

第 1 章 労働条件決定システム研究の意義

第1章 労働条件決定システム研究の意義

1. 労働条件決定システムの基本的な考え方

我が国における労働条件決定システムの基本的な枠組みは、労働者保護法によって最低の労働基準が定められ、それよりも有利な労働条件が労使交渉の結果労働協約で定められるというものである。そして、個別労働契約との関係については、法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされ¹、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約は無効とされる²。

この点について、本プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書³は、次のように指摘している。すなわち、「伝統的労働法は、労働条件の決定に関しておおよそ次のような態度をとってきたとすることができる。第一に、労働契約の当事者である使用者と労働者の取り引きを市民法上の対等な当事者のそれと同視して契約自由の問題として放置することが交渉力に劣る労働者に悲惨な帰結をもたらしたとの反省から、国家が使用者と労働者の取り引きに介入し、労働条件の最低基準を法定した。いわゆる労働者保護法の誕生である。第二に、法の規定する最低労働基準を上回る労働条件については、交渉力において劣位にある個別労働者に委ねるのではなく、労働組合という集団的取引の担い手を法認し（団結権の承認）、労働組合の交渉力を担保するために経済的圧力手段を行使することを認め（争議行為等の団体行動権の承認）、さらには国によって異なるものの、団体交渉の結果締結される労働協約に国家が特殊な法的効力を付与する（労働協約の規範的効力や拡張適用制度の整備）等、集団的労働関係法の展開により、労働条件決定の枠組みが整備された。その結果、個別労働契約の機能する場面は、国家の設定する最低労働基準と労働協約が強行的直律的効力をもって定める労働条件の枠内（これらの労働条件を上回る労働条件を設定する場面）でのみ認められてきた。」

春闘を例にとって、このシステムについて説明すると、まず、労働基準法、最低賃金法等の労働者保護法が交渉の土台を築き、その上で、企業別労働組合が労働組合法、労働関係調整法等の関係法制の定めるルールに則って、ナショナルセンターや産業別組織のもとにおいて、共闘して交渉を行い、そこで得られた成果（労働者保護法を上回るレベルの労働条件）を労働協約に定めるという図式になる。なお、春闘においては、労働組合のない企業においても、春闘で形成された相場を参考にして賃金・労働条件が改定されるケースがみられたが、これも、労働者保護法という土台の上において使用者が最低基準への上乗せを行うという形

¹ 労働基準法第13条。なお、労働基準法によって、常時10人以上の労働者を使用する使用者には、始業・終業時刻等の一定の事項について就業規則の作成が義務づけられており（同法第89条）、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされる（同法第93条）。

² 労働組合法第16条

³ 2005年労働政策研究報告書No. 19「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」1頁、荒木尚志

で行われる労働条件の決定である。近年においては、春闘は変質したと言われるが、これは、要求内容の変質、交渉戦術の変化、労使の力関係の変化等の実態面での変化であり、依然として春闘が、上記のような労働者保護法と労使自治の組み合わせという労働条件決定システムの枠内において行われるという点においては、変化はないのである。

2. 労働条件決定システムをめぐる課題

我が国の労働法制は、ポスト工業化や経済のグローバル化という世界的な大きな動きの中で、多くの課題に直面している。すなわち、我が国の労働法制が、産業構造の変化（サービス産業化）、労働力構造の変化（女性労働力の増加、労働力の高齢化）、労働者のホワイトカラー化、就業形態の多様化（パートタイマー、派遣労働者の増加）、労働者の意識の変化、企業における人事労務管理の個別化、規制緩和の流れ、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少等の課題に直面していることが、既に多くの論稿において指摘されている⁴。そして、労働条件決定システムは、その基本的な枠組みにおいて、大きな課題に直面しているのである。

