

## 労使関係に関わる労働基準関係法制の見直しに対するJR連合見解【概要】

厚生労働省の労働基準関係法制研究会（以下、「研究会」という）において議論が行われる中、第7回研究会（2024年5月10日）では連合（および経団連）が「労働基準関係法制のあり方に関する連合の考え方を示した。JR連合は、連合が示した考え方に賛同する。また、その中でも「労使コミュニケーション」の部分について、連合が示した考え方を補強するべく、見解を述べる。なお、本見解を示すにあたっては、JR労働界、とりわけJR東日本内における過半数代表制等の実態を把握するべく、JR連合加盟組織（ジェイアール・イーストユニオン）を含む複数の労働組合や労働組合未加入者の協力を得て調査を行い、結果を反映した。

### 【要旨（まとめ）】

#### 1. 現状と主な問題認識

- ・現状として、日本では企業の大多数を占める中小・零細企業において、多くの事業場に過半数労働組合がなく、また、過半数代表制が形骸化している状態を是正する必要がある。
- ・集团的労使関係の空白領域を埋める対策が急務。

#### 2. 問題解決を図るための主な対策

- (1) 労働政策を推進する大前提として、労使コミュニケーションの中核的役割の担い手は労働組合であると位置づけるべき。国は、こうしたスタンスのもと労働組合の結成や組織拡大を政策方針、政策目標として位置付け、支援、促進する具体策を検討、推進すべきである。また、国をあげて啓発活動に取り組むべき。
- (2) まず、過半数代表制を法の趣旨に基づき機能させることが重要であり、仕組みの整備や補強を行うべき。
  - ①「過半数代表者の選出手続きの厳格化・適正化」を徹底することは必要最低限の取り組み。
  - ②「①」に加えて、次の3つの改善策、「(i) 労働組合の優越性の確保、(ii) 複数人の選出と意見集約、(iii) 常設化や人材育成と活動の保障」を講じる必要がある。
- (3) 「(1)～(2)」の取り組みを徹底したうえで、次なる段階として「労働者代表制の法整備」を検討すべき。検討にあたっては、「①労働組合の優越性、②労働者を適切に代表する機能、③経営者との対等性や独立性」が重要である。
- (4) 労働関係法にまつわる協定締結や意見聴取等の「法定手続き」は「事業場」を単位として行われるべき。

## 労使関係に関わる労働基準関係法制の見直しに対するJR連合の見解

### 1. 現状と主な問題認識

- (1) 労働法が予定する集团的労使関係の仕組みが機能しない事業場が増えており、過半数代表者が関与する制度は増加し役割が拡大しているが、労働者代表としての民主制や正統制を担保する制度的基盤がない。
- (2) 中小・零細企業では、多くの事業場に過半数労組がなく、過半数代表制も形骸化している。こうした状態を是正するべく、集团的労使関係の空白領域を埋める対策が急務である。
- (3) 労働基準法は、労働者の命と健康を守るための強行法規として最低限の基準を設定する法律であり、安易な規制緩和は許されるべきではない。そもそも、労使関係に関わる法規制に基づく仕組みが機能していない、あるいは形骸化しているからと言って、そうした実態に合わせるような形で規制レベルを低下せしめる法改正を行うべきではない。労働者保護の法趣旨に基づき、法規制が有効に機能するよう改善すべきである。

### 2. 課題解決を図るための主な方策

課題へ対処するにあたっては、大前提として「労使コミュニケーションの中核的役割の担い手は労働組合であると位置づけ、労働組合の結成や組織拡大を推進すべき」である。

一方で、世の中の多くの中小・零細企業において、これは一朝一夕には進まないものでもあることから、「まずは、現行の過半数代表制が抱える課題の解決・仕組みの整備等の取り組みを徹底」し、そのうえで「次なる段階として労働者代表制の法整備を検討・推進すべき」と考える。以下、上述の主張内容について詳述する。

