

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	事業場における労働者過半数代表制の動向と課題
他言語論題 Title in other language	Current Issues in Majority Representation at the Workplace
著者 / 所属 Author(s)	福井 祥人 (FUKUI Yoshito) / 国立国会図書館調査及び立法考査局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	885
刊行日 Issue Date	2024-9-20
ページ Pages	29-58
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	事業場の労働者の過半数代表は、労使協定の締結や就業規則等の作成等に関与することにより、法令基準の解除や労働条件の設定を行う役割を担っている。最新の動向と課題を紹介する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

事業場における労働者過半数代表制の動向と課題

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 福井 祥人

目 次

はじめに

I 過半数代表に関する規定

- 1 労基法上の規定
- 2 過半数代表の役割拡大

II 過半数代表の適格性

- 1 過半数代表が過半数労働組合である場合
- 2 過半数代表が過半数代表者である場合

III 過半数代表の現状

- 1 過半数代表に関する調査
- 2 過半数代表者に関する判例

IV 過半数代表をめぐる議論

- 1 現行制度の問題点
- 2 過半数代表制の改革に関する議論

おわりに

キーワード：過半数労働組合、過半数代表者、労働者代表、従業員代表、労使協定、労使委員会、就業規則、意見聴取、事業場

要 旨

- ① 労働基準法を始めとする労働関係法制においては、事業場の労働者の過半数代表と使用者との協議により、法定基準の解除や労働条件の設定を行う規定が多数存在する。これは労使自治の原則の下、事業場の実情に合わせて、柔軟な労働条件の設定を可能とするために設けられた制度である。雇用環境の多様化等を背景に、過半数代表が関与する規定は拡大しており、過半数代表の果たす役割は大きくなっている。
- ② 事業場に労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合は、過半数労働組合が過半数代表となるが、職場に過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表するもの（過半数代表者）を選出する必要がある。労働組合の組織率低下を背景に、過半数代表者を置く事業場が多数となっているが、過半数代表者の選出や任務に関する規定は整備されておらず、不適切な選出が行われる事例も発生している。
- ③ 過半数労働組合については、事業場の労働者の意見集約を適切に行う必要性が指摘されている。非正規労働者が増加しているにもかかわらず、組合員資格を正社員に限定している労働組合がある。事業所を代表して使用者と協議する過半数労働組合には、立場の異なる非組合員の意見も適切に集約することが求められる。
- ④ 過半数代表の役割や選出方法等については、厚生労働省の研究会等において問題点が指摘されており、法整備を求める意見もある。厚生労働省は、令和6（2024）年1月に「労働基準関係法制研究会」を立ち上げ、労働基準法の見直しや労働基準関係法制の中長期的課題の検討を行っている。その中で、過半数代表制も検討課題となっている。

はじめに

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」)の制定に伴う労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」)の平成 30(2018)年改正(以下「2018 年改正」)は、時間外労働に法定の上限規制を設ける一方で、労働時間規制の適用が除外される高度プロフェッショナル制度⁽¹⁾を導入するなど大きな改革であった。

2018 年改正は、施行後⁽²⁾5 年を目途に見直しを行うこととされており⁽³⁾、このため、厚生労働省では、令和 6(2024)年 1 月に「労働基準関係法制研究会」(座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授)を立ち上げ、労基法等の見直しについての検討を行うとともに、労働基準関係法制の包括的かつ中長期的な検討も行うこととした。その中で主要な課題の一つとして検討が行われているのが、労使コミュニケーションの在り方である。

労使コミュニケーションには、「労使が団体交渉してよりよい労働条件を設定するもの」と「労働基準法制にある最低基準について、労使の合意で例外を認めるもの」があり、前者に該当するのが労働組合と使用者との団体交渉及びその結果としての労働協約等であり、後者に該当するのが、事業場⁽⁴⁾の労働者の過半数代表⁽⁵⁾(以下「過半数代表」)と使用者との交渉及びその結果としての書面による協定(以下「労使協定」)等である⁽⁶⁾。労働基準関係法制研究会では特に後者の過半数代表の在り方が論議されている。

労働法制では、過半数代表との労使協定により法定基準の解除を行う規定が多数存在している。また、就業規則の作成・変更に際して過半数代表に意見聴取等を義務付ける等、過半数代表を労働条件の決定に関与させる規定もある。労働環境の多様化を背景に、過半数代表に関わる規定は増加しており、その範囲は労働法制以外にも拡大している。しかし、過半数代表の役割や選出方法等の規定は十分に整備されておらず問題点が指摘されている。

過半数代表の役割が高まる中で、過去にも法整備をすべきとの議論はあった。労働基準法制の見直しの検討が行われる中で、改めて注目されるようになってきている。本稿では、事業場における過半数代表制の動向と課題について述べていきたい。

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 6(2024)年 7 月 31 日である。

- (1) 特定の高度な専門業務に従事する労働者を対象にした労働時間規制の適用除外制度(第 I 章 1(2)で後述)。
- (2) 2018 年改正労基法は平成 31(2019)年 4 月に施行されている。
- (3) 働き方改革関連法附則第 12 条
- (4) 労基法では、労使協定の締結や就業規則作成は事業場単位で行われる。事業(場)は、「一の事業であるか否かは主として場所的観念によって決定される」とされており、本社、支社等は別の事業場として扱われる。ただし、「同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合は、別の事業とみなされる(例えば、工場内の診療所、食堂などは別事業とされる)」。逆に、「出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないもの(例えば、新聞社の通信部等)は、直近上位の機構と一括して一の事業として扱う」とこととされている(荒木尚志『労働法 第 5 版』有斐閣, 2022, pp.50-51; 昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号; 昭和 23 年 3 月 31 日基発第 511 号; 昭和 33 年 2 月 13 日基発第 90 号; 昭和 63 年 3 月 14 日基発第 150 号; 平成 11 年 3 月 31 日基発第 168 号)。なお、法令によっては、「事業場」ではなく、「事業所」と記載されている場合がある。過半数代表規定の扱いにおいて、両者を区別する必要はないため、本稿では、参考文献で記載されている文言をそのまま使用する場合を除き「事業場」で統一することとする。
- (5) 「事業場の労働者の過半数代表」については、論文によって「労働者代表」「従業員代表」と表記されることもあるが、「労働者代表」「従業員代表」は「事業場の労働者の過半数代表」以外を指す場合でも使われる表記であるため、本稿では「過半数代表」の表記を使用する。
- (6) 「労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理」(第 6 回労働基準関係法制研究会 資料)2024.4.23, p.16. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001248132.pdf>>

I 過半数代表に関する規定

1 労基法上の規定

(1) 労基法制定時の過半数代表に関する規定

過半数代表は「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある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」（労基法第36条第1項等）と規定されている。すなわち、事業場に従業員の

表1 過半数代表と過半数労働組合・過半数代表者の関係

事業場の状況	過半数代表
過半数労働組合がある	過半数労働組合
過半数労働組合がない	過半数代表者

(出典) 労基法等の規定を基に筆者作成

過半数で組織する労働組合（以下「過半数労働組合」）があれば、無条件に過半数労働組合が過半数代表となるが、事業場に労働組合がない場合や、労働組合があっても過半数労働組合でない場合は、労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」）を別途選任する必要がある（表1参照）。

昭和22（1947）年に労基法が制定された時点では、過半数代表が関与する規定は、第36条の時間外・休日労働に関する労使協定と、第90条の就業規則に関する過半数代表からの意見聴取の二つだけであった⁽⁷⁾。

労基法における労使協定は、法定基準の例外（あるいは法定基準の解除、法規定からの逸脱（デロゲーション））を認めるものである。原則としては、労基法は「この法律で定める労働条件の基準は最低のもの」（第1条第2項）としており、労基法の基準を下回る労働条件は認められない。しかし、労基法の定めた画一的な基準が、個々の職場の状況に合致せず、例外が求められる場合がある。このため、過半数代表との協議による労使協定の締結を条件として、一定の範囲内で労基法の規定の例外を認めることとしている⁽⁸⁾。

例えば、労基法第32条は使用者が1日8時間、週48時間（現在は40時間）の法定労働時間を超えて労働させることを認めていないが、第36条に規定する労使協定（いわゆる「36（サブロク）協定」）の締結及び所轄労働基準監督署（以下「労基署」）への届出と、第37条に規定する割増賃金の支払を条件として、この原則からの逸脱が認められている⁽⁹⁾。

就業規則は、労基法第89条において常時10人以上の労働者を使用する使用者に作成が義務付けられている。就業規則には、始業終業時間・休憩・休日・休暇や賃金など基本的な労働条件を明示する必要がある。前述のとおり、第90条の規定により、使用者は就業規則の作成に当たっては、過半数代表の意見を聴取する必要がある。また、単に聴取するだけでなく、意見書として就業規則に添付して所轄労基署に提出する必要がある。

労基法の規定では就業規則の作成・変更の際に、過半数代表の同意までは必要とされていない。ただし、労基法の派生法である労働契約法（平成19年法律第128号）は、労働条件の低下を伴う就業規則の変更を、労働者の同意なく一方的に行うことを原則として認めていない（第

(7) このほか、類似の規定として、第95条の寄宿舎規則の作成・変更において「寄宿する労働者の過半数を代表する者の同意」を必要とするとの規定があるが、事業場の過半数代表に関する規定ではないので本稿では扱わない。

(8) 水町勇一郎『詳解労働法 第3版』東京大学出版会、2023、pp.115-118。

(9) 労使協定の締結は、法的基準の解除のための手続であり、労働者に義務を課すものではない。過半数労働組合との労使協定が同時に労働協約と認められる場合を除き、労使協定の内容を労働者に適用するには、別途労働協約、就業規則や労働契約が必要となる（同上）。

9条)。同意のない就業規則の不利益変更が認められるのは、やむを得ない事情や内容が相当である等の合理性が求められ、合理性の判断基準の一つとして「労働組合等との交渉の状況」(第10条)も考慮されることとなっている。「労働組合等」には過半数代表者も含まれる⁽¹⁰⁾。

36協定により、法定労働時間規制の解除を認めた理由について、労基法制定時の担当者は、「労働者の団体による開明された意思に基く同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進し、八時間労働制の意義を実現するために必要である」⁽¹¹⁾と述べている。

また、労基法第90条が、就業規則について過半数代表への意見聴取にとどめ、同意を必要としなかった理由については、「労働組合に不当な拒否権を与える結果となり、労働条件を労働組合と使用者の自由な取引によって決定させようという現在の労働法制の基本原則に反することとなる」という意見が労基法の検討を行った審議会で強かったためとしている⁽¹²⁾。制定当時の労基法においては、過半数代表と使用者との自主的な交渉により、労働条件が決定されるべきと考えられており、過半数代表として念頭に置かれていたのは、労働組合であったと言える。

(2) 労基法における過半数代表規定の拡張

労基法の昭和27(1952)年の改正で、過半数代表に関する規定が、第18条、第24条、第39条に追加された。

第18条は強制貯金の禁止に関する規定であり、第24条は賃金の支払に関する規定である。労基法制定以前には、強制貯金や賃金の一部不払が、労働者の足止め策として利用されてきたことを踏まえ、これを禁止する規定が置かれている。しかし、貯蓄自体は、労働者の将来の生活を保障する上で有益であり、また、物資の購買代金や社宅・寮の費用、組合費等を賃金から控除(天引き)することは労働者の便宜上有益であるため、過半数代表との労使協定の締結を条件に、例外を認めるとしたものである⁽¹³⁾。第39条は有給休暇に関する規定である。有給休暇中の賃金の支払について、労基法制定時には平均賃金の支払が必要とされていたが、改正により過半数代表との労使協定の締結を条件に、健康保険法(大正11年法律第70号)で定められた標準報酬を使用して算定する方法も可能とされた。

過半数代表に関する規定は、労基法制定以来の最初の大規模改正となった昭和62(1987)年の改正(以下「1987年改正」)によって大きく拡張された。法定労働時間は、労基法制定以来約40年間、1日8時間、週48時間とされていたが、日本の長時間労働がソーシャル・ダンピングであるとの国際的批判の高まりを受けて、1987年改正によって週40時間制が導入された(ただし、段階的に移行)。労働時間規制の強化に対して、その影響を緩和するために、法定労働時間の例外措置が導入されることとなった。労基法制定時の法定労働時間の例外としては、36協定による時間外労働のほかには、4週間単位の変形労働時間制⁽¹⁴⁾のみが認められて

(10) 「労働契約法の施行について」(平成24年8月10日基発0810第2号)

