

労働者代表制論の今日的意義

井波 洋

(同志社大学大学院)

労働組合組織率が低下を続ける中で、労働組合を補完、代替する労働者代表制の制度化論議が再燃している。本稿では、労働者代表制に関する過去の議論を概観した上で、多様な雇用形態の従業員が一体となった従業員代表組織を結成し、企業内労使協議を制度化している事例を取り上げ、今後論議を深めていくための課題を以下のとおり整理した。①正社員に限らず多様な雇用形態の併存が制度設計の前提となる。②異なる労働者集団が統一的な場で交渉することで、相互の利害調整と納得が得られ、労使関係の安定につながる。この利害調整に、労働組合が機能する余地がある。③労働者は、使用者への対抗手段として、「退出」も現実的な選択肢として行使しうる。

目次

- I はじめに
- II 組織率の推移と先行研究の概観
- III 労働者代表制の実際——B社の事例
- IV 集团的合意形成プロセスとしての産業民主制

I はじめに

労働力の需給構造の変化や雇用の多様化、労使関係の個別化が進展する中で、労働組合組織率は年々低下を続けており、その機能に限界が生じているといわれている。一方で、最近では2004年に設置された「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」¹⁾における労働契約法法制化の検討や、これにつづく労働政策審議会労働条件分科会での審議において、常設的な労使委員会制度の活用が検討されるなど、労働組合を補完ないしは代替する「従業員代表制」の制度化について、論議が再燃している。

周知のとおり、現行の労働基準法においては、当該事業場の労働者の過半数を組織する労働組合またはこれがない場合には当該事業場の労働者の

過半数を代表する者²⁾との書面の協定がある場合、一定の法規制を緩和ないし免除されるという効果が与えられる。また、同法に基づき設置される「労使委員会」は、その委員の半数が過半数代表により任期を定めて指名され、その決議には一定の要件のもとで当該事業場における労使協定に代替する効果が生ずる。こうした法律上の過半数代表、労使委員会のほか、現実の企業内労使関係においては、自主的な労使協議における労働者側の主体として「従業員代表」が存在することが知られている。

本稿では、これらを含めて「労働者代表」と呼ぶ³⁾こととし、最近の労働者代表制をめぐる論議について、今日的な意義を明らかにすることを試みる。IIでは、労働者代表制に関する過去の代表的な研究を、組織率の推移と対照しながら概観する。IIIでは、実務界に目を転じ、民鉄A社の駅業務子会社B社における企業内労使関係の事例を取り上げ、今日の労働者代表制論議において考慮すべき課題を抽出する。最後にIVで、これまでの議論を踏まえ、労働条件に関する集团的な合意形成のプロセスとして産業民主制を理解しなおすと

いう視点を提示する。

るということができる。

II 組織率の推移と先行研究の概観

日本において労働者代表制に関する議論が本格化するのは1980年代後半以降であるが、その背景として労働組合組織率の低下があることは、多言を要しないであろう。

図は、戦後日本における組織率の推移を、組合員数(分子)、雇用者数(分母)それぞれの変化の寄与度からみたものである⁴⁾。これによると、組織率の推移は概ね次の四つの時期に分けて特徴づけられるが、これと対照しながら各々の時期における議論を概観する。

