

## 団結権による労使自治の規制について

―経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」の検討

本久洋一 國學院大學教授

### はじめに

本稿は、経団連「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」(二〇二四年一月一六日、以下「経団連提言」後掲●●頁)について、「労使協創協議制」を中心に、検討するものである。経団連提言による労使協創協議制の立法提案は、わが国最大の経営者団体による集团的労働関係法分野における久方ぶりの意見表明として注目される。しかし、本稿(二)で述べるとおり、その内容には団結権保障および私的自治(契約自由)に関する経団連の認識を問わざるをえない基本的な問題が含まれている。

戦後初期の経営協議会やオイルショック期の経営参加等、これまでの経営者団体による集团的労働関係法上の提言は、いずれもわが国全体の危機的状況を背景として打ち出されてきた。これに対して、経団連提言は、時代状況の劇的な変化への対応というよりも、厚労省における働き方改革関連法の見直し作業に向けて、もっ

ぱら政府を名宛人としてなされている。その内容は、基本的には政府への要望が羅列されるのみであって、各要望事項には相互の矛盾すら散見される。

このような簡素かつ粗雑な文書が意味をなすとすれば、それは、経団連提言と政府における働き方改革関連法の見直し作業とが重要部分においてコンテンツを共有していることを経団連の側が前提としているものと解するほかない。代表的経営者団体による「労使自治」を掲げた集团的労働関係法に関する重大な提言が、労働者および労働組合に背を向けて、政府への符牒のような形でなされたことそれ自体に大きな問題があることをまずは指摘しておきたい。以下、経団連提言を概説したうえで(一)、労働法学的観点からごく基本的なレベルにおける問題点を述べる(二)。

### 一 経団連提言の概要

(1) 今後の「労働法制」に求める基本的視点と

して、経団連提言は、「労働者の健康確保は最優先」「労使自治を重視／法制度はシンプルに」および「時代に合った制度見直しを」の三つを挙げる。これらの視点は、「労使での議論を尊重し、労働基準法制による画一的規制の弊害を最低限にしていくにあたっては、長時間労働等で労働者が健康を害することがないよう健康確保を更に徹底し、健全な労使自治を構築することが不可欠である」(後掲●●頁)との一文に集約されている。

(2) 経団連提言は、「具体的に見直しを求める事項」としては、総論部分において示された三つの視点のなかから「労使自治を重視／法制度はシンプルに」の一つに絞り、①過半数労働組合がある企業、②過半数労働組合がない企業、および③全企業の三つの場合に分けて、労働法制の見直しを政府に求めている。

経団連提言の労働法制の見直し提案は、(a)制度の大筋を述べてから、政府に対する具体的な制度提案として、最優先事項たる(b)第一次的提案をはじめに掲げたい、(c)二次的諸提案を並置していくという、独特の構成で組み立てられている。大変読みにくいのは、(b)と(c)との論理的関係が示されておらず、相互に矛盾する場合も少ないことである。以下の概説については、以上の点に留意されたい。

①過半数労働組合がある企業については、(a)経団連提言は、過半数労働組合と使用者との合意による「労働時間規制のデロゲーション」の範

囲拡大」を求めている。

「デロゲーション」については、「国家法自体は原則的なシンプルな規制とし、それを企業の現場でそのまま適用するのが適切でない場合は、労働者と使用者の集団的な合意により、各社の実態に応じ、規制の例外を認めること。法定労働時間を超えた時間外労働を許容する三六協定の締結が代表例」との定義がなされている。

過半数労働組合と使用者との合意によるデロゲーションの範囲拡大の要件としては、当該過半数労働組合と使用者側とが「定期的な情報共有・協議・交渉」する環境が整備されていること、当該合意が十分な協議を経ていること、および「十分な健康確保措置等」が挙げられている。

具体的な制度提案としては、(b)経団連提言は、まずは裁量労働制（専門業務型・企画業務型）の対象業務を前記の労使合意により拡大できるようにすることを求めている。

(c) 第二次的諸提案としては、「企画業務型の労使委員会を、過半数労働組合の役員と企業担当者との組織が代替できるようにすること」やデロゲーションの範囲拡大に高度プロフェッショナル制度の対象業務も加えること「も考えられる」としている。

