

第3章 労働条件決定システムにおける 労働組合の機能と実態

第3章 労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態

はじめに

2005年12月、厚生労働省から「平成17年労働組合基礎調査結果の概況」が発表された。労働組合の推定組織率は30年連続で低下し、18.7%となった。これを受け、日本労働組合総連合会（連合）及び全国労働組合総連合（全労連）はそれぞれ事務局長名の談話を発表した¹。

連合の談話では、組織率の低下に歯止めがかからない状況は危機的であるとの認識が示され、「組合づくり・第3次アクションプラン21」の60万人+ α という組織拡大目標達成に向け、緊急の課題である中小企業労働者・パートタイム労働者等の組織化など、組織一体となって取り組む決意であることが表明された。全労連の談話では、正規雇用から非正規雇用への置き換え等に既存の労働組合が十分対処しきれていないとの認識が示されるとともに、組合員の要求を真に実現することができるたたかう労働組合の必要性が示され、不安定雇用労働者の組織化など全組合員参加の組織拡大運動によって組織が増勢に転ずるよう全力を傾注するとの方針が表明された。

団結権・団体交渉権・団体行動権は最高法規たる日本国憲法で保障された労働者の権利であり、それを実効あらしめるために労働組合に関して労働組合法等の法令上も様々な措置が講じられている。労働組合は、労働者の権利擁護のために憲法以下の法令で担保された組織であり、労働条件決定においても重要なプレイヤーなのである。

このように憲法上も重要な地位が与えられているにもかかわらず、日本の労働組合の実態は、主要な労働団体も、組織率の低下に関して重大な問題意識を抱き、組織拡大を運動の重要事項と位置付けざるを得ないという状況である。

労働組合は労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーであるが、そのプレイヤーの勢力が縮小傾向を示していることなどから、労働条件決定システムのあり方に関する問題意識も高まりを見せている。特に、近年では、国の政策検討の場面でもそのような問題意識が直接に姿を表してきている。典型的には、厚生労働省の「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）において、労働契約法制を必要とする背景的要因として、労働条件決定の個別化、経営環境の急激な変化、個別労働関係紛争の増加等とともに、「労働組合の組織率が低下し、集团的労働条件決定システムの機能が相対的に低下してきている」ことが挙げられている。また、同報告書では、そのような集团的労働条件決定システムの機能の相対的な低下等から、労働条件について労使で協議する常設的な労使委員会制度の提言も行っている。

このように、労働組合の機能低下が広く認識され、国の施策にも影響を及ぼしつつある中、

¹ それぞれホームページに掲載。連合はhttp://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2005/20051214_1134707223.html。全労連は<http://www.zenroren.gr.jp/jp/opinion/2005/danwa20051215.html>。いずれも2006年3月13日現在。

この章においては、改めて、労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーである労働組合の機能とはどのようなものであり、その実態はどのようなものであるのかということ、既存の調査研究結果を通じて明らかにすることとしたい。

第1節 労働組合の機能と実態

1 労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け

労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態について検討する前提として、まず最初に、日本の法制度における労働組合の位置付け、労働条件決定システムの中での労働組合の位置付け、そしてそのような法制度の中での労働組合の機能について、概要を確認しておく。

(1) 労働組合に関する現行法制度の概要

ア 憲法第28条

日本国憲法第28条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定する。いわゆる労働基本権（労働三権）である。

この労働基本権の保障は、「契約自由の原則が全面的に妥当している場合には、現実の労使間の力の差のために、労働者は使用者に対して不利益な立場に立たざるをえない」ことから、「劣位にある労働者を使用者と対等の立場に立たせることを目的としている」²ものであり、判例によると「憲法二五条のいわゆる生存権の保障を基本理念とし、憲法二七条の勤労の権利および勤労条件に関する基準の法定の保障と相まって勤労者の経済的地位の向上を目的とするものである」（最大判昭48. 4. 25刑集27巻4号547頁）とされる。

イ 労働組合法等

憲法第28条を受け、労働組合法、労働関係調整法、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律等が定められ、団結権の擁護、団体交渉の促進、労働関係の調整等に関して具体的な規定が置かれている。

労働組合の結成や活動に関する基本的な法律である労働組合法は、

- ・ 労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること
- ・ 労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること

² 芦部（高橋補訂）（2002：251）

- ・ 使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること

を目的としており（第1条第1項）、労働者の地位の向上を究極の目的としつつ、それを可能とするための団結・団体行動の擁護と労使交渉の助成を目的としているものである³。

そして、同法では、このような目的に添い、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」（第2条本文）である労働組合に関し、刑事上・民事上の免責を与え（第1条第2項、第8条）、組合員であること等を理由とした不利益取扱い等の一定の行為を不当労働行為として禁止し（第7条）、労働協約に規範的効力及び一定の場合の一般的拘束力を認める（第16条～第18条）など、積極的な保護を与えている。また、不当労働行為の審査や労働関係調整法等に定める労働争議の調整等を行う労働委員会制度を定めている（第4章）。

このように、労働基本権は、憲法に基づき個別の法律により厚く保障された労働者の基本的な権利であり、その中で重要な地位を占めるのは労働組合である。

（2）労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け

ア 労働条件決定に関する法令上の規定

憲法第27条第2項に「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定されているとおり、労働条件決定に当たっての基本は法律であり、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等多数の法律が制定され、労働条件の（最低）基準を定めている。これらの法律の中には、法で定める基準に達しない労働契約は、その部分が無効となり、法で定める基準によるとする直律的な効力を規定するものもある（労働基準法第13条及び最低賃金法第5条⁴）。

労働組合と使用者（団体）との間で労働条件等について締結される労働協約も強い効力を有し、労働協約に定める労働条件等に反する労働契約の部分は無効となり、労働協約に定める労働条件等によることとなる（労働組合法第16条）。

また、労働基準法第9章に規定される就業規則は、法令又は労働協約に反してはならず（第92条）、就業規則に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分が無効となり、就業規則で定める基準によることとなる（第93条）⁵。

これら、法令、労働協約・就業規則のほか、法令によって直接規律されていない労働関係の諸側面についての判例上のルール（労働契約法理）等の「規範に反しないかぎり、契約関

³ 労働省労政局労働法規課編著（1999：169）は、「三目的は、機能的には、並立するものではなく、第二、第三の目的も、究極的には、第一の目的に奉仕するものである」と表現する。

⁴ このほか、家内労働者の工賃・最低工賃についての家内労働法第16条もある。

⁵ 労働基準法第91条から第93条までの規定における就業規則は、同法第89条により就業規則を作成する義務がある常時10人以上の労働者を使用する使用者が作成する就業規則に限らず、就業規則作成義務がない使用者が作成するものも含め就業規則一般をいうものと解されている（厚生労働省労働基準局編2005a：890等）。

係という基本的構成どおりに、当事者たる労働者と使用者間の合意によって内容を定められる」(菅野2005:77)ものである。

イ 労働組合の関わり

労働条件を規律するものの中で、法令に規定される労働条件の最低基準が最も優先されるが、その中で、労働組合との合意があれば法令の例外を許容するものもある。例えば、労働基準法第36条第1項においては、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定をし、これを労働基準監督署長に届け出ることによって、同法第32条等に定める時間を超える時間外労働等をさせても刑事上の責任を問われることはない。

また、労働条件の決定に当たり労働組合からの意見聴取を定めるものもある。同法第90条により、使用者は、就業規則の作成・変更について労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴取し、労働基準監督署長への届出の際にはその意見書を添付しなければならない。ただし、意見を反映させる義務までは使用者に課せられていない。

なお、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、これら労使協定や意見聴取の対象は労働者の過半数を代表する者となるが、このような過半数代表制については、第2節2で述べる。

労働組合と使用者(団体)との間で締結される労働協約は、アで述べたとおり法律上明文で就業規則や労働契約に対する優先が規定されているほか、「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする」(同法第17条)と一般的拘束力が認められるなど、強い効果を有している。また、労働基準法第24条第1項ただし書では、賃金の通貨払の原則に対する例外を認めるに当たり、単なる労使協定ではなく労働協約に別段の定めがある場合に限定している(すなわち、労働組合がなければ現物支給はできない。)。⁶

このように、労働組合は、団体交渉を行い労働協約を締結すること等を通じて労働者の労働条件に影響を及ぼす存在として、労働条件決定システムの中で重要な位置付けを与えられている。

(3) 労働組合の機能

このような法制度の中にある日本の労働組合の機能は、次のように要約される(菅野

⁶ 労働協約の定めによって通貨以外のもので支払うことが許されるのは、その労働協約の適用を受ける労働者に限られる(昭63.3.14基発第150号)。なお、現行法では、賃金の全額払については労使協定による例外が可能で、通貨払については労使協定ではなく労働協約を要することとしているが、労働基準法制定当初はいずれも労働協約が必要であった。控除については弊害も少ないと認め労使双方の便宜の観点から労使協定に拡大したが、通貨払については労働者やその家族の生計に及ぼし得る弊害が大きく、労働組合を介在させることが適当と判断されたのであろう。

1998 : 25-26)。

- ① 労働者集団のために賃金その他の労働条件について使用者側と集団的な交渉を行う機能（憲法第28条や労働組合法が予定する労働条件の取引の対等化によりその維持改善を図るという労働組合本来の機能）
- ② 各企業において従業員全体を代表して企業の経営・生産に関する事項や職場の諸問題について経営側と情報を共有し、協議する機能（正社員の雇用を維持して経営の合理化を図る労使共同の取組、経営環境の変化に対応して雇用・労働条件制度を変更していく上での従業員の利害を調整する機能、従業員の共済活動・親睦活動を行う機能。いわば企業別組合の従業員組織としての機能）
- ③ 日本の経済社会における労働者全体の代表団体として、各種の政策的課題について政府や政党に対して意見を述べ、また官庁の各種審議会において法律改正や政策形成に関する審議に参加し、各種公職選挙において候補者の擁立・応援を行う機能（労働者の利益を代表する職域（業界）団体としての機能）
- ④ 地域の一般労組を中心にして、個々の労働者が抱える解雇、退職圧力等の雇用関係上の法的問題（苦情）について、相談に乗り、企業と交渉し、労働委員会等の第三者機関への手続を遂行する機能（個別労働者の代理（「駆け込み寺」）的機能）

法制度上はもちろん、個々の労働者に及ぼす影響という点からも①の機能は最も基本的かつ重要なものであるが、雇用・労働に関する各種条件への影響という点では②の機能も①と同様に重要であり、現実的に①の機能と②の機能と峻別し難い部分もある。

③の機能は、労働条件に及ぼす現実的影響という点では重要な機能である。

法令の規定は労働条件への直接・間接の影響を及ぼす。法令改正により基準の引上げが図られれば、労働組合に組織されていない労働者や労働組合があっても交渉による労働条件の改善が実現できなかつた労働者を含め、多数の労働者の労働条件を改善することが可能となる。また、行政による法令の運用や各種施策も多数の労働者の労働条件に影響を及ぼし得る。その意味で、内閣提出法案の立案、政省令等の作成、法令の運用、その他各種施策の実施を担う行政への関与・働きかけは労働組合の機能としても大切なものである。

労働条件決定における法律の重要性を踏まえれば、国権の最高機関であり唯一の立法機関である国会がどのような議員によって構成されているかも労働組合の関心事であろうし、行政に対する国会の現実的な影響という点も無視できない。これらについては、地方議会についても同様であろう。

このように、③の機能は労働者の労働条件に及ぼす影響という点で重要ではあるが、具体的な労働条件決定というより法令等の制度的な枠組みの決定についてのものであるし、内閣提出法案作成・成立過程や政策立案過程での労働組合の関与等別途の検討が必要なものであるので、ここでは、重要な機能であることを指摘するにとどめる。

④の機能は労働条件決定という点からは離れているので、労働組合の活動実態の中で多少

触れるにとどめる。

以上のことから、本稿においては、「労働条件決定システムにおける労働組合」という点に着目し、これに密接に関連する①及び②の機能を中心に、労働組合の機能と実態を探っていくこととする。

2 労働組合の組織面の現状

「はじめに」でも述べたとおり、労働組合の組織率の低下は労働組合自体からも重大な問題と受け止められており、また、組織率の低下に伴う集団的労働条件結成システムの機能の低下を背景の一つとして労働関係の法制面における検討も本格化してきているが、そもそも労働組合の組織面の現状はどのようなものであるのか。

ここでは、労働組合の組織面の現状を様々な観点から分析してみる。

(1) 労働組合の組織化の状況⁷

ア 組織率の状況

日本の労働組合は、企業別の労働組合を基本に組織されており、労働組合数・組合員数ともに約9割を占める⁸。

2005年6月30日現在の労働組合数は28,279組合、組合員数は約1,013万8,000人であり⁹、組合員数を総務省「労働力調査」の2005年6月の雇用者数5,416万人で除した推定組織率は18.7%である。組合員の数から、公務のほか、学校教育、郵便局、医療業等における「国営」の事業の組合員を除いた民営企業の組合員は約789万5,000人で、推定組織率¹⁰はさらに低く、16.4%である。

⁷ (1)の中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合基礎調査」(2005年)による。「労働組合基礎調査」は、毎年6月30日現在の状況についてすべての労働組合を対象に実施される。

⁸ 労働省「労働組合基礎調査」(1997年)では、連合体・協議体組織以外の労働組合のうち、組合数の95.8%、組合員数の85.9%が企業別組織であった(いずれも単一労働組合)。

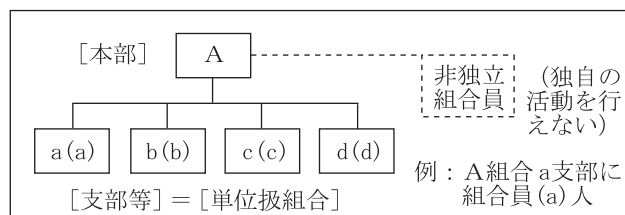
⁹ 単一労働組合の数値。単位労働組合では61,178組合、約1,003万4,000人。「労働力調査」では、労働組合を、下図のように区分している(なお、単位扱組合は独自の活動を行い得る最下部組織)。このほか労働組合が団体加入する連合団体もある。調査の集計にも2種類のものがある。

○単位組織組合(下部組織がない)

○単一組織組合(下部組織がある)

X(x)	X組合に組合員(x)人
------	-------------

単位労働組合に関する統計表
……産業別集計、企業規模別集計等
労働組合=5組合(X, a, b, c, d)
組合員数=(X)+(a)+(b)+(c)+(d)
単一労働組合に関する統計表
……全体の労働組合員数等
労働組合=2組合(X+A)
組合員数=(X)+(a)+(b)+(c)+(d)+非独立組合員



¹⁰ 分母は、「労働力調査」の2005年6月の非農林業(官公を除く。)の雇用者数4,828万人。なお、民営企業の組織率は単位労働組合である。

日本の労働組合の組織率は長期的に低下傾向にある。

厚生労働省「労働組合基礎調査」における推定組織率をみると、1949年の55.8%¹¹をピークとして、多少の増減を見せながらおおむね30%台で推移してきたが、1975年の34.4%以降30年間一貫して低下を続け、2003年には19.6%と20%を割り込み¹²、2005年には18.7%となった。

組織率の分母となる雇用者数が増加する中、分子である組合員がそれに相当するだけの増加を示さなかったことから組織率は低下を続けていったものであるが、組合員数そのものは、多少の増減を見せつつも1970年代前半から長く1,200万人台を維持してきた。しかし、その組合員数も1994年以降一貫して減少を続け、2005年には1,013万8,000人となった。労働組合の数も、支部等を含めた単位労働組合では、1984年の74,579組合をピークにほぼ一貫して減少を続け、2005年には61,178組合となった。

このように、日本の労働組合は、組織率、組合員数及び組合数のいずれも減少傾向を示している。

イ 産業別、規模別等の状況

(産業別の状況)

組合員の構成を産業別に見ると、製造業275万人、公務116万6,000人、卸売・小売業97万1,000人、建設業94万8,000人、運輸業87万2,000人が多いが、産業別の組合員を総務省「労働力調査」の2005年6月におけるその産業の雇用者数で除した産業別推定組織率では、電気・ガス・熱供給・水道業58.6%、公務50.7%、金融・保険業48.6%、複合サービス事業¹³44.3%、運輸業29.4%が高い。産業別の推定組織率が全体の推定組織率18.7%を下回っているのは、不動産業3.0%、飲食店、宿泊業3.2%、農業・林業・漁業3.5%、サービス業6.0%、医療、福祉8.4%、卸売・小売業10.1%である。(第3-1-1表)

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)¹⁴によると、調査産業計での就業形態別労働者割合は正社員が65.4%、非正社員が34.6%であるが、非正社員の割合が調査産業計を上回っているのは、飲食店、宿泊業70.9%、卸売・小売業45.3%、サービス業41.3%、教育、学習支援業39.2%、不動産業35.9%である。第3-1-1表のとおり、教

¹¹ 単位労働組合についての数値。1953年から単一労働組合についての数値が用いられるようになった。

¹² 民間企業の組織率は、もっと早く、1997年に20%を割り込み19.8%となっている。

¹³ 郵便局、農協等が該当する。

¹⁴ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する常用労働者5人以上の民営事業所から抽出した約16,000事業所を対象に、2003年9月30日現在の状況について調査。回収率71.6%。併せて労働者調査も実施。

同調査では、「正社員」は「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員」とされ、「非正社員」は「正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他)をいう。」とされている。なお、「パートタイム労働者」は「正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヵ月を超えるか、又は定めがない者」と、「契約社員」は「特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」とされている。非正社員の中ではパートタイム労働者が66.7%と最も多く、契約社員6.8%、派遣労働者5.6%と続く。

育・学習支援業を除き、産業別推定組織率が低い産業であることがわかる（農林漁業は調査対象外）。

第3-1-1表 産業別労働組合員数（単位労働組合）

産 業	組合員数 (千人)	雇用者数 (万人)	推定組織率 (%)	非正社員比率 (%)
全産業	10,034	5,416		34.6
農業・林業・漁業	17	49	<u>3.5</u>	—
鉱業	6	3	21.6	10.7
建設業	948	467	20.3	14.4
製造業	2,750	1,071	25.7	23.3
電気・ガス・熱供給・水道業	199	34	58.6	8.8
情報通信業	386	173	22.3	21.7
運輸業	872	297	29.4	22.7
卸売・小売業	971	960	<u>10.1</u>	<u>45.3</u>
金融・保険業	724	149	48.6	21.7
不動産業	19	61	<u>3.0</u>	<u>35.9</u>
飲食店、宿泊業	83	259	<u>3.2</u>	<u>70.9</u>
医療、福祉	447	530	<u>8.4</u>	29.8
教育、学習支援業	621	255	24.4	<u>39.2</u>
複合サービス事業	319	72	44.3	20.2
サービス業	451	754	<u>6.0</u>	<u>41.3</u>
公務	1,166	230	50.7	—
分類不能の産業	54			—

資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（2005年）

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年）

注1 全産業の推定組織率は単一労働組合について算出される18.7%であり、この表の全産業の推定組織率欄は空白としている。また、組合員数の「分類不能の産業」には複数産業の労働者で組織されている労働組合及び産業分類が不明の組合員数が含まれ、雇用者数の数値と比較できないので、分類不能の産業の雇用者数欄及び推定組織率欄は空白としている。

注2 「非正社員比率」欄の「—」は調査なし。

注3 「推定組織率」欄の下線は全産業の推定組織率18.7%より低いもの。「非正社員比率」欄の下線は調査産業計の比率34.6%より高いもの。

（規模別の状況）

民営企業の組合員789万5,000人を企業規模別に見ると、常用労働者1,000人以上規模企業の組合員が57.4%、300人～999人規模が15.7%と大企業の組合員が多く、100人～299人が9.1%、30～99人が3.3%と規模が小さくなるにつれて割合は減少し、29人以下企業の組合員は組合員全体の0.5%に過ぎない¹⁵。全雇用者の3分の1が29人以下企業で働いていることと比較しても、小規模な企業の労働者の組織化は進んでいない。（第3-1-2表）

民営企業の常用労働者規模別の推定組織率は、1,000人以上規模が47.7%、100～999人規模が15.0%、99人以下規模では1.2%にとどまり、さらに区分すれば29人以下企業ではわずか0.2%の労働者しか組合に加入していない。（同表）

このように、組合員の構成から見ても、組織率から見ても、規模が小さいほど組織化され

¹⁵ 複数企業の労働者で組織されている労働組合など、「その他」に分類される組合員が14.0%存在するが、それを除外して構成比を計算しても0.6%と微増にとどまる。

ていない状況がわかる。特に、99人以下規模の企業で働く者は雇用者全体の半数を超えるが、そこにはほとんど組合員がいないとさえ言える。

第3-1-2表 企業規模別（民営企業）労働組合員数（単位労働組合）

企業規模	組合員数 (千人・%)	雇用者数 (万人)	推定組織率 (%)
計	7,895 (100)	4,828	16.4
1,000人以上	4,534 (57.4)	950	47.7
300～999人	1,240 (15.7)	1,305	15.0
100～299人	716 (9.1)	(2,531)	(1.2)
(99人以下)			
30～99人	260 (3.3)	866	3.0
29人以下	38 (0.5)	1,665	0.2
その他	1,106 (14.0)		

資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」（2005年）

総務省「労働力調査」（2005年6月）

注1 組合員数の（ ）内の数値は、組合員数全体に占める構成比。

注2 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び規模不明の労働組合の組合員数が含まれる。

注3 「労働組合基礎調査」に倣い、雇用者数は総務省「労働力調査」における官公を除く非農林業の従業者規模別の数値を用い、「計」には従業者規模不詳を含む。

（女性の組織化）

組合員中の女性比率は27.9%であり、「労働力調査」の2005年6月の雇用者中の女性比率41.6%より低く、女性の組織化は進んでいない¹⁶。

（パートタイム労働者の組織化）

また、パートタイム労働者¹⁷の組合員数は38万9,000人で、1995年の18万4,000人から10年間で倍以上に増加しており、全組合員に占めるパートタイム労働者の割合も同じ10年間で1.5%から3.9%に増加している。パートタイム労働者の推定組織率も、同じ10年間で2.1%から3.3%に増加しているものの¹⁸、全体の推定組織率よりもかなり低い。

ここで、第3-1-3表に示した正社員の推定組織率の減少を見ると、表の注にあるとおり、厳密な意味では多少の違いがあるにしても、全体の推定組織率の減少よりも緩やかであると言って差し支えないと思われる。パートタイム労働者の組織率がかなり低いことから想像

¹⁶ 単位労働組合の組合員1,003万4,000人中女性は279万5,000人。2005年6月の雇用者5,416万人中女性は2,253万人。

¹⁷ 厚生労働省「労働組合基礎調査」における定義は、「その事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても1週の所定労働日数が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」と広めである。厚生労働省の労使関係に関する調査では、「労働協約等実態調査」及び「団体交渉と労働争議に関する実態調査」は同様の定義で呼称パートを含み、「労働組合実態調査」及び「労使コミュニケーション調査」では時間・日数のみの定義で呼称パートを含まない。

¹⁸ パートタイム労働者の推定組織率は、パートタイム労働者の労働組合員数を総務省「労働力調査」の6月の短時間雇用者（就業時間が週35時間未満の雇用者）の数で除して得られた数値である。短時間雇用者数は、1995年6月の864万人から2005年6月は1,172万人に増加している。

されるように、正社員以外の労働者が増加しつつあるにもかかわらず、その組織化は相当に立ち後れていることがうかがえる。

第3-1-3表 正社員の推定組織率の推移

	① 組合員数 (千人)	② パート組 合員数 (千人)	③ ①-② (千人)	④ 雇用者数 (万人)	⑤ 正社員 比率 (%)	⑥ ④×⑤ (万人)	組織率 ①÷④ (%)	正社員 組織率 ③÷⑥ (%)注1	(参考) パート 組織率 (%)
1994年	12,699	168	12,531	5,279	77.2	4,075	24.1	30.8	2.0
1999年	11,825	244	11,581	5,321	72.5	3,858	22.2	30.0	2.5
2003年	10,531	331	10,200	5,373	65.4	3,514	19.6	29.0	3.0
2005年	10,138	389	9,749	5,416	()	(3,542)	18.7	(27.5)	3.3

資料出所：①②及びパート組織率 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年

④総務省「労働力調査」各年6月

⑤厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」各年

注1 ③を正社員である組合員数と仮定し、⑥を正社員である雇用者数と仮定して「正社員組織率」を算出。

ただし、次の点で厳密な意味での正社員組織率とは違いがある。

- ・③では組合員数からパートタイム労働者の組合員の数を除外しているにすぎず、それ以外の非正社員である組合員（契約社員である組合員等）の数は不明であることから除外できていないこと。
- ・②と⑤でパートタイム労働者の定義に違いがあること（②では、1日・1週の所定労働時間が短い者に加え、「パートタイマー、パート等と呼ばれている労働者」も含まれることなど）。

