

# 労使コミュニケーションについて

# 第1回研究会でのご意見まとめ（労使コミュニケーション関係）

## 集団的・個別的労使コミュニケーションの意義等

- 健康経営、従業員のウェルビーイング向上の観点から時間管理・健康管理の仕組みがしっかり実施され、労働組合もモニタリングしているような企業である場合に、そこにデロゲーションを認める余地はあるのかという問題がある。（石崎構成員）
- 調査結果によれば、制度変更等におけるヒアリングでは、5割弱の企業が役員から意見を聴いているにもかかわらず、4分の1程度の企業しか労働者から意見を聴いていない。当事者は労働者であるので、会社が制度を作るとはいえ、労使コミュニケーションが不足しているのではないか。（黒田構成員）
- 労働条件を確保するために集団的労使コミュニケーションの役割が重要であるとともに、マイノリティや支援を必要とする者の意見を聞くためには集団が適正にくみ取るといったやり方のほか、個別の労使コミュニケーションも重要である。（水島構成員）
- 労使が関わる手続きについて、労働協約方式も、今後選択肢のひとつとして考えることが重要である。（水町構成員）
- 労使コミュニケーションとして、モニタリングやデロゲーション等の様々な機能があるが、どこにどういった問題があるのかという視点で検討が必要である。また、集団的な労使コミュニケーションと、個別の多様な労働者の利害とをどう集約して反映させていくかという点は、多様化と集団的規制の調整という観点から重要であるが、法律でどのように規律していくかが難しい。（山川構成員）
- 働き方が多様化し一律の規制が妥当しなくなってきた中で、多様な現場に合わせるため、各国では法律の基準を労使の合意によって柔軟化させるデロゲーションといった仕組みが採用されており、日本では過半数代表との合意できるとしている。これが公正に運用されているのか、国の設定する法規範をどう現場に合わせるかという論点がある。発想の視点を個人に置き、個人がどう働きたいかサポートしていくことが今後の労働施策として重要である。（荒木座長）

## 過半数代表者のあり方

- 特に過半数代表者が多様な働き手の利害を上手く代表できているのかが課題である。規制解除のための存在だったと思うが、実際には労働条件設定についても深く関わる役割を担うようになってきており、制度として適格かということを考えてい。（神吉構成員）
- 過半数代表制を法制としてどのようにしていくかがメインの課題であり、意見集約の役割を果たすために必要な前提条件の基盤を整える必要がある。例えば、労働法制を理解し、意見の取りまとめ方を学べる、人材を育てられる環境を整備すべきである。（石崎構成員）
- 過半数代表者については、労働組合と異なり、プロセスが保障されていない中で、例えば、過半数代表者が問題意識を持っており協定の締結について使用者と対立したとき、使用者が36協定を締結するために任期中に過半数代表者の改選手続きをするといった状況も聞いたことがある。任期を定めることが適当かも含め、プロセスの在り方についても検討が必要である。（神吉構成員）
- 過半数代表者の選出やどうやって職場の方の意見を集約しているのか実態を把握しないといけない。職場の意見集約の活動の時間的、労力的なコストを誰が補償するのか。過半数代表に選出された方の活動のコスト補償がない中で精神論だけでルールをつくることは難しく、機能する仕組みの検討が必要である。（首藤構成員）
- 過半数代表者が適切な役割を果たす上で、適切なサポートがどれほどなされるべきか検討が必要である。現実はどういった配慮がされているのか確認した上で、どのような配慮をすべきか議論すべきである。使用者による配慮のみならず、例えば労働委員会が担えることや産業別組合が果たせる役割なども議論が必要ではないか。（石崎構成員）
- 労働者が多様化する中で、過半数代表者が意見をどのようにとりまとめるのか、昔より難しくなっている。過半数が推したからといって少数の方の意見をどこまでくみ取るかは重要な課題である。任期を定めて選出する実態もかなりある中で、どう望ましいルールを作るのか。任期を仮に認めたとして、過半数代表者を選出するときにどう選出するのか、どういった点についてどのような発言が求められるのか議論しないといけない。（安藤構成員）

## 第3回研究会でのご意見まとめ（労使コミュニケーション関係）

- 事業場単位では過半数組合となっていて様々なルールを決めているものの、企業全体では当該組合が過半数組合でないケースは多い。労使協議を企業単位化すると、このような従来の組合の機能が弱体化・消滅し、労使協議が形骸化してしまうのではないかと懸念している。事業場単位は企業の負担も大きく煩雑であるが、労働者が声が出せる面がある。現状の改善については、事業場毎の意見集約をどう改善すべきかを先に考えるべき。組合がない場合、過半数代表者がどこまで発言するかというところもあるが、企業単位では各職場の長時間労働など労働の実態を十分考慮した上で協議ができるか懸念している。36協定などは届出で終わりではなく、遵守されているかチェック機能が必要だが、企業単位でチェック機能が上手く動くか懸念している。労働基準法や労働安全衛生法は最低基準であり、その上で多様性は存在するものとする。最低基準を逸脱するときの労使協定を考える場合には、何らかの形で気を付けるべきではないか。（首藤構成員）
- 企業単位化すると多様な労働者の意見を十分に集約できないのではないかと懸念している。テレワークの導入やIT化も進んでいる中、事業場単位の規制は現実にはそぐわないという意見があるが、個々の企業が事業場の範囲を見直せば解決するのではないかと懸念している。一足飛びに企業単位を目指すことを議論すべきではない。（水島構成員）
- 労働基準法だから、労働安全衛生法だからと一律に決めるのではなく、それぞれの規制の趣旨目的を踏まえ、他法制度も見ながら調整すべき課題ではないか。特に労使関係については、組合のない事業場で本当に労使コミュニケーションが機能するかということも含めながら議論すべきではないか。企業単位でみると過半数組合ではないが事業場でみると過半数組合をとる組合が積極的に現場の労使関係を支えていることは確かであるが、そういうものを阻害しない形でどういう労使コミュニケーションの制度を構築するかが大切。事業場単位で分断化され、ノウハウ等のない事業場において労働者の意見が反映されず、実質的な労使コミュニケーションが果たされていない例がある。企業全体で働く人の意見をどのように集約していくか、多様な働く人の意見が反映されやすい労使コミュニケーションを企業単位に変えるときにどう集約・凝縮していけるか。企業レベルで集約して、企業単位から一人の代表を選ぶのではなく、色んなところから複数の労働者を入れて企業全体で組織と企業で話し合う場を作っていくことが重要。現在の形骸化している日本の実態をどう考えていくのかという観点から制度設計を考えるべきではないか。（水町構成員）
- 事業場単位の労使コミュニケーションはICT技術が発展していない状況では有効だったと考えるが、働き方が多様化し、同じ事業場でも異なる働き方、異なる希望を持って働いている人がいる。事業場単位か企業単位かという空間的な区切り方だけでなく、項目毎に望ましい区切り方を議論してはどうか。労使自治として、一部労働者の代表でしかないにも関わらず、過半数代表者になってしまうことがあるがそれでよいのか。事業場単位を選んだ場合に、その事業場で働く人の総意が上手く反映されるかについて、多様化が進む中では上手く実現しなくなっているのではないかと懸念している。（安藤構成員）
- 個々の事業場の実態を踏まえた労使コミュニケーションの整備をしている場合に限り企業単位化するという考えであれば良いかもしれない。（石崎構成員）
- 労働安全衛生の場合、「人」の管理に関するものは企業単位、「場所」が重要なファクターであれば事業場、「物や行動」に起因するものは原則事業場単位ではないか。労使コミュニケーションの単位や、責任の所在は事業場単位がしっくりくると思う。企業単位の労働者の意見集約が効率的という面も確かにあり、「人」の要素が強いものは企業単位の届出があっても良いのではないかと懸念している。監督署の指導とも関連して考えるところ。（黒田構成員）
- 事業場単位を維持した上で、労使コミュニケーションや労務管理において何らかの労働者保護の要件を満たした場合に企業単位とすることがありうるのではないかと懸念している。（島田構成員）
- 企業の労務管理の問題と、現場で生じる問題は、監督の実効性と関連するので切り分けて考えるべき。労使コミュニケーションについては企業毎の実態にかなり左右されるので、制度化するときは、企業単位か事業場単位かを当事者が選択するような手法としなければ、事業場単位に傾くのではないかと懸念している。労働基準法の意味表明について、過半数代表者は、集団の代表である一方個人でもあり、集団的な意思表明なのか個人的な意思表明なのかは課題。過半数代表者は、過半数労働組合と同じ役割を担うが、集団の意見集約のプロセスが保証されていないのがポイント。（神吉構成員）
- 個別同意をするときに、集団的なコミュニケーションがその個別同意の真意性を担保する役割を担うのではないかと懸念している。（石崎構成員）
- 過半数代表者との労使協定で最低基準の例外を認める制度には果たしてどこまで妥当性があるのかという課題がある。事業場単位は監督のためなのか、最低基準のためなのか、あるいは新しい政策を実施する上で実効的な単位はどこかという観点から検討すべきなのか。（荒木座長）

## 労使コミュニケーション

- ① 集団的な労使コミュニケーションの意義と課題をどのように考えるか。
- ② 事業場の「過半数」代表の意義は何か。例えば、企業の特定の労働者のみ対象となることが想定される制度について、特定の事業場の全労働者の「過半数」の代表が協定の締結者となっていることについて、どのように考えるか。
- ③ 労働組合がない事業場における過半数代表者の選出には、どのような課題があるのか。例えば、労働者自身が過半数代表者に就任するメリットと負担について、どのように考えるか。
- ④ 労働組合がある事業場とない事業場では、どのような違いがあるか。
- ⑤ 各協定等や就業規則の導入後にモニタリングを行うことについて、例えば、以下の点についてどのように考えるか。
  - a. モニタリングに適した制度
  - b. モニタリングに必要な体制
  - c. 当該体制を担う労働者の選出の方法

# 論点① 集団的な労使コミュニケーションの意義と課題をどのように考えるか。

## 労使コミュニケーションに関する報告書提言

「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書  
(2022年3月30日厚生労働省) (抄)

### 4. 労使コミュニケーション等について

#### (3) 無期転換・多様な正社員共通 (中略)

そうしたことを踏まえ、

- ① 労働組合については、随時、使用者と労働者のニーズや諸問題に関する情報共有や議論を行うこと、無期転換や多様な正社員等の多様な働き方の選択肢を労働者自らが適切に選択できるような支援を行うよう努めること
- ② 過半数代表者については、公正性を担保するため、適正な手続で選任されること、身分が保障され不利益な取扱いを受けないようにすること
- ③ 労働組合・過半数代表者いずれにしても、過半数代表としての役割を果たすに当たっては、無期転換者や多様な正社員を含む全ての労働者の利益を代表するように努めること

等を周知ないし促進していくことが適当である。また、労働基準法施行規則6条の2第4項に基づき、使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない旨を周知していくことが適当である。

その上で、過半数代表者に関する適正な手続での選任の確保等の制度的担保や新たな従業員代表制の整備を含め、多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの促進を図る方策も中長期的な課題である。

今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(報告)  
(2022年12月27日 労働政策審議会労働条件分科会報告) (抄)

### 3 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当たっての留意点や、適切に労使コミュニケーションを図りながら、無期転換や多様な正社員等について制度の設計や運用を行った各企業の取組事例を把握して周知することが適当である。
- 過半数代表者の適正な運用の確保や多様な労働者全体の意見を反映した労使コミュニケーションの更なる促進を図る方策について引き続き検討を行うことが適当である。

「技術革新(AI等)が進展する中での労使コミュニケーションに関する検討会」報告書(概要)  
(2021年6月22日厚生労働省) (抄)

#### (2) 技術革新が進展する中での労使コミュニケーションの促進

- 技術革新による産業構造の変化への対応や労働者のキャリア形成・雇用維持の方策は、個別の企業を超えた課題。技術革新の進展は社会全体に影響を与えることから、こうした課題も含め、業種・産業レベル、地域レベル、全国レベルでの労使コミュニケーションの取組が求められる。
- 従来の労使コミュニケーションの枠組みではカバーできていない労働者やそのような枠組から距離を置く者を、社会全体としてどのように労使コミュニケーションの主体としていくかも課題。

# 集団的労使交渉の意義に関する学説

## 菅野和夫『労働法 第十二版』弘文堂（2020年）879-880頁（抜粋）

### 1. 団体交渉の意義

(1) 団体交渉の本来的意義（中略）団体交渉とは、もともとは、個々の労働者が自己の労働条件について使用者と個別に取引するのに代えて、多数労働者が団結して代表者を選出し、この代表者を通じて集論的に取引をなす（そして一個の共通の契約＝“collective agreement”を締結する）という運動を意味した。（中略）

わが国の労働組合法は、その関係規定（1条・6条・7条2号・8条・14条・16条）を総合すると、団体交渉を、労働者が団結して労働組合を結成し、自ら代表者を選び、必要であれば同盟罷業等の団体行動を行いつつ、使用者と対等な立場に立って、労働条件をはじめとする使用者と労働者の関係を規律する労働協約を締結するために、使用者または使用者団体と交渉する行為、ととらえているといえる。また、労働組合法は、このような団体交渉の手続を助成することをその目的の1つとして掲げており（1条）、労働組合と使用者または使用者団体間の団体交渉を中心とした団体的労使関係のルールや手続を設定することも、団体交渉の機能として当然予定しているものとみられる。

以上のように団体交渉は、本来的には、労働条件に関する労働者の交渉力強化の手段であったが、他方では労働条件の統一的形成や労使平和の達成など使用者にとっても有意義な効用を営む。そこで労働組合と使用者（その団体）との関係が確立し安定化した今日では、団体交渉は、労使関係（個別的労働関係および団体的労使関係の双方）に関する労使の合意によるルールの形成とその運用という、より広くより積極的な役割を果たしている。いいかえれば、団体交渉は労働条件の取引の手段であるばかりでなく、労使関係の合意による運営（労使自治）の手段ともなっている。（後略）

(2) 団体交渉の副次的意義 以上が団体交渉の主要な意義であるが、その他の副次的意義としては、第1に、労使間の意思疎通の手段たる側面がある。すなわち団体交渉は、労使が相手方に自己の考えや不満を伝達し、相互理解を深めたり、何らかの対応を促したりする手段としても用いられる。（後略）

## 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会（2023年）1085-1086頁（抜粋）

### 1 労働組合の意義

労働組合の存在意義について、伝統的には、経済的に弱い立場にある労働者が集団で活動・交渉することによって、使用者と対等な立場に立つことを可能とするという点が強調されてきた。しかし近年、この労働者保護の要請と同時に、労働組合の存在は使用者の利益にもなりうるということが指摘されている。その理論的根拠は、大きく2つある。第1に、労働関係上交渉の対象となるものは賃金制度、労働時間制度、労働環境など多数の労働者に共通する性格（いわゆる「公共財」性）をもつものが多く、これらの点は一人一人の労働者と個別に交渉するよりまとめて交渉した方が使用者にとっても効率的であること、第2に、労働者が不満をもった際に会社を辞める（exit）のではなく声（voice）をあげやすい環境を作っておくことで、労働者のやる気、定着率、技能が高まり、使用者としても生産性向上の利益が得られることである。労働者は一人では声をあげにくいいため、労働組合などの集団を介して労働者が不満や意見をいやすい環境を整えることで、労使双方の利益が高まることになる。

## 道幸哲也『労働組合の変貌と労使関係法』信山社（2010年）30-31頁（抜粋）

### 1) 団交権保障の意義

団交権はどのような目的で保障されているのか。基本的に以下の三点からの説明が可能と思われる。

その一は、団結承認である。組合の団結権を実効化あらしむるために独自の権利として保障された。とりわけ小規模会社において、組合が結成され、団交を要求したにもかかわらず、それが拒否されると組合の存続自体も危ぶまれる。そこで、交渉の場を国家が強制的に設定することによって、団結活動というより組合の存続自体をバックアップする必要がある。それだけ弱い、自立できない組合を想定しているわけである。団交権保障の基本的意義はこの点にあると思われる。使用者が組合と交渉することは組合自体を承認することを意味するからである。（中略）

その二は、労働条件の平和的決定であり、争議代替的目的を持つ。つまり、権利があるということは、力でその実現を図る必要がなくなるからである（もっとも、一定の力量がなければ交渉はできないが）。（中略）

その三は、経営参加であり、労働条件の決定を通じて間接的に経営内容に関与する目的を持つ。いわゆる「産業民主主義」を実現する基本的な手段と言える。企業別交渉という性格上このような目的をも顕著に有する。（後略）

# 労働法制における個別同意について

- 労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法において個別同意の規定がそれぞれ定められている。
- 労働組合法、同法施行令、労働時間等設定改善法、同法施行規則には、個別同意に関する規定はない。

## 労働基準法（昭和22年法律第49号）

- ・賃金・退職手当の支払方法に関する同意（法第24条第1項ただし書、則第7条の2第1項・第2項）
- ・専門業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法第38条の3第1項第6号、則第24条の2の2第3項第1号）
- ・企画業務型裁量労働制の適用にあたっての同意（法第38条の4第1項第6号）
- ・高度プロフェッショナル制度の適用にあたっての同意（法第41条の2第1項）
- ・障害補償及び遺族補償を分割補償するための同意（法第82条）
- ・障害補償及び遺族補償の分割補償開始後の一時払いの同意（則第46条）

## 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

- ・ストレスチェックの検査結果の事業者への提供に係る同意（法第66条の10第2項）
- ・事業者が労働者の心身の状態に関する情報を取り扱う際の例外に係る同意（法第104条第1項ただし書）

## 労働契約法（平成19年法律第128号）

- ・労働契約の成立（合意）（法第6条）
- ・労働契約の内容の変更（合意）（法第8条・第9条）

# 労働基準法における個別同意について

## 学識者の見解①

### 菅野和夫『労働法第十二版』弘文堂（2020年）550頁（抜粋）

（略）さらに、労使委員会の決議では、これらの事項に加えて、裁量労働制の適用にあたっては労働者本人の同意を得るべきこと、および同意しなかったことを理由に不利益取扱いをすべきでないことも定めなければならない（同6号）。このように労使委員会の義務的決議事項という形ではあるが、裁量労働制適用についての本人同意という制度の根幹的要件が実現されたのは妥当である。

### 荒木尚志「裁量労働制の展開とホワイトカラーの法規制」社会科学研究第50巻第3号（1999年）（抜粋）

（企画業務型における労働者の同意を欠く場合の法的効果に関して）新たな裁量労働制が適用されるための要件（労基法32条の規制に関する免罰効）は、決議事項を決議・届出し、対象労働者を対象事業場における対象業務に就けることで発生するはずで、条文上規定されていない決議事項遵守までも免罰効発生の要件と解することは、刑罰法規の解釈として許されないであろう。（中略）

