

労働者代表制をめぐる論点と現場からの報告

小畑 明

(全日本運輸産業労働組合連合会書記長)

本稿では、最初に、労働者代表制の法制化が、連合の「労働者代表法案要綱骨子（案）」をベースに進められた場合の論点について整理をする。次に、労働者代表制に関する運輸労連中央執行委員会の見解について、その論議経過も含めて解説し、労働者代表制に対する認識、評価、期待を明らかにする。最後に、現場からの報告として、労働者代表制に対する、労働組合のない職場や、運輸労連加盟の中堅、大手労組における聞き取り調査の内容を紹介し、新たな論点や法制化にあたっての課題を提起し結びとする。なお、本稿における「労働者代表制」とは、連合の「労働者代表法案要綱骨子（案）」およびJILPTがまとめた「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書を踏まえ、「事業場ないし企業において、その所属従業員全体を代表する組織で争議権を有しないもの」とし、自主的・民主的な運営が確保されている点で、現行法に規定する過半数代表制とは異なる。

目次

- I 論点整理
- II 労働者代表制に関する運輸労連中央執行委員会の見解について
- III 現場からの報告

I 論点整理

労働組合は、元来、争議権を背景に団体交渉を行い、法定された最低基準を上回る労働条件を獲得する組織であるが、組織率の低下などにより、労働組合を核とする集团的労使関係でカバーできない労働者が8割を超えるにいたっている。そこで、労働者代表制を法制化し、争議権は持たないものの事業場ないし企業内におけるすべての従業員を集团的労使関係の中に組織する必要性が叫ばれてきた。連合の「労働者代表法案要綱骨子（案）」は、その1つといえる。ところで、日本の企業別労働組合は、使用者に対抗する組織として

団体交渉によって法定基準を上回る労働条件を獲得するという側面と、企業別であるがゆえに労働組合として企業の業績向上に寄与し、その利益配分を通して労働条件の維持・向上をはかる「経営パートナー」としての側面も併せ持っている。後者の機能は、労使共通の課題を解決し、労使共通の利益の増進をはかる点で、労働者代表制の機能と重なるところもあり、労働者代表制を導入する場合、それをどのように整理するかが重要となる。その観点から、以下に連合の「労働者代表法案要綱骨子（案）」の論点整理を試みた。

(1) 労働者代表制は必要か

欧州では、産業別労働組合と業界団体で締結する労働協約によって、企業の外から労働条件を規制し、個別企業内の問題は企業委員会なり事業所委員会が労働者代表組織としてカバーしている。これに対し日本では、基本的に多くの労働組合が企業別に組織され、特に過半数組合がある場合

は、労働者代表制を作ると機能が重複してしまうことになる。そこから労働者代表制の必要性について賛否両論が出てくるというわが国特有の問題がある。

(2) 過半数労働組合のないところにだけ労働者代表委員会を設置すること

過半数労働組合は、労働者の過半数を組織しているが、あくまでも組合員の利益を第一義とする組織である。一方、労働者代表制は、正規、非正規、管理職を含めたすべての労働者を代表する組織であり、機能と役割が異なる。したがって、過半数労働組合がある場合でも、労働者代表制を設置すべきという意見と、連合案のように、企業別の過半数労働組合は労働者代表制としての機能も有しているため、過半数労働組合がある場合は、当該過半数労働組合を労働者代表委員会とみなすべきという意見がある。

(3) 過半数労働組合に非組合員の意見をどのように反映させるのか

過半数労働組合を労働者代表委員会とみなす場合、組合員以外の従業員の意見をどのように反映させるのが重要となる。これはいわゆる「公正代表義務」といわれる問題であり、過半数を組織していても多様な従業員の意見を反映した組織でなければ、労働者代表としての正当性が担保されないのではないかという見解もある。

