

論 説

従業員代表立法構想

藤 内 和 公

はじめに

このテーマに関する学界の議論にはいくつかの波がある。1980年代末に労働時間に関する労働基準法が改正され、その際に労使協定が多数盛り込まれたことから、学界で労使協定に関連してこのテーマに関する議論が行われた。その後、このテーマに関する議論は下火になっていたが、最近再びいくつかの立法提案や意見表明が行われている。そこで、筆者もこのテーマにつき、従来の議論を踏まえて自分なりの意見を整理し、議論に参加したい。

このテーマでは、一方で、現行労基法における過半数代表制を抜本的に従業員代表制として改革することが提案されている。他方で、このような改革提案に消極的な主張もみられる⁽¹⁾。筆者は、以下に述べるように、立法により従業員代表制を整備すべきであるとの見解に与する。その理由は、労使協定を締結する過半数代表に関する法律規定は、労基法施行規則の改正⁽²⁾により徐々に整備されてきたが、現行労基法では各種労使協定に法的効力が付与されていることに照らし、なお大きな不備を含んでいることにある。過半数代表は事業場の労働者全体の代表でありながら、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）が存在する場合には、自動的に過半数代表としての地位が与えられる取扱いは、過半数代表が締結した労使協定の法的効力が及ぶ非組合員からみれば、なんとも納得のいかない取扱いであると受け止められる。過半数代表の権限が小さかった時期には、そのことに関する認識もさほど明確ではなかったとしても、現在のように過半数代表が多様な労使協定を締結する権限を付与されるとともに、その点の整備が強く求められ

ていると考える。筆者がこのように理解する背景には、従業員代表と従業員の関係は労働組合と組合員の関係と大きく異なるという認識がある。すなわち、労働者が組合に加入することにより、組合は組合員から労働条件に関して交渉して決定する権限を授けられている。しかし、従業員代表は法定機関であり、従業員の自発的意思にもとづく結合体ではない。したがって、従業員代表は代表民主主義原理に基づき、選出手続の民主性は組合役員選挙以上に重要な意味をもつことになる。組合が組合員批准投票などにより、重要事項の決定は直接民主主義によるのとも異なる。

本稿では、現行労基法の過半数代表制に関する規定を独立させて、別の法律を制定することを念頭において議論する。過半数代表の権限を現行のままとして、選出方法の不備のみを整備するという議論もありうる。しかし、筆者は、就業規則の使用者による制定など、労働条件は労使が対等の立場で決定すべきであるとの法理念からみれば、現行制度は大きな問題点を含んでおり、また、職場に労働組合があると否とに関係なく、労働条件の決定・変更にあたり、使用者は労働者側の意見をもっと反映させるべきであり、現行労基法における過半数代表の権限は拡大させることが必要であると考えている。そこで、この見直し議論を契機に、筆者が望ましいと考える立法構想を提示したい。

1. 検討の基本的立場

イ) 制度設計を考える視点

立法構想の議論では、いかなる立場なり問題関心で議論するかにより、問題の設定が異なってくる。この点で従来の議論をみると、つぎのような視点が窺える。①従業員代表にふさわしい選出手続を整備し、労使協定が労働者を法的に拘束する正統性根拠を明確にすることを重視する視点、換言すれば、代表民主主義を徹底させることである、②実現可能性を重視する視点⁽³⁾、③従業員代表が機能するための条件を整備する視点⁽⁴⁾などである。このうち、①は、従業員代表は、そのメンバーが事業場内の労働者代表にふさわしい選出手続を整備することによって初めて、従業員代表が締結する労使協定が労働者全体に拘束力を及ぼすことが正統化されると考えるものである。②は、立法構

想を提案し推進する社会的勢力はあるか、国会で立法化させる可能性のある内容か、を考慮するものである。②の内訳として、過半数組合と従業員代表の関係につき従業員代表を事業場の労働者全体の代表と呼ぶに足りる点に着目して論ずる場合と、さらに従業員代表に付与する規制権限との関係で、実現可能性を考慮する場合があります。

それぞれに必要な視点であるが、いずれを重視するかにより、提案される構想も自ずと違いが生じてくる。筆者は本稿で、選出手続の議論と規制権限のそれを区別し、選出手続では①の視点を優先して制度設計してみたい。その理由は、前述したように、組合役員選挙と異なり、従業員代表選出では代表民主主義が強く求められるところ、現行法はこの点で明白な不備を抱えており、早急な整備が必要であると考えられるからである。それに対し、規制権限の点では、2段階で構想し、そもそも①の視点を考慮する必要はないので、実現可能性の視点を考慮し、必要最小限度の改革提案にとどめ、就業規則の改革については、現行制度を前提とする議論と抜本改革の双方を論ずることしたい(補論)。

