

「集团的労使関係の在り方についての全労連の提言」Q&A

— 疑問に答える —

質問1 今回の「提言」の意義はなんですか？

厚労省・財界によるデロゲーション拡大への対抗と、全労連としての労使関係政策の提示

今回の「提言」の意義は2つあります。

第一の意義は、裁量労働制の適用範囲の拡大など、厚生労働省が検討をすすめているデロゲーション拡大に反対するだけでなく、すでにあるデロゲーションの縮小・廃止を要求することで、政府・財界との対抗軸を明確にしたことです。

厚労省の動きの背景には、財界・大企業の強い意向があります。財界は、いまの労働基準法制は硬直的であり、企業の実情にあわせて「柔軟な働き方」をできるようにすべきと主張します。しかし、その主張は、労働条件の最低規制を事実上骨抜きにする憲法27条2項違反のたいへん危険なものです。したがって、デロゲーション拡大の動きに反対すると同時に、すでに労働基準法などに盛り込まれているさまざまなデロゲーションの廃止・縮小を求めていくことが重要です。

第二の理由は、真の集团的労使関係の在り方について示したことです。

日本の劣悪な働き方の背景には、脆弱な労働組合やほとんど機能していない「過半数代表」の仕組みがあります。財界や厚生労働省が「労使コミュニケーション」「労使自治」をかけた、職場における労使関係の在り方にまでさらなる改悪を試みようとしているいま、日本における労使関係の在り方について、全労連の主張を明らかにしました。

質問2 「提言」はなぜ、デロゲーションの廃止・縮小を求めているのですか？

労働条件の最低規制を骨抜きにするデロゲーションを防ぐことで劣悪な労働条件の改善させる

デロゲーションとは、法律や規則の適用を特例的に除外したり、その一部を緩和したりする仕組みのことです。たとえば、労働基準法では、使用者は1日8時間・週40時間を超えて労働者を働かせてはならないと規定しています（32条）。ところが、労基法では、この規定にかかわらず、36協定にもとづく時間外労働、変形労働時間制、事業場外のみなし労働や裁量労働制など、さまざまな適用除外を定めています。これらはすべて「デロゲーション」と言います。

労働基準法は、さまざまなデロゲーションで網羅されており、労働条件の最低規制が法制化しているように見えて実際には抜け穴だらけで、それが日本の劣悪な労働条件の温床となっています。このデロゲーションの多くは「過半数代表制度」の下で労使の合意を前提にしています。今回新たな集团的労使関係の在り方について提言するうえで、「過半数代表制度」を利用して劣悪な処遇を押し付けているデロゲーションを廃止・縮小することを求めているのです。

質問3 「提言」では、労働組合についてさまざまな提案をしていますが、それはなぜですか？

労働組合は労使関係の基本であり、労働者が政治や社会に関与するためにはなくてはならない存在

労働組合は、労働者の要求実現をめざして自主的に結成された団体です。緊張関係にある労使関係のもと、労働組合なしには労働者の雇用と権利、労働条件向上はなし得ません。また労働組合は、労働者が社会全体における地位向上や政治的社会的な関与にとってなくてはならない存在です。

しかし、日本の労働組合の組織率が16%程度にとどまっています。また、ストライキも少ないなど、諸外国にくらべて、その交渉力・闘争力が脆弱です。こうした労働組合の課題を克服する第一義的な責務は労働組合自身にあることは言うまでもありませんが、同時に、政府として、労働組合を保護し、その権利を拡充し、労働組合の社会的地位を向上させるための施策が求められます。「提言」はこうした立場から、労働組合の権利向上と支援策の強化を求めています。

質問4 「提言」では、労働協約の地域的拡張をもっと幅広く活用できるように運用を柔軟することを求める一方、事業場内での適用拡張については制限を加えようとしているのはなぜですか？

地域単位の労働協約の拡張適用は労働条件の底上げにつながるが、事業場単位のそれは御用組合による「不利益変更の押し付け」に悪用されるというリスクがある

労働組合法17条では事業場で働く同種の労働者の4分の3以上を組織する労働組合が締結した労働協約は残りの同種の労働者（未加入の労働者や他労組組合員）にもその労働協約が自動的に適用されることを規定し、同18条では、ひとつの地域の同種の大部分がひとつの労働協約の適用を受けている場合、労使どちらかの申立にもとづき労働委員会が決議した場合、その労働協約は地域全体の同種の労働者全体に適用されるとしています。労組法17条と18条は似たような規定ですが、全労連はこれを区別すべきと考えます。

