

【重点分野－1】集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の取り組みと「労働者代表法案要綱骨子」(案)の見直しについて

I 結論

すべての職場において健全で対等な集团的労使関係を構築するため、以下の取り組みを進める。

1. 基盤整備の取り組み

①労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化と組織強化・拡大

各職場において、労使協定の締結や過半数代表制の運用の適正化をはかるための組織点検や「Action! 36」などを活用したキャンペーンの取り組みと、組織強化・拡大の取り組みを一体的に展開する。

②過半数代表制の整備

労基法施行規則の過半数代表者に関する規定は、厳格化した上で、施行規則から労基法上の規定へと格上げする取り組みを進めるとともに、労働諸法規等に定められている過半数代表制については、各根拠法令が規定する過半数代表の役割と機能を検証し、その数を縮減させる方向で見直しを求める。

2. 労働者代表制の法整備

職場における労働者代表は、第一義的には労働組合であり、労働条件の設定に関与しうる労働者代表は労働組合のみであるという大前提のもと、すべての職場で集团的労使関係を構築するために、上記の基盤整備の取り組みを徹底した上で、次なる段階として、過半数組合が存在しない事業場に労働者代表委員会等を設置することなどを柱とする労働者代表制の法整備をはかる。

連合「労働者代表法案要綱骨子」(案) (2006年6月中央執行委員会確認) は、別紙1のとおり修正する。

3. 労働者代表制立法化後の取り組み

①組織化と連動した取り組みの強化

連合は未組織事業場における労働者代表委員会を労働組合に発展させていくために、連合の組織化の取り組みと連動した運動を展開する。また、労働組合の必要性について、世論喚起も含めて、連合として社会的なキャンペーンを行うなどの運動を進める。

②非組合員や非雇用就業者を含めた制度運用の徹底

非組合員やフリーランス等の非雇用の就業者も含めた意見集約のあり方(テーマごとに委員会を設置する等)など、労働組合としての具体的な取り組みに関する考え方をまとめ、法の目的に沿った制度の定着をはかる。

II 背景・理由

1. 集团的労使関係の空白領域の拡大

戦後わが国では、主として企業・事業場単位で組織された労働組合が、組合員の利害を代表する機能のみならず、労働者全体を代表する機能をも果たしてきた。

厚生労働省「2020年『労働組合基礎調査』」によると、労働組合の推定組織率は17.1%と漸減傾向にあり、労働法が予定してい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いる。とくに正規雇用ではない労働者は、組織率は上昇しているものの、多くが未組織の状態にある。

多数の労働者が、企業内で発言するための集团的な手立てをもたない現状にあって、労働組合のない事業場で集团的労使関係を構築すること、また、労働組合のある事業場でも、主に正規労働者以外の未組織労働者を集团的労使関係の中に包摂し、その声を反映させることは重要な課題となっている。

2. 過半数代表者の役割の拡大と制度的不備

労基法等の労働関係立法では、過半数代表（過半数組合、過半数組合がない場合には過半数代表者）に、労使協定の締結を通じた法定基準の解除などの重要な機能が与えられている。過半数代表制が制度化されて以来、過半数代表者が関与する制度は増加し、役割も拡大している。

過半数代表者は、労働者代表としての民主性や正統性を担保する制度的基盤がなく、様々な問題を抱えている。常設機関ではないうえ個人（1名）で良い、選出や意思決定の際に労働者の意見を反映する仕組みがない、活動保障や独立性の保障がなく使用者との対等性に欠ける、といった問題である。

労使協定を含む法制が増加する中で、労働条件設定にも影響を与えるものも増えてきており、労働組合の労働条件設定機能をさらに侵食しかねない。過半数代表者と労働組合との役割・権限の整理が必要である。

3. 労働者と労働問題の多様化・個別化に対応した労働組合の課題

近年、労働者の雇用形態、年齢、国籍等が多様化し、その価値観やニーズも多様になっている。こうしたことに伴い、個々の労働者が直面する労働問題は、賃金改善や労働時間短縮のような、多くの労働者に共通するものだけでなく、労働者間の格差、さらにはハラスメントや差別のような個別性の高いものへと広がっている。

労働組合は、組合員のみならず、非組合員やフリーランス等も含めて、同じ職場で働く仲間の声を受け止め、多様化・個別化する労働問題へ対応する必要がある。

以上

(別紙1)

連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)の修正案

1 目的

事業場において労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、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つき、労働者を代表する機関を設置し、その自主的、民主的な運営や使用者との対等性を確保する枠組みを法的に整備する。また、労働者の過半数で組織する労働組合がある事業場においては、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つき、過半数労働組合が非組合員を含めた当該事業場の全労働者の意見を適正に集約できるよう法的に整備する。

