

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)

まえがき

近年、経済のグローバル化やサービス経済化、IT化の進展等を背景として、産業構造の変化が進む一方で、労働組合の組織率の低下が一段と進み、18%を割り込むまでに至った。そうした状況とともに、労働組合への加入率が特に低い有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規労働者が増加している。

このような経済社会情勢の変化や非正規労働者の増加に伴い、職場の労働者は多様化している。伝統的労働法モデルは、労働基準法等の労働保護法により労働条件の最低基準を設定し、最低基準を上回る労働条件については労働組合による団体交渉を通じた労働協約により設定することを予定してきたが、こうしたモデルは、労働組合組織率の低下や労働者の多様化によって、十分に機能しなくなっている。

また、正規労働者と非正規労働者との処遇格差が指摘されるようになって久しい。近年、労働者派遣法や労働契約法の改正、そしてパートタイム労働者のさらなる均等・均衡待遇の確保に向けた検討など、非正規労働者に対する公正な処遇を求める動きがみられるが、こうした法規制は、正規労働者との比較を基本に、非正規労働者の不合理な労働条件の見直しを迫るものである。労働条件原資が有限であれば、非正規労働者の処遇の改善・変更に留まらず、必然的に正規労働者の労働条件のあり方も含めた労働条件全体についての見直しが必要となることとなる。したがって、非正規労働者の処遇問題の解決に当たっては、正規労働者と非正規労働者双方の利害を適切に調整するための、集団的な労働条件設定システムの再検討が求められている。

以上のような問題意識の下、当機構では、2011年11月に「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」を設置した。研究会の開催は14回にも及んだ。研究の過程で精力的な議論や有益な報告を行っていただいた委員の皆様、講師の先生方の御協力に対して、厚く御礼申し上げます。

本報告書が多くの人に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2013年7月

労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

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 委員

荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科教授
呉 学殊	(独)労働政策研究・研修機構労使関係部門 主任 研究員
神吉 知郁子	ブリティッシュコロンビア大学 客員研究員
竹内(奥野)寿	早稲田大学法学学術院准教授
橋本 陽子	学習院大学法学部教授
濱口 桂一郎	(独)労働政策研究・研修機構 客員研究員
久本 憲夫	京都大学大学院経済学研究科教授
本庄 淳志	静岡大学人文社会科学部法学科准教授
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
両角 道代	明治学院大学法学部教授
山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(敬称略・五十音順)

(所属・肩書きは平成25年7月現在、 は座長)

- 目次 -

はじめに	1
第1章 集团的労使関係の現状	4
1 我が国の特徴である企業別労働組合	4
(1) 戦前における労働組合運動の発達と解散	4
(2) 戦後の労働組合法制定と民主化の担い手としての企業別労働組合	5
2 役割・権限が拡大する過半数代表	10
3 労働基準法第38条の4に規定する労使委員会	13
4 労働組合の機能範囲の縮小	14
(1) 伝統的労働法モデル	14
(2) 労働組合の組織率の低下	14
(3) 労働者の多様化による労働組合の代表機能の課題	15
5 企業別労働組合が果たしてきた役割と課題	17
第2章 諸外国における労働組合・従業員代表制等（比較法）	21
1 各国の集团的労使関係の特徴	21
(1) アメリカ：排他的交渉代表組合が存在する場合の他主体（少数組合、労働者個人）による交渉の排除、被用者参加制度等の厳格な制限	21
(2) イギリス：集团的レッセフェール、ボランタリズム	22
(3) スウェーデン：労働組合による一元的労使関係、高い組織率に基づく労働組合の協約自治と最小限の国家介入	23
(4) ドイツ：産別組合と事業所委員会の二元的労使関係、協約単一性原則の放棄	24
(5) オランダ：産別組合と事業所委員会の二元的労使関係	25
(6) フランス：労働者の支持率要件による労働組合の正統性のチェック、代表性を認められた労働組合による労働協約	25
(7) 韓国：複数の制度の並列（労働組合、労使協議会制、勤労者代表）、同一事業所内の複数組合設立の容認	27
(8) 日本：企業別労働組合、複数組合主義、過半数代表制	28
2 集团的労使関係の主体について	29
(1) 各国の労働組合の組織状況、特徴	29
(2) 各国の労働組合以外の主体	30
(3) 労働組合、従業員代表等の代表としての正統性の根拠	30
(4) 従業員代表への活動保障・身分保障	32
(5) 各国別にみた集团的意思反映システムの制度類型	32
3 集团的労働条件の設定システム等について	33
(1) 労働条件設定における労働組合と従業員代表との間の役割・権限配分	33
(2) 労働組合による労働条件の設定	34
(3) 従業員代表による労働条件の設定	37

(4) 法定基準を解除する担い手、手段および解除の対象となる労働条件	39
(5) 苦情処理への関与	40
(6) 就業規則の効力と法規制	41
4 集团的労使関係における非正規労働者や少数者への対応について	41
第3章 我が国における集团的発言チャネルのあり方	44
1 集团的発言チャネルについて	44
(1) 集团的発言チャネルの意義・機能	44
(2) 集团的発言チャネルの機能を補強する必要性	45
(3) 集团的発言チャネルの主体	47
2 集团的発言チャネルの課題とその解決のための方向性	47
(1) 課題を検討する際の視点	47
(2) 我が国の集团的発言チャネルが抱える課題	50
(3) 課題解決に向けた方向性	51
(4) 引き続き検討すべき課題	61
おわりに	64
(参考文献)	65
資料1	
集团的労使関係 データ集	67
(1) 多様化する職場の労働者の状況について	68
(2-1) 労働組合の状況について	69
(2-2) 複数組合のある事業所の状況	75
(3) 労使紛争の形態の変化について	79
(4-1) 労使コミュニケーションに対する労働者の考えについて	85
(4-2) 労使コミュニケーションに対する使用者の考えについて	89
(5) 過半数代表の現状	92
資料2	
「過半数代表」が関与する制度	96
資料3	
諸外国の労働組合・従業員代表制等について	101

はじめに

近年、経済のグローバル化やサービス経済化、IT化の進展等を背景として、産業構造が変化し、企業組織再編が活発に行われる一方で、労働組合への加入率が特に低い有期契約労働者、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規労働者が増加している。

このような経済社会情勢の変化や非正規労働者の増加に伴い、労働組合の組織率は低下し、また職場の労働者は多様化してきており、「労働条件の最低基準を労働基準法等により法定するとともに、最低労働基準を上回る労働条件については労働組合法に基づく労働組合との団体交渉により設定する」という伝統的労働法モデルにおける集団的労使関係法の仕組みが十分に機能しないといった問題が生じてきている。

また、正規労働者と非正規労働者との処遇格差が指摘されるようになり、このことは、生計維持のために不本意ながら非正規雇用に就いている者が増加しているという事実も重なって、労働政策上の看過し得ない課題となっている。2012年の労働者派遣法や労働契約法の改正、そしてパートタイム労働者のさらなる均等・均衡待遇の確保に向けた検討など、派遣労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、近年、公正な処遇を求める動きがみられる。このような非正規労働者の処遇改善のための法政策の進展は、必然的に正規労働者の労働条件のあり方も含めて、労働条件全体についての見直しを要請することとなる。したがって、非正規労働者の処遇問題の解決には、正規労働者と非正規労働者双方の利害を適切に調整するための、非正規労働者も含めた形での集団的な労働条件設定システムの再検討が重要な課題となっている。

本報告書は、このような問題意識の下、2011年11月に独立行政法人労働政策研究・研修機構に設置された「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」における研究の成果をとりまとめたものである。

本研究会では、まず、今後の集団的労使関係のあるべき姿を模索することを目的とし、我が国の企業別労働組合を中心とした労使関係の発展の歴史を振り返るとともに、企業別労働組合と集団的労使関係法制の果たしてきた役割および課題を整理した（第1章）。

次に、我が国の集団的労使関係の今後を考えていく際に参考となる諸外国（今回の研究では、アメリカ、イギリス、スウェーデン、ドイツ、オランダ、フランス、韓国を採り上げた）の労使関係法制について、労働組合・従業員代表制度が労働者の多様化問題へどう対処しているのかという問題関心から、比較法的検討を行った（第2章）。

そして、第1章、第2章の検討を踏まえて、我が国の集団的労使関係が抱える

課題について具体的な考察を行い、さらに、多様化する労働者の意見や利益を公正に反映させることができるよう、それらの課題の解決のための方向性について検討を行った（第3章）。

なお、我が国の集団的労使関係が抱える課題について検討するに当たっては、団体交渉や労使協議、過半数代表制などの労使コミュニケーションに関する仕組みについて研究を行うこととなるが、本報告書では、こうした仕組みを「集団的発言チャンネル¹」と呼び、これを「個人ではなく集団としての労働者の意見を使用者に伝達し、労働関係に反映させる仕組み」と広義に定義して用いることとする。

また、各国において、同じ労働組合という名称の組織であっても、その権限や機能には相違が見られ、また、労働組合と従業員代表の区別や両者の関係についても、諸外国の状況に普遍的に妥当する統一的な整理を行うことも困難である²。しかし、労働組合とその他の従業員代表を区別して認識し、分析するためには、それらの組織の最大公約数的な特徴を踏まえておくことは必要であろう。そのような作業のために、本報告書では、労働組合と従業員代表の典型的な性格・特徴について、以下のような一応の了解の下に分析をすすめることとする³。

- ・労働組合：労働者が自由意思によって加入した団体で、労働条件の維持改善等を目的として団体交渉を行い、これを実効的に機能させるために争議権を有する組織。
- ・従業員代表：事業場ないし企業において、その所属従業員全員を代表する

¹ 「チャンネル」は、労働者集団の意見を伝達する多様な仕組みを包括的に描写する場合に用いられている用語であり、例えばEU加盟国においては、伝統的な労働組合による団体交渉の他にも、従業員代表制度を通じた労使の交渉・協議や意見聴取・情報伝達のための制度等、各国で労働者集団の意見を伝達する多様な仕組みがあり、それらを包括的に描写する場合に「チャンネル」という用語が用いられている。本報告書においても、諸外国の多様な従業員代表組織について整理し、日本における将来の制度設計を広い視野から検討するために「チャンネル」という用語を用いることとし、この「集団的発言チャンネル」には、労働組合による団体交渉から企業内の従業員会などの集団的労使コミュニケーションまで、幅広い様々な仕組みを含むものとして検討する。

² Cf. M. Biagi, "Forms of Employee Representational Participation", in R. Blanpain and C. Engels, *Comparative Labour Law and industrial Relations in Industrialized Market Economies* (6th. Ed.), 341ff (Kluwer Law International,1998).

³ したがって、ある集団的発言チャンネルが、労働組合と従業員代表の側面をともに備えることもあり得る。例えば、アメリカの排他的交渉代表たる労働組合は、労働組合であるが、交渉単位内の労働者全員を代表する権限を持つ。したがって、交渉単位内の全労働者をその所属故に代表するという点では、部分的に従業員代表としての機能を担うこともあり得る。また、日本の企業別労働組合は、争議権を持った労働組合であるが、日本の労使関係の展開の中で、従業員代表的側面をより発展させていったと見ることもできる。

組織または個人で、争議権を有しないもの。

なお、日本や韓国では、従業員代表制の一類型として位置付けられるものとして、過半数代表・勤労者代表が制度上存在する。これらは、法律で定めた最低基準規制を一定の要件の下で解除する役割などを担っている。

第1章 集团的労使関係の現状

本章では、集团的発言チャネルが抱える課題の解決策を模索するためには、我が国の労使関係がこれまで辿ってきた歴史的経緯を押さえておくことが必要であることから、まず、我が国の労働組合の戦前、戦後を中心とした歴史的展開と労働組合運動において中核的な役割を担ってきた企業別労働組合について概観する。その上で、我が国における集团的労使関係法制の現状と課題について整理することにより、新しい制度設計の検討に必要な論点を提示する。

1 我が国の特徴である企業別労働組合

(1) 戦前における労働組合運動の発達と解散

<労働組合期成会による労働組合運動>

日本における労働組合運動の始まりは、1897年の労働組合期成会（期成会）の結成にあると考えられる。これ以前にも、鉱山や製糸工場における労働争議、活版工や鉄工による労働組合結成の動きがあったが、いずれも組織化された運動には繋がらなかった。

期成会結成の背景には、明治維新以後の急激な資本主義の発達に伴う劣悪な労働条件の一般化、日清戦争特需の反動恐慌による失業者の増加等の労働問題があった。

期成会の活動の重点は、労働組合の組織普及のための啓蒙活動であり、鉄工組合、日本鉄道矯正会、活版工組合を生み出していった。また、期成会は、積立金を組合員の死亡、疾病、失業、同盟罷業等への支出に充てる相互扶助事業を提唱しており、共済団体としての性格もあったと考えられる。

期成会の活動により労働運動が活発化したものの、労働保護立法の促進等の政治活動に対し、政府は治安警察法（1900年）等を制定し弾圧を加え、その結果、期成会による労働運動は崩壊していった。

<日本最初の労働立法である「工場法」の制定>

政府は労働組合の政治活動に対して弾圧を行う一方、労働保護立法の必要性自体は認識していた。農商務省が、当時の工場労働者（特に綿紡績業の女子労働者）の劣悪な労働条件に関する実態調査を行い「職事情」（1903年）を公表し、女子及び年少労働者の保護を目的とした工場法の制定（1911年）に繋がった。工場法は、女子及び15歳未満の者の1日の労働時間の上限や休日等を一律に設定するものであった。

工場法案の検討は、農商務省が内務省から分離した1882年頃から行われていたものの、資本家の強い反対により、制定には長い時間を要することとなった。資本家の強い反対を抑えてまで、工場法を必要とした背景には、劣悪な労

働条件の放置は国民の体力を低下させ、ひいては国防力の低下に繋がるという「富国強兵」の主張が影響したとされている⁴。

< 友愛会から日本労働総同盟へ >

1912年に設立された友愛会は、労働者の相互扶助と労資協調により、労働者の利益を守り、労資関係を調整することを目的としており、いわば労資協調的な親睦団体としての性格が強かった。友愛会は、労働者に支持されて会員を増やしていったが、友愛会の支部は各職場のストライキを契機に設立されたという経緯があり、加えて第一次世界大戦後の恐慌等を背景に次第に闘争的傾向を帯びるようになった。1921年には「日本労働総同盟」と改称し、目的に階級闘争を掲げ、労働組合及び労働三権の法認等を要求するようになった。

これに対し、政府は治安維持法（1925年）を制定し、労働運動への弾圧を強めていった。その後、日本労働総同盟は、内部闘争により数次の分裂を繰り返し、1940年に解散した。

< 産業報国会 >

1930年代の軍需産業の拡充を背景に、戦争への組織的な労働力の利用が必要となり、政府は企業ごとに労資一体の愛国的な協力組織を作らせることを画策し、1940年に大日本産業報国会を設立した。また、戦争に協力的であった労働組合に対しても、解体を要求し、同年に労働組合は全て自発的に解散させられ、産業報国運動に吸収された。

(2) 戦後の労働組合法制定と民主化の担い手としての企業別労働組合

< 労働組合法の制定と労働組合の増加 >

第二次世界大戦後、連合軍最高司令官総司令部（GHQ）は、日本政府に対して政治的、市民的、宗教的自由に対する制限の除去、労働組合結成等の人権確保のための改革を実施するよう要求した。政府は、労働組合運動を抑圧する一切の法令を廃止し、1945年12月には労働組合法を制定、1946年3月にこれを施行した。

GHQは、労働組合が民主化の担い手となることに期待しており、労働組合運動を奨励した⁵。そのため、労働組合法の施行後、労働組合の設立が激増し、

⁴ 工場法の制定には、劣悪な労働により胸部疾患に罹患した女子労働者が帰郷し結核を広めた「農村結核」が、徴兵対象となる農村部の青年にも悪影響を及ぼしていることを憂慮した帝国陸軍のバックアップもあったと言われている。大河内一男『労使関係論講義』92頁以下（日本労働協会、1965）参照。

⁵ GHQは、1946年12月に「極東委員会政策決定としての日本労働組合に対する原則」を発

1946年4月末には8,530の組合が登録され、その組合員数は300万人を数えた。

戦前の労働組合は、企業横断的な労働組合の所属組合員が各職場に支部を作るといったものであった。これに対して、戦後は、各職場で結成された企業別労働組合が単位となり、それらが連合して地域的にまたは産業別に上部団体を作るといったものが一般的となった。こうしたことを背景として、日本労働組合総同盟（総同盟）や全日本産業別労働組合会議（産別会議）などの全国組織が発足していった。

<生活賃金闘争を背景とする工職混合組合への統一と工職身分差別撤廃>

戦後直後の労働組合の目的は、敗戦後の激しいインフレと食糧不安の深刻化に対して、「食えるだけの賃金をよこせ」という生活のための賃金獲得であった。戦前の組合運動はブルーカラーを中心に行われたが、現場の工員も事務職員も生活賃金獲得という同じ目的の下、多くの労働組合は工職混合組合となった。この点に日本の労働組合の最大の特徴があり（諸外国では、事実上の企業別労働組合であってもブルーカラーだけの組合が多い）、内部昇進制とあいまって、幹部候補生も組合員経験を持つことになる。また、初期の組合役員には管理職層がなることがあった。炭鉱、鉱山などでは当初工職別々の組合を組織していたが、2、3年のうちに工職混合組合へ統一されていった。

また、当時の組合は、工員と職員との賃金や労働時間等の主要な労働条件や福利厚生施設の利用などの差別の撤廃をも目的としており、ストライキ（民主化スト）を闘争手段として、民間企業や官公部門においても工職身分差別が廃止されていった。

1946年に、現在の電力産業において発生した賃金闘争の結果、労働者の年齢と扶養家族数に応じた生活保証給を中心とする「電産型賃金体系」が普及した。この出来事は、工職身分差別の撤廃にも影響を与えた。

<資本への対抗団体としての労働組合>

民主的な労働組合の統一を目的とし、1950年に日本労働組合総評議会（総評）が結成された。総評は、資本への対決を運動方針とし、1950年代に多くの争議活動を展開した。

1952年には、電産・炭労を中心に賃金闘争が展開されていった。電産・炭労による労働争議は長期化し、国民生活に大きな被害を与えたため、世論からの批判を浴びることとなり、いわゆるスト規制法制定の一因となった。

1953年、総評は、日産自動車の賃金争議、炭労の企業整備反対争議等を闘争

表し、その中で、労働条件の防護・改善、労資協約の交渉、平和的民主的日本の建設に団体としての参加、組合の利益増進という三つの目的をもって組合を組織することを奨励した。

の主眼とした。同年、日産争議が起こり、労使によるピケティングやロックアウトだけでなく、闘争的な第一組合と争議に反対する第二組合との激しい闘争も行われた。また、石炭産業では、1952年の炭労ストの結果、政府が外国産の石炭や重油へのエネルギー転換を行ったことにより大きな打撃を受けたため、国内の炭鉱各社は大規模な人員削減を行った。これに対し、炭労は強く抵抗したものの、希望退職者の続出を阻止することができず、三井鉱山の指名解雇撤回を除き、敗北することとなった。

1959～60年の三井三池闘争は、労働運動の転換点として重要な出来事であった。1953年の指名解雇撤回闘争に勝利した三池労組は、指名解雇に対してストライキを行う強硬姿勢をとり続けた。ストライキは長期化し、暴力行為を含む激しい闘争となったため、中央労働委員会の数次の斡旋や政府の勧告が行われた。三池労組は、第二組合の発生を許したこと、また、総評からの闘争資金が見込めなくなるなど、不利な条件の斡旋を飲まざるを得ない状況となり、三井三池闘争は労働組合側の敗北に終わった。「総資本対総労働の対決」ともいわれ、労使共に大きな犠牲を払ったこの争議は、敗北に至った労働側には、石炭から石油へというエネルギー革命による石炭産業の衰退という現実の中で、合理化絶対反対という経済合理性を無視した闘争的な運動の帰結を、使用者側には人員整理が労働関係にもたらす甚大なコストを、それぞれ認識させることとなり、労使双方が貴重な教訓を学ぶこととなった。

以上は、戦後の主だった労働争議の一部ではあるが、日本の労働組合が合法化された当初から現在のような労使協調的な性格をもっていたわけではなく、労使関係の激しい衝突の中から、労使が様々な教訓を得ながら、日本の実情により適合した労使関係を模索していくこととなった。

<日本生産性本部の「生産性3原則」による安定的な労使関係の模索>

日本生産性本部は、日本経済の自立、国民の生活水準向上のための生産性向上を目的として、1955年5月に設立された団体である。日本生産性本部は、その運動の基本方針として「生産性3原則（雇用の安定、労使協議制、公正な分配）」を掲げていた。

設立当初は、総評が参加を見送ったため、経営者及び学識経験者のみで構成されていたが、1955年9月の総同盟の参加により、経営者、労働組合、学識経験者の三者構成となった。総同盟に続き、海員組合、全織同盟、電力労連、自動車労連などの労働組合が生産性向上運動に賛同し、参加していった。

なお、総評が参加を見送ったのは、生産性向上運動を経営側の労働強化と賃金抑制を意図したものであると評価したためである。確かに、経営側は、新技術・新鋭設備の導入などの技術革新により生産性向上を図ろうとしており、それが労働組合を合理化反対という姿勢にさせていた。これに対し、総同盟は、

自らも労使協議制を含む「生産性向上に対する基本原則」を決定し、この原則が生産性3原則と一致することを確認し、生産性向上運動に積極的に参加した。

< 春闘の役割 >

春闘(春季労使交渉)の誕生は、企業別労働組合の単独交渉では限界があり、不況下においては統一行動なしに、資本家に対抗できないという認識が総評にあったという背景がある。そのため、労働組合は産業別統一闘争の強化を指向した。

春闘は、企業間競争の中で自企業のみストライキは打ちがたい企業別労働組合が、ナショナル・センターや産別組合の指導の下、同一業界において団体交渉とストライキの日程を毎年3月から4月の春の時期に集中して行うことにより、企業別交渉の弱点を克服しようとする産業別統一交渉である。そして、この春闘は、好調な主要産業の労働組合(パターンセッター)が春闘相場を形成し、他の産業の労使交渉をリードするという戦術であるともいえる。

春闘は、1955年の8単産共闘⁶から事実上スタートした。その後、官公労や鉄鋼労連、全造船等も加わり、日本の賃金・労働条件設定を規定する一大メカニズムに成長することとなる。

この春闘の意義・機能を示すと、具体的には以下のようなものが挙げられよう⁷。

第一に、前述のとおり、企業別交渉の弱点を克服し、競争企業が横並びで闘争を行う春闘は、多くの企業が成長し続ける中で高額の賃金引上げに足並みを揃え得た高度経済成長期において、賃金水準の上昇に大きく寄与した。

第二に、春闘による賃上げは、大企業から中小企業に、そして、公共企業体等労働委員会の仲裁裁定や人事院勧告を通じて公共部門やそれにならう特殊法人・私立学校等の職員の賃金にも波及し、さらには、地域別最低賃金の引上げにも反映されて、パートタイム労働者や零細企業労働者の賃金にも影響するといった波及効果を有していたものであり、労働市場の賃金相場を形成し、賃上げ、大量消費、生産性向上、大量生産という経済成長の好循環を作り上げることに寄与していた。

第三に、春闘は、賃金引上げや労働時間の短縮などの事項にとどまらず、労

⁶ 1955年1月、東京・虎ノ門共済会館で「春季賃上げ共闘総決起大会」と銘打った集会が開催された。参加したのは、私鉄総連、炭労、電産、合化労連、紙パ、全国金属の6単産。その前年、合化労連の太田薫委員長が、低賃金を打破するために「立ち上げられる単産が立ち上がり、産業別の統一ストライキを重点に闘うべきだ」と呼びかけ、それに賛同した単産が集まった。また、その後3月になって、化学同盟と電機労連が加わり「8単産」となった(久谷興四郎「春闘の意味と役割、今後の課題」日本労働研究雑誌597号84頁(2010))。

⁷ 菅野和夫『新・雇用社会の法(補訂版)』299頁以下(有斐閣、2006)。

使双方が、ナショナル・センターを通じて結束しながら、日本の経済状況や経済運営のあり方など、マクロ経済や労働政策について議論する場としての意義を有していた。このような議論の場があったからこそ、石油危機後のコスト・プッシュ型インフレーションを阻止するため、労働組合の協力（鉄鋼労連等による「経済整合性論」の受け入れ）による自制的な賃金抑制により、不況を乗り切ってきたといえる。こうした春闘の機能によって、日本経済の安定成長期において必要な対応や改革を行うことができたといえる。

しかしながら、近年、こうした意義・機能は社会構造の変化により大きな課題に直面している。

第一に、バブル崩壊以降の景気の低迷により春闘における賃上げ率が低迷し、また、企業間競争の激化によって、各企業が横並びで賃金を揃えることも困難となり、上述の賃上げの波及効果も失われてきている。

第二に、市場経済のグローバル化により、株主の立場や利益が強調される中で、賃金交渉における労使関係への配慮の余地が狭まってきている。

第三に、定昇・ベースアップを基本概念とする春闘は、正規労働者の年功賃金を前提に、その横並び賃金引上げ運動を中心に行われてきたものであるが、業績・能力によって賃金や処遇を個別に決定している労働者にとっては、その意義は薄くなっている。

以上のように、近年、春闘は様々な課題に直面しているが、必ずしもその意義は否定されない。例えば、春闘は、労働組合にとっては、賃金のみならず労働条件に係る総合的な交渉を産業内外で協力・連携していく場として、他方で使用者側にとっても、経済運営や雇用システムのあり方を全国的に労働者側と議論し、合意形成を図るという重要な意義を持っている。また、デフレ下においては、賃上げが不可能だとしても、現行の賃金水準を維持することが可能であれば、それは実質的な賃上げと捉えることもできるので、現在でも賃金決定における春闘の影響力は小さくないという指摘もある。

したがって、春闘については、その重要な意義・機能を十分に認識しながら、今後の新たな時代にふさわしい春闘へと発展していくことが求められている。

< 高度成長期における労使協調による経済への柔軟な対応 >

技術革新により生産性向上を図ろうとする経営側と技術革新による労働強化に反対する労働組合の対立は、1960年代に入ると軟化し、双方とも柔軟な対応を図ろうとする姿勢がみられるようになった。

生産性3原則の一つである労使協議制について、生産性本部は三者構成の労使協議制常任委員会を設置し、研究・普及活動を行い、その成果として「企業内における労使協議制の具体的設置基準案」を1964年に発表した。

基準案での労使協議制の主体は、企業レベルにおける使用者と労働組合であ

る。基準案では、経営権は一義的に使用者にあるとしながら、使用者側は労働者を生産のパートナーとして認め、労働者側の発言に耳を傾けること、また、労働組合側は生産・経営に関しての使用からの協議に対して、納得するような対策を出すことにより、発言権の範囲の拡大や企業内における地位の向上が可能であることを示している。

戦後直後の労働組合は、組合員の労働条件改善のために積極的に団体行動を展開したため、労使関係は極めて敵対的であったが、経済整合性に反した闘争的な労働運動への反省から、使用者と労働組合による労使協議制が次第に定着していった。特に注目すべき点は、諸外国では労使協議は、労働組合ではなく、労使共同の利益を増進すべき目的で設置された従業員代表が主体となり、法の要請に従って実施されることが多いが、分権化した企業別労働組合が主流の日本では、労働組合が主体となって、かつ、法の要請には基づかず、労使が任意に合意して実施・定着していったことにある。

2 役割・権限が拡大する過半数代表

<過半数代表の役割と権限>

本報告書の冒頭でも触れたが、日本では、従業員代表制の一つと位置付けられ得るものとして、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はその労働組合（過半数労働組合）、過半数労働組合が存在しない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）に、事業場の全労働者を代表して一定の機能を担わせる制度が存在する。以下、過半数労働組合と過半数代表者の両者を合わせて「過半数代表」と総称し、過半数代表を活用した制度を「過半数代表制」と称することとする。

過半数代表制は、1947年制定の労働基準法により設けられたものであるが、過半数労働組合とともに、過半数代表者が同法第36条における労使協定締結の主体として位置付けられた。しかし、労働組合運動が隆盛を誇っていた当時、立法担当者は過半数労働組合が労使協定締結の主体となる場合が普遍的となると予測していたと考えられ⁸、したがって、過半数代表者はあくまでこれを補完するものとして想定されていたといえる⁹。

過半数労働組合がない場合の過半数代表者の選出手続や不利益取扱いの禁止については、1998年改正により、労働基準法施行規則第6条の2に規定されており、この規定が他の法令における過半数代表にも適用されると解されている。

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

⁸ 渡辺章編集代表『日本立法資料全集 53 労働基準法〔昭和22年〕(3)上』19頁(信山社、1997)。

⁹ 濱口桂一郎『労働法政策』483頁(ミネルヴァ書房、2004)。

により、大きく三つに分類することができる。

第一は、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である。労働基準法において、労使協定締結を条件に、法定労働時間規制（労働基準法第32条）や賃金全額払の原則（同法第24条）について、その法定基準規制の解除、すなわち、免罰効および強行性解除効を認めるのがその典型である。こうした過半数代表との協定により法定基準を解除する仕組みは、1987年の労働基準法改正による労働時間規制の柔軟化で多用されることになった。

第二は、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である（労働基準法第90条）。ちなみに、立法過程においては、単に過半数労働組合や労働者の意見を聴くだけでなく、その同意を必要とすることとさせよという意見もあったが、これに対して、使用者に就業規則作成義務を課しつつ、労働組合との同意を要求することは、労働組合に不要な拒否権を与える結果になり、自由な取引によって労働条件を決定させようといいい得る労働法制の基本原則に反することとなるという反対論が強く、その意見は採用されなかった¹⁰。

第三は、上記第一、第二以外の多様な政策目的を実現するための制度における関与である。例えば、労働市場政策実現のために過半数代表との労使協定の締結を要件に助成金等を支給する例（雇用保険の雇用継続給付支給手続、雇用調整助成金支給手続等）、倒産法制において過半数代表¹¹に意見聴取の機会を設ける例（民事再生法第24条の2、第42条第3項、第115条第3項、第126条第3項、第168条、第174条第3項、第217条、第246条第3項、会社更生法第22条第1項、第46条第3項第3号、第85条第3項、第188条、第199条第5項）、企業年金における規約作成・変更等に際して過半数代表の同意を要件とする例（確定給付企業年金法第3条第1項、第6条第2項）、貯蓄金の管理に関して過半数代表との書面による協定を要件とする例（労働基準法第18条第2項）等多様な政策実現において過半数代表がその制度の実効性や適切性を確保するために活用されている。そして、その関与の内容も協定締結・意見聴取・同意等、多様なものとなっている。

< 過半数代表制の適用分野・目的における役割と権限の拡大 >

過半数代表の役割と権限について、その適用される法令の分野に着目して、機能を整理し、その傾向について検討する。

過半数代表制が適用される法令を分野別に整理すると、労働基準法等の使用者

¹⁰ 寺本廣作『労働基準法解説』354頁（時事通信社、1949年）。

¹¹ ただし、倒産法制（民事再生法、会社更生法等）における過半数代表は、他の労働法制上の過半数代表が事業場単位であるのと異なり、企業単位に設定されている点に特徴がある。

と個々の労働者の労働関係を規制する「個別的労働関係法」、雇用対策法や労働者派遣法等の労働市場を規制する「労働市場法」、会社更生法や確定給付企業年金法等の企業に関するルールを規制する「その他（企業組織再編・倒産・企業年金関係）」の3つに分けられる。

時系列的にみると、昭和期における過半数代表の役割と権限については、ほとんどが個別的労働関係法であったのに対し、平成以降は、労働市場法やその他の分野に次第に拡大している。また、過半数代表の機能についてみると、法定基準の解除や労働条件規制への関与だけでなく、労働関係に関する多様な施策において、現場の労働者の参加の契機を確保し、当該措置の妥当性を確保すべく、過半数代表が活用されるようになり、多様な政策目的を実現するための機能を担うようになってきている。

< 過半数代表制の制度上の問題点 >

過半数代表制は日本の労働条件基準規制および労働条件設定手続において非常に重要な役割を担っているが、とりわけ過半数代表者について、制度面での問題点が指摘できる。

まず、過半数代表者の選出方法については規定があるものの、選出手続の運営主体に関する規定がない。選出手続については、選挙管理委員会といった機関の設置や、選挙日の設定・周知、施設の貸与、実際の投票実施等のさまざまなプロセスに使用者がどこまで関与することが許されるのかが問題となるが、現在は明確な規制はない。

過半数代表者が、事業場の労働者の過半数を代表する者として適法に選出されたとしても、現行法で要求しているのは選出手続が民主的になされることまでである。法定基準の解除をもたらす労使協定を締結する過半数代表は、単に、法定基準を解除するかというだけでなく、どこまで解除するのかを決するという意味で、新たな最低基準の設定に関わる交渉を担うこととなる。例えば、時間外及び休日の労働に関する労使協定（同法第36条。いわゆる「三六協定」）は、1日8時間・週40時間という法定基準を解除することに加え、法定時間外労働を具体的に何時間まで許容するのかという最低基準の再設定を行う法的性質も持ち合わせている。しかし、現行法においては、このような実際上の問題について、過半数組合のような組織を持たない過半数代表者が意見集約を行う手段・制度に関する規制は何も用意されていない。

さらに、過半数代表者には、常設性や機関性がなく、その役割や権限を担う場合にのみアドホックに選出される存在にすぎず、また、制度の運用にかかる費用負担に関する規定も存在しない。換言すると、現行の過半数代表制は、労使協定で取り決めた内容を、使用者が適切に履行しているかどうかをモニタリングする機能を果たし得る制度設計に必ずしもなっていない。

< 過半数代表制の実態 >

過半数代表制の実態について、三六協定の締結や就業規則の作成・変更における意見聴取（労働基準法第 90 条）の相手方としての役割と権限を例にしてみると以下のとおりである。

従業員規模の小さい企業ほど組織率が低く（資料 1(2-1)2）、労働組合の無い企業が多いため、過半数代表者の割合が大きい。特に 300 人未満の企業の過半数代表は、約 7 割が過半数代表者となっている。過半数代表からの意見表明の有無について、従業員規模の小さい企業における過半数代表ほど意見を表明しない割合が大きい傾向にある（同(5)3）。また、就業規則の変更について、企業規模が大きいほど協議回数が多い傾向にあり、規模が小さい企業では協議の回数は少ない傾向にある（(5)4）。これは、規模が大きい企業では、過半数代表は労働組合であるため、「意見聴取」を超えて「協議」が行われているが、規模の小さい企業では、多くの場合、過半数代表は過半数代表者であるため、「意見聴取」に留まっているものと推測される。

三六協定締結のための過半数代表者の選出方法についてみると、「社員会・親睦会などの代表が自動的になった」「会社側が指名した」という、民主的とはいえない不適切な方法が採られている例もある（(5)1）。

3 労働基準法第 38 条の 4 に規定する労使委員会

労働基準法第 38 条の 4 に規定する労使委員会は、「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委員会」（同条第 1 項）である。現行法上の具体的な役割と権限としては、企画業務型裁量労働制の導入に必要な決議を行うことに加えて、法定労働時間規制（同法第 32 条）や変形労働時間制・フレックスタイム制（同法第 32 条の 2 から第 32 条の 5 まで）などに関する法定基準規制の解除に必要な労使協定に代替する決議を行うことが定められている。また、この他、企画業務型裁量労働制の導入に当たっては、当該制度の対象となる労働者に係る健康及び福祉の確保や苦情処理に関して使用者が講ずべき措置を決議することとなっており、労使委員会はモニタリング機能を果たすべきことも期待されているといえる。

労使委員会は、その委員の半数が事業場の過半数代表から指名された労働者側委員によって構成されている必要がある（なお、2003 年の労働基準法改正前は、過半数代表による指名とともに事業場の労働者の過半数による信任を得ている

ことが要件として定められていた¹²が、この要件については、「制度の趣旨を損なわない範囲において簡素化する」との方針により、当該改正において、事業場の労働者の過半数による信任という要件が廃止されている。

また、労働者側委員の指名に当たっては、任期を定めることとされているため、労使委員会は常設的な機関であり、過半数代表制と比べ、集团的発言チャネルとして比較的良好に整備されたものといえる。しかし、労働者側委員を指名するのは過半数代表であることや、上記の過半数代表制と同様に、制度の運用に係る費用負担に関する規定や労働者側委員の意思決定に労働者が関与する手続に係る規定は存在しないという問題点を抱えている。

4 労働組合の機能範囲の縮小

(1) 伝統的労働法モデル

< 個別的労働関係法による最低基準の設定と集团的労使関係法による労働条件の設定 >

伝統的労働法モデルは、労働基準法等の労働保護法により労働条件の最低基準を設定し（個別的労働関係法）、最低基準を上回る労働条件については労働組合による団体交渉を通じた労働協約により設定する（集团的労使関係法）ことを予定してきた。

しかし、こうした伝統的労働法モデルは、労働組合組織率の低下や労働者の多様化によって、十分に機能しなくなってきている。以下、この点について各種データをもとに検討していく。

(2) 労働組合の組織率の低下

全雇用者に占める組合員数の割合である労働組合の組織率は、1949年の55.8%をピークに減少し続けており、2012年には戦後最低の17.9%にまで低下している。パートタイム労働者の組合員数と組織率は、増加傾向にあるものの、依然として低い状況にある。

< 労働組合の組織率低下の背景 >

労働組合の組織率について、組合員の属する企業規模や業種、労働組合の組織化に関する考え方や労働者側の労働組合に対する考え方から、その低下の背景を見ていくこととする。

日本で主流の企業別労働組合が組織化の対象としてきた正規労働者の比率

¹² 信任は、労使委員会の委員の信任に関するものであ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得なければならないものであるが、行政解釈により、当分の間は、これらの手続のうち投票に限るものとされていた。

は減少傾向にあり、組織化の対象とされてこなかった非正規労働者が増加傾向にある（資料1(1)1）。非正規労働者について加入資格を与えている企業別労働組合の割合は、依然として低い傾向にある（同(1)6）。

組織率を企業規模別に見ると（(2-1)2）、1,000人以上規模の企業では約46%の高い組織率であるのに対して、1,000人未満規模の企業では、全体の組織率（17.9%）を下回る状況が続いている。特に100人未満規模の小規模企業の組織率は、1%と極めて低い状況となっている（2012年）。

組織率を業種別に見ると、「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などの非正規労働者が多い業種において低い状況にある（(2-1)5）。

労働組合が組織化を進める上で問題と考えている事項としては、雇用形態を問わず、「労働者の労働組合の関心の薄さ」を挙げている（(2-1)9）。

労働者の労働組合に対する意識について、就業形態別に見ると、労働組合が必要であると考える労働者の割合は、正規労働者、非正規労働者ともに減少傾向にあるが（(4-1)3）、正規労働者の方が高くなっている（(4-1)2,3）。

<組織率低下による機能範囲の縮小>

組織率の低下には、上記のとおり労働組合の組織対象、労働者側の意識、企業の規模や業種などの様々な要因があるが、8割を超える労働者に労働組合法の保護が及ばないという状況は、最低労働条件基準を法定し、それを上回る労働条件は労働組合と使用者との団体交渉に委ねることとした伝統的労働法モデルにおける集团的労使関係法の仕組みの機能が低下していることを示している。そして、この機能の低下は、雇用が不安定で、正規労働者よりもさらに劣位に置かれている非正規労働者にとっては、より深刻となる。

また、企業別労働組合がある企業や事業場においても、労働組合が労働者の過半数を組織できなくなれば、過半数代表としての法的な役割や権限を失い、従業員代表としての正統性を低下させることになりかねない。

過半数労働組合のない企業では、過半数代表者が法定基準の解除や労働条件設定に関与するが、既述のような制度的な問題もあり、過半数労働組合と同様に、適切に法定基準の解除等を行うことができるかという問題点もある。

(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 >

上記(2)で見たとおり、非正規労働者に加入資格を与えていない労働組合の割合が多い（資料1(2-1)6）。

非正規労働者を組織化する場合について、正規労働者と比べて、「要求内容が従来の労働者と異なること」、「組合費の設定・徴収が困難なこと」を問題として考える労働組合が多い（同(2-1)9）。

これらは、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 >

非正規労働者が労働条件等について、個別または集团的に発言しようとする場合、どのような手段があるかについてみる。

労働組合のない事業所における労使協議機関の設置状況を見ると、99人未満規模では増加傾向にあるものの、2割程度と低い状況にある（2009年。資料1(4-2)4）。

労働者が労働条件等に関する苦情を事業所に伝える際の手段について、個別に直接上司へ伝えるという方法が最も多く、労働組合や苦情処理機関を使うことは非常に少ない。パートタイム労働者が労働組合を通じて伝えることは、正規労働者に比べるとかなり少なくなっている（同(4-1)6）。

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。

しかし、使用者の利益代表者には該当しない管理職にも加入資格を与えていない労働組合の割合は6割を超えている（2008年。資料1(2-1)6）。これは、企業における管理職の概念と労働組合法第2条ただし書第1号にいう使用者の利益代表者の概念との相違が十分に認識されていないこと、さらには、使用者の利益代表者と労働基準法第41条第2号によって労働時間規制の適用除外となる管理監督者の概念との区別が十分に認識されていないことや、実務上、こ

れらを厳密に区別して取り扱うことが煩瑣であること等から、使用者の利益代表者よりも広い範囲の労働者が、いわゆる「非組扱い」されているという実態があるようである。

このように、加入資格を与えられず「非組扱い」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。

< 過半数労働組合が過半数代表として機能する際の非組合員の関与チャネルの欠如 >

過半数労働組合が過半数代表として法令上の役割を果たす場合（例えば、三六協定の締結や就業規則の変更に際しての意見聴取）、その決定は、組合員だけでなく、非組合員の労働条件にも影響を及ぼすこととなる。しかし、非組合員が過半数労働組合の過半数代表としての決定に関与する仕組みは、法令上設けられていないため、非組合員を関与させるかどうかは過半数労働組合の任意となっている。

5 企業別労働組合が果たしてきた役割と課題

< 企業別労働組合が果たしてきた役割 >

戦後の我が国における労働組合は、企業または事業場ごとに組織された「企業別労働組合」が主流であったという点に特徴がある。その理由については、GHQによって戦後民主化の担い手として労働組合が奨励されたこと、その結果、諸外国における労働組合の創成期には使用者による弾圧・妨害を避けるために隠密裏に企業外で組織化が行われるのが通例であったところ、そうした必要もなく、労働運動のリーダーとしては、事業場・企業が最も容易かつ簡便な組織化の場として活用できたこと、また、一般労働者としても、急激なインフレ・生活難・失業の危機から自らを守るために団結する場としては、事業場・企業が選択されるのが自然であったこと、戦前の産業報国会が企業別に組織されてきた経験が一定の影響をもったこと等、諸説がある。しかし、この当時、労働組合自身は、企業別組合には批判的で産業別組合の結成を進めようとした¹³。にもかかわらず、今日まで、日本の労働組合の90%以上が企業別労働組合であり続けていることは、日本の長期雇用システムの定着と相まって、発展した内部労働市場における労使のニーズに対して、企業別労働組合が、他の労働組合形態に比して、より機能的に対応してきたことによるものとみることができよう。

賃金が職務・職業別に企業横断的に形成される労働市場においては、職業別組

¹³ 濱口桂一郎『日本の雇用と労働法』152頁（日本経済新聞出版社、2011）

合・産業別組合が企業横断的賃金設定に重要な任務を果たすが、日本のような長期雇用システムの下で発展定着した内部労働市場においては、労働者はその職業生活をほぼ一社ないしその関連企業等で過ごすこととなり、企業横断的労働条件規制に対するニーズは大きくはない。むしろ、当該企業の内部労働市場における雇用の安定や労働条件に関するニーズに迅速・柔軟に対応できる企業別労働組合こそが効率的な組織形態と受け止められることになる。

実際、日本の企業別労働組合は、新技術・新鋭設備の導入などの合理化に伴う配置転換、低賃金の学卒労働者の大量採用、石油危機における賃金抑制等の様々な場面で、労使協議を通じて、労使が情報を共有し、安定的な雇用の確保や維持に寄与してきた。

日本の使用者と企業別労働組合が「団体交渉」という労働組合法が予定する集团的発言チャンネルとは別に、自発的に「労使協議」という集团的発言チャンネルを設けて発展させ、そこで濃密な情報共有と団体交渉をも代替するような実質的な協議を行っていったことも注目される。労使協議は生産性3原則でも謳われた労使関係の安定を目指した施策の一つの柱であった。

団体交渉は、労使がストライキとロックアウトという経済的圧力手段を背景として対決的に行うフォーマルな交渉であり、交渉事項は義務的団交事項に限られがちで、また、使用者側は、既に経営決定した事項を労働側に受諾させるという交渉になりがちである。これに対して、労使が自発的に設定するインフォーマルな労使協議においては、労使共に争議行為に訴えることは予定せず、労使協議の対象事項も義務的団交事項には限定せず、相手方の理解を得るべくより広い情報（例えば、企業の経営に関する情報）の共有が行われた。特に、経営側は、経営決定前の早い段階で、労働側との意思疎通を図り、大規模な配転や、就労環境の変化等、労働側の協力なしにはスムーズには実施しがたい企業施策について、積極的に情報提供を行い、労働側の理解を得、あるいはその施策について労働側の意見を反映する場として活用された。このような法的裏付けのない労使協議が機能したのは、自発的に設けられた制度であるだけに、企業側が労働側をパートナーとして処遇しない態度に出た場合には、労働側は、いつでも、労使協議からフォーマルな団体交渉に移行し、過去に経験したような対決的な労使関係に逆戻りするという緊張感が、労使双方に共有されていたことにあると解される。

このように、企業別労働組合は、使用者と対立し団体交渉や争議権行使により労働条件向上を勝ち取るという労働組合の「対抗団体」としての側面を保持しつつも、自主的に労使協議という集团的発言チャンネルを設定し、「企業共同体のパートナー」として企業における労使共通の利益を増進するという機能を発展させていった。

< 企業別労働組合が直面する課題 >

しかし、労使協議制は、これを主導した日本生産性本部自身から、職場や従業員の労働生活に対する影響力が低下しつつあるとの報告がなされる¹⁴など、かつての緊張感を背景とした実質的な協議が行われなくなってしまっているのではないかとの指摘がある。自発的に設けられた労使協議制が機能した背景には、上述のように、戦後の激しい労使対立の経験と争議行為によって担保されたフォーマルな団体交渉制度にいつでも移行できるという事情があったと解される。しかし、安定的労使関係が定着して久しく、争議行為件数も、年々低下し、2011年にはわずか57件という状況である。こうした中、企業別労働組合は、対抗団体としての機能を失い、あるいは、使用者側から、対抗団体としての側面を意識されなくなっている可能性がある。

また、企業別労働組合は伝統的に正規労働者を組織対象としてきた。非正規労働者は、正規労働者の雇用を保障するための緩衝装置と位置付けられていたため、企業別労働組合は非正規労働者の組織化に積極的ではなかった。企業別労働組合への加入資格を与えられない非正規労働者は、正規労働者よりもさらに脆弱な立場に置かれていたにもかかわらず、主婦パートや学生アルバイトが主流であった時代には、その保護よりも生計を担う正規労働者の雇用保障が優先され、大きな問題とはされなかった。しかし、非正規労働者が労働者の3分の1を超え、また、生計依存型の非正規労働者が増加している現在、企業別労働組合がこれらの労働者の声を代弁しなくてよいのか、仮に代弁し得ないとすれば、別途の集团的発言チャンネルが必要ではないかが、大きな課題となってきた。

さらに、これらの企業内の問題だけでなく、企業別労働組合には産業レベルや国家レベルで対応すべき政策提言や立法改革等の諸課題に直接的影響力を行使することが困難であるという問題も存在する。この問題を克服するため、産別組織が存在し、また、ナショナル・センターの再編が行われ、企業別労働組合主義の限界を一定程度補完するシステムが構築されている。しかし、これらは企業別労働組合を基礎とする産別組織、ナショナル・センターであることから、企業別労働組合の組織対象となっていない非正規労働者等の問題等について、課題を抱えた状態にある。

増加する個別労働紛争への対応についても課題が生じている。多くの企業別労働組合では、個々の労働者の労働関係上の権利主張を処理するために苦情処理手続が設けられているが¹⁵、実際にはあまり活用されていない。他方で、増加する

¹⁴ 社会経済生産性本部『労使協議制の現状と課題』3頁(財団法人社会経済生産性本部、1999)。なお、日本生産性本部は、1994年に社団法人社会経済国民会議と統合し、財団法人社会経済生産性本部となった。また、2009年には組織名称を財団法人日本生産性本部に変更した(2010年3月に公益財団法人に移行)。

¹⁵ 厚生労働省「平成21年労使コミュニケーション調査」(2009)。

個別労働紛争に対処するため、都道府県労働局や労働委員会による個別労働紛争解決サービス、労働審判手続等の公的紛争処理制度が相次いで整備されている。また、一定地域を基盤に、企業や職種の枠を超えて、個人加盟の可能な労働組合として活動してきた「合同労組」は、企業別組合がない中小企業の労働者や、企業別組合があってもその苦情処理機能によって捕捉されない労働者の要求に応える存在として、個別労働紛争の場面においても活発な活動を展開してきた。また、近年は、新しい地域労働運動の担い手として、一定地域において中小企業のパートタイム労働者等が個人加入するコミュニティ・ユニオンと称される労働組合が、個別労働紛争を抱えて駆け込み加入した労働者のために使用者との交渉を行う等、積極的活動を展開している¹⁶。