(4) 労働者代表委員会の持つ機能は、法定基準の解除のみでよいか

労働者代表制が、少数組合を含む労働組合の権限を侵害しないために、労働者代表委員会には36協定や賃金控除協定など、法定基準を解除する機能のみを与え、賃金交渉など労働条件を設定する機能は与えないとしている。しかし、中小企業の労使関係の実態を踏まえたとき、限定を加えた上で労働条件設定機能を持たせても良いのではないか、という意見もあることから検討が必要である。

(5) 労働者代表委員会に対し、財務諸表の開示義務を使用者に負わせるべきか

連合（案）では、財務諸表の開示までは求めておらず、協定締結・意見聴取等のために必要と思われる資料・情報の請求権としている。それであるのかという問題である。また、財務諸表の開示については、労働者代表委員会のみならず労働組合に対しても使用者に開示義務を負わせなければ、労働者代表委員会が労働組合の機能を弱体化させるという懸念にも留意すべきである。

(6) 少数組合の代表を労働者代表委員会にどのように参加させるべきか

少数組合と労働者代表委員会は並存するので、少数組合をどのように処遇するかが重要になる。連合（案）は労働者代表委員の候補者名簿の提出について推薦署名を不要とすること、労働者代表委員会の会議に傍聴権を与えることとしている。これに対し、少数といえども労働組合は、自主的に結成し意見を民主的に汲み上げ議論し、交渉結果を組合員にフィードバックする組織であることから、少数組合の代表者に労働者代表委員会の委員権を与えるべきという考え方もある。

(7) 労働者代表委員会に対する便宜供与をどのように考えるか

労働者代表制を機能させる上で、「時間内活動の賃金補償」「有給の研修休暇」「事務所の貸与」などの便宜供与は、有効な手段であるといえる。一方で、そうした便宜供与が、労働組合に対しては労働組合法で禁止されていることから、労働者代表委員会に対する便宜供与が、労働組合を弱体化させる契機となるという指摘もあり、便宜供与の内容については検討が必要である。

II 労働者代表制に関する運輸労連中央執行委員会の見解について

次に、労働者代表制の法制化にあたっては、労働組合においても機関会議等での議論が不可欠であることから、労働者代表制に関して産別で確認した中央執行委員会見解を、論議経過を含めて紹

介する。

- (1) 同見解では、最初にこれまでの「経過」および労働者代表制の「概要」について記載している。

1. これまでの経過について

- 2001年10月の連合大会で、法案要綱骨子案を確認した。
- 2006年6月の連合中央執行委員会で、法案要綱骨子案の補強を行った。
- 2010年7月に連合雇用法制委員会で「法制化に向けた連合の考え方・素案」を確認。同年9月に同じく雇用法制委員会で「法制化に向けた連合の考え方・素案その2」を確認。
- 2011年9月の連合三役会で「労働者代表制の法制化に向けた取り組みについて・案」を確認しつつも、東日本大震災等のため議論が中断した。
- 2013年7月に、労働政策研究・研修機構（事実上、厚労省）が「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告」を公表。
- 2014年7月に上記報告書を受けて、連合が中央執行委員会で「『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」を確認した。
- 現在連合では、運動方針にもとづき労働者代表制の議論を再開しようとしている。

2. 労働者代表制の概要について

- 過半数組合のないところに労働者代表委員会の設置を義務付ける。
- 少数組合が過半数になったら、あるいは過半数組合が結成されたら労働者代表委員会は解散する。
- 民主的な選出、常設機関としての設置、代表委員を複数選出する、不利益取扱いの禁止、便宜供与（時間内活動の賃金保証、有給の研修休暇、事務所の貸与）等を規定する。
- 労働者代表委員会には、法定基準解除機能のみを持たせ、労働条件設定機能は付与しない。

1. の「これまでの経過」についてのポイントは、2014年7月に確認した「『過半数代表制』の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考