(11) 寺本広作『労働基準法解説』時事通信社、1948、p.237。引用部分の旧字体は新字体に改めた。著者(寺本氏)の当時の肩書は労働省労働基準局監督課長。

(12) 同上、p.354。

(13) ただし、労基法制定時から、第18条の貯蓄の例外は所轄労基署の許可により認められており、第24条の賃金からの控除は、労働協約があれば可能となっていた。1952年改正はこれを労使協定に改めたものである。

(14) 労基法第32条第2項の法定労働時間の例外規定。就業規則等により、4週間平均で1週当たり48時間以内の労働時間を定めた場合、特定の日において8時間、特定の週において48時間を超える労働をさせても時間外労働とはしない制度。1987年改正で1か月単位の変形労働時間制となり、第38条の2に規定された。その後、平成10(1998)年の改正で労使協定により導入することも認められた。

いたが、1987年改正により、変形労働時間制が大幅に拡張され、フレックスタイム制が新たに導入された⁽¹⁵⁾。表2のとおり、事業場へのこれらの制度の導入には、労基法において過半数代表との労使協定が必要とされている（表2、表3の「機能分類」の説明は2(3)で後述）。

表2 労働基準法における過半数代表が関与する制度

	種別	関与方法	制度	条文	届出 ^{*2}	機能分類
1	賃金	労使協定	貯蓄金管理	第18条第2項	必要	法定基準解除
2	賃金	労使協定	賃金の控除	第24条第1項ただし書		法定基準解除
3	労働時間	労使協定	1か月単位の変形労働時間制の導入 ^{*1}	第32条の2第1項	必要	法定基準解除
4	労働時間	労使協定	フレックスタイム制の導入	第32条の3第1項	必要 ^{*3}	法定基準解除
5	労働時間	労使協定	フレックスタイム制における法定労働時間の総枠の特例	第32条の3第3項		法定基準解除
6	労働時間	労使協定	1年単位の変形労働時間制の導入	第32条の4第1項	必要	法定基準解除
7	労働時間	同意	1年単位の変形労働時間制の期間ごとの労働日・労働時間の決定	第32条の4第2項	必要	法定基準解除
8	労働時間	労使協定	1週間単位の非典型労働時間制の導入	第32条の5第1項	必要	法定基準解除
9	労働時間	労使協定	休憩一斉付与の例外	第34条第2項ただし書		法定基準解除
10	労働時間	労使協定	時間外及び休日労働	第36条第1項	必要	法定基準解除
11	労働時間	労使協定	割増賃金の支払に代えた代替休暇付与	第37条第3項		法定基準解除
12	労働時間	労使協定	事業場外みなし労働時間制の労働時間算定	第38条の2第2項	必要 ^{*4}	法定基準解除
13	労働時間	労使協定	専門業務型裁量労働制の導入	第38条の3第1項	必要	法定基準解除
14	労働時間	委員の指名	労使委員会の委員の指名 [企画業務型裁量労働制の導入等]	第38条の4第2項第1号	*5	法定基準解除
15	休暇	労使協定	年次有給休暇の時間単位付与	第39条第4項		法定基準解除
16	休暇	労使協定	年次有給休暇の計画付与	第39条第6項		法定基準解除
17	賃金	労使協定	年次有給休暇中の賃金の定め	第39条第9項ただし書		法定基準解除
18	労働時間	委員の指名	労使委員会の委員の指名 [高度プロフェSSIONAL制度の導入等]	第41条の2第3項	*6	法定基準解除
19	就業規則	意見聴取	就業規則の作成・変更に係る意見聴取	第90条第1項	*7	労働条件設定

*1 1か月単位の変形労働時間制は就業規則等による定めでも導入が可能であり、労使協定は必須とはされていない。

*2 「届出」は所轄労働基準監督署への届出

*3 清算期間が1か月を超える場合のみ届出が必要

*4 事業場外みなし労働時間制度は、事業場外業務等で実労働時間を算定し難い場合に、所定労働時間又は当該業務の遂行に通常必要とされる時間（所定労働時間を超える場合）労働したとみなす制度。みなし労働時間を労使協定によって定めることも認められており、労使協定で定めたまなし労働時間が法定労働時間を超える場合のみ届出が必要となる。

*5 労使委員会の企画業務型裁量労働制導入決議の届出が必要

*6 労使委員会の高度プロフェSSIONAL制度導入決議の届出が必要

*7 就業規則の届出の際に、過半数代表の意見書の添付が必要

(出典) 労働政策研究・研修機構編『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報告書』2013.7, pp.97-99. <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>> 等を基に筆者作成。

変形労働時間制は、効率的な労働時間設定を可能とする一方で、割増賃金の支払を回避（又は軽減）することを可能とするものであり、濫用されれば、労働条件の悪化を招くおそれがある。

(15) 特定事業場（労働基準法第40条、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第25条の2第1項の規定により法定労働時間が週44時間とされた事業場）での1か月単位の変形労働時間の導入の労使協定については労働基準法施行規則第25条の2第2項、フレックスタイムの導入の労使協定については同条第3項に規定。

る。過半数代表を関与させることで、使用者の濫用を防止することを意図していると言える。

1987年改正では、専門業務型裁量労働制も導入されている。さらに平成10（1998）年の労基法改正で企画業務型裁量労働制が、2018年改正で「はじめに」で述べたとおり高度プロフェッショナル制度が導入された。裁量労働制は、業務の遂行方法や時間配分等を自らの裁量によって決めることができる労働者を対象に、実労働時間ではなく、あらかじめ定めた労働時間（みなし労働時間）だけ労働したとみなす制度である。専門業務型裁量労働制が、特定の専門業務⁽¹⁶⁾に従事する労働者を対象としているのに対し、企画業務型裁量労働制は企画・立案・調査・分析の業務に従事するホワイトカラー労働者に対象を拡大したものである。高度プロフェッショナル制度は、高度な専門知識を必要とし、労働時間と成果の関連性が低い業務に従事する高収入の労働者を対象⁽¹⁷⁾に、労基法の労働時間等規制の適用外とする制度である。企画業務型裁量労働制と高度プロフェッショナル制度を導入するには、事業所に労使委員会を設置し、その5分の4の賛成による決議が必要とされており、同委員会の委員の半数は過半数代表が指名することとされた。裁量労働制、高度プロフェッショナル制度は、労働者の裁量による柔軟な働き方を可能とする側面がある一方で、実労働時間管理から離れることから、過重労働を招く危険性も高い。このため、労使協定・労使委員会決議により、健康及び福祉を確保する措置、苦情処理に関する措置を定める必要があり、また、制度の適用には対象労働者本人の同意も必要とされている⁽¹⁸⁾。

表2に示すとおり、休憩、代替休暇、有給休暇に関する規定にも、過半数代表が関与する規定が置かれており、現在、労基法では過半数代表が関与する規定は19となっている。その中で労働者への権利侵害が懸念されるものについては、所轄労基署への届出も義務付けられている。

2 過半数代表の役割拡大

(1) 労基法以外の過半数代表規定

労基法以外の労働関連法で過半数代表が関与する規定は表3のとおり多岐にわたる⁽¹⁹⁾。主なものとしては、昭和47（1972）年に労基法の派生法として誕生した労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」）、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期労働法」）がある。また、既存の法令に過半数代表規定が追加されたものとしては、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」）、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」）等がある。

⁽¹⁶⁾ 専門業務型裁量労働制の対象業務は、制定後逐次追加されており、令和6（2024）年7月時点の対象業務は、新商品・新技術の研究開発、デザイナー、コピーライター、M & A アドバイザー、弁護士、建築士等20業務である（福井祥人「労働時間の上限規制について」『レファレンス』874号、2023.10、pp.62, 77. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/13036570>>）。

⁽¹⁷⁾ 金融商品の開発等の5業務に従事する年収1075万円以上の労働者が対象（同上、p.63.）。

⁽¹⁸⁾ 専門業務型裁量労働制は対象労働者の同意が必要とされていなかったが、令和6（2024）年4月1日から本人同意が必要となった（同上、p.77.）。

⁽¹⁹⁾ このほかに、船員法（昭和22年法律第100号）を始めとする船員を対象とする各種法令に、船員の過半数代表が関与する規定があるが、労働基準関係法制検討の対象外であり、本稿では扱わない。

表3 労働関連法（労働基準法以外）における過半数代表が関与する規定

	関与方法	制度	機能分類
労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）			
1	委員の推薦	委員の推薦〔安全委員会委員（第17条第4項）、衛生委員会委員（第18条第4項）、安全衛生委員会（第19条第4項）〕	政策目的
2	意見聴取	計画の作成〔特別安全衛生改善計画（第78条第2項）、安全衛生改善計画（第79条第2項）〕	政策目的
雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）			
3	労使協定	休業（第102条の3第1項第2号イ(4)）、出向（同号ロ(4)）※雇用調整助成金の支給要件	政策目的
4	労使協定	出向（第102条の3の3第4項第1号ハ）※産業雇用安定助成金の支給要件	政策目的
5	同意	再就職援助計画（第102条の5第2項第1号イ(3)）、求職活動支援基本計画書（同項第2号イ(3)）※早期再就職支援等助成金の支給要件	政策目的
6	意見聴取	キャリアアップ計画（第118条の2第2項第1号ロ、同条第6項第1号、同条第8項第1号ロ、同条第9項第1号ロ、同条第10項第1号ロ、同条第11項第1号ロ）※キャリアアップ助成金の支給要件	政策目的
7	意見聴取	事業内職業能力開発計画（第125条第2項第1号イ(1)(i)、同号イ(2)(i)、附則第34条第2項第1号イ(1)）※人材開発支援助成金の支給要件	政策目的
賃金の支払の確保等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第26号）			
8	委員の推薦	委員の推薦〔預金保全委員会（第2条第2項第1号）、退職手当保全委員会（第5条の2第2項）〕	政策目的
9	労使協定	退職手当保全措置の例外（第4条第1項第5号）	政策目的
10	労使協定	退職手当保全措置を講ずべき額（第5条第3号）	政策目的
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）			
11	労使協定	制度を利用できない労働者の定め〔育児休業（第6条第1項ただし書）、出生時育児休業（第9条の3第2項）、介護休業（第12条第2項）、子の看護休暇（第16条の3第2項）、介護休暇（第16条の6第2項）、所定外労働の制限（第16条の8第1項、第16条の9第1項）、所定労働時間の短縮措置（第23条第1項ただし書、同条第3項ただし書）〕	法定基準解除
12	労使協定	出生時育児休業の申出期限の変更（第9条の3第4項）	法定基準解除
13	労使協定	出生時育児休業期間中の就業（第9条の5第2項）	法定基準解除
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）			
14	委員の推薦	委員の推薦〔労働時間等設定改善委員会（第7条第1号）、労働時間等設定改善企業委員会の委員の推薦（第7条の2第1号）〕※労使協定（一部）に代わる決議	法定基準解除
15	労使協定	労働時間等設定改善企業委員会の設置（第7条の2）※労使協定（一部）に代わる決議	法定基準解除
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）			
16	意見聴取	就業規則の作成・変更〔短時間労働者（第7条第1項）、有期雇用労働者（第7条第2項）〕※対象労働者の「過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めなければならない」（努力義務規定）	労働条件設定
会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律施行規則（平成12年労働省令第48号）			
17	協議	会社分割（第4条）※努力義務規定	政策目的
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）			
18	意見聴取	再就職援助計画の作成・変更（第24条第2項）	政策目的
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）			
19	労使協定	派遣労働者の均等均衡待遇（第30条の4第1項）	政策目的
20	意見聴取	就業規則作成・変更（第30条の6）※対象労働者の「過半数を代表すると認められるものの意見を聴くよう努めなければならない」（努力義務規定）	労働条件設定
21	意見聴取	派遣先での派遣可能期間の延長（第40条の2第4項）	政策目的
高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）			
22	同意	雇用確保措置の例外（創業支援等措置の実施）（第10条の2第1項ただし書）	政策目的
高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和46年労働省令第24号）			
23	同意	創業支援等措置に関する計画（第4条の5第1項）	政策目的
24	意見聴取	再就職援助措置（第6条の3第1項）	政策目的
25	意見聴取	再就職援助担当者の業務遂行（第6条の4第2項）	政策目的

（出典）労働政策研究・研修機構編『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報告書』2013.7, pp.97-99. <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>> 等を基に筆者作成。

雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）では各種助成金支給の要件として、休業・出向等に関する労使協定、計画（再就職・教育訓練等に関する計画）への過半数代表の合意・意見聴取を必要とする規定を置いている。

このほかに、福利厚生に関するものとして、勤労者財産形成促進法（昭和 46 年法律第 92 号）及び同法施行令（昭和 46 年政令第 332 号）⁽²⁰⁾、確定給付企業年金法（平成 13 年法律第 50 号）及び同法施行令（平成 13 年政令第 424 号）⁽²¹⁾、確定拠出年金法（平成 13 年法律第 88 号）及び同法施行令（平成 13 年政令第 248 号）⁽²²⁾に、それぞれ、「勤労者」「厚生年金保険の被保険者」「第一号等厚生年金被保険者」の過半数代表に関する規定がある。