ロ) 補完型か併存型か

過半数組合と従業員代表の関係につき、事業場内に、労働者の過半数で組織する労働組合がすでに存在するとき、なお従業員代表を選出することが必要か否かにつき、過半数組合があれば、それを自動的に従業員代表として扱い、過半数組合がない場合にのみ従業員代表を選出するという補完型と、過半数組合の有無に関係なく従業員代表を選出する併存型がある。ここでは、先に示した検討の視点がはっきりと問われる。補完型は、過半数組合という、すでに信任を得ている存在があれば、それを優先させるという現行法制の考えと共通するものである。

この点で、筆者は併存型が望ましいと考える。その理由は、従業員代表においては代表民主主義が不可欠であり、過半数組合であるからといって、自動的にそれを労働者全体の代表として扱うことは不適切であると考えからである。代表民主主義の原理では、その代表が選出母体労働者全体の代表であるといえることが不可欠であり、とくに、労使協定が労働者全体に法的効力を及ぼす場合には妥当する。

この点で、補完型が望ましいと主張する見解⁶⁾は、その理由として、第1に、

すでに日本の労働組合の多くは従業員代表機能を営んでいること、第2に、補完型にしないと、組合の存在と活動の基盤を奪いかねないこと、第3に、そうしないと、法改正を推進する社会的勢力がないことを指摘する。この点を考えるに、第1点では、過半数組合が事業場内で労働者を代表して協議等を行っていることを指す。筆者も、過半数組合がそのような機能を営んでいることを否定するわけではないが、問題は、代表民主主義の原理に照らし、非組合員を含めた全労働者の代表であることまで求められか否かである。筆者は、それではなお十分な根拠にはなりえないと解する。代表として選ばれたことにより、代表がさまざまな権限を原則として単独で行使できるという、代表に強い権限を付与することが正統化されるには、代表選出にあたり、代表による権限行使の影響を受ける人々の確実な関与が求められると解されるからである。第2点では、現在組合が担っている権限の一部を従業員代表が担当することにより、組合の活動範囲を狭めることは事実である。この主張は、企業別組合が現在担っている役割を不動の前提としている。しかし、そのなかには組合が事業場内に存在しなくても、使用者は労働者側に関与を認めるべき事項がありうる。この議論を契機に、それを見直すべきであり、現在の役割に固執する理由はない。仮に従業員代表に一部権限を移行して併存させても、組合固有の役割は厳然としてあり、活動範囲は狭まるにしても活動基盤を奪われるというほどではない。第3点では、たしかにそうである。しかし、筆者は制度設計にあたり、選出手続の整備は、仮に実現可能性が低くても、代表民主主義の観点を優先させるべきであると考えることによる。このように構想することは、確かに過半数組合にとってひとつの試練である。しかし、長い目でみて、過半数組合が過半数代表として活動するうえでは、組合自身がそのような試練を経て活動するほうが、組合にとって好都合ではなからうか。過半数組合が非組合員からも過半数代表として信任されることにより、「自分達は君達の代表でもある」と主張でき、また、過半数組合は過半数代表としての活動においては、組合員のみならず非組合員の意見や利益を考慮することを余儀なくされるが、過半数代表としてはそれが望まれるところであろう。

筆者は、このように併存型を構想し、常設で、すべての事項を包括して管轄する型の従業員代表委員会方式が望ましいと考える。

2. 従業員代表の規制権限

従業員代表にいかなる労働条件規制権限を付与するかは、論者により議論の射程範囲に違いがあり、対立する点である。

イ) 従来の見解

まず、現行労基法における過半数代表の権限を前提に、これを変更させることなく議論するもの⁽⁶⁾がある。この論者のなかには、実現可能性を重視してそのように主張する場合と、未組合企業でも将来、組合の成立・発展を阻害するような制度にするべきではないという認識のもとに主張する場合⁽⁷⁾がある。

他方で、この議論の機会に、一定事項につき従業員代表の発言権を拡大させる主張⁽⁸⁾がある。

ロ) 検討

この論点の検討には、悩ましいものがある。一方で、従業員代表にある程度の規制権限を付与しないと、労働者が従業員代表にさほど関心を示さず、その結果、候補者に適任者を確保できず、うまく機能しないおそれがある。他方で、従業員代表に大きな権限を付与するほど、組合の活動範囲が狭まり、その必要性が低下し、組合のない企業で新たに組合を結成する動機付けが低下するおそれがある。

この点につき、筆者は、従業員代表が事業場内労働者代表であることに鑑み、その事項に関与させることが望ましいか否かで判断する。すなわち、組合の権限を大きく制約しない範囲内で、従業員代表に権限を付与させる。判断基準は、労働条件労使対等決定の原則および産業民主主義の観点から、職場に組合があるか否かに関係なく、使用者決定にあたり、従業員代表が労働者全体の代表として、それに関与することが望ましい事項である。とくに、事業場内で労働者全体に共通する最低限の労働条件基準に関してはそういえる。この検討の際には、ILO 条約など国際的なルールも考慮されよう。