この点について、本件プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書⁵は、次のように指摘している。すなわち、「第一に、伝統的労働法は労働者を同質・均質なマスとしての存在と捉えてきた。したがって、労働保護法は、労働者全体を使用者に対して交渉力に劣る保護の対象と把握し、労働条件の最低基準を具体的に定めることによって、契約自由の機能する範囲を一定範囲に画定してきた。また、最低基準を上回る労働条件決定場面でも、労働者の利益を労働組合という集団的交渉の担い手が統一的に代表することには大きな問題はなく、むしろ労働者の利害を統一的に代表することによって交渉力を高めることが望ましいと解されてきた。しかし、今日、労働者は多様化し、また、個別化してきている。古典的労働法の典型的モデルが工場におけるブルーカラー労働者であったのに対して、産業構造の中心が第二次産業から第三次産業へと転換した結果、労働者の過半がホワイトカラー労働者となってきている。こうした労働者像の変化に、伝統的労働法モデルが十分に対応できているかどうかが先進国共通の課題とされてきている。」「第二に、労働条件決定の最も重要な担い手であった労働組合の組織率の低下が著しい。…（中略）…先進諸国の大半では、労働組合組織率は一貫して低下傾向を示している。労働条件決定システムにおけるかかる労働組合の機能の縮減は、伝統的システムの機能不全を意味している。」「第三に、経済のグローバル化の進展は、使用者に様々な対応を迫っている。資本自由化は企業に対してコーポレート・ガバナンスの在り方の見直しを迫り、それは、雇用・労使関係にも深刻な影響を与えつつある。また、先進諸

⁴ 佐藤・藤村・八代2003年、守島編2002年、樋口2001年、今野・大木・畑井2003年など。

⁵ 2005年労働政策研究報告書No. 19「労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察」2-3頁、荒木尚志

国は、先進国同士の競争のみならず、発展途上国との価格競争に晒され、グローバル経済による労働条件調整圧力は増大する一方である。こうした雇用・労使関係を取り巻く環境変化は、労働法規制に対しても規制緩和を要求することとなる。」

上記のような課題は、従来の労働条件決定システムのあり方に関して、労働者保護法による規制のあり方、労使関係法制のあり方、契約に関する法規制のあり方、そして、これらの相互関係等について、様々な問題を投げかけている。

労働条件決定システムの直面している課題は多々あり、また、それらは相互に関連性を有するものでもあるが、中でも、第一に、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少は、労使交渉による労働条件の決定（集团的労働条件決定システム）における一方の当事者である労働組合の存在の縮小をもたらし、つまりは、集团的労働条件決定システムの縮小をもたらすものである。第二に、就業形態の多様化、労働者の多様化、企業における人事労務管理の個別化の進展は、労働条件の最低基準を定める労働者保護法の分野において、従来の画一的一律的な規制に困難をもたらし、新たな対応が求められることとなる。つまり、これら2つの課題は、労働者保護法と労使交渉の2本からなる労働条件決定システムの基本的な枠組みに関して、最も重要かつ基本的なものと考えられる。

なお、上記のような労働法制をめぐる環境の変化が進行する中、労働契約法制の必要性が高まっている。厚生労働省に設けられた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（2005年9月15日）は、「就業形態の多様化等による労働条件の個別的な決定・変更の必要性が増大している中では、労使当事者が、最低基準に抵触しない範囲において、労働契約の内容をその実情に応じて自主的に決定することが重要になる。その際には、労使当事者の行為規範となる公正かつ透明なルールを設定する必要がある」として、「労働関係が公正で透明なルールによって運営されるようにするため、労働基準法とは別に、労働契約の分野において民法の特別法となる労働契約法制を制定することが必要である」旨を述べている。⁶