<多様な労働者の声への対応>

このように、企業別労働組合は、かつては労使協議を通じた企業共同体のパートナーとして、内部労働市場の諸問題に有効に対応し、労使関係の安定化に寄与してきた。しかし、今日では労使協議の形骸化が問題となり、さらに、労働組合の組織率の低下、多様な雇用形態の労働者の増加、個別労働紛争の増加、過半数代表の役割・権限の拡大という労使関係の変化により、様々な課題に直面している。とりわけ、企業別労働組合が有効に機能してきたはずの企業・事業所レベルの労使関係において、多様化する労働者の声を十分に反映し得ていないとすれば、改めて集团的発言チャンネルの今後のあり方を検討する必要性が生じているといえる。

¹⁶ 合同労組やコミュニティ・ユニオンの概念およびその活動状況については、呉学殊『労使関係のフロンティア（増補版）』292頁以下・333頁以下（2012）、菅野和夫『労働法（第10版）』586頁（2012）参照。

第2章 諸外国における労働組合・従業員代表制等（比較法）

本章では、諸外国における労働組合や従業員代表制等について、比較法的視点から分析し、各国の労使関係制度の全体像を整理することにより、日本の集団的労使関係法制の考察に資する材料を提供する。

具体的には、まず各国の集団的労使関係の特徴を概観し、その上で、諸外国における集団的労使関係の主体、集団的労働条件の設定システムについて、いくつかの観点に分けて比較・整理を行うこととする。

なお、本章の記述については、各国の集団的労使関係について表形式で横断的に整理した資料3「諸外国の労働組合・従業員代表制等について」も併せて参照いただきたい。

1 各国の集団的労使関係の特徴

まず、各国の集団的労使関係の概要を提示する。構成としては、資料3の計8カ国について、各々の国の集団的労使関係制度および実態の特徴を簡潔に示した上で、その具体的内容を見ていくこととする。

(1) アメリカ：排他的交渉代表組合が存在する場合の他主体（少数組合、労働者個人）による交渉の排除、被用者参加制度等の厳格な制限

アメリカの労働組合は、産業別に組織されているが、団体交渉は事業所レベルで行われることが一般的である。団体交渉について、「排他的交渉代表制度」を採用しており、また、後述のとおり被用者参加制度（従業員代表制）が厳しく違法視されており、その帰結として、団体交渉は交渉代表たる労働組合を通じて一本化されるとともに、集団的労使関係は労働組合を通じた一元的なものとなっている。

排他的交渉代表制度とは、ある適切な交渉単位（an appropriate bargaining unit）において、過半数の被用者の支持を得た交渉代表（労働組合）が、労働条件に関する団体交渉について、当該交渉単位内の全ての被用者を排他的に代表する制度である。適切な交渉単位は、「職種」または「職種の分類」をベースとして、「利害の共通性」に照らして決定される（具体的には、賃金その他労働条件一般、被用者の技能、訓練、資格の程度、被用者の接触の程度、勤務場所等を総合考慮して決定される）。

当該制度の特徴としては、排他的交渉代表および使用者が、相互に団体交渉義務を負うこと、排他的交渉代表が存在する場合、当該交渉代表以外の者との交渉および協議は不当労働行為となるといったことが挙げられる。そこで、適切な利害を反映させる仕組みとして、公正代表義務（判例上認められた法理で、代表する全ての者の利益のために、彼らに対する敵意のある差別なしに与えら

れた権限を適切に行使する義務）や選挙等による代表選出手続を設けている。

当該排他的交渉代表は、法律に基づくNLRB（全国労働関係局）による選挙または実態として行われている授權カードチェック（組合へ交渉を委任する旨の被用者の署名付き授權カード）を通じた任意承認により決定される。このようにして、選出された排他的交渉代表と使用者との間で労働協約が締結された場合、当該協約は交渉単位内の労働契約を拘束し、また当該協約よりも有利な労働契約を締結することはできない。

被用者の協力等を促すための従業員代表制は、世界恐慌（1929年10月）以前の時期には、必ずしも疑いの目で見られる存在ではなかった。しかし、世界恐慌下における劣悪な労働条件等に直面する中で、使用者に対する被用者の信頼が失われ、独立した労働運動が指向される中で、労働組合以外の従業員代表制が使用者の反組合同的な意図に基づく形で導入されることになり、「会社組合（御用組合）」として否定的に捉えられるようになった。そこで、1935年のNLRA（全国労働関係法）により会社組合を禁止し、「真に独立した代表」、すなわち民主的な形での意思決定手続により選ばれた代表こそが尊重されるべきであるとされた。

もっとも、労働組合の組織率が低下する中で、実態としては、自己管理チーム、QCサークル等の生産品質などについての参加制度や安全衛生委員会、労働生活の質プログラム、被用者集会、労使協力委員会等、被用者のボイス（意見）を伝達する組織は存在する。しかし、これらの従業員代表制は、上記会社組合の禁止の下で、法的に不当労働行為によって禁止された組織と解釈される可能性が高いと解されている。

(2) イギリス：集団的レッセフェール、ボランタリズム

イギリスの労働組合の組織状況は、産業別、職業別および企業別労働組合が混在した複雑なものとなっている。団体交渉の多くは企業別または工場・事業所別に行われ、また原則として、使用者に承認された労働組合のみが団体交渉を行う一元的な労使関係である。イギリスの労使関係は、伝統的に「集団的レッセフェール」、「ボランタリズム」と呼ばれるように、国家の介入を最小限にとどめて当事者に任せるというアプローチをとっている。このため、労働者には集団的に代表される権利が法的にはなく、代表制度を構築するか否かは、当事者の任意となっている。また、労働組合を団体交渉の相手方として承認することについても、使用者の任意であるが、中央仲裁委員会(CAC)によって、組織率または被用者からの支持を根拠にした強制調停を行う法定組合承認制度がある。承認組合と使用者との間で締結された労働協約は、そのままでは法的拘束力を持たない。ただし、労働協約は、各個別雇用契約に規定された労働協約の条件を編入する旨の「橋渡し条項」を通じて、個別雇用契約に取り込ま

れることで法的拘束力を持つ。

労働組合以外の従業員代表制については、EU一般労使協議指令の要請によって様々な場面で使用者からの情報提供・協議に関する手続が設けられており、例えば、安全衛生、集団剰員整理・企業譲渡等の特定の場面における規則や一般的事項を対象とした規則（被用者情報提供・協議規則 2004、以下「ICE規則」という。）がある。被用者代表は、ICE規則に基づき、被用者のイニシアティブにより選出されるが、当該代表は常設的な機関ではない。また、ICE規則は、労使交渉や共同決定について定めた規則ではないことに留意する必要がある。

(3) スウェーデン：労働組合による一元的労使関係、高い組織率に基づく労働組合の協約自治と最小限の国家介入

スウェーデンでは、労働組合は職種別（産業横断的）に組織されている。組合の組織率は低下傾向にあるものの、71%（2008年時点）となっており、本報告書で取り上げた諸外国に比して高水準であり、これは日常的に職場において組合員がサポートする体制が存在することと関係している。また、労働組合のみが従業員代表として活動する一元的な労使関係となっている。労働組合の代表性については、労働組合運動の伝統、高い組織率を背景とする労働者からの支持・信頼に基づいており、労働条件の決定を協約自治に委ね、国家の介入を最小限に抑える伝統がある。スウェーデンでは全ての労働組合が使用者と協約を締結するために団体交渉を行う権利（一般団交権）を有する。さらに、使用者と労働協約を締結した労働組合は、伝統的に使用者の専権事項とされてきた事業経営や労務分配に関与する権利（事前団交権や拒否権等）を付与され、当該事業場における労働者の代表としての地位を獲得する。

労働協約は、協約自治の下、労働条件の決定について、最低賃金の設定を行うなど極めて重要な役割を担っている。協約の効力について、協約当事者とその構成員を法的に拘束するだけでなく、労使慣行や判例法理により、非組合員や少数組合員にも協約の労働条件が適用される。また、労働法規のほとんどについて労働協約（産別協約または産別労組の承認を受けた企業別協約）による法定基準の解除が可能となっている。

使用者は、事業や労働条件について重大な変更を行おうとする際には、事前に協約締結組合に対して団体交渉を申し入れる義務（事前団交義務）を負う。事前団交は基本的に企業・事業場レベルの労使間で行われるが、組合は様々な面で産別労働組合のサポートを受けることができる。なお、協約非締結組合にも、当該組合員に関係する事項であり、かつ、事業全体に影響が及ぶ事項でない場合（個別的な労働条件変更に限られる）には事前団交権が認められるが、事業全体に影響が及ぶ事項については、使用者は協約締結組合のみと事前団交

すれば足りる。つまり、協約締結組合に加入していない労働者や、いかなる組合とも協約を締結していない使用者に雇用される労働者は、当該企業や事業場における事業全体に関わる事項について代表される手段がないことになり、EU一般労使協議指令が加盟国に対して求める「労働者が適切なレベルにおいて情報提供および協議の権利を行使する手段の創設」について対応していない可能性がある」と指摘されている。

(4) ドイツ：産別組合と事業所委員会の二元的労使関係、協約単一性原則の放棄

ドイツの労使関係制度は、産別レベルの労働組合と企業内の事業所委員会が密接に協働する二元的労使関係制度となっている。労働協約は、ドイツ労働総同盟（DGB）系の産別組合が当該部門の使用者が加盟する使用者団体と締結する（横断的）産別協約と、かかる産別組合が個々の使用者と締結する企業協約の両方があるが、前者の産別協約が通例である。判例法理によって、当該事業所に複数の協約が妥当し得る場合には（例えば、産別協約と企業協約、一般的拘束力を付与された建設業協約と手工業協約）より当該事業所に近接する協約のみが適用されるという協約単一性の原則（一企業一協約の原則）が確立していた。これは、使用者が団体交渉に必ず組合が1つに絞られることで、企業の団体交渉に係る負担が軽減されることを意味していた。産別協約によって設定される労働条件は、当該部門における労働条件の最低基準としての機能を有するが、かかる産別協約は、労働契約における援用という手法によって、非組合員以外にも広く及んでおり、協約のカバー率は60%強と、組織率の低下（約20%）と比べ、相対的に高い水準にあるといえる。

従業員のイニシアティブによって企業内に設置される事業所委員会には争議権はなく、協力的な企業内労使関係の構築に寄与することが期待されている。事業所委員会が設置されれば、労働条件の設定（時間外労働の可否、賃金の支払い方法および業績給の算定方法等）、一定の個別的な人事措置及び大規模な合理化措置において、事業所委員会は強大な共同決定権を有することになり、事業所委員会と使用者が締結した事業所協定は事業所の全従業員を拘束するが、労働条件設定における共同決定権の範囲は、原則として、労働協約によって通常規制される事項には及ばないとされ、法律上は、組合と事業所委員会の権限は明確に区分されている。法定基準の解除効についても、協約にしか認められていない（協約がさらに事業所協定に委ねることはある）。

以上の伝統的ドイツの労使関係モデルは、近年、使用者団体を離脱する中小企業の増加、事業所委員会の存在しない事業所で雇用される労働者の増加、事業所委員会以外のよりインフォーマルな労使協議機関の存在、協約単一性の原則の放棄（ドイツ連邦労働裁判所2010年7月7日判決）等によって大きく変容を遂げているが、法制度の骨格は維持され、大きな変更は予定されていない。

(5) オランダ：産別組合と事業所委員会の二元的労使関係

オランダの労使関係は、ドイツと同様、労働組合と事業所委員会による二元的労使関係制度となっている。労働組合の組織状況については、一部の大企業を除き、産別組合が主流となっている。労働組合の組織率は22%と低調だが、協約の拡張適用により、協約にカバーされる労働者は8割を超える。団体交渉の特徴は、主要3労組（下部組織は存在している）が共同交渉を行っていることや、使用者に団交義務がなく、組合は争議行為という事実上の力関係で圧力をかけて課題を解決することなどが挙げられる。

労働条件の設定については、産別組合が労働協約を締結することで、当該産業の最低条件の設定等を行い、事業所委員会の事業所協定により、協約に規定のない事項や枠組の設定に止まる事項について、その具体的な内容を共同決定していくスキームとなっている。労働協約は、協約当事者の一方の申請により、社会労働大臣の承認に基づく一般拘束力宣言がなされれば拡張適用されるが、この制度の浸透により、上記のとおり協約のカバー率は高い。法定基準の解除は、原則として労働協約により行うが、協約が事業所委員会に委ねる場合がある。事業所委員会には、事業所の労働者の全部または一部に関わる労働条件について共同決定権が与えられている。ただし、ドイツと異なり、共同決定の対象について、義務的事項を規定しておらず、任意的に一定の制度を作る場合は共同決定を行うというものであること、また、共同決定の対象について、個々の労働者に直接影響を与える人事的事項などの個別事案が排除され、集団的な労働条件に限定されることから、共同決定権については抑制的である。他方で、共同決定の対象以外の事項についても、使用者は、事業所に重大な結果をもたらす経営上の決定について、当該決定の前に労使協議を行い、事業所委員会にアドバイスを進言する機会を与えなければならず、協議の結果を労働者にフィードバックする必要がある。以上の点から、事業所委員会は、共同決定のための組織というよりは、労使協議を中心とした諮問機関として位置付けられる。

(6) フランス：労働者の支持率要件による労働組合の正統性のチェック、代表性を認められた労働組合による労働協約

フランスの労使関係システムの特徴は、労働組合と従業員代表（企業委員会、従業員代表委員）による二元的労使関係にある。労働組合については、伝統的に産別労組が主流であり、「代表性」が認められた労働組合のみが団体交渉を行うことができる。全国レベルで「代表性」が承認された5つの総同盟（CGT / CFDT / CFTC / CGT - FO / CFE - CGC）が存在し、産業レベルや企業・事業所レベルの労働組合はこのいずれかに加盟することにより代表性が認められていた（代表性の擬制）。そして、代表性の擬制が認められた

組合は、企業内組合活動の拠点として組合支部を設置し、当該組合員の代表である組合代表委員を通じて活動する（具体的には、企業内で使用者と労働協約を締結する）。しかし、5つの労働組合とその労働協約の正統性に疑問が呈されたために、2008年の労働法典改正により、労働組合が代表性を取得するには従業員代表選挙による一定割合の支持等の要件を満たすことが必要とされ、代表性の擬制についても廃止された。

団体交渉については、企業レベルで行われることもあるが、全国・産別レベルでの交渉が主流となっている。団体交渉の特徴として、使用者は団体交渉の会合を設ける場合には、代表性を持つ組合全てを招集する必要があることが挙げられる。

労働協約は、代表性を有し、かつ、従業員代表選挙において30%以上の支持を得た労働組合が1つでも署名すれば有効に成立し、複数の労働協約が競合する場合や労働協約と個別労働契約が競合する場合、原則として労働者に最も有利な合意が適用されることになる。また、労働協約は、協約に拘束される使用者が締結している全ての労働契約に適用される。このため、フランスの労働組合組織率は、約8%に過ぎず、ヨーロッパの中で最も低い国の一つであるが、労働協約の適用率は高い。以上より、労働組合組織率が低下している中でも、労使交渉の重要性が認識され、それを社会的に支える法制度と連帯意識が形成されているといえる。

従業員代表は、企業規模によって、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種類に分類される。また、その役割・権限から使用者の諮問機関として位置付けることができる（諮問については、使用者が意見を聴くのみで共同決定権ではない）。具体的には、企業委員会は、その主たる役割は労働条件等について使用者から情報提供を受けること、従業員の苦情を使用者に伝達すること、福利厚生制度の管理運営等が挙げられる。従業員代表は、労働組合のサポートを受けることによって団交権が付与され、労働組合から委任された事項について労働協約を締結することができることとされていた。したがって、その正統性は、労働組合の存在に依拠している。原則として、フランスでは労働組合に優先的立場を保障しており、制度的にも実体的にも、労働組合または組合代表委員のいない中小企業での労働条件規制の弾力化を妨げるが故に、労働組合が法定基準を解除することができないという問題を解消する一つ的手段として、従業員代表が関与してきているというのが現在の動向である。

なお、このように労働組合組織率が低調の中で企業レベルでの柔軟な労使交渉の重要性が認識されたことにより、団体交渉の分権化が進み、このことを背景に、従業員代表による団体交渉を可能とする法改正が1996年以降行われている。しかし、法定基準の解除は、労働組合の労働協約により可能となるのが

大前提であり、従業員代表のみでこれを行うことはできない。労働組合のコントロールの下、従業員代表に労働協約を締結する機能を持たせることで法定基準を解除することが可能であるが、實際上、このような運用はほとんどなされていない。

(7) 韓国：複数の制度の並列（労働組合、労使協議会制、勤労者代表）同一事業所内の複数組合設立の容認

韓国の労使関係は、労働組合および労使協議会による二元的なものとなっている（ただし、日本の過半数代表にあたる勤労者代表があるため、実際には韓国の職場における労使関係は、労働組合を含め労働者を代表する3つのチャンネルが併存する状態になっている）。

労働組合の形態としては、従来は日本と同様、企業別労働組合が主流であったが、近年、産別労組への移行がみられる。この移行は、1990年代後半の経済危機により、企業別労働組合の脆弱性に対する懸念が生じたことや、労働組合の社会的影響力を高め、政府に対し政策要求をするためには産別労組を組織する方が望ましいとの考え方の下に生じたと考えられている。

また、従来、同一事業または事業所において複数の労働組合が存在することは法律で禁止されていたが、法改正により、2011年から、同一事業・事業所内の複数組合の設立が容認されることとなった。ただし、団体交渉については、経過措置を経て2012年からは全ての事業・事業場で、複数の組合が存する場合、交渉代表組合を設定し交渉窓口を一本化することが求められている。そして、交渉代表組合に対して公正代表義務が定められ、交渉代表である労働組合が、交渉を要求した労働組合または組合員のために使用者と交渉することとなった。ただし、韓国における公正代表義務は、アメリカにおける公正代表義務とは異なっており、交渉代表組合と使用者の両方に課される。また、団体交渉窓口一本化の手續に参加しなかった労働組合、当該組合員および組合に未加入の労働者との関係での、交渉代表労働組合の公正代表義務は規定されていない。

労働組合以外の従業員代表は、勤労者参与及び協力増進に関する法律（勤参法）に基づき設置される常設の機関である労使協議会と勤労基準法（勤基法）に基づく非常設的な勤労者代表の二つがあり、各々労働条件設定における役割・権限が異なっている。

労使協議会は、団体交渉の強行的側面を和らげ、従業員の経営への参加を促すために導入された。労使協議会の役割としては、賃金、労働時間の運用、苦情処理等、ならびに、教育訓練および能力開発計画の樹立、経営、人事計画等を協議することである。さらに、使用者は、労働者の教育訓練および能力開発基本計画の樹立、福祉施設の設置と管理、社内勤労福祉基金の設置、苦情処理委員会で議決されなかった事項、各種労使共同委員会の設置、そして協議事項

中、労使協議会が議決することとした事項については、協議に加え、労使協議会の議決を求めなければならないとされている。議決自体が義務づけられているわけではないが、これらの事項が議決された場合、労使双方は、これを誠実に履行しなければならない、履行しない場合は罰金が科せられる。

なお、使用者には、経営計画全般および実績に関する事項、四半期別生産計画と実績に関する事項、人員計画に関する事項、企業の経済的・財政的状况（勤参法第22条第1号ないし第4号）を従業員に報告、説明する義務があり、これを行わない場合にも罰金が科せられることになる。

一方、勤労者代表は、変形労働時間制、フレックスタイム制、労働時間の延長、休憩時間の変更等の法定基準を解除する権限を持つ。また、整理解雇についての協議権を持ち、使用者は、整理解雇を避けるための方法および解雇の基準について、勤労者代表に対し、解雇の50日前までに通報し、誠実に協議しなければならないとされている。

(8) 日本：企業別労働組合、複数組合主義、過半数代表制

日本の民間部門における労働組合の93.4%は企業別労働組合である¹⁷。産別組合、合同労組等も労働組合法上の法適合組合として存在するものの、日本の労使関係システムは企業別労働組合を中核に形成されて今日に至っているといつてよい。

企業別労働組合は、争議権を背景とした対抗団体としての側面のみならず、会社共同体における企業と共通の利益を増進する協力的パートナーとしての側面がある。なお、我が国では、企業内には複数の組合が併存することは珍しくない。我が国の労働法制は、いかなる組合にも平等に団結権、団体交渉権、争議権を付与する複数組合主義を採用している。すなわち、複数の組合が併存する場合、使用者は、一つの組合を厚遇し、他の組合を冷遇することは許されないという、最高裁で定立された「中立保持義務」を負っている。この点は、アメリカの排他的交渉代表制度とは大きく異なる。

そして、諸外国のような従業員代表制は存在しないものの、事業場における集団的な労働条件設定において一定の役割を果たすのが、労使委員会と過半数代表である。

労使委員会は、企画業務型裁量労働制に関する決議や、労働時間等に関する法定基準を解除する労使協定に代替する決議を行う。

また、過半数代表の役割・機能として重要なものは、三六協定等の労使協定

¹⁷ 厚生労働省「労働組合基礎調査報告（総括表第2表）」（2012）〔組合総数（46,984）からその他（3,090：複数の企業で組織されている労働組合等を含む）を除いた組合数の組合総数に占める割合〕

における法定基準の解除である。この三六協定等の法定規定は、事実上、諸外国の従業員代表制が持つ共同決定権のような作用を有する。しかし、法定基準の解除以外にも、ある政策目的の達成のために、過半数代表制が用いられる例が増加しているとともに、過半数代表に求められる役割も多様化している。労働組合の機能範囲が量的、質的に縮小している今日において、過半数労働組合が全従業員の代表として活動することの正統性はどのように基礎付けられるのか、あるいは過半数労働組合が存在しない場合、過半数代表者が法定基準の解除を適切に行うための仕組みとしてどのようなものが考えられるかなど、過半数代表制に係る問題は山積している。

2 集团的労使関係の主体について

(1) 各国の労働組合の組織状況、特徴

労働条件設定が行われるレベルや単位は、労働組合の組織状況等により大きく左右される。そこで、産別・企業別に見た労働組合の組織形態と直近の組織率について整理すると、以下のようになる。

- アメリカ、ドイツ、オランダ、フランスでは産業別に労働組合が組織されるのが主流である。スウェーデンについては、職種別（ブルーカラー、ホワイトカラー、専門職）に組織された産業横断的な労働組合の下に産別労働組合があり、さらに、その傘下に企業・事業場レベルの労働組合が存在している。一方、日本、韓国では企業別労働組合が主流となっている。
- 団体交渉は、スウェーデン、イギリス、ドイツ、オランダ、フランスでは、主として産業別に行われているが、近年、企業レベルへの分権化が進んでいる。一方、アメリカ、日本、韓国は、企業や事業場レベルで行われる場合が多い。
- 労働組合の組織率は、各国とも低下傾向にある。組織率の最も高い国は、スウェーデンであるのに対し、最も低い国は、フランスとなっている。ただし、フランス、オランダ、ドイツでは、労働組合の組織率は低い状態であるにもかかわらず、労働協約の労働条件に服する労働者の割合は高くなっている。これは、労働協約の効力が、一般的拘束力により拡張適用されたり、あるいは個別労働契約において労働協約を援用することにより非組合員の労働条件も労働協約のそれに服することになる国があるためである。したがって、労働組合の組織率の低下は、労働組合の意義ないし影響力の低下とは直結しないことに留意する必要がある。
- 我が国では、産業構造の変化により、組織化が困難な非正規労働者の割合が高いサービス産業の比重が高まってきたことが、組合組織率の低下の一要因として挙げられる。一方、近年は非正規労働者の組織化を試みる労働組合もあるため、パートタイム労働者の組織率は上昇傾向にある。

(2) 各国の労働組合以外の主体

各国ごとに制度構造、運営方法は異なるが、労働組合以外の、事業場ないし企業の全従業員を代表する集团的労使関係の主体として従業員代表が存在する。各国の従業員代表制の制度構造、運営方法を整理することを通じて、各国の労働条件設定プロセスにおいて、従業員代表制の機関設計がどのように機能するかを整理し、主体の機関設計には、どのような選択肢があり得るかを探る示唆としたい。なお、安全衛生委員会等、特定の政策目的を達成するための事項に限って労働者を代表する主体については、一般的な従業員代表以外の主体として整理している（資料3）。

- 集团的労使関係の主体について、労働組合以外の主体を排除する仕組み（排他的交渉代表制度、会社組合の禁止）を採る国として、アメリカが挙げられる。また、スウェーデンでは、すべての労働組合が団体交渉権を有するが、使用者と協約を締結した労働組合のみが当該企業や事業場における労働者の代表として、事業経営や労務分配に関与する権利をもつ。一方、アメリカ、スウェーデン以外の国は、労働組合以外の主体も集团的労使関係の主体として位置付けている。従業員代表を法制度において通則的に整備している国（ドイツ、オランダ、フランス、韓国（労使協議会））では、従業員代表は一定規模以上の事業所に常設的に設置され、複数メンバーから構成される機関性を有する。ドイツ、オランダの従業員代表は労働者側のみで構成されるが、フランスの企業委員会、韓国の労使協議会は労使双方で構成される。
- 一方、日本の過半数代表や韓国の勤労者代表は、法令上、常設性・機関性を有しない。
- 日本の労使委員会は、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法定基準を解除するための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。また、労使委員会の委員の半数（労働者側委員）は、任期を定めて指名されるという形式をとっているため、現行の過半数代表者に比べ常設性を有する機関設計となっている。
- 各国とも、法令上、一般的な従業員代表とは別に、安全衛生に関しては、特別に従業員代表の設置が定められている。

(3) 労働組合、従業員代表等の代表としての正統性の根拠

これまで概観した各国の状況を踏まえると、労働組合がその組合員や場合によっては非組合員をも代表することができる、そして、従業員代表が単位内（企業・事業所等）の全従業員を代表し、その決定の効力を単位内の全従業員に及ぼすことができる「正統性の根拠」については、労働者による民主的な意思決

定の仕組みが、法令により規定されていることにありと解される。なお、ここでいう民主的な意思決定の仕組みには、従業員を代表する機関が、使用者と協議した内容を適切にその他の従業員に情報提供をする等のフィードバックの仕組みも含まれうる。

そこで各国の労働組合および従業員代表がどのようなプロセスで正統性を獲得するに至るのかについて整理する。

<労働組合が労働者を代表する正統性の根拠について>

- 労働組合が労働者を代表し、労働協約が個別の労働契約に効力を及ぼす根拠は、一般には、労働者が自由意思により労働組合へ加入することを基本的に理解されているとよい。もっとも、ヨーロッパでは、労働協約が非組合員の労働契約に適用される仕組みが広範に見られるが、これは代表権の問題というより、有利原則とあいまって、労働協約によって設定される労働条件の最低基準を非組合員にも及ぼそうとする政策的な制度というべきであろう。これに対して、アメリカの排他的交渉代表制度のように、労働協約に有利原則が認められないにもかかわらず交渉単位に所属することを根拠に協約に拘束される制度においては、交渉単位における労働者の過半数の支持がその根拠になっていると解される。
- 労働組合が使用者との交渉権限を取得するプロセスを国別にみると、選出 процедуруを設け、交渉権限に正統性を与えている国（アメリカ、フランス）と、特段の procedure を設けず、憲法をはじめとする法令により、労働組合の本来の権利として交渉権限を認めている国（スウェーデン、韓国、日本）に分かれる。なお、アメリカと韓国は、選挙等による労働者からの支持のほか、交渉代表である主体（労働組合）に公正代表義務が課されるという特徴がある。

<従業員代表が労働者を代表する正統性の根拠について>

- 従業員代表が労働者を代表し、その取り決めがある単位内の労働者全員に効力を及ぼす根拠は、民主的な意思決定に基づき単位内に所属する者全員を代表する権限を法令により付与されていることによる。
- 各国では、一定範囲の労働者からの選挙や、組合が従業員代表である場合は組織化を通じた支持に基づき、従業員代表の交渉代表としての正統性が担保されている。
- 従業員代表を選挙により選出する国（ドイツ、オランダ、フランス）では、法令により選出する procedure に参加できる労働者の範囲が規定され、参加資格には雇用期間等の客観的な基準が採用されている。また、候補者リストの提出を労働組合に認めているが、労働組合を優先させる（フランス）、労

働組合以外の従業員らによる候補者リストの提出も可能である（ドイツ・オランダ）等、国により取扱いは異なる。

- 日本の過半数代表や韓国の労使協議会、勤労者代表の委員については、法令上、過半数労働組合が存する場合には、当該組合に従業員代表としての地位が独占的に付与されている（「過半数」を認証する手続等は法令上規定されていない）。過半数労働組合がない場合にのみ過半数代表者が選挙等により補完的に選出される扱いとなっている。

(4) 従業員代表への活動保障・身分保障

集团的発言チャンネルにコミットするインセンティブとなる従業員代表に対する活動保障・身分保障等については、次の点を指摘できる。

- 常設性を有する従業員代表には、タイムオフ（賃金を失うことなく勤務時間中に活動すること）が認められており、諸経費についても使用者が負担している。一方、常設性のない日本や韓国の過半数代表には、費用負担に関する法令上の規定はない。
- 各国とも、従業員代表である労働者への使用者による不利益取扱いを禁止している。特に、解雇規制に関して特別の保護を設定し、積極的な雇用保障を与えている国もある。

(5) 各国別にみた集团的意思反映システムの制度類型

各国別に労働者を代表する主体について、労働組合に限定しているか否かという観点から分析すると、以下のように整理できる。

- シングル・チャンネル：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・チャンネル・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・チャンネル：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。

なお、ドイツやフランスなどのデュアル・チャンネルの国では、各主体が全く独立した存在というわけではなく、労働組合が従業員代表の権限行使をサポートすることにより、各主体が実効的に機能していることには十分留意する必要がある。

日本の制度の位置付けについては、過半数代表制および労使委員会制度が存在していることから純粋なシングル・チャンネル以上のものと評価できるが、労使委員会は、現行法上は企画業務型裁量労働制の導入等の特定場面に限定した機能しか付与されておらず、労働条件全般に関する従業員代表制として成熟したものではないことから「シングル・チャンネル・プラス」と分類している。もっとも、労使委員会を労働基準法第38条の4に規定されている労働条件全般について調査審議する機関という側面を強調するのであれば、「デュアル・チャンネル」に近接すると考えられる。

3 集团的労働条件の設定システム等について

各国において、集团的労働条件の設定システムを機能させるために、労働組合とそれ以外の主体にどのような権限・役割（労働者のボイス（意見）を労働条件設定に反映する等）が与えられているのか、そして、設定されたルールを適切に運用するための仕組みについて整理する。

(1) 労働条件設定における労働組合と従業員代表との間の役割・権限配分

労働組合や労働組合以外の主体と使用者との交渉・協議による労働条件の設定について、主にデュアル・チャンネルの国を中心に、各主体の権限の違いや役割分担をまとめると以下のとおりである。

- ドイツでは、労働時間の長さや賃金額等、労働協約により規制され、あるいは規制されるのが通常である事項については、事業所協定を締結することができず、労働組合と事業所委員会の労働条件決定権限が抵触しないように定められている。
- オランダでは、労働協約により賃金水準といった労働条件の枠組みの設定を行い、事業所協定により労働協約の枠組みの中で賃金の適正な配分など具体的な当てはめを行う。ドイツとは異なり、労働協約の遮断効については、労働協約で現に規制された場合に限って労働協約が優先される。
- また、同じデュアル・チャンネルの国であるフランスでは、代表性が認められた労働組合が労働協約を通じて労働条件を設定するが、組合代表委員が存在しない事業所では、労働組合が従業員代表に対して権限を委任し、支援することにより、従業員代表が労働条件を設定することができる。
- 以上より、デュアル・チャンネルの国では、労働条件設定において従業員代表よりも労働組合を優先させていると考えられる。なお、労働組合だけでなく従業員代表にも集团的労働条件の設定システムへの関与を許しているが、あくまで労働条件設定については労働組合を優先させ、その設定プロセスにコミットさせている。このように、デュアル・チャンネルの国では、労働組合と従業員代表が並存する場合、その権限配分について競合しない

ように調整がなされている。

- 一方、シングル・チャネルのアメリカでは、排他的交渉代表との団体交渉を通じた労働協約のみが集团的な労働条件の設定手段であるため、権限配分の問題は生じない。また、スウェーデンでは、労働組合の組織レベルにより役割が異なる。

(2) 労働組合による労働条件の設定

<労働組合の権限やその態様等>

労働組合に与えられた団体交渉に関する権限や、その態様等（団体交渉に関する権限が産業別、企業別、事業場などのレベルごとにどのように配分されているか）について、諸外国と日本とではいくつか違いがある。

- デュアル・チャネルの国における労働組合は、企業横断的に組織されているため、全国・産業単位で団体交渉が行われ、労働条件が設定されることが一般的である。しかし、近年、交渉の企業レベルへの分権化（労働条件設定に関する企業、あるいは事業所レベルへの権限委任）が進んでいる。
- アメリカでは、集团的な労働条件の設定手段は、排他的交渉代表との団体交渉を通じた労働協約のみである。適切な単位に含まれない労働者の労働条件は、あくまで使用者との個別的合意により設定される。
- スウェーデンでは、労働条件は主として産業レベルの労働協約により設定される。近年は分権化が進み、産業レベルでの労働協約で設定された枠組みや最低基準を踏まえ、企業・事業場レベルの労働協約によって具体的労働条件が決定される場合が多い（特に賃金の場合）。
- イギリスでは、当事者が特に合意をしない限り労働協約は法的拘束力をもたない。ただし、個別の労働契約に明示または黙示に取り込まれる場合には、当該労働協約所定の条件が個別労働契約の内容となる
- 日本では、労働組合に団体交渉の権限が与えられ、企業・事業所レベルで労働条件が設定されるとともに、過半数労働組合が就業規則の作成・変更時に意見を聴取されるなど、過半数労働組合が従業員代表として労働条件の設定に実質的に関与する仕組みを採っている。

<労働協約の適用に関する法規制と協約のカバー率>

労働協約が労働契約に影響を与える法的効力や手段については、制度的に労働協約が労働契約に適用される場合と、労働協約の適用はないが、労働協約が設定した労働条件に個別の労使が依拠する（援用する）ことによって当該労働協約の内容が労働契約に事実上取り込まれるという場合に分けられる。このとき、前者には、労働協約が一方または双方の協約締結団体の構成員の労働契約を直接規律する「規範的効力」による場合と、かかる規範的効力の及ばない労

働契約関係に労働協約の効力を及ぼす「一般的拘束力」による場合があり、後者には、規範的効力と一般的拘束力以外に労働協約の効力を労働契約に取り込む方法（労働協約の援用等）がある。

諸外国において労働協約が労働契約に適用される法的手段や制度について、規範的効力、一般的拘束力、労働協約の援用等、の3つに分類し、整理すると以下のとおりとなる。

〔：規範的効力〕

- イギリスを除く、本報告書で取り上げた全ての国において、労働協約に規範的効力が認められる。
- 産別協約が主流であるドイツ、オランダでは、使用者と労働者の双方が各協約締結団体の構成員である場合に、その労働契約に労働協約の規範的効力が及ぶ。なお、日本の場合、個別労働者が協約締結組合の構成員である場合に、その労働契約に労働協約の規範的効力が及ぶ。
- 一方、フランスでは、ドイツ、オランダおよび日本とは異なり、使用者が協約締結団体の構成員であれば、労働者が当該使用者と労働契約を締結している限り、労働組合に所属しているか否かにかかわらず、その労働契約に労働協約の規範的効力が及ぶ。

〔：一般的拘束力〕

- 一般的拘束力が法制度上認められる国としては、ドイツ、オランダ、韓国、フランスおよび日本があり、他方、認められない国としては、イギリスとスウェーデンが挙げられる。
- ドイツでは、労働協約の効力は、連邦労働社会省が行う一般的拘束力宣言により非組合員にも拡張適用され得るが、この方法による拡張適用は稀である。
- オランダでは協約当事者の一方からの申請により、社会労働大臣の承認に基づき一般的拘束力宣言がなされ拡張適用される。
- フランスについては、ドイツ、オランダと同様に労働大臣の命令により拡張適用する制度がある。
- 一方、韓国と日本については、法令の規定により、事業場の一般的拘束力が認められる。ただし、日本における地域的の一般的拘束力（労働組合法第18条）については、大部分の同種労働者への協約適用に加え、労働委員会の決議、厚生労働大臣または都道府県知事の決定・公告等の要件が必要となる。なお、日本において、地域的の一般的拘束力に関する事例は少ない。

〔：労働協約の援用等〕

- ドイツで労働協約のカバー率が高いのは、一般的拘束力宣言があることのほか、個別労働契約において労働協約に定める労働条件を援用するこ

とによることが大きく影響している。

- オランダでは、使用者が協約に拘束される場合には、協約で別段の定めがない限り、雇用する全労働者に協約基準を援用することが法定されている。しかし、非組合員には、労働協約が組合員の労働契約を規律する規範的効力が及ばないため、使用者が協約を任意に援用しない場合は、非組合員は労働協約の援用を求めることはできない（協約締結組合のみが労働協約の援用を求める提訴権を有する）。
- スウェーデンでは、法制度上、一般的拘束力は認められないが、組織率が高いことに加え、労使慣行や判例法理等により非組合員に協約の効力を及ぼすことにより、協約のカバー率が高くなっている。

< 有利原則 >

有利原則とは、労働協約より有利な定めをした労働契約が、労働協約の基準まで引き下げられることなく有効に存続することを認める考え方であるが、労働協約に有利原則を認める場合、労働協約は不利な労働契約を労働協約基準にまで引き上げる効力（片面的効力）しか持たないことになる。一方で、有利原則を認めない場合、労働協約は、労働契約より有利であっても不利であっても拘束力を持つ（両面的効力）こととなるが、この有利原則を認めるか否かについては各国により違いがある。

- 産業別労働組合が団体交渉を行い労働協約が締結される多くの欧州諸国では、労働協約は各企業の特有の事情を考慮することができないため、当該協約が当該産業における労働条件の最低基準としての役割を担っている。したがって、ドイツ、フランスでは、個々の労働契約が当該協約より有利な定めをすることを当然許容している。
- スウェーデンでは、産別協約と企業・事業場レベルの協約が存在するが、有利原則の有無は当該協約の内容（文言と当事者の意思解釈）によって決まる。
- オランダは、法律（労働協約法）において、有利原則についての明文規定は存在しないが、協約締結両当事者の意思解釈の問題に委ねられている。両当事者の意思が不明な場合には、産別交渉による労働条件規制の実態に照らすと、有利原則が肯定されると考えられる。
- 日本では、有利原則を法令上明確に規定してはいない。今日の学説では、有利原則の有無は、協約締結両当事者の意思解釈の問題に委ねられるとされている。そして、両当事者の意思が不明な場合には、日本の企業別交渉による労働条件規制の実態に照らすと、有利原則を認めない趣旨と解するのが妥当とされている。
- 他方、アメリカでは、使用者が排他的交渉代表以外の主体と交渉すること

を禁止している。したがって、個々の労働者が、排他的交渉代表と使用者が締結した労働協約よりも有利な労働条件を設定することが禁止されており、有利原則は認められない。

(3) 従業員代表による労働条件の設定

従業員代表は、意見陳述、協議、共同決定など様々な態様を通じて労働条件設定に関与している。その関与の態様は、従業員代表に与えられた権限・役割に深く関わっている。ここでは、各国の従業員代表が労働条件設定に関与する態様別に整理する。

< 共同決定 >

労働条件等に関する取決めについて、使用者が従業員代表の同意を必要とする共同決定の有無や内容は、各国において様々である。

- 事業所・企業レベルの従業員代表に共同決定権のある国は、主として、産業別に組織された労働組合との役割・権限が一定程度区分されているデュアル・チャンネルの国である。
- 共同決定権は事実上、拒否権という強い権利を与えることに等しいため、労使関係が行き詰まる可能性がある。そのため、ドイツとオランダでは共同決定できなかつた場合の措置を設けている（ドイツでは共同決定できなかつた事項については、仲裁委員会（三者構成）による裁定が共同決定に代替し、オランダでは共同決定できなかつた事項について産業委員会（労使二者構成）による調停が裁判手続に前置されている）。
- 日本の過半数代表にはドイツやオランダのような労働条件設定に関する共同決定権はない。一方、労働基準法の法定基準の解除に関する規定では、過半数代表との労使協定の締結を要件としており、事実上の共同決定権（拒否権）として作用している側面がある。しかし、仲裁機関のような交渉の行き詰まりを解消する手段はない。また、韓国においても、勤労基準法の法定基準の解除に関する規定は、過半数代表との事実上の共同決定権といえる。
- なお、イギリスのICE規則は、情報提供・協議の手続を定めたものであり、労使交渉や共同決定のための制度ではない。また、フランスにおける従業員代表（企業委員会）への諮問は、あくまで使用者が企業委員会の意見を聴く機会を与えるだけであり、こちらも共同決定のための仕組みとは言えない。

< 協議等 >

使用者と従業員代表の間における協議が求められるか否かについては国に

より異なっている。また、職場の民主主義を考える際の従業員代表の役割としては、選出した従業員に対して使用者との協議結果を報告すること等も説明責任の観点から重要である。

- デュアル・チャネル（ドイツ、オランダ、フランス、韓国）の国では、使用者と従業員代表との協議について、具体的な協議事項、協議回数・タイミング等を法令等に定めて実施している。
- オランダでは、従業員代表に議事録及び活動報告書の作成が義務付けられ、従業員代表から労働者への協議結果等のフィードバックが行われている。他方、イギリスではICE規則において、労働者の意見を聴くことや協議結果のフィードバックを行うことが、奨励されてはいるものの、法的義務はない。
- 日本では、就業規則の作成・変更の際に、使用者は、過半数代表の意見を聴取することとされているが、協議・同意までは求められていない（ただし、実態として協議が行われている場合も多い）。過半数代表は使用者と一定事項について労使協定を締結するが、そのほとんどは法令の最低基準を緩和し、例外を認める法定基準の解除に関する規定である。この労使協定の締結において、過半数代表による選出母体に対する協議結果等のフィードバックに関する規定はない。なお、企業組織再編・企業再生手続においては、労働契約承継法等、個別法の中で過半数代表との協議等が義務付けられている場合がある。日本の現行過半数代表の役割は、就業規則による労働条件設定よりも、法令による画一的な保護・規制を職場の状況に個別具体的に合わせて柔軟化を図るという役割に重点が置かれている。

<交渉力の担保>

労働組合以外の主体（従業員代表）に対しては、使用者と対等な立場で交渉を進め労働条件を設定していくことを目的として、一定の権限や保障等が設けられている。なお、前掲した身分保障や共同決定等も広い意味では交渉力の担保に含まれる。

- 従業員代表が存在する国については、身分保障（勤務時間内の活動保障、使用者による不利益取扱いからの保護等）を認めている。
- ドイツ、オランダでは拒否権としても作用する共同決定権を通じて従業員代表の交渉力を担保している。
- 日本では、過半数代表との労使協定の締結を要件として、法定基準の解除に関する規定が事実上の共同決定権（拒否権）としても作用している側面があり、従業員代表が拒否し続ければ使用者は譲歩せざるを得ないという意味で、共同決定できない場合に仲裁委員会等の裁定による打開策が用意された諸外国の共同決定権よりも、より強い権利という側面もある。この

側面は、過半数労働組合の場合、労使協定の締結をバーターとして団体交渉を有利に進めるといった戦術をとることができるため、より顕著である。

(4) 法定基準を解除する担い手、手段および解除の対象となる労働条件

拡大する非正規労働者等、多様な労働者の意見集約を可能とする集団的労使関係のあり方を検討するに当たっては、労働者を代表する者による法定基準の解除が、事業場の労働者全体を拘束するという点で重要な論点である。また、我が国における現行の過半数代表制の役割は、法定基準の解除に重点が置かれているため、諸外国の従業員代表との役割を比較する論点としても重要である。そこで、各国別に、法定基準の解除に関する協定等を締結する主体やその対象となる労働条件について整理すると以下のとおりとなる。

〔法定基準を解除する担い手と手段〕

- デュアル・チャネルの国における法定基準の解除は、原則として、労働組合による労働協約により行われている。ただし、ドイツやフランスでは労働組合のコミットを条件として、従業員代表にも法定基準の解除についての関与を認めている。
- 日本における法定基準の解除は、過半数代表との労使協定により行われる。過半数労働組合のない事業場では、過半数代表者が労使協定を締結するが、労働組合のコミットは条件とされていない。また、労使委員会が設置されている場合は、労働基準法の変形労働時間制等、法定の基準を解除する規定に係る労使協定に代えて労使委員会の決議を行うことが可能である。
- 労働協約により法定基準の解除が行われているデュアル・チャネルの国の労働組合組織率も日本と同様に低調であるため、労働組合が組織化されていない場合において、法定基準の解除をどのように行うかが問題となる。
- アメリカにおける公正労働基準法上、法定基準の解除に関する規定は少ない。
- ドイツでは、産別協約の規範的効力は、使用者と労働者の双方が協約を締結した使用者団体および労働組合の構成員でなければ及ばないので、そうでない場合には、使用者が当該労働者との個別の労働契約において、法定基準を解除する当該産業の産別協約の規定を援用することで、同様に法定基準の解除を可能としている。
- オランダでは、労働協約の一般的拘束力（拡張適用）が浸透しているという実態があるため、労働組合のない場合に、法定基準の解除を定める労働協約を援用するという方法を用いることは多くない。
- フランスでは、組合代表委員が一人でも企業にいれば、当該組合員が組

合代表として協約を締結することにより法定基準を解除することができる(日本のように過半数要件はない)。また、組合代表委員がいない企業でも、代表性のある労働組合から承認を受けることを要件として、例外的に従業員代表に法定基準を解除することを認めている。

〔法定基準の解除対象となる労働条件〕

- スウェーデンでは、ほぼ全ての労働法規を労働協約（産別協約または産別労働組合の承認した協約）による法定基準の解除の対象としている。
- ドイツでは、労働時間、休暇、労働契約の解約告知期間に関する事項、派遣労働者の平等取扱い義務についても対象としており、法定基準の解除対象事項は広範である。
- 日本の過半数代表による法定基準の解除対象は、雇用形態や働き方の多様化に伴い、賃金全額払や時間外労働等の労働基準法制定当初から存在する事項から、労働時間規制の柔軟化、年次有給休暇の運用（年休の計画的付与、時間単位年休の付与等）、育児・介護休業を請求できない者の定め等、多岐に渡っており、法令による画一的な保護・規制を現場の状況に合わせて柔軟化できる仕組みとして活用されている。

(5) 苦情処理への関与

近年、個別労働紛争が増加している中で、労働組合だけでなく従業員代表も、職場内での苦情・紛争処理機関としての役割を担うことが期待されている。このため、職場における労働者の代表に対して、その権限として苦情・紛争処理等への関与が与えられている場合がある。なお、ここでの苦情処理は、労働者の日常的な不満だけでなく、従業員代表が設定した労働条件について、使用者による履行が確保されているかをチェックするための仕組みも含む。

- 諸外国では苦情処理については、法制度上、労働組合や従業員代表の役割として位置付けられている。
- シングル・チャネルの国のうち、アメリカでは、苦情処理手続については、排他的交渉代表との義務的団交事項に該当する。他方、スウェーデンでは、労働組合の代表が苦情処理を担当し、企業・事業場レベルで紛争が解決できない場合は、産別レベルでの労使による紛争処理手続がある。
- イギリスでは、苦情処理および懲戒手続においては、個別労働者の権利として、組合代表または労働組合の職員の中からいずれか1名を同伴する権利が認められているが、労働組合自体が関与する法制度にはなっていない。
- デュアル・チャネルの国では、国によって態様は異なるものの、法制度上、苦情処理に関する事項に従業員代表が関与することを認めている。
- 日本では、労働組合が事実上苦情処理を行うことがあるが、法制度上の役割とされているわけではない。企画業務型裁量労働制等の特定の場面やパ

ートタイム労働者、育児・介護を行う労働者等の特定の対象からの苦情処理については、労使での自主的解決を促す仕組みを法令上規定している。

(6) 就業規則の効力と法規制

- 日本の就業規則は、諸外国の労働協約が有する労働条件の最低基準を設定する効力に加えて、労働契約法において労働契約の内容を補充する効力や変更する効力を付与されるに至っており、事業場における労働条件全般を規律する重要な法的ツールとなっている。
- こうした重要な機能を営む就業規則を作成・変更するプロセスにおける労働者側の関与については、労働基準法制定当初より過半数代表の意見聴取手続が設けられている。しかし、過半数労働組合のない事業場では過半数代表者からの意見聴取となり、これが事業場の統一的労働条件設定に大きな機能を果たしているというのが現状である。なお、就業規則変更については、労働組合等との交渉の状況等が、その変更の合理性判断の要素として明記されている（労働契約法第10条）。
- 一方、アメリカ(Employee handbook)、イギリス(works rules)、スウェーデンでは、就業規則の内容は、一定の条件の下、個別契約の内容となる場合があるが、就業規則に直接契約内容を規律する効力を付与するものではない点で、日本の就業規則と異なっている。
- また、フランスの就業規則は、労働条件規制の一般的機能を有するものではなく、労働安全、職場規律・懲戒に関する事項と規制可能な範囲が限定されている。

