<資料>

JILPT「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」報告書（概要）

近年、経済のグローバル化やサービス経済化、IT化の進展等を背景として、産業構造の変化が進む一方で、労働組合の組織率の低下が一段と進み、一八%を割り込むまでに至った。そうした状況とともに、労働組合への加入率が特に低い有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規労働者が増加している。

このような経済社会情勢の変化や非正規労働者の増加に伴い、職場の労働者は多様化している。伝統的労働法モデルは、労働基準法等の労働保護法により労働条件の最低基準を設定し、最低基準を上回る労働条件については労働組合による団体交渉を通じて労働協約により設定することを予定してきたが、こうしたモデルは、労働組合組織率の低下や労働者の多様化によって、十分に機能しなくなっている。

また、正規労働者と非正規労働者との処遇格差が指摘されるようになって久しい。非正規労働者の処遇問題の解決に当たっては、正規労働者と非正規労働者双方の利害を適切に調整するための、集团的な労働条件設定システムの再検討が求められている。

以上のような問題意識の下、平成二十三年一月から「様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会」を開催してきたところである。

今般、同研究会の報告書が取りまとめられたので公表する。

（定義等）

・労働組合による団体交渉や企業内の従業員会などの集团的な労使コミュニケーションの仕組みを「集团的発言チャンネル」と呼び、これを「個人ではなく集団としての労働者の意見を使用者に伝達し、労働関係に反映させる仕組み」と定義。

・労働組合と従業員代表の典型的な性格・特徴について、以下の一応の了解の下に検討。

労働組合・労働者が自由意思によって加入した団体で、労働条件の維持改善等を目的として団体交渉を行い、これを実効的に機能させるために争議権を有する組織。

従業員代表・事業場ないし企業において、その所属従業員全員を代表する組織または個人で、争議権を有しないもの。なお、日本の過半数代表（過半数労働組合・過半数代表者）もこの一類型として位置付けられる。

1 集团的労使関係の現状

戦後の労働組合については、企業別労働組合が主流となった。労働組合は、組合員の労働条件改善のために積極的に団体行動を展開したため、労使関係は極めて敵対的であったが、経済合理性に反した闘争的な労働運

動への反省から、次第に使用者との任意の労使協議制が定着。

こうして、企業別労働組合は、内部労働市場における雇用の安定や労働条件に関するニーズに迅速・柔軟に対応。しかし、安定的な労使関係が定着した現在、緊張感のある実質的な労使協議が行われなくなっているとの指摘もある。

過半数代表は、労働基準法制定時に設けられたものであるが、その役割と権限は次第に拡大。近年は、法定労働時間規制などの解除（法定基準の解除）や、就業規則作成・変更に関する意見聴取を通じて労働条件設定への関与だけでなく、労働関係に関する多様な政策目的を実現するための機能を担っている。

労働組合の組織率が低下し、「法定最低基準を上回る労働条件については労働組合法に基づく労働組合との団体交渉により設定する」という伝統的な集团的労使関係法の仕組みが十分に機能しないという問題が顕在化。また、労働者が多様化し、非正規労働者の量・質が変化してきているにもかかわらず、非正規労働者を組織化しない労働組合は多く、その代表機能に課題が生じている。

労働組合の組織率の低下、多様な雇用形態の労働者の増加、個別労働紛争の増加、過半数代表の役割・権限の拡大などの労使関係の変化により、企業別労働組合は様々な課題に直面とりわけ、企業別労働組合が有効に機能してきたはずの企業・事業所レベルの労使関係において、多様化する労働者の声を十分に反映し得てい

ないとすれば、改めて集团的発言チャンネルの今後のあり方を検討する必要。

2 諸外国における労働組合・従業員代表制等

八か国（アメリカ、イギリス、スウェーデン、ドイツ、オランダ、フランス、韓国、日本）の集团的労使関係制度について、それぞれの特徴を概観した上で、主に以下の点について各国を比較。

（1）集团的労使関係の主体

・労働組合の組織形態と組織率の状況
・労働組合以外の集团的労使関係の主体
・労働組合・従業員代表が労働者を代表する正統性の根拠

（2）集团的労働条件の設定システム等

・従業員代表への活動保障・身分保障
・労働条件設定における労働組合と従業員代表との間の役割・権限配分
・労働組合の権限やその態様、労働協約が労働契約に適用される制度等
・従業員代表が労働条件設定に関与する態様

・法定基準を解除する担い手・手段、解除の対象となる労働条件
・苦情処理への関与

（3）集团的労使関係における非正規労働者や少数者の意見集約等

・労働組合の交渉代表・従業員代表の選出プロセスへの参加保障

3 我が国における集团的発言チャンネルのあり方

我が国の労使関係の現状や、諸外国における労働組合・従業員代表制等を踏まえながら、我が国の集团的発

言チャネルのあり方について検討。

・集团的発言チャネルには、①労働条件設定に関して労働者集団の意向を反映させる機能、②法定基準の解除機能、③労働条件遵守のためのモニタリング機能や苦情・紛争処理機能があるが、労働組合の機能範囲の縮小、労働者やその働き方の多様化により、こうした機能を補強する必要性が高まっている。