3. 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少

～ 労使交渉による労働条件決定機能の縮小

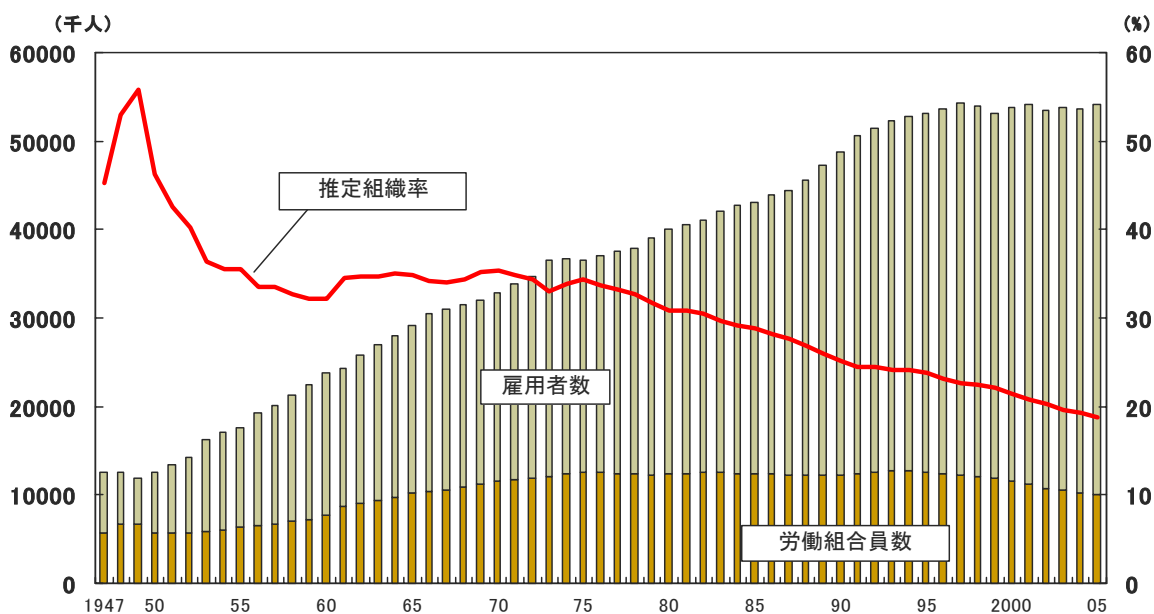
労働組合の組織状況等についての詳しい分析は、本報告書第3章において行っている。したがって、ここでは、労働組合の組織状況を端的に表していると考えられる、象徴的なものを選び出して、課題を明らかにすることとする。

第1-1図は、厚生労働省の労働組合基礎調査における労働組合の推定組織率と労働組合員数の長期的な動向である。組織率は、1949年に55.8%に達した後、低下を続け、2003年に20%の水準を割り込み、2004年に19.2%、2005年には18.7%と下げ止まる気配がない。組織

⁶ 厚生労働省発表資料「「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書について」（2005年9月15日）による同報告書の概要から引用

率だけではなく、組合員数をみても、1994年の1270万人をピークとして減少が続いており、2005年には1014万人と、かろうじて1000万人台に踏みとどまっている状態である。第1-1図は、公務部門も含めた全体の状況である。労働組合の組織率は、民営企業⁷と公務部門とは異なっている。第1-2図は、全体の推定組織率と民営企業の推定組織率の動向である。民営企業の組織率の方が、低く推移していることがわかる。これは、公務部門の組織率が高いからであり、2005年においては、公務部門の組織率が50.7%であるのに対し、民営企業の組織率は16.4%となっている。民営企業の数値をみると、一層、事態が深刻であることがわかる。

