

集団的労使関係

T O P I C S

トピックス

4

「過半数代表制」の適切な運用に向けた考え方を整理——連合

連合（古賀伸明会長）はこのほど、

「過半数代表制」の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」をまとめた。労働基準法をはじめ七〇近い法令に規定が拡大している「過半数代表」の役割や機能を検証しつつ、その数を段階的に縮減することを目指すとともに、選出手続きを厳格で適正な形に改善することをめざす。その実現後は組織拡大にもつなげ、各職場に集団的労使関係を広げていくことを強く訴えている。

集団的労使関係の再構築をめざす取り組みを改めて確認

「過半数代表制」とは、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労組、ない場合には労働者の過半数を代表する者に、事業場のすべての労働者を代表して一定の機能を担わせる制度で、労働法などさまざまな法令に規定を有している。

他方、経済のグローバル化に伴う産業構造の変化や昨今の非正規労働者の増加などを背景に、労働組合員・推定組織率は低迷しており、厚生労働省の「平成二五年労働組合基礎調査の結果」（二〇一三年六月三〇日現在）では、労働組合員数は九八七万五〇〇〇人、推定組織率は一七・七%になるなど労組に組織されていない労働者の増加が

目立つ。

集団的労使関係の弱体化が指摘されるなか、JILPTの「労働条件決定システムの現状と方向性」調査では、過半数代表者の「選挙での選出」は八・三%にとどまる一方で、「会社側が指名（二八・二%）や「社員会・親睦会等の代表者が自動的に過半数代表者になった」（一一・二%）が一定割合を占めていた。こうした状況について連合は「民主的とはいえない不適切な選出方法が採られている事例が多くみられる」ことから、「過半数代表者」の選出方法の適性化に向けた取り組みについて検討を深める必要がある」として、七月の中央執行委員会で、「過半数代表制」の適切な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」を確認した。集団的労使関係の再構築をめざす方針を改めて表明した格好だ。

なお、連合は二〇一一年一〇月の定期大会で「労働者代表法案要綱骨子（案）」を確認するなど、労働者代表制の法制化等による集団的労使関係の再構築を模索。同時に非正規労働者の組織化や「一〇〇〇万連合」の実現についても取り組んできた経緯がある。

過半数代表の役割・機能の検証を

「考え方」はまず、「集団的労使関係の中核的・中心的役割の担い手は、団

結権・争議権等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」と強調。「過半数代表制」との関係では、「過半数代表者」のような（労働組合以外の）労働者コミュニケーションの担い手を強化して労働組合に代替させようとするのではなく、組織拡大を通じて労働組合を強化していく方向こそ、集団的労使関係の再構築にあたっての基本的な考え方とされるべきだ」と主張した。

そのうえで、さまざまな分野の根拠法令が規定する「過半数代表」について、それぞれの役割や機能を検証しながら、その数を順次縮減させるべきだと指摘。その一方で、労働組合の役割や意義を過半数代表制の運営に参画しながら非組合員にも訴えるなどして組織拡大につなげていくことも重要との認識を示している。

選出手続きの整備事項を列举

具体的には、現行の「過半数代表者」の選出が「労働基準法施行規則第六条の二第一項にみられるように、「監督又は管理の地位にある者でないこと」「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること」といった規定例はあるものの、具体的かつ詳細な選出手

続きは何ら規定されていない。また、こうした概括的な規定でさえも十分に遵守されていない実態にある」ことを指摘。「過半数代表者」が民主的な正統性を持つ法定基準の解除機能といった法令上求められている役割を適切に発揮できるようにするために、その選出手続を厳格化・適性化するとともに、当該手続を「過半数代表制」を規定している各根拠法に法律事項として定めるべき」だとして、選出方法などの実態の適性化を求めている。

選出手続きの整備事項としては、①過半数代表の関与が求められる事項が生じる都度の内容に応じた代表者の民主的な選出②不当な支配介入を許さない範囲での使用者の必要経費の負担③管理監督者を除くすべての労働者への立候補の機会の付与④使用者側の協定案等の事前の開示⑤立候補者に対する所信表明を行う機会の付与⑥無記名投票による選挙の実施⑦選挙手続きに瑕疵があった場合に締結された協定の効力等の無効化——などを実現することにより、厳格化・適性化を図るべきだとしている（表）。

