

研究ノート

労使委員会による労使協定代替決議⁽¹⁾

藤内和公

はしがき

労基法改正（1998年）により、事業運営上の重要な決定が行われる事業場、すなわち、本社機能を有する事業場では、新たに企画業務型裁量労働制を導入することが可能となり、その要件として労使委員会制度が採用された。この委員会は労使混成機関で、新しい構想にもとづく制度である。この組織が同時に、労使協定の締結に代替する決議（協定代替決議）を行えることが重要である。このような権限付与は、労働時間短縮促進法にもとづく労働時間短縮推進委員会が各種の労使協定締結に相当する決議を行うことができることが参考とされている。

この点にかかわって、2003年6月に重要な法律改正が行われた⁽²⁾。本稿は、03年6月改正が施行される前の法律規定を前提に議論することとする。本稿では、労使委員会の労使協定代替決議の問題に焦点をあてて、現行法の仕組みを説明し、決議の効力に関する新しい見解を検討したい。

一 労使委員会の権限

労使委員会は、まず、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べる」権限を有する（労基38条の4第1項）。労使委員会は企画業務型裁量労働制を導入するための要件として導入されたという経緯があるので、ここにいう「賃金、労働時間その他」の事項も裁量労働制と関連したものに限られると解釈することも可能であるが、文理上、必ずしもそのように限定する必要はない⁽³⁾ことから、労使委員会が裁量労働制から一人歩きすることになった。その結果、多様な労働条件事項を調査し具申することが可能である。

つぎに、労使委員会は、その委員全員の合意により企画業務型裁量労働制の導入とともに、各種の労使協定（図表1参照）に代替する決議を行うことができる（労基38条の4第5項）。労使協定の種類により、労基署への届け出や有効期間定めが必要が異なる。なお、実際には代替できる旨法律が定める事項以外（法定外）の事項を労使委員会が決議することもあろう。

二五
四

図表1 労使協定・代替決議の届け出および有効期間の定め要否

労使協定事項	労基法の規定	協定届け出	決議届け出	有効期間
1ヵ月単位の変形労働時間制	第32条の2第1項	○	×	○
フレックスタイム制	第32条の3	×	×	×
1年単位の変形労使時間制	第32条の4第1項・第2項	○	×	○
1週間単位の変形労働時間制	第32条の5第1項	○	×	×
一斉休憩の適用除外	第34条第2項但書	×	×	×
時間外労働	第36条第1項	○	○	○
事業場外労働のみなし制	第38条の2第2項	○	×	○
専門業務型裁量労働制	第38条の3第1項	○	×	○
計画年休制	第39条第5項	×	×	×
年休時の手当	同条第6項但書	×	×	×

注) 有効期間の定め要否は協定および代替決議で共通。

○は必要であること、×は不要であることを示す。

二 構成と選出手続

労使委員会は、使用者および当該事業場の労働者を代表する者を構成員とし、「当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に命令で定めるところにより任期を定めて指名され、かつ、命令で定めるところにより当該事業場の労働者の過半数の信任を得ていること」が必要である(労基38条の4第2項1号)。したがって、委員会は使用者代表委員と労働者代表委員の同数で構成され、うち、労働者代表委員の選出方法は過半数代表の選出手続と異なり、一旦、過半数代表を選出し、さらに当該過半数代表の指名をうけた者が事業場の労働者の過半数の信任を得ることが必要とされる。なお、「当該事業場の労働者の過半数」とは、法第41条第2項の監督又は管理の地位にある者、病欠、出張、休職等によって当面出勤が全く予定されていない労働者等を含む当該事業場に使用されている労働者全員の過半数をいうものである(平成12.1.1 基発1号)。委員の定数は定められていないので、事業場で労使が自主的に決めることになる。ただし、「労働者代表委員及び使用者代表委員各1名計2名で構成するものと定めることについては……企画業務型裁量労働制の導入に関し労使協定の締結とは別に労使委員会の決議に基づくことを定めた法の趣旨に照らし、当該2名で構成する委員会については法第38条の4第1項に規定する労使委員会とは認められない」。