そこで具体的には、現行の各種労使協定締結、各種委員推薦のほかに、人事的事項ではすでに提案があるように協議扱いさせ、さらに、経済的事項につき、大規模な生産方法の変更、事業場の移転・生産縮小などに関しても情報提供義務を課すことを提案したい。

人事的事項を協議対象とすべき理由は、解雇・懲戒では、労働者に対する不利益取扱であり、その根拠の有無等につき労働者側と話し合うべきだからである。整理解雇ではこの点、すでに判例法理により確定した取扱いになっている。ただし、解雇・懲戒は個人の行動を理由とする不利益取扱であることに鑑み、本人の不服がある場合にのみ、協議扱いすることも考えられる。また、配転・出向では、これは個人の問題であると同時に、事業場の人員配置に関わり、いずれも他の労働者にも影響を及ぼす可能性がある。

さらに、経済的事項をこのように取扱対象とする理由は、仮に組合がなくても、これらの事項に関しては、将来、労働者の労働条件に大きな影響を及ぼす可能性があるため、従業員代表側に情報提供すべきだからである。

なお、就業規則につき筆者は、その記載事項が労働条件に該当する以上、労働条件労使対等決定の原則を適用するために本来、労使の共同決定扱いすることが望ましいと考える。しかし、この点で現行制度と隔たりが大きく、この点では実現可能性を考慮して、それは将来的検討事項として、別に補論で論ずる。

ハ) 予想批判への反論

このような提案に対し、「それは組合権限を大幅に制約する⁽⁹⁾」「組合の交渉権限を弱めることは憲法28条に違反する」などの批判が予想される。

これに対し、筆者は、産業民主主義の観点からみて、組合の有無にかかわらず労働者を関与させるべき事項に関しては、ふさわしい関与を認めるべきであると考え。どの程度関与させるべきかは一律には決定できず、この国の労使関係の実情を考慮せざるをえない。また、規範論との関係では、28条の中核的規範からは組合の排他的な交渉権限の範囲は重要な労働条件事項に限られると解される。賃金・労働時間以外の事項では、組合以外にも規制権限を付与する立法は、必ずしも28条に違反するとは解されない。

3. 労使協定の法的効力

イ) 法的効力

代表選出方法を整備したうえで、労使協定に規範的効力を付与すべきである⁽¹⁰⁾。その要件を考えるに、第1に、形式的要件として、労使協定が規範的

効力を有する旨の法律による授権が必要であろう。労働協約でも現行法上、規範的効力を認める定めがおかれている。第2に、さらに実質的要件として、従業員代表は代表民主主義の原理にもとづくことに鑑み、その者が労働者の信任をうけ代表とよばれるにふさわしいだけの公正な手続きで選ばれていること、その者が当該事項を決定・処分することにつき、選出母体の労働者から授権されているとみられることが必要であると解される。後者の実質的要件は、形式上の要件を正統化するために必要であろう。労働組合の場合と異なり、労使協定で労働者側代表は、組合のように組合員一人ひとりから直接に労働条件規制権限を授権されているわけではなく、信任の方法も異なる。労働組合が当事者となるのではなく、労働者代表が当事者となり、その代表に決定権限が法律により授権されているという代表民主主義においては、代表が選出母体有権者から信任されていることが決定的に重要である。法律規定は、単にそのように定められていることにより直ちに法的効果を生じさせるわけではなく、通常、そのような法的効果を生じさせる実質的な根拠を必要とする。ここで構想する労使協定は、この要件を充たす。なお、仮に労使協定が任意に、法定外の組合規制事項を定めることがあっても、それは法的効力を有しないと考えられる⁽¹¹⁾。

一口に規範的効力といっても、労働者個々人に及ぼす法的効力につき、筆者は、労使協定が定める事項の性格により区分すべきであると考えている。労使協定の対象となる事項の性格を3つの場合に分類し、①事項が制定法上の権利である場合(例、計画年休、年休時の手当)、②労働契約の範囲内でその具体的な内容を変更する場合(例、変形労働時間制など)、さらに③労働契約の変更をともなう場合(例、時間外労働)とする。このように分類する理由は、①の事例では、労働者との労働契約に基礎をおくものではなく、労基法の定めにもとづき発生する性格の権利ないし取扱なので、その運用は労基法の定めるところにより設定・変更できると解される。そこでは正確に言えば、規範的効力という問題は生じない。②の場合には、現行労基法ではそれを労使協定が定めても、労働者個々人に法的拘束力が及ぶためにはさらに就業規則等における定めを必要とするところであるが、従業員代表が選出母体労働者の直接の信任を得ている場合には、労使協定だけで拘束力を生じさせると考えられよう。③の事項でも、時間外労働の取扱基準などは、②と同様の法的

