

労働者の発言・協議権を保障した労働者代表制の確立を

「労使委員会」を労働契約法に規定する構想が提起されている。しかしこの「労使委員会」構想は、労使の自主的協議を建前に事業主の意向を実質的に是認する従来の考えを踏襲したものであり、未組織の中小企業を中心とした職場労働者の発言・協議の要求は従来同様に封じ込められかねない。労働者の発言を保障するあり方について論議が求められる。

厚生労働省が設置した「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」は、昨2005年9月に約1年半の検討結果をとりまとめ、労働契約法の制定などの提言を柱とした「報告」を公表し、厚生労働省の審議会が、現在、その提言等について検討論議を開始している。

この研究会報告は、「労使当事者の対等な立場での自主的な決定を促進する公正・透明な民事ルールを定める」労働契約法の制定を提言し、その中で「労使委員会制度の活用」を指摘し、「このような（常設的な）労使委員会が設置され、当該委員会において使用者が労働条件の決定・変更について協議を行なうことが促進されるようにすることが適当」としている。また現状の労使委員会における労働者代表の選出手続きが必ずしも民主的とはいえないこと、その都度の設置で常設でないことなど改善すべき課題も指摘されている。しかし労使委員会の設置そのものは企業内の労使関係（実質的には企業事業主の判断）に委ねる考えをとり、労働者が選出した労働

者代表制を法律で企業に義務づける考えを示してはいない。

従業員過半数代表および労使委員会の現状は、労働基準法等によりその審議や意見項目が限定されている。また従業員代表や労働者委員の選出手続きが定められていないため、従業員過半数代表の決定では事業主が指名する（13%）、社員会代表が自動的に代表となる（17%）、また信任投票（16%）でおこなうがその候補者は事業主が指名する（26%）など事業主の意向が影響を及ぼしている例が多く見られる（労働政策研究・研修機構（JILPT）「労働条件の設置・変更と人事処遇に関する実態調査」2005年5月）。しかも、労使協議機関の開催は「常に使用者側が召集する」が36%を占める（JILPT「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」2005年5月）など、労使の対等な関係は保障されていない。また経営協議会（法律の労使委員会と重なる組織）を設置している企業は労働組合がある場合には8割以上であるが、労働組合がない企業では15%にすぎない（厚生労働省「労使コミュニケーション調査」2004年）。このように、我が国の従業員過半数代表および労使委員会は労働者の声を代表する民主的な制度とは言えない実態にある。

民主的な労働者代表制としては、労働者に企業経営、組織変更、雇用計画などの企業情報を受ける権利、企業と協議する権利を保障しているEUの法制度が注目される。EU15カ

国（拡大前）においては、英国とアイルランド（現在では両国とも法制化）を除いた13カ国で幾つかのタイプの労働者代表制度が従前から法制度として確立しており、EUはその社会政策の一つとして労働者に企業参加権を保障する議論を90年代後半に重ねてきた。このEUレベルでの制度化に対しては英国が経営者団体の意向を受けて強く反対し続けてきた。しかし2002年3月、労働者が選んだ労働者代表が企業経営・雇用計画等の企業情報を受ける権利、および経営側と協議する権利を企業規模50人以上（事業所規模20人以上）に適用することをEU理事会は決定（英国も賛成）し、EU各国にこの制度の実施を求める指令を出した。そして旧15カ国には2005年3月末まで、新加盟10カ国にはその後出来るだけ早期にこの制度を国内法制として整備することを求めている。

英国のブレア政権は、2004年12月、この指令を受けて英国において労働者代表が企業情報を受ける権利、経営側と協議する権利を保障する法律を議会で決定した。それは、2005年4月から150名以上の企業に、2006年からは100名以上企業、2007年からは50人以上企業に適用される。既に労働者代表制を実施しているEUの13カ国では、労働者の企業情報権、企業との協議権はほぼ従業員50名以上の企業（ドイツ：事業所5人以上）において適用されている。労働者代表の数は従業員規模に応じて数が定められ、労働者代表としての活動およびその賃金が保障されている。そして各国の労働組合は、この労働者代表委員に組合員・職場委員を立候補させ職場労働者の選任を得ており、職場の労働問題についても

中心的な役割を担っている。

日本では、以上のような労働者代表制は企業の義務とはなっていない。上述したように労働組合未組織の中小企業においては労使協議会が無い企業が圧倒的多数であり、多くの中小企業では事業主が指定した従業員過半数代表が労基法が求める従業員意見を代弁している。日本の労働者は、労働組合員でない場合には、自らの意見を述べて企業と協議する権利が保障されていないのが現状だ。労働組合の結成とその参加は労働者の権利として最も重要であるが、中小企業における労働組合結成の困難を顧みるとき、日本でも全ての職場において労働者の意見表明を保障する労働者代表制度を法律で定め、労働者の発言を職場の改善に結びつけることが必要と指摘したい。

その際、労働組合の協議・協約権と労働者代表の権限との関係について明確なルール設定が重要である。それはEUの多くの国において実施されているように、労働組合の労働協約権が企業内の労働者代表の協定権より優先するルールである。また、労働組合が労働者代表の選出において候補者擁立を行なえること、さらに企業は労働者代表の存在を理由に労働組合との協議を拒否してはならないとの定めを設ける必要がある。

労働者代表制は、企業に雇用された労働者の発言を保障する制度である。人間と調和した産業社会を日本に構築するためには、労働組合結成の権利を中心に据えながら、企業組織において雇用労働者が発言できる制度を整えることが重要になっている。（三沢川）