労基法適用レベルは民事上も刑罰法規の解釈と同様、決議の不遵守があったからといって、みなし制が不適用となり「労基法上」実労働時間制が復活するものではないと解しつつ、労基法を離れて民事上の契約解釈レベルで対処する立場が考えられる。すなわち、法文の要求する上記の諸要件（対象事業場、対象業務、対象労働者、労使委員会の決議と届出）は、新たな裁量労働制の実施を労基法上可能とするにすぎず、使用者が新たな裁量労働制の適用を労働者に対する関係で、労働契約上主張できるか否かは、別途検討が必要である。例えば、36協定締結によって、免罰効や強行性を解除する効力が発生することと、労働者に対して時間外労働を命じ得るかどうかは別問題であった。また、従来の裁量労働制でも、協定締結と届出はみなし制を労基法上適法とするに過ぎず、これを労働契約上の制度とするには、就業規則または労働協約における規定の整備を要すると解されてきた。これと同様に、新たな裁量労働制を労働者に対して主張するには、この制度を労働契約上のものにしておく必要がある。（略）新たな裁量労働制においては、その適用について『当該労働者の同意を得なければならないこと』の決議を行い、その決議は改正された労基法106条によって法律・命令、就業規則とともに労働者に周知させることが罰則（労基法120条1号）によって義務づけられた。すなわち、使用者も同意した決議で新たな裁量労働制の導入には当該労働者の同意を得なければならないことを謳い、これを使用者は労働者に周知しているのであるから、使用者は新たな裁量労働制を労働者に対する関係で適用するには当該労働者の同意を得ることを約していたといってよい。換言すれば、使用者は当該労働者の同意を得ない限り、みなし制を適用せず、実労働時間制を適用することを約していたことになる。

### 下井隆史『労働基準法 第5版』有斐閣（2019年）336頁（抜粋）

裁量労働制の適用要件として労働者の同意を得ることが定められているわけではないから（要件とされているのは決議をすること）、この同意が得られなかったときには当該労働者について「みなし」時間制を適用することはできないと解するのは無理である。



# 労働基準法における個別同意について

## 学識者の見解②

### 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会（2023年）775頁（抜粋）

（略）本制度の立法趣旨・経緯、特に「本人（の）了承……がないのにそういうことを進めていったら明らかな……法違反であります」との当時の労働大臣の国会答弁からすると、当該労働者の同意も本制度の適用要件であると位置づけ、同意がない場合には労働時間のみなしの効果は発生しないと解釈すべきであろう。

### 白石哲『労働関係訴訟の実務第2版』商事法務（2018年）111-112頁（抜粋）

労基法38条の4第1項は、労使協議の決議事項として、労働者の同意を求めているものの、同項柱書の文言上は、労働者の同意は適用要件とされていない。しかしながら、企画業務型裁量労働制の趣旨等にかんがみ、労働者の同意は、適用要件と解されており（東大・労基法（下）679頁）、労働者の同意を得ることなく、対象企画等業務に従事させたとしても、労働時間を決議みなし時間とすることはできない。

### 土田道夫『労働契約法 第2版』有斐閣（2016年）364-366頁（抜粋）

#### （3）労働契約上の問題

（ア）権利義務の根拠 労使委員会の決議は、労使協定と同様、企画業務型裁量労働制を労基法上適用とする効果（適法化効力）をもつにとどまる。したがって、裁量労働制に従った労働義務・賃金支払義務を発生させるためには、労働協約、就業規則における制度化が必要となる。その際、専門業務型裁量労働制と同様、割増賃金を補うに足りる処遇を保障し、健康・福祉確保措置や苦情処理手続を整備することが就業規則の合理性の要素となると解される（労契法7条・10条）。加えて、労働者本人の個別的同意を要件と解すべきである（裁量労働制が自律的な働き方を内容とする制度である以上、本人同意要件は当然と解される。）同意の態様や、その前提となる説明・情報提供の必要性については、決議事項としての同意要件と同じであるが、労働契約上の同意の要件としては、労契法上の合意原則（3条1項・8条）および労働契約内容の理解促進の責務（4条1項）も考慮すべきであろう。

#### 【5-9】労使委員会決議に違反する措置の効力

（略）労働者の同意要件については、①労使委員会が決議しなければならないという手続的要件にとどまり、実際に労働者の同意を得なくても裁量労働制の適法性には影響しないと説く見解と、②裁量労働制に関する立法趣旨を重視して、同意要件は単なる手続的要件ではなく、裁量労働制を適法に実施するための実体的要件を意味すると説く②説が対立している。私見は②説を支持するが、①説に立つとしても、裁量労働制を労働契約内容とするための要件として労働者の同意を要求すれば、結論に差は生じないであろう。

# 特定の労働者集団の意見聴取を求めている法律例

- 就業規則について、特定の労働者の意見聴取が望ましいとしているものとして、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）が挙げられる。

## 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）（抄）

（就業規則の作成の手続）

第七条 事業主は、短時間労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用する短時間労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする。

- 2 前項の規定は、事業主が有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとする場合について準用する。この場合において、「短時間労働者」とあるのは、「有期雇用労働者」と読み替えるものとする。

## 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）（抄）

（就業規則の作成の手続）

第三十条の六 派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならない。

※ 短時間労働者の過半数代表者の適格性について通達に以下の通り記載があり、派遣労働者についても同様の内容が「労働者派遣事業関係業務取扱要領」に定められている。

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について

（平成31年1月30日付け基発0130第1号、職発0130第6号、雇均発0130第1号、開発0130第1号）(抄)

第3 短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等（法第3章）

2 就業規則の作成の手続（法第7条関係）

（2）「短時間労働者の過半数を代表すると認められるもの」は、事業所の短時間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働組合、短時間労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は短時間労働者の過半数を代表する者が考えられること。

この場合の過半数代表者の適格性としては、次のいずれにも該当するものとするものであること。

イ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。

ロ 就業規則の作成又は変更に係る意見を事業主から聴取され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って、使用者の意向に基づき選出されたものではないこと。

（3）（2）ロの選出方法については、①その者が短時間労働者の過半数を代表することの適否について判断する機会が当該事業所の短時間労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、②当該事業所の過半数の短時間労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、短時間労働者の投票、挙手等の方法により選出されること等が考えられること。

なお、法は意見の聴取を要請するものであって、就業規則を労働基準監督署に届け出る際に意見書の添付を義務付けるものではないこと。

（4）（2）及び（3）については、有期雇用労働者についても同様であること。

## 論点② 事業場の「過半数」代表の意義は何か。例えば、企業の特定の労働者のみ対象となることが想定される制度について、特定の事業場の全労働者の「過半数」の代表が協定の締結者となっていることについて、どのように考えるか。

### 定義等

- 「労働者の過半数を代表する者」とは、当該事業場の全部の労働者の過半数を超える者によって代表者とされた者をいう。労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない場合としては、当該事業場に労働組合がない場合のほか、1つの労働組合があっても労働者の過半数が加入していない場合及び2つ以上の労働組合があってもいずれの労働組合にも労働者の過半数が加入していない場合がある。
  - 過半数代表の最初の導入は、労基法制定の際の第36条（時間外労働規制）となっている。1952年の労基法改正の際、賃金全額払いの原則の例外について、労働組合が存しない場合や労働組合があっても労働協約がない場合でも、共済組合費や購買代金等を賃金から控除する便宜の規制緩和のため、労働協約方式から過半数代表方式へと改正された。1987年の労基法改正の際に、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制といった原則的労働時間制度からの逸脱を認めるために、事業場の過半数代表との労使協定が大幅に導入されることとなった。
  - 過半数主義が採られた経緯は必ずしも明らかではないが、事業場単位の統一的労働条件規制の必要性を前提に、その統一的労働条件に労働者多数の意見を反映させることが望ましいという民主主義的観点と、多数の労働者であれば使用者から自立して労働者の利益を主張しうるであろう、という期待に基づくものであったと説明されている。
- ※「この規定（※現行の過半数代表の規定）の理由は立法担当者によって「労働者の団体による闡明された意思に基づく同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進」すると述べられているように、まさに集团的労使関係システムによって労働条件規制を行うところにあり、しかも第3次案原案までは労働協約によることが原則とされていたことからしても、その集团的労使関係システムはあくまで労働組合・団体交渉・労働協約という労働組合法によって構築されたシステムが念頭に置かれ、それを補完するものとして労働者の多数（過半数）代表というシステムが設けられたものと考えられる」との解説もある。
- 過半数代表の役割と権限は、個別の法律において規定されているが、その機能により、①労働条件の法定基準を罰則付で設定した労働保護法の規制を解除する労使協定の締結、②使用者の就業規則作成・変更に関する意見聴取を通じた労働条件設定への関与、③①・②の多様な政策目的を実現するための制度における関与の3つに分類できる。

### (参考) 労働者の多様化による労働組合の代表機能の課題

独立行政法人労働政策研究・研修機構『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』（2013年7月）

#### 第1章 集团的労使関係の現状

##### 4 労働組合の機能範囲の縮小

##### (3) 労働者の多様化による労働組合の代表機能の課題

労働組合が存在する場合であっても、労働者の多様化により、その労働組合の代表機能に課題が生じてきている。

正規労働者の数と全労働者に占めるその割合が減少傾向にあり、非正規労働者の数とその割合は増加傾向にある。また、非正規労働者には、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者など様々な雇用形態にある者が含まれている。

<非正規労働者を組織化対象としない労働組合の存在>

（中略）非正規労働者が企業別労働組合のメンバーとして認められない傾向にあるため、企業別労働組合が当然には従業員代表として機能しない場合があることを示している。

<労働組合未加入により使用者に対して「発言」する機会の少ない非正規労働者>

（中略）以上からすると、非正規労働者が使用者に対して「発言」をしようとする場合、集团的な手段が取られることが少なく、また、労働組合以外の労使協議機関という手段も少ないということが分かる。

<独立した労働組合を作らなければ使用者に対して「発言」する機会の少ない管理職>

使用者の利益代表者である管理職が加入する労働組合は、労働組合法の保護を受けることができないため（労働組合法第2条ただし書第1号）、一般的に使用者の利益代表者である管理職は労働組合から加入資格を与えられていない。

（中略）

このように、加入資格を与えられず「非組織」される使用者の利益代表者でない管理職は、別途、管理職による労働組合を設立しない限り、集团的労使関係において代表される手段がない状況に置かれがちである。

（出典）厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政（2022年）、独立行政法人労働政策研究・研修機構『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』（2013年7月）、「労働法の実効性と紛争解決システムの機能：集团的合意による法定基準の柔軟化とアメリカにおける雇用仲裁の機能の比較法的検討（『金融研究』荒木尚志、日本銀行金融研究所、2017年7月）」、「労働条件決定における国家と労使の役割（一）-労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界-」（『法学協会雑誌』桑村裕美子、2008年）、濱口桂一郎『日本の労働法政策』労働政策研究・研修機構（2018年）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。

# 労基法で「事業（場）」が使用されている条文の分類（規定の性質別）

## 定義関係

- ・第9条（労働者）
- ・第10条（使用者）

## 事業における、デロゲーションに関する規制

- ・第18条第2項（強制貯金の例外）
- ・第24条第1項（賃金全額払いの例外）
- ・第32条の2第1項（1ヶ月単位の変形労働時間制）
- ・第32条の3第1項・第3項（フレックスタイム制）
- ・第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）
- ・第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制）
- ・第34条第2項（一斉休憩の例外）
- ・第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定(36協定)）
- ・第37条第3項（時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替）
- ・第38条の2第1項・第2項（事業場外労働）
- ・第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）
- ・第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）
- ・第39条第4項（時間単位年休）、第6項（計画年休）、第9項（年休の賃金を健康保険法による標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する金額とする場合）
- ・第41条の2第1項（高度プロフェッショナル制度）
- ・第141条第2項（医師の上限規制に関する第36条の読み替え）

## 事業の場所に着目した規制

- ・第38条第1項（労働時間の通算）
- ・第38条の2（事業場外労働）
- ・第41条の2第1項第3号（高度プロフェッショナル制度の健康管理時間）
- ・第57条（年少者の証明書）
- ・第76条第2項（休業補償）
- ・第92条第1項（就業規則と労働協約の関係）
- ・第101条第1項・第104条第1項（監督）
- ・第107条第1項（労働者名簿）
- ・第108条第1項（賃金台帳）

## 事業の規模に着目した規制

- ・第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制の対象）
- ・第40条第1項（労働時間及び休憩の特例（うち法定労働時間の特例））
- ・第89条・第90条第1項（就業規則の作成及び届出の義務、意見聴取）
- ・第96条の2第1項（附属寄宿舍設置等に係る計画の届出）

## 事業の内容に着目した規制

- ・第12条第7項（日雇いの賃金）
- ・第14条第1項（契約期間）
- ・第19条第1項・第20条第1項（解雇）
- ・第22条第1項（退職時等の証明）
- ・第33条第3項（災害等臨時の必要がある場合の公務員の時間外・休日労働）
- ・第38条の4第1項第1号（企画業務型裁量労働制の対象業務）
- ・第39条第5項（年次有給休暇の時季変更）
- ・第40条第1項（労働時間及び休憩の特例（うち列車等乗務員の予備勤務者の労働時間、休憩時間の適用除外等））
- ・第41条（労働時間等の適用除外）
- ・第56条第2項（最低年齢）
- ・第61条第3項・第4項（年少者の深夜業）
- ・第87条第1項・第2項（請負の災害補償責任）
- ・第94条第1項・第95条第1項・第96条第1項・第96条の3第1項・第103条（寄宿舍）
- ・第116条第2項（適用除外）
- ・第121条第1項（両罰規定）
- ・第137条（契約期間の経過措置）
- ・第139条（建設業の上限規制）
- ・第142条（砂糖製造業の上限規制）
- ・別表第1

# 労基法で「事業（場）」が使用されている条文の分類（手続の有無別）

手続有
第18条第2項（強制貯金の例外）
第24条第1項（賃金全額払いの例外）
☆第32条の2第1項（1ヶ月単位の変形労働時間制）
☆第32条の3第1項・第3項（フレックスタイム制）
☆第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）
☆第32条の5第1項（1週間単位の非定型的変形労働時間制）
第34条第2項（一斉休憩の例外）
☆第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定(36協定)）
第37条第3項（時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替）
★第38条の2第1項・第2項（事業場外労働）
★第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）
★第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）
☆第39条第4項（時間単位年休）・第6項（計画年休）、第9項（年休の賃金を健康保険法による標準報酬月額額の30分の1に相当する金額とする場合）
★第41条の2第1項（高度プロフェッショナル制度）
第89条（就業規則の作成及び届出の義務） ※常時10人以上の労働者を使用する使用者
第90条第1項（就業規則作成等時の過半数労組・過半数代表者の意見聴取）
第95条第1項（寄宿舎規則の作成・届出）
第96条の2第1項（附属寄宿舎設置等に係る計画の届出） ※常時10人以上の労働者を使用する使用者
☆第141条第2項（医師の上限規制に関する第36条の読み替え）

★：当該事業場の全労働者への適用を予定していないもの

☆：各事業場の実情に応じた協定内容等が想定されるもの

手続無
第9条（労働者）
第10条（使用者）
第12条第7項（日雇いの賃金）
第14条第1項（契約期間）
第19条第1項・第20条第1項（解雇）
第22条第1項（退職時等の証明）
第33条第3項（災害等臨時の必要がある場合の公務員の時間外・休日労働）
第38条第1項（労働時間の通算）
第39条第5項（年次有給休暇の時季変更）
第41条（労働時間等の適用除外）
第56条第2項（最低年齢）
第57条（年少者の証明書）
第61条第3項・第4項（年少者の深夜業）
第76条第2項（休業補償）
第87条第1項・第2項（請負の災害補償責任）
第92条第1項（就業規則と労働協約の関係）
第94条第1項・第96条第1項・第96条の3第1項・第103条（寄宿舎）
第101条第1項・第104条第1項（監督）
第107条第1項（労働者名簿）
第108条第1項（賃金台帳）
第116条第2項（適用除外）
第121条第1項（両罰規定）
第137条（契約期間の経過措置）
第139条（建設業の上限規制）
第142条（砂糖製造業の上限規制）
別表第1

## 論点③ 労働組合がない事業場における過半数代表者の選出には、どのような課題があるのか。例えば、労働者自身が過半数代表者に就任するメリットと負担について、どのように考えるか。

### 今後の労働時間法制等の在り方について（建議）（平成27年2月13日労審発第777号）（抄）

#### (2) 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定する方向で検討を続けることが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討を継続することが適当である。
- ・ 以上については、法案成立後、改めて審議会で検討の上、所要の省令改正を行うことが適当である。

### 時間外労働の上限規制等について（建議）（平成29年6月5日労審発第921号）（抄）

#### ① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成27年2月13日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には36協定の締結及び届出が必要であることや、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

# 過半数代表者の選出（施行規則）

## 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第六条の二（略）労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
  - 二 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つて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ②（略）
- ③ 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者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ないようにしなければならない。
- ④ 使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。

※ 下線部は働き方改革関連法の施行に伴って行った平成30年の省令改正時に追加した箇所

# 過半数代表者の選出方法

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事を自動的に選任する等、過半数代表者の選任が適正に行われていない割合は、2007年は39.4%、2018年は27.6%となっている。

## 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%
<b>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</b>	<b>11.2%</b>
<b>会社側が指名した</b>	<b>28.2%</b>
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%
<b>親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる</b>	<b>6.2%</b>
<b>使用者（事業主や会社）が指名</b>	<b>21.4%</b>
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）

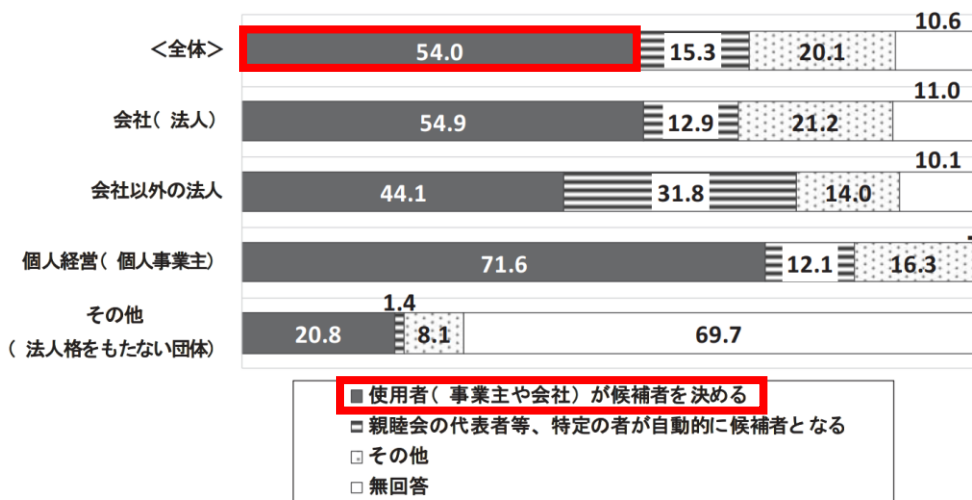
第163回労働政策審議会労働条件分科会（令和2年8月27日）資料No.2「労働基準法に基づく届出等における押印原則の見直しについて」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。