② 過半数労働組合がない企業については、(a)経団連提言は、労使協創協議制の立法化を求めている。

(b) 「具体的内容は今後さらなる検討が必要で

ある」としたうえで、経団連提言は、以下のようない具体的な制度提案をしている。

労使協創協議制は、過半数労働組合がない企業に限り、「個別労使の判断に基づく選択制」によって導入され、事業場ごとに設置される。

労使協創協議制は、「有期雇用等労働者も含め雇用している全ての労働者の中から民主的な手続きにより複数人の代表を選出、行政機関による認証を取得、必要十分な情報提供と定期的な協議を実施、活動に必要な範囲での便宜供与を行うなど」（後掲●●頁）の要件を満たすものでなければならぬ。

労使協創協議制が上記の要件を満たす場合には、「同一労働同一賃金法制対応のため有期雇用等労働者の労働条件を改善するなど、労働者代表者と会社代表者との間で個々の労働者を規律する契約を締結する権限を付与することが考えられる。」

労使協創協議制における労使合意の内容については、「同一労働同一賃金法制対応のため有期雇用等労働者の労働条件を改善」が例に挙げられているが、経団連提言の図6（後掲●●頁）によると、より一般的に「労働条件改定・設定」という意味での労働契約の規律が予定されていることが見て取れる。

(c) 労使協創協議制における労使合意の効力については、「より厳格な条件の下、就業規則の合理性推定や労働時間制度のデロゲーションを認めることも検討対象になりうる」とする。

また、労使協創協議制の前記要件は満たさないものの、「実質的に労使協議の機能を果たしている社員や社員親睦会等を相手とした労使コミュニケーション」（後掲●●頁）における「協議・合意」も有期雇用等労働者に対する均衡待遇の合理性判断に含まれるようガイドラインに盛り込むことが提案されている。

③ 全企業については、経団連提言は、(a)労基法における事業場単位での規制を見直すタイミングに来ているとして、(b)「就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議は、企業単位での手続きを可能とすべきである」（後掲●●頁）とする。

(c) また、「それぞれの職種特性と労働者の希望とに基づいた議論をより効果的にできるよう、議論するテーマに応じて特定の職種の労働者から過半数代表者や労使委員会の労働者側委員を選出し、その者に対し、就業規則の作成・変更時の意見聴取や職種ごとの労使協定の締結、労使委員会の決議等をできるようにすること」（後掲●●頁）も提案されている。

③ 以上、経団連提言は、第一次的な提案事項を概括すると、① 過半数労働組合と使用者との合意による労働時間制のデロゲーションの拡大（とくに裁量労働制の対象業務の労使合意による決定）を認めること、② 過半数労働組合がない場合には労使協創協議制における労使合意により労働条件の決定・変更ができるようにすること、③ 就業規則の作成や労使協定の締結、労

使委員会の決議は、企業単位での手続きを可能とすることの三点である。以下、②労使協創協議制を中心に、経団連提言を検討する。

## 一 経団連提言の検討

### 1 労働者・労働組合・労働法への眼差し

経団連提言を読んで大変気になったのは、経営者団体が労働者・労働組合・労働法へ向ける眼差しの殺伐とした荒涼感である。労使協創協議制の法的検討に入る前に、経団連提言の全体的印象について述べておきたい。

(1) まずは、経団連提言における労働者像である。違和感を感じるのは、「労使自治を軸とした労働法制」を論じるにあたって、労働者の健康確保が仰々しく打ち出されている点である。経団連提言においては「ウェアラブル端末」の普及促進すら提案されているが、労働者を家畜視している疑いを払拭できない<sup>21</sup>。かの日経連『新時代の「日本的経営」』（一九九五年）においてすら「人間中心（尊重）の経営」が強調されていた。また、現在の経団連のスタートを飾った、新ビジョン『活力と魅力溢れる日本をめざして』（二〇〇三年）は「自立した個人中心の社会実現」を打ち出して、一定の反響を呼んだ<sup>22</sup>。ところが、その後の経団連のビジョンを追っていくと、人間尊重も個人の自立もどこかに消えて、「人口」の観点からのみ労働者を捉え

る眼差しが目立つようになっていく<sup>23</sup>。

経団連が「労使自治を軸とした労働法制」に本気で取り組みたいのであれば、労働者を数や保健の観点からのみ眺めるのではなく、まずは個々の自由な意思を持った人格（すなわち法主体）として労働者と向き合うことが肝要である。心身の健康は労働者人格の最低ライン<sup>24</sup>であつて、労基法上の労働時間規制は、不十分ながらも、わが国において労働者人格の最低ラインを支えてきた貴重なセーフティネットである。労働時間規制のデロゲーションによる健康確保の主張は端的に矛盾であるし、労働時間規制は労働者人格の最低ラインを支える法規制である以上、労使自治による労働時間規制のデロゲーションもまた、一方当事者たる労働者人格の根底たる心身の健康に危険をもたらすという意味で、労使自治の自己破壊にほかならない。

