

# 労働基準関係法制研究会報告書・労使コミュニケーションに関するコメント

2025年1月 JR連合

## I. 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【要旨】

### 1. 現状と主な問題認識

- ・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である。
  - 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。

(参考)

※ 労働基準関係法制研究会報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>



※ 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（2024年10月28日）

<https://www.jr-rengo.jp/kikanshi/comment/20241028roukikankeihousei.pdf>



## Ⅱ. 労使コミュニケーションの在り方

### 1. 「労働組合の結成・拡大の支援・促進」を明確に目標化すべき

**報告書**「3 (1) 労使コミュニケーションの意義と課題」(p. 18~19)「3 (2) 労働組合による労使コミュニケーションについて」(p. 20) に関して

- ・報告書では「労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取組が望まれる (p. 19)」との見解が基調に置かれ、複数個所に同旨の記載がみられる。
- ・労働基準法では、過半数代表者は、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、選出手続等の詳細は定められていない。これは、労働基準法の制定当時、労働組合の拡大を前提としており、過半数代表者を補完的機能と捉えていたためと考えられる。
- ・報告書では、労働組合の推定組織率が 16.3% (2023 年) にとどまって低下しており、過半数労働組合がない事業場が多い実情を指摘して、「労働組合の活性化が望まれる」とする一方で、過半数代表者の適正選出と基盤強化について相当な分量を割いて課題や改善策を提起している。
- ・私たちは過半数代表者の課題を解決する重要性を認識しつつも、過半数代表者は中小・零細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過渡的、補完的な役割を担う機能であって、国が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づけ、これを支援、促進する具体策を検討、推進することを優先すべきと考える。とくに経営体力のある一定規模以上の企業においては、労働組合の重要性を認識し、率先して労働組合の結成や拡大を支援することが求められる。
- ・「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ことも明確化すべき」との記載について、過半数に満たない労働組合があり、当該労働組合以外の者が過半数代表者を務める場合は、複数の組合員を代表する労働組合の意見を優先的に考慮すべきである。また、労働組合が集团的労使コミュニケーションの主体の中核と位置づけられることに照らせば、事業場の全労働者が労働組合に加入するのが望ましい。国がこの見解を明示し企業に対応を促すべきである。

### 2. 労働三権など労働法の基礎知識等の従業員教育を企業に義務化すべき

**報告書**「3 (3)-1 過半数代表者の選出手続について」(p. 21~22) に関して

- ・報告書では「労働者が過半数代表者に立候補し、その役割を適切に果たすためには、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求められる」と記載されている。こうした対応は、過半数代表者の候補者だけでなく、全従業員を対象として実施すべきである。記載内容からそこまでの趣旨を十分に読み取

れないので、敢えて強調して問題提起したい。集团的労使コミュニケーションが成り立つ前提として、すべての労働者が労働三権をはじめ労働法の基礎知識、労働者の権利を理解することが不可欠である。

- ・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团的労使関係についても扱われることが望ましい」との記載を大いに支持する。この内容も全従業員を対象とすべきである。また「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」との記載にも同意し、徹底を求める。一定規模以上の企業では、行政（労働基準監督署等）が出向いで対面で教育すべきである。
- ・過半数代表者の選出手続について、報告書にある通り「使用者がある程度関与せざるを得ないのが実情」との内容は理解するものの、使用者から独立した適正な選出とするためには、監視機能の強化を含めて相当な注意を払う必要がある。法律やガイドラインでの規定はもとより、行政によるチェックなどにも踏み込んだ対策を求める。そもそも過半数労働組合があればそうした手続は必要なく集团的労使関係が築かれる。この視点からも労使双方に労働組合の有用性やメリットが理解されるよう説明すべきである。

### 3. 過半数労働組合には過半数代表者を上回る便宜供与や支援を行うべき

**報告書**「3 (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」(p. 22～24)に関して

- ・報告書に記載の通り、過半数代表者に対する使用者による情報提供や便宜供与は、過半数労働組合にも同様の取扱いとするのは当然必要である。
- ・過半数代表の役割は、法律に定められた労使協定の締結や意見聴取等に限定されるのに対して、労働組合は団体交渉や労働協約の締結など集团的労使関係の主体を担う。幅広い役割を担う過半数労働組合に対しては、民主的な労使関係に資するとの視点から、過半数代表者を上回る便宜供与や情報提供や便宜供与などの支援が許容されるべき。そのための労働組合法の見直しも検討するよう求める。

### 4. 労働組合を過半数代表者の相談支援先に明記するとともに労働組合結成を促すべき

**報告書**「3 (3)-3 過半数代表者への相談支援」(p. 24)に関して

- ・報告書に記載の通り、過半数代表者の活動に際しては相談支援が必要になると考えられる。例示的に労働組合が記載されたことは評価するが、内容が曖昧で不十分である。
- ・行政機関のほか、連合、地方連合会、産業別組織での相談体制を整え周知することの必要性を明記するとともに、活動の相談にとどまらず、集团的労使コミュニケーションの主体の中核を担う労働組合の結成を促すよう対応することを求める。