# 過半数代表者の選出方法（信任候補者の定め方）

- 過半数代表者を「信任」により選出した事業所における信任の候補者の定め方は、「使用者（事業主や会社）が候補者を決める」（54.0%）が最も多い。その割合は事業所の規模が小さいほど高くなっている。（平成29年10月1日時点）

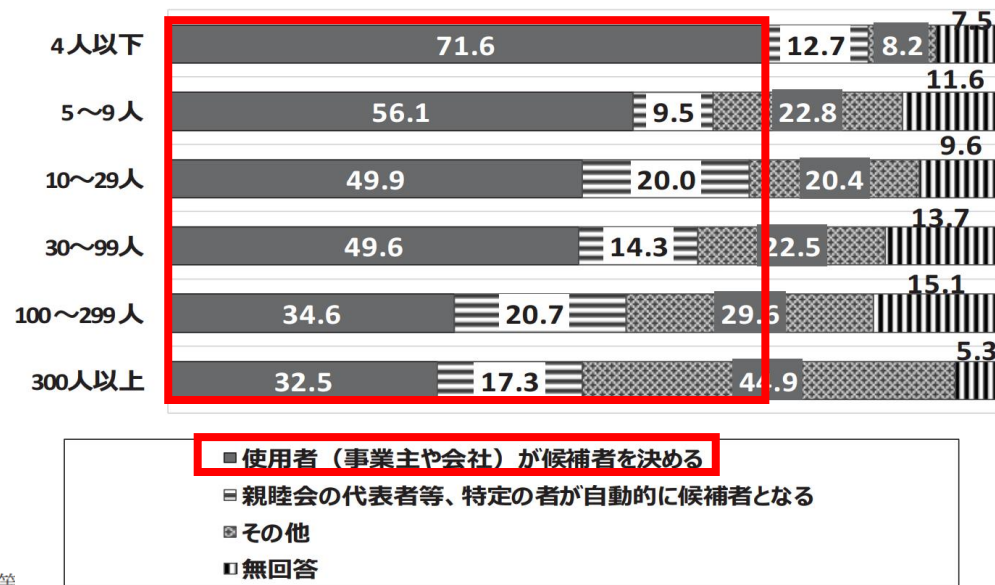
図1 信任の候補者の定め方（企業の経営形態別）（n=614）（%）



注1) 「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2) 「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財団・社団法人、医療・学校・宗教法人等

図2 信任の候補者の定め方（事業所規模別）（n=614）（%）



# 過半数代表者の職位別の選出状況

- 過半数代表者の職位について、「一般の従業員」（49.4%）が最も多い。一方、「工場長、支店長クラス」（4.6%）など、36協定締結当事者の要件を満たさない者（管理監督者等）が選出されている。
- また、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員」（37.2%）、「非正社員」（34.1%）から選ばれた者は「投票や挙手」、「係長、主任、職長、班長クラス」（29.9%）から選ばれた者は「信任」が最も多いが、「課長クラス」（29.7%）、「部長クラス」（51.3%）、「工場長、支店長クラス」（33.1%）から選ばれた者は「使用者が指名」の割合が最も高く、職位の高い者について、選出手続きが適正に行われていないことが見受けられる。

（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の職位（n=2,786）

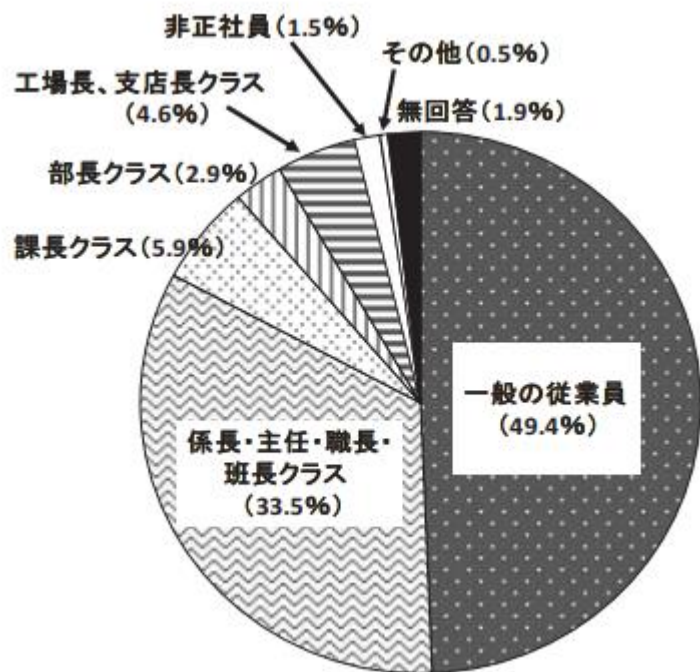


図2 過半数代表者の職位別選出方法（n=2,786）

(%)

	投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体	100.0	30.9	22.0	17.9	6.2	21.4	0.3
一般の従業員	100.0	37.2	18.6	19.0	5.2	19.2	0.2
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	27.2	29.9	15.8	6.1	20.4	0.1
課長クラス	100.0	25.8	13.2	18.9	11.4	29.7	1.0
部長クラス	100.0	20.0	10.8	13.7	2.8	51.3	-
工場長、支店長クラス	100.0	12.4	20.2	26.1	8.2	33.1	-
非正社員	100.0	34.1	30.7	29.2	-	6.0	-

注)「全体」は「過半数代表者の職位」が「無回答」を含む。

# 過半数代表者の有無と、過半数代表者を選出しなかった理由

- 「過半数代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）」が「いない」事業所は36.0%。（図1）
- 過半数代表者を選出しなかった理由は、「労使協定（36協定を含む）や就業規則に関する手続きが発生しなかったから」が56.6%と最も多い。（図2）  
（平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」の選出状況（n=6,458）（%）

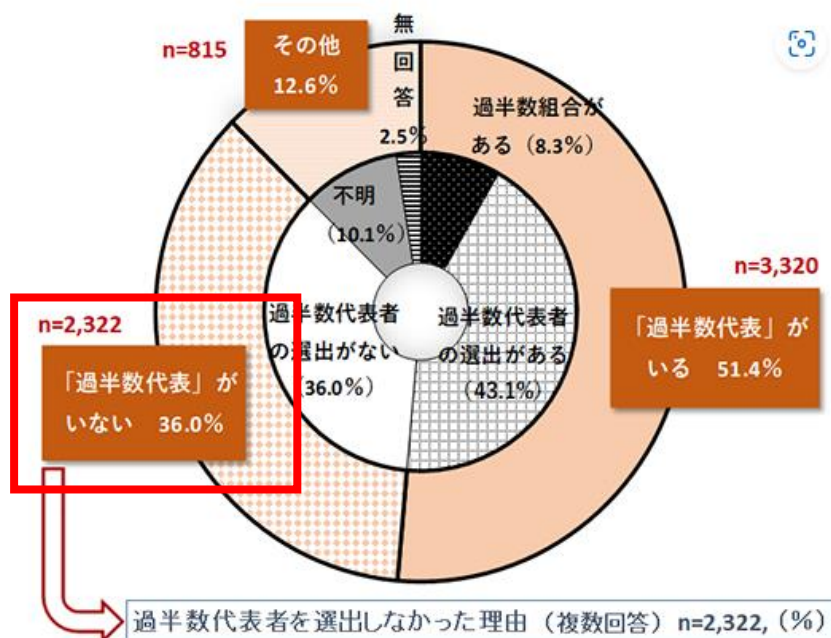
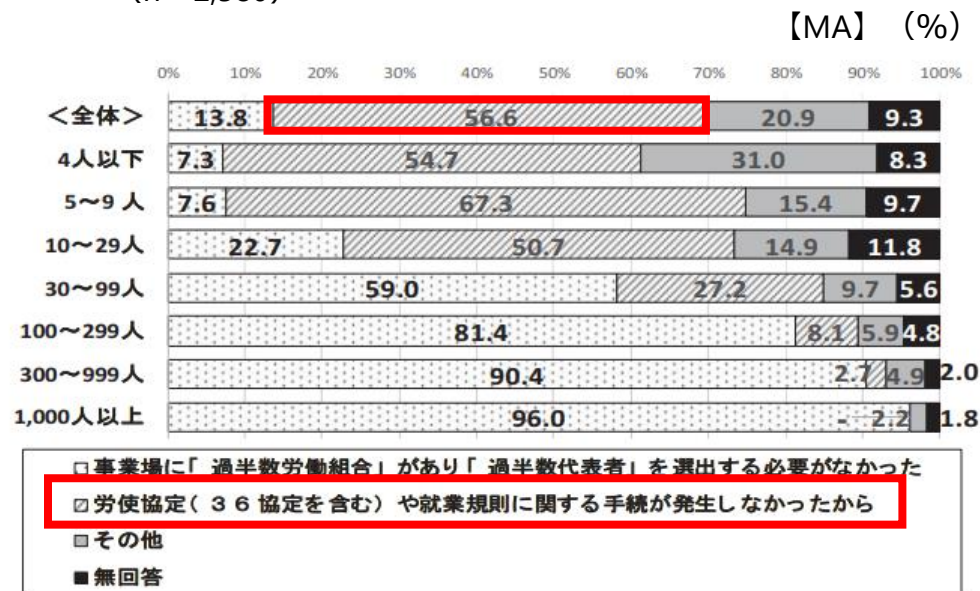


図2 過半数代表者を選出しなかった理由（事業所規模別）  
（n=2,580）



（出典）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）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。

# 過半数代表者の選出の頻度

- 過半数代表者について、任期を決めて選出している事業所は全体の18.9%。その割合は事業所の規模が大きくなるほど高くなっている。（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の選出の頻度 (n=2,786) (%)

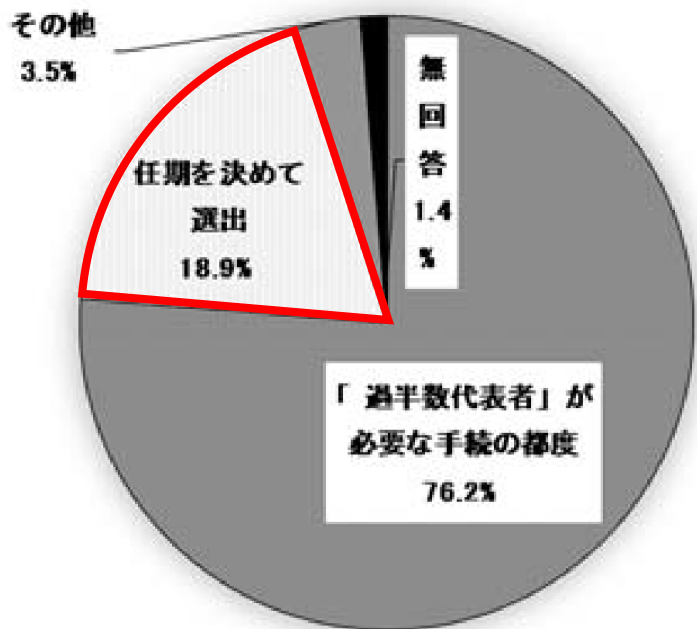
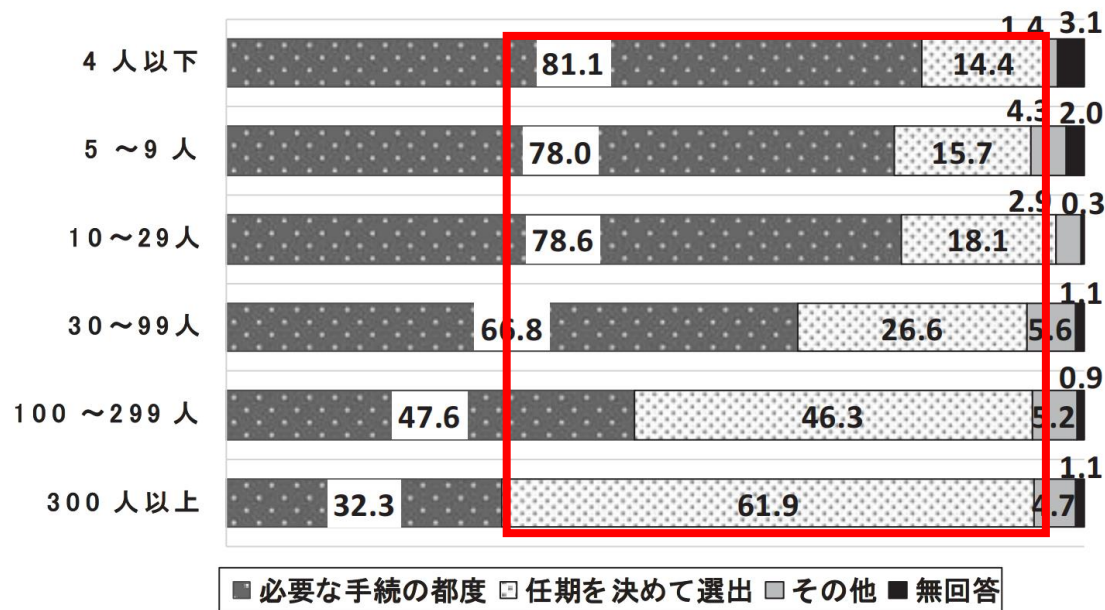


図2 過半数代表者の選出の頻度 (事業所規模別) (n=2,786) (%)



# 過半数代表者の選出開始の周知の範囲

- 過半数代表の選出の開始について、従業員への周知状況は「労使協定等が適用される事業場のうち、一部の事業所（本社や支社など）の従業員に周知している」（以下「一部の事業所に周知」）が10.4%、「周知していない」が11.7%となっており、過半数代表者の選出自体を知らされない事業所が一定数存在することが窺える。（平成29年10月1日時点）

図1 選出開始の周知の範囲（n=2,786）（%）

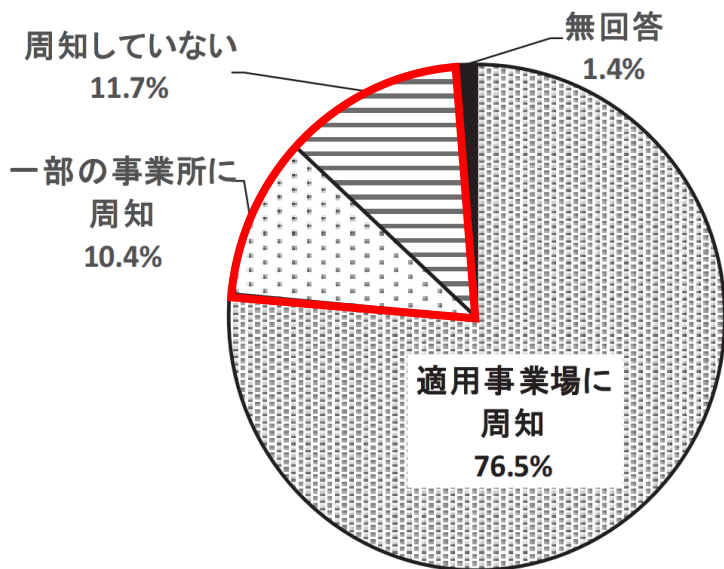
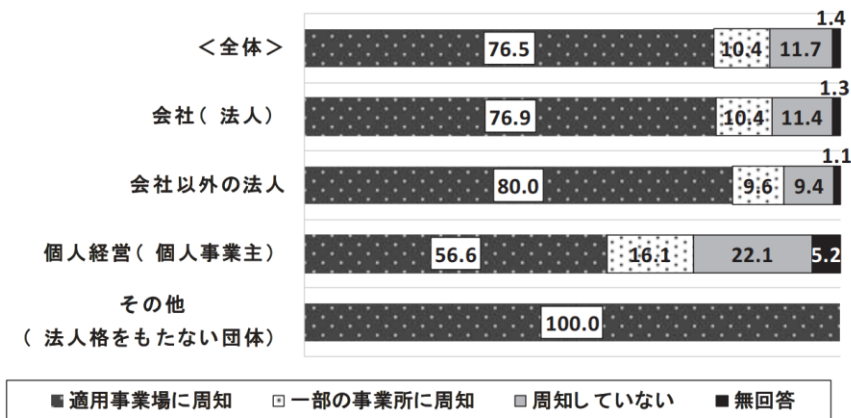


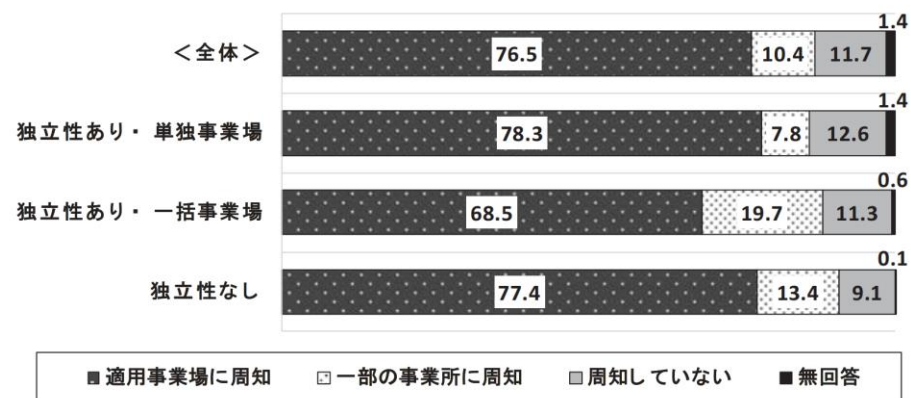
図2 選出開始の周知の範囲（企業の経営形態別）（n=2,786）（%）



注1) 「全体」は「企業の経営形態」が「無回答」を含む。

注2) 「会社以外の法人」は、協同組合、信用金庫、財団・社団法人、医療・学校・宗教法人等。

図3 選出開始の周知の範囲（事業場の独立性の有無別）（n=2,786）（%）



注) 「全体」は「事業場の独立性」が「無回答」を含む。

（出典）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）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。

# 過半数代表制度の運用状況

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所は全体の54.1%となっており、事業所規模が大きくなるほど高い。手続きの内容は、「時間外および休日労働（いわゆる36協定）」が44.1%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が33.2%となっている。（平成29年10月1日時点）