(平成12.1.1 基発1号)したがって、各々2人以上であることが必要である。任期につき法律に定めはない⁽⁴⁾。したがって、これも労使で自主的に決めることになる。ただし、「任期の限度は法令及び指針で定められていないが、過度に長期にわたるものは適当でない」。

(平成12.1.1 基発1号)したがって、1年程度が適当と考えられよう。

選出手続などにつき説明する⁽⁵⁾。労使委員会を設置する場合、設置の発議は労使双方からありうる。労働者側では、事業場に過半数組合があれば、それが使用者に働きかけることになるが、それが存在しない場合には、誰か中心となる労働者が言い出さない限り、労働者の発議にもとづいて設置されることはない。労使の話し合いにもとづき設置することになった場合、まず過半数代表を選出し、その者が労働者代表委員候補者を指名する。指名に先立ち、実際には指名される者の同意を事前に得ることになる。そのさいに、「指名は、法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者以外の者について行わなければならない。」(労基則24条の2の4第1項)この点は前述の過半数代表者の資格と同じである。この点では、人事や労務に携わっている一定の管理職も除外すべきであるとの指摘もある⁽⁶⁾。つぎに候補者の信任手続では、過半数代表がその手続きの管理を担当することが多いであろう。過半数代表は自らを候補者として指名することもできるので、その場合にはほかの適当な者に管理を担当してもらうことになる。「信任は、労使委員会の委員の信任に関するものであることを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により得なければならない。」(同第2項)さらに、「規定の適用については、当分の間……24条の2の4第2項中「投票、挙手等の方法」とあるのは「投票」とされる」(労基則附則66条の2)。信任手続管理者は使用者側の協力を得て、当該事業場の有権者数を確認し、信任投票のために候補者の氏名、職場など、労働者がその者の適否を判断できる材料を示して、投票実施要領を示す。投票期間の決定にあたっては、事前に使用者と相談したうえで決めることになろう。

この手続きに関する疑問点として、選出された代表委員が任期半ばで解任されることはあるであろうか。代表委員は任期つきで選出されるのであり、任期満了とともにその地位を失うのであるから、途中の解任は異例のことである。まず、過半数組合が指名した場合、代表委員が労働組合の方針と異なる行動をとるからといって、組合がそれを理由に解任することはできないであろう。過半数組合の権限は代表委員を指名できるだけであり、解任する権限まで定める規定はない。代表委員が委員として行動できるのは、組合の指名ではなく労働者の信任に由来する。その結果、過半数組合の見解と異なって、労働者代表委員が一人歩きする可能性が出てくる。つぎに、運営規程が解任事由(例：無断欠席が頻繁である)を定めた場合には、それは本人も同意したルールであり、解任は有効であると解される。ただし、任期つきの者を任期途中で解任することは、任期がない者の解任と異なり、任期満了を待つことができないような特別な事由が必要であろう。

三 労使委員会の運営

労使委員会が設置されたならば、それを労働基準監督署に届け出ることになる。設置の届け出を欠いた場合に、事業主は処罰されることになるが、それとは別に当該労使委員会が行った労使協定代替決議が有効か否かは争いがある。届け出手段の趣旨は、それにより法令違反の有無等を点検するためであると解すると、代替決議に関しては、届け出手段を欠いていても労使間における効力としては一応有効と解されよう⁷⁾。

さらに、労使委員会の開催につき、「当該委員会の議事について、命令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること」(労基38条の4第2項3号)が必要である。議事録は法第109条にいう「労働関係に関する重要な書類」には該当しないが、労使委員会のつど作成し、その開催の日(決議が行われた会議の議事録にあっては決議の有効期間の満了の日)から起算して3年間保存しなければならない。なお、労使委員会の決議それ自体についても、もとより書面により保存すべきものであるが、これについては法第109条に規定する「労働関係に関する重要な書類」に該当するものであり、同条により3年間保存しなければならない。

(平成12.1.1 基発1号)作成された議事録を、使用者はつぎのいずれかの方法により労働者に周知しなければならない。すなわち、①常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。②書面を労働者に交付すること。③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。(労基則24条の2の4第5項)