この点の背理矛盾は、わが国の労働時間規制の絶対的最低基準が過労死ラインに置かれており、経団連提言が残業規制の適用除外を許すデロゲーション（裁量労働制、高プロ）の対象業務の拡大を「労使自治」の目的として明示しているだけに、あまりにもわかりやすい。

(2) 経団連提言は、前記のように、①過半数労働組合がある場合、②過半数労働組合がない場合、③全企業の場合分けにより、立法論を展開している。大変気になるのは、経団連提言の図6（後掲●頁）に端的に示されているように、過半数労働組合と労使協創協議制とを、労働時

間のデロゲーションと労働条件改定・設定の観点から、同列に並べていることである。経団連提言は、簡単にいうと、①過半数労働組合と使用者との労使協議制に労使委員会の機能（企画業務型裁量労働、高プロ等のデロゲーション）の拡大版を持たせ、②過半数労働組合がない企業について労働協約に類する契約締結権限（労働条件の不利益変更）を有する労使協議制を促進しようとするものである。こうした整理は、それ自体としては（あくまでも経団連から見ただ）民間大労組の機能（デロゲーションと労働条件の不利益変更）が端的に表明された史料として後世において価値が見出されるのかもしれない。

しかし、「労使自治を軸とした労働法制」を打ち出し、憲法二八条の「最大限尊重」を謳う文書が、これでは通用しない。労働組合と労使協議制との法的区別がしっかりと認識とされなければ、お話にならない。この点の認識の混濁がはっきりと表れているのが労使協創協議制における「個々の労働者を規律する契約を締結する権限」の立法構想である（次節で扱う）。また、現在の労働組合は、（あくまでも経団連の眼差しに映った限りにおける）民間大労組のような機能しか持っていないわけではない。実際、現在の労働組合の活動はきわめて多様である<sup>25</sup>。

経団連提言における労使協議制の押し出しに強い不安を感じるのは、かつてわが国の高度経

済成長を牽引したとされる日本の経営とくに協  
調的労使関係への固執ないし郷愁が根強く看取  
されるからである。その意味で、労使協創協議  
制の提言は、直截にいつてアナクロニズムの極  
みであって、少なくとも新しい労使関係の協創  
(Co-Creation)からはほど遠いものという印象  
を禁じえない。

(3) 経団連提言の「デロゲーション」論は、健  
康確保および労使自治の観点から背理矛盾であ  
ることは前記のとおりであるが、労働法の基本  
的認識についても大いに不安である。

いちばん危惧を覚えるのは、経団連提言が  
「労使での議論を尊重し、労働基準法制による  
画一的規制の弊害を最低限にしていく」こと、  
あるいは「国家法自体は原則的なシンプルな規  
制とし、それを企業の現場でそのまま適用する  
のが適切でない場合は、労働者と使用者の集団  
的な合意により、各社の実態に応じ、規制の例  
外を認めること<sup>28)</sup>」を目標として掲げて、デロゲ  
ーションをあたかも新しい労働法のモデルのよ  
うに、打ち出しているところにある。

このデロゲーションの思想は、フルタイム労  
働者について週三五時間労働制を行ない、ミル  
フィューに譬えられるほど複雑な労働法制をも  
つフランスのような国であれば、一定程度、現  
実性をもつものかもしれない<sup>29)</sup>。

しかし、日本の労働法制は、現在においても、  
私的自治（契約自由）の大海に浮かぶ小島のよ  
うな存在である。さらに、わが国では、三六協

定によるデロゲーションによって、長きにわた  
って週四〇時間労働制（労基法三二条一項）は  
名ばかりであり、青天井の残業が許容されてい  
た。働き方改革の一環として行なわれた二〇一  
八年の労基法改正により、ようやく月四五時間  
・年三六〇時間という残業限度時間（労基法三  
六条四項）が法制化されたが、この基準すら三  
六協定の特別条項によるデロゲーションが可能  
であり（労基法三六条五項）、絶対的な残業限  
度時間は、月一〇〇時間未満、二〜六月平均  
八〇時間以内（労基法三六条六項）という過労  
死ライン（現行の令三・九・一四基発九一四第  
一号も同じである）に設定された。

経団連提言はデロゲーションについて「三六  
協定の締結が代表例<sup>30)</sup>とする。デロゲーション  
のモデルが三六協定であるとすると、経団連提  
言のいう「健康確保」の水準は過労死ライン  
（労基法三六条六項）にあり、この過労死ライ  
ンすら裁量労働制や高プロの対象業務の拡大に  
より突破しようとして「労使自治」が打ち出さ  
れているものと理解するほかない。