2 定義

(1) 労働者

本要綱において労働者とは、名称の如何によらず、当該事業場に使用されるすべての者をいう。

(2) 代表委員会等

本要綱において労働者代表委員会等とは、労働者代表委員会(仮称)および中央労働者代表委員会(仮称)をいう。

3 労働者代表委員会等の設置

(1) 10人以上の労働者を使用する事業場

使用者は、常時10人以上の労働者を使用する事業場について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者代表委員会を設置しなければならない。

(2) 10人未満の労働者を使用する事業場

使用者は、(1)に定める事業場を除く事業場について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者代表員を置かなければならない。

(3) 過半数労働組合がある事業場

事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、当該過半数労働組合を当該事業場の労働者代表委員会とみなす。

4 中央労働者代表委員会の設置

当該企業に複数の事業場を有する場合、及び、会社が親会社と子会社の関係にある場合、各事業場につき共通の事項に関しては、各事業場の労働者代表委員会から選出された中央労働者代表中央委員で、中央労働者代表委員会を設置することができる。

5 過半数労働組合の成立と労働者代表委員会の解散

(1) 労働者代表委員会の解散

労働者代表委員会は、当該事業場で労働者の過半数で組織する労働組合が成立した場合は、第10項(1)に定める権限を喪失し、総会をもって解散する。

(2) 過半数労働組合への協定の承継

(1)により解散した労働者代表委員会が使用者と締結していた協定については、新たに労働者代表委員会とみなされる当該過半数労働組合がこれを承継する。

6 労働組合の優先

労働者代表委員会等は、労働組合の結成、労働組合の団体交渉、労使協議、労働協約の締結、その他の組合活動を妨げてはならない。

7 労働者代表委員の選出

(1) 委員の選挙権資格等

当該事業場の労働者のうち、労働組合法2条但書1号に規定された労働者を除く労働者は、労働者代表委員の選挙権、被選挙権を有する。

(2) 委員の人数

労働者代表委員会の労働者代表委員は、事業場規模に応じ、別表に掲げる数を最低人数とする。

(3) 委員の任期

労働者代表委員の任期は2年を超えることができない。再任は妨げない。

~~(※ 本項(2)における委員の人数については引き続き検討する。)~~

8 労働者代表委員会の運営

(1) 総則

労働者代表委員会は、労働者代表委員により構成され、総会を開き、代表を選出し、規約を定めることができる。

(2) 総会

- ① 総会は、労働者代表委員会の代表者が招集する。
- ② 代表者は、少なくとも毎年1回総会を招集しなければならない。

(3) 規約の記載事項

規約には次の事項に掲げる規定を含まなければならない。

- ① 名称
- ② 主たる事務所の所在地
- ③ 当該事業場の労働者は、労働者代表委員会の全ての問題に参与する権利および均等の取扱を受ける権利を有すること。
- ④ 何人も、いかなる場合においても、人種、国籍、思想、信条、宗教、性別、門地又は身分によって労働者代表委員たる資格を奪われないこと。

(4) 代表者の選出

労働者代表委員の互選により、労働者代表委員会の代表者を選任する。

(5) 運営費

使用者は、労働者委員会等の運営のための費用を負担しなければならない。

9 労働者代表委員会等の選挙

(1) 選挙の実施時期

労働者代表委員会の定例選挙は、2年ごとに4月1日から5月31日までの間に行なう。

(2) 選出手続

- ① 労働者代表委員会にあっては、その委員は、当該事業場の労働者による、直接無記名投票により選出し、中央労働者代表委員会にあっては、その委員は、労働者代表者委員会の委員による直接無記名投票により選出する。
- ② 投票は候補者名簿に記載されている候補者の個人名を記載する。

(3) 労働者代表委員の候補者名簿

- ① 選挙権を有する労働者および当該事業場にある労働組合は、労働者代表委員の候補者名簿を提出することができる。
- ② 労働者による①の候補者名簿の提出には、当該事業場において選挙権を有する労働者の10分の1以上または10人以上のいずれか小さい数字の人数分の推薦署名を必要とする。
- ③ 労働組合による①の候補者名簿の提出には、推薦署名を必要としない。

(4) 選挙管理委員会

- ① 当該事業場の労働者の中から、当該事業場における労働者代表委員会の選挙を適正に行うことを目的とする選挙管理委員会の委員を選出する。
- ② 選挙管理委員会の委員構成は、当該事業場における労働者の性別比を反映するよう努めなければならない。また、当該事業場にある労働組合の代表者が希望した場合には、その代表者またはその者が推薦する者を選挙管理委員としなければならない。

(5) 労働者代表委員会の構成

- ① 労働者代表委員会の委員構成は、当該事業場における労働者の性別比および雇用形態毎の比率を反映するものとする。
- ② 選挙管理委員会は、選挙の公示と同時に、当該事業場における労働者の性別比および雇用形態ごとの比率を反映した委員構成を示さなければならない。