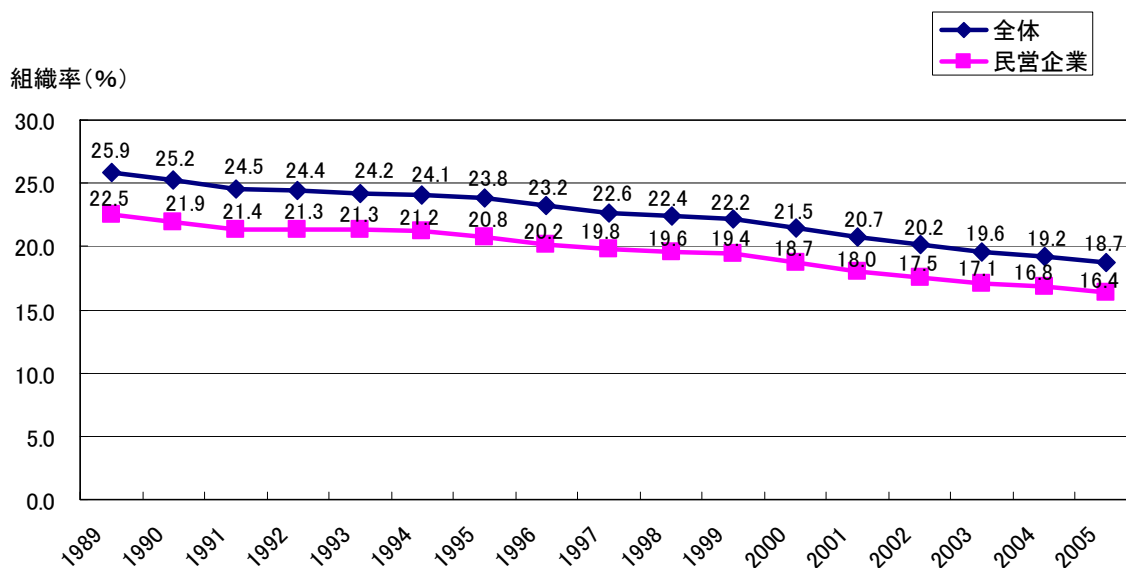
第1-1図 労働組合の推定組織率と組合員数の推移



出所:厚生労働省「労働組合基礎調査」

⁷ 労働組合基礎調査では「民営企業」とされている。

第1-2図 推定組織率の推移（全体と民営企業）

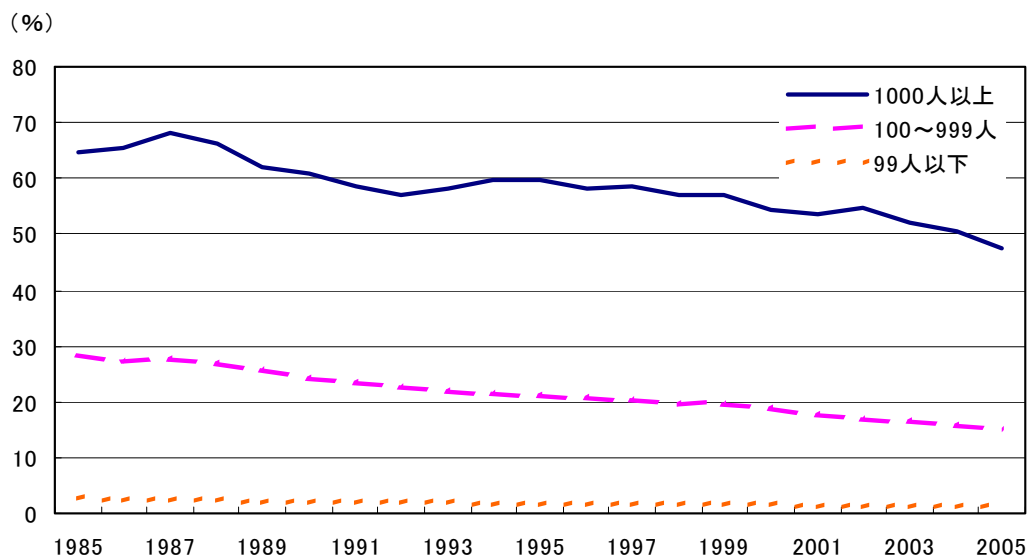


出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-3図は民営企業における労働組合の推定組織率の推移を、第1-4図は民営企業における労働組合員数の推移を、企業規模別に見たものである。組織率は、企業規模が大きいほど高く、企業規模が小さいほど低い。2005年で見ると、企業規模1000人以上では47.7%、100人以上999人以下では15.0%、99人以下ではわずか1.2%である。労働組合員数も、企業規模が小さくなるにつれて極端に少なくなる。これで明らかなように、企業規模による労働組合の組織状況には著しい格差がある。さらに、第1-5図は、2005年において、民営企業の規模別に雇用者数⁸と推定組織率をクロスしてみたものである。99人以下規模の企業では、雇用者数は2,531万人と雇用者数の5割以上を占めるが、推定組織率は1.2%である。100人以上999人以下規模の企業では、雇用者数は1,305万人と全体の3割弱を占め、その組織率は15.0%と、民営企業全体の推定組織率よりも低い。他方、1000人以上規模の企業では、雇用者数は950万人と全体の20%に満たないところ、その組織率は47.7%と高くなっている。つまり、企業規模が小さくなるほど、そして特に小規模・零細企業においては、労働組合の存在は極めて希薄になっていることがわかる。

