

労使コミュニケーションについて

労使コミュニケーションについて

問題の所在

<労使コミュニケーションの意義>

- 労使コミュニケーションには、次の意義・機能があると考えられる。
 - ・ 労使が団体交渉してよりよい労働条件を設定するもの（春闘など、労働組合による団体交渉を基本とするもの）
 - ・ 労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めるもの（過半数労働組合・過半数代表者との労使協定を締結することで、最低基準の例外を認める仕組み） 等

<労働組合による労使コミュニケーション>

- 労働者と使用者の間に依然として交渉力の格差があるという前提を踏まえ、個人では不利な立場の労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことで、労使関係を対等に引き上げるためには、労働組合の存在が必要であると考えられる。
- 他方、労働組合の組織率は長期的に低下している。
- 加えて、労働組合は、労働者の意思によって自主的に結成されるものである。

<過半数代表者について>

- 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業場においては、過半数代表者を選出して労使協定等の締結を行うこととしている。
- 過半数代表者に関する課題については
 - ・ 適切な選出が行われていない可能性があること
 - ・ 労使コミュニケーションに関する知識や経験等の欠如により、過半数代表者の担い手が確保できないこと
 - ・ 過半数代表者を引き受ける労働者にとって、重い負担となっていること
 - ・ 実質的な労使コミュニケーションの担い手として機能していないと考えられる側面があること等が考えられる。
- 上記を踏まえ、今日的な労使コミュニケーションの課題と改善方法について、どのように考えるか。

労使コミュニケーションについて（続き）

前回（第9回）の議論

① 労働組合による労使コミュニケーションについて

- 労働組合による労使コミュニケーションの促進は必要だが、法制的対応は馴染まない。政策的対応が望ましいのではないか。

② 過半数代表者等の改善・適正化について

<過半数代表者の選出手続について>

- 労働基準法は、過半数代表者が民主的に機能することを想定してデロゲーションという重要な役割を与えているが、想定しているような役割を実質的に果たしていないという現状を踏まえ、今後の対応を検討すべき。
- 過半数代表者の選出方法に関する具体的解釈について、行政から明確に示す必要があるのではないか。現行法下で可能な選択肢を改めて整理、提示するというだけでも非常に意味がある。
- 労使協定について期間の定めを行政が明確に位置付けることを通じて、通用している労使協定の内容を労働者側に認識させた上で過半数代表者を選出させ、締結手続に向かわせることが必要。

<過半数労働組合又は過半数代表者となった労働者への支援>

- 労使協定等の締結に当たり、過半数代表者が適切に判断できるよう、使用者に関連情報等（時間外労働時間数の実績等）を提示させるような規定の整備が必要ではないか。
- 過半数代表者が意見集約をすべきということをより明確にすべき。そのうえで、意見集約をするためには使用者の配慮が重要になるので、労使コミュニケーション促進の観点から、過半数労働組合も含め、過半数代表者への配慮や企業側が可能な便宜供与の範囲等について、行政で明確に示す必要があるのではないか。

<過半数代表者の人数>

- 過半数代表者の複数選出を、法律で義務づけることは現実的ではない。現行法令上可能なのであれば、推奨する又は可能であることを明示すべきではないか。
- 労使で実質的な議論を行うことが最も重要。過半数代表者を一人に任せるのではなく、複数選出して関与させることによって、事業場における過半数代表者の機能が持続的に維持できるのではないか。

<過半数代表者の任期>

- 任期制について、義務化は困難。任期制という選択肢をとることも可能としつつ、労働者の過半数の意思が定期的に表明されるような一定の制約を設ける必要があるのではないか。
- 現状、過半数代表者として締結した趣旨どおりに労使協定等が運用されているかなどを監視する機能がないため、適正な運用がされているかを確認する点も含めて、過半数代表者という制度の仕組みを検討する必要がある。