拘束力を有すると考える。ただし、③では、時間外労働を命じるという義務づけは労働契約上の義務とは別に新たな労働義務を生じさせるものであり、そのためには本人の個別の同意が必要であり、労使協定という集団的な規制方法によってもなお、個々の労働者に時間外労働に応じる義務を負わせる拘束力は生じない。労働者にその義務が生じるには、さらに時間外労働に応じる旨の個別の同意が必要であると解される⁽¹²⁾。

ロ) 労働協約との関係

従業員代表の法定規制事項を協約が規制する場合、協約は原則として組合員を拘束する。協約は、当該組合員には優先適用される。それは少数組合の協約にも妥当する⁽¹³⁾。例えば、時間外労働につき、労使協定が「上限は週10時間まで可」と定めるのに対し、同じ事項を定める協約が「週5時間まで可」と定める場合である。また、計画年休を例にとれば、労使協定が「自由年休を最低8日残す」と定めるのに対し、協約が「10日残す」と定めるときには、組合員に対しては協約が適用される。しかし、協約が「5日残す」と定めるときには、組合員といえども労使協定の基準を下回ることはできないと考えられるので、有利原則の適用を受けることになる。この点は、協約が少数組合のものでも過半数組合のものでも同じである。

なお、過半数組合の場合には、通常は過半数組合役員と従業員代表委員が重なることが多いと予想される。形式上は、協約は組合員に適用されるだけである。しかし、実際には使用者は労働者間における労働条件の統一的処理のために、非組合員に対しても同じ基準を適用することが多いであろう。少数組合による協約の場合にも、同じことが生じうる。ただし、これは事実上の取扱いにすぎない。

「協約規制事項につき、たとえ従業員代表が共同決定権を持っていても組合の承認がない限り、従業員代表は労働条件規制をなしえない。」⁽¹⁴⁾との見解がある。筆者は、組合員に関して協約が適用されるだけであり、非組合員に関する従業員代表の規制権限は依然として存在すると考える。

4. 従業員代表の選出方法

イ) 設置, 選出単位

従業員代表を設置する事業場規模として、労働者数10人以上が提案されている（連合法案）。妥当であろう。任期は、2年程度が適切であろう。

必要とあれば、全社規模で合同従業員代表委員会を設置できるとすることは、全社的に共通する経済的事項の情報提供に有益であろう。

選出にあたり、労働者をいくつかのグループに分類して選出すべきであろうか⁽¹⁵⁾。特別な利害関係のある雇用形態、職種の労働者に対しては、グループを分けて選挙するものとするべきであろう。

ロ) 選出手続

委員の選出は、比例原則にもとづく。それにより、少数意見の代表者も加えることが望ましい。

選出手続の公正さにつき、従業員代表に付与される権限の程度により、求められる手続きの厳格さに違いがあることもありえよう。最低限の条件（事業場内の労働者全体の代表といえるべく、全労働者に立候補のチャンスが提供され、選ばれた者が全体から信任を受けていること）は法律で定め、その具体化の方法は各事業場の労働者の話し合いに委ねてよい。例えば、就業規則を共同決定するような権限が従業員代表に求められていないもとでは、定員内の立候補の場合に原則として信任投票が必要とされるが、誰にも異論がないときには、信任投票手続を省くことも許されよう。事業場に過半数組合が存在する場合には、組合が推薦する候補者が選ばれる可能性が高いが、とにかく非組合員にも選出関与の機会を与えることが重要である。選出方法につき、後で議論するが、従業員集会を制度化する場合には、そこで直接に選出することも考えられる（連合法案）。

選挙は選挙管理委員会が実施することとする。それは、前期の従業員代表が任命する。初めての設置時には、①使用者による発議、②労働者3人（または5人）以上の申立による。彼ら自身または彼らが推薦する者が選管になる。法律で設置を義務づける方式をとらないかぎり、事実上、使用者のイニシアティブにもとづく設置を想定せざるをえない⁽¹⁶⁾との意見があり、フラン

スでは、選出は使用者の義務⁽¹⁷⁾とされているが、筆者は、労働者が自主的に選出するうえで選管方式が望ましいと考える。仮に、使用者がイニシアティブをとることを認めるとしても、それにも多様な方法がある。例えば、実施義務は使用者に課しつつ、しかし、使用者は労働者の同意を得て行う方法もある。これは労基法でも、寄宿舎規則(労基95条2項)や労使委員会規程(労基則24条の2の4第7項)の作成にあたり、すでに経験のある手続きである。