4 集团的労使関係における非正規労働者や少数者への対応について

従来、日本において労働組合の組織化が進んでいなかった非正規労働者について、諸外国ではどのようにその意見の集約等が図られているのかを整理すると、以下のようにまとめることができよう。

〔労働組合の交渉代表選出プロセスへの参加保障〕

- アメリカでは、排他的交渉代表の選出プロセスに、一定の条件の下、交渉単位内のパートタイム被用者および一時的被用者の参加を認めている。また、派遣労働者について、派遣先と派遣元使用者の同意を得れば、派遣先の交渉単位に含めることができる（ただし、使用者が同意しないため、通常は非常に困難）。

〔従業員代表の選出プロセスへの参加保障〕

- イギリス、ドイツ、オランダ、フランスでは従業員代表の選出に当たり、

パートタイム労働者や有期契約労働者についても、正規労働者と同様の条件¹⁸で選挙権が保障されており、少数者の意見等を反映することを可能にしている。

- スウェーデンでは、協約締結組合が組合代表を選出し、組合代表が当該企業・事業場における労働者の代表としての機能を果たす。組合代表の選出手続に関する法規制はなく、協約締結組合に委ねられている。
- また、ドイツ、オランダ、フランスでは、派遣労働者について、派遣先での一定の就労期間を超えた場合に、従業員代表の選出プロセスへの参加を認めている。

〔諸外国におけるその他の対応〕

- 欧州各国では、非正規労働者の処遇格差については、法令による不利益取扱いの禁止により対応している（EUでは、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働に関するEU指令が発出されており、そこではこれらの非正規労働者に対する不利益取扱い禁止の国内法整備を定めている）。
- ドイツでは、2001年に、EU指令の国内法化により、パートタイム労働・有期労働契約法が施行された。この法律では、パートタイム労働者は、パートタイム労働を行うことを理由に、比較可能なフルタイム労働者との間で不利益な取扱いを受けてはならず、また、有期契約労働者は、労働契約に期限があることを理由に、期間の定めなく雇用された比較可能な労働者に対して不利益な取扱いを受けてはならないとされている。また、法のほとんどの規定は強行規定であるが、一部の規定については、特段の定めが労働協約又は個別契約に開かれており、例えば、有期労働契約の更新回数や2年を超える期限設定の最長期間を労働協約で定めること等が可能となっている。さらに、2002年に労働者派遣法が改正され、派遣元は、派遣労働者に対して、原則として、派遣先事業所において比較し得る正規従業員に適用される重要な労働条件（当該労働条件の概念は明らかではないが、労働報酬、労働時間等の条件）を保障しなければならないという均等待遇原則が確立され、これにより派遣労働者は、派遣元に対して、派遣先の従業員との平等取扱いを要求する権利が付与されたが、同法は労働協約によって、平等取扱いという法定基準を解除することを規定している。このような例外規定は、集团的な合意は法令に優先するというEUの考え方に依拠しているが、実質的には、人件費削減を求める企業側の要望が強い中で、

¹⁸ 選挙権取得の条件として、ドイツでは年齢要件（18歳以上）が、オランダでは就労期間要件（6か月以上の就労）が課されているが、この要件について正規労働者との違いはない。ただし、ドイツでは派遣労働者は3ヶ月以上の派遣の場合に選挙権が与えられる（事業所組織法第7条）。

同一労働同一待遇の適用を弾力的に行うためといった側面がある。

- アメリカでは、非正規労働者の処遇格差についての法規制は存在せず、市場調整に委ねている。
 - 韓国では、非正規労働者の増加に対応するため、2006年に「期間制及び短時間勤労者保護等に関する法律」が制定され、それまで裁判例によって部分的に規制されていた有期契約について、自由に制限なく締結可能とする一方で、同一又は類似した業務を遂行する期間の定めのない労働者と差別処遇を禁止し、これに対する労働委員会の救済手続きを導入した。また、過半数労働組合の権利制限、労使協議会への参加・意見提出等の法改正が検討されている。
 - なお、日本では、非正規労働者の処遇格差について、パートタイム労働者については、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止しており（パートタイム労働法第8条）、有期契約労働者については、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）が定められている。なお、派遣労働者については、派遣先の労働者との均衡を考慮した派遣労働者の待遇の確保の配慮義務（労働者派遣法第30条の2）が設定されている。
- また、非正規労働者が自らの意見を集団的な労働条件設定に反映させる仕組みとして、諸外国のような従業員代表の選出手続における保障ではなく、例えば使用者に対してパートタイム労働者にかかる就業規則の作成・変更に関して、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者からの意見聴取を努力義務として課すという一定の関与を求めている（パートタイム労働法第7条）。

第3章 我が国における集団的発言チャンネルのあり方

本章では、我が国の集団的労使関係の現状（第1章）や、諸外国における労働組合・従業員代表制等（第2章）についての研究の成果も踏まえながら、我が国の集団的発言チャンネルが抱える課題について整理を行い、さらに、今後の検討に資するよう、課題の解決のための方向性についても併せて提示する。

なお、既述のように（「はじめに」参照）本研究会では、「集団的発言チャンネル」を「個人ではなく集団としての労働者の意見を使用者に伝達し、労働関係に反映させる仕組み」と広義に定義した上で、この集団的発言チャンネルが我が国においてより機能するために何が必要かという観点から議論を行った。

そこで、本題である具体的な課題の検討に入る前に、まず、この集団的発言チャンネルという概念について説明しておく。

1 集団的発言チャンネルについて

(1) 集団的発言チャンネルの意義・機能

集団的発言チャンネルには、第1に、労働条件設定に関して、労働者集団の意向を反映させる機能がある。その最も代表的な形態は、使用者に対して交渉上劣位にある労働者が労働組合という団体を形成し、憲法等により保障された争議権を背景に、集団的な取引を通じて使用者と対等な交渉力を取得するという団体交渉である。しかし、労働組合の団体交渉、そしてその結果締結される労働協約のほかにも、集団的な労働条件設定に関与する仕組みとして、欧州諸国には、従業員代表制が構築されている。また、日本では、就業規則の作成・変更の際の過半数代表の意見聴取等といった労働条件設定のプロセスへの関与も、労働条件設定に関わる集団的発言チャンネルと位置付けることができる。

このような集団的労働条件の設定の仕組みは、使用者にとっても統一的労働条件設定を可能にする仕組みとして重要な機能を営む。

第2に、集団的発言チャンネルには、法令によって設定された強行的規制の緩和ないし逸脱を可能とする機能（法定基準の解除機能）が与えられている。第1の集団的発言チャンネルによる労働条件設定機能は、法の設定する最低基準を上回るレベルで展開することが想定されているのに対して、この法定基準の解除機能は、国家が中央集権的レベルで設定した規範である法令による規制を、産業レベル、企業レベル、事業所レベル等、より分権化したレベルの実情および多様化する労働関係の実情に合わせて、規制を下回る労働条件設定を可能とするものである。欧州諸国では、産業別レベルの労働組合が使用者（団体）と締結した労働協約がある場合にのみ法定基準の解除を可能とするのが原則であったが、近時、より分権化した労使に法定基準の解除機能を委ねることの可否が議論されている。日本の労働基準法は、この法定基準の解除機能を、事業

場の過半数代表と使用者の労使協定に委ねている。韓国でも同様の状況が見られる。欧州諸国と比較した場合、最も分権化した事業場の過半数代表に法定基準の解除機能を認めている点が日韓の特色といつてよい。

第3に、集団的発言チャンネルは、以上のような労働条件設定機能及び労働条件設定の前提ともなる法定基準の解除機能のほかにも、設定した労働条件遵守をはじめとする使用者の行為に対するモニタリングや個々の労働者と使用者との間の苦情・紛争処理等、設定した労働条件規範等のエンフォースメント（履行確保）に関わる機能も担っている。

さらに、集団的発言チャンネルは、上記の機能も含めて、より広い意味での労使コミュニケーションの機能も担うものであり、こうしたコミュニケーションにより、使用者と労働者集団との間の情報共有が図られ、労使紛争の防止に資するとともに、労働者が経営に積極的・能動的に参加することも期待される。

(2) 集団的発言チャンネルの機能を補強する必要性

上記のとおり、集団的発言チャンネルは様々な意義・機能を有すると考えられるが、今日の労使関係において、これらの集団的発言チャンネルが十全に機能する必要性はより高まっているものと思われる。

第1の労働条件設定機能に関しては、第1章の4において指摘したとおり、経済のグローバル化やサービス経済化、IT化の進展等の産業構造の変化、個別人事管理の進展や労働者の多様化を背景として、労働組合の機能範囲が縮小しているのではないかと懸念がある。したがって、その機能を補うために、例えば、既存の労働組合に対して何らかの措置を行うことでその機能を高めることはできないか、また、その他の集団的発言チャンネル（過半数代表や新たな従業員代表制）に何らかの措置を行うことでその機能を代替することができないかなど、集団的発言チャンネルに対する様々な措置について検討が必要と考えられる。

特に日本では、近年、正規労働者との処遇格差が指摘される非正規労働者が増加し、雇用者に占める割合も90年代初頭の20%程度から上昇し続けて現在は35%を占めるようになっている。また、正規雇用に就きたいが不本意ながら生計維持のために非正規雇用に就いている者が増加しており、非正規労働者は量的にも質的にも変化してきている。こうしたことを背景として、最近では、非正規労働者の処遇を改善する観点から、2012年の労働者派遣法改正による派遣労働者の待遇に関する派遣先の労働者との均衡考慮の配慮義務（労働者派遣法第30条の2）や、同年の労働契約法改正による有期労働契約に関する不合理な労働条件の禁止（労働契約法第20条）また、パートタイム労働者のさらなる均等・均衡待遇の確保に向けた検討など、派遣労働者、有期契約労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、公正な処遇を求める法政策の進展がみ

られる。

こうした非正規労働者の処遇改善のための法規制は、正規労働者の労働条件との比較を基本に、非正規労働者の不合理な労働条件の見直しを迫るものである。労働条件原資が有限であれば、これは単に、非正規労働者の処遇の改善・変更には留まらず、必然的に正規労働者の労働条件のあり方も含めて、労働条件全体についての見直しを要請することとなる。これはまさに集团的労働条件の設定問題を惹起することになる。そして、その労働条件設定・調整は、正規労働者と非正規労働者双方の意見を踏まえ、その利害を適切に調整して行われる必要がある。したがって、非正規労働者の処遇格差問題の解決のためには、非正規労働者も含めた形での集团的発言チャンネルの整備が重要な鍵となる。

また、第2の法定基準の解除機能に関しては、上記のような変化を背景として労働者や働き方が多様化する中で、労働条件を適切に規制するためには、国レベルの中央集権的な規制（法規範設定）のみでは対応が困難であり、多様な労働者が存在する各現場においてその法規範が妥当でない場合には、法定基準の解除を通じて現場レベルで調整し、その現場に合った労働条件を確保する必要性が高まっている。これは国家レベルですべて実体規制で対処する規制システムから、分権化したレベルで手続規制を採り入れた規制システムへの移行を意味するが、このような多様化に対応した規制システムが機能するためには、法定基準の解除を公正妥当に行うことのできる手続規制の担い手が不可欠である。そのための制度整備が、今後より一層重要になってくるものと考えられる。そして、こうした制度整備が進められれば、国家レベルでの画一的実体規制が多様な就業実態に妥当しないが故に立法作業も困難であった状況から脱却し、より実効性の高い立法を可能とする途も開くことが期待される。

このほか、特に日本では、第1章の2で述べたとおり、過半数代表の機能として、法定基準の解除機能以外に、多様な政策目的のための手続的関与という機能も拡大してきており、それぞれの目的を実現するための多様な現場の状況に応じた実効策を施すという観点からも、公正妥当な手続のための制度整備が必要である。

第3のモニタリング機能や苦情・紛争処理機能に関しては、労働審判をはじめとして労働関係の訴訟が近年増加傾向にあり、また、実際の現場では法に基づかない労働組合の自発的な活動により解決が図られるケースも少なくないと考えられるが、訴訟が頻発している諸外国では、裁判所ではなく、企業内で自主的に紛争を処理するための立法が盛んになされている。外部紛争処理機関による紛争処理制度が整備されることはもとより重要であるが、紛争解決コストの観点からも、我が国においても、企業内において集团的発言チャンネルを通じて労働者の意向を使用者に伝えることにより紛争や苦情を自主解決する仕組みを整備することは、重要な課題になってくると見込まれる。

さらに、コミュニケーション機能に関しては、例えば、アメリカでは、労使コミュニケーションにおける労働者の意見が、経営の改善や効率化に繋がるといった観点からその重要性が認識されており、またヨーロッパでは、労使コミュニケーションを通じて労働者が経営に関する決定過程に能動的に参加することで決定内容の民主的な正統性が確保できるといった考え方が浸透するなど、労使コミュニケーションによる様々な効果が指摘されている。また、我が国においても、前述のとおり、労使協議制により使用者と企業別労働組合の間で労使コミュニケーションを図ることにより良好な労使関係を築いてきたと考えられるが、こうした労使コミュニケーションの効果を踏まえれば、労働条件に限った話としてではなく、産業構造が日々変化していく中で広く労働者の労働環境に影響のある事柄について、多様化した労働者集団との間で労使コミュニケーションを図ることの重要性は、今後、ますます高まっていくものと考えられる。

(3) 集团的発言チャネルの主体

集团的発言チャネルがその意義や機能を発揮するための主体としては、現行法上の組織でいえば、労働組合、過半数代表、労使委員会等が挙げられる。また、これらとは別に新たに従業員代表制を整備することも考えられる。なお、従業員代表制については、その組織構成について諸外国の例をみると、労使双方が構成員となって組織するものと、労働者だけで組織するものがある。以下、単に「従業員代表制」という場合、両方の形態を指すものとする。

2 集团的発言チャネルの課題とその解決のための方向性

(1) 課題を検討する際の視点

本研究会において集团的発言チャネルが抱える課題を検討するに当たっては、以下のような視点に立って議論を行った。

<集团的発言チャネルに求める役割・権限>

集团的発言チャネルのあり方を検討する場合、まずは、集团的発言チャネルのどの機能を高めるために、どのような主体にどのような役割や権限を付与することが望ましいのかといった観点から検討を始めることが適当である。

まず、集团的発言チャネルの最も重要な機能である労働条件設定機能については、日本では憲法によってその権限・機能を保障された組織として労働組合が存在している。

労働組合は、労働組合法において、使用者との間で労働条件その他労働関係に関する事項について団体交渉を行い、労働協約を締結する行為の主体として位置付けられており、また、労働組合による正当な争議行為に関しては、刑事

上、民事上の免責が認められている。こうした権利は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」という憲法第 28 条によって保障されているものであり、今後も、労働組合が集团的労使関係において団体交渉を通じて労働条件設定における中核的役割を担うべきものである。

また、この問題に関して、ヨーロッパでは労働組合が産業別・職種別に組織されており、企業内の集团的発言チャンネルとしては存在していなかったため、企業・事業所レベルで従業員代表制を導入しても、集团的発言チャンネルとして同一レベルでその存在が競合することはなかった。そこで、ヨーロッパの少なからぬ国で、産業別レベルで労働組合が、企業・事業所レベルで従業員代表制がそれぞれ併存するというデュアル・チャンネルモデルが採用された。しかし、そのように存在レベルとして棲み分けが可能なヨーロッパにおいても、労働組合と従業員代表の労働条件設定権限の調整は、重要かつ慎重な対処を要する課題となる。実際、各国では、労働組合の労働条件設定機能を優先する立場をとった上で、労働組合と従業員代表の権限分配について、詳細・精緻なルールが議論されている。

これに対して、日本においては、企業別労働組合が主流であるため、団体交渉は企業レベルで行われ、団体交渉で扱われる事項も個別企業の問題となる。このため、新たな従業員代表制を我が国で整備する場合、労働組合の権限・役割との調整問題はもとより、その存在が同じ企業・事業所レベルで競合するという問題に直面するため、ヨーロッパ以上に慎重な対処を要する課題となる。

なお、前述のとおり、日本では正面から従業員代表制は設置されていないが、現行法では使用者に対し、就業規則の作成・変更について、過半数代表の意見聴取義務を課している。就業規則は事業場の労働条件の統一的設定・変更に際して大きな役割を果たしていることから、現在の制度は労働条件の設定に過半数代表が関与することを認めているといえる。そこで、この過半数代表の労働条件設定への関与のあり方をどう考えるべきかが重要な検討課題となる。しかし、過半数代表に付与されたもう一つの重要な機能として法定基準の解除機能があり、過半数代表の機能・任務を考える上でより切実な課題を提供している。

すなわち、法定基準の解除機能については、第 2 章で述べたとおり、比較法的にみると、諸外国では、この権限は（産別組織であるのが一般である）労働組合に与えられるのが原則である。これに対して、日本においては、事業所レベルで、過半数労働組合、そして過半数労働組合が存在しない場合には、過半数代表者にその権限が与えられているのが特徴である。そして、その過半数代表者の実態については、第 1 章の 2 で述べたとおり、法定基準の解除機能を担う主体として十分な役割を果たす制度的担保が用意されているのか、また、その重要な任務を公正妥当に果たし得ているのかという点について懸念がある。

こうした点を踏まえれば、法定基準の解除を担う集団的発言チャンネルの整備は当面取り組むべき喫緊の課題であり、法定基準の解除を労働組合の関与がない過半数代表者に行わせることの当否や、過半数代表者とは別途の従業員代表を設けるか否か、また、その従業員代表は過半数労働組合が存在する場合にも設置するのか否かなど、様々な論点について検討する必要がある。

こうした課題の解決に向けた方向性については、以下の(3)において詳論することとするが、法定基準の解除機能を担う集団的発言チャンネルの整備によって、例えば、チャンネルの主体である過半数代表者や従業員代表が苦情処理や協議等の役割を担うようになる、あるいは、労働組合化する等、その運用状況の進展に伴い、そこで提起される問題も明確になることから、労働条件設定への関与の問題も含めて、将来の対処の方向性も明らかになっていくことが考えられる。

そこで、今回の研究では、新たな従業員代表制の構想も視野に入れながら、集団的発言チャンネルの機能を高める第1のステップとして、法定基準の解除機能（それ以外の多様な政策目的のための手続的関与に関する機能も含む）を中心に、その担い手の実質化を図る観点から課題とその解決のための方向性についての検討結果を示すこととする。なお、現状では、法定基準の解除機能が、過半数代表が有する機能のうち中心的で、かつ、差し迫って再検討を要するものであるため、以下では法定基準の解除機能を中心に考察を進めることとするが、この機能の主体に関する問題は、就業規則の作成・変更の際における意見聴取の主体に関するそれと共通することから、議論の際にはこの点も常に留意することとする。また、後述するように、法定基準の解除機能を担う主体の検討は、本格的従業員代表制を構想する際にも検討すべき問題とも多くの点で共通するものであることも指摘しておく。

< 集団的発言チャンネルの正統性・公正代表義務・制度的保障 >

集団的発言チャンネルのあり方を検討するに際しては、次の諸点に留意する必要がある。

まず、集団的発言チャンネルの主体については、その正統性が認められるためには、その選出手続の民主性、代表される非正規労働者や少数者等との関係での意見反映のルートの確保等が問題となる。

また、集団的発言チャンネルが従業員を代表して活動するに関しては、多様な労働者の意見を反映する観点から、全従業員を公正に代表すべき義務を課す等の施策が考えられ、これをどのようにして担保するかが課題となる。

さらに、当該集団的発言チャンネルが、その機能を十分に果たすために、使用者との交渉力をいかに担保すべきか、集団的発言チャンネルの運用にかかる費用負担をどうするか等、制度的に保障すべきことはないかといった点についても

検討が必要となる。

< 集団的発言チャネルの課題解決に向けたシナリオ >

集団的発言チャネルに関する課題を解決するための方法としては、1 の(3)で挙げた主体に対して様々な措置を講ずることが考えられる。しかし、上述のように憲法における労働三権の保障やそれを具体化した労働組合法の存在、そして、諸外国における労働組合と従業員代表制の関係の分析を踏まえると、今後も労働組合が労働条件設定の中核的役割を担うべきものであるという基本スタンスが確認できる。その上で、現下の喫緊の課題である法定基準の解除の主体とその機能の問題に取り組むべきであることを踏まえ、また、その検討が法定基準の解除以外の場面における集団的発言チャネル整備の問題にも直結するという見通しに立つと、

現行の過半数代表制の枠組みを維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能の強化を図る方策

新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策
という2つのシナリオを描くことができる。この2つのシナリオを念頭に、以下考察を加える¹⁹。

(2) 我が国の集団的発言チャネルが抱える課題

< 法定基準の解除機能に関する課題 >

集団的発言チャネルが有する法定基準の解除機能については、既述のように、諸外国ではその権限は原則として労働組合に付与されている。これに対して、日本では、事業場レベルの過半数労働組合、そして過半数労働組合がない場合には過半数代表者に法定基準を解除することを可能とする協定の締結権限が与えられていることに顕著な特徴がある。

まず、過半数労働組合が法定基準の解除に関する権限を有することについては、労働組合が過半数代表として行動し、法定基準の解除について使用者と協議を行う場合、組合員以外の労働者も含め多様な労働者の意見を踏まえること

¹⁹ 過半数代表の機能強化を図るのではなく、集団的発言チャネルの一つの主体であり、法定基準の解除を行う一部の労使協定に代替する決議を行うことができる労使委員会を、現状以上に集団的労使関係の場で活用する方策も考えられる。しかし、労使委員会の委員の半数は過半数代表により指名される制度である以上、現行過半数代表制についてと共通の課題（ のシナリオ）が問題となる。また、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」を目的とした制度であることから（労働基準法第38条の4）その機能を充実させていけば、新たな従業員代表制の一つ（ のシナリオ）とも位置付け得る。そこで、労使委員会について別個に論ずることはせず、より一般的に や のシナリオの枠組みの中で検討することとする。

が求められるが、現在は、非組合員の意見が過半数代表の行動に適切に反映される手続や制度が用意されていない。そのために、過半数労働組合が公正妥当に事業場の全労働者を代表し得ているのかについて懸念が生じ得る。

次に、より大きな問題は、過半数労働組合が存しない場合に法定基準の解除の権限を与えられる過半数代表者の場合である。過半数代表者は、労働組合とは異なり、労働者集団の意見を集約したり、使用者との交渉・協議をサポートする組織的裏付けを有しない、一個人たる労働者でしかないのが通常である。したがって、こうした過半数代表者と使用者が協議し、協定を締結することで法定基準の解除を認める現状が、公正妥当かという問題が提起されている。

< 法定基準の解除についてのモニタリング機能に関する課題 >

また、過半数労働組合であるか、過半数代表者であるかに関わらず、過半数代表は、法定基準の解除に関する協定を締結する時点で存在すれば法令上問題ないこととされている。つまり、過半数代表は労使協定締結後、協定で取り決めた法定基準の解除の内容について、必ずしもその適切な履行を監視する機能（モニタリング機能）を担うようには制度設計されていない。このことは法定基準を解除する仕組みの公正な運用にとって課題を含むものといわざるを得ない。

過半数労働組合が存在する場合、当該労働組合が労使協定締結後に少数化したとしても、労働組合として存続していれば、自らが締結した労使協定の運用について、一定のモニタリング機能を期待することもできよう。しかしながら、過半数代表者の場合、過半数代表としての資格が協定締結時点で要求されるだけで、選出後、事業場の労働者の意見集約の手段も、締結後の労使協定の公正な履行確保を監視する地位や組織的裏付けも用意されておらず、こうした課題が特に顕著な形として現れてくる。

(3) 課題解決に向けた方向性

上記の課題を解決するための方策について、(1)で示した2つのシナリオ、すなわち、現行の過半数代表制の枠組みを維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能の強化を図る方策、新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策、を順に検討することとする。

現行の過半数代表制の枠組みを維持しつつ、過半数労働組合や過半数代表者の機能強化を図る方策

この方策については、過半数労働組合と過半数代表者のいずれが過半数代表になるのかによって検討すべき事項が異なってくるが、とりわけ過半数代表者について制度面での問題が多く指摘されていることを踏まえ、

A：過半数代表者の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数代表組合が存在しない場合）

B：過半数労働組合の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数代表組合が存在する場合）

の順で、さらに2つに分けて検討する。

A：過半数代表者の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数代表組合が存在しない場合）

労働組合が存在しない事業場や、過半数労働組合ではない労働組合のみが存在する事業場において、現行の過半数代表者の機能の強化を図る方策が考えられる。

1947年の労働基準法制定当初から、過半数代表者は過半数労働組合とともに法定基準の解除を行う主体であったが、当時は、主として労働組合が念頭に置かれ、過半数代表者はあくまで補完的な存在として想定されていたようである²⁰。しかし、立法担当者が想定していたようには労働組合の組織化は進まず、過半数労働組合が存しない事業場では、過半数代表者がこの法定基準の解除を担うこととなった。そして、法定基準の解除は、諸外国においても、様々な手段によりこれを認めている。労働組合の組織率が年々低下してきている今日、過半数代表者に問題があるからといって過半数労働組合のみで法定基準の解除を認めるという方向性は現実的とはいえず、むしろ過半数代表者の適正化に向けた手当てを施すことが重要である。

具体的には、過半数代表者の交渉力や正統性をいかに担保するか、その機能を適切に発揮させるための制度をどう整備するか、制度の整備によって生じる懸念をどう解決するか等の検討が必要である。以下、その方策について示すこととする。

< 過半数代表者の交渉力を高めるための代表者の複数化 >

諸外国の従業員代表制において、一定規模以上の事業場の場合に複数の代表者を選出していることを踏まえれば、我が国においても、そのような事業場において過半数代表者の選出人数を複数とすることが考えられる。これにより、一労働者でしかなかった過半数代表者が、使用者との交渉において、他の過半数代表者との相談・協議を経て意思決定して行動することが可能な体制となり、交渉力が高まるとともに、より妥当な判断を行うことを容易にすることが期待される。

²⁰ 濱口桂一郎『労働法政策』483頁（ミネルヴァ書房、2004）。

なお、過半数代表者を複数化する場合、その代表者間での意思決定のあり方が課題となってくる。このため、複数化する場合には、偶数の二人ではなく奇数の三人とするなどの方法が考えられるが、三人とする場合には、現状でも困難な過半数代表者の担い手の確保がより一層難しくなると考えられる。

實際上、三人や五人等の奇数の代表選出は、相当規模の事業場でしか実現困難であることを考えると²¹、当面、少なくとも代表の複数化を優先すべきであり、そのときの意思決定方法は、正副の代表のうち、正代表が二票目を投ずることができる等の工夫で対処することも考えられよう。

< 過半数代表者の正統性を確保するための方策 >

過半数代表者は、労働組合のような基本的に任意加入である団体とは異なり、労働者の意思にかかわらずその事業場の全ての労働者を代表するものであるから、多様化した労働者集団を代表する制度としての正統性が要請される。この正統性を確保するための方策として、以下3つの視点から検討する。

〔 a : 公正な選出手続 〕

まず検討すべきは、過半数代表者の公正な選出手続のあり方である。これまでの調査によれば、現状においても民主的とは言えない不適切な方法が採られている例もあり、労働者を公正に代表するような選出手続が求められる。

諸外国の例では、選出の公正性を確保するために、選出手続の運営主体について法定したり、公的機関が選出手続を監督したりするなど様々な工夫が施されており、これらを素材として今後の検討を進めていくべきである。

なお、日本では、三六協定のように、使用者が協定の必要から協定の相手方たる過半数代表者選出を要請することが多いと考えられるが、民主性を損なわないことを前提として、使用者が選出のイニシアティブをとること自体は許容されるべきであろう。

〔 b : 多様性を反映した選出 〕

次に必要なのは、多様な労働者の利益を代表するための選出方法についての検討である。諸外国の従業員代表制では比例代表選挙による選出なども見受けられるが、これについては手続の煩雑さや選挙管理コストといっ

²¹ ドイツの事業所委員会は、5人以上の労働者が雇用されている事業場に設置され、委員数は事業場の従業員規模に応じて増加するよう設定されている。例えば、5人以上20人までの場合は1人、21人以上50人までの場合は3人、51人以上100人までの場合は5人というように、従業員規模に応じて奇数の委員数が設定されている。

た課題がある²²。また、事業場内の様々な利害の共通する集団からそれぞれ代表を選出するとなると相当数の人数を選出しなければならず、現行の選出方法と比べ大きな改変を余儀なくされる。

したがって、まずは代表の選出課程において投票前に候補者の意見を聴く機会を設けたうえで選挙を行うこととするなど、選出手続への労働者の関与の機会を増やすことにより多様性を反映した選出を図る方策が現実的であろう。

〔c：多様性を反映した活動のための意見集約〕

選出する代表数を限ることになったとしても、その代表が多様な労働者の意見を吸収して意思決定を行う仕組みがより重要である。このため、過半数代表者が、選出された後も多様性を反映した活動ができるよう、事業場内の意見集約を行う仕組みが求められる。ドイツでは、事業所総会を定期的で開催することによって、多様な従業員の声を集約する方途としている。現在アドホックに選出される過半数代表者が複数化され、次に述べるように常設化された場合には、このように代表の選出後に民主的な意見集約の機会やルートを用意することで、多様な意見を集約したうえで法定基準の解除を行うこととなり、代表としての正統性が確保されることとなる。

さらに、労使協定締結に際しては、締結しようとしている協定内容を従業員に開示し、従業員からの意見を踏まえて、協定内容を修正したり、協定締結の可否を決する等の対応が望まれよう。

<モニタリング機能を発揮させるための代表者の常設化>

課題として指摘したように、現行制度は、法定基準の解除のための労使協定締結時点における過半数代表の存在にしか関心を払っていない。しかし、法定基準を解除するという重要性に鑑みると、労使協定を締結した後に、確実にその内容が遵守されることを確保する必要がある。例えば、三六協定で法定労働時間8時間の規制を解除するのみならず、1日の延長限度を2時間とした場合、この限度が過半数代表制としても監視され、実行されるべきである。

そのためには、過半数代表者の常設化が必要である。そして、常設化され

²² 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会の委員の選出方法については、2003年の労働基準法改正前は、過半数代表による指名とともに事業場の労働者の過半数による信任を得ていることが要件として定められていたが、この要件については、「制度の趣旨を損なわない範囲において簡素化する」との方針により、当該改正において、事業場の労働者の過半数による信任という要件が廃止されている。

た過半数代表者の下には、労働者から意見や苦情が集まることにもなり、モニタリング機能はより高まることとなろう。さらに発展的には、この常設化した過半数代表者に苦情処理の機能を担わせることも選択肢としては考えられる。

常設化の方法については、過半数代表者の任期を定める方法が考えられる。このとき、いったん選出された過半数代表者は、その任期中は従業員を代表しているとみなされることになるが、現行制度では、「労働者の過半数を代表する」という要件を労使協定締結の都度求めている。このため、過半数代表者の常設化に伴い、現行の仕組みとの整理が必要となろう。さらに、過半数代表者による会議の定例化（例：月1回、年4回等）などの方法も考えられるが、職場の実情に応じて柔軟に対応すればよいと考えられる。

また、過半数代表者を常設化する場合、代表者となる労働者の負担や責任も重くなっていくと考えられるため、こうした点にも勘案しながら検討することが必要である。この点については、選出された代表者の負担が懸念されることを理由に常設化を断念するという方向ではなく、むしろ、常設化を行いつつ、代表者の負担を軽減するために必要な措置を講ずることを検討するべきであろう。そのためにも次の諸点の検討が必要となる。

< 過半数代表者の過半数代表としての機能強化にかかる費用負担等 >

過半数代表者を複数化・常設化する場合、過半数代表者に求められる役割が大きくなるため、その運営にかかる費用負担をどのようにすべきかといった課題がある。過半数代表者は全従業員を対象とする法定基準の解除の担い手であることから、使用者がその費用を負担すべきであろう。また、タイムオフ（勤務時間内の有給の活動時間）、施設等の貸与といった活動保障や身分保障（解雇や不利益な取扱いからの保護）を図ることも重要である。

他方、法定基準の解除機能以外に、就業規則の作成・変更の際の意見聴取を超えて、労働条件設定の私法上の効力に関わるような権限を過半数代表者に付与しようとする場合には、使用者によるコスト負担が労働条件設定に係る交渉を歪曲し、公正な労働条件設定を行うことができなくなるおそれが生ずる。公正な労働条件設定を害するような金銭的支援を認めることには慎重な議論が必要であるが、過半数代表者としての活動が様々な面で不利に働かないようにするための活動保障や身分保障の確保にとどまる限りは、こうした懸念は当たらないと考えられる。

以上のような保障等は、常設化による代表者の負担を軽減する措置として、極めて重要な施策となる。

< 過半数代表者を複数化・常設化することによる組合組織化インセンティブ >

への影響>

過半数代表者について、複数化・常設化することで法定基準の解除機能を十分に果たすとともに、モニタリング機能や苦情処理機能までも備えるものに発展していった場合には、労働組合が存在しない事業場や少数組合しか存在しない事業場においては、過半数代表者が使用者側の費用負担によって労働者の求める活動を行うことで、労働者が労働組合に加入して紛争の解決を図ろうと考えなくなるおそれがあるなど、労働組合を組織化したり組合に加入し続けるインセンティブを削ぐのではないかといった懸念も想定される。

この問題については、過半数代表者を複数化・常設化したとしても、過半数代表のなし得ない労働組合固有の権限（協約締結権、争議権、不当労働行為救済申立権など）が維持されていれば、こうした権限の取得を目的とした労働組合結成のインセンティブは必ずしも失われまいといえよう。

むしろ、労働組合が組織化されていない企業・事業場において、複数化・常設化された過半数代表者が存在すれば、外部の労働組合が過半数代表者の活動を支援することなどを通じて、組合の組織化に繋がる重要な足掛かりとなることが考えられる。実際、諸外国の歴史を見ても、従業員代表制導入に際して、労働組合は当初は反対の立場をとることが少なくないが、やがて、従業員代表を組合組織化の足掛かりとして利用しようという方針に転換していった。

そうすると、無組合企業の多い我が国において、過半数代表者を複数化・常設化することは、事業場の労働者や外部の労働組合の受け止め方によっては、労働組合の組織化に対してプラスになることも考えられるし、少なくとも、労働組合に対して悪影響があるとは一概にはいえまいと考えられる。

B：過半数労働組合の過半数代表としての機能の強化を図る方策（事業場に過半数労働組合が存在する場合）

過半数労働組合が存在する事業場では、その労働組合の過半数代表としての機能の強化を図る方策が考えられる。

<非正規労働者等の非組合員への配慮>

過半数労働組合が存在する事業場においては、(2)で指摘したとおり、非正規労働者等の非組合員の意見が過半数代表の行動に適切に反映されないのではないかといった懸念がある。

この問題に対処するには、本来、法定基準の解除を含めて集团的労働条件規制を中核的に担うべき過半数労働組合に、全従業員を代表する過半数代表としての任務を全うさせるべく、過半数労働組合の従業員全体の代表としての位置付けをより明確にし、非組合員も含めた多様な労働者の意見を公正に

反映させる仕組みについて検討することが現実的であると考えられる。

その仕組みとして、例えば、過半数労働組合に対して、使用者との交渉に当たり、非組合員の意見を徴する手続を踏むことを要求することや、そのような手続的な義務を課すことがかえって形式的な義務の履行をもたらす形骸化するだけであるとすれば、非組合員を含む全従業員の利益のために公正に行動することを過半数代表の責務として法文で謳うこと等も考えられよう。

< 過半数労働組合の過半数代表としての機能強化にかかる費用負担等 >

過半数労働組合が過半数代表としての機能の強化を図る観点から、上記のとおり過半数代表としての責務を課した場合、過半数労働組合がその責務を果たすために行う取組について、その費用負担をどのようにすべきかといった問題が生じる。

この場合の過半数労働組合は、組合員の利益のためではなく、事業場の全従業員の利益の増進のために行動するのであるから、使用者にその費用負担を求めることが考えられる。

また、前述のようなタイムオフや施設利用等の活動保障、身分保障を図ることも重要な課題となる。しかしながら、他方で労働組合は使用者から経費援助を受けることを法律上禁止されていることから（労働組合法第7条第3号）過半数代表たる過半数労働組合への費用負担をどこまで認めるべきかという問題が生じる。労働組合としての本来の活動と過半数代表としての活動を切り分けることは現実には難しいため、過半数代表に認めるものは労働組合にも認めるなど、労働組合に対して認められている便宜供与との調整が重要な課題となってこよう。そして、その場合には、労働組合法の不当労働行為に関する規定を現行のまま維持できるのか検討が必要となろう。

新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる方策

事業場に過半数労働組合が存在するか否かにかかわらず、現行の過半数代表制とは別に法定基準の解除機能等を担う新たな従業員代表制を整備することについて検討する。

< 従業員代表制と過半数代表者の併存余地 >

まず、新たな従業員代表制に法定基準の解除機能等を付与する場合、過半数労働組合が存しない事業場において法定基準の解除の役割を担っている過半数代表者を存置し得るのが問題となる。このとき、現行の過半数代表者と新たな従業員代表制の役割が重複することとなり、両者を併存させることは考えられないであろう。したがって、新たな従業員代表制に法定基準の

解除機能等を担わせることとした場合、従来の過半数代表者を存置する余地はなくなることから、以下では過半数代表者は存続しないとの前提で検討を進める。

< 従業員代表制と労働組合の競合という課題 >

次に、従業員代表制を新たに整備する場合、法定基準の解除機能だけでなく、労働条件設定機能も担わせることも検討の対象となり得る。この場合には、労働組合の権限との競合という課題が顕在化する。

労働組合は、憲法によってその権限や権能を保障された組織として存在しており、集团的労使関係の中で労働条件設定における中核的な役割を果たしている。また、第1章で見たように、日本の労使関係においては、歴史的に企業別組合が主流となり、長期雇用システムの下で労働条件に関するニーズに迅速・柔軟に答えてきた。いくつかの欧州諸国では労働組合は産業別レベルで、従業員代表制は企業・事業所レベルでと、それぞれ存在レベルを異にして棲み分けているが、それにもかかわらず、労働組合と従業員代表制との権限調整に際しては、より強力な交渉力を有する労働組合の労働条件設定権限を尊重する立場からの慎重な対処がなされている。こうした実態や歴史的経緯、海外の状況を踏まえれば、労働組合の大多数が企業レベルに存在する日本において、労働組合が現在有している団体交渉を通じた労働条件設定権限と、従業員代表制に新たに付与する権限の調整は、相当に困難な論点が多数生じ、慎重な検討が必要となると考えられる。

なお、このような労働組合との競合問題を避けるために、労働組合が存在しない場合に限って従業員代表制に労働条件設定機能を与えることも考えられる。もっとも、このような方策によれば労働組合との競合問題が生じないかということ必ずしもそうではなく、労働組合を組織化する、既存の（当該企業外等の）労働組合に加入する、といったインセンティブが失われないかという懸念にも留意する必要がある。

他方、法定基準の解除機能については労働条件設定機能とは異なるとして、上述したような競合は問題とならないとする見方もあり得るかもしれない。しかし、例えば、三六協定は労働時間に関する労働条件設定の前提でもあり、両者を区別して競合が生じないとするのは形式的に過ぎよう。実際にも、過半数労働組合にとって、法定基準の解除機能は労使交渉において重要な交渉上の武器ともなっているのが実情である。そうすると、過半数労働組合が存する場合に、法定基準の解除機能を担う従業員代表制を導入する²³ことは、

²³ 過半数労働組合と新たな従業員代表制とが競合して法定基準の解除機能を持つことがあり

過半数労働組合の交渉権限を阻害するという問題を引き起こしかねない²⁴。

諸外国の従業員代表制をみると、法定基準の解除権限が与えられているのは基本的に労働組合であるが、これは、争議権という強力な交渉力を持つ労働組合が、法定基準の解除という重大な権限を行使する団体として相応しいとの考慮が働いていると推測される。日本においても、過半数労働組合が存在する場面で、労働組合に比して交渉力において劣る従業員代表制に敢えて法定基準の解除の権限を付与すべきかは、慎重に検討する必要がある。

< 従業員代表制が機能するための制度的担保 >

前述のとおり、過半数労働組合が存在する場合について、従業員代表制を導入する選択肢は必ずしも排除されないものの、より優先順位が高いのは、過半数労働組合が存在しない場合に、過半数代表者に代えて従業員代表制を置くことの検討である。このとき、全従業員の利害を代表する従業員代表制について、こういった制度的担保が求められるかが課題となるため、以下の諸点について検討を加える。

まず、従業員代表制は、法定基準の解除等に関する使用者との協議において、十分な交渉力を確保することが重要である。Aのシナリオの< 過半数代表者の交渉力を高めるための代表者の複数化 >でも議論したように、従業員代表制における従業員代表（委員）は、一つの事業場で複数名を選出することで、従業員代表間の相談・協力による交渉が可能となり、交渉力も増すこととなろう（交渉力の確保）。

次に、従業員代表制は、労働者の意思ではなくその事業場所属に着目してその事業場の全ての労働者を代表するものであるから、多様化した労働者集団を代表する制度としての正統性を確保するための方策が必要となる。このため、公正に、かつ、多様性を反映した従業員代表の選出を行う必要があり、また、選出された従業員代表にあっては多様な労働者の意見を集約して意思決定を行うといった仕組みを整えるべきである（正統性の確保）。

また、従業員代表制という機関を設置する以上、これは常設の機関となり、その従業員代表は任期制となろう。かかる常設化により、法定基準を解除した後、解除後の労働条件が遵守されることを担保する等のモニタリングも可能となる。また、従業員代表制が事業場における全従業員の利益の増進と

得ないとすれば、法定基準の解除機能を持った新従業員代表制の導入は、当該機能を過半数労働組合から従業員代表制へ移行することを意味する。

²⁴ 過半数労働組合が存在すれば、従業員代表にも当該労働組合員が従業員代表に選出される可能性が高いかもしれないが、労働組合員が従業員代表として選出されない可能性もあること、そして、労働組合員がメンバーになったとしても、過半数労働組合自身とは別個の意思決定機関が生ずること等も、慎重に考慮すべきであろう。

いう機能を担っていることを踏まえれば、諸外国で行われているように、その費用は使用者が負担すること、また、従業員代表の活動保障や身分保障を確保すること等が検討されてよいであろう（常設化と費用負担による機能確保）。

そして、事業場に過半数労働組合が存在しない場合において、新たに従業員代表制を導入することとした場合、既述のように労働者の組合組織化インセンティブへの影響が問題となる。この点については、従業員代表制の担う機能が法定基準の解除や苦情処理機能に限られ、かつ、従業員代表制には与えられない争議権などの固有の権限が労働組合に維持されていれば、組合組織化を妨げることになるとは限らないであろう。むしろ、無組合企業における組合組織化が進まない現状を踏まえると、従業員代表制が導入されれば、組織化のディスインセンティブになるというより、組織化の重要な足がかりとなる可能性も十分あり得ることを指摘しておきたい。

< 新たな制度の整備の前にすべきこと >

以上のように、新たな従業員代表制を整備し、法定基準の解除機能等を担わせる場合、まず、過半数代表者を存置する余地がなくなることが明らかになった。次に、従業員代表制に労働条件設定機能まで担わせようとするれば、労働組合との権限の調整には相当に困難な問題が生じ、また、過半数労働組合が存在する場合に法定基準の解除機能に限って従業員代表に付与するとしてもなお慎重な検討を要することが確認された。そうすると、従業員代表制を新たに導入する のシナリオを採るとしても、まずは、事業場に過半数労働組合が存在しない場合に、法定基準の解除機能を果たす従業員代表制を構想する方策についての検討から取り組むべきこととなる。

新たな従業員代表制については、交渉力や正統性の担保、適正に機能するための条件、組合組織化インセンティブの阻害といった様々な検討すべき論点があるが、こうした論点は過半数代表者の機能強化を行う際のものと同様のものであることが明らかになった。すなわち、過半数代表者について複数化や常設化などの機能強化を図ることは、従業員代表制の構想にも直結する課題に取り組むこととなる。そうすると、まずは、 A のシナリオのように過半数代表制の現行の枠組みを維持しつつ、過半数代表者の機能の強化を図った上で、それが日本の労使関係の中でどのように役割を果たすかを検証しながら、 のシナリオに沿って新たな従業員代表制の整備の必要性を検討するというステップを採るという二段階の方策を構想することも十分に意義があろう。

また、過半数代表者の機能強化を図った後に新たな従業員代表制を導入する際には、日本において既に労使コミュニケーションが活発に行われている

という現状を踏まえ、法定基準の解除機能などに加えて、経営の改善・効率化に繋がる活動への展開や、労働者による経営に関する決定過程への能動的な参加といったコミュニケーション機能の強化を図っていく方向性が望ましい。

(4) 引き続き検討すべき課題

前述のとおり、過半数代表者の機能強化と従業員代表制の整備を検討するにあたっては共通の課題を扱うこととなる。このため、まずは過半数代表者に関する検討を継続していくことが肝要であることから、これに関して残された課題について採り上げる。さらに、従業員代表制に関する課題や一般的な課題についても若干触れ、加えて集团的発言チャネルの今後の方向性について示すこととする。

<過半数代表者の機能強化について残された課題>

(3)において、過半数代表者を機能させるための方法として、一定規模以上の事業場において過半数代表者を複数化することを提案した。今後、複数化の検討を進める際には、複数化の対象とする事業場の規模について、どのような考え方にに基づき、どの程度の規模とすべきか等について検討をしていくことが必要と考えられる。そして、過半数代表者を複数化する場合、現状でも困難な過半数代表者の担い手の確保がより一層難しくなると考えられるが、どのようにして担い手を確保していくかについて、引き続き検討すべきである。

また、過半数代表者が集团的発言チャネルとして適切に機能するためには、労働者の様々な意見を集約し、集団としての意思決定を公正に行った上で、それを使用者に伝え、結果を労働者にフィードバックすることが、民主的な正統性の観点からは重要と考えられる。今後とも集团的発言チャネルを公正かつ実効的な仕組みのものとするための措置について検討していくことが必要である。

<新たな従業員代表制の整備に関して残された課題>

新たな従業員代表制に担わせる機能が、労働条件設定機能であっても、法定基準の解除機能であっても、労働組合が有する権限との調整・競合が最も大きな問題として存在している。これは、従業員代表制の組織構成や付与する役割・権限の範囲など、制度の骨格に関わる様々な論点と関係する問題であるため、新たな従業員代表制について今後検討していくにあたっては、常に念頭に置きながら検討を進めていく必要があると考えられる。

また、その他の課題としては、従業員代表と使用者との交渉が難航した場合の解決方法についても検討することが必要と考えられる。従業員代表制が法定

基準の解除機能のみを担う限りにおいては、当該基準解除を目的とする労使協定を締結しないことにより労働条件設定の最低基準が維持され続けるだけであるため、大きな問題とならない。しかし、従業員代表制に労働条件設定機能を担わせることとし、労働条件に関する一定事項について共同決定権を付与するに至った場合には、使用者が一方的に労働条件を変更することができなくなる。このとき、使用者と従業員代表との間で合意に達しない場合にどのような処理を行うことにより労働条件を決定すべきか、例えばドイツのように合意に代わる仲裁裁定のような仕組みを導入して解決することとするのか、といった課題の検討が必要となろう。

< 今回の提案に関する一般的な課題 >

本章においては、集团的発言チャネルをより機能させるための方法として、過半数代表者の複数化・常設化や新たな従業員代表制の整備等について、いくつかの提案を行った。これらの提案については、制度の法的・社会的な正当性に配慮する一方で、当事者たる労働者や使用者が現行制度に対して何を求めているのかといったニーズの把握を行いつつ、そのニーズを満たす解決策となり得るかといった観点も念頭に置きながら、引き続き検討を重ねていくことが重要である。

また、過半数代表者の機能を強化したり、新たな従業員代表制を制度化したりしたとしても、労使関係や労使協議が法律の要求する事項を形式的に満たすだけの形骸化したものとなってしまいう可能性があることが考えられる。このため、実効的な集团的発言チャネルとしての実質を確保するために、どのようなアプローチを採るべきかについては、慎重に検討する必要があることに留意すべきである。

< 集团的発言チャネルに付与する役割・権限の今後の方向性 >

現在の我が国の企業においては、正規・非正規労働者、高齢者・若年者、ワーク・ライフ・バランスを重視する者・そうでない者など、様々な利害を有する労働者が存在しているが、近年、特にこれらの労働者間の労働条件の格差が問題視されている。労使協議や団体交渉を通じて安定的な雇用の確保・維持に成果を挙げてきた企業別労働組合も、こうした問題に対して十分な対応ができていないと嘆息がたく、また、組合組織率の低下により労働組合による集团的労働関係システムの存在しない環境に置かれる労働者への対応が喫緊の課題となっている。

以上のような状況から、組合員であるか否かにかかわらず、全ての従業員の利害を調整するという集团的労働条件の設定システムの構築が望まれている。今回の検討では、この大きな課題に取り組むための最初のステップとして、

法定基準の解除の担い手に関する課題とその解決のための方向性を中心に検討を行った。この過程で、過半数代表者の機能の強化（複数化・常設化）、過半数労働組合の過半数代表としての機能の強化、新たな従業員代表制の整備について検討を行ったが、こうした取組により、法定基準の解除を担う集団的発言チャンネルの機能が高まり、モニタリングや苦情・紛争処理等をも担う制度として定着・発展していくことも期待される。

