

企業内労働者代表制度の現状と課題

—— 解題を兼ねて

竹内（奥野） 寿

(立教大学准教授)

目次

- I はじめに
- II 日本における企業内労働者代表制度の現状
- III 諸外国における企業内労働者代表制度
- IV 日本法への示唆についての考察

I はじめに

日本では、後述のとおり、企業レベルにおいて、基本的には一元的に、労働組合（企業別組合）を通じて、労働者が代表されてきている。もっとも、一方で、労働組合組織率の低下等による労働組合の代表機能の縮減、他方で、労働基準法等における過半数代表制を採用する規定の増加等を受け、企業レベルの労働者代表制度、特に、労働組合とは区別される従業員代表制度のあり方をめぐむ議論が1980年代後半から本格化している¹⁾。近年では、組織率の低下に関連して、いわゆる非正規労働者の増大、より一般的には、労働者の多様化にいかに対応するかが、喫緊の課題となっており（本特集の西谷提言は、急増した非正規労働者を含めて従業員の意見を適切に反映する代表制度整備の必要性を指摘する）、また、労働契約法制定の過程で労使委員会制度を活用する構想が示されたこともあり、企業内労働者代表制度についての立法論的検討が、一層重要性を帯びている。

本特集では、日本における企業内労働者代表制度のあり方を検討する手掛かりとして、比較法的考察を行う論稿を主に取り上げ、これに労使関係論の観点からの考察を行う論稿を加えて取り上げ

ている²⁾。本稿では、これらの論稿の解題を兼ねつつ、日本における企業内労働者代表制度の現状を確認した上で（II）、諸外国における企業内労働者代表制度の状況について、本特集で取り上げている各論稿に基づき概観した上で（III）、日本法への示唆について考察することとしたい（IV）³⁾。

II 日本における企業内労働者代表制度の現状

1（企業別）労働組合を通じた代表

日本では、企業レベルにおいて、基本的には一元的に、労働組合を通じて労働者が代表されてきている。すなわち、憲法28条は、勤労者の団結権、団体交渉権及び団体行動権を保障しているところ、労働組合は、そのほとんどが、企業別組合として組織され（労働組合の組合員である労働者のうち、約90%は、企業別組合により組織されているという⁴⁾）、企業レベルで団体交渉を行っている。また、企業別組合は、労使協議制度を通じ、使用者と、労働条件、人事、福利厚生のほか、経営に関する事項等について、情報提供を受け、ないしは、協議を行うなどしている。2007年の時点では、労働組合のうち使用者との間で労使協議機関を設置しているものの割合は、82.2%に達する⁵⁾。また、労働組合が存在する事業所における割合で見ると、2009年の時点で、83.3%の事業所で労使協議機関が設置されている⁶⁾。

もつとも、労働組合組織率の低下に伴い、このような労働組合による代表機能は現実的には低下してきている。労働組合の推定組織率は、1970年代半ばころまではおおむね35%弱で推移していたが、その後はほぼ一貫して減少を続け、2010年時点では、18.5%にまで低下している⁷⁾。また、本特集が取り上げている企業レベルにおける労働者代表との関係では企業ごとの労働組合の組織率ないし存在割合を確認しておくことも重要となる。これについては、組織率では、2010年時点で、従業員1000人以上の企業では46.6%であるが、1000人未満の企業ではこれと対比して極端に低く、100人以上999人以下の企業では14.2%、99人未満の企業ではわずか1.1%にすぎない⁸⁾。また、労働組合の存在割合では、従業員1000人以上の企業の約4分の3に労働組合が存在するが(2004年時点)⁹⁾、1000人未満では、約15%にすぎない(2006年時点)¹⁰⁾(呉論文では過半数組合が存在する企業の割合も、減少傾向にあることが指摘されている)。

労働組合の組織率低下に関しては、いわゆる非正規労働者の割合が増大を続け、現在、約35%(2011年平均では、35.1%¹¹⁾)に達しているものの、従来、企業別組合がいわゆる正社員を組織対象とし、非正規労働者を組織化する取り組みを十分行ってこなかったことにも、注意が払われる必要がある¹²⁾。非正規労働者の組織率そのものではないが、2010年時点で、パートタイム労働者の推定組織率は5.6%と、労働者全体の組織率に比べても相当程度低い水準にとどまっている¹³⁾。近年では、企業別組合の中にも非正規労働者の組織化の取り組みを相当程度行うものも存在しており、パートタイム労働者の組織人員数、推定組織率は上昇を続けている(特に、2006年以降はそれ以前に比べて上昇率が高い)ことは注目すべきであるが¹⁴⁾、多くの企業別組合はなお組織化の取り組みを行っていないことも事実である¹⁵⁾。

総じていえば、労働組合を通じた企業レベルでの労働者代表機能は、全体的に、低下を続けており、とりわけ、中・小規模の企業、また、非正規労働者との関係で、その低下、あるいは欠如が著しい状況にある。

2 過半数代表制度、労使委員会制度

他方、労働基準法をはじめとする種々の法律では、使用者による労働条件等にかかわる措置について労働者の多数の意思を反映させる制度として、過半数代表制度、労使委員会制度が導入されており、日本における企業内労働者代表制度は、純粋に一元的なシステムにはとどまっていない。