え方」の中で、過半数代表制の見直しだけでなく、労働者代表制の法制化に向けた検討が必要である、としたにもかかわらず、その後議論が進んでいないことである。連合の運動方針では「労働者代表制の法制化をはかる」としているの、早急な議論の再開を期待する。また、2. の「労働者代表制の概要」については、要約して記載の4点を表記した。

- (2) 中央執行委員会見解の核心部分が、次の「3. 運輸労連の考え方について」である。

3. 運輸労連の考え方について

- 労働組合の組織率が2割を切っている中で、すべての事業場に労使交渉を行う組織を確立することは極めて重要である。また、急増する非正規労働者の意見を反映させるためにも、すべての労働者の意見を集約する機関は必要である。そのために労働者代表制は有効な制度であり、労働組合結成の足掛かりにもなる。
- その一方で、運輸産業は小規模、荷主従属的、ワンマン経営者の多い業界特性であることを考えると、労働者代表制は、会社の傀儡組織となる可能性が高いことから法制化すべきではない、との意見にも留意する必要がある。
- したがって、労働組合権が侵害されないことを前提に制度の構築がはかられるべきである。加えて、少数組合の代表を労働者代表委員とみなすこと、企業に対する財務諸表開示義務、労働組合活動妨害禁止規定を設けること等も検討課題である。
- 今後、連合での議論を注視していくとともに、法制化に向けては、基本的に賛成の立場で議論に参加していくものとする。

小規模・ワンマン経営者には、一般的に「自分が法律」という傾向があると指摘されている。また、荷主従属的経営においては、自社に労働組合ができることを「不祥事」と捉えるケースも見受けられる。したがって、労働組合が結成されれば、いきおい先鋭化せざるを得ず、労働者代表制が法制化されれば、経営者が当該組織を手なずけ傀儡化してしまうことが容易に想定されるのが現実である。しかしながら、労働組合の組織率は17.1%

であり8割以上の労働者が労働組合に組織されていないことを考えると、集团的労使関係の構築にとって労働者代表制は必要であるという結論になる。その悩ましさの表現が1つ目と2つ目のパラグラフである。

そこで賛否両論を止揚するのが3つ目のパラグラフであり、あくまでも「団体交渉権」や「争議権」「労働協約締結権」は労働組合にのみ認められる権限であることを保障した上で、労働者代表制の法制化を認めるとしている。もう1つは、運輸産業の労働組合には少数組合が少なくないことから、労働者代表委員の選出にあたっての「優遇措置」を設けること、明文で「労働組合活動妨害禁止規定」を盛り込むこと、併せて、せつかく法制化するのなら労働者代表委員会に交渉力を持たせるために、使用者に対して「財務諸表の開示義務」を負わせることを検討課題としている。

Ⅲ 現場からの報告

働く現場では、労働者代表制の法制化をどのように捉えているのか。それを知るために未組織職場の労働者や運輸労連加盟の中堅・大手の労働組合役員に対し、次の方法で聞き取り調査を行った。

最初に労働者代表制の概要について説明を行い、その後、労働者代表制を法制化することの是非、および法制化にあたって想定される論点など、本稿の「I 論点整理」で提起した7項目を基本にヒアリングし、その要旨を以下にまとめた。

【ヒアリング1】400人規模の労働組合のない企業

月間の労働時間は、平均的に1日13時間働いて月23日くらい出勤するので、299時間程度になる。そもそも始業・就業時間が決まっていないので、残業という概念もない。その日によって行き先が違うので、客先につける時間から逆算して出勤時間を自分で決めている。営業所は東日本を中心に5カ所程度ある。

有給休暇を取ったときの金額はわからない。入社した会社が今の会社に吸収されて10年たつが

1度も有給は取ったことがない。

休日は日曜日と祝日。でも出勤になることもある。残業手当とか休日出勤手当とか給料明細上は記入されているが、どのような計算でその金額になっているか、以前に説明を受けたが理解できなかった。