労働法以外の分野でも、会社の倒産等に関する法令において、過半数代表が関与する規定が置かれている。ただし、これらの法令では、意見聴取・通知を行うのは裁判所等であり使用者ではない⁽²³⁾。

(2) 近年の導入事例

最近導入されたものとしては、労働者派遣法の同一労働・同一賃金に関する労使協定（表 3 項番 19）や、高年齢者雇用安定法の 70 歳雇用に向けた高年齢就業確保措置に関する同意（表 3 項番 22）、育児・介護休業法の出生時育児休業（産後パパ育休）中の就業に関する労使協定（表 3 項番 13）がある。

派遣労働者の同一労働・同一賃金規定は、働き方改革関連法による平成 30（2018）年労働者派遣法改正で導入され、令和 2（2020）年 4 月から施行されているものである。派遣労働者の処遇が、同一の労働をしている派遣先企業の労働者と比べて低く抑えられている状況を是正することを目的としている。派遣元事業主には、派遣先均等・均衡方式（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇とする。）又は労使協定方式（一定の要件を満たす労使協定による待遇とする。）のいずれかの待遇決定方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保することが義務付けられた（労働者派遣法第 30 条の 3、第 30 条の 4）。

70 歳までの就業確保措置は、令和 2（2020）年の高年齢者雇用安定法改正によって、事業主の努力義務とされたものであり、令和 3（2021）年 4 月から施行されている。改正法により、事業主は 65 歳以上 70 歳までの労働者に対し定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年廃止等

²⁰ 「事業場の勤労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、その事業場の勤労者の過半数で組織する労働組合がないときはその勤労者の過半数を代表する者」の合意（又は書面による合意）を必要とする規定が、勤労者財産形成促進法第 6 条の 2 第 1 項等、勤労者財産形成促進法施行令第 16 条等に置かれている。

²¹ 「確定給付企業年金を実施しようとする厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者」の同意を必要とする規定が、確定給付企業年金法第 3 条第 1 項等、確定給付企業年金法施行令第 48 条の 2 第 1 項等に置かれている。

²² 「企業型年金を実施しようとする厚生年金適用事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該第一号等厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該第一号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者」との合意・協議を必要とする規定が、確定拠出年金法第 3 条第 1 項等、確定拠出年金法施行令第 35 条の 2 第 2 項等に置かれている。

²³ 「裁判所による意見聴取」規定：金融機関等の更生手続の特例等に関する法律（平成 8 年法律第 95 号）第 33 条第 3 項第 3 号等、民事再生法（平成 11 年法律第 225 号）第 24 条の 2 等、会社更生法（平成 14 年法律第 154 号）第 22 条第 1 項等、破産法（平成 16 年法律第 75 号）第 78 条第 4 項、会社法（平成 17 年法律第 86 号）第 896 条第 2 項。「調停委員会による意見聴取」規定：特定債務等の調整の促進のための特定調停に関する法律（平成 11 年法律第 158 号）第 14 条第 2 項。「裁判所による通知」規定：民事再生法第 115 条第 3 項等、外国倒産処理手続の承認援助に関する法律（平成 12 年法律第 129 号）第 23 条第 3 項第 2 号、会社更生法第 115 条第 3 項等、破産法第 32 条第 3 項第 4 号等。「（過半数代表）の意見陳述」規定：民事再生法第 126 条第 3 項等、会社更生法第 85 条第 3 項等。

の方法により、就業を確保するよう努めることとされている（高年齢者雇用安定法第10条の2第1項）。この規定の例外として、過半数代表との同意により、業務委託契約等の直接雇用によらない方法での就業確保措置が認められている（同項ただし書）。

産後パパ育休は、男性労働者の育児休業促進を目的として、男性労働者が子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業を取得できる制度であり、令和4（2022）年の育児・介護休業法改正で導入され、同年10月から施行されている。従来の育児休業制度は、育児休業期間中に労働者が就業することを認めていないが、産後パパ育休制度では、過半数代表との労使協定の締結を条件に、労働者が同意した範囲で育児休業中の就業が可能となっている⁽²⁴⁾。

派遣労働者の同一労働・同一賃金、70歳までの就業確保措置、産後パパ育休制度は、雇用形態の変化に伴い必要とされる措置として導入されたが、原則どおりの運用では支障が生じる場合を考慮し、制度の導入が円滑に進むよう例外措置を設けたと言える。例外措置を認めるに当たっては、使用者による恣意的な運用を防止するために、過半数代表が関与することが必要とされているものである。雇用形態の多様化に労働法制が対応していく中で、過半数代表の役割は、ますます重要になっていると言える。

(3) 過半数代表規定の分類

独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）が平成25（2013）年にとりまとめた有識者研究会「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」（座長：荒木尚志東京大学大学院法学政治学研究科教授）の報告書⁽²⁵⁾（以下「JILPT研究会報告書」）は過半数代表の役割を機能面で以下の三つに分類している（表2、表3「機能分類」欄参照）。第一は労基法の労使協定に代表される「法定基準解除」を認める機能である。第二は就業規則等への意見聴取を通じた「労働条件設定」への関与である、第三が多様な「政策目的」を実現するための制度への関与であり、労働安全衛生法の委員会や計画への関与（表3項番1, 2）、雇用調整助成金の支給要件に関わる規定（表3項番3～7）、福利厚生に関する規定や、会社の破産等に関する規定がこれに当たる。前節で見たとおり、新しい制度の導入という政策目的のために、制度に柔軟性を持たせることを意図して、法定基準解除の規定を設けているものもある。これらは第一と第三の機能を併せ持つものと言える⁽²⁶⁾。

労基法の労使委員会の委員の指名は法定基準の解除に分類されている。企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度の労使委員会の導入決議には法定基準解除の機能があり（表2項番14, 18）、また労基法第38条の4第5項の規定により、労基法に定められた15の労使協定のうち13の労使協定⁽²⁷⁾は、労使委員会決議で代替できるとされているためである。同様に労働時間等設定改善法の労働時間等設定改善委員会は同じく労基法に定められた

⁽²⁴⁾ 育児・介護休業法では、さらに、令和6（2024）年改正で新たに導入される3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関して柔軟な働き方を実現するための措置（始業時間の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇等から事業主が二つ以上選択して実施）において、過半数代表との労使協定により、制度を利用できない労働者を定めることができる規定（第23条の3第3項）が設けられている（表3項番11と同様の規定。後掲注82参照）。ただし、本稿執筆時点（令和6（2024）年7月末）で未施行（施行日は改正法の公布日（令和6（2024）年5月31日）から1年6月以内の政令で定める日）のため表3には記載していない。

⁽²⁵⁾ 労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』2013.7. <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>>

⁽²⁶⁾ 表3では政策目的に分類。

⁽²⁷⁾ 貯蓄金管理（表2項番1）と賃金の控除（同項番2）以外。

15の労使協定のうち12の労使協定⁽²⁸⁾について決議により代替することが可能となっており、これらも法定基準の解除に分類した(表3項番14)⁽²⁹⁾。

労使委員会、労働時間等設定改善委員会の委員の半数は過半数代表が指名・推薦することとなっており、過半数代表は委員の指名・推薦を通じて、これらの法定基準の解除に関与していることになる。また、これらの委員会での決議には委員の5分の4の賛成が必要とされ、また委員会の議事録の作成・保存が義務付けられている。後述するように詳細な規定が存在しない過半数代表による労使協定に比べて、詳細な制度設計がなされていると言える。労使協定において労基署への届出義務が課されている規定(表2参照)についても、労使委員会、労働時間等設定改善委員会が代替決議を行った場合は、労基法36条以外については、その決議を労基署に届ける義務はない⁽³⁰⁾。このことは労使協定よりも労使委員会決議の方が厳密な手続として位置付けられていることを示している。

II 過半数代表の適格性

前章で見たとおり、過半数代表が関与する規定には、法律等が定める原則の例外を認めるものがあり、法律等の規定を緩和し、柔軟化することで、制度の普及を図る効果があると言える。しかし、例外規定が法律の趣旨から逸脱し、労働者の利益に反して濫用された場合は、制度そのものが形骸化する懸念がある。このため、過半数代表は労働者の利益を代表して使用者と対等な立場で交渉できるものである必要があり、その観点から適格性が問われることになる。

1 過半数代表が過半数労働組合である場合

前述のとおり、事業場に過半数労働組合がある場合は、過半数労働組合が過半数代表となる。労働組合は、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」)第2条において「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する」とされている。労働組合の設立自体は任意であり、届出も必要とされていないが、労組法上の救済等を受けるためには役員を選出や運営が適切に行われている必要がある(労組法第5条)。大多数の労働組合がこの要件に適合していると考えられ、労働組合が過半数代表となる場合、その適格性は労組法により一定程度担保されていると言える。実務上も、労働組合が事業場の過半数の労働者を組織している場合(すなわち、過半数労働組合である場合)には、自動的に過半数代表の資格を有することとなり、別途の手続は必要とされていない。

ただし、ここで留意する必要があるのが、「労働者の過半数で組織する労働組合」といった場合の「労働者」の範囲である。労基法では「労働者」を「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」(第9条)と定義している。この「労働者」には、労基法第41条第2号で労基法上の労働時間規制の適用が除外される「監督若しくは管理の地位にある者」(以下「管理監督者」)も含まれている。多くの労働組合は、管理監督者を組合員にはしていないが、過半数労働組合と認められるため

⁽²⁸⁾ 貯蓄金管理(表2項番1)、賃金の控除(同項番2)、年次有給休暇中の賃金の定め(同項番17)以外。

⁽²⁹⁾ 労働時間等設定改善企業委員会も休暇に関する3の労使協定(割増賃金の支払に代えた代替休暇付与(表2項番11)、年次有給休暇の時間単位付与(同項番15)、年次有給休暇の計画付与(同項番16))について、決議により代替することができる。

⁽³⁰⁾ 労基法第36条に関する決議は労基署への届出義務がある。

の過半数の算定においては、管理監督者を母数に含める必要がある⁽³¹⁾。

2 過半数代表が過半数代表者である場合

(1) 通達による行政指導

第I章1(1)で見たとおり、労基法制定時に、過半数代表の役割を担うものとして想定されていたのは過半数労働組合であった。雇用者数に占める労働組合員数の割合を示す推定組織率は、労基法制定の昭和22(1947)年は45.3%であったが、その2年後の昭和24(1949)年には55.8%と10ポイント以上上昇している⁽³²⁾。当時は、多くの事業場に過半数労働組合があり、その割合が今後も上昇すると考えられていたと思われる。しかし、推定組織率は昭和24(1949)年をピークに、ほぼ一貫して低下することとなり、最新の令和5(2023)年には16.3%と過去最低を記録している⁽³³⁾。今日においては、過半数代表者が過半数代表となっている職場の方が多数である。

過半数代表者の適格性の判断において、問題となるのは、過半数代表者となる者の要件(労働者の利益を代表する者と言えるか)と選出方法(労働者の過半数が選んだと言えるか)である。労基法制定時には、過半数代表者について、事業場の「労働者の過半数を代表する者」(労基法第36条、第90条)と規定されたのみで、要件や選出方法が明確ではなかった。このため、適格性が問題となる事例が発生し、これに対応するためにいくつかの通達が出されている。

昭和46(1971)年9月に、労働省労働基準局長から、都道府県労働基準局長宛てに出された通達⁽³⁴⁾では、36協定の締結当事者が過半数代表者である場合に、「労働関係において使用者的立場にある者が締結当事者となっている場合がある等、その選出方法、代表者性等に問題がある場合があるので、法の趣旨に合致した労働者の過半数を代表する者が選ばれ、締結当事者となるよう」関係団体・事業主に対する指導を行うよう求めている。また、「過半数代表者の選出方法については、選挙又はそれに準ずる方法によることが望ましく、また、労働者の代表者としては、法第41条第2号に規定する監督若しくは管理の地位ある者は望ましくない」としている。前述のとおり、36協定の締結においては、労基法第41条第2号に規定する管理監督者は、「労働者の過半数」の算定での「労働者」に含まれるが、「労働者の過半数を代表する者」にはなれないということである⁽³⁵⁾。

昭和53(1978)年6月の通達⁽³⁶⁾では、過半数代表の選出方法として「使用者の指名」「親睦会の推せん」など、適格性に欠ける例が相当数みられるとし、「選挙その他これに準ずる方法により真に過半数代表者にふさわしいものが選出されるよう指導すること」を都道府県労働基準局長に求めている。これに続けて、同年11月の労働基準法施行規則の改正において、様式第9号(36協定届出書式)の改訂を行い、協定の労働者側の協定締結当事者の「職」(職制上の地位)と「選出方法」を記載させることにしている。施行規則の改正に合わせて出された通

