

従業員代表制論議で忘れられていること

中村圭介 ● なかむら・けいすけ ● 武蔵大学経済学部助教授

一 はじめに

従業員代表制の立法化をめぐる論議が労働法学者の間で盛んである(藤川一九九三)。最初にお断りしておかなければならないが、私は、労働法学の専門家ではなく、労使関係や労務管理の現状と問題点を、実態調査法を使って研究している者であって、このホット・イシューに労働法学者の立場で参加する能力は持ち合わせていない。また、私は従業員組織に関する調査研究を友人と共同で行ったことはあるが、関心は労使関係上かかる組織がどのような機能を果たしているのかにあり(中村一九八八、戸塚・中村・梅澤一九九〇、企業内コミュニケーション研究会一九九二)、労働法学者が言うような意味で「従業員代表制(立法)」を論じたことも、考えたこともない。さらに、既存の調査研究の多くを基礎に、労使関係論の立場から従業員組織を包括的に論じた最近の研究もあり(佐藤一九九四)、それに付け加えるものを持っているわけではない。このように考えると、私が従業員組織あるいは従業員代表制に関して、意味のある文章を書くことは非常に難しい。そこで、この小論では、立法化をめぐるホットな議論で忘れられているかのように思える、いくつかの点を指摘することで責を免れたい。

二 二つの背景

従業員代表制をめぐる論議は主として次の二つの関心を背景にしてい

るように思える。

一つは、主に法律の整合性を重視する研究からの関心である。労働基準法をはじめとする法律の中で、過半数代表者が労使協定締結、意見聴取、委員推薦、労使協議の主体として機能することを定めた条項があり、また近年、それが増加している(小島一九九〇、同一一九九三)にもかかわらず、過半数代表制の選出方法、権限などを直接、規定する法律がないことを問題視する(たとえば毛塚一九九二)。

もう一つは、未組織中小企業の労使関係研究からの関心である。これらは、未組織中小企業において、経営者に対し労働条件や経営方針などに積極的に発言している従業員組織を見だし、その機能を高く評価するとともに、それを法律によって広

げていくこと、あるいは支援することを提唱する(小池一九七七、佐藤一九九四)。

これらの研究は、緻密な論理と周到な調査に基づいており、私としても首肯しうる部分が多くある。だが他方で、こうした議論が実際の労使当事者のどんな声を背景に起こってきたのだろうかという、素朴な疑問が起こってしまうのである。もちろん、当事者は常に短期的視野からしか物事をみることができず、近い将来起こりうる問題については比較的関心が薄いのであるから、第三者の立場にたつて、広く長期的な視野から問題をとらえ、研究を進めることに意義があり、現実の「その場限り」の声にあまり縛られるのはよくないとの反論はありうる。だが、そうした考えに立つにせよ、当

事者の側からみた問題点を探ってみるという努力もまた必要であろう。そうでなければ、当事者の理解も得られず、せつかくの提言、改革もその推進力に欠け、結局は言い放し、書き放しに終わってしまう。

三 過半数代表者の理想と現実

個々の法律で過半数代表者の果たすべき機能が規定されているにもかかわらず、肝心の過半数代表者の選出手続きや権限についての定めがなく、首尾一貫していないのは確かである。過半数代表者を比較的適正に選出していると推定されるサンプルを対象にしたアンケート調査であってもその結果は次のごとくである(労使協定における過半数代表者に関する調査研究会一九八九(一))。過半数代表者を選挙で選出しているのは一九・九%にすぎない。代表者を信任している事業所は二三・一%あるが、その場合でも候補者を事業主が指名しているのが八・九%(回答事業所全体に占める割合、以下同じ)、特定の従業員が自動的になるのが

四・七%、その他・不明が五・二%であり、合計一八・八%は候補者を「民主的に」選んでいるとはいえない。事業主が指名している場合も一二・四%ある。こうして選出されている代表者にしても、事業所の責任者が五・九%、部課長が八・四%、係長・主任などの役付者が三〇・四%であり、合計四四・七%の事業所でいわゆる管理職が代表者になっている。一般従業員が代表者になっているのは四六・四%にすぎない。比較的「優秀な」事業所におけるこんな数字を一瞥して、過半数代表者が真に労働者の利益を代表できていない、そしてそれは代表選出手続きに関する法的不備の現れであると考える人がいるのも、無理はない。