(6) 使用者の選挙介入の禁止

- ① 使用者は、労働者代表委員および中央労働者代表委員の選挙に介入してはならない。
- ② 労働者は、選挙の公正性等が疑われる場合には、都道府県労働委員会に選挙の取消を求めることができる。

(7) 選挙結果の届出義務等

労働者代表委員会は、労働者代表委員の選挙結果を労働基準監督署および都道府県労働委員会に届出なければならない、また当該選挙の投票結果を3年間保存しなければならない。

(8) 選挙費用

使用者は、労働者代表委員会等の選挙のための費用を負担する。また使用者は、労働者が選挙に関わる活動を労働時間中に行なう必要がある場合には、有給としなければならない。

10 労働者代表委員会等の権限等

(1) 労働者代表委員会等の権限

労働者代表委員会等は、労働諸法規等に労働者代表との協定締結・意見聴取等を定められたものについてのみ、任務、権限を有し、それ以外の事項について使用者と協議もしくは交渉してはならない。労働者代表委員会等が使用者と法定以外の協定等を締結した場合には、その協定等は無効とする。

(2) 労働者代表委員会等の資料・情報請求権

- ① 労働者代表委員会等は、(1)の協定締結・意見聴取等のために必要と思われる資料もしくは情報について、使用者に提出を求めることができる。
- ② 使用者が資料もしくは情報の提出を拒んだ場合においては、労働者代表委員会等は、都道府県労働委員会に申立を行うことができる。

(3) 労働者代表委員会等による意見聴取

労働者代表委員会等は、(1)の協定締結・意見聴取等に先立って、総会を開催し当該事業場の労働者の意向を確認しなければならない。

(4) 労働者代表委員会等の決議要件

(1)の協定締結・意見聴取等に関わり労働者代表委員会等が決議を行う場合には、労働者代表委員または中央労働者代表中央委員の総数の3/4以上の多数決によらなければならない。

11 労働者代表委員会等の会議の傍聴

当該事業場にある労働組合の代表者またはその者が推薦した者は、労働者代表委員会等の会議を傍聴することができる。その場合には、労働者代表委員会等は、当該労働組合に対し事前に会議の開催を適時通知しなければならない。

12 労働協約の優先

労働者代表委員会等と使用者が締結した協定等が、労働組合と使用者又はその団体との間の労働協約と抵触するときは、その労働協約が優先する。

13 不利益取扱の禁止

使用者は、労働者が労働者代表委員であること若しくは労働者代表委員になろうとしたこと又は労働者代表委員として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない。

14 支配介入の禁止

使用者は、労働者代表委員や労働者代表委員会等の運営を支配し、若しくはこれに介入することをしてはならない。

15 便宜供与等

(1) 就労義務の免除

使用者は、労働者代表委員会等の請求により、労働者代表委員に対し、労働者代表委員会等の活動に必要な範囲で就労義務を免除し、この期間中の賃金を支払わなければならない。

(2) 研修休暇等

- ① 使用者は労働者代表委員に対して、毎年5日以上の有給の研修休暇を与えなければならない。
- ② ①の研修休暇は、~~日本労使関係研究協会(JIRRA)が開催する研修の他~~、労働者代表委員会と使用者が協議し決定した研修の受講に限り、取得することができる。
- ③ 研修に必要な費用は使用者が負担する。

(3) 事務所等の貸与

使用者は、労働者代表委員会等の請求により、必要に応じて労働者代表委員会等の事務所、会議のための施設、および活動のための用具等の貸与をしなければならない。

16 調整機関の設置

労働者代表委員会等の選挙に係る紛争、および使用者と労働者代表委員会等の紛争は、都道府県労働委員会が取り扱う。

17 労働者代表員

7項(1)(選挙資格)、7項(3)(任期)、8項(1)(総則)、8項(2)(総会)、8項(3)(規約の記載事項)、8項(5)(運営費)、9項(1)(選挙の実施時期)、9項(2)(選出手続)、9項(3)(候補者名簿)、9項(4)(選挙管理委員会)、9項(6)(使用者の選挙介入の禁止)、9項(7)(選挙結果の届出等)、9項(8)(選挙費用等)、10項(権限等)、12項(労働協約の優先)、13項(不利益取扱の禁止)、14項(支配介入の禁止)、15項(便宜供与等)、16項(調整機関の設置)の規定は、労働者代表員にこれを準用する。

18 労働者代表委員会としての過半数労働組合

8項（1）（総則）、8項（2）（総会）、8項（5）（運営費）、10項（2）（資料・情報請求権）、10項（3）（労働者代表委員会等による意見聴取）、14項（支配介入の禁止）、15項（便宜供与等）の規定は、労働者代表委員会の職務を執り行う過半数労働組合にこれを準用する。