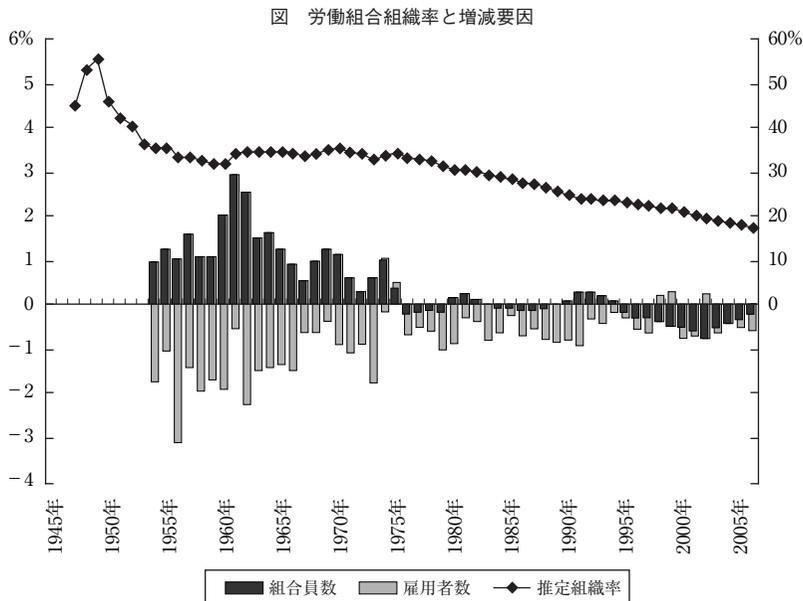
1 第1期：終戦直後から1950年代初頭まで、マクロで40%を超えていた時期

過半数代表がすなわち過半数組合であるということが、現実味を帯びていた時代である。労働基準法立法時に過半数代表制を盛り込むにあたり、そこで締結される労使協定は実質的に協約法理を基礎としており、過半数代表者は過半数組合の代替的ないし補完的当事者に過ぎないと理解されていた⁵⁾。その意味で、過半数代表者に対する独自の問題意識が、未だ存在していなかった時期であ

2 第2期：1950年代半ばから1975年まで、30%台で比較的安定していた時期

高度成長期といわれたこの時期は、雇用者数の増加と組合員数の増加が均衡しながら、組織率はほぼ横ばいで推移した。春闘方式に象徴されるように、基幹産業の大手企業と企業別組合との労使関係が主導的役割を果たす中で、日本的雇用慣行が定着し協調的労使関係が確立されてきたが、一方で、二重構造論に代表されるような中小企業との格差問題もクローズアップされ、組織化された大企業労使と未組織の中小企業労使の二極分化が進んだ。

この時期から「従業員代表制」を標題にした論文が散見され始めるが、その多くは諸外国の制度について批判的に理解しようとするものであった。例えば、久保(1967)は、当時の西ドイツにおけるBetriebsratについて、基本的に、企業内協働体制、労使共同体といった底流にささえられた強度の企業癒着的性格をもっており、団結権のえがく自主的労働者組織ではないと評している。また、奥林(1973)は、1920年代アメリカにおいて基幹産業の独占的大企業を中心に発展したemployee representation planについて分析し、この制度



出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』のデータをもとに筆者作成。

が産業民主主義の原理あるいは参加の原理にもとづいて生産能率を高め、原価を切り下げ、労働組合を排除して労使の対立を緩和するものであるとした。そして、それは一見民主的な手続をふみながら、実質的にはより多くの剰余価値を生産し、搾取を強化する制度であり、同時に労働組合を排除し賃労働者への個別資本の支配・統制を強化する制度であると断じた。このように、論者の関心は依然労働組合の組織強化に集中していたといえる。

なおこの時期、神代（1958）や進藤（1960）は、アメリカにおける19世紀末期から1930年代後半にかけての労使関係の変遷を分析し、1920年代の従業員代表制や会社組合、さらにその後の企業別組合が、職能別組合の衰退から産業別組合への移行という発展過程の過渡期に位置するものとして、積極的に意義づけられると指摘した⁶⁾。

3 第3期：1976年から1994年まで、長期低下傾向の前半期

2度のオイルショックを経て日本経済は低成長期に入り、組織率は30年以上に及ぶ長期低下傾向に転ずる。その前半期であるこの時期は、雇用者数が堅調に増加する一方で、組織化が進まず組合員数の増加につながっていない実情が浮かび上がり、未組織企業における労使関係に徐々に関心が向けられていく。

小池（1977）は、中小企業の未組織労働者こそ、わが国労働者の多数派であるとし、中小企業で組織率が低いのは、組合費に見合うサービスを提供するための組織規模や専従者の確保という条件をみたすのが難しいためであると指摘した。しかし、未組織企業に存在する「従業員会」などの組織が、事実上企業別組合の機能を果たしている点に着目し、未組織セクターにおける工場や企業の従業員代表制の、法による強制が考えられないだろうかと問題提起した。

1980年代半ばになると、円高不況に伴い基幹産業で大規模な雇用調整が実施され、日本的雇用慣行の終焉が叫ばれ始めた。また、労働時間短縮を目的とした労働基準法改正において、変形労働時間制の拡大や裁量労働制の導入に伴い、過半数

代表が機能する領域が大幅に拡張した。こうした状況の中で、神代（1988）は、組織率低下には女子雇用者比率とパート比率の2変数をもっとも明白な影響を与えているが、その意味するところは、ユニオンショップ制に守られた企業別組合組織に包摂されない労働者の相対的増加であると指摘した。そして、今後組織率が2割程度まで低下した場合、未組織分野においては、労使協議制あるいは西ドイツのBetriebsratのごとき組織の制度化が必要になるのであろうかとの疑問を呈した。

