

集团的労使関係の在り方についての全労連の提言

一 最低規制の骨抜きにつながる厚労省の「労使コミュニケーション」の検討に強く反対する

厚生労働省では今後の労使コミュニケーションについての検討がすすんでいる。2025年1月に発表された労働基準関係法制研究会報告書（「労基研報告」）では、労働時間法制の規制緩和などとあわせて、「労使コミュニケーションの在り方」を提言している。

「労基研報告」は、「将来を見据えれば、モニタリングを含めた労使コミュニケーションを恒常的かつ実質的な形で行うことができる体制を確保されることが求められる」とし、「今後の労使コミュニケーションの在り方を検討していくことが期待される」と述べている。しかし、「労基研報告」は「集团的労使コミュニケーション」を、①労使による団体交渉を通じて労働条件や労使関係ルールを設定、②法律で定められた規制の原則的な水準を、個別の実情に合わせて法定基準を代替・調整、③②の遵守状況のモニタリング等、④労使間の情報共有を通じた労働者による経営参画と分けしつつ、研究会の検討課題として、主に②、③の労使コミュニケーションの在り方について議論するとしており、「労使コミュニケーション」を事実上、「法定基準の調整・代替」機能、すなわち、いわゆる「デロゲーション（Derogation：法律や規則の適用を特例的に除外したり、その一部を緩和したりする仕組み）」をとらえている。それは、日本経団連の「労使自治を軸にした労働法制に関する提言」（24年1月発表）を強く意識し、「法令は原則的な制度をシンプルに規制するにとどめ、労使の合意等の一定の手続のもとに、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて、法定基準の調整・代替を可能とする」というデロゲーションの拡大を求める財界の意向に沿ったものである。

こうした政府の「労基研報告」や日本経団連の「労使自治を軸にした労働法制に関する提言」がめざそうとしている「集团的労使コミュニケーション」は、企業横断的・産業別の労使関係が支配的で、企業内の労使共同決定が法律や労働協約等で定められているドイツをはじめとするEU諸国と比べ形式的で、労働者と使用者が対等な立場・関係に立って労働者の要求・意見を具体的な労働条件や働き方に反映させるという意味での「労使自治」の実態を兼ね備えていないばかりか、「労働条件の最低基準は法律で定める」という憲法27条2項や労働基準法の大原則を事実上骨抜きにするものである。

すでにいまの労働基準法には、一日8時間・週40時間という労働時間の最低規制の解除を認めるみなし労働制など、さまざまなデロゲーションが導入されており、こうしたデロゲーションは、日本の長時間労働の温床となっている。全労連は、財界・大企業が強く求めている「裁量労働制」の適用条件の緩和などさらなるデロゲーションの拡大につよく反対する。

同時に、日本における労働組合を柱とした集团的労使関係の脆弱性が、脆弱な労働者保護法と並んで、劣悪な労働条件の要因となっている。したがって、全労連は、今後の「集团的労使関係」の在り方について以下のとおり提言する。

二 日本における「集团的労使関係」の実態を踏まえた改善の方向性

最低基準という強行法規的性格をもつ労働者保護法と並んで、労使が自主的に良好で安定した労使関係や職場環境を実現するための「集团的労使関係」は、人間らしくはたらく労働条件の水準を確保するうえでの車の両輪といえる。

日本は、E U諸国などと比較しても、労働時間の長さや過労死の多さなど、労働条件や職場環境が劣悪である。こうした背景として日本の労使関係は、使用者側の力が圧倒的に強いうえに、労働者保護法で定められた労働条件はOECD 諸国のなかでも最低水準にとどまっている*1。そのうえさらに、80年代から始まった新自由主義の流れが、とりわけ労働法制における規制緩和政策の実現、また、労働組合への攻撃とその結果としての弱体化をつくりだした。その結果、「柔軟で多様な働き方」「労働時間の弾力化」などの合言葉のもと、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度などの労働時間法制の規制緩和、直接雇用の原則を崩す労働者派遣法の導入など、労働法制に様々なデロゲーションが導入され、労働条件の最低規制が次々と骨抜きにされていった。

こうした日本の劣悪な労働条件を改善させるうえで、労働条件の最低基準を引き上げていくとともに*2、日本の脆弱な集団的労使関係の在り方を再構築し、労働者の要求や意見を職場における具体的な労働条件・待遇などに反映させる仕組みづくりが求められる。

