

59 過半数労働組合と労使協定

1 過半数労働組合と過半数代表者

労働基準法等の労働関係法令においては、重要な労働条件を決定する際に、労使協定等を締結する場合の相手方として、事業場に直接雇用関係がある労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合が存在しない場合には、労働者の過半数を代表するとして選挙等により選出した者（過半数代表者）と労使協議や意見聴取等を求めることが必要な場合がある。

なお、過半数代表者の選任に当たっては、投票や挙手のほか、労働者の話し合いや持ち回り決議など、その事業場で働く労働者の過半数が、その者が過半数代表者に選任されることを支持している旨が明確となるような民主的な手続きによる必要がある。また、選出手続きには、短時間労働者や派遣労働者、管理監督者などを含めた当該事業場のすべての労働者が参加できるとされている【昭和46.1.18基収6206号、昭和63.3.14基発150号、平成11.3.31基発168号】。

2 労使協議とは

労使協議は、従業員の代表と経営者が、その事業場で働く労働者に関する雇用・労働条件、経営・生産、福利厚生等の事項について当事者間の任意の取決めによって実施するもので、定期的に、また必要のつど開催され、合意形成のみならず相互理解、認識の共有を深めるための情報交換・意見交換の場でもある。

3 労使協議制について

労働者の待遇に関する不満やその他労使関係の運営をめぐる発生する諸問題について、労働組合と使用者が自主的に交渉して解決する手続としては、団体交渉のほかに労使協議制がある。

(1) 特徴と状況

労使協議制は、企業別労使間の情報共有や意思疎通、合意形成の手段として用いられ、産業、企業、事業所、職場などのレベルにおける公式・非公式の多様な協議手続から成っている。

企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制としては、

- ア 団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うための「団交前段的労使協議制」
- イ 団体交渉事項を労使協議によって解決するための「団交代替的労使協議制」
- ウ 団体交渉事項とは区別された経営生産事項を協議するための「経営参加的労使協議制」
- エ 労働協約上の人事協議条項に基づき行われる「人事の事前協議制」 などがある。

これらはいずれも労使間の合意（協定、覚書など）に基づいて行われるものであり、協議の対象事項や手続はこの合意に従うことや、争議行為を予定しないこと、協議の対象事項は団体交渉事項か否かにこだわらない、などとされている。

また、協議の程度（態様）については、「説明・報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」などの区別がなされており、対象事項の性質によって使い分けられる。実際に、企業別組合が締結する労働協約の多くは労使協議を前段的手続とした団体交渉によって、または労使協議の手続のみによって締結されていることから、労使協議制は企業別労使関係の運営において中心的な手続となっている。

(2) 法的地位

労使協議制は、労使が紛争を回避する目的で設置されるものであり、手続・運営も紛争を回避する方向で行われることが圧倒的に多い。ただし、労使協議の手続も法律上の「団体交渉」に該当するものと考えられる場合は、使用者に誠実交渉義務が生じるなど、労働組合は労働組合法上の一定の保護を受けることとなる。

労使協議の手續において使用者がこれを拒否した場合に、団交拒否【労働組合法第7条第2項】が成立するか否かについては、当事者双方ともに当該労使協議手續に関する合意（団体交渉の前段手續にとどめる、争議行為を行わない、など）に拘束されるため、その合意内容が考慮されることとなる。

4 法令上、過半数労働組合等との労使協議等が必要とされる主なもの

(1) 労使協定の締結が必要なもの

協定内容	関連法令	届出義務
労働者の貯蓄管理	労働基準法第18条	あり
1か月単位の変形労働時間制（就業規則で規定する場合は不要）	労働基準法第32条の2	あり
1年単位の変形労働時間制	労働基準法第32条の4	あり
1週間単位の変形労働時間制	労働基準法第32条の5	あり
時間外・休日労働（36協定）	労働基準法第36条	あり
事業場外みなし労働時間制（協定で定めた時間が法定労働時間（8時間）を超える場合のみ）	労働基準法第38条の2	あり
専門業務型裁量労働制における労働時間の算定	労働基準法第38条の3	あり
フレックスタイム制（就業規則で規定する場合は不要）	労働基準法第32条の3	清算期間が1か月超の場合のみ届出必要）
賃金からの控除（法定控除以外）、賃金の口座振込等	労働基準法第24条	なし
休憩の一斉付与の例外	労働基準法第34条	なし
時間外割増賃金の支払いに代わる代替休暇の付与	労働基準法第37条	なし
年次有給休暇の計画的付与	労働基準法第39条第6項	なし
年次有給休暇中の賃金を標準報酬日額で支払う場合	労働基準法第39条第9項	なし
年次有給休暇の時間単位付与	労働基準法第39条第4項	なし
育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業をすることができない労働者	育児・介護休業法第6条、第9条の3、第12条、第16条の3、第16条の6	なし
3歳未満の子を養育する労働者の所定外労働の制限又は所定外労働時間の短縮措置の対象外とする労働者	育児・介護休業法第16条の8、第23条第1項	なし
要介護状態にある対象家族を介護する労働者の所定外労働の制限又は所定外労働時間の短縮	育児・介護休業法第16条の9、第23条第3項	なし
高齢者の継続雇用制度に係る人選の基準又は創業支援等措置を講ずること	高齢者雇用安定法第9条、第10条の2	なし
自動車運転者の拘束時間等の延長	自動車運転者の労働時間等の改善のための基準	なし

(2) 労使協定以外で過半数労働組合等との協議等が必要な主なもの

ア 労働基準法

- ・就業規則の作成又は変更時の意見聴取及び届出時の書面添付【第90条】

イ 労働安全衛生法

- ・安全委員会：委員の推薦【第17条】
- ・衛生委員会：委員の推薦【第18条】
- ・安全衛生委員会：委員の推薦【第19条】
- ・労働安全衛生計画の作成時の意見聴取【第78条】

ウ 労働施策総合推進法

- ・「再就職援助計画」の作成及び変更：意見聴取【第24条】

エ 労働時間等設定改善特別措置法

- ・労働時間等設定改善委員会：委員会の設置及び委員の推薦【第6条及び第7条】
- ・労働時間等設定改善企業委員会：委員会の設置及び委員の推薦【第7条の2】

オ 労働者派遣法

- ・派遣受け入れ期間の延長：意見聴取及び異議に対する説明【第40条の2】

カ 確定拠出年金法

- ・企業型年金の開始等：同意を得て規約を作成【第3条】

キ 確定給付企業年金法

- ・確定給付企業年金の開始等：同意を得て規約を作成【第3条】