こうした議論と相前後して、労働者代表制に関する本格的な議論の端緒となった、小寫（1987）が発表された。小寫氏によると、日本における労使自治は、労働組合ないしは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であり、労働組合組織率の低下とともに過半数代表の比重が高まりつつある。憲法28条が団体交渉を中心とした労使自治に法的基礎を与えることを本旨とするならば、労使自治の一形態である過半数代表に関しても、これに法的基礎を与えたものと理解することができる。また、労働組合法は必ずしも労働組合の存在を与件とはしておらず、過半数代表の機能が交渉類似のものであることに着目すれば、これに対する同法の適用の余地がある。このように、過半数代表を自主的に選出ないし選択する権利は「団結する権利」に、過半数代表が行行使することを予定された代表権（労使協定締結権、意見聴取権、推薦権）は「団体交渉その他の団体行動をする権利」に、それぞれ包含されると理解することができる。さらに、過半数代表は労働組合と同様、主体性、目的性、自主性、団体性の要件を満たしうるため、これに対する支配介入の不当労働行為が成立しうる。また、過半数代表の存在や過半数組合によるユニオンショップ協定の容認から、法制上事業場における労使自治の指導原理としては多数決原理が支配しているといえる。

以上のような小寫氏の議論に対して、西谷（1989）は次のように批判した。現行法における過半数代表制は、国家的な労働政策の実施に際して一定の柔軟性を確保し、あるいは政策を円滑に実施するために、その補助的的制度として法律によっ

て創設された。その意味で過半数代表制は、労働者の自由意思による加盟を原則とし、法律による根拠づけがなくとも本来的に労働条件の自主的決定機能を営む労働組合と、決定的な相違がある。また、過半数代表者は常設の機関として予定されているのではなく、その選出手続、労働者の意見の集約のいずれにおいても、事業場の全労働者を代表する正統性が欠けている。さらに過半数代表者には、団結権、団体交渉権、争議権や不当労働行為制度による保護がすべて欠落しているという点で、使用者と対等の立場で協定を締結するための基礎的条件が欠落している。このように、過半数代表は労働組合と本質的に異なるものであり、小寫氏が現行法の解釈論として両者を統一的に理解しようとするには、無理がある。

一方、立法論としては、過半数代表が労働者多数の意見を代表するには、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り、事業場の労働者を一定期間代表する常設の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である。この委員会は、労働組合に代替またはそれを補完して労働者利益を代表する組織として、基本的にはすべての事業場に設置を義務づけられるべきであり、過半数組合が存在する場合においても、改めて全労働者により選出される委員会を設置することに十分な合理性がある。委員の選出手続については、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であり、一定期間ごとに改選される必要がある。また、従業員集會など直接民主主義の原理にもとづく制度によって、委員会を補完する必要がある。

このように西谷氏は、立法論として従業員代表制を議論すべきことを明確にするとともに、従業員代表は過半数組合を含む労働組合と併存するものとして制度化すべきであると主張した。これ以降、労働者代表制論議は、従業員代表制法制化の是非と具体的な立法構想との二つの論点を軸に展開されていく。

西谷氏は、過半数組合の有無にかかわらず労働者代表委員会を設置すべきとする点で、併存型従

業員代表制を主張しているが、この委員会の権能の範囲や過半数組合との優劣については、論点の指摘にとどまった。これに対して、過半数組合の存在しない事業場においてこれを補完するための従業員代表を制度化するという、補完型従業員代表制を提起したのが、毛塚（1992）である。毛塚氏によると、従業員代表制とは、企業または事業場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である。それは、法律によって設けられ、代表民主主義の考えにもとづく労働者利益代表制度であるという点で、自由な団結を基礎にした自律的規制をおこなう労働組合とは原理的に異なる⁷⁾。従業員代表の要件としては、①労働者代表が従業員の選出にかかるものである、②代表者が従業員集団の代表機関としてある、③労働者代表が労働条件に対する規制権ないし発言権をもつほか、付随的要素として、④代表の活動をにう財政的基盤など活動保障がある、⑤労働条件の規制方法いかんにより紛争解決の手段をもつことがあげられる。一方、日本の労働組合は企業別組織であるため、これとは別に従業員代表をもとめる内在的な必然性がなく、労働組合と併存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なりかねず、危険である。したがって、すでに存在する補完的従業員代表制である過半数代表制を整備することによって、未組織事業場における労働者の発言機構を確保するとともに、非正規従業員集団に対する利益代表システムの整備も考えていくべきであると主張する。