※本規定により、過半数労働組合が労働者代表委員会として活動する際には、その範囲において、使用者が運営費の負担や便宜供与等を行うことになるため、労働組合法の改正が必要となる。

19 罰則

使用者が9項（6）（使用者の選挙介入の禁止）、13項（不利益取扱の禁止）、14項（支配介入の禁止）に違反した場合には、刑罰を科す。

以 上

(別紙2)

「労働者代表法案要綱骨子」(案)の議論経過

連合は、新しいワークルールづくりの柱の一つとして、過半数労働組合がない事業場に「労働者代表委員会」の設置を義務づける「労働者代表法案要綱骨子」(案)を2001年10月の第7回定期大会で確認した。

その後、労働契約法制定の議論が始まったことなどを受け、「労働者代表法案要綱骨子」(案)に規定する労働者代表委員会について、多様性・透明性・公正性の確保や労働組合との役割分担の明確化等をはかる「労働者代表法案要綱骨子」(案)の補強を2006年6月の中央執行委員会で確認した。

民主党政権発足後、労働者代表制の法制化の取り組みを進めるため、「労働者代表法案要綱骨子」(案)のさらなる見直しを盛り込んだ「労働者代表制の法制化に向けた考え方について」(素案)を2010年9月の雇用法制委員会で提起し、三役構成組織のヒアリングや三役集中審議を経て、「労働者代表制の法制化に向けた連合の考え方について」(素案その2)を2010年9月の雇用法制委員会で提起した。

しかし、労働法制に関する他の重要課題や東日本大震災への対応を優先させたことから、「素案その2」で示した「課題を踏まえた基本的な考え方」を次年度以降に引き継ぎ、適切な時期をみて具体的な考え方をまとめることを2011年9月の三役会で確認した。

運動方針では、従来から労働者代表制の法制化を掲げており、2019年10月の第16回定期大会で確認した「2020～2021年度運動方針」でも、「労働組合の役割の強化につながる方向で、労働者代表制の法制化に向けて検討する」こととしている。

なお、2014年7月には、「『過半数代表制』の適正な運用に向けた制度整備等に関する連合の考え方」を中央執行委員会で確認している。

以 上

(別紙3)

労働者代表制の意義・メリットと懸念意見への対応

I 意義・メリット

(1) 労働者全体の視点

- ①集团的労使関係システムが、行政の支援の下、全事業場に常設されることで、全労働者が発言手段を得て、民主的正統性をもつ代表を通じて意見が反映される。
- ②制度上の問題が多い過半数代表者が、厳格な規定に基づく労働者代表委員会に移行することで、労働関係法規の運用の適正性が高まる。
- ③全労働者の意見が民主的に集約され、労働者の多様な利害の調整がはかられる。

(2) 労働組合の視点

- ①労働者代表委員会の機能を限定し、労働組合のみが労働条件の設定に関与できるようにすることで、組合機能の侵食を阻止し、組織化のインセンティブが高まる。
- ②労働組合結成の基盤となりうる労働者代表委員会が義務的に設置されることで、全事業場に組織化の足がかりができる。
- ③労働組合が労働者代表委員会となることで、法的根拠をもって、非組合員を含む全労働者の代表としての発言ができ、非組合員や社会全体からの共感が深まる。
- ④中央労働者代表委員会により、個社を超えた労使協議の枠組が法的に保障される。
- ⑤裁判例は、職場内や勤務時間中の組合活動を制限する傾向にあるが、労働者代表としての活動は、権利が法的に保障され、職場で勤務時間中に有給で実施できる。
- ⑥労働者代表としての活動は便宜供与を受けられる。

II 懸念意見への対応

(1) 組織化・組合加入の阻害に関する懸念

労働者代表委員会が設置され、使用者が経費を負担すると、組織化や組合加入のインセンティブがなくなるのではないか。

<懸念意見への対応>

- ①労働者代表委員会の権限を限定し、労働組合のみが持つ機能や権利(労働条件設定機能、協約締結権、団体交渉権等)との棲み分けを行い、労働条件の改善には組織化が不可欠であることを明確化させ、組織化のインセンティブを保持する。
- ②諸外国では、労働者代表委員会を外部の労働組合が支援し、組織化の足がかりとしてきた歴史があり、未組織事業場の組織化アプローチにも有効に機能しうる。

