

の場面でも労使委員会の活用が期待されるとの意見があった。

イ 労使委員会制度の在り方

労使委員会の活用に当たっては、就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなってきている近年の状況の中で、労使委員会が当該事業場の多様な労働者の利益を公正に代表できる仕組みとする必要がある。また、労使当事者が実質的に対等な立場で交渉ができるような仕組みも必要となる。

そこで、労使委員会の在り方としては、委員の半数以上が当該事業場の労働者を代表する者であることのほか、労使委員会の委員の選出手続を、現在の過半数代表者の選出手続に比してより明確なものとすべきである。また、多様な労働者の利益をできる限り公正に代表できるような委員の選出方法とすべきと考えられる。そのような選出方法としては、例えば、当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出することが考えられる。

さらに、選出された労働者委員は当該事業場のすべての労働者を公正に代表するようにしなければならないことや、使用者は委員であること等を理由とする不利益取扱いはしてはならないこととすることが考えられる。

このほか、社会経済情勢の変化に対応するためには、労使委員会の決議の有効期間をあらかじめ定めておくことや、委員の任期を定め一定期間後には委員が改選されるようにすることが考えられる。このほか、労使委員会の開催方法は労使委員会の決議により定めるという仕組みにすることも考えられよう。

なお、労使委員会制度については、労働者委員の選出や運営に要する費用負担の在り方等を含め、労使委員会が当該事業場の多様な労働者の利益を公正に代表でき、労使当事者が実質的に対等な立場で交渉できるようにするという観点から、上記に加えてとるべき方策があるかどうかについて、引き続き検討することが必要である。

ウ 労使委員会制度の活用

このような労使委員会について、使用者がこれを設置するとともに労働条件の決定・変更に関する協議を行うことを促進するためには、労使委員会が設置されそこにおいて合意が得られている場合等には労働契約法制において一定の効果を与えることが適当である。

例えば、就業規則の変更の際に、労働者の意見を適正に集約した上で労使委員会の委員の5分の4以上の多数により（これにより労働者委員の過半数は変更賛成していることが確保される。）変更を認める決議がある場合に変更の合理性を推定することが考えられる（第3の1(2)ウ(i)参照）。