注2 2005年の数値で（ ）を付けたものは、⑤が2003年と同じと仮定した場合の参考値である。

(まとめ)

以上のことから、我が国の労働組合は労働者全体の2割弱、しかも多くが大企業又は官公営の事業に雇用される正社員を組織化しているに過ぎず、中小企業の労働者や大企業の労働者を含めた非正社員を中心に、組織化は進んでいないことがわかる。規模が小さい企業で働く多くの労働者やパートタイム等の形態で働く多くの労働者にとって、日常の場面では、労働組合は決して身近な存在ではない。

ウ 企業レベルの組織化状況

「労働組合基礎調査」で得られるのは組合員数を「労働力調査」の雇用者数で除して得た労働者レベルでの組織率である。

2004年に独立行政法人労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）が行った調査¹⁹によって企業レベルの状況を見ると、従業員規模10人以上の企業のうち労働組合があるもの

¹⁹ JILPT「労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅰ）」「同（Ⅱ）」（2005年。本文中を含め、以下「JILPT実態調査Ⅰ」「JILPT実態調査Ⅱ」と表記）による。

東京商工リサーチの企業データベースから抽出した従業員10人以上の企業10,000社（農林漁業に属する企業を除く。）を対象とし、労働契約の成立及び終了に係る事項とそれ以外の労働契約の展開に係る事項の2回に分割して、前者は2004年10月に、後者は2004年11月～12月に実施された（調査対象企業は、それぞれの調査ごとに抽出された。有効回答率は前者が27.7%、後者が26.8%であった。）。第3-1-4表等に用いた労働組合の有無等は2回とも調査項目に含まれていた。

は1割弱にとどまっている。規模別では、規模1,000人を超える企業では7割を超える企業に労働組合があるが、規模が小さくなるにつれ割合は低下し、50人未満規模の企業で労働組合があるのは5%程度である。(第3-1-4表)

なお、第3-1-4表の参考として日本労働研究機構(1996)所収の調査²⁰を掲げた。調査対象企業に地域的な違いがあるので一概に比較できないが、これと比較すると、100人以上規模の企業については目立った変動が見られない(むしろ増加さえ見られる。)が、100人未満の企業において労働組合のある企業の割合が減少している。50人以上規模企業全体では労働組合のある企業が減少していることから、50人～99人以下の企業における労働組合の減少が労働組合ありとする企業全体の割合を引き下げていると言えるようである。

第3-1-4表 企業レベルでの労働組合の有無(単位：%)

		ある	ない	(参考) 1995年調査における状況 (単位：%)			
規模計		9.4	90.6	規模計		29.0	71.0
(50人以上計)		8.9	90.8				
		25.0	75.0				
従業員規模	10人～50人未満	5.6	94.4	従業員規模	50人未満	(50人以上企業について調査)	
		4.4	95.2		50人～99人	21.8	78.2
	50人～99人	14.8	85.2		100人～299人	26.5	73.6
		16.3	83.6		300人～999人	46.1	54.0
	100人～299人	29.4	70.2		1000人以上	71.6	28.5
		33.0	66.7				
300人～999人未満		46.6	53.0				
		46.2	53.4				
1000人以上		73.5	26.3				
		73.6	26.2				

資料出所：JILPT実態調査Ⅰ(各欄の上段)・JILPT実態調査Ⅱ(各欄の下段)(第3-1-5表～第3-1-7表も同じ)。参考は、日本労働研究機構(1996)。

注1 無回答はいずれも0.4%以下であり、省略した。

注2 50人以上計の数値は、JILPT実態調査Ⅰ・JILPT実態調査Ⅱのそれぞれの附属統計表第10表から算出した。

また、労働組合がある企業を対象とした質問では、9割の企業が1企業1労働組合であり、7割の企業が従業員の過半数を組織している労働組合があるとするが、事業所ごとに見た場合に事業所の従業員の過半数を組織しているかどうかについては、「すべての事業所で」又は「多くの事業所で」一つの労働組合が従業員の過半数を組織しているとする企業が約6

²⁰ 東京駅から半径30km圏内に本社を置く従業員50人以上の民営企業(帝国データバンクの企業データベースにより作成)から抽出された1,250社を対象とした調査で、1995年7月～8月に実施。回収率は41.3%。日本労働研究機構(1996)に調査結果が収録され、都留(1996)において分析が加えられている。

なお、本文の表では、「組合が1つある」「組合が2つ以上ある」「従業員の一部が合同労組などに加入している」企業割合の合計を「ある」として掲げ、「過去に組合があったが現在は無い」「過去・現在ともに組合はない」の合計を「ない」として掲げている。

割である一方、そうした事業所は「少ない」又は「ない」とする企業も2割にのぼる。(第3-1-5表～第3-1-7表)

第3-1-5表

労働組合の数(労働組合有の企業)

(単位: %)

一つ	二つ以上	無回答
88.4	5.1	6.5
94.5	4.8	0.7

第3-1-6表

従業員の過半数を組織している労働組合の有無(労働組合有の企業)

(単位: %)

ある	ない	わからない	無回答
70.3	20.2	2.7	6.8
75.1	15.0	0.5	9.3

第3-1-7表 一つの労働組合で従業員の過半数を組織している事業所(労働組合有の企業) (単位: %)

すべての事業所で	多くの事業所で	そうした事業所は少ない	そうした事業所はない	わからない	無回答
54.9	7.2	6.0	14.9	4.1	12.9
50.2	8.1	4.2	14.6	0.5	22.4

労働者レベルで見ても99人以下企業に雇用される労働者で労働組合に加入しているものは1.2%に過ぎず、29人以下企業では0.2%に過ぎないが、企業レベルで見ても、10人以上規模の企業全体でも労働組合があるものは1割に満たず、10人～49人規模の企業では5%程度である。9人以下の規模の企業における労働組合の有無が把握できる調査はないが、労働組合がある企業は極めて少ないであろうことは容易に想像できる。

中小零細の大半の企業・事業所には労働組合はなく、使用者と労働組合との間の労働協約や労働者の過半数を組織する労働組合との労使協定等、労働条件決定システムに関する労働組合の存在を前提とした法令の規定が該当する企業は少数派である。

(2) 組織率の低下要因

労働組合組織率の低下要因に関しては、これまで多くの研究が重ねられてきた。

まず、産業・雇用構造の長期的な変化に組織率低下の要因を求めるアプローチが行われた。

桑原は、労働組合の組織状況を規定する上での産業構造・就業構造の変化を重視し、第2次産業から大企業が相対的に少なく労働者の移動性も高い第3次産業へのシフトが、組織化を困難にする方向に働いているとした(桑原1984: 529)。

神代は、労働組合組織率の低下に理論的に因果関係を有すると思われる諸要因のうち、時系列的に計数化の可能な五つの要因として、①卸・小売、サービス雇用者比率(サービス経済化)、②女子雇用者比率(女性化)、③短時間雇用者比率(パート化)、④主要企業雇用者比率(稀少化)及び⑤ホワイトカラー比率(ホワイトカラー化)を取り出して統計的に分析し

た結果、「女子雇用者比率とパート比率の二変数が、労働組合組織率の低下にもっとも明白な影響を与えていると見ることができる」とし（神代1988：34）、労働省「昭和62年労働経済の分析」（88-91）においても、第二次産業のウェイトの低下やパートタイム労働者の増加等雇用構造の変化が組織率低下の大きな背景であるとする。

このような産業・雇用の構造変化に注目したアプローチに対し、構造変化は組織率の低下に部分的に寄与しているに過ぎないこと、構造変化は他の先進諸国にも同様に見られるが組織率の状況には差異が見られることを指摘した上、「新たに事業所が組織化される比率、すなわち労働組合の出生率の変化が労働組合組織率低下の基本要因である」との考えが示された（フリーマン＝レビック1989：7）。

都留は、新規組織率²¹の推移を踏まえ、端的に「こうした新規組織率の低下のデータからも明らかのように、やはり大筋は、次々と起業されてくる新たな企業の組織化に組合が成功していないことに重大な要因がある」とする（都留2003：7）。

また、都留は、労働組合が組織化に成功していたら組織率は低下しなかったはずであるから、解明すべき問題は構造的分析の指摘する属性を持つ労働者の組織化に、なぜ労働組合は失敗したかということにあるとの考えから、組織化における三つの主体（使用者、労働組合、未組織労働者）に注目して組織化プロセスを分析する（都留2002：62-83）。その結果、まず、組織化に対する使用者の抵抗が組織率低下をもたらす可能性は低いとする。次に労働組合の組織化努力に関しては、正規従業員の組織化が自動的に達成されるユニオン・ショップ協定を有する企業別組合の組織形態上の必然的な帰結として組織化活動は低調であり、また、正規従業員と非正規従業員との間の雇用保障に関する利害対立という障害や組合員の範囲をめぐる経営側の抵抗等もあるなど企業別組合のレベルでも不十分で、産業別連合体のレベルでも体制・努力ともに不十分であるとする。未組織労働者に関しては、労働組合の必要性を認める回答は多いものの、労働条件に対する不満を組織化という手段によって解決しようとする労働者の割合が減少していることをとらえ、その組織化支持は低下傾向にあるとする²²。

これまでの研究の成果からは、産業・雇用構造の変化等労働組合を取り巻く環境が変化する中で、労働組合がそれらに対応して組織化活動に成功していないことの表れが、組合員数の減少であり、組織率の低下であると言えるようである。

²¹ 厚生労働省「労働組合基礎調査」における「実質的新設」（新設から組織の変更等による形式的な解散を除いたもの）による組合員増加数を各年6月の総務省「労働力調査」の雇用者数で除した新規組織率は、1970年代まではおおむね0.5%を超えていたが、ここ20年程度、時折0.1%を切るが、おおむね0.1%台で推移している（2000年までの新規組織率について都留2002：60。その後も0.1%台前半で推移し、2005年は0.096%）。

また、「有組合企業と比較して、無組合企業は、設立年次が相対的に新しく」（都留1996：70）、労働組合がない企業の割合は、企業設立年が1980年以降では85.1%、1970年代では85.3%、1945年～69年では64.4%、1944年以前では56.1%である（都留1996：71の表3-1から算出）。

²² 産業・就業構造の変化に伴って増加してきている労働者層（女性労働者、非製造業労働者、ホワイトカラー）が、労働組合が組織化された場合の効果についてより否定的な評価をしていることも指摘される（野田・橋木1993：73-79）。

(3) まとめ

日本の労働組合は組織率も組合数・組合員数も減少傾向にある。しかも、組合員の大半は大企業の正社員で占められており、中小企業の労働者や非正社員はほとんど労働組合に組織されていない。規模の小さい企業には労働組合があることも少ない。

したがって、労働条件の決定に当たって労働組合が存在するシステムが該当する労働者の大半は大企業の正社員であり、中小企業の労働者や非正社員の圧倒的多数を始めとする多くの労働者にとっては、労働組合がない状態での労働条件の決定が普通の状態である。

労働組合の組織率の低下については、産業・雇用の構造変化という観点だけでなく、労働組合の組織化活動という観点を含めた説明がなされている。

では、労働組合が組織化活動に成功していないというのなら、労働者を引きつけられないほどに労働組合の魅力が失われているのであろうか。労働組合の必要性を認めても組織化の支持には低下傾向があるようであるが、労働者の意識変化により労働組合が求められなくなったのであろうか。また、組織化活動を含めた労働組合の活動実態はどのようなものなのであろうか。

3 労働組合の効果

労働組合による組織化活動が不十分であったにしても、労働組合に魅力があり加入に当たって多様な方面での意義が認められれば労働者は労働組合に加入するのではないか。労働組合には魅力はないのであろうか。

そこで、労働組合の及ぼす効果について、多くの先行する調査研究から、労働条件面、雇用面という労働者に直接に影響を及ぼすものへの効果、働く環境にも関わってくる労使関係の円滑化という側面での効果がどのようにとらえられているのかを示す。そして、労働組合結成前後にはどのような変化が見られるのか、労働組合がない企業の労働者にはどのような影響を及ぼすと考えられているのかにも触れる。

(1) 労働条件面での効果

ア 賃金

まず、賃金の側面から労働組合の存在が労働者の労働条件にどのような影響を与えているかを見てみると、過去の研究のサーベイからは、「賃金については、組合のある企業とない企業との格差は確認できないということになるであろう」（野田2002：68）との結論が導かれているなど、労働組合の賃金効果については、否定的にとらえられている。

いくつかの論文からも労働組合の明らかな賃金効果は見いだせず、せいぜい限定的なものにとどまる。1982年の調査に基づく中村・佐藤・神谷（1988：30）では、男性については一貫した傾向が見いだせないが、女性については労働組合がある企業の方が賃金水準が高いと

する。1991年の調査に基づく橘木・野田（1993：214）では、労働組合の有無は賃金格差を生んでいないと結論し、労働組合のある企業では労働側の発言力（交渉力）を高めるものの、それと高賃金とは必ずしも結び付かないとする。1992年の調査に基づく都留（2002：100）では、（調査対象が首都圏に限定されていることと景気後退期の初期に行われた調査であるという二つの留保条件を付けた上、）組合加入と賃金の増大に関し、女性についてはわずかな正の連関のある可能性があるが、男性については連関していないとする。

2000年代に入ってからでは、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を用いた田中（2002：19-22）は、1991年には労働組合の有無による賃金改定額には有意差が見られなかったが、2001年には100～299人規模企業の改定額で有意差ありとなるなど規模の小さい企業を中心に「賃金の改定額の組合の有無間格差」が拡大しつつあるとする。2003年の調査に基づく原（2003：130）及び2004年の調査に基づく野田（2005：75）は、いずれも、男性については労働組合のある企業の方が賃金が高く、女性については組合効果が確認できないことを指摘している。また、野田（2005：81）は、都留（2002）の得た結果との関係も踏まえ、労働条件の低下が起きやすい状況下で労働組合の効果が現れるとも解釈でき、労働組合の賃金効果は経済環境の変化に伴って変動すると指摘する。

このように、賃金面での組合効果についての分析の結果としては、効果がないとするものが大勢であるが、最近については、少なくとも部分的には、組合効果が生じているとする結果が少なくとも複数存在している（もっとも、なぜ男性だけなのか、これが一時的な傾向なのか定着するのか等については述べる材料を持たない）。

また、中村・佐藤・神谷（1988：33-37）では、一時金や退職金についても労働組合のある企業の方が水準がよいことを指摘しており、1991年の調査に基づく橘木・野田（1993：211）や1995年の調査に基づく都留（1996：175）は、退職金額の改善効果を認めている。

なお、賃金に関しては、労働組合のある企業が賃金を決定すると労働組合のない企業がその水準に近付こうとする波及効果が働き、その結果両者に賃金格差が存在しないこととなるとの説明もされており（橘木・野田1993：207。なお、(5)を参照）、賃金格差の存在という形で組合効果が認められるよりも、波及効果による全体の賃金水準向上が図られているなら、労働組合の社会的効用としてはむしろそれが重要であるとも考えられる。

イ その他労働条件

次に、賃金以外の労働条件についてはどうであろうか。

中村・佐藤・神谷（1988：37-45）では、労働組合のある企業の方が、所定内労働時間は短く、年間休日日数、年次有給休暇付与日数は多いなど、相対的に労働条件が良好であることを指摘し、また、所定外労働時間については一貫した傾向はないものの、所定外労働時間に対する規制（上限規制、割増率）が相対的に強いとする。橘木・野田（1993：211）も、労働組合の発言力（交渉力）は、所定内労働時間の削減、年休取得日数の増加、そして前記

の退職金の引上げには効果があるとする。都留（1996：175）も年間所定内労働時間と前記の退職金については改善効果を持つとする²³。

また、企業規模のコントロール等統計的な処理をしたものではないが、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（2002年）では、労働組合のある企業の方が育児休業・介護休業等の制度面で整備が進んでいることがわかる²⁴。

（２）雇用面での効果

過去の研究をサーベイすると、「組合の効果を確定するにはデータの制約等の問題がありはっきりと断定できる段階とはいえないが」との留保付きながら、「労働生産性、雇用保障に対しては効果が確認できるものと考えてもよい」（野田2002：69）とされる。

1990年代後半のデータを分析した野田（2005：81-82）は、労働組合のある企業の方がより雇用保障が図られ、特に「雇用情勢が悪化したときほど組合企業と非組合企業の格差が大きくなっている」とする。また、労働組合のある企業では、「赤字になるまで解雇や希望退職を含んだ大規模な人員整理を行いにくくなっていること」が示され、「組合の雇用保障の効果を確認できる」とする。

また、離職率については、中村・佐藤・神谷（1988：66-68）は、労働組合の存在は離職率の低下という効果もあるとする。労働組合の有する「集团的発言機構」としての機能を通じて、労働組合が労働者の不満を吸い上げ、それを経営側に伝達することを通じて、離職率を引き下げるといっているのである。富田（1993：192）もまた労働組合がある企業の方が労働者の離職率が低いことを指摘する。これに対し、都留（2002：198-203）は、労働組合は、労働条件や経営の各事項に関して労働者の発言を促進する効果は有するとするものの、その効果として期待される離職率の低下については、効果を否定する（ただし、都留自身も、調査時点（1995年7-8月）から離職率に対する景気後退の影響があったことは否定できないとする。）。また、離職率を引き下げる効果は認められないものの、労働組合は生産性に対しては統計的に有意な正の効果を持つことも示している²⁵。

総じて言えば、離職率の低下という面での効果についても評価は分かれるが、解雇のされにくさ、雇用保障という面では効果があると言えるようである。

なお、労働組合がある事業所では解雇等について団体交渉という交渉の場があることに加

²³ 平均年間現金給与額、年間所定内労働時間、年間所定外労働時間、有給休暇取得率、平均年間福利厚生費、平均年間教育訓練費、高卒男性退職金額、大卒男性退職金額の8項目について分析した結果、所定内労働時間とアで示した退職金については、労働組合が統計的に有意な改善効果を持つが、それ以外の事項には改善効果を持たないとする。

²⁴ 例えば、付属統計表第19表・第41表の勤務時間短縮等措置の制度の有無、第56表の配偶者出産休暇制度の有無等

²⁵ 都留（2003：9）は、欧米流の枠組みでは、労働組合が労働者の発言を促し、離職率が低下することを通じて生産性が高まり、その結果労働組合はプラスの効果を持つという結論になるが、日本の現実では、労働者の発言の促進までは観察されるが、そこから先が機能していないとする。そして、機能しているのは、労働者の発言を促進し、職場に関する情報がトップ・マネジメントに上がり、それが経営戦略の策定に有効に反映され、生産性を高めるというメカニズムであろうと説明する。

え、労使協議機関でも多く協議が行われている²⁶。後述（3）のイ）のとおり労使協議機関の設置は労働組合のある事業所が相当に進んでいるが、「一時帰休・人員整理・解雇」の実施について労使協議機関での同意を必要とすることにより経営側の人員整理に制約を加えているのも労働組合がある事業所の方が多い²⁷（第3-1-8表）。このように、団体交渉等の交渉・協議の場を持ち、人員整理に一定の制約を加えていることから、労働組合の存在が雇用安定の効果を高めることにつながってくるのではないかと。

第3-1-8表 労使協議機関における「一時帰休・人員整理・解雇」の取扱い

(単位：%)

	付議事項					要同意率 (A×B)
	である (A)	同意事項 (B)	協議事項	意見聴取 事項	説明報告 事項	
計	(72.7)	28.4	53.0	4.0	14.6	20.6
労働組合あり	(77.0)	31.1	54.8	3.0	11.1	23.9
労働組合なし	(60.7)	18.9	46.7	7.6	26.8	11.5

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）

注1 「付議事項である」のうち、() を付した数値は労使協議機関がある事業所を100とした場合の割合。それ以外の数値は「付議事項である」事業所を100とした場合の割合。

注2 「要同意率」は労使協議機関がある事業所の中で、「一時帰休・人員整理・解雇」を付議事項とし、同意事項と取り扱っているものの割合。

注3 付議事項の取扱い内容については以下のとおり。

同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項

協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項

意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

説明報告事項：従業員側に説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

(3) 労使関係の円滑化²⁸

ア 労使コミュニケーションの評価

労働組合の存在は労使間のコミュニケーションを図る上でも有効である。

労使コミュニケーションの重要性は、労働組合の有無を問わず多くの事業所で認識されており（事業所計の88.8%、労働組合「あり」の94.5%、「なし」の85.8%が「重要である」と回答）、実際の労使間の意思疎通についての評価も、第3-1-9表のとおり、事業所計で6割

²⁶ 過去3年間に「希望退職者の募集・解雇」について話し合った労働組合のうち、話し合いの場が「団体交渉」とするものは41.0%、「労使協議機関」とするものは63.4%（複数回答）（厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査報告」（2002年））。

²⁷ 熊沢（1997：132）を参考にした。なお、同書では、「付議事項率（68%）と同意事項率（29%）をあわせ考えれば20%ほどで経営のフリーハンド（自由な裁量権）が制約されているにすぎない」とする（数値は1994年調査による。）。

²⁸ (3)の中で出所を明示していない数値については、いずれも厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する常用労働者が30人以上の民営事業所から抽出した事業所（約4,000事業所）及び当該事業所に雇用される常用労働者から抽出した労働者（約7,000人）を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。調査対象の事業所規模は近時変更され、1994年調査までは50人以上であったが、1999年調査から30人以上となった。

が「良好」と考え、「悪い」と考えているのは1割に満たない。労働者も、「良好」と考えている労働者が多い。事業所調査と労働者調査との間にも差があるが、事業所側は制度論や一般論として考え、労働者側は個別的に考えることによるものであろう。

労働組合がある事業所では、8割の事業所が「良好」であるとし、「良好度」も76.1とかなり高くなっている（同表）。これは、労働組合を通じた労使間の意見交換等が図られているほか、下記イに示すように労働組合のある事業所では意思疎通を図るための制度の整備が進んでいることを反映したものと考えられる。

第3-1-9表 労使コミュニケーションの評価

	良 好	どちらともいえない	悪 い	良好度
事業所調査	61.6%	31.6%	6.7%	54.9
労働組合あり	80.1%	15.9%	4.0%	76.1
労働組合なし	52.2%	39.7%	8.2%	44.0
労働者調査	44.0%	40.1%	15.9%	28.1

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）

注 「良好度」＝「良好」（「非常に良い」＋「やや良い」）－「悪い」（「非常に悪い」＋「やや悪い」）

イ 機関・制度の設置状況

労使協議機関等の労使間のコミュニケーションを図る主要な機関・制度の設置状況を見ると、労働組合のある企業の方がない企業よりも設置率は高い。しかも労使協議機関、職場懇談会については労働組合のある企業の方が成果ありとする率が高い。（第3-1-10表）

労働組合は企業規模が大きいほど組織化されており、労使協議機関等についても総じて企業規模が大きいほど設置割合が高くなっている²⁹。このため、労働組合がある事業所における設置率の高さは、企業規模の大きさによる影響も受けているのであろう。しかし、労働組合のある事業所では労使協議機関の従業員代表者の78.9%が労働組合の代表者であるなど、労働組合と使用者とで話し合いながらこれらを設置していった面もうかがえ、労働組合の存在が制度整備を後押ししていることは否定できないであろう³⁰。

労働条件に関する労使コミュニケーションという点では、労働組合の有無により特に大きな格差が生じている。労働条件について労使間で協議できる恒常的組織という観点から見た場合、労働組合のある事業所については、労働組合がそもそもそのような組織なのであるか

²⁹ 企業規模別の設置状況については後掲の第3-2-3表参照。同表に掲げられていない苦情処理機関については、設置ありは、30～49人6.7%、50～99人11.8%、100～299人17.6%、300～999人27.6%、1,000～4,999人38.1%、5,000人以上65.9%。

³⁰ 労使協議機関については、多くの事項についての日常的な意思疎通の場を設けたいという労使双方の意向に加え、労働組合がある場合には、団体交渉を避け、それ以外の労働組合との協議の場で処理したいという使用者側の意向が設置を促進しているという側面があるかもしれない。ただし、労使協議機関の設置目的として「団交に関する法律上の規制の回避」を挙げる企業は、複数回答であっても2.8%に過ぎない（日本労働研究機構（1994）。なお、第5位までについては5(2)ア(ア)参照）。

ら当然に100%であり、さらに労使協議機関等の組織が一定の機能分担の下重複的に存在している。しかし、労働組合のない事業所ではせいぜい3割弱であると推測される³¹。

第3-1-10表 労働組合の有無別労使協議機関等設置割合³² (単位：%)