(2) 少数組合への悪影響に関する懸念

使用者は、労働者代表委員会のみと協議して、少数組合を排除するのではないか。使用者が、少数組合への対抗策として、労働者代表委員会を作る懸念もある。

<懸念意見への対応>

- ①少数組合の団体交渉権や協約締結権、使用者の団体交渉義務等を維持して、少数組合の交渉機能を守る。労働協約が労働者代表委員会の労使協定と抵触する場合は、労働協約が優先し、労使協定は自動的に適用されないものと整理する。
- ②使用者による労働者代表委員会への支配介入を禁止するほか、委員の選出や意思決定の民主性の確保、不利益取扱いの禁止を定め、正統性や適格性を確保する。

以 上

(別紙4)

「労働者代表制の法制化」に関する労働法制委員会の議論の概要（2020.9～12）

委員の意見・質問	連合事務局の考え方
<p>I 今後の議論の進め方について</p> <p>○構成組織等の意見集約の時期と、意見を求める資料の内容について、どう考えているか。</p> <p>○組織委員会と連携して進める必要がある。</p>	<p>○構成組織・地方連合会の意見集約は、2021年2月～3月頃に実施したい。資料は、労働法制委員会の提案資料を基本とする方向で考えている。</p> <p>○労働法制局と組織企画局が随時連携して進めている。組織委員会においても、今後、議論を行う予定である。</p>
<p>II 法制化の「基本的な考え方」について</p> <p>(提案内容全般)</p> <p>○今回の議論は、骨子案の見直しと、取り組みの進め方の確認の、どちらを行いたいのか。</p> <p>○労働法制委員会の提案資料は、構成組織の現状と課題、労働者代表制のメリット・デメリット、いま法制化する必要性を述べた上で、結論を書く方が良い。</p> <p>○「基本的な考え方」には、引き続き検討する論点が含まれるが、どの段階で議論し整理するのか。</p> <p>(法制化の取り組みの進め方)</p> <p>○現行の過半数代表制の枠組みを維持しつつ、過半数組合や過半数代表者の機能を強化するシナリオと、労働者代表制を新たに整備して、法定基準の解除機能等を担わせるシナリオの、いずれを追求するのか。</p> <p>○骨子案をまとめた後、いつ、どのような形で法制化するのか。連合が考えている通りの制度が実現すれば良いが、少しでも変われば少数組合が無くなりかねない。法制化の取り組みは、慎重に進めていく必要がある。</p>	<p>○骨子案の見直しと、取り組みの進め方の双方について、議論を行い、確認したい。指摘を踏まえて、表題および結論の書き方を検討する。</p> <p>○構成組織の現状と課題や法制化の意義等を整理して論述していると考えているが、指摘の点については、要点が明確に伝わるよう工夫したい。</p> <p>○講演いただいた法学者から課題提起いただいている点でもあり、検討課題とし明記し今後、意見をきくこととしたい。意見を踏まえたくえで整理の仕方を検討したい。</p> <p>○当面の課題として、過半数代表制の適正な運用や、過半数代表者の規定の厳格化および法規制への格上げに取り組み、将来的に、労働者代表制の法制化をはかる。</p> <p>○同じ問題意識をもっている。丁寧に議論を行い、政治情勢も見極めつつ、慎重に進めたい。</p>

<p>(労働者代表委員会の権限)</p> <p>○労働組合と労働者代表委員会、それぞれの役割や権限の棲み分けについて、一定の考え方を示すことが重要である。</p> <p>○労働者代表委員会ができることとできないことの整理が必要である。労働者代表制を足がかりにして組織化につなげる流れを作るべきであり、労働組合が本来担うべきことを、別の組織に担わせる流れを作るべきではない。</p> <p>○労働者代表委員会と労使委員会の役割や機能が重複することはないのか。</p> <p>○本制度の導入によって、組織化や既存の労働組合に悪影響が生じることを懸念する。</p> <p>○非組合員やフリーランスなどの意見を聞くことは大切だが、その方法には微妙な問題がある。十分に議論しながら進めてほしい。</p>	<p>○労働者代表制を労働組合の組織と運動の強化につなげる視点から、「労働条件の設定機能」は労働組合のみが担いうることを明確化し、労働者代表委員会は基本的に「法定基準の解除機能」を担うものとする方向で整理したい。現行の過半数代表者が関与する様々な制度についても必要な見直しを行う必要がある。</p> <p>○同上</p> <p>○現行法では、労使委員会の労働者代表委員は、過半数代表の指名により選出される。労働者代表委員会等の権限を、現行の労働諸法規に定められたものに限定すれば、両者の役割や機能は重複しないと考える。</p> <p>○労働組合の組織や運動に悪影響を及ぼす制度にはせず、むしろ組織化や運動の活性化につながる制度を作るという前提で議論を進めたい。そのためにも、労働者代表委員会の権限を明確に限定するとともに、産別や地方連合会などからのアプローチが重要であると考えます。</p> <p>○法律成立後に労働組合として対応しなければいけない重要課題の一つである。労働組合が、労働者代表委員会として、非組合員やフリーランスの意見を聞く方法としては、テーマごとに委員会を設け、当事者に参加してもらおう方法が考えられる。実態を踏まえつつ、引き続き検討していくべき課題である。</p>
<p>Ⅲ 労働者代表法案要綱骨子（案）について</p> <p>(総論)</p> <p>○集团的労使関係を第一義的に担うのは労働組合であり、労働者代表制は集团的労使関係を補完するものであるとの議論を 2014 年に行ったが、委員会に提案された「議論メモ」は、その趣旨を踏まえたものと理解して良いか。</p> <p>○委員会での学習会や議論を踏まえた内容となっており、基本的に了解できるものである。</p>	<p>○事務局の提案は、過去の議論を踏まえたものである。今後の議論も、過去の議論の到達点を前提として進めたい。</p>