つぎに、運営規程の作成が必要である。運営規程には、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項を定める(労基則24条の2の4第6項)。ここには定例会議のルールや臨時会議開催の要件、議長選出手続、労使委員会が議題として扱う事項に関して使用者側が委員会に開示する情報の範囲、労使委員会が代替決議する可能性のある労使協定の種類などを定める。過半数組合が存在する場合には、過半数組合と労使委員会がともに労使協定を締結する可能性があるため、両者の取扱権限の調整をするために、各労使協定はいずれの機関が取り扱うかを定めておくことが、労使協定と代替決議の競合が生じることを防止することになる。また、労使委員会の運営に使用者が便宜供与⁸⁾を行うことがあれば、その種類もここに記載される。規程は使用者が労使委員会の同意を得て作成および変更する(同第7項)。

「使用者は、労働者が労使委員会の委員であること若しくは労使委員会の委員になろうとしたこと又は労使委員会の委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」(労基則24条の2の4第8項)この定めは不利益取扱禁止の努力義務の文言になっているが、過半数代表に対する不利益取扱の禁止(労基則6条の2第3項)と事実上同じである。委員であること等を理由とする不利益取扱いは直ちに無効となるわけではないが、正当性を欠く取扱であるとして人事権や処分権の濫用であり、無効であると評価されよう。本来は、より明確に禁止規定とすべきであろう。

四 制度の特徴

このように労使委員会制度は、企画業務型裁量労働制を実施するための要件として導入されたという経緯があるが、一旦、法律として登場したときには、裁量労働制とのつながりが薄れ⁹⁾、各種労使協定締結に代わる決議を行えることになった。

1) 特 徴

これは過半数代表制度と比較すると、いくつかの点で特徴がある。第1に、これは任期を定めた常設機関として設置されている。過半数代表がその場限りの一時的な存在であるのとは大きく異なる。第2に、労働者代表委員は複数である。委員の間で相談して、決議などに対応することになる。第3に、選出手続で母体の労働者全員から信任手続が行われるので、事業場の労働者全体の代表であるという説明が可能になる。このような特徴を有するがゆえに、日本で初めて、包括的な規制権限を有する常設の労働者代表機関が限定つきながらも認められた¹⁰⁾と評価することができる。

過半数代表による労使協定締結と労使委員会決議の意義を比較すると、労基法のうへでは前者が基本とされていると理解できる。他方で、いずれが適用される労働者の声を反映しているかをみると、労使委員会の労働者代表委員のほうが選出手続で労働者のより厚い信任を得ている。すなわち、代表委員は一旦、過半数代表が選ばれて、そのうへで彼が労働者代表委員候補として指名した者につき、労働者全体から信任投票が行われている。過半数代表の指名があるにとどまらず、その者が決議に関与するにふさわしい者として、労働者全体から信任されている。このように評価されるがゆえに、後述するように労使委員会決議に労使協定を上回る法的効力を認める議論も生じてくる。

しかし、労働者の利益を代表する機関としてみた場合に、いくつかの点で難点を有する¹¹⁾。過半数代表制度にはない独自の難点として、第1に、候補者の指名と信任という2段階の手続は活用するうへで煩雑である。できれば1回で済むように簡略化するのが望ましい。第2に、信任手続では選出母体の労働者が選択できるのは候補者の是非の判断だけであり、できれば労働者がより多様な選択ができるようにすべきであろう。第3に、労使混成機関となっているが、できれば労働者代表委員会とするほうが、労働者代表委員で話し合いを恒常的に行ううへでは好都合であろう。ただ、この点は全員一致による決議のみが有効とされることとの関連があり、一般論としてはこのようにいいきれない面がある。過半数代表制と共通する難点として、第4に、選出手続では候補の意見が表明された上で労働者が信任するか否かを定めるわけではなく、また労使協定代替決議に先立ち労働者の意見が聴取され交換される機会は保障されていない。もし代替決議に強い拘束力を認めようとするれば、この点は弱点になる。