*1:たとえば、日本はILOの労働時間に関する条約（1号、30号、47号など）をひとつも批准していない

*2:その一例として、最低賃金の大幅な引き上げや法定労働時間を一日7時間・週35時間に短縮することなどがあげられる

1 労働組合の社会的地位を高め、労働者の権利保護の基本としての役割を果たす

労働組合との団体交渉は「集団的労使関係」の基本である。ところが、日本の労働組合の組織率は16%にすぎない（2025年労働組合基礎調査）。しかも、労働組合の多くは大企業と公務員に偏在しており、労働者の多数を占める中小企業や非正規雇用者の組織率は圧倒的に低い*1*2。また、他の先進諸国の労働組合と比べ、争議（ストライキ）による労働損失日数や労働協約の適用率の低さは際立っている*3*4。さらに、日本の労働組合は企業別労働組合が支配的であり、産業別労働組合・組織の力が弱いため、労働組合のない企業・事業場への影響力・波及力が弱い。また、公務員には労働協約締結権や争議権が保障されていない。このように、国による労働組合支援政策が極めて脆弱である。こうした状況が労働組合の社会的な力の弱さにつながっている。

こうした日本社会の特別な状況を踏まえれば、日本において、その権利保障と支援政策の強化を通じ、労働組合の社会的地位を高め、労働者の権利擁護の基本としての役割を果たすことがとりわけ重要な意義をもつ。

*1:企業規模1,000人以上の推定組織率が38.7%に対し、100~999人は9.9%、99人以下は0.7%（2025年労働組合基礎調査）

*2:パートタイム労働者の推定組織率は8.8%（2025年労働組合基礎調査）

*3:各国の労働争議による労働損失日数は、アメリカ（16673千日）、イギリス（2518千日）、ドイツ（590千日）、韓国（355千日）等に対し、日本は4千日にすぎない（JILPT データブック国際労働比較2025）。

*4:各国の労働協約適用率は、フランス（98%）、スウェーデン（90%）、ドイツ（50%）、イギリス（26%）等に対し、日本は11%程度（それぞれの数字はOECD等による概数）

2 安易なデロゲーションを廃止し、強行法規としての労働条件の最低基準を確立する

政府・財界は、日本の労働基準法制における規制は画一的であり、柔軟で多様な働き方の弊害となっていると主張している。しかし、これは日本の労働法制の実際の姿を歪める、誤った見方である。実際には、労働基準法をはじめとする労働法制は、1980年代以降、次々と法改悪が重ねられて、労働最低基準にいくつもの穴があげられてきた。その結果、いまの日本の労働時間を中心とした労働規制は「画一的」どころか、多くの例外が設けられており、その規制力は極めて脆弱なものとなっている。その労働法制改悪の強力なテコとして使われてきたのが、過半数代表*1との協定を活用したデロゲーションである。たとえば、E U労働時間指令では、原則4か月以内の基準期間を平均して時間外労働を含めても週48時間以上労働者を働かせることはできないが、日本では、過半数代表との協定さえ結べば、過労死ラインと同等である最大月100時間の時間外労働まで認められている。このように、日本では、過半数代表との協定さえ結べば、法定の労働基準を下回る

労働条件が許される仕組みが多数にのぼっている。こうした「労使自治」や「労働者の合意」を口実にしたデロゲーションは、強行法規たる労働条件の最低規制の骨抜きにほかならない。経団連は、「日本の労使自治は日本企業の強み」と豪語するが、それは、日本におけるデロゲーションがいかに労働者への搾取強化の強力な手段となっているかを示しているにほかならない。こうした労働条件に関するデロゲーションは原則として廃止し、本来の強行法規としての労働条件の最低規制を再確立すべきである。

*1:ここでいう「過半数代表」とは、ひとつの事業場で過半数の労働者を組織する労働組合、または、過半数の労働者を代表する者を言う。

3 事業場の実情にもとづく労働条件の具体化や職場環境・規律などへ労働者の意見が反映される仕組みをつくる

憲法27条2項では労働条件の基準は法律で定めることを原則としているが、実際には労働条件を個別企業の実情において具体化する必要がある。たとえば、1日8時間・週40時間という労働時間に関する基準についても、始業・終業時刻や休憩時間の設定、年間の労働日と休日の特定（いわゆるカレンダーやシフト勤務表）などは、個別企業や事業場の事情にもとづき具体化する必要がある。こうした個別的・実質的な労働条件の決定において、その事業場・企業に多数労働組合があれば、その労働組合が団体交渉をつうじて職場労働者の意見を反映させることができる。しかし、労働者の多数を組織する労働組合がない事業場・企業や労働組合の交渉力の弱い事業場・企業では、労働条件の具体化、あるいは安全衛生を含む職場環境などは使用者により一方的に決定され、労働者の意見が反映されづらい。

日本の労働法制では、こうした労働条件の具体化や職場環境・職場規律の改善に役割を果たすものとして、いわゆる過半数代表（労働者の過半数を組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者）の役割が期待されている。しかし、今日の過半数代表、とりわけ労働者の過半数代表者は、まったくと言っていいほどその機能と役割を果たしていないことは、労基研報告や労政審労働条件分科会での議論でも指摘されているところである。とりわけ、労働組合のない職場での過半数代表者は、代表が適正に選出されておらず、事実上、使用者による指名となっているところが支配的である。また、過半数代表にはその役割を果たすための情報提供や協議の義務などが使用者に課せられていないため、たとえ、正当に過半数代表が選出されたとしても、その役割を果たすことはほとんど困難である。このような現状の過半数代表制は、形式的・非民主的であり、まったく「労使自治」の名に値しない。したがって、過半数代表の仕組みは廃止し、あらためて、労働条件の具体化や職場環境の改善に職場労働者の要求や意見が正当に反映できる仕組みを法的に確立することが求められている。