○少数組合への対抗策として、経営側が労働組合を作る手法は今なお多い。便宜供与を受けられる労働者代表委員会が対抗策として作られたら、その事業場で組織化ができるか不安である。将来、労使委員会と労働者代表委員会を連動させて、高プロの導入が容易になることも懸念する。趣旨は理解するが、慎重に進めてほしい。

(1 目的)

○目的に、労働者代表制には労使対等原則が不可欠である旨を記載すべきである。

○過半数代表制の不備を克服することが労働者代表制の法制化の目的である旨の記載が必要である。

(2 定義)

○2010年9月の雇用法制委員会では、労働者代表制の運営の前提となる「労働者」の定義から派遣労働者を除く方向で見直したい旨の事務局提案があったが、欧州でもそうした取り扱いなのか。労働安全衛生法では派遣労働者も安全委員会の委員になることができるので、同様の整理を行うのが適当ではないか。

(4 中央労働者代表委員会の設置)

○中央労働者代表委員会を設置できる要件から、「親子関係にある場合」を削除すると2010年の事務局提案については、連結経営の広がりや、事業会社の労働条件がホールディングスの影響を受ける実態を踏まえれば、現行の骨子案のままとするのが適当である。

○労働者代表委員会の機能を法定基準の解除に限定するのであれば、中央労働代表者委員会は、どのような協定を締結するのか。

○組織率が低下する中、全事業場で集团的労使関係を構築し、組織化の足掛かりになる制度としたい。少数組合に悪影響のない制度設計の案があれば組み込む。労使委員会は、労働者代表委員が過半数代表から指名を受ける関係にあり、労働者代表委員会とは異なるが、問題のないように整理したい。

○目的に明記する。

○問題意識は共有するが、指摘の内容は、目的というよりは、法制化が必要な理由・背景であると考えている。

○ドイツでは、一定期間就労した派遣労働者は、派遣先で被選挙権が得られる。2010年の事務局提案は、複数の構成組織から「派遣労働者は、協定等の種類によっては対象外となるので、直接雇用に限るべき」との意見が出されたことを踏まえたものであったが、現行の過半数代表は、派遣労働者に直接関係する事項への関与も規定されており、派遣労働者にも労働者代表委員として直接的に意見反映する権利を保障することが適当であると考えられることから、現行の骨子案の通り、間接雇用労働者も「労働者」に含めることとしたい。

○個社の枠を超えた協議の枠組みを整備する観点から、会社法等の法令上、明確な定義がある「親会社と子会社」および「関連会社」の関係にある場合は、中央労働者代表委員会を設置することができる、という整理としたい。

○中央労働者代表委員会は、各事業場に共通の事項に関与することを想定した規定としている。法定基準を解除する労使協定のみならず、人事や事業再編等に関する事項についても協議等を行うことが考えられるが、労働者代表委員会の権限のあり方は、今後の議論に委ねることとしたい。

(5 過半数組合の成立と労働者代表委員会の解散)

○過半数組合が成立した場合、労働者代表委員会は解散する旨の規定があることを考えれば、過半数組合を労働者代表委員会とみなす規定は不要ではないか。

(6 労働組合の優先)

○少数組合が締結した労働協約と労働者代表委員会が締結した労使協定が抵触する場合は労働協約が優先されると整理されているが、そうした状況は生じうるのか。生じるのなら、経営側が労働者代表委員会のみと協議し、少数組合を排除する動きが出てくることを懸念する。

(9 労働者代表委員会等の選挙)

○選挙の時期は、4/1～5/31 となっているが、36 協定の有効期間を 4 月からとしている事業場が多いことを踏まえると、それ以前の時期にするのが適当ではないか。

○労働者代表委員会の構成について、性別・雇用形態の比率を反映する義務規定を努力義務に格下げしたいとの事務局提案が 2010 年にあったが、引き続き、義務規定とすべきである。

○みなし規定がないと、過半数組合が労働者代表委員会としての立場を獲得するための選挙が必要となる。みなし規定は、過半数組合にとって効率的なものであり、連合案として適当なものとする。