		1999年		2004年	
		設置あり	成果あり	設置あり	成果あり
労使協議機関	計	41.8	63.0	37.3	61.3
	労働組合あり	84.8	69.5	80.5	63.9
	なし	17.1	44.2	15.0	54.1
職場懇談会	計	55.3	56.6	49.8	69.4
	労働組合あり	67.1	59.1	56.9	71.3
	なり	48.5	54.6	46.2	68.2
苦情処理機関	計	25.2	85.6 注1	23.2	91.4 注1
	労働組合あり	45.8	85.6	46.8	90.4
	なし	13.4	85.7	11.0	93.8
従業員組織 (社員会)	計	50.8 (28.3 13.5)		36.0	
	労働組合あり	53.6 (34.4 16.9)		41.3	
	なり	49.3 (24.5 11.4)		33.3	
自己申告制度	計	40.8		41.2	
	労働組合あり	63.0		52.8	
	なし	28.0		35.2	

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注1 苦情処理機関の「成果あり」は、「実際に救済・解決に至ったものが多い」と「話を聞いて納得したものが多い」の合計。

注2 1999年の従業員組織(社員会)の設置あり欄の()内の数値は、順に、従業員組織で「賃金、労働時間、職場環境などの労働諸条件に関して会社と話し合う」「経営計画や経営方針について会社と話し合う」ものの数値であり、従業員組織がある事業所を100とした場合の数値。2004年調査では調査なし。

注3 従業員組織(社員会)及び自己申告制度については成果の調査なし。

³¹ 1999年調査で、労働組合のない事業所で労使協議機関ありとする17.1%のすべてが労働条件を何らかの形で付議事項としていると仮定し、これに、労働組合のない事業所で従業員組織ありとする49.3%に「賃金、労働時間、職場環境などの労働条件に関して会社と話し合う」とする24.5%を乗じた12.1%を加えると3割弱。これらの重複がどの程度かは不明。

³² 各機関・制度の定義は次のとおり。

「労使協議機関」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。

「職場懇談会」管理者と従業員が職場を単位として、一定の業務運営、職場環境等について話し合うための会合。

「苦情処理機関」苦情処理委員会など、賃金、配置転換、日常の作業条件等について、従業員個人の苦情を解決するための労使代表で構成される常設機関。

「従業員組織(社員会)」親睦会や社員会のように、従業員の恒久的組織であって、規約又はそれに類するものを備えているもの。

「自己申告制度」従業員各人の能力、希望勤務等の申告、自己の業績の評価等を行わせる制度。

ウ 労使コミュニケーションについての企業の期待

企業が労働組合に期待する役割は、「経営施策の円滑な実行に協力してほしい」66.4%と直接に経営への協力を求めるものが最も多いが、「職場の意見や要望について聞かせてほしい」60.8%、「職場の不満や苦情について職場管理者と共に解決してほしい」46.4%、「職場の風土状態について聞かせてほしい」34.4%、「人事制度やワークルールの策定についてアドバイスしてほしい」33.6%のように、労働者や職場の実態を知る存在として、経営側では必ずしも十分に対応できない部分を補う役割についての期待が大きい³³。また、経営施策の実行に際しては8割の企業が労働組合の意見に耳を傾ける姿勢を示している³⁴。

藤村（2006）は、経営における現場の第一線の情報の重要性とそのような情報（特に各管理者の都合の悪い情報）の伝わりにくさを指摘し、労働組合の存在が、通常ルートでは経営者に伝わってこなかった必要な情報を経営者に伝達することにつながり、経営面でもプラスになった事例（味の素労働組合及び資生堂労働組合の事例）を紹介する。

労使があまりに一体化するならば弊害が生じようが、一定の緊張関係を保った上での労使間の良好なコミュニケーションは、企業経営にも有益であり、そのため企業側も労働組合に対して期待を持ち、その意見表明を尊重するのであろう³⁵。

（4）労働組合結成前後の変化

労働条件、労使関係等についての変化が典型的に現れてくる場面として、実際に労働組合が結成された前後の変化について、日本労働研究機構（2002）所収の新設労働組合等に対する調査³⁶により、変化の状況を見てみる。

なお、労働組合結成の効果を正確に把握するには、単にアンケート調査の集計によるだけでなく、適切な分析が可能となるよう、「労働条件や生産性に関して客観的に数値化できるデータが組織化の前後にわたって大量に必要となる」ものであるが（野田2002：69）、ここ

³³ 数値は、（財）社会経済生産性本部2006年1月5日付け発表資料による。同調査は従業員500人以上の企業2,500社を対象とし、2005年5～6月に実施。有効回答数125件。

³⁴ 前注の調査によると、「組合の意見は無視できないくらい重要である」33.6%、「組合の意見は聞くが、参考意見である」56.0%、「組合の意見にかかわらず、会社は独自に意思決定をする」5.6%。

³⁵ ヤマト運輸株式会社の会長であった故小倉昌男氏は「労働組合に経営をチェックする機能がある」ことを指摘する。会社の方針が末端まで伝わっているか心許ないが、「管理職は現場をあまり見ていないし、また都合の良い報告はするけれど悪い報告は社長に一切しないのである。よく言われる通り、社長は孤独である。その孤独とそこから派生する弊害を補ってくれるのが労働組合なのである。だから極論すれば、労働組合がなければ責任を持った経営はできない」と言うのである（小倉1999：197-198）。

³⁶ 調査対象は、東京都、神奈川県及び愛知県作成の1997年度（1996年10月1日以降分）から1999年度までの労働組合名簿で新たに名称が現れた単位労働組合（1996年10月1日から1999年6月30日までに結成された労働組合と推定）並びに産業別組織から情報を得られた1996年10月以降新たに結成・加盟した傘下の単一労働組合と、その労働組合の組合員、そしてその労働組合が組織されている企業。

組合調査（新規労働組合の結成・活動に関する調査）は601票送付、103票回収（回収率17.0%）、組合員調査（新規労働組合の結成・活動に関する組合員意識調査）は4,595票送付、620票回収（回収率13.5%）、企業調査（労使関係と労働組合に関する調査）は442票送付、67票回収（回収率15.2%）。1999年11月～12月に実施。

呉（2002）が労働組合調査を、呉・小川（2002）が組合員調査を、小川（2002）が企業調査をそれぞれ分析している。

では、そのような厳密な意味での労働組合の経済効果ということではなく、労働組合の設立という当事者にとっての大きな変化を契機として、労働組合結成の前後を通じてその職場に労働者・使用者として日常的に関わり続けてきた具体的な各当事者は、設立の前後でどのような効果、改善点等があったと評価・理解しているのか――それ自体、各当事者にとって重要なことであると思われる――ということについて、アンケート調査を通じて見てみようというものである。

ア 労働条件、労使関係等の変化

労働組合調査では、労働組合の結成動機は「労働諸条件に対する不満」56.3%、「経営体質への不満」34.0%とするものが多い。また、組合員は、「賃上げなど労働条件への不満」27.4%や「経営側と対応に話し合う必要」21.5%等の理由で、75.8%が結成前から労働組合の必要性を感じていた。このように、労働条件や経営に対する不満が労働組合の結成につながっている。

労働組合結成後のこれらの点についての認識はどのようになっているのか。

労働組合調査では、「賃金の制度や運営の透明性が高まった」39.8%、「賃金水準が向上した」27.2%、「休日・休暇が取りやすくなった」22.3%など労働条件面においても、また、「労使の話合いの場が設けられるようになった」66.0%、「経営に関する情報が提供されるようになった」36.9%、「経営に関する従業員の意見を聞くようになった」28.2%など経営管理面においても、多くの点で改善があったとする（複数回答）。組合員調査、企業調査でも、同様に改善を認める声が寄せられる。（第3-1-11表）

また、労働組合が結成されてからの変化として、労働組合は、「労使コミュニケーション」「従業員の要求や意見の把握」という点では63.2%・54.4%が改善を認めているほか、「従業員のモラル」という点でも（変化なしが56.3%と最も多いが）36.9%が改善を認めている（第3-1-12表）。組合員も、「不満を会社や上司に言いやすくなった」や「経営状態についての情報が伝わるようになった」についてそれぞれ52.7%、53.3%が肯定し、雰囲気の改善を認め、「働く意欲が増した」を肯定する組合員も34.4%に上る（第3-1-13表）。

労働条件面・経営管理面ともに「特に改善されたことはない」とするものも多く（特に労働者調査）、労使関係や職場環境についても特に変化を認めない旨の回答も多い。しかし、平常時には基本的には何も変わらないものであることから考えると、少なからぬ労働組合や組合員そして企業が改善を感じることで、例えば、労働者の半数が不満を会社や上司に言いやすくなり、経営情報も伝わるようになったと感じ、3分の1が働く意欲が増したと感じること自体、通常ではなかなか想定できないことである。第3-1-11表～第3-1-13表からは、労働組合結成が当事者に及ぼすインパクトの大きさが感じられる。

第3-1-11表 労働組合結成による改善点（組合（組合員）調査・企業調査）

（複数回答。単位：％）

（労働条件面）			（経営管理面）		
	組合	企業		組合	企業
賃金水準が向上した	27.2 (10.8)	23.9	経営側と従業員との話し合いの場が設けられるようになった	66.0 (注3)	58.2
賃金格差が縮小した	15.5 (11.0)	11.9	経営に関する従業員の意見を聞くようになった	28.2 (21.3)	22.4
賃金の制度や運用の透明性が高まった	39.8 (18.5)	29.9	経営に関する情報が提供されるようになった	36.9 (31.5)	26.9
労働時間が短くなった	11.7 (9.0)	17.9	無原則な配転や出向がなくなった	8.7 (6.9)	7.5
不払いだった残業手当が支払われるようになった	11.7 (3.7)	9.0	雇用形態や職種や性による労働条件格差が縮小した	7.8 (4.4)	3.0
休日・休暇（有給休暇）がとりやすくなった	22.3 (16.3)	16.4	人事制度が整備された	7.8 (6.6)	13.4
休憩時間がとりやすくなった	5.8 (1.6)	3.0	社長（やその相当職）がワ ンマン体質でなくなった	5.8 (3.1)	1.5
労働負荷が軽減された	2.9 (0.5)	3.0	放漫経営が改善された	0.0 (3.4)	1.5
作業条件・環境が改善された	16.5 (8.9)	11.9	経営危機が回避された	0.0 (1.5)	0.0
福利厚生がよくなった	8.7 (9.7)	16.4	希望退職募集や解雇などの人員削減が緩和された	4.9 (3.1)	4.5
社会・労働保険に加入した	3.9 (2.9)	1.5	その他	1.0 (1.9)	0.0
退職金制度が整備された	11.7 (5.3)	10.4	特に改善されたことはない	13.6 (35.8)	14.9
賞与などの一時金の水準が向上した	10.7 (7.1)	11.9	不明	7.8 (10.0)	16.4
賞与などの一時金の制度が整備された	5.8 (注2)	9.0			
その他	2.9 (3.2)	1.5			
特に改善されたことはない	25.2 (34.2)	16.4			
不明	3.9 (8.1)	14.9			

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「組合」欄の上段は労働組合調査の結果。下段は組合員調査の結果であり、労働組合調査、企業調査の設問における項目と同様の項目における数値を（ ）内に掲げている。例えば、「賃金水準が向上した」には「賃金があがった」の数値を、「賃金格差が縮小した」には「不合理な賃金格差が小さくなった」の数値を掲げている。

注2 一時金制度の整備は組合員には質問されていないが、「無駄な残業がすくなくなった」が追加されており、6.8%。

注3 話し合いの場の設置は組合員には質問されていないが、「組織内の風通しが良くなった」が追加されており、12.4%。

注4 「組合」「組合員」「企業」と並べているが、アンケート調査であり、必ずしも同じ企業の労使からセットで回答があったとは限らず（第3-1-12表も同様）、組合とその組合の組合員からセットで回答があったとも限らない。

第3-1-12表 労働組合結成後の労使関係の変化（組合調査・企業調査）（単位：％）

	改善		変化なし		悪化	
	組合	企業	組合	企業	組合	企業
労使のコミュニケーション	<u>63.2</u>	<u>49.3</u>	24.3	23.9	7.8	16.4
従業員のモラル	36.9	28.4	<u>56.3</u>	<u>52.2</u>	1.9	9.0
経営の柔軟性・意思決定の速さ	20.4	20.9	<u>66.0</u>	<u>61.2</u>	7.8	7.5
従業員の要求や意見の把握	<u>54.4</u>	<u>58.2</u>	36.9	26.9	4.9	4.5
労使の信頼関係	38.9	<u>43.3</u>	<u>46.6</u>	32.8	8.8	13.5
労働生産性	20.4	17.9	<u>69.9</u>	<u>56.7</u>	2.9	13.5

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「改善」は「大きく改善された」と「改善された」との合計で、「悪化」は「極めて悪くなった」と「悪くなった」との合計。「不明」は省略した。

注2 下線は、組合・企業それぞれについて各項目で最も多いもの。

第3-1-13表 組合結成後の職場環境の変化（組合員調査）（単位：％）

	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
不満を会社や上司に言いやすくなった 注1	12.7	40.0	21.1	22.7
経営状態についての情報が伝わるようになった	13.5	39.8	22.3	21.0
働く意欲が増した	3.9	30.5	34.5	25.6
会社への不満が原因でやめる人が少なくなった	5.5	20.5	33.7	34.2
一般社員の中で組合加入の有無でトラブルが生じるようになった 注2	2.6	6.8	18.5	65.6

資料出所：日本労働研究機構（2002）

注1 「労務管理、労働条件などについての不満を会社や上司に言いやすくなった」

注2 「一般社員の中で組合に入っている人と入っていない人との間でトラブルが生じるようになった」

注3 それぞれの項目に「不明」（3.4％～6.5％）があるが、省略した。

改善点については、総じて労働組合自身が企業や労働者よりも高めに評価しており、「組合役員に対するアンケートなので組合効果について過大評価の傾向が存在することに気をつける必要がある」（野田2002：69）が³⁷、各当事者には、労働条件面での具体的な問題点、労使間のコミュニケーションの枠組み、労働者の意識等多様な面で労働組合を設立した効果が感じられている。

イ 経営側の労働組合に対する認識の変化

労働組合のない企業の半数が本音では労働組合が「ないほうがよい」と考えている。例えば、連合総合生活開発研究所「中小企業における従業員代表と労使コミュニケーションに関

³⁷ このほか、組合員調査については、回答者の6割が組合役員（三役、執行委員、職場委員）の経験があり、経験なしは41.9%であったことから、労働組合調査と同様の傾向があることが否定できないこと、企業調査については、回答数が67と少なく、小川（2002：52）が示唆するように組合結成までの対応として反対表明等の組合結成に反対の立場からの対応をしたとの回答が皆無であったことから、組合結成に対して理解を示した企業のみが回答している可能性も考えられることにも気をつける必要がある。

する調査」(2001年)³⁸によると、労働組合のない企業の回答で、経営上からみた労働組合について、

A	あったほうがいい	2.0%
B	どちらかといえばあったほうがいい	16.3%
C	どちらかといえばないほうがいい	27.7%
D	ないほうがいい	30.7%
E	分からない	19.8%

となっており、「あったほうがいい」(A+B)が18.3%、「ないほうがいい」(C+D)が58.4%である³⁹。

このように、労働組合のない企業は労働組合に対してむしろ否定的な見方をしているのが実態であるが、労働組合の結成前後を比較した場合、労働組合に対する経営側の認識に変化は生じているのであろうか。

経営側の労働組合に対する対応について、まず、労働組合がどう認識しているかを見てみる(日本労働研究機構(2002)の労働組合調査による)。

労働組合の結成の動きを知ってから組合ができるまでの間の経営側の対応(複数回答)では、①「特に働きかけがなかった」が35.0%と最も多く、②「組合結成を支援してくれた」27.2%が次に多い。

しかし、阻止しようとする動きも見られ、具体的には

・ 組合結成に応じないように従業員に働きかけがあった	17.5%
・ 組合結成主要メンバーに結成をやめるように働きかけがあった	16.5%
・ 組合結成メンバーに対し解雇をちらつかせた	9.7%
・ 経営主導で他に従業員組織を結成させようとした	4.9%

等がある。

結成当時の組合支持度⁴⁰では、社長(又は組織の代表者)は支持38.9%、不支持39.8%と不支持が多く、経営層(社長又は組織の代表者以外)は支持42.7%、不支持34.0%と支持の方が多くが不支持もかなり多かった。

このような状況で労働組合を立ち上げた後、経営側の労働組合に対する理解度には変化が

³⁸ ゼンセン同盟又はJAM加盟労組が属する企業のうち従業員規模100人以上500人未満のもの(445社。回収率38.9%)及び帝国データバンクから同規模で同様な業種から抽出した企業(3,000社。回収率14.4%)を対象とした調査であり、2001年10～11月に実施。連合総合生活開発研究所(2002)に調査結果が収録され、分析が加えられている。なお、集計対象企業572社のうち労働組合のあるものが64.5%。

このほか、日本労働研究機構(1996)では、労働組合のない企業の回答で、労働組合が「できてかまわない」30.7%、「上部団体に加盟しない組合ならかまわない」13.4%、「ないほうがよい」54.9%。

³⁹ あった方がよい理由は、「経営方針や施策を、従業員に理解納得してもらえるから」81.1%、「経営改善のために、問題点の指摘や意見を言ってくれるから」62.2%、「従業員の不満や意見を聞いて、それを解消してくれるから」54.1%等であり、ない方がよい理由は、「柔軟で効率的な経営の意思決定ができなくなるから」61.9%、「従業員が組合活動に時間を費やす、業務への関心が薄れるから」42.4%、「上部団体が、経営実態を理解せずに、無理難題を押しつけてくるから」37.3%等が多い(理由については3つ以内選択)

⁴⁰ 「支持」は「支持してくれた」と「どちらかと言えば支持してくれた」の合計で、「不支持」は「不支持だった」と「どちらかと言えば不支持だった」の合計。

あったのか。労働組合の結成直後と現在との変化を聞いたところ、「組合を認め組合への理解もある」が43.7%から60.2%に増加するとともに、「組合を認めたが組合への理解がない」は34.0%から32.0%に、「組合を認めようとししない」は17.5%から5.8%にそれぞれ減少し、労働組合との協議を進める中で、労働組合に対する会社の理解も高まっていることがわかる。(第3-1-14表)

第3-1-14表 経営側の組合への理解度の変化(組合調査) (単位：%)

	結成直後	現 在
組合を認め組合への理解もある	43.7	60.2
組合を認めたが組合への理解がない	34.0	32.0
組合を認めようとししない	17.5	5.8

資料出所：日本労働研究機構2002

労働組合結成後半年から3年程度の労働組合を対象とした調査であり、中には労使関係が安定していないケースも含まれていると思われる、それがなお4割近い経営者が労働組合に理解がないという結果となっているのかもしれない。しかし、より注目すべきは、労働組合の結成阻止の動きさえ少なからず見られ、結成当初は不支持が多かった経営陣であるにもかかわらず、短期間のうちに、「組合を認め組合への理解がある」が増加し、「組合を認めようとししない」が減少し、全体として労働組合を理解する方向に動いていることである。

次に企業の認識である(日本労働研究機構(2002)の企業調査による)。

第3-1-15表は、労働組合に対する考え方等についての労働組合結成直前と現在との経営側の変化を尋ねた結果である。「どちらともいえない」がおおむね減少し、全体的に、労働組合を肯定的にとらえる方向での回答が多くなっている。この点からも経営側としても労働組合の存在を肯定的に受け止める方向での変化が見られる。

本調査に回答する企業については、「組合結成に対して何らかの理解を示している企業のみが回答している可能性も考えられる」(小川2002:52)ものではあるが、このように、当初は労働組合に否定的であっても、時間が経過すれば労働組合に対して理解を深める事業主が増加していることは、労働組合との協議を重ねる中で、労働組合の存在が決して経営面のデメリットにならず、良好な関係を築くことによりむしろメリットにもなり得るとの認識を抱くに至った事業主が少なからず存在することを示すものである。

もっとも、第3-1-15表では、従業員の意見の経営への反映や意見や不満の把握に関する設問で、「どちらともいえない」が減った分、肯定的回答・否定的回答のいずれにも増加がみられ、コストに関する設問でもコスト増要素になると否定的にとらえる回答は減少していない。結成されて間もない労働組合に対する企業側の複雑な思いが表れているようでもある。

第3-1-15表 経営側の労働組合に関する態度変化（企業調査）

（単位：％）

		賛成	どちらとも いえない	反対
従業員とは、労働組合などの第三者が介入しないほうが コミュニケーションを図れる	直前	19.4	47.8	<u>17.9</u>
	現在	23.9	38.8	<u>26.9</u>
労働組合によって従業員の意見をより直接経営に反映さ せることができる	直前	<u>20.9</u>	49.3	13.5
	現在	<u>38.8</u>	31.3	17.9
労働組合を通じて経営方針・経営施策が従業員へ円滑に 伝わる	直前	<u>16.4</u>	56.7	9.0
	現在	<u>35.9</u>	41.8	9.0
労働組合がなくても、従業員ひとりひとりの意見や不満 を会社が正確に把握している	直前	22.4	40.3	<u>19.4</u>
	現在	23.9	37.3	<u>25.4</u>
労働組合は人件費などコストを高めて、経営を圧迫する	直前	19.4	46.3	<u>16.4</u>
	現在	19.4	44.8	<u>22.4</u>
労働組合があると企業の経営体質が強化される	直前	<u>16.4</u>	50.7	15.0
	現在	<u>28.4</u>	43.3	14.9
経営者と従業員とは利害が異なる面があるので、労働組 合ができてもおかしくない	直前	<u>31.4</u>	41.8	9.0
	現在	<u>37.3</u>	43.3	6.0
労働組合ができるのは人事・雇用管理の失敗である	直前	12.0	26.9	<u>43.3</u>
	現在	13.4	22.4	<u>49.2</u>

資料出所：日本労働研究機構2002

注1 「賛成」は「強く賛成」と「賛成」の合計。「反対」は「強く反対」と「反対」の合計。

注2 「不明」は省略した。

注3 下線を付したのは労働組合を肯定的にとらえている回答。

（5）労働組合がない企業の労働者に及ぼす影響

労働組合の効果は、自らの組合員や当該労働組合が組織されている企業にだけ及ぶものではない。他の労働組合や労働組合のない企業の労働者にも影響を及ぼす。

典型的には、春闘を中心に、労働組合のある企業の賃金等の労働条件が、「相場」として労働組合のない企業の労働条件決定に影響を及ぼすことが指摘される。例えば、藤村（2004：79）は、（春闘の本質は、年度が変わる時期に企業経営の状態を確認し、今後の見通しを踏まえて労働条件決定の基本方針を労使で取り決めることであるとした上、）春闘の重要な要素は、「相場」づくりであり、労働組合のない会社の賃金や労働条件を決めるときの大きな拠り所になるとする。

「(1) 労働条件面での効果」の中で、労働組合の有無による賃金格差が確認できない要因の一つとして、労働組合のある企業から労働組合のない企業への賃金引上げの波及効果の可能性について触れた。この点に関し、都留は、1995年実施の調査を用いて春季賃上げの決定基準、決定時期、改定結果等についての実証分析を行い、その結果「日本の無組合企業の多くはその賃金改定を、組合が組織された部門での賃金決定の後に、その賃上げ額を参照しながら行う」ことを示した（都留2002：204-212）。

労働組合が組織化されていない企業の経営者には、労働組合からの要求という形で検討すべき素材が与えられることはなく、労働条件の決定について具体的な「拠り所」を持たない

ならば、各種の労働条件について、労使交渉を経て形成された参考にすべき同業他社等の事例を検討の「拠り所」としつつ、自社の諸事情を考慮して決定していくことは想像に難くない。このような労働組合のある企業から労働組合のない企業への賃金等の労働時間の波及効果は、社会全体の労働条件の引上げにつながっていく。

労働組合の有するこのような社会的な意義が軽視されてはならない。

（６）まとめ

労働組合の組織率の低下との関係で、労働組合には労働者を引き付ける魅力がないのか、労働組合は無意味なのかという観点から、労働組合の効果についてまとめてみる。

そもそも、労働組合がある企業において、労働組合と使用者との交渉を通じてその労働条件が得られたことは紛れもない事実である。逆に言えば、労働組合がなかった場合にその労働条件が得られたかどうかは保証の限りではない。得られた労働条件の内容や労働者にとっての満足度という程度問題はあるが、労働組合の存在自体がこのような意味では労働者にとっての効果なのである。

企業規模等の要因をコントロールした厳格な意味での組合効果としては、賃金について組合効果があると主張するのははばかれるというのが、先行研究の教えるところである。しかし、近年では賃金についても一部効果を認める研究も複数存在する。賃金以外の効果を認める研究成果もある。また、労働組合がある企業の労働条件が労働企業のない企業にも波及していく効果も認められる。

