

2025年10月6日
令和7年度北海道労使関係セミナー

過半数代表制と労働組合 をめぐる課題

～労働基準関係法制研究会報告書を読む～

小樽商科大学教授
國 武 英 生

自己紹介

國武英生 （くにたけ ひでお）

小樽商科大学商学部企業法学科教授、放送大学客員教授。

博士（法学・北海道大学）。専門は労働法。北九州市立大学法学部法律学科講師、同准教授、小樽商科大学商学部企業法学科准教授を経て、現職。

元北海道労働委員会会長。現在、日本労働法学会理事、北海道地方労働審議会会長代理、北海道地方最低賃金審議会会長代理などを兼務。

主な著書として、『労働契約の基礎と法構造—労働契約と労働者概念をめぐる日英米比較法研究—』（単著、日本評論社、2019年）、『新訂 雇用社会と法』（単著、放送大学教育振興会、2021年）、『日本的雇用を問い直す』（共編著、日本評論社、2024年）等。



過半数代表制と労働組合 をめぐる課題

1. 過半数代表制の歴史
2. 過半数代表制の現状
3. 報告書の提言と課題

過半数代表制と労働組合 をめぐる課題

1. 過半数代表制の歴史
2. 過半数代表制の現状
3. 報告書の提言と課題

過半数代表制とは

事業場等の労働者の過半数の支持を得た主体

- ・典型的には、「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その労働組合、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の過半数を代表する者」（労基法36条1項）

過半数代表制の歴史①

【労働基準法制定時】

- ・ 労基法上の時間外労働の合法化にかかわる労使協定の締結（労基法36条1項）
- ・ 就業規則の作成または変更における意見聴取（労基法90条1項）等



- ・ 労基法制定当時、労組組織率は5割を超えて伸びていた
- ・ いずれ大多数の事業場で労働組合ができると想定し、過渡的な制度として過半数代表者との協定や意見聴取が規定された

過半数代表制の歴史②

【1987年労働基準法改正等】

- ・ 1987労基法改正による労働時間規制の多様化（3ヶ月単位変形制、フレックスタイム制、事業場外労働みなし制、裁量労働制等）
- ・ 企業年金法制における過半数代表との同意
- ・ 企業組織再編法制上の諸手続
- ・ 企画業務型裁量労働制における労使委員会 等