選出にあたり、事業場内に組合がある場合には、組合に候補者リストを提案する権利を認めるという形で、組合のイニシアティブを認めることが望ましいであろう。

選挙を全国一斉に行う⁽¹⁸⁾ことは、労働者の関心を引き出すうえで有益である。

ハ) 選挙有資格者の範囲

有資格者から、労働組合法2条但書1号に規定する、使用者側利益を代表する者を除くという提案がある(連合法案7項)。この提案の趣旨はよく理解できる。すなわち、使用者側利益代表者は一般労働者と必ずしも対等な立場ではなく、使用者側の利益代表者としての側面が残る以上、そのような者と一般労働者が一緒に選挙することは、とかく弊害が予想される(例、投票圧力を加える)。それ故に、なかでも管理監督者の場合は、従業員代表選挙で選挙権はあるが、被選挙権は認められない。これを考えるに、一般論としては、提案のように一律に適用除外することは正当化しにくい。その理由は、賃金控除に関する労使協定など、彼らにも利害関係ある事項が労使協定で規制されることにある。もし適用除外するならば、労組法2条但書1号は範囲が広すぎると考えられ、むしろ、管理監督者(労基法41条2号)に限るほうが適切であろう。

このような使用者側利益代表者の取扱いで最善な方法は、ドイツ法のように、彼らにも独自の代表を認めることであろう。そのためには、法律の定めが必要である。ドイツの旧法は上級管理職に代表ポスト1人を特別枠として付与していた。しかし、日本では運用上、これをとれない。その理由は、彼らの多くには被選挙権がないからである。しかし、次善の方法として、立法によりそのように取り扱うことを明記することは可能である。すなわち、管理職だけの選出単位を設け、通常は被選挙権がなくても、その選挙単位から

選出される者は、特別に被選挙権を認めるという取扱いである。これは、要件を充足する該当者がいない場合には特例を認めるという労基則 6 条の 2 第 2 項の一種の援用である。

なお、労使協定が規制する事項のほとんどは、彼らには利害関係はない。なぜならば、彼らには労働時間規定の適用がなく、せいぜい賃金控除の労使協定が関係するにとどまる。

5. 従業員代表の運営, 労使協定締結

イ) 運営に対する援助

従業員代表の運営にあたり、使用者は介入することなしに、援助することを求められる。これは従業員代表が組合とは異なり、争議行為を認められず話し合いで問題を解決する制度であることの反映である。勤務時間中に賃金カットなしに委員会会議開催を認め、部屋や専門書の提供など、従業員代表が自らで方針を形成できるような支援が必要である。それによって初めて、労使が対等な立場で協議できる。そのための財政的負担が使用者が負うことになろう。

従業員代表委員に対しては、委員であることを理由に優遇も不利益取扱もしてはならない⁽¹⁹⁾。

ロ) 従業員集会の制度化

従業員が労使協定締結などのため意見交換を行うべく、従業員集会を行うことを認めるか否かも争点になる⁽²⁰⁾。この点を考えるに、従業員代表は代表民主主義にもとづくので、従業員集会は必須ではなかろう。しかし、重要事項の決定に直接民主主義を組み込むことも重要である。ただし、従業員代表にいかなる規制権限が付与されているかとかかわる。もし、就業規則を共同決定したり、また、労使協定に規範的効力を付与するのであれば、従業員集会は必須とみるべきであろう。その場合に、労使協定締結には集会の同意を要件とするか否かはまた別のことである。要は、直接民主主義をどの程度組み込むかの問題である。直接民主主義には、例えば、投票、利害関係ある労働者による意見表明など他の形態もある。また、仮に、従業員集会を制度化するとしても、大規模事業場や交代制勤務などの特別な事情のある場合には、

それとは別に部門別集会や代表者集会で代替できるとする余地もある。部門別集会では、部門により代表的意見が異なることがあり、従業員代表による最終的調整を認めざるをえないであろう。

ハ) 労使協定締結手続 — 一部労働者のみに利害関係ある事項

労使協定に、多様な雇用形態や特殊な利害関係にある労働者の意見を反映させる工夫を検討する必要がある（例えば、裁量労働制、パートタイマー固有事項）。この点で、外国における工夫例として、ドイツでは、年少者・職業訓練生に関する事項につき、従業員代表はその代表と懇談しなければならず（69条）、さらに、彼らの代表が従業員代表会議に出席する（67条）こととされている。なお、ここでも最終的には、従業員代表が決定権限を有している。

この参考例をみると、日本では、年少者代表制のような特別な制度はないので、一部労働者と従業員代表が懇談する形がとりやすい⁽²¹⁾。また、女性労働者にとくに利害関係ある事項では、従業員代表のなかの女性委員の過半数の賛成を必要とするという取扱いも考えられる。