労働条件について言えば、労働組合があることによって得られた労働条件が、労働条件のない企業にも効果を及ぼし全体の水準を高めていくが、それであってもなお労働組合がある企業の賃金を含めた労働条件面での優位性を認める研究さえ見られる、ということになる。

また、先行研究からは、留保は付されているが、雇用保障という面での労働組合の効果が認められると言ってもよいようである。この場面でも、労働組合による使用者との交渉が、特に強力な雇用調整に関しては一定の歯止めとなり、また、協議の中でより柔軟な雇用調整等の模索も行われるであろう。

労働組合の存在により労働者の声も使用者に届きやすくなる。労使の意思疎通という点でも諸制度が設けられ、成果についても評価されている。経営面から労働組合の声に対する期待も示される。

実際に労働組合の結成という大きな変動に直面した労使当事者の意識としても、労働組合結成前後で労使の意思疎通を中心に改善が認められ、労働条件面でも改善を認める回答が見られる。組合結成後には使用者側の労働組合に対する理解も増してくる。労使両当事者は、総じて労働組合結成を肯定的に（又は前向きに）とらえている。

以上を踏まえると、労働組合は、労働者に対して多様な意味で一定の効果を及ぼすと言える。

より問題なのは、労働組合がどのような労働者にどのような効果を及ぼすか、そしてそれにより労働者に魅力を感じさせることができるか、労働者はそれを魅力と感じているのかということではないか。

4 労働組合についての労働者の意識

(ユニオン・ショップの場合を別にすれば) 労働組合に加入するかしないかを決定すべき立場にある労働者は、労働組合についてどのような意識を有しているのだろうか。

労働組合への無関心や労働組合離れが進んでいるのだろうか。

(1) 労働組合の必要性

ア 必要性についての認識

厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)では、労働者に対し労働組合の必要度を尋ねている。その結果は、「是非必要である」、「どちらかといえば必要である」の合計で6割を超える労働者が労働組合の必要性を認めている。労働組合に加入している者では8割以上が必要性を認め、加入していない者であっても必要性を認める者が半数近いが、「どちらともいえない」とする者が最も多く、「必要ではない」とする者も2割を占める。(第3-1-16表)

第3-1-16表 労働組合の必要度別労働者割合 (単位：%)

	是非必要である (労働組合は是非必要だ)	どちらかといえば必要である (労働組合はどちらかといえばあった方がよい)	どちらともいえない (労働組合はあってもなくてもよい)	必要ではない (労働組合はない方がよい)
計	26.9 (33.1)	36.1 (41.2)	25.2 (21.1)	11.7 (4.0)
一般労働者	28.4 (33.8)	36.1 (42.1)	24.5 (19.5)	11.0 (4.1)
パートタイム労働者	10.6 (20.6)	36.2 (32.0)	33.4 (42.3)	19.8 (2.7)
労働組合加入	43.7	40.7	13.1	2.5
労働組合非加入	14.9	32.8	33.9	18.4

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注：()内は1999年調査における選択肢及び数値。その他「不明」もある。

パートタイム労働者は一般労働者に比べて「是非必要である」とする者が少なく、「どちらともいえない」「必要ではない」とする者が多く、労働組合に加入していない者に類似した数値となっている。(同表)

1999年の同調査においても同様の調査項目があるが、選択肢は多少異なっている。例えば2004年調査の選択肢では労働組合が「必要ではない」である部分が1999年調査では「労働組

合はない方がよい」とより否定的な選択肢になっていた。このように選択肢の問題があり、一概に比較できないが、1999年調査と比較すると、2004年調査では必要性を認める回答がおおむね減少している（同表）。特に、パートタイム労働者の「是非必要である」は半減し、「どちらかといえば必要」と合わせた必要性を認める者の割合も半数を切っている。パートタイム労働者については、「ない方がよい」と積極的に労働組合を否定するほどではないにしても、関心や期待の程度が減り、必要性を感じない者が増えていることは否定できない⁴¹。

1999年調査では、会社に労働組合があるにもかかわらず未加入の労働者に未加入理由を尋ねているが、「加入資格がない」とする者が57.5%と過半数となっており（部長以上、課長以上がそれぞれ8割を超えているほか、パートタイム労働者が81.8%と高率であることが注目される。）、「労働組合に関心がない」7.2%、「労働組合の勧誘がない」5.7%と続く。「労働組合とは考え方が異なる」「加入しても利益がない」はそれぞれ5.2%、3.9%とさほど多くない。

連合総合生活開発研究所「労働組合に関する意識調査」（2003年）⁴²にも労働組合についての肯定的な評価が示されている。

まず、労働組合の必要性については、必要性を感じるとする回答が多く、

- ・ 是非必要だ 21.6%（組合加入者40.2%、組合非加入者15.1%）
- ・ どちらかといえばあった方がよい 49.7%（組合加入者43.5%、組合非加入者52.2%）

と、7割以上が必要性を感じている。「ない方がよい」と答えたのは2.6%（組合加入者2.4%、組合非加入者2.7%）と極めて少ない。

また、労働組合の活動は、社会全体、その企業及び組合員のいずれにもよい影響を及ぼすと認識され、「何も影響を与えない」とするものは少ない。第3-1-17表に、それぞれについて回答の多い上位3つと、影響なしの数値を掲げる（複数回答）。比較のために、勤め先に労働組合がない男性労働者で、労働組合への加入希望がある者とない者の数値も掲げているが、労働組合がないが加入したいと考えている労働者の労働組合への期待は相当に高く、労働組合もなく加入も希望しないと考えている労働者についても労働組合の役割自体についての評価は高いことがわかる。

⁴¹ このような傾向が見られるパートタイム労働者の組織化の問題については、労働組合の活動の実態という観点から、5(1)ウで触れる。

⁴² (株)インテージのモニターの中から抽出された首都圏・関西圏居住者1,000人、それ以外の政令指定都市居住者1,000人、合計2000人を対象に2003年4月に実施。有効回答数1,693（うち首都・関西圏867）。連合総合生活開発研究所（2003）に調査結果が収録され、分析が加えられている。

第3-1-17表 労働組合の活動の影響 (複数回答。単位：%)

		計	組合無希望有	組合無希望無
社会全体に与える影響	① 労働者の権利が守られる	73.8	81.4	62.7
	② 労働条件がよくなる	50.1	66.3	43.7
	③ 男女の雇用面での平等が進む	24.4	30.2	18.3
	・何も影響をあたえない	11.9	3.5	18.3
労働組合のある企業に与える影響	① 福利厚生制度や職場環境が改善される	53.6	61.6	42.9
	② 経営に従業員の意見が反映される	48.8	66.3	41.3
	③ 不公正な人事考課が少なくなる	24.3	40.7	23.0
	・何も影響をあたえない	10.7	1.2	16.7
組合員に与える影響	① 組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる	43.7	57.0	46.0
	② 賃金水準が維持・改善される	41.3	59.3	34.9
	③ 不公正な労働条件格差が少なくなる	34.3	54.7	32.5
	・何も影響をあたえない	10.8	0.0	15.9

資料出所：連合総合生活開発研究所「労働組合に関する意識調査」(2003年)

注 「組合無希望有」は職場に労働組合がなく労働組合への加入希望がある男性労働者、「組合無希望無」は職場に労働組合がなく労働組合への加入希望もない男性労働者の数値。

イ 不平不満との関係

労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)の特別集計により不平不満を表明しない理由と労働組合の必要性についての意識を分析した研究からは、不平不満を有する層が労働組合の必要性意識は高く、特に「不平不満を述べる正式なルートがない」「不平不満を述べてもどうにもならない」と考えて不平不満を表明しなかった者、すなわち不平不満が潜在化している層では労働組合を求める者が多くなることが指摘されている(佐藤2002：148-149)。(第3-1-18表)

第3-1-18表 不平不満の表明と労働組合の必要性意識 (単位：%)

		＜労働組合の必要性意識＞			
		是非必要	どちらかと言えば あった方がよい	あってもなくても よい	ない方が よい
計	(100)	13.1	33.1	40.8	12.9
＜不平不満の有無等＞					
不平不満がない	(31.9)	2.9	22.5	55.2	19.3
不平不満がある					
・表明	(23.7)	14.4	51.2	25.5	8.9
・述べてもどうにもならないから表明せず	(22.5)	21.6	47.1	28.0	3.2
・述べる正式ルートがないから表明せず	(11.6)	28.5	34.1	30.0	7.4
その他	(10.4)	9.2	34.4	36.2	20.1

資料出所：佐藤(2002：146,149)

注1 労働組合が組織されていない事業所の従業員が母数

注2 ()内の数値は労働組合が組織されていない事業所の従業員の中でのそれぞれの割合

ウ 労働者の権利の理解との関係

NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査によれば、「労働組合をつくる」ことが憲法上の権利であると知っているのは、2003年の調査では国民の20.4%で、1973年の39.4%か

ら30年間で半減している⁴³。

原・佐藤（2005：56-68）は、労働者の権利に対する知識は、独力での権利行使が容易ではないことから労働組合支持という労働者の意思決定にも影響を及ぼすという考えの下、「労働組合をつくること」に加え、「残業した場合に賃金の割増を要求できること」「国で決められた最低賃金以上の賃金をもらえること」等の9つの項目を掲げ、法律で労働者の権利として認められているものはどれかを問うことによる労働者の権利の理解の状況を調査したデータ⁴⁴を基に、権利の理解度と労働組合支持との関係を分析している。

まず、労働組合の必要性についての回答結果と労働者の権利の理解度についての回答結果から、法的権利をよく理解している者ほど組織化を強く支持していることを示し、次いで労働組合の必要性についての回答結果と雇用安定、賃金水準維持・改善等の点における労働組合の効果についての回答結果により、組合効果の全般的な評価が高い順に組合支持が強くなっていることを示し、そして、権利の理解及び組合効果の評価が高いものほど労働組合を強く支持する傾向がうかがわれるとした上、計量分析によりこの傾向を確認する。加えて、労働組合のある企業に雇用される未組織労働者は統計的に有意に労働組合を支持していること、雇用不安や労働条件の悪化など仕事上の不安が高まるほど労働組合支持が強くなること、年収が低い者ほど労働組合支持が強まる傾向がうかがえること等も明らかにしている。

労働者の法的権利が必ずしも尊重されていない実態を感じる労働者は、その改善に関し、労働組合に期待していると言えよう。

（2）労働組合の効果についての考え方

連合総合生活開発研究所「仕事と職場環境に関する調査」（1991）⁴⁵では、賃金、労働時間、福利厚生等の項目について、労働組合のある企業の労働者に対しては労働組合がなくなった場合の変化を、労働組合がない企業の労働者に対しては労働組合ができた場合の変化を質問している。

第3-1-19表から明らかなおと、労働組合のある企業の労働者は、労働組合がなくなれば労働条件や就業環境が悪化すると考え、労働組合のない企業の労働者は、労働組合ができ

⁴³ NHK 放送文化研究所編（2004）。同調査は、全国の16歳以上の男女5,400人程度を対象とした調査で、調査有効数は1973年が4,243人、2003年が3,319人。

なお、憲法上の労働基本権についても心許ない状況が見られる中、学校教育における労働者の権利等に関する教育の必要性を指摘する意見が少なからず見られる（例えば、原・佐藤2005：68）。学校教育に関しては、「中学校学習指導要領」の社会の公民的分野の中でも、（社会における企業の役割と社会的責任について考えさせる際に、）「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善について、勤労の権利と義務、労働組合の意義及び労働基準法の精神と関連付けて考えさせる」とされており、また、最近では文部科学省「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」（2004年1月28日）においても、「労働者としての権利及び義務、相談機関等に対する情報等最低限持っていなければならない知識を、子どもたちが習得できるようにすることが必要である」と指摘されている。

⁴⁴ 最も理解している者が多かった項目は法定最賃であるが、それでも54.6%であった（原・佐藤2005：51）。

⁴⁵ 労働者調査であり、産別等を通じて配付し、有効回答数は労働組合がある企業の労働者が配付1,330枚中847枚、労働組合がない企業の労働者が配付2,050枚中874枚。なお、いずれも「生産・技能職」の労働者は少なく、それぞれ13.8%、6.1%となっている。連合総合生活開発研究所（1992）に収録され、分析されている。

れば労働条件等は改善すると考えている。

第3-1-19表 労働組合ができた（なくなった）場合の変化（単位％）

	組織労働者 組合がなくなった場合		未組織労働者 組合ができた場合	
	改善	悪化	改善	悪化
賃金	3.3	77.5	51.5	1.8
労使間のもめごと(注1)	8.5	62.8	33.1	22.4
労働時間	3.9	58.0	39.1	1.2
福利厚生	4.4	57.8	62.2	0.2
企業経営についての情報	4.8	57.5	59.5	2.0
安全衛生・労働環境	3.4	50.8	53.1	0.9
仕事の進め方	6.2	40.1	36.4	6.2
企業経営	11.4	36.7	37.3	6.5
職場の人間関係	3.3	31.1	22.3	10.3

資料出所：連合総合生活開発研究所（1992）

注1 未組織労働者の場合の項目は「経営者と従業員のもめごと」である。

注2 調査では、項目に応じ、「よくなる」「悪くなる」、「増える」「減る」等での評価を求めているが、ここでは「改善」「悪化」に統一して表示。

労働組合がある企業の労働者も労働組合がない企業の労働者もともに、労働組合の存在が具体的な労働条件や自らの仕事を取り巻く環境の維持・改善に有益であると認識し、労働組合に期待していることがわかる。十数年前の調査ではあるが、現時点も労働組合の必要性を認める声が多いことは、現時点においても労働者は労働組合に対して同様の期待を有しているからであると考えてよからう。

（3）労働者の組合離れ

NHK放送文化研究所「日本人の意識」調査では、新しくできた会社に雇われてしばらくして労働条件で強い不満が起きた場合の対応を質問している。その結果を1973年と2003年とで比較すると、「みんなで労働組合をつくり、労働条件がよくなるように活動する」は31.5%から18.2%に低下し、「できたばかりの会社で、労働条件はしだいによくなっていくと思うから、しばらく事態を見守る」は37.2%から50.2%に増加し、半数を占めている⁴⁶。

労働組合に加入している労働者のみならず、加入していない労働者も労働組合に対して必要を感じ期待を寄せている一方、この調査や労働組合の組織率の低下等に見られるように、労働組合への参加意識が低下しているのはなぜか。

⁴⁶ NHK放送文化研究所編（2004）。同調査では、職場活動のほか、地域活動、政治活動についても調査を行っているが、それぞれ積極的に活動する旨の回答の変化では、職場活動が最も低下が大きい（職場活動：労働条件の不満に対し労働組合を作り活動31.5%→18.2%、地域活動：公害問題発生に対し住民運動を起こし活動35.8%→25.5%、政治活動：一般国民の政治活動のあり方として支持政党等を盛り立てて活動17.0%→12.7%）。

なお、1973年調査に比べて2003年調査では、10代・20代の回答者が半減し（29.3%→15.6%）、60歳以上が倍以上に増加している（14.3%→33.3%）ので、これが影響している可能性もある。

都留は、1992年に実施された調査⁴⁷に基づき、労働組合への「参加機会に関連する要因」（個人属性＝性、年齢、学歴及び職種、企業属性＝規模及び業種、組合属性＝ユニオン・ショップ制の有無、産業別連合体への所属の有無）と「参加のインセンティブ要因」（労働条件＝年間所得、所定内・所定外労働時間、労働条件に対する不満＝労働条件全体に対する不満足度、労働組合に対する評価＝重視する事項に対する取組評価、有効性の認識、労働組合に対する不満足度）によって労働組合への不参加度を分析した。そして、賃金交渉、労働時間短縮、雇用の安定等組合員が重視する基本的な労働条件についての労働組合の取組や、労働組合の有効性に対する評価が組合離れに影響し、「組合離れは、組合員が重視する事項に対する労働組合の実績に、彼ら自身が評価を下した結果なのであって、労働者の価値観やニーズの多様化それ自体によるものではない」と結論付ける（都留2002：135-136）。

また、間淵は、各種の調査を基に、「労働者の連帯感にとって重要なのは、人間関係の濃淡ではなく、利害共有感覚で」あることを指摘し、いわゆる組合離れ対策として真剣に取り組むべきは、参加しやすいイベントの企画、組合員同士の人間関係の親密化等の方法ではなく、「労働者や組合員が相互に利害を共有していると感じられるようにすること、そして労働者の権利擁護と利益追求にとって労働組合が信頼しうるものであり、有効な手段でもあると感じられるようにすること」だと結論付けている（間淵2005：128, 142-143）。

労働者の参加を促進するための取組についての労働組合と労働者との意識の乖離もうかがえる。

労働組合が一般組合員の組合活動に対する関心を高めるために重視しているものとしては、

- | | |
|---------------------|-------|
| ① 参加しやすい組合行事の実施 | 49.7% |
| ② 組合内のコミュニケーション強化 | 48.2% |
| ③ 組合要求についての成果の獲得 | 47.1% |
| ④ 活動への組合員のニーズや意見の反映 | 46.7% |

が多いのに対し、組合員が組合活動を評価する上で重要と考えているのは、

- | | |
|----------------|-------|
| ① 要求獲得活動における成果 | 70.5% |
|----------------|-------|

が最も多く、それ以外では、

- | | |
|---------------------|-------|
| ② 活動への組合員のニーズや意見の反映 | 48.0% |
| ③ 参加しやすい組合行事の実施 | 37.8% |
| ④ 組合内のコミュニケーション | 31.4% |

が多い（労働組合・組合員とも主なものを3つ以内回答）⁴⁸。

また、労働組合に対して否定的ではない労働者（組合員以外も含む。）が労使コミュニ

⁴⁷ 東京駅から半径30km圏内に居住する18歳～59歳の雇用者1,736人を対象とした調査で、1992年7月に実施。回収率は63.6%（1,104人）。そのうち労働組合加入者は354人（男性255人・女性99人）。日本労働研究機構（1993b）に調査結果が収録され、「第3部サンプル調査」（都留康執筆）において分析が加えられている。

⁴⁸ 労働組合は厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。組合員は労働省「労働組合実態調査」（1993年）。なお、1993年調査における労働組合への調査でも「組合員の組合活動への関心を高めるために重視している事項」を聞いているが、結果は、2003年調査と同じ事項が同じ順位で挙がっている。

ケーションにおいて労働組合に期待するのは、

- | | |
|--------------|-------|
| ① 労働者の意見の代弁 | 73.5% |
| ② 各種要求獲得 | 42.0% |
| ③ 苦情解決のための支援 | 31.4% |
| ④ 円滑な人間関係の構築 | 27.7% |

であり（複数回答）⁴⁹、上位2つの項目は組合員が組合活動を評価する視点と同様である。

労働者・組合員が労働組合に求めているものは、労働者を守り、労働条件を改善するなど労働組合が取り組むべき基本的で、だからこそ大切なものなのだと言ってよかろう。「組合離れ」が問題になると言うことは、基本的で大切なものが感じられなくなっているのであろうか。先行研究が示しているのは、労働者のせつかくの期待、しかも、労働者を守り労働条件を改善するという労働組合が取り組むべき基本的で大切な役割に対する期待に応えない労働組合の姿と、それに対してまだ期待しながらも離れつつある労働者の姿なのではないか。

さらに、「労働組合に対する一般的な信頼や期待は、それほど低下していないにもかかわらず、組合への参加意欲が低下しているという事実は、労働者のあいだにフリー・ライダー志向が強まり、集合行為問題が深刻化した結果、組織率の低下につながっているという解釈を示唆する」との見方もある⁵⁰（久米2005：29-30）。そして、「労働組合リーダーたちが、集合行為問題解決の方法を見いだせないでいるということをも意味している」とする。

労働者の意識や社会全体が変化したから労働組合への積極的参加を選択しないのか、労働組合の活動の現状を見た場合、労働者が積極的に活動に取り組んでもさほどの利益は得られそうにないから、活動無しでも得られるはずのほどほどの利益に対するただ乗りを決め込んでいるのか、それともそれ以外の要素が強いのかは不明であるが、労働組合は「集合行為問題」とも戦わなければならない。

（4）まとめ

労働者の6～7割は労働組合の必要性を認めている。労働組合加入者では8割を超えるが、加入していない者でも半数近くが必要性を認めている。パートタイム労働者も同様に半数近くが必要性を認めている。

労働組合の活動に対する労働者の期待も大きい。組合員だけでなく、労働組合のある企業、さらには社会全体に与える影響にも期待は及び、特に職場には労働組合がないが労働組合へ

⁴⁹ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）。労働組合の必要性について、「是非必要」「どちらかといえば必要」「どちらともいえない」と答えた労働者に対して質問したもの。

⁵⁰ 「集合行為問題」について、久米（2005：14-15）は、事例を用いておおむね次のように説明している。一般消費者であるAは、保護主義的農業政策を改めさせて安い農産物を購入できれば利益を得ることができる。そのためには自ら消費者運動に参加するなどコストを払う必要がある。Aが自らの最終利益を最大にしたいと考えれば、コストは支払わず、誰かが消費者運動を起こしてくれることを待つのが合理的である。消費者が皆同じように損得計算をしてフリー・ライダー（ただ乗り）を決め込めば、結局、このような運動は組織されず、政策は変更されない。これを、フリー・ライダーの存在ゆえに生じる集合行為問題と呼ぶ。

の加入希望がある労働者の期待は大きい。労働組合がない企業の労働者も、労働組合の結成がもたらす労働条件の改善効果を期待している。

また、特に会社に不平不満があるがその不平不満を表明できていない労働者や、労働者の法的義務が必ずしも尊重されていないと感じる労働者は、労働組合に対する期待が大きい。

このように労働者は労働組合に対して必要を感じ期待を寄せているが、それが組織化に結び付いていないという事実は残る。先行研究が示すのは労働者からの期待に十分応えておらず、労働者に十分な魅力を示せず、労働者の積極的な参加を得ることができない労働組合の姿である。

5 労働組合の活動の実態

労働組合には一定の効果が認められ、労働者も必要性を認識し、期待もしているが、労働組合は必ずしもその期待に応えているとは言えず、そのことが、労働者の「組合離れ」にもつながっているようである。

では、そのような状況をもたらしている労働組合の活動の実態はどのようなものであるのか、各種の調査研究から探してみたい。

以下では、まず、組織率の低下が重大な問題と指摘されている中、労働組合は組織化活動にどのように取り組んでいるのかを分析し、次に労働組合の重要な機能である労働条件の交渉機能（1(3)の①の機能）に関係する団体交渉、労働協約締結等の実態を見てみる。そして、労働組合に与えられた権利の一つであり、労働条件の交渉機能を支えるものでもある争議行為の状況を含めた集団的労使紛争の状況等、労使間の紛争がどのように変化してきたかに関しても言及する。

（1）組織化活動の状況

組織化活動の状況について、まず、全体を概観した上、自動的な組織化を実現するものであるユニオン・ショップに着目して組織化活動を検討する。さらに、非正社員が労働者の3分の1を占める中、組織化活動という観点からは避けて通れない重要な課題である非正社員の組織化について、パートタイム労働者の組織化を中心に検討を進める。

ア 組織化活動の概況⁵¹

（ア）組合員数の増減

⁵¹ アの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の労働組合（単位組織組合及び単一組織組合の単位扱組合並びに本部組合。合同労組を除く。）から抽出した約4,800の労働組合を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。なお、本稿の中で同調査の数値を用いる場合には、特に示さない限り単位労働組合（単位組織組合+単位扱組合）の数値を用いており、本部組合を含めた数値の場合には「労働組合計」と表記する。

労働組合の68.8%で3年前と比較して組合員数が減少しており、「減少した」とする労働組合は増加傾向にある。規模別では、規模の大きい企業の労働組合の方が「減少した」とする割合が高い。(第3-1-20表)

第3-1-20表 組合員数の推移(3年前との比較) (単位:%)

	増加した	変わらない	減少した	不明
1993年	37.7	28.6	32.9	0.8
1998年	18.9	22.3	58.6	0.2
2003年 計	16.0	14.6	68.8	0.6
5000人以上	15.3	11.1	73.0	0.6
1000~4999人	14.2	11.7	72.9	1.2
500~999人	7.3	12.3	79.3	1.1
300~499人	15.3	15.8	68.4	0.5
100~299人	19.1	16.2	64.6	0.2
30~99人	22.2	23.2	54.6	-

資料出所:厚生労働省「労働組合実態調査」各年
注 2003年は、企業規模計・企業規模別の数値

減少した理由(複数回答)としては「正規労働者の採用の手控え」73.1%が最も多く、組合員の退職(具体的には、「定年退職」65.5%、「自己都合退職」60.1%、「会社都合退職(早期優遇退職を含む。)」31.1%)がそれに次ぐ。(後掲第3-1-27表参照)