過半数代表制度は、労基法等の各法令で個々に定めがなされているものであるが、基本的に、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、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」に、(i)法律の強行的規制の解除、柔軟化の条件としての、労使協定(時間外労働等についての協定(36協定)(労基法36条)等)の締結、(ii)意見聴取(就業規則制定、変更の際の意見聴取(労基法90条)等)、(iii)協議(労働契約承継法施行規則4条)、(iv)委員の推薦・指名(労使委員会委員の指名(労基法38条の4第2項)等)などの役割を担わせる制度である。特に重要な役割は、労働時間規制を中心とする規制の強行的効力の解除、柔軟化を可能にすることを認める(i)の各種労使協定の締結、及び、(ii)のうち、労働条件事項全般の決定に関係するという点で、就業規則制定、変更の際の意見聴取である(呉論文は、この過半数代表を含む労働者の代表が関与する事項の一覧を列挙しており、現在では、このような事項は110に上るとしている¹⁶⁾。過半数組合が存在すればこれらの役割は当該過半数組合が担うが、過半数組合が存在しない場合(1で述べた状況の下、このような場合の方が多)には、個人である過半数を代表する者(過半数代表者)がこれらの役割を担うこととなる。

労使委員会制度は労基法38条の4が定める企画業務型裁量労働制に関連して導入された制度であるが、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会」とされ、企画業務型裁量労働制の実施に関連する決議のほかに、労基法上の労働時間規制にかかる労使協定に代替する決議を行

う権限を有している。上記のとおり労働条件について調査、審議し、事業主に意見を述べるのが委員会の目的とされているが、意見を述べた場合の取扱いについては定められておらず、基本的には、企画業務型裁量労働制の導入を中心とする労働時間規制の強行的効力の解除、柔軟化を可能にする役割（過半数代表の(i)の役割)が主なものとなっている。委員会は労使同数の委員で構成され、労働者側の委員は過半数代表により、任期を定めて指名されることとされている¹⁷⁾。なお、労使委員会については、労働契約法制定の過程で、過半数組合が存在する場合をも含めて設置を認めることとし、委員の半数以上を事業場の全労働者による直接選出とした上で、就業規則の変更の際に労働者の意見を適正に集約した上で労使委員会の決議がある場合に変更の合理性を推定する等の一定の効果を認める形で整備、活用することが構想されたが、立法には至らなかった。

組合組織率が低下し、組合（過半数組合）が存在しない事業場が多くを占める中、過半数代表者の重要性は増大しているものの、過半数代表者については、選出手続の適切性・公正性が十分担保されていないこと、その役割を果たすにあたり、被代表者たる従業員の意見集約をする機会が保障されていないこと、必要のつどアド・ホックに選出され、かつ、個人が選出されることが予定されており、常設的な機関ではないことなど、従業員を代表する上で種々の問題があることが指摘されている（これらのことは、複数性、常設性を除き、労使委員会についても妥当する）¹⁸⁾。

3 日本における企業内労働者代表制度の基本的課題

組合組織率の低下は、労働者が労働組合を通じて代表されないことを選択していることの表れかもしれない。この考え方によれば、法により従業員代表制度を整備する必要性は、必ずしも肯定されない。他方で、労働組合については、基本的に、利害の同質性に基づく、任意に結成される団体であり、多様な労働者の利害調整、代表にとって最善の組織であるとは限らない旨の指摘もある¹⁹⁾。このような考え方を参照した場合、労働

組合が存在しないことを労働者による選択の結果のみに帰することなく、法により、多様な労働者を代表する形で、従業員代表制度を整備する必要性が肯定される余地がある。また、2で述べたとおり、過半数組合が存在しない事業場では、過半数代表者が従業員代表としての役割を担うこととされており、かつ、現に担わざるをえない状況にあることを考慮すると、少なくとも、現在付与されている役割との関係で、適切に制度の整備を行うことが必要と考えられる。

もっとも、企業別組合が少なくとも現在においては日本の労働組合の主要な組織形態であることを考慮すると、従業員代表制度を整備する場合には、同じ企業レベルに存在する企業別組合との関係（ひいては労働組合そのものとの関係）をどのように調整するかが、重要な問題となる。また、多様な労働者の利害を反映するために、具体的にどのような制度設計をすべきであるかも、課題となる。

以下、これらの課題を念頭に置きつつ、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、韓国における企業内労働者代表制度について概観する。

III 諸外国における企業内労働者代表制度

1 ドイツ

ドイツでは、産業別労働組合と、法律（事業所組織法）により事業所ごとに設立されることとされている従業員代表制度である事業所委員会による、二元的な労働者代表のシステムがとられている²⁰⁾。

事業所委員会は、法的には労働組合からは独立した主体として、基本的に、当該事業所の従業員全員により選出される。もっとも、事業所委員会は、事業所組織法上、労働協約を遵守し、当該事業所内で代表性を有する労働組合と協力する必要があるとされており、また、実際上、多くの場合、事業所委員会委員は労働組合の組合員が担っている。使用者との関係では、信頼関係に基づき協力することとされ、ストライキが禁止されてい

る（意見の対立の解消は、最終的には、仲裁により解決されることとされている）という基本的特徴がある。

事業所委員会の設置の基本単位は、事業所であり、概要、常時5人以上の従業員が雇用されている事業所で委員が選出されるべきものとされている（複数の事業所を有する企業の企業レベルでは中央事業所委員会が、企業グループレベルではコンツェルン事業所委員会が設置される）。もっとも、委員会の設置自体は強制されておらず、中小規模の事業所を中心に、現実には事業所委員会が設置されていない事業所が少なからず存在するという。

