

「労使コミュニケーション」の方向性－労働組合の活性化を目指して

2025年2月19日

弁護士 中村 優介

(日本労働弁護団事務局次長)

1 報告書における位置付け

(1) 課題

- ・ 集团的労使コミュニケーションにおける機能
 - － ①労働条件の設定、経営参画のほか、②法定基準を調整・代替し、その遵守状況等をモニタリング
- ・ ②が有効に機能するためには、実効的なコミュニケーションを行い得る環境が必要

←労働組合の組織率低下／過半数代表者の選出方法や意見具申能力

(2) 検討が必要なこと

① 過半数労働組合にも適用可能な支援

- － 労働組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障などの支援
- － 労働基準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全労働者の代表として意見集約していくべきことも明確化すべき

② 過半数代表者の適正選出と基盤強化

- ・ 「過半数代表」、その下位概念としての「過半数労働組合」「過半数代表者」の定義規定
 - ・ 過半数代表者の選出手続（労働基準法施行規則6条の2）
 - ・ それぞれの役割、使用者による情報提供や便宜供与、権利保護
 - ・ 過半数代表者への行政機関等の相談支援
 - ・ 過半数代表者の人数や任期の在り方
- 等について明確にしていくことが必要

【法制度のイメージの例】

- 法律（その委任命令を含む。）に規定することが考えられる事項

- ・「過半数代表」、「過半数労働組合」、「過半数代表者」の法律上の位置付け
- ・過半数代表の任務・権限、公正代表義務（事業場の全労働者の代表として労使協定の締結等を行うこと）

- ・過半数代表に対する使用者の情報提供
- ・過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
- ・過半数代表に対する不利益取扱いの禁止
- ・過半数代表者の公平・中立な選出手続

○ ガイドライン等に規定することが考えられる事項

- ・過半数代表に対する支援・便宜供与のひな形・好事例
- ・過半数代表者の具体的な選出手続のひな形・好事例
- ・過半数代表者を複数人選出する場合や補助者を指名する場合の留意点
- ・過半数代表者を任期を定めて選出する場合の留意点
- ・その他過半数代表の運用のための情報

(3) 目指すべき姿

一労働組合の機能が優先されることを前提としつつ、「過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべき」

2 「労使コミュニケーション」の部分から積極的に

- ・「過半数代表者」だけでなく、「労働組合」に対する「支援」という文脈もあるから、労働組合組織率向上のための施策を積極的に提言すべき。
- ・ただ、「労働組合」よりも「過半数労働組合」「過半数代表者支援」という方向性が強いことについては、気をつけるべき。
- ・むしろ、労働組合の活性化のための提言が必要ではないか？

3 労働組合活性化のための施策

(1) 日本労働弁護団の声明より

☑2024年10月31日「労働基準関係法制研究会に対する意見書」

「たとえば、労働組合法の改正等を通じて、労働組合活動を積極的に保証すること（具体的には、賃金控除をしない組合活動時間の認容、行政による「あるべき

使用者側の対応」をガイドライン等で提示すること、使用者に対する財務諸表等の開示を義務付けるなどの団交応諾義務内容の明確化) や、労働組合を維持した会社あるいは労働組合に対して助成金を交付したり、社会保険料等の減免措置を行うなどの積極的な労働組合を組織化することの行政からのアプローチが考えられる。」

☑2025年2月3日「労働基準関係法制研究会「報告書」を受け、実効性ある労働者保護規制と労働組合活性化の具体化を求める声明」

・「支援等が必要なものは、何も「過半数」を組織する労働組合に限られるものではない。事業場の過半数を組織していない労働組合に対する支援等も必要であるし、そういった少数労働組合も労使コミュニケーションの担い手としての役割を担っており、それら少数労働組合も支援の対象とする方策についても、今後、検討がなされるべきである。なお、労働組合活性化の施策は、報告書に記載している使用者による活動時間の確保や情報提供などに限られない。組織率向上のために行政等が行う施策も含め、様々ある。」

・「過半数代表者の選出手続の適正化、そのための法規整等を行うこと、特に過半数代表者が使用者から独立かつ自主的に活動することは、本来の労使コミュニケーションの主体である労働組合の組織拡大・活性化のためにも重要な課題であるから、これらについては労働組合の組織拡大・活性化に資する内容で実現させていくことが肝要である。」

(2) 労働組合活性化のための具体策

※嶋崎量「労働基準関係法制研究会」『季刊労働者の権利』357号10頁より

○ワークルールの啓発

←報告書では「過半数代表者への相談支援」という項目もあるが、労働組合が活性化することも重要。

※2017年に非正規議連が「ワークルール教育推進法案」を承認

○労働組合活動に対する便宜供与

- ・賃金控除しない組合活動時間の認容（労働組合法改正）
- ・専従者の休職に関する制度整備

○企業情報開示（労働組合の有無等）

○労働組合に対する使用者側の対応のガイドライン化

- ・イントラの利用、組合掲示板の作成
- ・会議室利用の容認
- ・入社説明会等における組合活動の広報
- ・労使協議会の設置

○労働組合を結成、維持した会社に対する社会保険料等の減免等の優遇措置

○組合費の税法上の経費、税控除化

○労働組合法の改正要

- ・財務諸表開示の義務付けなど、団交応諾義務内容の明確化
- ・労働委員会の実効性確保

○過半数代表と少数派労働組合の権利

- ・少数派労働組合に過半数代表の優先権付与
- ・少数派労働組合に対する会社情報の提供
- ・少数派労働組合に対する就業規則の追加変更に関する提案権の付与

○公契約法、条例による規律

- ・不当労働行為が認定された企業等の公契約からの排除
- ・一定の組織率ある労働組合が存在する事業主の入札等による優遇、優先措置

○公務員

- ・スト権、団結権回復
- ・専従者の休職制度の見直し（年数限定の撤廃）

4 まとめ

- ・労使コミュニケーションのなり手は、あくまで、労働組合であるべき。
←報告書もこの点は指摘している。
→報告書を積極的に活用すべき。
- ・労働組合は、「過半数」労働組合に限られないし、それとは別に、労働組合の組織率向上（による過半数化）も重要。

以上