このように、毛塚氏の議論は、西谷氏の併存型に付随する問題を回避するため、過半数組合と従業員代表との活動領域をあらかじめ明確に分離するという主張であるが、過半数を組織していない労働組合と従業員代表との関係については、なお整理を要する。

これら法律論とは別に、未組織企業における従業員代表組織の実態調査から問題を提起したものに、佐藤（1994）がある。佐藤氏によると、未組織企業においても労使協議制や従業員組織がかなり広く存在し、労働者の集団的発言機構として一

定の機能を果たしており、その3分の1程度は対経営機能を持った発言型従業員組織である。発言型従業員組織がある企業は、労働組合の機能を肯定的に評価しながら、労働組合がなくともその機能を代替できていると考えるものが多く、労働者の間にも労働組合結成の内在的ニーズを低減させている。しかも、こうした組織は会社からの援助を得ているものが多く、成員のコスト負担も少ないため、より労働組合へ転化させるニーズを低める。ただし、このことが中小企業における産業民主主義の拡大にとってマイナスであるかどうかは別問題であり、労働組合自身による組織化が進展しないならば、労働者の意見反映の機会を確保する視点から、既に存在する労働者の集団的発言機構の活性化とその法制面での支援が考慮されて良いと提言する。

4 第4期：1995年から現在まで、長期低下傾向の後半期

組織率の長期低下傾向が続く中で、1995年を境に状況は大きく変化する。組織率の低下が主として組合員数自体の減少によってもたらされるようになり、労働者意識や雇用関係の多様化、ホワイトカラーの生産性向上と成果主義の普及、労使関係の個別化などの問題が表面化してきた。労働組合にとって一層深刻な局面を迎えるに至り、労働者代表制論議は新たな展開を見せる。

野川(1998)は、労働組合や過半数代表に替わる新たな包括的労働者代表制として従業員代表を制度化すべきであると主張する。日本の労働組合は、戦時中の産業報国会の延長としての企業別「従業員組合」から「正社員組合」へと収斂していった。その主要な目的は、企業帰属性の強い正規従業員の雇用と労働条件を最優先に守ることであったため、現状では労働者全体の利害を掌握できなくなっている。また、雇用の個別化や能力主義処遇のように従業員の特定期企業への密着度とは関係のない要素が重視される状況のもとでは、従業員組合的性格をもつ労働組合の機能が相対的に低下せざるをえない。さらに、自由な労働力の個別取引を阻害しているかに見える労働組合の役割が、規制改革の流れの中で疑問視されたり、逆に

雇用形態の多様化が著しい中で、多くの労働者の利害を包括的に守ることを労働組合に期待しえないという認識も定着しつつある。そこで、現下に必要とされているのは、事業場に働く従業員の利益を守り、公正かつ合理的な労働条件や処遇を実現することのできる従業員代表システムの再編であり、労働組合に課せられた課題は、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にゆだね、労働組合独自の活動目的をいかに賃金生活者一般の利益擁護に向けていくかという点にある。

このような新しい労働者代表システムは、労働組合という普遍的な制度を中心としつつ、それを補完し、高度に体系化された労働者の活動の場としての企業ないし事業場における、独自の従業員代表制を合理化する方向で総合されることが期待される。その現実的な方策としては、ドイツの事業所委員会のような機関を見通しつつ、過渡的には現行法上の労使委員会による決議事項を徐々に加えていき、同時に労働組合の基盤を超企業的な方向へ移行させていくという方法である。そして将来的には、ネットワーク型の労働組合と、常設の事業場内労働者代表機関との両立によって、労働者の利益の代表システムをより公正に運営することが展望される。

このような野川氏の構想は、企業内において常設の従業員代表に労働組合の機能を全面的に代替させる代替型従業員代表制であるという点で、従来の議論と大きく性格を異にするものといえる⁸⁾。