委員の選出は、満18歳以上の事業所の従業員全員により行われ、派遣労働者として就労している者も、3カ月以上当該事業所で就労している場合には選挙権を有する（このほか、パートタイム労働者等についても、通常の労働者と等しく選挙権、被選挙権が認められている）。選挙権を有する従業員のほか、当該事業所で「代表性を有する」労働組合が候補者名簿を提出できる。選出は秘密・直接投票により、原則として比例代表選挙で行われる（小規模事業所については、一定の簡素化が行われている）。委員の多様性に関して、少数派の性別については、従業員数に比例して代表されることとされており、このほか、異なる部門、業種の者を、可能な限り含むこととされている。

事業所委員会の活動保障に関し、事業所委員会の活動にかかる費用負担、会議等のための場所、物品、通信手段等の提供は、使用者の義務とされている。事業所委員会の会議は原則として勤務時間内に行われ、委員の職務遂行は無給（名誉職）であるが、適切な職務遂行に必要な場合には賃金減額を伴うことなく労務から解放される。事業所委員会の委員について、職務を理由とする不利益取扱い（及び有利な取扱い）は禁止されており、また、事業所委員会の委員は広範な解雇保護を享受している。更に、3カ月に一度、従業員との意見交換のため、事業所集会を開催することとされている。

事業所委員会は、広範な事項について使用者から情報提供を受け、協議する権限を有しているほか、社会的事項（労働条件等）、人事的事項（採

用、配転、解雇等）について共同決定権を有している。また、規範的効力を有する集団的協定たる、事業所協定を締結する権限を有している。もっとも、事業所協定が規範的効力を有することに関しては、同じく規範的効力を有する労働協約との関係が重要な問題となる。これについては、事業所委員会が労働組合の代替物とならないようにする趣旨で、「労働協約で規制されている、または通常規制されている賃金その他の労働条件」（事業所組織法77条3項）については事業所協定の対象となしえない旨定め、労働協約を優位に置く形で整序が行われている。

ドイツでは、企業外における産業別労組の存在の下、産業別組合が様々に関与しつつ、企業内において、従業員代表制度である事業所委員会が存在する形がとられている。事業所委員会は、広範な事項についての情報提供を受ける権利、協議権に加えて、共同決定権、及び、規範的効力を有する事業所協定を締結する権利も認められている。但し、このような事業所協定の締結については、労働協約を優位に置く形で、労働組合と事業所委員会の役割の調整を行っている。また、多様な労働者の代表に関しては、選挙権、被選挙権の付与（派遣労働者などの非正規労働者にも付与していること）、委員構成（比例代表選挙による選出、性について比例的に代表することとされているなど）、及び、活動において、従業員と意見交換のための集会が定期的で開催されることになっている等、選出、構成、活動の各側面で配慮が払われていることが注目される。

2 フランス

フランスにおいては、産業別労働組合組織の下で、企業内においても、労働組合の代表（組合代表委員等）及び従業員代表（企業委員会、従業員代表委員）が併存する形での、複雑な、二元的な労働者代表のシステムが採られている²¹⁾。

企業委員会は、従業員50人以上の企業で、設置が義務付けられている（従業員代表委員は、従業員10人以上の事業所で設置が義務付けられており、基本的に、使用者に個別的、集団的な苦情を伝達する役割を担っている）。企業委員会は議長を務める

企業長と、従業員により選出された代表からなる。設置の単位は、企業構造に適合させることが試みられており、事業所、企業、企業グループ等で委員会が設置されることとされている。設置義務遵守率は高く、企業委員会が設置されるべき企業のうち80%以上の企業で設置されているという。

委員は、原則として4年ごとに行われる選挙で選出される。満16歳以上かつ3か月以上当該企業に雇用されている従業員は、選挙権を有し、満18歳以上かつ1年以上当該企業に雇用されている従業員は被選挙権を有する。この条件を満たす限り、有期労働契約労働者、パートタイム労働者にも、同じく権利が認められている。派遣労働者については、原則的に、派遣元企業において、上記の要件を満たすことにより、選挙権・被選挙権が認められるが、一定の場合には派遣先企業でも（派遣元企業または派遣先企業いずれか選択された企業で）選挙権・被選挙権が認められる場合がある。選挙は、秘密・直接投票により、候補者名簿に対する比例代表選挙で行われる。労働組合には第1回投票における独占的な候補者名簿提出権限が認められており、委員の選出について強い関与が認められる（現実にも、企業委員会委員等が多くは組合員であるという）。また、代表的組合は、企業委員会に出席する自らの代表者を指名できる。

企業委員会の活動保障に関し、企業委員会の活動にかかる費用は、使用者がすべて負担することとされており、職務遂行のための部屋、設備、資材なども無償で提供され、更に、一定規模以上の企業で可能な財務専門家の委嘱についても使用者の負担で行われる。また、委員は、毎月20時間までは有給で活動時間が認められる等されているとともに、解雇からの特別な保護が認められている。

企業委員会の一般的役割は、従業員による集団的な意見表明の確保にあるとされており、また、労働組合とは異なり、職業全体の集団的利益や、労働者全体のために活動する権限は与えられていない。企業委員会の具体的権限として重要なものは、経済的及び職業的な事項、すなわち、企業経営、雇用、労働条件にかかる状況等の事項につい

での、情報提供を受ける権利、及び、諮問を受ける権利である。諮問を受ける権利は、「企図された経営上の決定についての企業委員会の見解を形成することになる、企業委員会との意見の交換」についての権利であり、拒否権や共同決定権を意味するわけではない。企業委員会による共同決定の権利はごく例外的な場合に限られている（なお、福利厚生・文化活動の管理運営については、決定権限を有している）。

