

労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて

これまでの議論を踏まえた労使コミュニケーションに関する課題

【視点】

- 労働者個人と使用者の交渉力の格差は厳然としてあり、労働組合等、労働者が集団となって使用者と協議・交渉することにより、実質的なコミュニケーションが行える環境を確保することが重要ではないか。
- 労働法においては、原則的なルールを法規制として定めた上で、集団的な労使合意（産別組合との労働協約等）により現場の実情に応じたルールへのカスタマイズを許容する法制度をとることが、国際的にも広く見られるところである。
- また、職場における労働環境改善や、業務効率化などを労使で話し合うような、狭義の労働条件に留まらない労使コミュニケーションも重要である。

【課題】

- ① 労働組合は、個人では圧倒的に不利な立場にある労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことによって労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるための存在であるが、一方で、我が国の労働組合組織率は緩やかに低下している。労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションの活性化が改めて望まれているのではないか。
- ② 過半数労働組合がない事業場における過半数代表者については、選出方法や代表の交渉力、なり手の確保など、様々な課題が指摘されており、改善が望まれるのではないか。
- ③ 企業単位で労働条件が斉一化されている場合もあることから、多数の事業場を有する企業等においては、事業場ごとの労使の協議・交渉のほか、複数の事業場の過半数代表者を一堂に集めて協議をすることで、使用者側の事務負担を軽減しつつ、労働者側も他の事業場の労働者と協力して交渉することができ、より妥当な合意に至る可能性もあるのではないか。
- ④ 同じ事業場の中にも多様な働き方をする労働者がいる場合など、集団的労使コミュニケーションを前提として、労使協定や労使協議に加えて個人の意思確認を求めることが適当な場面もあるのではないか。

これまでの議論を踏まえた労使コミュニケーションに関する課題

1. 労働組合による労使コミュニケーション

- ① 労働組合の活性化・労使コミュニケーションの促進について
集团的労使コミュニケーションの基本は、使用者と労働組合による交渉。
労働条件等について、労働組合を一方の担い手とする労使コミュニケーションを活性化する観点から、法制的、政策的な対応として、どのようなものが考えられるか。
- ② 過半数労働組合を生かした制度設計
現行の労働基準法制においては、ほとんどの労使協定において、過半数労働組合と過半数代表者を同等に取り扱っているが、組織的基盤の有無等の優位性を生かし、過半数労働組合がある事業場のみ認められる（過半数代表者には認められない）ような制度設計をすることは考えられるか。
一方で、過半数労働組合が労使協定の締結等を行う場合には、非組合員も含む事業場の全労働者の代表としての行動が期待されるのではないか。

2. 過半数代表者の仕組みについて（改善方法）

- ① 過半数代表者の選出手続について
過半数代表者の民主的な選出を担保するため、現在省令で定められている選出手続の規定について、改善する点はあるか。その場合どのような課題が生じるか。
- ② 過半数代表者を複数選出することについて
過半数代表者の負担軽減等のために、複数選出を義務づける（又は推奨する）ことをどう考えるか。その場合にどのような課題が生じるか。複数選出とする事業場の要件をどう考えるか。
- ③ 過半数代表者を任期付きとすることについて
過半数代表者を介した安定的な労使コミュニケーションを行うため、任期付きとすることをどう考えるか。その場合に法律上どのような課題が生じるか。任期付きとする事業場の要件をどう考えるか。
- ④ 過半数代表者への支援について
過半数代表者による労働者の意見集約等を有効なものとするため、必要性・有効性の観点からどのような支援が求められるか。企業がどこまで支援することができるか。教育研修・キャリア上の取扱・費用負担・外部専門家の支援など
支援によっては、過半数組合には該当しない少数組合との関係が懸念されるが、どう考えるか。