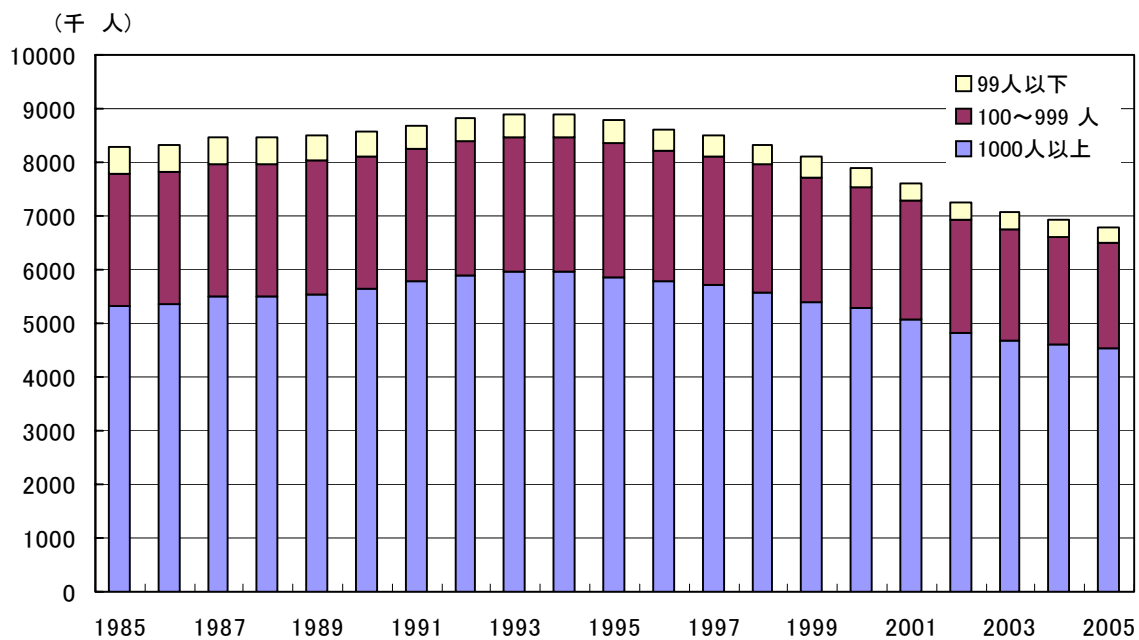
⁸ 雇用者数は、労働力調査の民営企業（農林業を除く。）の数値である。その計は4,828万人であるが、これには「規模不明」が含まれる。

第1-3図 企業規模別推移組織率（民営企業）



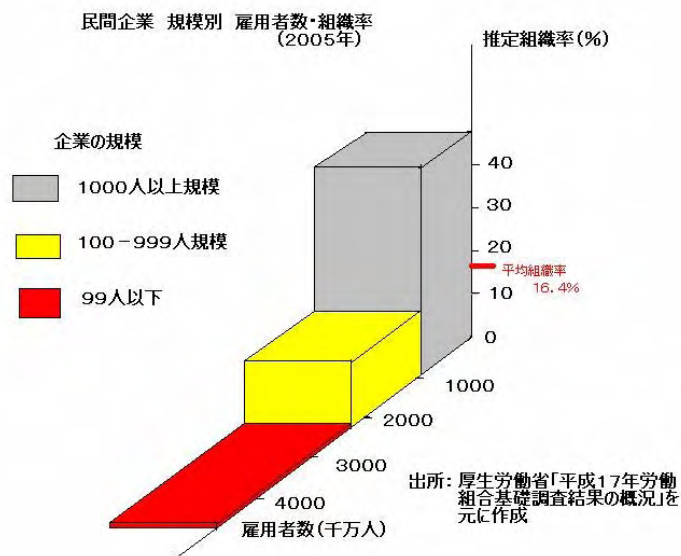
出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-4図 企業規模別労働組合員数（民営企業）



