

「経団連の『労使協創協議制』構想は従業員代表制への途を開くか？」

去る 1 月 16 日、日本経済団体連合会(経団連)は「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」を公表しました。この提言はざっくり言うと、労働時間規制の緩和を求める今まで繰り返されてきた議論と、集団的労使関係法制の見直しにつながりうる(経営側としては)目新しい議論を結合させたものといえます。

前者は、これまで求めてきた裁量労働制の拡大やホワイトカラーエグゼンプションの導入等の議論が、2018 年改正における高度プロフェッショナル制度というみみっちい成果にとどまっていることから、さらなる前進を求めるものです。しかしながら、現在の過半数代表制を前提にしたままでは、今までと同様なかなか話が進まないと判断したのでしょうか。柔軟な労働時間制度の導入の前提としての集団的労使関係枠組みの見直しにも踏み込み、これら両者の合わせ技一本でもって事態を進めようと考えたように見えます。

まずは、同提言の関係部分をよく読んでみましょう。

上述した、「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 3 点の制度見直しを求めたい。

①【過半数労働組合がある企業対象】労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大

過半数労働組合がある企業の多くは、複数の組合執行部メンバーが組合員とコミュニケーションをとりながら、使用者側と定期的に情報共有・協議・交渉している。このような環境がすでに整備されている場合には、各企業の実態にあった働き方が進むよう、十分な協議を経た労使の合意、十分な健康確保措置等を条件に労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大すべきである。例えば、現行の裁量労働制(専門業務型・企画業務型)は、対象業務を限定的・厳格に定めており、現行制度は、複数の業務を同時に遂行する労働者の実態にあった働き方を実現することが難しいことから、実際にその職種内容や働き方を熟知している個別企業労使が議論し、判断・選択する仕組みにする方が合理的と言える。その際、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も考えられよう。そのほか、高度プロフェッショナル制度の対象業務についても、各企業の現状に応じて労使が話し合って決められる選択肢を広げることも考えられる。

②【過半数労働組合がない企業対象】労使協創協議制(選択制)の創設

多様な意識をもつすべての労働者の意見やニーズを踏まえつつ、適宜、就労環境を整え、必要な労働条件の見直しを図っていくうえで、労働者と情報を共有し協議することは、各種制度やルールの理解・納得感を高めるなどの効果が期待できる。

労働者の意見集約や協議・団体交渉という観点からは、憲法で認められた団体交渉や労働協約締結などの権限をもつ企業内労働組合が果たす役割は従来にまして大きくなっている。一方で、現在ある労働組合には有期雇用等労働者が参加していないところも少なからずあり、社員の意見を聞いて各種施策を実施していくうえで課題となりうる。

こうした点を踏まえると、労働組合法の理解を高めるための周知啓発や教育を通じ、労働組合の組織化が図られることなどが期待される。また、各社には、社員アンケートや制度変更内容等の説明会、相談体制の整備、上司との個別面談などさまざまなレベル、複数のチャンネルによるコミュニケーションを一層充実させることが求められる。加えて、法制面では、過半数組合がない企業の労使における意見集約や協議を促す一助として、新しい集団的労使交渉の場を選択的に設けることができるよう、「労使協創協議制」の創設を検討することが望まれる。

具体的内容は今後さらなる検討が必要であるが、過半数労働組合がない企業に限り、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を条件に、例えば、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。また、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。

有期雇用等労働者も含め雇用している全ての労働者の意見を丁寧に集約し労使で十分な協議を行うためには、そうした環境が整っている労使であることが重要である。労使自治の実効性を担保する観点から、同制度の導入は個別労使の判断に基づく選択制とすべきである。

また、労使協創協議制の要件を満たさないものの、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についても、その意義や重要性を共有すべきである。例えば、有期雇用等労働者に対する均衡待遇の合理性判断において、労働組合に限らず、実質的に労使協議を行っている組織との協議・合意も考慮要素に含まれるよう、短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(同一労働・同一賃金ガイドライン)に盛り込むことも考えられる。

③【全企業対象】就業規則作成時における意見聴取等の単位の見直し

現在、労働基準法は事業場単位の規制を行っているが、例えば労働契約法や育児・介護休業法などは企業単位の規制であるなど、労働関連法制において事業場単位の規制は絶対ではない。また、近年はテレワークが普及し事業場で働かない人も増え、常時事業場に労働者がいない場合も出てきているなか、事業場単位での規制を見直すタイミングに来ている。そこで、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。すでにオンラインツールなど様々なコミュニケーション方法が普及しており、こうしたツールを活用することで異なる事業場の意見も集約することは可能である。

また、最適な働き方は、労働者が従事する職種内容によって変わり得る。明確に区分することが難しいケースもあり得るが、企画職や研究職など働く時間や仕事の進め方等を、ある程度自らが選択して働くことができる職種には、フレックスタイム制度や裁量労働制を適用することが馴染みやすい一方で、工場のラインで働く生産職に代表されるような現業職種では、通常労働時間制度や変形労働時間制度を適用することが適する場合が多い。このため、今後は、職種内容が異なる社員間の納得感に重きをおきながら、各企業の労使が話し合い、それぞれの職種、個人にあった働き方を選択できるようにすることが大切である。

例えば、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も考えられる。

これまでの議論では過半数組合と過半数代表者を同列においてデロゲーションの要件とするものだったのですが、ここにきて労働者の自発的結社である労働組合と、そうでない過半数代表者を分けて、前者のみをデロゲーションにかからしめるという発想が(おそらく経営側の文書としては初めて)登場しています。