このように、フランスでは、企業委員会の権限は、基本的に、従業員による集団的な意見表明の権利としての情報提供を受ける権利、諮問を受ける権利によって構成されており、団体交渉の権利は原則として代表的な労働組合にのみ認められている²²⁾。また、これに関連して法規定からの逸脱（デロゲーション）については労働協約によるものとされている。フランスで、このような形で、従業員代表制度（企業委員会）の機能と、労働組合の機能とは基本的に区別されているが、近年では、実際には、この区別は、微妙なものとなっている。すなわち、団体交渉及び労働協約が労使相互の互譲的、調整的なものとなる流れの下で、企業、事業所レベルでの団体交渉の重要性が高まっていったことを背景として、1996年11月12日の法律による改正以降、組合代表委員が存在しない企業において、組合代表委員以外の者が団体交渉を行い、労働協約を締結する可能性が開かれるようになっており²³⁾、2008年8月20日の法律の下では、従業員が200人未満の企業で組合代表委員が存在しない場合に、企業委員会（企業委員会が設置されていなければ、従業員代表委員）が団体交渉を行い、法規定からの逸脱に関する労働協約を締結できる旨の規定が置かれている。もっとも、このような労働協約については、産業レベルの全国労使同数委員会による承認が必要とされており、また、団体交渉の過程において、当該産業の代表的組合との連絡が確保されている必要がある等の規制が併せて行われている。

フランスでは、企業外における産業別労組の存在の下、企業内でも労働組合（組合支部等）と従業員代表制度とが併存する形がとられている。この形の下で、労働組合と従業員代表制度（企業委

員会)とは、基本的に、前者が、団体交渉と労働協約の締結権限を担い、後者は、情報提供を受ける権利、協議権のみを有するとする形で、権限の内容で、両者の役割を調整しているものと位置づけうる。もっとも、近年では、企業レベルでの団体交渉の進展(分権化)の下、企業内に組合代表が存在しない場合に、従業員代表が、法律から逸脱する協約について、団体交渉を行い、これを締結しようとされており、両者の役割の区別はあいまいになっている側面もある。但し、産別労組(及び産別労使)の関与があることには注意が必要であろう。多様な労働者の代表に関しては、企業委員会についてみると、選挙権、被選挙権の付与(派遣労働者を含め、非正規労働者にも付与していること)、委員構成(比例代表選挙による選出)の側面で考慮されているとみることができる。

3 イギリス

イギリスにおいては、ボランタリズムに基づく、労働組合(の職場代表)を通じた一元的な代表メカニズムを基本とした上で、EU指令の国内法化という文脈の下で、「パッチワーク」的に、制定法に基づく従業員代表制度が導入されている状況にある²⁴⁾(なお、デュークス論文では安全衛生に関する代表についても詳細に論じられているが、ここでは省略する)。

労働組合による団体交渉は、20世紀前半を通じて主として産業レベルで行われてきたが、現在では、個々の企業レベルで行われることが一般的となっているという。団体交渉を担う労働組合は、団体交渉の相手方として、使用者により任意に、または、2000年に導入された法定の承認制度(中央仲裁委員会による強制承認)の下で承認された労働組合である。従業員は、この承認組合による団体交渉を通じて代表される。なお、使用者と承認組合とが、交渉に基づき適宜の従業員代表制度を設けることのほか、使用者が一方的にこのような制度を設けることも放任されている。

他方で、立法によって従業員代表を設ける試みは長らく行われてこなかった。もっとも、1970年代以降になると、EC指令の国内法化のため、労働者代表に情報提供を行い、協議を行うことを

使用者に義務付ける制度がイギリスで導入されるようになる。集団剰員整理解雇指令、企業譲渡指令を受け、当初は、承認組合が存在する場合についてのみ、使用者に情報提供、協議義務が課された。しかし、欧州司法裁判所により承認組合が存在しない場合の定めを欠くことが指令違反とされたことを受け、1995年になり集団剰員整理解雇及び企業譲渡(雇用保護)規則(CRATUPE規則)が制定された。現在、この規則では、集団剰員整理解雇及び企業譲渡の際の情報提供、協議について、承認組合に優先権が認められており、承認組合が存在しない場合(情報提供、協議の対象となる被用者が承認組合により代表される被用者ではない場合)には、これに代わる被用者の代表が選出されることとされている。この被用者の代表の選出は、必要のつど、アド・ホックに行われるものである。

2004年には、2002年の情報提供・協議に関する一般的枠組指令を受け、被用者への情報提供・協議規則(ICE規則)が制定されている。ICE規則は、被用者が50人以上の企業に適用される。同規則の下における情報提供・協議は、「既存協定」による場合、「交渉協定」による場合、これらの協定がなく同規則の標準手続による場合、の3つの場合があるが、前2者では、情報提供、協議の手続、対象事項は当該協定に委ねられ、個々の被用者への情報提供等でもよいとされており、必ずしも、被用者代表の選出が行われるとは限らない。標準手続による場合には、選挙によって被用者代表が選出され、当該被用者代表に対して、規則所定の一定の事項について、情報提供、協議が行われることとなる。なお、集団剰員整理解雇、企業譲渡の場合とは異なり、この規則の下では承認組合に優先権は認められていない。

イギリスでは、承認組合による一元的な代表を基本としつつ、制定法により、情報提供、協議についての様々な仕組みが導入されている。但し、情報提供、協議制度の具体的設計は規則ごとに異なっており、承認組合以外の情報提供、協議の相手方が、選出された被用者代表であるとも限らず(個々の被用者の場合もある)、かつ、代表が選出等される場合でも、常設的なものとは限らない