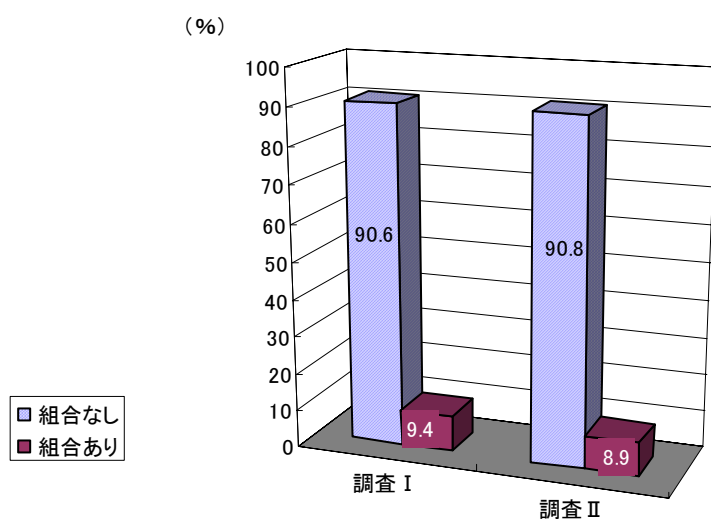
出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

第1-5図 民間企業規模別 雇用者数・組織率（2005年）



第1-6図は、企業レベルでみた労働組合の組織状況である。これは、JILPTが2005年に行った「従業員の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（調査Ⅰ）と「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（調査Ⅱ）に基づくものである（詳しくは、本報告書第3章）。これによれば、10人以上規模の企業において、労働組合の存在する企業は1割もなく、逆に、労働組合の存在しない企業は9割以上となっていることがわかる。

第1-6図 企業レベルでの労働組合の有無（10人以上規模の企業）



注) 調査Ⅰ: JILPT2005年「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」
 調査Ⅱ: JILPT2005年「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

組織率の全体的な低下傾向から、労働条件決定システムの2つの柱の1本である労使交渉による労働条件の引上げという機能の縮小を既に指摘しているが、ここでは、さらに、企業規模別の組織状況から中小・零細企業において集团的労働条件システムの機能が著しく縮小していること、また、10人以上規模でみても9割以上の企業において労働組合が存在せず、したがって、集团的労働条件決定システムが機能していないことが明らかになった。

上記より、労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少は、労働条件決定システムのあり方を考える上で次のような問題を提起することとなる。

第一に、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少、そしてこれらの劇的な改善が見込まれない状況にあって、労使自治のあり方をどのように考え、労使自治に関する法制をどのように見直していくのかという問題である。これは、広くは、労働者の発言システムをどのように考え、構築していくかという問題でもある。特に、労働組合が存在しない企業が9割を超えるという現実を直視した場合、労働組合が存在しない企業における労働者の発言システムをどのように考えるのかは、もはや避けられない問題である。

第二に、中小・零細企業においては労働組合組織率が極めて低いこと、そして雇用者の過半を中小・零細企業が占めることから、労働条件決定システムを見直す上で、中小・零細企業の労働者の労働条件決定についても十分考慮に入れるべきことが必要になる。これは、上に述べた労働者の発言システムを中小零細企業においてどのように考えるのかという問題を提起するばかりではない。労働者保護法の定める最低基準というものの重みが特に、中小零細企業の労働者にとっては、さらに増してくることを意味する。

4. 企業、労働者の多様化、複雑化

～ 労働時間法制にみる労働基準の柔軟化

近時、労働時間規制について、その柔軟化のため、一連の改正が行われてきた。

1987年の労働基準法の改正において3ヶ月単位及び1週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制が、過半数代表との労使協定の締結を要件として認められることとなった。1993年の労働基準法改正において、過半数代表との労使協定の要件の下で、3ヶ月単位の変形労働時間制が最長1年単位の変形労働時間制に改められた。1998年の労働基準法改正においては、1ヶ月単位の変形労働時間制が（就業規則だけでなく）過半数代表との労使協定の締結を要件に認められることとなった。さらに、同年の改正においては、企画業務型裁量労働制が認められることとなり、その導入に当たって、委員の半数が労働者の過半数代表からの指名を受けていること等の要件を満たす労使委員会の全会一致の決議が必要とされた。そして、労使委員会の決議が柔軟な労働時間制に係る過半数代表との労使協定に変わるものとして扱われることとなった。2003年、労働基準法改正によって、企画業務型裁量労働制を導入できる事業場の範囲が拡大され、また、その際の労使委員会の決議要