#### (1) 総論（大前提としての考え方）と国の対応について

- ①労働政策を推進する大前提として、労使コミュニケーションの中核的役割の担い手は労働組合であると位置づけるべきである。
- ②そのうえで、国は労働組合の結成や拡大を政策方針、政策目標として位置付け、支援、促進する具体策を検討、推進すべきである。また、国をあげて啓発活動に取り組むべきである。

<主張の補足等>

- i) 連合も主張しているとおり、「労使コミュニケーションの中核的役割の担い手は、労働三権

を背景として職場における労働条件設定機能が与えられている労働組合であるべきことは当然であり、法改正の検討にあたっては大前提としなければならない。

- ii) 経団連の「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」（以下「経団連提言」という）においても、「労働者の重要な権利である労働三権を最大限尊重し」と記載されている。連合が提起する通り「労働政策上も、労使コミュニケーションの主体は労働組合であると位置づけた政策を検討すべき」である。労働組合の組織率が低いことを以て、労働組合以外の主体を重んじる形での労使コミュニケーション・労使自治の仕組みの構築を推進すべきという考え方は、根本的に間違っている。
- iii) 国は労働組合の結成や組織拡大を政策方針、政策目標として位置付け、これを支援、促進する具体策を検討、推進する必要がある。また、労働組合の結成や組織拡大の重要性について、社会の理解が広がるよう、国をあげて啓発活動に取り組むべきである。
  - a) というのも、労働組合は、労働者が自主的に組織する団体であるが、労働組合の結成や組織拡大は、社会的にも確実に役立つ有益な政策であり、例えば、政府が注力する「女性活躍推進」や「労務費の適切な価格転嫁」と同様に、国が支援・推進することには十分な合理性があると考ええる。
  - b) 労働組合の有用性については、賃金や労働条件の向上など労働協約の締結主体としての役割や機能に止まらず、労働者が会社や職場に関わる事項の決定プロセスに労働組合を通じて関わり、納得性を高め主体性が発揮できること（産業民主主義の浸透）や、様々な立場の労働者を包摂し、多様性を認め合う活力ある職場づくり（ジェンダー平等、ダイバーシティ・インクルージョンの推進）に繋がるなど、枚挙に暇がない【P.4 囲み内参照】。
  - c) 国の政策方針、政策目標としては、企業規模別に努力義務を課すような方法が望ましいと考えるが、労働組合法が定める「自主的に組織する」との労働組合の定義に照らして、まず、企業に対して従業員に労働三権を含めた労働法の基礎知識、労働者の権利を教育することを義務化することが考えられる。例えば、労働基準監督署が講師や教材を準備し、一定規模以上の企業には対面での教育を、中小企業では教材の視聴や提供を義務づけ、自主的な組合結成を促す方法を提案したい。
  - d) また、重要な役割を果たす労働組合が、法や社会が期待するような「有益かつ適正な機能」を発揮できるよう、労働組合に事業場全体からの意見聴取を求めることも必要である。そのための労働時間内の組合活動や会社施設の利用など便宜供与についても、併せて検討すべきである。
- iv) なお、こうした政策方針の根拠として、主たる労働問題について、過半数労働組合の有無

による件数や内容を分析し、客観的に示すことなども検討すべきである。

例えば、36協定の時間外労働に関わる法違反、厚生労働省に寄せられる雇用、賃金、パワハラなどに関わる労働相談、労働災害の発生状況、労働審判による個別労使紛争などに関する情報やデータを集計・分析し、活用することが有用である。民主的な労働組合があれば果たすことのできる社会的機能を、世の中へ正しい理解が浸透するよう積極的に発信する必要がある。

#### ◆参考；JR連合の加盟労働組合の取り組みの事例

JRは、数万人規模の労働者が複数の職種、職場において、かつグループ会社や協力会社を含めて重層的な構造の下に、それぞれが連携して働く労働集約産業である。安全確保が最優先されることから、とりわけ労働組合の役割は非常に重要であると考えられる。