労使コミュニケーションについて（続き）

前回（第9回）の議論

③ 労使協定・労使委員会等の集団化について

- 長期的に見て、労使が民主的な話し合いができるようにするためのコミュニケーションの基盤を整えるという視点から、統合的な検討が必要。
- 他事業場も含めて集団的に話し合いをすることについて、労働者同士の刺激や情報共有等のメリットも考えられるが、本社との話し合いで意見を言いにくくなること及び現場の声の反映が難しくなることなど、過半数代表者の形骸化がさらに進むおそれがあるのではないか。
- 10人未満の事業場など、現行法制上、労働者の意見聴取をする必要がない事業場における労働者の意見集約の在り方等についても、対応を検討する必要があるのではないか。
- 各事業場の過半数代表者を本社等に集めることにより、過半数代表者同士の横のつながりを含めた労使コミュニケーションの実質化が期待できるのではないか。将来的には、手続等の企業単位化及び現行の労使委員会や衛生委員会等の労使の会議体との融合を検討していく必要があるのではないか。

④ 労働者個人の意思確認について

- 個人同意のみによるデロゲーションは現状では考えにくいことと、働き方の多様性を踏まえて検討すると、現在の裁量労働制等特別規制を適用する場合の枠組みである集団的合意に本人同意を上乗せで課するという方針はあり得るのではないか。
- 集団的合意によるデロゲーションに、労働者個人の同意を重ねる制度設計をとる場合、例えば、裁量労働制の適用に関して個人同意が得られなかった場合には通常の労働時間規制に戻るといった例があるが、これが応用できるのではないか。
- 労使協定の締結等によるデロゲーションは、労働基準法の定める最低基準を変更するものであり、労働義務に関する手続ではないことも踏まえつつ、デロゲーションを行う場合の個人同意の在り方について検討していく必要があるのではないか。

4 労使コミュニケーションについて

労使コミュニケーションには、

- ・ 労使が団体交渉してよりよい労働条件を設定するもの
- ・ 労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めるもの

がある。前者は春闘に代表される、労働組合による団体交渉を基本とするものであり、後者は多くは過半数労働組合・過半数代表者との労使協定をもって最低基準の例外を認める仕組みである。後者の仕組みは、労働基準法制定当時は36協定など限定的なものであったが、昭和62年改正で多くの労働時間制度に取り入れられ、法制度と密接に関連して議論されてきたところである。

こうした中で、我が国の労働組合の組織率は令和5年に16.3%にとどまり、長期的にも低下している実情があり、また、労働組合は自ら組合員とする労働者の範囲を決めることができる（例えば正社員のみを組合員とすることは禁止されない）ため、労働組合だけで従業員全体の意見を代表できるかということや、過半数代表者についても、選出方法や、実際の交渉における役割・交渉力などに課題があるという状況を踏まえ、本研究会では、今日的な集団的労使コミュニケーションの課題と改善方法にどのようなものがあるか検討してきた。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

4-1 集団的労使コミュニケーションの意義と課題

（1）集団的労使コミュニケーションの意義と課題

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 集団的労使コミュニケーションは、労働者個人と使用者との間にある交渉力の格差を埋め合わせるため、多数の労働者が団結して労働組合を結成する、あるいは代表者を選出するなどして、使用者と対等な立場として交渉するもので、労使コミュニケーションの基本として国際的にも重視されてきており、賃金などの労働条件について労使対立的な交渉を行うことのみならず、労使合意に基づく職場のルール形成など協調的な労使自治の手段としても重要なものであるという意見があった。
- ・ 労働組合などの集団を通じて労働者が声を上げやすい環境であれば、不満を持つ労働者も、企業を辞める（EXIT）のではなく、改善を求める（VOICE）ことを選びやすくなり、企業としても安定的な経営に資するものとなりうるという意見があった。また、テレワークの拡大やデジタル化の進展など、労働現場を取り巻く環境が多様化、複雑化している中、国による一律のルール設定は困難であり、新しく難しい問題ほど、企業に労使コミュニケーションの基盤が作られ、労使自治の中で対応できることが重要になるという意見もあった。
- ・ 集団的労使コミュニケーションの重要性、必要性といったものを、好事例の周知や労働者への教育・研修を通じて労働者の労使コミュニケーションに対する認識を高めていくことが必要ではないかという意見があった。
- ・ 個人の意向と集団的な意向が必ずしも一致しない場合にどうするか考えるべきという意見があった。集団的な同意に加え個人の同意を要件とする仕組みや、個人の意向の聴取・調整を労使協定で統一する際に課す仕組みが考えられるが、この場合に個人同意の法的効果をどうするか、意見聴取を怠った場合に、労使協定が無効になることになるのか、調整する必要があるという意見があった。
- ・ 働くことに関する様々な情報を、企業が労働者にしっかりと開示することが、労使コミュニケーションの基盤を作る上で重要という意見があった。
- ・ 機能している労働組合の活動を阻害しないことを前提に、労働組合活動の活性化や、労働組合のない事業所へのコミュニケーション支援を行えるような制度設計が課題という意見があった。
- ・ 法律や制度レベルではない、実務上の問題については、自発的な緩い集団で職場のことを考え、使用者とコミュニケーションすることも可能ではないかという意見があった。
- ・ 契約ルールになると労使で話し合うことが望ましいとされていても何も担保されていないので、労働基準法や労働安全衛生法関係だけでなく、労働契約法の世界でも労使コミュニケーションを位置づけてはどうかという意見があった。