厚い従業員である(中村・佐藤・神谷一九八八)。仕事ができ、多くから慕われている中堅クラスの従業員は、組合結成といった、いわば特殊な場合だけでなく、日常においても職場のオビニオン・リーダーであると考えても間違いはあるまい。彼らは企業にとっても重要な従業員であり、人材の比較的不足している中小企業で部長や係長などの役職についていることはおおいにありうる。もしこれが正しいならば、たとえば選挙をやってみたところで、職場のオビニオン・リーダーである彼らが選出されるだけであり、結果は同じということになる。

過半数代表者の選出手続きやその属性に対する、かかる正当な批判に対して、しかし私は次のような疑問を持つてしまうのである(二)。

第二に、代表者を事業主が指名すること、あるいは信任の候補者を事業主が指名することがそんなに悪いことなのだろうか。普通、職場の意向を無視して企業経営を行うことは難しいから、事業主は職場のオビニオン・リーダーに依存せざるをえず、中堅クラスの従業員を指名するケースが多いのではないか。もしそうであれば、選挙で選出する場合と変わらないことになってしまう。

と認めたととしても、重要なのは手続き的ルールを整備することであり、結果がたとえ同じであったとしても、それは二義的なのだと考える人がいるかもしれない。手続きや形式は、ある実体を制度的に担保するものであり、その重要性は私にもわかる。だが、実際の経営者と労働者が結果は同じであるのに、わざわざ時間と費用をかけて、手続きや形式を整備することを望むであろうか。私にはそうは思えない。

第三に、たとえ上の推論が正しいとしても、労働者の嫌がることを国

家が強制することになり、それは正しいことなのだろうか。さらに、彼らが職場の意向をまとめあげることの大変な努力が必要となりはしないかとの不安もある。大変な努力の必要性は、ますます彼らをして、その地位から遠ざけることになろう。このように考えると、彼らを過半数代表者にするには、多くの困難が伴うように思え、そもその目的が十分に果たし得ない。

第五に、「中小企業の現実は、君の理解とは違い、経営者は専制君主で労働者はその下で苦しんでおり、過半数代表者も実は形式だけで労働者の真の意見を汲み上げてはいないのだ」と私を諷めてくれる人がいるかもしれない。確かに、そうした事実があることは否定しないし、私自身、中小企業における労使紛争の研究をしたことがある（東京都立労働研究所一九八五）。だからといって、従業員代表制立法を整備し、あるいはドイツ風の事業所協議会を法制化せよという議論に直線的につながると思えない。もし彼らが苦しんでいるのならば、なぜに労働組合を自ららが結成しないのだろうか。現在の

労働組合はだらしない、魅力的ではないから結成しないのだという反論があるかもしれない。だが、結成し、運営するのは、苦しめられている彼ら自身なのだ。自分たちの組合をいかにようにも魅力的にできるではないか。事実、中小企業で今なお結成されている労働組合は、経営者の圧制に耐えかねて労働者が立ち上がったものが多い（中村他一九八八）。

中小企業で労働組合が少ないという事実は、経営者が専制君主ではなく労働関係が比較的うまくいっているか、あるいは労働者は不満をもっているが自ら立ち上がるほどの不満ではないか、またはその決断がつかないのいずれかであることを示しているようにみえる。これらのうち従業員代表法制の整備が実効をあげるのは最後のケース、つまり不満はあるが決断のつかないケースであろう。これらのケースが実際にどの程度分布しているのかを示すデータはないが、実効をあげうるケースが限られているのに、全体に法律の網をかぶせることが果たして合理的なのだろうか。加えて、後述するように、このケースはこれからの労働組

合の組織化活動の最も重要なターゲットの一つとなりうるのだが、立法化によりそれが失われてしまう可能性があるにもかかわらず、既存の労働組合が立法化に積極的に賛成するであろうか。

四 発言型従業員組織の限界と影響

以上が私の抱く疑問である。過半数代表者の選出手続きや権限や従業員代表制立法をめぐり、労働法学者の間で行われている議論は、こうした点を考慮しているのだろうか。

もう一つの理由は、未組織中小企業における発言型の従業員組織の発見である。中小企業分野における労働組合の組織率が低いこと、また産業構造の転換が比較的規模の小さな企業を多数生み出し、低組織率傾向に拍車をかけていることは事実である。そして労働者は自らの労働諸条件や経営方針に対し、発言する権利を有しており、それは集団的発言という形をとってこそ使用者に有効に対応できるのだと考えれば、その主張も正当なものかもしれない。しかし

いくつもの疑問がある。

まず、未組織労働者は自由に当該企業に労働組合を結成する権利を持つのに、なぜにわざわざ別の組織を法律で普及させる必要があるのだろうかという疑問である。この疑問に対しては、すぐさま、組織率が低下しているから当然ではないかとの反論が出そうである。だが、組織率の低下、より正確には労働組合員数の増加率の相対的小ささは、何によって生じているのだろうか。

