

労働時間法制の具体的課題について

(集团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

1

集团的劳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)

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（労働者側）

- ・ 集团的労使関係の中核的役割を果たすのは、労働三権を背景として労働者が自主的に団結した組織である労働組合であり、過半数代表者の適正化を図ったとしても労働組合の代わりにはなり得ない。また、団結権等の基盤を有しない組織が、使用者と対等に労使交渉できるのか疑問。過半数労働組合がない企業における新たな労使コミュニケーションの選択肢の検討ではなく、過半数代表者の適正運用を徹底すべき。
- ・ 経営者や過半数代表者も含めた、ワークルールや労働組合の役割・重要性の教育・啓発の推進など、行政においても、労働組合の活性化につながる政策を行うべき。
- ・ 協定内容の適否を判断するための労働時間等の情報、労働者名簿、協定内容に関するデータなどの提供を使用者の責務として明確に位置付ける必要がある。
- ・ 使用者が過半数代表者の選出手続きに一定関与し、選出後の活動に一定の配慮を行うことは必要だが、過度な介入は避けるべきであり、例えば会社側が労働者の意見集約の窓口となることについては慎重に考える必要がある。
- ・ 意見集約等における過半数代表の負担軽減のため、使用者からの支援や配慮が必要であることは過半数代表者に限られないため、使用者からの便宜供与について、労組法の不当労働行為との関係も念頭に置きながら、過半数労働組合も含めて議論することが必要。
- ・ 過半数代表者の定義規定等を設けることが必要であり、その中で、過半数代表者の役割等についても明示していくことが必要である。
- ・ 過半数代表としての役割を過半数労働組合が担っている場合や、少数労働組合の役員等が担っている場合も、過半数代表者と同等の支援や配慮を受けられるようにすることが必要。ただし、その際には労働組合の自主性や主体的な活動等に影響を及ぼすことがないよう十分に留意すべき。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（労働者側）

- ・ 過半数代表者の適正な選出を制度的に担保するため、選出手続に関する規定は法律に規定すべきであり、選出手続に問題があった場合には当該協定は無効になることを法律で明確に定めるべき。あわせて、不適切な選出方法を明確にする必要がある。
- ・ 協定内容の事前開示、立候補者の所信表明機会の提供、直接無記名の選挙の実施などの手続規制の強化を図るべき。
- ・ 過半数代表者となった労働者が困ったときに相談できる環境整備も重要であり、相談体制や窓口の整備充実を図るべき。
- ・ 過半数代表者に関する不利益取扱いには許されないという趣旨を明確化した上で、法律に規定すべき。その際、過半数代表者になろうとした者も対象に含めるべき。また、実効性を担保する観点も踏まえて、違反した場合には協定などが無効となるということを明確化すべき。
- ・ 任期制や複数代表制を選択肢として示す場合は、異動・退職時の扱い等運用上明確にしておくべき論点も少なくない。
- ・ 複数事業場の労使協定や就業規則の意見聴取について一括して手続きを行うことについては、本社の担当者が各事業場の実態を理解できているか疑問であり、また、過半数代表が一括手続きを拒否することも労使間の交渉力格差を踏まえると困難ではないか。職場の実情を踏まえた対応ができるよう、事業場単位の原則を徹底すべきであり、安易に一括手続きについて発信すべきではない。
- ・ 労働基準法は労使が合意したとしても引下げや緩和ができない最低基準を定めた強行法規であり、その根幹を揺るがすようなデロゲーションの拡大等は、行うべきではない。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（使用者側）

- ・ 学校教育等において労働組合の役割についての理解を広げる周知・啓発活動や、過半数代表者についての知識を習得できる機会の確保が重要。
- ・ 使用者は、過半数代表者の選出に当たって、投票の場や投票に関わるグループウェアなどの提供、社員への周知といった適切な関与が必要。また、協定内容の理解のためにも、業務の実態や残業時間の状況などの情報について、個人情報や企業内部の情報に配慮しつつ、労働者に情報共有していくことは必要。
- ・ 過半数代表者が社員の意見を踏まえた上で合意や意見表明を行うことは重要であるが、自ら意見を集めることを過半数代表者の役割等に位置付けることは慎重に考える必要があり、過半数代表者に意見集約等の「義務」を課すことには賛成しかねる。仮に、「義務」となれば、意見集約が行われなくて労使協定が無効になる事態が考えられ、会社側が何も関与できないまま労使協定が無効になることに強い懸念。
- ・ 過半数代表者の半数が活動に負担を感じているという調査結果もあり、全ての過半数代表者に対してモニタリングの機能・役割まで負わせることについては慎重な議論が必要。
- ・ 過半数代表者の選出方法について、投票や挙手だけでなく、信任や話し合いなども含め、様々な方法を認めるべきであり、ガイドラインを設けてルールを明確化すべきではないか。
- ・ 使用者による便宜供与は「可能である」という位置付けにした上で許容される範囲を明確化すべきであるが、一般的に労組法で認められていないような範囲に関しての賃金保障の扱いは慎重に検討すべき。
- ・ 意見集約、便宜供与等について画一的な基準を定めることで、企業風土等にあわせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（使用者側）

- ・ 意見集約、便宜供与等について画一的な基準を定めることで、企業風土等にあわせた多様な運用が阻害される懸念があり、法律では不利益取扱いの禁止等の最低限の規定にとどめるべき。
- ・ 現在過半数代表である等を理由とした不利益取扱いの実態があるのであれば、是正する法令上の措置も検討されるべき。
- ・ 過半数代表者の活動に関する相談・紛争解決について、労使双方が相談できる体制を整えることは重要。
- ・ 複数代表の場合の権限と責任の明確化、任期制の場合の任期の制限が必要ではないか。
- ・ 就業規則等は企業全体で統一的に設定・変更することが多いため、意見聴取手続き等について、複数事業場分を一括して行うことができる選択肢を明確化することは、実態に適合しており、コミュニケーションの活性化も期待され、労使双方にメリットがあると考えられる。
- ・ 各事業場の意見を過半数組合などが集約し、会社に意見することを条件に、企業統一的な労働条件の設定については、労働者側も企業単位や複数事業場単位の締結を可能とする選択肢を設けることが適当である。
- ・ 過半数労働組合がない企業における労使コミュニケーションの選択肢について、将来に先送りせず検討すべきではないか。
- ・ 労働基準法において、原則的なルールを企業や労働者の実情に合わせて代替・調整する仕組みは、法定要件の下行われるものであり、その全体をもって最低基準であると捉えるべき。
- ・ 少数組合への情報提供は、労働組合法上の誠実交渉義務に基づき既に保障されているため、それを超える追加的な情報提供義務の創設については慎重な検討が必要である。

これまでの議論の主な意見の整理（労使コミュニケーションの在り方）

（公益）

- ・ 代表にふさわしい者を選出するよう、選出する側の意識改善も必要。また、過半数代表者は、過半数代表の業務と本来業務により業務過多になることが予想されるため、業務調整を含め使用者の配慮が必要。
- ・ 過半数代表者の適正な選出のルールについては、その重要性に鑑み、労働基準法で規定することも含めて位置づけを明確にすることが重要である。また、選出手続に瑕疵がある場合には、労使協定等の効力にも関わることとなるため、法令上義務として定める事項と、適切な労使コミュニケーションの観点から望ましい事項とを区別して考えることが必要である。
- ・ 任期制・複数代表制については、過半数代表が関与する事項の増加や内容の多様化等を踏まえるとその必要性は高く、現行制度における位置付けや許容範囲が必ずしも明確でないことから、制度的な明確化を検討すべきである一方、複数代表制には様々な形態が存在し得るため、実態把握や論点整理を進めながら丁寧に検討する必要がある。
- ・ 過半数代表者に与えられるような情報提供等について、少数組合に対しても行うということが、労使コミュニケーションをより豊かにするために重要な措置として考えられるかどうか検討すべきではないか。

労働基準法における過半数代表の概要

過半数代表の役割

- ◆ 労使協定の締結に当たっては、過半数代表（労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者））と書面による協定をしなければならない。（労働基準法第36条第1項等）
- ◆ また、就業規則の作成・変更に当たっては、過半数代表の意見を聴かなければならない。（労働基準法第90条第1項）

過半数代表者の要件

- ◆ 過半数代表者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。（労働基準法施行規則第6条の2第1項）
 - ① 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。
 - ② 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って、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
- ◆ ただし、上記①に該当する労働者がいない事業場にあつては、法第90条第1項（就業規則の作成・変更）等に規定する手続を行う者として選出する過半数代表者は、上記②に該当する者とする。（労働基準法施行規則第6条の2第2項）

過半数代表者に対する配慮・不利益取扱いの禁止

- ◆ 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。（労働基準法施行規則第6条の2第3項）
- ◆ 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。（労働基準法施行規則第6条の2第4項）

過半数代表者の選出・使用者の配慮等（通達）

【過半数代表者の選出手続】（平成11年3月31日基発169号）

問 則第六条の二に規定する「投票、挙手等」の「等」には、どのような手続が含まれているか。

答 労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する。

【過半数代表者の不利益取扱い】（平成11年1月29日基発45号）

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、解雇、賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしないようにしなければならないこととしたものであること。

「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否、一年単位の変形労働時間制の労働日ごとの労働時間についての不同意等も含まれるものであること。

【「必要な配慮」の内容】（平成30年12月28日基発1228第15号・令和5年8月2日基発0802第7号）

問 則第六条の二第四項の「必要な配慮」にはどのようなものが含まれるのか。

答 則第六条の二第四項の「必要な配慮」には、例えば、過半数代表者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含まれるものである。

過半数代表者の選出・使用者の配慮等に関する労働政策審議会建議

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。

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。

労働法教育（労働組合の役割に関する周知）

- 労働組合法では、労働組合の自主的な結成や活動を尊重しており、労働組合の結成・加入については、労働者の自主性に委ねられる。その上で、労働者が、労働組合法をはじめとする労働関係法令について知ることは、労働条件の確保の観点から重要であることから、**分かりやすいハンドブックの活用や、セミナー等の実施により、労働関係法令の基礎的な知識の啓発を進めており、労働組合が担っている役割の重要性についても周知に取り組んでいる。**

厚生労働省における労働法教育の主な取り組み

種別	教材等	主な対象
まんが	①まんが知って役立つ労働法 ②今日から使える労働法（e-ラーニング教材の一部）	①高校・大学生 ②高校・大学生(若年労働者含む)
詳細版教材	③知って役立つ労働法 ④やさしい労務管理の手引き ⑤「『はたらく』へのトビウ」(高校) ⑥「働くこと」と「労働法」(大学)	③労使全般 ④使用者側 ⑤・⑥高校・大学の指導者
外国人向け教材	⑦「知って役立つ労働法」の翻訳版（英語、中国語、ベトナム語、タガログ語）	⑦外国人労使全般

「まんが知って役立つ労働法」



「知って役立つ労働法」（抜粋）

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」、すなわち、労働者が自分たちの手で自分たちの権利を守るために作る団体です。（略）**労働者が集団となることで、労働者が会社と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法では、①労働者が労働組合を結成する権利…団結権、②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利…団体交渉権、③労働者が要求実現のために団体で行動する権利…団体行動権の労働三権を保障しています（日本国憲法第28条）。そして、この権利を具体的に保障するため、労働組合法等が定められています。**労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能です。使用者は組合の結成を妨害することはできず、また、労働組合を結成するためには行政機関の認可や届出なども必要ありません。労働組合は、自分たちの労働条件の向上などを求めて使用者と団体交渉をするほか、組合員の意見や要望をまとめて使用者に申し入れたり、悩みを抱える組合員の相談に乗ったりしています。労働組合の活動を保障するために、不当労働行為が使用者が行うことは禁止されています。労働組合の結成についての相談は、都道府県の労政主管部局で対応しているほか、労働組合の連合団体などでも対応している場合があります。会社単位で結成されている労働組合のほか、地域単位などで組織されている社外の労働組合に加入することも可能です。

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」（47.6%）の方が「労働組合のない」（21.7%）よりも高い。（表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」「作業環境改善」の割合が高い。（表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」と回答した割合がやや高い。（表3）（令和6年6月30日時点）

表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）

(単位：％) 令和6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	86.2	29.8	56.4	10.5	1.6	1.4	0.2	1.7
<労働組合の有無>										
労働組合がある	[31.3]	100.0	90.3	47.6	42.7	7.1	1.2	1.1	0.1	1.4
労働組合がない	[68.5]	100.0	84.2	21.7	62.5	12.1	1.8	1.6	0.2	1.8
令和元年調査計		100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9

表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）

（複数回答）（単位：％） 令和6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	28.5	76.1	71.7	68.6	34.8	58.9	38.5	36.1	4.2	1.1
<労働組合の有無>											
労働組合がある	100.0	39.8	73.2	75.6	62.5	34.2	75.1	37.5	47.2	6.8	1.4
労働組合がない	100.0	23.5	77.6	69.9	71.4	34.9	51.4	39.0	30.9	3.0	0.9
令和元年調査計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4

表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）

（単位：％、ポイント） 令和6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 ¹⁾
計	[100.0]	100.0	55.8	12.4	43.3	34.3	8.9	7.4	1.5	46.9
<労働組合への加入状況>										
労働組合がある	[42.7]	100.0	56.1	12.4	43.7	34.0	9.6	8.1	1.4	46.5
加入している	[34.8]	100.0	55.1	11.7	43.4	34.8	10.0	8.5	1.5	45.1
加入資格があるが加入していない	[2.3]	100.0	58.6	10.2	48.3	29.7	10.6	7.3	3.3	48.0
加入資格がない	[5.6]	100.0	61.5	17.9	43.6	30.9	6.4	6.0	0.4	55.0
労働組合がない	[56.2]	100.0	55.1	12.5	42.6	34.9	8.5	7.0	1.5	46.6
令和元年調査計		100.0	60.5	17.2	43.3	28.6	9.6	7.6	2.0	50.9

（出典）厚生労働省「令和6年労使コミュニケーション調査の概況」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。

企業内労組への加入状況

- 企業内に労働組合があるが加入していない労働者は18.5%。（表1）
- 加入資格のある労働者が加入していない理由は、「加入するメリットが見出せないから（51.8%）」が最も高く、次いで「労働組合や組合活動に興味がないから（38.0%）」となっている。（表2）（令和6年6月30日時点）

表1 企業内労働組合への加入状況別労働者割合

(単位：%) 令和6年					
区 分	計	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	42.7 (100.0)	(81.4)	(5.4)	(13.1)
< 企 業 規 模 >					
5,000 人 以 上	100.0	73.5 (100.0)	(78.0)	(8.7)	(13.3)
1,000 ～ 4,999 人	100.0	52.9 (100.0)	(80.8)	(5.5)	(13.7)
300 ～ 999 人	100.0	46.4 (100.0)	(84.5)	(2.3)	(13.2)
100 ～ 299 人	100.0	11.4 (100.0)	(83.7)	(10.9)	(5.3)
50 ～ 99 人	100.0	20.9 (100.0)	(83.8)	(2.2)	(14.1)
30 ～ 49 人	100.0	24.1 (100.0)	(85.9)	(-)	(14.1)
< 性 別 >					
男	100.0	50.0 (100.0)	(84.1)	(4.2)	(11.6)
女	100.0	32.9 (100.0)	(75.8)	(7.9)	(16.3)
< 就 業 形 態 >					
正 社 員	100.0	43.8 (100.0)	(84.7)	(5.0)	(10.3)
パートタイム労働者	100.0	37.8 (100.0)	(72.3)	(3.6)	(24.2)
有期契約労働者	100.0	35.6 (100.0)	(50.8)	(23.7)	(25.4)
嘱託労働者	100.0	35.5 (100.0)	(16.1)	(0.9)	(83.0)
< 役 職 >					
課長クラス以上	100.0	41.3 (100.0)	(42.7)	(7.1)	(50.3)
係長クラス	100.0	47.5 (100.0)	(86.9)	(7.6)	(5.5)
役職なし	100.0	41.7 (100.0)	(87.8)	(4.4)	(7.8)
< 勤 続 年 数 >					
1 年 未 満	100.0	19.9 (100.0)	(52.6)	(8.1)	(39.3)
1 年 以 上 2 年 未 満	100.0	30.1 (100.0)	(73.5)	(14.0)	(12.5)
2 年 以 上 3 年 未 満	100.0	30.1 (100.0)	(96.2)	(0.6)	(3.2)
3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	39.2 (100.0)	(88.9)	(5.0)	(6.1)
5 年 以 上 10 年 未 満	100.0	37.1 (100.0)	(91.1)	(3.7)	(5.2)
10 年 以 上 20 年 未 満	100.0	44.0 (100.0)	(84.3)	(6.6)	(9.2)
20 年 以 上	100.0	58.0 (100.0)	(71.3)	(4.9)	(23.9)
令 和 元 年 調 査 計	100.0	40.7 (100.0)	(66.2)	(13.9)	(19.9)