(31) 管理監督者は労働時間規制の適用を除外されているので、36協定等の対象とはならないが、36協定の締結においても、管理監督者を過半数算定の際の労働者に含める必要がある。同様に、行政解釈においては、休職中等の協定期間中に時間外労働を行うことが想定されないものも過半数算定の際の労働者に含めることとしている(昭和46年1月18日45基収第6206号)。

(32) 厚生労働省「令和5年労働組合基礎調査の概況」2023.12.20, p.8. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf>>

(33) 同上

(34) 「労働基準法第36条の時間外・休日労働に関する労使協定制度の運用の適正化とモデル36協定の利用の促進について」(昭和46年9月27日基発第665号)

(35) ただし、事業所に管理監督者しかいない場合には、一部の労使協定において過半数代表となり得る(後掲注39参照)。

(36) 「労働時間短縮の行政指導について」(昭和53年6月23日基発第355号)

達⁽³⁷⁾では、この改訂の目的を、過半数代表者の「適格性に疑問のある事例が少なからずみられる」ことから、監督機関が協定の有効性を把握し、協定当事者の適正化により、時間外・休日労働の適正化を行うことであると説明している。また、「事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者」は「使用者側の立場を代表する地位」にあり「過半数代表者の適格性を有しない」こととしている。「選出方法」については、過半数代表者（候補者）が、①労働者の過半数を代表して36協定を締結することの適否について判断する機会が、当該事業場の労働者に与えられていること、②当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる手続がとられていること、を要件として挙げている。方法としては、投票だけでなく、挙手、回覧等でもよく、複数の労働組合（単独では過半数に達しないが、合わせれば過半数となる場合）との話し合いや、職場で選出された代表者による間接選挙等でもよいとされた。

さらに、労基法1987年改正の際に出された通達⁽³⁸⁾でも「過半数代表者の適格性としては、事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有するものなど管理監督者ではないこと」を示している。また、選出手続についても重ねて適正化を求めている。

(2) 労働基準法施行規則における規定

これらの通達で示されてきた過半数代表者の要件及び選出方法が、法令上明文化されたのは、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「労基則」）の平成10（1998）年改正においてである。同改正では、労基則第6条の2に「過半数代表者」の規定を置き、その第1項において、過半数代表者は「法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと」（第1号）、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者」（第2号）であることの二つの要件を満たすものであることとされた⁽³⁹⁾。また、過半数代表者に対する不利益取扱いを禁止する規定も置かれた（同条第3項）。

労基則第6条の2は、労基法の2018年改正に合わせて改正されている⁽⁴⁰⁾。第1項第2号に「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」が追加され、さらに第4項として「使用者は、過半数代表者が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならない。」との規定が追加された。この改正理由について、行政当局は「時間外・休日労働協定の締結等の際し、労働基準法の規定に基づき労働者の過半数を代表する者を選出するに当たっては、使用者側が指名するなど不適切な取扱いがみられる」⁽⁴¹⁾ことを挙げている。

上述の過半数代表者の適格性についての通達は、その全てが36協定の締結に関わるものであり、通達が出された背景には当時長時間労働の是正が求められていたことがある。そもそも、労基法第36条は労使協定により時間外労働を許容することを目的としているわけではなく、第I章1(1)で見たとおり、労働者の団体としての同意を要件とすることで、時間外労働を抑

⁽³⁷⁾ 「労働基準法施行規則の一部を改正する省令の施行について」（昭和53年11月20日基発第642号）

⁽³⁸⁾ 「改正労働基準法の施行について」（昭和63年1月1日基発第1号）

⁽³⁹⁾ ただし、管理監督者以外の労働者がいない事業所においては、賃金（労基法第18条第2項、第24条第1項ただし書）、有給休暇（労基法第39条第4項、第6項及び第9項ただし書）、就業規則（労基法第90条第1項）の規定について、過半数代表者となり得る。

⁽⁴⁰⁾ 施行日は平成31（2019）年4月1日。

⁽⁴¹⁾ 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について」（平成30年9月7日基発0907第1号）

制することを意図していた。しかし、2018年改正で時間外労働の上限が定められるまでは、36協定による時間外労働の上限は法律では規制されておらず、一部において「青天井」⁽⁴²⁾とも批判される長時間の時間外労働が行われており、36協定が長時間労働の歯止めとして機能していたとは言い難い。一連の通達は、長時間労働の原因の一つとして、過半数代表者制度が有効に機能していないとの認識が、行政当局にあったことを示していると言える。

Ⅲ 過半数代表の現状

1 過半数代表に関する調査

(1) 過半数労働組合のある事業場

過半数代表には過半数労働組合と過半数代表者があるが、それでは、どれだけの事業場に過半数労働組合があるのか見ていきたい。労働組合の令和5（2023）年の推定組織率は、前章で述べたとおり16.3%であるが、民間企業だけで見た場合は15.6%であり、さらにこれを企業規模別に見ると雇用者1,000人以上の企業では約40%、100～999人の企業では約10%、99人以下の企業では0.8%である⁽⁴³⁾。ただし、この調査は、単純に企業規模別の労働組合員数を、雇用者数で除した数字であり、個々の企業・事業場における組織率は分からない。

個々の労働組合の組織率が分かる調査としては、組合員規模30人以上の労働組合を対象とした調査がある。この調査では、組織率が50%を超える労働組合は78.9%となっており、こちらは企業規模による差異はほとんど見られない⁽⁴⁴⁾。

これらの調査からは、労働組合の推定組織率は企業規模に比例しているが、一定数以上の組合員を有する労働組合については、企業規模にかかわらず、その企業において過半数を組織している場合が多いということが言える。

ただし、これらの調査では事業場単位で、過半数労働組合があるかどうかまでは分からない。

公式統計には、過半数労働組合の有無を調査したものはないため、信頼できる大規模調査として、平成30（2018）年のJILPTの「過半数労働組合および過半数代表者に関する調査」（以下「JILPT調査（2018）」⁽⁴⁵⁾）を見てみたい。表4は、JILPT調査（2018）の結果に基づき、

表4 過半数労働組合のある事業所 (単位 %) (単位 %)

	労働組合あり	うち過半数労働組合あり	労働組合なし	不明 / 無回答
全体	12.6	8.3	82.8	4.6
(事業所規模別)				
4人以下	6.8	3.0	88.8	4.4
5～9人	8.1	5.6	85.3	6.7
10～29人	15.0	9.9	81.7	3.2
30～99人	28.9	20.5	68.5	2.5
100～299人	45.6	35.5	53.5	0.9
300人以上	68.1	50.6	31.3	0.6

(出典) 労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』2018, p.24を基に筆者作成。

(42) 和田肇「労働時間規制改革の法的分析」『日本労働研究雑誌』702号, 2019.1, p.10.

(43) 厚生労働省 前掲注(32), p.6.

(44) 厚生労働省「令和3年労働組合活動等に関する実態調査 第2表 労働組合の組織率階級別労働組合の割合」e-Stat 政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450078&tstat=000001066843&cycle=0&tclass1=000001170626&tclass2=000001170629&tclass3val=0>> 労働組合員30人以上の労働組合から無作為抽出した5,100労働組合を対象とした調査。78.9%は、組織率が50%超70%以下、70%超90%以下、90%超と回答した労働組合の合計。この調査で、最も企業規模の小さい30～99人規模でも組織率が50%を超える労働組合は78.3%となっている。

(45) 労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』2018. この調査は、「平成26

労働組合の有無、過半数労働組合の有無を企業規模別に示したものである。全体の82.8%の事業所⁽⁴⁶⁾には、そもそも労働組合がない。労働組合がある事業所は12.6%であり、過半数労働組合がある事業所は8.3%である。これが、過半数労働組合が過半数代表となっている事業所の割合となる。

事業所規模別で見ると、従業員300人以上の事業所では、過半数労働組合のある事業所が50%を超えているのに対し、100～299人では約35%、30～99人では約20%、10～29人では約10%となっており、事業所規模と過半数労働組合のある事業所の割合は比例していることが分かる⁽⁴⁷⁾。

(2) 過半数代表がいる事業場

過半数労働組合がない事業場では、必要に応じて過半数代表者の選出が必要となる。JILPT調査(2018)では、過去3年間に過半数代表者を選出したことがある事業所は43.1%であった(表5)。これに過半数労働組合が過半数代表となっている事業所8.3%を足した51.4%が過半数代表のいる事業所ということになる。過半数代表がいない事業所は36.0%あり、これらは、過去3年間に労使協定を締結せず、就業規則の作成・変更もしなかった事業所ということになる。事業所規模別に見ると、過半数代表がいる(過半数労働組合がある又は過半数代表者を選出している)事業所の比率と事業所規模は比例している。100人以上の事業所では、過半数代表がいる事業所が90%を超えており、30～99人でも約85%、10～29人でも約70%であるのに対し、5～9人では約40%、4人以下では約30%と大きな差がある⁽⁴⁸⁾。就業規則の作成・届出は雇用者10人以上の事業所に義務付けられており、小規模事業所では過半数代表者を必要としない場合も考えられる。

表5 過半数代表がいる事業所 (単位 %) (事業所規模別)

	過半数代表 がいる	うち過半数 労働組合	うち過半数 代表者	過半数代表 者選出なし	不明 /無回答
全体	51.4	8.3	43.1	36.0	12.6
4人以下	29.3	3.0	26.3	55.0	15.7
5～9人	41.1	5.6	35.5	43.4	15.5
10～29人	69.5	9.9	59.6	20.8	9.7
30～99人	85.4	20.5	64.9	9.3	5.2
100～299人	92.7	35.5	57.2	4.8	2.5
300～999人	94.3	49.8	44.5	3.8	1.9
1000人以上	96.3	55.8	40.5	1.9	1.9

(出典) 労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』2018, pp.38-39を基に筆者作成。

年経済センサス基礎調査-事業所調査(総務省)に登録されている事業所2万社(全国の常用雇用者2人以上の事業所。農林漁業、公務を除く。)を対象に調査を行い、7,299件の回答を得ている(回収率36.5%)。このうち、労基法上の労働者を雇用しているのは6,458事業所であった。

(46) JILPT調査(2018)の調査の目的は「事業場」の「過半数代表」の実態把握にあるが、「経済センサス」の登録「事業所」を対象としたことから、調査結果も「事業所」と記載されている(同上, pp.1-3.)。本稿でも、この調査の結果に言及する場合は、「事業場」ではなく、「事業所」と記載する。

(47) 小規模(9人以下)の事業所(事業場)には、「独立性のない事業場」がある。独立性のない事業場は、直近上位の機構(本社や支社等)と一括して1事業場となる(前掲注(4)参照)。このため、「独立性のない事業場」については、直近上位の機構が回答の主体となる。「労働組合あり」の「4人以下」事業所の45.6%が、「5～9人」の41.4%、「過半数労働組合あり」の「4人以下」事業所の51.5%が、「5～9人」事業所の36.0%が「独立性がない事業場」と回答している(同上, pp.10, 11, 24.)。

(48) 「過半数代表がいる」事業所のうち「4人以下」事業所の33.8%が、また「5～9人」事業所の20.2%が、「独立性のない」事業所である(労働政策研究・研修機構編 前掲注(45), p.38.)。

ただし、過半数代表者を選出しなかった理由についての設問では、「手続きが発生しなかったから」62.8%、「その他」23.1%となっており、「その他」の自由記述では「それ（過半数代表者）自体知らなかったのだから」、「そのようなもの（過半数代表者）をおく必要があるのか分からなかった」、「全員非正社員」、「小規模の企業なので従業員と話し合いで決める」、「問題事案が起きていない」、「必要ない」、「考えたことがない」などがあることから、必要があるにもかかわらず、適切な手続きがとられていない場合もあると考えられる⁽⁴⁹⁾。

(3) 過半数代表者の選出実態

次に、過半数代表者を選出したと回答した事業所に選出方法を尋ねた結果が表6である。選出方法で最も多いのは、「投票や挙手」30.9%、「信任」22.0%、「話し合い」17.9%など、労基則に即したものが約7割を占めているが、「使用者（事業主や会社）が指名」21.4%、「親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる」6.2%といったものもあった。これらは、不適切な選出であると、厚生労働省が指摘してきたものであり、平成10（1998）年の改正で労基則に選出方法が明記されてから約20年を経ても、こうした選出が相当数行われていることが分かる。

表6 過半数代表者の選出方法

（単位 %）

投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者（事業主や会社）が指名	その他	無回答
30.9	22.0	17.9	6.2	21.4	0.3	1.3

（出典）労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』2018, p.50を基に筆者作成。

職位は「一般の従業員」が49.4%、「係長・主任・職長・班長クラス」が33.5%に対して、「課長クラス」が5.9%、「部長クラス」が2.9%、「工場長、支店長など事業所の責任者又はこれに準ずるもの」が4.6%などとなっている（表7）。職位についても、労基則の規定に抵触する管理監督者に当たると思われるものが含まれている。

表7 過半数代表者の職位

（単位 %）

一般の従業員	係長・主任・職長・班長クラス	課長クラス	部長クラス	工場長、支店長など事業所の責任者又はこれに準ずるもの	非正社員	その他	無回答
49.4	33.5	5.9	2.9	4.6	1.5	0.5	1.9

（出典）労働政策研究・研修機構編『過半数労働組合および過半数代表者に関する調査』2018, p.57を基に筆者作成。

2 過半数代表者に関する判例

過半数代表者の不適切な選出があった場合、関与した労使協定や就業規則の変更が無効とされる場合がある。表8は過半数代表者が関与した規定の有効性について判断が示された主な判例である⁽⁵⁰⁾。最高裁判所の判例としてはトーコロ事件⁽⁵¹⁾（項番3）がある。親睦団体の代表が

(49) 同上, pp.37-38.