件も緩和された（全員の賛成から4/5の賛成へ）。

労働時間の柔軟化の背景には、従来の一律的・画一的な規制では、産業の特殊性や個別企業の事情、労働者の多様化、就業形態の多様化等に応ずることが難しくなっていることがある。柔軟な労働時間制度の導入は、硬直した基準設定を緩和して、企業、事業場の実情に即した規制を可能にするものである。そして、事業場において柔軟な労働時間制を導入するためには、過半数代表との労使協定、あるいは、労働者を構成員とする労使委員会の決議を要件としているのである。

また、労働時間に関しては、1992年に、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時限立法。ただし2回延長された。）が制定され、労働時間短縮推進委員会の制度が設けられた⁹。この委員会の委員の半数が労働者の過半数代表の推薦に基づき指名されていること等の要件を満たす場合には、労働基準法の労働時間に関する規定について特例が認められ、委員会の議決があった場合には、柔軟な労働時間制等に係る過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた。

2005年、同法は、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための恒久法である「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正され（施行は2006年4月）、労働時間短縮推進委員会は労働時間等設定改善委員会とされ、同委員会における決議について、従前の労働時間短縮推進委員会における決議と同様に労働時間に関する過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた。さらに、労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場においては、労働安全衛生法に基づいて設置されている衛生委員会（安全衛生委員会）について、労働者の過半数代表との労使協定により、委員全体の半数が労働者の過半数代表の推薦を受けて指名されたものであること等の一定の要件に適合するものに、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることとした場合には、当該衛生委員会（安全衛生委員会）を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるようにされた。

他の法律において、一律の規制を過半数代表との労使協議の締結を条件に緩和しているものとして育児・介護休業法がある。同法は1991年に制定され、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について育児休業申出を拒むことができることとされた（制定当時の育児休業法第3条第1項、現在の育児・介護休業法第6条第1項）。さらに、1995年改正において介護休業について、2004年改正において子の看護休暇について、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について育児休業申出を拒むことができることとされた（育児・介護休業法第12条第2項、第16条の3第2項）。

2003年の労働者派遣法改正では、派遣先は、同一の業務について派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、

⁹ 事業場に設置され、労使で構成される法律上の委員会として、労働安全衛生法において、その制定当初（1972年）から、安全委員会（第17条）、衛生委員会（第18条）、安全衛生委員会（第19条）がある。

その期間を定めなければならないものとする」とされた（第40条の2第3項）が、派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定め、又は変更しようとするときは、労働者の過半数代表に対し、その期間を通知し、その意見を聴くものとする」とされた（同条第4項）。これは、「臨時的・一時的と判断できる期間は、派遣先の事業の状況等によって異なるものとみられることから、1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」¹⁰との考え方に基づく。

2004年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の措置のいずれかを講じなければならないものとされた（第9条第1項）（施行は2006年4月）。これに関して、事業主が、過半数代表との書面による協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすものとされた（同条第2項）。これは、「継続雇用制度についても、一律の法制化では各企業の経営やその労使関係に応じた適切な対応が取れないとの意見もあることから、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、当該基準に該当する労働者を対象とする制度を導入することもできるようにすることが適当である」¹¹との考え方に基づく。

第1-7図は、1987年以降における、過半数代表制、労使委員会等に関わる立法である。労働者の過半数代表制は、1947年の労働基準法の制定時において、事業主に、時間外労働及び休日労働に関して「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ない場合には労働者の過半数を代表する者」との間で協定を締結して届け出ることを義務づけ、また、就業規則の作成及び変更の際には労働者の過半数代表からの意見の聴取を義務づけたことに、端を発する。その後、過半数代表制については、労働基準法において1952年の改正において規定の追加があり¹²、労働基準法以外の法律においても若干の規定が設けられるにとどまっていた¹³。