以下に、JR連合の加盟労働組合において、その特性や強みを発揮し取り組んでいる事例を紹介したい。これは労働組合でなければ果たし得ない機能である。

##### 【事例】

- a) 36協定の特例条項に該当する組合員属人を労使で共有し、長時間労働の原因や対策について具体的に把握、分析のうえ協議し、是正する。
- b) 乗務員（運転士、車掌）の毎日の作業ダイヤ（乗務行路）について、職場組合員からの要望を踏まえて、業務の負担、休憩時間、在宅休養時間など、問題点や対策を詳細に共有して具体的に改善する。
- c) 請負業務を担うグループ会社の社員（組合員）からの発注側に対する意見や要望の集約を踏まえて団体交渉を行い、作業環境や業務フローなどJRに関わる問題点を改善する。
- d) 会社の正規の職制ルート（指揮命令系統）では、事業運営や社員（ハラスメントの有無、不満やモチベーションなどの状態等）や職場実態に関する情報について、悪い情報ほど情報伝達の中で目詰まりを起こし、経営・権限者に伝わらず問題が深刻化しがちである。健全な労働組合が機能していれば、致命的な状況に陥る前に、正規・非正規を問わず労使コミュニケーションの中で、労使による問題の共有、解決に向けた討議、是正に係る行動がなされ、経営や人的資本に大きな悪影響を及ぼす前に対処できる。こうした事例は枚挙に暇がない。

**(2) まず、過半数代表制を法の趣旨に基づき機能させることが重要であり、仕組みの整備や補強を行うべき。**

- ①必要最低限の取り組みとして、「過半数代表者の選出手続きの厳格化・適正化」を徹底する。
- ②「①」に加えて、次の3つの改善策を講じるべきである。(i) 労働組合の優越性の確保、(ii) 複数人の選出と意見集約、(iii) 常設化や人材育成と活動の保障を行うべきである。

<主張の補足等>

- i) 労働組合と「過半数労働組合がない場合における過半数代表」との間において、機能や能力の違いは比べるまでもない。しかし、直ちにすべての企業や事業場で労働組合を結成することは困難なことから、労働組合の結成や組織拡大を推進しつつも、喫緊の課題として、「過半数代表制を法の趣旨に基づき適切に機能させること」が重要である。
- ii) 連合も主張しているとおり、現行の過半数代表制は適切に機能しているとは言い難く、抱える複数の課題にメスを入れる必要がある。方策の1つとして、連合は「過半数代表者の選出手続きの厳格化・適正化」を挙げており、方向性としては賛同する。  
一方で、連合が示す「厳格化・適正化の具体的事項」の5項目を徹底したとしても、過半数代表者が適正に職場の労働者を代表して機能を果たし得るか否かは別の問題であり、過半数代表制を適切に機能させるためには、実質的な面から有効な改善策を講じるべきである。

<連合が示す「厳格化・適正化の具体的事項」>

- 1) 「過半数代表者」に立候補する機会の付与
- 2) 使用者側の協定案等の事前開示
- 3) 立候補者に対する所信表明を行う機会の付与
- 4) 無記名投票による選挙
- 5) 選出手続きに瑕疵があった場合の効果（協定無効）

※実事例として、JR東日本のケースが挙げられる。JR東日本内には300を超える事業場が存在し、大半の事業場では労働組合が過半数労働者を組織化できていない（労働組合が過半数労働者を組織できている事業場は少数で、労働組合が存在しない事業場も多数あり）。そうした中、毎年（2～4月）には過半数代表者の選出手続きが行われているが、これら5項目は、すでにJR東日本の過半数代表者の選出手続きにおいて実施されている。‘形式的’には概ね適正な選挙手続きを経て、職場の任意団体（社員親睦会）である「社友会」が推薦する候補者が、労働組合の推薦候補者を抑えて選

