

『壁を壊す』

第3回

「危機の察知— 代表性の揺らぎ」

中村圭介

東京大学社会科学研究所教授

過半数代表者の役割

過半数代表者。事業所で働く労働者の過半数を代表する者、これが定義である。労使関係上、この代表者は極めて重要な役割を担う。そのように労働法規が定めている。

例えば労働基準法は会社が就業規則の制定・変更を行う際には過半数代表者の意見を聴くこと、また1週40時間、1日8時間、週休1日という法規制を超えて時間外労働を会社が命じる際には過半数代表者との間で協定を締結することを求めている。後者がいわゆる三六協定と呼ばれるものである。三六協定が締結されていなければ、会社は時間外労働を命じることはできない。

代表する範囲と選出手続き

事業所で雇用されて働くすべての労働者の半数以上を組織している労働組合があれば、わざわざ過半数代表者を選ぶ必要はない。だが、次の

二つの点に注意が必要である。

一つめ。事業所単位であって会社全体ではない。労働組合の組織率が5割に満たない事業所では過半数代表者を選ばなければならない。

二つめ。労働者にはパートタイム労働者、契約社員、臨時労働者が含まれる。会社が雇用している労働者がすべて含まれる。組合が正社員の過半数を組織していたとしても、正社員以上に非正規がいれば過半数代表者とはいえない。

では過半数代表者をどのようにして選ぶのか。管理監督者は代表者にはなれない。過半数代表者を選出するということを明らかにし、その上で全員（もちろん非正規も含む）が参加できる投票、挙手などの方法によって選ばれた者でなければならない。組合委員長がいつの間にか過半数代表者となっているというのは、法律的には認められない。

正社員だけでは 過半数代表者になれない

なぜ非正規労働者を組織化するのか。
法令順守の観点からも
危機が迫っている。



なかむら・けいすけ
雇用職業総合研究所研究員、武蔵大学経済学部助教授などを経て、現職。主な著書に『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（共編、勁草書房、2005年）、『成果主義の真実』（東洋経済新報社、2006年）など多数。



『まったくもっ!!』作・まるおかななめ

ボーナスの有無は生活に直結する。それは、主たる生計費を派遣労働に頼る人にとっても同じ。正社員と同じように働くのにボーナスが支給されない派遣社員にとってボーナス日は気持ちが沈む日でもある。

組合はどう対応するのだろうか？

日本ハム

日本ハムには、労働組合が過半数の労働者を組織していない事業所がいくつかあった。非正規を組織化していなかったからである。特に問題が生じたということはない。組合支部長が過半数代表者に立候補し選挙で選ばれていた。だが、組合内部で次のような声があがっていた。

「このような状態が続いていくことは問題ではないのか。他から立候補があつた場合はどうするのか」

直接、そうした恐れがあつたわけではない。だが、可能性がないわけでもなかった。代表性が揺らぎつつあるという認識が広まっていた。

コンプライアンス

ちょうどその少し前に日本ハムは輸入牛肉問題で不祥事を起こしていた。組合は会社に法令順守を強く迫っていた。だが、自分たちはどうなんだろうか。過半数を取れていない事業所がある。労働基準法に書かれていることを組合もまた守れていない。組合にも法令順守の義務がある。そのためには非正規を組織化し、文字通り労働者の過半数を代表する必要がある。

代表性の揺らぎの認知とコンプライアンスの自覚、これらが日本ハムの労働組合をして非正規の組織化に取り組みさせるきっかけとなった。