4 労働組合を柱とする集团的労使関係の役割を形骸化させる賃金の個別的決定を規制すべき

さらに、日本では、使用者によって労働者の能力や成果・業績、企業への貢献度などを個別に評価し、その結果にもとづき賃金を決定する、いわゆる人事評価＝「賃金の個別的決定」が急速にひろがっている。そうした結果、労働組合との団体交渉にもとづき賃金・労働条件を統一的に決定するという集团的労使関係の形骸化がすすんでいる。たとえば、春闘交渉において労使間で一定の賃金改定（賃上げ）が合意されたとしても、実際の賃上げ額については、一人ひとりの労働者の人事評価によって格差が生ずることが当たり前のようになっている。

春闘交渉によって自分の賃金がいくら上がるかもわからないまま、妥結するかどうかの判断を労働者に求めることは、本来の団体交渉の任務を放棄しているにほかならない。賃金の個別的決定は、このように、労働組合の交渉力の低下と集团的労使関係の形骸化をもたらし、その結果として、賃金水準の低下や停滞をもたらす大きな要因となっている。また、人事評価をつうじての賃金を個別的決定は、財界や自民党政権が喧伝する

「働きたい改革」に象徴される、労働者の分断と差別化へとつながっている。

いま、人事評価等にもとづく賃金の個別的決定を労働者・労働組合が規制することが求められている*1。

*1:ここで言う人事評価等による賃金の個別決定は法令によって規制することは困難であり、労働組合の闘いが期待される。したがって、この提言では、人事評価や賃金の個別化については提言していない。ただし、最近のジョブ型人事のもとで、過度な目標やノルマが労働者に押し付けられるなどによって職場におけるメンタル不全増加の要因にもなっており、そうした視点からの圧迫面接に該当するような個別面談などへの規制は検討が求められている。

三 全労連「提言」における基本

以上の日本の集团的労使関係の実情と問題点を踏まえ、全労連は、今後の集团的労使関係の在り方について以下の3つの柱で政策を提言する。

第一の柱) 政府・財界がすすめようとするあらたなデロゲーションの拡大に反対し、すでに労基法等に導入されているデロゲーションを縮小・廃止し、強行法規としての「労働条件の最低基準」を再確立する。

第二の柱) 労働組合を「集团的労使関係」の柱として位置づけなおし、労働組合の権利と支援政策を強化する。

第三の柱) 具体的な労働条件や職場環境等に、労働者の意見や要求を反映させるために、現在の労働基準法等で定められている「過半数代表」のしくみを廃止し、あらたな「従業員代表制」をつくる。

四 「デロゲーション」の縮小・廃止

1 「企業の実情に応じて」を口実にした最低基準の例外（デロゲーション）を認めない

裁量労働制の規制緩和など、政府がすすめている「デロゲーション」拡大の動きに強く反対するとともに、すでに導入されている「デロゲーション」を縮小・廃止すべきである。当面、以下のデロゲーション規定は廃止を要求する。

(1) 労基法33条3項「公務員の時間外労働規制の適用除外」

労基法33条3項は、公務職場における恒常的な長時間労働を生じさせる温床となっており、廃止すべきである。

(2) 労基法36条のうち「特別条項」

労働基準法における労働時間の最低規制は1日8時間・週40時間であることから、時間外労働そのものを「デロゲーション」としていっさい認めないという考え方もあるが、現場の実態や諸外国でも一定の時間外労働は認めている（たとえば、EU労働時間指令では、時間外労働を含め、週48時間を労働時間の上限としている）ことから、36協定での時間外労働の限度時間を月45時間・年間360時間を上限とするという規定は容認する。ただし、これを超える時間外・休日労働を認める「特別条項」は、廃止すべきである。

(3) 労基法36条のうち「休日労働」（*法定休日の労働は認めない）。

労働基準法では原則として、週一日、または、4週間を通じて4日以上の日（法定休日）を義務付けているが、36協定を締結することにより休日労働が認められる。少なくとも、法定休日の労働は認めるべきでない。

(4) 労基法36条のうち「自動車運転者、建設、医師、研究開発等への上限規制適用の猶予・除外」

労基法36条で認められている自動車運転者、建設、医師、研究開発等への上限規制適用の猶予・除外によって、これらの業務では、過労死が多発している。労働者のいのちと健康をまもる立場から、特定の業務の時