4-1 集団的労使コミュニケーションの意義と課題

（2）労使協議を行う単位

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・労使協議の単位を企業単位とすると、以下の要素から、労使関係が形骸化するのではないかとの意見があった。
- ・労使協議と個々の現場の距離が遠くなり、各職場の長時間労働の実態など、現場の実態や多様な労働者の意見が考慮されなくなるのではないか
- ・企業単位では過半数労働組合ではないが事業場単位においては過半数労働組合であり活動しているようなケースで、労働組合の機能が弱まるのではないか
- ・労使協定等の現場での履行状況のチェックができなくなるのではないか
- ・労働基準法や労働安全衛生法は最低基準であり、多様性以前に守られるべきものという前提で労使コミュニケーションを考えなければいけないという意見があった。また、安全衛生のような地道な活動は、事業場で行われているのではないかという意見もあった。
- ・事業場単位で分断化された、労働組合のない事業場では、実質的な労使コミュニケーションが果たされていないという現状を踏まえると、代表者の複数化や複数事業場での集団化、企業単位化などを考える必要があるのではないかという意見があった。
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律などで労働時間の短縮などが情報公開の対象となり、企業がトップダウンでコンプライアンスの観点から取り組む必要が生じ、労働行政の実効性が結果として高まって、企業の中核が問題を捉えることの意義があったという意見があった。
- ・事業場の実態を踏まえた労使コミュニケーションをしている場合に限り企業単位を取り入れるのであれば、良いかもしれないという意見があった。

4-2 過半数代表者による労使コミュニケーションの課題

（1）過半数代表者に関する課題

【今後の議論の方向性に関する意見】

- デロゲーションにおける「過半数代表」については、これまでも様々な課題が指摘されており、過半数労働組合が過半数代表となっている場合には比較的問題は少ないと考えられるが、労働組合がない事業所で過半数代表者が交渉を担う場合は、自発的に過半数代表者となっていないことが多いと考えられる中で、その選出方法の適正性や、代表者の能力・負担などについて問題点が多いという意見があった。
- デロゲーションは性質上、使用者のメリットが多いため、労働者にとって、過半数代表者を適正に選出するインセンティブがどこにあるのかという点が根本的課題という意見があった。
- 法令上、過半数代表者の権利義務に関する規定はなく、労働者にとって任務・意義・メリットが不明瞭であり、また、労働者の集団としての意見集約過程も定まっておらず、自発的な選出に結びつかないという意見があった。
- 過半数代表者として何をすべきかが共有されておらず、選出されたとしても意見集約が難しい、ないしできないケースが多いことから、教育・研修が必要という意見があった。