組合員数の減少は、労働組合の財政状況にも影響を及ぼす。財政状況が「苦しくなった」とする労働組合は53.7%と過半数を占め、その理由(複数回答)は、「組合員の減少」90.0%が圧倒的に多く、「組合費の引下げ・据置き・減少」28.1%と続く(労働組合計)。

一方、組合員が増加した労働組合も16.0%存在し、増加理由(複数回答)では「新卒・中途退職者の組合加入」66.4%が最も多く、「在籍する正規労働者の組合加入」13.8%、「パートタイム労働者・臨時労働者等の組合加入」13.7%も多い。(後掲第3-1-26表参照)

(イ) 事業所の労働者の組織化状況の変化

事業所の労働者の中に占める組合員の割合を3年前と比較すると、労働組合の59.1%が「変わらない」とするが、「上昇した」は8.4%にとどまるのに対し、「減少した」は31.5%である。しかも、「上昇した」が低下傾向にある一方、「減少した」は増加傾向にある。規模の大きい企業では組合員以外の労働者も減少しているためと思われるが、組織率の減少については、(ア)の組合員の減少の場合のような規模別での判然とした傾向はない。(第3-1-21表)

労働組合が事業所の労働者のどの程度を組織しているのかを見ると、組織率90%以上が最も多く30.2%で、以下組織率が下がるごとに割合が下がってくる。これを組織率50%で区切ると、過去10年間で事業所の全労働者の50%以上を組織している労働組合が減少し、50%未満の労働組合が増加していることがわかる。(第3-1-22表)

第3-1-21表 事業所の労働者の組織率の推移（3年前との比較）（単位：％）

	上昇した	変わらない	減少した	不明
1993年	19.1	64.8	15.2	1.0
1998年	10.6	64.1	25.0	0.3
2003年 計	8.4	59.1	31.5	0.9
5000人以上	9.5	62.1	27.8	0.6
1000～4999人	9.6	59.8	29.4	1.2
500～999人	3.3	56.2	39.4	1.1
300～499人	6.5	65.3	27.7	0.5
100～299人	8.6	58.6	31.2	1.7
30～99人	10.1	52.3	37.6	-

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」各年

注 2003年は、企業規模計・企業規模別の数値

第3-1-22表 事業所の労働者の組織率別労働組合の割合（単位：％）

	10%未満	10～30%未満	30～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上	50%未満	50%以上	別組合有	ユニオン有
1993年	1.1	4.4	10.0	21.6	29.9	32.9	15.5	84.4	16.6	61.0
1998年	1.2	5.3	9.7	22.6	31.0	30.2	16.2	83.8	13.9	58.7
2003年	2.4	5.6	12.7	22.7	26.4	30.2	20.7	79.3	10.8	63.4

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」各年

注1 事業所（単位組織組合の場合は企業全体）の全労働者数に対する組合員数の割合。「50%未満」「50%以上」は単純合計。

注2 「別組合有」は同一事業所の労働者を構成員とし、組織上独立している労働組合がある場合。

注3 「ユニオン」はユニオン・ショップ協定の略。

別組合がある労働組合の割合が減少していることから、労働組合間で組合員を奪い合い、その結果組織率が下がったものとは考えられないし、ユニオン・ショップ協定締結組合が増加していることから、同協定により組合員を確保しやすいという環境には変化はない（同表）。そうすると、労働者のうちこれまで労働組合の組織対象としてきた層が相対的に減少し、対象としてこなかった層が相対的に増加しているために、事業所の労働者の組織率が落ちているのではないかと推測される。

（ウ）組合員の範囲

正社員以外の労働者のうちどのような者を組合員の範囲に加えているかを見ると、正社員からの出向が多いと思われる関連企業への出向者を組合員とする労働組合は多いが、パートタイム労働者、契約労働者、臨時労働者⁵²等の非正社員を組織化する労働組合は少なく、実際に組合員がいるケースはもっと少ない。例えば、事業所にパートタイム労働者がいる労働

⁵² 「労働組合実態調査」（2003年）での「パートタイム労働者」は1日の所定労働時間が一般の正規労働者より短い者又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が一般の正規労働者より少ない者、「契約労働者」は高度な専門的職種に従事することを目的として雇用期間を定めて雇われている者、「臨時労働者」は雇用期間を定めて雇われている労働者のうちパートタイム労働者及び契約労働者に当たらないもの。

組合のうち、実際にパートタイム労働者の組合員がいるのは1割にすぎない。また、当該事業所の事業主とは雇用関係にない派遣労働者、下請企業労働者等についてはさらに低く、実際に組合員がいる労働組合は1%にも満たない。(第3-1-23表)

これら非正社員について「組織化の方向で努力している」とする労働組合は少なく、「努力している」とする割合が最も高いパートタイム労働者についても、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合の1割にも満たない。圧倒的に多いのは「特別に組織化の取組はしない」労働組合である。(同表)

組合員数の減少が見られる中、24.8%の労働組合が組織拡大を重点課題として取り組んでおり、取組対象としては、新卒・中途採用の正規労働者54.0%、組合未加入の正規労働者42.6%と、正規労働者を掲げる労働組合が多いが、パートタイム労働者、契約労働者を掲げる労働組合もそれぞれ34.2%、17.4%存在する(複数回答)。(後掲第3-1-30表参照)

組織拡大を必ずしも重点課題として取り組んでいない労働組合は74.3%であるが、重点課題として取り組まない理由は、「ほぼ十分な組織化が行われている」50.9%、「組織が拡大する見込みが少ない」32.1%等となっている(複数回答)。(同表)

第3-1-23表 組合員の範囲別組織化の取組状況 (単位：%)

	(該当労働者がいる)	組合員として		組合員としていない	複数回答			特別に組織化の取組はしない
		組合員としている	実際に組合員がいる		準組合員としている	組織化の方向で努力している	該当労働者が加入している組織と連携	
パートタイム労働者	(62.8)	16.6	10.9	83.4	1.0	9.4	0.6	72.3
契約労働者	(53.3)	15.0	6.5	85.0	1.9	6.9	1.0	75.2
臨時労働者	(43.4)	6.1	1.2	93.9	1.1	6.1	0.6	86.1
定年退職者(雇用関係にない者)	(42.3)	6.9	3.2	93.1	3.5	3.5	1.3	84.8
関連企業への出向者	(50.0)	84.7	38.0	15.3	0.8	0.9	0.8	12.9
関連企業からの出向者	(36.2)	14.7	5.3	85.3	1.1	1.0	12.2	71.0
派遣労働者	(44.6)	3.0	0.8	97.0	1.5	2.0	1.8	91.6
下請企業等労働者	(28.5)	1.1	0.1	98.9	0.1	1.7	2.2	94.9
外国人労働者	(20.8)	23.8	11.3	76.2	0.4	0.6	-	75.2

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

注 () の付かない数値は、該当労働者がいるものを100とした割合

以上のことから、我が国の労働組合はいわゆる正社員を中心としており、正社員の増減が組合員数の増減に直結し、組織拡大も正社員を主たる対象として行われていることがわかる。このような中、決して多くはないもののパートタイム労働者等の組織化に重点的に取り組む労働組合も生じてきているが、大多数はこれらの組織化には積極的ではないのが実態と言える。

イ ユニオン・シヨップ協定の有無による比較⁵³

(7) ユニオン・シヨップ協定の締結状況

次に、労働組合の組織化の取組状況について、ユニオン・シヨップ⁵⁴協定締結の有無という視点から眺めてみる。

労働組合のユニオン・シヨップ締結率は63.4%であり、組合員数や組織率が高いほど締結率は高い。労働組合のある企業の労働者規模が大きくなれば締結率も高くなる傾向もある。(第3-1-24表)

また、労働者が労働組合に加入する理由で最も多いのは「ユニオン・シヨップ制のため」であり、1993年の調査では、76.1%であった⁵⁵。

第3-1-24表 ユニオン・シヨップ協定の締結状況 (単位：%)

[企業規模別]

	協定あり	協定なし
計	63.4	36.6
5000人以上	67.9	32.1
1000～4999人	77.4	22.6
500～999人	64.8	35.2
300～499人	63.0	37.0
100～299人	52.1	47.9
30～99人	52.8	47.2

[組織率別]

	協定あり	協定なし
90%以上	72.8	27.2
70～90%未満	65.6	34.4
50～70%未満	57.5	42.5
30～50%未満	56.9	43.1
10～30%未満	53.7	46.3
10%未満	33.1	66.9

[組合員数規模別]

	協定あり	協定なし
5000人以上	93.5	6.5
1000～4999人	89.9	10.1
500～999人	77.1	22.9
300～499人	74.9	25.1
100～299人	70.8	29.2
30～99人	53.5	46.5

注 事業所(単位組織組合の場合は企業全体)の全労働者数に対する組合員数の割合

資料出所：いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

(イ) 組織化の取組状況

組合員数の変化については、ユニオン・シヨップ協定「あり」の労働組合は「なし」の労働組合に比べて「増加した」「変わらない」が少なく、「減少した」が多い。増加の理由とし

⁵³ イの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)による。

⁵⁴ 「組合員たることを雇用の条件とすることによって組合員の地位の取得や維持を強制する協約上の制度を、一般に「組織強制」といい、「ユニオン・シヨップはこの「組織強制」の一形態であり、使用者が労働協約において、自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入しない者および当該組合の組合員ではなくなった者を解雇する義務を負う制度」(菅野2005：459)

⁵⁵ 労働省「労働組合実態調査」(1993年)では民間企業の労働組合員30人以上の単位労働組合の組合員に対して調査を行っており、それによると、労働組合に加入したきっかけとして最も多いのは「ユニオン・シヨップ制のため」76.1%であり、「自分からすすんで加入した」は5.3%にすぎない。もともと、ユニオン・シヨップ制により加入した組合員の中にも、ユニオン・シヨップ制がなくても進んで加入する者は含まれているようが。

て違いが目立つのは、「あり」の労働組合では「在籍する正規労働者」の労働組合加入が少なく、「パートタイム労働者等の組合加入」「企業統合等による増加労働者の組合加入」が多いことである。また、減少理由として違いが目立つのは、「あり」の労働組合では「正規労働者の採用の手控え」が多く、「新卒採用・中途採用の正規労働者の組合非加入」「在籍者の組合脱退」が少ないことである（ある意味当然ではあるが）。（第3-1-25表～第3-1-27表）

第3-1-25表 組合員数の変化状況（単位：％）

	増加した	変わらない	減少した	不明
計	16.0	14.6	68.8	0.6
あり	13.8	12.8	72.8	0.6
なし	19.8	17.7	62.0	0.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注 「計」は単位労働組合計、「あり」はユニオン・ショップ協定ありの労働組合、「なし」はユニオン・ショップ協定なしの労働組合。以下の第3-1-26表～第3-1-30表も同様。

第3-1-26表 組合員数が増加した理由（複数回答。単位：％）

	新卒・中途採用者の組合加入	在籍する正規労働者の組合加入	パートタイム労働者・臨時労働者等の組合加入	企業の統合等による増加労働者の組合加入	その他
計	66.4	13.8	13.7	10.4	11.8
あり	67.7	8.4	15.6	11.7	14.0
なし	64.8	20.2	11.4	8.8	9.0

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

第3-1-27表 組合員数が減少した理由（複数回答。単位：％）

	正規労働者の採用の手控え	新卒・中途採用の正規労働者の組合非加入	在籍者の組合脱退	組合員の退職			企業の分割等による労働者数の減少	その他
				定年退職	自己都合退職	会社都合退職(注)		
計	73.1	3.5	13.6	65.5	60.1	31.3	10.0	7.6
あり	75.9	1.0	9.4	66.0	62.2	31.4	9.5	7.9
なし	67.4	8.5	22.0	64.6	55.9	31.1	11.0	6.9

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注 会社都合退職には早期優遇退職を含む。

また、ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合では、「なし」の労働組合に比べ、組合員数が「減少した」とする割合が高いが（第3-1-25表）、事業所における組織率が「減少した」とする割合は低い（第3-1-28表）。企業の人員削減により、組合員の減少と同時に組合員以外の労働者も減少していることを反映しているものと思われる。

第3-1-28表 事業所における組織率の変化状況 (単位：%)

	上昇した	変わらない	減少した	不明
計	8.4	59.1	31.5	0.9
あり	7.3	61.9	29.7	1.1
なし	10.4	54.4	34.7	0.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

組合員の範囲については、事業所にパートタイム労働者がいる労働組合のうち、パートタイム労働者を組織化してるのは、ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合で12.5%、「なし」の労働組合で24.0%であり、契約労働者に関しては「あり」の労働組合で9.6%、「なし」の労働組合で26.3%と、いずれも「あり」の労働組合が少ない。(第3-1-29表)

第3-1-29表 組合員の範囲、組織化の取組状況等 (単位：%)

		(該当労働者がいる)	組合員として		組合員としていない			複数回答
			いる	実際に組合員がいる	準組合員としている	組織化の方向で努力している	特に組織化の取組はしない	
パートタイム労働者	計	(62.8)	16.6	10.9	83.4	1.0	9.4	72.3
	あり	(64.0)	12.5	8.5	87.5	1.3	11.2	74.2
	なし	(60.9)	24.0	15.3	76.0	0.6	6.2	68.9
契約労働者	計	(53.3)	15.0	6.5	85.0	1.9	6.9	75.2
	あり	(56.9)	9.6	4.3	90.4	2.4	6.4	80.2
	なし	(47.1)	26.3	11.1	73.7	0.8	8.0	64.9

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」(2003年)

注 () の付かない数値は、該当労働者がいるものを100とした割合

ユニオン・ショップ協定「あり」の労働組合のうち、組織拡大を重点課題として取り組む割合は17.9%であり、「なし」の労働組合36.7%の半分に過ぎない。「あり」の労働組合が組織拡大を重点課題として取り組まない理由は、ほぼ十分な組織化が行われていて組織が拡大する見込みがないためのものであるが、ユニオン・ショップ協定をそのままにしておくことを前提とすれば、既に十分な組織化が行われているということになるのであろう。しかし、ユニオン・ショップの対象を拡大しなければ組織拡大につながるはずもない。17.9%と少ないとはいえ「あり」の労働組合で組織拡大に重点課題として取り組む労働組合では、その取組対象として「パートタイム労働者」43.8%や「契約労働者」22.5%等を掲げているが、これらはユニオン・ショップの対象の拡大を伴うものと思われる。また、これらの者を取組対象とする割合は、「なし」の労働組合の場合(それぞれ26.1%、13.1%である。)よりも高い。(第3-1-30表)

第3-1-30表 重点課題としての組織拡大（単位：％）

	重点課題として 取り組んでいる	必ずしも重点課題と して取り組んでいない	不 明
計	24.8	74.3	1.0
あ り	17.9	80.9	1.2
な し	36.7	62.7	0.6

↓
組織拡大の取組対象

（複数回答、単位：％）

	在籍する組合 未加入の正規 労働者	新卒・ 中途採用の正 規労働者	パート タイム 労働者	契約労 働者
計	42.6	54.0	34.2	17.4
あ り	23.9	36.1	43.8	22.5
な し	58.5	69.1	26.1	13.1

↓
重点課題として取り組まない理由

（複数回答、単位：％）

	ほぼ十分 な組織化 が行われ ているた め	組織が拡 大する見 込みが少 ないため	組織化を 進める人 的、財政 的余裕が ないため	他に取り 組むべき 重要課題 があるた め
計	50.9	32.1	18.6	23.7
あ り	56.4	26.4	17.2	24.2
な し	38.5	44.9	21.6	22.6

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

ユニオン・ショップ協定を締結することにより労働組合は安定的に組合員を確保でき、事業主に対する労働組合としての影響力も維持できるが、調査結果からも、ユニオン・ショップの対象者の減少が直ちに組合員の減少をもたらす一方で、パートタイム労働者等の非正社員の組織化は進んでいない状況がわかる。そのみならず、ユニオン・ショップ協定のある労働組合では、組合員が減少する中でも組織拡大の取組には必ずしも積極的ではない。一定程度の組織率が確保されておればそれでよく、組織拡大以外に優先的に取り組むべき課題があるということなのかもしれないが、ユニオン・ショップ協定に守られると同時にそれに縛られて組織拡大に向けた取組が進んでいない状況さえ窺われる。もっとも、ユニオン・ショップ協定がある労働組合の中でも、パートタイム労働者等の組織化により組合員を増加させたとする労働組合や、今後パートタイム労働者等の組織化に重点的に取り組むとする労働組合も見られるが、組織化という点に関しては、全体として就業形態の多様化への対応が積極的に講じられているようには思えない。

ウ 就業形態の多様化との関係

（ア）就業形態の多様化

経済・雇用構造の変化、さらには価値観の多様化を反映して、企業の雇用形態や労働者の就業形態も変化し、パートタイム労働、派遣労働等、正規雇用以外の多様な形態で就労する者が増加している。

総務省「労働力調査詳細調査」（2005年1～3月平均）によると、役員を除く雇用者4,923万人のうち正規雇用が3,333万人（67.7%）、非正規雇用が1,591万人（32.3%）となってお

り、10年前と比べて非正規雇用の割合は10ポイント以上増加している⁵⁶。この非正規雇用の47.6%（役員を除く雇用者の15.4%）を占める758万人がパートタイム労働者であり、その数は10年前に比べて34.6%増加している。同調査においては、勤め先での呼称によって「正規の職員・従業員」、「パート」等の雇用形態を区分しているが、パートタイム労働の指標としては、フルタイム勤務ではないことに着目して総務省「労働力調査」における週間就業時間35時間未満の者の数を用いる場合もあり、これによっても1995年の896万人から2005年の1,266万人に4割を超える増加を示している⁵⁷。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」からも非正社員比率の増加傾向が見られ（1994年調査22.8%、1999年調査27.5%、2003年調査34.6%）、非正社員のうち最も多いパートタイム労働者は2003年調査では非正社員の66.7%である⁵⁸。

このほか、調査によって定義には違いがあるが、非正社員（その中ではパートタイム労働者が最も多い。）が中長期的に増加傾向にあることは共通している。

（イ）非正社員の組織化の状況

既に見たように、事業所にパートタイム労働者、契約社員等の非正社員がいる労働組合におけるこれらの者の組織化意欲は必ずしも高いとは言えないが、厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）では、組織拡大を重点課題として取り組んでいる労働組合に対し、組織化の取組対象とする労働者が正規労働者かパートタイム労働者等かに分けて組織化を進めていく上での問題点を質問している。

組織化対象が正規労働者の場合は、「組合への関心が薄い」37.9%、（対象者側に）「時間的余裕がなく、組織化活動が実施しにくい」17.4%等であるが、組織化対象がパートタイム労働者等の場合は、「組合への関心が薄い」25.1%に続き、「要求内容が従来の組合員と異なり要求の一本化が困難」16.6%、「組合費の設定・徴収が困難」15.8%のように、これまで組織化対象としてきた者との相違に起因するものの割合が高く、また、「不明」41.4%が最も多いことから、組織化に当たっての労働組合側の戸惑いが見て取れる。（第3-1-31表）

パートタイム労働者、契約社員等の非正社員は職場においても質・量の両面から欠かせない存在となってきたおり、労働組合にとっても無視し得ない存在である。非正社員の組織化に取り組まないならば、労働組合が労働者を代表する立場であるとの建前も危ういものとなるおそれさえあり、労働組合にとって、非正社員の組織化は重要な取組課題である。

⁵⁶ 総務庁「労働力調査特別調査」（1995年2月）では、役員を除く雇用者4,780万人のうち正規雇用が3,779万人（79.1%）、非正規雇用が1,001万人（20.9%）であった。

⁵⁷ 非農林業の数値。

⁵⁸ 調査対象や「非正社員」「パートタイム労働者」の定義等については、脚注14参照。

第3-1-31表 組織化を進めていく上での問題点（単位：％）

	組合への 関心が薄 い	対象者側 に時間的 余裕がな い(注1)	執行部側 の人的・ 財政的余 裕がない (注2)	要求内容 が従来と 異なり一 本化困難 (注3)	組合費の 設定・徴 収が困難	その他	特に問題 はない	不明
正規労働者	37.9	17.4	13.8	6.1	4.5	8.8	14.7	29.2
パートタイム労働者等	25.1	11.3	7.6	16.6	15.8	8.2	9.7	41.4

資料出所：厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）

注1 「組織化対象者側に時間的余裕が少なく、組織活動が実施しにくい」

注2 「組織化を進める執行部側の人的・財政的余裕がない」

注3 「要求内容が従来との組合員と異なり要求の一本化が困難」

(ウ) パートタイム労働者の組織化

次に、非正社員の大半を占めるパートタイム労働者の組織化の状況を見てみる。

a 現状

パートタイム労働者は大きく増加しているが、2(1)イで示したとおり、パートタイム労働者の組織率は、増加しているものの、3.3%と極めて低い。また、実際にパートタイム労働者の組合員がいる労働組合は約1割である（第3-1-23表）⁵⁹。

厚生労働省「労働協約等実態調査」（2001年）では、労働組合結成年が最近に近づくほどパートタイム労働者を組織化している割合も高いという結果も出ている⁶⁰。

同じく厚生労働省「労働協約等実態調査」⁶¹によって産業別の状況を見ると、第3-1-32表のとおり、卸売・小売、飲食店、運輸・通信業、サービス業で組織化が進んでいるが、製造業は、パートタイム労働者がいる事業所が多いにもかかわらず、パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合は少ないことがわかる。産業別のパートタイム労働者の推定組織率⁶²でも、製造業はかなり低い。

第3-1-32表では、「労働協約等実態調査」の調査年と同じ1996年と2001年の推定組織率も掲げているが、両年とも製造業の組織率は3割近いものの、パートタイム労働者に限定すれば組織率は1%にも満たない。この組織率における乖離を見ても、製造業におけるパートタイム労働者の組織化の後れは際立っている。

⁵⁹ 第3-1-23表は民間企業で組合員30人以上の労働組合を対象とする厚生労働省「労働組合実態調査」によるが、従業員10人以上の企業を対象とするJILPT実態調査Iによると、組合員の範囲としてパートタイマーが含まれるとする企業は4.0%、その他の非正規従業員（派遣労働者や請負社員は除かれている。）が含まれるとする企業は4.8%にとどまっている。

⁶⁰ 1950年以前結成7.4%、1951～60年結成9.3%、1961年～70年結成9.3%、1971年～80年結成19.5%、1981年～90年結成22.6%、1991年以降結成21.5%である。パートタイム労働者を多数雇用する産業が増加し、そのような産業を中心にパートタイム労働者の重要度が増すとともに、パートタイム労働者の雇用問題に対する意識も高まってきたなどの要因が考えられる。

⁶¹ 1996年調査と2001年調査とで2002年3月の改訂前の旧日本標準産業分類による比較ができる。

⁶² 本田（2005b：63）による。なお、総務省「労働力調査」の報告書では公開されていないデータを閲覧入手した上で算出されたものであり、本田（2005b：63）には1991年から2002年までのデータが示されている。

第3-1-32表 産業別のパートタイム労働者組織化状況 (単位：%)

	事業所にパートタイム労働者がいる労働組合		パートタイム労働者の労働組合員がいる労働組合 注1		パートタイム労働者の推定組織率 (() 内は労働者全体又はその産業の労働者の推定組織率)	
	1996年	2001年	1996年	2001年	1996年	2001年
計	65.9	71.2	14.4	14.0	2.23 (23.2)	2.72 (20.7)
鉱業	41.2	43.2	14.3	4.4		
建設業	39.3	45.7	4.4	1.2		
製造業	69.6	74.3	6.7	4.9	0.71 (28.8)	0.76 (27.5)
電気・ガス・熱供給・水道業	61.8	61.1	10.5	7.4		
運輸・通信業	52.6	58.1	19.5	20.1		
卸売・小売業、飲食店	74.6	84.3	34.2	29.5	4.10 (9.8)	4.27 (8.6)
金融・保険業、不動産業	69.0	74.4	2.4	4.1		
サービス業	74.7	75.0	19.0	19.6	1.49 (13.9)	2.28 (12.0)

資料出所：厚生労働省「労働協約等実態調査」(1996年、2001年)

本田(2005b:63)(パートタイム労働者の推定組織率)

厚生労働省「労働組合基礎調査」(1996年、2001年)(それ以外の推定組織率)

注1 事業所にパートタイム労働者がいる労働組合を100とした割合。

注2 「パートタイム労働者の推定組織率」の数値は、「産業計」、「製造業」、「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」のみ。

b パートタイム労働者の意識

パートタイム労働者等の組織化に当たっての問題点として労働組合が第一に挙げるのは「組合への関心が薄い」である(第3-1-31表)。しかし、パートタイム労働者の組織率が低いのは、決してパートタイム労働者が労働組合に無関心だったわけではない。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年)によると、会社に労働組合があるが加入していない労働者は、一般労働者が13.9%であるのに対し、パートタイム労働者は53.6%である。しかし、これはパートタイム労働者が労働組合非加入を選択した結果ではない。同調査でパートタイム労働者が労働組合があるのに入らない理由として掲げる最大の理由は「加入資格がない」の81.8%⁶³であり、パートタイム労働者は既存の労働組合から排除されてきたのである。