以上概観してきたように、立法論としての選択肢は、補完型、併存型、代替型の三つにおおむね整理されたといえよう。しかし、本稿では詳しく取り上げていないが、あくまでも労働組合の強化に力を注ぐべきとする立場も根強く存在しており⁹⁾、具体的な法制化に向けては、現行法上の労働組合との規整など重要な論点について、未だ社会的な合意が形成されているとはいいがたい。いずれにせよ、今日の世界状況を踏まえると、単に制度の技術的な設計にとどまらず、これまで産業民主制の主体であるとされてきた労働組合が今後どのような役割を果たしていくのか、さらには、

産業民主制の理念をいかなる方法で実現していくのかという問題にまで、視野を広げて考えなければならぬといえよう。

そこで、次節では実際の企業における労働者代表制の事例を取り上げ、より現実的な視点に立つて議論を深めていくための、課題を明らかにしていきたい。

Ⅲ 労働者代表制の実際——B社の事例

1 B社の概況

本節では、多様な雇用形態を有する企業における労働者代表制の事例として、B社を取り上げる。B社は、民鉄A社の子会社で、駅運営を主たる事業としている。従業員数はいわゆるパートタイマー、アルバイトを含め約1700人で、そのうち駅運営事業に従事しているのは約1100人である。A社の鉄道事業は、収益の基盤となる旅客輸送人員が1990年代初めをピークに減少を続けており、これに対応するため1990年代後半から事業構造改革に着手した。具体的には、線路・施設や電力、信号・通信、車両などの保守部門を順次分社化し、組織の機動性を高めるとともに、グループ内の同種業務との一体的運営により、効率化を図った。2001年には駅運営を担当するB社が設立され、2003年4月からA社全駅の運営を委託化した。

駅運営部門は、全駅を複数のエリアに区分した「駅管区」が単位組織となっており、管区の責任者である駅長の下に、助役などの監督者と、一般の駅員にあたる営業スタッフ、保安スタッフが従事している。このうち監督者と保安スタッフは、信号機の手動操作など列車運行に直接関わる高度の技能を要する業務にも従事するため、A社社員がB社へ在籍出向しており、そのほとんどが運転士または車掌の経験を有する。一方、営業スタッフはその半数以上がB社直雇従業員で構成され、乗務員候補として採用される契約社員（月給制）と、それ以外の時給制従業員とに大別される。残りはA社からの出向社員である。駅長を除くA社出向社員は、企業別労働組合であるAU労働組合に加入しているが、B社直雇従業員は労働組合

に加入していない。従業員構成は、全体ではおおむねA社出向社員が6割、B社直雇従業員が4割であるが、一部の管区ではAU労働組合の組合員が過半数を割り込み始めている。

採用後のキャリアパスは、営業スタッフとして一定期間経験を積むと、車掌登用の社内試験の受験資格を得られる。車掌に登用された後一定期間経験を積むと、次は運転士登用の受験資格が与えられる。運転士となるには、まず社内試験に合格後、学科教習、実技教習を経て、最終的に国家試験に合格する必要がある。これに合格し正規の運転士となった段階で、A社社員に転籍となるが、その第1号は2008年春に誕生する予定である。こうした職種登用の流れと並行して、時給制従業員から契約社員への形態転換の試験制度も設けられている。さらに、A社への転籍が開始されることと併せて、契約社員からB社の社員への登用試験制度も設けられることとなった。

このように、B社の人事制度は、職種の登用制度と雇用形態の転換制度とを組み合わせた複線型のキャリアパスを用意することにより、技能形成やモチベーション管理とコストコントロールとを両立させようとしている点が特徴であるといえる。

2 「従業員協議会」の設立

こうした状況の中、AU労働組合は、B社を含む分社会社における組織化について、本来は各社の直雇従業員が労働組合を設立することが望ましいとしながらも、現時点ではそれが未だ困難な状況にあり、前段のステップとして当面は、各社直雇従業員とA社出向者双方の労働環境の整備や快適な職場づくりのため、従業員協議会の設立に努力していくとの方針を掲げた。これに基づき、AU労働組合の全面的な支援のもと、2005年4月に「B社従業員協議会」が設立された。協議会の目的としては、会員相互の親睦とコミュニケーションを図るとともに、労働環境の整備、充実を通して明るく働きやすい職場づくりに資することが掲げられており、協議会の会員には、A社出向組合員とB社直雇従業員とが対等の立場で加入するとされている。

