（２）労働組合による労使コミュニケーションについて

労使関係において、労働者と使用者との間に厳然とした交渉力の格差があることは、働き方が多様化した現在においても変わらない事実である。労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）においては、個人では圧倒的に不利な立場にある労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことによって労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるものとして労働組合が規定されており、労働組合の活性化が望まれる。

また、労働基準法における労使協定や就業規則の手続において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。他方で、前述のとおり労働組合の組織率は長期的に低下しており、過半数労働組合がない事業場が多いことも事実である。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。

この点、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合にも適用可能な支援は何かということを考える必要がある。例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供[9]、意見集約のための労働者へのアクセス保障など[10]の支援は、労働組合が過半数代表として活動する場合には、当該労働組合に対しても行うことができるのではないかと考えられる。この点は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられ、制度上明確化していくことが必要と考えられる。

また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきということも明確化すべきである。

（３）「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

過半数労働組合のない事業場においては、過半数代表者を選出して労使協定の締結等を行うこととなるが、過半数代表者については様々な課題が指摘されている。これらの課題を大別すると、

① 過半数代表者の選出が、事業場において適正に行われていない場合が

---

[9] 例えば、36 協定を締結する際に、その事業場の労働時間の実態に関する情報を提供すること等が考えられる。
[10] 例えば、その事業場の労働者の意見を集約するために、労働者の一覧等の情報を提供することや、意見集約を行うプラットフォーム（イントラネット等）を用意すること等が考えられる。

あること

② 過半数代表者の役割を果たすことは労働者にとって負担であり、また、全ての労働者が労使コミュニケーションについての知識・経験を持つわけではないことから、積極的な立候補が得られないことが多いこと

というものである。この二つは相互に関係しており、使用者側が適正な選出をしようとしても、候補者が得られないことにより結果的に適正な選出手続をとれないような場合もある。また、選出された過半数代表者が労使協定についての情報や知識を持たず、選出された過半数代表者が事業場の全労働者の代表として意見を集約するための制度的担保がないことから、結果として使用者から提示された労使協定の案について全労働者の代表として意見を集約して十分な議論を行うことなく協定を締結するだけになっているような場合もある。こうした課題を改善し、実質的で効果的な労使コミュニケーションを行う土台を作っていくことが必要である。

一方、現行の労働基準法では、「過半数代表」や「過半数代表者」は明確には定義されておらず、過半数代表が締結の一方当事者となる手続を定める条項において個別に規定されているのみである。過半数代表者の適正選出を確保し、基盤を強化するためには、

- 労働基準法における「過半数代表」、その下位概念である「過半数労働組合」、「過半数代表者」の定義
- 過半数代表者の選出手続
- 過半数代表、過半数労働組合、過半数代表者の担う役割及び使用者による情報提供や便宜供与、権利保護（不利益取扱いを受けないこと等）
- 過半数代表として活動するに当たっての過半数代表者への相談支援
- 過半数代表者の人数や任期の在り方

等について、明確にしていくことが必要ではないかと考えられる。

（３）－１　過半数代表者の選出手続について

過半数代表者を選出する主体は、当然ながら労働者自身であるが、実態として、使用者が何らかの労使協定を締結しようとする場合等に、労働者側に選出を求めることが契機となると考えられる。また、実際の選出行為は選挙や信任投票等が考えられるが、労働者のみで選挙等の選出事務の手続を行うことは実務上現実的でなく[11]、使用者がある程度関与せざるを得ないのが実情である。その関与は、労働者による適正な選出を阻害しないも

[11] 例えば、事業場の全労働者を掲載した従業員名簿などは、基本的に使用者側が保有しているため、選挙を行おうとすると使用者側の援助が不可欠となる。

のにとどめる必要があり、現行の労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）において、使用者の意向に基づき選出されたものでないことが過半数代表者の要件として規定されているものの、その具体的な内容が定められているものではない。

各段階において、公正な過半数代表者の選出がなされるために使用者がどのように関与していくことが考えられるかについて検討する。

例えば労使協定の締結[12]のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。

次に、労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、不適切な選出方法がとられている実態があることにも鑑み、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内イントラネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについては、制度上明らかにする必要がある。

最後に、労働者が過半数代表者に立候補し、その役割を果たすためには、過半数代表者の選出が必要になる前から、過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが必要と考えられる。また、適切な労使コミュニケーションを促進する観点から、過半数代表に関する教育・研修の中で、労働組合を中心とした集団的労使関係についても扱われることが望ましい。労働者の自主的な意思表示を担保するためには、こうした教育・研修を使用者が行うことには問題があると考えられ、行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

（３）－２　過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

選出された過半数代表者は、

①　使用者が締結しようとする労使協定の内容や、意見聴取しようとする

---

[12] 労使協定の締結以外にも、就業規則の作成・変更に係る意見聴取等の場面において、過半数代表者の選出が必要となる。

就業規則の内容について確認し、

② 事業場の労働者の賛否や、使用者に伝えるべき意見を集約し、

③ それらを使用者に対して伝えるとともに、労使協定の締結や意見の表明を行う

という役割を担うことになる。

過半数代表者がこうした役割を全うするためにまず必要となるのが、事業場の働き方の実態に関する情報である。例えば、36 協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断できることが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。