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。

表2 企業内労働組合に加入しない理由別労働者割合

(複数回答) (単位：%) 令和6年							
区 分	加入資格が あるが加入 していない 計	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 するのが嫌だ から	労働組合や 組合活動に興 味がいないから	周囲に加入者 がいないから	その他
計	100.0	51.8	18.7	24.5	38.0	21.6	24.0
< 企 業 規 模 >							
5,000 人 以 上	100.0	58.8	15.7	31.5	42.1	21.2	25.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	40.0	25.8	1.5	38.5	38.2	8.7
300 ～ 999 人	100.0	27.8	11.0	18.9	24.3	6.1	39.1
100 ～ 299 人	100.0	54.9	22.9	29.3	33.4	17.4	29.2
50 ～ 99 人	100.0	...	...	...	...	...	...
30 ～ 49 人	-	-	-	-	-	-	-
< 性 別 >							
男	100.0	66.9	20.1	38.7	41.6	4.0	26.1
女	100.0	35.4	17.2	9.0	34.0	40.8	21.7
< 就 業 形 態 >							
正 社 員	100.0	62.2	20.7	28.0	38.3	13.8	23.6
パートタイム労働者	100.0	3.1	14.0	14.4	4.9	49.6	40.2
有期契約労働者	100.0	12.0	9.2	8.2	49.0	56.2	20.1
嘱託労働者	100.0	...	...	...	...	...	...
< 役 職 >							
課長クラス以上	100.0	68.0	7.2	62.3	57.8	15.7	7.4
係長クラス	100.0	74.4	26.8	19.9	26.2	16.8	34.9
役職なし	100.0	34.4	18.2	14.4	37.8	26.2	23.7
< 勤 続 年 数 >							
1 年 未 満	100.0	...	...	...	...	...	...
1 年 以 上 2 年 未 満	100.0	10.1	12.3	16.6	71.7	59.6	2.8
2 年 以 上 3 年 未 満	100.0	...	...	...	...	...	...
3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	21.1	44.8	3.2	68.1	29.2	19.5
5 年 以 上 10 年 未 満	100.0	33.7	27.9	23.9	45.2	20.3	34.9
10 年 以 上 20 年 未 満	100.0	66.9	19.8	13.8	12.3	20.8	24.2
20 年 以 上	100.0	68.9	8.0	48.2	50.7	9.9	20.6
令 和 元 年 調 査 計	100.0	37.0	18.2	9.2	37.8	26.9	15.1

注：1) 労働組合に加入しない理由「不明」を含む。

労使関係についての事業所の認識、事業所が労使コミュニケーションを重視する場面

- 労使関係について、「安定的」と回答した事業所の割合は86.2%、労働組合がある事業所では90.3%。（表1）
- 事業所が労使コミュニケーションを重視する内容について、「日常業務改善」（76.1%）の割合が最も高い。労働組合がある事業所は、「作業環境改善」（75.6%）、「賃金、労働時間等労働条件」（75.1%）の割合が高い。（表2）

（令和6年6月30日時点）

表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）

（単位：％） 令和6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	86.2	29.8	56.4	10.5	1.6	1.4	0.2	1.7
< 企業規模 >										
5,000人以上	[13.7]	100.0	87.8	52.2	35.6	10.6	0.1	0.1	-	1.5
1,000～4,999人	[12.5]	100.0	92.0	33.6	58.4	6.3	1.5	1.3	0.2	0.2
300～999人	[13.5]	100.0	84.3	32.9	51.4	11.5	2.9	2.6	0.3	1.3
100～299人	[17.3]	100.0	81.2	22.9	58.3	13.7	2.0	1.4	0.6	3.1
50～99人	[18.8]	100.0	87.0	21.3	65.7	11.3	0.9	0.8	0.1	0.9
30～49人	[24.2]	100.0	86.2	25.0	61.2	9.2	2.1	2.1	-	2.5
< 労働組合の有無 >										
労働組合がある	[31.3]	100.0	90.3	47.6	42.7	7.1	1.2	1.1	0.1	1.4
労働組合がない	[68.5]	100.0	84.2	21.7	62.5	12.1	1.8	1.6	0.2	1.8
令和元年調査計		100.0	81.9	29.7	52.2	12.1	3.0	2.4	0.6	2.9

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。

表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）

（複数回答）（単位：％） 令和6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	28.5	76.1	71.7	68.6	34.8	58.9	38.5	36.1	4.2	1.1
< 企業規模 >											
5,000人以上	100.0	38.1	77.2	78.2	68.8	34.1	61.1	37.7	49.4	5.4	4.3
1,000～4,999人	100.0	26.0	75.5	75.4	66.0	36.2	75.5	35.9	39.7	4.4	1.2
300～999人	100.0	32.9	75.2	70.0	64.3	38.0	61.4	38.3	43.2	3.5	0.2
100～299人	100.0	29.5	77.6	73.0	66.2	38.1	55.1	42.9	30.1	4.2	0.1
50～99人	100.0	24.3	71.3	67.5	68.4	34.7	56.1	36.3	31.5	3.3	0.6
30～49人	100.0	24.6	78.9	69.3	74.1	30.2	52.5	38.9	30.6	4.5	0.7
< 労働組合の有無 >											
労働組合がある	100.0	39.8	73.2	75.6	62.5	34.2	75.1	37.5	47.2	6.8	1.4
労働組合がない	100.0	23.5	77.6	69.9	71.4	34.9	51.4	39.0	30.9	3.0	0.9
令和元年調査計	100.0	27.6	75.3	72.9	69.5	33.9	57.3	43.0	37.8	2.9	1.4

（出典）厚生労働省「令和6年労使コミュニケーション調査の概況」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。

過半数労働組合

- 労働組合がある事業所の割合は、12.3%（前回調査：12.6%）。
- 労働組合がある事業所における過半数労働組合がある事業所の割合は、66.6%（前回調査：65.5%）。
- 全体に占める過半数労働組合がある事業所の割合は、8.2%（前回調査：8.3%）。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 労働組合及び過半数労働組合の有無（%）

	合計	労働組合がある					労働組合がない	労働組合があるか不明	労働組合があるか無回答
		計	過半数労働組合がある	過半数労働組合はあるが 過半数労働組合はない	過半数労働組合はあるが 過半数労働組合は不明	過半数労働組合はあるが 過半数労働組合は無回答			
今回調査	100.0	12.3 (100.0)	8.2 (66.6)	3.1 (25.0)	0.6 (5.1)	0.4 (3.3)	82.8	2.9	2.0
前回調査	100.0	12.6 (100.0)	8.3 (65.5)	3.0 (23.9)	0.5 (3.8)	0.8 (6.8)	82.8	2.3	2.3

（出典）前回調査：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）

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、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

- 過半数代表者について、使用者が指名した場合や親睦会の代表者等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、前回調査は27.6%、今回調査では16.0%となっている。
(今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日)

前回調査

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%



今回調査

投票や挙手	38.8%
信任	20.6%
話し合い	21.6%
親睦会の代表者等、特定の者が自動的にになる	2.4%
使用者（事業主や会社）が指名	13.6%
その他	1.1%
無回答	1.8%

16.0%

過半数代表者の選出方法（信任候補者の定め方）

第203回労働政策審議会労働条件分科会
資料NO.2

- 今回調査、前回調査ともに過半数代表者を「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」が最も多い。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 信任の候補者の定め方（企業の経営形態別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	使用者 (事業主や会社) が 候補者を決める	親睦会 の代表者等、 自動的に 候補者となる	その他	無回答
全体 n=747 (n=614)	100.0	60.6 (54.0)	13.2 (15.3)	21.5 (20.1)	4.7 (10.6)
会社	100.0	62.3 (54.9)	13.1 (12.9)	20.7 (21.2)	3.9 (11.0)
会社以外の法人	100.0	50.1 (44.1)	16.5 (31.8)	27.4 (14.0)	6.0 (10.1)
個人経営	100.0	63.9 (71.6)	- (12.1)	10.7 (16.3)	25.4 (-)
その他 (法人格をもたない団体)	100.0	100.0 (20.8)	- (1.4)	- (8.1)	- (69.7)

表2 信任の候補者の定め方（事業所規模別）

今回調査 (前回調査)	合計	使用者 (事業主や会社) が 候補者を決める	親睦会 の代表者等、 自動的に 候補者となる	その他	無回答
全体 n=747 (n=614)	100.0	60.6 (54.0)	13.2 (15.3)	21.5 (20.1)	4.7 (10.6)
4人以下	100.0	63.8 (71.6)	8.0 (12.7)	23.4 (8.2)	4.8 (7.5)
5～9人	100.0	71.2 (56.1)	11.8 (9.5)	14.4 (22.8)	2.6 (11.6)
10～29人	100.0	59.0 (49.9)	14.8 (20.0)	19.4 (20.4)	6.7 (9.6)
30～99人	100.0	50.6 (49.6)	16.8 (14.3)	28.9 (22.5)	3.7 (13.7)
100～299人	100.0	31.6 (34.6)	18.1 (20.7)	46.7 (29.6)	3.5 (15.1)
300人以上	100.0	28.5 (32.5)	9.5 (17.3)	56.5 (44.9)	5.5 (5.3)

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

（出典）前回調査：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）

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

過半数代表者の職位別の選出状況

- 今回調査、前回調査ともに、過半数代表者の職位について、「一般の従業員」が最も多い一方、「工場長、支店長クラス」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。（表1）
- また、今回調査、前回調査ともに、過半数代表者の職位別選出方法において、「一般の従業員」、「係長、主任、職長、班長クラス」、「非正社員」から選ばれた者は「投票や挙手」又は「信任」が最も多いが、「部長クラス」、「工場長、支店長クラス」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。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の職位（%）

	合計	一般の従業員	係長・主任・職長・班長クラス	課長クラス	部長クラス	工場長、支店長クラス	非正社員	その他	無回答
今回調査 n=3,621	100.0	54.2	27.6	4.2	3.2	5.2	1.3	1.3	3.0
前回調査 n=2,786	100.0	49.4	33.5	5.9	2.9	4.6	1.5	0.5	1.9

表2 過半数代表者の職位別選出方法（%）

	合計	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
今回調査 (前回調査)								
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	38.8 (30.9)	20.6 (22.0)	21.6 (17.9)	2.4 (6.2)	13.6 (21.4)	1.1 (0.3)	1.8 (1.3)
一般の従業員	100.0	43.5 (37.2)	20.1 (18.6)	24.5 (19.0)	1.9 (5.2)	8.4 (19.2)	1.2 (0.5)	0.3 (0.2)
係長・主任・職長・班長クラス	100.0	43.0 (27.2)	23.0 (29.9)	17.0 (15.8)	1.5 (6.1)	14.9 (20.4)	0.5 (0.1)	0.1 (0.6)
課長クラス	100.0	37.6 (25.8)	23.8 (13.2)	22.1 (18.9)	2.6 (11.4)	13.1 (29.7)	- (0.0)	0.8 (1.0)
部長クラス	100.0	11.7 (20.0)	27.9 (10.8)	13.3 (13.7)	5.4 (2.8)	41.7 (51.3)	- (1.4)	- (-)
工場長、支店長クラス	100.0	17.0 (12.4)	12.1 (20.2)	24.2 (26.1)	9.5 (8.2)	34.3 (33.1)	2.9 (-)	- (-)
非正社員	100.0	21.1 (34.1)	33.9 (30.7)	15.8 (29.2)	- (-)	19.3 (6.0)	10.0 (0.0)	- (-)

（出典）前回調査：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） 注）「全体」には過半数代表者の職位が「その他」「無回答」を含む。

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、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「いる」事業所は前回調査は51.4%、今回調査は59.0%。（表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」が最も多い（前回調査：56.6%、今回調査：57.6%）（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 「過半数代表」の選出状況 (%)

	合計	過半数労働組合がある	過半数代表者の選出がある	過半数代表者の選出がない	不明	無回答
		計：59.0%(51.4%)				
今回調査 n=7,134	100.0	8.2	50.8	27.8	10.4	2.8
前回調査 n=6,458	100.0	8.3	43.1	36.0	10.1	2.5

表2 過半数代表者を選出しなかった理由（事業所規模別）【MA】 (%)

今回調査 (前回調査)	合計	事業場に「過半数労働組合」があったから	手続きが発生しなかったから	その他	無回答
全体 n=2,260 (n=2,580)	100.0	15.8 (13.8)	57.6 (56.6)	18.2 (20.9)	9.2 (9.3)
4人以下	100.0	7.3 (7.3)	62.3 (54.7)	23.1 (31.0)	8.5 (8.3)
5～9人	100.0	11.6 (7.6)	63.2 (67.3)	13.4 (15.4)	12.0 (9.7)
10～29人	100.0	31.6 (22.7)	48.4 (50.7)	12.9 (14.9)	8.0 (11.8)
30～99人	100.0	61.2 (59.0)	17.2 (27.2)	17.7 (9.7)	4.4 (5.6)
100～299人	100.0	83.4 (81.4)	7.4 (8.1)	5.6 (5.9)	3.9 (4.8)
300～999人	100.0	90.5 (90.4)	0.2 (2.7)	2.9 (4.9)	6.4 (2.0)
1,000人以上	100.0	95.5 (96.0)	0.2 (-)	1.1 (2.2)	3.3 (1.8)

（出典）前回調査：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）

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、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、今回調査では23.9%（前回調査：18.9%）（表1）。
（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の選出の頻度（%）

	合計	「過半数代表者」が 手続の都度	任期を決めて選出	その他	無回答
今回調査 n=3,621	100.0	69.7	23.9	3.4	2.9
前回調査 n=2,786	100.0	76.2	18.9	3.5	1.4

表2 過半数代表者の選出の頻度（事業所規模別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	「過半数代表者」が 手続の都度	任期を決めて選出	その他	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	69.7 76.2	23.9 18.9	3.4 3.5	2.9 1.4
4人以下	100.0	74.2 (81.1)	18.8 (14.4)	2.4 (1.4)	4.6 (3.1)
5～9人	100.0	70.4 (78.0)	23.8 (15.7)	3.1 (4.3)	2.7 (2.0)
10～29人	100.0	73.0 (78.6)	20.7 (18.1)	3.6 (2.9)	2.7 (0.3)
30～99人	100.0	57.5 (66.8)	35.6 (26.6)	5.1 (5.6)	1.8 (1.1)
100～299人	100.0	43.5 (47.6)	50.8 (46.3)	4.4 (5.2)	1.4 (0.9)
300人以上	100.0	22.9 (32.3)	69.4 (61.9)	5.1 (4.7)	2.5 (1.1)

過半数代表者の選出開始の周知の範囲

- 過半数代表者の選出の開始について、従業員への周知状況は「一部の事業所に周知」が6.7%（前回調査：10.4%）、「周知していない」が8.3%（前回調査：11.7%）となっている。