間外労働上限規制適用の猶予・除外は廃止すべきである。

(5) 労基法38条の2「事業場外のみなし労働時間制」

携帯電話・スマートフォン等の普及等により、たとえ事業場外での業務であったとしても、使用者による労働時間管理と指揮監督は十分に可能となっている。この規定は時代遅れとなっており、廃止が適当である。

(6) 労基法38条の3「専門業務型裁量労働制」、38条の4「企画業務型裁量労働制」

たとえ、労働時間や仕事のすすめかたについて労働者に裁量権があったとしても、使用者には、労働者の健康を確保する義務はある。また、労働時間や仕事のすすめかたについて裁量権があったとしても、業務量や目標設定についての裁量権は労働者ではなく、裁量労働制は、実質的に長時間労働の温床となっている。政府・財界は、裁量労働制の適用緩和を主張しているが、むしろ廃止すべきである。

(7) 労基法40条「労働時間に関する特例のうち小規模事業場の特例」

この条文ももはや時代遅れとなっており、時代の変化に応じて廃止すべきである。

(8) 労基法41条「労働時間に関する規定の適用除外」

管理監督者、高度プロフェッショナル制度、その他特別な業務等への労働時間に関する規定の適用除外は、長時間ただ働きの温床となっている。すべての労働者のいのちと健康をまもる立場からこの条文は廃止すべきである。

(9) 労基法37条(1項・3項)「月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金」

月60時間を超える時間外労働はそもそも認められないため、廃止すべきである。

(10) 育児介護休業法における対象者にかかわる「適用除外」

すべての労働者が育児介護休業を活用できるようにすべきであり、この条文は廃止すべきである。

(11) 労働者派遣法30条の4「派遣労働者の同一労働同一賃金(労使協定方式)」。

労使協定方式は、派遣労働者の同一労働同一賃金を実質的に形骸化させており、廃止すべきである。

2 公務員・教員の時間外・休日規制

(1) 国・地方公務員の時間外・休日規制の現状

民間労働者に対しては、労働基準法が時間外労働の上限規制を定めており、原則として月45時間・年360時間を超える時間外労働は認められず、臨時的な特別事情があっても年720時間などの厳格な上限が課されている。

しかし、国家公務員・地方公務員(非現業等)については、この枠組みがそのまま適用されているわけではない。国家公務員は人事院規則、地方公務員は各自治体条例・規則によって時間外労働の基準が定められているが、実際には以下のような問題がある。

- ・上限規制は存在するものの、「公務の運営上真にやむを得ない場合」といった広い例外規定が設けられている
- ・災害対応や国会対応などを理由に、事実上の上限超過が常態化している
- ・民間の場合、労基法違反には罰則や監督指導があるが、国家公務員制度ではこれに相当する強制力が弱い。是正は内部管理に委ねられる。
- ・そもそも国家公務員は、労働協約締結権・争議権が剥奪されているうえ、団体交渉についても管理運営事項や権限外事項が協議対象から除外されるなど厳しい制約が課されている。そのため、労使が対等の立場で協議することを制度的に保障する仕組みは存在しない。

つまり、「公務の特殊性」を理由とする広範なデロゲーションが公務員制度内に組み込まれており、最低基準の実効性が弱い。

(2) 教員の時間外・休日労働の現状

教員については、さらに特異な構造がある。公立学校教員には、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与

等に関する特別措置法（いわゆる給特法）が適用されている。給特法のもとでは、

- 原則として時間外勤務手当を支給しない
- 代わりに「教職調整額」（2025 年は給与の原則 4%で、2026 年から年 1%ずつ 10%まで引き上げ予定の手当）を支給する
- 時間外勤務は「超勤 4 項目」（校外実習、修学旅行、職員会議、災害対応等）に限定される建前となっている。

しかし実態は、

- 部活動指導、保護者対応、事務作業などが長時間化
- 「自主的活動」とされ、労働時間として適切に把握されない
- 月 80 時間を超える長時間労働が広く存在しており、制度上は「時間外労働が限定されている」一方で、実際には無制限に近い長時間労働が生じている。

これは、最低基準の適用除外（デロゲーション）が極端な形で制度化された例といえる。

（3）改善の方向

①「労働基準法水準の上限規制」の全面適用

公務員にも民間と同等の時間外労働上限を厳格に適用し、「公務の特殊性」による包括的例外を廃止または極小化する。その際も事後的検証を義務付ける。

②「教員制度（給特法）」の抜本見直し

長時間労働の法的な歯止めとなる残業代支給のしくみを設ける給特法の抜本的な改正をおこなう。

③「労働時間の客観的把握」の義務化

客観的な労働時間の把握を徹底し、休憩時間や「持ち帰り」仕事、「自主的活動・自己研鑽」、土日の勤務も含めた労働実態を正確に把握する。

④人員体制の抜本的強化

長時間労働の最大の原因は人員不足である。定員増、非常勤依存の是正、専門スタッフの配置によって業務負担を分散させる。

⑤第三者による監督機能の強化

公務部門においても、実効性ある監督・是正の仕組み（独立した監察機関等）を整備し、違反に対する強制力を持たせる。

五 労働組合の権利拡大と支援強化

労使が対等な立場にたって労働条件や労使関係の在り方等について団体交渉において協議していくためには、労働組合の権利の拡大が不可欠である。そのために、労働組合がみずからの職場において労働組合の基本的権利の要求をしかけて闘うとともに、国に対し、労働組合法・労働関係調整法等の改正などを求める。また、労働組合の活動が円滑・活発化するように国・自治体の支援を強めることを提言する。