2) 導入の経緯

このように選出にあたり労働者の過半数の信任が必要とされた理由は、企画業務型裁量労働制を法制化するとその濫用的な運用が懸念され、とかく批判が強かったので、それを実施する手続きには労使協定における過半数代表とは異なる、労働者の意向を反映させる

独自の手續が求められたことにある。その意味で、労使協定締結に比べて締結当事者が選出母体とする労働者の意向がより強く反映するようになったことは評価できる。ただし、それとともに、選出手続が2段階に複雑になり、また、過半数組合の管轄事項との調整が必要になった。この点は後述する。

五 労使協定の代替決議

労使委員会は、全員一致の決議により、各種の労使協定締結に代替することができる。決議した場合の行政官庁への届け出などの要件は図表1に記載したとおりである。決議の有効期間は事項により定めなくてもよい。しかし、運用にあたっては法律上は必要なくても有効期間を定め、定期的に労使で決議内容を検討することが望ましいであろう。さもなければ、状況の変化とともに活用されなくなった決議が当事者の認識のないまま永年にわたるという事態が生じかねない。

1) 労使協定との調整

労使委員会が労使協定に代替する決議を行えることになったが、しかし他方で、使用者と過半数代表が労使協定を締結できる旨の規定はそのまま残されている。そこで同一の事項につき、労使協定締結と労使委員会決議が重複して行われるような事態を防ぐために、前述のように、労使委員会運営規程は労使委員会が労使協定に代えて決議を行うことのできる範囲を定めることとされている。これにより当該事業場で、労使協定に関する過半数代表と労使委員会の権限調整ははかられている。もし労使委員会が、運営規程で授権されていない種類の労使協定を締結しても、それは権限外の行為であり、効力はない。しかし、これは必ずしも必要記載事項ではないので、実際にはそれが記載されないことが生じうる。そのもとで、同一事項につき労使協定と労使委員会決議が併存するという事態が生じうる。その場合には、いずれが優先して適用されることになるであろうか。前述のように、労使委員会のほうが民主性および代表性で勝っているという点に着目すると、労使協定と労使委員会決議が競合する場合には後者を優先させるべきであるという見解¹⁰⁾も根拠がある。この点で行政解釈は、直接には言及していないが、労働時間短縮推進委員会にかかわる同様の論点につき、後から締結または決議されたほうが優先するとの見解をとる¹¹⁾。筆者は、この点につき、労使委員会のほうが代表性で勝る点を重視し、労使委員会の決議のほうが優先すると解しておく。

つぎに、同様に労使委員会運営規程に、当該委員会が管轄する労使協定の種類を定めていない場合に、すでに締結されている労使協定を変更する内容の決議を行うこと、また一旦、過半数代表がそれを締結しないとした事項につき、労使委員会が決議した場合に、それは法的に有効かという問題がある。これも両者の競合問題である。まず、すでに協定締結または代替決議があるときに、先に行われた協定または決議を事後にほかの方法で変更することが有効か否かについては、前述のとおり、筆者は労使委員会決議が優先すると解する。つぎに、労使委員会で特定事項の決議を行うか否かが議論された結果、全員一致の

結論に至らなかった後に、または過半数組合が労使協定を締結しないと決定した後に、同一事項につき労使委員会が決議するならば、それは有効であろうか。この判断にあたり、締結しない旨の先の判断が、一つの結論としての意味を有するのか、それともそれは当該事項に関しては空白であると評価されるかにかかわる。筆者は、過半数代表と労使委員会は現行法上は別個の機関であることに鑑み、それらの判断はほかの機関を拘束できないと考え、事後に新たな締結または決議を有効になしうると解する。この論点は、決定的な根拠を欠き、見解が分かれうるのである。

2) 決議の変更等

前述のように、労使協定には有効期間の定めをすることが必要な場合とそれが要らない場合がある。労使委員会が労使協定に代替する決議を行う場合に、それに有効期間を付すことが必要であるか否かは、代替しようとする労使協定に有効期間が必要であるか否かによる。有効期間が要らない場合には、それを変更しない限りいつまでも存続することになる。労使委員会のメンバーは任期満了とともに交代するが、労使委員会という機関には連続性があるので、代表委員は交代しても前期の委員会が決議したことは次期以降も委員会を拘束する。