これまでの議論を踏まえた労使コミュニケーションに関する課題

3. 労使委員会・労働時間等設定改善委員会の活用について

- ① 労使委員会や労働時間等設定改善委員会の決議は、ほとんどの労使協定に代替できるところであるが、これらの委員会の活用について、どのように考えるか。

4. 事業場ごとの労使コミュニケーションを集団化することについて

- ① 事業場単位の法適用との関係
労働基準法の適用単位は事業場であることから、あくまで事業場単位での労使合意が基本と考えるべきか。
その場合に、労使当事者が希望する場合には、複数の事業場が集まって、労使協定の締結や労使委員会を開催することができることについて、どのように考えるか。（集団化することによるメリット・デメリットについて、どのように考えるか）
- ② 現行法でも、使用者側が当該事業場に所属していることは法令上求めてはいない。また、当該事業場の過半数代表の指名があれば、当該事業場に所属していない者が労使委員会の労働者委員となることもできる。事業場単位を基本として集団化を考える場合に、労使双方の代表それぞれについて、事業場に所属していない者による労使協定の締結や労使委員会委員としての参画、意見聴取等が望ましい場合もあるか。
- ③ 労使協定、労使委員会、意見聴取（就業規則）のどの手続が適しているか。
これらの手続はそれぞれ手続が異なるが、集団化に適した類型のものはあるか。（5ページ イメージ図）

5. 労働者個人の意思について

- ① 労働者個人の意思確認
使用者と労働者個人の交渉力の違いを考えると、労働者の個人同意のみによるデロゲーションは不相当と考えられるが、集団的合意を経た上で、重ねて本人同意を求める制度は現在もある。今後、新たな制度を検討する際は個人同意の必要性を検討することも必要と考えられるか。

これらの論点に関して、

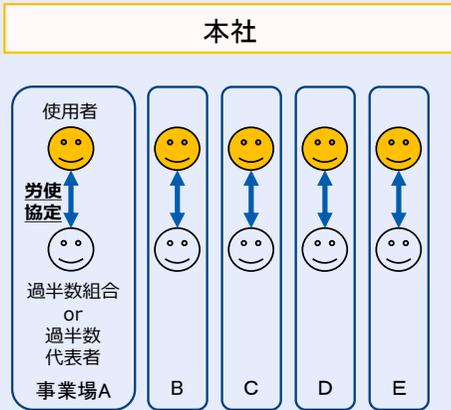
- 1 法制的・政策的な検討・対応の必要性が高い事項として何があるか。
- 2 そのうち、特に早期に取り組むべき事項として何があるか。
あるいは、検討課題が多岐にわたり、中長期的な議論を要するものとして何があるか。
中長期的な議論を要するとしても、現時点において、現状を一步でもよくする観点から、段階的に取り組むべき事項として何があるか。

