

国際シンポジウム あるべき労働者代表制 日独比較から探る



連合は9月8日、都内で、IGメタル（ドイツ金属産業労組）の労組幹部を招き、「あるべき労働者代表制——日独比較から探る」をテーマに国際シンポジウムを開催した。現在、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会では、労働契約法制の議論のなかで「常設の労使委員会」なども検討の対象になっている。労働組合とは別に労働者代表制を半世紀前から取り入れ、70年代に制度整備したドイツの経験を踏まえ、日本で導入するに当たった課題などを討議した。

ドイツでは、一九五二年に制定された事業所組織法が、七二年に改正され、共同決定権の拡充などにより事業所委員会制度が定着している。いわば、ドイツは、労働者代表制（「事業所委員会」）の経験では五〇年あまりの歴史を有していることになる。一方、現在、

日本では、厚生労働省の労働条件分科会で、労働契約法制の議論が活発化している（〇六年六月二七日の分科会で同省が提出した素案に対し労使双方が反対したため審議中断。八月三一日から再開）。厚生労働省の素案では過半数組合のない事業場で、過半数代表者の選出手続きを民主的（選挙、信任または労働者による話し合い）にしたうえで、「事業場のすべての労働者を適正に代表する者」を複数選出できるようにする案や、就業規則の作成・変更の際にこれらの複数の適正な代表者と合意した場合には過半数組合との合意に準ずる効果を与えること。さらに、その合意については「労使委員会の決議」をもって代えられることや、それら代表者について、労使委員会の委員とすることなども検討項目にあがっていた。一方、連合は、労使委員会の設置には反対の立場であり、すでに〇六年六月の中央執行委員会で「労働者代表法案要綱骨子（案）」を補強し、「過半数代表者」を整備して「労働者代表委員会」に改めるよう提言している。

連合の取り組み

古賀伸明・連合事務局長は、シンポジウムの開会報告に際し、労働者代表制についての連合の取り組み内容を報告した。古賀氏は、まず、日本での現行の労働

者代表制について、①事業所の規模にかかわらずたった一人の過半数代表者が全労働者を代表することになっていくこと②選出の仕方が未整備③使用者からの独立の保障が不十分——などの論点を提示した。

厚生労働省の労働条件分科会において、組織率の低下と就業形態の多様化を背景とする中で、多様な労働者の声を反映させるため、労使委員会の設置が検討課題にあがっていたことについては、「労働組合が使用者と交渉できるのは労働三権（とくにストライキ権）や不当労働行為があるから」と反論。

労使委員会は、使用者側の労働条件の決定・変更を承認する機関になる危険性をはらんでいるとの問題点を指摘した。さらに、労働組合と同じ役割を労使委員会に与えれば、労働組合の結成や労働組合員であり続けるインセンティブが削がれ、「労働組合機能が侵食されるか、使用者側は労働組合つぶしに使うかもしれない」などと訴えた。

また、過半数組合がない事業場で、就業規則の変更に労使委員会が応じた場合に、個々の労働者と会社との間に変更後の就業規則に合意したと推定することが検討課題に盛り込まれていることについては、「就業規則は使用者が一方的に作るものであり、これにより労働者が拘束されるという制度を労働契約法に盛り込むのはおかしい」などと批判した。

一方、連合の取り組みについては、〇一年一〇月に、「ワークルール三法」（労働契約法案要綱骨子（案）、パート・有期労働契約法案要綱骨子（案）、労働者代表法案要綱骨子（案））を確認した

ことを紹介した。労働者法案の特徴点は以下の五つ。

第一に、労働組合との役割分担の明確化だ。過半数組合がない事業所に労働者代表委員会を設置し、その役割を三六協定などの法定の労使協定や意見聴取に限定している（労働者代表委員会は労働条件の決定・変更に関与できない）。

第二に、労働組合が優先できる仕組みの形成。労働者代表委員会と使用者が労働条件の決定・変更を協議することを禁じ、法定の労使協定が労働組合と重複した場合には労働組合が締結したものを優先するとしている。

第三に、労働組合が関与できる工夫（例えば、労働者代表委員の選挙に組合員が立候補しやすくすることや、労働組合が労働者代表委員会に委員を送り出せなかった場合、会議の傍聴を認めるなど）。

第四に、パート、有期契約など多様な労働者が労働者代表委員会に積極的に参画できるように、多様性、公正性、透明性を確保すること。

第五に、使用者からの労働者代表委員会の独立の保障（不利益取扱いや支配介入の禁止、便宜供与、有給の活動時間の保障）。

一方、毛塚勝利・中央大学教授は、基調報告で、労働者代表制の機能について日独比較したうえで、日本での従業員代表制導入の論点を提示した。それによれば、従業員代表の権限として、現行の過半数労働者代表がもつ規制解除権限のほか、計画年休や裁量労働などの事実上の規範的効力をもつ協定をどこまで認めるかが問題になってくる

という。とくに、任意的労使協定をどこまで認めるかが課題であると主張する。

「従業員代表の権限をいくら限定したとしても労使関係は生き物であり、勝手に様々な取り決めをする可能性が出てくる。その場合、法律では規制をしても出来上がった労使委員会、あるいは労働者代表委員会は、労働組合と同じような機能を果たす」としており、発言できる労働条件の内容や任意的労使協定の限定範囲によって、事実上の組合機能を従業員代表が果たす可能性を示唆した。