○少数組合は、「労働時間その他」について使用者と労働協約を締結することができ、それが労働者代表委員会の締結する労使協定と抵触する事態は生じうる。ただし、少数組合が存在する事業場で、労働者代表委員会が、労働協約と同様の規範的効力を有する労使協定を締結した場合には、労使協定の適用は当該組合の意思決定に従うものとするべきであり、その限りで当該労使協定の自動的な適用は排除されると整理すべきであるとする。

○選挙期間を 4/1～5/31 としても、労働者代表委員の任期中に労使協議を行ったり、労働者代表委員会が締結する労使協定には 36 協定以外のものも含まれることから、現行の骨子案の通りとしたい。

○現行の骨子案の通り、義務規定としたい。

(別紙5)

「労働者代表制法案要綱骨子」(案)の見直しと今後の進め方に関する 労働法制委員会参加組織との意見交換(2021.2~5)の概要

連合は、第15回労働法制委員会(2021.1.12)において提起した『労働者代表制法案要綱骨子』(案)の見直しと今後の進め方について」をもとに、2021年2月から5月にかけて、労働法制委員会に参加する各構成組織と連合労働法制局および総合組織局との意見交換を行った。各構成組織から出された主な意見は、下記の通りである。

I 主な意見

1. 総論・目的について

意見交換の論点：「過半数組合がない事業場に労働者代表委員会等の設置を義務づける法整備を行い、全事業場に集団的労使関係を築く」という目的をどう考えるか。

- 労働組合の組織率が低い中、労働者代表制が法制化されて、全事業場に集団的労使関係が構築され、労使対等の話し合いができるようになるのは良いことである。
- 懸念はあるが、理念ではなく技術的な問題なので、整理して解決策を考えれば良い。
- 目的は理解する。ただし、あくまで、過半数組合に向けた組織拡大、ユニオンショップ協定締結、新規労働組合結成、を視野に入れた進め方にすべきである。
- 目的は理解するが、労働者代表委員会が設置されても、現行の過半数代表者のように不適正な運用がなされ、会社側の言いなりになったり、形式的に労働者側のお墨付きを与えるだけの制度になったりしないようにしなければならない。
- 組織強化と集団的労使関係の構築という大義は掲げ続けるべきである。組織化に不利になる所は労働組合の課題と捉え、魅力ある組織づくりをすべきである。
- 過半数組合がない場合に最優先すべきは組織化であり、労働組合と一部同じ機能をもつ機関の設置を法定化することは、既存の労働組合の活動を停滞させるおそれがある。また、労働組合と労働者代表委員会の違いが労働者に理解されない可能性があり、労働者の混乱を招く懸念もある。

2. 「労働者代表法案要綱骨子」(案)について

意見交換の論点：「労働条件設定機能は、労働組合のみが持ちうることとし、労働者代表委員会等にはその機能を担わせない」という権限の整理をどう考えるか。その他、「労働者代表法案要綱骨子」(案)の内容について意見はあるか。

(1) 労働者代表委員会の権限について

- 労働組合のみが労働条件設定機能を有すると整理することで、労働組合の優位性が明らかとなり、労働組合をつくりたいと考えるようになるので、提案通りが良い。
- 労働者代表委員会は労働条件設定機能を有しないと整理しても、厳格に運用されず、使用者が労働者代表委員会の意見を聞いて、実質的に決定してしまう懸念がある。
- 労働組合と労働者代表委員会の権限を整理することで、労働組合は組合員のみを代表する組織という扱いをされ、非組合員に関する活動がしづらくなる懸念がある。
- 労働者代表委員会の権限を明確に整理した上で、議論を行うべきである。
- 労働者代表委員会が関与する制度を縮減したら、未組織労働者の権限が奪われ、労働条件が低下し、劣悪な環境に取り残される懸念がある。慎重に検討すべきである。

(2) 労働者代表委員会の費用負担について

- 労働者が労働組合への参加に消極的になる理由のひとつは組合費負担なので、過半数組合が労働者代表委員会として活動する費用を会社が負担するのは賛成である。
- 過半数組合の活動費用の一部を会社が負担するようになると、会社側の提案に異議を唱えづらくなるというリスクがある。
- 労働者代表制の法整備を行う際は、労働組合法にも、過半数組合が労働者代表委員会として活動する費用は会社側が負担する旨を明記し、実効性を確保すべきである。
- 労働者代表委員会の費用を会社が負担すると、その後、労働組合へと組織化する際に、組合費負担への抵抗感から、労働組合への組織化が難しくなる心配がある。