この場合に、すでに一旦行った決議の内容を事後に変更する決議を行うこと、または先の決議を破棄する決議は有効であろうか。一定の要件のもとにそれを認めないならば、状況がいくら変化しても以前の決議がいつまでも存続することになり不都合が生じる。この取扱も運営規程に定められるのが望ましい。問題は、その定めがない場合である。この点につき、相当の予告期間をおけば労使いずれの委員からでも一方的に破棄できるとの見解⁸⁴と、たとえ一人でも破棄を主張すれば破棄できるとの見解⁸⁵が対立している。この論点の判断は、決議には全員の一致が必要であるところ、一旦行われた決議を変更または破棄するには、最初の決議と同様の要件が必要であると解するか、それとも一旦決議された以上は、それは拘束力を有するのであるから、それを変更するには、相当の要件を課すべきであると解するかにより分かれる。たとえ導入時には全員一致の決議が必要であるとしても、一旦、決議された以上は、それを前提に運用されることになり、つねに全員の支持があってはじめてそれが存続すると一般的に主張することは難しいであろう。一人でも決議の存続に反対すれば、直ちに以前に行われた決議は撤回できるという取り扱いをするには、その旨の定めが必要であると思われる。その意味で、一人でも反対が出れば、破棄できるとの主張を支持することは難しい。他方で、労使委員会は常設機関であり、一旦決めたことを変更・破棄するのは過半数の賛成を必要とすべきであるとの見解もありえよう。この点で筆者は、決議には全員一致を要するという特別な慎重さを求める立法者の意思は、それと同程度ほどではないとしても、その運用にあたっては考慮される必要があると考える。全員一致でなければ有効な決議とされないという取扱は特別な慎重さを意味しているからである。だとすれば、変更・破棄には、必ずしも過半数の賛成がなくても足りると解すべきであろう。このように考えると、過半数でなくても複数の代表委員が破棄を求めれば、

一定期間の経過とともに効力を失うと解されよう。

3) 決議の拘束力⁹⁹

労使協定の法的効力は、通常であれば労基法で禁止されていることを使用者が行っても使用者が処罰されることはないという免罰的（強行性解除）効力にとどまる（通説・判例）。それに対し、労使委員会の労働者代表委員は、2段階の選出手続により労働者から直接の信任を得ている。そのことを根拠に、労使委員会の代替決議に、労使協定を上回る法的効力を認めるべきであるとの主張がある¹⁰⁰。すなわち、過半数組合が労使委員会を設置するさいに明確に法定決議事項に該当する労働条件に関して労使委員会による労働条件形成を認め、かつ、代表委員の信任手続でそれを明確にしている場合には、決議に規範的効力を認めることを主張する（以下、毛塚説とする）。従来¹⁰¹の学説が、労使協定につき、免罰と強行性解除の法的効力しか認めてこなかったことに照らし、この主張は、それを一步すすめて決議により強い効力を付与する見解である。労使委員会という新しい制度のもとで、それが労働者からどの程度信任を受けているかを検討し、新たな法的効力を認めるものである。ただし、毛塚説は、団結権保障秩序を侵害しないために、このような法的効力を生じさせるのは労使委員会のうち、過半数組合の指名にもとづく場合に限定する。

そこで労使委員会決議の規範的効力の要件を考えるに、私見によれば、形式的要件として、決議が規範的効力を有する旨の法律による授權が必要であろう。労働協約でも現行法上、規範的効力を認める定めがおかれている。さらに実質的要件として、労使委員会の労働者代表委員は代表民主主義の原理にもとづくことに鑑み、その者が代表とよばれるにふさわしいだけの公正な手続きで選ばれていること、その者が当該事項を決定・処分することにつき、選出母体の労働者から授權されていることが必要であると解される。後者の実質的要件は、形式上の要件を正統化するために必要であろう。労働組合の場合と異なり、労使委員会や労使協定で労働者側代表は組合員一人一人から労働条件規制をはじめから授權されているわけではなく、信任の方法も異なる。労働組合が当事者となるのではなく、労働者代表が当事者となり、その代表に決定権限が授權されているという代表民主主義においては、代表が選出母体有権者から信任されていることが決定的に重要である。法律規定は、単にそのように定められていることにより直ちに法的効果を生じさせるわけではなく、通常、そのような法的効果を生じさせる実質的な根拠を必要とする。労働協約が労働者の組合加入意思により労働条件の集团的規制合意があるのと異なり、労使委員会決議や労使協定に規範的効力を認めることはさほど容易ではない。かつて、戦前、末弘巖太郎氏が協約の規範的効力につき、法律の定めがないもとで解釈により説明しようと格闘したが、この苦勞は労使委員会決議の場合には、一層大きくなる。

