



事業本部化のねらいとは？② ～労使協創協議制～

事業本部化によって、過半数代表が全事業場で、“経営のパートナー”「社友会」で貫徹されてしまった場合、その先に待ち構える職場はどうなるのか？



労使協創協議制

※2026年7月現在、
まだ施行されていませんが、
長年にわたり、経団連や連合で
法制化に向けた議論が展開されています

労使協創協議制とは？

経団連が労働法制の見直しに向けて提唱している、

“**新しい労使コミュニケーション**”の枠組みのこと。

JR東日本に当てはめると



“社友会”に労働組合「的」な権限を与える仕組み

- ・労働者代表委員会の設置（※過半数を占める労働組合がある場合はその組合を指定）
- ・勤務時間に意見交換等の実施
- ・労働関係に関わる研修費用を使用者が負担
- ・36協定締結に関わる手続き
- ・便宜供与（会社施設、会議室等の貸し出し等）

※連合HP「労働者代表法案要綱骨子」(案)についてを参照



一見、労働者にとって
有効的な制度にも
見えるけど…！？

内容的には、すごく充実しているように見えるね。
ただし！ポイントとしておさえておきたいのは、
この制度は、“使用者側”が主体となって運用する点で、
団体交渉権など、労働者の権利が有効的に
発揮できるのか。検証と分析が必要になるね！



過半数代表者の役割と限界性（例：就業規則の一部変更）

→団体交渉と違い、会社からの説明に対して出来ることは“意見聴取”のみ



労使協創協議制が施行されても
労働協約や労働組合の権利は最優先！

団体交渉・・・**労使の議論経過も含め**、議事録確認として、
文書化され、私たちの労働条件が保障される

職場に労働者の過半数を占める労働組合があることは、
使用者側(会社)と対等に議論ができる基礎となります！
そのためには“組織力”、組織拡大が重要です！！

情勢分析も踏まえ、過半数代表選挙の投票に臨もう！