4-2 過半数代表者による労使コミュニケーションの課題

（2）過半数代表者の選出手続

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 過半数代表者選出の民主制を担保することが重要であるという意見があった。また、事業所の従業員構成は様々であり、多様な職種・雇用形態の意見をまとめる必要があるなか、どのようなルール設定がふさわしいか考えるべきという意見もあった。
- ・ 現行法令上は、デロゲーションの手続ごとに過半数代表者を選出することが基本であるが、この条件を緩め、任期付きにした方が、任期中の責任の所在が明確になることや、一定の期間があった方が、役割の理解や育成にも馴染むなど、良い影響があるという意見があった。
- ・ 過半数代表者は一人では負担が重く、現行法令上明確にしていない、複数人の過半数代表者を認めるべきという意見があった。
- ・ 複数代表者に関連して、複数事業場の過半数代表者が集団的に話し合う仕組みや、事業所内の職種・形態ごとなどの小グループから代表を出すようなことを可能にすべきではないかという意見があった。また、グループごとの利害の不一致などへの対応も必要という意見もあった。
- ・ 職種ごと、雇用形態ごとに手続自体を分けてしまうのは、労働者の分断を生むことから不適當という意見があった。

（3）過半数代表者による意見集約の仕組み

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ・ 労使交渉においては、労働組合がある場合でも労働者側の意見集約は難しいところ、これはガバナンスの問題に近いので、措置義務的に、労働者代表が意見集約するための体制構築を求めても良いのではないかという意見があった。意見集約をする以上、対使用者だけでなく、対労働者の関係でも、過半数代表者はリスクと負担を負うため、過半数代表者が適正・安心に活動できる仕組みを作れるよう、労働基準法施行規則などで法令的な手当ができないかという意見があった。
- ・ 意見集約自体には監督署等の官署は介入できないため、労働委員会による支援なども検討できないかという意見があった。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

4-2 過半数代表者による労使コミュニケーションの課題

（4）労働者への支援の仕組み

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 労働者側で、「話し合って意見を集約する」ということについての意識が低いのが現状ではないかという意見があった。また、労使コミュニケーションの意義や、過半数代表者が何を判断し何ができるのか、何に責任を負うのか、そういったことを広く労働者に教育・研修することが必要という意見もあった。
- 企業主体の教育・研修ではなく、使用者に有利な選出を防ぐ観点からも、教育・研修を担う主体も検討が必要という意見があった。また、労働者がある程度自主的に学習できるテキストなどがあると良いという意見もあった。
- 周知啓発に当たって、固く義務的な形でやると、かえって忌避される可能性もあることから、企業内の労働者のネットワーク形成を促しながら、自主性を持ってやっていくことが課題であるという意見があった。また、労使コミュニケーションについての成功体験を生むような参加型のものを導入していくことも考えられるという意見もあった。
- 過半数代表者への支援として、外部専門家等を活用することも考えられるという意見があった。
- 外部専門家等の活用のパターンは、
 - ① 過半数代表者として外部専門家を選出する
 - ② 過半数代表者が外部専門家に相談できるようにする
 - ③ 過半数代表者の権限を外部組織に委任するといったものが考え得るところ、①、②の場合は弁護士や社労士などの専門家、③は、事業所に過半数労働組合がないが、企業に過半数労働組合がある場合に、事業所の過半数代表者が労働組合に権限を委任するようなことが考え得るので、どのようなパターンを認めることとするのか議論すべきという意見があった。
- 外部専門家等活用の費用負担をどうするか、企業負担とすると利益相反とならないか、労働者負担とした場合に本当に活用できるのか等、検討すべきという意見があった。
- 苦情処理や内部告発などは、外部専門家等に対するほうがやりやすいなどの効果もあるかもしれないという意見があった。
- 外部専門家の活用は、労使自治をどう考えるかと矛盾してくる可能性があるという意見があった。

