

労使協議制について

1. 民間の労使協議制

(「労働法(第七版補正二版)」(菅野和夫著)より)

- (1) 労使協議制とは
 労使協議制とは広範な意味を有するが、ここでは、当該団体的労使関係において団体交渉とは別の別個のものとして設けられている協議の手續と解しておく。
- (2) 企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制
 団交前段的労使協議制 団交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もの
 団交代替的労使協議制 団交事項を労使協議によって解決するためのもの
 経営参加的労使協議制 団交事項とは区別された経営生産事項を協議するためのもの
 人事の事前協議制 協約上の人事協議条項に基づき行われるもの
- (3) 労使協議制に共通する主な特色
 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續であること
 協議の対象事項や手續は 合意に従うこと
 (協議の対象事項は団交事項か否かに拘泥しない)
 争議行為を予定しないこと

2. 民間企業の労使協議制の実態

(「専門調査会(第7回)資料10(「平成16年労使コミュニケーション調査結果の概要」(厚生労働省)より作成)より)

- (1) 労使協議機関の有無
 労使協議機関 が「あり」とする事業所割合は37.3%となっており、企業規模が大きいほど労使協議機関の設置割合は高くなっている。
 (注) 労使協議機関の定義：経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するための常設的な機関をいい、通常、労使協議会、経営協議会等の名称で呼ばれているもの。
- (2) 労使協議機関の設置根拠
 「労働協約」が60.4%、「就業規則」が24.0%となっている。
- (3) 労使協議機関に付議する事項
 付議事項とする事業所割合が高い順に、「労働時間・休日・休暇」が92.6%、「勤務態様の変更」が88.3%、「職場の安全衛生」が88.2%、「福利厚生」が87.4%、「賃金・一時金」が86.3%となっている。

3 公務における労使協議制について

労使協議制は、団体交渉を補完する性格を有するものであることから、まず、団体交渉のあり方 について議論を行い、一定の整理がなされた上で、議論することが適當。

- (注) 団体交渉について、協約締結権を含むものとするのか、争議権で裏打ちされたものとするのか、交渉事項・協約事項をどう設定するのか、協約と法律・条令・予算との関係をいかに設定するのかなど、団体交渉のあり方が定まらなないと、これを補完する労使協議制の必要性・内容も定まらないものと考えられる。