



第4章

職場からの産業民主主義の 再構築





1 集团的合意形成の重要性

賃金制度をどう改革するか

- 賃金制度改革を考える上で重要なこと
 - 正社員と非正規労働者の中で賃金原資をどう再配分していくか
 - 両者が納得できるような共通の賃金制度をどう構築していくか
- 現場の労使の意向を無視して賃金などの労働条件を上から押しつけることはできない
- 産業民主主義の基本原則：賃金や労働条件のあり方は労使が集团的に決める

問題点

- 現実には、企業別労働組合は正社員組合になっている
- 非正規労働者にとって自分たちの利益を代表してくれる組織がない
- 集团的合意形成の枠組みをいかに構築するかという問題に正面から取り組まねばならない

非正規も含めた労働者組織へ

- 日本の賃金制度は企業レベルで決められている
- だから、改革を担う主体も企業レベルの労働者組織でなければならない
- しかし、現実の企業別組合の大部分は非正規労働者を排除している
- → 改革はここから始めるべきである

1のポイント

- 賃金制度改革を考える上で重要なこと
 - 正社員と非正規労働者の両者が納得できるような共通の賃金制度を構築すること
- 産業民主主義の基本原則：賃金や労働条件のあり方は労使が集团的に決める
- 非正規労働者も含めた労働者組織が必要



2 就業規則法制をめぐるねじれ

労働条件不利益変更：紛争の歴史

- 高度成長期まで：使用者vs労働組合
 - 労働組合の反対にもかかわらず、使用者側が一方的に不利益変更した就業規則の効力を争うもの
- 高度成長期を過ぎる頃から：使用者vs個人
 - 労働組合が同意した就業規則の変更に対して、それによって不利益を被る個別労働者とその無効を争う紛争が多くなってくる
- そうなった原因
 - 紛争の多くが、労働組合を「卒業」した管理職に対する不利益変更に関わるものだった
 - 非組合員の労働条件の不利益変更については、個別労働問題として処理するしかなかった

問題点

- 非組合員（管理職など）や少数組合の組合員に対する労働条件の不利益変更
 - 多数組合の同意によって不利益変更してもいいのか？
 - 非正規労働者の問題とは別に、管理職も含めた企業レベルでの労働者の利害代表組織の必要性がここに表れている

2のポイント

- 非組合員（管理職など）や少数組合の組合員に対する労働条件の不利益変更
 - 多数組合の同意によって不利益変更してもいいのか？
- 非正規労働者の問題とは別に、管理職も含めた企業レベルでの労働者の利害代表組織が必要



3 職場の労働者代表組織を どう再構築するか

労働者代表組織のあり方（1）

- 日本の企業別労働組合
 - 正社員になれば自動的に組合員になる半ば公的な代表組織
- EUの場合
 - 労働組合は基本的に産業レベルで結成される労働者の自発的結社で、同じ産業レベルの使用者団体との間で賃金その他の労働条件について団体交渉を行い労働協約を締結するのが主な任務
 - 職場の労働者代表組織はこれとは別に公的な性格の機関として設けられるのが原則

労働者代表組織のあり方（2）

- EUでは労働者代表組織にさまざまな権限が与えられている
 - 一定人数以上の集団整理解雇を行う場合には、合意に達する目的を持って、労働者代表に協議しなければならない
 - 営業譲渡や合併などに際しては、合意に達する目的を持って、労働者代表と協議しなければならない
 - 企業経営の状況や特に雇用に関わる計画について、定期的に情報を提供し協議しなければならない
- EUにおける労働者代表組織
 - 使用者側からの独立性と共に、全ての労働者の利益を代表する公正さを兼ね備えていなければならない

過半数組合と労使委員会

- 労使委員会：過半数組合または過半数代表者が半数を指名していることが要件
- 過半数組合の問題点
 - 組合に加入できない非正規労働者や中高年の管理職は、その利益を代表してもらえないまま、自分たちが関知しないところで行われた決定を押しつけられることになる
- 過半数代表者の問題点
 - 公正に選ばれているかどうかをチェックする仕組みがない
 - 現実には、使用者が一方向的に指名した過半数代表者が多いようだ
 - そのような過半数代表者と使用者が半数ずつ指名した労使委員会に就業規則の不利益変更を認める権限を与えてよいのだろうか？
- 現状では、過半数組合にも労使委員会にも労働者代表組織としての資格は乏しいといわねばならない