ものにとどめられている（「修正されたシングル・チャンネル」ないし「シングル・チャンネル・プラス」²⁵⁾）。承認組合がない場合、このような被用者代表について、組合の関与が予定されていないことも、一つの特徴である。デュークス論文は、EU指令の国内法化において、政府が極めて消極的な「最小限のアプローチ」をとってきたことがこの背景事情にあると指摘している。ICE規則については労働組合を周縁化するのではないかという危惧も示されている（他方、組織化の足掛かりになるのではないかという主張もなされている）が、このような作用をもたらしてきたか、あるいは将来もたらすか、ということに関しては、まだ評価を下せる状況にはないとされている。

4 アメリカ

イギリスが、労働組合による団体交渉を通じた代表を基本としつつ、これに加え、消極的な形で立法による従業員代表の仕組みを導入していることと対比して、労働組合による団体交渉を通じた、一元的な代表システムを維持しているのが、アメリカである。

ローベル＝ロファソ論文によれば、世界恐慌以前の時期には、被用者の協力等を促すための従業員代表制度は、必ずしも疑いの目で見られる存在ではなかった。しかし、世界恐慌の下における労働条件の切り下げ等に直面する中で使用者に対する被用者の信頼が失われ、独立した労働組合による運動が志向される中で、労働組合以外の従業員代表制度が使用者の反組合的な意図に基づく形で導入されるようになり、「会社組合（御用組合）」として、否定的に捉えられるようになる。1935年に制定された全国労働関係法（NLRA）は、排他的交渉代表制度を採用し、交渉単位内の被用者の過半数の支持を獲得した労働団体（現実にはほぼ専ら労働組合）に排他的に団体交渉権を認めた上で、この「労働団体」を、労働条件等について使用者と折衝するあらゆる団体、制度等と広く定義し、労働団体に対する使用者の支配、介入を不当労働行為とする（NLRA8条（a）（2））ことで、ごく限られた場合を除き、独立した労働組合以外の従業員代表制度を違法とし、従業員代表制度が

独立した労働組合による団体交渉を代替することを防止している。

もっとも、労働組合が衰退する中で（民間部門における組織率は、現在1割に満たない）、実務上は、自己管理チーム、QCサークル等の生産性、品質等についての参加制度、労働生活の質プログラム、被用者集会、労使協力委員会等の、労働に関して被用者の声を伝達する参加制度等が、（法的には違法の疑いが強いものの）実務上導入されるようになってきている。このような状況下で、1990年代には、NLRA8条（a）（2）を改正するTEAM法案が議会を通過したが、大統領の拒否権行使により、改正は頓挫し、法的には、独立した労働組合以外の従業員代表制度はわずかな例外を除き違法とされる状況が継続している。

なお、ローベル＝ロファソ論文は、被用者の自治に主眼を置く被用者の自主的組織の保護と、産業民主主義に主眼を置く被用者の声を伝達する仕組みの確保とを対置した上で、従業員代表制度が、被用者の声を伝達することにより、法による保護の履行確保や職場における人々の相互の意思疎通、協力等をもたらす等の点で存在意義があるとして、「従属した労働者の参加よりも、労働者の自治をより高く評価」することで被用者の発言を妨げる状況をもたらしている現在の法的状況が改められるべきことを主張している。

5 韓国

韓国においては、労働組合と、立法による従業員代表との二元的な労働者代表システムが採られており、特に、後者について、勤労者の参加と協力増進に関する法律（勤参法）に基づく労使協議会と、勤労基準法（勤基法）に基づく勤労者代表の2つが存在する点に特徴がある。

韓国の労働組合は、これまで、企業別組合を奨励、強制する政策の下で、日本と同様に企業別組合として組織されてきており、一般に、企業レベルで団体交渉が行われている。もっとも、ここ10年ほどの間に、企業別組合への変化が急速に進んでいるという。また、韓国では、従来、複数組合が禁止されていた（同一の単位等で複数の労働組合を設立することが禁止されていた）が、2011年

7月以降、複数の組合の設立が認められるようになっていく。

従業員30人以上の企業は、労使の協力を図るための協議機関である労使協議会の設立が義務付けられている。1980年代に導入された当時は、労働組合活動を抑制し、これに代替する機関として意図されていたが、90年代後半の改正では、真に労働者の参与を促す機能を果たすよう改正され、特に未組織の事業所で、補完的に労働者の利益を代表することが期待されているという。労働組合との関係では、労働組合の団体交渉その他の活動は、労使協議会について定める勤参法の影響を受けたい旨が定められている。労使協議会は、労使同数の委員で構成される。労働者を代表する委員は、直接、秘密、無記名により選出されるが、過半数組合が存在する場合には当該過半数組合の代表者と、組合が委嘱する者が委員となる。労使協議会の主な機能は定期的な協議、情報提供であり、労働条件を含む多くの事項が対象事項として定められている（一定の事項については使用者が協議会の議決を求める義務があるとされるが、当該議決は、学説上、紳士協定にすぎないと解されている）。設置率は70%を超えるが、上記の選挙手続が適切に守られていない、十分定期的に協議が行われていないなど、意図されたほどには、機能を果たしていないとされる。

勤労者代表は、弾力的労働時間制度の導入等に係る労使協定締結のための代表であるが（このほか整理解雇等についての協議の相手方ともなる）、労使協定締結が必要となる場合ごとのアド・ホックな代表であり、日本の過半数代表と同様に、過半数組合があれば当該過半数組合、なければ、労働者の過半数を代表する者がこの代表となる。過半数代表者について適正な選出手続等の規定を欠くこと、活動の保護、協定と労働協約等との関係についての規定を欠くなどの問題が指摘されている。