具体的な制度改正のアイデアも含めて、御議論をいただきたい。

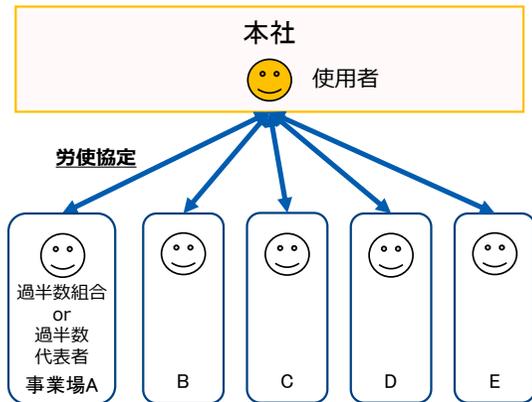
労使コミュニケーションのイメージ図

労使協定

各事業場の使用者⇔各事業場の過半数代表



本社の使用者⇔各事業場の過半数代表

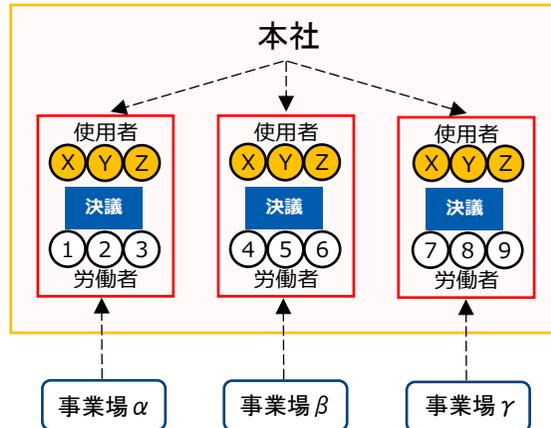


労使委員会

各事業場の労使委員会

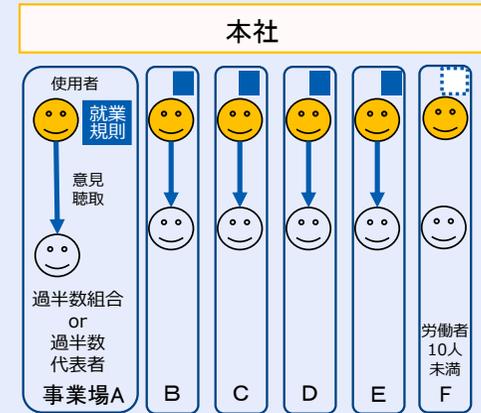


各事業場から選出した労働者代表と本社の使用者で構成される委員会

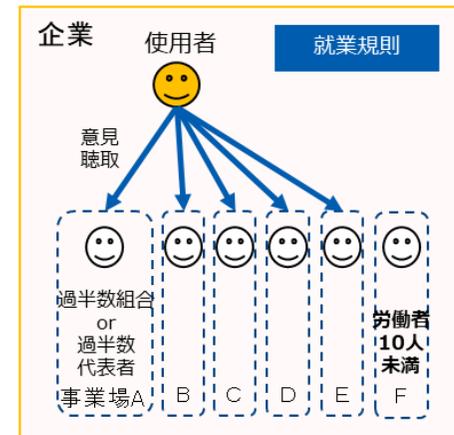


就業規則

各事業場の使用者が過半数代表に意見聴取



使用者が、常時10人以上を使用する各事業場の過半数代表に意見聴取



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（寄宿舍規則の作成・届出）
第96条の2第1項（附属寄宿舍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（寄宿舍）
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

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

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

- 労働基準法において使用者に行政官庁への届出を義務付けている事項のうち、現状においては、事業場側の届出事務の簡素化の観点から、行政通達等による運用により、一部の手続について本社一括届出が認められている。
- コロナ禍を受けた行政手続の電子化・押印廃止の流れを受け、令和3年頃から、本社一括届出を可能とする手続の範囲が徐々に拡大された。

労使協定

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第32条の2第1項（1か月単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 常時使用する労働者数 ■ 該当労働者数（満18歳未満の者） ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定により導入する場合に届出が義務付けられている。 ・ 令和6年2月23日から。
第32条の4第1項・第2項（1年単位の変形労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 常時使用する労働者数 ■ 該当労働者数（満18歳以上の者） ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和5年2月27日から。
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）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 常時使用する労働者数 ■ 該当労働者数（満18歳以上の者） ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年2月23日から。
第38条の2第1項・第2項（事業場外労働に関するみなし労働時間制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 該当労働者数 ■ 36協定の届出年月日 ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使協定を締結する場合に届出が義務付けられているが、労働基準法施行規則により、労使協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には、届け出る必要がないとされている。 ・ 令和6年2月23日から。
第38条の3第1項（専門業務型裁量労働制）の協定届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働保険番号 ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 該当労働者数 ■ 36協定の届出年月日 ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年2月23日から。
第36条第1項・第3項・第5項（時間外・休日労働協定（36協定））の協定届	△	○	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働保険番号 ■ 事業の種類 ■ 事業の名称 ■ 事業の所在地（電話番号） ■ 労働者数（満18歳以上の者） ■ 協定成立年月日 ■ （労働者側）協定当事者 ※ 以外の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ※ 電子申請の場合に限り、協定の労働者代表が事業場ごとに異なっても本社一括届出を可能としている（令和3年3月末から）。紙の場合は、協定当事者が共通した1つの過半数労働組合であることが必要。

本社一括届出が可能な手続（労働基準法）

労使委員会

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の決議届	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働保険番号 ▪ 事業の種類 ▪ 事業の名称 ▪ 事業の所在地（電話番号） ▪ 常時使用する労働者数 ▪ 労働者数 ▪ 決議の成立年月日 ▪ 36協定の届出年月日 ▪ 委員会の委員数 ▪ 任期を定めて指名された労働者側委員の氏名、任期 ▪ その他委員の氏名 ▪ 委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合の名称又は過半数代表者の職名及び氏名 以下の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年2月23日から。
第38条の4第1項・第2項（企画業務型裁量労働制）の報告（第38条の4第4項）	×	○	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 労働保険番号 ▪ 事業の種類 ▪ 事業の名称 ▪ 事業の所在地（電話番号） ▪ 常時使用する労働者数 ▪ 制度の適用労働者数 ▪ 同意した労働者数（同意を撤回した労働者数） ▪ 労働者の1か月の労働時間の状況 ▪ 労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況 以下の様式の記載事項が同一であること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年2月23日から。