職場レベルの組織としては、駅管区ごとに「管

区協議会」が設置されるが、これは労働組合の末端組織である職場闘争班と重複している。管区協議会の役員には、3名の「代表委員」を選任するが、その手続は会員の互選により候補者を選任した上で、過半数の信任を得る。さらに、代表委員の互選により管区協議会の「議長」と「副議長」を選任するが、議長には職場闘争班長を、副議長にはB社直庸従業員の代表委員を選任し、公正な発言権の確保に配慮している。なお、これとは別に、車掌としてA社に出向しているB社従業員については、直庸従業員のみで「運転合同協議会」を組織している。役員としては、複数ある乗務区ごとに代表委員を1名選任し、各乗務区単位で組織されているAU労組の職場闘争班と連携しながら意見反映を行うこととしている。

次に、全社レベルの組織としては、管区協議会代表委員全員で構成する「全体協議会」を設け、役員として議長1名、副議長2名を互選により選任するが、議長と副議長のうち1名は管区協議会議長（職場闘争班長）から、もう1名の副議長は管区協議会副議長すなわちB社直庸従業員の代表委員から選任する運用としている。

このように従業員協議会は、運営上AU労働組合の影響力を受けながらも、出向組合員と直庸従業員との対等な立場や発言力を確保し、両者の融和を図ろうとの強い配慮が働いているといえる。設立から2年を経過したが、今のところ会費の徴収を行っていないため、独自の財政を有していない。したがって、協議会の活動はもっぱら、次に述べる労使協議に関する領域に限定されている。会員向けの壁新聞などはAU労働組合の支援を受けて製作しているが、協議会の会議は労使協議の事前準備として位置づけられ、会社の承認を経て勤務時間内に開催している。今後様々な分野での活動が確立していくにしたがって、財政面の課題を解決していく必要が生ずると思われる。

3 「労使委員会」の設置

従業員協議会設立に時機を合わせて、社内の労使協議機関として「労使委員会」が設置された。これは、会社規程に基づき設置された業務上の会議であり、勤務時間内に開催される。委員の構成

は、会社指名委員と従業員互選委員とが同数と定められ、互選委員としては基本的に従業員協議会の管区協議会議長、副議長が選任される。併せて、特にAU労働組合の駅部門担当専従役員（駅部長）も互選委員として選任することとしており、A社における労使協議との連携や役割分担が円滑に図られるよう考慮されている。

全委員を集めての委員会は、重要な案件を扱う場合など年に2~3回程度開催されるが、日常的な案件は、労使それぞれの委員の中から幹事を選任し、幹事会を開催して処理している。この幹事にも、B社従業員の副議長と、労組駅部長が加わることとしている。

労使委員会の付議案件としては、会社の経営計画の説明や雇用条件の変更、業務改善、就業環境の整備、安全衛生、賞罰などが挙げられている。設置当初は、年度の経営計画、安全衛生管理計画の説明や、被服貸与、福利厚生などの苦情処理的な事項の解決が中心であったが、回を重ねる中で、賃金制度の変更や正社員登用制度の導入など雇用条件に直接関わる制度へも協議の範囲が拡大してきた。

このような労使協議の制度化は、B社直庸従業員にもおおむね好意的に受け止められており、今後、多様な雇用形態が混在する中で、従業員相互の理解と協調の精神を育みながら、社内の円滑なコミュニケーションにより労使関係の安定を図るべく、労使委員会の協議機能を充実させていきたいと、労使ともに考えている。

IV 集团的合意形成プロセスとしての産業民主制

この事例から、今後労働者代表制の論議を深めていくための課題として、以下の点を挙げることができよう。

①労働者代表制の制度設計においては、いわゆる正社員だけではなく多様な雇用形態が併存することが、その前提となる。これは、少子・高齢化に伴う労働市場の変化や企業の雇用施策、労働者の意識など、様々な環境の側面から考えても避けて通ることのできない問題であるといえる。こう

した多様な労働者がひとつの労働組合に自主的に結集するというのは、相当な困難を伴うと考えざるをえないため、その意味では、雇用の多様化が単一組織としての企業別組合の活動を阻害している点が否めない。しかし一方で、異なる従業員集団がそれぞれ別個に労働組合を組織するという選択もありうるとはいえ、組織力や交渉力の分断、組合相互間の理解不足による不信任、交渉手続の煩雑さなど、労使関係の安定を阻害する要因も多々生じてくると考えられ、この選択肢も現実的とはいえない。

