央大学法学部教授)