3. 組織化への影響について

意見交換の論点：労働者代表制の法整備が労働組合の組織強化や組織拡大に及ぼす影響をどう考えるか。

- 労働条件が劣悪な未組織事業場に労働者代表委員会ができたら、労働者の不満が集約され、労働者が労働者代表委員会の限界と労働組合の優位性を認識することとなり、労働条件の改善をめざして労働組合を結成しようという機運が高まる。
- グループ会社の多くは未組織だが、アプローチの手がかりがなく、組織化が難しい。労働者代表委員会ができれば、手がかりを得られ、組織化にプラスの効果がある。
- 労働者代表制によって既存組合が解散すると考えるのは、世話活動ができていないからである。労働組合が役割を果たし共感を得るために、運動を強化すべきである。
- 労働者代表制は未組織事業場を組織化する手がかりになるが、労使双方に労働者代表委員会です十分と思われたり、少数組合と機能が重複したりして、組織化を妨げる懸念がある。労働者が無関心なら、労働者代表委員会からの組織化も期待できない。
- 組織化は、労使関係が緊張している職場で行われる。そうした職場に労働者代表委員会が作られたら、組織化に悪影響が出るおそれがある。
- 過半数組合がある場合に、労働組合に不満のある者が離反する懸念があるほか、使用者が労働者代表委員会に誘導する形で労働組合の切り崩しを行ったり、労使協調路線の下で取り組んでいる非正規労働者の組織化を拒否したりする可能性がある。

4. 今後の進め方について

意見交換の論点：「労働者代表制の法整備に向けた当面の取り組みとして、過半数代表者の選出等の適正化や過半数代表制の整備をはかる。法整備後は、労働者代表委員会等の設置の支援と組織化を連動させた取り組みを行う」という進め方をどう考えるか。

- 過半数代表制の整備や組織強化・拡大は最優先課題であり、連合の提案に賛成する。
- 現行の過半数代表制は課題が多い。その適正化に最優先で取り組むべきである。
- 労働者代表委員会を、どう労働組合へと組織化するかを示せば、懸念は生じない。
- まずは「現行過半数代表制の整備」や「組織化と連動した取り組み」の具体的内容を示して議論し、その後に新たな法整備を提起するのが、あるべき進め方である。
- 当面は、労働者代表制の法整備の基盤整備に取り組むことと、労働者代表制の法整備は、集团的労使関係の構築や組織化の一手段であることを明確に示すべきである。
- 集团的労使関係の強化・構築について、全体像やロードマップを示してほしい。
- 使用者に労働者代表制や労働組合の必要性を理解させる取り組みも必要である。

II 実施日程

2月2日	全国ユニオン	4月5日	電機連合
2月4日	自治労	4月9日	サービス連合
2月24日	JAM	4月20日	交通労連
2月25日	ゴム連合	4月22日	JEC連合
3月1日	基幹労連	(4月22日	JR連合)
3月5日	私鉄総連	4月27日	電力総連
3月8日	日教組	5月13日	情報労連
3月9日	運輸労連	5月17日	損保労連
3月17日	労供労連	5月18日	国公連合
3月19日	自動車総連	5月19日	UAゼンセン
3月22日	紙パ連合	5月21日	生保労連
3月24日	全労金	5月25日	フード連合
3月25日	J P 労組	5月27日	森林労連

以 上

取り組みの背景

- 労働組合の組織率は20%をきっており集团的労使関係の仕組みが機能しない事業場が増加。
- 過半数代表制が制度化されて以降、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性を担保する制度的基盤がないなどの課題がある。
- 近年、労働者の雇用形態や年齢、国籍等の多様化に伴い、価値観やニーズも多様化しており、未組織労働者も含めた働く仲間の声を受け止めた対応が求められている。

すべての職場において健全な集团的労使関係を構築することが重要

【STEP①: 基盤整備の取り組み】

<法制の観点>

- 過半数労働制の運用に関する組織点検キャンペーン等の実施
- 過半数代表制の規定の厳格化や過半数代表の役割・機能の検証等

【STEP②: 労働者代表制の法整備】

<法制の観点>

基盤整備の取り組みを徹底したうえで「労働条件の設定に関与しうる労働者代表は労働組合のみ」を前提とした「労働者代表制」の法整備をすすめる

【STEP③: 立法後の取り組み】

<法制の観点>

- 未組織事業場における労働者代表委員会を労働組合に発展させていくための運動展開
- 非組合員や非雇用就業者を含めた意見集約の在り方検討と法の主旨にあった制度の定着

<適切な過半数代表の担い手となるため組織強化・拡大>

- 過半数労働組合となるための組織拡大の取り組み
- 過半数労働組合の位置づけを強化するための取り組み
- 未組織事業場の組織化に向けた取り組みの推進
- 労働者代表委員会を組織化するための運動展開
- 労働組合の必要性の世論喚起(キャンペーン等の実施)