出されている実態がある。しかし、「社友会」の成り立ちや運営は後述「iii)」の通りであり、労働者代表として適格であるとは評価できない。選出手続きを形式的に厳格化・適正化するだけでは、選出された過半数代表者が真に職場の労働者の代表としての役割を果たす形が生まれるとは言えないのである。

iii) 「過半数代表者の選出手続きの厳格化・適正化」と併せて、直ちに取り組むべき追加の改善策として、「①労働組合の優越性の確保、②複数人の選出と意見集約の義務化、③常設化や人材育成と活動の保障」の3点を提起する。

- a) まず①について、労働組合は労働三権を背景に組織する憲法に保障された団体であり、少数の場合であっても、集団的労使関係において労働組合以外の任意団体に劣後することがあってはならない。
- b) 次に②について、そもそも過半数代表者が1人で職場労働者を代表することは不可能である。

例えば、JR東日本では業務内容が異なる複数の職場（事業場）の集約化が進められており、中には所属人員が500人を超える事業場も多く存在し、1千人に達する規模の広域エリア事業場も生まれている。このように所在地や業務内容が異なり複数にまたがる広域エリアの事業場において、1人の代表者が意見を集約し、責任を持って労使協定を締結することは実質的に不可能である。従って、事業場における‘労務構成の多様性’を念頭におき、職場実態や課題認識にかかる正しい情報を集約するべく、過半数代表者については、事業場の規模や含まれる職場数や労務構成（雇用形態、年齢・性別等）などに応じて複数人の選出を行うこととし、過半数に満たなくても労働組合がある場合は代表者に加えるとともに、職場からの意見集約を義務付けるべきである。職場実態に応じた選出方法について、具体的なガイドラインを設ける必要がある。

- c) さらに③について、重要な権能を与えられる過半数代表者が役割を果たすためには、教育、研修を通じた人材育成が不可欠であるほか、事前の意見集約や締結後の実態把握と検証なども求められる。
- d) 法の趣旨に照らして、過半数代表者が毎年‘一時的に協定を締結するためだけに選出される’のでは不十分であり、複数年の任期を持った常設化も必要であると考える。

※私たちが把握する限り、「社友会」の代表が過半数代表者を務めるJR東日本の多くの事業場において、職場で働く者から丁寧に意見を聞き集約する営みはほぼ行われていない。また、労働組合に所属する者は安全衛生委員会から除外され、労働組合からの

意見が反映できていない実態もある。過半数代表者が委員を推薦するという安全衛生委員会の運営に関する規定についても見直しを図る必要があると考える。

◆考察；「過半数代表者のなり手の不在」、「複数人化による意見対立に対する懸念」について

●上記の主張に関して、経団連が示している「なり手が少ないとされる中、過半数労働者代表者の複数人選出義務化等は反対」という主張は本末転倒である。労働者代表の機能を適切に果たせるよう、政労使が協力して人材を教育、育成し、活動を保障するよう取り組むべきである。過半数代表者による36協定の締結は強行法規の位置づけであり、例えば「なり手がいないから安全管理者や衛生管理者は置けません」とはならないのと同じである。なお、教育や育成にあたっては、連合本部・地方連合会および構成組織が大きな役割を果たし得ると考える。

●また、労使協定の締結にあたって意見が対立する場合も考えられるが、そもそも問題解決へ労使の真摯な議論が進むことは大いに評価されるべきである。労働者代表として適正な機能が果たされていれば、労使の協議を通じ、合理的な合意形成に導かれるものと考えられる。仮に当事者が解決できない対立状態に陥った場合は、労働委員会が客観的に対応できる仕組みを設けるなどの対策を検討すればよい。そもそも、労働者を守る法定基準を解除することは例外的な取り扱いであることを再認識すべきである。