ドイツの成功経験

ドイツの集团的労働条件決定制度の特徴は、産業別の労働協約制度と企業内の事業所委員会制度の二重の労使関係制度が並存していることにある。事業所の従業員代表は、常時、選挙権を有する労働者を五人以上雇用し、かつ、そのうち三人が被選挙権を有する事業所において、事業所委員会を設置することができるといふ仕組みだ。使用者は事業所委員会の交渉相手ではあるが、メンバーになることはない。事業所委員長選挙は四年ごとに行われ、労働者の中から直接に選ばれ、事業所委員及び専従委員の数は事業所ごとに定められている。

IGメタルのB・フーバー副会長は、労働者の経営参加にかかわるドイツモデルについて、①大企業において労働者は監査役会のなかで共同決定ができる②労働協約交渉は、個々の企業を超えた上位レベル（例えば、労働組合と使用者団体との間）で合意がなされる

③個々の企業においては事業所委員会が全従業員の利益を代表している——の三点に整理した。

ナショナルセンターのドイツ労働総同盟（DGB）には現在、約四万の事業所委員会が登録されているが、そのうち一万三五〇〇がIGメタル傘下にある。いまや事業所委員会の大多数がIGメタルの組合員であり、〇六年春の選挙では、事業所委員会のIGメタル組合員の割合は、総議席数の七五％（中間集計）に及ぶ。フーバー氏によれば、使用者側からみると、「日常的には、IGメタルと事業所委員会の区別はほとんどない」という。

労働組合と事業所委員会は互いに緊密な協力関係にもある。例えば、教育問題や法律問題、職場での利害対立について、組合は専門的なサポートをしており、逆に事業所委員会も、労働組合の協約政策に影響を与えている。

しかしながら、法律的には、両者の権限は明確に分離されている。フーバー氏は、「事業所委員会は、決して独自に労働協約を結ぶようなことはなく、労働協約の締結は労働組合の役割である」と説明し、労働協約がもつ法的優位性が強固なものであることを強調した。「必要な時に労働争議を行うのは組合だけであり、ストライキを呼ぶことができるのも組合だけ」ということを、事業所委員会もよく承知しているという。

その一方で近年、ドイツでは、企業のグローバル化が進行し、生産拠点のネットワークがより国際的・柔軟的なものになっている現状を指摘。業界内でも業績に格差が出始めている。その

ような状況下では、協約政策をより柔軟にする必要性が出てきた。例えば、経営危機にさらされている職場では、労働組合と事業所委員会との間で利害が異なることがあるが、企業が雇用保障や将来計画を提示するなど明確な判断基準のもとで、労働協約から逸脱することにも同意するという方向性が出てきているという。

フーバー氏は、労働組合と事業所委員会は互いに協力し補完しあう関係の中で、より有効に機能することを強調する一方、労働組合の協約政策が、経済情勢の圧力により、個々の企業に即したものとなるなか、柔軟な協約政策のためには事業所委員会の役割が高まるとの考えを示した。しかし、そのような変化のなかにあっても、事業所委員会による労働協約については今後もありえないと断言した。

パネルディスカッション

フーバー氏は、現在、厚生労働省の労働条件分科会で検討されている労使委員会の構成について、「労働側だけでなく、経営側が参加することについて議論はないのか」と尋ねた。経営側と労働側が同じように参加する組織で、労働者の利害・関心が代表されるのかに疑義があったからだ。

JAMの小山正樹副書記長は、「厚生労働省の提案による労使委員会は、労働者側、使用者側双方が参加するもの。これでは、労働者の公正な代表としての話合いの場にならないため、連合案にあるように、労働者代表委員会を設置して経営側と交渉するようにすべきだ」との考えを示した。

UIゼンセン同盟の島田尚信書記長は、「従業員代表の選挙については、IGメタル以外の組合もいると思われながら、選挙戦はどのようになるのか」などと、ドイツでの事業所委員会の選挙の実態を尋ねた。

IGメタルのT・クレーパー事業所政策参加権政策局長は、「ドイツでは、事業所委員会代表選挙で非組合員を交えた選挙をすることが実際にありうる」と回答。「選挙では人望のある人を選ぶのが通例で、選ばれた非組合員のうち五〜七％は組合に入るといふデータもある。これは法的知識、あるいは専門的な研修を行うには非組合員では難しいため」と語った。

他方、ドイツにおいて、事業所委員会と労働組合との関係のなかで、組合組織率が上がっているかとの問いについて、フーバー氏は、「組織率は上がっていない」と回答。事業所委員会を設置しても組織率の低下傾向に歯止めはかかっていないようだ。「IGメタルに加入するかどうかは個人の自由。IGメタルが労働組合として正しい政策を採用し、良い労働協約を締結しないかぎり、組合員は増えない。とくにホワイトカラーやIT産業で働く人を組織化するのには難しい。なぜなら、これらの労働者は、自分達の利害関係を労働組合がなくとも自ら代表できると考えているから」などと語った。

（調査部 奥田栄二）