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 選出開始の周知の範囲（企業の経営形態別）（%）

今回調査 (前回調査)	合計	適用事業場に周知	一部の事業所に周知	周知していない	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	82.2 (76.5)	6.7 (10.4)	8.3 (11.7)	2.7 (1.4)
会社	100.0	82.9 (76.9)	6.9 (10.4)	7.8 (11.4)	2.5 (1.3)
会社以外の法人	100.0	79.2 (80.0)	6.8 (9.6)	10.2 (9.4)	3.8 (1.1)
個人経営（個人事業主）	100.0	76.3 (56.6)	2.1 (16.1)	15.4 (22.1)	6.2 (5.2)
その他（法人格をもたない団体）	100.0	80.4 (100.0)	- (-)	19.6 (-)	- (-)

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

注3）：「適用事業場に周知」は、「労使協定等が適用される事業場（独立性のない事業所を一括している場合は、それらを含む）の従業員に周知している」

注4）：「一部の事業所に周知」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」

（出典）前回調査：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）

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、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63.2%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53.8%と最も多く、次いで、「就業規則の作成または変更」が36.6%となっている。（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

図 「過半数代表」を利用した手続き・事業所規模別（%）【MA】

今回調査 n=7,134 (前回調査 n=6,458)		手続きを行ったことがある	労使協定							意見聴取			その他			手続きを行ったことがない	無回答
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
			賃金の一部控除	変形労働時間 の導入（1 週間、1か月、 1年単位）	フレックスタイム制の導入	時間外および休日労働 （いわゆる36協定）	専門業務型裁量労働制の導入	年次有給休暇の時間単位・計画的付与	育児・介護休業をする ことの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	就業規則の作成または変更	（特別）安全衛生改善計画の作成	労働者派遣法に定める派遣受け入れ期間の延長	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	安全委員会・衛生委員会・安全衛生委員会の委員の推薦	左記以外の手続		
全体 事業所規模	100.0	63.2	10.0	15.6	4.8	53.8	1.1	17.0	17.2	36.6	2.7	3.3	0.5	4.9	0.6	29.7	7.1
		(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	41.2	3.5	9.0	2.8	33.3	0.6	11.8	8.4	19.8	1.7	1.6	0.1	2.1	0.4	47.7	11.1
		(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	62.0	9.7	15.8	5.3	51.5	1.0	16.5	14.4	32.0	3.0	2.2	0.5	2.5	0.4	31.2	6.8
		(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	79.9	14.5	19.8	5.3	70.1	1.2	20.3	24.2	49.4	3.1	3.1	0.6	4.9	0.6	15.2	4.9
		(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	89.9	17.4	24.4	6.9	79.7	1.8	24.9	31.3	65.5	3.3	9.1	0.6	15.0	1.5	8.1	2.0
		(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	91.7	22.2	23.5	9.0	82.7	4.5	28.6	37.4	69.9	8.4	18.3	2.0	32.4	1.6	6.8	1.4
		(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	95.4	32.1	23.7	24.1	87.5	10.0	34.0	47.3	80.8	8.6	32.7	4.7	41.5	3.0	2.8	1.9
		(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)

（出典）前回調査：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）

今回調査：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」（令和6年度課題研究）の速報値を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

注）平成29年10月、令和7年5月を基準に、過去3年間における過半数代表を利用した手続きの有無を質問したもの。

過半数代表制度の運用状況（過半数代表とのやりとり）

- 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」が最も高い（65.6%）。（表1）
- その際の話し合いの平均回数は「1回」が最も多い（62.0%）。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 「過半数代表」とのやりとり（事業所規模別）（%）【MA】

今回調査 (前回調査)	合計	対面	テレビ会議	電話	書面	電子メール	その他	無回答
全体 n=4,508 (n=3,492)	100.0	65.6 (63.0)	2.5 (0.6)	4.6 (3.7)	27.3 (27.2)	9.0 (4.8)	1.7 (0.5)	5.8 (10.6)
4人以下	100.0	64.3 (68.8)	1.4 (1.0)	6.0 (3.8)	27.4 (21.2)	7.5 (2.8)	2.3 (0.1)	7.5 (9.5)
5～9人	100.0	66.3 (58.0)	2.9 (0.4)	4.3 (4.0)	25.0 (30.2)	9.7 (4.5)	2.1 (0.4)	5.2 (12.0)
10～29人	100.0	64.4 (60.8)	1.5 (0.3)	4.2 (4.0)	27.7 (28.4)	7.9 (5.2)	1.3 (1.0)	5.8 (11.1)
30～99人	100.0	67.6 (67.3)	4.7 (1.2)	3.4 (2.2)	30.2 (25.6)	10.0 (5.8)	1.4 (0.2)	4.2 (9.1)
100～299人	100.0	72.9 (74.1)	7.6 (1.1)	4.1 (3.2)	29.9 (25.2)	17.6 (6.0)	1.0 (0.1)	3.9 (6.2)
300人以上	100.0	74.9 (78.3)	15.2 (1.7)	9.2 (6.8)	33.9 (32.8)	27.9 (12.9)	1.1 (0.3)	2.1 (2.5)

表2 「過半数代表」との話し合いの回数／事業所規模別（%）

	合計	1回	2～3回	4～5回	6～9回	10回以上	無回答
全体 n=2,999 (n=3,492)	100.0	62.0 (58.8)	31.0 (31.9)	4.5 (6.2)	0.2 (0.9)	0.8 (0.9)	1.5 (1.2)
4人以下	100.0	64.4 (63.0)	26.5 (29.0)	5.7 (5.6)	0.1 (1.1)	0.5 (0.4)	2.8 (1.0)
5～9人	100.0	61.2 (64.6)	32.8 (28.2)	4.7 (6.4)	0.2 (0.2)	0.1 (0.7)	1.0 (-)
10～29人	100.0	64.6 (58.1)	29.9 (32.9)	2.9 (5.0)	0.2 (1.1)	1.3 (1.0)	1.1 (2.0)
30～99人	100.0	57.7 (51.5)	34.3 (36.0)	5.3 (8.5)	0.5 (1.1)	1.0 (1.2)	1.3 (1.7)
100～299人	100.0	47.1 (46.1)	41.5 (39.3)	7.9 (9.7)	0.5 (2.1)	1.9 (1.9)	1.0 (1.0)
300人以上	100.0	40.6 (33.0)	45.6 (46.9)	9.2 (13.7)	1.4 (1.6)	3.0 (3.4)	0.3 (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2.8%。（表1）
- 複数代表者を選出した理由は、「従業員数が多く、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（40.0%）。（表2）

（今回調査時点：令和7年5月1日。前回調査時点：平成29年10月1日）

表1 過半数代表者の人数（事業所規模別）（%）

表2 複数代表者の選出理由（%）【MA】

→ 全体のうち複数代表者を選出したことがあるのは2.8%

今回調査 (前回調査)	合計	ある (過半数代表者が 2名以上いる／いた)	ない (過半数代表者は 1名のみ)	無回答
全体 n=3,621 (n=2,786)	100.0	2.8 (2.9)	94.5 (95.6)	2.7 (1.6)
4人以下	100.0	4.3 (1.7)	91.6 (95.4)	4.0 (2.8)
5～9人	100.0	1.9 (2.6)	96.3 (96.1)	1.8 (1.3)
10～29人	100.0	1.9 (2.6)	95.1 (96.2)	3.0 (1.3)
30～99人	100.0	4.6 (4.7)	93.5 (93.6)	1.9 (1.7)
100～299人	100.0	5.2 (5.7)	92.9 (93.3)	1.9 (1.0)
300人以上	100.0	7.9 (9.5)	90.2 (89.3)	1.9 (1.1)

	合計	従業員数が多く、1人では従業員の意見集約の負担が大きいから	労使協定の数が多く、1人では協定内容を把握することが大変だから	複数の労働組合があり、それぞれの代表者を選出したから	正社員の代表と、非正社員の代表を選出したから	その他	無回答
今回調査 n=102	100.0	40.0	4.2	2.7	14.3	39.5	0.4
前回調査 n=79	100.0	32.7	17.4	0.1	16.6	46.0	5.6

過半数代表者に関するアンケート調査①（従事時間、就業時間内の活動）

「過半数代表者に関するアンケート調査」について

調査目的	過半数代表者についての労働者の認識や負担軽減の具体的なニーズを把握し、過半数代表者の負担軽減等の具体的な方策を検討するために、労働者向けのアンケート調査を実施。
対象者	調査会社が保有する全国の登録モニターのうち、モニター登録上の就業形態が正社員、契約社員、パートタイム・アルバイト労働者、派遣労働者、役員の18歳～69歳の男女
調査期間	令和7年5月下旬
実施主体	（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）
調査手法	モニター調査により実施
サンプル数	過半数代表者になったことがある者、過半数代表者の存在は知っているが過半数代表者になったことがない者、過半数代表者という言葉聞いたことがない者 各3,000人

※以降の資料で示す調査結果は、過半数代表者になったことがある者を対象にした調査項目。

過半数代表者になった時の事業所規模

(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者になった時の事業所規模	割合
4人以下	3.2
5～9人	6.4
10～29人	15.0
30～99人	19.6
100～299人	17.0
300～999人	12.4
1,000人以上	23.6
わからない	2.8

過半数代表者であった際1か月あたり平均何時間（分）程度過半数代表者としての業務に従事していたか

(n=3,000、SA、単位=%)

業務に従事した時間	割合
30分以下	22.2
30分超1時間以下	12.1
1時間超2時間以下	21.2
2時間超3時間以下	16.5
3時間超5時間以下	9.9
5時間超10時間以下	7.8
10時間超	10.2

過半数代表者であった際過半数代表者としての活動を就業時間内に行っていたか

(n=3,000、SA、単位=%)

代表業務を就業時間内に行ったか	割合
すべての活動を就業時間内に行っていた	35.0
多くの活動を就業時間内に行っていた	26.3
就業時間内と就業時間外の活動が半々程度であった	19.7
多くの活動を就業時間外に行っていた	10.9
すべての活動を就業時間外に行っていた	8.0

過半数代表者に関するアンケート調査②

(労働者の意見聴取、使用者との協議)

過半数代表者として会社と協定を締結したり、会社からの意見聴取などの手続を行ったりした際の状況として、あてはまるもの

(n=3,000、SA、単位=%)

協議状況	割合
会社側との協議や労働者からの意見聴取等を行った	65.5
協議や意見集約は行わず、使用者の指示に従って協定書にサイン等をしたのみであった	34.5

過半数代表者として行った会社側との協議等の内容として、あてはまるもの

(n=1,965、MA、単位=%)

協議内容	割合
締結する協定（就業規則の内容）について、会社から説明を受けた	57.2
会社と協議や意見交換の場が設けられた	53.4
協定締結前及び締結時等（就業規則の意見聴取時を含む）に会社に対して交渉・改善提案等を行った	37.3
事業場の残業時間の状況など、協定内容（就業規則の内容）の是非を判断するための情報を開示させた	16.5
その他	0.3

協議や意見交換についての時間は十分だったか
(n=1,049、SA、単位=%)

協議や意見交換の時間は十分であったか	割合
協議や意見交換に十分な時間がかけられた	27.8
協議や意見交換にある程度時間がかけられた	56.1
協議や意見交換にあまり時間がかけられなかった	13.0
協議や意見交換の時間は不十分であった	3.1

1回の労使協定の締結や、1回の就業規則の作成・変更について、使用者との間で行った協議や意見交換の回数

(n=1,049、SA、単位=%)

協議・意見交換の回数	割合
1回	12.2
2回	26.7
3回	33.8
4～6回	18.6
7～9回	2.4
10回以上	6.3

過半数代表者に関するアンケート調査③（準備や活動の状況）

過半数代表者としての職務等を行うにあたり、事業場内の労働者の代表として行った準備や活動としてあてはまるもの
(n=3,000、MA、単位=%)

事業場内の労働者の代表として行った準備や活動	割合
労働者の意見を集めた／労働者と話し合いを行った	48.2
職場の情報（勤務時間の状況や賃金水準等）を集めた	29.6
関係する法律や制度を調べた	27.6
締結しようとする労使協定や意見を聴取される就業規則の内容の不明点を会社に問い合わせた	23.5
他の職場（本社／支社等他の事業場）の情報を集めた	17.1
他の職場（本社／支社等他の事業場）の過半数代表者との話し合い等を行った	12.7
事務作業（メールの送付、書類への記名押印等）を行った	12.6
外部の専門家等（弁護士、社会保険労務士など）に相談した	5.1
その他	0.2
特に何もしなかった	17.1

労働者からの意見を集めた／話し合いを行った方法としてあてはまるもの
(n=1,446、MA、単位=%)

労働者からの意見を集めた／話し合いを行った方法	割合
職場集会	57.9
個別（対面）に一人ひとりから意見を集めた	41.8
オンライン会議	20.3
電子メール	20.3
イントラネットの掲示板やアンケートなどの機能	18.8
紙によるアンケート	14.9
SNS	3.2
その他	0.1

意見を集めた／話し合いを行った労働者について、あなたと雇用形態（正社員と非正社員など）の異なる労働者がいたか
(n=1,446、SA、単位=%)

意見聴取・話し合いに雇用形態の異なる労働者がいたか	割合
自らと異なる雇用形態の労働者も含まれていた	47.1
あなたの事業場に自らと異なる雇用形態の労働者がいたが、それらの労働者はあなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者には含まれていなかった	29.7
あなたの事業場に自らと異なる雇用形態の労働者はいなかった	23.2

あなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者について、あなたと職種や部門（事務職と技術職など）の異なる労働者がいたか
(n=1,446、SA、単位=%)

意見聴取・話し合いに職種・部門の異なる労働者がいたか	割合
自らと異なる職種や部門の労働者も含まれていた	55.4
あなたの事業場に自らと異なる職種や部門の労働者がいたが、それらの労働者はあなたが意見を集めた／話し合いを行った労働者には含まれていなかった	26.9
あなたの事業場に自らと異なる職種や部門の労働者はいなかった	17.7

過半数代表者に関するアンケート調査④（活動の負担感①）

過半数代表者であった際、過半数代表者としての活動を負担に感じたか
(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者としての活動を負担に感じたか	割合
非常に負担を感じた	23.4
やや負担を感じた	47.5
負担を感じなかった	29.0

過半数代表者であった際、負担に感じたこととしてあてはまるもの
(n=2,129、MA、単位=%)

負担に感じたこと	割合
労働者の意見集約	46.8
会社との協議	41.2
他の事業場の過半数代表者等と相談をすること	27.9
協定締結後に協定が守られているかの確認のための時間外・休日労働などの状況の確認を行うこと	22.3
制度や協定内容等に関する勉強、研修受講等を受けること	21.1
過半数代表者としての活動時間の確保が難しかった	18.0
過半数代表者としての活動時間について、賃金が支払われなかった	8.3
そもそも何をやればよいか分からなかった	7.4
その他	0.7

労働者の意見集約について、負担に感じた理由として当てはまるもの
(n=997、MA、単位=%)

労働者の意見集約について負担に感じた理由	割合
労働者の意見が職種や雇用形態によって異なるから	64.0
労働者に関心を持ってもらえなかったから	47.9
署名やメールの回収、督促の作業自体が負担だったから	28.1
労働者の勤務場所や勤務時間が人によって異なるから	19.5
その他	0.6

会社との協議について負担に感じた理由
(n=877、MA、単位=%)

会社との協議について負担に感じた理由	割合
協定内容の是非を判断するための情報が不足していたから	56.7
会社との協議に対応することが時間の面などから負担だったから	53.1
労働者の意見を集約するために必要な設備やツール等が不足していたから	36.6
活動するに当たって相談できる人がいなかったから	27.0
活動するに当たって会社から不利益な取扱いを受けた・受けそうになったから	15.1
意見等を言おうとしても会社が意見を聴こうとしなかったから	9.0
その他	0.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑤（活動の負担感②）

過半数代表者の協議等の状況 × 過半数代表者としての活動を負担に感じたか (n=3,000、SA、単位=%)

		全 体		負担感		
				非常に負担を感じた	やや負担を感じた	負担を感じなかった
		n=3000	100.0	23.4%	47.5%	29.0%
協議状況	会社側との協議や労働者からの意見聴取等を行った	n=1965	100.0	30.0%	53.7%	16.3%
	協議や意見集約は行わず、使用者の指示に従って協定書にサイン等をしたのみであった	n=1035	100.0	11.0%	35.8%	53.1%