1 労働基本権の強化

（1）フリーランスなど「雇用によらない働き方」をする労働者が急増するなど、あらたな働き方に労働組合法を対応させていく必要がある。2011 年の「労使関係法研究会報告書」は、労働組合法上の「労働者」概念を労働基準法上の「労働者」概念より一定幅広く認めるものとなっているが、なお不十分である。労働組合がフリーランスなど「雇用によらない働き方」をする労働者を積極的に組織化できるよう、労組法上の「労働者」概念をもっと幅広く認定し、労働基本権を認めるべきである。

(2) 労働組合法上の「使用者」概念についても同様である。持株会社や親会社、派遣先企業等、直接雇用関係にないにもかかわらず、労働者の雇用と労働条件等の決定権や重大な影響力をもつ企業については、事実上の使用者とみなして、国交応諾義務をはじめとする労組上の使用者としての義務を課すべきである。

(3) 公務員に労働基本権（協約締結権、争議権）を認めない国は世界でも例外的である。日本では、公務員の労働基本権（協約締結権、争議権）が認められない状態が長く続いてきたため、公務員の労働条件・処遇が悪化し続けてきた。公務員の労働基本権（協約締結権、争議権）はすでに欧州はじめ多くの国で認められている。また、I C J（国際司法裁判所）勧告もILO 87号条約（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）には争議権が含まれることを明確にした。日本は87号条約を批准しているのであり、当然に公務員の労働協約締結権・争議権を保障すべきである。

(4) 施設使用、組合事務所・掲示板等の貸与、就業時間中の組合活動の権利などを労働組合の基本的権利として認めるべきである。

(5) 解雇・出向・転籍、配置転換・職務変更、賃金・労働条件の不利益変更等、当該組合員の労働契約の変更にかかわる事項については、事前に労働組合と誠実に協議する義務を使用者に課すべきである。

(6) 労働組合が団体交渉を申し入れた場合は、速やかに（遅くとも2週間以内）応じることや国交事項に関して使用者としての交渉権限を持つものの出席を義務付けるべきである。また、人事評価に関する評価基準・手続・結果、経営・生産に関する事項、非組合員の労働条件、企業情報の開示など、義務的国交事項を拡大し、法令上明確にすべきである。

(7) 団体交渉において労使で合意した内容を議事録として書面にて残すことを労使に義務付けるべきである。また、労組法18条で定められている労働協約の地域的拡張適用がもっと幅広く活用されるよう運用を柔軟にすべきである*1。

*1:「一の地域における同種の労働者」に該当するかどうかの判断を柔軟化するとともに、およそ4分3とされる「大部分」についても、3分の2もしくは過半数まで引き下げるべきである。

(8) ワッペン・腕章着用、組合旗や横断幕の掲揚、ピケッティング・職場占拠行為など、労働組合の正当な争議行為をはばひろく認めるべきである。

2 労働委員会・裁判手続の改善

使用者が労働組合の結成や活動を嫌悪し、労働組合の弱体化をはかるとすることは、資本主義のもとでは避けられない。したがって、労働組合の組織率を向上させ、労働組合の活動を保護し権利をまもるためには、労働組合の権利を法令で明確化するだけでは不十分であり、使用者からの労働組合への組織攻撃を予防することが極めて重要である。しかし、率直に言って、日本の労働委員会制度はその役割・機能が十分に発揮されているとはいえず、使用者は、不当労働行為を“やり得”と考えていると言って過言ではない。不当労働行為・支配介入は違法行為であり、使用者は絶対にやってはならないというコンプライアンスを社会的に確立するために以下のとおり提言する。

(1) 労働委員会や労働裁判における審査においては、原則として、使用者に対し不当労働行為の不存在（組合員に対する解雇、配転、賃金カットなどの処分の合理的理由）などを立証する責任を負わせるべきである。

(2) 不当労働行為・支配介入の認定基準を拡張するとともに、使用者が不当労働行為・支配介入を躊躇するよう、労働委員会命令に強い法的拘束力をもたせる（たとえば、労働委員会が使用者に対し直接、厳罰を課すことや、過料や営業停止・入札禁止などの行政罰を課せられるようにする）

