

代表制民主主義の労使関係による補完を

毛塚 勝利

労働組合の組織率低下に歯止めがかからない。2025年の推定組織率は16.0%にとどまり、労働者100人未満の事業所ではわずか0.7%にすぎない。産業構造のサービス経済化による仕事の多様化や情報通信技術の進展に伴う企業組織の変容による組合の組織・活動基盤の変化、非正規雇用労働者や個人就業者の増大による労働者間利害調整の困難化、さらには、差別やハラスメントの防止など「市民権的労働問題」の比重の増大など、多様な要因が指摘されよう。

このような状況のもとで、現行の過半数労働者代表制度を従業員代表制へと転換させ、自主的団結による自律的規制を基礎とする「交渉制民主主義」の労使関係を「代表制民主主義」の労使関係で補完する議論は、時宜を得ている。従業員代表を、単なる法定基準の弾力化手段にとどめず、基準の改善を含む労使協議の担い手として位置づけることは、人事処遇や職場環境の改善に寄与し、経営効率や勤労意欲の向上をもたらす。とくに、ILO193号条約の採択を受け、AIやアルゴリズム管理に対する従業員の発言機会の確保が問われる現在、その制度整備は不可欠である。ただし、法的整備には克服すべきハードルがある。

まず、従業員代表を労使関係制度として整備する以上、企業規模に応じた委員数を有する常設機関とし、委員の任期や選任方法、選挙権・被選挙権の範囲を法定化する必要がある。その際、派遣労働者や個人就業者等の「市場労働者」の包摂も視野に入れないといけない。過半数組合事業所では、少数派組合員や非組合員からの請求がある場合は別として、代表選挙を行うまでもなく組合が所定数の委員を選任する仕組みで足りよう。その場合、組合に公正代表義務を課す一方、委員に

はタイムオフ等の活動保障を与える必要がある。

より重要なことは、従業員代表の権限範囲の明確化である。全従業員に適用される人事処遇・安全衛生・苦情処理等の法定事項への関与を認め、とくに人事処遇制度については、配置や格付け等の運用で協議義務を課すのみならず、その設計に関しても発言を認め協議不調の場合は仲裁機関の判定に委ねる共同決定方式も検討すべきである。それに伴い、就業規則法制の見直しも求められる。他方、組合法制との調整も不可欠である。労働協約に反する協定事項を無効とするだけでなく、賃金額決定を含む賃金制度の設計・運用には、組合や協約の有無を問わず、従業員代表は関与できないことを明記すべきである。労働法の基軸は、あくまで労働者の自主的団結を通じた労働条件の維持改善にあるからである。

それゆえ、従業員代表制度で補完するだけでなく、労働市場レベルでの労働者の賃金規制力の強化も不可欠となる。ジョブ型社会が叫ばれる現在、行政は、産業別・地域別労組と使用者・経営者団体による職種別賃金協約の締結を促進させるとともに、職種別・職能別最賃の導入を図るべきであろう。また、人種・国籍・性差別等に基づく社会的差別に対しては、企業枠を超えた市民団体や産別・地域労組によるモニタリングを可能とすべく、企業に情報開示を求める「ステークホルダー（SH）民主主義」の労使関係による補完も検討されてよい。その意味で、ノンユニオン職場の労働条件決定のあり方を問うことは、激変する労働市場に対応した「労使関係法制の再設計」を構想することにほかならない。

（けづか・かつとし 労働法学研究者）