1か月あたり平均何時間（分）程度過半数代表者としての業務に従事していたか × 過半数代表者としての活動を負担に感じたか (n=3,000、SA、単位=%)

		全 体		負担感		
				非常に負担を感じた	やや負担を感じた	負担を感じなかった
		n=3000	100.0	23.4%	47.5%	29.0%
従事した時間	30分以下	n=667	100.0	11.2%	24.3%	64.5%
	30分超1時間以下	n=362	100.0	24.3%	49.2%	26.5%
	1時間超2時間以下	n=637	100.0	26.4%	59.3%	14.3%
	2時間超3時間以下	n=496	100.0	27.0%	58.5%	14.5%
	3時間超5時間以下	n=298	100.0	25.8%	54.7%	19.5%
	5時間超10時間以下	n=233	100.0	21.9%	55.8%	22.3%
	10時間超	n=307	100.0	35.8%	40.7%	23.5%

過半数代表者に関するアンケート調査⑥（会社からの配慮）

第203回労働政策審議会労働条件分科会
資料NO.2

過半数代表者として活動を行うにあたり、会社からの配慮としてあてはまるもの
(n=3,000、MA、単位=%)

過半数代表者として活動するにあたり、会社からの配慮があったか	割合
過半数代表者としての活動時間についても、通常勤務した場合と同様に賃金が支払われた	33.4
過半数代表者としての活動について、過半数代表手当等の追加的な手当が支払われた	27.6
社内の設備（会議室、コピー機など）の使用が許可されていた	20.8
通常業務の業務量を調整・削減する等の配慮があった	19.3
社内のツール（社内メールやイントラネット等）の使用が許可されていた	14.8
締結する労使協定等の内容について情報提供や説明を受ける機会があった	12.1
会社側が、労働者が集まる機会を設けた	10.4
過半数代表者の役割や、締結する労使協定等の内容などについて、教育・研修の機会があった	10.1
事業場の労働者の働き方等の実態に関する情報共有があった	7.3
外部の専門家等に相談する機会があった	2.8
その他	0.2
会社からの配慮はなかった	22.2

過半数代表者に関するアンケート調査⑦（会社からの配慮として必要なもの）

過半数代表者の役割を果たすために必要だと考える会社からの配慮としてあてはまるもの

(n=3,000、MA、単位=%)

過半数代表者の役割を果たすために必要だと考える会社からの配慮	割合
（就業時間内に）他の労働者の意見を聞いたり、会社との協議に向けて準備したりする時間を確保すること	45.0
（就業時間内に）会社と協議をする時間を確保すること	34.8
（就業時間内に）他の事業場の過半数代表と協議をする時間を確保すること	23.5
過半数代表手当等の追加的な手当を支給すること	19.9
通常業務の業務量を調整・削減する等の配慮をすること	16.3
会社から締結する労使協定等について、必要な情報が提供されたり、十分な説明がなされたりすること	16.3
社内の設備（会議室、コピー機など）を使用できるようにすること	15.7
社内のツール（社内メールやイントラネット等）を使用できるようにすること	14.2
会社側が、労働者が集まる機会を設定すること	12.9
事業場の労働者の働き方等の実態に関して、必要な情報が提供されること	12.7
過半数代表者の役割や、締結する労使協定等の内容などについて、教育・研修の機会を確保すること	11.9
過半数代表制度を含む労働関係法令等に関する理解促進のためのマニュアル等を周知すること	10.7
行政や外部の専門家などへの相談体制を確保すること	10.5
その他	1.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑧（複数人の選出）

過半数代表者であった際、過半数代表者として選出されたのは1人だったか、複数人が選出されたか
(n=3,000、SA、単位=%)

選出された際の人数	割合
あなたの事業場であなた一人のみが選出された（過半数代表者は1人だった）	65.1
あなたの事業場で自分を含めて複数人が選出された	34.9

過半数代表者に選出された人数（回答者自身を含む）
(n=1,048、SA、単位=%)

過半数代表者に選出された人数（回答者自身を含む）	割合
2人	28.9
3人	29.3
4人	30.6
5人以上	11.2

過半数代表者に回答者と雇用形態（正社員と非正社員など）の異なる労働者がいたか
(n=1,048、SA、単位=%)

自身と雇用形態が異なる労働者がいたか	割合
いた	27.4
いなかった	72.6

過半数代表者に回答者と職種や部門（事務職と技術職など）の異なる労働者がいたか
(n=1,048、SA、単位=%)

自身と異なる職種や部門の労働者がいたか	割合
いた	52.5
いなかった	47.5

複数選出されたことについて感じたこと
(n=1,048、MA、単位=%)

複数人が選出されたことに対する所感	割合
他の過半数代表者と相談等ができ、協定締結や意見聴取についての心理的な負担や重圧が軽減された	38.0
協定締結に関する会社との協議や労働者の意見集約を分担することができ、事務負担が軽減された	29.5
締結する協定ごとに担当を決めることで、協定内容を把握することができた	22.5
職種や部門の異なる労働者が選出されたことで、異なる職種・部門の者の意見も集約しやすかった	22.0
過半数代表者としての業務の分担に偏りが生じやすかった	17.7
雇用形態の異なる労働者が選出されたことで、異なる雇用形態の者の意見も集約しやすかった	17.1
過半数代表者に異動や退職等が発生しても柔軟に対応しやすかった	12.9
過半数代表者間で意見の対立が生じやすかった	6.5
その他	1.5

過半数代表者に関するアンケート調査⑨（任期付きの選出）

過半数代表者であった際の状況として、当てはまるもの
(n=3,000、SA、単位=%)

過半数代表者であった際の状況	割合
任期付きで選出された	50.8
任期付きではなく、1回の労使協定の締結や、就業規則の作成・変更に係る意見表明のために選出された	33.1
任期付きではなかったが、複数回の労使協定の締結や、就業規則の作成・変更に係る意見表明のために何度も繰り返し選出された	16.1

任期の長さ
(n=1,525、SA、単位=%)

任期の長さ	割合
3か月以下	4.0
3か月超半年以下	4.0
半年超1年以下	34.4
1年超2年以下	35.9
2年超3年以下	13.2
3年超	8.5

任期付きで選出されたことについて感じたこと
(n=1,525、MA、単位=%)

任期付きで選出されたことについて、自身が感じたこと	割合
任期があることで、会社との話し合いや労使協定の実施状況等の確認など、過半数代表者としての業務が行いやすかった	59.5
任期があることで、自身の役割が明確になり、過半数代表者としての業務と他の業務の時間調整がしやすかった	34.9
任期があることで、労働者からの相談や過去の労使協定に関する問合せを受けやすかった	15.9
その場限りではなく、その期間中過半数代表者の業務を担うこととなり、負担に感じた	14.6
その他	3.1

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例①

- 労使コミュニケーションに「安全衛生委員会」（※）を活用し、労働時間等に関する情報開示や、同委員会の出席者ではない者も含めた従業員からの意見集約を図っている事例。
（※）当該企業（事業場）の労働者数は安全衛生委員会の設置義務がある50名には達していないが、従業員が働きやすい環境を構築するため任意に設置されたもの。

山梨ユニフォーム株式会社（企業規模：41名（2023年10月時点））

<事業概要>

- ユニフォームや衣料品全般の企画、製造、販売、レンタルサービスを行う会社。

<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」であり、従業員が安心して働ける環境を整えるための活動として認識されている。
- 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：小売店舗の運営事業部の代表者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）、法人向けに社服、作業服等を提供している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**：毎月の安全衛生委員会において、全従業員の労働時間を1カ月単位および個人単位で確認し、時間外労働が把握される。時間外労働ゼロを現在の目標としている。所定労働時間を8時間とし、1年単位の変形労働時間制を廃止することが目指されており、その実現のため、デジタル化などの生産性向上の施策が検討されている。
- **36協定・就業規則**：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**：安全衛生委員会で従業員一人一人の取得日数を確認し、取得日数の少ない従業員がいる場合、その部門長に報告し、取得を促している。
- **その他**：体力づくり及びコミュニケーションの活性化を目的に、従業員からの運動会開催の企画やスポーツ愛好会の立ち上げについても協議。
※安全衛生委員会での協議内容は議事録にまとめられ、その議事録が社内チャットに添付され全従業員に公開される。そのため、労働時間、36協定の内容、有給休暇、就業規則、運動会の開催など、安全衛生委員会での協議内容を全従業員が確認できる。

<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。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取りを行っている。安全衛生委員会での協議内容のほか、秋冬の制服情報、サッカー観戦チケットの配布、広報誌の発行、総務からの働きやすさに向けた取組なども社内チャットに投稿され、従業員に公開し共有される。
- 社内の働き方改革は主に安全衛生委員会を軸とし、出席者からの意見だけではなく、他の従業員から集約した意見も反映して働きやすい職場環境を構築。意見の集約方法は、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で一人一人と話をしている。社長面談は年に1～2回程度行われ、社長は全従業員と一対一で1時間以上話し合う。相談窓口は、ハラスメント等の対策として設置。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例②

- 労使コミュニケーションに全従業員が参加する「グループ討論」等を活用し、労働時間等の情報を公開するとともに、過半数代表者に限らず全従業員の意見を集約している事例。

株式会社サンプラン（企業規模：9名（2023年10月時点））

<事業概要>

- 無電柱化推進事業を行う会社。

<グループ討論の概要>

- 参加者は全従業員（社長、常務取締役、部長、課長、一般従業員）。9～3月の繁忙期は定期的に開催できないが、4～8月には月2回程度の頻度で開催。
- 労使コミュニケーションの方針は「労使対等」であり、業務遂行のパートナーとしての対等性を掲げている。
- グループ討論を通じて、過半数代表者に限らず、全従業員の意見を集約し、制度の制定・改定に反映させている。

<グループ討論における議題>

- **36協定**：グループ討論で話し合っ、36協定の締結が全従業員の合意に基づいて決定された後、過半数代表者が36協定の協定書に署名。
- **就業規則**：就業規則の制定・改定は、過半数代表者を含む全従業員が参加するグループ討論で話し合い、合意に基づいて決定される。これまで、時間外手当の支給額を分かりやすくする、繰越上限を超えた年次有給休暇の買い上げ、誕生日休暇、介護休暇、育児休暇の創設、定年や子ども手当のルール制定などが行われた。
- **評価基準の設定**：従業員からの提案により、従業員が自身の足りない能力等を伸ばす取組に係る評価基準を新たに設定した。
- **時間外労働削減の取組**：「仕事が終われば時間調整をせずに帰る」、「仕事大幅に早く終われば他の社員の仕事を手伝う」といった時間外労働削減の取組についても話し合う。繁忙期を除き、時間外労働が0時間になっただけでなく、16時半には全従業員が仕事を終わらせるようになった。
- **その他**：社員旅行の企画についても協議。

<その他の労使コミュニケーションの取組>

- **週間工程会議**：週1回、全従業員が参加し、各人の2週間分の予定が確認される。仕事の進捗管理、労働時間の管理、有給休暇取得の確認が行われる。
- **経理情報の公開**：毎月、役員報酬を含む人件費などの経理情報を全従業員に公開している。公開している経理情報の内容は、人件費の他、「限界利益」「労働分配率」「損益分岐点比率」など。これらの経理情報は従業員が手に取って見ることのできる場所に、経理情報の見方のマニュアルとともに置かれており、従業員も経理情報を把握することが可能となっている。
- 過半数代表者は、グループ討論、週間工程会議、経理情報の公開などを通じて、36協定や就業規則の内容、労働時間、経営状況、人件費などの情報を把握することが可能となっている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例③

- 労使コミュニケーションに、労働時間情報の社内情報の公開を活用するとともに、過半数代表者に対し、協定締結に関する説明を行っている事例。

株式会社現場サポート（企業規模：83名（2023年9月時点））

<事業概要>

- 建設業向けのクラウドサービス（ソフトウェア）の開発、販売、アフターサービスを行う会社。

<社内情報の公開>

- ほぼ全ての社内情報を全従業員に公開するという方針を立てている。
- **デジタル技術の活用**：自社開発の「現場クラウドConne」を活用し、全従業員と業務連絡や労働時間などに関する情報をやりとりしている。振替休日、有給休暇、特別休暇、終日外出などの従業員の勤務状況やスケジュールが共有され、全従業員が確認できる仕組みが構築されている。
- **労働時間の管理・公開**：勤怠管理システムによって全従業員の労働時間を管理しており、全従業員に公開している。従業員は他の従業員の労働時間も確認することが可能。特に経営側は「働き過ぎている者がいないか」を確認している。
- **事業計画の進捗状況の公開**：全社的な進捗状況から部門・個人の進捗状況まで、社内のシステムや朝礼で公開し共有。
- **時間当たりの生産性や年収計画の公開**：時間当たりの生産性である「人時生産性」や同業他社と年収を比較した情報も公開し共有している。

<多様な労使コミュニケーションの形態>

- **労働安全委員会**：従業員の健康について相談できる体制が構築されている。
- **面談**：役員面談は社長が年2回、人事担当役員が年2回、合計年4回、全従業員と原則対面で面談を実施。役員面談の合計時間は約3,200分（53時間20分）に及ぶ。面談を通じて、社長は従業員からの働き方に対する要望や業務上の相談など様々な意見を把握する。このほか、部長面談も、3カ月に1回、全従業員と部長が原則対面で実施する。
- **エンゲージメントサーベイ**：デジタル技術を活用しながら、複数のエンゲージメントサーベイを行っている。エンゲージメントサーベイを通じて、社長は部門の課題、従業員の健康、ハラスメントなどの状況を把握する。
- **勉強会**：経営指針書を用いて、経営理念を共有し共感する場を設けている。
- **社員会活動**：役員、正社員、パート従業員が加入する「仲間会」と呼ぶ社員会を組織し、様々な活動を行っている。
- 「現場クラウドConne」、エンゲージメントサーベイ、面談などを通じて、従業員の意見を集約し、労働時間制度の見直しに活かしている。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 過半数代表者が役割を果たせるよう、協定締結に関する説明と情報の公開（全従業員の労働時間等）を行っている。
- 現在のところ、労働時間に関する問題がなく、過半数代表者も全従業員の労働時間を把握できる環境が構築されていることから、36協定やフレックスタイトム制に関する協定の締結に当たり、過半数代表者が改めて従業員の意見を集約することはない。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例④

- 労使コミュニケーションに様々な会議体を活用し、社内の意見集約を図るとともに、過半数代表者の役割の説明などを行っている事例。

株式会社ヒューマンライフ（企業規模：106名（2023年4月時点））

<事業概要>

- 健康食品の通信販売に特化したコールセンター業務を行う会社。

<多様な意見集約の手段>

- **幹部会議**：現場では判断できない事項（例：有給休暇の時間単位の取得、社内電子システムの導入など）を検討。各職場のマネージャーやチーフリーダーがそれぞれの職場の従業員の意見を集約し、幹部会議で伝達することで、職場の従業員の意見集約と制度への反映が行われる。
- **リーダーミーティング**：月1回、社長と各部門のリーダー9名の計10名で開催。経営理念、経営ビジョンを深めることを目的に、出席者一人ひとりから課題が報告され、改善に向けた議論が行われる。ミーティングを通じて、社長は経営理念をリーダーへ伝え、リーダーは伝えられた経営理念をパート従業員へ伝えるという仕組み。
- **ハッピースマイル委員会**：月1回、社長と各部門の若手の非管理職正社員8名の計9名で開催。職場での困りごとや契約社員・パート従業員からの要望が若手職員を通じて話し合われる。正社員に限らず、非正社員の意見も集約する重要な委員会となっている。また、過半数代表者も出席者の一人となっており、委員会を通じて課題を把握したり、他の従業員の意見を集約したりすることが可能。
- **安全衛生委員会**：職場環境の安全性や衛生面の確認、従業員の健康診断などの呼びかけ、安全衛生に関わる機材の点検などを行い、職場環境の整備と従業員の健康管理の役割を担っている。
- **個人面談**：社長は、全従業員と毎年2月に個人面談を実施している。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 36協定に関わる過半数代表者の主な役割は、協定内容を確認し署名すること。署名に際し過半数代表者が職場の従業員の意見を集約することは行われていないが、上述のハッピースマイル委員会において、労働時間の課題を把握したり他の従業員の意見を集約し、社長に伝えることが可能。
- **立候補を促す工夫**：昼礼の場で立候補の呼びかけが行われる。使用者は、過半数代表者への立候補を促す工夫として、従業員に対して、過半数代表者になれば時間外労働に関する制限の取り決めがどのように行われるのかが勉強できると勧めており、実際に過半数代表者の選出の際には立候補者が現れる。
- **情報公開**：36協定の内容を過半数代表者を含む全従業員に公開しており、協定内容に対して意見があれば、いつでも発言できる環境をつくっている。ただし、時間外労働が発生しておらず、これまでのところ、36協定に対する従業員からの意見が挙がったことはない。
- **過半数代表者の役割の説明**：過半数代表者が選出された後、過半数代表者に法律上の協定締結の必要性を説明している。ただし、会社全体で時間外労働は発生していないため、労働時間をめぐる労使間の争点はみられない。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑤

- 労使コミュニケーションに多様な形態での従業員の意見集約を活用し、過半数代表者が労働時間等に関する情報を把握することができる体制が構築されている例

株式会社レイジックス（従業員数46名（2023年11月時点））

<事業概要>

- 海鮮丼の提供を中心とする飲食店の経営業務を行う会社。

<多様な労使コミュニケーションの形態>

- 労使コミュニケーションの方針を、「社長によるトップダウンの決定ではなく、従業員の合意に基づく決定」としている。
- **全社会議**：年1回、社長から従業員に対して、売上、利益、昇格・賞与などの処遇への反映状況が伝えられ、その後一緒に食事をするというもの。
- **店舗ミーティング**：月1回、各店舗（3店舗）で、店長、36協定に関わる過半数代表者である副店長、正社員が出席する会議。主に経営状況や経営施策などについて話し合われる。店長は幹部会議にも出席しているため、幹部会議で話し合われた経営に関する内容、教育、SNSの発信方法、労働時間や時間外労働への対応を店舗ミーティングで従業員と共有する。一方、店長は店舗ミーティングを通じて従業員の意見を集約し、その内容を幹部会議で社長、常務、事業部長、マネージャーと共有する。
- **LINEを通じた情報公開と共有**：LINE WORKSというアプリを使い、全従業員に公開・共有のもと、職場環境の改善活動などのやりとりが行われる。職場環境の課題に気づいた従業員がLINEを通じて報告し、社長が承認して職場環境を改善していく。なお、この職場環境の改善活動は「トライアンドエラー、失敗を恐れない」という方針であるため、従業員の評価には結びつけられておらず、誰もが気づいたことを発信しやすい環境の構築が図られている。
- **「ふるまい飯」**：月2回、社長は従業員とその上司の計3名で飲みに行く機会を設けている。社長は従業員が考えていること、悩み、理想などを把握しコミュニケーションを図り、得られた従業員の意見を踏まえ、従業員教育の在り方などを検討している。
- **「考流会」**：月2回、社長と、各店舗の従業員数名が順番に参加する勉強会。考える力を養うこと、「社員理念」の共有、従業員間の交流、従業員の考えていることの確認が図られる。業務の話はほぼせず、他店舗の社員達との交流を通して、横のつながりも期待される。

<労使コミュニケーションにおける過半数代表者の関与>

- 所定労働時間は1日8時間である。月平均の時間外労働については約30時間である。ただし、繁忙期には月30時間を超える時間外労働が発生する。店長会議と呼ばれる幹部会議において、労働時間の管理や時間外労働への対応などが議論される。時間外労働の抑制策として、シフト変更や仕事の進め方の変更を行っている。
- 過半数代表者は各店舗の副店長であり、上述の店舗ミーティングにも参加。過半数代表者が参加する店舗ミーティングにおいて、店長会議に出席する店長を通じて、経営課題、施策、労働時間や時間外労働への対応に関する情報を把握できる体制が構築されている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑥

- 従業員代表（過半数代表者）が従業員の意見集約に関与するとともに、会社から従業員代表に対して役割等に関する説明や、意見が反映されなかった理由の説明を行っている事例。

エイバック株式会社（企業規模：492名（2023年5月時点））

<事業概要>

- バルブ・ブレーキ・エンジンなどの自動車関連部品の製造、高精度小物・精密切削・研削加工部品などの建築機械部品の製造、マシン部品などの製造業務を行う会社。

<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。投票にはQRコードが用いられ、スマートフォンから投票が可能。
- 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個々の従業員が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ヶ月の期間を向けて実施。意見は安全総務グループに送られ、その後、従業員の意見を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。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑦

- 従業員の意見を反映して働き方改革に関する取組を進めてきた事例。意見が反映されなかった理由の説明も行っている。

株式会社オーザック（企業規模42名（2023年11月時点））

<事業概要>

- ワイヤロープ用ロープ端末金具、調整金具・連結金具、産業機械用吊り具などの設計、金属加工および製造販売を行う会社。

<労使コミュニケーションの形態>

- 経営側は、朝礼、日々の声かけ、面談などの日常的なコミュニケーションを通じて、多様な従業員の意見を集約している。日々の声かけは、経営側から従業員側へ行われるだけでなく、従業員側からの声かけもあり、経営側は従業員の意見に積極的に耳を傾け、声かけを通じて、経営側と従業員側の考えや価値観の共有が図られている。従業員から寄せられた要望について、実現可能な要望は実現し、実現困難な要望はその理由を説明するなど、従業員がどのような意見でも表明しやすい社風の構築が図られている。

<労使コミュニケーションに基づく働き方改革に関する取組>

- **就業規則の改善**：かつて、離職者が多かった状況を踏まえ社内会議を開催したところ、従業員から多くの不満が表明された。例えば、有給休暇制度は存在するものの休暇を取得すれば皆勤手当が支給されないため休暇取得が困難であること、賃金の決定基準が不透明であることなどが挙げられた。これを契機に、当時場当たり的に運用していた就業規則を本格的に整備した。経営側は受入可能な提案については積極的に採用し、受入困難な場合にはその理由を丁寧に説明し、時間外労働の削減に向けた仕組みづくりや教育訓練制度の整備、清掃体制の構築など、様々な改善を進めた。現在は、人事考課制度に基づいた賃金制度が構築され、規則や仕組みに基づく組織運営が行われている。
- **仕事と家庭の両立支援**：女性が働きやすい職場づくりという構想をきっかけとして、様々な施策が従業員の意見を反映され制度化されてきた。
 - パート・正社員相互転換制度：正社員として働けない場合に、退職することなくパート従業員として短時間に勤務が可能となる制度。パート従業員から正社員への転換も可能。主任という役職を持ちながらパート従業員として勤務する者もいる。
 - 地域活動休暇制度：社会貢献活動を行う場合、有給休暇を年3日取得できる制度。
 - 在宅勤務制度：ある従業員が結婚に伴い転居することとなった際、就業継続の希望を受けて導入。新型コロナウイルス感染症への対応、生産性向上、多様な働き方の選択にも寄与している。
 - その他、生涯現役制度、育孫休暇などがある。
- **労働時間短縮の取組**：労働時間を短縮させなければ、両立支援の取組も頓挫しかねないとの問題意識から、従業員の意見を反映し制度の導入等を行ってきた。
 - 完全週休二日制：従業員から完全週休二日目の提案があり、従業員から提案のあった生産性向上の取組の成果も踏まえ導入に至った。
 - 生産管理システム導入：顧客が在庫をシステム上で確認できる生産管理システムを導入している。従業員によるファックス、メール、電話での対応が減少し、労働時間の削減に寄与している。
 - コミュニケーション費用の助成：従業員間の対話を重視するため、一人当たり年間5,000円を支給し、コミュニケーション費用の助成を行っている。

労働組合のない企業における労使コミュニケーションに関する事例⑧

- 過半数代表者（労働者代表）の選出に際し、その目的や役割を明示して立候補者を募集し、立候補を促す工夫をしている事例

合同経営グループ（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）

<グループ概要>

- 3つの法人（社会保険労務士法人、行政書士法人、税理士法人）及び2つの株式会社（香川県ケアマネジメントセンター株式会社と株式会社合同経営）からなる組織。

<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（②）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募集期間終了後、立候補者がいなければ推薦者募集、立候補者が複数の場合は投票、立候補者が1名の場合は信任決議をそれぞれ実施。

<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懸念の払拭が図られている。
- 「労働者代表の選出について」には労働者代表の選出の目的や役割を記載している。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」との記載があり、また、労働者代表の役割として、具体的な手続き内容（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。このような書面を配布することにより、過半数代表者に対して、選出目的とその役割についての理解を促進している。

<使用者の配慮>

- 過半数代表者の選出目的と役割の説明文を記載した『労働者代表の選出について』と、年に1回作成している「経営指針書」（経営計画、就業規則、給与規程、アンケート結果などの様々な情報を記載）を、労働者代表を含む全従業員に配布。これらの配布を通じた情報公開により、過半数代表者が自身の役割だけでなく、同グループの状況を把握できる環境を構築。

<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職場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・就業規則委員会等で検討し、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る。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。

諸外国における関係法令（労働組合）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
シングル・チャネル（排他的交渉代表（労働組合）） - 産業別労働組合が主流。 - 組織率11.8%。組織人員約1476万人（2011年） - 全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。	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） - 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。 - 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。 - 労働組合労使関係（統合）法により団結権を保障。	デュアル・チャネル（労働組合/事業所委員会） - 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。 - 組織率19.3%、組合員数約770万人（2011年）。組織率は低下傾向。 - 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。	デュアル・チャネル（労働組合/社会経済委員会） - 伝統的に産別労働組合が主流。 - 企業レベルでは代表労働組合が組合代表委員を設置。 - 組織率7.6%（2008年）（1949年30.1%から逡減）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） 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。	デュアル・チャネル（労働組合/労使協議会・勤労者代表） - 企業別労働組合が主流。産別労働組合への移行がみられる。 - 組織率は10.1%、組合員は172万人（2011年）。ともに低下傾向。非正規労働者の組織率は2% - 大韓民国憲法（第33条）により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障	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） - 伝統的に企業別労働組合が主流。 - 推定組織率16.0%、組合員数約993万人（2025年）。組織率は低下傾向。 - 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。

※ シングル・チャネル：労働組合が単位内（企業・事業所等）の労働者を代表する類型。アメリカ、スウェーデンが該当する（アメリカは、使用者が排他的交渉代表たる労働組合以外の労働者団体と交渉することを違法としている）。

※ シングル・チャネル・プラス：労働組合が単位内（企業・事業所等）の労働者を基本的に代表するが、特定の場面に限って、労働組合及び常設的従業員代表機関以外のチャンネルを通じて労働者を代表する類型。例えば、イギリス、日本が該当する。

※ デュアル・チャネル：労働組合と常設的従業員代表機関が単位内（企業・事業所等）の労働者を代表する類型。例えば、ドイツ、オランダ、フランス、韓国が該当する。

（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」（平成25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。なお、日本の推定組織率、組合員数は厚生労働省「令和7（2025）年労働組合基礎調査の概況」を引用。

諸外国における関係法令（従業員代表の設置など）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
（従業員代表の設置） ・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。 ・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。	（従業員代表の設置） ・労働組合以外に交渉等を行う機構（組織）はない。 ・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。）。 （従業員代表選出手続とその課題） ・ICE規則や集団剰員整理・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。	（従業員代表の設置） ・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。 ・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） （従業員代表選出手続とその課題） ・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。	（従業員代表の設置） ・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人に達しているときのみ設置が義務づけられている。 ・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。 （従業員代表選出手続とその課題） ・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。	（従業員代表の設置） ・事業所レベルで設置される「労使協議会」が、従業員代表として、使用者との協議等を行う。常時30人以上の企業・事業場に設置義務がある。労使それぞれ3人以上10人以下の委員で構成。委員の任期は3年。 ・労使協議会は、常設の機関だが、勤労者代表は非常設。 ・労使協議会の構成は、使用者委員及び労働者委員。委員定数は、労使各3人～10人。 ・勤労基準法上、職場の代表としての役割を担う主体に「勤労者代表」がある。「勤労者代表」とは、過半数労働組合と、過半数組合が存在しない場合の過半数代表者を指す。 （従業員代表選出手続とその課題） ・勤労者代表の選出について、規定なし。 ・労使協議会の勤労者委員の選出は、勤参法及び同法施行令により、過半数労働組合の委嘱または直接選挙	（従業員代表の設置） ・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） ・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） （従業員代表選出手続とその課題） ・使用者の意向に基づかずに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。

（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」（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。

諸外国における関係法令（従業員代表の活動保障・身分保障など）

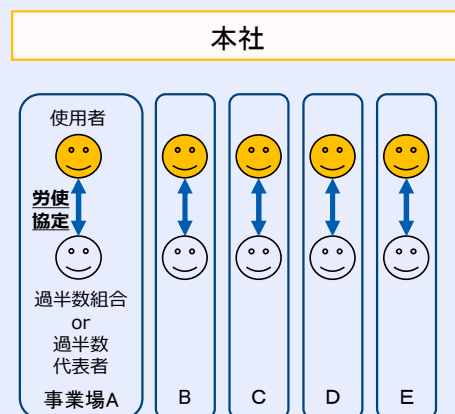
アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ ICE規則に基づく情報協議に関する費用負担は使用者側。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ 使用者側。労働者による負担は法により禁止。日常業務遂行のために、使用者は必要な範囲内で部屋、物品、情報・通信機器、事務担当者を提供しなければならない。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ 使用者側。社会経済委員会の従業員代表委員の正規委員は、最初の任期中に、最長5日間、経済に関する教育研修を受けることができる。研修費用は同委員会が負担する。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ 労使協議会の費用負担は、使用者側。使用者は、委員の業務のために場所の使用等、基本的な便宜供与義務が課せられている ・ 過半数組合に対する使用者からの経費援助（専従者への給与支給を含む）は、不当労働行為として禁止。 ・ 過半数代表者の費用負担に関する法令上の規定はない。	（従業員代表に係る制度運営の費用負担） ・ 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）
	（従業員代表の活動保障・身分保障） ・ 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、使用者による不公正解雇・不利益取扱いから保護されている。	（従業員代表の活動保障・身分保障） ・ 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。 ・ 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。）。	（従業員代表の活動保障・身分保障） ・ 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。 ・ 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。	（従業員代表の活動保障・身分保障） ・ 労使協議会委員の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。 ・ 勤労者代表の身分保障について、代表の正当な役割をしたことに対する不利益取扱いの禁止規定あり。 ・ 過半数組合を含む組合員が労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給については、不当労働行為とならない。	（従業員代表の活動保障・身分保障） ・ 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） ・ 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。 ・ 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）

（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」（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。