## 5. 過半数代表者の複数人選出や補助者の指名では労働組合を優越し多様性も考慮すべき

報告書「3(3)-4 過半数代表者の人数」(p. 24)に関して

- ・報告書に記載の通り、1人で過半数代表者の役割を担う負担は大きい。負担の軽減のほか、多様な意見を汲み取るためにも、過半数代表者について、複数人の選出や補助者の指名は有効だと考える。ただし、たんに過半数代表者に補助者の指名を委ねるだけでは、職場を代表する機能が有効に働かない懸念も大きく適切でない。
- ・複数人の選出や補助者の指名にあたっては、まず過半数に満たない労働組合がある場合はその代表者が優先的に選出されるべきである。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、所属する複数の組合員を代表している。一人ひとりの個別の労働者からではなく、労働組合から優先的に代表を選出することには合理性がある。なお、安全衛生委員会の委員の半数は過半数労働組合のない場合は過半数代表者の推薦に基づき会社が指名することとなっているが、同様の理由から労働組合の代表者を優先的に選出すべきである。
- ・次に、労務構成の多様性を念頭に、職場実態や課題認識に係る正しい情報を集約するべく、事業場の規模や職場の数、労務構成（性別、年齢、雇用形態等）を考慮して複数人の選出や補助者の指名を行うべきである。
- ・報告書では「ガイドライン等に規定することが考えられる事項」として「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」をあげているが、労働組合の優越についてガイドラインにとどまらず法律に規定すべきである。また、行政により積極的に指導や支援することも求める。また、安全衛生委員会の委員の指名における労働組合の優越について、関係法令の改正も検討すべきである。

## 6. 過半数代表者の任期制は重要だが、労働組合の結成や拡大を優先して取り組むべき

報告書「3(3)-5 過半数代表者の任期」(p. 25)に関して

- ・報告書に記載の通り、過半数代表者は手続ごとの選出ではなく任期を定めて選出すべきである。一定期間の複数の協定締結等の権限や地位を付与することで、知識や経験を深めることにより人材育成が進むとともに、職場の意見集約、使用者への意見表明、協定締結後のモニタリングなど継続的な労使コミュニケーションを行うことができる。ガイドライン等に規定するとともに、行政により積極的に指導や支援することも求める。
- ・過半数労働組合があれば、過半数代表の能力や経験を十分に備え、実効性の高い継続的な労使コミュニケーションが可能となる。まず、労働組合の結成や拡大に優先して取り組むべきである。

### Ⅲ. 事業場単位の法適用の在り方（労使協定等の複数事業場での一括手続）

#### 法定手続は事業場単位とし、事業場の適正規模・単位について行政がチェックすべき

**報告書**「2(2) 事業場単位の法適用の在り方について」(p. 16~17)、「3(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」(p. 26~28)に関して

- ・報告書では「引き続き、事業場単位を原則として維持しつつ、企業単位や複数事業場単位で同一の労働条件が定められるような場合であって、企業単位や複数事業場単位で適切な労使コミュニケーションが行われるときは、労使の合意により、手続きを企業単位や複数事業場単位で行うことも選択肢になる」との見解が示されている。
- ・労働組合は職場の実態把握、課題集約、労使協議等のノウハウやプロセスに精通していることから、複数の事業場をまとめて協定を締結できる。そうした能力のない過半数代表者が、規模の大きい事業場、複数の事業場、あるいは企業単位で、労働者を代表し責任を持って協定を締結することは不可能。労働者保護の観点から、法定手続は意見集約やモニタリングが可能な事業場単位で行うべきである。
- ・使用者側が法定手続の簡略化を求めることは明らか。これを労使の合意に委ねることになれば、結果的に企業主導で複数事業場単位や企業単位で法定手続が進むと考えられ、適切であるとは言えない。
- ・また、企業が定める事業場の定義や範囲とは別に、法令の趣旨に基づき、個別の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であることが求められる。事業場が適正な規模や単位についてガイドラインに規定するとともに、実態に基づいて行政がチェック、指導を行うべきである。

### Ⅳ. 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

#### 次なる段階として労働組合結成につながる「労働者代表委員会」の法整備を検討すべき

**報告書**「3(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」(p. 28~29)に関して

- ・過半数代表者の改善策の実施は重要だが、あくまでも労働組合の補完的、過渡的な対策に位置付けられる。その次なる段階として、労働組合の結成や拡大につなげることを目的に、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べきである。
- ・「労働者代表委員会」の法整備に向けた検討にあたっては、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、が確保されることが重要である。そのうえで、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、必要性について認識が高まり、これを基礎として労働組合の結成につながることを期待される。