過半数代表者自らが権限を行使できる環境の整備を

また、「考え方」は「過半数代表者」の複数化・常設化についても言及している。

「過半数代表者」の選出が必要となる事象が発生する都度、当該事象に関して事業場の全労働者を代表するにふ

表 「過半数代表者」の選出手続の厳格化・適正化

※選挙権：当該使用者に雇用されている者（すなわち、直接雇用である労働者）

被選挙権：直接雇用である労働者のうち、管理監督者でない者

(1)

使用者に「過半数代表者」の関与が必要となる事案が発生
（＝「過半数代表者」の選出が必要となる事案が発生）

(2)

・使用者は、「過半数代表者」の選出が必要となった理由を明示した上で、立候補を受け付ける旨・選出人数（1人）・立候補受付期間・選挙日を公示
・労使協定の締結等に係る事案である場合、使用者は、その案分等も同時に開示

(3)

立候補受付・締切

(4)

使用者は、立候補者に対して所信表明を行う機会を付与

(5)

選挙日に、無記名投票の方法により選挙
（選出人数（1人）と同数の立候補であった場合、無記名の信任投票を実施）

(6) 【選挙の場合】

当該事業場の労働者の過半数の票を得た者が当選

【信任投票の場合】

当該事業場の労働者の過半数の信任を得た者が当選

の組織拡大に向けた取り組みを

者」の選出手続きの一環として立候補の機会や自らの所信を表明する機会が付与されることになれば、それを未組織労働者に対して労働組合の役割・意義を訴えかける機会としても活用できる」との観点から、「過半数労働組合」でない労働組合は「過半数代表者」の選挙が行われる場合には積極的に立候補者を立てることとし、その選出プロセスを通じて自らの

このほか、過半数代表者であることをもって不利益な取り扱いを受けた場合の「労働委員会に対する救済申し立て制度」の整備の必要性にも言及。今後の課題として、過半数代表者のあり方にとどまらず、労働者代表制の法制化に向けた取り組みをはじめとする多様な論点について検討を進めていくことが必要だとし、「取り組みを通じて労働協約によってカバーされる労働者を増やしていく等、各職場に集团的労使関係を広げていく運動にも最大限注力していく」方針を明らかにしている。

（調査・解析部）

さわしい者が厳格な手続きに則って選ばれるとしたならば、「過半数代表者」をあらかじめ常設しておくべき特段の理由はない」「過半数代表者」への立候補による所信表明の機会および無記名投票による自由投票がそれぞれ保障された場合には、投票行動を通じて当該事業場の労働者の意思が明確に示されることになるため、その信任の裏付けとして「過半数代表者」は単独であっても使用者に対し自らの考えを強く主張することが可能となることから、「過半数代表者」を複数化する必要性もな

組織拡大や過半数代表者として行動する場合の対応も

さらに「考え方」は、「過半数労働組

合」でない労組の組織拡大の取り組みや、「過半数労働組合」が「過半数代表者」として行動する際の対応も明記している。前者については、「集团的労使関係の再構築にあたっては、組織拡大を通じて労働組合を強化する方向を第一義に追求すべきだ」として、「過半数労働組合」でない労組は、「過半数代表者」の選出手続きの厳格化・適正化が実現した際には、当該手続きを積極的に活用することで、自らの組織拡大につな

強力に推進する」ことを掲げた。後者に関しては、「過半数労働組合」が「過半数代表者」として行動する場合は、「非正規労働者等を含む当該事業場の全労働者を代表して行動することになることから、自らの組合員の意見聴取等に努めるだけでなく、非組合員である労働者の意見についても適切に聴取・把握して「過半数代表者」としての行動に反映させていくことが強く求められる」とした。

使用者から非組合員である労働者の利益にも影響をおよぼすような労使協定の締結などを求められた場合は、①当該労使協定案の内容等の非組合員である労働者への説明・開示②非組合員である労働者からの意見等の聴取・受け付け——の機会を設けることを「自主的かつ積極的に展開する」ことを求めている。

労働者代表制の法制化に向けた取り組みを