

過半数代表制等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

厚生労働省は、働き方改革による時間外労働の上限規制から5年が経過したことを踏まえ、2024年1月～12月にかけて、学識者による「労働基準関係法制研究会」を開催し、2025年1月に報告書を公表した。また、2025年2月からは、公労使の代表者による労働政策審議会・労働条件分科会を継続的に開催し、労働基準関係法制の見直しを議論してきた。JR連合は、こうした動きに対して、2024年10月に「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」、2025年1月に「労働基準関係法制研究集会報告書・労使コミュニケーションに関するコメント」を発信し、課題提起と解決に向けた取り組みを行ってきたところである。

2025年10月に新政権が発足し、内閣総理大臣から厚生労働大臣に対して「労働時間規制の緩和の検討」が指示され、労働時間規制の緩和に対する議論が集中したこともあり、労働条件分科会の議論は労使間で平行線が続け、現在も方向性が見出せていない。

今後は、日本成長戦略会議の下、労働市場改革分科会でも同様の議論が予定されているが、これまでの労働政策審議会・労働条件分科会での議論を踏まえ、過半数代表制や人財育成について、JR連合の見解を補強する。

【要旨】

1. 過半数代表制について

- (1) 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が、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。ただし、見直しを検討する上では、労使コミュニケーションの中核的役割の担い手である労働組合の組織拡大や活性化を阻害することがないように注意が必要。
- (2) 過半数代表者の選出においては、従業員の代表者として適切な者を選出するよう、意見集約や所信表明の機会を便宜供与するなど、使用者の配慮を求める。また、使用者の恣意的な介入を防止するなど、公平公正な選出手続きとするため、選挙管理委員会等の設置が必要。
- (3) 過半数代表者への高度な協議機能の付与や過度な便宜供与は、“疑似労働組合”の容認に繋がるため、極めて慎重な検討が必要。

2. 労働組合の組織拡大や活性化に向けた教育機会の創出(人財育成)について

- (1) 人財育成に資する教育・研修の機会は充実させていく必要があるが、中小企業などの実態を踏まえると事業者にすべてを委ねることは困難。
- (2) 行政が一定の役割を発揮し、労働組合も積極的に関与することで、充実した教育・研修機会の提供と、労働組合の組織拡大・活性化につなげていくべきである。
- (3) 受講者は過半数代表者のみならず、その候補者や使用者側の関係者も対象とし、法的リテラシーを底上げすることが望ましい。

1. 過半数代表制について

(1) 従来のJR連合見解

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が、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。

(2) 補強にあたっての考え方

- ① 労働基準関係法制研究会報告書では、過半数代表者の選出手続きにおける使用者の配慮や、過半数代表者となった労働者に対する使用者による便宜供与について記載されている。
- ② 労働条件分科会の議論では、使用者による配慮・便宜供与について労使双方から慎重な意見が出されている。
- ③ 過半数代表制の見直しを行ううえでは、労使コミュニケーションの中核的役割を担う労働組合の組織拡大や活性化を阻害することがないように注意が必要。
- ④ 過半数代表者に高度な協議機能や過度な便宜供与を与えることは、“疑似労働組合”を容認することに繋がり、労働組合の組織拡大や活性化を阻害する恐れがある。

(3) 過半数代表者選出にあたって使用者に求めること

- ① 連合が示す選出手続きの厳格化（立候補機会の付与・協定案等の事前開示・所信表明機会の付与・無記名投票・瑕疵に対する効果）の方向性には従来から賛同している。これらの機会は全従業員に平等に付与されるべきものであり、選出手続きにおける使用者の配慮が必要と考える。
- ② 過半数代表者が選挙により選出される場合、選挙期間中に従業員の意見集約を行い、従業員から集約した意見を基に所信表明し、当选すれば、自ずと当選者が従業員を代表する者として適切であると考え。ただし、公平公正な選挙となることが重要であるため、選挙管理委員会（管理監督者を除くことが望ましい）を設置し、同委員会が選挙事務を取り扱うほか、使用者の恣意的な介入の防止や不正の取り締まりを行う必要がある。なお、選挙によらない場合（挙手や話し合い等）でも、所信表明を踏まえて選出される事が望ましく、選挙管理委員会のように公平公正な選出手続きを管理する機関は必要である。
- ③ こうした点を考慮すれば、立候補手続きや選挙期間中の意見集約の機会、所信表明の機会、選挙管理委員会の任務遂行等を労働時間とすること、それぞれの機会に必要なPC・コピー機の使用、場所の提供等を便宜供与する事は有効な配慮と言える。
- ④ 意見集約や所信表明を行うため、協定の締結判断に必要な情報（時間外労働の実績等）は事前に開示すべきである。また、労働組合（過半数に満たない労働組合を含む）が同様の情報を開示請求した場合は、開示すべきである。なお、協定締結後に実態把握と検証を行うために必要な情報も同様に扱うべきと考える。

(4) 過半数代表者選出後の注意点

- ① 過半数代表者に対する便宜供与（活動における労働時間の免除やP C・コピー機の利用等）は、過半数代表者としての任務に該当しない活動が補償される恐れもあり、慎重に検討すべきである。なお、過半数代表者に何らかの便宜供与を行う場合には、労働組合（過半数に満たない労働組合を含む）より優越されることがあってはならない。
- ② 過半数代表者は使用者との実効的な協議が保障されていないが、過半数代表者に高度な協議機能を与えることは“疑似労働組合”の容認に繋がり、労働組合の組織拡大や活性化を阻害する恐れが極めて高い。
- ③ 過半数代表者の活動は、業務指示に基づいて行われるものではないため、評価の対象とすべきではない。

2. 労働組合の組織拡大や活性化にむけた教育機会の創出(人財育成)について

- ① 人財育成に資する教育・研修の機会は充実させていく必要があるが、中小企業などの実態を踏まえるとすべてを事業者任せにすることは困難である。したがって行政が一定の役割を発揮し、労働組合も積極的に関与すべきと考える。
- ② 行政の役割については、労働基準関係法制研究会報告書において、一定の教育・研修資料の作成・配布が記載されているが、それだけでは実効性のある教育とはならない。したがって、都道府県労働局等が中心となり、具体的な教育・研修の機会を設定すべきである。
- ③ そのうえで、講師に労働組合や経営者団体が関与し、政労使が一体となって取り組むことで、充実した教育・研修機会の提供と、労働組合の組織拡大・活性化に繋げることができる。
- ④ 受講者は過半数代表者のみならず、過半数代表者の候補者や使用者側の関係者も対象とすることで、職場全体の法的リテラシーを底上げすることが望ましい。