(50) 過半数代表の関与する規定の有効性が裁判の主たる争点ではないものも含む。

(51) 最高裁判所第二小法廷平成13年6月22日判決 労働判例808号11頁。この最高裁判決は、東京高等裁判所平成9年11月17日判決 労働判例729号44頁を支持したものである。

過半数代表者になって締結した36協定が無効とされ、残業拒否を理由とした解雇を無効とした事例である。フューチャーインフィニティ事件⁽⁵²⁾(項番7)も親睦団体の代表が過半数代表者として締結した労使協定が無効とされ、裁量労働制の導入が否定されている。

表8 過半数代表者が関与した規定の有効性について判断が示された判例

	判決	過半数代表者の関与規定	過半数代表者の関与規定に対する判断
1	全日本検数協会事件(名古屋高等裁判所昭和46年4月10日判決)	36協定(労基法第36条)	有効:複数の労働組合(合計して労働者の過半数を超える。)と労使協定を締結
2	アーク証券事件(東京地方裁判所平成12年1月31日判決)	就業規則変更(労基法第90条)	無効:過半数代表者の選出手続等が立証できず、就業規則の不利益変更に合理性がない。
3	トーコロ事件(最高裁判所第二小法廷平成13年6月22日判決)	36協定(労基法第36条)	無効:親睦団体代表を過半数代表者とした。
4	洛陽総合学院事件(京都地方裁判所平成17年7月27日判決)	就業規則変更(労基法第90条)	有効:過半数代表者を使用者が指名し適切ではないが、就業規則変更は同意までは求めていない(ただし、原告労働者勝訴)。
5	ドワンゴ事件(京都地方裁判所平成18年5月29日判決)	専門業務型裁量労働制(労基法第38条の3)	無効:本場で締結した労使協定を事業場(大阪開発部)に適用
6	京濱交通事件(横浜地方裁判所川崎支部平成22年2月25日判決)	再雇用基準(高年齢者雇用安定法旧第9条(平成24年改正で廃止))	無効:複数の労働組合(合計しても労働者の過半数に満たない。)との労使協定による再雇用基準に基づき、再雇用しない労働者を決定
7	フューチャーインフィニティ事件(大阪地方裁判所平成27年2月20日判決)	専門業務型裁量労働制(労基法第38条の3)	無効:親睦団体代表を過半数代表者とした。
8	乙山彩色工房事件(京都地方裁判所平成29年4月27日判決)	専門業務型裁量労働制(労基法第38条の3)	無効:過半数代表者の選出手続が行われていない。
9	サンフリード事件(長崎地方裁判所平成29年9月14日判決)	1年単位の変形労働時間制(労基法第32条の4)	無効:過半数代表者の選出手続が行われていない。
10	ナック事件[原審](東京地方裁判所平成30年1月5日判決)	事業場外みなし労働時間(労基法第38条の2)	無効:使用者が指名したものを候補として選出手続が行われた。また、選出目的が明示されていない。
11	ナック事件[控訴審](東京高等裁判所平成30年6月21日判決)		有効:使用者が指名したことを示す根拠がない。また、選出目的も従業員が理解できる状況にあった。
12	シェーンコーポレーション事件(東京高等裁判所令和元年10月9日判決)	計画年休(労基法第39条)	無効:過半数代表者が、複数事業場をまとめたエリア単位で選出されており、また従業員全体の代表とも言えない。
13	野村不動産アーバンネット事件(東京地方裁判所令和2年2月27日判決)	就業規則変更(労基法第90条)	有効:候補者を信任しない場合にのみ投票を行う方法で過半数代表者を選出
14	シルバーハート事件(東京地方裁判所令和2年11月25日判決)	賃金控除(労基法第24条)	無効:本社の過半数代表者との労使協定に基づく給与振込手数料の賃金控除を行っていたが、原告労働者の所属事業場は本社所属とは認められない。
15	松山大学事件(松山地方裁判所令和5年12月20日判決)	専門業務型裁量労働制(労基法第38条の3)	無効:過半数代表者の選出手続について不備があった。

(出典) 判例を基に筆者作成。

ドワンゴ事件⁽⁵³⁾(項番5)、シェーンコーポレーション事件⁽⁵⁴⁾(項番12)、シルバーハート事件⁽⁵⁵⁾(項番14)は過半数代表者の選出単位が問題となったものである。いずれも、事業場単位

52) 大阪地方裁判所平成27年2月20日判決 労働判例ジャーナル39号27頁

53) 京都地方裁判所平成18年5月29日判決 労働判例920号57頁

54) 東京高等裁判所令和元年10月9日判決 労働判例1213号5頁

55) 東京地方裁判所令和2年11月25日判決 労働判例1245号27頁

の過半数代表の選出が認められず、労使協定が無効とされている。京濱交通事件⁽⁵⁶⁾(項番 6)では、複数の労働組合(合計しても労働者の過半数に満たない。)と締結した協定が有効な労使協定とは認められなかった。一方、全日本検数協会事件⁽⁵⁷⁾(項番 1)では、複数の労働組合(合計して労働者の過半数を超える。)と締結した同一内容の協定を有効な労使協定として認定している。

選出手続自体が行われていなかったとされた事例としては、アーク証券事件⁽⁵⁸⁾(項番 2)、乙山彩色工房事件⁽⁵⁹⁾(項番 8)、サンフリースト事件⁽⁶⁰⁾(項番 9)がある。選出手続は行われていたが不備があったとする判例はナック事件(原審)⁽⁶¹⁾(項番 10)、松山大学事件(項番 15)⁽⁶²⁾がある。反対に過半数代表者の選出手続が適格であると認められたものとしては、ナック事件(控訴審)⁽⁶³⁾(項番 11)と野村不動産アーバンネット事件⁽⁶⁴⁾(項番 13)がある。

ナック事件は原審と控訴審で判断が分かれたため両方掲載した。原審では、過半数代表者の選出の目的が明示されていない、使用者側が指名した候補者の選出への同意書に署名押印する形で選出が行われた、立候補や推薦を募る明確な手続がとられていなかった等の原告の主張が認められたが、控訴審では、候補者が使用者側の指名であることを示す根拠はなく、選出の目的は周知の事実であり、選出方法は候補者を労働者の過半数が信任したことが明確となる手続であり適正であるとした。

松山大学事件では、候補者の公募過程で使用者の妨害があり、候補者が1名に絞られたことが、使用者の意向を反映させる行為と認定され、過半数代表者の選出が認められず、労使協定が無効とされた。野村不動産アーバンネット事件では候補者を信任しない場合にのみ投票する方法での過半数代表者の選出が有効とされている。

洛陽総合学院事件⁽⁶⁵⁾(項番 4)は、過半数代表者を使用者が指名しており不適切としながらも、就業規則の変更が過半数代表の同意までは求めていることから、就業規則の変更は無効と言えないとした事例である(ただし、変更した就業規則に基づく労働者への措置を認めず労働者が勝訴)。反対に就業規則の変更が無効とされた事例もある。アーク証券事件では、過半数代表者が不適格であったため、就業規則不利益変更の合理性が否定されている。

関与規定の別で見ると労働時間制度の導入に関する労使協定が問題となった例が多い。そのいずれにおいても未払の時間外割増賃金の請求がなされている。このことは、労働時間制度を悪用し、時間外割増賃金の支払を逃れ得る可能性があることを示唆している。特に裁量労働制においては、実労働時間ではなく、みなし労働時間が使われるため、悪用された場合には、深刻な労働被害につながる懸念がある。乙山彩色工房事件は月 100 時間を超える法定時間外労働が認定されており、過重労働によりうつ病を発症した労働者に対する使用者の安全配慮義務違反を認め、損害賠償も併せて認められている。

⁽⁵⁶⁾ 横浜地方裁判所川崎支部平成 22 年 2 月 25 日判決 労働判例 1002 号 5 頁

⁽⁵⁷⁾ 名古屋高等裁判所昭和 46 年 4 月 10 日判決 労働関係民事裁判例集 22 巻 2 号 453 頁

⁽⁵⁸⁾ 東京地方裁判所平成 12 年 1 月 31 日判決 労働判例 785 号 45 頁

⁽⁵⁹⁾ 京都地方裁判所平成 29 年 4 月 27 日判決 労働判例 1168 号 80 頁

⁽⁶⁰⁾ 長崎地方裁判所平成 29 年 9 月 14 日判決 労働判例 1173 号 51 頁

⁽⁶¹⁾ 東京地方裁判所平成 30 年 1 月 5 日判決 労働経済判例速報 2345 号 3 頁

⁽⁶²⁾ 松山地方裁判所令和 5 年 12 月 20 日判決 労働経済判例速報 2544 号 3 頁

⁽⁶³⁾ 東京高等裁判所平成 30 年 6 月 21 日判決 労働経済判例速報 2369 号 28 頁

⁽⁶⁴⁾ 東京地方裁判所令和 2 年 2 月 27 日判決 労働判例 1238 号 74 頁

⁽⁶⁵⁾ 京都地方裁判所平成 17 年 7 月 27 日判決 労働判例 900 号 13 頁

IV 過半数代表をめぐる議論

1 現行制度の問題点

過半数代表者の在り方については、厚生労働省（労働省）の審議会・研究会報告書や、JILPT 研究会報告書等で、その問題点が繰り返し指摘されている。古くは平成元（1989）年の労働省の過半数代表者に関する研究会報告書⁽⁶⁶⁾の中で、「過半数代表者の選出手続や選出方法を適正化し、過半数代表者としてふさわしい者が選出されるようにする」ことが提言されている。前述のとおり、平成 10（1998）年の労基法改正に併せて、労基則の選出方法に関する規定が設けられたが、以前から通達として指導してきた内容を法令上明文化したものであり、この改正によって大きな変化があったとの評価にはなっていない。最近出された厚生労働省の労働時間制度、労働契約制度に関する報告書（後述）でも、過半数代表制の適正化が必要との意見が記載されている。

過半数労働組合にも問題がないわけではない。労働組合は構成員である労働組合員を代表しており、労働組合が使用者との交渉の結果、締結した労働協約は労働組合員にのみ適用されるのが原則である。しかし、労使協定や就業規則は事業場の全労働者の労働条件に影響を与えるものであり、非労働組合員の利益を踏まえた対応が必要となるとも言えるが、現状においては、この点について何ら制度的担保がなされていない。これらの点についても、研究会報告書等で繰り返し指摘されている。

厚生労働省の研究会報告書や JILPT 研究会報告書において指摘された主な問題点をまとめると以下のとおりである。

(1) 正当性

過半数代表者の選出については、繰り返し述べてきたとおり、一部において不適切な選出が行われている実態がある。また、労基則上は問題がなかったとしても、労働者の利益を代表し、使用者と交渉できる者が選出できるかどうかは別問題である。使用者は労基則違反とならないように「選出方法については外形上の適正さを整備するが、その一方で使用者にとって安心できる労働者が選出されるように工夫している」⁽⁶⁷⁾との指摘もある。

労基則では、不適格な者及び不適切な手続を規定しているものの、候補者の選定方法や投票・信任方法等の具体的な選出手続については規定されていない。第Ⅲ章 2 で見た判例では、1名の候補者に対して信任の署名を求める方法（ナック事件 [控訴審]、表 8 項番 11）⁽⁶⁸⁾や、不信任とする場合のみ投票する方法（野村不動産アーバンネット事件、表 8 項番 13）⁽⁶⁹⁾も妥当とされており、許容される範囲は広い。候補者は使用者の指名ではなく、また管理監督者等でないことは求められるが、それ以上の要件は定められておらず、候補者の投票や信任が、何らかの形でなされていなければ問題ないということになる。