賃上げ交渉はやっていない。上げるか上げないか、上げるとすればいくら上げるのかは全部会社の判断。

就業規則はあると思うが見たことはない。本社にはあるかもしれない。36協定は自分がハンコを押している。「君が代表になっているから、また書いて」といわれて毎回署名し、ハンコを押していた。何の書類かわからなかったけど、あれは36協定だったのですね。

従業員として分かっていなければならないことが、社内では分からないままナアナアになっている。そこははっきりさせなければならないと思っているので、労働者代表制が必要かといわれれば「必要」だとは思っている。長時間労働ではあるが、仕事の密度は正直言ってバラバラ。給料もそこそこの額なので、多くの従業員は労働者代表制について、あまり考えようとはしないのではないかと思う。

便宜供与については、本当に労働者代表制というものを考えて行動したときに、そこではじめて必要と思うかもしれない。ただ、現時点では誰一人考えてはいないので、何とも答えようがないし、別に必要とは思っていない。

【ヒアリング2】派遣元20人規模、派遣先5000人規模の派遣労働者

派遣先の就業時間は午前8時30分から午後5時まで。休憩は昼45分と午前と午後10分ずつ。時間管理はパソコンを立ち上げてから電源を落とすまでなので1分単位の計測。残業は基本的にない。

派遣元との賃上げ交渉はやっていない。3カ月更新の契約社員なので賃上げ交渉ではなく個別の契約更新で時給が通知されるだけ。必ず契約更新されるとは限らないので、賃上げ交渉をしようとする契約社員はいない。

派遣元での就業規則は入社の際に冊子で渡された。パソコンでも、いつでも見ることもできる。

36 協定についてはわからない。契約書に「派遣先で残業を依頼されたら対応する」という内容の文章が入っている。個別の雇用契約に残業が盛り込まれているのでこれが 36 協定に代わるのではないか。

労働者代表制の必要性については、何人か同じ会社に派遣されていれば必要かもしれないが、自分みたいに 1 人しか行っていない場合は必要なのではないか。私の場合、派遣先の職場に 3 社から派遣社員が 1 人ずつ来ている。その人たちで連帯しようがないと思う。派遣元で労働者代表委員になろうとしたら、不利益取扱い禁止の規定があっても他に理由をつけて契約を打ち切られる可能性があるし、派遣先で労働者代表委員になろうとしたら、違う人に代えてくれと派遣元にいわれかねない。そのような力関係の中で、労働者代表制がどれだけ意味のある組織になり得るのか疑問に思う。派遣先には大手が多い。そうしたところには労働組合があるので、労働組合がその企業内でどれだけ派遣労働者の面倒を見るかの方が重要なのではないか。派遣元の労働者代表制の方がまだ意味を持つとは思いますが、派遣会社には小さな会社も多くワンマン経営がまかり通っている。そうしたところではイエスマンが生き残り、労働者代表制ができてそれを担う人が会社を辞めていて、なり手がいないのではないかと思う。

便宜供与については、あってもいいとは思いますが内容ください。便宜供与がなければ担い手が出てこないかも知れないし、便宜供与をいいことにそれを悪用して行動されても困る。便宜供与そのものは是非ではなく、便宜供与を受ける労働者代表制がどのように活動するのかをセットで考えないといけないのではないか。導入するにしても、テスト的にやってみて検証の上で見直す制度であつたらいいと思う。

【ヒアリング 3】300 人規模の中堅労働組合

労働者代表制は、結論として必要ないと思う。制度をもっと補強しないとこの制度の導入は難しい。会社の傀儡組織になる可能性が高い。現実そ

の問題で闘争している。傀儡にならないための仕組みを入れないと、この組織は会社の思う壺になる。

過半数組合のないところにだけ労働者代表制を設置することについては賛成。過半数組合があるのであれば、それを重要視すべきである。過半数組合が労働者代表委員会を兼ねる場合の意見集約については、たとえば、代表委員会の中に、職種ごと、雇用形態ごとの分科会なり小委員会を設置して意見を吸い上げれば良いのではないか。