しかも、第3-1-16表のとおり、パートタイム労働者の半数近くは労働組合の必要性を認めており、労働組合への関心が薄いわけではない。同表で、一般労働者に比べて「あってもなくてもよい」「必要ではない」が多いのは、労働組合に期待しながらも排除されている状態に置かれていることから、結局のところ労働組合は自分に関係ないという心理に至っているのではないか。

ボイルズは、男性より女性、その中でも女性パートタイマーが労働組合に対して肯定的なイメージを有していることを紹介し、組合員である女性パートタイマーが仕事内容や職場環境についての不満を労働組合役員に相談する割合が高い⁶⁴ことから、労働組合に対する好意

⁶³ 「勧誘がない」も9.2%と多く、パートタイム労働者が主体的かつ積極的に非加入の状態を選択しているものではないことをうかがわせる。

⁶⁴ 組合員である従業員について、「組合役員」に相談するのは男性正社員・女性正社員の場合1割以下であるが、女性パートタイマーは41.2%(女性パートタイマーの場合、相談相手として最も多いのは「同僚」の44.1%)であることが紹介されている(ボイルズ1993:48)。なお、調査回答者のうち労働組合がある企業の女性パートタイマーは50人であり、このうち68.0%が組合員である(連合総合生活開発研究所(1992:21,221))。

的な態度が抽象的なものではなく、労働組合への関心、組織ニーズの高さを示していると指摘している。また、パートの労働組合結成を応援しない理由として、パートタイム労働者に労働組合結成・加入のニーズが少ないからと労働組合が考えているなら、「それは労働組合と未組織パートタイマーの間にはほとんど対話がないことを反映している」と指摘する（ボイルズ1993：38，48-50）。

c 組織化理由・組織化しない理由

パートタイム労働者の組織化に関しては、通常の組織化の場合以上に経営側の抵抗が強いことも指摘される。パートタイム労働者を雇用している企業にその組織化について尋ねたところ、「会社にとって組織化のメリットはまったくない」が59.3%であり、他の肯定的な選択肢の回答を足し上げててもそれに満たない⁶⁵（中村・佐藤・神谷1988：143-145に紹介された企業調査⁶⁶。複数回答）。また、労働組合はあるが非正規従業員が組織化されていない企業の55.8%が「組織化には問題がある」と回答し、「組織化されても問題ない」は30.5%である（日本労働研究機構1996）。産別組織へのヒアリングにおいても、経営側が、特に賃上げ等のコスト増を懸念してパートタイム労働者の組織化に抵抗することが指摘されている（本田2005a：37、本田2005b：66）。企業が非正社員を雇用する大きな理由は賃金等コスト減や業務量の繁閑への対応であるから⁶⁷、その目的を阻害する動きにつながることを警戒するのであろう。

さらに、JILPT（2006）所収の「パートタイマーの組織化に関する調査」⁶⁸における企業別労働組合（単組）本部に対する調査では、パートタイム労働者を組織化している労働組合⁶⁹が組織化の理由として挙げるのは、

- | | |
|-------------------------|-------|
| ① パートタイマーの労働条件を向上させたいから | 60.9% |
| ② 組合の交渉力を強化したいから | 58.6% |
| ③ 職場でパートタイマーの人数が増えたから | 50.6% |

⁶⁵ 「非正社員の意見や不満が組合を通じて把握できるようになる」23.0%、「非正社員の多様な要求や意見を組合が集約してくれるようになる」14.2%、「会社の考えなどが良く伝達されるようになる」9.7%、「非正社員の定着性が高まる」5.5%、「非正社員の戦力化に寄与する」4.2%。

⁶⁶ 上場企業の人事担当の役員・部長等・課長等対象に1987年12月から翌年1月にかけてアンケート調査を実施。集計数は576人で、役員46.2%、部長等34.0%、課長等19.8%。本文中記載の回答はパートタイム労働者を雇用している企業に関して集計（474人）。

⁶⁷ 非正社員を雇用する最も大きな理由は「賃金の節約のため」51.7%であり、次いで「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」28.0%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」26.5%と続く（選択肢の中から3つまで複数回答。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2003年））。パートタイム労働者に限定すれば、「賃金の節約のため」55.0%、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」35.0%、「賃金以外の労務コストの節約のため」23.9%、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」23.4%とコスト節約と雇用量調節の目的がより表れてくる。

⁶⁸ パートタイム労働者の就業が多い産業・業種の労働者を組織するUIゼンセン同盟、生協労連、サービス連合、サービス・流通連合及びフード連合の加盟組合の中から、単組本部、その単組の支部役員であるパートタイム労働者に対して調査票を送付。送付数は単組本部453（回収143）、単組支部3,210（回収204）、パート役員966（回収86）。調査期間は2005年1～2月。

⁶⁹ 143組合のうち123組合で企業にパートタイム労働者（雇用期間に定めのある者で、「パートタイマー」又はこれに類する名称で呼ばれる者）がおり、そのうち87組合がパートタイム労働者を組織化している。

- ④ 職場における過半数代表を確保したいから 50.6%
- ⑤ 正社員とパートタイマーとのコミュニケーションをよくしたいから 40.2%

であり（複数回答。ここでは上位5つを記載）、パートタイム労働者の増加に直接に関連するものが多い。同じ調査で、パートタイム労働者を組織化していない理由は

- ① 会社の反対が大きいから 38.7%
- ② パートタイマーを組織化する余裕がないから 35.5%
- ③ 正社員とパートタイマーの利害を調整するのが難しいから 25.8%
- ④ パートタイマーに組合員となることの利点が伝わらないから 25.8%
- ⑤ パートタイマーの労働条件の向上が困難だから 22.6%

であり（複数回答。ここでは上位5つを記載）、会社の反対を理由とするものが最も多いが、それ以外は正社員との利害関係もあり、労働条件向上等パートタイム労働者へのメリットを伝えられないとするものが多い。

また、パートタイム労働者を組織化した単組本部の44.8%が「正社員とパートタイマーの労働条件に関する利害を調整すること」を現在の課題に挙げている（複数回答）。

d 進まない組織化

パートタイム労働者の組織化については、事業所の人員総数に占める非典型労働者の比率が高まると組織化への取組が積極的になること、特に比率が50%を超えると組合員化を検討する事業所が半数近くに達することが見いだされている（木村2001：69,113-115）。現に、パートタイム労働者を組織化した単産やそれを支援する産別の事例からも、パートタイム労働者の量的・質的な基幹化の進展、過半数代表という点での問題発生等を契機としてパートタイム労働者の組織化が進む状況が多数の事例で共通に見られる（呉2004、JILPT2005a・b、本田2005a・b）。

しかし、パートタイム労働者の量的・質的な基幹化が、労働基準法の労使協定の当事者となり得る過半数組合としての適切な代表性の確保、経営に対する交渉力の取得・維持という観点から、組織化を促進するはずであったが、現実の組織化の進展は遅々としている（本田2005b：62-64）。

パートタイム労働者の組織化が進まない理由については、正社員とパートタイム労働者との利害調整が困難であること、パートタイム労働者に対する労働組合の情報活動が不十分であること、経営サイドの反対があること等の複合的な問題が絡み合っているとされるが（本田2005b：71）、正社員とパートタイム労働者との利害の問題は正社員や労働組合の意識のあり方にも関係する。

都留は「正規従業員と非正規従業員の間には雇用保障に関して決定的な利害の差がある」ところに、パートタイム労働者の組織化における構造的な障害を見だし、パートタイム労働者比率が高いほど組織化意欲が強くなることに関しても、「パートタイム労働者と正

規従業員との間に競合関係が発生すると、正規従業員の競争上の地位を維持するために組織化圧力が働くことを意味すると思われる」とする（都留2002：72）。

現在の労働組合及び正社員の意識について、熊沢も懸念を示す。正社員中心の企業別組合では、「非正社員なら賃金が低くて当然、非正社員ならばまずもってリストラされるのは当然という意識」が根強く、そのような労働組合に対する非正社員の不信感も根強いというのである（熊沢2003：181）。本田は、そのような熊沢の指摘を紹介した上、正社員組合である単組がそのような考えに基づいて「意識的に組織化しないという傾向が一層強固になっているのではないかという疑念さえ生ずる」とまで記している（本田2005b：64）。

e パートタイム労働者の労働条件に対する労働組合の対応

組織化が進まないことが労働条件に悪影響を及ぼすことも懸念される。厚生労働省に設置されたパートタイム労働問題研究会の最終報告「パート労働の課題と対応の可能性」（2002年7月）では、パートタイム労働者の組織率が低いことを踏まえ、「労使交渉は処遇決定の重要なプロセスであるが、そこにパートの声が十分反映されていないことが正社員とパートの処遇格差を大きくしている側面もあると考えられる」とする。

組合員になっていないパートタイム労働者について労働組合が使用者側と協議をすることは少なく、過去3年間に労使間で何らかの話合いが持たれた事項の中で、「パートタイム労働者・契約社員の労働条件」23.9%、「パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用」26.8%は、選択肢に掲げられた事項の中の最低レベル（必ずしも多くの事業所で発生するものではない「希望退職者の募集・解雇」26.0%を除けば最も少ないもの2つ）であった⁷⁰。「パートタイム労働者の処遇」を組合活動の重点事項として挙げる労働組合も少なく、「従来重点事項」とする労働組合は労働条件に関する13項目の選択肢の中で「その他」と並んで最も少ない3.9%であり、「今後の重点事項」とする労働組合も6.1%と下から3番目であった（労働条件に関する選択肢13項目を含む22の選択肢の中から主なもの5つまで複数回答）⁷¹。

また、パートタイム労働者が組織化されていない場合には、パートタイム労働者の労働条件の決定に関して労働組合がパートタイム労働者の意見を集約することは少なく、「特に意見は集めていない」とする労働組合が7割である（単組本部の75.9%、単組支部の63.2%）⁷²。そもそもパートタイム労働者が組織化されていない場合には、パートタイム労働者の労働条件に関して、正式かどうかを問わず、協議や情報交換・意見交換の対象となることも少ない。（第3-1-33表）

⁷⁰ 厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）。なお、「該当労働者がいない」とするものが、「労働条件」で10.1%、「活用」で9.8%存在している。

⁷¹ 厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。労働組合計の数値。

⁷² JILPT（2006）。なお、パートタイム労働者が組織化されている労働組合で「特に意見は集めていない」とするものは、単組本部の20.3%、単組支部の23.9%。

第3-1-33表 パートタイム労働者の労働条件についての協議状況 (単位：%)

	パート組織化労働組合		非パート組織化労働組合	
	会社との正式な交渉・協議事項	会社と非公式に情報・意見交換※	会社との正式な交渉・協議事項	会社と非公式に情報・意見交換※
	本部 (支部)	本部 (支部)	本部 (支部)	本部 (支部)
時間給の引上げ	80.4 (77.7)	12.0 (10.0)	6.5 (12.1)	25.8 (34.8)
定期昇給の導入や昇給分の引上げ	68.5 (68.5)	13.0 (7.5)	0.3 (9.1)	9.7 (22.7)
一時金の導入や支給額の引上げ	71.7 (78.5)	10.9 (11.5)	6.5 (9.1)	16.1 (18.2)
退職金の導入や支給額の引上げ	40.2 (46.9)	15.2 (20.8)	0 (1.5)	12.9 (7.6)
評価制度の導入や改善	66.3 (57.7)	20.7 (18.5)	19.4 (12.1)	22.6 (22.7)
資格制度の導入や改善	40.2 (46.2)	29.3 (11.5)	9.7 (7.6)	16.1 (12.1)
勤務時間帯の適正化	48.9 (45.4)	25.0 (20.0)	9.7 (7.6)	16.1 (24.7)
休日・休暇の改善	57.6 (53.8)	16.3 (16.4)	3.2 (7.6)	22.5 (19.7)
正社員への登用	43.5 (30.8)	30.4 (22.3)	12.9 (15.2)	25.5 (22.7)
正社員との分業	31.5 (23.1)	25.0 (27.7)	6.5 (12.1)	16.1 (22.7)
職務内容の変更	34.8 (34.6)	29.3 (26.2)	6.5 (9.1)	16.1 (24.2)
雇用の継続	46.7 (53.1)	35.9 (16.2)	3.2 (15.2)	22.6 (27.3)

資料出所：JILPT (2006)

注1 ※印は、「会社との正式な交渉・協議事項ではないが、非公式に情報交換・意見交換をしている」

注2 単組本部の数値を () 外に、単組支部の数値を () 内に記載。

パートタイム労働者等の組織化に力を入れている労働組合の存在は各種の事例調査からも明らかであるが、各種調査から現在の労働組合なるものについて浮かび上がってくるのは、組織化という点でも、その処遇の改善という点でも、パートタイム労働者等に対して冷たい労働組合の姿なのではないか。

(2) 団体交渉、労働協約締結等の状況

労働組合は、労働者が労使対等の立場で使用者と交渉できるよう、「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」(労働組合法第2条)であり、憲法第28条で保障された団体交渉権を行使し、労働条件について使用者との交渉を行うことが基本的な任務である。また、労働組合法第1条の目的規定で「使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」とされていることからわかるように、団体交渉を通じての労働協約の締結もまた、労働組合の基本的な任務である。

このような労働組合の基本的な任務である団体交渉、労働協約締結等の状況を見てみる。

ア 団体交渉等の状況⁷³

(7) 団体交渉から労使協議へのシフト

⁷³ アの中で出所を明示していない数値は、いずれも厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」(2002年)による。同調査は、農林漁業・公務・分類不能以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の単位労働組合(合同労組を除く。)から抽出した約5,000の労働組合を対象に、同年6月30日現在の状況を調査。同調査における「過去3年間」は、1999年7月1日から2002年6月30日まで。

労働組合は、多様な問題で労使間の話し合いを行っている。

特に賃金、労働時間、雇用・人事に関しては7割（順に72.6%、72.8%、72.9%）の労働組合が過去3年間に労使間での話し合いを持っている。しかし、話し合いは必ずしも団体交渉として行われるとは限らず、労使協議機関⁷⁴がある場合には、賃金に関する事項以外は団体交渉よりも労使協議機関が多く活用されている。労使協議機関がない場合（組合員規模の小さい労働組合が多い。）には、労使で話し合う機会は減るが、どの事項についても団体交渉の中で多く取り上げられている。（第3-1-34表）

なお、第3-1-34表からは、労使協議機関のある労働組合の方がどの事項についてもより多く労使間の協議対象として取り上げていることがわかる。この点は、団体交渉の有無によって整理しても同様であり、過去3年間に団体交渉を実施した労働組合の方が、団体交渉を実施しなかった労働組合に比べ、どの事項についてもより多く労使間の協議対象として取り上げている⁷⁵。

第3-1-34表 過去3年間ににおける話し合い事項、場別労働組合の割合（単位：％）

	労使協議機関あり（80.6）				なし（19.4）		
	話し合いが持たれた				話し合いが持たれた		
	協議の場				協議の場		
	団体交渉	労使協議機関	その他	団体交渉	その他	その他	
賃金に関する事項	73.8	77.0	67.7	19.0	67.5	93.9	15.1
労働時間に関する事項	76.7	45.7	72.8	13.0	56.4	88.3	16.5
雇用・人事に関する事項	77.4	51.7	78.2	29.7	54.5	87.9	21.0
パートタイム労働者・契約社員の労働条件	26.7	27.9	54.0	27.5	12.2	71.0	31.1
パートタイム労働者・契約社員・派遣労働者の活用	31.0	17.9	63.1	24.6	9.7	77.5	23.1
育児休業制度・介護休業制度	47.2	38.4	59.3	13.7	30.9	78.9	21.8
教育訓練	47.2	17.1	68.8	21.7	19.6	85.5	15.2
職場環境	74.5	24.8	69.6	18.1	38.8	79.2	23.9
健康管理	61.4	14.8	70.3	21.9	27.2	72.0	29.2
福利厚生	61.8	22.8	74.4	18.2	33.1	81.5	22.5
男女の均等取扱い	38.1	24.0	65.6	18.8	21.3	84.1	22.8
経営方針に関する事項	61.5	33.2	76.0	13.4	35.0	81.7	23.6
労働協約の解釈・疑義	39.1	31.8	64.9	16.0	18.5	81.4	21.3
経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策	48.4	40.5	73.0	11.2	28.0	83.3	21.3

資料出所：厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）

注1 「協議の場」の数値は、話し合いが持たれたものを100とした割合で、複数回答。

2 「協議の場」には選択肢として「苦情処理機関」も含まれているが、「労使協議機関あり」では0.5%～5.6%、「労使協議機関なし」では単位数値未満又は数値なしであり、省略した。

⁷⁴ 「団体交渉と労働争議に関する実態調査」での定義は「労働組合と使用者（使用者団体を含む。）との間で設けられた経営・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機関」であり、厚生労働省「労使コミュニケーション調査」における定義とほぼ同様。

⁷⁵ 厚生労働省「団体交渉と労働争議に関する実態調査」（2002年）統計表第10表（4-2）

事前の労使協議機関での話合いで決着するなど団体交渉を行わないケースも多く、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合は35.4%となっている。その主な理由としては、「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」52.0%が最も多く、「労使協議機関で話合いができたから」35.4%、「団体交渉を行う案件がなかったから」9.4%と続く。企業内に上部組織のない労働組合（産業別等企業外の上部組織が団体交渉を行うことも考えられるが、2.4%と少ない。）では、79.1%が「労使協議機関で話合いができたから」団体交渉を行わないとしており、労使協議機関のない労働組合も含まれる中での回答であることを考えると、かなりの高率である。

さらに、労働組合が労使間の諸課題を解決するために最も重視するのは「争議行為」0.4%や「団体交渉」39.2%ではなく、「労使協議機関」とするものが56.4%と最も多く、特に、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合では76.2%が「労使協議機関」とし、「団体交渉」は15.9%である。団体交渉を行った労働組合では「団体交渉」が52.0%と多いが、「労使協議機関」も45.5%と多く、拮抗している。

事業所調査において、労働組合のある事業所が今後重視するコミュニケーション手段として挙げるのも「労使協議機関」が53.0%と多く（複数回答）⁷⁶、労使そろって労使協議機関を重視する方向にある。

第2節1(2)（第3-2-2表）に示すように、労使協議機関への付議事項は多岐にわたる一方、付議事項の取扱いについては、労使の同意を求めず協議や意見聴取・説明報告で済ますものが多く、賃金や労働時間に関するものでさえ同意事項としているケースは3割に満たないのであるが、このように、労働組合がある場合にも、労使の話合いの場は団体交渉から労使協議にシフトしている様子が見えてくる。

日本労働研究機構（1994）所収の調査⁷⁷では、労使に対し労働条件等に関する事項の実質的な処理・決定の場はどこかを質問している⁷⁸。労働組合の回答では、例えば、賃金・一時金は「団体交渉」69.3%、「労使協議機関」26.7%であるなど、労働条件に関する事項については、項目によるが、「団体交渉」が5～7割で、「労使協議機関」やその前に事務局などの間で行う「事前折衝」までが3～5割となっている⁷⁹。人員整理等についても、実質的な処

⁷⁶ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）。選択肢に「団体交渉」は含まれていないが、多い順に3つ挙げれば、①職場懇談会56.3%、②労使協議機関53.0%、③自己申告制度42.4%。

⁷⁷ 労使関係法制の現状と課題研究会が実施した「労使関係法制の現状と課題をめぐる実態調査」。都道府県別の労働組合名簿による組合員数1,000人以上の単位労働組合1,233組合（回収率23.5%）及び帝国データバンクの企業データベースによる従業員1,000人以上の企業2,233社（回収率21.5%）を対象とした調査で、1992年1月～3月に実施。日本労働研究機構（1994）に調査結果が収録され、「第3章 わが国の労使協議制の実務状況」で分析が加えられている。なお、この調査での「労使協議機関」は「団体交渉以外で、経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項について労使間で協議・情報交換等を行うための常設的機関」であり、設置ありが労働組合調査の90.7%、企業調査の81.1%。

⁷⁸ 例えば、事前折衝で実質的に決定し、労使協議機関では確認のみ行う場合には、実質的決定の場は「事前折衝」となる。

⁷⁹ 労働条件に関する事項のうち安全衛生に関する事項は、実質的な処理・決定の場が「事前調整」14.3%、「労使協議機関」75.0%、「団体交渉」10.7%と団体交渉の割合が低い。労働安全衛生法で安全衛生委員会等が規定されているなど、労使による委員会の場での協議が定着しているためであろうか。

理・決定の場が「団体交渉」とするものは46.6%で、「労使協議機関」の50.0%より少ない（このほか、「事前折衝」3.4%がある。）。

労働協約の締結についても、「労使協議のみで団体交渉を行わず協約を締結する」労働組合が26.9%存在し、「労使協議の次に団体交渉を経て協約を締結する」として実質的には労使協議で調整し団体交渉はセレモニーであると想定される労働組合が62.7%であるなど、労働協約の締結についても労使協議が主体となっている⁸⁰。

団体交渉の領域も取り込み、「今日の企業別組合による労使関係では、労使間の問題や課題を協議し解決する主要な場は、団体交渉ではなく労使協議となっている」（菅野2004：304）のである。

労使協議機関の設置目的（複数回答）を労使に尋ねたところ、上位5項目は、労使で順位は異なるが同様の項目である⁸¹。

企業①・組合②	従業員（組合員）の労働条件の向上	企業82.1%・組合81.7%
企業②・組合③	労使間（労働組合と使用者）の情報の共有	企業81.3%・組合78.6%
企業③・組合①	経営への従業員（組合員）の意見の反映等	企業79.5%・組合85.1%
企業④・組合④	経営（企業）の円滑な運営、事業の発展	企業75.4%・組合73.3%
企業⑤（組合⑥）	団体交渉の事前折衝	企業34.9%（組合36.3%）
（企業⑧）組合⑤	労働組合の地位の向上	（企業14.9%）組合37.8%

しかし、主要なもの一つについての回答状況では、立場の違いが鮮明になる。

同じく上位5項目を掲げるが、労働組合が最も求めるのは組合員の労働条件の向上であるのに対し、企業側では、複数回答で第1位だった労働条件の向上は主要なものとしては第3位となる。当然のことであるが、企業は、労使協議機関が企業経営に有効であるから、法的義務もないのに設置しているのである。

企業①・組合④	経営（企業）の円滑な運営、事業の発展	企業37.3%・組合10.6%
企業②・組合②	経営への従業員（組合員）の意見の反映等	企業25.5%・組合22.2%
企業③・組合①	従業員（組合員）の労働条件の向上	企業20.7%・組合47.0%
企業④・組合③	労使間（労働組合と使用者）の情報の共有	企業10.5%・組合13.6%
企業⑤（組合⑥）	団体交渉の事前折衝	企業 3.2%（組合 2.0%）
（企業一）組合⑤	労働組合の地位の向上	（企業 0 ） 組合 3.0%

企業が経営上の有効性を認め団体交渉より労使協議を求めるのは理解できる。労使協議機

⁸⁰ 労働省「労働協約等実態調査」（1996年）。なお、「労使協議を行わず団体交渉を経て協約を締結する」労働組合は10.4%である。

⁸¹ 日本労働研究機構（1994）。なお、「企業①・組合②」は企業対象の調査で第1位の事項であり、労働組合対象の調査で第2位の事項であったことを示し、「従業員（組合員）の労働条件の向上」は、選択肢について、企業対象の調査では「従業員の労働条件の向上」であり、労働組合対象の調査では「組合員の労働条件の向上」であったことを示す。

「上位5項目」とするが、例えば、ある選択肢が企業では第5位で労働組合では第6位という場合には、参考までに「企業⑤（組合⑥）」のようにして上位5項目以外のものも掲げている。

関の場で労働条件関係のみならず多様な事項について労使間で協議を行うことが双方の意思疎通を深めることができ、労働者にとっても有益なものとなり得ることから、労使協議を重視することも理解できる。しかし、労働組合自身が、憲法で保障され、労働組合法等の法令上も保護されている団体交渉よりも労使協議に重きを置き、労使協議を優先して団体交渉を行わないことを選択する理由は定かではない。社会が合理化・効率化を求める中で、話合いが難航すれば団体交渉に転化することがあり得ることも念頭に置きつつ、まずはより形式張らずお互いの理解を深める上でも有意義と思われる方法⁸²での話合いを望むということであろうか。それとも、団体交渉が必要となり、さらには争議行為に至るような労使間の対立事項は今後想定できないということなのであろうか。日々の業務に忙しい労働者の中で組合役員のなり手もなく、労働組合の仕事に手間暇をかけたくなく、労使間の協議についての労働組合の関心が薄れつつあるのであろうか。