あるべき労働者代表組織

- 特定の利害を持つ人々が自発的に集まって自分たちだけの利害を守ろうとする組織であってはならない
 - 現実の日本の労組：正社員は自動的に加入し、管理職になれば自動的に脱退する事実上の代表機関だったから、非正規労働者も含め全ての労働者が自動的に加入する組織として位置づけ直すなら、そのギャップは小さいだろう
- 使用者から独立したものでなければならない
 - これを担保するには、現在労働組合に与えられている不当労働行為制度のような仕組みを新たな労働者代表組織にも適用する必要がある

改革への方向は？

- 現在の企業別労働組合の存在意義を否定する方向への改革はできない
 - 正社員だけの組合ではあるが、労働者代表組織としての性格をもって存在している
- 唯一の可能性：現在の企業別組合をベースに正社員も非正規労働者もすべての労働者が加入する代表組織を構築していくこと
 - 法的に困難があるとしても、正社員と非正規労働者を包括する新たな労働者代表組織の基盤としては、企業別組合こそがふさわしい

コミュニティユニオン（1）

- コミュニティユニオン
 - 誰でも一人でもメンバーになれる企業外の労働組合
 - 未組織の中小企業労働者、パートタイマー、派遣労働者、管理職など、企業別組合から排除されてきた労働者が多く参加している
 - その主たる活動は、こういった労働者に関わる個別紛争の処理

コミュニティユニオン（2）

- 日本の労働法制には個別紛争処理の仕組みがない
- そこで、本来は集団的な利益紛争の解決のために設けられた労働組合法や労働関係調整法に基づく法的枠組みが、個別的な紛争の解決のために活用されてきた
 - 問題を抱える労働者がコミュニティユニオンの組合員となって使用者に団体交渉を申し入れると、使用者は団体交渉に応じなければならない
 - 形式的には集団的だが実質的には個別的な「団体交渉」は、個別紛争を解決する上でかなり有効に機能してきた

コミュニティユニオン（3）

- しかし個別と集団とを法制上も整理すべきである
- コミュニティユニオンが果たしている個別紛争処理機能を維持できるような適切な立法措置が必要

3のポイント

- 労働者代表組織のあり方が問われている
 - 現状では、過半数組合にも労使委員会にも労働者代表組織としての資格は乏しいといわねばならない
- あるべき労働者代表組織は？
 - 現在の企業別組合をベースに正社員も非正規労働者もすべての労働者が加入する代表組織を構築していくべきである



4 新たな労使協議制に向けて

整理解雇法理の再検討

- 整理解雇
 - 就業規則の不利益変更よりもさらに重い不利益配分問題
 - 労働者にとっては究極の不利益配分
 - 全ての労働者の利害を踏まえた結論に導くことができるか否かが、ミクロの産業民主主義の試金石
- 現在の整理解雇法理
 - ミクロの産業民主主義のダイナミズムを軽視しており、根本的に見直さねばならない

日本型労使協議制の光と影

- EUは労働者代表の企業経営への一定の関与権を定めている
- 日本にはそのような行為規範は存在しない
 - 日本の労働組合法：企業経営への労働組合の関与権を一切規定していない
 - 現実には、企業別労働組合の活動の中心は企業経営への関与であるのに、それが法的担保を持たず、個別企業レベルの労使合意に委ねられている

労使協議制を法制化すべし

- 今必要なことは、どのような労使関係状況であっても常に適用されるべき労使協議制を法律に基づく義務規定として設けること

4のポイント

- 新たな労使協議制を法制化すべきである
 - EUは労働者代表の企業経営への一定の関与権を定めている
 - 日本においても、労働者代表が企業経営に関与できるように、労使協議制を法律に基づく義務規定として設ける必要がある



5 ステークホルダー-民主主義の確立

三者構成原則

- 三者構成原則：政府と労使二者を組み合わせて政労使三者としたもの
- 三者構成原則のもとにある考え方
 - 社会の中に特定の利害関係が存在することを前提に、その利害調整を通じて政治的意志決定を行うべきという思想
 - EU諸国のさまざまな制度はこの考え方に基づいてつくられている