図 「過半数代表」を利用した手続き・事業所規模別（n=6,458）（%）【MA】

事業所・従業員規模	100.0	手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他		（1）～（12）以外の手続	手続きを行ったことがない	無回答
			(1) 賞金の一部控除	(2) 変形労働時間の導入 （1週間、1か月、1年単位）	(3) フレックスタイトム制の導入	(4) 時間外および休日労働 （いわゆる36協定）	(5) 専門業務型裁量労働制の導入	(6) 計画的付与 年次有給休暇の時間単位	(7) 育児・介護休業をすることができない労働者に関する定め等 育児・介護休業法に基づくもの	(8) 就業規則の作成または変更	(9) （特別）安全衛生改善計画の作成	(10) 労働者派遣法に定める派遣 受け入れ期間の延長	(11) 企画業務型裁量労働制導入に 必要な労使委員会の委員の指名	(12) 安全委員会・衛生委員会・ 安全衛生委員会の委員の推薦			
全体	100.0	54.1	8.0	16.6	2.5	44.1	0.8	9.2	12.6	33.2	2.3	1.3	0.3	4.8	0.8	36.3	9.7
4人以下	100.0	33.5	3.7	9.1	2.1	25.8	0.2	5.4	7.1	16.0	2.0	0.4	0.4	1.7	1.0	52.6	14.0
5～9人	100.0	43.8	6.2	13.3	1.8	33.3	0.5	8.3	8.9	24.7	2.0	0.5	0.1	2.5	0.7	44.6	11.6
10～29人	100.0	71.9	9.9	23.1	2.3	60.1	1.1	10.7	15.5	46.7	1.7	1.8	0.3	3.6	0.6	22.1	6.0
30～99人	100.0	85.0	17.1	27.5	5.1	74.4	1.9	15.8	26.1	61.7	4.9	2.7	0.7	17.9	1.2	11.4	3.6
100～299人	100.0	92.4	22.8	24.9	7.9	84.6	3.7	22.0	35.3	69.5	7.9	8.8	1.7	33.7	1.8	5.0	2.6
300人以上	100.0	95.0	30.2	25.6	17.7	90.6	13.0	29.8	41.5	78.1	10.4	15.9	5.4	42.9	2.8	3.3	1.6
9人以下	100.0	39.1	5.0	11.3	1.9	29.9	0.4	7.0	8.1	20.7	2.0	0.5	0.2	2.2	0.8	48.3	12.7
29人以下	100.0	49.8	6.6	15.2	2.0	39.7	0.6	8.2	10.5	29.2	1.9	0.9	0.2	2.6	0.7	39.7	10.5
10人以上	100.0	76.1	12.4	24.2	3.4	64.9	1.5	12.6	19.2	51.6	2.8	2.5	0.5	8.7	0.8	18.6	5.2
30人以上	100.0	86.5	18.5	27.0	6.0	76.6	2.6	17.3	28.2	63.6	5.6	4.2	1.0	21.4	1.4	10.1	3.4

（出典）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）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。  
 ※平成29年10月を基準に、過去3年間における過半数代表者を利用した手続きの有無を質問したもの。「就業規則の作成または変更」は10人以上でみると51.6%となっているが、就業規則を届け出た後、変更が生じなければ、毎年の手続は不要である点に留意。

# 過半数代表制度の運用状況（過半数代表者とのやりとり）

- 過半数代表を利用した手続きを行ったことがある事業所における、労使協定の締結や意見聴取を行うにあたっての過半数代表とのやりとりの方法は「対面」が最も高く（63.0%）、その際の話し合いの平均回数は「1回」が最も多い（58.8%）。事業所の規模が小さいほど話し合いの回数が少ない傾向にある。（平成29年10月1日時点）

図1 「過半数代表」とのやりとり（事業所規模別）（n=3,492）  
（%）【MA】

	全 体	対 面	テ レ ビ 会 議	電 話	書 面	電 子 メ ー ル	そ の 他	無 回 答
全体	100.0	63.0	0.6	3.7	27.2	4.8	0.5	10.6
4人以下	100.0	68.8	1.0	3.8	21.2	2.8	0.1	9.5
5～9人	100.0	58.0	0.4	4.0	30.2	4.5	0.4	12.0
10～29人	100.0	60.8	0.3	4.0	28.4	5.2	1.0	11.1
30～99人	100.0	67.3	1.2	2.2	25.6	5.8	0.2	9.1
100～299人	100.0	74.1	1.1	3.2	25.2	6.0	0.1	6.2
300人以上	100.0	78.3	1.7	6.8	32.8	12.9	0.3	2.5

図2 「過半数代表」との話し合いの回数／事業所規模別（n=3,492）  
（%）

	全 体	1 回	2 ～ 3 回	4 ～ 5 回	6 ～ 9 回	10 回 以 上	無 回 答
全体	100.0	58.8	31.9	6.2	0.9	0.9	1.2
4人以下	100.0	63.0	29.0	5.6	1.1	0.4	1.0
5～9人	100.0	64.6	28.2	6.4	0.2	0.7	-
10～29人	100.0	58.1	32.9	5.0	1.1	1.0	2.0
30～99人	100.0	51.5	36.0	8.5	1.1	1.2	1.7
100～299人	100.0	46.1	39.3	9.7	2.1	1.9	1.0
300人以上	100.0	33.0	46.9	13.7	1.6	3.4	1.4

# 過半数代表者（複数代表者）

- 過半数代表者について、複数代表者を選出している事業所は全体の2.9%。複数代表者を選出した理由は、「従業員が多く1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が最も多い（32.7%）。（平成29年10月1日時点）

図1 過半数代表者の人数（事業所規模別）（n=2,786）（%）

→ うち、複数代表者を選出したことがあるのは2.9%

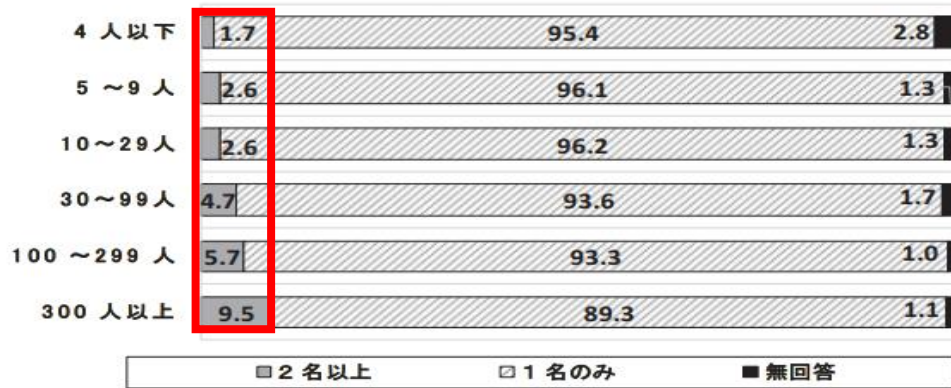


図2 複数代表者の選出理由（n=79）（%）【MA】

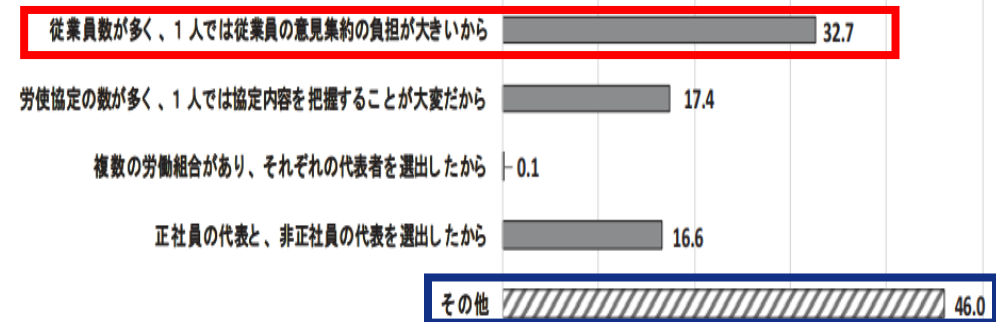


図3 複数代表者の選出理由（「その他」の自由記述から抜粋）

- ・「営業社員と事務社員の労働時間帯が違うため」（10～29人／卸売業，小売業）
- ・「独立性のない事業場でも選出したから」（30～99人／サービス業／※独立性のない事業所を一括して1事業場となっている）
- ・「教員代表とそれ以外の代表」（30～99人／教育，学習支援業）
- ・「組合員と非組合員」（100～299人／運送業，郵便業）
- ・「周知や意見集約の合理性から組織区分ごとに選出」（100～299人／教育，学習支援業）
- ・「併設の施設の代表を1名」（300～999人／医療，福祉）
- ・「正代表が不在時を考え、副代表も選出」（300～999人／金融業，保険業）
- ・「任期途中の異動や退職に対応するため」（300～999人／サービス業）
- ・「男性1名、女性1名」（300～999人／サービス業）



# 労働基準法における労使が関わる手続について

労働基準法における労使が関わる手続は、労働協約、過半数労働組合、過半数代表者、労使委員会の区分でそれぞれ設けられており、労働協約方式が採用されているのは賃金の通貨払部分のみである。

制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表者	労使委員会
強制貯金	労基法第18条第2項		○	○	
賃金の通貨払部分	労基法第24条第1項ただし書	○			
賃金の全額払部分	労基法第24条第1項ただし書		○	○	
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 （時間外労働60時間超の割賃支払いを休暇に代替）	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・ 第9項ただし書		○	○	*
（就業規則の作成・変更にかかる意見聴取） ※意見聴取の対象を定めたもの	労基法第90条第1項		○	○	

# 過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法①）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
2	フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
3	1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
4	1週間単位非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
5	休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
6	36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
7	事業場外労働に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
8	専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項	労使協定	事業場	法定基準の解除
9	企画業務型裁量労働制・高度プロフェッショナル制度の導入（労使委員会の設置）	労基法第38条の4第2項、第41条の2	委員の指定	事業場	法定基準の解除
10	労働時間等設定改善委員会の設置	労働時間等設定改善法第6条、第7条の2第1号	委員の推薦	事業場	法定基準の解除
11	衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手続き	労働時間等設定改善法附則第10条 旧労働時間等設定改善法第7条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除
12	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定外労働の制限を請求できない労働者とするに関する定め	育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項で準用する第16条の8第1項	労使協定	事業所	法定基準の解除
13	3歳未満の子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者に係る所定労働時間の短縮措置等を対象外とするに関する定め	育児・介護休業法第23条第1項ただし書、第23条第3項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除

（注）機能による分類の定義について（本資料のP.27～30において同じ）

「法定基準の解除」：労働条件に関する法令による強行規制について、過半数代表との労使協定により、その規制の緩和・逸脱を認めるもの。

「労働条件規制」：使用者による労働条件設定を規制するために、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

「政策目的」：法定基準の解除、労働条件規制以外の多様な政策目的を実現するための制度について、その一連の手續に過半数代表を関与させるもの。

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構『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』（2013年7月）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。（本資料のP.27～30において同じ）

# 過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法②）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
14	年次有給休暇の時間単位付与	労基法第39条第4項	労使協定	事業場	法定基準の解除
15	年次有給休暇の計画的付与	労基法第39条第6項	労使協定	事業場	法定基準の解除
16	育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業をすることができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第6条第1項ただし書、第9条の3第2項・第12条第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
17	子の看護休暇、介護休暇を取得することができない労働者に関する定め	育児・介護休業法第16条の3第2項・第16条の6第2項で準用する第6条第1項ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
18	出生時育児休業の申出期限の変更	育児・介護休業法第9条の3第4項	労使協定	事業所	法定基準の解除
19	出生時育児休業期間中に就業させることができる労働者に関する定め	育児・介護休業法第9条の5第2項	労使協定	事業所	法定基準の解除
20	賃金の一部控除	労基法第24条第1項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
21	割増賃金の支払に代えた代替休暇	労基法第37条第3項	労使協定	事業場	法定基準の解除
22	年次有給休暇中の賃金の定め	労基法第39条第9項ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
23	法定の退職手当保全措置によらない旨の定め	賃金支払確保法施行規則第4条第1項第5号	労使協定	単位の明示なし	法定基準の解除
24	退職手当保全措置を講ずべき額の設定	賃金支払確保法施行規則第5条第3項	労使協定	単位の明示なし	政策目的
25	退職手当保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則第5条の2第2項で準用する第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
26	安全委員会（衛生委員会・安全衛生委員会）	労働安全衛生法第17条第4項、第18条第4項で準用する第17条第4項、第19条第4項で準用する第17条第4項	委員の推薦	事業場	政策目的
27	特別安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取	労働安全衛生法第78条第2項	意見聴取	事業場	政策目的
28	貯蓄金の管理	労基法第18条第2項	労使協定	事業場	法定基準の解除

## 過半数代表が関与する制度（個別的労働関係法③）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
29	預金保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則 第2条第2項第1号	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
30	財形給付金契約の締結	勤労者財産形成促進法 第6条の2第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
31	財形基金の設立発起等	勤労者財産形成促進法 第7条の8第1項	書面による 合意	事業場	政策目的
32	財形基金の設立事業場の増加	勤労者財産形成促進法 第7条の25第1項	同意	事業場	政策目的
33	財形預入れに係る金額の船員の賃金からの控除	勤労者財産形成促進法 第16条第2項	書面による 協定	事業場の船員	政策目的
34	財形契約に係る信託の受益者等となる 資格の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 16条	書面による 合意	事業場	政策目的
35	財形契約に係る勤労者一人当たり一年につき 払い込む信託金等の上限額の決定	勤労者財産形成促進法施行令第 17条第3項	書面による 合意	事業場	政策目的
36	就業規則の作成・変更	労基法第90条第1項	意見聴取	事業場	労働条件規制
37	短時間労働者または有期雇用労働者に係る事項に ついての就業規則の作成・変更	パートタイム・有期雇用労働法 第7条	意見聴取	短時間労働者または 有期雇用労働者が雇 用される事業所	労働条件規制
38	寄宿舍規則の作成・変更	労基法第95条第2項	同意	寄宿舍	労働条件規制

# 過半数代表が関与する制度（労働市場法）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	事業規模の縮小等により離職する労働者の再就職援助計画の作成	雇用対策法第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	派遣受入期間の制限を受ける業務について、1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣を受けようとする場合の派遣先の手続	労働者派遣法第40条の2第4項	意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保（労使協定方式）	労働者派遣法第30条の4第1項	労使協定	派遣元の事業所	政策目的
4	就業規則の作成の手続	労働者派遣法第30条の6	意見聴取	派遣元の事業所	政策目的
5	継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準	高年齢者雇用安定法第9条第2項（改正法附則第3項）	労使協定	事業所	政策目的
6	創業支援等措置の導入	高年齢者雇用安定法第10条の2第2項、同法施行規則第4条の5第1項	意見聴取	事業所	政策目的
7	解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項	高年齢者雇用安定法施行規則第6条の3第1項、第6条の4第2項	意見聴取	事業所	政策目的
8	雇用調整助成金の支給要件としての休業等、出向の実施に関する協定	雇用保険法施行規則第102条の3第1項第2号イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
9	労働移動支援助成金の支給要件としての再就職援助計画、求職活動支援基本計画書の作成	雇用保険法施行規則第102条の5第2項第1号イ、第2号イ	同意	事業所	政策目的
10	人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成	雇用保険法施行規則第125条第2項第1号イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

## 過半数代表が関与する制度（その他）

	制度の概要	根拠条文	関与の態様	適用単位	機能による分類
1	会社分割に当たっての労働者の理解と協力	労働契約承継法施行規則 第4条	協議その他これに準ずる方法	企業における全ての事業場	政策目的
2	確定給付企業年金に係る規約の作成・変更	確定給付企業年金法 第3条第1項、第6条第2項、第7条第2項で準用する第6条第2項	同意	適用事業所	政策目的
3	確定給付企業年金（規約型企業年金）の統合・分割・終了	確定給付企業年金法 第74条第2項、第75条第4項で準用する第74条第2項、第84条第1項	同意	適用事業所	政策目的
4	確定給付企業年金の実施事業所の増減	確定給付企業年金法 第78条第1項	同意	適用事業所	政策目的
5	他の確定給付企業年金等への給付の支給に関する権利義務の移転	確定給付企業年金法 第79条第4項で準用する74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
6	他の制度への移行（規約型企業年金から企業年金基金等）	確定給付企業年金法 第80条第5項・第81条第5項で準用する第74条第2項	同意	適用事業所	政策目的
7	企業型年金規約の作成・変更	確定拠出年金法 第3条第1項、第5条第2項、第6条第2項で準用する第5条第2項	同意	適用事業所	政策目的
8	企業型年金の終了	確定拠出年金法 第46条第1項	同意	適用事業所	政策目的
9	中小事業主掛金の拠出	確定拠出年金法 第68条の2第1項	同意	適用事業所	政策目的

# 【参考】労働時間等設定改善委員会、労働時間等設定改善企業委員会について

## 労働時間等設定改善委員会（労働時間等設定改善法第7条）

- 事業場毎に設置された労働時間等設定改善委員会で、1週間、1か月、1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、一斉休暇の適用除外、時間外及び休日労働、代替休暇、事業場外労働、専門業務型裁量労働制、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の5分の4以上の多数による議決が行われたときは、当該議決はこれらの事項に関する労使協定と同様の効果を有し、また時間外及び休日の労働に関する事項を除き、所轄労働基準監督署長への届出が免除される。
- 委員会の要件は以下の通り。
  - ・ 委員の半数について、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の推薦に基づき指名されていること。
  - ・ 委員会の議事について、議事録が作成・保存されていること。
  - ・ 過半数代表者は、管理監督者以外の者で、かつ、委員会の委員を推薦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って、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

## 労働時間等設定改善企業委員会（労働時間等設定改善法第7条の2）

- 企業単位での労使の取組を促進するため、平成31年4月1日より新たに労働時間等設定改善企業委員会に係る規定が新設された。労働時間等設定改善企業委員会で、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について、その委員の5分の4以上の多数による議決が行われたときは、当該議決はこれらの事項に関する事業場ごとの労使協定と同様の効果を有する。
- 委員会の要件は以下の通り。
  - ・ 当該全部の事業場を通じて一の委員会の委員の半数について、当該事業主の雇用する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、当該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当該労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。
  - ・ 委員会の議事について、議事録が作成・保存されていること。
  - ・ 過半数代表者は、管理監督者以外の者で、かつ、委員会の委員を推薦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って、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

# 労働基準法における労働協約方式について

## 労働協約方式が賃金の通貨払い部分に限られている経緯

- 労働協約は、法律との関係ではそれを上回ることのみ認められるのが原則であるが、1947年の労基法制定時から、賃金の通貨払い原則と全額払い原則について労働協約による例外が認められていた。  
(理由)
  - ・ 労基法が画一的規制を行うことが労使のニーズに反する場合がありますというところに配慮したもの。
  - ・ 逸脱の手段を労働協約に限定したことについては、労働協約であれば使用者と対等に交渉しうる労働組合によって締結されたものであるため、労働者の利益が不当に侵害される危険性が少ないと考えられたもの。
- その後、賃金の全額払原則の例外は、1952年労基法改正で、労働協約ではなく過半数代表との労使協定方式に変更された。  
(理由)
  - ・ 組合の存しない事業場でも賃金控除のニーズがあることに配慮したものであり、また、(労働協約でなくとも)労使の自主協定があれば労働者にとって弊害が少ないであろうという考え方に基づくもの。