労働者代表委員会の機能については、限定せざるを得ないと思う。産別や連合のサポートがないと、協定の内容が良くわからないまま交渉することになり、会社の傀儡になってしまう。お互いの力関係だけの交渉だと、絶対に会社に押し切られる。労働条件設定機能についても同じで、会社と互角に渡り合える力がなければ、押し切られる範囲が大きくなり傷口を広げるだけなので、機能・役割は広げない方がよい。

財務諸表の開示義務については、労働組合には出さないで、労働者代表委員会には出すとなれば、完全に労働組合不要論に直結する。組合員自身も、わざわざ組合費を払ってまで、労働組合に加入する必要はないと思うだろうし、「組合がもたない」というのが実体験からいえる。

少数組合の処遇については、組合代表が自動的に労働者代表委員になることは否定しない。しかし、会社主導の少数組合が会社の意を受けて、労働者代表委員会の中で行動することが懸念されるので、連合（案）が妥当だと思う。

便宜供与については、労働組合に認められないものを労働者代表委員会に認めれば、間違いなく労働組合の弱体化につながる。一旦、至れり尽くせりの制度を作ってしまうとそこに安住し労働組合に作り変えようとしなくなるのではないか。ただ、現状組合のない職場に労使関係を築く組織を新しく入れるときに、こうした便宜供与がなければ代表委員のなり手がなくとも想像がつく。便宜供与自体の是非を論じるのではなく、労働者代表制を法制化するのであれば、設置された労働者代表制がきちんと独り立ちできるようなサポートを、行政なり労働組合が行う仕組みを同時に手当

しなければならないと思う。

【ヒアリング4】1200人規模の大手労働組合

労働者代表制の必要性はあると思うが、時間内活動の賃金補償や事務所の貸与など、会社から支援を受ける組織がどこまで会社にモノがいええるのか疑問が残る。しかし、労働組合の組織率を考えると、労使協定締結の当事者として何らかの組織が必要なことも理解する。

事業場ごとの設置ということについては、企業に過半数組合があっても事業場では過半数になっていない所もあり、そこに労働者代表委員会ができるとなれば、企業単位で見れば過半数労働組合と労働者代表委員会が併存することになり、組織運動に支障をきたすのではないか。また、港の職場だと港湾手帳を持っている人の中から採用しなければならないこともあるし、1000人の倉庫で自社の社員は10人という事業場もある。その中で労働者代表委員会を作ることには違和感がある。組織防衛の観点から労働者代表制に意味はあるのだろうが、業界特有の従業員構成なども考慮した制度設計にしないと、現実に合わないものになってしまう恐れがある。

過半数労働組合のないところだけに労働者代表制を導入することについては問題ないと思う。組合としても過半数であることに安住しないで組織率を上げていく努力をしなければならない。

過半数労働組合が労働者代表委員会として、どのように非組合員の意見を反映するかについては、正社員やパートなど属性按分とする方が良いのだろうが、事業場によっては非組合員が多数を占めるところもある。そもそも、組合員と非組合員の意見を1つにまとめるのは至難の業。組織拡大による組織率の向上や、法改正による同一労働同一賃金の進展が必要であり、組合員と非組合員の格差を残したままで全体の意見を反映した労使交渉をすることは難しいと思う。

労働者代表制の機能は、法定基準の解除に限定すべきである。会社と交渉する上で、労働者代表制の持つ限界が明らかでないと、労働者代表制を労働組合に切り替える動機付けにならない。労働者代表制というのは、労働者代表委員会を作るの