(3) 「(1)～(2)」の取り組みを徹底したうえで、次なる段階として「労働者代表制の法整備」を検討すべき。

検討にあたっては、「①労働組合の優越性、②労働者を適切に代表する機能、③経営者との対等性や独立性」が重要である。

<主張の補足等>

i) 連合の「過半数代表者の問題を解決しないまま、新たな仕組みを構築したとしても、同様の問題が生じかねない」と指摘は正しい。しかし、先に述べた通り、過半数代表制が手続面で整備されたとしても、真に労働者を代表する仕組みにはならない可能性がある。労務管理に関して十分な体力、能力を持つ大企業が、労働組合に拠らない集团的労使コミュニケーションを重視するような方針を採ることもあり得る。経営側が主導する、経営側の意を汲み阿るだけの過半数代表制となつては、本来の機能を果たし得ない。これでは是正・解決すべき問題が存在しても、把握すらも行うことができない仕組みを構築することにはほかならず、労使双方にとって望ましい方向ではない。

- ii) 前項で、「直ちに取り組むべき過半数代表制の改善策」を3点提起したが、JR連合はこれに留まることなく、中小企業や非正規労働者が多数を占める職場など、労働組合の結成が困難な場合の補完として、連合が検討する「労働者代表委員会」を速やかに検討し実現するよう求めたい。
- a) 労働者代表委員会の権能は「労働諸法規等に労働者代表等との協定締結・意見聴取等を定められたもの」に限定されるが、委員会が実質的に機能すれば、労使ともに労働組合の有用性、必要性への認識が高まり、これを基礎として労働組合の結成に繋がることが期待できる。
- b) なお、「労働者代表委員会」の検討にあたっては、連合の指摘とも重複するが、あらためて、「①労働組合の優越性（少数労働組合からの委員会への参加、団体交渉事項は労働組合の権能に限定する等）、②労働者を適切に代表する機能（意見集約や協議内容の報告の義務化、複数人合議制、職種、雇用形態、性別等の反映等）、③経営者との対等性や独立性（厳格な委員選出手続き、対等な労使協議の担保、委員の地位や活動の保障、便宜供与等）」が重要であることを強調したい。
- c) また、国の政策方針、政策目標としても位置付けるべき労働組合の結成や組織拡大を最優先すべきことは言うまでもなく、大企業、労働集約型企业においては、率先して過半数労働組合の結成や組織拡大に取り組む必要がある。

**(4) 労働関係法にまつわる協定締結や意見聴取等の「法定手続き」は「事業場」を単位として行われるべきである。**

<主張の補足等>

- i) 研究会では「労使協議を行う単位」に関して、協定締結や就業規則の意見聴取などを企業単位に改めることについて議論されているが、私たちは、連合が主張する通り、法定手続きは事業場単位であるべきと考える。

過半数労働組合がある場合、それぞれの職場に対応した各級機関において丁寧な意見や実態を集約したうえで、労使協議を通じて、実質的に労働組合が複数の事業場をまとめて協定を締結する機会が多い。これは、民主的に組織し、プロセスに精通している労働組合であるからこそ対応できるのであって、そうした能力のない過半数労働者に同様の役割や機能を求めることは不可能である。労働者保護の目的から、法定手続きを事業場単位で行うことは非常に重要である。その実態が形骸化している場合には、企業単位化でなく、事業

場単位での手続きを厳格化、適正化するよう改めるべきである。

- ii) また、労働基準法をはじめ労働法令における事業場の単位については、その趣旨に照らせば、労働環境や労働実態を把握できる人数規模で一定地域の同じ職種の範囲内と解すべきである。
- a) 労働安全衛生法においては、所属人員が 50 人以上の職場においては安全衛生委員会の設置や産業医・衛生管理者の選任の義務付けが行われている。このように、きめ細やかに安全・衛生の状況把握と対処を行うという法の趣旨等に鑑みても、所在地や業務内容の異なる複数の職場を、広域エリアでひとくくりにし、目の行き届かない規模の大人数を一括で管理するという手法は適切なものとは断じて言えない。
- b) 企業が事業場の集約、労働者の担当業務の拡大などを実施することが任意であっても、労働法令上の事業場の規模や範囲は、法令の趣旨に則って厳格に判断されなければならない。そのためにも、具体的なガイドラインを設ける必要がある。

以上