また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。こうした便宜供与は現状でもある程度行われていると考えられるが、使用者がどこまで提供するべきか、あるいは中立性の観点から使用者がどこまで提供することが適法であるかについて、必ずしも共通の認識がなく、使用者側が抑制的になっている可能性もある。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。

また、過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

そのほか、過半数代表者の活動に関して紛争が生じた場合のあっせんなど、労働委員会等による紛争解決の仕組みについても整理し、周知することも考えられる。

なお、上記のような情報提供や便宜供与は、労使委員会の労働者側委員や過半数労働組合についても過半数代表者と同様の扱いとする必要があるのではないかと考えられる。さらに、過半数労働組合に対する便宜供与については、労働組合法に規定する支配介入等の規定との関係を明らかにする必要がある。

（３）－３　過半数代表者への相談支援

過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。このような場合には、行政機関（労働委員会を含む。）等に相談することが考えられ、そうした体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる。

（３）－４　過半数代表者の人数

過半数代表者の人数については、法令上規定はないが、多くの場合１名が選出されている。ここまで論じてきたとおり、過半数代表者の責務や活動負担は相応に大きく、１名でそれを負うことの負担感から立候補に消極的になることも考えられ、他方、過半数代表者が複数人いれば、より実質的で効果的な労使コミュニケーションを行える可能性があり、また、その事業場の多様な類型の労働者の意見を汲み取りやすくなる可能性もある。

一方で、ただでさえ過半数代表者の立候補者は少なく、また小規模な事業場において複数人を選出することは手続的な負担が大きく、現実的に対応できない場合も想定される。

現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。その際には、過半数代表者を何人、どのような方法で選出するか[13]についての検討が必要と考えられる。また、過半数代表者自体は単独であったとしても、その過半数代表者が任務を果たすために必要に応じて相談することのできる補助者を指名すること[14]など、柔軟な方法もとり得ることを明らかにしていくことが考えられる。労働者側がこうした複数人選出を望む場合や、選ばれた過半数代表者が補助者の指名を望む場合には、使用者には、指名事務等を円滑に遂行できるよう必要な配慮が求められる。ただし、必要な配慮の名の下に、使用者による不当な介入等が行われないように留意すべきである。

（３）－５　過半数代表者の任期[15]

現行法においては、過半数代表者は原則として手続ごとにその都度選出されるのが基本であるが、任期を定めて選出することは否定されていない。任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしてい

---

[13] 複数の過半数代表者を選出する場合には、各過半数代表者それぞれが事業場の労働者の過半数の信任を得ていることが必要と考えられる。

[14] 補助者の指名は、当該補助者が過半数代表者とともに意見集約等に携わる人であることを明確にする事実上の行為であり、補助者に指名しなければ過半数代表者が他の労働者と相談できないというものではない。

[15] 任期の期間については、その考え方や一定の期間をガイドライン等で示すことや、労使協定の有効期間に合わせた期間とすること等が考えられる。

くことが考えられる。任期を定めて選出することの意義としては、一定期間に締結することが想定される労使協定の締結権限や就業規則の変更等に係る意見聴取の相手方となる地位をあらかじめ付与することにより、労使コミュニケーションの労働者側の代表者が一定期間定まるという面や、締結した労使協定の有効期間中に、当該協定を締結した立場から他の労働者からの質問等に応じること、労使協定の実施状況等について使用者に質問や意見の表明等を行うことができるという面等が考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことで継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

ただし、あまりにも長期の任期を設定することは問題であることや、任期を定めて選出する場合に当該過半数代表者が権限を持つ手続の範囲の定め方、任期を定めて選出された過半数代表者が異動・退職等した場合の取扱いなど、実施に当たって注意すべき点についても整理し、周知することが必要である。

（３）－６　労働基準法における規定の整備

現在の労働基準法では、過半数代表は、それぞれの手続を定める条項において、使用者が労使協定を締結する、あるいは意見を聴取する相手方等としてのみ規定されており、その選出手続についても、法律における明確な委任がない中で、法律の施行・実施のために必要な細則として省令において規定している（現行の労働基準法施行規則第６条の２は法律に根拠を持たない実施命令である）。

これまで論じてきた適正選出や基盤強化のための取組を具体的に実行していくに当たって、それぞれを法律、下位法令又はガイドライン等のいずれに規定するとしても、それらのルールを作っていく法的なベースがない状態になっている。

本研究会としては、過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要と考える。なお、労使委員会の規定についても、同様に検討の対象となる。

加えて、過半数労働組合に対する使用者からの関与や支援について、どのようなことができるのか、労働組合法に規定する支配介入等の規定との

関係について、いずれかの法で明らかにしておくことも検討すべきである。

【法制度のイメージの例】

○ 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項

・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
・過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）
・過半数代表に対する使用者の情報提供
・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
・過半数代表者の公平・中立な選出手続