法改正により、過半数代表の役割が拡大する

過半数代表制の歴史③

【働き方改革関連法 過半数代表制の役割の多様化】

- ・ 労働時間の上限規制
- ・ 労働者派遣法における労使協定による待遇の決定
- ・ 高年齢者雇用安定法における創業支援等措置の導入等



- ・ 本来は継続的なモニタリングが必要とされる事項や、派遣先労働者や高年齢者との利害調整が過半数代表者に求められている

労働組合に対する法的保護

憲法28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

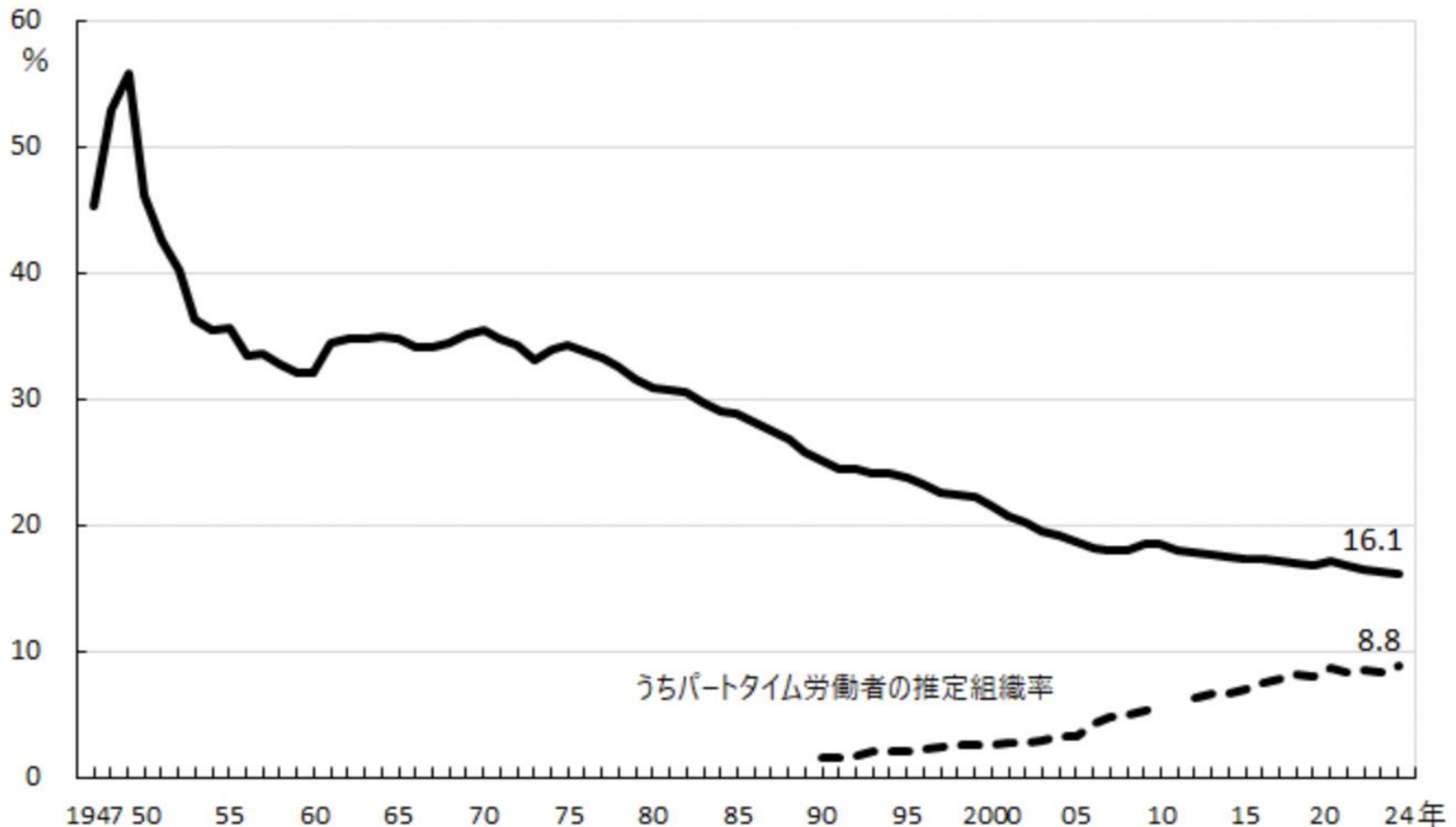
- ①団結権…労働条件の維持・改善を主たる目的とした団体の結成・運営を保障
- ②団体交渉権…労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障
- ③団体行動権…争議行為その他の行動を一定限度で保障



労働組合法により憲法28条を実質化

個々の労働者では交渉力が弱く、交渉力サポートのためのシステムが必要
→刑事免責、民事免責、不当労働行為制度、労働委員会による行政救済

労働組合の組織率の推移



過半数代表制と労働組合 をめぐる課題

1. 過半数代表制の歴史
2. 過半数代表制の現状
3. 報告書の提言と課題

過半数代表制の法的機能

- ① 労使の合意に基づき労基法など労働法規上の規制を解除する機能（労基法36条 等）
- ② 労使の協議などを通じて労働条件の設定過程に労働者代表が関与する機能（労基法90条、労契法10条 等）
- ③ 多様な政策目的を実現するために労働現場での労使の話し合いを促す機能（労働時間等設定改善法7条、労働者派法40条の2 等）

→労働基準法など110以上の項目に及ぶ



労働組合組織率の減少傾向のなか、過半数代表制の任務が増大し、その重要性が増している

過半数代表制の選出手続

・法令上は「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」される者（労基則6条の2第1項2号）



・選出方法や任期の定めなど、過半数代表者の民主的な選出方法が法的に担保されていない

- ・ トーコロ事件・最二小判平13・6・22労判808号11頁
- ・ 学校法人松山大学ほか事件・松山地判令5・12・20労判1320号5頁

過半数代表者の選出手続

過半数代表者の 選出方法

2007年

選挙	8.3%
信任	23.5%
全従業員が集まって話し合いにより選出した	8.5%
職場ごとの代表者など一定の従業員が集まって話し合いにより選出した	9.6%
社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった	11.2%
会社側が指名した	28.2%
その他	0.7%
無回答	10.0%

39.4%

2018年

投票や挙手	30.9%
信任	22.0%
話し合い	17.9%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	6.2%
使用者（事業主や会社）が指名	21.4%
その他	0.3%
無回答	1.3%

