

労働契約法制が適用される労働者の範囲が決定されれば、その相手方たる使用者の範囲もおのずから決定されると考えられるが、このほかに使用者の範囲を拡大する必要があるか、例えば、親子会社や下請関係における使用者責任をどのように考えるかを検討することが必要であるとの意見もあった。

5 労働者代表制度

(1) 現行の労働者代表・労使委員会制度

事業場の労働条件の決定・変更に際して、当該事業場の労働者の意見を反映させる制度として、現在、労働基準法においては、時間外労働や変形労働時間制などの事項について、過半数組合（当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又はこれがない場合に過半数代表者（当該事業場の労働者の過半数を代表する者）との書面による協定（労使協定）を要件として、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという効果を与えている。

また、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則の作成・届出義務があるが、その作成・変更の際には過半数組合又は過半数代表者の意見を聴取することが義務付けられている。

さらに、企画業務型裁量労働制の導入には、使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とする労使委員会（委員の半数以上が労働者代表であることが必要）での決議が要件とされている。また、労使委員会が一定の事項について行った決議には、労使協定に代わる効力が与えられている。

このほか、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第 7 条に定める労働時間短縮推進委員会も事業主及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とするもの（委員の半数以上が労働者代表であることが必要）であり、当該委員会が一定の事項について行った決議についても労使協定に代わる効力が与えられている。

なお、これらの労働者代表については、使用者は、労働者代表であること等を理由とする不利益取扱いをしないようにしなければならないこととされている。

(2) 現行制度の問題点

上記の過半数代表制度のうち、過半数組合がない場合には、一人の代表者が当該事業場の全労働者を代表することとなるが、就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなる中では、一人の代表者が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難になってきている。

また、過半数代表者は、労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される手続により選出されることから、常設的なも