## 労働協約方式に関する労基法における規定と効力

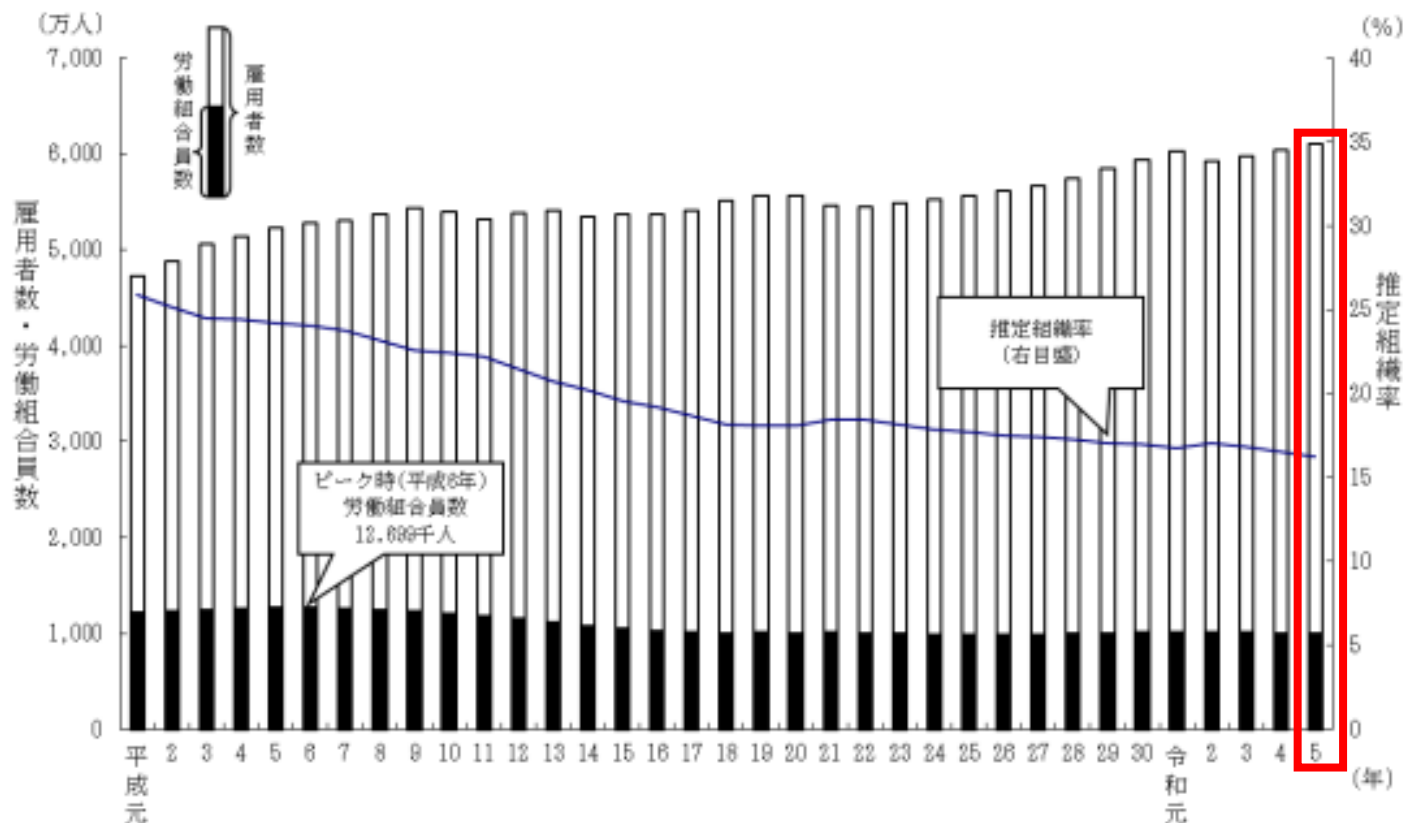
- 労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)  
(賃金の支払)  
第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。  
② (略)
- 労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)(抄)  
第二条 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。)第十二条第五項の規定により、賃金の総額に算入すべきものは、法第二十四条第一項ただし書の規定による法令又は労働協約の別段の定めに基づいて支払われる通貨以外のものとする。  
② 前項の通貨以外のものの評価額は、法令に別段の定めがある場合の外、労働協約に定めなければならない。  
③ 前項の規定により労働協約に定められた評価額が不相当と認められる場合又は前項の評価額が法令若しくは労働協約に定められていない場合においては、都道府県労働局長は、第一項の通貨以外のものの評価額を定めることができる。
- 効果は労働協約の適用を受ける労働者に限られるが、当該協約が当然に個々の労働者を拘束することとなるかは必ずしも明らかではない。  
<昭和63年3月14日基発150号>  
(問) 法第二十四条の労働協約は労働組合法という労働協約のみを意味するのか。労働組合のない場合に労働者の過半数を代表する者(又は全労働者連名にて)と使用者と書面により協定(又は覚書)をした場合はこれを法第二十四条の労働協約とみなすことはできないか。  
(答) 見解前段の通りであつて、労働者の過半数を代表する者との協定は労働協約ではない。なお、労働協約の定めによつて通貨以外の物で支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる。



## 論点④ 労働組合がある事業場とない事業場では、どのような違いがあるか。

- 単一労働組合の労働組合数は2万2,789組合、労働組合員数は993万8,000人、推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は16.3%。労働組合員数については、ピーク時の平成6年から緩やかな減少傾向にある。（令和5年6月30日時点）

図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



※1 「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。

※2 「推定組織率」とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している。

（出典）厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」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。

# 労使関係についての認識等

- 労使関係について、「安定的に維持されている」と回答した事業所の割合は労働組合のある企業（47.5%）の方が労働組合のない企業（22.0%）よりも高い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、労働組合がある事業所は労働組合がない事業所に比べ、「賃金、労働時間等労働条件」「福利厚生、文化・体育・レジャー活動」「経営に関する事項」の割合が高い。（図2）
- 事業所での労使コミュニケーションがどの程度良好であるかについて労働者の認識をみると、労働組合がある労働者の方が労働組合がない労働者と比べ「良い」と回答した割合が高く、「悪い」と回答した割合が低い。（図3）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

（単位：％）令和元年

区分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明	
計	[100.0]	100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
<労働組合の有無>										
労働組合がある	[30.2]	100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労働組合がない	[69.8]	100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成26年調査計		100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（労働組合の有無別）（n=2,999）

（複数回答）（単位：％）令和元年

区分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向・昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
<労働組合の有無>											
労働組合がある	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労働組合がない	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成26年調査計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図3 労使コミュニケーションの良好度別労働者割合（労働組合の加入状況別）（n=3,288）

（単位：％、ポイント）令和元年

区分	計	良い	非常に良い	やや良い	どちらともいえない	悪い	やや悪い	非常に悪い	不明	良好度指数 <sup>1)</sup>	
計	[100.0]	100.0	60.5	17.2	43.3	28.6	9.6	7.6	2.0	1.3	50.9
<労働組合への加入状況>											
労働組合がある	[40.7]	100.0	67.4	17.4	50.0	23.7	7.7	7.0	0.7	1.1	59.8
加入している	[26.9]	100.0	71.8	16.6	55.1	19.9	7.9	7.3	0.7	0.4	63.9
加入資格があるが加入していない	[5.6]	100.0	58.2	24.8	33.4	33.7	7.7	6.4	1.3	0.4	50.5
加入資格がない	[8.1]	100.0	59.4	15.0	44.4	29.8	6.8	6.6	0.2	4.0	52.6
労働組合がない	[57.9]	100.0	56.3	17.0	39.3	31.6	10.7	7.9	2.8	1.4	45.6
平成26年調査計		100.0	55.3	13.5	41.8	33.3	11.3	8.7	2.6	0.2	44.0

注：[ ]内は計を100とした「企業規模」「性」「就業形態」「役職」「勤続年数」「労働組合への加入状況」別の構成割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 良好度指数＝良い（非常に良い＋やや良い）－悪い（やや悪い＋非常に悪い）

（出典）厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」（結果の概要）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。

# 労働組合の組織率（企業規模別、産業別）

- 企業規模（従業員数）別の労働組合の割合は、「1,000人以上」が最も高く（52.8%）、「4人以下」が最も低く（0.9%）、企業規模が大きくなるにつれて労働組合がある割合が高い。（図1）
  - 産業別の労働組合の割合は、「金融業、保険業」が最も高く（60.7%）、「医療・福祉」が最も低く（3.7%）、産業による差がある。（図2）
- （平成29年10月1日時点）

図1 労働組合の有無（所属企業規模別）（n=6,458）（%）

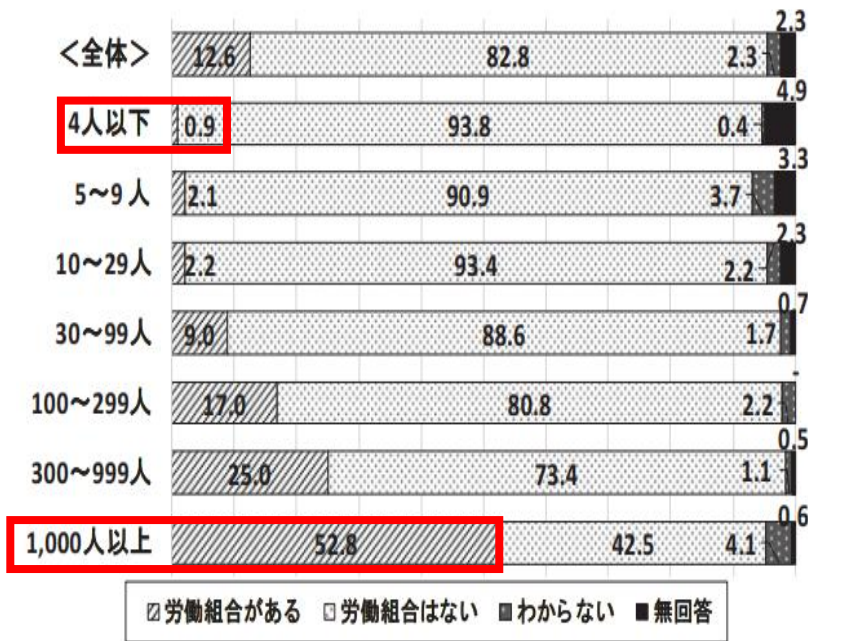
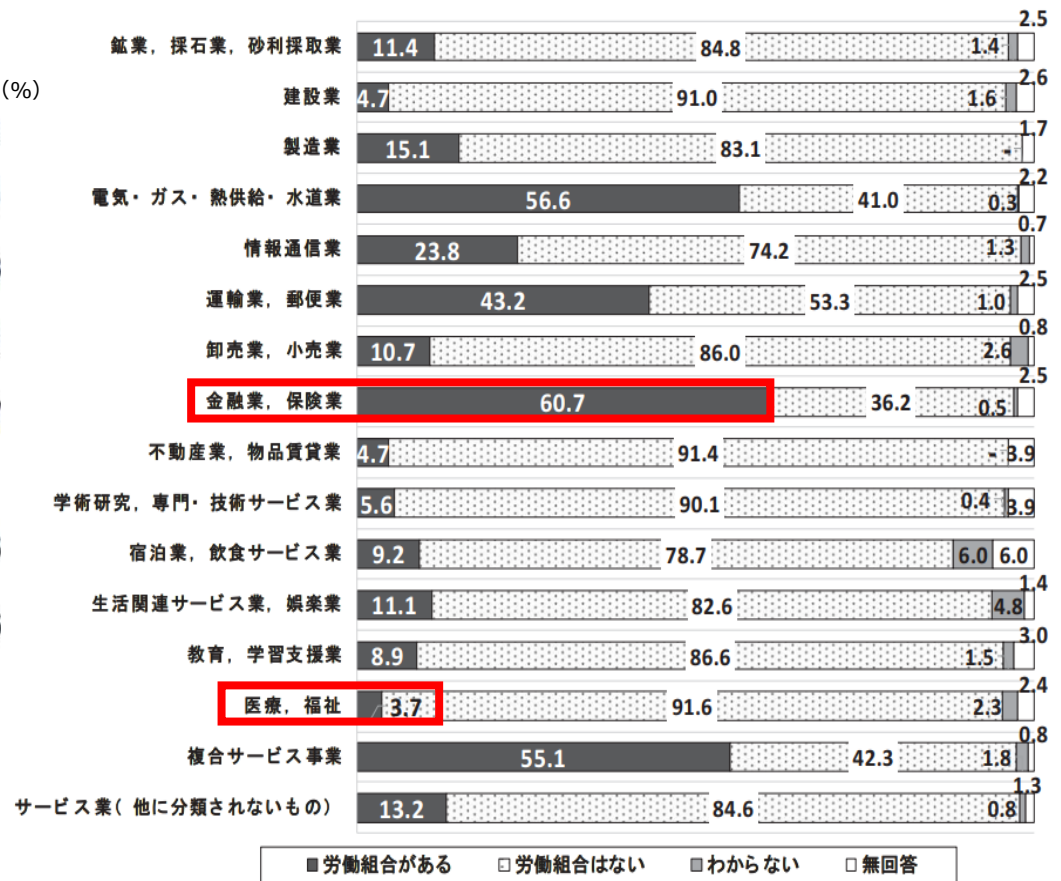


図2 労働組合の有無（産業別）（n=6,458）（%）



（出典）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）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。

# 労働者の労働組合に対する認識（労使コミュニケーション）

- 労使コミュニケーションを重視する内容別の労働者割合は、高いものから順に「職場の人間関係」（66.2%）、「日常業務改善」（57.7%）、「賃金、労働時間等労働条件」（53.0%）となっている。企業規模、勤続年数を問わず、概ね同様の傾向が見受けられる。（令和元年6月30日時点）

図 労使コミュニケーションを重視する内容別労働者割合（n=3,288）

区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・レジャー活動	その他
計	100.0	14.5	57.7	52.0	66.2	31.2	53.0	24.6	17.5	3.7
< 企 業 規 模 >										
5,000人以上	100.0	13.5	55.3	45.8	62.6	20.4	55.7	17.1	20.3	1.3
1,000～4,999人	100.0	16.8	56.8	56.5	67.1	37.3	59.0	26.7	23.7	8.2
300～999人	100.0	14.4	59.7	49.0	67.0	37.6	48.6	21.2	14.2	1.3
100～299人	100.0	13.6	56.1	48.0	64.3	32.1	48.7	28.7	12.9	2.6
50～99人	100.0	12.0	61.4	55.9	66.6	24.4	49.2	25.8	13.8	1.2
30～49人	100.0	12.5	58.3	54.0	71.3	21.5	47.1	26.8	8.0	1.0
< 性 別 >										
男	100.0	17.3	57.7	53.5	62.4	32.9	50.2	25.8	19.3	4.2
女	100.0	10.5	57.7	50.0	71.6	28.9	57.0	22.8	14.9	3.1
< 就 業 形 態 >										
正社員	100.0	16.5	60.1	53.9	64.6	33.5	51.8	25.7	18.9	3.5
パートタイム労働者	100.0	5.8	46.2	39.7	78.2	19.4	62.7	15.5	11.6	4.3
有期契約労働者	100.0	1.9	36.3	44.4	62.4	15.6	48.4	26.8	5.5	2.6
嘱託労働者	100.0	11.6	70.2	58.3	73.1	36.5	60.7	21.8	21.5	11.4
< 役 職 >										
課長クラス以上	100.0	28.2	65.8	55.9	57.9	38.4	55.6	29.6	30.7	5.5
係長クラス	100.0	16.3	63.5	58.3	65.9	33.1	50.0	25.6	11.6	0.9
役職なし	100.0	10.9	54.4	49.7	68.2	29.1	53.1	23.1	15.8	4.0
< 勤 続 年 数 >										
1年未満	100.0	16.4	50.0	41.5	62.9	19.5	36.1	15.5	8.5	10.5
1年以上2年未満	100.0	14.2	47.7	43.5	64.4	35.1	52.8	28.8	19.2	5.9
2年以上3年未満	100.0	6.0	66.2	50.8	71.9	23.7	42.6	25.0	17.4	1.0
3年以上5年未満	100.0	16.1	60.1	53.1	67.8	29.2	51.0	18.6	11.6	4.3
5年以上10年未満	100.0	16.1	61.2	50.4	69.9	32.8	49.5	30.0	12.9	4.0
10年以上20年未満	100.0	11.9	58.7	54.6	68.7	35.7	61.4	26.1	21.4	2.0
20年以上	100.0	17.5	55.1	56.3	58.6	29.0	54.8	20.9	21.5	3.5
< 労使コミュニケーションの良好度 >										
良	100.0	15.5	61.1	54.8	72.2	26.9	51.9	23.6	20.0	4.1
どちらともいえない	100.0	10.3	51.4	49.0	56.8	34.9	55.4	24.2	13.7	2.7
悪	100.0	21.6	58.2	46.4	56.9	48.7	53.7	31.4	14.7	5.1
平成26年調査計	100.0	14.2	53.1	49.9	62.4	30.0	47.9	22.2	19.2	1.5

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

1) 労使コミュニケーションを重視する内容「不明」を含む。

（出典）厚生労働省「令和元年（2019年） 労使コミュニケーション調査の概況」（結果の概要）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。

# 労働者の労働組合に対する認識（企業内労組の加入状況）

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は33.8%。加入していない理由は、「労働組合や組合活動に興味がないから（37.8%）」が最も高く、次いで「加入するメリットが見出せないから（37.0%）」となっている。（令和元年6月30日時点）

図1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合  
(n=3,288)