これは、労働法の根本哲学からすると、労働者の意思を反映していない過半数代表者による規制緩和に否定的な労働組合に対し、自らの権限の範囲内については責任を持てよ、という話なのであり、筋論と

しては「労働組合なんて信用できないからやめさせろ」と労働組合自身が声高に主張することは自己否定になる以上、変な反応の仕方をする事ができないよううまい球になっています。

しかしながら逆に言うと、これは組織率 16%という現状において労働組合未組織の大部分の企業ではデロゲーションはできないということであり、とりわけ組織率 1%未満の 100 人未満の中小零細企業では、圧倒的大部分の企業でデロゲーションは不可能になり、商工会議所や中小企業中央会からは「大企業中心の経団連さんはそれでいいかも知らんが、うちは困るんや」と苦情が出てきそうではありません。

そこで、というか、経団連が投げ込んでくるもう一つの球が、労使協創協議制(選択制)の創設というもののなのです。これが労働組合サイドから見て大変なくせ球である理由は、その導入要件にあります。「過半数労働組合がない企業に限り、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」という文言は、実は連合自身が四半世紀前から提起し続けてきている労働者代表委員会制度の考え方を明確に意識し、それに適合するように考えられたものに見えます。何が一番大事かという、「過半数労働組合がない企業に限り」という点です。ほとんど全てが企業別組合である日本の労働組合にとって、同じレベルで従業員代表制が併存することはその存立に関わる脅威になります。それゆえ、連合の見解は、あくまでも本来の姿である過半数組合が存在しない事業場においてのみ、労働者代表委員会を設置するという形になっているのです。2021 年 8 月 26 日の第 23 回中央執行委員会確認「連合労働者代表法案要綱骨子(案)」は、この点について次のように述べています。

1 目的

事業場において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、労働諸法規等に労働者代表等との協定締結・意見聴取等を定められたものにつき、労働者を代表する機関を設置し、その自主的、民主的な運営や使用者との対等性を確保する枠組みを法的に整備する。また、労働者の過半数で組織する労働組合がある事業場においては、労働諸法規等に労働者代表等との協定締結・意見聴取等を定められたものにつき、過半数労働組合が非組合員を含めた当該事業場の全労働者の意見を適正に集約できるよう法的に整備する。

3 労働者代表委員会等の設置

(1) 10 人以上の労働者を使用する事業場

使用者は、常時 10 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。

(2) 10 人未満の労働者を使用する事業場

使用者は、(1)に定める事業場を除く事業場について、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、労働者代表員を置かなければならない。

(3) 過半数労働組合がある事業場

事業場の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、当該過半数労働組合を当該事業場の労働者代表委員会とみなす。

従業員代表制については、既に数十年にわたって労働法学者の間でさまざまな議論が闘わされてきていますが、その意見を大きく分けると、まず、従業員代表制の立法化に積極的な意見の中にも、過半数組合があってもこれとは別に従業員代表制を設置するという併存的従業員代表制度論がある(西谷敏ら)一方、過半数組合がない事業所に限って従業員代表制を設置するという補完的従業員代表制度論があります(毛塚勝利ら)。前者が現在の労働組合の活動への低評価に基づいているのに対し、後者は実現可能性と労働組合への悪影響を懸念しているわけです。これに対し、従業員代表制の立法化に消極的な意見の中にも、過半数組合に一定の従業員代表機能を認めるとともに公正代表義務を課すという労

働組合強化論がある(道幸哲也ら)一方、労働者の選択の自由を最重視して組合強化の介入をも否定する放任論があります(大内伸哉ら)。いずれも労働組合中心主義に立ちながら、それを法的介入によっても積極的に実現すべきと考えるか、団結権を行使しない方が悪いと突き放すかで対照的となっています。

連合の立場はこの2番目の過半数組合がない事業所に限って従業員代表制を設置するという補完的従業員代表制度論であったわけですが、今回これまで従業員代表制に極めて消極的であった経団連が連合と同じ立場に踏み込んできたこととなります。つまり、その従業員代表制にやらせたいと考えている中身の労働時間法制のデロゲーションには反対であったとしても、その従業員代表制の枠組み自体に対しては(細かい点は別として)正面から反対だというわけにはいかない立場であるということなのです。

経団連の提言はこここのところの記述の仕方にはかなり神経を使っているようで、「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」と恐る恐るのような言い方になっていますが、論理的筋道からすれば、現在の過半数代表者のようないい加減な仕組みではなく、連合も求めるようなちゃんとした従業員代表制であれば、過半数組合と同様にデロゲーションをやらせてもいいではないか、という結論に至るようになっていいると言えましょう。

実は厚生労働省労働基準局では今年の1月23日から労働基準関係法制研究会(学識者10名、座長:荒木尚志)を開催しており、そこではこの問題が毎回ホットな話題になっています。そして去る5月10日には連合と経団連からのヒアリングが行われ、経団連からはこの提言の内容が述べられています。現時点ではまだ何ら方向性が示されているわけではありませんが、連合と経団連という二大代表的労使団体が過半数組合がない事業所に限って従業員代表制を設置するという補完的従業員代表制度論で一致したとすれば、それを使って行われるかもしれない様々な労働法上の諸問題についての意見の不一致にもかかわらず、従業員代表制の実現に向けての立法政策の第一歩が始まることになるかも知れません。この問題は注意深く追いかけていく値打ちがあります。