労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

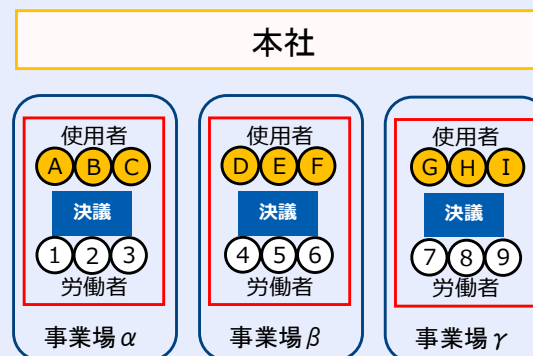
労使協定

各事業場の使用者⇔各事業場の過半数代表



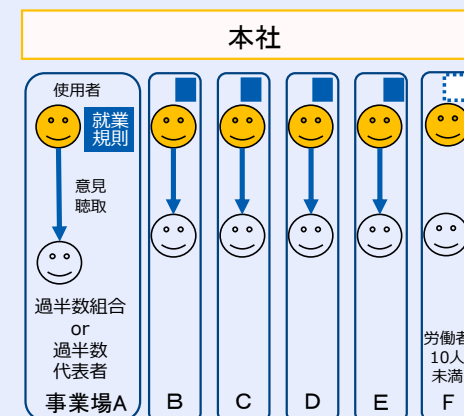
労使委員会

各事業場の労使委員会

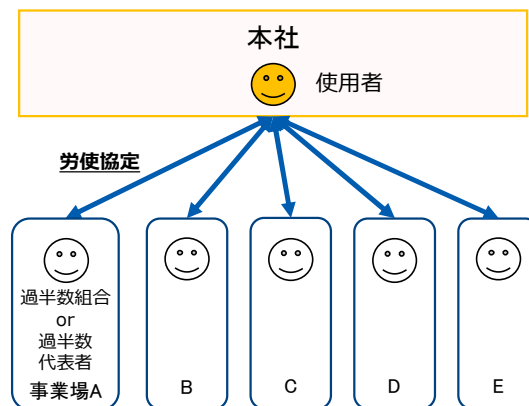


就業規則

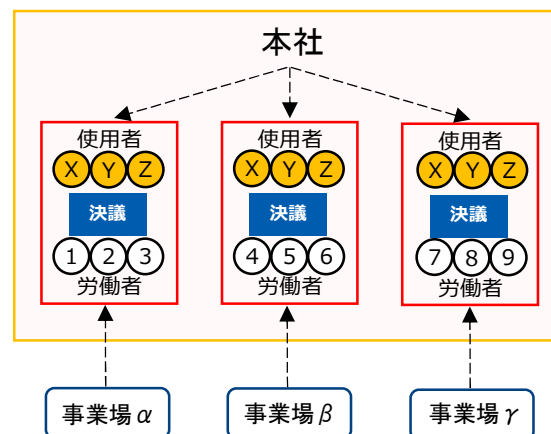
各事業場の使用者が過半数代表に意見聴取



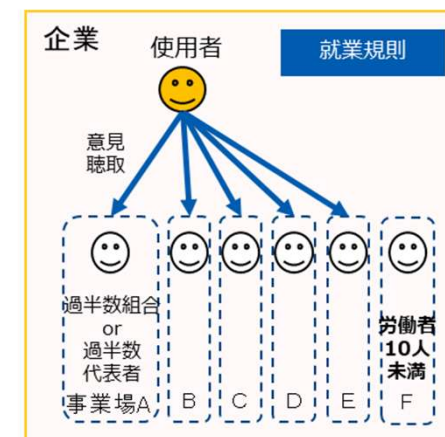
本社の使用者⇔各事業場の過半数代表



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



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



【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（法律）

労働組合法（昭和24年法律第174号）（抄）

（労働組合）

第二条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

一 （略）

二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

三・四 （略）

（不当労働行為）

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一・二 （略）

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 （略）

【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（通達）

＜不当労働行為に該当しない例＞

【労働者教育に労働時間中に出席した場合の賃金支給等】（昭和24・8・8労発第317号）

行政庁等主催の労働者教育に労働時間中に出席した場合の賃金支給は、「労働組合の運営のための経費」の援助には該当しない。なお、労働組合の行う組合員教育に出席する場合は、その組合教育が厚生、福利の範囲内ならば「労働組合の運営のための経費」の援助には該当するが、第二条第二号但書及び第七条第三号但書に該当するものとしてこの場合の経費援助は許される。

【組合活動をした時間の出勤日数等における取扱】（昭24・9・12労収第7316号の2）

専従期間又は労働者が就業時間中に組合活動をした時間の全部又は一部を出勤日数、昇給年限、継続年数（略）等に算入するか否かは、労働組合と使用者との間で自主的に決定されるべき問題であつて、出勤日数、昇級年限、勤続年数等に算入すること自体は、第二条但書第二号及び第七条第三号の「経理上の援助」には該当しない。

【事務所、備品の供与】（昭33・6・9労発第87号）

労働組合法第七条第三号但書に規定する「最小限の広さの事務所の供与」とは、社会通念上必要最小限度の広さと考えられる事務所の供与のことをいい、当該事務所に社会通念上当然含まれると考えられる備品を必ずしも除外する趣旨ではないと解する。

【福利厚生施設の性格をもつ社宅の供与】（昭24・8・15労収第6294号）

専従職員に社宅を供与することは、その社宅の供与が現物給与の性格をもつものであれば「経理上の援助」に該当し、福利厚生施設の性格をもつものであれば、「経理上の援助」には該当しない。

【参考】労働組合法における不当労働行為等に関する規定（通達）

＜不当労働行為に該当する例＞

【組合活動時間に係る賃金支払】（昭24・8・8労発第317号）

労働者が労働時間中に労働組合の大会、委員会等に出席したときその時間中の賃金を支払うことは「労働組合の運営のための経費」の援助に該当する。

【組合活動時間に係る賃金支払】（昭33・7・26労働法規課長発内かん）

（略）組合員たる労働者が、（中略）組合活動のため費した時間に対して賃金の支払を受ける場合には、当該組合員の加入する組合は、労働組合法第二条但書第二号の「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの」に該当することとなる。なお、使用者が右の組合活動のため費された時間に対して賃金を支払うことは、労働組合法第七条第三号の「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」に該当し、使用者の不当労働行為として禁止されているものであるから、通常の欠勤については賃金の支払がなされていてもこれと同一に取り扱うことはできない。

【争議行為の時間に係る賃金支払】（昭27・8・29労収第3548号）

労働者が争議行為に参加して労務の提供をなさなかつたときは、労務の提供のなかつた限りにおいて賃金を差し引かずに、これを支給するときは、労組法第七条第三号の「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」に該当し、不当労働行為となるものと解する。争議行為に参加した組合員は、使用者に対してその限りにおいて労務提供をなさないものであるから、使用者は、本来労務提供の対価たるべき賃金を支払うべき義務はないのみならず、争議行為は、労働組合の目的達成のための活動であるから、労働者がその争議行為に参加した場合に、使用者がその労働者に対して賃金又はこれに相当する経費を支払うことは、ひいては労働組合活動に対する経費援助になるから、不当労働行為であると解する。

【使用者との協議会に参加する組合代表者への金銭支給】（昭25・3・1労収第1458号）

使用者と労働組合が団体交渉のために労働協約の定により協議会を開く場合、その協議会の招集が使用者の発意によると労働組合の要求によるとを問わず、その協議会に参集する組合代表者に会社が車馬賃、日当、宿泊料等を支給することは労組法第七条第三号の「経理上の援助」に該当する。

【現物給与の性格をもつ社宅の供与】（昭24・8・15労収第6294号）

専従職員に社宅を供与することは、その社宅の供与が現物給与の性格をもつものであれば「経理上の援助」に該当し、福利厚生施設の性格をもつものであれば、「経理上の援助」には該当しない。

労働組合法における不当労働行為と便宜供与について（学説・裁判例）

- 労働組合への便宜供与や不当労働行為に関する主な学説は以下のとおり。なお、過半数労働組合が過半数代表として活動する場合の便宜供与等に関する裁判例及び諸外国の取扱いを確認できなかった。

学説

●菅野和夫・山川隆一「労働法第13版」弘文堂（2024年）1,165頁（抜粋）

「経費援助」に該当するものとしては、たとえば、在籍専従者の給与、組合用務の出張費用、通信費などの会社負担が考えられる。しかし、この不当労働行為については、形式的にはそれに該当するようにみえても実質的に労働組合の自主性を阻害しないものはそれに該当しない、と説く学説が多い。経費援助は使用者や労働組合の意図いかんにかかわらず、交渉当事者としての労働組合の自主性と独立性を侵食するというのがそれを禁止した立法趣旨であるので、實際上御用化しなければいかなる援助を受けてもよいとはいえないが、組合活動の便宜をあまり損なわないように禁止原則を狭く解釈する必要はある。たとえば、組合事務所の光熱費負担や有給・無給の組合休暇（ヤミ専従とならない程度のもの）などは、明文上例外とされている勤務時間中の交渉や組合事務所の貸与と同性質のものとして許容されるべきである。

●荒木尚志「労働法第5版」有斐閣（2022年）778～779頁（抜粋）

経費援助とは「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」であり、原則として禁止されている（労組7条3号）。しかし、例外として、労働時間中に賃金を失うことなく使用者と協議すること、労働組合の厚生資金・福利基金に対する使用者の寄付、最小限の広さの事務所の供与は、明文で許容されている（同但書）。これらの例外に該当しない限り「経費援助」は不当労働行為となる。例えば、在籍専従者に使用者が給与を支給すること、組合用務の経費を会社が負担することなどがそうである。しかし学説は一般に、これらの経費援助について、形式的には不当労働行為に該当するように見えても、実質的に組合の自主性を阻害しないものはこれに該当しないとする見解が多数を占めている。

●水町勇一郎「詳解労働法第3版」東京大学出版会（2023年）1,259頁（抜粋）

学説の多くは、形式的に経費援助（不当労働行為）に該当するようにみえても、実質的に労働組合の自主性を阻害しないものについては、経費援助に該当しないと解釈している。経費援助を不当労働行為として禁止している法の趣旨は、労働組合の自主性・独立性が侵食されるのを防止することにあるため、実質的に労働組合の自主性が阻害されるおそれがない場合には、法の趣旨に照らし不当労働行為に該当しないと解釈されているのである。また、事業場の過半数労働組合については、労働組合としての側面のみならず、労基法上の労使協定を締結するなど事業場の従業員代表との側面も有しており、後者としての活動にかかる経費については、使用者が負担・援助しても経費援助の不当労働行為にはあたらないものと解される。

裁判例

●北港タクシー事件（大阪地決昭和57年2月4日労経速1117号第8頁）【不当労働行為に該当しないとされた事例】

組合専従者に対して夏・冬の一時金を支払う旨の労使合意に基づいて当該一時金が支払われることは、形式上、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に当たることは明らかであるが、使用者の労働組合に対して行われる資金援助が形式的には支配介入としての経費援助に当たる場合であっても、それが労働組合の自主性を侵害するおそれがない場合には不当労働行為としての経費援助に該当しないと解され、また、本件合意は組合の努力により勝ち取ったものであり、一時金も補充的なものに過ぎないため、支配介入に該当しない。

諸外国における関係法令（不当労働行為と便宜供与）

アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	韓国	日本
（不当労働行為） ・全国労働関係法により労働団体の結成・運営に対する「支配・介入」や経費等の「援助」を行うことは、不当労働行為とされている。	（不当労働行為） ・使用者は自ら承認する「自主的労働組合」の活動等に関して、解雇や不利益取扱いをしてはならない。 （便宜供与） ・上記「自主的労働組合」の幹部である労働者にその組合用務遂行のための有給のタイム・オフとその所属組合またはTUC（※）の公認する組合任務に関する訓練を受けるための有給のタイム・オフを認めなければならない。 ※Trades Union Congress ・また、使用者は、「自主的労働組合」の組合員である労働者が組合活動に参加し、組合の代表として活動するその他の活動に参加するためのタイム・オフを認めなければならない。	（不当労働行為） ・労働組合活動を理由とする解雇や不利益取扱いも、裁判所による私法的救済のみが予定。 （便宜供与※従業員代表） ・従業員代表に係る制度運営の費用は使用者側が負担（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。 ・勤務時間内の活動が保障されている。	（不当労働行為） ・団結権侵害行為に対しては、組合活動妨害罪が存在する。 （便宜供与） ・従業員50人以上の企業において、当該企業で代表制が承認された労働組合及び全国レベルで代表制が承認されている労働組合は、当該企業に組合支部を設立する権利が与えられる。 ・当該組合代表委員には、その活動のために事業場の立入権、組合費徴収事務、有給活動時間などが保障されている他、解雇その他の不利益取扱いからの保護制度がある。 ・企業レベルで設立された従業員代表組織の委員についても、組合代表と同様に活動時間の保障が認められている。	（不当労働行為） ・組合に対する使用者からの経費援助（専従者への給与支給を含む）は、不当労働行為として禁止。 （便宜供与） ・過半数組合を含む組合員が労働時間中に交渉・協議を行った場合の賃金支給については、不当労働行為とならない。 ・過半数代表者の費用負担に関する法令上の規定はない。	（不当労働行為） ・労働組合法第7条第3号により、支配介入や労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えることは不当労働行為として禁止されている。 （便宜供与） ・労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議又は交渉することや最小限の広さの事務所の供与等は不当労働行為とならない。

（出典）以下を基に厚生労働省労働基準局において作成。

- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書 No.197「現代先進諸国の労働協約システム（フランス）」（平成30年3月）
- ・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」（平成25年7月）
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構労働政策研究報告書No.L-9「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ」（平成16年8月）

労働基準法における労働組合または労働者の代表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		○	○	

（注）＊は、労使委員会決議による代替決議を認めているものを指す。

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7条第2項	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	小学校就学前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定める定め	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定める定め	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、法所定要件の下で法定基準を調整・代替するもの。

「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）

第203回労働政策審議会労働条件分科会
資料NO.2を一部更新

	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	子の看護等休暇、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（第2号に係る部分に限る）	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	3歳から小学校就学の始期に達するまでの子 を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実 現するための措置	育児・介護休業法第23条の3第3項	労使協定	事業所	法定基準の解除
		育児・介護休業法第23条の3第4項	意見聴取	事業所	労働条件規制
21	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
22	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
23	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
24	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
25	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
26	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
27	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
28	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
29	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
30	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
31	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
32	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
33	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
34	財形預入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
35	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
36	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
37	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
38	短時間・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・有期雇用労働者が雇用される事業所	労働条件規制
39	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を余儀なくされる労働者の再就職援助計画の作成	労働施策総合推進法 第24条第2項	意見聴取	事業所	政策目的
2	3年を超える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	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1項、同法施行規則第4条の5第1項	同意	事業所	政策目的
6	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
7	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
8	産業雇用安定助成金の支給要件としての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の3第4項第1号ハ、附則第15条の4の4第2項第1号ハ	労使協定	事業所	政策目的
9	早期再就職支援等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
10	任意特定適用事業所になる申出	厚生年金保険法改正法（平成24年法律第62号）附則 第17条第5項	同意	適用事業所	政策目的

労働者・事業主に対する通知等を規定している主な例

	名称	概要	根拠条文	明示・通知等の方法
1	労働条件の明示	使用者は、労働契約の締結に際し、当該労働者に対し、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとするもの。	労基法第15条第1項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
2	労働条件に関する文書の交付等	事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたとき、当該労働者に対し、速やかに、昇給の有無や退職手当の有無等の事項を明示しなければならないとするもの。	パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項	・文書 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することによる書面を作成することができるものに限る。）
3	就業条件等の明示	派遣元事業主は、労働者派遣をしようとするとき、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、契約の内容等を明示しなければならないとするもの。	労働者派遣法第34条第1項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用してする送信の方法、電子メール等の送信の方法
4	育児休業の申出	労働者は、育児休業をするにあたり、事業主に対し、育児休業申出の年月日や育児休業申出をする労働者の氏名等を申し出なければならないとするもの。	育児・介護休業法施行規則第7条第1項	・書面 ・事業主が適当と認める場合には、ファクシミリを利用して送信する方法、電子メール等の送信の方法（労働者及び事業主が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）
5	育児休業の申出を受けた旨等の通知	事業主は、育児休業申出を受けたとき、労働者に対し、当該申出を受けた旨や育児休業開始予定日等を労働者に速やかに通知しなければならないとするもの。	育児・介護休業法施行規則第7条第4項	・書面 ・労働者が希望した場合には、ファクシミリを利用して送信する方法、電子メール等の送信の方法（当該労働者が当該電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