18条は、労働組合が締結した労働協約を地域の未組織労働者全体に拡張することで地域全体の労働条件底上げにつながることや、資本間の競争を抑止し労働組合の交渉力強化につながるなどが期待されるなど、積極的な意義をもっています。この間、この制度を活用し、茨城県内の家電量販店に雇用される無期雇用フルタイム労働者全体に対し、労働組合が締結した休日日数を年間111日以上とすることなどを定めた労働協約が適用されました。こうした積極的意義をもつ経験を踏まえ、「提言」は、地域単位の労働協約の適用拡張をより柔軟に活用できるようにすることを求めています。

いっぽう、日本独特の制度である工場・事業場単位の効力拡張（17条）は、多数労組の締結した労働協約を事業場内の未加入者にも効力拡張することをつうじて事業場全体の労働条件向上をめざしています。しかし実態としては、多数を組織する「御用組合」が結んだ労働協約による労働条件の不利益変更が、それに反対する他労組組合員や未加入者にも自動的に適用されてしまうという弱点を持っています。そもそも、事業場内の多数組合が締結した賃上げなど労働条件向上を伴う労働協約が仮に他の労働者に適用されなくても、その労働者が労組に加入すれば足ります。別労組に適用しない場合は、労組間差別の不当労働行為として争うことは十分に可能です。こうしたことから「提言」は、多数組合が締結した不利益変更を含む労働協約は拘束力が及ばないこと（少数組合の組合員は不利益変更されない）を求めています。

質問5 「提言」は、使用者の労働委員会命令の取り消し訴訟を認めないことを要求していますが、これは憲法32条の裁判を受ける権利に反しませんか？

5審制による組合弱体化を防ぎ、団結権を迅速にもるために不可欠

長期にわたる闘争によってその間にも労働組合への攻撃が続き、命令が確定したときには、労働組合の組織が壊滅的に弱体化してしまい、命令の意味が事実上なくなってしまったという事例は枚挙にいとまがありません。すみやかに命令を確定させることは労働組合の団結権を迅速に回復させることが求められます。そのためには、労働委員会のいわゆる「5審制（都道府県労委→中労委→東京地裁→東京高裁→最高裁）」をなくし、使用者による命令の取り消し訴訟を認めず、中労委の救済命令を速やかに確定させる必要があります。

不当労働行為救済命令は、他の行政命令と異なり、使用者は、労働委員会の調査・審問の場で十分に自ら主張する場合があります。また、労災認定と同様に、労働委員会命令によって、使用者の私法上の権利や利益が侵害されることはありません。

質問6 「提言」は、労働委員会が使用者に対し直接、厳罰を課すことや、営業停止・入札禁止等の強い行政処分を課すべきと主張していますが、そのようなことは可能なのですか

労働委員会や行政が強い拘束力をもつ命令を発してこそ、不当労働行為は防げる

いまの労働委員会命令には、使用者は不当労働行為（組合弱体化の攻撃）を思い留まるほどの効力が生じず、使用者による組合弱体化の攻撃がやり放題となっているのが現状です。その背景には、いまの不当労働行為救済に関する法規定が、救済命令を柔軟に定めることができるようにするために、救済命令は不当労働行為の是正（原状回復）を使用者に命じるという行政処分にとどめていることがあります。「提言」では、労働委員会命令を法的にも実効性のあるものとするために、労働委員会が、不当労働行為の是正にとどまらず、使用者に直接厳罰を課すことや、営業停止・入札停止などの強い行政処分などを課せられるようにすることを要求しています。

現行制度においても、共立メンテナンス事件においては、中央労働委員会が救済命令を出したことを受けて、京都市が共立メンテナンスの競争入札参加資格を停止するという事例があります。また、旧労働組合法では、組合員を理由とする解雇などについては、労働委員会の請求により6ヶ月以下の禁錮または500円以下の罰金に処する旨規定していました（西谷「労働組合法」参照）。

質問7 「提言」では、現行制度の「緊急命令」の実効ある運用を求めているのはなぜですか

労働委員会命令に従わない使用者に対しては、行政が速やかに行政罰を課することが有効

労組法では、使用者が労働委員会命令の取り消しを求める行政訴訟をおこしたとき、労働委員会からの申立にもとづき、行政訴訟の受訴裁判所が、使用者に対し労働委員会命令の履行を求める命令（緊急命令）を出せることを定めています（労組法27条の20）。しかし運用面では、労働組合からの要請がなければ労働委員会が申立しない、裁判所も緊急命令をなかなか出さないなどの課題があります。なにより、使用者から労働委員会命令の取り消し訴訟を受訴した裁判所は、取り消し訴訟と緊急命令の審査という2つの手続を行うことになり、あまりにも非効率です。

