

労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

(集団的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）、年次有給休暇)

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日で議論いただきたい論点

適切な労使コミュニケーションの在り方

- 労使コミュニケーションの中核を担うのは労働組合であるが、過半数労働組合がない場合も、できるだけ対等な労使コミュニケーションを図ることができるよう、不適切な選出の事例も見られる過半数代表者の適正な選出が必要。現在、過半数代表者の選出手続を含めた要件は、労働基準法施行規則に実施命令として定められているのみであるが、適切な労使コミュニケーションの基盤の整備のため、法律に規定することについてどのように考えるか。
- あわせて、労働組合による労使コミュニケーションを活性化する方策として、例えば、労働組合の意義、役割、重要性について教育・啓発を進めることについてどのように考えるか。

過半数労働組合・過半数代表者が担う役割

- （過半数労働組合や）適正に選出された過半数代表者は、労使協定の締結等に向けて、労働者の意見の集約など、事業場の全ての労働者の公正な代表として手続を行うべきことを法律に規定することについてどのように考えるか。

本日も議論いただきたい論点

過半数労働組合・過半数代表者が役割を円滑に遂行するための情報提供や便宜供与等

- 過半数労働組合や過半数代表者の役割が適正かつ円滑に遂行されるよう、過半数代表者の選出のために必要な情報や、事業場内の働き方の実態に関する情報等に関し、使用者が一定の情報提供を行うことや、活動のための便宜供与を行うことを法律上規定することについてどのように考えるか。
- 労働時間の中で賃金を失うことなく活動すること等の金銭的な便宜供与を法律上明確化する場合、労働組合法の不当労働行為に当たらない旨を法律上明確化することについてどのように考えるか。
- 現在、労働者が過半数代表者であること等を理由とした不利益取扱いは、労働基準法施行規則に実施命令として定められているのみであるが、使用者との実効的なコミュニケーションを行い得る環境整備のため、過半数代表者であること等を理由とした不利益取扱いがなされないよう、法律上規定することについてどのように考えるか。
- 過半数労働組合や過半数代表者の役割が適正かつ円滑に遂行されるよう、法律上に指針の根拠を規定した上で、過半数代表者の選出や過半数労働組合や過半数代表者の活動において留意すべき事項や、選択肢となる取組などについて、指針において規定することについてどのように考えるか。

本日も議論いただきたい論点

年次有給休暇

- 時季指定義務の日数について、育児休業からの復帰者や退職するなど何らかの理由により年次有給休暇を与えることができる期間の短い労働者についても5日となっているが、当該日数についてどのように考えるか。また、時間単位年休の上限日数（5日）についてどのように考えるか。
- 年次有給休暇取得時に支払われる賃金について、原則として「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」とすることについてどのように考えるか。その際、「平均賃金」や「標準報酬月額 $\times$ 30分の1に相当する金額」については引き続き労使協定の締結により選択することが可能とすることについてどのように考えるか。