6. 労働法体系上の位置づけ、従業員代表の性格

イ) 体系上の位置づけ

労働法体系における従業員代表立法の位置づけにつき、見解の対立がある。一方で、これを憲法28条の一部とみる見解⁽²²⁾、広義の団体交渉権の一つとしてみる見解⁽²³⁾があり、他方で、集団的労働法の一分野とみる見解⁽²⁴⁾が対立している。そのほかに、憲法27条2項の系譜に含まれるとみる見解⁽²⁵⁾もある。立法構想にもとづくこの議論の場合に、従業員代表にいかなる規制権限を付与することを前提にして議論するかにより、論者により念頭におくものが異なる可能性がある。

現行法のように、過半数代表制に関する統一的な定めなしに、過半数代表が労働基準法など随所に分散して定められる法律状態のもとでは、過半数代表制は必ずしも統一的な制度としては認識されずに、法律規制の一つの方法であると認識されるにとどまることもありうる。しかし、立法論として、従業員代表制を常設的で統一的な制度として設計する場合には、それに関する

規定群を新たな観点から把握し直すことも必要である。その場合には、現行労基法等で分散している規定が整理・統合される。そうなれば、労基法とは独立した異なる法領域であることが、自ずと明らかになろう。たしかにこれまで日本では、集团的労働法は労働組合に関する法律制度の意味で理解されてきた。しかし、従業員代表制という新たな法律領域が登場した時点では、「集团的労働法」も従来とは異なる意味で理解されよう。すなわち、集团的労働法には、労働組合にかかわる憲法28条を基礎とする領域と、それに属さない領域があることになる。労働組合以外の規制による集团的労働法として、従業員代表に関する領域が想定される。

従業員代表制が、労働組合と性格を異にするものであれ相並ぶような位置を占め、労使協定が、労働協約と異なる方法であるが、個別的労働関係の法的効力を及ぼす場合には、組合とは異なる集团的規制方法として従業員代表制による規制が独立した法領域を形成すると解される。

ロ) 従業員集団および従業員代表の法的性格⁽²⁶⁾

従業員集団は法定のものである。それは団体的性格を持たず、自らは労使協定締結などの当事者になる資格を有しない。しかし、団体的要素を有し、事業場内の労働者の変動にかかわらず、一貫して従業員代表の選出単位となり、もし仮に従業員集会所が制度化されるときには、集会所の母体となる。事業場の労働者がそれに編入されるのは、本人の意思とかかわりない、法律にもとづく他律的な取扱いである。労働者はそれから離脱することを認められない。従業員集会所が制度化され、それが従業員代表を拘束する旨の法律規定がない限り、従業員集団の意思形成は、拘束力を伴うものは単独ではなしえない。

従業員代表は、自らの名前で労使協定を締結する。その行為は従業員集団の行為ではない。この点は、組合が、代表者の名前ではなく組合自身の名前で労働協約を締結するのとは異なる。そして、従業員代表の権限の範囲・程度は法律の定めるところにより、組合のように労使自治で労働条件を形成する権限はない。

従業員代表は、争議権を有しない。

ハ) 従業員代表と従業員およびその集団との関係

両者の関係は、代表関係であり、代理ではない⁽²⁷⁾。従業員代表が法定要件

を充足して労使協定を締結すれば、法律にもとづく授権により、それは労働者に法的効果を及ぼす。すなわち、従業員代表が労使協定を締結する権限は、労働者個人からの授権によるのではなく、よって、労働者の私法上の代理ではない。参加権の権利主体は従業員代表であり、労働者個人ではない。

従業員代表の参加権行使により、労働者個人に法的効果が及び、それへ向けて従業員代表選挙が行われ、場合によってはさらに従業員集会在開催される。しかし、それを根拠に個人個人の権限が従業員代表に授権されるわけではない。法律は初めから従業員代表という組織に対してのみ参加権を付与している。たとえ法律の要件を充足しても、現に従業員代表が選出されていない場合には、その事業場では労働者側が参加権を行使する余地はない。

従業員代表は従業員集団の総意を表象する存在であって、通常の機関・代表・代理などの概念には該当しない特殊な法的地位である⁽²⁸⁾という理解がある。これは代表という用語の定義とかかわるが、従業員代表は従業員集団から選出されており、その権限行使の法的効果が選出母体労働者に及ぶことが正統化されるという意味で、また、対使用者関係で従業員を代表するという意味で、従業員代表は従業員集団の代表であるといえよう。

労使協定の法的効力の及び方も、労働者個人の意思を媒介とせず従業員代表の意思により一律的に及ぶ点で、労使協定締結などの権限行使は集団的性格を持ち、集団的労働法に分類されるゆえんである。

両者の関係を、組合と組合員の関係と対比すると、その特徴が示される。組合では、スト実施などの重要事項の決定は組合員投票という直接民主主義によるのに対し、従業員代表は代表民主主義原理に基づくので、選出手続の民主性は組合役員選挙以上に重要な意味をもつ。本稿で、代表民主主義を強調したゆえんである。