第一にあげられる要因は、若者の組合離れ、女性の組合離れなど労働者意識の変化である。もしこれが正しいとするならば、労働組合に似たような組織を法律で普及させることは、彼らの意に反したことを国家が強制することにはならないのだろうか。たとえ普及に成功したとしても、彼らはその活動に積極的に参加することはあるまい。

第二にあげられるのは、経営者の反組合姿勢が強まっているかもしれないということである。もし、これが正しいとすると、そうした経営者の反対を押しつけてまで、相応の権限を有する従業員代表制の立法化を

強力に進めていける政治勢力が、現在、存在しているのだろうか。もつとも、経営者がいやがるのは、対等の立場で、ストライキ権を背景にして、労働条件の交渉を行う労働組合であり、そうした権限を持たない従業員代表制であれば、少なくとも否認はしないのかもしれない。だが、それは御用組合的組織に堕ちる危険性かなりあり、それを法律によって進めることの意義がどれほどあるのだろうか。

私自身は、組織率の低下の原因は、以上の二つよりも次のことにあるように思っている（中村他一九八八）。組織率低下の主要な原因は、企業別労働組合を基本とする日本の労働組合の努力の少なさと、生活水準の向上にある。企業別労働組合は、自らの外部にいる未組織労働者の組織化活動に積極的になる必要性も意欲もないのが普通であろう。それは産業別連合体等の役割である。だが、産業別連合体にしても、所詮、企業別組合の連合体であって、財政的にも人的にも資源は貧弱であり、外へ向かって、積極的に組織化を進めていこうにもなかなか難し

い。さらに産業構造の転換に伴い企業規模が縮小し、独立した労働組合を運営するにはコストがかかりすぎる規模の企業が増加しているということは、マイナスの影響を与えている。豊かな労働者は、たとえ使用者に対し何らかの不満を持ったとしても我慢してしまふ。我慢できなければ、簡単に転職してしまふ。わざわざ苦勞して労働組合をつくるほどでもない。これらが組織率低下の主要要因であるとしたら、次のようなことが考えられる。

第一に、発言型従業員組織のある企業の経営者は労働組合に対して批判的である（企業内コミュニケーション研究会一九九一、佐藤一九九四）。従業員にしても労働組合に消極的になつていけるとの研究もある（久本一九九三）。彼らが、高い組合費を払わなくてはすむ分、労働組合よりも現状を好むことも多いにありうる。もし、従業員組織で解決ができない深刻な問題が生じたならば、その時に、労働組合になって、産業別連合体や地域組織のオルグに助けを求めればよいと考える方が合理的であろう。とすれば、法律によって発言型

従業員組織に似たものを普及させようとする試みは、厳しい環境の中にあつてそれでも組織拡大に努力する既存の労働組合にとって負の影響をもたらすことになるかもしれない。もちろん、これまで、産業別連合体の強化を含めた構造改革に積極的に取り組んでこなかった労働組合こそが、現在の状況をもたらししたのであって、たとえ労働組合にとってはマイナスになるとしても、未組織企業の労働者にとってはプラスになるのだから、労働組合は甘んじてその衝撃を受けるべきだと論じることにはできる（たとえば佐藤一九九四）。だが、実際問題として自らの足もとを掘り崩すことにもなりかねない法律を、労働組合は認めることがあるのだろうか。特に中小企業を組織することの多い産業別連合体（そこには、いわゆる戦闘的労働組合が多い）が賛成するのであるだろうか。そうした反対に対して、積極的に立法化を進めていく政治的勢力は存在するのであるだろうか。

労働組合と発言型従業員組織の機能を比較してみると、現在までの研究で見ると前者の方が優れている

と比べてよさそうである（中村一九八八、企業内コミュニケーション研究会一九九一、富田一九九三）。とすれば、長期的に見た場合、発言型従業員組織を普及させていき、労働組合の足もとを掘り崩していった結果、現在よりも、より悪い状況が生まれることにならないのだろうか。

第二に、豊かな労働者であったとしても、不満が十分に高まれば、労働組合結成への道を歩む。だが、不満が仮にかなりあつたとしても、組合結成というハードルは、非常に高い（中村他一九八八）。組合をつくりあげることにははたで見るとはるかに大変である。信頼できる仲間を増やし、勉強会を積み重ね、最終的には経営者と対決しなければならぬ。職場の人間関係は悪くなるかもしれない。経営者との信頼関係は一挙に崩れてしまふかもしれない。うまくいかなければ、場合によっては、その企業を去らなければならないかもしれない。組合結成の決断は、予想されるこうしたリスクと苦勞を考慮に入れてなされるものであろう。生活水準の向上は組合結成の決断を鈍らせている。それはどのリスクや