経団連提言を一言でまとめると、労働人口が  
減っているので労働時間の延長を許してほしい  
ということだろう。しかし、日本の労働法制は  
現時点で過労死ラインまで労働時間の延長が可  
能な非常に低レベルな規制を行なっており、こ  
れ以上の「デロゲーション」は無理というもの  
である。問題の所在は、労働法制にではなく、  
恐ろしいほど非効率的な働かせ方にあるのでは

ないだろうか。

## 2 労使協創協議制について

最後に、経団連提言の中核部分である労使協  
創協議制について検討する。経団連提言それ自  
体が「具体的内容は今後さらなる検討が必要で  
ある」としているの、かなり基本的なレベル  
での分析となる。

まずはじめに確認すべきは、労使協創協議制  
は労働者代表制の提案ではないことである。労  
働者代表法制については、これまで学説上盛ん  
に議論されてきており、近年では、労働組合側  
からも労働者代表法案の構想が提示されるに至  
っている<sup>31)</sup>。これらの学説および労働組合の側か  
らの労働者代表法制の構想は、いずれも法律に  
よる労働者代表制の強制設置を予定し、である  
からこそ労働者代表の協議権や労使協定の締結  
権限は法律によって厳格に制限される、という  
構造においては一致している<sup>32)</sup>。このような構  
造が採用されているのは、これらの諸構想では、  
団結権保障（憲法二八条）との抵触が強く意識  
されているからである。

これに対して、労使協創協議制は、「個別労  
使の判断に基づく選択制」によって設置される  
労使協議制であって、第一次的提案では、「労  
働条件改定・設定」を行なう「労働者代表者と  
会社代表者との間で個々の労働者を規律する契  
約を締結する権限」が法律によって付与される。  
この立法提言は、「個別労使の判断」で設立さ

れる「会社代表者」を含む労使混合の協議体の妥結結果に対し労働協約に準じた効力（労働条件改定・設定）を付与するものであるから、まさに一九二〇年代のアメリカ企業を彷彿とさせるカンパニー・ユニオン<sup>⑩</sup>の法制化そのものである。まずは憲法二八条に違反し、そもそも立法裁量の範囲外にある提言であることは間違いない。

念のために法律論を述べると、こうである。

労使協創協議制が「労働条件改定・設定」についての決定権限を持たない、単なる労使コミュニケーションの制度であれば、その設立は、それこそ「個別労使の判断」の問題である。ところが、「個々の労働者を規律する契約を締結する権限」を持つ制度となると、個々の労働者の私的自治（契約自由）を侵害することになるので、かなりの要件が過重されることになる。

労働組合が労働協約締結権限（労組法一六条）を持つのは、「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」（労組法二条一項本文）であつて、労働三権（憲法二八条）を享受するからである。労働組合は、使用者に対する自主性（労組法二条一項本文）と対抗権限（団結権・団体交渉権・争議権の労働三権）とを具備しているからこそ、個々の組合員の契約を規律する権限（労働協約締結権限）の法律による付与が国の憲法秩序において特別に許容されている。個々人の契

約に対する規律権限の第三者への付与は、私的自治（契約自由）の例外中の例外であるので、（憲法レベルの）特段の法的根拠を要するということである。

これに対して、労使協創協議制は、「個別労使の判断」で設立される「会社代表者」を含む労使混合の協議体であるから、設立と構成における使用者の関与が前提とされているという意味で、そもそも労働者における自主性を欠いており、労働者代表者は、複数人といつても、固有の機関を持つていてはならず（労働者代表制との差異）、会社に対する対抗権限を何ら有していない。労使協創協議制は、「有期雇用等労働者も含め雇用している全ての労働者の中から民主的な手続きにより」労働者代表が選出されるとしても、使用者に対する自主性も自主性を確保する制度的保障も具備していないことから、わが国の憲法秩序のもとでは、個々の労働協約の規律を許される規範的根拠ないし正統性をそもそも欠いているのである。

したがって、このような協議体について「個々の労働者を規律する契約を締結する権限」を付与する立法は、カンパニー・ユニオンを推進するものとして団結権保障（憲法二八条）に反するのみならず、私的自治（契約自由）原則（憲法二二条、同二九条および同一三条）にも反するものとして、立法裁量の範囲外にあるということが出来る。労使協創協議制の提言はユニオニズムにもリベラリズムにも反する暴論と