「これまでの議論の整理」（第6回労働基準関係法制研究会資料）（抄）

4-2 過半数代表者による労使コミュニケーションの課題

（5）過半数代表者以外の仕組み

【今後の議論の方向性に関する意見】

- ドイツでは、従業員代表制度を労働組合と違う存在として制度化し、労使共同の利益を増進するパートナーと位置づけ、使用者による経費援助を合理化した。
- フランスでは、労使の参加を促すために、労使協議がない場合のデフォルトルールを高く設定して、その柔軟化のために労使で話し合うことを促すようなルールを作った。これにより、中小企業を含めて「社会経済委員会」を創設させ、労使コミュニケーションを加速させることを政治主導で行った。
- 日本でも、労使委員会を始め様々な委員会が法制上存在するが、労使コミュニケーションの中でどういう役割を担うのかは検討すべきという意見があった。小規模事業所を含め、どのような労使コミュニケーションの基盤を作らせ、どの程度の機能を担わせるか、現実に可能な制度を検討すべきという意見があった。
- こうした委員会方式を検討する際、労働組合と排他的にならないものとするのが重要であり、ヨーロッパのケースでも、委員会形式のものであっても、結局労働組合がある事業所の方がしっかりと機能しているという実態があり、組合の役割は大きいという意見があった。
- 従業員代表制のような制度を作る際、どのように意見集約をさせるか考えるべきという意見があった。また、代表選出の時点で委任するのか、選出時点で全体から選ぶのではなく、少数組合を含むグループからそれぞれ代表を選出するのかなど、いろいろな形があるという意見もあった。
- ヨーロッパにおける従業員代表制度について、労働組合は対抗的な労使関係で、従業員代表は企業内の協調的な労使関係というように分かれるが、実際に機能する上では従業員代表と労働組合で密接に連携して初めて上手くいっているように、デロゲーションの仕組みがないと、全て国が法律で最低基準を設け、それ以外の働き方は許さないという制度となるが、それを現場で適正にカスタマイズできないと労使ともに上手くいかないという意見があった。
- 日本の労働組合は、労働組合の顔と従業員代表の顔と両方持っているという世界的に見ても特殊な役割を果たしているところ、労働組合の役割と従業員代表の役割をどう矛盾ない形で発展させていくかについて考える必要があるという意見があった。

（6）個別の労使コミュニケーション

【今後の議論の方向性に関する意見】

- 個人がどう働きたいかサポートしていく観点から、個別の労使コミュニケーションも重要であるという意見があった。

第3 新しい時代に即した労働基準法性の方向性（守り方・支え方）

3. 働く人の選択・希望の反映が可能な制度へ

（2）適正で実効性のある労使コミュニケーションの確保

- 働き方・キャリア形成に関する働く人の希望が個別・多様化し、企業も、多様性を重視する雇用管理・労務管理をとる傾向を強めている。そのため、雇用管理・労務管理は画一的・集団的管理から個別管理の傾向を強め、賃金・待遇等の格差が拡大することが想定されるので、労働者間の公平性・納得性の確保も課題となる。
- こうしたことに対応するには、個々の労働者と使用者との間には情報や交渉力の格差があることを踏まえると、集団的労使コミュニケーションの役割がこれまで以上に重要である。この点で、労働者が団結して賃金や労働時間などの労働条件の改善を図る上で、労働組合の果たす役割は引き続き大きい。
- 一方で、企業においては、過半数労働組合・過半数代表に加えて様々な形での労使コミュニケーションを積極的に活用している様子も見受けられた。
- 例えば、
 - ・働く人の仕事の満足度、人間関係、睡眠時間やメンタルヘルスの状況などをアプリ等で直接把握し、雇用管理・労務管理に活かす企業、
 - ・経営方針や人事施策等の検討に従業員の意見を反映させ、制度導入後の状況を人事担当が全国の事業所に直接訪問してPDCAに活かす等といった労使対話を行う企業、
 - ・そのほか、労働組合が組織されていないため、過半数代表者を法定要件を満たすため選出しているが、労使コミュニケーションを行うにあたっては実効的ではないため、働く人のニーズや就労の状況を企業が労働者と1対1の労使コミュニケーションをとることにより把握する企業等があった。
- （略）労働者の多様なキャリア形成のニーズや、拡大する新たな働き方に対応できるよう、労働者とコミュニケーションを図り同意を得た上で労働時間制度をより使いやすく柔軟にしてほしいという希望も見受けられる。さらに、働き方の個別・多様化が進む、非正規雇用労働者が増加する、労働組合組織率が低下する等の状況を踏まえると、企業内等において、多様な働く人の声を吸い上げ、その希望を労働条件の決定に反映させるためには、現行の労働基準法制における過半数代表者や労使委員会の意義や制度の実効性を点検した上で、多様・複線的な集団的な労使コミュニケーションの在り方について検討することが必要である。その際、労働基準法制については、労使の選択を尊重し、その希望を反映できるような制度の在り方を検討する必要がある。