



The Japan Institute for Labour Policy and Training

4-8-23, Kamishakujii, Nerima-ku, Tokyo 177-8502 Japan

Tel +81-(0)3-5903-6313 Fax +81-(0)3-3594-1113

特集

「従業員代表制度」を考える

「インタビュー」

会社法見直しにおける

「従業員代表制度」をどうみるか

● 会社法改正には労働者の雇用保護の視点が必要

会社法の問題で、連合での議論や濱口桂一郎氏（政策研究大学院大学教授）の問題提起がいくつもあります。一部、それらの議論にふれておきたいと思います。

この問題で積極的に発言している濱口桂一郎氏の「新しい労働社会」（二〇〇九年七月、岩波新書）や同趣旨の講演「日本における労働者代表の構想」（『経営民主主義』二〇〇九年十二月）の提起について、少し述べておきます。

濱口氏は、現在の企業内労働組合が、非正規労働者や管理職、組合員でなくなった再雇用者などの意思が反映されるように改革されるべきだという、私たちと問題意識を共有する点があります。しかし、企業内の従業員代表をどうするかという点では、過半数労働者を組織した企業内労働組合は「企業経営への関与こそが労働組合活動の中心的位置を占めるといふ状況が形成されてきた」、「日本の企業別労働組合は…半ば公的な代表組織という性格がきわめて強かった」という認識のもとに、過半数労働組合を無批判に労働者代表としての扱いをすべきという結論を導いています。



生熊茂実

（JMIU）全日本金属情報機器労働組合委員長

前衛 2010.12

す。一方、「労働者代表組織である以上すべての職場の労働者の利益を公正に代表しなければならぬ」として、少数労働者への犠牲を強いる場合への意見反映や比例代表制などの注目すべき提起もあります。ただ、複数労働組合の団体交渉権などについても、「多数組合と少数組合が法律上全く平等だというのは大変疑問」（同氏のブログ）など、現実に大企業を中心に何が労働者に起こっているかという視点が欠けているように思えます。これらは、現在の企業と一体化した労働組合、とりわけ大企業で起こっているリストラへの対応などの実態を踏まえて、十分に検討されるべきだと思います。