(イ) 労働争議の状況

労働組合は憲法第28条による団体行動権として争議権が保障されているが、過去3年間に於いて労働争議⁸³があった労働組合は6.0%にとどまる。紛争事項は、「賃金」92.1%が突出するが、企業組織再編等の「経営方針」34.9%、「パートタイム労働者・契約社員の労働条件」28.1%も多い（複数回答）。

労働争議がなかった主な理由は「対立した案件があったが話合いで解決したため」48.3%、「対立した案件がなかったため」27.4%が多い。

また、(ア)で示したとおり、過去3年間に団体交渉を行わなかった労働組合の4分の3が、労使間の諸課題を解決するために最も重視するのは労使協議機関であるとし、団体交渉を行った労働組合であっても団体交渉と労使協議機関とは半々である。企業も労使協議機関重視の方針を示しており、団体交渉は影が薄くなっている。

団体交渉から労使協議へのシフトが進む中、労働争議は、組合員にとっても国民にとっても、日々現実味を失いつつあるのではないか。

イ 労働協約等の状況

労働省「労働組合基礎調査」（1998年）によると、労働協約の締結が可能な労働組合のうち、労働協約を締結しているものは81.4%であり、締結可能な労働組合の組合員の85.0%に労働協約が適用されている。労働組合法が適用される労働組合については、同様に算出した

⁸² 労使協議機関の成果ありとする労働組合がある事業所の68.5%が、成果の内容として「労働組合との意思疎通が良くなった」を挙げている（複数回答）（厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年））。労働組合も、労使協議による効果として「労使間のトラブルが事前に回避されるようになった」91.6%、「経営幹部との意思疎通がよくなった」87.6%等を挙げる（社会経済生産性本部2006）。

⁸³ 「団体交渉と労働争議に関する実態調査」における「労働争議」は、「労働組合と使用者（使用者団体を含む。）との間で労働関係に関する主張が一致しないで、争議行為が発生若しくは第三者機関が関与したもの（労働委員会によるあっせん、調停、仲裁や都道府県労政主管課及び労政主管事務所の職員による助言等）」

締結率は82.1%、適用率は85.6%である。2005年の民営企業の推定組織率は16.4%であるが、これにこの組合員への適用率85.6%をそのまま乗ずると、民営企業の労働者のうち労働協約が適用されるものは14%程度と推測される。労働条件決定システムの中での労働協約は、制度上の位置付けは大きい、現実的な適用としてはこの程度である。

労働協約に関して詳細な調査を行うのは厚生労働省「労働協約等実態調査」⁸⁴であるが、その2001年調査では、調査対象となる労働組合の労働協約締結率は91.5%である。以下、この2001年調査により、労働協約等の状況を見ていく。

事項別に見ると、労働組合や労使関係に関する基本的な事項、例えば、組合組織（非組合員の範囲、ユニオン・ショップ等）、団体交渉（団体交渉事項等）、争議（争議行為の予告等）、組合活動（就業時間中の組合活動、チェック・オフ等）に関する事項も労働協約で定められているケースが多い。事項にもよるが、おおむね半数から7割程度の労働組合が労働協約で定めている。賃金や労働時間という基本的な労働条件に関する事項が労働協約に規定されている労働組合は5割程度であり、配転、出向、解雇等人事に関するものも4割程度である。

最も多くの労働組合が労働協約で定めているのはチェック・オフであり、74.7%の労働組合が労働協約に規定があるとする。就業規則、その他の書面も含めた何らかの規定によるものも加えれば91.7%となる。

このほか、苦情処理機関や事業の廃止・縮小に伴う事前協議に関しても4割を超えるなど、多様な事項が労働協約で定められている。

このような労働協約のパートタイム労働者への適用状況については、パートタイム労働者の組合員を有する労働組合の80.3%が「労働協約があり、その全部又は一部がパートタイム労働者に適用される」としており、「労働協約はあるが、パートタイム労働者には全く適用されない」が9.4%、「労働協約はない」が9.9%である。

労働協約を締結する労働組合の80.9%が包括協定⁸⁵を締結している。過半数の労働組合が包括協定に規定があるとしている事項は、「非組合員の範囲」53.4%、「ユニオン・ショップ」52.1%、「団体交渉事項」60.9%、「団体交渉の手続き・運営」60.0%、「争議行為の予告」55.0%、「就業時間中の組合活動」58.7%、「組合の企業施設利用」58.3%、「チェック・オフ」56.9%、「労働協約の適用範囲」61.0%、「労働協約の有効期間」63.0%である。

包括協定を有する労働組合の84.6%が包括協定に有効期間の定めありとするが、「自動延長規定」又は「自動更新規定」⁸⁶を置くものが多く（順に41.4%、46.1%）有効期間の定め

⁸⁴ 「労働協約等実態調査」は、農林漁業・公務・分類不明以外の産業に属する民営事業所における労働組合員30人以上の単位労働組合（合同労組を除く。）から抽出した労働組合を対象とした調査。2001年調査では、約5,000の労働組合を対象に同年6月30日現在の状況について実施。

⁸⁵ 労使関係についての一般的、基本的事項を規定している労働協約であり、例えば一般協約、基本協約、包括協約等の名称で呼ばれているもの

⁸⁶ 自動延長規定：例えば、「本協約改訂交渉中に有効期間満了となったときは、新協約締結まで本協約を有効とする」というような労働協約の規定

はあっても9割の包括協定が実質的には継続していくことになる。

(3) 集団的労使紛争等の状況

ア 労働争議件数の推移

集団的労使紛争である労働争議⁸⁷は、1974年の10,462件をピークに、1980年代初頭に一時増加を示したものの基本的に減少傾向を示し、1991年以後はおおむね1000件台の前半から800件台で推移し、2004年は737件であった。

労働争議のうち、争議行為を伴わない争議（争議行為を行わないが解決のため労働委員会等第三者が関与したもの）は、ほぼ300件～800件台で推移してきており、1990年代初頭は300件台であったがその後600件台まで増加し、2004年は再度600件を割り込み564件である。これに対し、ストライキ等の争議行為を伴う争議は、労働争議件数全体と同様に、1974年の9,581件をピークに1980年代初頭に一時増加を示したものの基本的に減少傾向を示し、1991年に1,000件を、1999年に500件をそれぞれ切り、2004年には173件となった。ストライキ等による労働損失日数も、1974年には1,000万日近かったが、その後急減して1980年を最後に100万日を切り、1990年代には10万日を割り込む年も見られ、2003年には1万日を切って6,727日となり、2004年は若干増加して9,755日となった。

労働争議や争議行為の多寡と労働組合の存在意義とを短絡的に結び付けるのは不適當かもしれないが、「ストライキ件数が極端に低下し、また、民間大手企業労組では、労使協議をもって団体交渉に代替させているところが少なくない」という状況を労働組合の「使用者（団体）に対抗する力と姿勢」の低下の表れであると理解することもできる。そして、多くの労働組合は、「労使の利害対立を前提として労働者利益の擁護のために活動するというよりも、むしろ労使の利害の基本的共通性を前提にして、同業他社との競争により強い関心を寄せているように見え」、「労働組合としての固有の存在意義は稀薄化する一方となり」、「労働組合の主人公であるはずの労働者自身の労働組合への不満」が大きなものとなる（西谷2004：327）ことが懸念される。

イ 労働委員会取扱件数の推移

労働争議件数の減少と併せ、労働委員会の労働争議調整件数も減少していった。労働争議調整事件の新規係属件数は1970年代までおおむね1,000件を上回り、1974年には2,249件を数

自動更新規定：例えば、「本協約の有効期間は1年とする。ただし、期間満了1か月前までに当事者のいずれからも改廃の申し出がないときは、さらに同一期間有効とする」というような労働協約の規定

⁸⁷ 労働争議件数及び労働損失日数は厚生労働省「労働争議統計調査」による。全国・全産業対象の調査であり、対象となる「労働争議」は、「労働者の地位向上に関係ある事項に関して、労働組合又は労働者の団体とその相手方との間で生じた紛争のうち、争議行為が現実に発生したもの又はその解決のために第三者が関与したもの」である。また、「労働損失日数」は、「半日以上の同盟罷業又は作業所閉鎖が行われた期間に、実際に半日以上同盟罷業に参加した労働者又は作業所閉鎖の対象となった労働者の延人員数に対応する所定労働日数」である。

えたが、1979年に1,000件を割り込み、1990年代初頭には300件台まで減少したが、その後500～600件台で推移し、2004年では531件となっている。

また、不当労働行為事件の労働委員会への新規申立件数は、公務員関係事件の集団申立により突出した2か年（1970年及び1983年）を除けば、1970年代の900件台をピークとして500件台程度にまで減少し、1990年代初頭には300件を下回ったが、ここ10年余りはおおむね300件台で推移し、2004年には311件となっている。

ウ 個別的労使紛争の増加

労働組合の組織率低下と相まって集団的労使紛争が減少しているのと対照的に、企業と労働者との間の個別的な労使紛争は増加している。

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく相談等の援助として行われる厚生労働省が開設する総合労働相談コーナーに寄せられた相談は、2002年度625,572件、2003年度734,257件、2004年度823,864件と増加し、そのうち、労働関係法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別労働紛争に関するものは、2002年度103,194件、2003年度140,822件、2004年度160,166件と同様に増加している⁸⁸。2003年度と2004年度を比較すると、相談件数全体で12.2%、民事上の個別労働紛争相談件数で13.7%といずれも2ケタの伸び率を示している。

また、（必ずしも個別的労使紛争に係る訴訟に限定されているものではないが、）2004年に全国の地方裁判所が新たに受理した労働関係民事通常訴訟の件数は2,519件となっている。1993年に1,307件と1,000件を超えてから、3年間は1,500件台が続いたが、1997年から増加を続け、件数はこの10年間で7割近く増加している⁸⁹。

2,519件の内訳は、労働者側が使用者側に対して訴えを提起した事件が2,309件と9割を超えている。請求類型別では、賃金、退職金等の支払を求める事件が1,427件、雇用契約の存否を争い従業員としての地位の存在又は不存在を求める事件が590件で、これらで約8割を占めている。

エ 労働委員会係属事件における合同労組の関わり

このように、集団的労使紛争は減少しているが、労働問題に関係する紛争そのものは決して減少していない。集団的労使紛争の減少は、労使関係の安定化や労働組合の組織面での減少という要因のほか、既存の多くの労働組合がより柔軟な協議を志向し、労働争議を起こさなくなったという単純な要因も大きいのではないか。また、個別的労使紛争の増加は、労働組合の組合員ではない労働者や労働組合のない職場が増加し、労働組合があれば労働組合を

⁸⁸ 厚生労働省2005年5月23日付け発表資料「平成16年度個別労働紛争解決制度施行状況」

⁸⁹ データは、最高裁判所事務総局行政局「平成16年度労働関係民事・行政事件の概況」『法曹時報』第57巻第8号（2005年）及び司法制度改革推進本部労働検討会第3回（2002年5月1日）配布資料12による。

通じて予防や解決が図られ、時には労働争議にも発展したかもしれない紛争が、労働組合というルートがない状況下で、個別的な紛争として外部に表れてきたという側面もあるのではないか。

そのようなことを示唆するのが、近年、労働委員会係属事件の中で、不当労働行為審査事件及び労働争議調整事件のいずれについても新規係属件数の5割を超えている合同労組⁹⁰事件の多さである。

合同労組事件は、「特定組合員の解雇についてその撤回ないし退職条件改善等を図るものとして、実質的な個別的労使紛争である場合が多いことが特徴である」、「東京、神奈川及び大阪等の大都市圏の地方労働委員会においては、地域労組があっせん申請や不誠実団交の申立の形で個別の労働者の雇用関係上の権利問題を持ち込む現象が進展しており、それらがあっせんや不当労働行為の事件の一つの主要類型となっている」（労働省「労使関係法研究会報告」（1998年10月））と指摘され⁹¹、「駆け込み訴え事件」⁹²はその典型と考えられる。

不当労働行為審査事件については、初審である都道府県労働委員会への2004年の新規申立件数（特定独立行政法人等に係る事件を除く。）311件のうち165件（53.1%）が合同労組事件であり、そのうち65件（新規申立事件の20.9%、合同労組事件の39.4%）が駆け込み訴え事件であった。また、再審である中央労働委員会では初審に比べて合同労組事件の割合が減少しており、特に駆け込み訴え事件での短期的解決志向がうかがえる。（第3-1-36表）

第3-1-36表 不当労働行為審査事件における合同労組事件の状況
（特定独立行政法人等を除く。）（単位：件、%）

	新規申立件数		うち合同労組事件	うち駆け込み訴え事件
	初審	再審		
2001年	341		166 (48.7)	38 (11.1) <22.9>
	64		29 (45.3)	5 (7.8) <17.2>
2002年	394		196 (49.7)	58 (14.7) <29.6>
	66		25 (37.9)	3 (4.5) <12.0>
2003年	363		196 (53.9)	62 (17.0) <31.6>
	65		24 (36.9)	3 (4.6) <12.5>
2004年	311		165 (53.1)	65 (20.9) <39.4>
	83		25 (30.1)	3 (3.6) <12.0>

資料出所：中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」各年（第3-1-37表も同じ。）

注（ ）内は新規申立事件に対する割合（%）であり、< >内は合同労組事件に対する割合（%）である。
（第3-1-37表も同じ。）

⁹⁰ 中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」における「合同労組」は、「企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、特定企業への所属を条件としない個人加入できる組合」であり、「「一般労組」ないしは「地域ユニオン」などといわれている組合については、原則としてこの範疇に含めた」とされる。

⁹¹ 東京都労働委員会のケースについて、直井・成川（1994：34）は、合同労組事件は、組合がなかったり企業内紛争解決システムが十分でなかったりする中小企業が多く、事件の内容をみても、組合活動を巡る争いというより労働契約にかかわる個別的労使紛争の解決を目的としている場合が多いと指摘する。

⁹² 当該救済申立事項が発生した後に組合に加入し、当該組合から当該事項に関する調整申請ないし救済申立があった事件（労働省「労使関係法研究会報告」（1998年10月）における定義）。

労働争議調整事件についても、2004年の新規係属事件523件のうち300件（57.4%）が合同労組事件であり、そのうち134件（新規係属事件の25.6%、合同労組事件の44.7%）が駆け込み訴え事件であった。（第3-1-37表）

第3-1-37表 労働争議調整事件における合同労組事件の状況
（特定独立行政法人等を除く。）（単位：件、%）

	新規申立件数	うち合同労組事件	うち駆け込み訴え事件
1996年	497	235 (47.3)	83 (16.7) <35.3>
1997年	500	262 (52.4)	99 (19.8) <37.8>
1998年	599	313 (52.3)	126 (21.0) <40.3>
1999年	643	372 (57.9)	134 (20.8) <36.0>
2000年	594	317 (53.4)	143 (24.1) <45.1>
2001年	582	342 (58.8)	117 (20.1) <34.2>
2002年	594	328 (55.2)	104 (17.5) <31.7>
2003年	578	330 (57.1)	125 (21.6) <37.9>
2004年	523	300 (57.4)	134 (25.6) <44.7>

労働者が事業主との間の紛争の解決を図るために労働組合という集団的な枠組みを活用することは当然の選択肢の一つであり、職場に労働組合がなく（又は職場の労働組合による解決を期待できず）、新たな労働組合を結成するゆとりのない労働者にとって、個人単位で加入できる地域の労働組合が受け皿として存在していることは貴重である。そして、（始まりは個別的な労使紛争であったとしても）労働組合が労働委員会という集団的労使紛争処理の手段に乗せて解決を図ろうとする取組自体も、労働組合の行為として通常想定し得る選択肢の一つである。

労働者の不満を吸い上げ使用者との交渉に臨み、必要に応じて労働委員会の活用等も図るというのは労働組合の重要な機能であると考えられ、労働委員会係属事件の件数からは、合同労組が積極的にその機能を果たしている⁹³との評価も可能である。

近年、パートタイム労働者、中小零細企業の労働者、管理職等を組織する個人加入の地域単位の労働組合であるいわゆるコミュニティ・ユニオン（地域ユニオン、ローカルユニオン等とも呼ばれる。）⁹⁴が注目されているが、労働委員会係属事件に占める合同労組事件の高い

⁹³ 1(3)に示したように、菅野（1998）の中で労働組合の機能の一つとして掲げられている。

⁹⁴ これらの労働組合の呼称については、「一般的にコミュニティ・ユニオンや地域ユニオン、ローカルユニオン、あるいは地域労組等とさまざまによばれている」が「統一的なものはない」とされる（長峰2003：38）。ここでは、一般に「コミュニティ・ユニオン」の語を用いるが、中央労働委員会事務局編「労働委員会年報」の統計ではコミュニティ・ユニオン等も含めて「合同労組」の語を用いているため、労働委員会の事件関係では「合同労組」の語を用いることとする。なお、浜村（2003：29-30）は、コミュニティ・ユニオンと合同労組との違いを、組織化対象、地域密着度等の点で説明している。

また、コミュニティ・ユニオンの特徴は、①個人加入であること、②活動基盤が一定の限られた地域社会にあること、③相談活動、共済等の互助制度を活動の中心とすることとされる（長峰2003：46）。

割合は、コミュニティ・ユニオンの果たしている役割を示す公的な指標の一つと言えるのではないか。

(4) 個別の苦情・紛争への対応

個別的労使紛争が増加し、コミュニティ・ユニオンが地域レベルで個別の労働問題に対応している状況が見られる中、労働組合の必要性を認めるか中立的な労働者の3分の1が、労働組合に対して「苦情処理のための支援」を期待している⁹⁵。実際、労働組合もそのほとんどが労働者の個別の労働問題についても取り組んでいるとする（取り組んでいないのは6.6%）。具体的には、「労使協議制度を通じて関与」69.3%、「各職場毎に担当の職場委員等を設置」57.2%、「苦情処理制度を通じて関与」28.7%、等の取組が多い（複数回答）⁹⁶。

企業における苦情処理の状況を厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）により見てみる。

苦情処理機関が設置されているのは23.2%の事業所であるが、労働組合のある事業所での設置割合が46.8%と半数近いのに対し、労働組合のない事業所では11.0%である。

苦情処理機関が設置されている事業所に対する調査では、「実際に救済・解決に至ったものが多い」44.0%、「話を聞いて納得したものが多い」47.4%と9割以上が多く多くの苦情について解決したとし、「解決されない苦情が多い」は3.4%とわずかである。これを見ると、苦情処理機関は問題解決に向けて有効に機能しているように思える。しかし、不平不満を申し立てた労働者に対する調査では、「納得のいく結果が得られた」18.6%、「検討中のようである」20.2%、「納得のいく結果は得られなかった」48.2%であり、納得している者は2割に満たない（ただし、不平不満を申し立てた労働者の属する事業所における苦情処理機関の設置の有無は不明である。）。

この結果から、苦情処理機関がある事業所ではそのシステムが有効に機能し、解決に導いている一方、苦情処理機関がない事業所の労働者は納得できる解決が得られないことが多いと見ることもできよう。しかし、

- ・ 苦情処理機関が事業所の23.2%に設置されているにもかかわらず、苦情処理機関に苦情を申し立てた者は1.5%に過ぎず、77.8%が直接上司に、15.1%が労働組合を通じて申し立てる（複数回答）など、そもそも苦情処理機関があっても別ルートで申し立てる労働

⁹⁵ 労働組合の必要性について必要性を認める回答かどちらともいえないとの回答をした労働者のうち、労使コミュニケーションにおいて労働組合に「苦情解決のための支援」を期待するものは31.4%（労働組合の有無は不問。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年））。

社会経済生産性本部労使関係常任委員会編（1999）所収の「職場生活と仕事に関するアンケート調査」では、自社に労働組合がある労働者のうち、苦情・不満の予防や解決について労働組合に期待するものは6割強（「期待している」26.4%、「少し期待している」35.3%）、期待しないものは4割弱（「あまり期待していない」23.9%、「期待していない」13.8%）であるが、期待しない者に期待しない理由を尋ねたところ（複数回答）、「会社と同じ対応しかできない」が68.2%と圧倒的に多かった。なお、同調査は、東証一部上場企業を中心とする13業種27社の従業員5,150人に対し、1998年9～10月に人事労務部門又は労働組合を通じて配付し、郵送で回答を求めたもの。有効回答率57.9%。

⁹⁶ 厚生労働省「労働組合実態調査」（2003年）。労働組合計の数値。

者が少なくないと考えられること⁹⁷

- ・ 現に、労働組合も苦情処理機関もある事業所の不平不満表明ルートとしても、「直接上司へ」72.7%、「自己申告制度を通じて」23.6%、「労働組合を通じて」22.0%であり、「苦情処理委員会等の機関へ」は1.3%にすぎないこと⁹⁸
- ・ 苦情処理機関が設置されていても有効性を認める労働者は半数以下であり2割が有効でないと考えていること⁹⁹

を踏まえると、苦情処理機関に対する労働者の信頼度や期待度はそれほど高くないと思われる。

さらに、不平不満の申立てをしない理由で「特に不平・不満がない」47.9%を除いた労働者のうち「申し立てたところでどうにもならないから」が61.2%と相当に多いことを踏まえると、会社に不平不満を申し立てても真に納得できる解決は得られないと多くの労働者があきらめ、その結果不平不満が解決されないまま潜在化していることがうかがえる。不平・不満があっても申し立てない理由で「不平・不満を申し立てる正式ルートがないから」とする者が20.3%存在しているとおり、申立てルートがなく不平不満が潜在化している状況もある。

このようなことを踏まえると、苦情処理機関での解決率9割というのは、苦情処理機関が設けられた事業所で苦情処理機関に申し立てられたという限定された案件についての、回答する使用者の理解に基づくものに過ぎず、これをもって苦情処理機関の有効性を説明するのは一面的に過ぎないであろう。

会社に対する不平不満を労働者が直接会社に伝えることは容易ではなく、上司に相談してもどれほど解決に向けての実効性があるのは不明である。不平不満を会社に伝達し適切に処理することにつながるような、労働者にも使いやすく信頼される制度の設置・運用に向け、労働組合の果たす役割は大きいと言えよう。

(5) まとめ

ア 労働組合の標準的な姿

正社員の採用手控え等により組合員数が減少し、事業所内での組合員の割合も減少し、財政状況も厳しくなっているにもかかわらず、組織拡大については、既に十分組織化されているとして必ずしも重点課題として取り組んでいない。労働組合の組織率の低下も事業所の労働者の中での組合員の割合の低下も、非正社員の組織化が立ち後れていることが要因の一つであると考えられるが、パートタイム労働者等の非正社員の組織化についても、現在も今後

⁹⁷ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)

⁹⁸ 労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)の個人調査を特別集計し分析した佐藤(2002:147)

⁹⁹ 「設置あり」の事業所の労働者の苦情処理機関に対する評価は、「有効」41.4%、「どちらともいえない」39.4%、「有効でない」19.3%(労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年))。なお、同調査で、労使協議機関については「有効」64.6%、「どちらともいえない」23.6%、「有効でない」11.8%、職場懇談会については「有効」58.7%、「どちらともいえない」24.7%、「有効でない」16.6%となっており、苦情処理機関についての労働者の評価はこれらよりも低い。

の方針としても決して積極的ではない。組織化に積極的でないばかりか、パートタイム労働者を組織していない労働組合のパートタイム労働者に対する対応には冷たいものがあり、パートタイム労働者の労働条件については使用者と協議さえしない。

組織化全般に対して積極的とは言えない傾向は、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合により強く表れており、ユニオン・ショップ協定により組織が守られていると同時に、組織拡大という点ではむしろ協定に縛られているようである。

もっとも、既存の労働組合の組織自体は、ユニオン・ショップとチェック・オフで組織と財政が（厳しいなりに）支えられ、現状のままでも当面の存続についてはさほどの問題がないようである。

使用者との関係も、団体交渉から労使協議へのシフトが進んでおり、今後においても労使ともに労使協議を重視する方向にある。そのような流れの中、集団的な労使紛争は減少しており、憲法で保障されているにもかかわらずそもそも影の薄い労働争議は、ますます現実味を失い、労働組合の中でもノウハウが失われ、書物の中の出来事になってしまうように思われる。

集団的な労使紛争は減少していても労働関係の紛争は決して減少しておらず、労働組合も個別の労働問題に取り組んでいる。しかし、労働組合も苦情処理機関もある事業所であっても、労働者が不平不満を申し立てるのは上司であり、労働組合や苦情処理機関に表明されることは少ない。