過半数代表者が全従業員のために苦情処理機能を担うようになれば、労働組合によって代表されない非正規労働者等の不満や苦情の受け皿としての役割を果たすことになるであろう。このように、現在指摘されている正規労働者と非正規労働者の処遇格差に対しては、国レベルでの実体規制により是正することも選択肢の一つであるが、分権化した労使レベルでの苦情処理機能を活用することにより問題を解決していくという方策も十分考えられる。こうして非正規労働者も含めた形での集団的発言チャンネルが整備されることにより、正規労働者と非正規労働者の処遇の格差問題について、現場の労使当事者の納得を踏まえた労働条件設定が行われるようになることも期待される。

今回の検討は、こうした集団的労働条件の設定システムの検討を本格化させるための最初のステップに過ぎない。この最初のステップにおける集団的発言チャンネルの発展如何によっては、今後、当該チャンネルに対して労働条件設定への直接的な関与等といった法定基準の解除以外の機能を担わせることとするのか、それとも、法定基準の解除機能を超えた機能を果たそうとする以上は労働組合への転換を促す方向を指向するのかなど、特に慎重な検討が必要な課題についても議論が深まっていくと考えられる。

このため、今回提案した取組により我が国の集団的発言チャンネルが今後どのように発展していくのかといった点や、それを踏まえた今後の判例法理等も見据えながら、集団的発言チャンネルの労働条件設定機能を高めるための方策について引き続き検討していくことが必要である²⁵。

²⁵ 今回は検討の時間が得られなかったが、企業組織再編がめまぐるしく展開する中での持株会社やグループ会社における使用者性の問題など、集団的労使関係法制については今なお多くの課題が提起されている。

おわりに

本研究では、まず、我が国の集团的労使関係について歴史的な分析を行うことにより、企業別労働組合が果たしてきた役割や課題、過半数代表制の役割や権限の拡大について検証し、労働組合や過半数代表の現状と課題を把握するとともに、日本と諸外国の法制度を比較分析することにより、我が国において新たな従業員代表制を整備する際の課題や、現行の法定基準の解除等に関する課題を析出した。

そして、こうした課題を踏まえ、その解決するための方向性について中長期的な課題にも繋がるような議論を行うことを念頭に置きながら、当面取り組むべき課題（法定基準の解除機能および就業規則の作成・変更の際の意見聴取等）を中心に検討を行った。こうした取組により、法定基準の解除等を担う集团的発言チャンネルの機能が高まり、モニタリングや苦情処理等をも行う制度として定着していく、さらには様々な場面での労使コミュニケーションのインフラ（基盤）へと発展していくことも期待される。

法定基準の解除の担い手について機能強化を図ることは、単に現行制度の問題点を改善するだけにとどまらず、今後の立法政策の方向についても重要な意義を持っている。すなわち、国家レベルの画一的実体規制では労働者の多様化、就業実態の多様化に適合的な規制を行うことは困難となっている。しかし、企業・事業場レベルで、国家レベルの法定基準を、民主的正統性を持って公正に調整できる手続規制の担い手が整備されれば、労働者の保護を確保しつつ、現場のニーズを踏まえた柔軟な労働条件規制システムが構築可能となる。そして、現場の労働者の集团的発言チャンネルによって支えられた労働条件規制であれば、その履行確保も国家に依存することなく手続規制の担い手によってモニタリングされることとなる。このように法定基準の解除機能の担い手の整備は、単に現行法における基準解除の問題点の改善という問題に留まらない、労働関係の立法政策のあり方にも直結する重要性を持った提案である。

労働組合の組織率が17.9%にまで低下している現在、労働基準法等により労働条件の最低基準を設定し、団体交渉を通じた労働協約によりこれを上回る労働条件を設定するという伝統的労働法モデルは、その機能を十分に発揮できているとはいいがたい。こうした状況の下では、直ちに従業員代表制を整備せよとの選択肢もあり得るが、まずは過半数代表者の複数化・常設化といった機能強化を図ることに着手し、その運用の実績を積み上げながら、新たな従業員代表制を構想するのか、それとも過半数労働組合への脱皮を促す方向を目指すのかといった選択肢を見極めていくことがより現実的な方向として考えられる。

今後は、本報告書で整理された課題やその解決に向けた方向性をベースに、我が国において集团的発言チャンネルをより機能させるための方策について、現場の労使関係の実態調査を踏まえながら、更に議論が深められることを期待したい。

（参考文献）

- 荒木尚志 『労働法（第2版）』（有斐閣、2013）
- 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構 『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006）
- 呉学殊 『労使関係のフロンティア（増補版）』（労働政策研究・研修機構、2012）
- 大河内一男 『技術革新と労働組合』（日本生産性本部、1964）
- 大河内一男 『労使関係論講義』（日本労働協会、1965）
- 大河内一男・松尾洋編 『日本労働組合物語』（筑摩書房、1969）
- 緒方桂子 「ドイツの労働者代表制度の現状」世界の労働 8月号 38頁（2010）
- 奥田香子 「フランスの労働者代表制度とその現状」世界の労働 8月号 58頁（2010）
- 川田知子 「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」季刊労働法 225号 111頁（2009）
- 神吉知郁子 「イギリスにおける組合の機能と新たな従業員代表制度」季刊労働法 216号 94頁（2007）
- 久谷興四郎 「春闘の意味と役割、今後の課題」日本労働研究雑誌 597号 84頁（2010）
- 桑村裕美子 「労働条件決定における国家と労使の役割 - 労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界（1～6・完）」法学協会雑誌 125巻 5号～10号（2008）
- 神代和欣・連合総合生活開発研究所編 『戦後50年 産業・雇用・労働史』（日本労働研究機構、1995）
- 厚生労働省 「労働組合基礎調査報告（総括表第2表）」（2012）
- 社会経済生産性本部 『労使協議制の現状と課題』（社会経済生産性本部、1999）
- 社会経済生産性本部 『生産性運動50年史』（社会経済生産性本部、2005）
- 趙翔均 「韓国の改正労働関係法における「交渉窓口単一化」をめぐる諸問題」労働法律旬報 1727号 21頁（2010）
- 末弘厳太郎 『日本労働組合運動史』（日本労働組合運動史刊行会、1950）
- 菅野和夫 『新・雇用社会の法（補訂版）』（有斐閣、2006）
- 菅野和夫 『労働法（第十版）』（弘文堂、2012）
- 宋剛直 「韓国における団体交渉窓口の単一化と交渉代表労働組合等の公正代表義務の制度化」労働法律旬報 1727号 7頁（2010）
- 高梨昌 『変わる春闘』（日本労働研究機構、2002）
- 高橋賢司 「ドイツ法における協約単一性の原則」日独労働法協会会報第13号 3頁（2013）
- 竹内（奥野）寿 「労働者代表制度の類型と日本の現状・課題」世界の労働 8月号 30頁（2010）
- 竹内（奥野）寿 「企業内労働者代表制度の現状と課題 - 解題を兼ねて」日本労働研究雑誌 630号 2頁（2013）
- 崔碩桓 「韓国における労働組合・従業員代表制度の新展開」日本労働研究雑誌 555号 66頁（2006）
- 寺本廣作 『労働基準法解説』（時事通信社、1949）

- 東京大学労働法研究会編 『注釈労働基準法 上巻』（有斐閣、2003）
- 藤内和公 『ドイツの従業員代表制と法』（法律文化社、2009）
- 中山伊知郎・大河内一男編 『日本の労使関係と労働組合』（日本労働協会、1959）
- 永田正之助 『工場法の話』（新潟新聞社、1922）
- 西谷聡 「日本における団体交渉権の性格と交渉代表制」労働法律旬報 1727 号 38 頁（2010）
- 根本到 「日本における「公正代表義務」論」労働法律旬報 1727 号 46 頁（2010）
- 濱口桂一郎 『労働法政策』（ミネルヴァ書房、2004）
- 濱口桂一郎 『日本の雇用と労働法』（日本経済新聞出版社、2011）
- 濱口桂一郎 「団結と参加」WORK&LIFE 世界の労働 1 号 2 頁（2013）
- 朴孝淑 「韓国における就業規則による労働条件の不利益変更」日本労働研究雑誌 607 号 103 頁（2011）
- 兵藤剣 『日本における労資関係の展開』（東京大学出版会、1971）
- 古川陽二 「イギリスの労働者代表制度の現状と課題」世界の労働 8 月号 48 頁（2010）
- 水町勇一郎 『集団の再生 アメリカ労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2005）
- 水町勇一郎 『個人か集団か？変わる労働と法』（勁草書房、2006）
- 水町勇一郎・連合総研編 『労働法改革』（日本経済新聞出版社、2010）
- 文武基 「韓国における交渉代表労働組合の公正代表義務」労働法律旬報 1727 号 30 頁（2010）
- 元井久夫 『日本労働運動史』（労務行政研究所、1983）
- 両角道代 「変容する「スウェーデン・モデル」？」日本労働研究雑誌 590 号 46 頁（2009）
- 労働政策研究・研修機構 『ドイツ、フランスの有期労働契約法制調査研究報告』（2004）
- 労働政策研究・研修機構 『労働条件設定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察』（2005）
- 労働政策研究・研修機構 『プロジェクト研究シリーズ NO.2 労働条件決定システムの現状と方向性』（2007）
- 労働問題リサーチセンター 『企業内労働者代表の課題と展望 - 従業員代表法制の比較法的検討 - 』（2001）
- 労働問題リサーチセンター 『非正規雇用問題に関する労働法政策の方向 - 有期労働契約を中心に - 』（2010）
- 労働問題リサーチセンター 『コーポレート・ガバナンスの変化と労働法の課題』（2011）
- 労働問題リサーチセンター 『雇用モデルの多様化と法解釈・法政策上の課題』（2012）
- 渡辺章編集代表 『日本立法資料全集 53 労働基準法〔昭和 22 年〕(3)上』（信山社、1997）
- European Commission, Industrial Relations in Europe 2010（2010）
- OECD, Economic Policy Reforms 2012 : Going for Growth（2012）
- (http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012_growth-2012-en)
- The Japan Institute for Labour Policy and Training, System of Employee Representation at the Enterprise, JILPT Report No.11（2012）

資料1

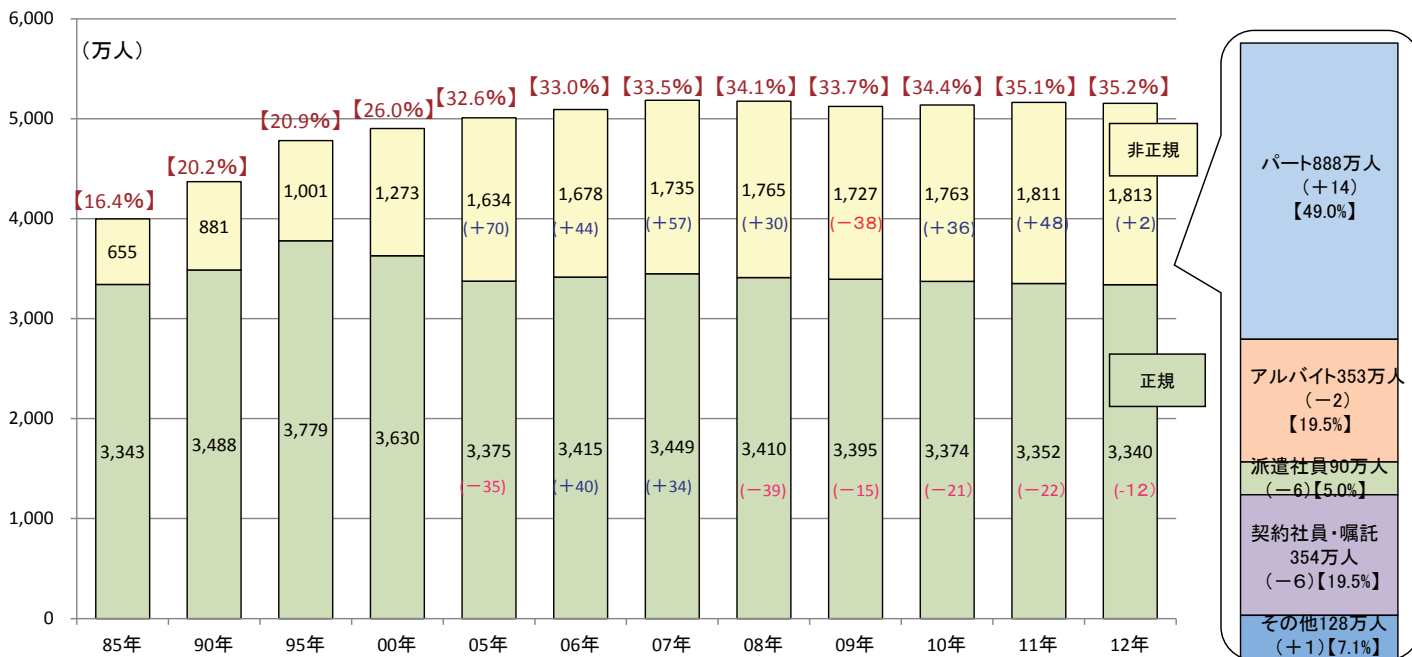
集团的労使関係 データ集

（1）多様化する職場の労働者の状況について

1 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 非正規雇用は、95年から05年までの間に増加し、以降現在まで微増（労働者全体の35.2%）。なお、直近（2013年4月現在）では、1,852万人（35.8%）*。
- 正規雇用は、95年から05年までの間に減少し、以降その数はほぼ横ばい状態。

*総務省「労働力調査（基本集計）」（4月分）。なお、月単位の公表は同年1月から開始。季節の変動があるため留意が必要。



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

（注）1）2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。

2）2011年の数、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

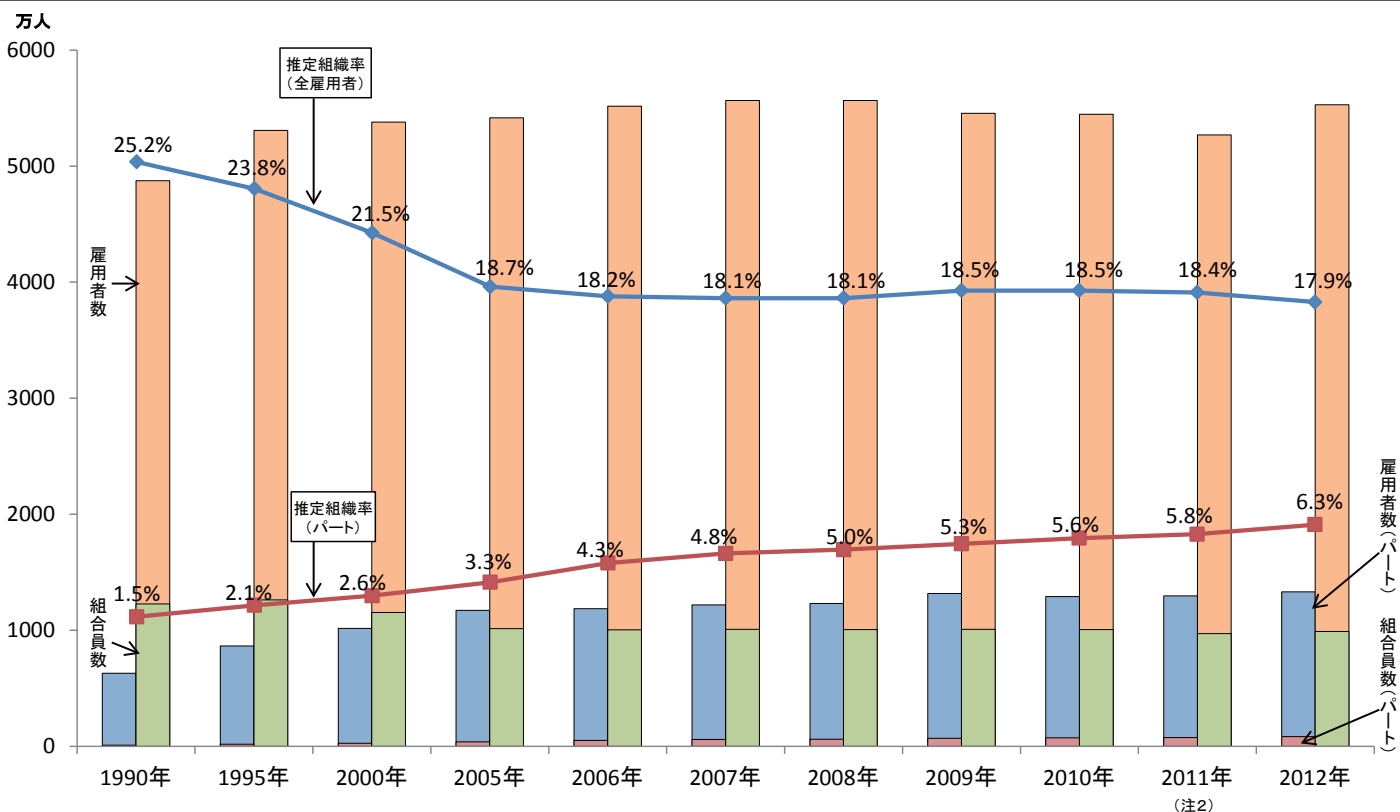
3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

労働政策研究・研修機構（JILPT）

（2-1）労働組合の状況について

1 労働組合の組合員数、組織率の推移（全雇用者、パート別）

- 全雇用者に占める組合員数・組織率は、減少傾向にある。
- 一方、パート雇用者に占める組合員数・組織率は増加傾向にある。



(注1) 雇用者数・パート雇用者数は「労働力調査」(総務省統計局)、組合員数・組合員数(パート)は、「労働組合基礎調査」の数値である。

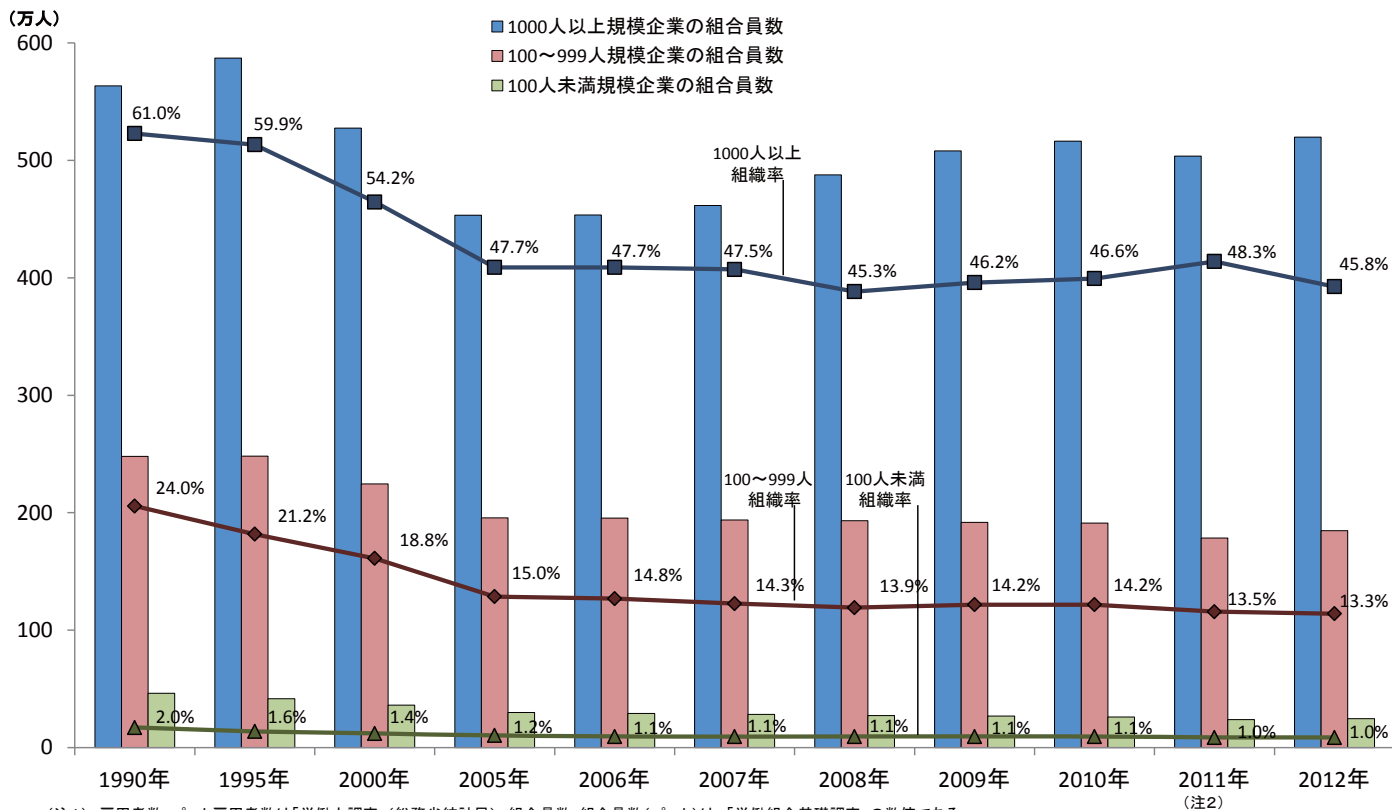
(注2) 2011年の労働力調査は、東日本大震災により調査困難となった岩手県、宮城県、福島県除いた結果を公表していることから、3県を除いた労働組合員数を元に推定組織率を算出しているため参考値である。

資料出所: 厚生労働省「労働組合基礎調査」

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

2 企業規模別組合員数、組織率の推移

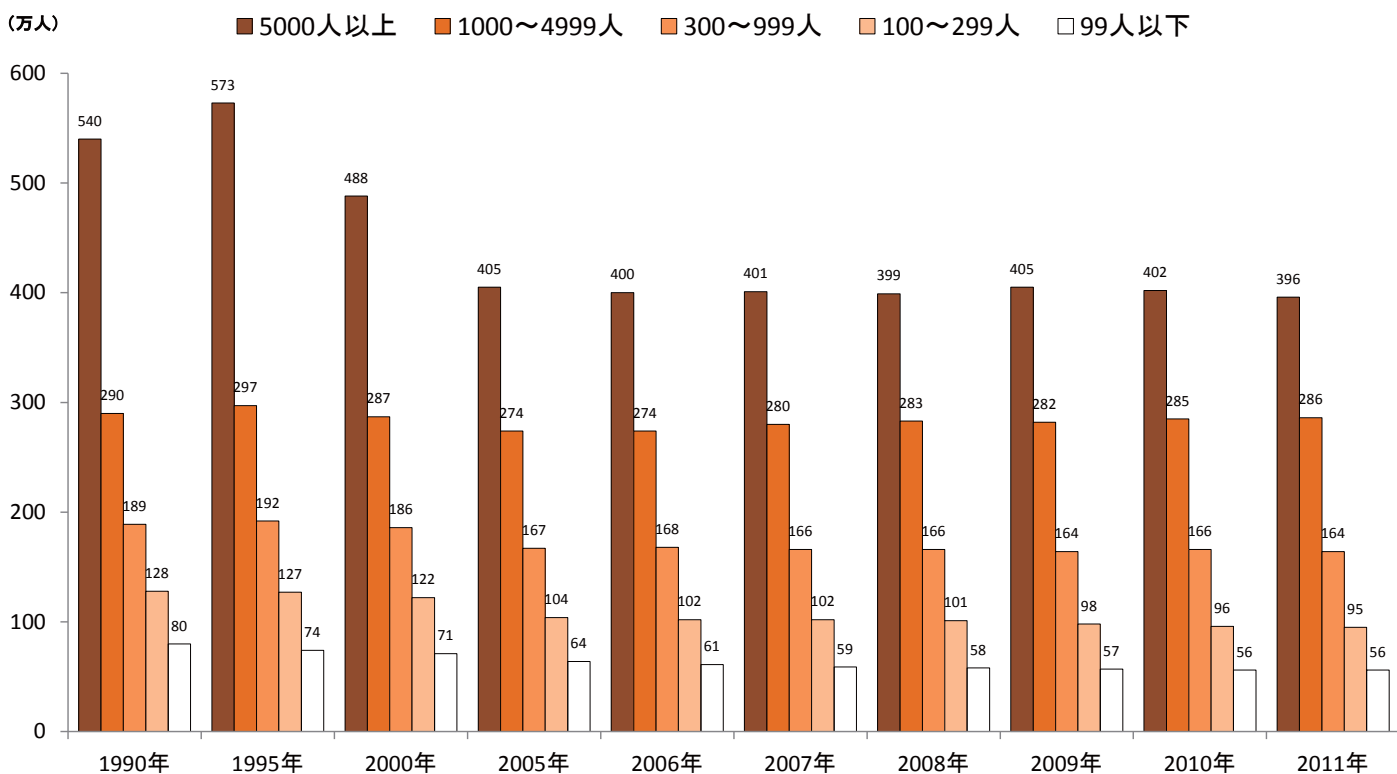
- 企業規模を問わず、組織率は減少傾向にある。
- また、100人未満規模の企業における組織率は、極めて低い状態が続いている。



(注1) 雇用者数・パート雇用者数は「労働力調査」(総務省統計局)、組合員数・組合員数(パート)は、「労働組合基礎調査」の数値である。
 (注2) 2011年の労働力調査は、東日本大震災により調査困難となった岩手県、宮城県、福島県除いた結果を公表していることから、3県を除いた労働組合員数を元に推定組織率を算出しているため、参考値である。
 > 資料出所: 厚生労働省「労働組合基礎調査」

3 労働組合員数の規模別に見た組合員数の推移

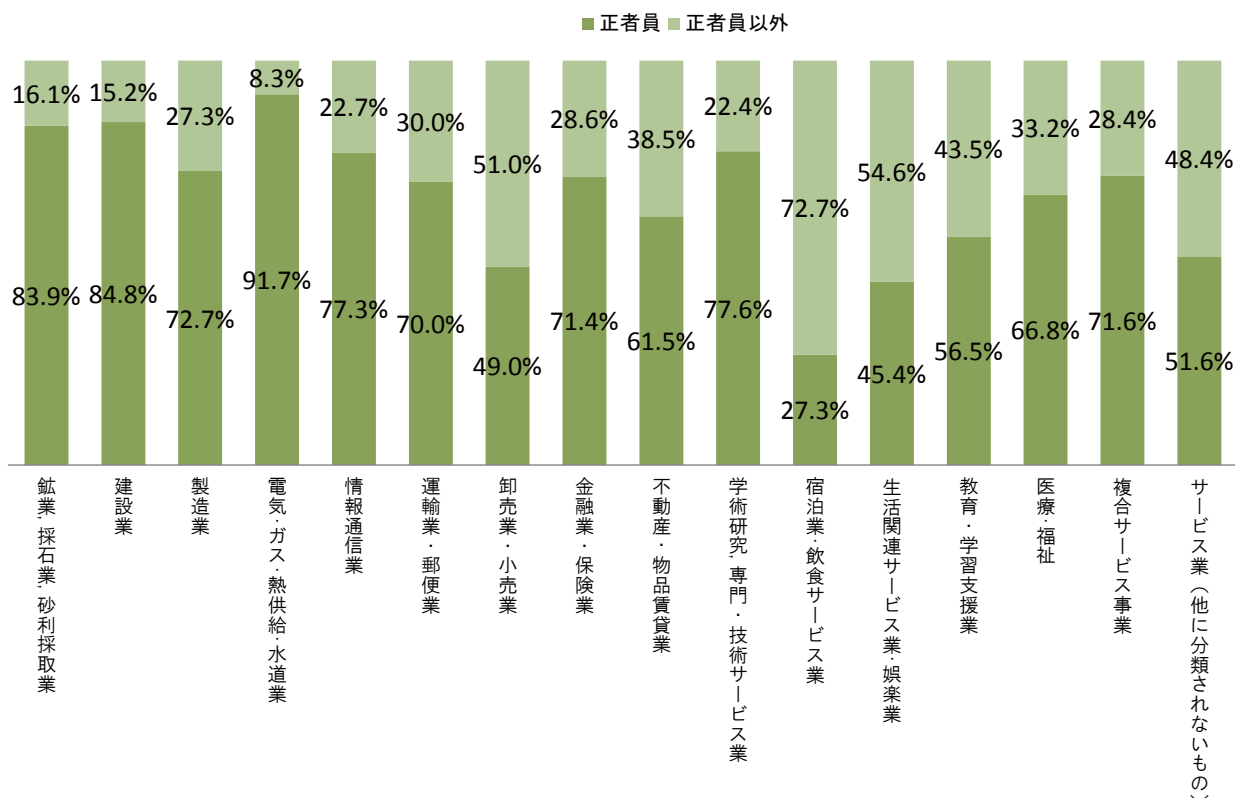
- 2005年以降、組合規模を問わず、組合員数は、ほぼ横ばいで推移している。



(注) 労働組合員数は労働組合基礎調査の単一労働組合に所属している労働組合員数。
 > 資料出所: 厚生労働省「労働組合基礎調査」

4 産業、就業形態別労働者割合

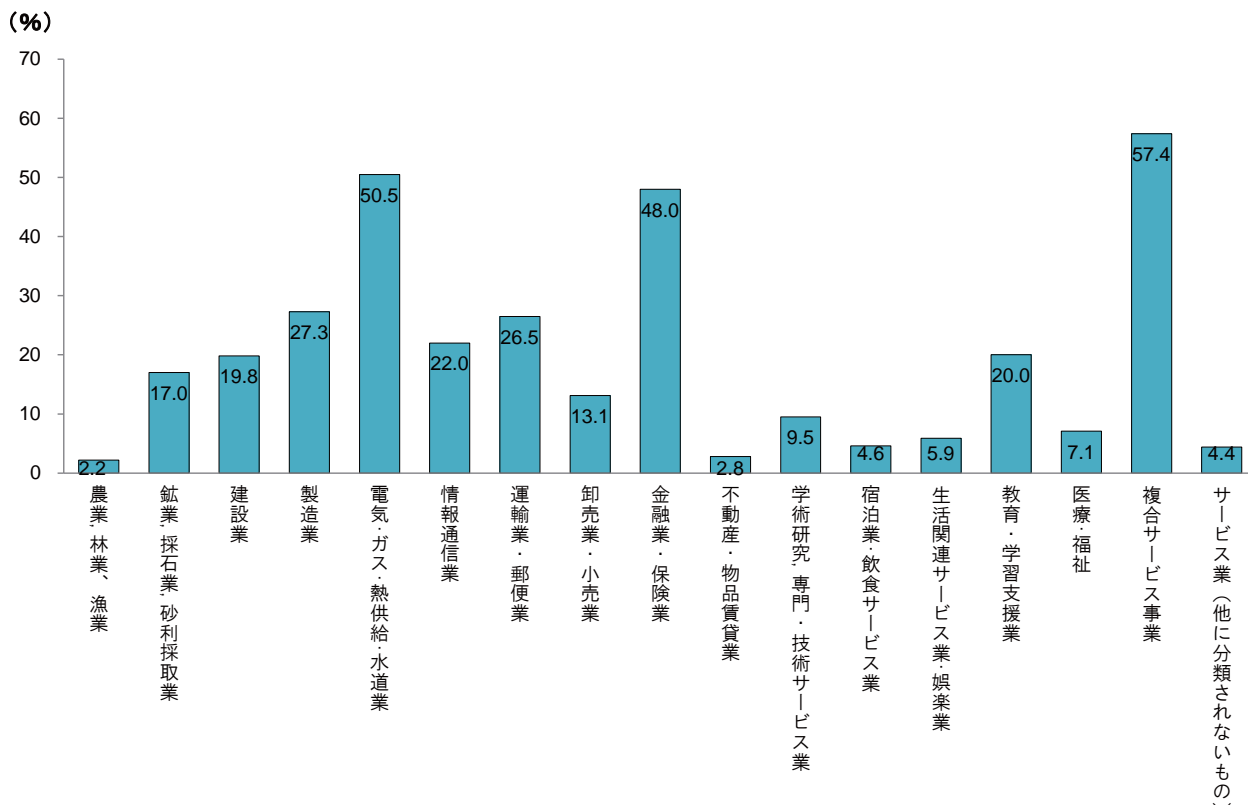
○ 「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などは、非正規労働者が多い業種である。



資料出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成22年）

5 労働組合組織率（産業別状況）

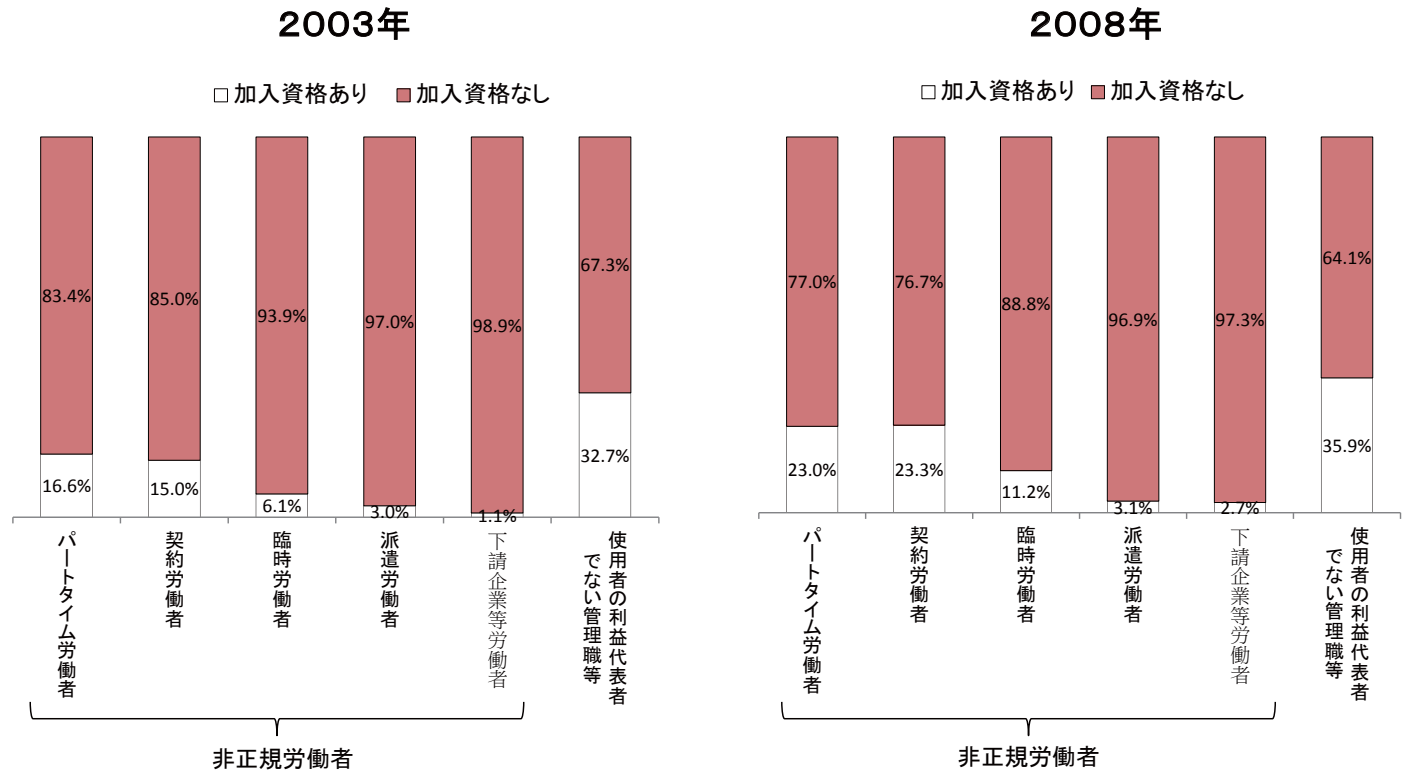
○ 組織率を業種別に見ると、「卸売業・小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」などの非正規労働者が多い業種において低い状況にある。



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（平成24年）

6 非正規労働者及び管理職等の労働組合への組み入れ状況

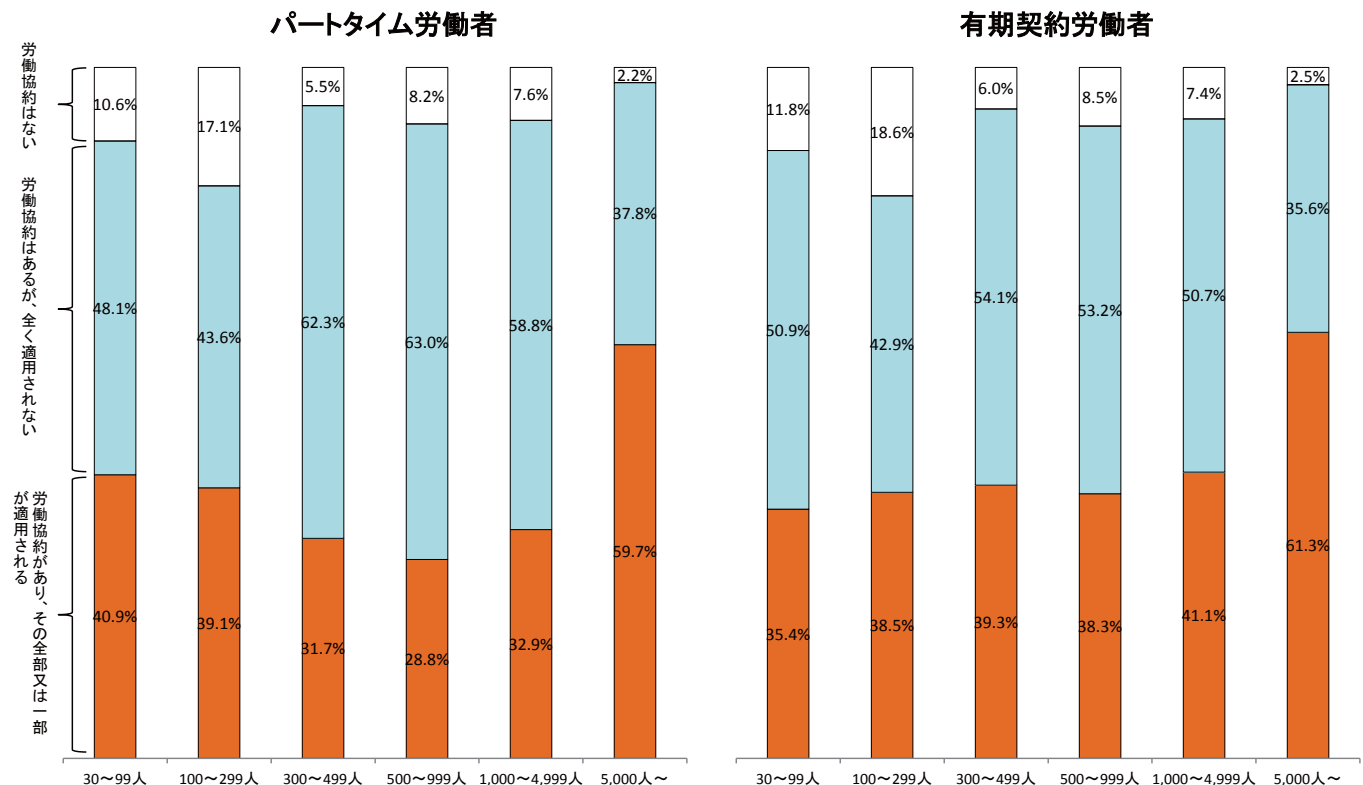
○ 労働組合へのアンケート調査によると、労働組合への加入資格を与えられている非正規労働者の割合は全体的に低い。



資料出所 厚生労働省「労働組合実態調査報告」（平成15年、20年）※5年一度の抽出調査による。

7 企業規模・就業形態別の労働協約の適用状況

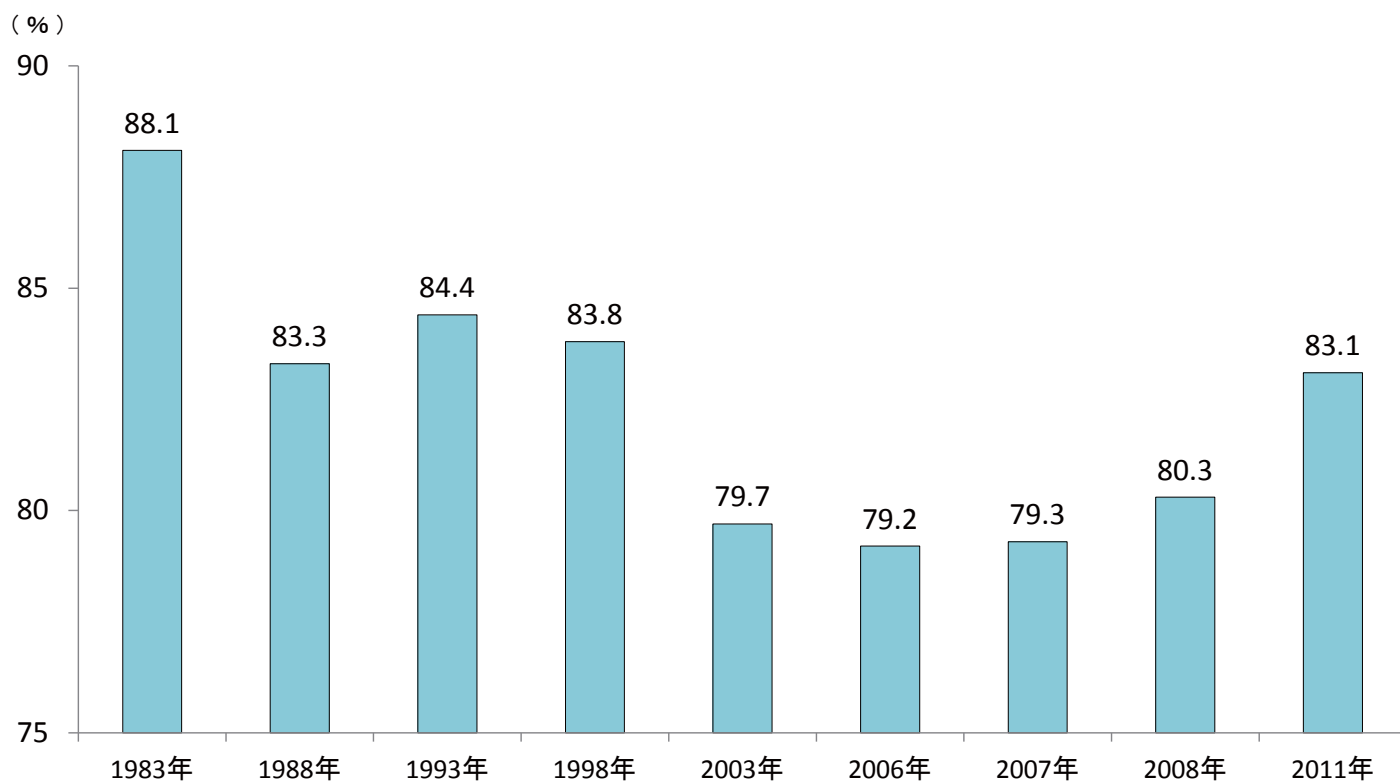
○ 労働組合へのアンケート調査によれば、労働協約が適用されるパートタイム労働者・有期契約労働者は、5,000人未満規模の企業では、50%未満である。



資料出所 厚生労働省「労働協約等実態調査」（平成23年）※5年一度の抽出調査による。

8 過半数労働組合の状況

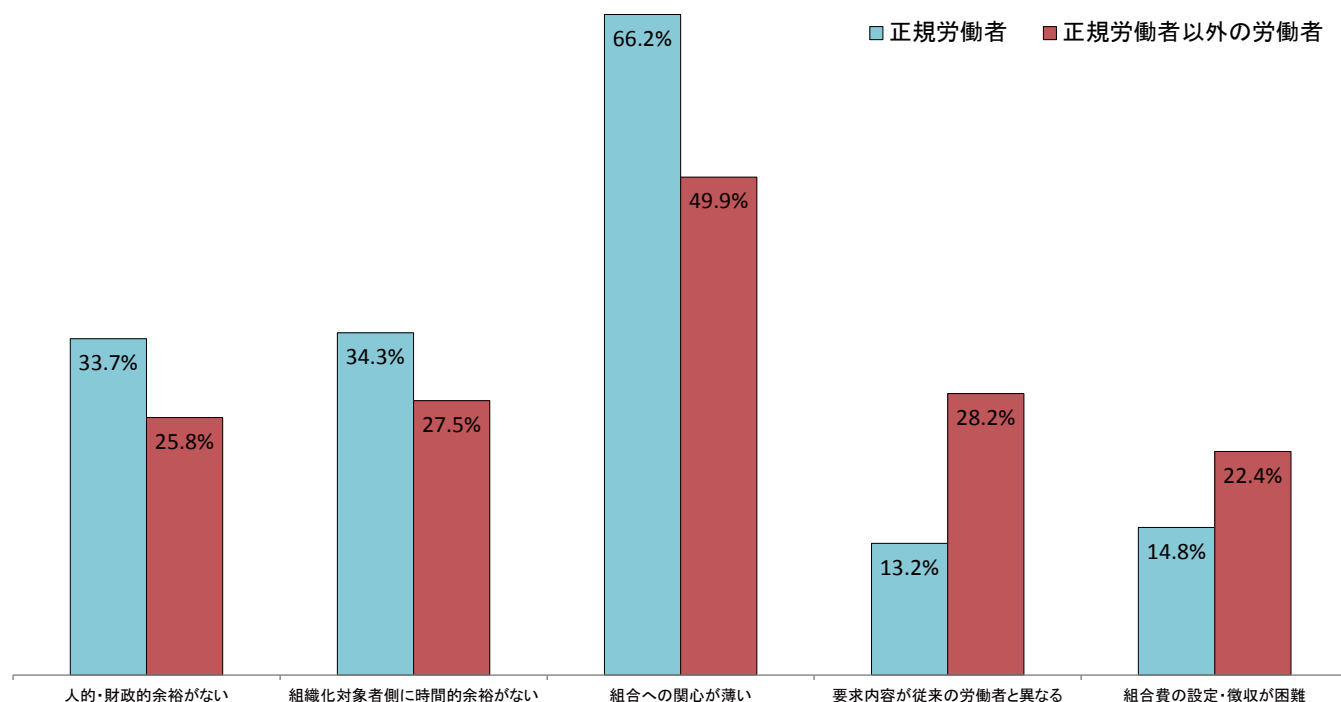
○ 労働組合に行ったアンケート調査によれば、過半数労働組合の割合は、1983年以降、減少傾向にあったものの、近年、上昇に転じている。



(注) 事業所(ないし、企業全体)の全労働者に対する組合員の割合が、50%以上の組合について、過半数組合としてカウントしている。
 > 資料出所: 厚生労働省「労働組合実態調査報告」、「団体交渉と労働争議に関する実態調査報告」、「労働協約等実態調査報告」※5年一度の抽出調査による。

9 組織化を進める上での現在の問題点別労働組合の割合(正規・正規以外別)

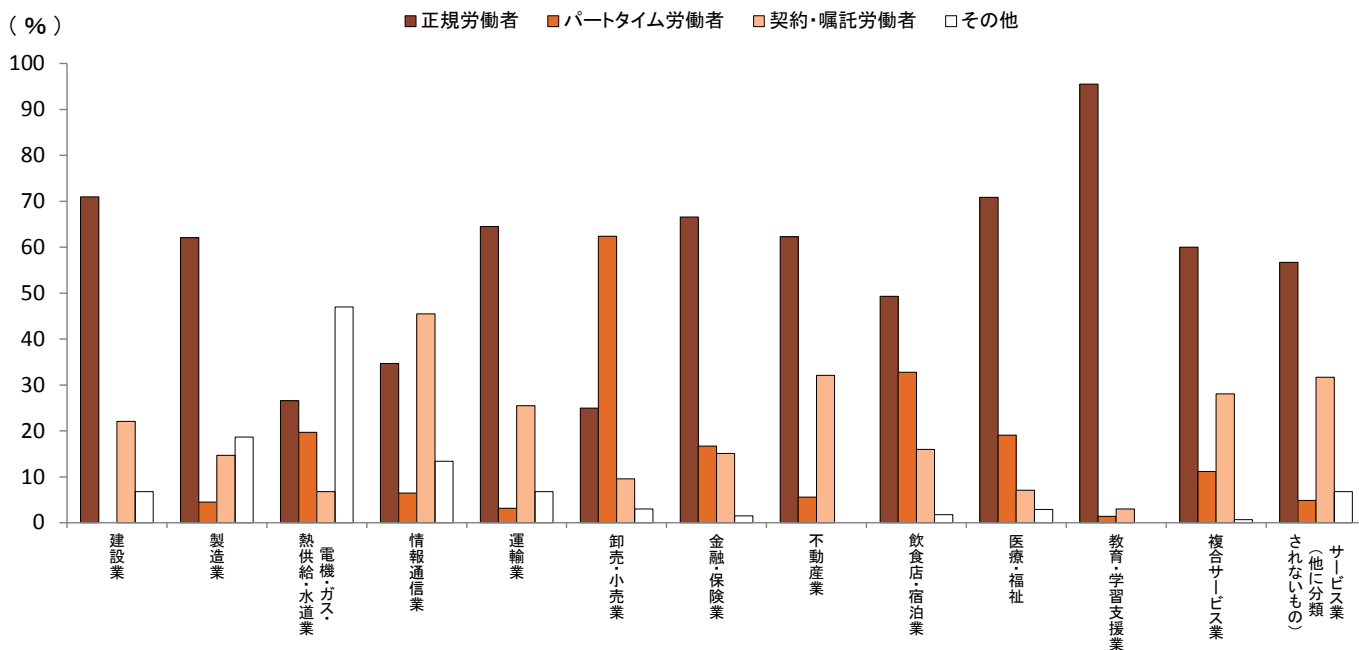
- 労働組合に対して行ったアンケート調査によれば、正規・非正規問わず、労働者を組織化する上では、組合への関心の薄さが問題として指摘されている。
- 正規労働者以外については、正規労働者と比べて、要求内容が従来の労働者と異なること、組合費の設定・徴収が困難なことが組織化を進める上での問題として指摘されている。