いうことである。

また、労使協創協議制の第二次的提案は、要件を加重して就業規則の合理性推定機能を労使協創協議制における労使の妥結に持たせようとしているが、就業規則の合理性推定という媒介を介しても個々の労働協約の規律という結果に変わりはなく、法律によって原則的に合理性推定機能を付与することもまた同様に立法裁量の範囲外である。

## おわりに

経団連提言を読んで勉強になったのは、団結権保障（憲法二八条）には、カンパニー・ユニオン型の従業員組織を設立する実務や立法を抑止するという重要な規範が含まれていることを再認識させられた点である。団結権には労使自治を規制する機能もあるということである。労使関係当事者も学者も、労働組合のない事業場を心配するあまり、カンパニー・ユニオン型の従業員組織の危険性を忘れてしまいがちであったのかもしれない。経団連提言の登場は、この点に大きな警鐘を鳴らす契機となった点に意義が認められる。

また、非労働組合労働者代表制の法制化は、本稿で述べたように、団結権保障および私的自治（契約自由）との調整問題が生じることから、膨大な量の決疑論上の課題が湧出することとなり、リーガリズムは避けられない。経団連提言

は、「労使自治を重視／法制度はシンプルに」を基本的視点としているが、法制度をシンプルにしたところで、法律問題<sup>⑩</sup>はシンプルにはならないのである。

(1) 経営協議会については、木元進一郎「労働組合の「経営参加」新訂増補」(森山書店、一九八六年)二六七頁以下。オイルショック期の経営参加論については、日本労働協会編「経営参加の論理と展望」(日本労働協会、一九七六年)一八五頁以下。労働法学者による総括的分析として、中嶋士元也「わが国の労使協議制の沿革」(日本労働研究機構編「労使協議制の研究」(日本労働研究機構、一九九四年)九一頁以下)。

(2) 現在もまた危機であるが、「時代状況の劇的な変化」というよりも、「失われた三〇年」といわれる経済の長期停滞がどこまでも続いていきそうな閉塞感と展望のなさに大きな特徴が認められる。これに対して、経営協議会が議論された戦後初期には戦後復興という大目標があった。また、経営参加が議論されたオイルショック期には、高度経済成長の余波と「西ドイツへの憧憬」(日本労働協会編・前掲注(1)書二〇四頁以下)等があった。なお、オイルショックを乗り越えたとされる日本の経営への内外の礼賛により、一九七〇年代末頃には経営者側による経営参加論は下火になるが、日本の経営礼賛論が落ち着き始めた一九八〇年代末頃、暉峻淑子「豊かさとは何か」(一九八九年、岩波書店)により、今度は労働者生活への

反省として、再び「西ドイツへの憧憬」が労働界を席卷することになる。そしてバブルが崩壊する。(3) 厚労省は、本年一月三日より、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(以下「働き方改革関連法」)の施行後五年の見直し規定(附則一二条一項および三項)を受けて、今後の労働基準関係法制について、包括的かつ中長期的な検討と働き方改革関連法による労働時間法関係諸規定の見直しとを目的とする労働基準関係法制研究会を開始している。経団連提言は、五月一〇日の同研究会のヒアリングの際に、経団連によりプレゼンされた。

(4) 経団連提言には「労使自治を重視／法制度はシンプルに」の基本的な視点に基づき、政府には三点の制度見直しを求めたい」との記述がある(後掲●●頁)。また、経団連提言は経団連労働法規委員会労働法企画部会長から労働省労働基準局長へと手交された(週刊経団連タイムス二〇二四年二月一日三六三三三三)。

(5) 経団連提言の重要なコンテキストの一つとして、厚労省「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」(二〇二三年一〇月二〇日。以下「新時代研報告書」)がある。同報告書については、本久洋一「新しい労働基準法制の規制原理について」労働法律旬報誌二〇二四年(二〇二四年)六頁以下ならびに同誌月号所載の佐々木亮、富高裕子および伊藤圭一諸氏の諸論攷を参照。

(6) 経団連提言において、「労働法制」の定義は示されていないが、言及される法律に照らすと、少

なくとも憲法二八条、労働基準法、労働契約法および労働組合法を含む、労働法の中核部分を概括的に指す用語のようである。

(7) この総論部分は、それと明示されていないものの、新時代研報告書(前掲注(5))の引き写しの観がある。ただし、新時代研報告書では、健康確保のみならず、現行の労基法における「労働憲章的な規定や基本原則、封建的な労働慣行を排除するための規定」等の堅持が「労働基準法制」の基本的視点として打ち出されていたが、この点に関する言及は経団連提言には見当たらない。その代わり、経団連提言では、「労働三権」すなわち憲法二八条の「最大限尊重」が掲げられており、経団連提言が集団的労働関係法に関する提言であることには自覚的であることがうかがえる。また、新時代研報告書では、「労使自治」という語はいっさい用いられておらず、「多様・複線的な集団的な労使コミュニケーション」が全面的に打ち出されているのに対して、経団連提言の用語法では、過半数労働組合との協議・団体交渉または労使協創協議制における「労使自治」と社員や社員親睦会等を相手とした「労使コミュニケーション」とがはっきりと区別されている点にも留意が必要である。