区 分	計	(単位：%) 令和元年				
		企業内に労働組合がある	加入している	加入資格があるが加入していない	加入資格がない	
計	100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)	
< 企業規模 >						
5,000人以上	100.0	80.6 (100.0)	(62.8)	(26.7)	(10.6)	
1,000～4,999人	100.0	59.0 (100.0)	(69.7)	(9.4)	(20.9)	
300～999人	100.0	25.0 (100.0)	(70.6)	(2.1)	(27.3)	
100～299人	100.0	25.2 (100.0)	(71.9)	(8.2)	(19.9)	
50～99人	100.0	4.8 (100.0)	(20.1)	(34.0)	(45.9)	
30～49人	100.0	10.9 (100.0)	(17.6)	(0.4)	(82.0)	
< 性別 >						
男	100.0	44.9 (100.0)	(71.0)	(11.2)	(17.8)	
女	100.0	34.7 (100.0)	(57.5)	(18.7)	(23.7)	
< 就業形態 >						
正社員	100.0	42.3 (100.0)	(72.5)	(13.3)	(14.2)	
パートタイム労働者	100.0	31.6 (100.0)	(35.8)	(25.2)	(39.0)	
有期契約労働者	100.0	32.4 (100.0)	(13.9)	(10.7)	(75.4)	
嘱託労働者	100.0	43.2 (100.0)	(38.1)	(2.0)	(59.9)	
< 役職 >						
課長クラス以上	100.0	40.5 (100.0)	(26.3)	(14.5)	(59.2)	
係長クラス	100.0	45.2 (100.0)	(73.3)	(18.4)	(8.3)	
役職なし	100.0	39.7 (100.0)	(73.9)	(12.5)	(13.6)	
< 勤続年数 >						
1年未満	100.0	33.6 (100.0)	(62.7)	(12.8)	(24.6)	
1年以上2年未満	100.0	31.9 (100.0)	(56.1)	(21.9)	(22.0)	
2年以上3年未満	100.0	30.7 (100.0)	(68.9)	(13.5)	(17.6)	
3年以上5年未満	100.0	22.6 (100.0)	(67.0)	(17.7)	(15.3)	
5年以上10年未満	100.0	37.6 (100.0)	(75.8)	(16.8)	(7.4)	
10年以上20年未満	100.0	41.8 (100.0)	(76.8)	(10.5)	(12.7)	
20年以上	100.0	58.5 (100.0)	(53.0)	(13.0)	(34.0)	
平成26年調査計	100.0	46.4 (100.0)	(72.5)	(9.2)	(18.3)	

図2 企業内労働組合に加入しない理由別労働者割合

区 分	加入資格があるが加入していない計 <sup>1)</sup>	(複数回答) (単位：%) 令和元年					
		加入するメリットが見出せないから	組合活動に参加する時間がないから	組合費を負担するのだから	労働組合や組合活動に興味がないから	周囲に加入者がいないから	その他
計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1
< 企業規模 >							
5,000人以上	100.0	33.4	7.6	6.5	34.5	34.1	8.5
1,000～4,999人	100.0	46.4	38.1	16.2	38.7	20.1	28.4
300～999人	100.0	81.3	10.8	24.1	37.2	4.7	15.5
100～299人	100.0	1.4	21.5	-	43.1	-	11.0
50～99人	100.0*	49.2*	7.8*	-*	70.0*	27.5*	7.8*
30～49人	100.0*	-*	-*	-*	32.0*	-*	32.0*
< 性別 >							
男	100.0	46.1	18.6	10.8	38.9	16.8	14.4
女	100.0	27.1	17.8	7.5	36.5	38.0	15.8
< 就業形態 >							
正社員	100.0	37.2	16.2	9.7	42.4	24.7	12.7
パートタイム労働者	100.0	40.0	30.3	8.5	18.1	44.6	15.6
有期契約労働者	100.0	17.8	14.2	2.6	16.4	0.4	66.9
嘱託労働者	100.0*	39.8*	8.1*	-*	-*	8.1*	91.9*
< 役職 >							
課長クラス以上	100.0	52.6	13.2	-	46.9	6.4	3.1
係長クラス	100.0	54.5	26.8	18.1	34.1	8.1	16.0
役職なし	100.0	26.0	16.3	8.4	36.7	39.8	18.0
< 勤続年数 >							
1年未満	100.0*	0.7*	-*	-*	67.3*	0.7*	32.0*
1年以上2年未満	100.0	13.2	18.4	11.5	49.4	29.8	0.5
2年以上3年未満	100.0	13.3	13.3	-	75.6	10.4	0.3
3年以上5年未満	100.0	20.6	14.6	1.6	49.9	18.6	26.8
5年以上10年未満	100.0	42.9	20.3	9.1	44.2	51.3	11.4
10年以上20年未満	100.0	47.8	16.8	6.3	15.7	22.9	25.2
20年以上	100.0	45.8	21.9	15.3	31.0	18.0	12.8

注：平成26年調査は「企業内労働組合に加入しない理由」を調査していない。

1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

注：( )内は企業内に労働組合がある事業所に対する割合である。

平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

(出典) 厚生労働省「令和元年(2019年) 労使コミュニケーション調査の概況」(結果の概要)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。

# 企業の労働組合に対する認識（労使関係、労使コミュニケーション）

- 労使関係について、「安定的」と回答した事業所の割合は81.9%。企業規模が大きくなるほどその傾向が強い。（図1）
- 労使コミュニケーションを重視する内容別の事業所割合は、「日常業務改善」の割合が最も高く（75.3%）、企業規模によって傾向は変わらない。労働組合がある事業所は、「賃金、労働時間等労働条件」の割合が最も高い（75.2%）。（図2）（令和元年6月30日時点）

図1 労使関係についての認識別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(単位：%) 令和元年

区 分	計	安定的	安定的に維持されている	おおむね安定的に維持されている	どちらともいえない	不安定	やや不安定である	不安定である	不明
計	[100.0] 100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9
< 企業規模 >									
5,000人以上	[12.3] 100.0	90.4	54.0	36.4	4.2	4.6	3.7	0.9	0.7
1,000～4,999人	[14.0] 100.0	84.1	37.1	47.0	11.2	1.2	1.1	0.1	3.5
300～999人	[15.3] 100.0	82.7	26.7	56.0	11.8	2.7	1.6	1.1	2.7
100～299人	[19.0] 100.0	83.6	24.5	59.1	13.3	1.5	1.5	0.0	1.6
50～99人	[19.8] 100.0	78.9	21.2	57.7	12.1	5.4	3.8	1.6	3.6
30～49人	[19.6] 100.0	75.7	25.0	50.8	16.9	2.7	2.7	-	4.6
< 労働組合の有無 >									
労働組合がある	[30.2] 100.0	88.2	47.5	40.8	6.8	2.5	2.2	0.3	2.5
労働組合がない	[69.8] 100.0	79.2	22.0	57.2	14.4	3.3	2.5	0.7	3.1
平成26年調査計	100.0	86.9	33.0	54.0	9.7	1.6	1.2	0.4	1.8

注：[ ]内は計を100とした「企業規模」「労働組合の有無」別の構成割合である。  
平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

図2 労使コミュニケーションを重視する内容別事業所割合（企業規模・労働組合の有無別）（n=2,999）

(複数回答) (単位：%) 令和元年

区 分	計	経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他	不明
計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4
< 企業規模 >											
5,000人以上	100.0	38.2	78.1	76.9	72.7	35.0	67.3	41.2	45.5	4.1	0.2
1,000～4,999人	100.0	34.6	74.2	69.9	74.3	37.6	67.5	41.9	39.6	3.8	1.5
300～999人	100.0	30.6	75.1	71.6	68.7	40.4	58.2	45.7	31.5	1.9	1.7
100～299人	100.0	28.8	75.3	73.5	69.9	37.3	57.9	44.0	36.9	2.9	0.9
50～99人	100.0	21.6	75.1	73.4	64.1	28.0	50.7	47.8	35.3	3.2	2.1
30～49人	100.0	18.3	74.5	72.5	69.9	28.0	48.9	36.9	39.8	2.0	1.8
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	38.5	73.2	73.4	62.0	35.2	75.2	36.8	46.4	3.8	0.8
労働組合がない	100.0	22.8	76.2	72.7	72.8	33.3	49.5	45.7	34.0	2.5	1.7
平成26年調査計	100.0	31.9	75.3	68.5	65.1	33.4	56.0	46.9	38.4	3.1	1.2

注：平成26年調査は調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

（出典）厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」（結果の概要）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。

# ユニオン・シヨップ協定の有無別労働組合の割合

- 民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合を対象に調査を実施（約5,100労働組合が調査対象）。ユニオン・シヨップ協定を締結している労働組合の割合は全体で69.8%。
- 企業規模別にみると、1,000～4,999人規模の企業においてユニオンシヨップ協定を締結している労働組合の割合が高い傾向にある。産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」「卸売業・小売業」で締結している労働組合の割合が高い。

## <産業別>

単位 (%)

	締結している	締結していない	不明
計	69.8	29.3	0.9
鉱業、採石業、砂利採取業	65.6	32.2	2.2
建設業	73.2	25.6	1.2
製造業	80.8	18.0	1.2
電気・ガス・熱供給・水道業	91.7	8.3	-
情報通信業	49.8	50.2	-
運輸業・郵便業	62.9	37.0	0.0
卸売業・小売業	88.8	10.5	0.7
金融業・保険業	79.6	19.8	0.6
不動産業・物品賃貸業	59.6	40.4	-
学術研究、専門・技術サービス業	64.1	31.6	4.3
宿泊業、飲食サービス業	71.3	28.7	-
生活関連サービス業、娯楽業	66.9	29.6	3.4
教育、学習支援業	13.9	83.1	3.0
医療、福祉	23.3	76.7	-
複合サービス事業	17.1	81.6	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	48.4	51.1	0.6

## <企業規模別>

単位 (%)

	締結している	締結していない	不明
5,000人以上	73.5	26.4	0.1
1,000～4,999人	79.4	19.1	1.5
500～999人	75.3	24.4	0.2
300～499人	72.3	26.6	1.1
100～299人	53.4	46.2	0.3
30～99人	64.7	33.0	2.3

注1) 調査対象：厚生労働省「令和2年労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」によって把握された労働組合のうち、日本標準産業分類に基づく16大産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合、単一組織組合の支部等の単位扱組合及び本部組合）を母集団として、産業、労働組合員数規模、都道府県、労働組合の種類別に層化無作為抽出した約5,100労働組合（母集団数：約27,000組合）

注2) 調査対象期間：令和3年6月30日現在の状況について、同年7月1日～20日まで調査を実施。

注3) 表は、「ユニオン・シヨップ協定を締結していますか」との設問に対する回答を集計したもの。

注4) 「ユニオン・シヨップ協定」：労働者は原則として労働組合に加入しなければならないとする協定

論点⑤ 各協定等や就業規則の導入後にモニタリングを行うことについて、例えば、以下の点についてどのように考えるか。

aモニタリングに適した制度 bモニタリングに必要な体制 c当該体制を担う労働者の選出の方法

モニタリング機能について

- ・労働基準法における手続きは、労働協約、過半数労働組合、過半数代表者、労使委員会によるものがある。
- ・現行、制度の実施状況のモニタリング機能を担っているのは、労働基準法においては企画業務型裁量労働制における労使委員会によるモニタリング、労働安全衛生法においては制度の実施状況、安全衛生に関する計画の評価及び改善など安全衛生委員会における調査審議やモニタリングとなっている。

労働基準法における労使委員会が関わる手続

制度の概要	根拠条文	区分			
		労働協約方式	過半数労働組合	過半数代表者	労使委員会
1か月単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の2第1項		○	○	*
フレックスタイム制の導入	労基法第32条の3第1項		○	○	*
1年単位の変形労働時間制の導入	労基法第32条の4第1項		○	○	*
1週間単位の非定型的変形労働時間制の導入	労基法第32条の5第1項		○	○	*
休憩の一斉付与の例外	労基法第34条第2項ただし書		○	○	*
36協定（時間外及び休日の労働）	労基法第36条第1項		○	○	*
割増賃金 （時間外労働60時間超の割増支払いを休暇に代替）	労基法第37条第3項		○	○	*
事業場外労働制に係る労働時間の算定	労基法第38条の2第2項		○	○	*
専門業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の3第1項		○	○	*
企画業務型裁量労働制の導入	労基法第38条の4第1項				○
高度プロフェッショナル制度の導入	労基法第41条の2第1項				○
年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金	労基法第39条第4項・第6項・第9項ただし書		○	○	*



# 労使委員会に係る学識者の主張

## 労使コミュニケーションを通じた適正な制度運用確保

- ・裁量労働制は適切に運用されていれば、労使双方のニーズに合致した望ましい働き方となるところ、導入された制度が適切に運用されているか否かのモニタリングが重要である。（以下、略）
- ・企画型では少なくとも半数以上は労働者代表からなる労使で構成される常設の労使委員会が設置され、採用された裁量労働制の運用のチェックが可能である（ただし、企画型でも労使委員会のモニタリング機能が適切に果たされることは課題でもある）。（以下、略）
- ・法定基準に代わる規範を現場に近いレベルで適切に機能させる担い手としての労使委員会は重要であり、また、その任務は単に制度導入時に限られず、運用過程のモニタリング、そして、当該制度の下で生ずる苦情の適時・適切な処理にも及ぶべきことに留意すべきである。

（出典）荒木尚志「労働時間規制の展開と課題—裁量労働制を中心に」日本労働研究雑誌2023年特別号（No.752）（2023年）（抄）

# 労使委員会の概要

- 労使委員会とは、賃金、労働時間その他の労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べる委員会で、使用者及び職場の労働者を代表する者が構成員となるもの。労使委員会における決議が企画業務型裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度の適用要件となっている。企画業務型裁量労働制においては、労使委員会を6か月以内毎に1回以上開催し、制度の実施状況をモニタリングすることが定められている。

## 労使委員会に求められる役割

委員は、労使委員会が以下の役割を担うことに留意することが必要。

- ① 企画型が制度の趣旨に沿って実施されるよう、賃金、労働時間その他の各事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、告示の内容に適合するように労働基準法第38条の4第1項各号に掲げる事項を決議すること
- ② 決議の有効期間中も、定期的に制度の実施状況に関する情報を把握し、対象労働者の働き方や処遇が制度の趣旨に沿ったものとなっているかを調査審議し、必要に応じて、運用の改善を図ることや決議の内容について見直しを行うこと

## 労使各側を代表する委員の選出等

- 使用者代表委員は、使用者側の指名により選出されるが、労働者代表委員は、各事業場の過半数労働組合または過半数代表者から任期を定めて指名を受けなければならない。（労働者側委員は、投票、挙手等の方法により選出することとし、管理監督者以外の中から使用者の意向に基づかず指名することが必要。）
- 使用者は、労働者が委員であること等を理由として不利益な取扱いをしてはならない。
- 使用者は、労働者側委員が労使委員会の決議等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。  
※ 必要な配慮には、例えば、労働者側委員が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器やシステム（イントラネットや社内メールを含む。）、事務スペースの提供を行うことが必要であること。（令和5年8月2日基発0802第7号）

## モニタリングのための情報開示

- 使用者は、裁量労働制の導入後も、制度が労使で合意した形で運用されているかどうかを労使で確認・検証（モニタリング）できるようにするため、次の情報について、労使委員会に開示することが望ましいとしている。
  - ① 対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容
  - ② 企画型が適用されることとなった場合における対象業務の具体的内容
  - ③ 当該対象事業場の属する企業等における労働者の賃金水準（労働者への賃金・手当の支給状況を含む）
  - ④ 対象労働者の勤務状況およびこれに応じて講じた対象労働者の健康・福祉確保措置の実施状況
  - ⑤ 対象労働者からの苦情の内容およびその処理状況等苦情処理措置の実施状況
  - ⑥ 対象労働者に適用される賃金・評価制度の運用状況（対象労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう）
  - ⑦ 労使委員会の開催状況

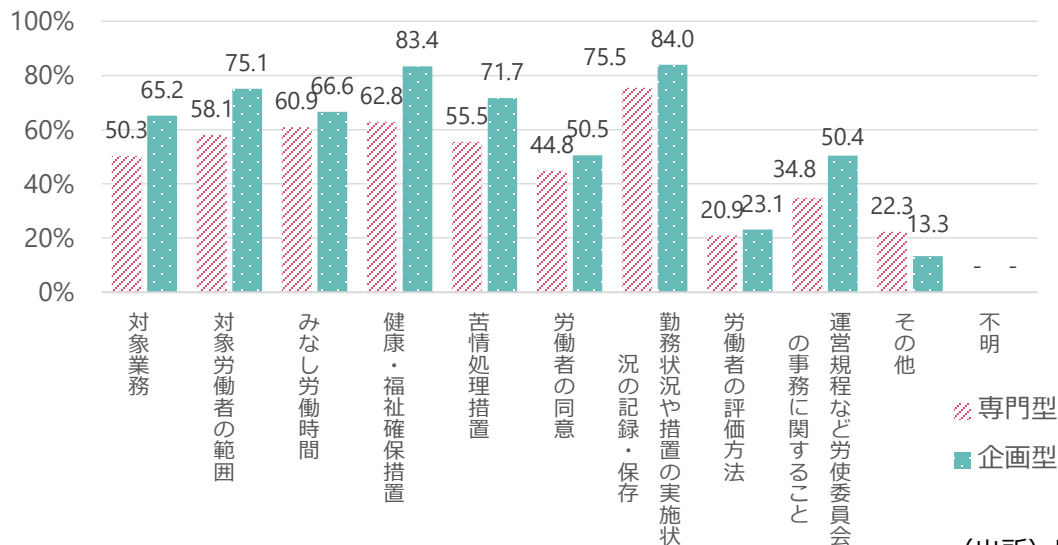
※一部、労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令（令和5年厚生労働省令第39号）等により令和6年4月1日から施行される内容を含む。

# 労使委員会の運用についてのデータ

## 労使委員会の議題【事業場調査】

※裁量労働制適用事業場のみ  
 ※平成30年度に開催されたもの

(複数回答)

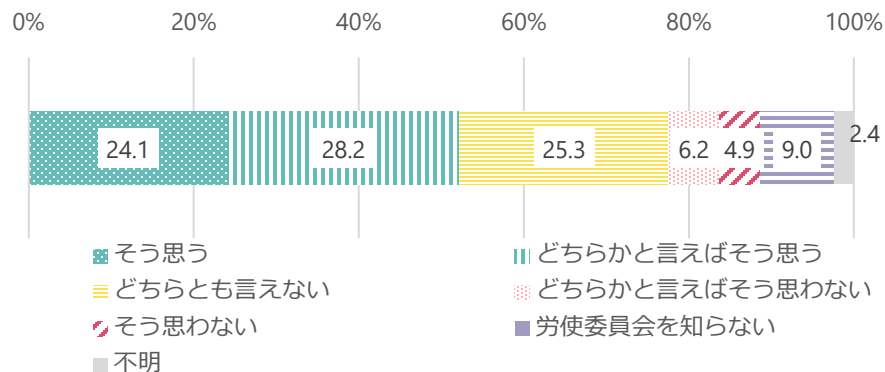


※「-」は、該当する数値がない場合を示す。

(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査」

## 労使委員会の実効性に対する認識(十分機能していると思うか)【労働者調査(企画型のみ)】

※裁量労働制適用労働者のみ



(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査」

(企画業務型裁量労働制)

労使委員会の実効性が労働時間に与える影響【回帰分析】

	実労働時間が週60時間以上となる確率	実労働時間が週50時間以上となる確率
労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合	- 4. 4ポイント (1. 7ポイント)	- 1 1. 3ポイント (3. 5ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	6. 7%	3 2. 2%

※制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種。

※復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査」を基にした回帰分析

(企画業務型裁量労働制)

労使委員会の実効性が健康状態に与える影響【回帰分析】

	健康状態をあまりよくない・よくないと答える確率
労使委員会の実効性があると労働者が回答した場合	- 4. 7ポイント (2. 0ポイント)
労使委員会の実効性があると労働者が回答していない場合における割合	1 3. 5%