> 厚生労働省「労働組合実態調査」(平成20年) ※5年一度の抽出調査による。

10 組織拡大の対象として特に重視する労働者の形態別に見た労働組合の割合

- 業種別に見た場合、全体として正規労働者に比べ、非正規労働者を組織拡大の対象としている組合は少ない。
- 卸売・小売業、飲食店、宿泊業の業種では、パートタイム労働者を対象とする組合が比較的多く、特に卸売・小売業では突出している。
- 一方、情報通信業、不動産業等の業種では、契約・嘱託労働者を対象とする組合が比較的多く、特に情報通信業では突出している。

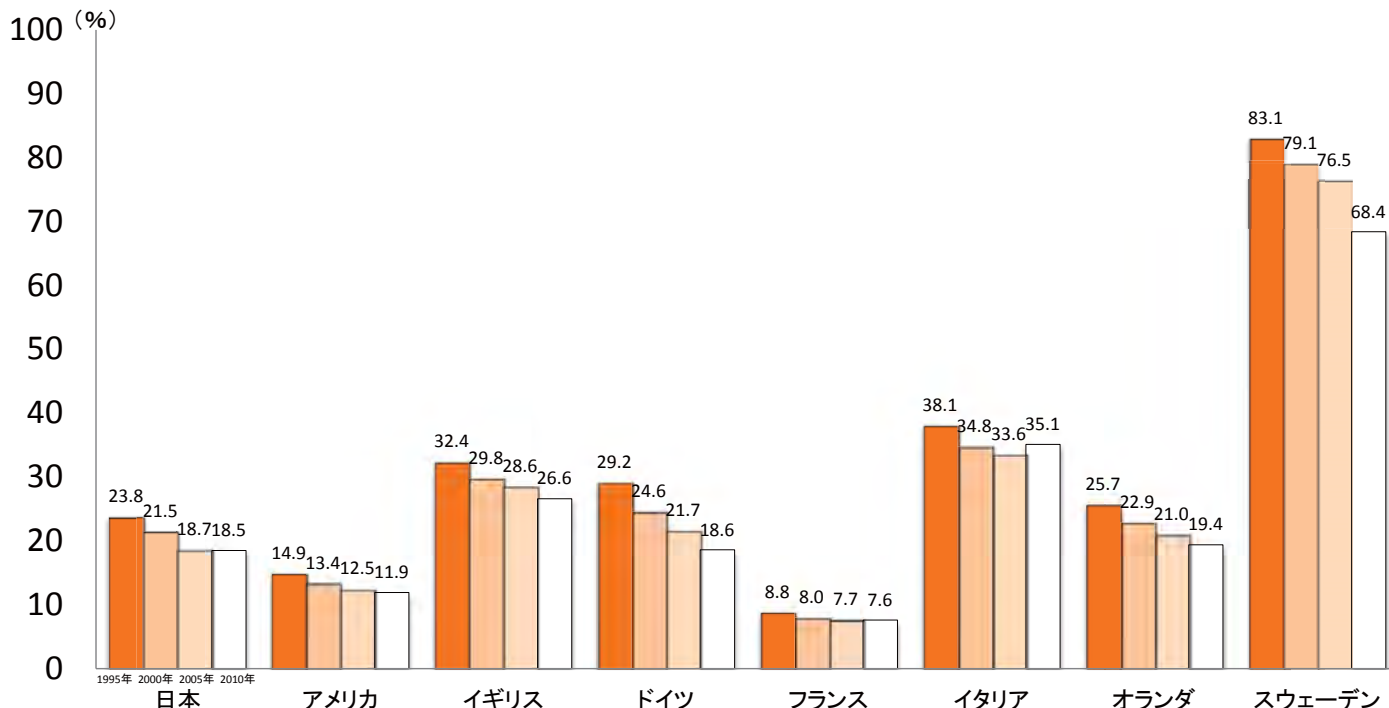


▶ 厚生労働省「労働組合実態調査」（平成20年）※5年一度の抽出調査による。

* パートタイム労働者は、短時間勤務の正規労働者以外で、1日ないし1週間の所定労働時間・日数が一般労働者よりも短い・少ない者、事業所においてパートタイマー、パートなどと呼ばれている労働者をいう。契約労働者は、専門的職種に従事することを目的として、雇用期間を定めて雇われている者をいう。嘱託労働者は、定年退職者などを一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者をいう。その他には、関連企業への出向者、関連企業からの出向者、定年退職者、派遣労働者、下請企業等労働者、外国人労働者を含む。

11 諸外国の労働組合組織率の推移

- 日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、スウェーデンともに労働組合組織率は減少傾向にある。
- 各年ともに、8か国の中で最も高い組織率はスウェーデンであり、また最も低い組織率はフランスである。



(注) フランスの2010年は2008年の数値。

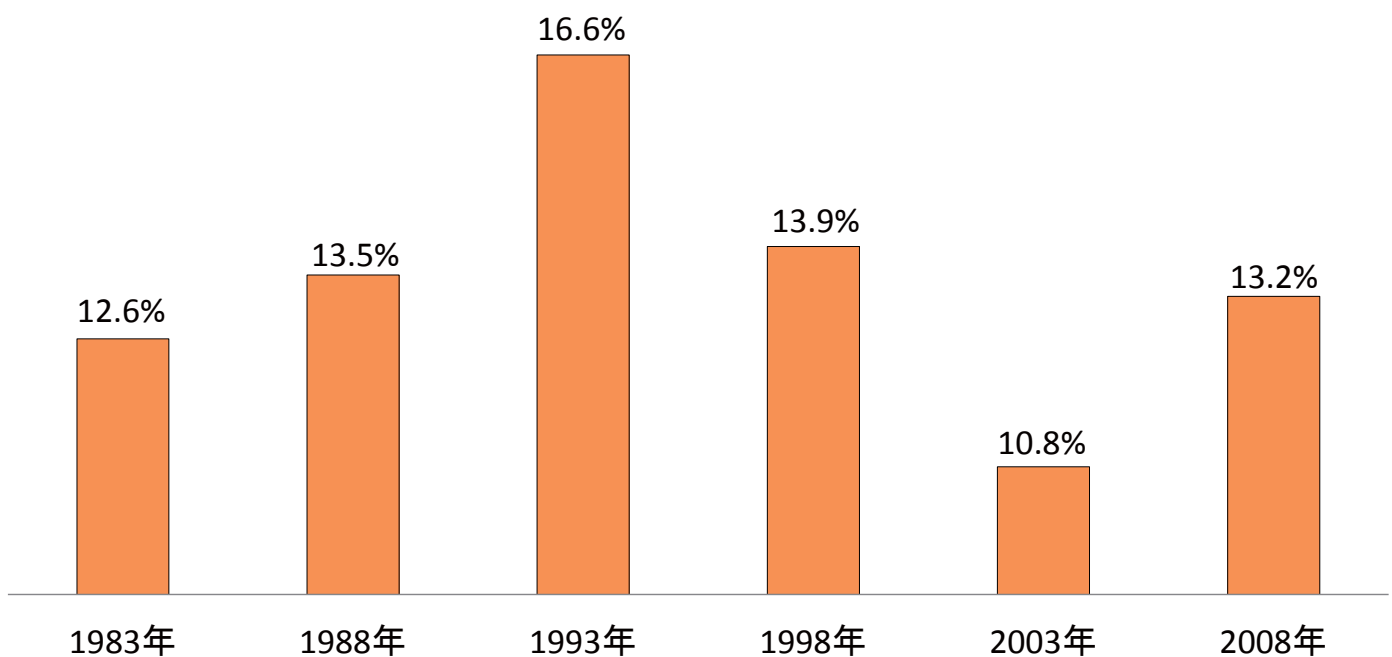
(注) オランダの2010年は2009年の数値。

▶ 資料出所 日本：厚生労働省「労働組合基礎調査」
 アメリカ：アメリカ労働統計局「Union Membership」
 イギリス：イギリス経済産業省「Trade Union Membership」
 上記以外：OECD「Trade Union Density in OECD countries」

（2-2）複数組合のある事業所の状況

1 同一事業所内に別組合のある労働組合の割合の推移

○ 労働組合に対して行ったアンケート調査によれば、同一事業所内に別組合があると回答した労働組合の割合は、10%台で推移している。

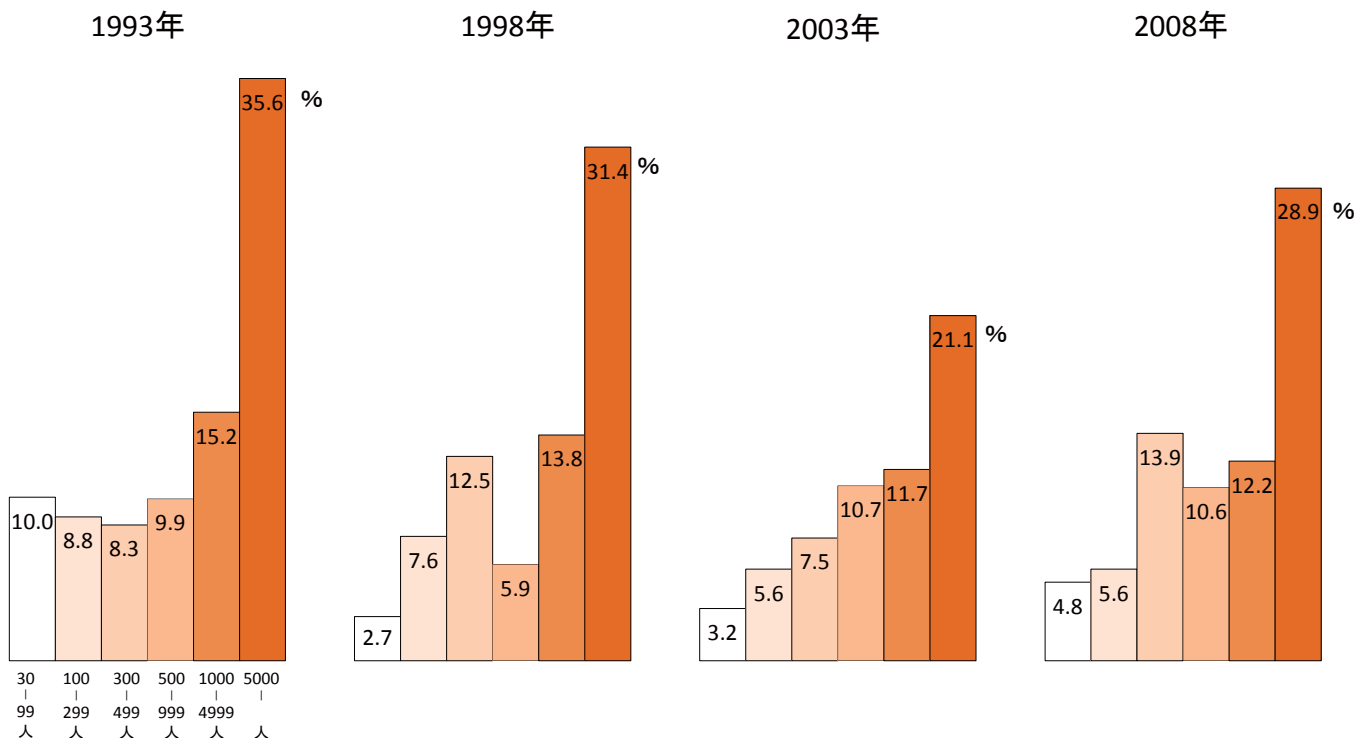


➤ 資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（5年一度の抽出調査。サンプル数は1983年：4,658、1988年：4,020、1993年：3,117、1998年：3,608、2003年：3,083、2008年：2,490）

労働政策研究・研修機構（JILPT）

2 同一事業所内に別組合のある労働組合の割合（企業規模別）

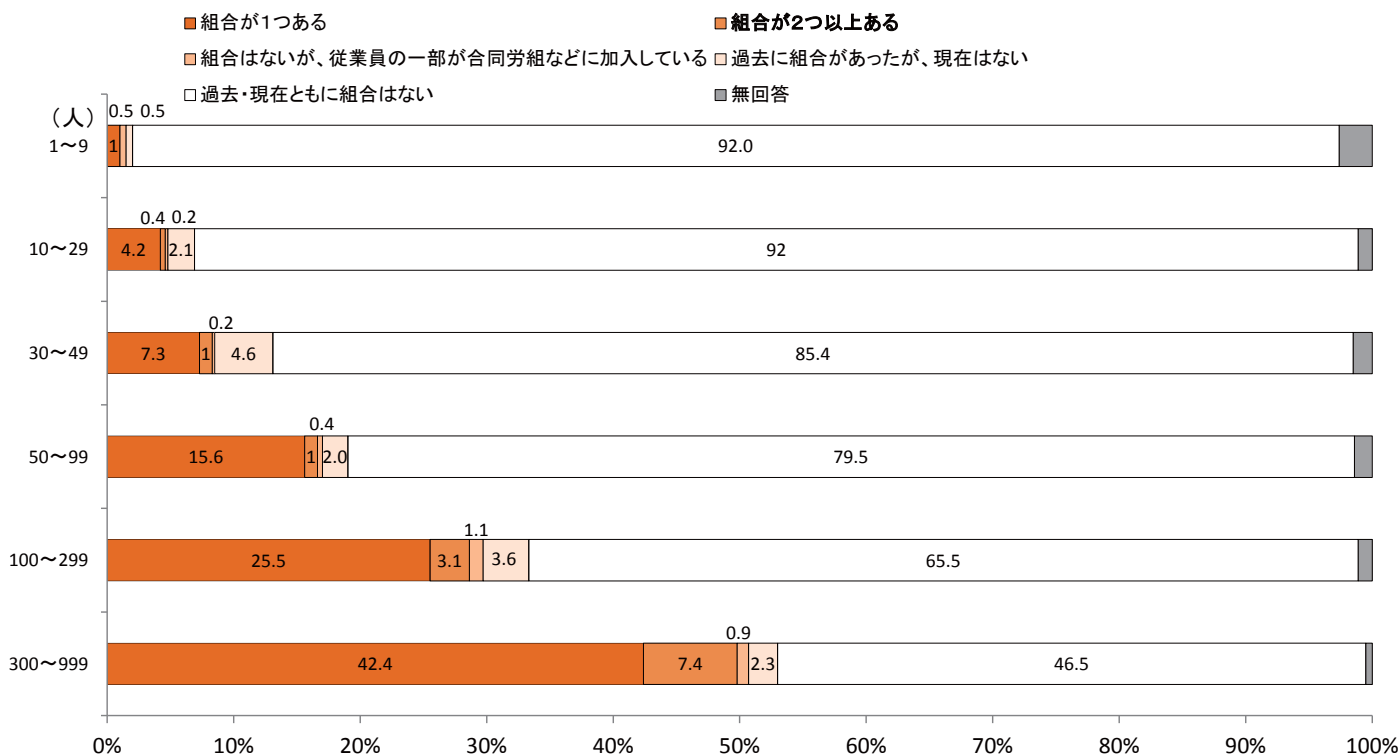
○ 労働組合に対して行ったアンケート調査によれば、同一事業所内に別組合があると回答した労働組合の割合は、概ね規模が大きくなるほど、その割合は大きくなる。



➢ 資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（5年一度の抽出調査。1993年：3,117、1998年：3,608、2003年：3,083、2008年：2,490）
 ➢ 1993年より前の調査では、企業規模別に集計されていない。

3 中小企業における複数組合の状況

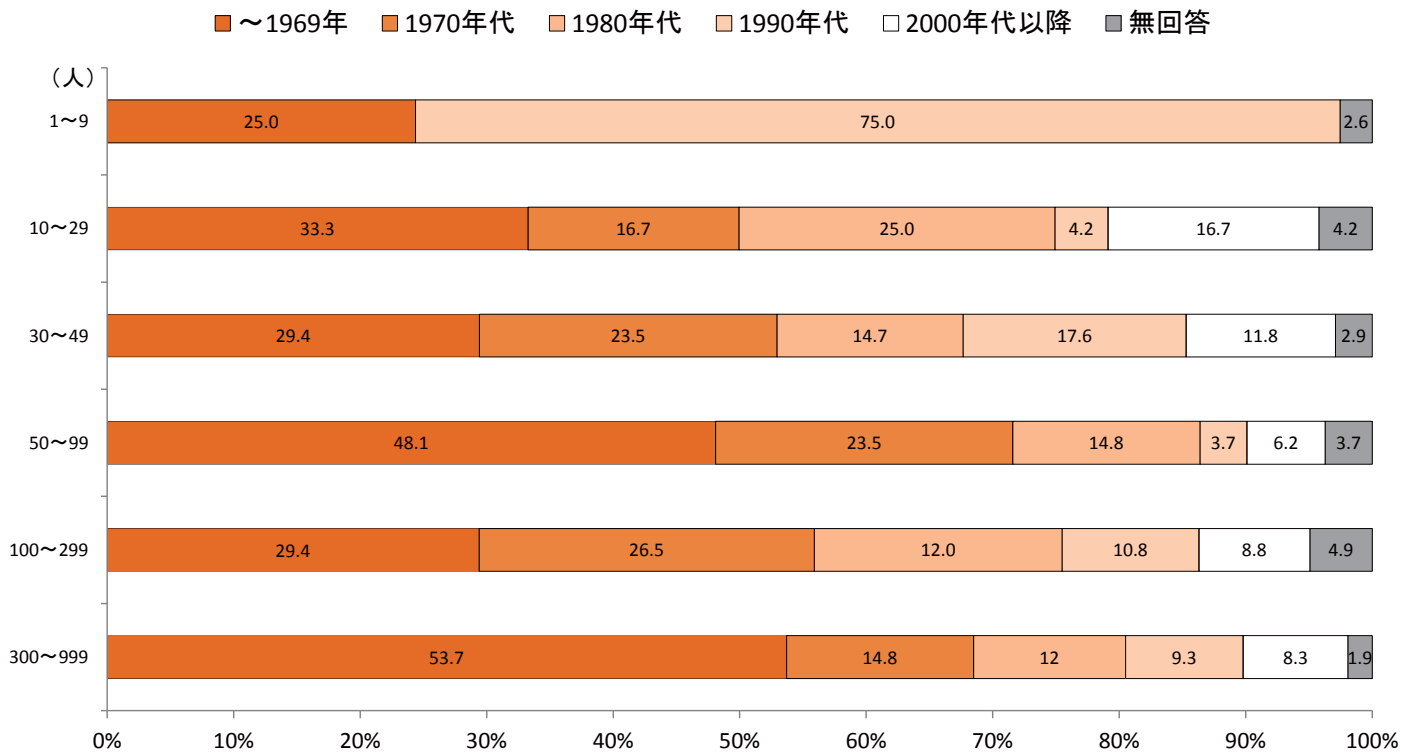
○ 事業主に対して行ったアンケート調査によれば、企業規模が大きいほど、労働組合が2つ以上あると回答した割合は大きくなる。



➢ 資料出所：JILPT「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」（2007）（サンプル数は2,377）

4 中小企業における労働組合の結成時期

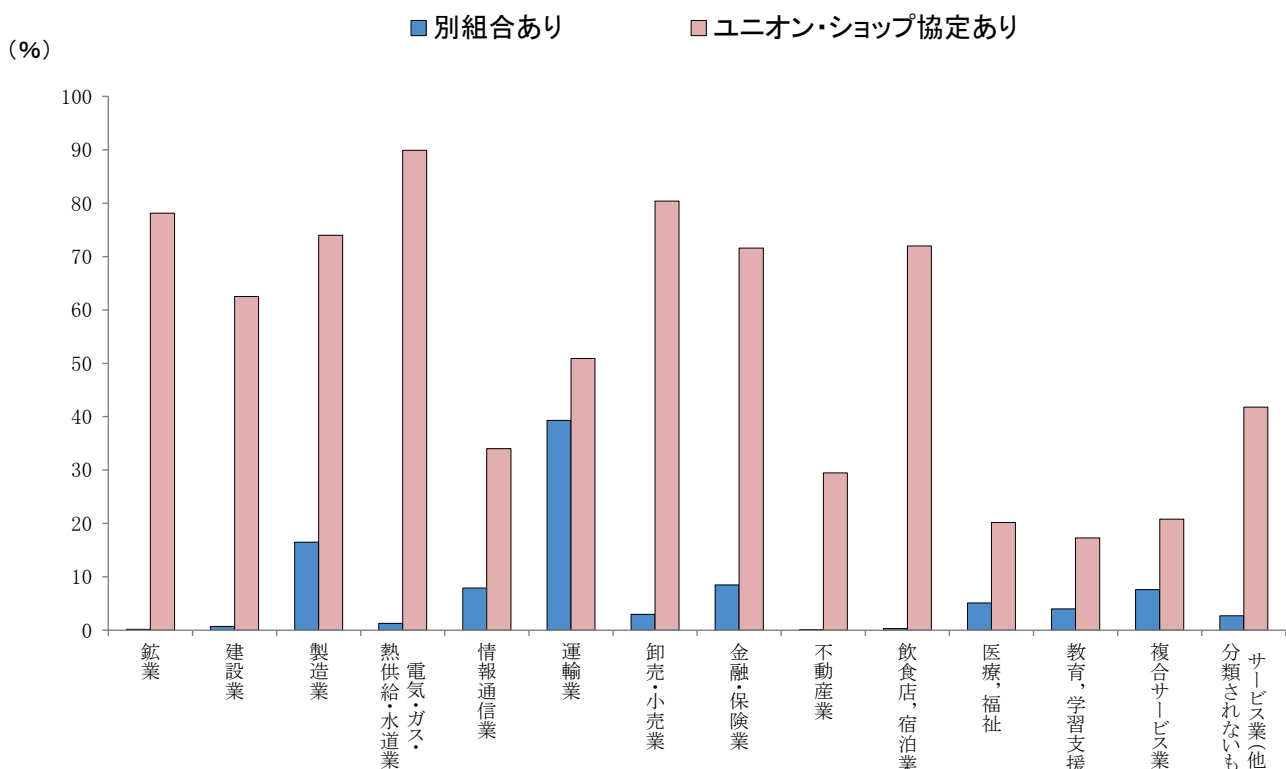
○ 事業主に対して行ったアンケート調査によれば、現在ある労働組合は、約半数が1970年代以前に結成されたものであると回答している。



資料出所: JILPT「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」(2007) (サンプル数は353(前頁で「組合が1つある」「組合が2つ以上ある」と回答した事業主))

5 同一事業所内での別組合の有無とユニオン・ショップ協定の有無

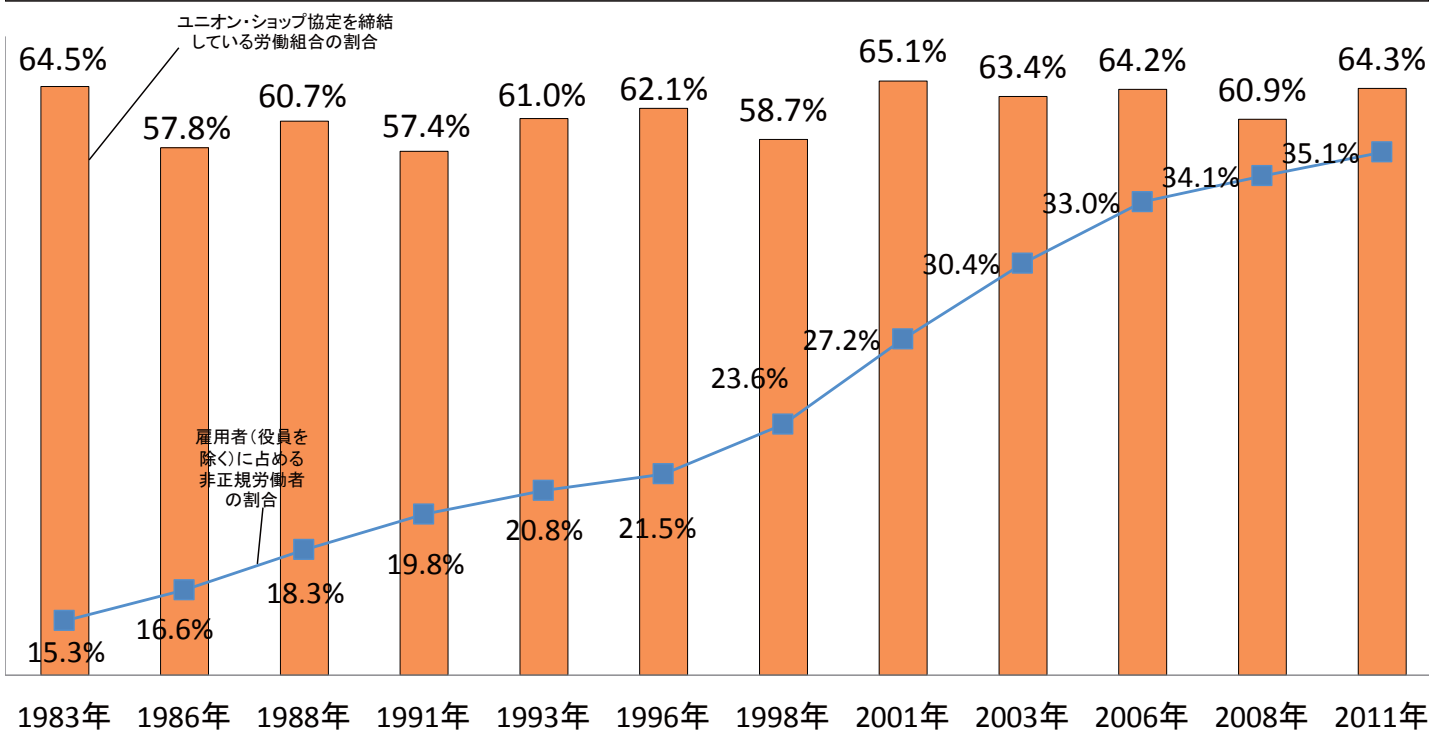
○ 労働組合に対して行ったアンケート調査によれば、ユニオン・ショップ協定があると回答した労働組合の割合が多い産業では、同一事業所内に別組合があると回答した労働組合の割合が少ない。



資料出所: 厚生労働省「労働協約等実態調査報告」(H23年) (5年一度の抽出調査。サンプル数は4,100)

6 ユニオン・ショップ協定の締結状況と非正規労働者の推移

○ 労働力調査における非正規労働者の割合は増加する一方、労働組合に対して行ったアンケート調査によれば、ユニオン・ショップ協定を締結していると回答した労働組合の割合は、約6割となり、経年的変化もあまりみられない。



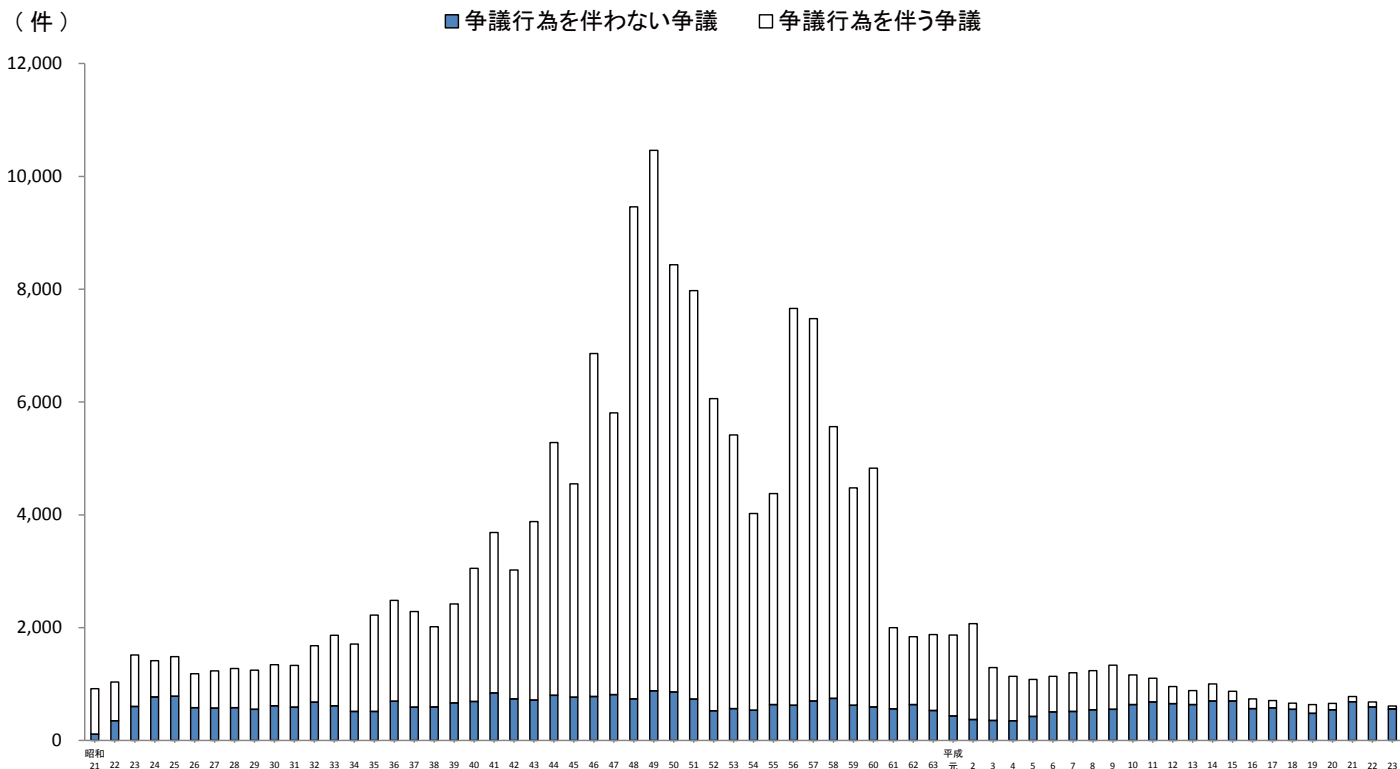
(注) 非正規割合の1983年は1984年の数値

- ユニオン・ショップ協定締結状況 資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(5年一度の抽出調査。1983,1988,1993,1998,2003,2008)及び「労働協約実態調査」(5年一度の抽出調査。1986,1991,1996,2001,2006,2011)
- 非正規労働者 資料出所：2001年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2003年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)
- 「非正規労働者」とは、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託等。

(3) 労使紛争の形態の変化について

1 労働争議の状況

○ 労働争議の状況を見ると、争議行為を伴わない争議の件数に大きな変動はないが、争議行為を伴う争議の件数は、昭和49年をピークとして、それ以降減少している。



(注1) 「争議行為を伴う争議」とは、怠業、同盟罷業、作業所閉鎖、業務管理等の行為形態の争議を指す。

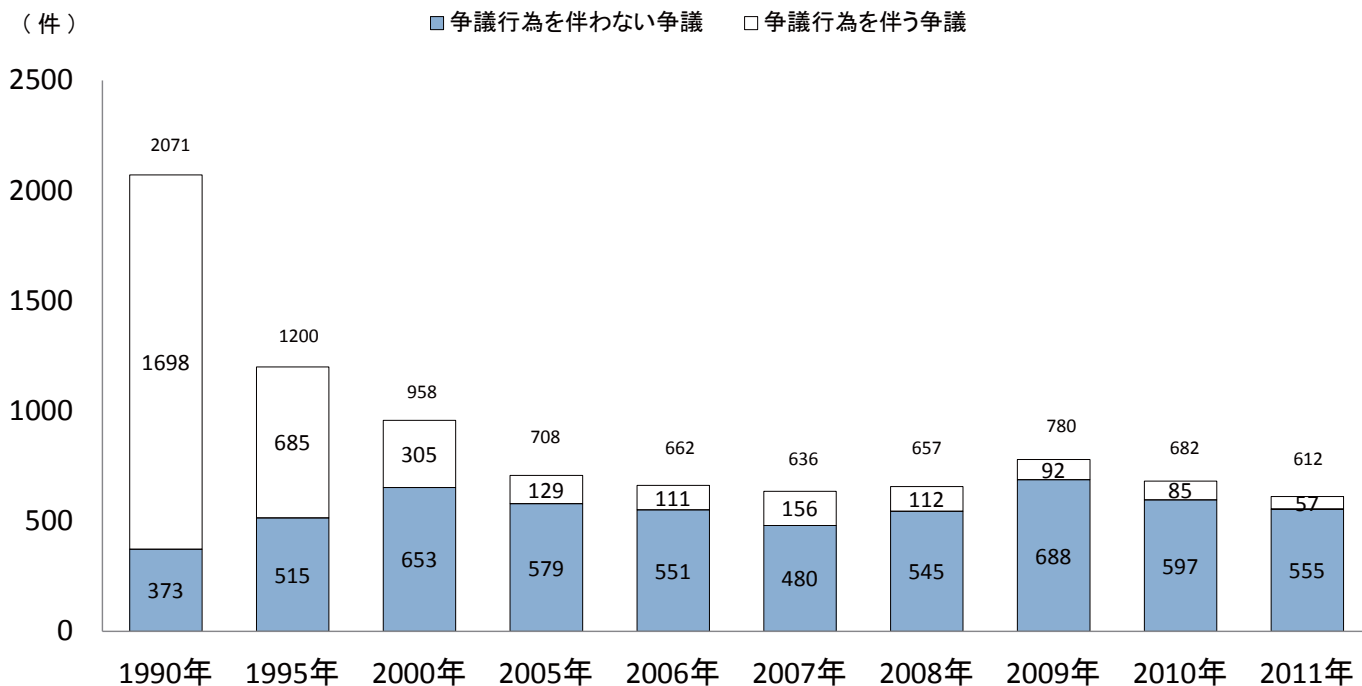
(注2) 「争議行為を伴わない争議」とは、争議行為を伴わないが、解決のため労働委員会等の第三者が関与したものを指す。

資料出所 厚生労働省「労働争議統計調査」

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

2 労働争議の最近の状況

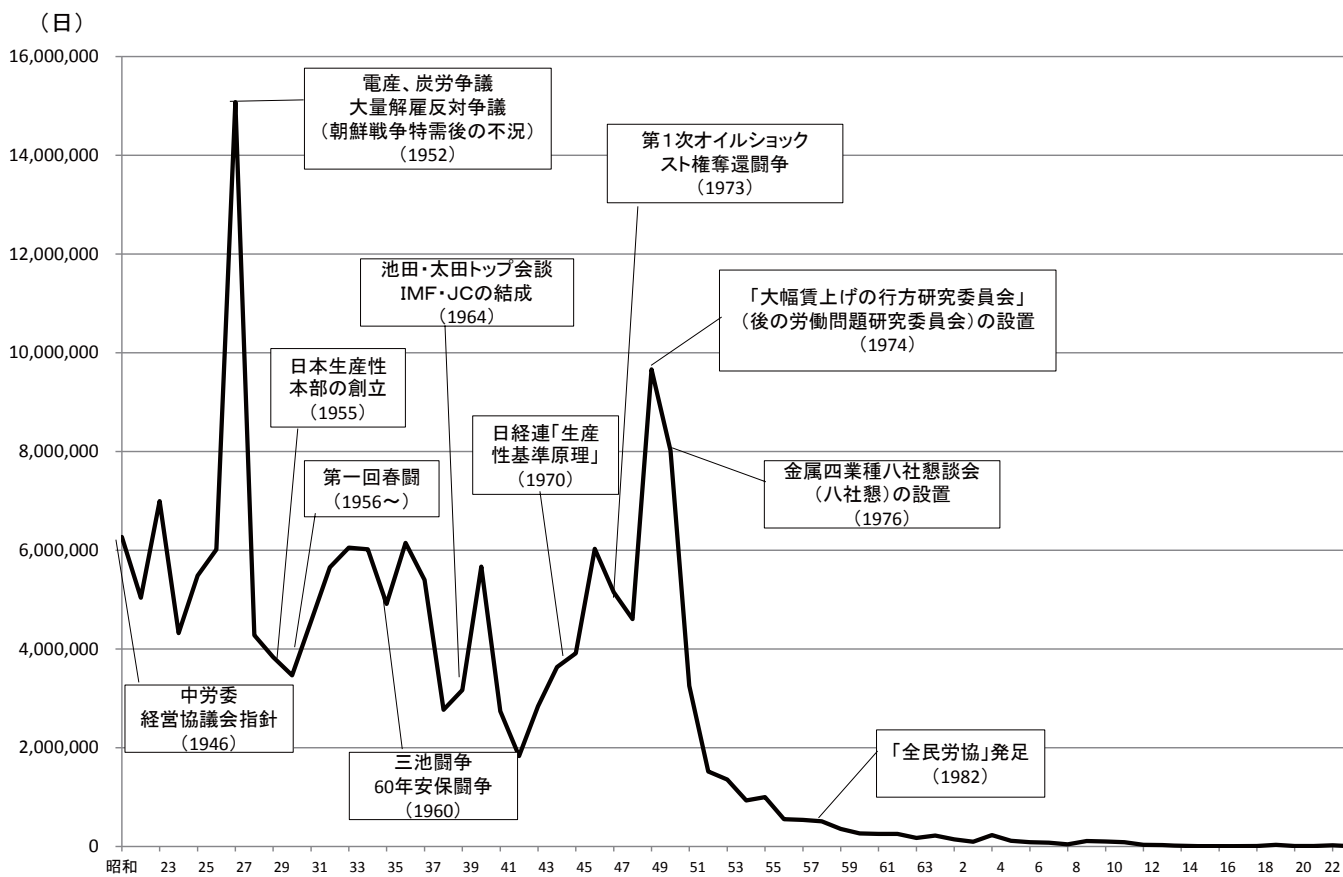
○ 近年の労働争議件数は横ばい状態であるが、直近のデータと約20年前(1990年)のデータを比べると約3分の1に減少。特に「争議行為を伴う争議」の減少は著しい。



(注1) 「争議行為を伴う争議」とは、怠業、同盟罷業、作業所閉鎖、業務管理等の行為形態の争議を指す。
 (注2) 「争議行為を伴わない争議」とは、争議行為を伴わないが、解決のため労働委員会等の第三者が関与したものを指す。

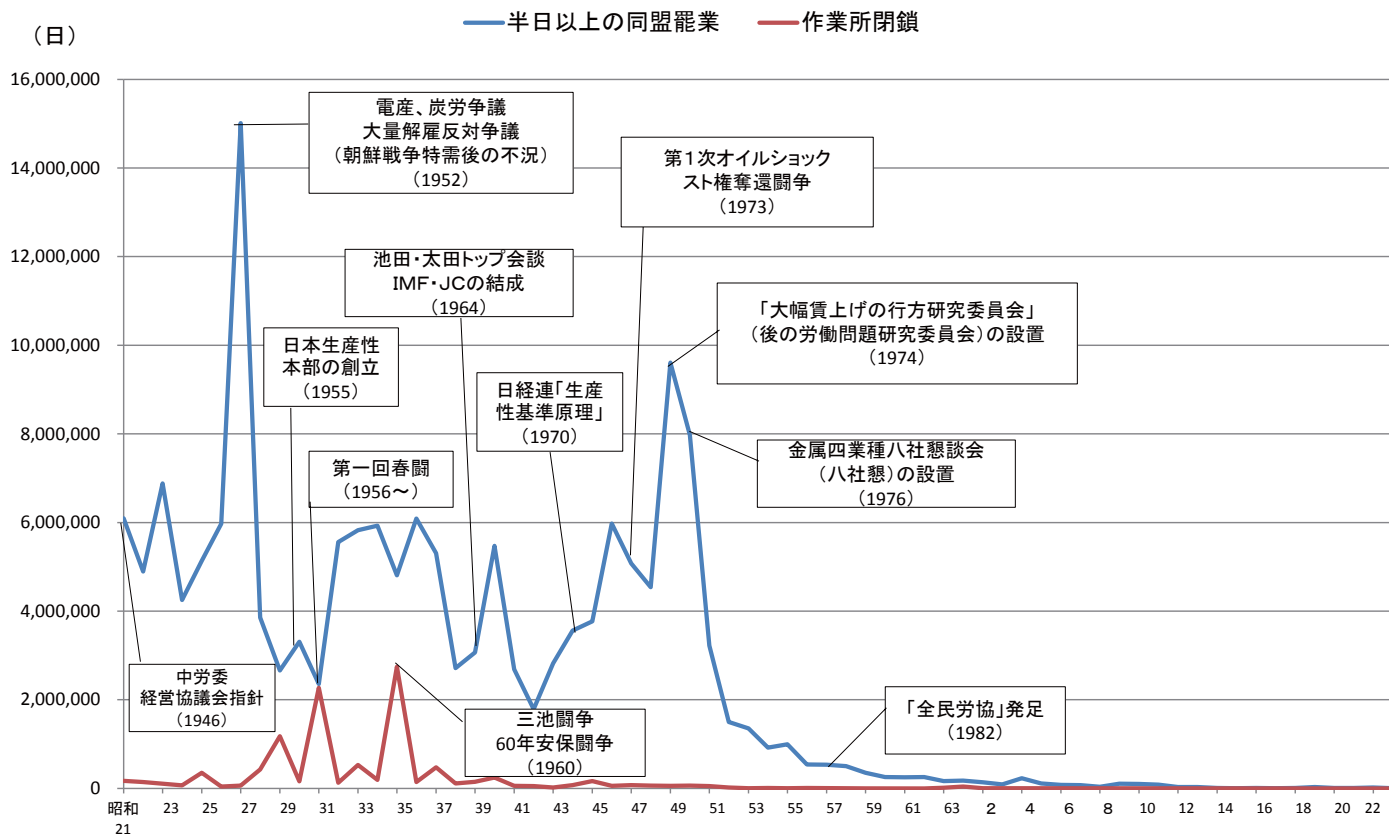
➤ 資料出所 厚生労働省「労働争議統計調査」

3 労働争議による労働損失日数(年間合計)



(注) 半日以上の同盟罷業及び作業所閉鎖による労働損失日数の合計。
 表中の出来事については、高梨昌「変わる春闘 歴史的総括と展望」(日本労働研究機構)を参考。労働政策研究・研修機構 (JILPT)
 ➤ 資料出所 厚生労働省「労働争議統計調査」

4 労働争議による労働損失日数（年間：行為形態別）



（注）表中の出来事については、高梨昌「変わる春闘 歴史的総括と展望」(日本労働研究機構)を参考にした。

資料出所 厚生労働省「労働争議統計調査」

5 各機関における個別労使紛争処理制度の運用状況

- 新規係属件数は、2006年度以降、労働局あっせん件数が最も多く、労働委員会あっせんが最も少ない。
- 解決率は、2006年度以降、労働審判が最も高く、労働局あっせんが最も低い。

新規係属件数

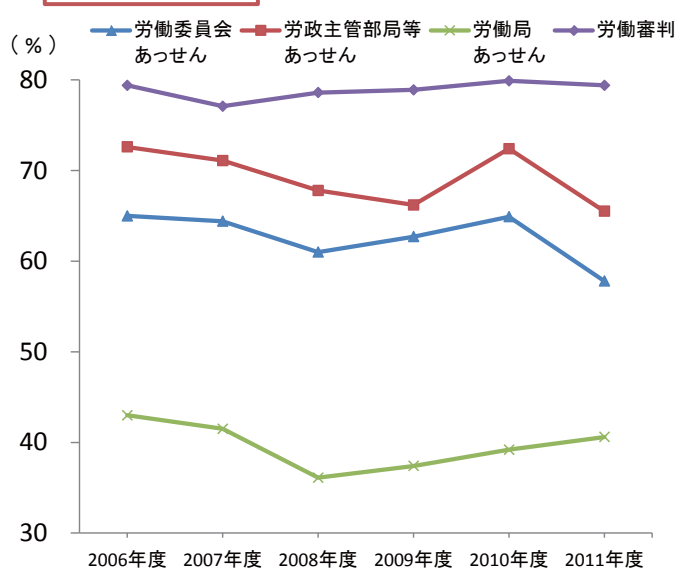
	（件）			
	労働委員会 あっせん	労政主管部局 等あっせん	労働局 あっせん	労働審判
2006 年度	300	1,243	6,924	1,163
2007 年度	375	1,144	7,146	1,563
2008 年度	481	1,047	8,457	2,417
2009 年度	503	1,085	7,821	3,531
2010 年度	397	919	6,390	3,313
2011 年度	393	909	6,510	3,721

（注1） あっせんを行う労働委員会は、44労委（東京、兵庫、福岡では行っていない。）

（注2） 労政主管部局等のあっせん件数は、あっせんを行っている6都府県（埼玉、東京、神奈川、大阪、福岡、大分）の合計

資料出所 中央労働委員会集計資料

解決率



（注1） 労働委員会あっせんは、取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

（注2） 労政主管部局等あっせんは、6都府県(同左)の取下及び不開始を除く終結件数に対する解決件数の比率。

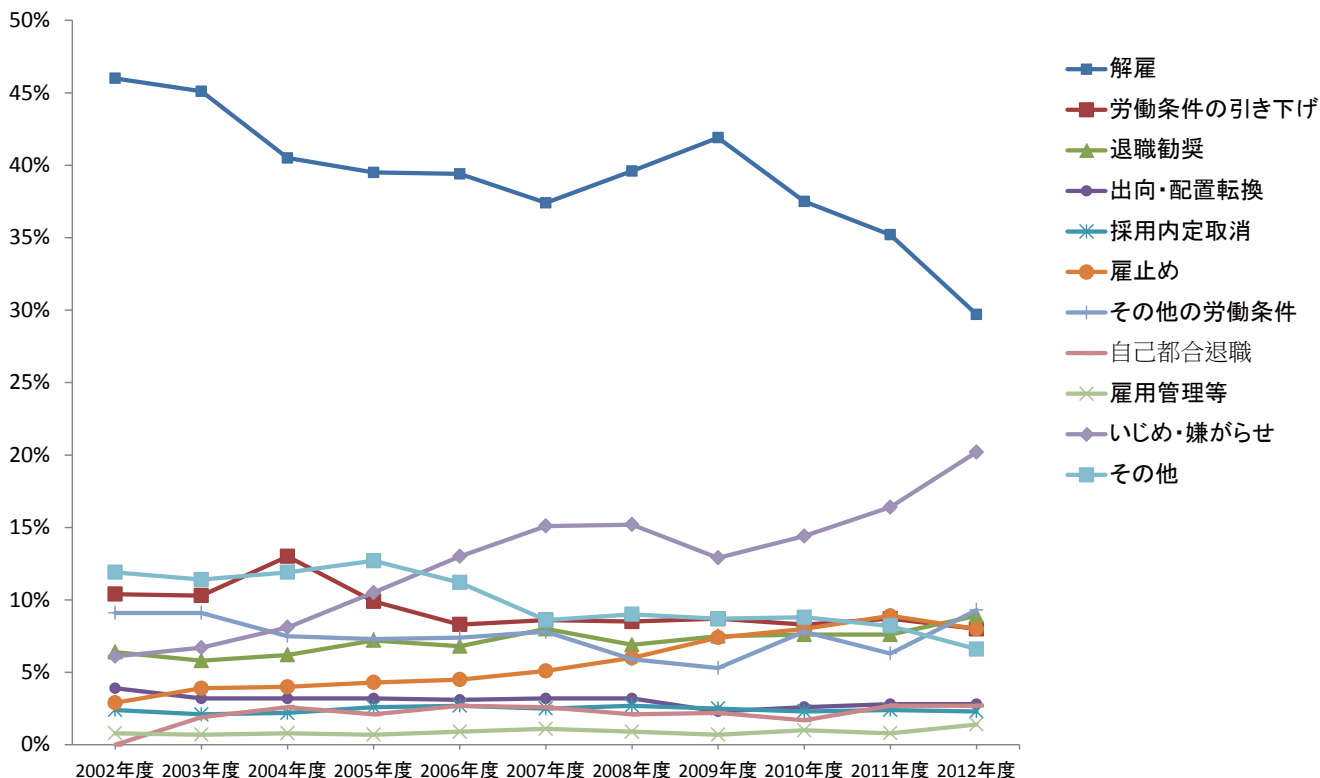
（注3） 労働局あっせんは、取下を除く終結件数に対する合意成立件数の比率。

（注4） 労働審判は、終了、取下及び却下等を除く既済件数に対する調停成立の件数の比率。

労働政策研究・研修機構（JILPT）

6 労働局における個別労働紛争内容別あっせん内容の状況

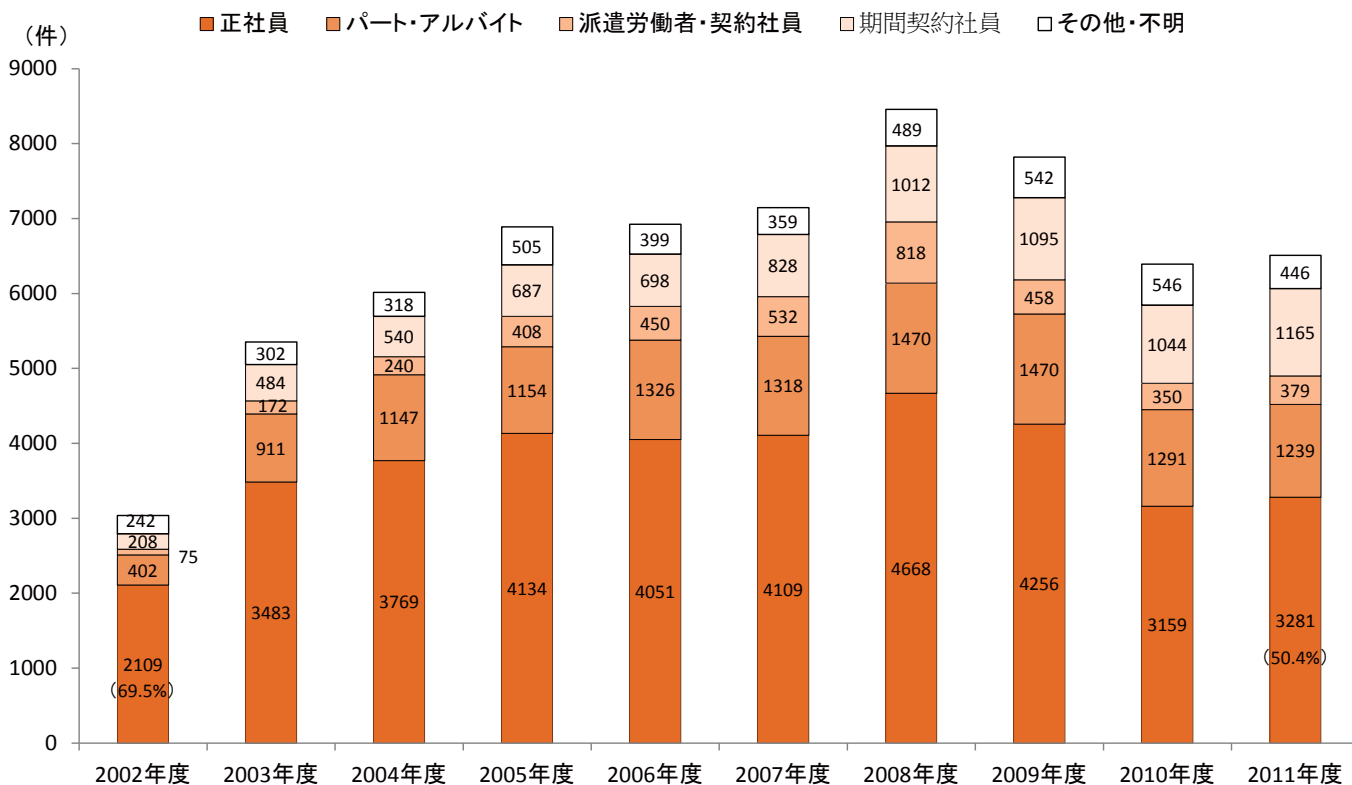
- 労働局におけるあっせん件数のうち、解雇に関するものが最も多い。
- また、労働局におけるあっせん件数のうち、いじめ・嫌がらせや雇止めに関するものは、上昇傾向にある。