このように考えるならば、労使委員会決議に規範的効力を付与する旨の定めを欠くもとでは、原則としてその決議に規範的効力を認めることはできない。しかし、前述のように、かつて労働協約の規範的効力につき、社会自主法説が主張されたように、例外的に、労使委員会の決議に規範的効力を認める法律規定がないもとでも、それに足る実質的条件を

備えている場合には、解釈により導き出すことも不可能ではないであろう。その要件は、前述の実質的要件に加えて、さらに労使委員会決議が規範的効力を有していることを決議当事者が意欲している旨の効果意思が示されていることが必要であろう。法律による授權がないもとでは、当事者が規範的効力が及ぶ旨の効果意思をなんらかの形で表明しておくことも求められよう。

このような基準から労使委員会をみると、指名された労働者代表委員候補は代表委員として適任か否かにつき労働者から信任を受けている。そのさいに、代表委員信任手続で代表が労使委員会を通じて法定事項を規制することを承認している。労働者代表委員が、決議が適用される労働者の信任を代表委員が得て選出されていることは、それに対応するだけの法的効力を認めることを正統化する。すなわち、労使協定と比較すると、労使協定を締結する過半数代表は、たとえば過半数組合はそれだけで自動的に労働者側当事者となり、非組合員の意見を聞く必要はない。したがって、過半数組合が当事者となって労使協定を締結する場合に、その協定が非組合員を拘束するとするならば、なぜ拘束力をもつのか、その正統化根拠を見いだすのは難しい。それに対し、労使委員会における労働者代表委員は、一旦代表委員候補として指名された後に、労働者全体から信任を受けている。それにより、代表委員が参加した決議が労働者全員に対して拘束力を有することが正統化される。確かに、現行法上、代表委員を提案できるのは過半数代表に限られている点で、なお不備は残り、代表民主制の正統化の方法としては、できれば直接民主制（例：労使委員会決議に対する労働者の集会または投票による信任手続）で補われることが望ましい。しかし、代表委員が労働者全体の代表であることを否定できない。後は、労使委員会決議で、それが労働者個人々人を拘束する旨の効果意思が表明されていれば足りよう。

このように、決議が労働者個人々に直接に法的拘束力を及ぼすか否かにつき、法律条文がなにも定めていないなかで、このような解釈も不可能ではないと思われる。このような意味で、筆者は、毛塚説の解釈を不可能ではないと考えるが、それを根拠づけることはたしかに容易ではないと考える。また、筆者はいくつかの点で毛塚説とは異なる見解を有する。第1に、毛塚説は法的拘束力を有する場合を、過半数組合の場合に限定するが、筆者は過半数代表者が指名して信任された代表委員による決議でも同様に扱われるべきであると解する。その理由は、労働者代表委員が選出母体の労働者の直接の信任を得ている点は、過半数組合指名の場合も過半数代表者指名の場合も同じであり、過半数代表者の指名による労働者代表委員の信任にあたり、労使委員会が当該事項を決議する旨が予め明らかにされていれば、前記の規範的効力発生を過半数組合の場合に限定する理由はないと思われる。この点で、毛塚説は過半数代表者の指名にもつづく労使委員会の決議にそのような法的効力を認めない理由として、過半数代表者にはそのような合意権限のないこと、および団結権保障秩序との関係を挙げる。後者の趣旨は、過半数組合は自ら労使協定を締結する資格を有するところ、労働協約などにより労使委員会に授權される事項が明示されていれば、労使委員会が代替決議してもそのような過半数組合の権限と調整されるという意味である