②したがって、労働者代表制の方法論としては、企業内の統一された場に民主的手続きで選任された代表者が集まり、集团的に協議決定することを基本的に検討すべきであろう。異なる労働者集団が個別に交渉するよりも統一的な場で交渉する方が、労働者相互間の利害調整にもとづく理解と納得が得られ、結果として労使関係の安定につながるという。この点は、労使双方にとっての利益となる。その際、異なる雇用形態が互いに独立して存在するのではなく、意欲と能力、適性、あるいは個人のライフプランに応じて、雇用形態を選択ないし転換できる機会が設けられているならば、集团的決定の納得性を高めるためにも有効であるといえよう。しかし、現実には交渉力や利害調整の面で従業員代表組織に十分な機能を期待できないことも想定され、これを支援する機能が必要となることが考えられる。ここに労働組合が、それぞれの労働者集団に対して中立的な立場で、交渉支援や利害調整の役割を有効に発揮する余地があると考えられる。

③一方で、労働者代表が労働組合と異なり、使用者への対抗手段を有しないため労使対等性の確保に懸念が残るとの指摘がある。確かに、争議権は労働者にとっての最後の手段として、今後も尊重されるべきであることはいうまでもない。しかし、雇用の多様化が進展する裏には労働市場の流動性が高まるという側面もあり、企業情報の入手や他社との雇用条件の比較が容易になっている今日の社会環境の下においては、労働者の「退出(exit)」という選択も、企業にとって現実的な脅威となりうる。労使対等性確保のため手段として

は、必ずしも団体行動だけを念頭に置くのではなく、優秀な人材の確保、定着や教育訓練投資の回収という視点も含めた幅広い議論が必要になるといえよう。そこでは、例えば労働者から労働契約を解約するに際しては、労使対等の視点から、使用者に対して過度の負担を強いることのないような誠実な解約権の行使を求めるといった論点も生まれてくるであろう。

これらの点を考慮すると、今後検討すべき産業民主制の実現手段としては、必ずしも労働組合の組織拡大だけでなく、企業内において労働条件に関する民主的、集团的な合意形成のための「機能」ないし「過程」を制度化するという視点が重視されるべきである。すなわち、産業民主制を「労使関係において雇用条件に関し民主的手続きにより集团的に合意形成を行うこと」と理解した上で、雇用形態の異なる労働者を合わせて一つの母集団として、労働者代表の選出に際し個別労働者の意思を反映し、その代表者を通して集団としての意思表示を行うという、代表民主制に基づく集团的合意形成過程として体系化、制度化することが可能である。そして、この労働者代表は、労働組合に代替するものと理解するほうが、制度をより整合的なものとすることができる。こうした制度が実現すると、野川氏が指摘するように、労働組合には、企業内労使関係の直接の当事者ではなく、一段高い視点からこれを支援し、労働者の利益を調整する機能が求められる。このとき、日本の企業別組合が生産性向上により競争力の維持強化に資してきた点を現代に活かすとするならば、これを企業グループ——連結決算——を単位とする組織として再編成するという選択肢が考えられる。

しかし、これらの具体策については、いまだ検討すべき課題は多い。当面は実務界で労使が知恵を絞りあい、具体的な制度を試行錯誤しながら、社会全体として合意しうる方法が確立された段階で、一定の法的効果を与えることが考えられるべきであろう¹⁰⁾。

*本稿は、2007年労働政策研究会議における自由論題セッション報告論文に若干の加筆・修正を施したものである。草稿の段階で石田光男先生、寺井基博先生、神代和欣先生から、ま

た、会議において山口浩一郎先生、荒木尚志先生はじめ参加者の方々から、数多くの貴重なご指摘をいただいた。併せて、同様の論旨で日本労務学会第37回全国大会において自由論題報告の機会が得られ、コメンテーターの久本憲夫先生をはじめフロアの方々から有益なご示唆を頂いた。ここに記して感謝の意を表したい。もとより、本稿に関する責任はすべて筆者個人に帰属する。