※制御変数：労働状況の把握方法、性別、年齢、学歴、配偶者、子供の有無・年齢、勤続年数、勤務先での役職、職種、働き方の認識（業務量が過大である）、働き方の認識（業務の期限設定が短い）、労働組合の有無。

※復元倍率によるウェイトあり。()内は標準誤差を示す。

(出所) 厚生労働省「裁量労働制実態調査」を基にした回帰分析

労働者側委員の指名方法

	計	労使委員会について回答があった事業場の割合(※)	裁量労働制における労使委員会の労働者側委員の指名方法												
			労働組合による指名	労働者の過半数代表者による指名	使用者による指名	その他	不明	労働者の過半数代表者の選出手続の方法							
								労働者による投票	労働者による挙手	労働者間の話し合い	労働者間の持ち回り決議	その他	不明		
専門型	100.0	12.1 (100.0)	(49.6)	(40.4)	[100.0]	(3.8)	(6.0)	(0.1)	[46.8]	[26.5]	[20.3]	[0.7]	[5.7]	[-]	
企画型	100.0		57.3	33.2 (100.0)	2.7	3.6	3.2	(45.8)	(22.5)	(19.5)	(2.1)	(10.2)	(-)		

※ 労使委員会は企画型では制度の適用要件だが専門型では適用要件ではないため、専門型については労使委員会の人数、労働者側委員の指名方法、労働者側委員の職位、昨年度（平成30年度）の労使委員会の開催頻度1回以上、労使委員会の議題のいずれかについて回答があった事業場を自主的に労使委員会を設置・決議している事業場とみなして集計している。

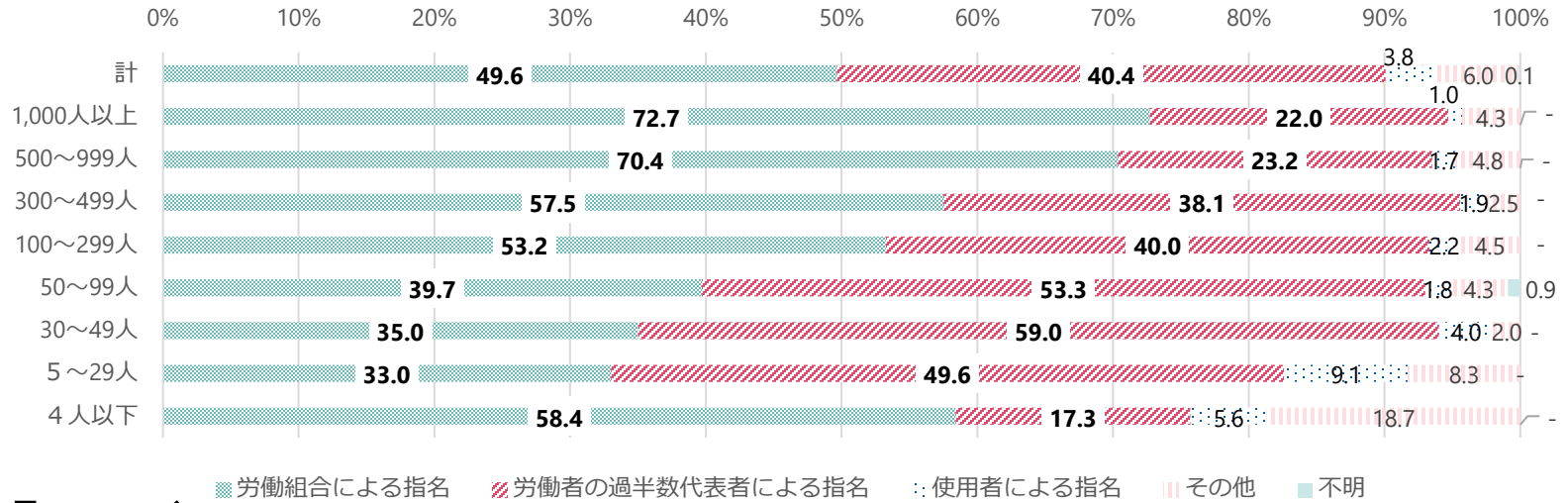
※「-」は、該当する数値がない場合を示す。

# 労使委員会の労働者側委員の指名方法（事業場規模別）

## （参考）専門型

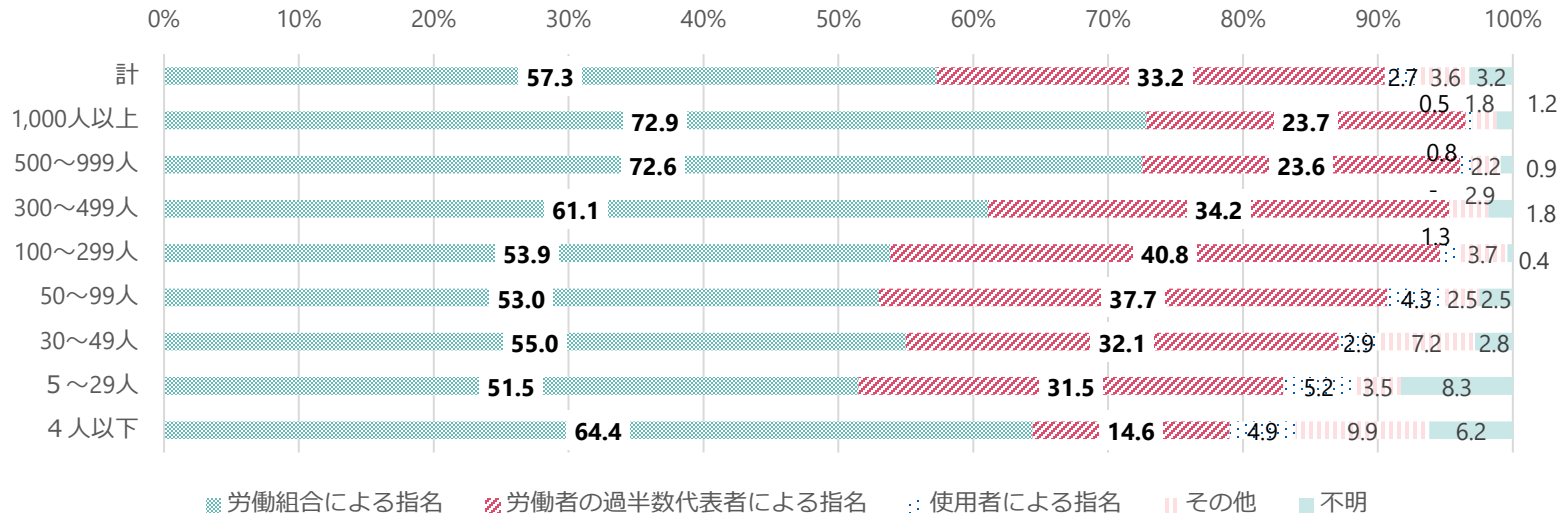
自主的に労使委員会を  
設置・決議している事業場の割合

	(%)
計	12.1
1,000人以上	36.1
500～999人	23.3
300～499人	28.6
100～299人	17.2
50～99人	13.2
30～49人	7.8
5～29人	6.6
4人以下	10.7



注：労使委員会の人数、労働者側委員の指名方法、労働者側委員の職位、昨年度（平成30年度）の労使委員会の開催頻度1回以上、労使委員会の議題のいずれかについて回答があった場合、自主的に労使委員会を設置・決議している事業場とみなして集計している。専門型に係る労働者側委員の指名方法は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

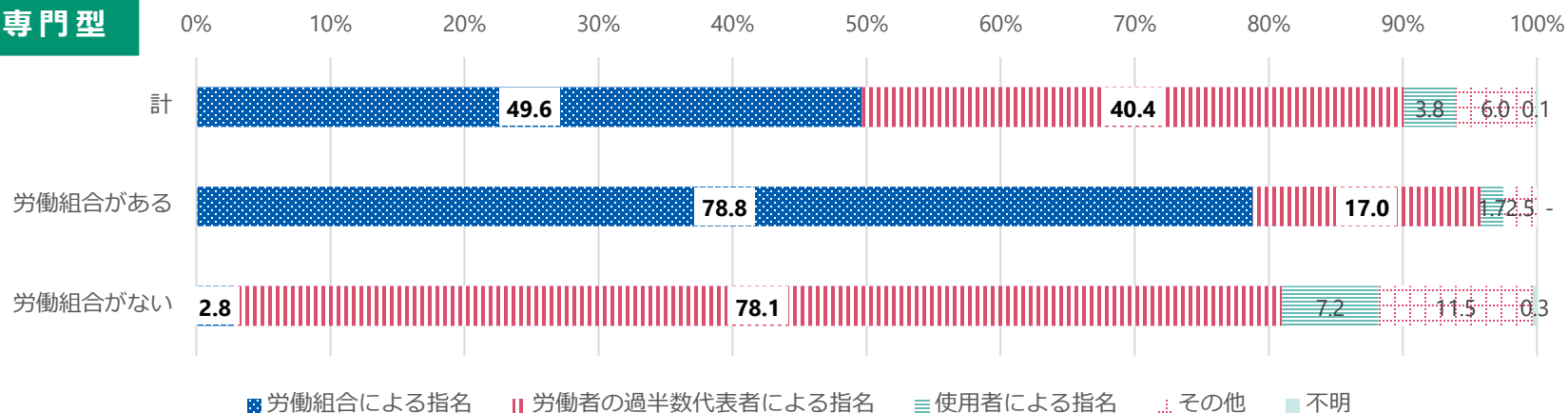
## 企画型



注：企画型に係る労働者側委員の指名方法は、企画業務型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

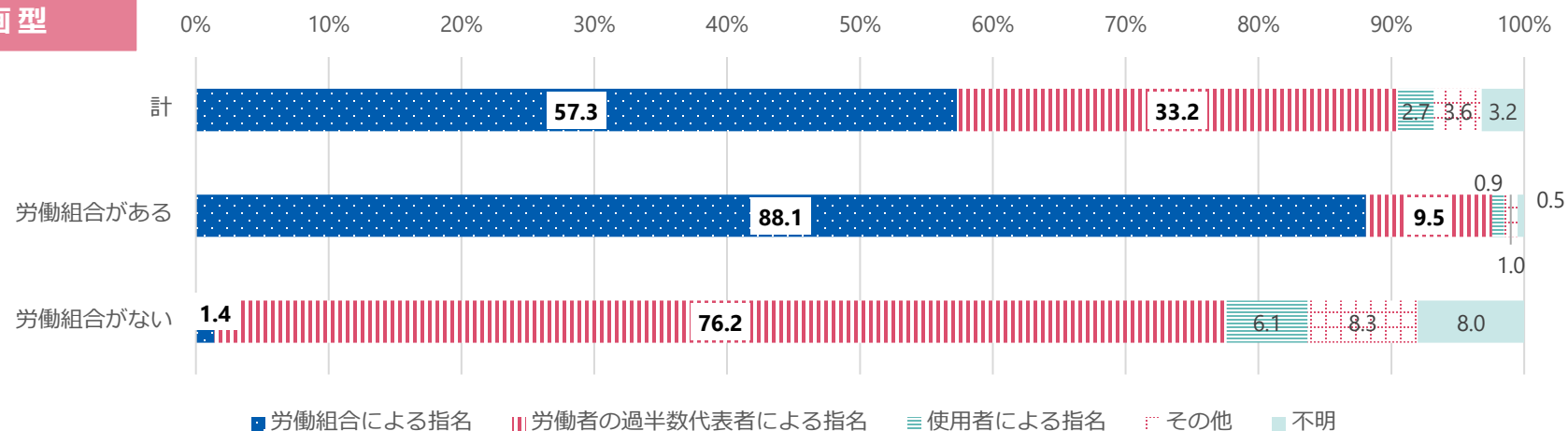
## 労使委員会の労働者側委員の指名方法（労働組合の有無別）

### （参考）専門型



- 注1：労働組合の有無については、事業場の過半数で組織されているものについて回答を得たもの。事業場の労働者の過半数が属する労働組合であれば企業全体又は企業の複数の事業場の労働者により組織されるものも含む。
- 注2：労使委員会の人数、労働者側委員の指名方法、労働者側委員の職位、昨年度（平成30年度）の労使委員会の開催頻度1回以上、労使委員会の議題のいずれかについて回答があった場合、自主的に労使委員会を設置・決議している事業場とみなして集計している。
- 専門型に係る労働者側委員の指名方法は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

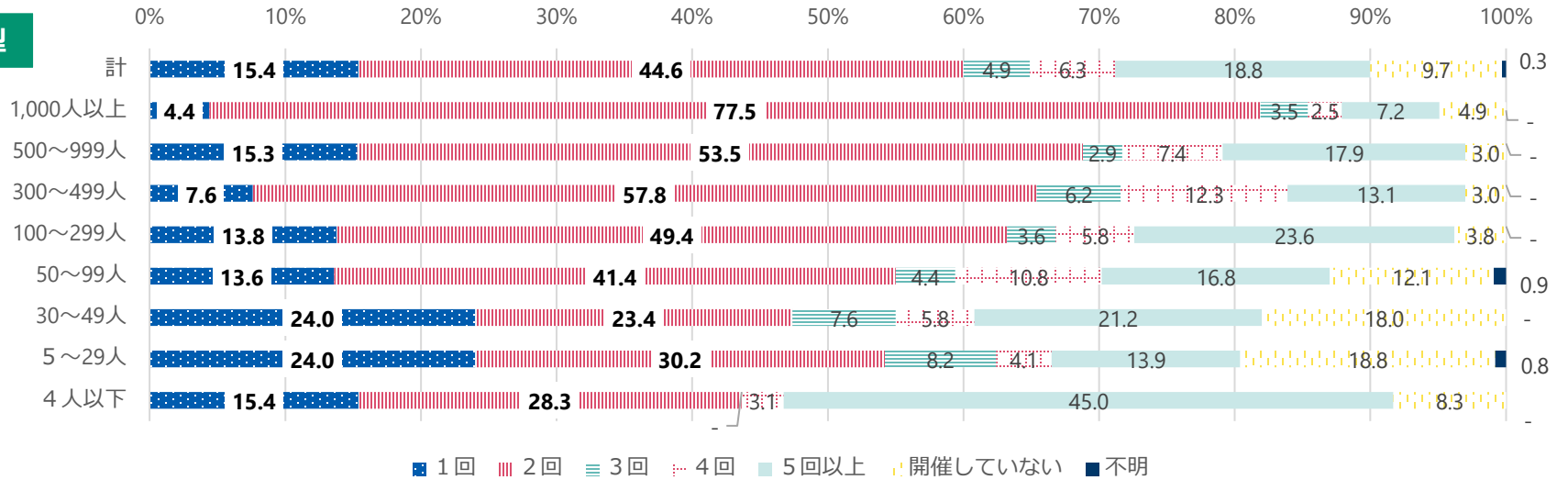
### 企画型



- 注1：労働組合の有無については、事業場の過半数で組織されているものについて回答を得たもの。ただし、事業場の労働者の過半数が属する労働組合であれば企業全体又は企業の複数の事業場の労働者により組織されるものも含む。
- 注2：企画型に係る労働者側委員の指名方法は、企画業務型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

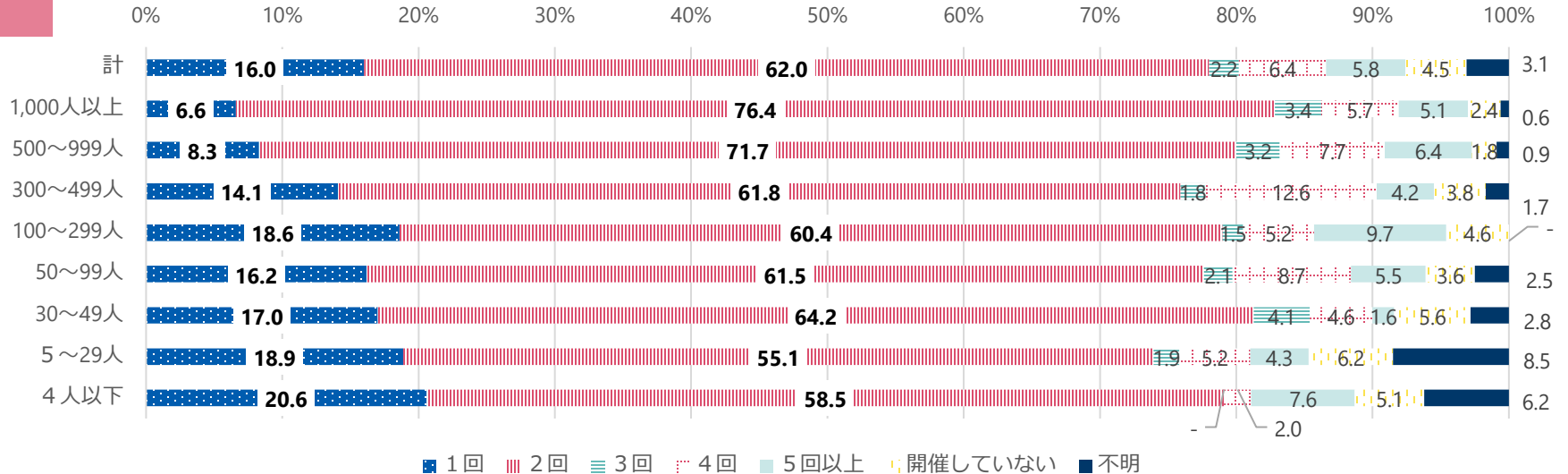
# 労使委員会の年間開催数（事業場規模別）

## （参考）専門型



注：労使委員会の人数、労働者側委員の指名方法、労働者側委員の職位、昨年度（平成30年度）の労使委員会の開催頻度1回以上、労使委員会の議題のいずれかについて回答があった場合、自主的に労使委員会を設置・決議している事業場とみなして集計している。  
 専門型に係る労使委員会の開催頻度は、自主的に労使委員会を設置・決議しているとみなした事業場数を分母としている。

## 企画型



注：企画型に係る労使委員会の開催頻度は、企画業務型裁量労働制適用労働者がいる事業場数を分母としている。

（出所）厚生労働省「裁量労働制実態調査」

# 安全衛生委員会による制度のモニタリングについて

- 労働安全衛生法に基づき、一定の基準（※）に該当する事業場では安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置することが義務づけられている。
- 安全衛生に関する計画の評価及び改善や、化学物質の自律的な管理の実施状況、長時間にわたる労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することなど、制度運用後のモニタリングについて安全衛生委員会が調査審議する手続きも定められている。