¹⁰ 労働政策審議会建議「職業紹介事業制度、労働者派遣事業制度等の改正について」2002年12月26日

¹¹ 労働政策審議会建議「今後の高齢者雇用対策について」2004年1月20日

¹² 1952年、労働基準法の改正において、労働者の過半数代表との協定を、労働者の貯蓄金委託管理（第18条第2項）、賃金控除（第24条第1項）、年休中における賃金の健康保険法の標準報酬月額による支払い（第39条6項ただし書）に関して締結することが規定された。

¹³ 例えば、1972年に制定された労働安全衛生法では、事業主が安全衛生改善計画を作成する際に過半数代表から意見を聴取すべきこと（第78条第2項）、安全委員会、衛生委員会及び安全衛生委員会の委員の半数（事業を統括管理する者を除く）について過半数代表の推薦を要すること（第17条第4項、第18条第4項、第19条第4項）が規定されている。勤労者財産形成促進法では、1978年の法改正において、勤労者財産形成給付金契約の締結に係る過半数代表との書面による合意（第6条の2第1項）、勤労者財産形成基金の設立に関する過半数代表との書面による合意（第7条の8第1項）、基金設立事業場の増加に関する過半数代表との合意（第7条の25第1項）が規定された。

しかるに、1987年の労働基準法改正において柔軟な労働時間法制の導入にあたって過半数代表との労使協定がとり入れられて以降、近時の重要立法においては、過半数代表制等が必ず含まれるかのような様相を呈しており、これは、あたかも、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少といった傾向とは反比例しているかのようである。そして、これらの制度は、企業レベルでみたとき、9割以上の企業には労働組合が存在しないことを考え合わせると、その労働者に対して有する重みが格段に大きくなっていく。

今後、企業、労働者等における多様性や複雑性は、さらに増大していくものと考えられる。従来の一律的・画一的な規制とは異なり、企業、労働者等における多様性や複雑性といったものを、どのように労働条件の最低基準を画する労働者保護法に取り込んでいくかが大きな課題となる。そして、そのために設けられている過半数代表との労使協定や労使委員会といった制度は、同時に、過半数代表制、労使委員会等の制度は、労働組合の存在感の低下という状況下における労働者の発言システムとして、重要な示唆を与えるものである。

第1-7図 過半数代表制、労使委員会等に係る1987年以降の立法動向

1987年	労働基準法改正	変形労働時間制に係る労使協定 フレックスタイム制に係る労使協定 専門業務型裁量労働制に係る労使協定
1991年	育児休業法制定	労使協定
1992年	時短促進法制定	労働時間短縮推進委員会
1995年	育児介護休業法改正	労使協定
1998年	労働基準法改正	変形労働時間制に係る労使協定 企画業務型裁量労働制に係る労使委員会
2003年	労働基準法改正	企画業務型裁量労働制の適用事業場の拡大 労使委員会の決議要件の緩和
	時短促進法改正	労働時間短縮推進委員会の決議要件の緩和
	労働者派遣法改正	過半数代表からの意見聴取
2004年	高年齢者雇用安定法改正	労使協定
	育児介護休業法改正	労使協定
2005年	時短促進法改正 (労働時間等設定改善促進法)	労働時間等設定改善委員会 要件を満たす衛生委員会等

【参考文献】

佐藤博樹・藤村博之・八代充史『新しい人事労務管理』有斐閣、2003年

守島基博編『21世紀の戦略型人事部』日本労働研究機構、2002年

樋口美雄『人事経済学』社会経済生産性本部、2001年

今野浩一郎・大木栄一・畑井治文『能力・仕事基準の人事・賃金改革』社会経済生産性本部、
2003年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第1巻：21世紀労働法の展望』有斐閣、2000年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第3巻：労働条件の決定と変更』有斐閣、2000年

日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第8巻：利益代表システムと団結権』有斐閣、
2000年

西谷敏・中島正雄・奥田香子編『転換期労働法の課題』旬報社、2003年

西谷敏『規制が支える自己決定』法律文化社、2004年

水町勇一郎『労働社会の変容と再生－フランス労働法制の歴史と理論』、有斐閣、2001年

中村圭介編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』、勁草書房、2005年

労働政策研究報告書NO.19『労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察』、労働政策研究・研修機構、2005年