- 1) 2004年4月に設置され、2005年4月に『中間取りまとめ』、2005年9月に『報告書』を発表した。
- 2) 以下、前者を「過半数組合」、後者を「過半数代表者」、両者を合わせて「過半数代表」という。
- 3) 新谷(1999)p.27参照。ただし、労使委員会には使用者代表者も含まれており、厳密には他と性格を異にする。
- 4) 図の折線グラフは組織率(右軸)を示す。棒グラフは、組織率の対前年増減ポイント数(左軸)について、分母の雇用者数と分子の組合員数それぞれの寄与度を、数値の連続性が確保されている1954年以降について簡易に推計したものである。算出方法は、井波(2006)p.127注(3)参照。
- 5) 渡辺(2000)p.139。
- 6) 1920年代アメリカの従業員代表制に関する日本における最近の研究としては、平尾ほか編(1998)がある。
- 7) 毛塚(1997)p.105参照。この点では西谷氏と同じ立場をとる。
- 8) なお、代替型従業員代表制の制度設計を具体的に検討したものに、藤内(2003)がある。
- 9) 従業員代表の制度化以外の選択肢については、道幸(2002)第7章、田端(2001)参照。また、大内(2007)は、ユニオンショップ無効説を前提として、労働者が自己決定により結成、加入する労働組合こそが、現行の憲法規範上最も正統な労働者代表たりうると主張する。大内氏の議論は、法理論としての一貫性、整合性は優れているといえるが、事実上オープンショップである未組織企業において組織化が進まない現実の中で、労働組合と異なる集团的自治を労働者が選択した場合にどのように取り扱うかを模索する筆者の問題意識とは、視点を異にする。
- 10) 久本(2007)は、組合の力不足が大きな要因である組合組織率低下を目の当たりになると、労働者の代表はあくまで自主的な組合活動であるべきだとする原則的な立場をとることに、現状では躊躇するとしている点で、筆者と共通の問題意識に立つと思われる。その上で久本氏は、現行の過半数代表の従業員へのコミュニケーション強化を強める方策を考えるべきであり、そのためには過半数代表の「認知度」や「存在感」を高めることに加えて、過半数代表に対する使用者の「説明責任」が重要であることを強調する。とりわけ『すべての従業員』を納得させることは無理かもしれない。しかし『過半数の従業員』を納得させることができない経営者は経営者として失格ではないか」との指摘は、傾聴に値する。

参考文献

- 新谷真人(1999)「労働者代表制と労使委員会」『季刊労働法』189号。
- 井波洋(2006)「分社経営における労使関係の現状と課題」『評論・社会科学』79号(同志社大学社会学会)。
- 大内伸哉(2007)『労働者代表法制に関する研究』有斐閣。
- 奥林康司(1973)『人事管理論』千倉書房(第3章「従業員代表制」)。
- 久保敬治(1967)「労働組合と従業員代表制」『季刊労働法』63号。
- 毛塚勝利(1992)「わが国における従業員代表法制の課題」『日本労働法学会誌』79号。
- 毛塚勝利(1997)「組合機能と従業員代表制度」『参加・発言型産業社会の実現に向けて』連合総合生活開発研究所。
- 小池和男(1977)『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社。
- 神代和欣(1958)「アメリカにおける「企業別組合」の形成と崩壊」『季刊労働法』27号。
- 神代和欣(1988)「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』346号。
- 小島典明(1987)「労使自治とその法理」『日本労働協会雑誌』333号。
- 佐藤博樹(1994)「未組織企業における労使関係」『日本労働研究雑誌』416号。
- 進藤勝美(1960)「従業員代表制と労使関係」『彦根論叢』70・71・72号(滋賀大学経済学会)。
- 田端博邦(2001)「労働者組織と法」『日本労働法学会誌』97号。
- 道幸哲也(2002)『不当労働行為法理の基本構造』北海道大学図書刊行会。
- 藤内和公(2003)「従業員代表立法構想」『岡山大学法学会雑誌』53巻1号。
- 西谷敏(1989)「過半数代表と労働者代表委員会」『日本労働協会雑誌』356号。
- 野川忍(1998)「変貌する労働者代表」『職業生活と法』(岩波講座現代の法12)岩波書店。
- 久本憲夫(2007)「労使関係論からみた従業員代表制」『季刊労働法』216号。
- 平尾武久・伊藤健市・関口定一・森川章編(1998)『アメリカ大企業と労働者』北海道大学図書刊行会。
- 渡辺章(2000)「労働者の過半数代表法制と労働条件」『労働条件の決定と変更』(講座21世紀の労働法第3巻)有斐閣。

いば・ひろし 同志社大学大学院社会学研究科博士課程。
最近の主な論文に「分社経営における労使関係の現状と課題」『評論・社会科学』第79号, pp. 85-135, 同志社大学社会学会(2006年)。労使関係論専攻。