

## 59 過半数労働組合との労使協議等

### 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では、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全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、労働者の過半数で組織する労働組合が存在しない場合には、労働者の過半数を代表する者を選挙等の方法により選出した者（過半数代表者）と労使協議や意見聴取等を求めるケースが多くある。

### 2 労使協議とは

労使協議は、従業員の代表と経営者が、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り決めによって実施するもので、定期にまた必要のつど開催し、合意形成ばかりではなく相互理解、認識共有を深めるための情報・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って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は、団体交渉にとどまらず、その他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、了解など）に基づいて設置される手続であり、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の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、労使間の利害の衝突を当初から予定している人事協議制の場合を除いて、労使が紛争を回避する目的で設置されるものであり、手続きの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。

労使協議の手続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の労使協議手続に関する合意（団体交渉の前段手続にとどめる、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

（下線は労働基準監督署長への届出が必要）

(1) 労働基準法

- ・労働者の貯蓄金の受託管理：書面による協定【第18条】
- ・賃金の一部控除の取扱い：書面による協定【第24条】
- ・口座振込等通貨以外の賃金支払方法の採用：書面による協定【第24条】
- ・1か月単位の変形労働時間制の採用：書面による協定【第32条の2】
- ・フレックスタイム制の採用：書面による協定【第32条の3】
- ・1年単位の変形労働時間制の採用：書面による協定【第32条の4及び4の2】
- ・1週間単位の変形労働時間制の採用：書面による協定【第32条の5】
- ・一斉休憩の適用除外の採用：書面による協定【第34条】
- ・時間外労働・休日労働を行わせる場合：書面による協定【第36条】
- ・事業場外労働におけるみなし労働時間数の算定：書面による協定【第38条の2】
- ・裁量労働制の採用：書面による協定【第38条の3及び4】
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の採用【第39条第6項】
- ・年次有給休暇取得日の賃金支払（標準報酬月額）：書面による協定【第39条第9項】
- ・就業規則の作成又は変更の手続：意見聴取及び届出時の書面添付【第90条】

(2) 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】

(3) 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】

(4) 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】

(5) 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】

(6) 育児・介護休業法

- ・育児休業又は介護休業の申出を拒むことができる範囲設定：書面による協定【第6条及び第12条】
- ・看護休暇の申出を拒むことができる範囲設定：書面による協定【第16条の3】

(7) 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】

(8) 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】