資料出所：厚生労働省「平成24年度個別労働紛争解決制度施行状況」

7 労働局における個別労使紛争の当事者の状況

- 個別労使紛争の当事者は、2002年度時点では70%が正社員であったが、近年ではパート・アルバイトや期間契約社員の占める割合が増加し、紛争当事者が正社員である割合は2011年度では50.4%に低下している。

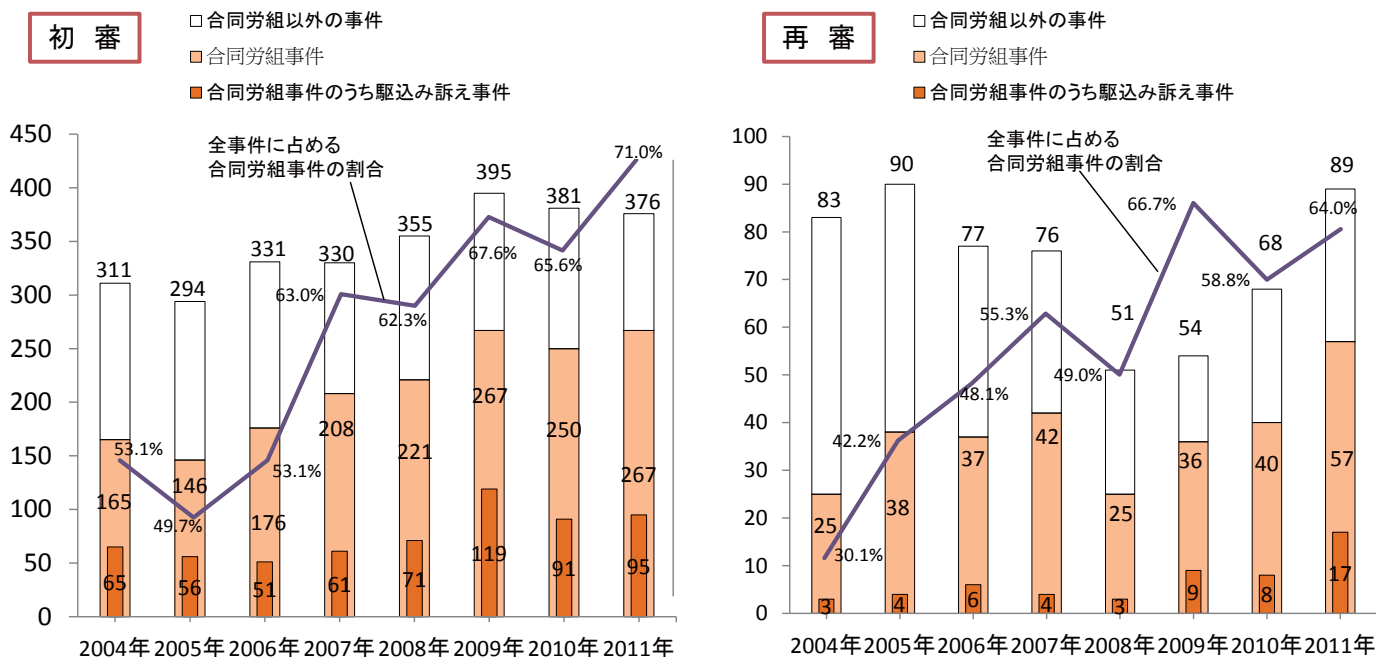


資料出所：厚生労働省「平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況」

労働政策研究・研修機構（JILPT）

8 全国の労働委員会が扱った不当労働行為事件における合同労組事件の推移

- 不当労働行為事件の初審、再審の全事件のうち合同労組事件が占める割合は、上昇傾向にある。
- 初審のうち、合同労組事件のうち駆込み訴え事件が占める割合についても、ほぼ上昇傾向にある。



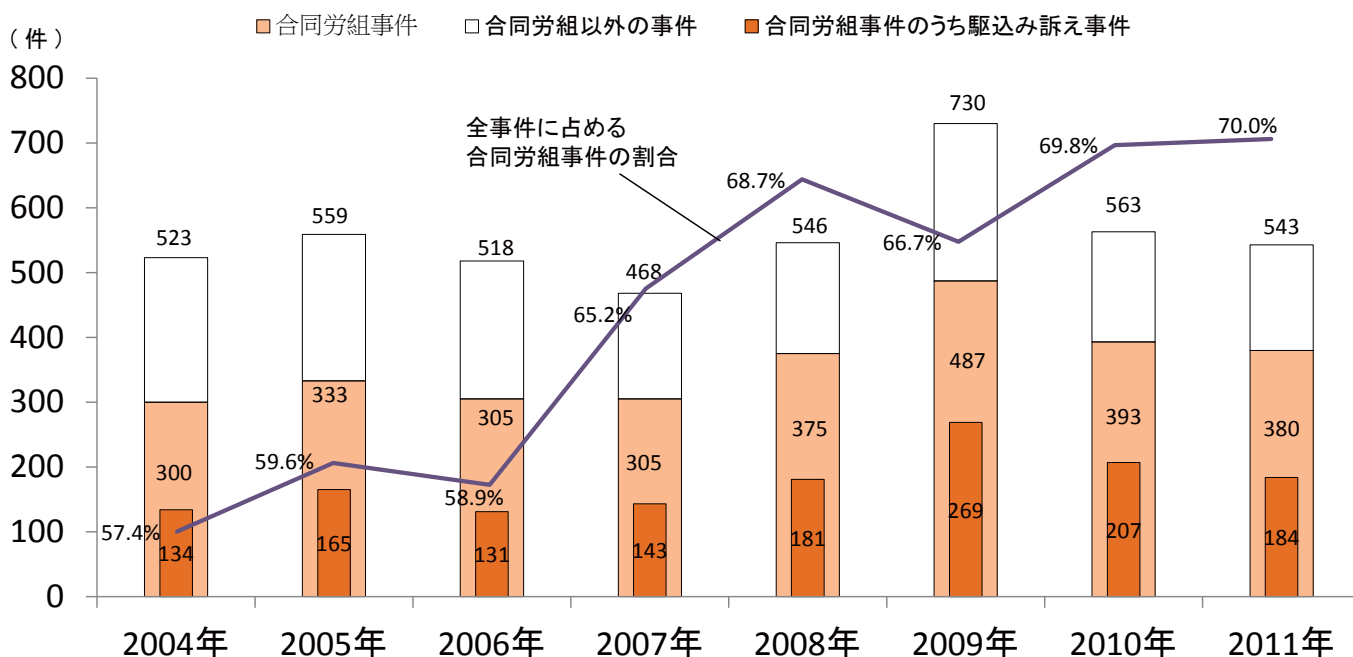
(注1) 「合同労組」とは、地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する労働組合を言い、主に中小企業の労働者が個人加盟しているのが特徴。具体的には「合同労組」、「一般組合」、「地域ユニオン」などと呼ばれているものである。

(注2) 「駆込み訴え事件」とは、労働者が解雇等された後に合同労組に加入し、当該組合が当該解雇等を交渉事項として申請を行う事件を指す。

資料出所 中央労働委員会集計資料

9 全国の労働委員会が扱った調整事件における合同労組事件の推移

- 調整事件の全事件のうち、合同労組事件が占める割合は高く、2010年時点では約7割に至り過去最高の水準。
- 駆込み訴え事件が、合同労組事件の約半分を占める形で推移している。



(注1) 「合同労組」とは、地域単位で企業の枠を超えて労働者を組織する労働組合を言い、主に中小企業の労働者が個人加盟しているのが特徴。具体的には「合同労組」、「一般組合」、「地域ユニオン」などと呼ばれているものである。

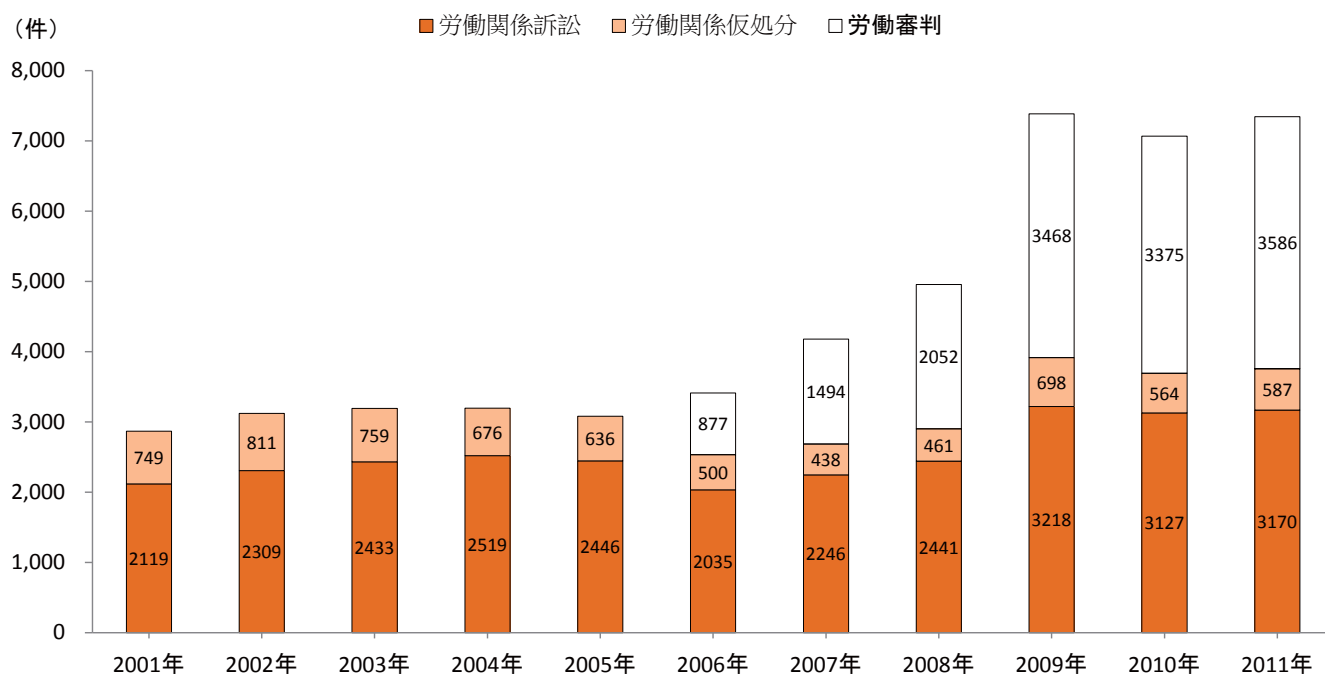
(注2) 「駆込み訴え事件」とは、労働者が解雇等された後に合同労組に加入し、当該組合が当該解雇等を調整事項として申請を行う事件を指す。

資料出所 中央労働委員会集計資料

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

10 地裁新受件数の推移(労働関係訴訟、労働関係仮処分、労働審判)

○ 労働関係の争訟は全体として上昇傾向にあり、そのうち労働審判件数が特に大きく伸びている。



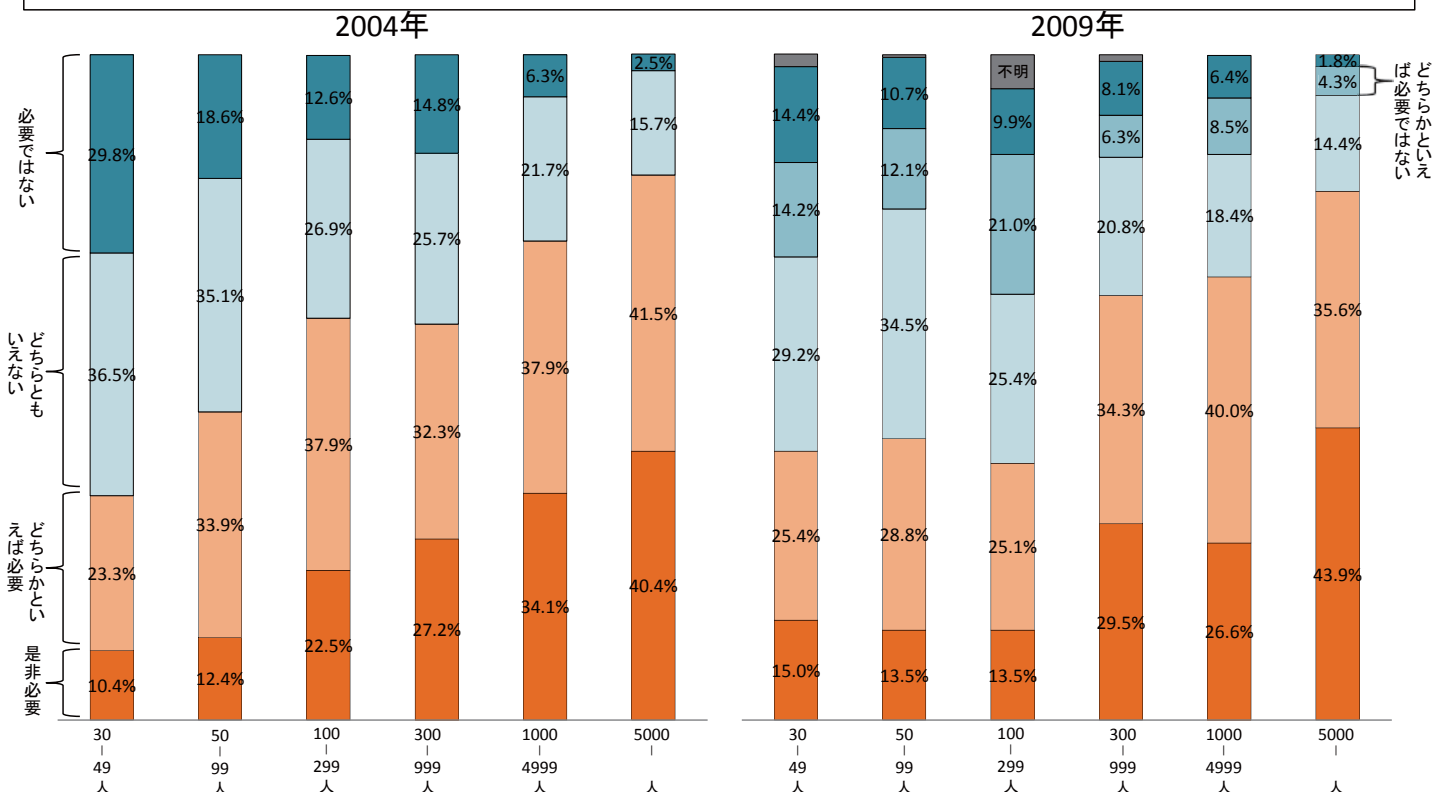
(注) 2006年の労働審判件数は4月～12月の数値。

➤ 資料出所 最高裁判所事務総局「労働関係民事・行政事件の概況」法曹時報

（4-1） 労使コミュニケーションに対する労働者の考えについて

1 企業規模別に見た労働組合を必要とする労働者の割合

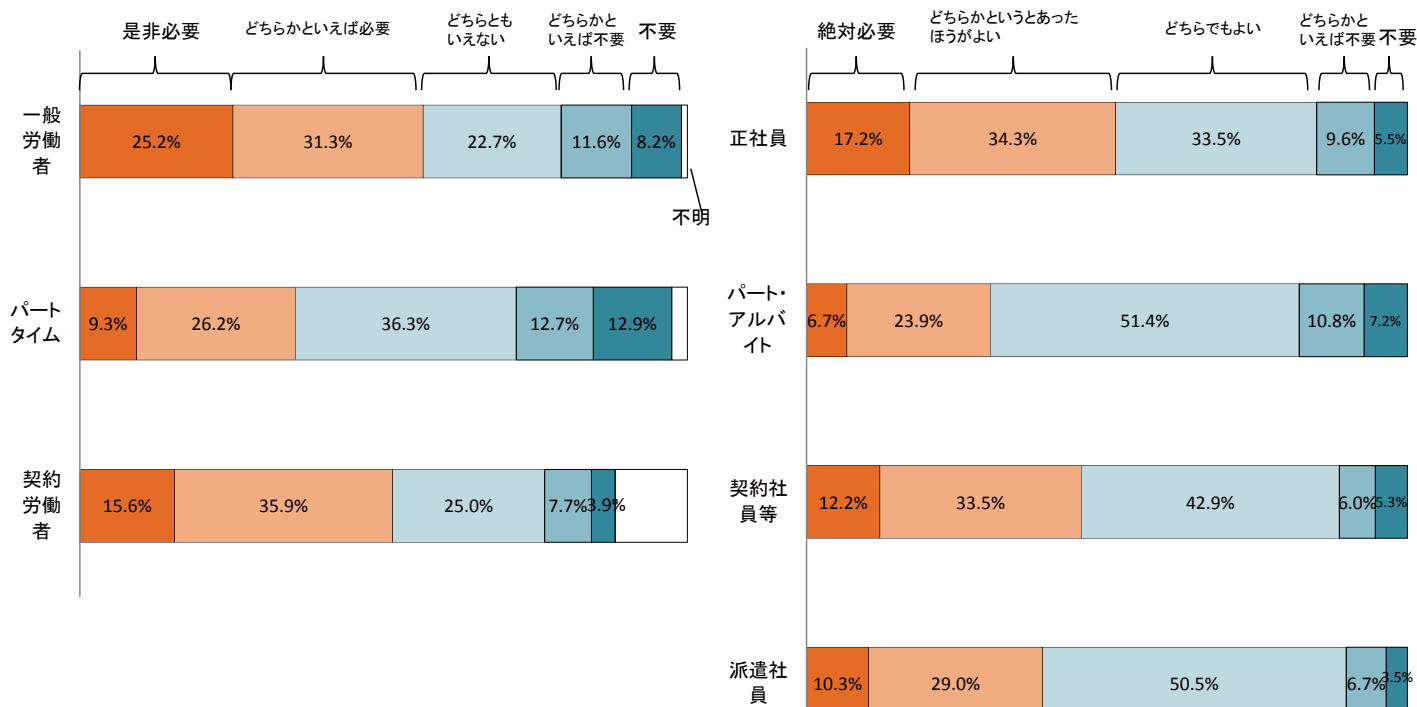
○ 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、企業規模が大きいほど労働組合を必要とする労働者の割合が高く、5000人以上労働者を有する企業規模のところでは、約8割の労働者が労働組合を「必要」と回答している。



資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年、2009年） ※5年一度の抽出調査による。サンプル数は2004年：49人、2009年：49人
2004年の調査では、「どちらかと言えば不要」の選択肢がない。

2 就業形態別に見た労働組合を必要とする労働者の割合

○ 厚労省及び連合総研が、労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働組合を「必要」として回答した割合は、いずれも正社員が最も高く、パートが最も低い。

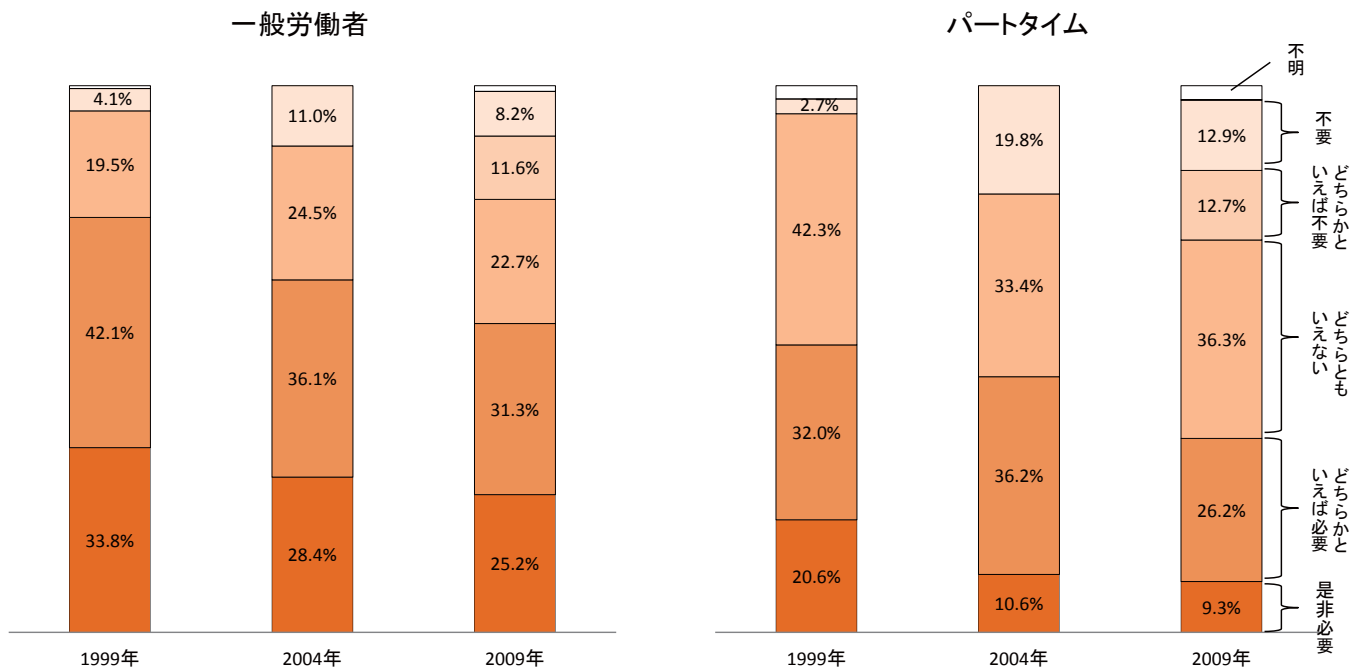


- 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2009年）※5年一度の抽出調査による。
- サンプル数は3,593人（一般：86.8%、パート：8.5%、契約：4.7%）
- 「一般労働者」とはフルタイム勤務で雇用期間の定めのない労働者、「パートタイム労働者」とは1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者より少ない労働者、「契約労働者」とはフルタイム勤務で雇用期間の定めのある労働者であり、定年退職後に再雇用されたものも含む。

- 資料出所：（財）連合総合生活開発研究所「非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ」（2011年）
- サンプル数は6,450人（正社員：26.6%、パート：24.4%、契約：24.2%、派遣：24.8%）。
- なお、派遣労働者については、派遣元企業に労働組合は必要かという問いになっている。

3 就業形態別に見た労働組合を必要とする労働者の割合の推移

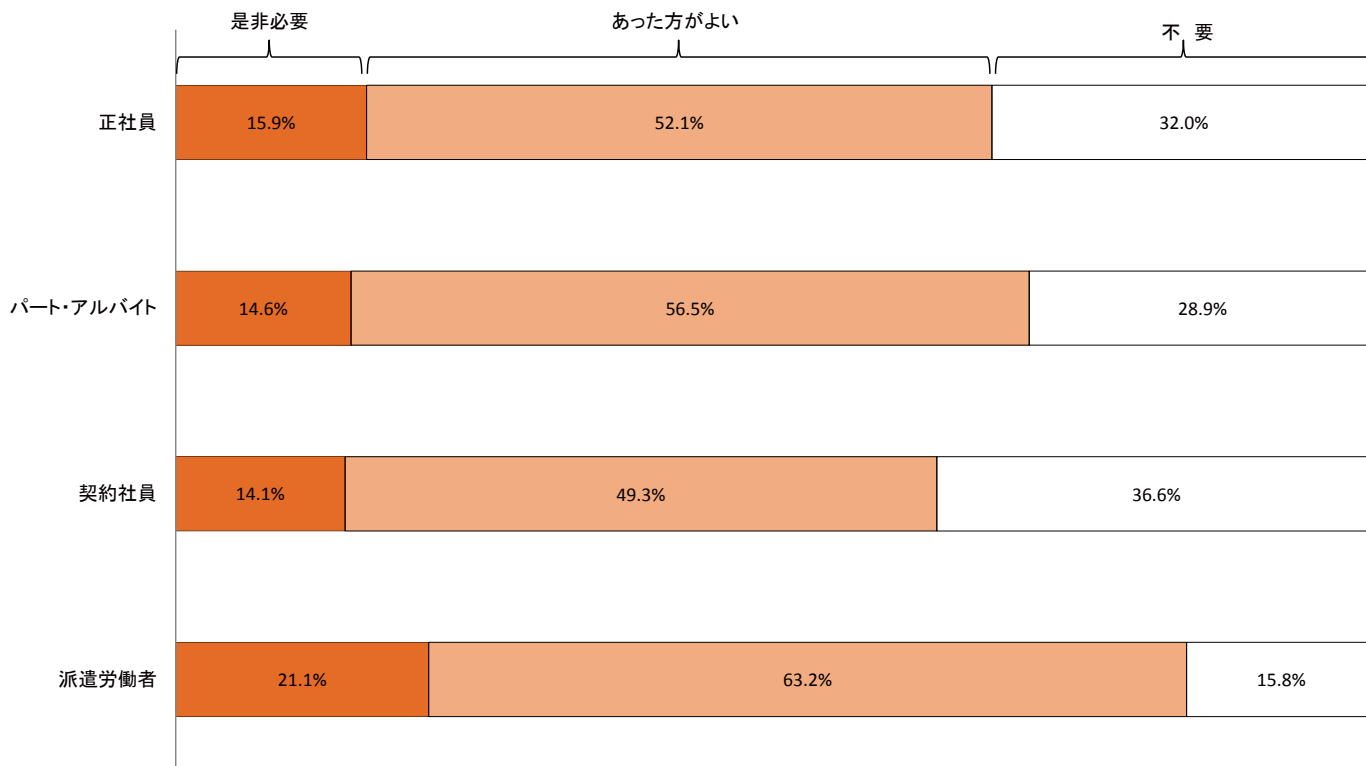
○ 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働組合を「必要」として回答した割合は、一般労働者及びパートともに減少傾向にある。



- 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（1999年、2004年、2009年）※5年一度の抽出調査による。
- 調査全体のサンプル数は1999年：4,580人（一般：92.4%、パート6.7%）、2004年：4,035人（一般：91.7%、パート：6.4%）、2009年：3,593人（一般：86.8%、パート：8.5%）。
- 2009年の調査における「一般労働者」はフルタイム勤務で雇用期間の定めのない労働者であるが、1999年及び2004年の調査における「一般労働者」には期間を定めて雇用される者（1か月を超える期間を定めて雇用される者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇用される者のうち調査期間の前2か月間にその労働政策研究研修機構を含む I L P T）も含まれる。
- 1999年及び2004年の調査では、「どちらかといえば不要」の選択肢がない。

4 就業形態別に見た労働組合を必要とする組合未加入労働者の割合

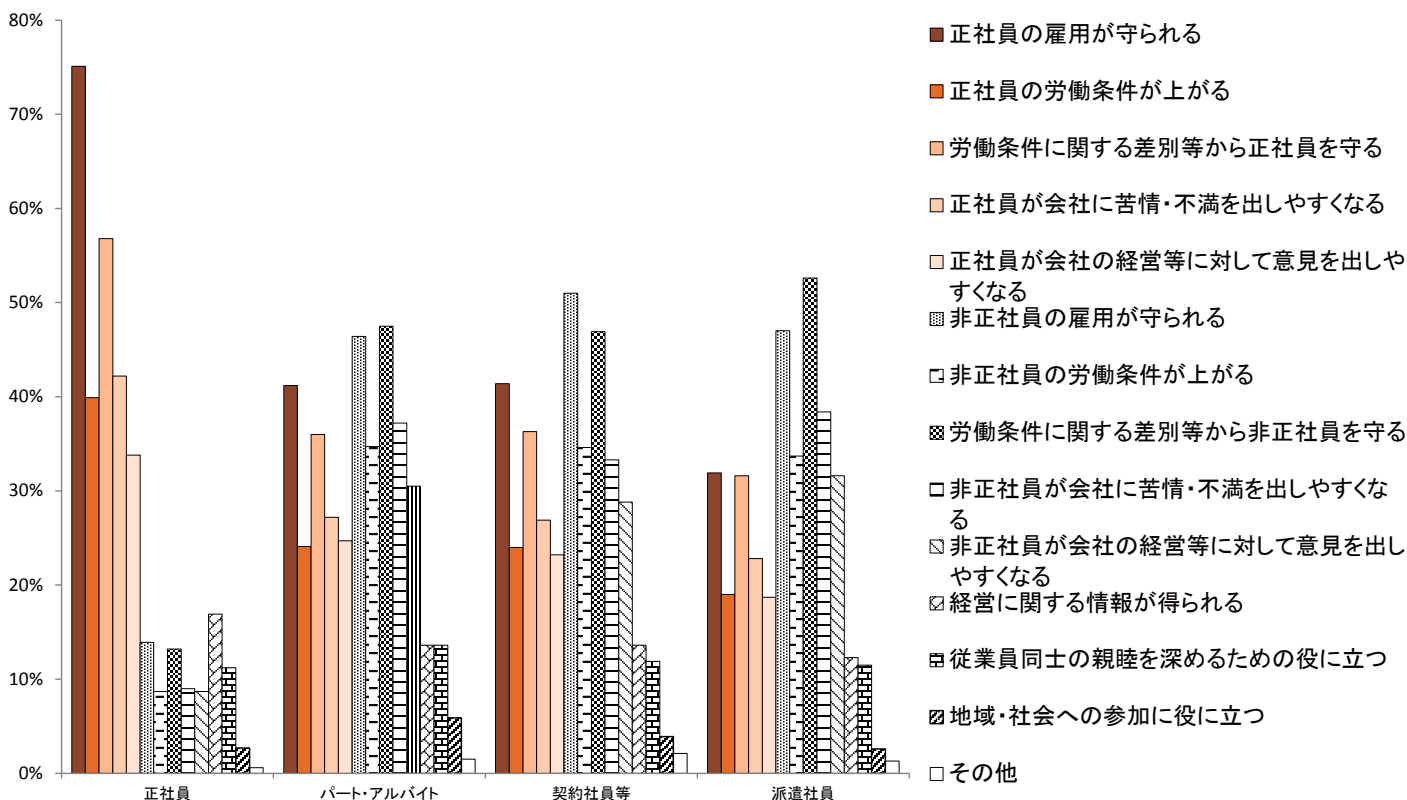
- 労働組合に未加入の労働者に対して行ったアンケート調査によれば、就業形態を問わず、6割以上の労働者が労働組合は「必要」と答えている。
- 特に派遣労働者にとっては、8割以上の方が「必要」と回答している。



資料出所：(財)連合総合生活研究所「労働組合に関する意識調査」(2003年)
 サンプル数は、1,016人(正社員：64.4%、パート・アルバイト：24.9%、契約社員：7%、派遣労働者：3.7%)。

5 就業形態別に見た労働組合を必要とする理由

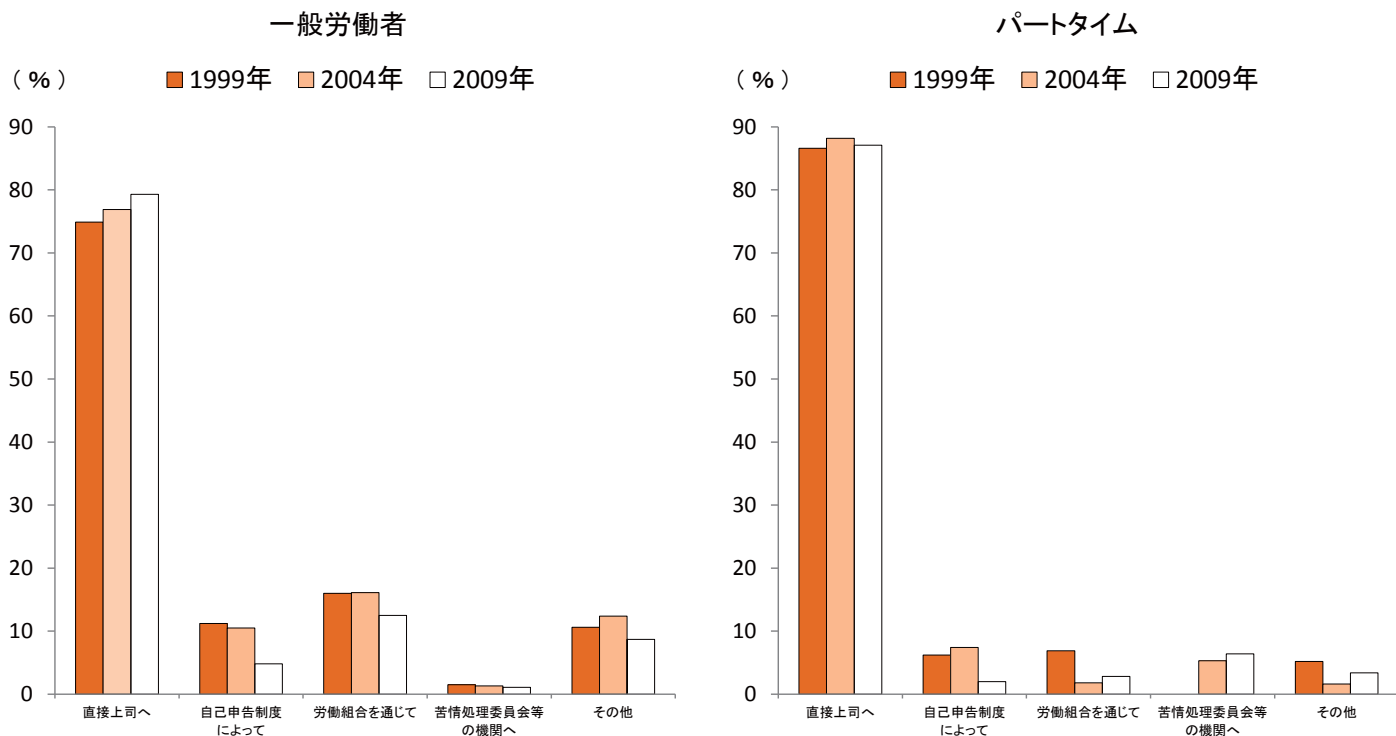
- 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働組合を必要とする理由は、自分自身の雇用や労働条件が保障されるからという理由が多い。



資料出所：(財)連合総合生活開発研究所「非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ」(2011年)
 サンプル数は2,709人(正社員：32.6%、パート・アルバイト：17.6%、契約社員等：26.6%、派遣社員：23.2%)。
 なお、派遣労働者については、派遣元企業に労働組合は必要かという問いになっている。

6 労働者の不平・不満の事業所への伝達方法（経年変化）

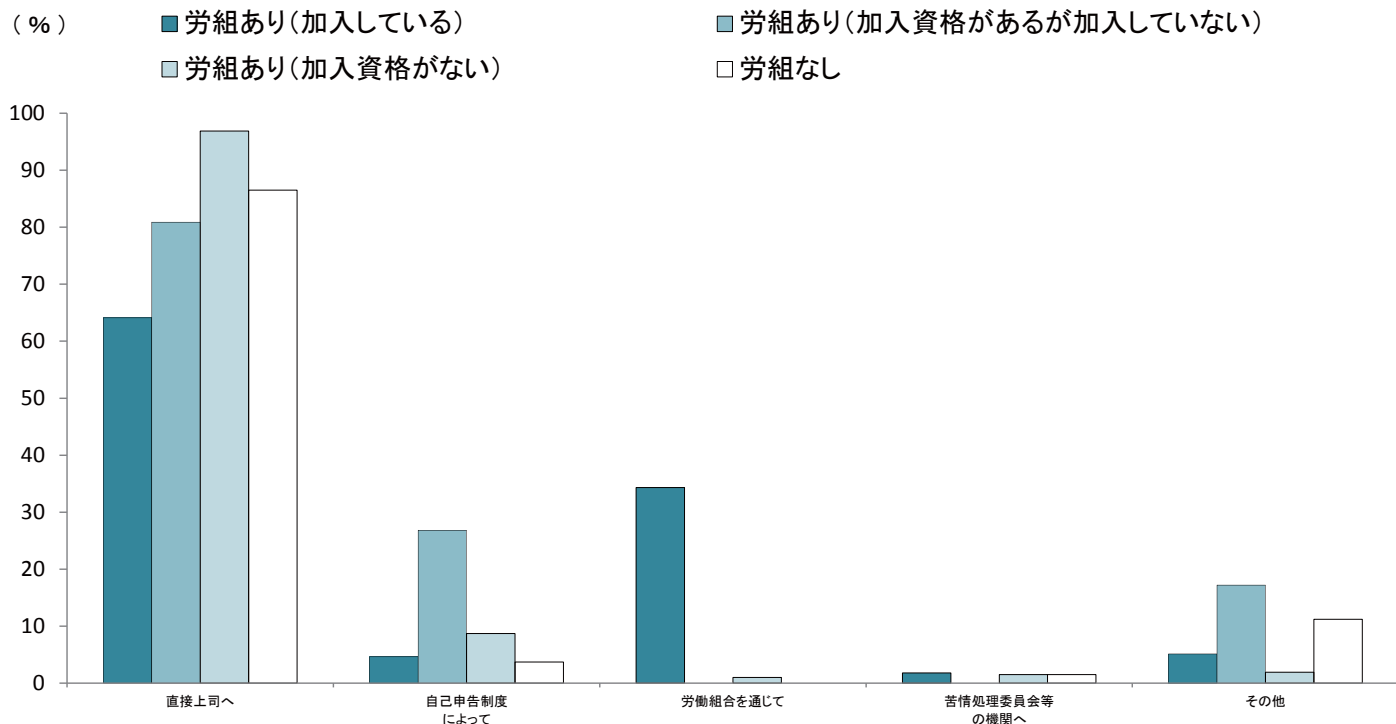
○ 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働者の不平・不満の伝達方法としては、一般労働者及びパートとも「直接上司へ」伝える方法が最も多い。



- 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（1999年、2004年、2009年）※5年一度の抽出調査による。
- サンプル数は1999年：約1,700人、2004年：約550人、2009年：約760人。
- 「自己申告制度」とは、従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度をいう。
- 「苦情処理委員会等の機関」とは、賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を申し立てられる機関をいう。ただし、もっぱら苦情処理を行う機関でないものも含む。

7 労働者の不平・不満の事業所への伝達方法（労組加入状況別）

○ 労働者に対して行ったアンケート調査によれば、労働組合に加入している労働者は、不平・不満を、「自己申告制度」よりは「労働組合を通じて」伝える割合が高い。

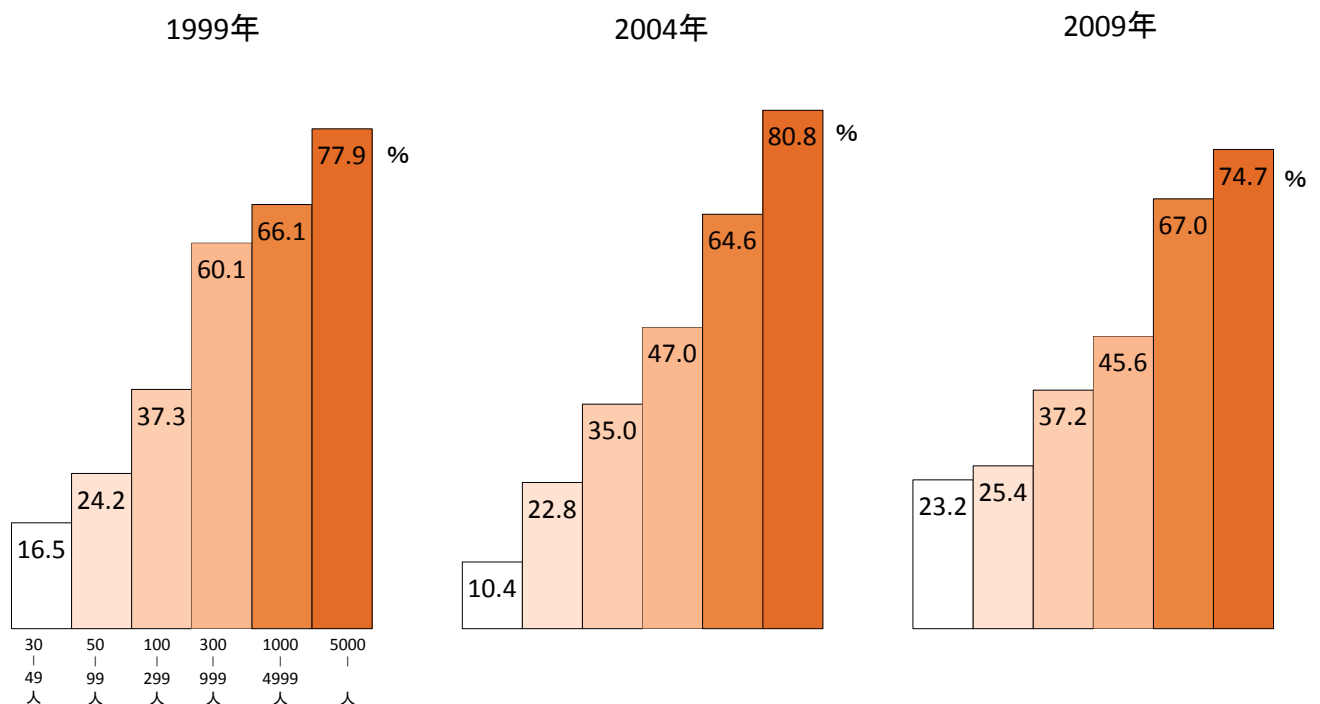


- 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2009年）※5年一度の抽出調査による。サンプル数は約760人。
 - 「自己申告制度」とは、従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度をいう。
 - 「苦情処理委員会等の機関」とは、賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を申し立てられる機関をいう。ただし、もっぱら苦情処理を行う機関でないものも含む。
- 労働政策研究・研修機構（JILPT）

（4-2） 労使コミュニケーションに対する 使用者の考えについて

1 企業規模別の労使協議機関がある事業所割合

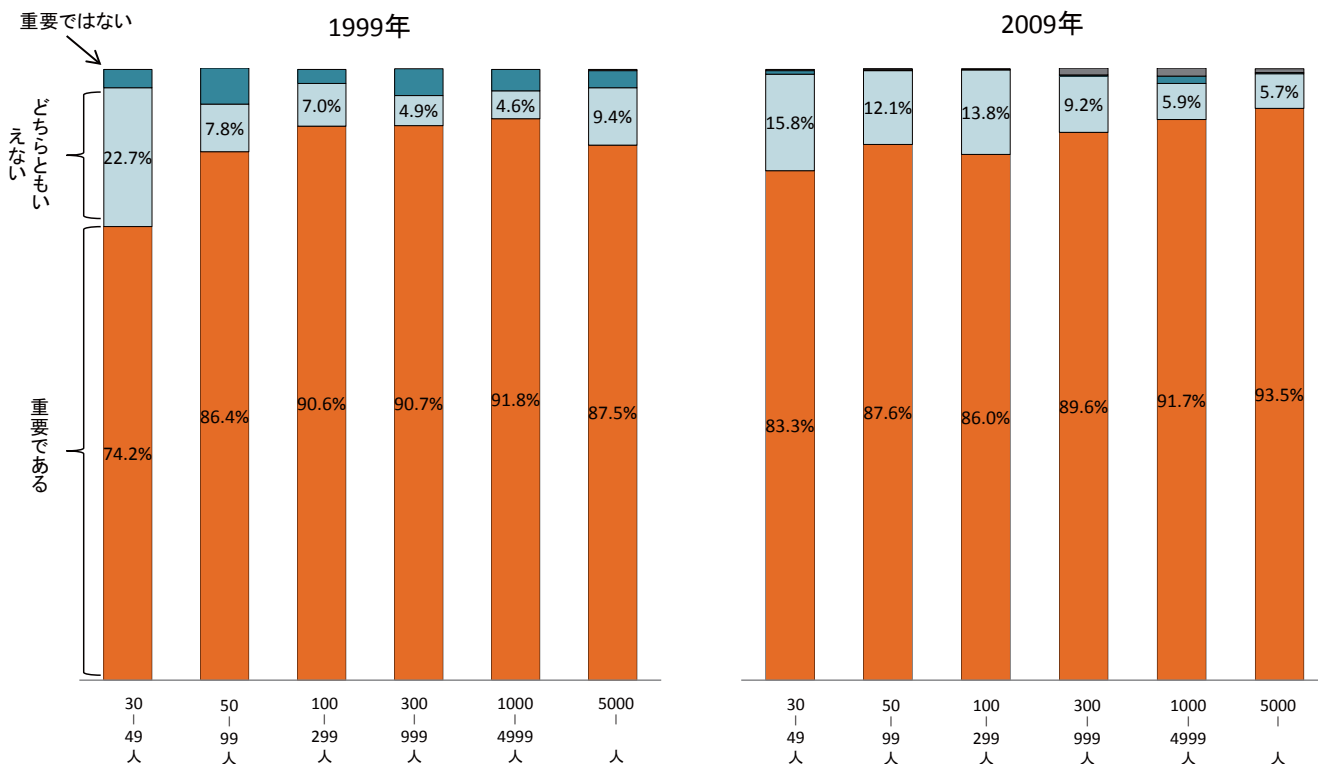
○ 事業所に対して行ったアンケート調査によれば、企業規模が大きいほど労使協議機関がある事業所の割合が高く、経年変化もあまり見られない。



> 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査報告」 ※5年に一度の抽出調査。サンプル数は1999年：2,862事業所、2004年：2,546事業所、2009年：3,228事業所。
 > 「労使協議機関」とは、事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき労働者ないし労働組合の意思を反映させるための組織として、労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。

2 労使コミュニケーションの重要度についての認識別事業所割合

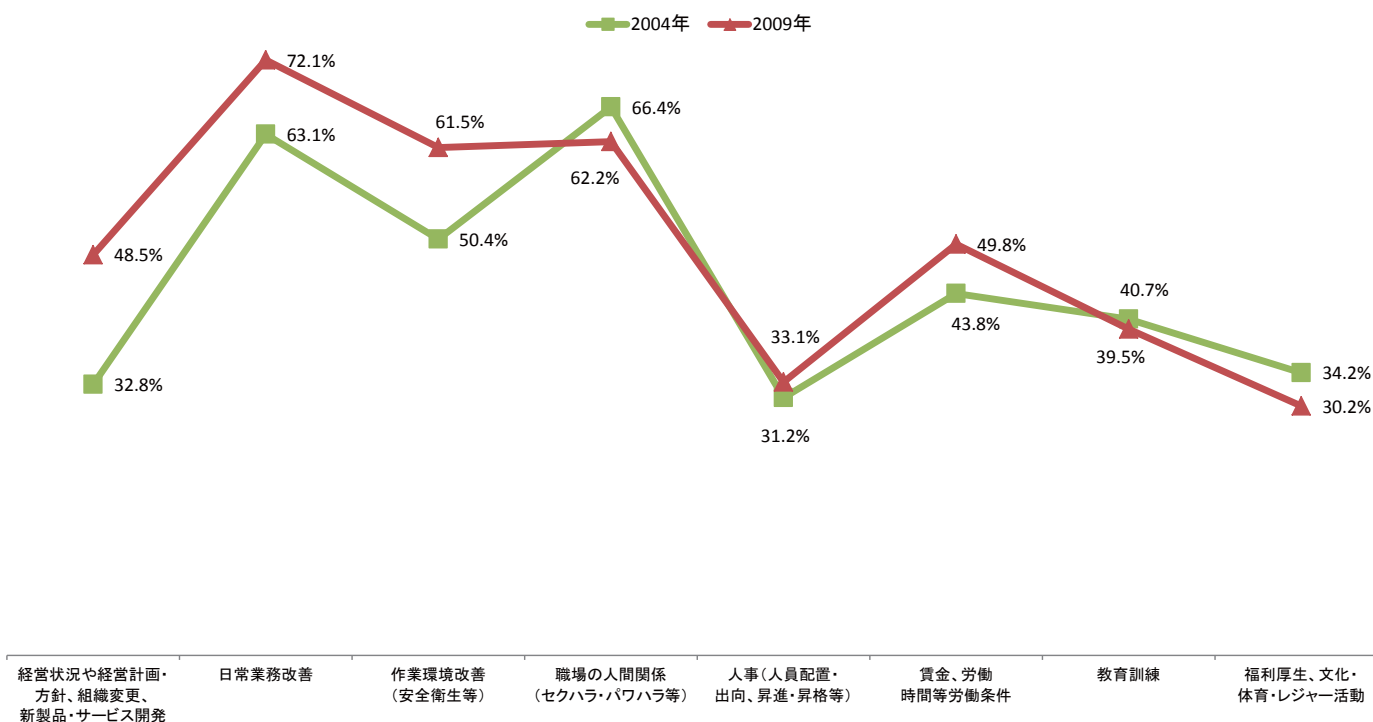
○ 事業所に対して行ったアンケート調査を経年的に見ると、企業規模を問わず、約8割の事業場が労使コミュニケーションは重要であると回答している。



