のではなく、必要な都度選出されることが原則となる。このため、例えば、時間外労働に関する協定を締結した過半数代表者があったとしても、当該代表者がその事業場における時間外労働の実際の運用を確認すること等は期待し難い。

一方、労使委員会及び労働時間短縮推進委員会は設置が義務付けられているものではない常設的な組織であり、その労働者委員は複数人であるものの、これを当該事業場の過半数組合又は過半数代表者が指名することとされており、必ずしも多様な利益を代表する者が労働者委員になることが保証されているわけではない。

(3) 労働契約法制における労使委員会制度の活用

ア 労使委員会制度の法制化

労働組合の組織率が低下し、集団的な労働条件決定システムの機能が相対的に低下している中で、労働者と使用者との間にある情報の質及び量の格差や交渉力の格差を是正して、労働者と使用者が実質的に対等な立場で決定を行うことを確保するためには、労働者が集団として使用者との交渉、協議等を行うことができる場が存在することが必要である。労働組合が存在する場合には、当然、当該労働組合がそのような役割を果たすものであるが、労働組合が存在しない場合においても、労働者の交渉力をより高めるための方策を検討する必要がある。

その際、常設的な労使委員会は、当該事業場における労働条件について、例えば、制度を変更した場合にその運用状況を確認することや、問題が生じた場合の改善の協議や労働者からの苦情処理等のさまざまな機能を担うことができる。また、次に制度を変更する際にこれらの経験を活用することなども期待される。

このため、常設的な労使委員会の活用は、当該事業場内において労使当事者が実質的に対等な立場で自主的な決定を行うことができるようにすることに資すると考えられる。

そこで、労働契約法制において、このような労使委員会が設置され、当該委員会において使用者が労働条件の決定・変更について協議を行うことが促進されるようにすることが適当である。

また、過半数組合がある事業場であっても、労使が対等な立場で労働条件について恒常的に話し合えるようにすることは意義があることから、過半数組合が存在する場合にも、その機能を阻害しない形で労使委員会の設置は認めてよいと考えられる。

なお、労働契約法制の一定の規定について、当該規定と異なる取扱いを認めるための要件として労使委員会の決議を要求することも考えられ、こ