代表民主主義という点では、議会も同様であるが、議会と住民の関係とは大きな違いがある。議会は与えられた事項を単独で決定する権限を有するのに対し、従業員代表は使用者と協議し労使協定を締結するなど、多くの場合には単独で決定しえない。従業員代表が単独で決定できるのは、従業員集会在制度化された場合に、議題や開催時期などの事項にとどまる。従業員代表の意思決定は、「最終的にいかなる労使協定を締結するか」の判断では確定的であるが、何を労使協定案として出すかは交渉相手があつての話である。議

会に対して、住民は住民投票という形で、特定議題につき、直接民主主義の方法で態度表明できる。もっとも、実際の住民投票条例は、投票結果が直ちに首長を拘束すると定める例はなく、首長は投票結果を尊重しなければならない旨を定めるにとどまる。

<補論>就業規則法制の改革

本稿で述べたように、筆者は、就業規則が定める事項は広義の労働条件であることから考えて、本来は、就業規則は労使が共同決定すべきであると考ええる。しかし、本稿では、従業員代表の規制権限に関しては実現可能性を考慮するという立場から、就業規則を共同決定扱いすることは将来的課題とし、それには立ち入らなかった。ここで、補論として、共同決定扱いすると構想した場合に生じる論点を、この機会に検討しておきたい。

イ) 労働組合の規制権限との関係

もし、就業規則を共同決定取扱いするとしても、就業規則記載事項のうち、賃金、労働時間および退職金は従業員代表の共同決定対象から除かれるべきであると考ええる。その理由は、それらは組合の排他的な交渉事項であり、憲法28条からは、重要な労働条件は組合による規制に任せることが求められていると考えられるからである。

それでは、いかなる場合に、それらの事項を就業規則から除くかが問題となる。従業員代表は平和的話し合いによって問題を解決するという役割を担っており、団結体である組合の役割に代替できない。したがって、組合固有の規制領域に踏み込ませるべきではなく、事業場に労働組合があるか否かにかかわらず、賃金、退職金および労働時間の長さというような重要な労働条件事項には従業員代表は関与できないと考えるべきであろう。

このような私見に対し、「組合または協約による賃金規制がない場合、賃金、労働時間を使用者が単独で決定することは、労使対等決定原則に反する。」「組合がない場合には、使用者が単独決定することになり、ほかの事項が共同決定扱いされることとバランスを欠く。」などの批判が予想される。指摘は事実である。ここで筆者は、憲法28条からみて⁽²⁹⁾、奪うことのできない組合固有の規制権限は何かという観点から考えて、指摘されていることを了解のうえで主張する次第である。⁽³⁰⁾

ロ) 労使合意が成立しない場合の取扱い

仮に共同決定扱いする場合、労使合意が成立しないときの紛争解決(仲裁)手続きをいかにするかが、問題となる。合意が成立しない場合には、第三者機関なりが仲裁裁定を下すことになる⁽³¹⁾。

紛争管轄機関としては、現行の労働委員会または地方労働局紛争調整委員会などの企業外の常設機関を利用すること、または、当該企業の労使の合意にもとづき、同数構成の労使委員と中立の議長からなる仲裁委員会を設置することが考えられる。当該労使が、いずれかを選択することになろう。仲裁機関は、関係する労働者の利益と使用者の利益を総合的に考慮して裁定を下すことになろう。裁定に異議がある場合には、裁判所による審査を受けることになる。なお、事項の性格が利益紛争か権利紛争かにより、仲裁裁定に対する司法審査の判断基準に違いが生じることはあろう⁽³²⁾。これは、最初の就業規則作成でも途中の変更でも同じである。仲裁手続の費用も使用者が負担する。

この点につき、長渕氏も、就業規則作成を労使共同決定とすることを提案する⁽³³⁾。ただし、合意が成立しない場合、行政機関による調整を申請できる。それでもなお不首尾の場合には、使用者が就業規則を決定こととする。この提案を検討するに、一方で、共同決定を主張しつつ、他方で、不首尾の場合に使用者の単独決定とし、そのうえで司法審査に付すことは一貫しないと思われる。もし、共同決定扱いするのであれば、それが不首尾になった場合に、共同決定に代わりうる手続きによる必要があろう。さもないと、使用者は本気で労使合意をめざす話し合いをしないであろう⁽³⁴⁾。

参考文献：

- 毛塚勝利「就業規則法制の問題点と検討課題」季刊労働法145号(1987年)64頁以下=毛塚①
 西谷敏「過半数代表と労働者代表委員会」日本労働協会雑誌356号(1989年)2頁以下、
 光岡正博『経営参加権の研究・新訂版』(1992年、法律文化社)
 毛塚勝利「わが国における従業員代表法制の課題」日本労働法学会誌79号(1992年)129頁以下=毛塚②
 日本労働研究機構編『従業員代表制を考える・上巻』(1993年、日本労働研究機構)
 梶井常喜「労働保護法と労働者代表制」外尾吉稀『労働保護法の研究』(1994年、有斐閣)27頁以下
 中村圭介「従業員代表制論議で忘れられていること」ジュリスト1066号(1995年)136頁

