

思考実験「従業員代表法制」

中村 圭介

はじめに

この小論では、従業員代表法制をめぐる、一つの思考実験を試みようと思う。思考実験といっても、経済学のモデルのように難しい数学あるいは易しい算数を使うわけでもなく、法学のように判例についての専門的知識が必要なわけでもない。ただ、日本の現実に関する常識を基礎に、少ばかり論理的に考えてみるだけである。

なお、ここで論じる従業員代表制とは次のようなことを念頭においている。事業所の一般従業員が選挙その他の方法で自らの代表を選び、その代表が経営側と労働諸条件あるいは経営方針や計画に関して意志疎通をはかる仕組みである。ここで忘れてはならないのは、選ばれた従業員代表が経営側との意志疎通をはかるにあたっては、一般従業員の要求や不満、意見を吸い上げることが必要となり、さらに要求などが従業員の間で違っていることが普通であることを考えれば、それらを調整するという手続きが必要となり、通常の意味での組織運営が不可欠だということである。単に従業員代表を選べばそれで済むということにはならない。したがって、組織構成、組織運営という点からみれば、企業別労働組合と違いはない。

条件と変数

思考実験をするにあたって、条件と変数を明示しておこう。条件は三つ、変数は二つある。

第一の条件は、労働者は、労働組合を結成し使用者と労働条件などに関して交渉する権利を法律によって与えられているということである。

第二の条件は、労働者によって結成された労働組合は企業別労働組合となるということである。

第三の条件は、その他の条件にして等しければ、労働者は従業員代表制より企業別労働組合を選好

するということである。

ついで二つの変数を示そう。

第一の変数は、労働組合であれ、従業員代表制であれ、一つの組織を結成する際のコストである。このコストには、使用者の反対を押しきる（または使用者を説得する）労力と時間と、労働者が仲間を説得し、集め、組織を形成する労力と時間の二種類がある。これを組織結成コストと呼ぶとしよう。組織結成コストとしては、前者、後者ともに1か0のいずれかがあり、コストの合計が1と2の場合は組織は結成されない、0の場合は結成されるとする。

第二の変数は、従業員代表法制を導入とした場合、それが権利として与えられるのか、義務として課せられるのかである。

権利としての従業員代表制

まず、労働者が企業あるいは事業所に従業員代表制を設置する権利を与えることを考えよう。ここでは、すべてのケースを想定する必要はなく、従業員代表制に使用者が反対しない場合を考えるだけでよい。

第一に、労働組合の組織結成コストがゼロだとしてみる。こう仮定すると、現在、組合組織率が低いのは、労働者自らが選択した結果だということになる。労働者は、集団をつくり、それを運営し、使用者と話し合うことを望んではいないのである。組織を運営し、使用者との話し合いを行う点に関しては、従業員代表制と企業別労働組合との間に違いがあるわけではないから、結局、たとえ権利が与えられても、従業員代表制は設置されない。

第二に、労働者自身が労働組合を結成するために、仲間を説得し、集めることに要するコストが1だとする。使用者が組合結成に強く反対してい

るか、中立的であるかは問わない。労働者が仲間を説得し、集め、組織をつくるということは、労働組合でも従業員代表制でも違いはないから、労働者にとって従業員代表制の組織結成コストは1となり、権利として与えられても従業員代表制は広がらない。

第三に、労働組合の結成に使用者は強く反対するが、仲間を集め組織をつくるコストはゼロだとする。この場合にのみ、権利として与えられた従業員代表制は設置され、企業内コミュニケーションの手段として活用される。だが、問題が残る。

すでに、労働者は従業員代表制のもとで組織をつくり、運営している。したがって、仲間を説得し、集め、組織をつくるコストはゼロになっている。それゆえ労働者は従業員代表制を母体に企業別労働組合をつくらうとするであろう。

だが、使用者は労働組合に強く反対しているのであるから、その転換を認めようとはしないだろう。これが法律に盛り込まれたら、労働者が自由に労働組合を結成し、団体交渉し、争議する権利が奪われてしまうことになる。逆に、もし法律に盛り込むことが否定されるならば、使用者は法律制定それ自体に反対の票を投じるであろう。

義務としての従業員代表制

次に企業、事業所が従業員代表制を義務として設置しなければならない場合を考えよう。企業別労働組合がすでに存在する場合は、当該組合をもって従業員代表制に代替するとしよう。ここでは設置が義務づけられるから、従業員代表制の結成コストは考慮にいれなくてもよい。

第一に、労働組合の結成コストがゼロであるとする。この場合、前述したように、組織率の低さは労働者自らが選択した結果である。従業員代表制設置の義務化は、組合に似た、しかし争議権などのない企業別あるいは事業所別の労働者組織を、国家が労働者の自由意思に反して、強制することになる。労働者から、組織をつくらない権利、自由を剥奪することである。

第二に、労働組合結成に使用者が強く反対しているとする。労働者側のコストが1であるか、

0であるかは問わない。従業員代表制設置の義務が課せられるため、すべての企業、事業所に従業員代表制が広がり、企業内コミュニケーションの手段として活用される。ここでも問題は企業別労働組合への転換である。

仲間を説得し、集めるコストはすでにゼロになっているから、設置された従業員代表制を母体に、労働者は企業別労働組合をつくらうとする。だが、使用者は労働組合には強く反対しているから、転換を認めようとはしない。その結果、上でみたように、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権は否定されるか、あるいは従業員代表法制それ自体が否認される。

第三に、使用者は労働組合結成に反対しておらず、労働者側の組合結成コストが1であるとする。この場合には、義務として設置される従業員代表制は全国に広がり、企業内コミュニケーションの手段として活用される。だが、従業員代表制は次第に姿を消してしまう。労働者は従業員代表制を母体に、企業別の労働組合を結成することになるからだ。

むすび

以上、従業員代表法制について、日本の現実をベースに、普通の論理を駆使して論じてきた。結論として、従業員代表法制は、従業員代表制を普及する効果をもたないか、労働者の自由を剥奪するか、そもそも制定することそれ自体が不可能か、あるいは、労働組合結成を促進する効果をもつことになり、固有の意義は認められない。もし、従業員代表法制をめぐる議論が労働組合の組織率低下を契機としているならば、それにこそ真正面から取り組むべきであるように思う。

なお、別の角度から従業員代表制について論じたものとして中村(1995)がある。興味を持たれた方はぜひ、そちらも参照していただきたい。

参考文献
中村圭介(1995)「従業員代表制論議で忘れられていること」
『ジュリスト』No.1066, 136-141。

(なかむら・けいすけ 東京大学社会科学研究所教授)