(8) この場合分けの趣旨は、経団連提言の注5によると、「各社の置かれている状況で、労使交渉の方法や状況等は異なり、課題や求められる見直し内容も違うことによる」(後掲●●頁)。

(9) ①②③のナンバリングは経団連提言のとおりで

ある。これに対して、(a)(b)(c)の区分は筆者が分析的に付加したものであるが、ほぼ経団連提言における諸提案の羅列の順番のとおりである。

(10) 経団連提言のいう「過半数労働組合」の「過半数」の単位については、事業場単位なのか企業単位であるのか、明確な記述が見当たらない。労使協創協議制の設置単位が事業場とされていることに照らすと事業場単位と解するのが素直だろう。他方、経団連提言の③では「就業規則の作成や労使協定の締結、労使委員会の決議は、企業単位での手続きを可能とすべきである」(後掲●●頁)との主張もなされている。

(11) 経団連提言の注6(後掲●●頁)。なお労働法學上、三六協定等の労使協定を一般的に「労働者と使用者の集団的な合意」と解する学説はごく少数であり、労使協定が労働協約として締結された場合(労働組合と使用者との労組法一四条の様式を満たした合意である場合)の効力も労使協定としての効力と労働協約としての効力とを区別して解するのが通説である(荒木尚志+岩村正彦+村中孝史+山川隆一編『注釈労働基準法・労働契約法(第一巻)総論・労働基準法(1)』[有斐閣、二〇二三年]三七頁以下〔桑村裕美子執筆〕、同四九頁以下〔中窪裕也執筆〕)。

(12) この対象業務についての労使の取り決めの裁量性に対して法令上の縛束がどの程度及ぶのかについては記載がない。

(13) 第一次的提案(過半数労働組合と使用者との「合意」によるデロゲーションの範囲拡大)が立

法として採用されなくても、せめて「企画業務型の労使委員会を、過半数労働組合の役員と企業担当者との組織が代替できるように」してほしい、逆に第一次的提案を採用するのであれば、裁量労働制の対象業務のみならず、高度プロフェSSIONナル制度の対象業務も過半数労働組合と使用者との合意によって範囲拡大できるようにしてほしいといった趣旨のようであるが、はつきりしない。

(14) 経団連提言の注9(後掲●●頁)。

(15) 労使協創協議制では労働者の「代表が複数人」選出されるが、当事者である「労働者代表者」とは誰なのか。

(16) 少数組合が労働協約を締結している場合の少数組合員の労働協約はどうなるのか。

(17) 後掲●●頁。この文には、以下の文章が注9として付されている。「労使協創協議制に基づく組織は、事業場ごとに設置するが、契約の締結単位については、一定要件の下、企業単位での締結を可能にすることが考えられる。また、労働協約よりも労働者にとって有利な定めをした就業規則・個別契約等の労働協約は認めない(有利性原則の否定)とする解釈の変更はない」(後掲●●頁)。

この注9は、労使協創協議制による労使合意の効力を述べるものではないので、後段の労働協約の効力論と本文との関係は不明である。

(18) この点については、後掲注(19)も参照されたい。

(19) 後掲●●頁。この部分をc第二次的諸提案に含めたのは、労働政策審議会における使用者側委員

(経団連専務理事)の次の意見発言に依拠している。「労使協創協議制、これは仮称でございますけれども、……この制度を導入してはどうかという御提案でございます。有期雇用等労働者を含めて、全ての労働者から民主的手続により複数人を選出することなどを条件にいたしまして、この協議体と会社が労働条件について合意すれば、個々の労働者を規律する契約の締結権限を付与することなどを検討すべきだと考えております。なお、この協議制の導入は義務ではなく、あくまでも各社の選択制という考え方でございます」(二〇二四年三月二一日第五三回労働政策審議会議事録より)。

この発言によると、労使協創協議制のb第一次的提案は「個々の労働者を規律する契約の締結権限」であり、規律対象としては「労働条件」が予定されていることがわかる。また、この発言では、契約当事者を「協議体と会社」としており、「労働者代表者と会社代表者」とする経団連提言と異なるが、この点も未整理であることが窺える。