⁽⁶⁶⁾ 労働省「労使協定における過半数代表者に関する調査研究会報告（平成 1.8.3）（資料）」『労働法律旬報』1222 号、1989.8.25、pp.63-74。

⁽⁶⁷⁾ 労働政策研究・研修機構編『労働条件決定システムの現状と方向性—集团的発言機構の整備・強化に向けて—労働条件決定システムの再構築に関する研究—』2007、p.149。

⁽⁶⁸⁾ 東京高等裁判所 前掲注⁽⁶³⁾

⁽⁶⁹⁾ 東京地方裁判所 前掲注⁽⁶⁴⁾

(2) 自主性

労基則では、過半数代表者の選出で「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」を求めているが、そもそも、過半数代表者の選出を必要とするのは使用者であり、選出手続のイニシアティブが使用者にとらざるを得ないという問題がある⁽⁷⁰⁾。

多くの労働者にとって、過半数代表者となるメリットはなく、使用者側からは、過半数代表者のなり手がいないとの意見も聞かれる⁽⁷¹⁾。使用者が過半数代表者を選出するよう働きかけなければならず、使用者の関与について厳しい要件を課せば、過半数代表者の選出自体が困難となるという実情もある。

(3) 継続性の欠如

JILPT 調査（2018）によれば、過半数代表者の選出の頻度は「過半数代表者が必要な都度」が 76.2% であり、「任期を決めて選出」は 18.9% にすぎない⁽⁷²⁾。過半数代表者は、多くの事業場で労使協定の締結や就業規則の意見書への署名の時点においてのみ必要とされており、使用者が過半数代表者を必要とするごく短期間のみ活動している一過性の存在と言ってもよい。継続性が欠如している状況では、過半数代表者としてノウハウを蓄積できないと考えられ、実効的な活動は期待できない。

また、労使協定等に過半数代表を関与させるのは、労働者の利益擁護のためである。利益擁護を確実なものとするには、労使協定等の履行状況を監視・評価することが必要であるが、労使協定締結後の、過半数代表の活動については何ら規定されていない⁽⁷³⁾。過半数労働組合であれば、労働組合の活動の中で監視・評価をすることを期待し得るが、現行の過半数代表者に、監視・評価機能を期待するのは困難と言える⁽⁷⁴⁾。

(4) 交渉力と保護規定の欠如

過半数代表に求められている労使協定の締結は、単に法定基準の解除の諾否を判断するだけでなく、法定基準の解除の程度も判断すべきと考えられる⁽⁷⁵⁾。例えば、36 協定であれば、単に法定労働時間を超えることを認めるだけでなく、何時間まで認めるかを定める必要がある。過半数代表の関与が単に形式だけのものになれば、労働条件の悪化は避けられないことになる。

労働条件は「労働者と使用者が、対等の立場において決定すべき」（労基法第 2 条）とされているが、労働者単独では使用者との対等な交渉が困難であるところから、労働者は労働組合を結成し、集团的労使関係の中で交渉力を担保されている。労組法第 7 条第 2 号は、使用者が団体交渉を正当な理由なく拒否することを禁じており、使用者は誠実に交渉に応じる義務がある。誠実交渉義務には、交渉に必要な資料提示義務が含まれる点も重要である。また、誠実交渉義務違反や労働組合に対する不利益取扱は不当労働行為として禁止されており、労組法第

⁽⁷⁰⁾ 「労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理」前掲注(6), p.19.

⁽⁷¹⁾ 日本経済団体連合会「今後の労働基準関係法制に経済界として求めること」（第 7 回労働基準関係法制研究会資料 1）2024.5.10, p.20. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001253028.pdf>>; 新経済連盟「労働基準法等の見直しに関する提言」2024.6.7, p.15. <<https://jane.or.jp/app/wp-content/uploads/2024/06/202400607dodocument.pdf>>

⁽⁷²⁾ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(45), p.55.

⁽⁷³⁾ 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), p.12.

⁽⁷⁴⁾ 同上, p.51.

⁽⁷⁵⁾ 同上, p.12.

19条に規定される第三者機関である労働委員会による不当労働行為に対する救済や労働組合と使用者との交渉が妥結しない場合の調停といった制度も整備されている。

過半数代表者も、労働者を代表して、労働条件について使用者と対峙（たいじ）することが求められており、集团的労使関係の中に位置付けられていると言える。しかし、労働組合が関与する場合を除いて、過半数代表者には組織的なサポートはほとんどない⁽⁷⁶⁾。個人としての過半数代表者が、使用者と対等な立場で議論し交渉できると考えるのは現実的とは言えない⁽⁷⁷⁾。

過半数代表者に対して、解雇や降格などがなされた場合は、労基署において、労基則第6条の2第3項で禁止される不利益取扱に当たるかが判断されるが、降格等の明確な不利益を伴わない人事異動等の場合は、労基署では判断が難しい場合がある。例えば、使用者が、労使協定の締結を拒否した過半数代表者を別事業所に異動させ、新たに過半数代表者を選出して労使協定を締結することで紛争となることが考えられるが、現行では十分な調停制度が整備されているとは言えない⁽⁷⁸⁾。

過半数代表者の選出が、労基則の定めどおりに適正に行われたとしても、交渉力が十分でなければ、使用者の求めに応じて、単に形式的に労使協定や就業規則に同意するのみとならざるを得ないと言える。

(5) 意見集約規定の欠如

労使協定や就業規則が事業場の全労働者に関わる事項である以上、過半数代表者は労働者の意見を集約して、使用者との交渉に当たるべきであるが、現行制度には過半数代表者が事業場の労働者の意見集約をする手段・制度に関する規定もない⁽⁷⁹⁾。

この点は、過半数労働組合についても同様である。労基法は、過半数労働組合であれば自動的に過半数代表となることを規定しているのみであり、過半数労働組合が非組合員も含めた労働者の意見集約をどのようにするかについての規定はない⁽⁸⁰⁾。

労働組合は組織内の手続を通じて、労働組合員の意見を集約していると言えるが、通常は非組合員の意見を集約することはない。パート労働者や有期雇用労働者など、労働者の雇用形態が多様化しているにもかかわらず、こうした労働者に加入資格を与えていない労働組合は多い⁽⁸¹⁾。育児・介護休業法には、雇用期間の短い労働者や週の労働日数の少ない労働者等を労使協定で制度の対象外にできる規定がある（表3項番11）⁽⁸²⁾。このような場合に、過半数労働組合が正社員ではない非組合員に不利益となる決定をすることも考えられる。

就業規則については、パート・有期労働法、労働者派遣法に、対象労働者の過半数を代表す

(76) 同上, p.51.

(77) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(67), p.160.

(78) 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告」2023.10, pp.10-11. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/churoi/renraku/dl/jisseki_12.pdf>

(79) 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), p.12.

(80) 同上, pp.50-51.

(81) 「正社員以外の労働組合員加入資格の有無」について、「組合員資格がない」と回答した労働組合の割合は、「パートタイム労働者」で57.7%、「有期契約労働者」で58.7%、「嘱託労働者」で61.3%である（厚生労働省「令和4年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」2023.6.28, p.5. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r04gaiyou06.pdf>>）。

(82) ①育児休業、②出生時育児休業、③介護休業、④子の看護休暇、⑤介護休暇、⑥所定外労働の制限、⑦所定労働時間の短縮の各制度について、労使協定により、雇用期間1年未満の労働者（④⑤以外）や1週間の所定労働日が2日以下の労働者等を制度の利用対象外とすることができる。また、令和6（2024）年の育児・介護休業法改正により新たに導入される3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に関して柔軟な働き方を実現するための措置にも同様の規定が置かれている（前掲注(24)参照）。

るものに対する意見聴取の規定（表3 項番 16, 20）はあるが努力義務であり、労基署への届出も規定されていない。

この点は、多くの組合が加入資格を認めない管理監督者についても同様である。過半数労働組合が合意した就業規則について、管理監督者層の労働者の利益のみを著しく損なうものとして、無効とされた判例⁽⁸³⁾もある。

むしろ、過半数代表者の方が選出される過程でパート労働者や有期雇用労働者を含む全労働者の意思が反映される余地があると言える。過半数労働組合については、非組合員の意見集約の手続をとらない限り、過半数代表としての正当性が疑問視される懸念がある。

(6) 過半数代表者の人数と負担

労基則上、過半数代表者の人数に関する規定はない。形式的には、労使協定や就業規則添付の意見書に署名する過半数代表者は1名でよい。JILPT 調査（2018）でも、複数の過半数代表者を選出しているのは2.9%にすぎない⁽⁸⁴⁾。一方、過半数代表が関与する規定の増加により、1名の過半数代表者が多くの問題に対処せざるを得なくなっている。上記調査で、複数の過半数代表者を選出した事業所に理由を聞いた設問（複数回答）では「従業員数が多く、1人では従業員の意見集約の負担が大きいから」が32.7%で最も多く、次いで「労使協定の数が多く、1人では協定内容を把握することが大変だから」との回答が17.4%であった⁽⁸⁵⁾。

過半数代表者が有効に機能するには、1名では負担が大きすぎることから、複数代表制とすべきとの意見は多い⁽⁸⁶⁾。

(7) 使用者側の負担

労使協定や就業規則は、そのほとんどが事業場単位での適用とされている。したがって、過半数代表も事業場単位で必要となり、行政機関への届出が必要となる手続についても、事業場単位で行うのが原則である。事業場単位での手続について、使用者からは負担が重く、改善を求める声は強い。

平成15（2003）年からは、36協定、就業規則については、通達⁽⁸⁷⁾により内容が同じであれば、本社の使用者が、各事業場分も含めて本社の所轄労基署に一括して届け出ることが認められるようになった⁽⁸⁸⁾。36協定については、本社・各事業場の過半数労働組合が同一であることが条件となっていたが、令和3（2021）年3月末以降は電子申請の場合に限り、本社・事業場の過半数代表が同一でなくても本社一括届出が可能となっている⁽⁸⁹⁾。

⁽⁸³⁾ みちのく銀行事件最高裁判所第一小法廷平成12年9月7日判決 労働判例787号6頁

⁽⁸⁴⁾ 労働政策研究・研修機構編 前掲注(45), p.61.

⁽⁸⁵⁾ 同上

⁽⁸⁶⁾ 「労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理」前掲注(6), p.19; 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), pp.52-53.

⁽⁸⁷⁾ 「時間外・休日労働協定の本社一括届出について」（平成15年2月15日基発第0215002号）；「就業規則の本社一括届出について」（平成15年2月15日基発第0215001号）

⁽⁸⁸⁾ 36協定については、昭和24（1949）年の通達（昭和24年2月9日基収第4234号）で、本社・各事業場の過半数労働組合が同一である場合に限って、本社で締結した協定をそのまま使用することが認められていた。ただし、この場合も各事業場が、事業場ごとに異なる部分（労働者数等）を記載した協定を、それぞれの所轄労基署に届け出る必要があった。また、就業規則については、本社・各事業場の過半数代表が同一である必要はないが、過半数代表への意見聴取は、各事業場で行う必要があり、一括届の際に各事業場の過半数代表の意見書を添付する必要がある。

⁽⁸⁹⁾ 「労働基準法・最低賃金法などに定められた届出や申請は電子申請を利用しましょう！」2021.1. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000724367.pdf>>

さらに、令和5（2023）年2月27日以降、1年単位の変形労働時間制に関する協定届について、令和6（2024）年2月23日以降は、1か月単位の変形労働時間制、1週間単位の変形労働時間制、事業場外労働に関するみなし労働時間制、専門業務型裁量労働制に関する労使協定及び企画業務型裁量労働制に関する労使委員会決議及び報告について、協定・決議内容が同一であれば、電子申請の場合に限り、本社一括届出が可能となっている⁹⁰⁾。

ただし、本社一括が可能なのはあくまで届出であり、いずれの場合においても、各事業場に過半数代表が必要であり、各事業場で労使協定・労使委員会決議が必要であることに変わりはない。

2 過半数代表制の改革に関する議論

(1) 有識者会議での議論

前節で見たとおり、過半数代表制の問題点は、法令上、過半数代表が必要となる場面が増加しているにもかかわらず、求められる役割を適切に果たすために必要な規定を欠いていることにある。過半数代表制について言及している報告書や論文で、現状のままよいとする意見は皆無と言ってよい。特に過半数代表者が、過半数代表となる場合において、問題は顕著となる。

(i) JILPT 研究会報告書

前述の JILPT 研究会報告書⁹¹⁾は、その後の議論において頻繁に引用されているため、まずはこの報告書を概観してみたい。同報告書は現行制度の課題解決に向けた方向性を、表9のように整理している。