こういう現状に鑑み、「提言」では、「緊急命令」の制度の改善ではなく、使用者が取消訴訟を起こしたかどうかにかかわらず、都道府県労働委員会が救済命令を出した段階で、命令を履行しない使用者に対しては、労働委員会、あるいは都道府県が速やかに過料などの行政罰を課すことを提案しています。

質問8 「提言」は、なぜ、いまの過半数代表制を廃止して、あらたな従業員代表制を提案しているのですか？ その意義はどこにありますか？

貧弱な過半数代表に代え、実効性のある従業員代表制を構築し、職場労働者の声を反映させる

日本の過半数代表の仕組みはあまりに貧弱であり、実際の運用でも、ほとんど機能しておらず、とても諸外国における「従業員代表」に相当するとは言えません。

いっぽう、企業別組合が支配的な日本では、労働組合が諸外国の従業員代表と同じような役割を果たしており、屋上屋に従業員代表をつくれば、労働組合の活動と権利を侵食し、かえって労働組合の弱体化につながりかねないという意見もあります。

しかし、職場の実態を見ると、労働組合の組織率はすでに16%にまで低下し、とくに民間中小の職場では圧倒的多数の企業には労働組合が存在しない。しかも、ほとんど役に立っていない「過半数代表」制のもと、さまざまなデロゲーションや就業規則変更による不利益変更が横行しています。もはや、従業員代表制が労働組合の権利を侵食するなどと言っていられない事態が進行しているといえます。

また、韓国など諸外国では、労働組合が従業員代表制度を積極的に活用することで、労働組合の組織拡大強化につなげています。日本においてもそうした諸外国の経験に学んで、労働組合の権利拡大の闘いをすすめると同時に、実効ある従業員代表制度を構築し、それを活用して労働組合の組織強化につなげていくことを検討する必要があると考えます。

質問9 従業員代表にはパート・アルバイトや管理職は含まれますか？

労基法10条に該当する「使用者」以外のすべての労働者に従業員代表を関与させる

従業員代表を選出する際の選挙権・被選挙権は、パート・アルバイトなどの非正規雇用者、管理職など、労基法10条における「使用者」に該当しない、企業・事業所で働くすべての労働者に付与されることを想定しています。なお、全労働者における非正規雇用者や管理職の比率に応じて従業員代表を選出することは考えていないかという質問もありました。当然、実際の現場ではそうしたことも検討課題となるかと思いますが、多様な就労形態があるなか、法律で一律で決めることは困難と考えています。まずは、各企業・事業所において自主的に話し合ってもらうしかないと考えます。

派遣労働者については、全労連は労働者は直接雇用が原則という立場から労働者派遣の原則廃止を要求しています。しかし、その実現までの間、派遣先企業における労働条件の決定プロセスに派遣労働者が参加できる権利を確保するために、派遣先事業場での従業員代表の選挙権・被選挙権が付与されるべきです。

質問 10 従業員代表制度をつくと、労働組合（とくに過半数労組）の権利や役割を侵食することになりませんか？

従業員代表制度は、多数組合の権利を侵食しない。むしろ、職場の多様な声を反映できる

「提言」が提言するあらたな従業員代表制度では、使用者に対し、労基法上求められる労働条件の具体化や就業規則の作成・変更、労働者の採用などについて、誠実協議義務を課しています。これらの議題は、現在、過半数労組がある事業所では、過半数労組がその役割を担っています。こうしたことから、過半数労組と従業員代表との間で考え方に相違が生まれると、結果として労働組合の固有の権利が侵食されるのではという質問がありました。

意見の分かれるところとは思いますが、「提言」は、過半数労組、従業員代表双方がきちんと職場労働者の声を踏まえた要求や考え方をもっている限り、重大な意見の相違が生まれることは考えにくく、むしろ、従業員代表制度を確立することで、少数組合を含む過半数労組以外の多様な職場の意見を反映できるという意味で、メリットが大きいと考えます。

わかりやすいイメージとして、以下のような事例を紹介しましょう。

労働者 100 人の事業所（企業）があり、そこには 60 人を組織する A 労組があり、残り 40 人は労組未加入とします。

現状の労基法では、A 労組が過半数労組として使用者と 36 協定を締結すると、その内容が労働者全体に適用されます。

これが、「提言」どおりの従業員代表制ができるとします。10 人程度で構成される従業員代表が使用者と 36 協定を結ぶことになります。従業員代表の構成が労働組合の組織率どおりになると仮定すると、A 労組所属 6 人、未加入者 4 人となります。そのなかで 36 協定等の内容について議論するわけですから、事実上 A 労組の方針が組合員や職場の支持されている以上、A 労組の方針にもとづいて 36 協定が締結されることになるでしょう。ここにもし、36 協定の内容に異議をもつ少数の B 労組があり、B 労組が推す労働者が従業員代表に選ばれば、B 労組の意見も従業員代表のなかで議論されることになります。