が目的ではなく、労働者代表委員会を足がかりにして労働組合を結成するのが目的でなければならない。したがって、労働者代表制の機能は法定基準の解除のみで良いと考える。

スト権、団交権、労働協約締結権はあくまでも労働組合にのみ認められた権能であり、それを確保すれば、労働者代表委員会に基本的な労働条件について交渉することを認めても、労働組合権を侵害しないという考え方もあるのだろうが、そうは思えない。なぜならば、多くの労使関係を見たとき、日常的にストを行い、厳しい団交で労働協約を締結している実態があるのならば分かるが、現実がそうではない以上、スト権、団交権、労働協約締結権を労働組合に担保しても労働組合権を守る歯止めにはならない。したがって、労働条件設定機能は持たせるべきではない。

財務諸表の開示については、労働者代表委員会は労働条件の交渉はしない組織なので必要ないと考える。開示義務を否定はしないが、中小の実態からいえば「税引き後にどれだけ利益が出たか」というレベルで良いのではないか。財務諸表の開示となればM&Aや新規事業計画、投資計画などにも関連してくるので、守秘義務を負うことになる。労働者代表委員会がどこまで対応できるかという問題もあるのではないか。

少数組合への対応については、少数といえども自主的に結成した組織なので、労働者代表委員の枠を与えても良いのではないか。ただし、労働者代表委員会の主導権を握るために、2人で結成する組合を複数作ることも考えられるので、正直難しい問題。法施行後、一定期間で見直す規定にして不具合があったら修正していけば良いのではないか。

便宜供与は基本的にない方が良い。会社から何らかの支援を受ければ、会社に対してモノが良くなる。しかし、ある程度の便宜がなければ労働者代表委員のなり手がいないことも現実だろう。となれば、必要最小限の便宜供与に限定すべきで、時間内活動の賃金補償については、それによって従業員からの突き上げも想定されるので、賃金補償する時間を制限すべきである。有給の研修休暇については賛成。事務所の貸与について

は、机プラスアルファ程度にすべきで、事務処理スペースと協定書を保管する場所の確保ができれば十分だと考える。

【ヒアリング5】3万人規模の大手労働組合

労働者代表制の必要性については、労働組合の立場としては労働者代表制の前に、徹底した労働組合の組織拡大が必要と考える。「組織率が低いから仕方がない」ではなく、自ら拡大する。ただ、現実としてそうっていないのでその部分での必要性はあると思うが、組合費の負担がなくて何らかの解決をしてくれるなら、「その方が良い」となってしまうのではないかと。

もともと、なぜ労使協定が必要かといえ、労使がお互いに納得づくで決めましょう、というのが原点。したがって、労働者の意見反映がされなければならない、原則は労働組合ということになる。力関係に差があるままでは本来の労使交渉は無理。その意味で、いきなり労働者代表制ではなく、現行の過半数代表者の機能強化にとどめ、労働組合は組織拡大をすべきと考える。

過半数労働組合のないところにだけ、労働者代表委員会を設置することについては妥当だと思う。しかし、労働者代表委員会の設置は事業場単位の設計なので、企業全体では過半数労働組合であっても、その労働組合が過半数を持たない事業場には労働者代表委員会ができて、企業単位で見れば過半数労働組合と労働者代表委員会が併存することになる。企業内に労働組合と違う労働者の組織ができることに違和感があるし、もともと多数組合はあっても多くの事業場で過半数を持っていないところは混乱の極みになる。

労使協定を結ぶことの受益者は基本的に会社。もし、労働者代表委員会に労働条件設定機能を持たせたら、労働条件を切り下げる提案を会社が行った場合、団交権、スト権を持たない労働者代表委員会は、間違いなく会社に押し切られてしまう。締結した労使協定によって不利益をこうむる従業員から、労働者代表委員会に対して裁判を起こされる可能性もある。そうしたことを考えると、労働条件設定機能は持たせるべきではないし、法定基準の解除のみで良いと考える。