①の現行の枠組みを維持し、過半数代表の機能を強化する方法については、現行制度の問題点を踏まえて、交渉力強化、正当性確保、モニタリング・苦情処理機能の確保等を挙げている。具体的には、複数の代表者選出により、相談・協議を可能とし、常設化することでモニタリング・苦情処理機能を持たせるべきとしている。現行制度で問題が多い選出手続については、選出手続の運営主体の法定化や公的機関による監督を検討すべきであり、また、多様な労働者を反映した選出・意見集約も正当性確保のためには必要としている。

表9 過半数代表制の課題解決の方向性

	事業場に過半数労働組合がない	事業場に過半数労働組合がある
①現行の枠組みを維持しつつ機能強化	過半数代表者の機能強化 ・代表者の複数化→交渉力強化 ・公正な選出手続→正当性確保 ・常設化→モニタリング・苦情処理機能確保 ・費用負担：使用者による費用負担	過半数労働組合の機能強化 ・非組合員への配慮：非組合員の意見聴取を義務化、全従業員の公正代表義務の法定化 ・費用負担：使用者による費用負担
②新たな従業員代表制を整備	労働組合と競合の課題 ・従業員代表は法定解除機能のみとするか、労働条件設定機能も持たせるか？ ・過半数労働組合のない事業場だけに設置することとするか？ 従業員代表制が機能するための制度的担保（交渉力、正当性、常設化、費用負担）	

(出典) 労働政策研究・研修機構『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』2013.7. <<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>> を基に筆者作成。

過半数労働組合の機能強化については、最大の課題である非組合員への対応が必要とされている。具体的には、非組合員への意見聴取の義務化や、使用者との交渉に当たって、非組合員

90) 「一年単位の変形労働時間制に関する協定の本社一括届出について」(令和5年2月24日基発0224第8号); 「一箇月単位の変形労働時間制に関する協定等の本社一括届出について」(令和6年2月16日基発0216第8号)

91) 労働政策研究・研修機構 前掲注25)

も含めた全従業員を公正に代表する義務（公正代表義務）を法律で定める等が挙げられている。

②の新たな制度の整備については、事業場に従業員代表を置く方法が挙げられている。従業員代表は、複数代表による常設の機関とされている。ただし、この場合、過半数労働組合がある場合の機能競合が課題となる。法定基準の解除と労働条件設定の機能を分け、前者のみを従業員代表の役割とすることも検討され得るが、例えば36協定による法定基準の解除は労働条件設定（所定外労働時間の上限等）の前提となるものであり、単純には区別ができない。このため、過半数労働組合がある場合の、従業員代表の設置は慎重に検討すべきとしている。

②の新たな従業員代表制として整備すべき点は、①の過半数代表者の機能強化で挙げられたものと共通している。報告書では、まずは過半数代表者の機能を強化し、次のステップとして従業員代表を検討するのが妥当としている。

また、①②に共通する課題として、費用負担の問題がある。常設化された過半数代表者あるいは従業員代表の負担を軽減し、円滑な運営を可能とするためには、財政的な保障が必要となる。全従業員に関わる労使協定の締結を任務とすることから、費用は使用者負担とすべきとされている。また、労働組合についても、過半数代表として活動する場合の費用は使用者負担が考えられるとしている。ただし、使用者が費用負担をすることで、使用者の介入を招くことも懸念される。特に労働組合については、労組法第7条が、使用者が労働組合の運営のための経費の支払に「経理上の援助」を与えることを不当労働行為として禁じており、慎重な議論が必要としている。

（ii）最近の研究会・審議会報告書

令和5（2023）年5月の労働政策審議会報告書では、労使関係について「働き方が多様化する中、労使コミュニケーションの工夫が必要」とし、「労働組合は、多様な労働者の利益を集約していく工夫が求められる」としている。また、「まずは現在の過半数代表における選出方法など、適切な運用を確保するための取組が重要」「産業・職種別の公正代表として行動する従業員代表の仕組みが重要」といった意見が示されている⁹²⁾。

令和5（2023）年10月の「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」では働き方が多様化する中で、労働者と使用者との間で情報や交渉力に格差があることを踏まえると、「集団的労使コミュニケーションの役割がこれまで以上に重要」であり、その中でも「労働組合の果たす役割は引き続き大きい」としている。過半数代表者については、「法定要件を満たすため選出しているが、労使コミュニケーションを行うにあたっては実効的ではない」との評価である。また、非正規労働者の増加や、労働組合組織率の低下を踏まえると、「多様・複線的な集団的労使コミュニケーションの在り方について検討することが必要である」としている⁹³⁾。

「はじめに」で言及した「労働基準関係法制研究会」では、「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を踏まえ、より具体的な議論が進められている。議論の途中ではあるが、第6回研究会で整理された論点から、過半数代表者についての意見を抽出すると表10のとおりとなる。

過半数代表者の任期を定めて継続的な活動を可能とすることや、複数選出とすることで、負担を軽減すべきとする意見がある。選出単位や意見集約は、多様な労働者への対応と言える。ただし、職種ごとの選出は労働者の分断を生むとの反対意見も出ている。また、過半数代表者

92 「労働政策審議会労働政策基本部会報告書—変化する時代の多様な働き方に向けて—」2023.5.12, pp.13-14. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001096010.pdf>>

93 「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」2023.10.20, pp.18-19. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001160064.pdf>>

が円滑に活動するために労働者教育が必要であるとの意見や、弁護士・社会保険労務士等の外部専門家の活用に関する意見も出ている。外部専門家を過半数代表者とする案にも言及しているが、外部専門家の活用は労使自治と矛盾するとの慎重意見もある。

このほかに、論点整理では、個人同意の検討（集团的合意に加えて本人同意を要件とする。）、労使協議を行う単位（企業単位の労使協議を可能とするか。）、過半数代表者以外の仕組み（従業員代表制の検討、労使委員会の活用の可能性）等が議論されている⁽⁹⁴⁾。

意見集約に関して労働委員会を関与させるという意見も出ている。この点については、中央労働委員会の「労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会最終報告」（令和5（2023）年10月）でも言及されている。過半数代表が関与する労使協定や就業規則は所轄労基署に届け出ることになっているが、労基署は労基法等の法令違反への対応はできても、法令基準をクリアした労働条件に関する意見の調整を行うことはできない。また、過半数労働組合が過半数代表である場合は、労働委員会に紛争の処理を求めることができるが、過半数代表者と使用者との紛争も集团的な労使紛争と考えられることから、専門的な知見を持つ労働委員会で紛争処理することが考えられるとしている⁽⁹⁵⁾。

表 10 過半数代表者についての意見

課題	意見
任期	・ 手続ごとに選出するという条件を緩和し、任期付きの選出とする。任期付きとした方が任期中の責任が明確となり、役割の理解や育成にも馴染む。
複数選出	・ 過半数代表者は一人では負担が重い。現行法令上明確にしていけない、複数人の過半数代表者を認めるべき。
選出単位	・ 複数代表者に関連して、複数事業場の過半数代表者が集团的に話し合う仕組みや、事業所内の職種・雇用形態ごとなどの小グループから代表を出すようなことを可能にすべき。 ・ (反対意見) 職種ごと、雇用形態ごとに手続自体を分けてしまうのは、労働者の分断を生むことから不適當。
意見集約	・ 措置義務的に、労働者代表が意見集約するための体制構築を求めてもよいのではないか。 ・ 意見集約自体には監督署等の官署は介入できないため、労働委員会による支援なども検討できないか。
支援	・ 労使コミュニケーションの意義や、過半数代表者が何を判断し何ができるのか、何に責任を負うのか、そういったことを広く労働者に教育・研修することが必要。 ・ 過半数代表者への支援として、外部専門家（弁護士や社会保険労務士）等を活用することも考えられる。 ・ (反対意見) 外部専門家の活用は、労使自治と矛盾する可能性がある。

(出典)「労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理」(第6回労働基準関係法制研究会 資料)2024.4.23, pp.19-21. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001248132.pdf>> を基に筆者作成。

(2) 労働組合・使用者団体等の意見

「労働基準関係法制研究会」では、労使団体からの意見聴取が行われており、第7回の会議で日本労働組合総連合会（連合）と日本経済団体連合会（経団連）が意見を述べている。

(i) 連合の意見

連合は、前提として集团的労使コミュニケーションの中核的役割を担うのは労働三権を背景とした労働条件設定機能が与えられている労働組合であるべきであり、その拡大強化が必要としている⁽⁹⁶⁾。

94 「労働基準関係法制研究会 これまでの議論の整理」前掲注(6), pp.16-22.

95 労働委員会在り方・ビジョン検討小委員会 前掲注(78), pp.8-10

96 日本労働組合総連合会「労働基準関係法制のあり方に関する連合の考え方」(第7回労働基準関係法制研究会 資料2)2024.5.10, p.12. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001253053.pdf>>

その上で、まずは問題の多い過半数代表者について、選出手続の厳格化・適正化を行うことが必要としている。厳格化・適正化とは、具体的には労働者への立候補機会の付与、使用者側からの協定案等の事前開示、立候補者の所信表明機会の付与、無記名による投票、選出手続に瑕疵（かし）があった場合の協定無効である。また、過半数代表の役割と機能を検証し、関与する規定を縮減する方向で見直すべきとしている⁽⁹⁷⁾。

労働組合の組織拡大、過半数代表制の整備等を行った上で、次なる段階として、過半数労働組合が存在しない事業場に労働者代表委員会を設置することなどを柱とする法整備を求めている⁽⁹⁸⁾。連合は、平成 18（2006）年に「労働者代表法案要綱骨子（案）」を発表し、令和 3（2021）年に改訂⁽⁹⁹⁾するなど、労働者代表制の法制化に向けた取組を行っている⁽¹⁰⁰⁾。「労働者代表法案要綱骨子（案）」では、労働者代表委員会は常設（任期制）、複数代表とし、選挙管理委員会等の管理の下、多様な労働者から選出され、選出結果は行政機関（労基署及び労働委員会）に届け出ることとしている。また労働者代表委員会は、協定締結等の際には総会を開催し、労働者からの意見を集約することが義務付けられ、使用者には、労働者代表への協定締結等に必要な情報の開示義務が課され、労働者代表委員会に対する不利益取扱・支配介入を禁じることが定められている。さらに、労働者代表委員の活動中の就労免除、活動に必要な研修休暇、事務室等の貸与の便宜供与の定めも置かれている。労働者代表委員会と使用者との紛争、あるいは労働者代表委員の選出等に関する紛争の解決は都道府県労働委員会が扱うこととしている。

過半数代表制の問題として指摘されていた点については、ほぼ網羅的に定めが置かれていると言える。ただし、労働者代表制は、過半数労働組合がない職場にのみ設置されるものであり、過半数労働組合がある事業場では、過半数労働組合を労働者代表委員会とみなすとしている。また、過半数労働組合がなく労働者代表委員会が設置された事業場において、過半数労働組合ができた場合は、労働者代表委員会は解散することとしている。労働者代表委員会が締結した労使協定等が労働協約に抵触した場合は労働協約を優先するなど、労働組合を優先する規定を置いている。

さらに、連合案では、労働者代表委員会が関与する規定は、現行よりも限定することが想定されている。労働条件の設定機能はあくまで労働組合が担うべきであり、労働者代表委員会が関与するのは法定基準の解除のみとするのが、連合の考え方である。

（ii）経団連の意見

経団連は、自律的な働き方やテレワーク等が普及する中で、柔軟な働き方を可能とする労働時間法制が必要とされているのに、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度等の労働者への適用率は低く、現行制度の画一的な規制に問題があるとしている⁽¹⁰¹⁾。過半数代表制については、見直しの必要性を認めており、労働組合の組織率が低下する中で、広く労働者の意見を吸い上げる役割を担わせる必要性が高まっているとしている。ただし、過半数代表者のなり手が少ない現状を踏まえ、現時点では複数人選出義務化には反対し（後述の提言では複数選出を認めて

⁽⁹⁷⁾ 同上, p.13.

⁽⁹⁸⁾ 同上, p.14.

⁽⁹⁹⁾ 「連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)」2021.8.26, 日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?3072>

⁽¹⁰⁰⁾ 「【重点分野 -1】 集团的労使関係の強化・構築に向けた基盤整備の取り組みと「労働者代表法案要綱骨子」(案)の見直しについて」2021.8.26. 日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an_minaoshi.pdf?3072>

⁽¹⁰¹⁾ 日本経済団体連合会 前掲注(7), p.4.