う。しかし、過半数代表者の指名による場合には、少数組合が単独で労使協定を締結する可能性はないので、その労使委員会の決議に規範的効力を認めても、労使協定規制事項は法律により限定されており、必ずしも団結権保障秩序との抵触は生じないと考えられる。毛塚説のより詳しい説明が欲しいところである。第2に、労働者個人に及ぼす法的効力につき、筆者は、決議が扱う事項の性格により区分すべきであると考え。図表2に示すように、決議の対象となる事項の性格を3つに分類し、①事項が制定法上の権利である場合、②労働契約の範囲内でその具体的な内容を変更する場合、さらに③労働契約の変更をともしう場合、とする。このように分類する理由は、①の事例では、計画年休制度などは、労働者との労働契約に基礎をおくものではなく、労基法の定めにもとづき発生する性格の権利ないし取扱なので⁹⁸、その運用は労基法の定めるところにより設定できると解される。そこでは規範的効力という問題は生じない。②の事例では、労働者代表委員は選出母体労働者の直接の信任を得ているので、その決議が個人を拘束する効力を認めることが許されると解される。②の場合には、それを労使協定が定めれば、労働者個人に法的拘束力が及ぶためにはさらに就業規則等における定めを必要とするところであるが、労使委員会決議による場合には、労働者から代表委員としての直接の信任を得ている等の事情により、決議だけで拘束力を生じさせると考えられよう。③の事項でも、時間外労働の取扱基準などは、②と同様の法的拘束力を有すると考える。ただし、③では、時間外労働を命じるという義務づけは労働契約とは別に新たな労働義務を生じさせるものであり、そのためには本人の個別の同意が必要であり⁹⁹、決議という集団的な規制方法によってもなお、個々の労働者に時間外労働に応じる義務を負わせる拘束力は生じない。労働者にその義務が生じるには、さらに時間外労働に応じる旨の個別の同意が必要であると解される。もしかしたら、毛塚説も③の特別扱いに関しては当然の前提にしているのかもしれない。なおこの点は、

図表2 労使委員会決議の効力（類型分け）

	① 制定法上の権利	②	③労働契約の変更 (労働者義務づけ条項)
	計画年休 年休時の手当	変形制労働時間 フレックス・タイム制	時間外労働
労使協定に加えて私法的効力を生じさせる要件	なし	就業規則などの定め	個別同意
労使委員会決議に加えて、私法的効力を生じさせる要件	なし	なし ただし、所定労働時間配置が労働契約に定められている場合を除く。	個別同意

二四五

過半数組合が三六協定を労働協約として締結した場合に規範的効力が生じても、それは組合員に時間外労働義務を生じさせるものではないと解されることと対応する。ここで補足すれば、③のケースで、決議に規範的効力を認めることに反対する理由は、時間外労働義務という当該事項の性格のほか、前述した現行の労使委員会における労働者代表委員選出手続などの不備もある。過半数代表に比べれば、確かに選出母体の労働者の意思を反映した選出方法ではあるが、それに不備があるのも事実であり、時間外労働のような性格の事項に関する決議に規範的効力を認めることに躊躇する。

なお、仮に毛塚説に従っても、その意義は限られたものである。すなわち、たとえば、決議が規範的効力を有するとすれば、決議とは別に就業規則や協約による定めなしに労働者に拘束力を及ぼす。ただし、労使協定に記載される多くの事項は、同時に就業規則にも必要な記載事項として予め定められる。それでも労使協定のほうがより詳しい定めが必要であり、労使協定に記載は必要であるが、就業規則には記載しなくてもいい事項は、三六協定の例で見ると、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由、延長することができる時間」などである。1年単位の変形労働時間制の例では、労使協定には所定労働時間が長いまたは短い時期を具体的に記載するが、就業規則には、「特定の時期」などの一般的な記載でも許される。このように決議が規範的効力を有し、労使協定とは別に就業規則の定めが必要ないとしても、それにより就業規則に記載することを免れる事項は限られている。