(3) 都道府県労働委員会の救済命令に従わない使用者に対して速やかに罰則を課すべきである。

(4) 中央労働委員会において不当労働行為が認定され救済命令が出されたとしても使用者が命令を不服として行政訴訟できるいまの制度では長期にわたる争議を強いられ、労働組合は過度な負担を強いられている。労

災認定同様、使用者については中央労働委員会命令に対する行政訴訟を認めるべきではない。

（５）労働組合が労働委員会での係争中も労働組合への組織攻撃が止まらないため、労働委員会係争途中で組合員の激減により組合が回復不可能なほどに弱体化してしまうケースが数多く見られる。本来こうしたケースを救済する目的である実効確保措置勧告制度はまったく機能していない。実効確保措置勧告制度をその目的に即して効果をもち、労働組合が活用しやすいよう労働委員会規則を改正すべきである。また、裁判手続では、労働組合の弱体化を目的とした組合員の解雇・配転等を差止める仮処分決定を幅広く認めるべきである。

３ 国・自治体の労働組合に対する必要な経費援助をはじめとする支援策の強化

日本において労働組合の組織率が低い理由のひとつが、国民のなかに、労働者の権利についての知識や認知度が低いことや労働組合の果たす役割が理解されていないこと、また、労働組合の社会的地位が低いことがあげられる。こうした状況を改善するために、諸外国の事例などを参考にして、国や自治体による労働組合への支援策を強化すべきである。

（１）学校教育において、労働組合をはじめとする労働者の権利についての知識を得ることを目的とした「ワークルール教育」をカリキュラム化すべきである。

（２）労働行政を思い切って充実させるべきである。国・自治体は、労使を対象に労働組合の権利保護を目的とした講習会等をもっと充実させるべきである。とりわけ、業界団体等と連携し、労働組合のない中小企業の使用・人事担当者を対象とした研修会を積極的に行なうなど、労働組合への偏見や誤った理解等を是正する施策を実施すべきである。

（３）中小企業に対しては経営者団体等をつうじて中小企業支援のさまざまな財政支援（補助金や委託費等）を行っている。同様に、労働組合に対しても、ナショナルセンター・ローカルセンターや産業別組織等に対して、労働相談や労働組合組織率向上（未組織労働者の組織化）に必要な経費、組合員を対象とした講習会、共済活動への経費援助等を行うべきである。また、公共施設の優先利用等、国・自治体による労働組合への便宜供与を積極的に行うべきである。

（４）いま、最低賃金審議会、労働政策審議会等、労働政策に関する審議会等の労働者代表では圧倒的多くを「連合」が独占している。こうした「連合」への偏重を是正し、全労連からも審議会等の労働者代表を選出すべきである。

（５）民間大企業等においては、資本から独立した自主的な労働組合をつくらせない役割としてユニオンショップ協定が悪用されるなど、労働組合への分裂攻撃や脱退工作など使用者からの不当な支配介入を防ぐというユニオンショップ協定が持つ本来の意義が喪失しているところが少なくない。判例上では、他組合への加入や新労組結成など、労働者の組合選択の自由を侵害するような強制力を伴う解雇は、公序良俗（民法 90 条）に反し無効とされており、現行法でもユニオンショップ協定のもとでも別労組への加入や新労組結成は認められている（三井倉庫港運事件・H 元.12.14）。国は、前記判例にもとづき、ユニオンショップ協定の有無にかかわらず、労働者には別組合の結成・加入の自由があることをひろく周知するべきである。

（６）少数組合の団結権・団体交渉権を保障するために、労働条件の不利益変更や解雇等については、労組法 17 条の一般拘束力*1 を少数組合に及ばないようにすべきである。

*1:労組法 17 条では、事業場ではたらく同種の労働者の 4 分の 3 以上を組織する労働組合と締結した労働協約は残りの同種の労働者（未加入の労働者や他労組組合員）にもその労働協約が自動的に拡張適用されます。この効力を「労働協約の一般的拘束力」と言います。

六 第三の柱）新法を制定し、実効性のある従業員代表制を確立する

以上、デロゲーションの廃止や労働組合の保護政策の強化を基本としつつ、労働組合とともに集团的労使関係の柱となるべき「従業員代表制」の役割にあらためて光が当てられるべきである。その最大の理由は、日本の労働組合の組織率が低く、とりわけ、中小企業では圧倒的多数の事業場では労働組合が存在していないことがある。また、労働組合が組織されている場合であっても、規約や労働協約等で組合員の範囲が狭く限定されているなど、労働組合としての本来的な機能が失われていて、職場の労働者の要求や意見が具体的労働条件の決定に反映されないケースが少なくない。

ところが、現状の労働基準法等で定められている過半数代表は、本来的な「集团的労使関係」を担うという意味での「従業員代表制」に値しない。全労連は、労働組合の機能強化とともに、現状の労基法等で定められている過半数代表制度を廃止し、新法をつくり、あらたな「従業員代表制」を新設することを提言する。