韓国については、産業別組合への移行も進んでいるものの、企業別組合が、企業レベルで団体交渉を行ってきている点では、日本の状況と類似しているとみることができる。同時に、協議及び情報提供のための従業員代表機関（労使協議会、一部事項の協議については勤労者代表も）が併存して

いる点に特徴がある。労働組合との関係では、団体交渉権等が労使協議会により影響を受けない旨の定めを置きつつ、従業員代表機関の権限を情報提供、協議に限定する形で調整を図っていると位置づけることができる。また、過半数組合が存在する場合には、当該過半数組合がこれらの代表を兼ね、あるいは、委員を指名する等する形でコントロールする形になっているが、過半数組合が存在しない場合には、これらの代表について、労働組合の関与は特に予定されていないようである。

IV 日本法への示唆についての考察

諸外国の制度を概観すると、従業員代表制度を導入している場合、その役割について、一方では、共同決定ないし規範的効力のある協定・労働協約の締結をも認める類型があり（ドイツ、フランスも一定の場合についてはこれに該当する）、他方では、法律上の権限としては情報提供、協議の権限に限定し、団体交渉及び労働協約の締結は労働組合に留保する類型がある（フランス、イギリス、及び、韓国の労使協議会）。

IIで述べたとおり、日本では、過半数代表及び労使委員会は、主として、法律の強行的規制の解除、柔軟化の条件としての労使協定の締結、決議を行うことを任務としている。この権限は、拒否権（労働者側が同意しなければ強行的規制の解除、柔軟化は実現されえない）の形での共同決定権であり、かつ、これらの労使協定、決議には、規範的効力（「私法上の効力」）、すなわち、労働契約上の権利義務を直接規律する効力はないと考えられているものの、例えば、36協定は、時間外労働義務について、就業規則の契約内容規律効を媒介して間接的には労働契約上の権利義務を左右しており²⁶⁾、また、一部には、労働者の権利義務内容の存否を直接左右すると考えられる協定も存在しており²⁷⁾、現実には、法所定の事項について、労働条件（労働契約内容）に強い影響を及ぼす形での権限が付与されていると考えることができる。他方、情報提供、協議の機能は極めて限られている。協議そのものは、会社分割の際のものみにすぎず、また、意見聴取（特に就業規則の制

定、変更についての意見聴取)では、現実には情報提供、協議がなされることもあろうが、これが保障されているわけではない。

共同決定ないし規範的効力のある協定・労働協約の締結の機能を担っているドイツ、フランスのうち、特にドイツについては、産業別組合の存在を背景として協約優位の原則によるコントロールが行われている。フランスについても、組合代表が存在しない一定規模以下の企業における、従業員代表による団体交渉、労働協約の締結は、法律から逸脱する労働協約に主として限定しつつ、産業レベルの労組及び労使の関与を予定している。このような産業レベルでの協約規制による関与が現在の日本では期待しにくいことを踏まえ、過半数代表、労使委員会に、労働条件内容について共同決定や規範的効力のある協定の締結権限を広く認めていくことには、慎重である必要があると考えられる。憲法28条により保障されている勤労者の団結権、団体交渉権、争議権が、労働組合を通じて実現されるものと考えられていることとの関係でも、フランスが労働組合の団体交渉権限との調整上、企業委員会について、原則的には、情報提供、協議に役割を限定し、また、韓国が労使協議会について、労働組合の団体交渉その他の活動について影響を与えないとした上で情報提供、協議の役割を担わせるにとどめ、共同決定権を付与していないことを考慮すると、このように考えるのが適切と思われる。

但し、過半数代表及び労使委員会が既に現在担っている労使協定の締結、決議は、法律の強行的規制の解除、柔軟化の条件として行われることが予定されているものである。このような法規制の労使による柔軟化については、これを否定する(労使による柔軟化を認めない)ことは困難であることを踏まえれば、労働組合が存在しない状況下では(任意に結成される団体である以上、このような場合は不可避免的に生じうる)、使用者と個々の労働者の合意によりこのような規制の解除、柔軟化を認めることを肯定するのではない限り、労働者集団が関与する制度を維持した上で、労働者集団の意思を適切に反映させることができるよう、少なくとも、過半数組合が存在しない場合につい

ては、代表者選出手続の適正化、常設化、代表される従業員の意見集約手続等を組み入れる形で制度の見直しがなされることが必要であると考えられる。特に、過半数代表選出過程については、労基法施行規則6条の2が「投票、挙手等」の方法によるべきことを定め、同規定を受けた行政通達(平成11・3・31基発169号)が「等」について、労働者の話し合い、持ち回り決議等の民主的手続によるべきとしているものの、これまでも指摘されているとおり、また、本特集の呉論文も統計、ヒヤリング調査の結果に基づき詳細に紹介しているとおり、会社が指名する、親睦会の代表者等が自動的に就任するといった適切とは言い難いケースが相当程度存在しており、選出手続の適正化は非常に重要である。

このように、代表者選出手続の適正化、常設化、代表される従業員の意見集約手続等を組み入れる場合、情報提供、協議の機能をより広く担わせることも考えられる。承認組合や過半数組合が存在しない場合に、従業員代表の選出について労働組合の関与が予定されていないイギリス、韓国においても、情報提供、協議の機能を従業員代表に担わせている。職場におけるコミュニケーションの重要性を指摘する近年の労働法学理論²⁸⁾、また、労使関係論における議論(後者に関して、本特集の呉論文も、労使コミュニケーションが経営資源上有益であることを指摘し、にもかかわらずこれを促す法制化が不十分であるとして、従業員代表制度の充実を主張している)に照らしても、このような機能を担わせることには意義がある。法制度上は実現をみていないが、真正な労働組合以外の労働団体を支配介入規定の下で厳格に制約しているアメリカにおいても被用者の声を伝達する仕組みが認められるべきとの主張は学説上有力になされている。もちろん、労働組合が存在しない場合に従業員代表機関に労働条件等の協議の役割を担わせたとして、有意義な協議が行われるかということについては、懸念があり(韓国についての李=李論文も参照)、使用者の決定を追認するものとなるにすぎない可能性もある。もっとも、少なくとも法的には、協議の経緯について法的効果との関係で評価する方法の如何により、一定のコント