このように筆者は、毛塚氏の問題提起に対し留保つきで賛同したいと考える。

- (1) 毛塚勝利「職場の労働者代表と労使委員会」ジュリスト1153号(1999年)57頁以下＝毛塚①とする、新谷眞人「労働者代表制と労使委員会」季刊労働法189号(1999年)27頁以下、大沼邦博「改正労基法の政策と法理・中」労働法律旬報1463号(1999年)38頁以下、労働省労働基準局編「新裁量労働制の早わかり」(2000年、労務行政研究所)、青野寛「労使委員会」労働法律旬報1488号(2000年)28頁以下、浜村彰「労使委員会による労使協定に代わる決議」同38頁以下、毛塚勝利「労使委員会の可能性と企業別組合の新たな役割」日本労働研究雑誌485号(2000年)13頁以下＝毛塚②とする、大内伸哉編「企業内労働者代表の課題と展望」(2001年、労働問題リサーチセンター)27頁以下参照。
- (2) 現行法では、設置できる事業場はこのように「事業運営上の重要な決定が行われる」事業場に限定されている。ただし、03年6月に成立した改正労基法により、企画業務型裁量労働制の適用対象事業場につき、従来の事業場以外の事業場でも実施できること、労使委員会にかかわって、労使委員会が企画業務型裁量労働制導入の決議を行うための委員の合意を、①現行の全員合意から委員の5分の4以上の多数に緩和、②組合などから指名された労働者代表委員が改めて労働者の過半数の信任を得る要件の廃止、③労使委員会の設置について労働基準監督署への届け出要件の廃止、④導入後に使用者が定期的に労働基準監督署に報告する事項について、対象労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉確保措置の実施状況に限ること、さらに⑤労使委員会において、

243 労使委員会による労使協定代替決議

労働時間に関して労使協定で定めることとされている事項について決議を行う場合の要件を、「委員の5分の4以上の多数」とすることになった。

- (3) 法律改正の国会審議における労働大臣の答弁は、これは裁量労働制に関連する事項に限定される旨の説明であった。しかし、その後、法律文言が限定なく定められた結果、通説はこのように理解するにいたっている。また、労使委員会が裁量労働制とは別に、各種の労使協定を代替決議する権限を付与されていることもこのような理解を促す。
- (4) 法律改正の国会討論で、労働大臣は決議の有効期間を1年とする旨答弁していた。
- (5) 選出手続に関しては、労働省により「労使委員会設置に当たってのモデル手順」労働法律旬報1488号50頁が公表され、詳しく説明されている。
- (6) 大沼・前掲論文39頁、青野・前掲論文31頁。
- (7) 同旨、毛塚①62頁。反対、青野・前掲論文32頁参照。
- (8) 例：会議用に部屋を提供する、必要な物品・専門書を提供する、就業時間中に会議を開催することを認め、賃金を通常と同じように支給する、専門知識を修得するために出勤扱いして研修を受講することを認める、労働者の意見を聴取するために労働者代表委員が労働者と懇談する機会を設けるなど。
- (9) この点に関し、労使委員会の調査・審議の対象は企画業務型裁量労働制に限定されるか否かにつき、見解の対立がある。多数の見解および行政実務は、本文記述のように限定されないと解しており、筆者もその見解に従うので、この点には立ち入らない。反対意見は、青野・前掲論文29頁などである。
- (10) 毛塚②15頁。
- (11) この制度が変則的であることの指摘は、毛塚②15頁参照。
- (12) 大沼・前掲論文43頁。
- (13) 同旨、浜村・前掲論文41頁。
- (14) 大沼・前掲論文43頁。
- (15) 毛塚①62頁。
- (16) ここにおける議論は、労働者代表委員の選出には労働者の信任が必要であるという取扱いを前提としている。前述のように、03年6月に労基法が改正されたので、改正法施行後は、この議論は意味を有しなくなる。
- (17) 毛塚・前掲論文②19頁。
- (18) 東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（1990年、有斐閣）44頁参照。
- (19) 片岡昇・萬井隆令編『労働時間法論』（1990年、法律文化社）175頁参照。

(とうない・かずひろ)