（※）衛生委員会については、労働安全衛生法施行令第9条の常時50人以上の労働者を使用する事業場。

安全委員会については、労働安全衛生法施行令第8条の業種及び規模の事業場。

## 安全衛生委員会による制度のモニタリング

	安全委員会	衛生委員会
調査審議事項 （主要な事項を 抜粋したもの。 詳細については 労働安全衛生規 則第21条及び第 22条を参照）	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ず る措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関す ること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関す ること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関するこ と。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を 図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹 立に関すること。 7 化学物質の自律的な管理の実施状況に関すること （※）。 ※令和6年4月1日より全面施行。 など
その他 （共通事項）	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

（出典）周知用リーフレット「安全衛生委員会を設置しましょう」（厚生労働省）より、一部抜粋して加工。



# 過半数代表者による労働者の意見集約の事例（地方ヒアリングから）

## 過半数代表者による意見集約の事例について

### 【卸売業、社員700名、労働組合なし】

- ・過半数代表者が、年2回、全労働者による会議を実施して、労働者の意見を集約する（役員は対象外）。そのほか、労働者代表と労働者はシステムで日々意見交換を別途行っている。

### 【建設業、社員200名、労働組合なし】

- ・職種ごとに労働者の代表者を選出し、過半数代表者が職種ごとの代表者から、労働者の意見を集約している。

### 【学術研究、専門・技術サービス業、社員100名、労働組合なし】

- ・過半数代表者が全労働者にメールで意見を募って、労働者の意見を集約している。そのほか、各部に労働者代表を補佐する人材を、過半数代表者が指名し、配置している。

### 【製造業、社員200名、労働組合なし】

- ・毎月1回の労働委員会のほか、賃上げなどの労使向上委員会を設置。労働委員会では、過半数代表者と労働者が目安箱に投函されている意見を取り上げ、議論を行うことにより、労働者の意見を集約している。

### 【情報通信業、社員500名、労働組合なし】

- ・事業場ごとに挙手で過半数代表者を選出しているが、制度として形骸化しており、実質的に労働者の意見を代表していない。労使によるワーキンググループを別途設置し、職場環境改善等の幅広い要望をディスカッションしている。

# 労使コミュニケーションに関する事例（JILPT調査から）

- 労働組合のない企業における労使コミュニケーションの事例として、安全衛生委員会（※）を活用している等の事例があった。（※）当該企業（事業場）の労働者数は50人未満であり、労働安全衛生法において設置義務を課している安全衛生委員会ではない。

## 山梨ユニフォーム株式会社（卸売・小売業 / 従業員数41名（2023年10月時点））

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労使コミュニケーションに関する取組事例の収集」事業におけるヒアリング結果を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

### <安全衛生委員会の概要>

- 安全衛生委員会の目的は、「法令遵守及び働きやすいクリーンな職場創り」である。働きやすい会社をつくり、従業員が安心感をもって働くことができるようにする活動であると認識されている。
- 安全衛生委員会は月に1回、第2木曜日に開催。出席者は合計10名。

経営側：社長、専務、営業本部長、事業推進室長、マネジメント課長

労働者側：WORK-S3店舗（小売店舗）の代表者3名（シフト勤務のためその日に出席できる一般従業員が出席）、マネジメント課の一般従業員が1名（固定）、Yama-Uni事業部から一般従業員が1名

### <安全衛生委員会の協議事項等>

- **労働時間**：時間外労働ゼロを最終目標として、従業員一人ひとりのデータを確認し、時間外労働時間も管理。時間外労働時間については毎月の安全衛生委員会の中で、全従業員を個人単位で管理している。
- **36協定・就業規則**：毎年の36協定や就業規則の内容についても、安全衛生委員会の中で協議している。
- **年次有給休暇**：従業員一人ひとりの有給休暇の取得日数を数字で出しており、有給休暇の取得が少ない人は、その部門長に言って、有給休暇を取得するように促している。
- **その他**：従業員からの運動会実施の企画やスポーツ愛好会の立ち上げについても協議。例えば、運動会を提案した従業員は企画書を作成し、その後、安全衛生委員会で協議し、稟議決裁を行い開催に至っている。

※上記の協議内容は議事録にまとめられ、社内の全従業員が利用するチャットにて共有されている。

### <その他の労使コミュニケーションの取組>

- 社内コミュニケーションの活性化を図るため、2023年4月より社内チャットを導入。広報誌発行や運動会の連絡、総務からの有給休暇の促進の連絡、安全衛生委員会の協議内容・議事録など。全従業員が社内チャットで情報伝達ができ、双方向で情報のやりとりを行っている。
- 社内の働き方改革は主に安全衛生委員会を軸としている。出席者からの意見だけでなく、他の従業員の意見も集約。意見の集約方法としては、日常的な声かけ、社長面談、相談窓口。日常的な声かけとして、社長、専務、営業本部長は毎朝職場を一回りし、一人一人と話をしている。社長面談は年に1回から2回程度行われ、社長は全従業員と一対一で1時間以上は話し合っている。相談窓口は、ハラスメント、身体の健康、メンタルヘルスケアの対策として設定。

# 労使コミュニケーションに関する事例（JILPT調査から）

- 労働組合のない企業における労使コミュニケーションの事例として、労働者の過半数代表の立候補を促す工夫をしている等の事例があった。

## 合同経営グループ（学術研究、専門・技術サービス業 / 社労士法人等の3法人と2株式会社からなるグループ組織）

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労使コミュニケーションに関する取組事例の収集」事業におけるヒアリング結果を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

### <過半数代表者の選出手続>

- ①労働環境・就業規則委員会（※）が立候補者を募集。募集に当たっては、「労働者代表の選出について」および「労働者代表の立候補募集のお知らせ」という書面が配布される。「労働者代表の選出について」には、労働者代表の選出目的、任期、選出方法が記載されている。「労働者代表の立候補募集のお知らせ」には、募集期間、立候補者の対象（例：管理監督者の地位に該当しないものに限る）、立候補の方法、募集期間終了後の対応が記載されている。

（※）一般従業員も参加し、労働環境の改善や就業規則の変更に関する議論を行う場。概ね月に1回程度開催。

- ②立候補者がいなければ推薦者を出し、立候補者が複数の場合は投票を、立候補者が1名の場合は信任決議がそれぞれ実施される。

### <労働者の立候補を促す工夫>

- 労働者代表を募集する際、「労働者代表の立候補者募集のお知らせ」と「労働者代表の選出について」という書面が全従業員に配布され、そのお知らせの中では、「立候補したことで不利益を受けることは一切ありません」「ご不明な点があれば、就業規則委員までご連絡ください」とそれぞれ記載しており、労働者が立候補することによる不利益の心配が緩和されるようにしている。
- 上記書面には労働者代表の選出の目的や役割を記載している。労働者代表の選出の目的として「法令等に定められている下記の協定等締結にあたり、協定締結の実施者である当社の労働者の過半数を代表するものを選出・信任していただきます」との記載が、労働者代表の役割として、具体的に締結する内容として「就業規則の意見書、賃金控除の協定書、時間外・休日労働協定（36協定）、時間単位年休の協定、厚生労働省所轄助成金の従業員代表の確認、育児休業の労使協定、その他、法律により規定される協定書」が明記されている。

### <使用者の配慮>

- 年に1回作成している「経営指針書」（経営指針、経営計画、各法人・各株式会社の現状と目標、合同経営グループの就業規則、給与規程、定年退職者再雇用規程、育児・介護休業等に関する規程、ハラスメント行為禁止規程等が記載）を、労働者代表を含む全従業員に配布し、合同経営グループの現状などの情報が開示されている。

### <その他の労使コミュニケーションの取組>

- 使用者はGoogleフォームを活用し、就業規則アンケートや労働環境アンケートを全従業員に対して行っている。そこで得られた従業員からの意見を集約し、労働環境・就業規則委員会で検討し、執行委員会で検討し、改善に役立てている。
- 各法人や株式会社の役員と従業員の意見交換の場として、全社面談が実施されている。全社面談は年に2回行われ、3月、9月に役員と全従業員が意見交換を行っている。一人当たりの面談時間は30～40分程度。全社面談を通して、使用者は従業員の意見を把握し、制度改定の参考にしていく。
- その他、従業員の心の健康の維持や良い人間関係を構築するため、上司と部下で意見交換を行う「ワンワンミーティング」も行われている。

# 労使コミュニケーションに関する事例（JILPT調査から）

- 労働組合のない企業における労使コミュニケーションの事例として、従業員代表（過半数代表者）が従業員の意見集約に関与している等の事例があった。

## エイベックス株式会社（製造業 / 従業員数492名（2023年5月時点））

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「労使コミュニケーションに関する取組事例の収集」事業におけるヒアリング結果を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

### <従業員代表の選出>

- 毎年、任期1年として、立候補もしくは推薦によって候補者が選ばれ、選ばれた候補者に対して投票を行い、選出される。この従業員代表は、3つの拠点（事業場）ごとに1名ずつ選出され、合計で3名である。昨年からはQRコードが用いられ、スマートフォンから投票が可能になった。候補者に対して不信任を表明する者のみ、不信任の理由を添えて匿名で投票する仕組み。
- ここ3年は推薦よりも立候補が増え、その理由として従業員代表となると会社の制度改定に携われることができる点が挙げられた。

### <従業員代表（過半数代表者）による意見集約>

- **意見交換会を通じた制度の改定**：従業員代表と社長・役員などの経営側との意見交換会が1年に1回行われる。従業員代表が全従業員の意見を集約し、それらの意見を安全総務グループ（採用、給与、勤怠、経理、総務などの役割を担う。）の担当者が経営層に一覧表の形式で提出する。経営側は従業員代表の意見を検討し、一定程度、制度の改定に反映させている。従業員の意見には、就業規則、賃金規程、36協定などが含まれる。

- **従業員代表による従業員の意見集約を通じた制度の改定**：従業員代表が意見集約を行う方法は、①従業員代表は公表されており、個々の従業員は従業員代表に直接意見を伝える、②各職場のチームリーダーが職場の従業員の意見をまとめ、従業員代表に伝える、③従業員へのアンケートを通じて安全総務グループに集まった従業員の意見を、安全総務グループの担当者が従業員代表に伝えるというもの。

③のアンケートは、意見交換会に向けて、従業員の意見を従業員代表に伝えるため1ヶ月の期間を向け実施。アンケート専用のQRコードが作成され、全従業員がアクセスし、自身の意見を自由に表明することができ、実際に多くの意見が上がる。意見は安全総務グループに送られ、その後、従業員の意見の意見を3拠点ごとにまとめ、従業員代表に開示。この開示の段階では、各拠点ごとに安全総務グループ担当者と従業員代表が2名で従業員の意見を確認。この際、安全総務グループ担当者は、従業員代表に法律面や制度面の助言も行っている。その後、従業員代表は、1ヶ月程度で、従業員の意見に関する事実確認や会社の制度の確認などを行いながら、経営側に提出する従業員の意見一覧を作成。その後、再度、安全総務グループの担当者と全拠点の3名の従業員代表が集まり、経営側に提出する従業員の意見が精査され、最終案が確定。

- **経営側の回答に対する従業員代表の確認**：従業員の意見に対する経営側の回答のうち、36協定や就業規則の改定については、経営側の回答が全従業員に開示される前に、改定箇所を従業員代表に示し、それに対して従業員代表が確認する。その後、全従業員に改定内容が開示される。

従業員の意見を制度に反映できなかった点については、その理由も提示され、引き続き検討が必要な意見について課題として持ち越される。

### <従業員代表の活動への支援>

- **役割の説明**：役員や安全総務グループは、毎年、従業員代表が選出された時点で、その従業員代表を呼び、従業員代表の役割や具体的に何をするのか、昨年度からの残された検討課題などを説明している。例えば、役割については、「従業員代表は他の従業員の意見を吸い上げて、それを経営側に伝えること」「時間外労働に関わる36協定や有休などは従業員代表の許可をもって進めていくこと」などを伝えており、選出された従業員代表が自身の役割を認識できるように支援。

- **情報の開示**：安全総務グループの担当者は、前年度に従業員から上がってきた意見を一覧にし、どの意見を経営側に提出し、どの意見を提出していないのか、経営側に提出した意見の承認の有無、残された課題に係る情報を従業員代表に開示。

# 諸外国における集団的労使関係（集団的労使関係の主体）

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
労働組合	<p><b>シングル・チャネル（排他的交渉代表（労働組合））</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業別労働組合が主流。</li> <li>組織率11.8%。組織人員約1476万人（2011年）</li> <li>全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。</li> </ul>	<p><b>シングル・チャネル・プラス（労働組合/ICE規則に基づく情報協議代表等）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業別、職業別、企業別組合が混在している（企業別組合は大企業のみ）実際の活動や団体交渉、労働協約の締結は企業別、事業所別で行われるのが一般的。</li> <li>組織率26.0%、組合員数約639万人（2011年）。組織率、組合員数ともに低下傾向。</li> <li>労働組合労使関係（統合）法により団結権を保障。</li> </ul>	<p><b>デュアル・チャネル（労働組合/事業所委員会）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>産業別に労働組合が組織。事実上1産業につき1組合であり、当該産業における企業が属する使用者団体または個々の企業と団体交渉を行い、産別協約または企業協約を締結する。</li> <li>組織率19.3%、組合員数約770万人（2011年）。組織率は低下傾向。</li> <li>ドイツ連邦共和国基本法で結社の自由として団結権、団体交渉権、争議権を保障。</li> </ul>	<p><b>デュアル・チャネル（労働組合/社会経済委員会）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>伝統的に産別労働組合が主流。</li> <li>企業レベルでは代表労働組合が組合代表委員を設置。</li> <li>組織率7.6%（2008年）（1949年30.1%から減）職場の労働組合存在率は高い（4割超）。組合員数約181万人（2008年）</li> <li>1946年憲法前文の団結権、組合活動権、同盟罷業権、団体交渉権の保障を1958年憲法前文で確認。</li> </ul>	<p><b>シングル・チャネル・プラス（労働組合/労使委員会等・過半数代表）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>伝統的に企業別労働組合が主流。</li> <li>推定組織率16.3%、組合員数約994万人（2023年）。ともに減少傾向。</li> <li>日本国憲法（28条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障。</li> </ul>
従業員代表	<p><b>（従業員代表の設置）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>排他的交渉代表以外との交渉・協議は不当労働行為として禁止。</li> <li>排他的交渉代表に公正代表義務が課せられている。交渉単位において、過半数の労働者に支持される労働組合が、当該交渉単位の全ての労働者を代表する。</li> </ul>	<p><b>（従業員代表の設置）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働組合以外に交渉等を行う機構（組織）はない。</li> <li>ICE規則に基づく情報協議代表は労使交渉や共同決定のための制度ではない（常設の機関である必要はなく、被用者が50人以上の企業が適用対象。）。</li> </ul> <p><b>（従業員代表に係る制度運営の費用負担）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ICE規則に基づく情報協議に関する費用負担は使用者側。</li> </ul> <p><b>（従業員代表選出手続とその課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ICE規則や集団刺身整理・企業譲渡手続規則における代表選出は、各規則が投票、承認組合による指名等を規定。</li> </ul> <p><b>（従業員代表の活動保障・身分保障）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ICE規則に基づく情報協議代表は、職務のための有給のタイム・オフが認められ、使用者による不正解雇・不利益取扱いから保護されている。</li> </ul>	<p><b>（従業員代表の設置）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所レベルで設置される「事業所委員会」（常設）が従業員代表として使用者との協議等を行う。通常5人以上の労働者が雇われている事業所には、事業所委員が選出される。なお、委員会の設置を強制する法規はなく、設置は従業員の意思に委ねられている。</li> <li>事業所委員会の構成は労働者委員のみ。委員定数は従業員数に応じて増加。（最低1人）</li> </ul> <p><b>（従業員代表に係る制度運営の費用負担）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使用者側。労働者による負担は法により禁止。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。</li> </ul> <p><b>（従業員代表選出手続とその課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所委員会委員の選出は、事業所組織法により、直接選挙を行う。</li> </ul> <p><b>（従業員代表の活動保障・身分保障）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間内の活動が保障され、使用者による不利益取扱いは禁止されている。</li> <li>委員は解雇から保護されている（即時解雇には委員会の同意が必要。委員会が同意を拒否した場合には労働裁判所の決定が同意に代替可能。）。</li> </ul>	<p><b>（従業員代表の設置）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労使から構成される企業委員会または労働者のみから構成される従業員代表委員の2種類が存在したが、2017年に労使から構成される社会経済委員会（企業レベルで設置）に統合。社会経済委員会は、従業員数が継続する12か月の期間11日に達しているときのみ設置が義務づけられている。</li> <li>企業が複数の独立した事業所から構成される場合には、企業が全体で50人以上の労働者からなることを条件に、事業所社会経済委員会と中央社会経済委員会を設置しなければならない。</li> </ul> <p><b>（従業員代表に係る制度運営の費用負担）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使用者側。社会経済委員会の従業員代表委員の正規委員は、最初の任期中に、最長5日間、経済に関する教育研修を受けることができる。研修費用は同委員会が負担する。</li> </ul> <p><b>（従業員代表選出手続とその課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会経済委員会の従業員選出委員は、従業員による選挙により選出される。</li> </ul> <p><b>（従業員代表の活動保障・身分保障）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員代表には、労働者としての業務を離れて委員の任務に専従するために、一定数の専従時間が有給で保障され、それは労働時間とみなされる。</li> <li>使用者は、従業員代表の解雇をなす前に必ず行政官庁の許可を得なければならない。また、労働契約の変更、有期労働契約の期間終了前に契約を破棄する場合、有期労働契約に更新条項があるのに不更新とする場合にも行政官庁の許可を得なければならない。</li> </ul>	<p><b>（従業員代表の設置）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法令上、過半数代表（過半数組合または過半数代表者）に関する規定がある。（常設機関ではない）</li> <li>労使委員会は、賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする、労使からなる委員会（企画業務型裁量労働制に関する決議を行う場面や労働時間等に関する労使協定に代替する決議を行う場面で制度化されている。）。（労基法38条の4等）</li> </ul> <p><b>（従業員代表に係る制度運営の費用負担）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過半数組合に対する使用者の経費援助は不当労働行為として禁止。（労組法7条3号）</li> </ul> <p><b>（従業員代表選出手続とその課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使用者の意向に基づかず選出された者であること、管理監督者ではないこと、投票、挙手等の方法により選出される者であること。</li> </ul> <p><b>（従業員代表の活動保障・身分保障）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>過半数代表者、労使委員会の委員であること等を理由とする不利益取扱いの禁止。（労基法6の2Ⅲ、24条の2の4Ⅵ）</li> <li>過半数代表の勤務時間内の活動保障に関する規定はない。</li> <li>組合員への不利益取扱いは不当労働行為として禁止（労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給は不当労働行為とならない。（労組法7Ⅰ、Ⅲ）</li> </ul>

（出典）独立行政法人労働政策研究・研修機構「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団的労使関係法制に関する研究会報告書」（平成25年7月）、フランスの従業員代表に係る制度については野田進『フランス労働法概説』信山社（2022年）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。なお、日本の推定組織率、組合員数は厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」を引用。