ロールを及ぼす余地があると思われる²⁹⁾。

従業員代表制度にどのような役割を付与するにしても、事業場など、一定の単位のすべての従業員に影響する役割を担うこととの関係では、被代表者の意見を適正に反映させる制度設計が重要となる。このことは、非正規労働者が増加して職場が一層多様化している状況下においては特に妥当する。比較法的考察からは、(i) 代表選出手続(選挙によるか否か、及び、選挙による場合の選挙権、被選挙権を付与される者の範囲)、(ii) 代表機関の構成、及び、(iii) 意見集約機会の設定、の複数の側面に関して、被代表者の意見を反映させる仕組みを設計することが考えられる。(i) 及び(ii) に関して、ドイツ、フランスでは、候補者名簿に対する比例代表選挙によることとされており、かつ、小規模事業所で委員定数が1名の場合を別にすれば、複数名の委員により構成する方式がとられている(更に、ドイツでは、委員構成に関して、特に少数派の性について比例的に代表することとされている)。(iii) に関しては、ドイツにおいて、従業員との意見交換のための集会在定期的に開催されることとされている。

日本では、過半数組合が存在する場合、当該過半数組合が自動的に代表としての役割を担うこととされており、過半数組合が存在しない場合には過半数代表者が選出されることとされている。過半数組合が存在する場合、そもそも代表の役割を担うにあたり選挙等のプロセスは予定されておらず、(i)、(ii) の点で被代表者の意見が反映される形にはそもそもなっていない。過半数組合が存在する場合、当該過半数組合が自動的に代表としての役割を担うこと自体には十分理由があると思われるが、この場合には、特に非組合員との関係で、(iii) の意見集約の機会を設けることが重要になると思われる。過半数代表者については、(iii) のことも妥当するが、(i)、(ii) に関しても、常設機関として委員を複数化し、選出選挙手続を整備することが重要と考えられる。

労働組合の組織率が低下を続け、また、労働組合に十分組織されていない非正規労働者が増大を続ける状況下においては、企業内労働者代表制度として、労働組合のプレゼンスが再び高まること

もちろん期待されるが、従業員代表制度についても、労働組合の団体交渉権限との調整に意を用いつつ、適切に整備していくことが必要と考えられる。

1) 毛塚・後掲注3論文・6頁。

2) これらの論稿のうち、比較法的考察は、2012年2月28日・29日に開催された第11回 JILPT 比較労働法セミナー(東京セミナー)における報告論文(英語、JILPT, System of Employee Representation at the Enterprise—2012 JILPT Comparative Labor Law Seminar (JILPT Report No.11) (2012) に収録)を翻訳したものである。なお、本特集とは検討視角が異なるが、「特集 労使関係の分権化」日本労働研究雑誌555号(2006年)においても、諸外国の労働者代表制度の検討の一環として、企業内労働者代表制度の検討がなされている。

3) 本稿は、本特集の解題を兼ねて、主として本特集で取り上げられている諸外国の法制度についての比較法的考察から得られる示唆について論じており、日本における企業内労働者代表制度のあり方についての学説は、基本的に、取り上げていない。日本の企業内労働者代表のあり方について論じる近年の重要な研究としては、大内伸哉『労働者代表法制に関する研究』(有斐閣、2007年)、毛塚勝利「日本における労働者代表制の現在・過去・未来」季労216号(2007年)4頁、労働政策研究・研修機構編『労働条件決定システムの現状と方向性——集团的発言機構の整備・強化に向けて』(労働政策研究・研修機構、2007年)、濱口桂一郎「労働者参加に向けた法政策の検討」連合総合生活開発研究所『労使コミュニケーションの新天地——日本における労働者参加の現状と可能性』(2007年)119頁、水町勇一郎「新たな労働法のランド・デザイン——5つの分野の改革の提言」水町勇一郎=連合総合生活開発研究所編『労働法改革』(2010)47頁がある。

4) 菅野和夫『労働法第10版』(弘文堂、2012年)585頁。

5) 厚生労働省「平成19年団体交渉と労働争議に関する実態調査結果の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koushou/2007/index.html> (2012年11月26日アクセス))。なお、5000人を超える労働組合では100%、1000人以上4999人までの労働組合では96.4%、500人以上999人まででは93.6%、300人以上499人まででは89.7%、100人以上299人まででは85.3%、30人以上99人まででは76.7%と、労働組合の規模別に設置率には差異があるものの、比較的小規模の労働組合でも、設置率は4分の3を超える状況にある。

6) 厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査結果の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai09/index.html> (2012年11月26日アクセス))。

7) 厚生労働省「平成22年労働組合基礎調査の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/10/index.html> (2012年11月26日アクセス))。2011年の推定組織率は東日本大震災の影響で表章されていないため、ここでは2010年の推定組織率によった。

8) 厚生労働省・前掲注7。

9) 労働政策研究・研修機構・前掲注3書・44-45頁[木原亜紀生執筆]。

10) 労働政策研究・研修機構『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』(2007年)57頁[熊迫真一執筆] (「約15%」は、同頁掲記のアンケート結果における、「組合