1 一定規模以上の事業場に従業員代表の選出を義務付ける

従業員数が一定数以上（たとえば10人以上）の事業場に常設の従業員代表の選出と協議を義務付ける。ただし、事業場の4分の3以上の労働者を組織する労働組合がある場合は、その労働組合を従業員代表とする。ただし、その場合であっても、少数組合の労働基本権は別途保障されることは言うまでもない。

2 従業員代表は事業場ごとに一定人数を選出する

従業員代表は、事業場ごとにいわゆる管理職や非正規雇用者を含むすべての労働者から一定の比率で複数選出する（イメージとしては、30人未満では3人程度、300人未満では10人程度、1000人未満の場合は30人程度、1000人以上は30人に1人程度）。派遣労働者については、労働者派遣制度そのものを廃止すべきところだが、現時点の状況を鑑みれば直雇用されている労働者と同様、派遣先の事業場で選挙権・被選挙権を付与する。

労基法10条に該当する一定の管理・指揮権限を持つ管理職には選挙権・被選挙権を持たせない。

3 従業員代表の選出方法、不利益取扱いの禁止

従業員代表が使用者から独立し、その圧力を受けずに自主的に活動できることがこの制度を有効に機能できるかどうかの分岐点となる。そのためにも、従業員代表が公正で民主的な選挙で選出されることが大切である。そのために、従業員代表は少なくとも年に1回、秘密投票によって選出することを法律で定める。従業員から選挙管理委員を選出し、使用者からの選挙の独立を確保する。また、従業員代表に選出されたことを理由にした不利益取扱いや支配介入を禁止する。

4 使用者との協議

（1）以下の労基法等の規定については、これまでの過半数代表に換え、従業員代表と協議し、従業員代表との協定締結と労基署長への届け出を義務付ける。なお、当然ながら、従業員代表の設置が猶予されている小企業における事業場であっても以下の規定を導入するためには従業員代表の設置を義務づける。

- ・ 24条「賃金の全額払」
- ・ 32条関係「変形労働時間制」「フレックスタイム制」等
- ・ 34条「休憩の一斉付与の例外」
- ・ 36条「時間外労働」の上限（法定休日の労働は禁止）
- ・ 39条「有給休暇の計画的付与」

(2) 以下の項目については、意見聴取にとどめず、必要な資料開示や説明義務を含め、誠実に協議することを義務付ける。また、協議結果については、合意に至らなかった場合を含め、労基署長への届け出を義務付ける。労使で合意に至らない場合は、労働委員会でのあっせん制度を活用できるようにする。

- ・就業規則の作成・変更
- ・労働者の採用（派遣労働者の受入期間等）、大量離職（希望退職募集、整理解雇等）、休業の実施等
- ・民事再生手続きをはじめとする倒産手続や会社解散、会社分割など企業再編に関わる事項等

(3) 使用者に、各人の出勤時刻や時間外労働時間、有給休暇の付与状況等労働時間管理に関する情報や評価基準など賃金決定等にかかわる情報の開示を義務付ける。

(4) その他、事業場の服務規定、安全衛生、勤務形態（年間カレンダー、シフト勤務表等）、人員配置等、ハラスメント防止にかかわる従業員への周知等についての従業員代表との協議を義務付け、事業場の事情を配慮して決定すべき労働条件の具体化や職場環境等の決定に労働者の要求や意見が反映できるようにする。

(5) 賃下げや労働時間延長など労働条件の不利益変更や労働者の解雇などについて従業員代表から協議の申し出があった場合にはそれを拒否できず誠実に協議することを義務付ける。ただし、従業員代表との合意を個別の従業員に押し付けることや従業員代表との合意を理由に少数組合との協議を拒否することはできないようにする。また、賃金引き上げをはじめとする労働条件改善についての従業員代表との協議までは使用者に義務付けない。

5 従業員代表の活動保障

従業員代表が従業員からの意見聴取や取りまとめなど、その任務を果たし、活動費用等は使用者負担とするために、就業時間内の活動の保障や経費の使用者負担などを義務化する。ただし、争議権（ストライキ権）は持たない。

6 労働組合の優位性

以上のような権限をもつ制度が法的に整備されたとしても、労働組合のように労働者の自覚的加入意思を前提とせず、産業別組織からの指導・援助もなく、ましてや争議権もない従業員代表の交渉力には大きな限界がある。賃上げや労働条件の向上をはじめ労働者の要求を実現させ、労働者の雇用と権利をまもるには、従業員代表制の拡充だけでなく、なによりも労働組合の果たす役割が期待される。労働組合は、積極的に従業員代表に立候補し、争議権の行使を含め、労働組合としての活動をより活発化することと同時に、労働組合として蓄積していった交渉力を従業員代表としての使用者との協議に活かしていくことが求められるだろう。労働者・労働組合のそうした主体的な努力があってこそ、従業員代表制も真にいきたものとなるだろう。そうした労働組合の活動を保障するためにも、従業員代表制の制度設計にあたっては、この制度が、労働組合（とくに少数組合）の活動を阻害するものとならないよう十分な配慮が求められる。