労働者・事業主に対する通知等を規定している主な例

	名称	概要	根拠条文	明示・通知等の方法
6	会社分割時における労働者への通知	会社は、会社分割を行うにあたり、一定の要件に合致する労働者に対し、分割契約等における労働契約を承継会社等が承継する旨の定めの有無等について、通知を行うこととするもの。	労働契約承継法第2条第1項	・ 書面
7	会社分割時における異議の申出	一定の要件を満たす労働者は、会社分割が行われるとき、労働契約が承継されるかどうかについて、分割会社に対し、書面により、異議を申し出ることができることとするもの。	労働契約承継法 第4条第1項及び第5条第1項	・ 書面
8	1週間単位の非定型的変形労働時間制	使用者は、当該変形労働時間制を採用するにあたり、労働者に対し、一週間の各日の労働時間を、少なくとも、当該一週間の開始する前に、書面により通知しなければならないとするもの。	労基法第32条の5第2項	・ 書面

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使コミュニケーションの意義と課題

- 労働基準関係法制については、守るべき原則をしっかりと堅持した上で、法令において定められた最低労働基準としての規制の原則的な水準を守りつつ、多様な働き方を支える仕組みとすることが必要である。
- そのためには、それぞれの規制において適切な水準が担保されることを前提に、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定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みとなっていることも必要となる。
- こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、それを支える基盤として、労働者が意見を集約して使用者と実効的なコミュニケーションを行い得る環境が整備されていることも必要となる。

○ 労働組合による労使コミュニケーションについて

- 労働基準法における労使協定や就業規則の手続において、過半数代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、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となる。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を活性化していくことが望ましい。
- 例えば、労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果たす場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援として明確化していくことが必要と考えられる。
- また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきということも明確化すべきである。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 「過半数代表者」の適正選出と基盤強化について

(1) 過半数代表者の選出手続について

- 労使協定の締結のために、過半数代表者の選出を労働者側に求める際には、使用者は、当該事業場でこれまでにどのような労使協定が締結されており、今回選出する過半数代表者に対してはどの労使協定に関する手続を求めるのか、その労使協定にどのような内容を盛り込みたいのか等を明らかにすることが求められる。
- 労働者が過半数代表者を選出するに当たっては、候補者となる労働者の意思を確認し、事業場内で周知し、労働者が選挙、信任投票等を行うべきことを明らかにする必要がある。その上で、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。その際、具体的にどの程度の配慮まで認められるのかについて明らかにする必要がある。
- 過半数代表の意義や役割、選出手続、適正な選出の必要性、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。行政において一定の教育・研修資料等を作成し、それを提供するという形が望ましいと考えられる。

(2) 過半数代表者が担う役割及び過半数代表者となった労働者に対する使用者による情報提供や便宜供与

- 過半数代表者が役割を全うするためには、法定基準の趣旨等を理解した上で、事業場の働き方の実態に関する情報を得ることが必要になる。例えば、36協定を締結するためには、過半数代表者が事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等についての情報を得て、具体的に協定内容の是非を判断することが必要である。また、事業場の労働者の意見を集約するために、従業員名簿や、当該協定の影響を受ける労働者が誰であるかといった情報も必要となる。こうした情報は使用者側が保有しているものであるため、過半数代表者に対するこうした情報の提供を使用者の責務として位置付けることが必要ではないかと考えられる。
- また、過半数代表者としての活動には相応の時間を要することから、労働時間の中で活動することへの一定の保障を検討することが考えられる。また、意見集約のための社内イントラネットや通信機器、コピー機等の社内設備の使用等についての便宜供与が必要となることが考えられる。使用者がどのような便宜供与を行うことが望ましいか、どのようなものが許容されるのかを明確にすることが求められる。
- 過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動等の不利益取扱いをしてはならない旨を明確化することが求められる。

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

(3) 過半数代表者への相談支援

- 過半数代表者や労使委員会の労働者側委員が活動するに当たり、行政機関や外部専門家、労働組合等の相談支援を受けたいと考える場合も想定される。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。

(4) 過半数代表者の人数

- 現行法でも複数人の過半数代表者を選出することは適法に可能であることから、複数人選出の選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。

(5) 過半数代表者の任期

- 任期を定めて過半数代表者を選出する選択肢もあることを明らかにしていくことが考えられる。任期を定めて選出することで、過半数代表者として役割を担う期間が明確化され、また、前述した過半数代表者の複数人選出と併せ、各過半数代表者の任期をずらすことで継続的な労使コミュニケーションを行うことが可能となることも考えられる。

(6) 労働基準法における規定の整備

- 過半数代表者の適正選出を確保し、基盤の強化を行うに当たり、まずは労働基準法において、「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け、役割、過半数代表者に対する使用者からの関与や支援等を明確に定める規定を設ける法改正を行うことが必要と考える。

【法制度のイメージの例】

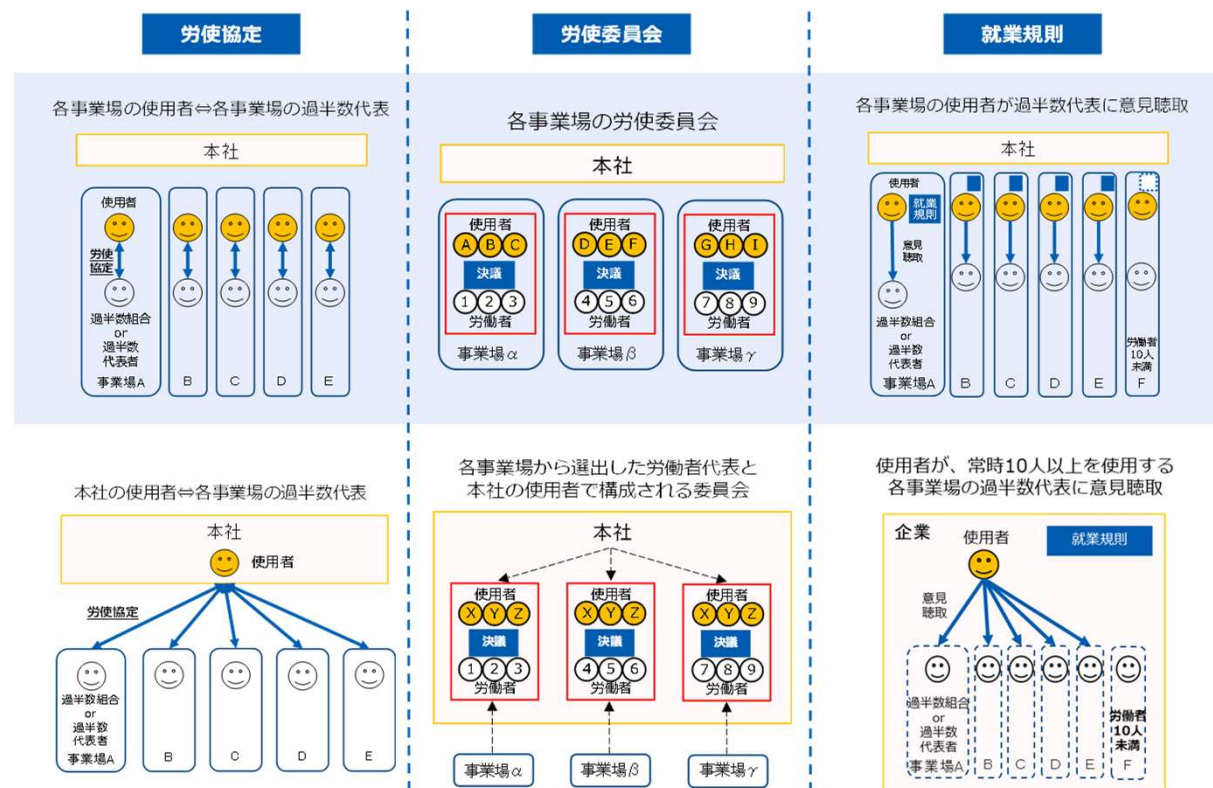
- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項 <ul style="list-style-type: none"> ・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務
（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと） ・過半数代表に対する使用者の情報提供 ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与 ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止 ・過半数代表者の公平・中立な選出手続 | <ul style="list-style-type: none"> ○ ガイドライン等に規定することが考えられる事項 <ul style="list-style-type: none"> ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例 ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例 ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点 ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点 ・その他過半数代表の運用のための情報 |
|--|---|

労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労使協定・労使委員会等の複数事業場での一括手続について

- 次の図に示すように、事業場単位の労使合意を前提としつつ、手続をある程度まとめて行うことは現行法上許容されており、その点を明らかにすることが考えられる。
- 一方で、複数事業場をまとめて手続を行うことについての提案を使用者が行うことは許容されるとしても、事業場の過半数代表がこれを拒否する場合には、原則どおり事業場単位で労使協議を行うこととなる。その際、過半数代表の持つ機能と権限を、過半数代表が正しく認識できるよう、個別事業場単位で労使協議を行うことができる旨の明確化と周知徹底が必要であると考えられる。



労働基準関係法制研究会報告書 概要

3 労使コミュニケーションの在り方について

○ 労働者個人の意思確認について

- 働き方の多様化に対応して個別の制度を検討する場合に、事項によっては、各制度における個人の意思確認の必要性の度合いや、現場の働き方の実態を踏まえて、集团的合意に重ねて本人同意を求める制度をそれぞれに検討することが適当と考えられる。

○ 労働基準関係法制における労使コミュニケーションの目指すべき姿

- 労働基準法における労使協定は、法律で定められた規制の原則的な水準を個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法所定要件の下で調整・代替することについて、免罰効を与えるとともに、当該事項に係る法定基準の強行性を解除する効果を持つ。
- 現行法においては、その時々を選出された過半数代表者によってこの労使協定が締結されるが、締結後にそれが締結当初の趣旨どおりに実施されているかについてモニタリングを行う制度はない。将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制が確保されることが求められる。
- この点について、労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、現に労働組合がない事業場等におけるコミュニケーションの在り方を考えてみると、諸外国においては、労働者のみで構成される労働者の集団全体を適切に代表する組織を設ける仕組みや、労使双方で構成する委員会を設け意思決定を行う仕組み等が制度化されており、将来的には、これらも視野に、我が国における労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される。
- 本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるものである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。

年次有給休暇

これまでの議論の主な意見の整理（時季指定義務）

（労働者側）

- ・ 年休を5日取得させられていない企業が11.6%にのぼることから、まずはしっかりと年休を取得させる取組が不可欠。
- ・ 育児休業からの復帰者や退職する労働者に関する年休の時季指定義務の取扱いについて、何らかの調整が必要なケースは想定されるが、年休の趣旨を踏まえれば、対象となる労働日が少ないことを理由に時季指定義務の日数を安易に減らすべきではない。
- ・ 平成27年2月13日の労働政策審議会の建議には「年5日以上 of 年次有給休暇が確実に進むような仕組みを導入することが適当」とされた趣旨を踏まえ、その日数が安易に減らされないようにすべき。
- ・ 義務化された年5日の取得も遵守されていないという現状があることを踏まえれば、働く者が年休を取りやすくするための環境整備が必要。

（使用者側）

- ・ 年休の取得日数が少ないことと長時間労働との相関性は依然として見られるので、5日の時季指定義務は必要だが、義務日数を増やすことが必要とはいえない。現状の5日間は中小企業にとっても現実的な水準。
- ・ 時季指定義務は年休をほぼ取得していない労働者の長時間労働の実態等を踏まえて導入されたもの。そのような実態にないと考えられる年度途中に育児休業や私傷病休職等から復帰した労働者や、退職する労働者については、勤務可能日数に応じて按分した日数を時季指定義務の対象とすることを検討すべき。
- ・ 復職する労働者はなるべく早く勤務に慣れてキャッチアップしたいという意向や年休を今後のために少し残しておきたいという意向がある場合もあり、無理やり5日休ませることは労働者の働きたい意欲やキャリア観を阻害するケースもありえる。復帰後の期間、残日数に応じて、5日間を按分することも考えられる。

これまでの議論の主な意見の整理（時間単位年休）

（労働者側）

- ・ 時間単位年休について、労働者側にも一定のニーズがあることは理解するが、年次有給休暇の制度趣旨を踏まえれば、1日単位で休暇を確保することが重要。
- ・ 時間単位年休について、増やすべきという回答が25.2%となっている一方で、今のままがよいという割合も32.3%あることも踏まえるべき。
- ・ ワーク・ライフ・バランスや仕事と治療の両立などの観点から、労働者が休みを取りやすくする環境整備を、年次有給休暇に限らない形で様々な選択肢を整備していくことが重要。

（使用者側）

- ・ 治療と仕事の両立支援ガイドライン等でも、時間単位年休の導入が推奨されており、1日単位の休暇取得がすべての労働者にとって最も望ましいとは限らないことから、上限日数を延長し、各企業の労使の判断に委ねることも選択肢の1つ。
- ・ 年休は心身の疲労回復を目的として法定されていることが非常に重要であり、原則は1日ないし半日単位という点は堅持していくべきであるが、時間単位年休のメリットを評価する企業労使があれば、そうした判断を尊重してはどうか。
- ・ 働く環境を労使のニーズに応じて選択できるようにするという観点からは、ニーズが一定程度ある以上は、5日を超える時間単位年休の選択肢を設けることは検討に値する。
- ・ 病気休暇制度の導入は企業の自主的な取組であり、全ての企業に一律に罰則つきで義務付けることは適切ではない。

これまでの議論の主な意見の整理（賃金の算定方法）

（労働者側）

- ・ 賃金額を低く見積もるために平均賃金や標準報酬月額を用いた算定方法が使われるという、使用者の恣意的な運用を確実に防止するためには、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を原則とするということを法令等で明確化すべき。

（使用者側）

- ・ 算定方法の違いにより労働者の有利、不利が生じることは望ましくないという点から、年次有給休暇取得時の賃金算定方法を統一することに異論はない。

年次有給休暇制度

現行制度の趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

[参考] 年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（左記参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
 - ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続 勤務 年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月 以上
付与 日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則 : 1日単位

半日単位(労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能)

例外 : 時間単位(労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能(労使協定の定めが必要))

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求(労基法第39条第5項)

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休(労基法第39条第6項)

: 労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定(労基法第39条第7項) * 平成30年改正により新設(平成31年4月施行)

: 年次有給休暇が年10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。(労基則第24条の6)

○不利益取扱いの禁止(労基法附則第136条)

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

趣旨

今後の労働時間法制の在り方について（建議）（2015年2月13日 労働政策審議会）（抄）

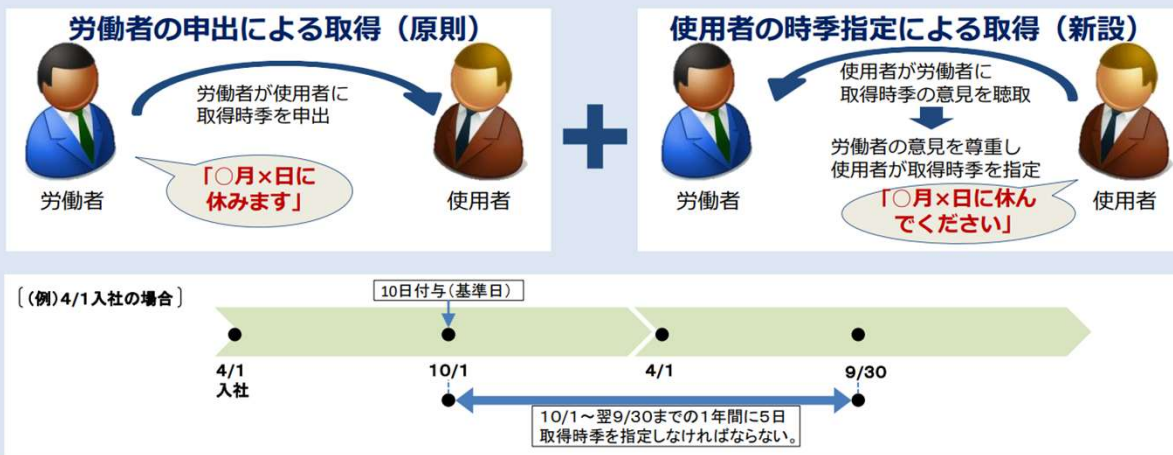
1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

（4）年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。

改正労働基準法に関するQ & A（抄）

時季指定義務のポイント



（Q）基準日から1年間の期間（以下「付与期間」といいます。）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりませんか。