(20) 労使協創協議制による労使合意について、個々の労働協約を規律する効力と就業規則の合理性を推定させる効力とはどのような関係に立つのか。

労使協創協議制による労使合意について、個々の労働協約を規律する効力についてよりも就業規則の合理性を推定する機能を認める場合のほうが「より厳格な」要件を設定するのはなぜか。労使協創協議制による労使合意にデロゲーションの効力を持たせる場合に、現行の過半数代表・労使委員会制との関係は、統廃合も含め、どのように整

理されるのか。

(21) 農林水産省「スマート農業技術カタログ(畜産)」（平成三十二年二月公表、令和六年五月更新）参照。なお、新時代研報告書一八頁では「働く人の仕事の満足度、人間関係、睡眠時間やメンタルヘルスの状況などをアプリ等で直接把握し、雇用管理・労務管理に活かす企業」の事例がなんの留保もなく紹介されている。

(22) 林大樹「日本企業による労働者意識統合の現段階」渡辺治編『変貌する（企業社会）日本』（旬報社、二〇〇四年）二四八頁以下、西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、二〇〇四年）三六頁以下参照。

(23) 経団連「希望の国、日本」（経団連事業サービ

ス、二〇〇七年）および経団連『豊かで活力あ

る日本』の再生」（経団連事業サービス、二〇一五年）参照。

(24) 労働者人格と労働法との関係については、本久洋一「自由主義的労働法批判について」和田肇先生古稀記念論集『労働法の正義を求めて』（日本評論社、二〇一三年）一一二頁以下。

(25) 熊沢誠『労働組合運動とはなにか』（岩波書店、二〇一二年）、木下武男『労働組合とは何か』（岩波書店、二〇一二年）および同『格差社会にいとむユニオン』（花伝社、二〇〇七年）参照。いずれも国際的かつ歴史的な広い視野から、現在のわが国の労働組合運動の多様性を捉えている。

(26) 経団連提言の注9（後掲●●頁）。

(27) フランスでは、法定上限週三五時間から絶対的

週上限四八時間までは残業が許される。絶対的週上限は、例外的事由がある場合には、行政許可により週六〇時間まで引き上げることができる（ただし、連続するどの一二週についても平均週四四時間を超えてはならない）。この絶対的週上限の超過はあくまでも例外であって、三六協定の特別条項のように多用されてはいない。また、法律論的には、フランスでは絶対的週上限四八時間の超過は「公序」の問題であって、「労使自治」の問題とは扱われていないことに注意が必要である（なので行政許可制の対象となる）。実際、週三五時間制は多くの批判を浴びながらも社会的に定着しており、現在のフルタイム労働者の平均週実労働時間（二〇一三年）は四〇・〇時間である（[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=fr#: : 2014年5月26日参照](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=fr#: : : 2014年5月26日参照)）。このあたり（平均週五時間残業）がフランスにおけるフルタイム労働者における労使自治の水準ということである。ちなみに、日本生産性本部「労働生産性の国際比較 二〇一三」によると、日本の時間当たり労働生産性はOECD加盟三八カ国中三〇位（ポルトガルやスロバキアと同水準）であるのに対して、フランスは一三位である（いずれも二〇一二年の値）。フランス週三五時間制の光と陰に関する邦語文献として、セバスチャン・ルシユバリエ「フランスの週三五時間制」過労死防止学会第二回大会報告集（二〇一六年）、本久洋一「フランス労働時間法制の現在」季刊労働者の権利三一〇号（二〇一五年）一一頁。

(28) この点については、桑村裕美子『労働者保護法の基礎と構造』（有斐閣、二〇一七年）一九二頁以下、野田進『規範の逆転』（日本評論社、二〇一九年）および本誌本号の小山敬晴の論稿（後掲●●頁）を参照。

(29) 経団連提言注9（後掲●●頁）。

(30) 最近の総括的研究として、桑村裕美子「労働法における集団の意義・再考」日本労働研究雑誌七四七号（二〇一二年）二〇頁、竹内（奥野）寿「従業員代表制と労使協定」日本労働法学会編『講座労働法の再生（第一巻）労働法の基礎理論』一五九頁（二〇一七年）参照。また基本文献については、後掲注（37）に整理した。