三者構成原則：その歴史と現状

- 敗戦後の占領下で導入され、急速に普及
- 労働基準法や職業安定法にも同じ公労使三者構成の機関が設けられ、この仕組みが労働政策各分野に拡大
- 以後、労働省は三者構成原則を前面に打ち出すことにより、労使のバランスをとって政策を決定してきた
- 1990年代以降、規制緩和の波が高まり、労働省はすでに閣議決定された規制緩和路線を実行する役割に甘んじるようになった

政治哲学上の対立

- 規制緩和路線（利害関係者を排除しようとする考え方）と三者構成原則の対立の背後には、民主主義をどう捉えるかという政治哲学上の対立が潜んでいる
- 利害関係者を排除しようとする考え方
 - 国民の代表たる議員は特定の利害の代表者であってはならず、一般利益のみを代表しなければならない

ポピュリズムの危険性

- 大衆社会においては、個人たる市民が中間集団抜きにマクロな国家政策の選択を迫られると、わかりやすく威勢のいい議論になびきがち
 - 1990年代以来の構造改革への熱狂は、そういうポピュリズムの危険性を浮き彫りにしてきた
- これに対し、利害関係者がその代表を通じて政策の決定に関与していくことこそが、ポピュリズムの暴走を防ぐ防波堤となる
 - 利害関係を抜きにした観念的抽象的な「熟議」は、ポピュリズムを防ぐどころか、イデオロギーの空中戦を招くだけ

ステークホルダー資本主義から ステークホルダー民主主義へ

- ステークホルダー：利害関係者
- 会社は誰のもの？
 - 「会社は株主のもの、だから経営者は株主の利益のみを優先すべきだ」 → 株主（シェアホルダー）資本主義
 - 「会社は株主、労働者、取引先、顧客などさまざまな利害関係者の利害を調整しつつ経営されるべきだ」 → ステークホルダー資本主義
- このステークホルダーの発想をマクロ政治に応用すると、ステークホルダー民主主義のモデルが得られる

ステークホルダー民主主義

- さまざまな利害関係者の代表が参加して、その利益と不利益を明示して堂々と交渉を行い、その政治的妥協として公共的な意思を決定する

労働問題に関する政策決定

- 厚生労働省の労働政策審議会がその機能を担う期間として位置づけられている
- しかし、政府の中枢には三者構成原則が組み込まれているわけではない
- そのため、経済財政諮問会議や規制改革会議が政府全体の方針を決定した後で、それを実行するだけという状況が一般化し、労働側が不満を募らせるという事態になった

ステークホルダー民主主義の 確立に向けて

- 経済財政諮問会議や規制改革会議のようなマ
クロな政策決定の場に利害関係者の代表を送
り出すことによってステークホルダー民主主
義を確立していく方向こそが目指されるべき
だろう
- 選挙で勝った政治家のカリスマに依存し、特
定の学者のみが政策立案に関する「哲人政有
治」よりも、この方が民主主義的正統性を有
するだけという点でも、ポピュリズムに走る恐れが
ないという点でも、より望ましい

5のポイント

- **三者構成原則**：政府と労使二者を組み合わせて政労使三者としたもの
- **三者構成原則のもとにある考え方**
 - 社会の中に特定の利害関係が存在することを前提に、その利害調整を通じて政治的意志決定を行うべきという思想
- **ステークホルダー民主主義**
 - さまざまな利害関係者の代表が参加して、その利益と不利益を明示して交渉を行い、その政治的妥協として公共的な意思を決定する
- **ポピュリズムの危険を避けるためにも、ステークホルダー民主主義の確立を目指すべき**

第4章 全体のポイント（1）

- 賃金制度改革を考える上で重要なこと
 - 正社員と非正規労働者の両者が納得できるような共通の賃金制度を構築すること
- 産業民主主義の基本原則：賃金や労働条件のあり方は労使が集团的に決める
- あるべき労働者代表組織は？
 - 現在の企業別組合をベースに正社員も非正規労働者もすべての労働者が加入する代表組織を構築していくべきである

第4章 全体のポイント（2）

- 新たな労使協議制を法制化し、EUのように労働者代表の企業経営への一定の関与権を認めるようにすべきである
- 労働政策の決定にあたっては、三者構成原則を踏まえ、利害関係者の代表が参加して交渉を行い、その政治的妥協として公共的な意思を決定するシステム（ステークホルダー民主主義）を確立すべきである