就業規則

手続	紙	電子	本社一括届出の条件	参考事項
第89条（就業規則の作成及び届出の義務）の届出	○	○	<ol style="list-style-type: none"> ①本社で作成された就業規則と各事業場の就業規則の内容が同一であること ②各事業場分の労働者代表の意見書が添付されていること のいずれも満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 常時10人以上の労働者を使用する使用者に届出が義務付けられている。

就業規則について

● 就業規則とは

就業規則は、使用者が作成する職場規律や労働条件を定めた文書である。就業規則は、合意の対象となり、労働契約内容に取り込まれる、いわば①「契約のひな形」としての機能がある。さらに、就業規則には、制定法によって特に与えられた効力として、②最低基準効（就業規則の定める労働条件基準に達しない労働条件を定める労働契約部分を無効とし、就業規則の定める基準で労働契約を規律する効力、労契12条）、③契約内容補充効（労働契約締結時に合理的な内容の就業規則が周知されていた場合、契約内容となる効力、労契7条）、④契約内容変更効（就業規則の変更が合理的なものである場合、契約内容を変更する効力、労契10条）、がある。②は従前から労基法上定められていた効力であったが、③④は1968年の大法廷判決以来の判例法の発展によって確立されたもので、2007年の労契法で明文化されるに至った。

（出典）荒木尚志『労働法 第5版』有斐閣（2022年）35-36頁

● 策定義務について

常時10人以上の労働者を使用しているか否かは、企業単位にみるべきか、個々の事業場単位にみるべきかという問題がある。例えば、1企業が2つの工場をもっており、いずれの工場も10人未満であるが、2工場を合わせた1企業としてみたときは10人以上となる場合、本条の規定による就業規則の作成及び届出義務があるか否かが問題となる。この点については、本法は事業に使用される労働者に適用されるものであること、次条でも就業規則の作成（変更）手続としての労働者の団体的意見の聴取を事業場単位に行わせることとしていることから考えあわせると、事業場単位で判断すべきものと解される。右設例の場合、2工場がそれぞれ独立した事業場と考えられる場合には、当該工場は、それぞれ常時10人未満の労働者を使用しているのであるから、就業規則作成の義務はないことになる。

● 意見聴取について

就業規則は、労使の団体交渉で締結される労働協約と異なり、使用者が作成、変更するものであることは先に述べたとおりである。しかも、従来、就業規則の作成・変更は、使用者が一方的に行い、労働者は何ら関知することができなかった。そのため、労働者の知らない間に苛酷な労働条件が定められたり、又は労働者の知らない規定によって制裁を受ける例がしばしばあったわけである。工場法施行令及び鉱夫就業扶助規則においても、就業規則の作成について労働者の参加は認められておらず、使用者の一方的作成に委ねられていた。

本法では、これらの弊害を取り除くため、ベルギー、ドイツ、イギリス等各国の立法例を参考としつつ、新たに、就業規則の作成に当たり、労働者の団体的意思を反映する途を開いた。

かくして、本条（注：第90条）が就業規則の作成・変更に当たり労働者の団体的意見を聴くべきことを定めたのは、前条の就業規則の成文化の強制及び内容の強制、第106条の労働者への周知義務と相まって、就業規則を合理的なものにしようとするものである。

「意見を聴く」とは、諮問をするとの意であり、文字どおり労働者の団体的意見を求めるということであって、同意を得るとか協議をするとかいうことまで要求しているものではない。解釈例規においても「『労働組合の意見を聴かねばならない』というのは労働組合との協議決定を要求するものではなく、当該就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である。」（昭和25・3・15 基収第525号）としている。

（出典）厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』株式会社労務行政（2022年）より労働基準局労働条件政策課において作成10