

# 裸の王様

仁田 道夫

2017年3月28日付で発表された「働き方改革実行計画」は、お役所の文書としてはめずらしく格調高く、具体的で、政府の意気込みを感じさせる文章である。2018年6月には、この計画に基づき、働き方改革関連法が成立した。

ところで、この文書を読んでいて、がくっと力が抜ける箇所がある。それは、何度か肝心なところで登場する「労使の話し合い」という言葉である。「話し合い」?? 小学校の学級会じゃないんだよ、憲法28条を引くまでもなく、それは「団体交渉」の間違ひじゃないですか、と言いたくなる。消息筋によると、「先生、それは無理です。未組織の職場もたくさんあるんですから、それを含めると、話し合いになるしかないんです」とのことであるが、それなら、法の趣旨を的確に反映して「団体交渉、または未組織企業では話し合い」と表現すべきではないか。

未組織職場における「話し合い」はどのように行われるのか。誰が労働者を代表して話し合うのか、話し合いが行き詰まったら、どうやって解決するのか。労使関係専門家なら、誰でもそういう疑問をいただく。それへの回答は、「現在の過半数代表が使用者と話し合うんです」ということなのだろう。それでは意味がないと、私は思う。労働組合は、さまざま批判を受けているが、とにかくにも三六協定を結んでその順守を図る役目は理解している。過半数代表なるものが、ちゃんと労働者多数の意見を反映し、使用者側と「話し合っ」三六協定や、その他の協定を結んでいるとは到底思えない。そういうちゃんとした過半数代表がどれほどあるのか、政府は数字を示すべきである。実際には、残業をできない会社は立ち行かないから、過半数代表は名目上必要であり、その実質はないも同然で仕方ないというのが現実ではないか。そうでないと主張する人がいるなら、

それを証明する証拠を見せてほしい。

労働基準法における労働時間規制は、しり抜けである。過半数代表は、機能していない。多くの人がそう思っている。しかし、實際上、嘘も方便ということにしておかざるをえない。日本得意の本音と建て前の使い分けということになるのだろう。だが、「王様は裸だ」と言い出す人がでてきたらどうなるのか。「何十年もこれでやってきて大丈夫だったから、平気ですよ」という人もいるかもしれない。だが、油断は大敵。国際社会の目は厳しい。たとえば、日本政府も批准したTPPは労働に関する章をもち、そこでは、労働条件の最低基準を規制する法律をもっていることが加盟国の条件になっている。政府の解説では、日本はTPP労働章の規程をクリアしており、法改正は必要ないということであったが、肝心かなめの労働基準法がしり抜けであるとなったら、どうなるのか。他の加盟国が「王様は裸だ」と叫びだしても不思議ではない。

私のこの問題への解決策は、単純である。労働基準法36条を改正し、「労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」を削除する。過半数労働組合がある場合のみ、三六協定が結べることになる。ある学会で、この案を議論に上せたら「御用組合がたくさんできるだけではないか」と指摘する会員がいた。しかし、一生懸命従業員代表制について議論して、法制化したとして、実態は「御用組合がたくさんできる」と余り違いなかるう。労働組合なら、いざとなればストライキも打てるし、労働委員会にあっせんも求められる。一見暴論に見える仁田試案にも、従業員代表制と同じくらの根拠はあるのではないかと。

(につた・みちお 東京大学名誉教授)