27.6%

（出典）2007年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定」（労働政策研究報告書No.90・2007年10月）

2018年のデータ：独立行政法人労働政策研究・研修機構「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（調査シリーズNo.186・2018年12月）

第163回労働政策審議会労働条件分科会（令和2年8月27日）資料No.2「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表制の選出手続

- 過半数代表者が「いない」事業所は36.0%
- 選出なかった理由「労使協定や就業規則に関する手続きが発生しなかった」

図1 「過半数代表」の選出状況 (n=6,458) (%)

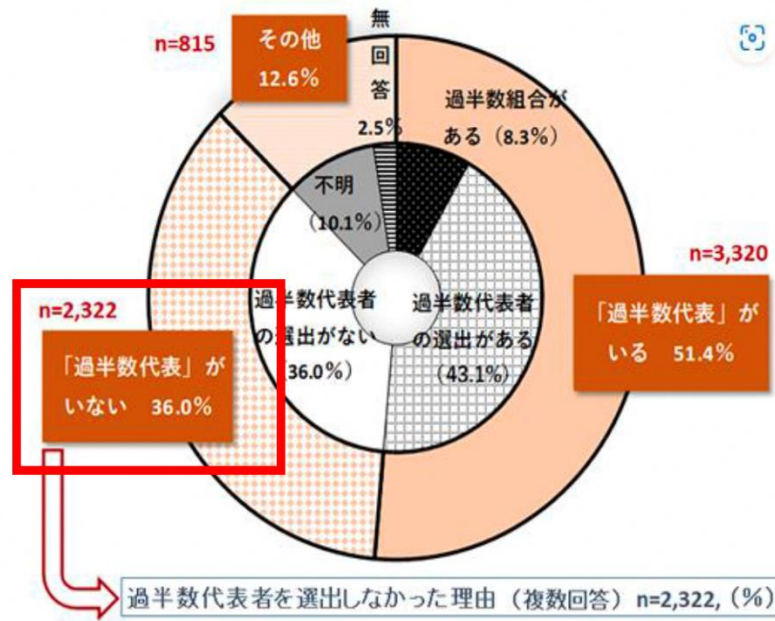
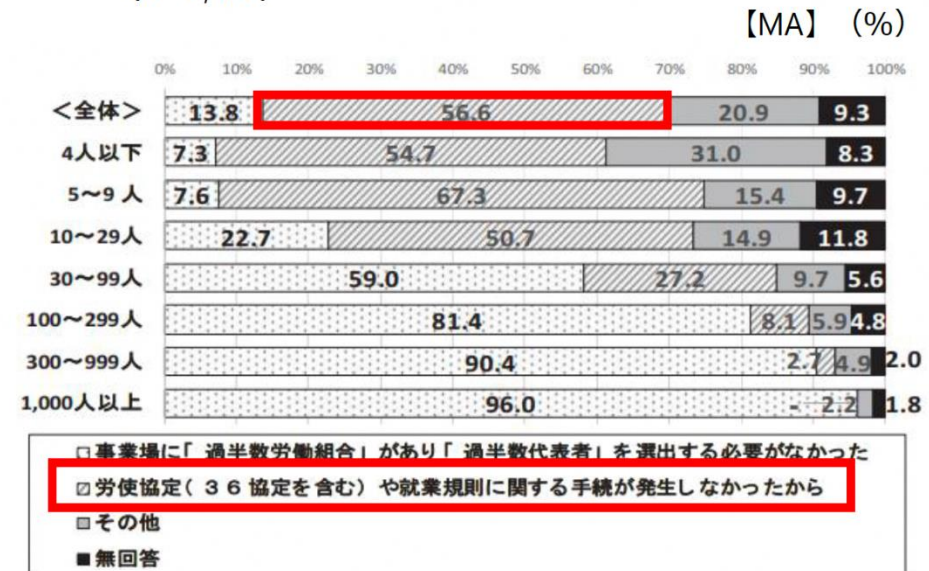


図2 過半数代表者を選出なかった理由 (事業所規模別) (n=2,580)