(31) 連合「労働者代表法案要綱骨子」（案）（連合第二二二回中央執行委員会確認、二〇一二年八月二六日。 [https://www.jluc-rengo.or.jp/activity/roundou/roundousha\\_daihyohouan\\_an.pdf](https://www.jluc-rengo.or.jp/activity/roundou/roundousha_daihyohouan_an.pdf)；二〇一四年五月二六日参照。以下「連合案」）。連合案は、五月一〇日の同研究会のヒアリングの際に、連合によりブレゼンされた。

(32) たとえば、連合案第三項(1)「使用者は、常時一〇人以上の労働者を使用する事業場について、当該事業場に、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、労働者代表委員会を設置しなければならない」。同第一〇項(1)「労働者代表委員会等は、労働諸法規等に労働者代表との協定締結・意見聴取等を定められたものについてのみ、任務、権限を有し、それ以外の事項について使用者と協議もしくは交渉してはならない。労働



者代表委員会等が使用者と法定以外の協定等を締結した場合には、その協定等は無効とする」。

- (33) アメリカ史上もつとも有名なカンパニー・ユニオンであるロックフェラー・プランは、従業員代表制 (employee representation plan) として展開された。カンパニー・ユニオンの禁止が国制のあり方にかかわる基本問題であることについては、中島釀『アメリカ国家像の再構成』(勁草書房、二〇一四年) 一八三頁以下。カンパニー・ユニオンの法律論については、中窪裕也『アメリカ労働法(第二版)』(二〇一〇年、弘文堂) 五九頁以下、Mark Barenberg, Democracy and Domination in the Law of Workplace Cooperation: From Bureaucratic to Flexible Production, 94 COLUM. L. REV. 753 (1994)。
- (34) 棟居快行『憲法学の可能性』(信山社、二〇一二年) 三六三頁参照。私的自治(契約自由)原則の憲法一三条による基礎づけについては、山本敬三『公序良俗論の再構成』(有斐閣、二〇〇〇年) 三六頁参照。

- (35) 労使協創協議制は、ハイエクが『自由の条件Ⅲ』第十八章「労働組合と雇用」において展開した「威圧手段なき労働組合」論に似ていなくもないが、労働者側の団体性を前提としていること、デロゲーションを目的とするものではないこと(ハイエクは最低基準法制の肯定論者である)、および立法論としてではなく一種の思考実験として提示されている点等が、経団連提言とは異なる(本久・前掲注(22) 論文一三三頁以下)。経団連提言は、リベラリズムにもとづくものではなく、

伝統的な会社共同体主義(法の支配からの逃走に近い思想にもとづくものということができる)。

- (36) この点について、毛塚勝利「日本における労働者代表制の現在・過去・未来」季刊労働法二一六号(二〇〇七年)一四頁は、「労働組合機能を侵食する」という論拠により明確に否定している。この論文は、立法論にどれほどの精度が要求されるのかの至高の範例である。なお、経団連提言のこの第二次提案には、厚労省「今後の労働契約法の在り方に関する研究会報告書」(二〇〇五年)一八頁における労使委員会の委員の五分の四以上の多数により就業規則変更の合理性を推定すると試案の影響が看取されるが、このかつての厚労省試案についても本文および毛塚論文と同じ論拠により否定的に解されることはいうまでもない。

- (37) 労働法學説上の常設的な労働者代表制の立法化に関する議論は、労働組合の有無にかかわらず、すべての事業場に労働者代表制の設置を義務付けるべきとする併存型を支持する見解(西谷敏「過半数代表と労働者代表委員会」日本労働協会雑誌三五六号「一九八九年」二頁、唐津博『労働法論の探究』「旬報社、二〇一三年」等)と過半数組合を持たない事業場についてのみ労働者代表制の設置を義務付けるべきとする補充型を支持する見解(毛塚・前掲注(36) 論文等)との対立を基軸に、労働者代表制の立法化に消極的な見解(大内伸哉「労働者代表法制に関する研究」「有斐閣、二〇〇七年」、道幸哲也『岐路に立つ労使関係』「旬報社、二〇一三年」等)が両者を批判す

るといふ布置連関にある。筆者は、労働者代表制の立法化に消極的な見解にもつとも共感を覚えるが、原理的に非労働組合労働者代表制の立法化を否定するものではなく、まずは過半数代表等の現行のデロゲーションの手続きを徹底的に整備改善することこそがわが国労働法上の最優先課題であり(桑村・前掲注(30) 書は、現行のデロゲーションの制度がいかに労働者利益を守るための手段を保障しないまま法規制から逸脱する権限を過半数代表や労使委員会に付与してきたかを徹底的に論証している)、非労働組合労働者代表法制の総体的構想については、労働における民主主義の観点から根本的な理論的再考を要するものと考えている。

(もとひさし よういち)