いる。)、まずは、過半数代表者への便宜供与措置等の改善を検討すべきとしている⁽¹⁰²⁾。

経団連は、令和6(2024)年1月に「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」⁽¹⁰³⁾をまとめており、その中で、「労働者の健康確保は最優先」とすることを前提に、「労使自治を重視」して、「法制度はシンプルに」することを求めている⁽¹⁰⁴⁾。

具体的には、過半数労働組合がある職場では、労使自治の体制が整備されているとして、「各企業の実態にあった働き方が進むよう、十分な協議を経た労使の合意、十分な健康確保措置等を条件に労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大すべき」⁽¹⁰⁵⁾としている。

過半数労働組合がない職場では、新しい集团的労使交渉の場として、「労使協創協議制」の創設を提案している。「労使協創協議制」は、有期雇用等労働者も含めた労働者から民主的な手続により複数人の代表を選出、行政機関による認証を取得、必要十分な情報提供と定期的な協議を実施、活動に必要な範囲での便宜供与を行うなどを条件に設置することが考えられるとしている。権限については、同一労働同一賃金法制対応のための有期労働者の労働条件改善などの労使合意の権限付与などを例示し、厳格な条件の下「労働時間制度のデロゲーションを認めることも検討対象になりうる」⁽¹⁰⁶⁾としている。

ただし、「労使協創協議制」は労使自治の実効性を担保する観点から選択制とすることとしており、過半数労働組合がない職場では、実質的に労使協議の機能を果たしている社員親睦会等を通じた労使コミュニケーションの意義や重要性も共有すべきとしている⁽¹⁰⁷⁾。

(iii) 両者の比較

連合と経団連の過半数代表改革案を比較すると表11のとおりになる。

表11 日本労働組合総連合会と日本経済団体連合会の過半数代表改革案の比較

	事業場に過半数労働組合なし	事業場に過半数労働組合あり
連合案	労働者代表委員会を設置する。 ※過半数労働組合が結成された場合には、労働者代表委員会は解散する。	過半数労働組合を労働者代表委員会とみなす。
経団連案	労使協創協議制を選択的に設置する。 ※社員親睦会等を通じた労使コミュニケーションの意義や重要性も共有すべき。	過半数労働組合を過半数代表者とする。 ※労使自治の下、労働時間規制のデロゲーションの範囲を拡大する。

(出典)「連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)」2021.8.26. 日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?3072>; 日本経済団体連合会「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」2024.1.16. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/007_honbun.pdf> を基に筆者作成。

経団連は、労使自治の下での労働時間規制の柔軟化拡大を求めていると言える。具体的には導入率が低い裁量労働制や高度プロフェッショナル制度の範囲拡大である⁽¹⁰⁸⁾。これに対して、連合は、裁量労働制は、業務内容だけでなく業務量も裁量できる労働者のみに対象を限定すべきであるとして拡大に反対し、高度プロフェッショナル制度については廃止も含めた制度の見

⁽¹⁰²⁾ 同上, p.20.

⁽¹⁰³⁾ 日本経済団体連合会「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」2024.1.16. <https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/007_honbun.pdf>

⁽¹⁰⁴⁾ 同上, p.6.

⁽¹⁰⁵⁾ 同上, pp.7-8.

⁽¹⁰⁶⁾ 同上, p.9.

⁽¹⁰⁷⁾ 同上

⁽¹⁰⁸⁾ 日本経済団体連合会 前掲注(71), pp.4, 7.

直しを求めており、真っ向から意見が対立している⁽¹⁰⁹⁾。

また、経団連は、テレワークなどの普及で常時事業場にいない労働者も出てきていることから、労使協定、就業規則、労使委員会決議の単位を現行の事業場単位から企業単位も可能とすることを強く求めている⁽¹¹⁰⁾。これに対して連合は、36協定などを企業単位とした場合、現場実態や労働者の声が反映されにくくなるため、事業場単位が妥当としている⁽¹¹¹⁾。

(3) 過半数代表制改革の方向性

(i) 過半数代表と労働組合の競合について

前節で見たとおり、現行の過半数代表制、その中でも過半数代表者について、何らかの見直しが必要であることは、有識者、労使団体等の意見が一致している。過半数代表者が使用者と実効的な交渉が行えるよう現状不足している規定を整備し、過半数代表者（あるいは新たに整備する労働者代表組織）の機能強化を図るという点でも、おおむね意見が一致していると言ってよい。

ただし、機能強化を図る上で、避けて通れないのは労働組合との競合の問題である。過半数労働組合がある事業場に、労働者代表組織を並存させることについては、慎重な意見が大勢を占めている。JILPT研究会報告書では、欧州の労働組合と従業員代表との並存についても言及しているが、欧州では産業別労働組合が主流であり、産業別の労使交渉とは別に、事業場個別の問題を話し合う組織が必要とされているのに対し、企業別組合が主流の日本では、労働組合と従業員代表の機能が重複しており、権限の調整には相当な困難が生じるとして否定的である⁽¹¹²⁾。連合も経団連も、過半数労働組合がある事業場とない事業場を区分し、過半数労働組合のない事業場に限り、「労働者代表委員会」や「労使協創協議制」を置く案を提示している。

過半数労働組合がない事業場については、連合が労働組合の組織化を促すことを求めており、経団連も「労働組合の組織化が図られること」が期待されるとの立場である⁽¹¹³⁾。

共通して言えるのは、労働組合が労働者を代表するのがベストであるとする考え方である。これは、労基法制定時点からの考え方とも言えるが、このような考えが維持されている理由は、主に二つあると言える。

一つは、労働組合固有の権限である。労働組合の持つ団結権、団体交渉権、団体行動権（争議権）は憲法第28条を法源とし、労組法によって保護されている権利である。労働組合は団体交渉に当たって、必要な情報の開示を求めることができ、使用者は労働組合との交渉に誠実に応じる義務がある。交渉が難航した場合には、労働組合は争議権を行使することもでき、紛争に至った場合には、労働委員会による紛争処理の制度も整備されている。労働組合にこのような権限が付与されているのは、使用者と対等な立場で交渉することを可能とするためである。翻って言えば、こうした権限がない過半数代表者等が、対等な立場で使用者と交渉を行い得るかという問題となる⁽¹¹⁴⁾。連合が労働者代表委員会の権限を法定基準の解除のみに限定し、労働条件の設定機能は労働組合のみの権限とすることを提案しているのは、このような考えによる。

もう一つは、自主性の問題である。労働組合が自主的に組織されるものであることは論をま

(109) 日本労働組合総連合会 前掲注(96), p.7.

(110) 日本経済団体連合会 前掲注(103), pp.10-11.

(111) 日本労働組合総連合会 前掲注(96), p.14.

(112) 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), p.58.

(113) 日本経済団体連合会 前掲注(103), p.8.

(114) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(67), pp.161-163.

たない。法に則して言えば、自主的に組織されたものが労働組合である。これに対して、過半数代表者は、選出される目的が労使協定等の締結である以上、選出を働きかけるのは労使協定を必要とする使用者であり、労働者自らが発議することは想定し難い。JILPT 研究会報告書でも、この点について「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」⁽¹¹⁵⁾としている。使用者がイニシアティブをとる以上、選出や組織化の過程への使用者の介入を完全に排除し得るかが、常に課題となり得る。労使自治の観点からは、労働組合以外の過半数代表者等は、労働組合に比して劣位の位置付けとならざるを得ない。このことは、労働組合のない事業場では、法令による労働者の保護が必要であり、法定基準の解除が慎重になされなければならないことを意味している。経団連が、過半数労働組合のある事業場について、労働時間規制のデロゲーションの範囲拡大を求めているのは、過半数労働組合があれば、労働者の保護に欠けることはなく、法令による画一的な規制ではなく、現場の実情にあわせた柔軟な制度運用が許容されるべきとの考えによる。

労働組合固有の権限については、労働組合以外の労働者代表に対しても、交渉に必要な情報開示を行うことは、連合案でも経団連案でも提案されている⁽¹¹⁶⁾。また、連合案では紛争処理を労働委員会が行う案となっている。この案を更に進めて、労働者代表に権限を付与し、交渉力を持たせ、保護を与えることも考えられないわけではない。しかし、自主性の問題については、現状の枠組みにおいては克服することは困難であり、この点において、労働者を代表する組織としての、労働組合の正当性・優位性は現段階では揺るがない。このことが、有識者会議や労使団体が、労働組合がベストであるとする理由と言える。

(ii) 過半数労働組合に対する意見

一方で、有識者会議等では、労働組合の課題として加入資格の問題を挙げている。既に繰り返し述べているが、雇用形態の多様化が進んでも正社員のみを構成員とする労働組合はいまだに多い。労働組合が自主的に組織されるものである以上、その加入資格も労働組合が決めるのが原則である。しかし、労使協定や就業規則等、事業場の全労働者に関わる事項を扱う場合に、過半数労働組合が組合員の利益のみを追求することは妥当とは言えない。過半数労働組合が、非組合員の利益、特に労働組合自らの規定により労働組合員となれない非正規労働者等の利益を考慮しない場合は、過半数代表としての正当性が問われることになる。非正規労働者等の排除を禁じる法規制も検討すべきとの意見もある⁽¹¹⁷⁾。

労使協定・就業規則に関する協議を行うに当たっては、多様な労働者の意見を集約することが求められる。意見集約手続を義務付けることが考えられ、更に進めて過半数労働組合が過半数代表となる場合は、全労働者の利益を公正に代表する義務を課すことも検討すべきとの意見もある⁽¹¹⁸⁾。

(iii) 過半数代表者に対する意見

労働組合の正当性・優位性が揺るがないとしても、現状の組織率を考えれば、過半数労働組合のない職場における過半数代表者の在り方についての検討は欠かせず、むしろ、有識者会議や労使団体の意見も、この点を中心に論じられていると言ってよい。現状の過半数代表者の問

(115) 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), p.53.

(116) 「連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)」前掲注(99); 日本経済団体連合会 前掲注(103), p.9.

(117) 道幸哲也『岐路に立つ労使関係—労働組合法の課題と展望—』旬報社, 2023, p.72.

(118) 労働政策研究・研修機構 前掲注(25), p.56-57.

題点を踏まえ、実効性のある代表を常設する必要があるという点で、有識者会議、労使団体等の意見はほぼ一致していると言える。

現行の過半数代表者の機能強化をする場合でも、新たな労働者代表組織を置く場合でも、常設化、複数化、選出手続の整備、任務の明確化、交渉力の涵養（かんよう）、保護規定の整備等の措置すべき事項はおおむね共通している。

労働者のみで構成される労働者組織とするのか、労使の委員による労使協議機関とするのか、という点は意見が分かれている。JILPT 研究会報告書の従業員代表制、連合案の労働者代表委員会は前者であり、経団連案の労使協創協議制は後者である。ただし、前者の方が、後者よりも強力な組織の設置を求めているかという点と必ずしもそうとは言えない。前述のとおり、過半数代表者の権限拡大は、労働組合との競合の問題を生じることとなり、実効性のある交渉ができるような強化は必要だが、権限の範囲はむしろ縮小すべきとの意見もある。常設の労働者組織と労働組合との競合は不可避であるとして、労働者組織の法制化に反対する意見もある⁽¹¹⁹⁾。

おわりに

工場法、鉱業法を基にする労基法は、制定当時の昭和 20 年代の状況を反映し、同一事業場、同一の労働時間制度の下にある労働者を基本に定められている。一方で、労基法は一律の法規制では対応できない部分について、事業場の事情を考慮し、労使合意の下、例外を認める規定も設けている。労使合意に当たっては、労使の交渉力には差があることを考慮し、労働者が集団としての交渉力を発揮できるよう過半数代表の規定が設けられている。労働環境の多様化を背景に、過半数代表が関与する規定は増加しており、その役割は拡大している。

一方、労基法制定当初、過半数代表としての役割が期待されていた労働組合の組織率は低下しており、過半数労働組合がない一部の事業所での例外と考えられていた過半数代表者の役割が増大している。しかし、過半数代表者には十分な法規定は置かれていない。このため、過半数労働組合がなく、労働者の権利が侵害されやすい事業場において、過半数代表者の不適切な選出・運用により、法規制が解除されやすい状況となっている。

このようなことから、過半数代表、とりわけ過半数代表者の機能強化あるいは新しい労働者代表制度の法制化を求める意見は強い。しかし、一方で労働組合と労働者代表の競合の問題があり、労働者代表の機能・権限については検討の余地がある。

労働組合が過半数代表となる場合の課題も指摘されている。過半数労働組合は、非組合員の意見も集約し、全労働者を公正に代表することが求められている。

令和 6（2024）年 1 月に厚生労働省に設置された労働基準関係法制研究会では、過半数代表の規定整備、法制化に向けての議論がなされていくと考えられる。今後の動向に注目したい。

（ふくい よしと）

(119) 道幸 前掲注(117), pp.66-72.