・過半数代表者に関する制度上の懸念から、喫緊に取り組むべき課題は、法定基準の解除を担う集团的発言チャネルの整備である。そこで、新たな従業員代表制の構想も視野に入れながら、第一のステップとして、法定基準の解除機能の担い手の実質化を図る観点から、課題とその解決のための方向性について検討。

(1) 法定基準の解除機能に関する課題

・過半数労働組合が公正妥当に事業場の全労働者を代表し得ているのか。
 ・労働者集団の意見集約を行う等の組織的裏付けを有しない過半数代表者が使用者と協定を締結することで法定基準の解除を認めることは、公正妥当か。

・過半数代表者に法定基準の解除の適切な履行に対するモニタリング機能がないことは、法定基準を解除する仕組みの公正な運用にとって課題ではないか。

(2) 課題解決に向けた方向性

・憲法においてその権利が認められていること、諸外国における労働組合と従業員代表制の関係を踏まえると、今後、労働組合が集团的労使関係において団体交渉を通じて労働

条件設定における中核的役割を担うべきであることが基本スタンス。その上で、次の二つ（細かく分けると三つ）のシナリオを念頭に考察。

① 現行の過半数代表制の枠組みを維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能の強化を図る方策

A 過半数代表者の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数代表組合が存在しない場合）

B 過半数労働組合の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数代表組合が存在する場合）

② 新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策

①のAの方策（過半数代表者の過半数代表としての機能の強化を図る方策）について

○ 過半数代表者の複数化

・三名など奇数の代表選出は担い手の確保が困難と考えられることから、当面、代表の複数化を優先すべき。

○ 過半数代表者の正統性の確保

a 公正な選出手続
 ・選出手続の運営主体の法定、公的機関による選出手続の監督などの諸外国の例を素材として今後検討。

b 多様性を反映した選出

・投票前に候補者の意見を聴く機会を設けるなど、選出手続への従業員の関与の機会を増やすことが現実的。

c 多様性を反映した活動のための意見集約

・代表の選出後にも民主的な意見集約の機会やルートを用意。

・労使協定締結に際しては、内容を従業員に開示し、その意見を踏まえる等の対応が望まれる。

○ 過半数代表者の常設化
 ・過半数代表者の任期を定める方法、過半数代表者による会議の定例化などの方法が考えられる。

○ 過半数代表者の機能強化にかかる費用負担等
 ・過半数代表者の運営にかかる費用は使用者が負担すべき。

・タイムオフ（勤務時間内の有給の活動時間）・施設等の貸与といった活動保障や身分保障（解雇や不利益な取扱いからの保護）を図ることも重要。

①のBの方策（過半数労働組合の過半数代表としての機能の強化を図る方策）について

・過半数労働組合の従業員全体の代表としての位置付けをより明確にし、非組合員も含めた多様な労働者の意見を公正に反映させる仕組みを検討。

・過半数代表としての責務を果たすために過半数労働組合が行う取組については、使用者にその費用負担を求めたり、活動保障・身分保障を図ることが重要。このとき、労働組合に認められている便宜供与との調整が課題。

②の方策（新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策）について

・新たな従業員代表制に法定基準の解除機能等を付与する場合、過半数代表者は存置させない。

・従業員代表制に労働条件設定機能も担わせることは、既存の労働組合の権限との調整に困難が生じる。

また、法定基準の解除機能は過半数労働組合にとって労使交渉上の重要な武器であることから、過半数労働組合が存在する場合に従業員代表制に法定基準の解除の権限を付与することにも慎重な検討が必要。

より優先順位が高いのは、過半数労働組合が存在しない場合に、過半数労働者に代えて従業員代表制を置くこと。このとき、交渉力や正統性の確保、常設化や費用負担による機能確保等が必要となるが、これらは①のAの方策における論点と同様。

このため、まずは過半数代表者の機能の強化を図った上で、それが日本の労使関係の中でどのように役割を果たすかを検証しながら、新たな従業員代表制の整備の必要性を検討することが適当。

(3) 集团的発言チャネルに付与する役割・権限の今後の方向性

・過半数代表者の機能強化により、全従業員のために苦情処理機能を担うようになれば、労働組合によって代表されない非正規労働者等の不満や苦情の受け皿としての役割を果たすこととなる。正規労働者と非正規労働者の処遇格差に対して、分権化した労使レベルで問題を解決することが可能となる。今回提案した取組により、我が国の集团的発言チャネルが今後どのように発展していくのか等を見据えながら、集团的発言チャネルの労働条件設定機能を高めるための方策について引き続き検討していくことが必要。