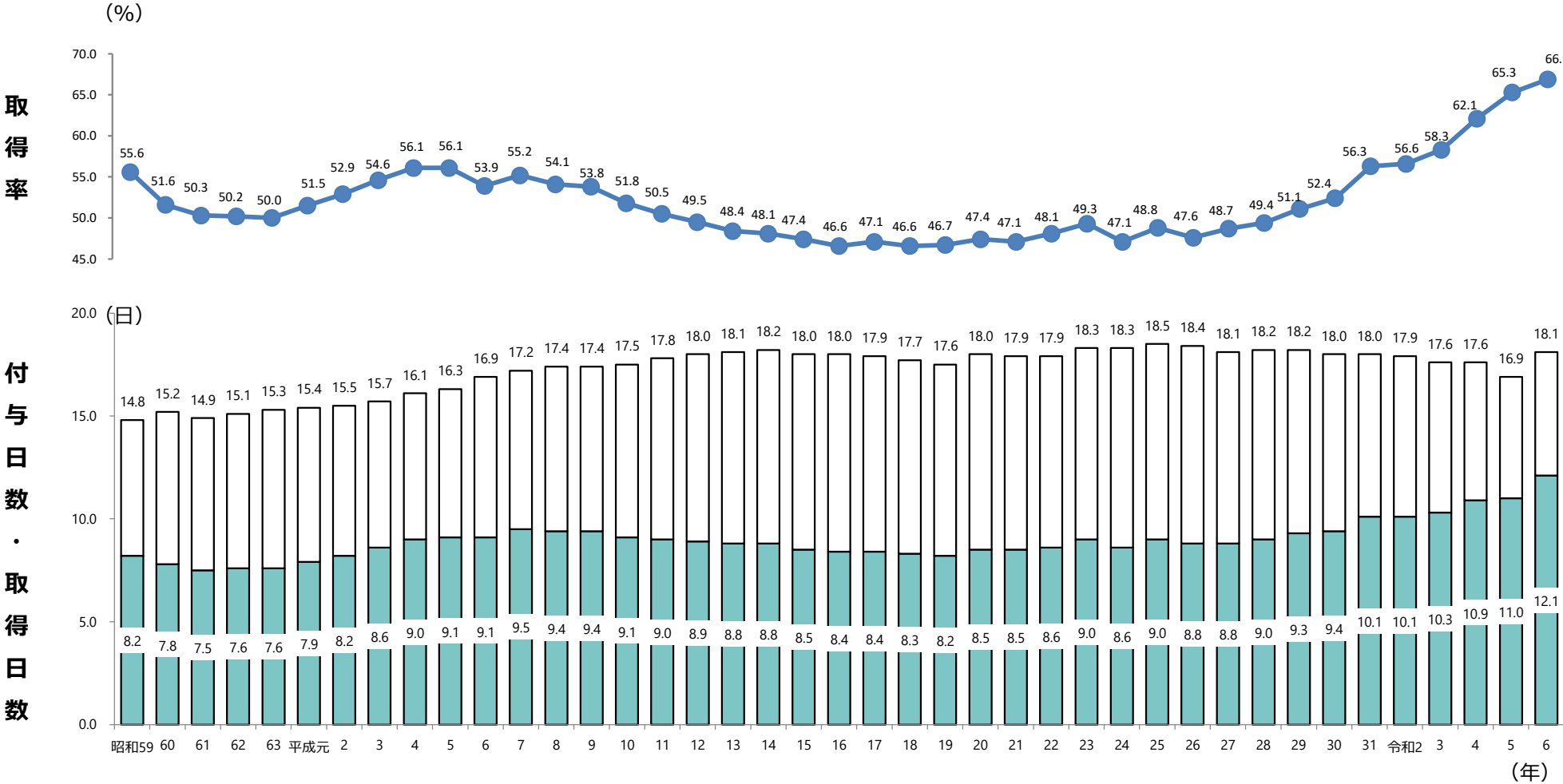
（A）付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

（Q）休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

（A）例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、前年より1.6ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)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。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

年次有給休暇の取得率（業種別・企業規模別）

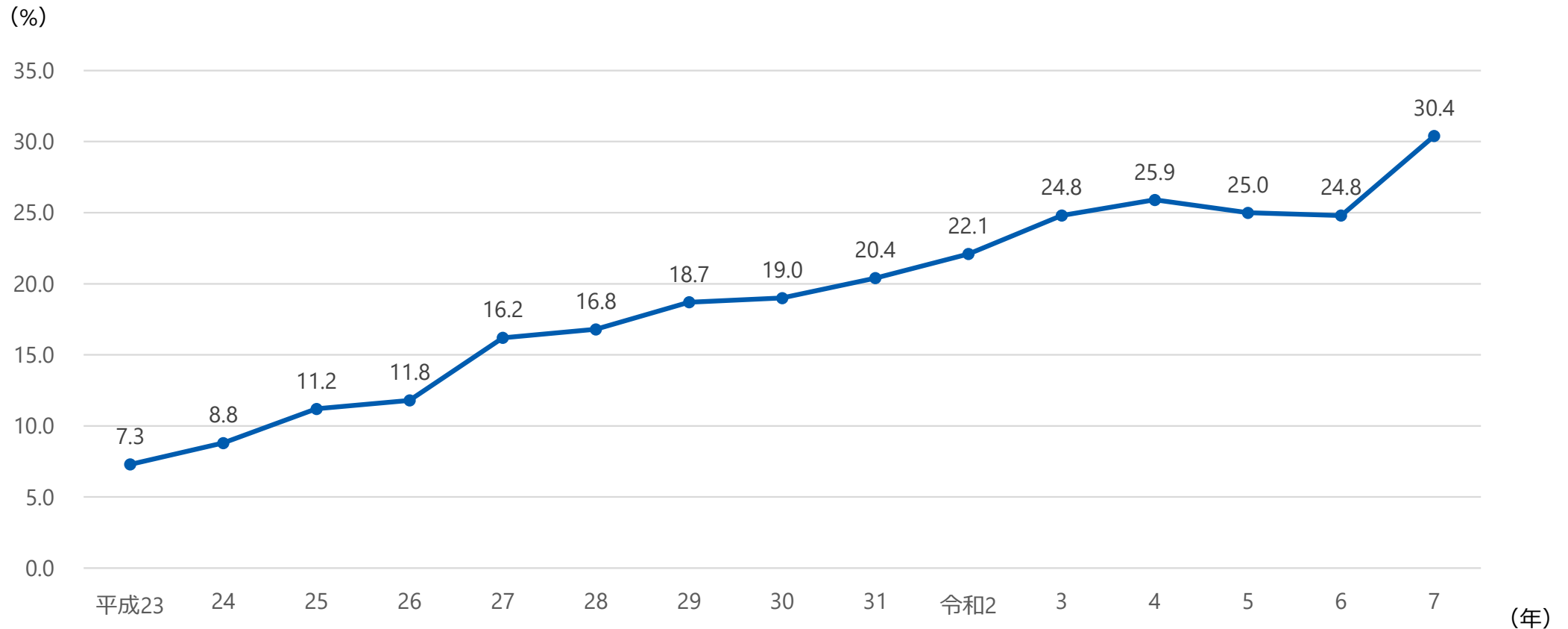
		2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年実績
調査計		56.6%	58.3%	62.1%	65.3%	66.9%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%	74.3%
	建設業	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%	60.7%
	製造業	61.6%	62.6%	65.8%	70.4%	72.8%
	電気・ガス・熱供給・水道業	73.3%	71.4%	73.7%	70.7%	75.2%
	情報通信業	65.1%	63.2%	63.5%	67.1%	66.9%
	運輸業、郵便業	55.1%	59.5%	59.1%	62.2%	65.3%
	卸売業、小売業	48.6%	49.5%	55.5%	60.6%	59.9%
	金融業、保険業	57.3%	56.8%	63.4%	65.4%	72.8%
	不動産業、物品賃貸業	58.3%	55.5%	61.3%	62.4%	65.5%
	学術研究、専門・技術サービス業	58.3%	60.7%	64.2%	65.7%	66.8%
	宿泊業、飲食サービス業	45.0%	44.3%	49.1%	51.0%	50.7%
	生活関連サービス業、娯楽業	51.9%	53.2%	62.3%	63.2%	59.6%
	教育、学習支援業	48.6%	50.1%	54.4%	56.9%	60.5%
	医療、福祉	58.0%	60.3%	65.3%	66.8%	68.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	58.5%	61.3%	65.4%	71.1%	69.7%
企業規模別	1,000人以上	60.8%	63.2%	65.6%	67.0%	69.0%
	300～999人	56.3%	57.5%	61.8%	66.6%	66.8%
	100～299人	55.2%	55.3%	62.1%	62.8%	65.5%
	30～99人	51.2%	53.5%	57.1%	63.7%	64.9%

時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、令和7年に30.4%となっており、上昇傾向にある。

時間単位の年次有給休暇制度導入率（企業別）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」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。

（注）平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

時間単位の年次有給休暇制度導入率（業種別・企業規模別）

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
調査計		24.8%	25.9%	25.0%	24.8%	30.4%
業種別	鉱業、採石業、砂利採取業	20.9%	22.5%	23.7%	26.8%	24.0%
	建設業	22.4%	25.5%	18.4%	22.2%	32.0%
	製造業	23.6%	21.7%	26.4%	24.9%	30.5%
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.2%	37.2%	47.4%	44.4%	51.5%
	情報通信業	29.4%	27.8%	32.5%	27.6%	26.7%
	運輸業、郵便業	9.1%	9.7%	12.1%	10.5%	18.4%
	卸売業、小売業	18.5%	21.7%	18.1%	18.2%	21.8%
	金融業、保険業	42.8%	40.7%	41.8%	55.4%	49.1%
	不動産業、物品賃貸業	24.2%	32.6%	29.4%	24.4%	27.0%
	学術研究、専門・技術サービス業	32.7%	41.7%	36.0%	35.8%	40.2%
	宿泊業、飲食サービス業	15.9%	13.6%	7.6%	8.9%	11.5%
	生活関連サービス業、娯楽業	20.1%	15.9%	14.9%	20.1%	21.3%
	教育、学習支援業	46.9%	49.6%	47.8%	43.2%	51.0%
	医療、福祉	41.6%	45.3%	42.5%	38.5%	48.4%
	サービス業(他に分類されないもの)	15.7%	14.9%	14.9%	17.8%	21.5%
企業規模別	1,000人以上	36.7%	34.1%	39.2%	37.3%	42.3%
	300～999人	31.1%	33.5%	35.7%	36.0%	40.2%
	100～299人	29.5%	24.7%	27.2%	29.7%	34.3%
	30～99人	22.3%	25.2%	22.8%	21.7%	27.8%

規制改革実施計画（令和7年6月13日閣議決定） （労働条件分科会に関する部分抜粋）

第206回労働政策審議会労働条件分科会資料No.2-2

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
3	時間単位の年次有給休暇制度の見直し	厚生労働省は、労働者の多様な休暇取得ニーズに応える観点から、年次有給休暇の本来の趣旨である心身の疲労回復等のためにまとまった日数の休暇を取得する機会を引き続き確保することを前提としつつ、年次有給休暇制度の在り方について、時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）制度の活用実態も踏まえ、時間単位年休の上限を、例えば年次有給休暇の付与日数の50%程度に緩和することなどの見直しの要否も含め、労働政策審議会において検討し、結論を得る。その際、労働者の希望する日数及びその理由、活用の実態並びに特別休暇の活用の有無等の実態や、回答者の属性（年齢、性別、業種、階層、家族構成）ごとの傾向も踏まえて検討する。	令和7年度結論	厚生労働省

年次有給休暇中の賃金

年次有給休暇中の賃金について

- 年休期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、
 - ① 平均賃金
 - ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金、
 - ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額^①の30分の1に相当する額のいずれかを支払わなければならないものとされている（労基法39条9項）。
なお、これらのいずれを選択した場合でも月給により算定した額がそれを上回っている場合には、通常の出勤をしたものとして月給を支給すれば足りるとされ、計算の簡素化が図られている。この年休期間中の賃金は、同条の趣旨に照らし、形式的に支払われているだけでなく、実質的に労働者に支給されるものでなければならない。
- 第39条第9項の趣旨は、休暇を取得する労働者に賃金面での不利益を負わせないことで、休暇の保障を確実にすることにある。このことから、本条に基づく年休手当請求権は、年次有給休暇の主たる効果である労働義務の消滅に付随して発生する権利と解される。

労基法(抄)

第39条 (略)

②～⑧ (略)

⑨ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第四十条第一項に規定する標準報酬月額の三十分の一に相当する金額(その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。)又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

年次有給休暇の1日あたりの賃金イメージ

(基本給：日給1万5千円、月の所定労働日数：20日、直近3カ月の暦日数：92日、直近3カ月の労働日数：60日)

- ① 平均賃金： $15,000円 \times 60日 \div 92日 = \underline{9782.60円}$ (> 最低保障額 $15,000円 \times 60日 \div 60日 \times 0.6 = 9,000円$)
- ② 所定労働時間就労した場合に支払われる通常の賃金：15,000円
- ③ 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法上の標準報酬月額^①の30分の1に相当する額
： $300,000円 \div 30 = \underline{10,000円}$

(出典) 水町勇一郎『詳解労働法第3版』東京大学出版会(2023年)799頁、東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』有斐閣(1990年)746頁、厚生労働省労働基準局『令和3年版労働基準法 上巻』労務行政(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。

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－1 使用者の時季指定義務の日数（現行5日間）や時間単位の年次有給休暇の日数（現行5日間）の変更等

使用者の時季指定義務については、働き方改革関連法の制定当時、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえて導入されたものである。こうした趣旨から考えれば、使用者の時季指定義務の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。

時間単位の年次有給休暇については、2008年（平成20年）の労働基準法の改正当時、年次有給休暇の取得率が5割を下回る水準で推移しており取得促進が課題となっていた一方、時間単位による年次有給休暇の取得の希望も見られたことから、年次有給休暇の本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにするために導入されたものであるが、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養やゆとりある生活を実現するという年次有給休暇の本来の趣旨から考えれば、時間単位の年次有給休暇の日数について、現在の5日間から直ちに変更すべき必要性があるとは思われない。一方で、時間単位の年次有給休暇については労働者の様々な事情のために柔軟に利用可能であるという側面があることにも留意が必要である。

(5)－2 計画的・長期間の年次有給休暇を取得できるようにするための手法

欧州と比較して我が国の労働者に長期休暇・バカンスのニーズがどの程度あるのか、計画的な長期間の年次有給休暇付与が労働者にとって望ましいのか、祝祭日を含めた我が国の労働者の休み方等も踏まえてどうなのかといった点を含め、年次有給休暇の在り方について、中長期的な検討が必要である。

(5)－3 1年間の付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者や、退職する労働者に関する、残りの期間における労働日と時季指定義務の関係についての取扱いの改善

当該付与期間の残りの労働日が著しく少なくなっている労働者に対してまで、他の労働者と同じ日数の時季指定義務を課すことは、使用者や労働者にとって不合理な制約になる場合があることから、取扱いを検討することが必要である。

2 労働からの解放に関する規制

(5) 年次有給休暇制度

(5)－4 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法として現行定められている3つの方法について、それぞれの方法で計算される金額の妥当性

年次有給休暇期間中の賃金については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、

- (1) 労働基準法第12条の平均賃金
- (2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- (3) 当該事業場の労働者の過半数代表との労使協定により、健康保険法（大正11年法律第70号）上の標準報酬月額¹の30分の1に相当する額

のいずれかを支払わなければならないものとされている（労働基準法第39条第9項）。一般的に、月給制で働いている場合には、年次有給休暇取得時には、(2)の方法により月給から減算しないという手法がとられることが多い。他方、日給制・時給制の場合等において、(1)や(3)の手法がとられてしまうと、計算式上賃金が大きく減額され得る。日給制・時給制の場合等であっても、(1)や(3)の手法をとらざるを得ない状況としてどのようなものがあるのかを考慮しつつ、原則として(2)の手法をとるようにしていくべきではないかと考えられる。