労働者代表委員会の機能にあえて限界を持たせることで、労働組合への切り替えを促す効果があるのではないかとという考えもあるが、機能の限界を意識しながら労働者の利益のために労使交渉する代表委員がいるとすれば、恐らくははじめから労働組合を結成しているのではないと思う。

財務諸表の開示義務については、労働者代表委員会が会社と何を確認、協定するかによるが、法定基準の解除のみでも財務諸表の開示は必要だともいえる。しかし、財務諸表を開示することは労働者代表委員会も守秘義務を負うということなので、そこまで必要かどうかについては疑問が残る。

日本は複数組合主義なので、会社としては、少数組合といえども労働組合として対応しているはず。労働者代表制はあくまでも全従業員の代表組織なので、少数組合の意向を特別扱はずべきではないと思う。少数組合自身が多数組合になるよう努力すべきと考える。

便宜供与については、労働組合法とのバランスを考えるべき。労働者代表委員会への便宜供与については、労働者代表制という組織をどう見るかによって、便宜供与に対する評価は変わると思う。基本的には、便宜供与されれば会社の傀儡になる可能性は高いだろうし、労働者代表委員のなり手を確保すること、労使協定の受益者が会社であることを思えば、便宜供与は当然だともいえる。労働者代表委員会は、労使協定を締結するための組織と割り切れれば、やはり過半数代表者の機能強化で良いのではないかと考える。

【新たな論点および法制化にあたっての課題】

聞き取り調査の対象数が限られていることから、これをもって一般化することはできないであろう。しかしながら今回の調査を通して、いくつかの新たな論点が明らかになった。以下、それらの項目について見解を示し、全体のまとめに代える。

○過半数労働組合がある場合には、労働者代表委員会を設置しないとしている。しかし、事業場単位の設置であることから企業単位で見れば過半数労働組合があっても事業場単位では過半数となっていない場合は、その事業場に労働者代

表委員会が設置されることになるため、企業単位でみれば過半数労働組合と労働者代表制が並存することになる。過半数労働組合をどの単位でみるかという問題である。

- 労働者代表制における労働者は、連合（案）では直接雇用労働者に限定しているため、派遣労働者は対象としていないが、労働者代表委員会への意見反映には含めることを想定していることからヒアリングを行った。結論として派遣労働者を対象としないことについては、ヒアリングで明らかになった実態から当面の措置としては妥当と考える。また、派遣労働者の意見反映については、職種ごと、雇用形態ごとの分科会あるいは小委員会の提言があり、これの活用が有効であろう。
- 労働者代表制の機能については、圧倒的に法定基準の解除のみで良いとする意見が多数を占めた。今まで集团的労使関係のなかった中小企業の職場に、せっかく労働者の組織ができるのであれば、労働条件の話し合いをできるようにすべきであるという意見については、労働条件切り下げ提案への対応などを考えると、まずは組織の確立を優先し、法定基準の解除のみでスタートするのも止むを得ないと考える。

- 便宜供与については、それがなければ労働者代表委員の担い手が確保できない恐れがあり、一方で会社からの便宜があればモノがいえなくなるのではないかという悩ましさがある。また、不当労働行為を規定している労働組合法との乖離も問題となる。聞き取り調査での提起にある通り、便宜供与の内容を連合（案）より制限することも必要であろう。
- 労働者代表制が独り立ちするまで、行政や労働組合のサポートが必要であるとの提起は重要である。連合（案）は労働者代表委員に対して5日以上研修休暇を付与するとしているが、それに加えて、労働者代表委員会を立ち上げるまでのサポートや、組織運営の指導も重要となる。具体的には、都道府県労働局、労働基準監督署、労働委員会などの行政機関、産業別労働組合あるいは連合の地方組織の支援が考えられる。

おばた・あきら 全日本運輸産業労働組合連合会書記長。最近の主な著書に『労働者代表制の仕組みとねらい——職場を変える切り札はこれだ!』（エイデル研究所、2017年）。