苦勞を伴うならば、現状に満足して
おこう、あるいはこの企業が嫌なら
ば転職すればすむことであると考
える人々が、生活水準の向上に伴っ
て増えてきていると思われる。不満
は持ちながらも決断のつかない未組
織労働者にとっては、発言型従業員
組織の法律による強制は、有益であ
ろう。

しかし、ここでも私は次のような
懸念を持つのである。全般的に低調
だといわれながらも、組織化活動に
力を注いでいる産業別連合体も少数
ながら存在する。これまでは、未組
織労働者自身が組合結成というハ
ードルを乗り越えてから、産業別連
合体が彼らを支援し、組合をつくり
あげたというのが、組織化活動の中
心であった。だが、これからは、産
業別連合体自身が未組織労働者に働
きかけ、彼らとともにハードルを
乗り越えていくという組織化活動が、
もろ一本の柱にならなければならない
と私自身は考えている。豊かな時代
に、未組織労働者自身がハードルを
乗り越えることを待っている受け身
の姿勢だけでは、組織化はなかなか
進まないだろうと思うからである。

以上のように考えると、発見され
た発言型従業員組織を法律によつて
普及させていくことは、様々な反対
と、問題を伴いそうである。

事実、センセン同盟などではそうし
た形の組織化が積極的に行われてお
り(中村他一九八八)、最近では他の
産業別連合体もそのノウハウを学
ぶと努力している。そしてこの積極
的組織化の第一のターゲットは、不
満を持ちながらもなかなか決断がで
きない労働者なのである。もし彼ら
が、発言型従業員組織に組み入れら
れてしまったとしたら、上述したよ
うに、組合結成になかなか応じよう
とはしないであろう。これからの労
働組合の新たな活動が、法律によつ
て阻まれてしまうかもしれない。も
しそうだとすると、労働組合は立法
化に反対するのではないだろうか。
そして、組合の反対にあつても、立
法化を積極的に推進していこうとす
る政治勢力が現実にあるのだから
か。

では組織率の低下に結びついてい
ると言われることもある。確かに前半
の部分はそうかもしれない。労働組
合の職場委員、代議員、執行部など
の構成をみると、職場間のバランス
に非常に気を使っているのが普通で
ある。そうしたバランスとは別のと
ころで、利害が多様化しているとい
うのが現状であろう。そして、ユニ
オン・アイデンティティという旗の
下、それに何とか対応しようとする
している組合も少なくない(稲上・
川喜多一九八八、川喜多・佐藤一九九
一、佐藤・藤村一九九二)。このよう
な状況を、従業員代表制の労働者代
表の構成を法律で適正に定めること
によつて変えられると考えるのは、
いかにも表面的であるように思え
る。たとえ、さまざまな属性を持つ
た労働者が代表に選ばれ、彼らが職
場の多様な意向を集約できたとして
も(上述したように、私はこれも難し
いと思う)、次のような問題が残る。
一つには、たとえ短期的には多様な
利害を代表しえたとしても、多様性
は時代とともに変化する。行政ある
いは法学者は、その変化をいかなる
方法で把握し、どう対応していこう

というのであろうか。二つには、多
様性は、実は、労働者の属性とは別
のところから発生していることを考
えれば(年齢、性、職種ごとの利害が
まとまっていれば、ことさらに多様化と
はいわないであらう)、それをどの
ような方法でとらえようとしている
のだろうか。三つには、多様化に対
応するためのユニオン・アイデンテ
ィティといった活動は、自主的な団
体である労働組合だからこそできる
のであつて、官製の組織において活
力維持のためにそうした新しい活動
を進めていけるような労働者を見
だせるとは思えない。

五 終わりに

私のこの文章は、何か積極的な主
張を述べたものではない。従業員代
表制立法をめぐる最近の議論につ
いて日頃感じている疑問を述べたに
すぎない。要するに、立法化で影響を
受ける当事者の意見や事情をどの程
度、真剣に考えているのかというこ
とにつづる。もし組織率の低下が問
題だとするならば、それを真正面か
ら議論すべきなのではないだろう