- が1つある」(13.2%)、「組合が2つ以上ある」(1.6%)の合算に基づく)。300人以上999人以下の企業では49.8%、100人以上299人以下の企業では28.6%、50人以上99人以下の企業では16.6%、30人以上49人以下の企業では8.3%、10人以上29人以下では4.6%、1人以上9人以下では1%となっている。
- 11) 総務省「労働力調査(長期時系列データ(表10))」(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (2012年11月26日アクセス))。
 - 12) 労働政策研究・研修機構・前掲注3書・41-44頁も、本文で述べるパートタイム労働者のほか、派遣労働者の組織率(2005年の調査で、5.9%)に言及しつつ、非正規労働者の組織化が十分には進んでこなかったことを指摘している。
 - 13) 厚生労働省・前掲注7。
 - 14) 労働組合による非正規労働者の取り組みの例については、例えば、連合総合生活開発研究所「『非正規労働者の組織化』調査報告書」(2009年)参照。
 - 15) 厚生労働省「平成20年労働組合実態調査結果の概況」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jitai/jittai08/index.html> (2012年11月26日アクセス))によれば、事業所にパートタイム労働者がいる単位労働組合のうち、66.4%は、特別に組織化の取り組みをしていないとのことである。
 - 16) このほか、倒産法制では、通知を受けたり、意見陳述を行ったりする役割が付与されている。これらを含め、過半数代表が関与することとされている事項の詳細については、本特集の呉論文のほか、小寫典明「従業員代表制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻利益代表システムと団結権』(有斐閣、2000年)50頁、56-60頁、及び、大内・前掲注3書・34-36頁参照。
 - 17) 1998年労基法改正により制度が導入された時点では、委員選出に際して、指名された者が、当該事業場の過半数の労働者による信任を受けることが必要とされていたが、この手続は、2003年労基法改正により廃止されている。
 - 18) 例えば、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法(上)』(有斐閣、2003年)37-39頁参照[川田琢之執筆]。
 - 19) 毛塚・前掲注1論文・9頁、水町・前掲注3論文・51-52頁。
 - 20) ドイツについては、これまでも詳細に紹介、研究がなされてきている。近年の研究としては、藤内和公『ドイツの従業員代表制と法』(法律文化社、2009年)、緒方桂子「ドイツにみる労働組合機能と従業員代表機能の調整——『統制された分権化へ』」季労216号(2007年)66頁参照。
 - 21) フランスの近年の状況についての文献としては、奥田香子「フランスの団体交渉・労働協約法制の改革」労働問題リサーチセンター・日本ILO協会編『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』(2006年)67頁、勝亦啓文「フランスにみる組合機能と従業員代表機能の調整」季労216号(2007年)81頁(いずれも2004年5月4日の法律による改正下の状況についてのもの)、及び、桑村由美子「フランスにおける集团的労働条件決定と非正規従業員」労働問題リサーチセンター・日本ILO協会編『非正規雇用問題に関する労働法政策の方向——有期労働契約を中心に』(2010年)38頁参照。
 - 22) フランスにおける団体交渉の態様については、桑村・前掲注21論文・41-42頁参照。なお、ローム論文では、2008年8月20日の法律による労働組合の代表性強化に関する改正についても比較的详细に取り上げられているが、本稿における紹介では割愛している。
 - 23) 奥田・前掲注21論文・80-83頁(2004年5月4日の法律による改正下の状況についてのもの)。本文で次に述べている2008年8月20日の法律による改正下の状況の詳細については、桑村・前掲注21論文・55-57頁参照。
 - 24) イギリスについての近年の文献として、神告知郁子「イギリスにおける組合の機能と新たな従業員代表制度——2004年被用者への情報提供・協議規則の意義と課題」季労216号(2007年)94頁参照。
 - 25) キャサリン・バーナード(神告知郁子訳)「イギリスにおける労働者代表制度」『日本労働研究雑誌』555号(2006年)40頁、46頁。
 - 26) 日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3・11・28民集45巻8号1270頁は、使用者が36協定を締結し届出た場合において、就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、その就業規則の規定内容が合理的である限り、それが具体的な労働契約の内容をなすとしており、かつ、事案の判断として、就業規則が参照する36協定が概括的な労働時間延長事由を定めていたにもかかわらず、合理的であると判断している。このように、実質的には、36協定の締結が私法上の時間外労働義務発生にとって重要な位置を占めている。
 - 27) 代表例は、労基法39条6項が定める計画年休協定である(但し、同労使協定についても、私法的効力はないとする反対説も存在する)。また、育児介護休業法6条1項但書が定める育児休業をすることができない労働者について定める労使協定は、同条2項の規定に照らすと、該当する労働者について、同法上の育児休業権を否定する効力(同法上の権利が発生しないとの効力)があると解される。
 - 28) これについては、水町勇一郎「労働法改革の基本理念——歴史的・理論的視点から」水町＝連合総研・前掲注3書・21頁、27-42頁、及び、そこで引用されている文献を参照。
 - 29) 例えば、Ⅱで既に述べたとおり、労働契約法制定の過程では、就業規則の変更の際に、労使委員会が労働者の意見を適正に集約した上で決議した場合に変更の合理性を推定する等、一定の効果を認めることが構想されていたが、これに類似する形で、合理性判断との関係で、使用者との協議手続が適正に行われたか否かを考慮事情とすることが考えられる。

たけうち(おくの)・ひさし 立教大学法学部国際ビジネス法学科准教授。最近の主な著作に「労働組合法7条の使用(文献研究)」季労236号(2012年)。労働法専攻。