以上

(参考) デロゲーション及び過半数代表の例

<労基法> (*以外は労使協定)

- (1) 18条② 労働者の貯蓄金
- (2) 24条 賃金の全額払
- (3) 32条の2 1ヶ月単位の変形労働時間制 (就業規則でも可能)
- (4) 32条の3 フレックスタイム制
- (5) 32条の4 1年単位の変形労働時間制
- (6) 32条の5 1週間単位の変形労働時間制
- (7) 33条 災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等
- (8) 34条 休憩の一斉付与の例外
- (9) 36条 時間外・休日労働
- (10) 37条 月60時間を超える時間外労働の代替休暇
- (11) 38条の2 事業場外のみなし労働時間制
- (12) 38条の3 専門業務型裁量労働制
- (14) 38条の4 企画業務型裁量労働制 *労使委員会の設置
- (15) 41条の2 高度プロフェッショナル制度 *労使委員会の設置
- (13) 39条 年次有給休暇の時間単位付与・計画的付与・有給の賃金
- (16) 40条 労働時間および休憩の特例 *適用除外
- (17) 41条 労働時間等に関する規定の適用除外 *適用除外
- (18) 90条 就業規則の作成・変更 *意見聴取
- (19) 95条 寄宿舍生活の秩序 *同意
- (20) 116条 船員の適用除外、同居の親族のみを使用する事業場、家事使用人の適用除外

<育児・介護休業法> (労使協定を行う場合)

- (21) 6条1項、9条の3、2項 育児休業の申出拒否
- (22) 6条1項 出生時育児休業 (産後パパ育休) の申出拒否
- (23) 12条2項 (則24条) 介護休業の申出拒否
- (24) 16条の3、2項 子の看護休暇の申出拒否
- (25) 16条の6、2項 介護休暇の申出拒否
- (26) 16条の8、1項 育児のための所定外労働の制限の請求の拒否
- (27) 16条の9 介護のための所定外労働の制限の請求の拒否
- (28) 23条1項 育児短時間勤務の申出拒否
- (29) 23条3項 介護短時間勤務等の申出拒否
- (30) 9条の3、4項 出生時育児休業の申出期限
- (31) 9条の5、2項 出席時育児休業中の就業

<労働安全衛生法>

- (32) 17条、18条、19条 安全衛生委員会等の委員の構成 *委員の推薦
- (33) 78条 特別安全衛生改善計画」に対する意見聴取 *意見聴取

<労働者派遣法>

- (34) 30条の4 労使協定にもとづく派遣労働者の賃金決定等
- (35) 30条の6 派遣元事業主における就業規則作成・変更 *意見聴取

(36) 40条の2 労働者派遣の役務の提供を受ける期間 * 意見聴取

<労働契約承継法>

(37) 第7条関係 労働者の理解と協力（指針）

<労働施策総合推進法>

(38) 24条 再就職援助計画

<民事再生法>

(39) 再生手続開始決定における意見聴取

(40) 再生計画案に関する意見陳述

<会社更生法>

(41) 更生手続開始の申立てに関する意見聴取

(42) 財産状況報告集会での意見陳述

(43) 更生計画案に関する意見聴取

* 労働関係法令ではほかに

<雇用保険法>

(44) 規則102条の3 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

(45) 規則102条の5 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 * 同意

(46) 規則125条 人材開発支援助成金の支給要件としての事業内職業能力開発計画の作成 * 意見聴取

<雇用対策法>

(47) 24条 事業規模縮小等により離職する労働者の再就職援助計画作成 * 意見聴取

<高年齢者雇用安定法>

(48) 9条 継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準

(49) 10条の2 創業支援等措置の導入 * 意見聴取

(50) 規則6条の3、4 解雇等により離職する高年齢者等の再就職援助措置、再就職援助担当者の業務遂行に係る事項 * 意見聴取

<労働時間等設定改善法>

(51) 6条、7条の2 労働時間等設定改善委員会の設置 * 委員の推薦

<賃金の支払いの確保等に関する法律>

(52) 規則4条 法定の退職手当保全措置によらない旨の定め

(53) 規則5条 退職手当保全措置を講ずべき額の設定

(54) 規則2条、5条の2 預金保全委員会構成員・退職手当保全委員会構成員 * 委員の推薦

<勤労者財産形成促進法>

(55) 6条の2 財形給付金契約の締結 * 書面による合意

(56) 7条の8 財形基金の設立発起等 * 書面による合意

(57) 7条の25 財形基金の設立事業場の増加 * 同意

(58) 16条 財形預入りに係る金額の船員の賃金からの控除 * 書面による協定

(59) 施行令16条 財形契約に係る信託の受益者等となる資格の決定 * 書面による合意

(60) 施行令17条 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 * 書面による合意