▶ 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（1999年、2009年）※5年一度の抽出調査による。サンプル数は1999年：2,862事業所、2009年：3,228事業所。
 ▶ 本調査では「労使コミュニケーション」を、「労使の意思疎通」と定義して調査している。

3 労使コミュニケーションが重要となる場面に関する事業所認識

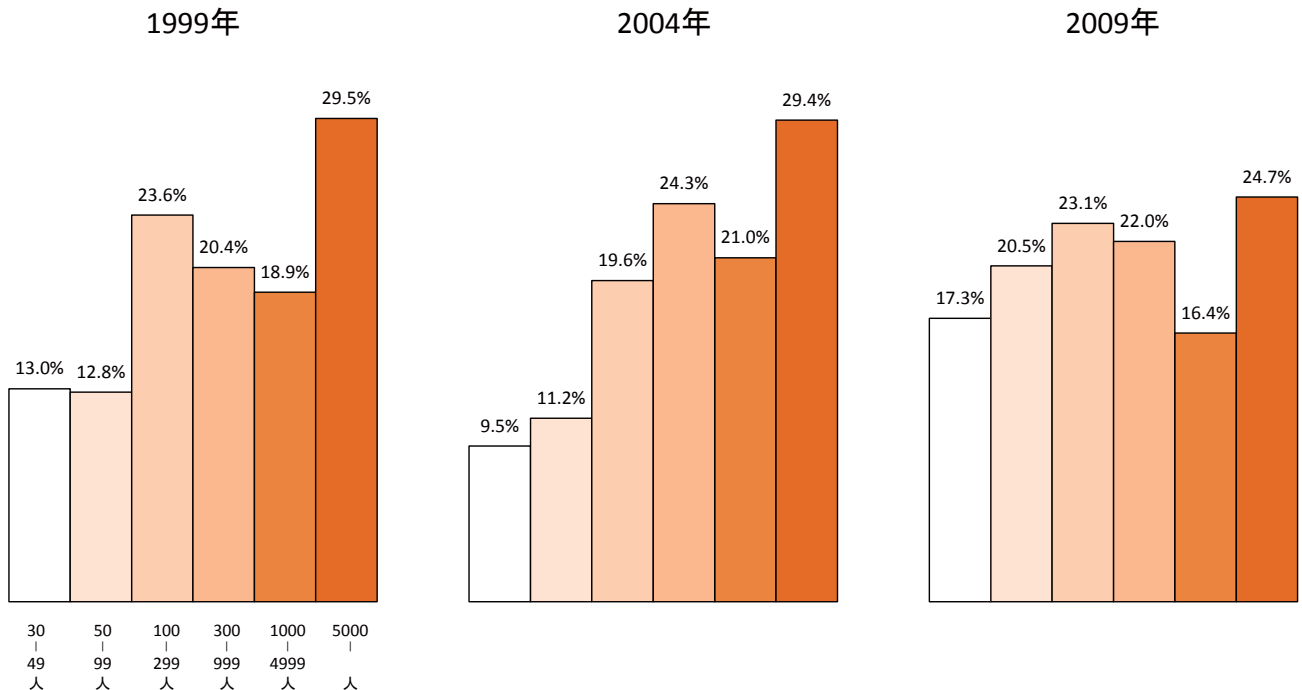
○ 事業所に対して行ったアンケート調査によれば、事業所が重視する労使コミュニケーション事項としては、「日常業務改善」や「職場の人間関係」の割合が高い。



▶ 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年、2009年）※5年一度の抽出調査による。サンプル数は2004年：2,616事業所、2009年：2,828事業所。
 ▶ 「人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）」は雇用延長・再雇用を含む。

4 労働組合のない事業所における労使協議機関の設置状況

○ 労働組合のない事業所に対するアンケート調査（企業規模別）によると、労使協議機関の設置状況は、企業規模1000人以上の事業所においては減少傾向が見られるとともに、99人以下では2004年と2009年を比べると大幅に増加している。

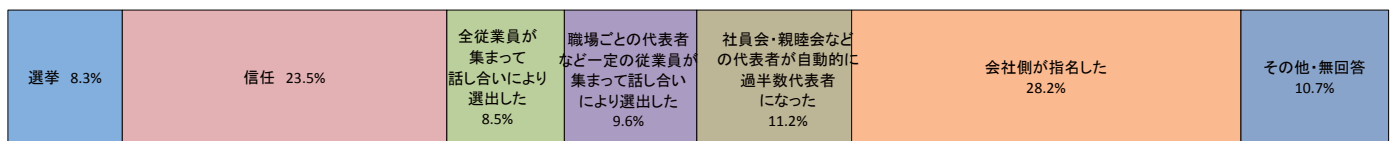


- 資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（1999年、2004年、2009年）より事務局にて特別集計（サンプル数1999年：1,126、2004年：1,186、2009年：1,718）
- 労使協議機関：事業所又は企業における生産、経営などに関する諸問題につき労働者ないし労働組合の意思を反映させるため、それらに対して使用者と労働者の代表とが協議する常設的機関をいう。通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているものがこれにあたる。
- 労使協議機関は事業所単位で設置されてなくとも、企業単位で設置されている場合は、「労使協議機関あり」として回答している。
- （参考）「労使コミュニケーション調査」において、「労働組合あり」の事業所のうち、「労使協議機関あり」は83.3%、「労使協議機関なし」は16.2%となっており、「労働組合なし」の事業所のうち、「労使協議機関あり」は19.9%、「労使協議機関なし」は80.1%となっている。

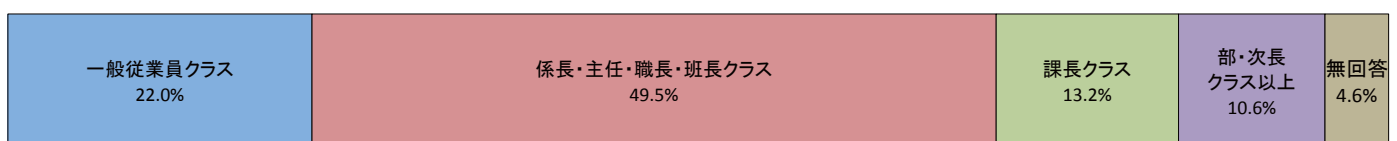
（5）過半数代表の現状

1 過半数労組のない事業場における過半数代表者の実態について

（1）過半数代表者の選出方法



（2）過半数代表者の職種



（注）「過半数代表者」とは、過半数労組のない事業場における時間外・休日労働協定等の当事者である労働者の過半数を代表する者のことをいう。

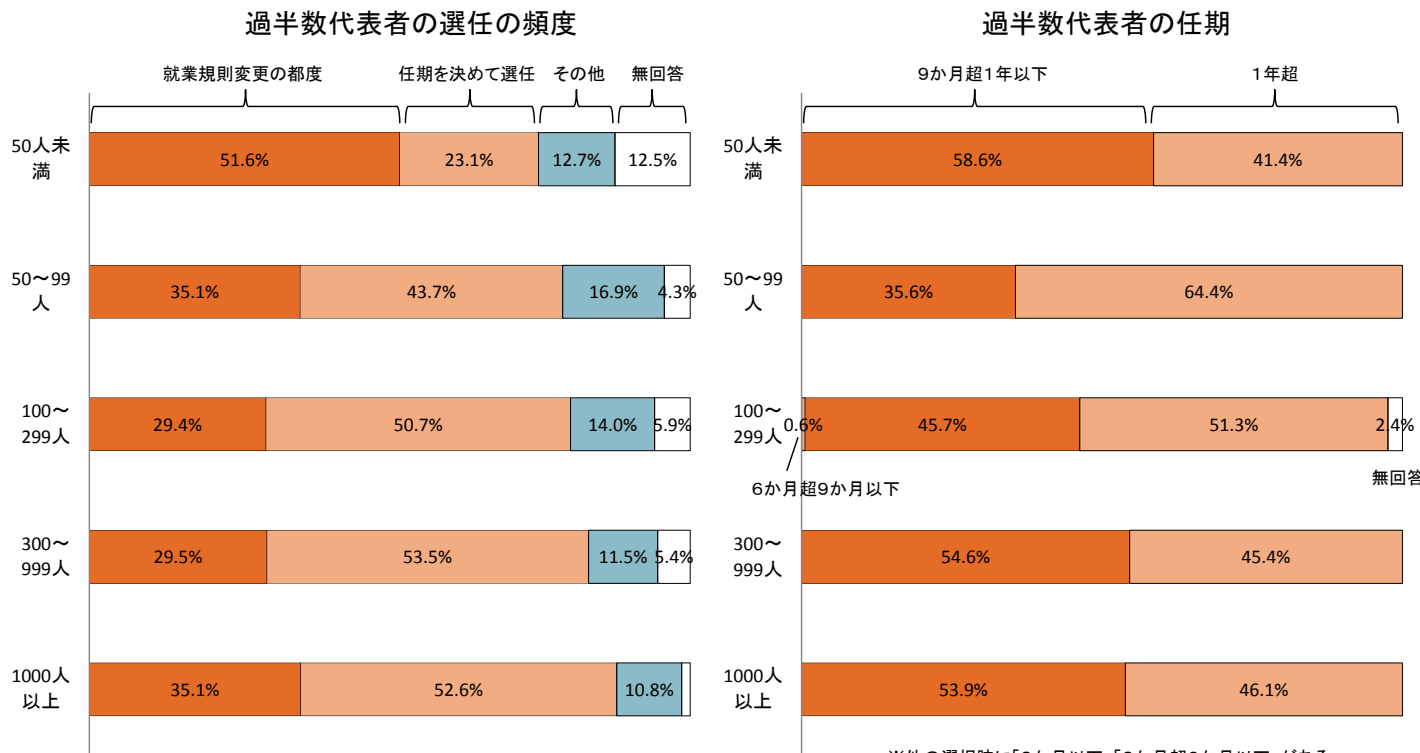
資料出所（独）労働政策研究・研修機構「労働条件決定システムの現状と方向性」（平成19年3月）

労働政策研究・研修機構（JILPT）

なお、調査は、従業員規模1000人未満企業からの抽出調査によるもの（業種は不問）。

2 過半数代表者の選任の頻度・任期

○ 企業に対して行ったアンケート調査によれば、過半数代表者の選任について、50人未満の企業では、他の規模に比べ「就業規則変更の都度」選任していると回答した割合が多い。過半数代表者の任期については、ほとんどの企業で「9か月を超える」期間を採用している。

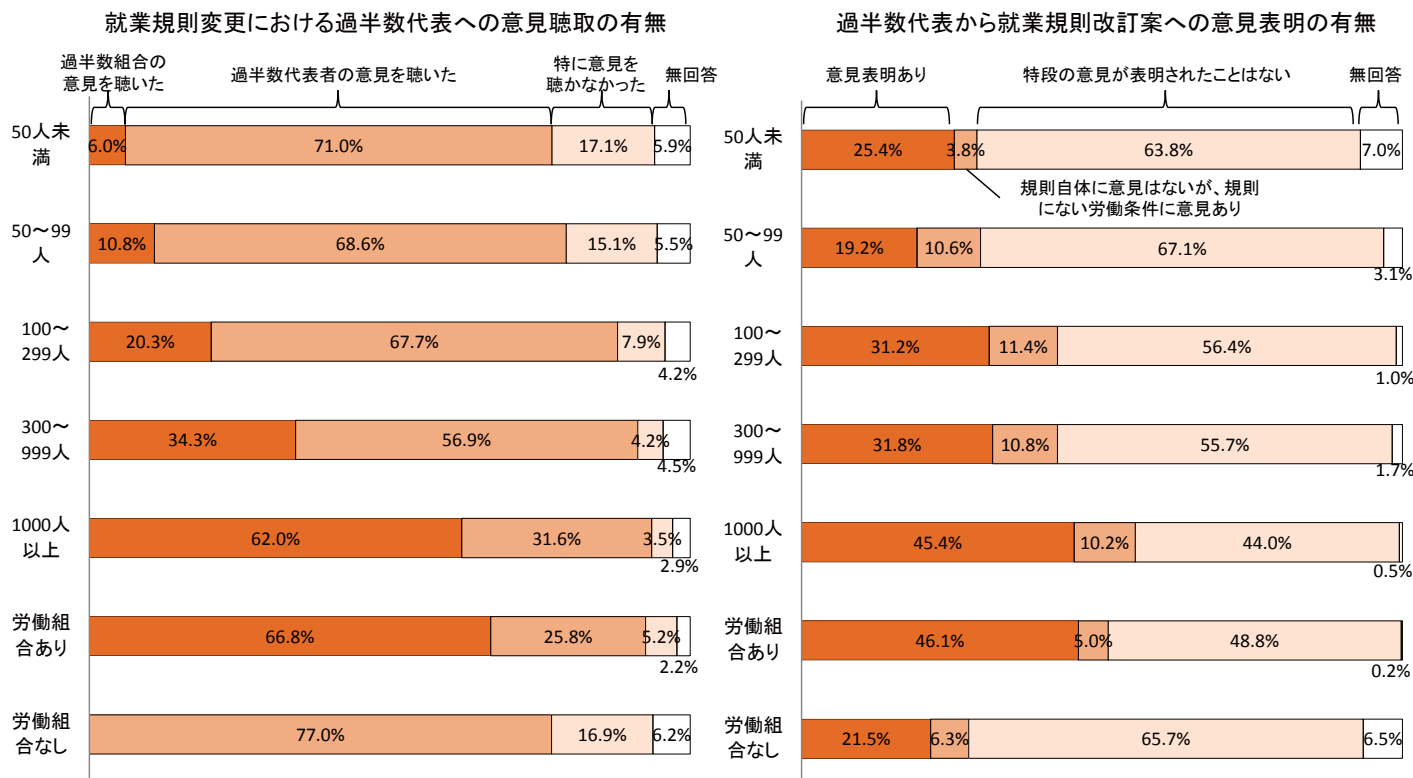


※他の選択肢に「3か月以下」「3か月超6か月以下」がある

- 資料出所: JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2005年)
- サンプル数は、選任の頻度: 776、任期: 344(選任の頻度において「任期を決めて選任」と回答した企業)
- 選任の頻度における「その他」には、「任期を定めていない」「不定期」「代表者の退職時」「不信任ができるまで」「適任者がいれば選任」「管理職になるまで」「36協定の都度」など様々な記述があった

3 過半数代表への意見聴取の状況

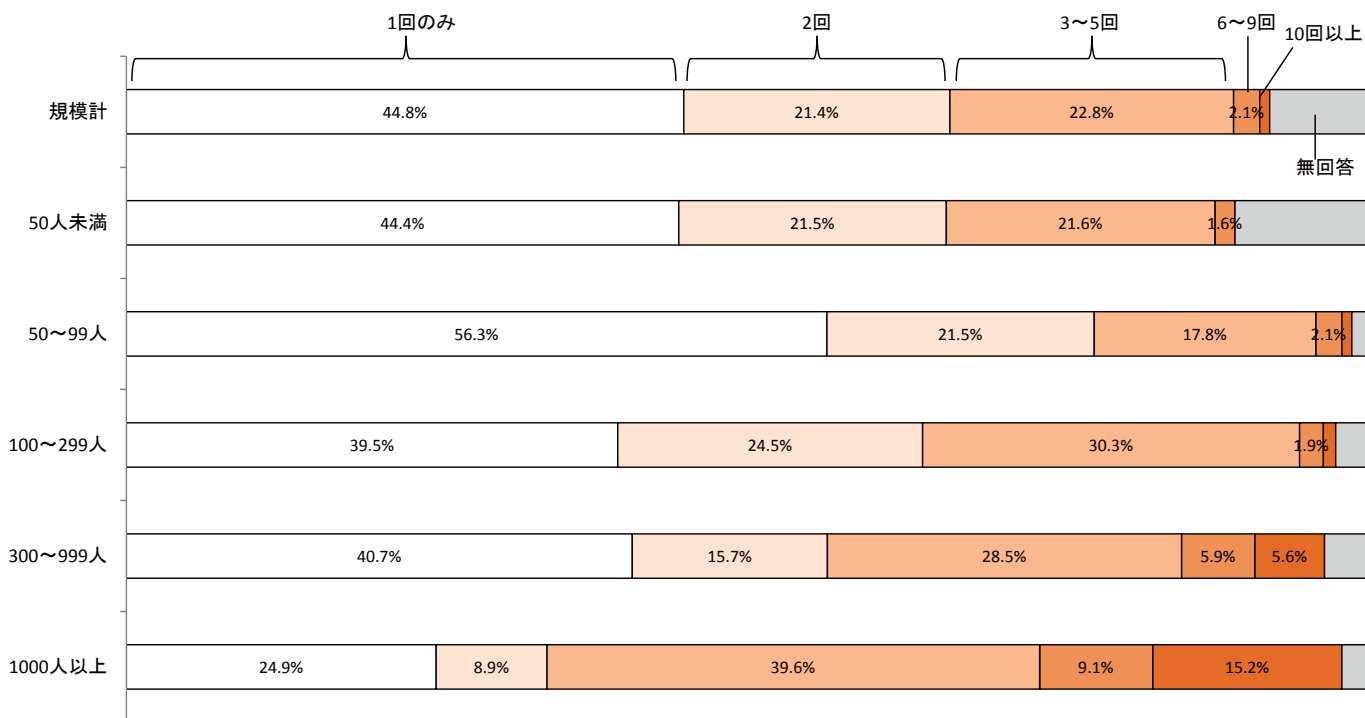
○ 企業に対して行ったアンケート調査によれば、「過半数代表」への意見聴取は、企業規模が大きいほど「意見を聴かない」割合は少ない。「過半数代表」からの意見表明は、企業規模が大きいほど意見表明がなされる割合は多い。



- 資料出所: JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」(2005年)
- サンプル数は、意見聴取の有無: 1,420、意見表明の有無: 1,246
- 「過半数代表」とは、過半数組合又は従業員の過半数代表者をいう。

4 就業規則改訂に際して行う協議の回数

○ 1回の就業規則の改訂につき、過半数組合や過半数代表者の意見を聴くための協議を何回くらい行ったかを企業にアンケート調査したところ、規模が大きい企業ほど協議の回数が多く、小さい企業ほど協議の回数は少ない傾向にある。



▶ 資料出所：JILPT「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2005年）
 ▶ ここ5年間において、就業規則の改訂に当たって、行政に対する届け出に際して添付する意見書を得るために、「過半数組合の意見を聴いた」あるいは「従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた」と回答した企業を対象に集計（n=1,246）。

5 過半数代表等が各法令で反映されてきた経緯

労働基準法

昭和22年
(制定時)

- ・ 過半数代表との労使協定（いわゆる36協定）による時間外及び休日の労働（第36条）
- ・ 就業規則作成・変更時における過半数代表からの意見聴取（第90条）
- ・ 就業規則等による4週間単位の变形労働時間制の導入（第32条の2（旧第32条））
- ・ 寄宿舎規則作成・変更時における寄宿労働者の過半数代表の同意（第95条）

昭和27年
(第5次改正)

- ・ 過半数代表との労使協定による貯蓄金管理、賃金の一部控除、年次有給休暇中の賃金の定め（第18条, 第24条, 第39条）

昭和62年
(第22次改正)

- ・ 過半数代表との労使協定による3か月単位の变形労働時間制及び1週間単位の非定型的变形労働時間制の導入、事業場外労働及び裁量労働に係る労働時間の算定、年次有給休暇の計画的付与（第32条の4, 第32条の5, 第38条の2, 第39条）
- ・ 就業規則等による1か月単位の变形労働時間制（变形期間の最長を4週間から延長）の導入（第32条の2）
- ・ 就業規則及び過半数代表との労使協定によるフレックスタイム制の導入（第32条の3）

平成5年
(第25次改正)

- ・ 過半数代表との労使協定による1年単位の变形労働時間制（变形期間の最長を3か月から延長）の導入（第32条の4）

平成10年
(第28次改正)

- ・ 過半数代表との労使協定等による1か月単位の变形労働時間制の導入（第32条の2）
- ・ 過半数代表との労使協定による一斉休憩適用除外、専門業務型裁量労働制の導入（第34条, 第38条の3）
- ・ 企画業務型裁量労働制における労使委員会の過半数代表による委員の推薦（第38条の4）
- ・ 過半数代表との労使協定の代替手段としての労使委員会の決議（第38条の4）

平成15年
(第40次改正)

- ・ 専門業務型裁量労働制を導入する場合の過半数代表との労使協定の決議事項に、健康・福祉確保措置及び苦情処理措置を追加（第38条の3）
- ・ 企画業務型裁量労働制を導入する場合の労使委員会の決議について、導入・運用の要件・手続を緩和（第38条の4）

平成20年
(第46次改正)

- ・ 過半数代表との労使協定による時間外の割増賃金の代替休暇（第37条）
- ・ 過半数代表との労使協定による年次有給休暇の時間単位付与（第39条）

※注1 過半数代表：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の意見を聴いたこととする。
 ※注2 条番号は現在のもの。

労働基準法以外の労働法

昭和24年	【労働組合法】 ・過半数労働組合とのユニオン・ショップ協定（第7条）
昭和47年	【労働安全衛生法】 ・安全委員会委員等の過半数代表からの推薦及び推薦に係る過半数労組との労働協約による別段の定め（第17～19条） ・安全衛生改善計画の作成における過半数代表からの意見聴取（第78条）
昭和60年	【男女雇用機会均等法】 ・事業主代表及び労働者代表を構成員とする苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等の自主的な解決（努力義務）（第15条）
平成3年	【育児・介護休業法】 ・過半数代表との労使協定による育児休業を請求することができない者の定め（第6条） > 介護休業に係る規定（第12条）は、平成7年に追加
平成4年	【労働時間等の設定の改善に関する特別措置法】 ・労働時間等設定改善委員会委員の過半数代表による推薦（第7条）
平成5年	【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律】 ・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における短時間労働者の過半数代表と認められるものからの意見聴取（努力義務）（第7条）
平成11年	【労働契約承継法】 ・会社分割に当たっての分割会社における雇用する労働者の理解と協力を得るための努力（第7条）
平成13年	【雇用対策法】 ・再就職援助計画の作成等における過半数代表からの意見聴取（第24条）
平成15年	【労働者派遣法】 ・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事業所の過半数代表への通知・意見聴取（第40条の2）
平成16年	【高齢者雇用安定法】 ・過半数代表との労使協定による継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準の策定（第9条）
平成19年	【短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律】 ・事業主代表及び労働者代表を構成員とする苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等自主的な解決（努力義務）（第19条）
平成19年	【労働契約法】 ・就業規則の変更による労働条件が拘束力をもつための要件である、変更の合理性の存在を判断する場合の一要素としての労働組合等との交渉の状況（第10条）
平成21年	【育児・介護休業法】 ・過半数代表との労使協定による三歳未満の子を養育する労働者で時間外労働を拒むことができない者及び労働時間の短縮を請求することができない者の定め（第16条の8、第23条） ・事業主代表及び労働者代表を構成員とする苦情処理機関に苦情の処理をゆだねる等の自主的な解決（努力義務）（第52条の2）

その他関係法令

昭和40年	【厚生年金保険法】 ・基金設立についての被保険者の2分の1以上の同意及び被保険者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合の当該労働組合との同意（第111条）
昭和50年	【勤労者財産形成促進法】 ・財形給付金契約締結についての過半数代表との合意（第6条の2）
昭和53年	【勤労者財産形成促進法】 ・財形基金設立発起等についての過半数代表との合意（第7条の8） ・財形基金設立事業場の増加についての過半数代表との同意（第7条の25）
平成11年	【民事再生法】 ・再生手続開始後の事業譲渡、再生計画案の裁判所による過半数代表からの意見聴取（第42条、第168条） ・債権者集会、再生計画認可における過半数代表の意見陳述（第126条、第174条） ・債権者集会の期日、再生計画認定等の決定、簡易再生に係る通知（第115条、第174条、第211条、第212条）
平成11年	【産業活力の再生及び産業活動の革新に関する特別措置法】 ・事業再構築計画等の実施に当たっての事業者における雇用労働者の理解と協力を得るための努力（第72条の2）
平成11年	【労働契約承継法】 ・会社分割に当たっての分割会社における雇用する労働者の理解と協力を得るための努力（第7条）
平成13年	【確定拠出年金法】 ・企業型年金に係る規約の作成・変更についての過半数代表の同意（第3条、第5条、第6条） ・企業型年金の終了に係る過半数代表の同意（第46条）
平成13年	【確定給付企業年金法】 ・規約の作成・変更、実施事業場の増減についての過半数代表の同意（第3条、第6条、第78条） ・規約型企業年金の統合、分割、終了、制度間の移行（「基金型→規約型」等）に係る過半数代表の同意（第74条、第75条、第79条、第80条、第81条、第84条、第107条、第108条、第110条の2、第111条）
平成14年	【会社更生法】 ・更正開始決定、更正手続開始後の事業譲渡、更正計画案の裁判所による過半数代表からの意見聴取（第22条、第46条、第188条） ・関係人集会、裁判所の更正計画認可における過半数代表の意見陳述（第85条、第115条、第199条）
平成16年	【破産法】 ・破産手続開始決定に係る公告事項、債権者集会の期日の過半数代表への通知（第32条、第136条） ・破産手続開始後の事業譲渡の際の裁判所による過半数代表からの意見聴取（第78条）
平成16年	【民事再生法】 ・再生手続開始決定、破産管財人による再生手続の申立ての際の裁判所による過半数代表からの意見聴取（第24条の2、第246条） 【会社更生法】 ・破産管財人による更正・再生手続の申立ての際の裁判所による過半数代表からの意見聴取（第246条、第248条）
平成16年	【特許法】 ・使用者等が従業者等に支払う職務発明の対価についての定めを判断する際の一要素としての従業者等との協議の状況等（第35条）
平成17年	【会社法】 ・特別精算開始後の事業譲渡にあたっての裁判所による過半数代表からの意見聴取（第896条）
平成21年	【企業再生支援機構法】 ・機構の再生支援決定における事業者と労働者との協議の状況等への配慮義務（第25条）

資料2

「過半数代表」が関与する制度

「過半数代表」が関与する制度

本表において「過半数代表」とは、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者をいう。

個別的労働関係法

	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 (注1)
労働時間					
1	1か月単位の変形労働時間制の導入	労働基準法 32の2	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	労働基準法 32の3	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	労働基準法 32の4	労使協定	事業場	法定基準の解除
4	1週間単位の非典型的変形労働時間制の導入	労働基準法 32の5	労使協定	事業場	法定基準の解除
5	一斉休憩付与適用除外	労働基準法 34 ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
6	時間外及び休日の労働	労働基準法 36	労使協定	事業場	法定基準の解除
7	事業場外労働制に係る労働時間の算定	労働基準法 38の2	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	労働基準法 38の3	労使協定	事業場	法定基準の解除
9	労使委員会の設置(企画業務型裁量労働制の導入)	労働基準法 38の4 一	委員の指名	事業場	法定基準の解除 (注2)
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 7 一	委員の推薦	事業場	法定基準の解除 (注3)
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	労働時間等設定改善法 7	労使協定	事業場	法定基準の解除 (注3)
12	3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合の所定外労働の免除	育児介護休業法 16の8	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からの申出に基づく所定労働時間の短縮措置等	育児介護休業法 23 ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
休暇・休業					
14	年次有給休暇の時間単位付与	労働基準法 39	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	労働基準法 39	労使協定	事業場	法定基準の解除
16	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	育児介護休業法 6 ただし書、12 で準用する 6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 16の3、16の6 で準用する 6 ただし書	労使協定	事業所	法定基準の解除
賃金・退職手当					
18	賃金の一部控除	労働基準法 24 ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
19	割増賃金の支払に代えた代替休暇	労働基準法 37	労使協定	事業場	法定基準の解除
20	年次有給休暇中の賃金の定め	労働基準法 39 ただし書	労使協定	事業場	法定基準の解除
21	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 4五	労使協定	単位の明示なし	法定基準の解除
22	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 5三	労使協定	単位の明示なし	政策目的
23	退職手当保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則 5の2 で準用する 2 一	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
労働安全衛生					
24	安全委員会(衛生委員会・安全衛生委員会)	労働安全衛生法 17、18 で準用する 17、19 で準用する 17	委員の推薦	事業場	政策目的
25	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 78	意見聴取	事業場	政策目的
貯蓄金・財形					
26	貯蓄金の管理	労働基準法 18	労使協定	事業場	法定基準の解除
27	預金保全委員会構成員	賃金支払確保法施行規則 2一	委員の推薦	単位の明示なし	政策目的
28	財形給付金契約の締結	勤労者財産形成促進法 6の2	書面による合意	事業場	政策目的
29	財形基金の設立発起等	勤労者財産形成促進法 7の8	書面による合意	事業場	政策目的
30	財形基金の設立事業場の増加	勤労者財産形成促進法 7の25	同意	事業場	政策目的
31	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 16	書面による協定	事業場の船員	政策目的
32	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 16	書面による合意	事業場	政策目的
33	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 17	書面による合意	事業場	政策目的
その他(就業規則等)					
34	就業規則の作成・変更	労働基準法 90	意見聴取	事業場	労働条件規制
35	短時間労働者に係る事項についての就業規則の作成・変更	パートタイム労働法 7	意見聴取	短時間労働者が雇用される事業所	労働条件規制
36	寄宿舎規則の作成・変更	労働基準法 95	同意	寄宿舎	労働条件規制

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
労働市場					
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 24	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 40の2	通知、意見聴取	派遣先の事業所	政策目的
3	継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準	高齢者雇用安定法 9 (改正法附則)	労使協定	事業所	政策目的
4	解雇等により離職する高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	高齢者雇用安定法施行規則 6の3、6の4	意見聴取	事業所	政策目的
助成金等の支給要件					
5	雇用保険の雇用継続給付(高齢・育児・介護)支給申請手続の使用者による代理	雇用保険法施行規則 101の8、101の15・102で準用する101の8	労使協定	事業所	政策目的
6	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 102の3 二イ(4)、ロ(4)	労使協定	事業所	政策目的
7	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 102の5 一八、二八	同意	事業所	政策目的
8	キャリア形成促進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 125 一イ(1)	意見聴取	事業所	政策目的

その他(企業組織再編・倒産・企業年金関係)

	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
企業組織再編					
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 4	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
倒産					
2	破産手続開始の際の公告	破産法 32 四	裁判所からの通知	企業	政策目的
3	更正手続、再生手続開始の申立てに対する決定手続	会社更生法 22 民事再生法 24の2	裁判所による意見聴取	企業	政策目的
4	破産手続、更生手続、再生手続における債権者集会等の期日	破産法 136、会社更生法 115、民事再生法 115、212	裁判所からの通知	企業	政策目的
5	更正会社、再生会社の債権者集会等における財産状況の報告	会社更生法 85 民事再生法 126	集会における意見陳述	企業	政策目的
6	更生計画案、再生計画案の裁判所への提出後の手続	会社更生法 188 民事再生法 168	裁判所による意見聴取	企業	政策目的
7	更生計画、再生計画の認可・不認可に関する手続	会社更生法 199 民事再生法 174	裁判所への意見陳述	企業	政策目的
8	更生計画、再生計画の認可・不認可の決定	会社更生法 199 民事再生法 174	裁判所からの通知	企業	政策目的
9	再生債権者等による簡易再生の申立て	民事再生法 211	通知	企業	政策目的
10	特別精算、破産手続、更生手続、再生手続開始後の事業譲渡に係る裁判所の許可	会社法 896、破産法 78、会社更生法 46 三、民事再生法 42	裁判所による意見聴取	企業	政策目的
11	他の倒産処理手続への移行((再生 更正)など)許可の申立てに対する決定	会社更生法 248、民事再生法 246	裁判所による意見聴取	企業	政策目的
確定給付企業年金					
12	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 3、6	同意	適用事業所	政策目的
13	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 74、75 で準用する74、84	同意	適用事業所	政策目的
14	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 78	同意	適用事業所	政策目的
15	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 79、107、110の2 で準用する74	同意	適用事業所	政策目的
16	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 80、81、108、111 で準用する74	同意	適用事業所	政策目的
確定拠出年金					
17	企業型年金規約の作成・変更	確定拠出年金法 3、5	同意	適用事業所	政策目的
18	企業型年金の終了	確定拠出年金法 46	同意	適用事業所	政策目的

〔参考〕法令上明示的に規定されていないが、「過半数代表」の関与が想定され得る制度

	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	就業規則の変更による労働条件の変更	労働契約法 10	変更の合理性を判断する際に、労働組合等との交渉の状況を考慮	単位の明示なし	労働条件規制
2	使用者等が従業者等に支払う職務発明の対価についての定め	特許法 35	定めを合理性を判断する際に、従業者等との協議の状況を考慮	単位の明示なし	労働条件規制
3	(株)企業再生支援機構による再生支援の決定等	株式会社企業再生支援機構法 25	労働者との協議の状況等に配慮	単位の明示なし	政策目的
4	(株)東日本大震災事業者再生支援機構による再生支援の決定等	株式会社東日本大震災事業者再生支援機構法 19	労働者との協議の状況等に配慮	単位の明示なし	政策目的
5	性別を理由とする差別等に関する苦情処理機関	男女雇用機会均等法 15	労働者の代表が機関の構成員となる	事業所	政策目的
6	短時間労働者の待遇の差別的取扱い等に関する苦情処理機関	パートタイム労働法 19	労働者の代表が機関の構成員となる	短時間労働者が雇用される事業所	政策目的
7	育児介護休業に関する苦情処理機関	育児介護休業法 52の2	労働者の代表が機関の構成員となる	事業所	政策目的

〔注1〕機能による分類の定義について

「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。

〔注2〕「労使委員会の設置(企画業務型裁量労働制)」に過半数代表が関与する際の機能について

労働基準法第38条の4の規定に基づく労使委員会の設置については、同条第2項第1号の規定により、委員の半数について過半数代表による指名が求められている。そして、この労使委員会が企画業務型裁量労働制に関する事項について決議を行い、使用者が当該決議を行政官庁に届け出た場合に、企画業務型裁量労働制を実施することができる。したがって、過半数代表が労使協定という形で法定基準の解除に直接関与するものではないが、本資料においては、例外的に、労使委員会の設置を「法定基準の解除」として整理している。
 なお、他の法定基準の解除(本表の1～8、14、15、19、20)における労使協定についても、この労使委員会の決議によって代替することができることとされている。

〔注3〕「労働時間等設定改善委員会の設置」及び「衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手續」に過半数代表が関与する際の機能について

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(以下「労働時間等設定改善法」という。)第6条の規定に基づき設置される労働時間等設定改善委員会については、同法第7条第1項の規定により、委員の半数について過半数代表の推薦に基づき指名されている等の一定の要件に適合するものである場合には、労働時間に関する法定基準の解除(本表の1～8、14、15、19)における労使協定について、当該委員会の決議によって代替することができることとされている。したがって、注2の労使委員会の設置と同様に、過半数代表が労使協定という形で法定基準の解除に直接関与するものではないが、本資料においては、例外的に、労働時間等設定改善委員会の設置を「法定基準の解除」として整理している。
 また、労働安全衛生法第18条第1項の規定により設置される衛生委員会(同法第19条第1項の規定により設置される安全衛生委員会を含む。)については、労働時間等設定改善法第7条第2項の規定により、委員の半数について過半数代表の推薦に基づき指名されている等の一定の要件に適合するものであって、当該委員会に事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることについて過半数代表と労使協定を締結した場合に、当該委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、同条第1項の規定を適用することとされている。このため、衛生委員会等を労働時間等設定改善委員会とみなす手續についても、前段の整理を踏まえて「」と整理している。

資料3

諸外国の労働組合・従業員代表制等について

1 集団的労使関係の全体像

	アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ
(1) 集団的労使関係の主体について 労働組合 特徴と組織状況 交渉代表としての正統性の根拠 交渉権限取得の手續とその課題	シングル・チャンネル (排他的交渉代表(労働組合))	シングル・チャンネル・プラス (労働組合/ICE規則に基づく情報協議代表等)	シングル・チャンネル (労働組合 = 従業員代表)	デュアル・チャンネル (労働組合 / 事業所委員会)
	産業別労働組合が主流。 > 実際の活動は、職場または地域単位に置かれる支部(ローカル・ユニオン)が中心になり、大きな工場の場合には、工場単位の支部設置が通例。	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。	職種別に労働組合が組織されている(産業横断的)。 > ブルーカラー、ホワイトカラー、高度専門職の3つの職種に分かれる。	産業別に労働組合が組織されている。 > 労働組合は、事実上1産業につき1組合であり(これらの産別組合はドイツ労働総同盟[DGB]に加盟)、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。(産別協約が通例である) > 一企業に妥当する協約は1つであるという協約単一性の原則という判例法理により、これまでは一企業が団体交渉の相手とすべき組合は1つであったが、ドイツ連邦労働裁判所2010年7月7日判決により、協約単一性の原則は放棄された。
	組織率は11.8%、組織人員は約1476万人(2011年)。労働組合に代表される被用者は1629万人(13%)〔 〕。 > 組織率を部門別にみると、公共部門37%、民間部門6.9%。 > フルタイム労働者の組織率は13.1%、パートタイムは6.4%。 協約カバー率は13.1%(2010)〔 〕。	組織率が26.0%、組合員数が約639万人(2011年)。組織率、組合員数ともに低下傾向にある〔 〕。 > サッチャー保守政権により、労働組合の団体交渉は経済を停滞させるものとして法的に切り崩され、その結果、組織率は1980年をピークに減少。 > 組織率は、男性より女性が高く、民間より公的部門が高い。 協約カバー率は32.7%(2009)〔 〕。	組合組織率が非常に高いが、近年は低下傾向にある。(2006:77% 2008:71%) > 組織率は、ブルーカラーよりもホワイトカラー、民間セクターよりも公的セクター、男性よりも女性の方が若干高い。 組合員数は279万人(2010)。低下傾向。 協約カバー率は91.0%(2008)〔 〕。	組織率は19.3%、組合員数は約770万人(2011年)。組織率は低下傾向にある〔 〕。 > 産別組合の統合がつづき、現在では大複合産別組合となっている。DGB加盟組合は8つしかなく、そのうち2つの組合で全組織労働者の6割近くを占める。DGB以外の大きなナショナルセンターとしてDBB(ドイツ官吏同盟)、小さなものとしてキリスト教労働組合がある。 協約カバー率は62.0%(2009)〔 〕。
	排他的交渉代表の正統性は、被用者の支持、公正代表義務に基づく。 > ①については、交渉単位内の被用者の過半数の支持を得ることが必要。 > ②については、交渉代表の公正代表義務(代表する全ての者の利益のために、彼らに対する敵意ある差別なしに、与えられた権限を公正に行使する義務)が判例法理として確立している。	承認組合の正統性は、団体交渉の相手方として使用者が任意に承認すること、または中央仲裁委員会(CAC)による強制承認(組織率もしくは被用者の支持を根拠とする)に基づく。	労働組合の正統性は、労働組合運動の伝統と高い組織率を背景とする労働者からの支持・信頼に基づく。	労働組合の正統性は、基本法および労働協約法に基づく〔※⑤〕。 > 協約自治(Tarifautonomie)ないし集団的自治(Kollektiveautonomie)という思想が確立している。 > 協約自治の本質については、授権説と集団的私的自治説の2つの理解がある。これは、基本法が協約に直接適用されるか否かという論点と関わるが、現在の判例の立場は、後者をとり、基本法は協約に直接適用されるものではないが、平等原則のみを例外と解しているといえる。
全国労働関係法により従業員の組織、団体交渉権を保障。	1992年労働組合労使関係(統合)法により団結権を保障。	憲法により争議権を、共同決定法により団結権、団体交渉権を保障。	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。	
IL O87号・98号条約ともに未批准。	IL O87号・98号条約ともに批准済み。	IL O87号・98号条約ともに批准済み。	IL O87号・98号条約ともに批准済み。	
交渉代表の選出は、法律に基づく(NLRBによる選挙と、実態として行われている授權カードチェックを通じた、任意承認がある)。 > 代表選挙手續は、NLRBに対して、排他的交渉代表となることを希望する労働組合や個人が選挙申請することで開始される。 選挙は、NLRBの監督下で無記名秘密投票制で行われる。選挙結果は、有効投票数の過半数により決せられる。 > 選挙の異議申立、選挙期間中の不当労働行為に関する申立処理のために、選挙手續が遅延することについて労働組合が交渉代表として選出されることが不当に妨げられるという問題がある。 > NLRBの代表選挙によらない代表選出(中立保持協約に基づく授權カードチェック)による任意承認が拡がりを見せているが、法的な位置づけは不明確。	使用者が労働組合に対して団体交渉の相手方として任意に承認する。 使用者が承認要求を拒否した場合、中央仲裁委員会(CAC)の関与による法定承認制度が適用される。 > CACが交渉単位内の労働者の過半数が組合員であると認めた場合は、自動的に承認される。 > CACが行う選挙で、投票者の過半数かつ交渉単位内の労働者の40%の支持で決定。	すべての労働組合は共同決定法に基づく団体交渉権を有する。そして使用者と協約を締結した労働組合は、同法に基づく事前団体交渉権や拒否権などの権利を取得し、従業員代表としての地位を得る。	使用者に団体交渉義務がないため、争議行為という事実上の力関係で解決する〔 〕。	

オランダ	フランス	韓国	日本
デュアル・チャンネル (労働組合/事業所委員会)	デュアル・チャンネル (労働組合/従業員代表(企業委員会・従業員代表委員))	デュアル・チャンネル (労働組合/労使協議会・勤労者代表)	シングル・チャンネル・プラス (労働組合/労使委員会等・過半数代表)
<p>産業別労働組合が一般的。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 主要3労働組合が産別で下部組織を形成。産別で交渉して協約を締結することが一般的。 ➢ KLM、Shell、Philips等の大企業の一部では企業別で協約締結。この場合、企業別協約と産別協約が併存することは稀。 	<p>伝統的に産別労働組合が主流。</p> <p>全国レベルでは、代表性が認められる総同盟が5つ存在していた。</p> <p>企業レベルでは、代表的労働組合が組合代表委員を設置。</p>	<p>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。</p>	<p>伝統的に企業別労働組合が主流。</p>
<p>組織率は25.7% (2008年) []。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 公共部門で40%、民間部門で20%。組織率は递减。 ➢ 民間部門では業種により組織率の差が大きく、運送(56%)、建設(41%)で高い反面、金融(18%)、小売(12%)、ホテル(7%)、IT(6%)で低い。 <p>組合員数は約129万人(2011)。低下傾向。協約カバー率は82.3% (2009) []。</p>	<p>組織率は全体で7.6% (2008)(1949年30.1%から递减)。職場での労働組合存在率は高い(4割超) []。</p> <p>組合員数は約181万人(2008) []。</p> <p>○協約カバー率は90.0% (2008) [※③]。</p>	<p>組織率は10.1%、組合員数は172万人(2011年)。ともに低下傾向。非正規労働者の組織率は2% []。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 1990年代の経済危機までは労働組合の約9割が企業別労働組合であったが、ここ10年で産別労働組合への移行が進んでいる。産別労働組合の総員数は全組合員数の52.9% (2009) になっている [※④]。 <p>協約カバー率は10.0% (2008) []。</p>	<p>組織率は17.9%、組合員数は約989万人(2012年)。ともに低下傾向。パートタイム労働者の組織率は6.3%、組合員数は約84万人で(2012年)、ともに上昇傾向 []。</p>
<p>労働組合の正統性は、労働協約法に基づく。</p> <p>団結の自由、組合選択の自由のもと、交渉チャンネルについても複数組合主義(ただし実務上は主要3労組による共同交渉が一般的)。</p>	<p>代表的組合が団体交渉権を独占する正統性は、選挙における労働者からの支持、協約締結時における労働者からの支持に基づく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①については、従業員代表選挙による一定の支持などの7つの要件を満たす必要あり。 ➢ ②については、労働協約が有効となるために従業員代表選挙による一定の支持、過半数の支持を受ける組合から拒否権を発動されないことが必要。 	<p>交渉代表労働組合の正統性は、交渉窓口の一本化するための手続に参加することと公正代表義務に基づく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 法律上、公正代表義務については、交渉窓口一本化の手続に参加した、労働組合又はその組合員間における合理的理由のない差別の禁止という形で、交渉代表労働組合及び使用者に課している [※⑥]。 	<p>労働組合の正統性は、組合員の代表としての交渉権限を定めた労働組合法に基づく。</p> <p>過半数組合の正統性は、代表としての役割を定めた個別法に基づく。</p>
<p>団結権等を特別に保障する憲法規定はないが、結社の自由として保障(8条)。オランダ憲法は国内法に対する国際法の優先、批准条約等の直接適用も認めている。</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>日本国憲法(第28条)により、団結権・団体交渉権・団体行動権を保障。</p>
<p>ILO 087号・98号条約ともに批准済み。</p>	<p>ILO 087号・98号条約ともに批准済み。</p>	<p>ILO 087号・98号条約ともに未批准。</p>	<p>ILO 087号・98号条約ともに批准済み。</p>
<p>労働組合の組織率や規模とは無関係に交渉権限と協約当事者としての資格があり、当該協約は構成員を拘束する。</p> <p>複数組合による共同交渉が一般的。</p> <p>使用者に団体交渉義務がないため、争議行為という事実上の力関係で解決する。</p>	<p>労働組合の代表性取得の基準について、労働法典は選挙による支持等を規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 2008年法改正により、代表性取得のための7要件を規定。 <p>そのうち「交渉レベルに応じた最低限の支持率の獲得」に関する要件については、全国・産業レベルでの選挙で有効投票の8%以上、企業・事業所レベルで10%以上の支持が必要。</p>	<p>交渉窓口一本化手続により交渉代表労働組合を設定。</p>	<p>○代表権限取得に特段の規定なし(労働者の団体であればよく、法適合組合であるための要件も緩やか)</p>

	アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ
(1) 集团的労使関係の主体について	従業員代表	従業員代表	従業員代表	従業員代表
	従業員代表の設置	従業員代表の設置	従業員代表の設置	従業員代表の設置
	従業員代表の設置	従業員代表の設置	従業員代表の設置	従業員代表の設置
a 従業員代表に係る制度運営の費用負担	a 従業員代表に係る制度運営の費用負担	a 従業員代表に係る制度運営の費用負担	a 従業員代表に係る制度運営の費用負担	a 従業員代表に係る制度運営の費用負担
b 一般的従業員代表以外の制度	b 一般的従業員代表以外の制度	b 一般的従業員代表以外の制度	b 一般的従業員代表以外の制度	b 一般的従業員代表以外の制度