毛塚勝利「組合機能と従業員代表制度」連合総研編『参加・発言型産業社会の実現に向けて』(1997年) 105頁以下=毛塚③

野川忍「変貌する労働者代表」岩波講座『現代の法・12巻』(1998年, 岩波書店) 103頁以下

連合法案, 連合編『新しいワーキングルールの実現をめざして』(2001年)

大内伸哉主査『企業内労働者代表の課題と展望』(2001年, 労働問題リサーチセンター)=大内編とする。

- (1) たとえば, 道幸哲也「労使関係法の将来」日本労働法学会誌97号 (2001年) 202頁, 大内編64頁(小西康之執筆)などである。その理由として, 従業員代表は使用者主導による組織づくりとなる可能性が高いこと, 組合の発展を阻害することなどが挙げられている。
- (2) 1998年改正により, 労基則6条の2が整備された。
- (3) 毛塚②140頁, 中村140頁。
- (4) 毛塚②142頁, 日本労働研究機構編108頁(小寫典明執筆)。
- (5) 毛塚②140頁, 毛塚③111頁。
- (6) 榎井, 大内編64頁(小西)。
- (7) 大内編64頁(小西)。
- (8) 毛塚②146頁, 同③113頁は, 現在, 組合や従業員組織が担っている労使協議事項のうち, 使用者が単独で決定することができる事項のなかで, 人事的事項(解雇, 配転, 出向, 懲戒)につき協議させることを提案する。
- (9) 大内伸哉「労働者代表に関する立法政策上の課題」日本労働法学会誌97号 (2001年) 222頁。
- (10) 同旨, 西谷13頁, 榎井58頁。
- (11) 同旨, 毛塚②147頁。
- (12) この点の議論は, 藤内「労使委員会による労使協定代替決議」岡山大学法学会雑誌53巻1号 (2003年) と重なる点があることをお断りしておく。
- (13) 同旨, 毛塚①67頁。
- (14) 毛塚①66頁。
- (15) ドイツ事業所組織法15条1項では, 「雇用形態および性別にもとづく構成」(1)従業員代表委員会は, できるかぎり個々の組織分野および事業所で働いている労働者のさまざまな雇用形態の労働者から構成されるようにするものとする。(2)もし従業員代表委員会が3人以上で構成されている場合には, 労働者のなかで少数派に属する性別は, 従業員代表委員会のなかで少なくとも人数に比例して代表されねばならない, と定められてる。法律条文の翻訳は, 日独労働法協会会報4号 (2003年) 65頁以下参照。
- (16) 大内編280頁。
- (17) 大内編136頁。
- (18) 毛塚③112頁。
- (19) 西谷12頁。
- (20) 西谷12頁, 榎井57頁および連合法案はこれを制度化することを提案する。さらに, 西谷, 榎井は, 労使協定締結にあたり, 集会の決定は従業員代表を拘束するとみる。
- (21) 同旨, 西谷13頁。
- (22) 小寫典明「労使自治とその法理」日本労働協会雑誌333号 (1987年) 16頁。
- (23) 中山和久「団体交渉権とその法的構造」現代労働法講座4巻 (1981年, 総合労働研究

- 所) 14頁。ただし、その「団体交渉権」は国連やILOにおける用語例であり、憲法28条のそれと同じか否かは必ずしも明確ではない。
- (24) 片岡昇「労働団体法の変容と課題」法学論叢122巻2-4号29頁、光岡143頁、379頁参照。
- (25) 榎井39頁。これは労働者保護法上の労働者代表制であり、経営参加法上のそれではないと主張する。
- (26) この点に関するドイツの議論につき、光岡134頁参照。
- (27) 毛塚②140頁。
- (28) 光岡145頁。
- (29) このように述べるのであれば、本来ここで筆者の憲法28条論を展開すべきところであるが、現在、筆者にはその準備がなく、それは将来の課題としておきたい。
- (30) このように構想しても、少数組合が賃金を規制するような場合を想定して、労働者全員に適用される就業規則に賃金、労働時間を記載させる必要性はある。その場合には、就業規則に記載させる意味は、「使用者が決定する」ことではなく、労働者全員に周知することにある。この場合には、就業規則に記載される事項により、記載の意味は異なり、共同決定したことを意味する場合と周知する意味の場合があることになる。
- (31) 同旨、西谷14頁。
- (32) 藤内「ドイツの事業所組織法における調整委員会制度」季刊労働法158号(1991年)151頁。
- (33) 長瀬満男「就業規則法制の立法論的検討」労働法律旬報1170号(1987年)5頁。
- (34) 同旨、西谷14頁。

(とうない・かずひろ)