就業規則変更の場合でも同様です。たとえば、使用者から提案された就業規則変更について、A 労組が会社との団体交渉で妥結したとしても、同時に従業員代表との協議が求められます。その際、もし少数組合である B 労組が A 労組の妥結内容に不満があれば、職場世論を背景に従業員代表間の話し合いの場でその意見を反映させることができます。A 労組もたとえ団体交渉では妥結できたとしても、その内容が従業員代表全体の合意とする必要があると考えれば、多数組合の地位に安住できず、緊張感をもって団体交渉に望むことになります（なお、就業規則の変更に従業員代表の合意は必要なく、また、不利益変更を含む場合、従業員代表との合意が個々の労働者に押し付けたり、少数組合の団交権が否定されたりすることはありません）。

こうした事例からわかるように、従業員代表制度を導入しても、過半数労組の果たす役割が低下・侵食されることはなく、むしろ、労働組合は従業員代表制度を積極的に活用することで、職場の多様な意見を集約し、使用者との交渉力をさらに強めることができます。

労働組合には、従業員代表とは違った特別の特徴と意義があります。

①従業員代表がその企業に入社すると自動的にその制度の編入される（従業員全員に選挙権・被選挙権が自動的に付与される）に対し、労働組合は加入も脱退も労働者に自己決定権がある。

②従業員代表は企業・事業所単位でその経験と活動は閉鎖的であるのに対し、労働組合は基本的に産業別組織や地方組織とつながり、はばひろい経験をもつと同時に産別や地域との相互援助や支援を受けることができる。

③従業員代表の活動にかかる費用は使用者負担が基本であるのに対し、労働組合は組合員からの組合費で自主的に運営され、資本から独立した組織。

④活動の目的や内容についても、従業員代表は、企業内における労働条件（ときにはデロゲーションを含む）の具体化にとどまるのに対し、労働組合は組合員・労働者の利益を擁護し、賃金・労働条件の向上をめざしている。

このように、労働組合は、従業員代表とは異なる独自の特徴、存在意義があると言えます。こうした労働組合特有の任務は、たとえ従業員代表制度が導入されたとしても色褪せることはないでしょう。

質問 1 1 「提言」では「4分の3以上を組織する労組は従業員代表とする」としていますが、なぜ、過半数ではなく「4分の3以上」なのですか？

職場の多様な意見を従業員代表間の議論に反映させるため

「提言」では、基本的に労働組合と従業員代表は、それぞれの役割があると考えています。したがって、基本的には、労働者の過半数を組織する労組がある場合でも、原則的には従業員代表は労働者全体による選挙で選出し、少数組合を含め過半数労組以外の労働者の意見をも反映できるようにすべきと考えています。その考え方を前提に、そうは言っても、職場の圧倒的多数を組織する労組があり、たとえ選挙を行ったとしても労組推薦の代表で占められることが想定される場合は、その労組を従業員代表としても問題は生じないでしょう。その水準として「4分の3以上」としました。

質問 1 2 「提言」をどう労働組合運動の強化・拡大につなげていけばいいですか。提言のような従業員代表制が実現したとしても、しっかりとした労働組合がなければ機能しないのでは？

そのとおりです。「提言」が提起するような従業員代表制度が法的に整備されたとしても、従業員代表は、労働組合のような労働者の自覚的加入意思を前提とせず、産業別組織や地方・地域組織からの援助も企業横断的な相互激励支援もなく、ましてやストライキ権ありません。従業員代表の交渉力にはこのように大きな限界があり、賃上げや労働条件向上をはじめとする労働者の要求を実現するためには、なによりも労働組合の果たす役割が期待されます。

労働組合のある職場では、労働組合の組合員が積極的に従業員代表選挙に立候補し、労働組合が蓄積してきた交渉力を従業員代表として使用者との協議に活かしていくこと、また、労働組合自身もストライキ権の行使や企業外の労働組合との共同・統一行動を積極的にすすめることで、従業員代表制が真にいきいたものとなるだけでなく、労働組合自身の組織強化・拡大にも繋がっていくでしょう。

労働組合のない職場では、何の経験もない労働者が従業員代表に選出されたとしても、それだけで使用者と対等に話し合うことはできません。そのことに労働者が気付けば、あらたな労働組合づくりのきっかけとなるでしょう。

以 上