○ ガイドライン等に規定することが考えられる事項

・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
・その他過半数代表の運用のための情報

（４）労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

労働基準法は事業場を単位として適用されているが、事業場における労使の状況は、働き方の多様化やデジタル技術の発展により変化してきている。

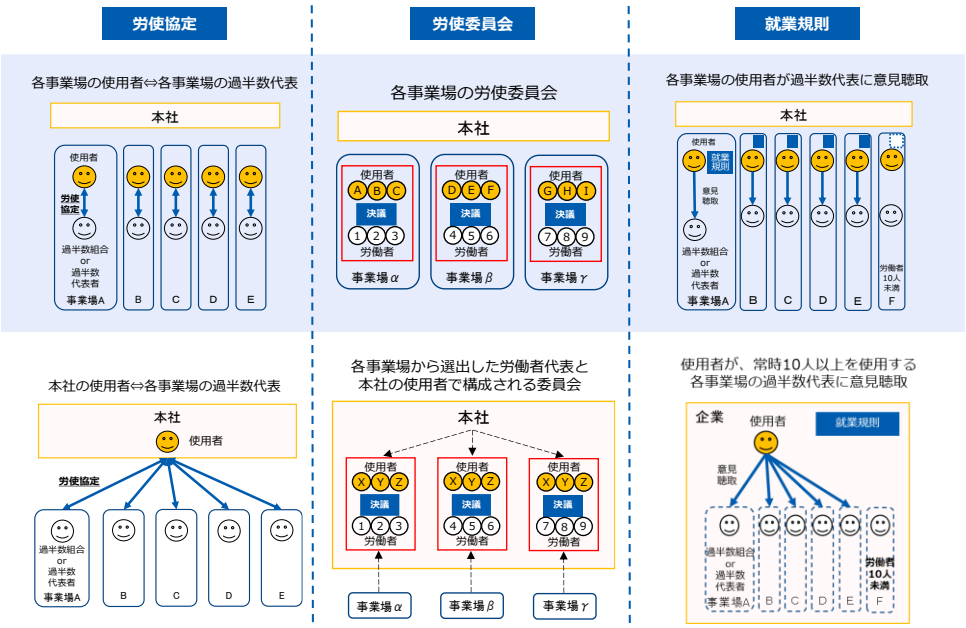
労務管理におけるデジタル技術の活用が進む中、事業場を多く有する企業では、使用者機能を本社や基幹的な事業場に集中・統合した結果、個々の事業場に実質的な労務管理機能がなくなっている場合も見られ、その場合には本社等の人事労務担当の参画がなければ実質的な労使協議を行えないことから、複数事業場で手続を一括して行うことへの需要が増していると考えられる。

また、特に労働組合のない事業場においては、実質的に労使コミュニケーションを担える労働者がおらず、単独事業場では実質的な労使協議が行えない場合もあるとの意見もあった。

36 協定を始めとした労使協定については、事業場ごとに働き方の実態が異なることも少なくなく、こうした実態を適切に反映するためには、原則どおり、労使合意も事業場単位で行うべきである。このことを前提に、本研究会では、上述したような事情があり、労使当事者が希望する場合には、

複数の事業場の労使当事者が集まって、労使協定を締結することや労使委員会を開催することの当否について検討した。

現行法では、労使協定を締結する際の使用者側の担当者や労使委員会における使用者側委員が、当該事業場に所属する者であることは法令上求められてはいない。また、当該事業場の過半数代表の指名があれば、当該事業場に所属していない労働者が労使委員会の労働者側委員となることもできる。次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。労働者側にとっても、複数の事業場の過半数代表がお互いに相談できるような体制を整えることで、実質的な労使コミュニケーションに好影響を与えることも期待され、この場合に、使用者を交えずに互いに相談できる場を設けることで、労働者側へのメリットが高まることも期待できる。



第９回資料より抜粋

一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案を使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。なお、事業場の過半数代表が、普段面識のない本社の人事担当に対してためらわずに意見を伝えることができるかという点には懸念も残ることから、その希望に応じて各事業場の使用者側の担当者が同席することも考えられる。

（５）労働者個人の意思確認について

労働者個人と使用者の交渉力の違いを考えると、法律で定められた規制の原則的な水準について、労働者個人の本人同意のみにより調整・代替することは不適当と考えられるが、集団的合意を経た上で、重ねて本人同意を求める制度は現在も裁量労働制や高度プロフェッショナル制度に見られるものである。働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集団的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適当と考えられる。

（６）労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。

現行法においては、その時々に選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。

この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される。

将来的な労働者と使用者のコミュニケーションの場としては、以上のように様々な形が考えられるところであり、諸外国の例を見ても、国によってとっている方向は異なっていることから、より深い研究が必要となる。また、そうした労使コミュニケーションを、現場に近い事業場単位で行うべきか、より多数の意見を集約できる企業単位で行うべきかについても、より深い研究が必要となる。

本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者

の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

さらに、将来的に労働者全体の意思を反映した労使コミュニケーションが十分実効的に機能するようになった際には、過半数労働組合等の労働者集団と使用者との合意と、労働契約の規律との関係について、長期的な課題として議論していくことも考えられる。