不利益取扱いからの保護

・ 過半数代表者であること、過半数代表者として正当な行為をしたこと等を理由として「不利益な取扱いをしないようにしなければならない」（労基則6条の2第3項）



- ・ 労基則6条の2第3項にはその実効性が担保されていない
- ・ 過半数代表者に活動にかかる時間や費用の保障に関する規定も存在しない

制度上の課題

道幸哲也先生は、『岐路に立つ労使関係』（旬報社、2023年）において、過半数代表者の「関与もしくは意見反映システムの不十分さ」として下記の点を指摘する。

- ①常設性に欠けること
- ②代表者選出につき適切な手続き規制がなされていないこと
- ③内部の決定手続の公正さに欠けること（たとえば代表者に対する労働者の意見表明の機会が十分に与えられていないこと）
- ④使用者との「交渉」過程に関する適切な規制がなされていないこと
- ⑤代表者の身分につき十分な保障がなされていないこと

過半数代表制と労働組合 をめぐる課題

1. 過半数代表制の歴史
2. 過半数代表制の現状
3. 報告書の提言と課題

集団的労使コミュニケーションの種類

- ① 労使が団体交渉を通じて労働条件や労使関係ルールを設定するもの
→労働組合の役割
- ② 法律で定められた規制の原則的な水準について、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの
→過半数代表の役割
- ③ ②の法定基準の調整・代替に係る労使協定の遵守状況のモニタリングや労使間の苦情・紛争処理等を通じた労働条件規範の遵守に関するもの
→過半数代表の役割
- ④ 労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画に関するもの

労働組合の活性化

- ・労働組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核である
- ・組合がない事業場においても、労使が対等な立場で意思疎通を図れる環境を整備することが重要である



- ・労働組合の活性化が望まれるとともに、現行の過半数代表制の抱える課題の解消に早急に取り組むべき

過半数代表者の適正選出

・ 過半数代表者の選出が、事業場において適正に行われていない場合がある



- ・ 使用者の意向に左右されない公正な選出（選挙、信任投票など）が行われるためのルールを明確化する
- ・ 使用者は、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内イントラネットなど）を用意するなど、選出事務に配慮することが求められる
- ・ 労働者の意見集約の手法等について知識を得る教育・研修の機会があることが求められる

過半数代表制の基盤強化

選出された過半数代表者は、①使用者が締結しようとする労使協定の内容や、意見聴取しようとする就業規則の内容について確認し、②事業場の労働者の賛否や、使用者に伝えるべき意見を集約し、③それらを使用者に対して伝えるとともに、労使協定の締結や意見の表明を行うという役割を担うことになる。



- ・ 使用者に対し、36協定の締結に必要な労働時間の実態など、過半数代表者への情報提供を義務付ける
- ・ 労働時間内での活動の保障や、意見集約のための社内設備の利用などを使用者が支援することを明確化する
- ・ 過半数代表者であることを理由とした解雇や異動などの不利益な取扱いを禁止する

過半数代表者の教育・支援

- ・ 過半数代表者の役割を果たすことは労働者にとって負担である。
- ・ また、全ての労働者が労使、コミュニケーションについての知識・経験を持つわけではないことから、積極的な立候補が得られないことや、立候補者がいて選出されたとしても過半数代表の役割を適切に果たすことが難しい場合が多い



- ・ 実質的で効果的な労使コミュニケーションを行う土台を作っていくことが必要である
- ・ 労働組合が過半数代表として活動する場合の支援についても明確化していくことが必要と考えられる
- ・ 行政機関（労働委員会を含む。）においては、相談体制の整備や、相談窓口の周知等も行うことが求められる

定義、複数人選出、任期制

- ・ 現行の労働基準法では「過半数代表」や「過半数代表者」は明確には定義されていない
- ・ 複数人選出、任期制などの定めがない



- ・ 労基法等を改正し、「過半数代表者」の法律上の位置付け、任務・権限、使用者からの支援等を明確に規定すべきである
- ・ 代表者の負担軽減と多様な意見の反映のため、複数人の選出や任期制の導入も選択肢となる
- ・ 現行法でも、各事業場の過半数代表との合意を前提に、本社と各事業場の代表者が協議を行うなど、手続きをまとめて行うことは可能であることを明確化する

検討すべき課題

- ①過半数代表者の公正な選出（使用者の選出干渉行為の排除）、エンフォースメント
- ②労働組合の組織化を促す仕組み、便宜供与のルール見直し等
- ③使用者の義務の明確化（意見集約の機会の確保、使用者の説明義務、記録の保存等）
- ④紛争解決機関、情報提供やサポート体制の整備
- ⑤担い手の育成（ワークルール教育推進、ワークルール教育推進法制定）

まとめ

1. 過半数代表制の歴史
2. 過半数代表制の現状
3. 報告書の提言と課題