オランダ	フランス	韓国	日本
<p>デュアル・チャンネル (労働組合 / 事業所委員会)</p>	<p>デュアル・チャンネル (労働組合 / 従業員代表(企業委員会・従業員代表委員))</p>	<p>デュアル・チャンネル (労働組合 / 労使協議会・勤労者代表)</p>	<p>シングル・チャンネル・プラス (労働組合 / 労使委員会等・過半数代表)</p>
<p>事業所レベルで設置される「事業所委員会」が、従業員代表として、使用者との協議等を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員50人以上規模の事業所に対して設置義務が課せられている。企業内に複数の事業所委員会が存在する場合、合同組織として中央委員会を、一定の部門別でグループ委員会を設置することができる。 ▶ 選挙運営については、使用者のイニシアチブで行う。 <p>事業所委員会は、常設の機関。</p> <p>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3人)。</p>	<p>企業・事業場レベルで設置される「従業員代表」が、使用者からの諮問等を受ける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業委員会については50人以上規模の企業に対して設置。一方、従業員代表委員については11人以上規模の事業所に対して設置する。 <p>企業委員会及び従業員代表委員は、常設の機関。</p> <p>企業委員会の構成は、企業長及び労働者委員、委員定数は、従業員数に応じて増加(最低3人)。</p> <p>従業員代表委員の委員定数は、従業員数に応じて増加(最低1人)。</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 <p>労使協議会は、常設の機関だが、勤労者代表は非常設。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「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。 	<p>法令上、過半数代表(過半数組合又は過半数代表者)に関する規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 過半数組合のある事業場については過半数組合を、過半数組合のない事業場については過半数代表者を、事業場の労働者の代表として個別法で規定。 <p>過半数代表自体は、常設機関ではない。</p> <p>○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と制度化されている)(労基法38条の4)。</p>
<p>費用負担は使用者側。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 運営に通常必要とされる費用以外に、専門家(税務、会計等)に助言を求めた場合の追加的費用についても、事前通知を条件に使用者負担となる ▶ [※⑨]。 	<p>費用負担は使用者側。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業委員会の委員は、最大5日間有給で経営事項に関する教育訓練に参加可能[※⑦]。 	<p>労使協議会の費用負担は、使用者側。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 <p>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。</p> <p>過半数代表者の費用負担に関する法令上規定はない。</p>	<p>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(労組法7条3号)。</p> <p>過半数代表者の費用負担に関する法令上の規定はない。</p>
<p>労働環境法により、使用者が安全衛生に関する労使協議や労働協定の取組みを促進することを定めている〔 〕。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 事業所委員会による代替可能。 	<p>企業内の安全衛生・労働条件委員会が制度化されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働者50人以上の企業に設置される、労使からなる委員会〔 〕。 ▶ 使用者から就業規則の変更等について諮問を受けたり、安全衛生や労働条件の状況を監督する〔 〕。 	<p>安全衛生委員会が制度化されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 一定の規模・業種の事業場に設置される、労使からなる委員会。 ▶ 労働災害防止計画、安全衛生規定の作成、労働環境のモニタリング等を行う。 	<p>法令上、特定の目的のための代表として、安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会に関する規定がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会とは、労働者の安全衛生管理体制の整備を目的とする、労使、産業医等からなる委員会(安衛法17,18,19条)。 ▶ 労働時間等設定改善委員会とは、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対して意見を述べることを目的とする、労使からなる委員会(労働時間等設定改善法6,7条)。

		アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ
(1) 集団的労使関係の主体について	従業員代表		<p>ICE規則における代表の正統性の根拠は、民主的な代表選出に基づく。</p> <p>集団剰員整理・企業譲渡手続規則における代表の正統性の根拠は、承認組合の関与、民主的な代表選出に基づく。</p>	<p>従業員代表の共同決定における正統性は、従業員代表＝組合の代表であること、産別組合によるサポートに基づく。</p> <p>➢ ②については、共同決定における事業所レベルの交渉力の弱さを産別労働組合(各地方の支部)がサポート。</p>	<p>事業所委員会が代表として共同決定等を行うことができる正統性は、民主的な代表選出、労働組合の関与に基づく。</p> <p>➢ ②については、労働組合の選挙への関与、会議の参加等の事業所委員会へのサポートがある。</p> <p>➢ 民主的に選出された事業所委員会による様々な活動を総称して、事業所自治(Betriebsautonomie)という。</p>
	交渉代表としての正統性の根拠		<p>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している。</p> <p>➢ ICE規則が求める情報協議代表は、被用者の有効な申請または使用者の通知を契機とし、情報提供・協議に関する既存の協定が、存在しないまたは任意の協定の合意に至らない場合に限り、選挙によって選出されることが必要となる。使用者は、その準備と費用を負担。</p> <p>全被用者に対して候補者となる機会が与えられ、投票の取決めについては、可能な限り使用者との協議が実施される。</p> <p>➢ 集団剰員整理・企業譲渡手続規則が求める代表は、被用者が承認組合員である場合は、当該組合の代表である。</p> <p>承認組合がない場合は、被用者による指名又は選挙による選出を行う。選挙に関する規則では、候補者は関係被用者であることや、合理的理由のない立候補の妨害禁止、全関係労働者に選人数分の投票権の付与、合理的に可能な限り、秘密選挙を行うこと等を規定。</p> <p>➢ 承認組合がある場合を除き、組合の関与が保証されていない。したがって、代表者が選ばれても、訓練や経験に乏しく、法的アドバイスを受けるための資源やアクセスの方法を持たないことが問題となっている。</p>	<p>従業員代表は、協約締結組合により任命される(通常は組合員の選挙により選出)。</p> <p>➢ 協約締結組合の組合員でない労働者について、その利益を代表する仕組みが存在しない。</p>	<p>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。</p> <p>➢ 委員の選挙は4年に一度、原則として国政選挙と同じ年に実施。秘密・直接選挙による比例代表原則に基づき選出される。</p> <p>➢ 選挙権は事業所に所属する満18歳以上の全労働者に対して、被選挙権は当該事業所における8か月所属した労働者に対して与えられる。派遣労働者については、派遣先での就労期間が3か月以上になった場合に選挙権が与えられる。</p> <p>➢ 既存の事業所委員会が選挙管理委員を3名任命する。事業所委員会がない場合は、事業所集会で選挙管理委員会を任命する。</p> <p>➢ 事業所委員の比率について、比例的に選出する義務が課せられるのは性別だけで、雇用形態に関しては考慮すべき旨の訓示規定にとどまる。</p> <p>➢ 候補者名簿の提出権は、選挙権を有する労働者及び職場委員(事業場における労働組合の代表;職場委員も通常選挙によって選出される)が有する。</p> <p>小規模事業所(5~50人)では、候補者名簿を書面で作成する必要を要せず、選挙集会で直接選出してもよい等の簡素化が図られている。</p> <p>➢ 選挙は、秘密かつ直接選挙。選挙は、比例選挙が原則。組合やその他の従業員集団が提出する名簿に基づき、従業員は、どの団体の名簿を支持するかについて投票を行う。提出された名簿が1つのみの場合には、その中で具体的な個人について投票する(名簿には当選者の倍の候補者をあげなければならないこととされている)。</p>
	従業員代表選出手続とその課題				
	従業員代表の活動保障 身分保障		<p>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[]。</p>	<p>従業員代表＝協約締結組合の代表であるため、組合代表と同一の保護が保障されている。</p> <p>➢ 就業時間中の活動のため有給のタイム・オフが認められる。</p> <p>➢ 整理解雇時に優先的に雇用が保障される。</p> <p>➢ 労働条件全般に関する不利益取扱いが禁止されている。</p>	<p>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[]。</p> <p>➢ 活動により労務提供できなくとも賃金は支払われる。</p> <p>➢ 委員の任期満了後1年間を含めて、標準的な労働者の賃金よりも低く算定することの禁止。</p> <p>委員は解雇から保護されている[]。</p> <p>➢ 即時解雇には委員会の同意を要する。</p> <p>➢ 委員会が同意を拒否した場合、労働裁判所の決定が同意に代替可能。</p>

オランダ	フランス	韓国	日本
<p>事業所委員会が代表として共同決定等を行うことができる正統性は、民主的な代表選出、労働組合の関与に基づく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①については、事業所の全労働者の代表としての選挙制度が必要（候補者リストの提出権は、活動実績のある労働組合と一定の支持がある事業所労働者のグループ）。 ➢ ②については、組合員の高い選出率（事業所委員会の構成員の約65%は組合員）。 	<p>従業員代表が代表として協議等を行うことができる正統性は、民主的な代表選出、労働組合の関与に基づく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①②については、代表組合が、委員選挙（初回）の候補者リストの提出権を独占。 	<p>勤労者代表の正統性は、代表としての役割を定めた、勤労基準法に基づく。</p> <p>労使協議会の正統性は、民主的な代表選出に基づく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 具体的には、代表選出における過半数組合の関与、勤労者による直接選挙。 	<p>過半数代表等の正統性は、代表としての役割を定めた、個別法に基づく。</p>
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 選挙は3年ごとに実施。 ➢ 選挙権は事業所で6か月以上の雇用期間を有する全労働者に与えられる。派遣労働者については、派遣先での就労期間が2年以上になった場合に選挙権、被選挙権が与えられる。 ➢ 候補者の選定はリストを提出して行う。リストを提出できる主体は、2年以上の活動実績がある労働組合、又は事業所の労働者の3分の1以上に支持されるグループ若しくは30人以上の署名がある場合による。 ➢ 事業所委員会の構成員の65%程度は組合員である、という統計結果がある。 	<p>従業員代表の選出について、労働法典は直接選挙を規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 従業員代表委員、企業委員会ともに4年ごとの同日に選挙が行われる。 ➢ 選挙権は満16歳以上で3か月以上勤務している者に対して、被選挙権は満18歳以上で1年以上勤務している者に対して与えられる。 パートタイム、有期契約労働者に対しても平等に選挙権・被選挙権が与えられる。しかし、有期契約労働者については、勤続期間が短いため、実際には選出されにくい。 ➢ 第一回投票に候補者リストを提出することができる権限は、代表的労働組合に対して独占的に与えられる。 選挙は名簿式の比例制によって実施。第一回投票では有効投票者が有権者の過半数でなければならない。過半数に満たない場合は、第二回投票が実施される。非組合組織も候補者リストの提出や従業員の自由な立候補が可能。 ➢ 選挙が実施されない場合や候補者がいない場合、使用者は「従業員代表不存在の調書」を労働監督官に提出する。 	<p>勤労者代表の選出について、規定なし。</p> <p>労使協議会の勤労者委員の選出は、勤労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を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 委員の任期は3年（連任可）。 ➢ 過半数組合がある場合は、その委嘱による選出。過半数組合がない場合は、勤労者の直接選挙による選出（立候補するためには事業場の労働者10名以上の推薦が必要）。 ➢ 委員の選挙について、原則は勤労者の直接選挙だが、例外として、間接選挙が認められる（勤務シフトや事業所が遠隔地にある等の事情による）。 	<p>労働基準法上の過半数代表者について、労働基準法41条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、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、拳手等の方法により選出される者であることを規定（労基則6条の2第1項）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 過半数代表者による選出母体に対する協議結果等のフィードバックに関する規定はない。 <p>労使委員会の委員の半数は、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者が指名（労基法38条の4第2項1号）。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 指名後における投票を通じた労働者の過半数の信任は、平成15年改正で廃止された。 <p>安全委員会等の委員について、事業者が議長となる委員を指名。その他の委員の半数については、当該事業場の過半数労働組合又は過半数代表者の推薦に基づき、事業者が指名（安衛法17条2～4項、同法18条2～4項、同法19条2～4項）。</p> <p>労働時間等設定改善委員会の委員の半数は、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者の推薦に基づき、事業者が指名（労働時間等設定改善法7条1項1号）。</p>
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働時間内の活動には、賃金が支払われる。 <p>委員は解雇から保護されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 委員の任期中及び委員退任後2年間の解雇には、原則として裁判所の許可が必要。 	<p>勤務時間内の活動が保障されている。</p> <p>従業員代表は解雇から保護されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 委員の任期中及び委員退任後6か月間の解雇には、労働監督官の許可が必要（※⑦）。 	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 委員の協議会出席時間と直接関連する時間は、労働時間とみなされる。 <p>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り扱いの禁止規定あり。</p> <p>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。</p>	<p>使用者は、労働者が過半数代表者であること、労使委員会の委員であること等を理由として、不利益取扱いをしないようにしなければならない（労基則6条の2第3項、24条の2の4第6項）。</p> <p>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。</p> <p>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7条1号、3号）。</p>

		アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ	
(2) 集団的労働条件決定システムについて	A 労働条件設定における労働組合・従業員代表の権限 役割配分	<p>集団的な労働条件の設定手段は、交渉代表との団体交渉を通じた労働協約のみ〔 〕。配分の問題は生じない。</p> <p>➢ 交渉代表による交渉単位に含まれない労働者の条件は、使用者との個別交渉を通じた個別労働契約により設定〔※⑩〕。</p>	<p>承認組合との労働協約により設定された労働条件は、個別の雇用契約に読み込まれた場合に、法的拘束力を持つ。</p> <p>➢ 就業規則では賃金や労働時間等の主要な労働条件は設定されない。</p> <p>IC E規則に基づく情報協議代表は、一定事項について使用者からの情報提供・協議の相手方としての権限のみ。</p>	<p>団体交渉の態様と同様に、労働組合の組織レベルにより、役割が異なる〔 〕。</p> <p>➢ 産業横断的なレベルの協約は、傘下組織に対する勧告という形で、個別具体的な労働条件設定よりも政策的事項を扱う。</p> <p>➢ 産業レベルの協約により、抽象的な賃金決定基準、最低保障額、労使関係のルールが設定される。</p> <p>➢ 企業・事業所レベルの協約は、産別協約の枠内で具体的な賃金等を決定する。</p>	<p>産別組合の労働協約は、いわゆる実質的労働条件（賃金・最長週労働時間等）を設定する。</p> <p>事業所委員会の事業所協定は、いわゆる形式的労働条件（事業所秩序や週労働時間の各日への配分等）を規律する。</p> <p>➢ 原則として労働協約で規定された労働条件又は通常規定される労働条件は、事業所協定では規定できない（協約優位原則）〔※⑦〕。</p> <p>➢ 労働協約が定める事項について、事業所協定に委ねる旨の解放条項を労働協約に設けることは可能。</p>	
	B 労働組合による労働条件決定システム	団体交渉の特徴	<p>不当労働行為制度により、使用者・組合双方に団体交渉義務が設定されている。</p> <p>団体交渉は、企業・事業所レベルで行われる（交渉単位の多くは企業レベル以下で設定されることによる）。</p> <p>排他的交渉代表制が、採用されている。</p> <p>➢ 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、当該交渉単位のすべての労働者を代表する。</p> <p>排他的交渉代表に公正代表義務が課せられる。</p> <p>排他的交渉代表が団体交渉権限を独占する。したがって、交渉単位内の労働者との個別交渉や他の労働団体との交渉は不当労働行為となる。</p> <p>➢ 義務的団体交渉事項は、賃金、労働時間、及びその他の雇用条件であり、交渉拒否は不当労働行為となる。</p> <p>交渉代表との団体交渉が行き詰まりに達したと認められる場合を除き、使用者は交渉代表の同意を得ない限り、労働条件の一方的設定・変更はできない〔 〕。</p>	<p>承認組合に対しても、使用者に団体交渉義務はない。</p> <p>団体交渉は、企業別、工場、事業所別に行われる。産別交渉は少ない。</p> <p>承認組合のみが、交渉単位の全労働者を代表する権利を有する。</p> <p>➢ 使用者の任意による承認については、使用者側の一方的破棄も可能。</p> <p>➢ 団体交渉による協約対象事項は、雇用条件、雇用終了、配置、規律区分、組合員の配置、組合役員への便宜、交渉または協議の機構や手続等。</p>	<p>使用者に団体交渉義務がある。</p> <p>➢ 団体交渉義務に違反した場合のサンクションは、全て損害賠償で対応。</p> <p>団体交渉は、中央集権的であり、産業横断的なトップレベル、産業レベル、企業・事業所の3段階で行われる。ただし近年は分権化が著しい。</p> <p>一般団体交渉権は、協約締結組合、非締結組合に関わらず、全ての組合に等しく保障されている。</p> <p>共同決定法に基づく事前団体交渉権は、協約締結組合のみに認められる（ただし、一定の条件の下、非協約締結組合にも認められる場合あり）。</p> <p>協約締結組合には共同決定法に基づく事前団体交渉権があり、使用者は、事業や個々の組合員の待遇などに関する重大な変更の際に際して、協約締結組合に団体交渉を申し入れる義務がある。</p> <p>➢ 非締結組合（少数組合）であっても、当該非締結組合の組合員に関わるもので、かつ、事業全体に関わる事項でない場合は、事前団体交渉権が付与される。</p> <p>事前団体交渉を経ても合意に至らない場合は、使用者が決定権を有する（社外労働者の利用など、組合に拒否権がある場合を除く）〔 〕。</p>	<p>使用者に、団体交渉義務はない。</p> <p>団体交渉は、産別・地域別レベルの交渉が中心だが、企業レベルでも実施。</p> <p>労働組合が労働協約締結のために、団体交渉を行う。</p> <p>➢ 使用者に団体交渉応諾義務はなく、団体交渉応諾等の紛争は争議行為という事実上の力関係で解決する〔※⑦〕。</p>
	労働協約と法規制の状況	<p>労働協約は交渉単位内の労働契約を拘束する。</p> <p>➢ 組合に代表される労働者（排他的交渉代表制度下の労働者≒労働協約の適用を受けている労働者）の割合は13%。</p> <p>➢ 協約よりも、有利な労働契約を締結することができない（有利原則は認められない）。</p>	<p>労働協約に規範的効力、一般的拘束力はない。</p> <p>➢ 橋渡し条項を通じて雇用契約に取り込まれることで、法的拘束力をもつ。</p> <p>➢ 協約のカバー率は、低下傾向にある（1980年：約70%→2010年：約30%）。</p>	<p>法律上、労働協約に一般的拘束力はない。</p> <p>➢ 労使慣行や判例法理等により非組合員や少数組合員に協約の労働条件が適用されるため、90%以上の労働者が協約の適用を受けている。</p>	<p>労働協約に規範的効力がある。</p> <p>➢ 事業所協定にも規範的効力がある。</p> <p>➢ 有利原則が認められる。</p> <p>労働協約の効力は、一般的拘束力宣言により、未組織の労働者にも拡張適用される。</p> <p>労働契約において、当該産業に受当する協約の規定が援用される場合もある。この方法によって、協約の労働条件が組合員以外にも及ぶことになる。</p>	

オランダ	フランス	韓国	日本
<p>産別組合の労働協約により産業別の最低条件の設定等を行う。</p> <p>事業所委員会の事業所協定により、労働協約に規定がない事項や枠組の設定に留まる事項について、その具体的内容を共同決定する。</p>	<p>代表性を認められた労働組合が締結する労働協約によって、労働条件が設定される。</p> <p>➢ 代表的労働組合に組織化されていない企業は、労働組合等のサポートを受けて従業員代表による団体交渉、労働協約の締結が可能。</p> <p>従業員代表は使用者からの諮問、労働者からの苦情処理を行うが、労働組合のサポートをうけて、労働協約の締結が可能。</p>	<p>労働組合は、労働協約の締結により労働条件の設定を行う。</p> <p>労使協議会は、一定の労働条件について協議等を行う。</p> <p>勤労者代表は、就業規則の意見聴取の相手方として、労働条件設定に関与する。</p>	<p>労働組合は、労働協約の締結により労働条件の設定を行う。</p> <p>使用者は、就業規則の作成・変更について、過半数組合又は過半数代表者から、意見を聴かなければならない(労基法90条)。</p>
<p>使用者に団体交渉義務はない。</p> <p>➢ 団体交渉応諾等の紛争は争議行為という事実上の力関係で解決する。</p> <p>➢ 整理解雇、合併や譲渡などの企業再編時等には、個別の立法で、使用者に労働組合に対する情報提供と協議が義務づけられている。</p> <p>団体交渉は、全国レベルで決まった枠組みの中で、産業レベルで交渉を行うことが中心。</p> <p>産別労働組合が労働協約締結のために団体交渉を行う。ただし、一部大企業では企業別の団体交渉と協約締結(このタイプの協約カバー率は、全労働者の1割程度)。</p>	<p>使用者に法定の定期団体交渉義務がある。</p> <p>団体交渉は、産業別・全国レベルでの交渉が中心だが、企業レベルでも実施。</p> <p>産業レベル、企業レベルを問わず、原則として、代表性が認められた労働組合が団体交渉権限を持つ。</p> <p>➢ 法改正により、企業・事業所レベルの従業員代表への分権化が進んでいる。</p>	<p>使用者及び労働組合に、団体交渉義務がある。</p> <p>団体交渉は、企業別労働組合が主流であるため、企業レベルで行われる。</p> <p>複数組合主義が法制化されたことに伴い、交渉窓口の一本化と交渉代表組合の公正代表義務が法制化された。</p> <p>➢ 交渉代表労働組合の決定は、①組合側の自立的決定、②過半数労働組合が代表となる、③過半数労働組合がない場合は共同交渉代表団が交渉代表となる方法がある。</p> <p>交渉代表である労働組合が、団体交渉権限を持つ。</p> <p>➢ 交渉代表である労働組合は、交渉を要求した労働組合又は組合員のために使用者と交渉する。</p>	<p>使用者に団体交渉義務がある。</p> <p>団体交渉は、企業別組合が主流であるため、企業・事業所レベルで行われる。</p> <p>賃金交渉は、主要産業が相場を形成する団体交渉を行うことで他の産業をリードする「春闘」という戦術により実施される。</p> <p>労働組合が当該組合員の労働条件について交渉権限を有する。</p> <p>➢ 交渉事項となる労働条件には、労働時間、賃金、安全衛生、災害補償、教育訓練等の典型的な条件だけでなく、人事に関する事項や個々の労働者の処遇も含まれる。</p> <p>➢ 過半数組合は、法令上の過半数代表として従業員代表としても機能。</p>
<p>労働協約に規範的効力がある。</p> <p>➢ 労働協約法では有利原則について明示の規定はなく、協約の解釈問題として一般には肯定。</p> <p>産別労働協約について、協約当事者一方からの申請により、社会労働大臣の承認に基づき一般的拘束力宣言がなされ、拡張適用される。</p> <p>➢ 申請に基づくことと、すでに当該セクターに従事する労働者の「相当多数」で当該協約の適用を受けていることが拡張適用の要件。法律上の明確な基準はなく、一般的拘束力宣言の発出は大臣の裁量。</p> <p>➢ 協約の適用は使用者が協約締結団体に加盟していることで足りるため、労働組合の組織率が低くとも拡張適用の要件を満たすケースが多い。</p> <p>➢ 協約のカバー率は8～9割と高い。</p>	<p>労働協約は、協約に拘束される使用者が締結している全ての労働契約に適用される。</p> <p>労働協約に一般的拘束力、規範的効力がある。</p> <p>➢ 労働大臣の命令による労働協約の拡張適用がある。</p> <p>複数協約が競合する場合や、協約と労働契約が競合する場合、労働者に有利な合意が適用(有利原則が認められる)。</p> <p>労働協約が有効に成立するためには、正統性の要件が必要。</p> <p>➢ 直近の代表選挙で有効投票の30%以上の支持率を得た代表的組合の署名及び同選挙で過半数の支持を得た組合の拒否権発動のないことが要件。</p>	<p>労働協約に規範的効力、一般的拘束力がある。</p> <p>➢ 事業場の半数以上の同種の労働者に適用される協約は、同一事業場の他の同種の労働者にも適用される。</p> <p>➢ 韓国企業の約30%に、拡張適用がある。</p> <p>協約締結後、労使の両当事者は、協約の執行日の15日前までに行政官庁に報告する。その内容が違法・不当である場合、労働委員会が変更・取り消す場合がある()。</p>	<p>労働協約に規範的効力あり。</p> <p>➢ 協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は無効となる。無効となった部分は協約の基準が適用される(労組法16条)。</p> <p>事業場単位・地域単位の、一般的拘束力制度がある(労組法17,18条)。</p>

		アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ
(2) 集団的労働条件決定システムについて	C 従業員代表による労働条件設定システム	共同決定	[ICE規則は、情報提供・協議のみの手続を定めるもので、労使交渉や共同決定のための制度ではない。]		<p>事業所委員会には、企業内の社会的事項（労働条件等）、人事的事項について共同決定権がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社会的事項には、労働時間の配分、賃金支払、休暇、福利厚生等が含まれ、使用者には当該事項に関する定めを設ける義務がある。 ➢ 人事的事項とは、採用・配転・格付け変更、解雇に関する指針の作成がある。 <p>共同決定ができなかった事項については、仲裁委員会（三者構成）による裁定が共同決定に代替する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 対象事項が法律の解釈・適用が争われる権利紛争である場合を除く〔※⑩〕。
		協議等	<p>ICE規則に基づく情報協議代表に対して、使用者は情報提供・協議義務を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 労働組合には、何の権限も与えられていない。 ➢ 1つまたは複数の労働協約の中に、情報提供・協議に関する定めが存在し、全被用者に適用される場合は、それを既存の協定とすることができ、被用者からの申請がない限り、使用者は新たな情報提供・協議手続を設ける必要はない。 ➢ 情報提供・協議に関する既存協定がなく、また任意の手続にも合意に至らなかった場合の、標準手続における情報提供・協議の対象事項は、①最近の企業活動及び経済状況と今後の見通し、②雇用状況と今後の見通し、③作業組織又は契約関係に実質的な変更をもたらす決定は、情報提供義務。一方、②③は、協議義務〔※⑪〕。 ➢ 一般的な情報提供・協議は、被用者から有効な申請があった場合（全被用者の10%の申請）または使用者からの通知によって開始される。 使用者による情報提供は、代表制度ではない。したがって、個別労働者へ直接提供というプロセスも可能。 ➢ 情報提供・協議手続においても、最終的な意思決定は使用者側の権利であり、労働者の意見を聞いたり協議結果をフィードバックすることは、奨励されているものの、法的義務ではない。 		<p>事業所委員会と使用者の双方には、事業所組織法に基づく（共働の原則により、月1回の協議、問題解決のための話し合い、提案等の義務が課されている。また、同法により具体的な協議事項が規定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 具体的な協議事項は、人員計画・職業訓練に関する措置、職場・作業工程・作業環境の変更。 ➢ 事業所委員会には労働条件等に関する共同決定権、企業の経済的事項に関する情報提供を受ける権利が認められる。 ➢ 事業所委員会内部の統一的意思決定は出席委員の過半数によって決定される。 ➢ 事業所委員会と従業員との意見交換の場として、事業所委員会は、3か月に1度、事業所集会を召集しなければならない。 従業員から事業所集会に対して提案があった場合は、総会に参加した従業員の過半数により決議されるが、当該決議は事業所委員会を法的に拘束するものではない〔※⑦〕。 ➢ 争議行為は法律により禁止。
		交渉力の担保		ICE規則に基づく情報協議代表には、有給のタイム・オフ、解雇からの保護等の身分保障がある〔 〕。	

オランダ	フランス	韓国	日本
<p>事業所委員会には、事業所の労働者の全部又は一部に関わる労働条件について共同決定権(同意権)がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同決定の具体的対象は、労働時間、休暇、賃金、作業環境、採用・解雇・昇進に関する方針、訓練、評価、苦情処理等に関する基準や指針。定めを設けるかどうかは使用者の裁量。個別事案への関与は、明示的に排除されている。 使用者が同意なしに決定を強行した場合、使用者に対して、1か月以内に書面で異議を申し立てれば、当該決定は無効となる。 <p>共同決定ができなかった事項については、産業委員会(労使二者構成)において調停を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 調停不調の場合、裁判所の承認が同意に代替する。 	<p>従業員代表への諮問は、使用者が企業委員会の意見を聞く(機会を与える)だけであり、同意権ではない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業委員会における福利厚生制度の運営管理等については、決定を行う。 	<p>[勤基法上の法定基準の解除に関する規定は、過半数組合又は過半数代表との事実上の共同決定規制]</p>	<p>[労基法上の法定基準の解除に関する規定は、過半数組合又は過半数代表との事実上の共同決定規制(36協定等)。]</p>
<p>事業所委員会には、労使協議及びアドバイス権がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使協議の対象は、事業所の労働者の労働条件。使用者又は事業所委員会の一方の要求により開催し、少なくとも年2回の開催が必要とされている。 使用者は、事業所に重大な結果をもたらす経営上の決定を行う場合、その決定の前に労使協議を行い、委員会が使用者にアドバイスを進言する機会を与えなければならない。 <p>アドバイス違反の決定については、1か月間の実施延期義務が課せられる。</p> <ul style="list-style-type: none"> この間に事業所委員会は裁判所に当該決定の撤回を求めて、異議申立が可能。 <p>労働者への協議結果等に関するフィードバックがなされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 議事録および活動報告書(年次)の作成義務。これらを全従業員宛にフィードバックが必要。 一般に使用者および事業所委員(会)の義務違反については、利害関係者には履行を求めて、提訴権あり。 	<p>従業員代表は使用者からの諮問や、使用者に対して労働者の苦情の伝達を行うが、労働組合等のサポートを受けて団体交渉権限が与えられている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業委員会は、企業経営や労働条件等について使用者から情報提供や諮問を受け、福利厚生制度の管理運営等に関する決定を行う。従業員数に応じて、会合を1～2か月ごとに開催。 従業員代表委員は、労働者の苦情を使用者に伝達することを主たる任務とするが、企業委員会のない企業では、従業員代表委員が企業委員会の代替的役割を担う。会合は月1回以上開催。 代表的組合に組織化されていない企業の従業員代表は、代表的組合からの委任により団体交渉可能(200人規模未満企業では組合委任は不要)。 また、従業員代表による労働協約の締結も可能(代表選挙で過半数の支持を受けた者の署名、産業レベルの労使の委員会での承認が必要)。 従業員代表に争議権はない(労働者個人に争議権がある)。 	<p>労使協議会には、一定の協議権等がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労使協議会の権能としては、①賃金、労働時間、苦情処理等に関する協議、②教育訓練及び能力開発計画の樹立、福祉施設等の設置等に関する議決、③経営、人員計画等に関する報告がある。 3か月ごとに会議を開催。 議決事項の不履行には、罰則が課される。 労使協議会には、会議録の作成・配備義務があり、議決事項を従業員に迅速に知らせなければならない。 <p>一定の事項について、勤労者代表との書面合意が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> 変形労働時間制、フレックスタイム制、労働時間の延長、休憩時間の変更に係る要件としての書面合意を行う、権限を持つ。 <p>勤労者代表には一定の協議権がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者は、勤労者代表と整理解雇を避けるための方法及び解雇の基準等について、解雇の60日前までに通報し、誠実に協議しなければならない。 	<p>使用者は、就業規則の作成・変更について、過半数組合、又は過半数代表者から、意見を聴かなければならない(労基法90条)。</p> <p>使用者は、一定の事項について過半数労働組合又は、過半数代表者と協定を締結。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一定の事項とは、労基法の貯蓄金管理(18条2項)、賃金の一部控除(24条)、変形労働時間制の導入(32条の2～5)、時間外及び休日の労働(36条)、割増賃金の支払いに代えた代替休暇(37条3項)、事業場外労働制に係る労働時間の算定(38条の2)、専門業務型裁量労働制の導入(38条の3)、年次有給休暇の時間単位付与(39条4項)、年次有給休暇の計画的付与(39条6項)、年次有給休暇中の賃金の定め(39条7項)、育児・介護休業法の育児・介護休業を請求できない者の定め(6条1項、12条2項)等。 過半数代表者による、選出母体に対する協議結果等のフィードバックに関する規定はない <p>企業再編・再生手続において、個別法が過半数組合又は過半数代表者等との協議・意見聴取を義務付けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 会社分割における過半数代表等との協議(努力義務)(労契承継則4条)、破産又は再生手続開始後の事業譲渡について、裁判所による労働組合等からの意見聴取(破産法78条4項、民事再生法42条3項)、企業再生支援機構の支援決定における労働者との協議の状況等への配慮義務(企業再生支援機構法25条5項)等。
<p>事業所委員会には、事業所の労働者の全部又は一部に関わる労働条件について、共同決定権(同意権)がある。</p> <p>事業所委員会の委員には、勤務時間内の活動保障、解雇からの保護等の身分保障がある。</p>	<p>従業員代表による交渉は、集団での交渉が必要であり、労働組合からのサポートも有り[]。</p> <ul style="list-style-type: none"> 使用者が個々の従業員代表と交渉することは許されない。 産業レベルの代表的組合との連絡が、確保されていなければならない。 <p>従業員代表には、勤務時間内の活動保障、解雇からの保護等の身分保障がある。</p>	<p>労使協議会の委員には、勤務時間内の活動保障、解雇からの保護等の身分保障がある。</p>	<p>36協定等の法定基準の解除に関する規定が、事実上の共同決定権として作用。</p> <p>使用者は、労働者が過半数代表者であること、労使委員会の委員であること等を理由として、不利益取扱いをしないようにしなければならない(労基則6条の2第3項、24条の2の4第6項)。</p> <p>過半数組合の場合、協議事項を団体交渉で取り上げる方途あり。</p>

		アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ
(2) 集団的労働条件決定システムについて	D 就業規則の効力と法規制	Employee handbook等は個別契約の内容となる場合があるが、直接法的規範になるものではない。	就業規則上の規定を雇用契約条件として労働者が承諾した場合、当該規定が雇用契約の条項となる。この場合、当該雇用契約の変更には、労働者の合意が必要〔 〕。 > 就業規則では賃金や労働時間等の主要な労働条件は、通常設定されない。 就業規則が使用者による一方的な指示文書に留まる場合は、使用者の合理的な予告により、いつでも変更可能〔 〕。	労働条件全般は労働協約によって定められるため、就業規則の重要性は小さい。就業規則で服務規律などが定められることもあるが、その法的効力は、労働者の個別的同意(労働契約締結時に就業規則の開示をうけ、承認したこと)に基づいて、労働契約の内容になることにより生じる。	
	E 法定基準の解除対象とその手段	公正労働基準法上、変形労働時間制に係る規定がある。 > 労働協約により、時間外労働の割増賃金の適用単位を、週単位から26週又は52週に変形することが可能〔※⑩〕。	労働時間規則における週最大労働時間、深夜労働、休憩・休息時間の逸脱は、労働協約のほか、従業員協定(代表を選挙により選出)やその他書面による合意により行うことが可能。 > 当事者の合意により労働協約の条件を排除できるため、労働協約上の条件が最低条件として機能しない。	産別組合が締結した協約又は産別組合が承認した企業別協約により、法定基準を下回る逸脱が可能。 > 労働時間については、EU指令を下回る労働条件を定めない限りで、協約による逸脱が可能。指令よりも不利益な条件を定める協約はその部分において無効となる〔※⑯〕。 使用者と賃金協約を締結した労働組合は、共同決定協約により、共同決定法に基づく制度を労働者に有利・不利いずれにも逸脱可能。	労働協約又は一定の条件の下で、事業所協定により行われる。 > 労働時間の長さは労働協約で定めるが、その配分および時間外労働は事業所委員会の共同決定事項となっている。 > 法定の基準を下回ることを許容するには、①法律の開放条項に基づく労働協約による逸脱、②協約に拘束されない事業所における法規制から逸脱する協約規定(上記①)の援用、③協約に基づく逸脱権限の利用という形態がある〔※⑦〕。 > 派遣労働者と派遣先労働者の平等取扱義務について、法令で労働協約による逸脱が許容されている〔※⑦〕。
	F 苦情紛争処理への関与	苦情処理については、排他的交渉代表との義務的団体交渉事項に該当するとされている〔 〕。 > 個別的苦情については、協約上の苦情処理手続(+仲裁手続)で対応。	苦情処理および懲戒手続においては、個別労働者の権利として同僚、組合代表、または労働組合の職員の中からいずれか1人を同伴する権利を認められている。労働組合の関与を担保する法的な仕組みはない。	企業・事業場における労働組合の代表=従業員代表が、苦情処理を担当する。企業・事業場レベルで解決できない場合は、産別レベルの労使による紛争処理手続がある。	事業所委員会は、使用者等からの不利益・不公正な取扱いに対する労働者からの苦情申し立てを補佐・仲介し、解決を使用者に働きかける。 > 委員会と使用者との間で意見の相違がある場合は、仲裁委員会の裁定が、使用者と委員会の合意となる(苦情の内容が、法律の解釈・適用が争われる権利紛争である場合を除く)〔 〕。

オランダ	フランス	韓国	日本
	<p>安全衛生、職場規律・懲戒に関する事項についてのみ規制可能。労働条件規制の一般的機能を有するものではない〔 〕。</p> <p>法令、労働協約に反する事項を定めることはできない〔 〕。</p>	<p>勤労基準法上、就業規則の不利益変更には、過半数労働組合又は労働者の過半数の同意が必要。</p> <p>➢ 判例上は、就業規則の合理的変更であれば、集团的合意がなくとも変更を認めている〔※⑮〕。</p>	<p>就業規則の労働契約に対する機能・効力には、労働契約のひな形としての合意の対象となる機能。労働条件の最低基準を画する効力(労契法12条)、合理的なら労働契約の内容となる効力(労契法7条)、合理的なら不利益変更も拘束する効力(労契法10条)がある。</p> <p>使用者は、就業規則の作成・変更について、過半数組合又は過半数代表者からの意見を聴かなければならない(労基法90条)。</p>
<p>産業レベルの労働協約で行うのが原則(協約が、事業所委員会に許す場合がある)。</p> <p>➢ 有期雇用の無期雇用への転換時期(有期雇用の反復継続による最長利用期間や、更新回数などの制限)については、法原則から離れて労働協約により労働者に不利な定めをする余地が認められている。</p> <p>➢ 法律上、派遣元は、派遣労働者と派遣先の直用労働者との均衡待遇を求められるが、労働協約を通じた集团的な労使自治による異別取扱いが認められている〔※⑯〕。</p>	<p>法令上の定めに基づき、労働協約による法令と異なる定め(労働者に不利な定めを含む)が認められている。</p> <p>➢ 1982年法改正以降、労働時間規制、有期・派遣労働契約規制等に範囲が広がり、2004年法では、企業・事業所レベルの労働協約にも開放(有期労働契約や派遣契約の不安定補償手当、パートの労働時間の増減幅の上限延長等)</p>	<p>労働者代表と書面合意による。</p> <p>➢ 特定の事業について、当事者との合意により延長した勤務時間をさらに延長し、休憩時間を変更することが可能。</p>	<p>過半数組合又は過半数代表者との労使協定、労使委員会決議による。</p> <p>➢ 過半数組合又は過半数代表は、労基法の貯蓄金管理(18条2項)、賃金の一部控除(24条)、変形労働時間制の導入(32条の2～5)、時間外及び休日の労働(36条)、割増賃金の支払に代えた代替休暇(37条3項)、事業場外労働制に係る労働時間の算定(38条の2)、専門業務型裁量労働制の導入(38条の3)、年次有給休暇の時間単位付与(39条4項)、年次有給休暇の計画的付与(39条6項)、年次有給休暇中の賃金の定め(39条7項)、育児・介護休業法の育児・介護休業を請求できない者の定め(6条1項,12条2項)等について労使協定を締結。</p> <p>➢ 労使委員会は、企画業務型裁量労働制に関する決議を行う(労基法38条の4)。</p> <p>➢ 労使委員会は、変形労働時間制等の規定に係る労使協定に代えて、委員の五分の四以上の多数による議決により決議を行うことができる(労基法38条の4第5項)。</p>
<p>苦情処理手続に関する事項は、事業所委員会との共同決定(同意権)の対象となっている。</p>	<p>従業員代表委員は、労働法規等の適用について労働者の苦情を、使用者に伝達する〔 〕。</p>	<p>労働者の苦情処理に関する事項は、労使協議会との協議事項となっている。</p>	<p>○過半数代表についての一般的規定なし。</p> <p>○専門業務型裁量労働制の労使協定の協定事項として、苦情処理措置を規定(労基法38条の3第1項5号)。</p> <p>企画業務型裁量労働制の労使委員会の決議事項として苦情処理措置を規定(労基法38条の4第1項5号)。</p> <p>パートタイム労働者、育児・介護をする労働者からの苦情について、企業内の労使の代表者からなる、苦情処理機関での自主的解決を規定(パートタイム労働法19条、育児・介護休業法52条の2)。</p>

2 集団的労使関係における非正規労働者及び少数者への対応について

		アメリカ	イギリス	スウェーデン	ドイツ	
集団的労使関係における非正規労働者及び少数者への対応について	労働組合による対応	<p>判例法上、排他的交渉代表に公正代表義務(代表する全ての者の利益のために、権限を行使する義務)</p> <ul style="list-style-type: none"> 判例上「恣意的、差別的、不誠実と認められる」行為は、公正代表義務違反となるが、交渉代表には広範な裁量権があるため、一部の被用者に不利益な結果となっても、義務違反となることは稀である。 	<p>承認組合の公正代表義務のようなものは法律上ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 少数者の意見は、各種代表を選出する過程で反映するという仕組みとなっている。 	<p>非組合員に労働協約を適用させる制度はないが、判例法理等により適用する実態がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働協約の拡張適用はないが、協約による最低賃金基準を非組合員に及ぼすために争議行為を行うなど、労使慣行や判例法理等により対応。 		
		<p>交渉代表の選出プロセスへの参加が認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> パートタイム被用者については、常用雇用である場合に、一時的被用者については、投票資格基準日に雇用終了が確定的でない場合に、それぞれ交渉単位に含まれ、交渉代表選出に参加できる。 				
		<p>派遣先で交渉代表選出プロセスに参加する方法がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者については、派遣先の企業が、派遣元の企業と「共同使用者」と認められた上で、派遣先及び派遣元使用者の同意を得れば、派遣先で雇用される労働者と同一の交渉単位に含まれる。しかし、使用者が同意することは通常考えられないため、実態としては非常に困難。 <p>派遣先で団体交渉に参加する方法がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先の企業が、派遣元の企業と「共同使用者」と認められる場合、派遣先は、派遣元とともに、派遣労働者が含まれる交渉単位における排他的交渉代表との団体交渉に応じる義務を負う。 また、派遣先の企業が、派遣元の企業と「共同使用者」と認められた上で、派遣労働者が、派遣先で雇用される労働者と同一の交渉単位に含まれる場合、派遣先は、当該交渉単位における排他的交渉代表を通じて派遣労働者と団体交渉に必ずべき立場に立つことになる。 	<p>派遣先で交渉代表選出プロセスに参加する方法はない。</p> <p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者が労働者(worker)か被用者(employee)か自営(self-employed)のいずれに該当するかで異なるが、被用者たる派遣労働者については派遣元との間で交渉代表選出プロセスおよび団体交渉に参加することが前提とされている。そのかわり、使用者たる派遣元に承認されて派遣労働者を代表することになった組合は、派遣先に対しても派遣労働者の労働条件改善などを働きかけがある。 	<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 法規定はない。派遣労働者が、派遣先における団体交渉や共同決定手続に参加することは想定されていない。労働裁判所も、派遣関係において、共同決定法上の団体交渉義務等を負うのは雇用主たる派遣元であり、派遣先ではないと判断している。 ちなみに、LO(産業横断的に組織された民間ブルーカラーの労働組合)が派遣業の使用者団体と締結した「派遣協約」によると、派遣労働者は原則として自らが加盟する労働組合(支部)によって代表される。加盟組合が協約締結組合でない場合、協約締結組合と協議しながら、紛争処理等を行う。 	<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣労働者は、派遣先の属する産業の産別組合に加入する。各産別組合が連合して、派遣企業の使用者団体と団体交渉を行い、派遣労働協約を締結する(派遣労働者の加入する産別組合が派遣労働者の労働条件について、派遣先の属する使用者団体と団体交渉を行うのではない)。派遣労働者に適用される産別協約とは、この派遣労働協約であり、各産業の産別協約ではない(つまり、労働者派遣業が1つの独自の産業と観念されている)。 	
	従業員代表による対応					<p>使用者又は従業員代表が、労働者から直接意見を聞く機会を、制度上設けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所集会において、直接労働者からの意見を聞く機会を設けている。 安全衛生等については、事業所委員会のない事業所の使用者に労働者からの意見聴取義務を課している。 事業所委員会の一般的任務として、差別禁止ないし少数者保護が課されている(雇用形態については言及されていない)。 全従業員が、事業所委員会に対して苦情を申し立てる権利を有する。 <p>事業所委員の選出に当たっては、性別に応じた比例選出義務がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用形態への配慮は、弱い規定となっている。
		パートタイム		<p>ICE規則の情報提供・協議の対象とされている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 適用対象となる企業の従業員規模については、月の労働時間が75時間以下のパートタイム被用者は0.5人と計算する。 情報提供・協議手続における投票その他の権利については、パートタイム被用者もフルタイム被用者と同様に扱われる。 		<p>事業所委員の選出プロセスへの参加が、認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 正規・非正規に関わらず、事業所における18歳以上の全労働者に選挙権が、6か月以上の就労により被選挙権が与えられる。
		派遣		<p>派遣労働者(temporary agency worker)は、ICE規則の対象となる被用者(employee)には含まれないとされる。</p>		<p>派遣先の事業所委員会委員の選出プロセスへの参加が認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 派遣先での就労について、3か月以上であれば事業所委員会委員の選挙権を、6か月以上であれば被選挙権を取得。

オランダ	フランス	韓国	日本
	<p>少数組合の権利が、制度上保障されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 少数組合でも代表性が認められれば協約が有効に成立。 ▶ 労働組合による団体交渉には、少数組合を含む代表性が認められる組合が召集されなければならないことが義務付けられている。 	<p>過半数労働組合のない事業所における就業規則の不利益変更に、過半数代表者ではなく個々の労働者の過半数の合意を求めている。</p> <p>非正規労働者及び請負労働者の増加に対応するため、過半数労働組合の権利制限、労使協議会への参加・意見提出、元請・大企業単位での共同労使協議会の設置等について、法改正が検討されている。</p>	<p>○複数組合主義の下、少数組合にも多数組合と平等に労働三権を保障。</p>
<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p>	<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働組合は一般に産業別に組織されており、そこでは派遣労働者か否かの区別なく組織化されている。このような労働者全体を代表する労働組合（その意味で「代表性」が付与されている）労働組合が、派遣労働者等の利益も代表しながら、全国レベル、産業レベル、企業レベル等で団体交渉を行っている。 	<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 法規定はない。ただし、一部の企業では、構内請負労働者、違法派遣労働者（日本の偽装請負に当たる）が労働組合をつくり、派遣先企業に団体交渉申し入れをすることがある。企業は、それを受け付けないが、ある企業によっては、労働組合が仲介することもあり、事実上の団体交渉が行われることもある。 	<p>派遣先で団体交渉に参加する方法はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 法規定はない。ただし、判例にて、「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、事業主は、労働組合法7条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。従って、事業主は正当な理由がなく団体交渉を拒否することは許されない。」としている〔※⑱〕。
<p>従業員代表は、選出母体である労働者からの意見聴取をする義務はない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 少数者の意見は、各種代表を選出する過程で反映するという仕組みとなっている。 	<p>従業員の意見は、選挙のプロセスで反映されることが想定されており、従業員から意見を聴取する機会を別に設けることは、想定されていない。</p>	<p>非正規労働者及び請負労働者の増加に対応するため、過半数労働組合の権利制限、労使協議会への参観・意見提出、元請・大企業単位での共同労使協議会の設置等について、法改正が検討されている（再掲）。</p>	
<p>事業所委員の選出プロセスへの参加が認められている</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 正規・非正規に関わらず、6か月以上の就労で選挙権が、1年以上の就労で被選挙権が全労働者に与えられる。 	<p>従業員代表の選出について、パートタイム労働者、有期契約労働者にも平等に選挙権・被選挙権が認められる。</p> <p>一方、有期契約労働者は、勤続期間が短いため、実際には選出されにくいとの指摘がある。</p>		<p>パートタイム労働者に係る就業規則の作成・変更につき、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められる者からの意見聴取について、使用者に努力義務を課している（パートタイム労働法7条）。</p>
<p>派遣先の事業所委員会委員の選出プロセスへの参加が認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 派遣先での就労について、2年以上であれば事業所委員の選挙権を取得。 	<p>派遣先の従業員代表の選出プロセスへの参加が認められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 派遣先での就労について、継続して12か月以上であれば、従業員代表の選挙権を、24か月以上であれば、被選挙権を取得。 		

〔※参照した資料・判例〕

- ① 労働政策研究・研修機構 『Databook of international labor statistics 2013』(2013)
- ② 厚生労働省, 平成24年労働組合基礎調査の概況(2012) (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/12/dl/gaikyou.pdf>)
- ③ OECD, Economic Policy Reforms 2012 : Going for Growth』(2012)
(<http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/economic-policy-reforms-2012/coverage-rates-of-collective-bargaining-agreements-and-trade-union-density-rates-growth-2012-graph64-en>)
- ④ The Japan Institute for Labour Policy and Training, System of Employee Representation at the Enterprise, JILPT Report No. 11 (2012)
- ⑤ 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構 『諸外国の労働契約法制』(労働政策研究・研修機構、2006)
- ⑥ 宋剛直「韓国における団体交渉窓口の単一化と交渉代表労働組合等の公正代表義務の制度化」労働法律旬報1727号7頁(2010)
- ⑦ 桑村裕美子 「労働条件決定における国家と労使の役割－労使合意に基づく労働条件規制柔軟化の可能性と限界(1～6・完)」法学協会雑誌125巻5号～10号(2008)
- ⑧ 神吉知郁子 「イギリスにおける組合の機能と新たな従業員代表制度」季刊労働法216号94頁(2007)
- ⑨ 労働問題リサーチセンター 『コーポレート・ガバナンスの変化と労働法の課題』(2011)
- ⑩ 労働問題リサーチセンター 『企業内労働者代表の課題と展望－従業員代表法制の比較法的検討－』(2001)
- ⑪ ジュリアン・ムレ 「フランスにおける集団的労使関係」日本労働研究雑誌555号26頁(2006)
- ⑫ 藤内和公 『ドイツの従業員代表制と法』(法律文化社、2009)
- ⑬ 古川陽二 「イギリスの労働者代表制度の現状と課題」世界の労働8月号48頁(2010)
- ⑭ 労働問題リサーチセンター 『非正規雇用問題に関する労働法政策の方向－有期労働契約を中心に－』(2010)
- ⑮ 朴孝淑 「韓国における就業規則による労働条件の不利益変更」日本労働研究雑誌607号103頁(2011)
- ⑯ 両角道代 「変容する「スウェーデン・モデル」？」日本労働研究雑誌590号46頁(2009)
- ⑰ 労働問題リサーチセンター 『雇用モデルの多様化と法解釈・法政策上の課題』(2012)
- ⑱ 最三小判平成7・2・28民集49巻2号559頁(朝日放送事件)