か。たとえば次のような点が考えら
れてよい。

使用者による労働組合への経費援
助を不当労働行為にしている労働組
合法七条三号を変えることはできな
いものだろうか。経費援助によつ
て、国際的にみてきわめて高い組合
費を軽減できれば、それは組合員に
プラスとなろうし、未組織労働者の
決断をも容易にしよう。さらに、節
減された組合費の一部を産業別連合
体に回すことによつて、財政的基盤
を固め、組織化活動などの諸活動に
その精力をより注げるようになるか
もしれない。

労働協約の地域的な拡張適用をも
つと認めるような方向で法改正がで
きないものであろうか。そのことに
よつて、労働組合の存在意義が未組
織労働者にも実感され、組合結成に
積極的になるかもしれない。

あるいは労働者が、自らの労働条
件をある特定の企業のそれと簡単に
比較できるような仕組みをつくれな
いものだろうか。確かに、生活水準
は全般的に向上したとはいえ、組織
企業と未組織企業の間には、労働条
件に差がある(中村他一九八八)。特

定の組織企業との間で労働条件に明
らかな差があれば、未組織労働者の
決断もより容易になると思うのだ
が。

(一) この調査では「過半数代表者が選
出されている」三〇〇〇事業所を選び、そ
れらに対してアンケートを郵送し、八七一
の有効回答を得ている。だが、「過半数代
表者が選出されている」とは何を意味し、
事業所がどのように抽出されたのかにつ
いての記述はない。この調査が全国労働基準
関係団体連合会で行われたことから推測す
ると、各地の労働基準監督署に、適正に過
半数代表者を選出している事業所のリスト
を提出してもらい、そこから三〇〇〇事業
所をサンプリングしたように思える。もし
そうだとすると、この調査はサンプリ
ング・バイアスがかかっており、行政通達に
そつて過半数代表者の選出を行っている
「優秀な」事業所を対象としていると考え
られる。

(二) 私はいくつかの疑問は、小島氏の持つ
それとかなり近いと思つていて、これにつ
いては日本労働研究機構(一九九三)に所
収の座談会における小島氏の報告を参照さ
れたい(二〇八一—一〇頁)。
(三) 私はこうした意識の変化が組織率
低下の大きな要因であるとは考えていな
い。
(参考文獻)
稲上毅・川喜多喬 一九八八「ユニオン・
アイデンティティ」(日本労働協会)
川喜多喬・佐藤博樹 一九九二「ユニ
オン・アイデンティティ大作戦」(総合労働
研究所)
企業内コミュニケーション研究会 一九九

一「中小企業における企業内コミュニケ
ーションの実態」(労働問題リサーチセ
ンター)
毛塚勝利 一九九二「わが国における従業
員代表法制の課題」(日本労働法学会誌七
九号—二九頁—一五七頁)
小池和男 一九七七「職場の労働組合と参
加」(東洋経済新報社)
小島典明 一九九〇「従業員代表法制」日
本労働研究雑誌三六四号九八頁—九九頁
同 一九九三「わが国の従業員代表
制(過半数代表制)の沿革と現状」(後
掲・日本労働研究機構(一九九三)所収)
九頁—三二頁
佐藤博樹・藤村博之 一九九二「エクスセ
レント・ユニオン」(第一書林)
佐藤博樹 一九九四「未組織企業における
労使関係」(日本労働研究雑誌四一六号二
四頁—三五頁)
橋本俊昭「連合総合生活開発研究所 一九
九三「労働組合の経済学——期待と現
実」(東洋経済新報社)
東京都立労働研究所 一九八五「中小企業
における労使紛争の研究」
同 一九九〇「中小企業における従
業員組織の役割」
戸塚秀夫・中村圭介・梅澤隆 一九九〇
『日本のソフトウェア産業・経営と技術
者』(東京大学出版会)
富田安信 一九九三「離職率と労働組合の
発言効果」(前掲・橋本俊昭「連合総合生
活開発研究所」(一九九三)所収)一七三
頁—一九三頁
中村圭介 一九八八「従業員組織の機能
——情報サービス産業を中心に——」日
本労働協会雑誌三五二号—二頁—二二頁
中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 一九八八

「労働組合は本場に役に立っているのか」
(総合労働研究所)
日本労働研究機構 一九九三「従業員代
表制を考える(上巻)——過半数代表制を
中心に」
久本憲夫 一九九三「組合必要感とその要
因」(前掲・橋本俊昭「連合総合生活開
発研究所」(一九九三)所収)一〇七頁—
一三〇頁
藤川久昭 一九九三「労働法における従
業員代表制論」(季労一六九号一七三頁—
一八四頁)
労使協定における過半数代表者に関する調
査研究会 一九八九「労使協定における
過半数代表者に関する調査研究会報告」