労働組合の活動実態について行政機関の調査を中心に既存の調査研究を概観したところから浮かんでくる労働組合の標準的な姿は、以上のようなものである。そしてそのような活動実態は、4で示したような労働者からの期待に十分に答えていない労働組合という姿にも結び付いてくるのではないか。

イ 組織化活動が低調な要因

労働組合の活動、特に組織化活動が低調な要因として、ユニオン・ショップを取り上げざるを得ない。

ユニオン・ショップは労働組合の組織強化、使用者に対する交渉力の強化という点でのメリットはあるが、労働組合に対するデメリットがあることもまた否定できない。

5(1)イでユニオン・ショップ協定を締結している労働組合の組織化活動が低調であるとのデータを各種示したが、多くの企業でユニオン・ショップ協定が締結されている状況下では、「企業別組合の多くにとって、正規従業員に関する限り組織化は自動的に達成されるのであって、組織化活動はまったく必要ではない。要するに、企業別組合の組織化活動が低調なのは、組織形態上の必然的な帰結なのである」（都留2002：70）。そして、ユニオン・ショップにより正社員だけの労働組合として経過する中で、パートタイム労働者等の非正社員を結果的に排除し続け、組織化の立ち後れをもたらしてきた。

また、労働組合がない企業の労働者の組合結成意欲に及ぼす影響も指摘される。組織化を

支持する未組織労働者は労働組合による賃金や労働条件の改善を期待しているが、企業別組合ではそのような効果は確認できないことから未組織労働者の組合結成への誘因を減じてしまい、「自らの組合員をユニオン・ショップ条項で保証され、自らの財政をチェックオフで保証されている企業別組合は、無組合企業における組合結成への関心の低下をわがこととして感じ取ることができない。その結果が、緩慢だが歯止めのかからない労働組合組織率の低下なのである」（都留2002：113）。

ユニオン・ショップが労働組合の活力の低下につながることも指摘される。すなわち、ユニオン・ショップは組合員の批判や無関心にもかかわらず組織率を維持することには貢献するが、労働組合の実際の活動力が組織率から想像されるよりはるかに低くなるほか、ユニオン・ショップ協定の存続そのものが労働組合の官僚的体質を温存し、労働組合の活力を低下させている可能性があるというのである¹⁰⁰（西谷2004：324）。西谷は、さらに厳しく続ける。「労働組合がユニオン・ショップによって正社員の加入を強制し（しかしパートタイム労働者など不安定雇用労働者は組織範囲から排除し）、チェック・オフ制度によって組合費を強制的に徴収し、統制処分の威嚇で組合員の行動を規制し、そのうえで組合員の利益を擁護するために真剣な活動を行おうとしないのであれば、そのような労働組合が社会的に正当な存在根拠をもつはずはなく、決して長期間生きながらえることはないだろう」（西谷2004：331）。

ユニオン・ショップ制は、労働組合にとってのメリットはあるが、デメリットにもまた看過できないものがある¹⁰¹。労働組合の組織面・活動面双方にわたる更なる充実を図るためにも、組織面・活動面双方でのデメリットの克服は欠かせないものとなるだろう。

6 むすび

（1）労働組合に対する失望

労働組合は労働者から期待されている。しかし、期待されているからこそ失望もされる。マスコミでは、労働組合への失望が表れる報道がなされることもある。例えば、2000年9月3日の朝日新聞（朝刊）には、

- ・ 会社（生保）の退職者リストに名前が載った労働者が、リストラ計画に対して会社と同じ論理に立つ労働組合（ユニオン・ショップ）に見切りを付けて社外の個人加入の

¹⁰⁰ 西谷（1992：151-154）は、ユニオン・ショップ協定の現実的機能について、組合内の対立を少数派の追放によって解決するためや、組合批判者を企業外へ放逐して組合幹部の反労働者的体質を温存するために利用されているとするほか、次の2点により労働組合の質的強化にもつながらないとしている。

① 強制加入の組合員は労働組合本来の意義を認識しておらず組合活動に積極的に参加せず、多数の無関心組合員の存在は全体として組合活動の水準を低下させ、事実上幹部等だけが参加する形骸化した労働組合を作り上げる。

② 運営が非民主的で労働者利益に反していても加入拒否者や脱退者は生じず、除名をおそれて批判も抑制され、労働組合の非民主的運営等が固定化される。

¹⁰¹ ユニオン・ショップ協定については、憲法違反であり法的に無効であるとの主張もある（西谷2004：328-332等）。

労働組合に加入し、会社と団体交渉を行ったところ、定年までの雇用保障が確約されたケース

- ・ 男女差別を労働組合（ユニオン・ショップ）に訴えても取り上げられず、やむなく会社（商社）を相手に訴訟を起こしたケース
- ・ コミュニティ・ユニオンの労働相談への相談者の3割は勤め先に労働組合があるにもかかわらず、「会社の労働組合に相談したら人事にばれる」「かえって条件は悪くなる」として勤め先の労働組合には相談しないという状況

が紹介されている。冒頭のケースの労働者は、クビになりそうだったら守ってくれるだろうとの期待感で、一種の保険のつもりで組合費を払っていたが、その期待も裏切られ、結局は社外の個人加入労働組合に助けを求めたという。その結果、加入2週間後の団体交渉で「懲戒解雇処分などの事情がなければ、定年までの雇用を保障する」との回答を得た。記事は「労組を変えてみれば、雇用はあっけなく守られた。」と結ばれる。

同年10月17日の朝日新聞（朝刊）にも、労働条件の維持・改善のためにと労働組合（ユニオン・ショップ）を脱退して新たな労働組合を結成し、会社（バス）に団体交渉を申し入れているケースが紹介されている。同僚からも激励されているという新労組のメンバーの一人は、「会社あつての組合というけれど、言うことが会社と変わらない。せめて現場の声をもっと聞いてほしいと思った」と語る。同じ紙面では、次のような労働組合に対する不満と失望の声も掲載されている。

- ・ 労働組合とは名ばかりで会社の合理化の執行部だ。（49歳男性組合員）
- ・ 男女差別で上司と労組に不当性を申し入れてきたが、労組の役員から「最低賃金を満たしているから問題ない」と言われて以来、労組に言うのをやめた。（58歳女性。現在組合員かどうかは不明）
- ・ 必要な知識がないのに出向させられ、配転を希望するが、会社は聞き入れず、加入させられた労組は相談にすら応じてくれない。（24歳男性組合員）

言うまでもなく、このような労働組合に対する失望は最近だけのことではない。例えば、裁判にまで至ったケースであるが、熊沢（1993）では、1982年に会社と製造長を被告とする損害賠償等請求訴訟を起こした労働者に関し、「組合事務所を訪れては不当な個人処遇の救済を訴えたけれども、それは「個人の問題」、「労務管理の上のこと」として無視され、あまつさえその訴えゆえに彼自身が「これからは会社と組合、双方からの監視」を免れないことをほのめかされている」ケースが紹介されている¹⁰²。

（2）労働組合の取組

労働組合の重要性は労働組合自身が最も認識しているはずであり、労働組合の課題や必要

¹⁰² 訴訟については、地裁で労働者の訴えが一部認められたが会社側が控訴し、引用の文章（熊沢1993：66）は1992年5月20日に高裁に提出された鑑定意見書の一部である。なお、その後会社が控訴を取り下げた。

な取組についても労働組合自身が自らの問題として検討し、認識しているはずである。そして、すでに多様な取組が展開されている。

最近では、次のような動きがある。

連合がその運動全般に対する評価・提言等を求めた連合評価委員会（座長：中坊公平氏）は、その最終報告（2003年9月12日）の中で、「労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性会社員の利益のみを代弁しているようにも思えるし、労使協調路線のなかにどっぷりと浸かっていて、緊張感が足りないとも感じられる」、「全体として、外部から評価するとすれば、労働組合運動が国民の共感を呼ぶ運動になっているのか、という疑問を強く抱かざるをえない」と指摘する。そして、組織化に関し、就業形態が多様化する中で、「これまでのように正社員のみを主要な組織化対象とすることは不可能」であり、「多様性を包摂できない組織は滅ぶ運命にある。労働組合は、すべての働く者が結集できる組織でなければならないし、そうあってこそ、社会における存在意義も存在感も高まるのである」と述べ、組織運営体制の見直し、パート等非正規労働者、若者、女性、中小・地場産業労働者、サービス・ソフト産業労働者への重点的アプローチ等を提言する。

この報告書の直接の名宛人である連合は、「2006～2007年度運動方針」の中で、「組織率は20%を切り、雇用労働者の中で、労働組合は少数派である。このことが財政的制約を強め、人的パワーの減少をもたらしてきた。さらには、経営に対する影響力、政策制度実現力等、労働運動全体としての社会的影響力の低下が、労働者の権利・生活軽視の風潮を生み、これらがさらに組織の減少をもたらすといった悪循環に陥っている」との認識を示し、来る2年間の最大の実現目標として、均等待遇を始めとするワークルールの確立、税・社会保障制度の抜本改革と並べて、組織の拡大・強化を掲げる。そして、目標の実現に向けての運動の力点を、「中小労働者とパート・契約・派遣労働者等に最大限重点を当てた取り組み」、「地域に根ざした顔の見える運動の構築」に置くとする。

また、「組合づくり・第3次アクションプラン21」（2005年10月～2007年9月）を定め、組織拡大の重点ターゲットを「パート・派遣・契約労働者等の組織化」、「中小・地場産業等の組織化」等の5点に定め、組織拡大目標総数を「600,000人（内パート等の組織化120,000人）+ α 」と定めて取り組むとする。

全労連も、「2004－2005年度運動方針」において、重視する事項として「憲法改悪阻止のたたかい」とともに「組織の拡大・強化」を掲げて組織的な取組を進めている。

さらに、2006年の定期大会への提案に向け準備が進められている「全労連組織拡大強化中期計画・第二次案」では、「連合評価委員会最終報告」に関し、「日本の労働組合の現状を的確に指摘した」と評価し、連合だけでなく「わが国の労働組合全体、なかんずくナショナルセンターに向けて発せられたものとして受け止める」とする。そして、全労連の組合においても、企業内意識が残り、役員構成が男性中心で、正規雇用労働者中心の運動となっていること等を率直に認め、「日本の労働組合運動がかかえている共通の問題点としてとらえ、

大胆な改革の道を探求していかなければならない」とする。

このような基本認識の下、前記第二次案では、単産組織人員を「2010年までに140万人（50%増）に到達させること」等の目標を掲げ、特に「非正規労働者の本格的な組織化が日本労働組合運動の焦眉の課題となっている」とし、「2010年までに、非正規労働者の5%、50万人の組織化をめざす」とする。

この節の各所でパートタイム労働者の組織化に消極的な労働組合の姿を示したが、もちろん積極的な取組を見せる労働組合も存在している。最近では、パートタイム労働者の組織化に段階的に取り組んできたイオン労働組合が、2006年夏までにパートタイム労働者4万4,000人を新たに労働組合に加え、組合員の8割がパートタイム労働者で占められる労働組合が誕生することが報じられた（2006年1月30日朝日新聞（朝刊））。

（3）労働組合組織率低下の問題点

労働組合の組織率の低下が社会全体に及ぼす影響について指摘する声もある。

労働組合の組織率が2割程度にまで低下した場合に生じる問題として、神代は、次の2点を挙げている（神代1988：29）。

一つは、未組織分野における「産業民主主義」のあり方に関し、産業における民主主義（労使対応）の原則を貫くには労使協議制等の制度化が必要になるのであろうかという問題提起である。

そしてもう一つは、労働組合勢力全体の社会的発言力、政策形成能力の低下である。その結果、財界等他の社会集団に比べて組織労働者の社会的発言力が弱まり、富や所得の分配の不平等を拡大することも懸念されるとする¹⁰³。

偶然であるのか何らかの関連があるのかはここでは即断できないが、労働分野の規制緩和が総合規制改革会議等の場では労働側委員不在で議論され¹⁰⁴、格差や不平等の拡大が広く話題となり¹⁰⁵、そして「労働条件決定システムの再構築」や労働契約法制が議論されている¹⁰⁶

¹⁰³ 「連合評価委員会最終報告」（2003年）においても、「税や社会保障、歳出を含む、負担と分配のあり方について、多くの国民が安心できる、公正でミニマムな分配の保障の仕組みを構築するべく、政策決定の場へは、働く者の代表として、積極的に関与し、働く者にとって適正な所得再分配の実現に向けて活動する必要がある」と提言されている。

¹⁰⁴ 2001年4月設置の総合規制改革会議及びそれを引き継ぐ2004年4月設置の規制改革・民間開放推進会議（総合規制改革会議の前身の行政改革推進本部規制改革委員会までは労働側の委員も参加していた。）。西谷（2004：76-84）、濱口（2004：73-82, 221, 276-281等）、三浦（2005）参照。なお、2006年4月3日の毎日新聞（朝刊）には、規制改革委員会以来、一時を除き委員長代理、議長代理を務める委員による「われわれの思った通りじゃない人の席は消えていく」との発言が紹介されている（ただし、労働側の委員についてのものではない。）。

¹⁰⁵ 格差や不平等の拡大の問題を取り上げる書籍が近年多数出版されているが、2006年1月19日の月例経済報告等に関する閣僚会議に内閣府が格差拡大を否定する資料を提出したことを一つのきっかけとして、国会やマスコミでも大きく取り上げられた（2006年1月25日の衆議院本会議、翌26日の衆議院予算委員会等。2006年1月30日朝日新聞朝刊等）。格差拡大に関する議論と20%を割り込む組織率の低下とが同時期に表れていることは、偶然であったとしても示唆的である。

¹⁰⁶ 厚生労働省「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）に労使委員会制度（第2節3(5)参照）が盛り込まれたことで、労使対等の立場での決定を確保するための常設的な労使委員会制度についての検討が具体化している。

状況を見ると、神代の問題意識が具体的な動きや社会一般での問題意識や関心事項として表れてきているように思える。

(4) 労働組合に対する期待

労働組合は、憲法において保障された権利に基づき、法令において各種の保護を与えられた存在であり、法令上も労働条件決定に当たっての役割が期待され、労働者に及ぼす影響にも大きなものがある。

しかし、法令上、実態上の重要性、そして労働者からの期待にもかかわらず、労働組合は必ずしも量的に十分な労働者をカバーしているとは言えない。また、パートタイム労働者等の非正社員や中小企業労働者を中心に未組織労働者は多数存在し、中小企業では労働組合が存在しない企業も多い。このように、労働者を代表し、労働条件の向上等を図る機能を十分果たせる状況にはなっておらず、その活動についても、4で示したように必ずしも労働者の期待に応えたものとはなっていない。

労働組合の重要性を踏まえれば、労働条件決定システムが更に有効に機能し、雇用・労働に関する状況の改善が図られていくためには、労働組合の組織面・活動面双方にわたる更なる充実が図られていくことが期待される。また、特にパートタイム労働者等の未組織労働者の組織化については、既に定着した存在であるコミュニティ・ユニオンも、多様な労働者のニーズに対応した受け皿の一つとして、その役割を果たしていくことが期待される¹⁰⁷。

さらに、社会全体の状況にいくらかでも関係あるとするならば、労働組合の組織面・活動面での充実に対する期待は更に高いものとなる。

第2節 労働者の意見を反映させる仕組み

労働条件決定の過程への関与等の観点で、労働組合以外に労働者の意見を反映させる各種の仕組みが設けられている。法令に基づくものもあれば各企業で任意に設けられるものもある。直接に労働条件に影響するものもあれば、当面は労働者の意見を把握するというにとどまるものなど様々なものが考えられる。

労働組合がある企業・事業所において設けられている場合もあるが、労働組合がない企業・事業所においては、労働者の意見を反映させる仕組みとして特にその存在意義は高まる。

労働者の意見を反映させる仕組みとして現実にどのようなものあり、どのような機能を果たしているのか、以下に検討してみる。

¹⁰⁷ コミュニティ・ユニオンに期待を寄せつつ、ユニオンの活動による問題解決後にユニオンから離れる例が多いなど労働者が流動的（組合員数の半数は恒常的に出入りしているといわれる。）で組織的財政的基盤が脆弱であること（浜村2003：30-31）、解雇等の不利益を受けた労働者の救済が活動の中心であり、労働条件決定過程への関与という点では不十分であること（西谷2004：335）も指摘されているが、その性格上やむを得ない面があろう。

1 労使協議機関等何らかの労使の協議・調整機能

(1) 設置状況

労使間の意思疎通を促進させる機能を果たすべく、労使は労働組合以外にも多様な仕組みを設けている。厚生労働省「労使コミュニケーション調査」でそのような機能を有する機関や制度の設置状況を見ると、第3-2-1表のように、多様な機関や制度が設けられていることがわかる。これらは必ずしも労働条件の決定に直接に関係するものばかりではないが、労使コミュニケーションの多様な方策が確保されていることは、労働条件決定過程に労働者の意思を反映させ、また決定事項を周知する上での基盤の存在として有意義であると考えられる。

しかし、その一方、最近5年間で設置率が高くなっているのは、労働条件決定の個別化を反映してか、労使間の個別的なコミュニケーションともいえる「自己申告制度」、「人事担当者による巡回、個人面談」のみであり¹⁰⁸、さらにその前5年間を見ても、苦情処理機関を除き、基本的に設置割合は減少傾向にある。(第3-2-1表)

第3-2-1表 機関、制度等「あり」の事業所割合(単位：%)

	1994年	1999年		2004年
	50人以上	50人以上	30人以上	30人以上
職場懇談会	69.8	56.9	55.3	49.8
人事担当者による巡回、個人面談	—	31.4	32.3	45.6
社内報	—	52.6	47.7	44.4
提案制度(投書箱・目安箱)	56.7	52.0	48.2	43.4
自己申告制度	40.0	44.0	40.8	41.2
労使協議機関	55.7	51.0	41.8	37.3
従業員組織(社員会)	—	51.3	50.8	36.0
小集団活動	47.9	45.2	39.5	30.9
苦情処理機関	20.3	29.8	25.2	23.2
従業員意識調査	—	34.3	31.0	21.1

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」各年

注1 1999年調査から調査対象が変わり、1994年は常用労働者50人以上規模の民営事業所が対象であったが、1999年からは事業所規模が30人以上に引き下げられた。1999年欄では、50人以上の数値と30人以上の数値を掲げている。

注2 1994年の—は調査なし。

(2) 労使協議機関等

経営や労働条件に関する事項を協議する常設的機関として、最も労働組合に類似する機能を有しているのは労使協議機関である。既に見たように¹⁰⁹、労働組合がある場合にも労使協

¹⁰⁸ 2004年調査の「人事担当者による巡回、個人面談」は、1999年調査では「人事担当者による巡回個人面談」という選択肢であったため、数値が増加していることに多少の影響があるかもしれない。

¹⁰⁹ 第1節3(3)イ、第1節5(2)ア(7)

議機関は広く活用されており、労使ともにさらに活用を図っていく方向が示されている。また、労働組合のある事業所に比べれば設置率は低く、成果についての評価も低いものの、労働組合がない事業所にも労使協議機関はある程度設置されている。

労使協議機関では、経営に関する事項を含め付議事項は多様であるが、付議事項の取扱いとして同意事項とするものは多くなく、賃金や労働時間に関しても3割に満たない。総じて、比較的多くが付議事項とする事項については同意ではなく協議までにとどめ、比較的多くが付議事項としない事項については付議してもできるだけ報告か意見聴取にとどめようとしているようである。(第3-2-2表)

第3-2-2表 労使協議機関の付議事項とその取扱い別事業所割合 (単位：%)

	付議事項である	付議事項でない				
		同意事項	協議事項	意見聴取事項	説明報告事項	
経営の基本方針	(71.1)	4.4	6.2	5.7	54.9	28.8
生産、販売等の基本計画	(67.0)	4.5	9.1	8.3	45.1	32.8
会社組織機構の新設改廃	(66.0)	3.8	11.4	8.0	42.8	33.9
新技術応用機器の導入等生産事務の合理化	(53.1)	4.9	12.5	10.1	25.6	46.8
採用・配置基準	(59.8)	5.2	14.1	9.9	30.5	40.1
昇進、昇格基準	(65.5)	9.0	17.0	12.4	27.1	34.4
配置転換、出向	(69.5)	13.1	20.1	11.1	25.2	30.4
教育訓練計画	(64.3)	8.7	14.6	16.4	24.5	35.6
一時帰休・人員整理・解雇	(72.7)	20.6	38.5	2.9	10.6	27.2
定年制	(78.1)	24.4	33.8	3.6	16.3	21.8
勤務態様の変更	(88.3)	24.9	43.9	6.3	13.3	11.6
労働時間・休日・休暇	(92.6)	27.4	47.5	5.5	12.2	7.3
育児休業制度・介護休業制度	(81.3)	21.8	38.5	5.6	15.4	18.5
賃金・一時金	(86.3)	25.8	42.2	3.8	14.5	13.6
時間外労働の賃金割増し率	(78.6)	23.8	37.8	3.2	13.8	21.2
退職手当・年金基準	(80.1)	21.2	38.8	3.6	16.4	19.8
職場の安全衛生	(88.2)	11.4	52.9	10.8	13.1	11.7
福利厚生	(87.4)	14.8	41.2	13.4	18.1	12.4
文化・体育・レジャー活動	(69.9)	10.8	31.5	11.7	15.8	30.0

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)

注1 () を付した「付議事項である」「付議事項でない」の数値は労使協議機関がある事業所を100とした場合の割合。() を付していない数字は、「付議事項である」事業所を100とした場合の割合。

注2 「不明」は省略した。

注3 付議事項の取扱い内容については以下のとおり。

同意事項：労使双方が同意しなければ決定できない事項

協議事項：労使の意見の一致をみるように意見交換を行うが、最終的決定は経営者が行う事項

意見聴取事項：説明を行った上に意見聴取を行う事項

説明報告事項：従業員側に説明報告するだけで意見聴取は行わない事項

また、中小企業では労働組合のある事業所が少ないが、労使協議機関、労働条件について会社と話し合う従業員組織、職場懇談会は、それぞれ労働組合と同程度以上の設置状況を示しており、労働組合がない場合でも多くの事業所でこれらを通じて労働社の意見を吸い上げ

ていることがうかがえる¹¹⁰。(第3-2-3表)

第3-2-3表 企業規模別労使協議機関等設置状況 (単位：%)

	労使協議機関		従業員組織(労働条件協議)		職場懇談会		労働組合	
	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年	1999年	2004年
規模計	41.8	37.3	14.4	(不明)	55.3	49.8	36.4	34.0
5,000人以上	77.9	80.8	18.7		72.2	72.3	85.9	81.6
1,000人～4,999人	66.1	64.6	16.5		64.5	53.8	72.8	66.3
300～900人	60.1	47.0	11.1		53.7	52.9	57.7	39.3
100～299人	37.3	35.0	21.1		49.1	47.0	24.4	29.9
50～99人	24.2	22.8	12.0		54.9	39.7	15.5	21.1
30～49人	16.5	10.4	8.7		48.6	46.5	5.8	4.7

資料出所：厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年、2004年)

注1 「従業員組織欄(労働条件)協議」欄の数値は、1999年調査p23第18表により、従業員組織ありの割合に、従業員組織で「賃金、労働時間、職場環境などの労働諸条件に関して会社と話し合う」ものの割合を乗じて算出¹¹¹。2004年調査では何を協議するかは調査されていない。

注2 「労働組合」欄の数値は、1999年調査p7第1表、2004年調査p9第1表により算出。

(3) 有効に機能する前提としての労働組合

労働省「労使コミュニケーション調査」(1994年)では、労使協議機関のある事業所に対し、労使協議機関の制度、運用等についての問題点の有無を質問している。「問題点あり」としたのは27.1%の事業所であるが、問題点として多く挙げるのは、「マナーに陥っている」47.6%、「合意事項の従業員への伝達が十分でない」39.2%、「運営のルールが確立していない」33.3%であり、「問題点あり」とするのは労使協議機関のある事業所の中の4分の1ほどではあるが、労使協議機関の形式化がうかがわれる。

組合員数1,000人以上の大規模労働組合と従業員数1,000人以上の大企業を対象とした調査¹¹²では、労働組合の47.2%、企業の34.8%が労使協議機関の制度、運用について問題点があるとし、「制度及び手続」の面、「運用及び効果」の面それぞれについて、労使が問題点として掲げる上位3つを示すと次のようになっている。

○ 制度及び手続

<労働組合> (特に問題はない 22.9%)

- ① 事前折衝で実質的に決まるので協議機関自体は形骸化 16.2%
- ② 付議事項の取扱い(説明、同意等)が曖昧である 12.4%

¹¹⁰ 労使協議制や従業員組織がある程度広く存在し、労働者の集団的な発言機構として一定の機能を果たしていることに注目し、「中小企業分野における労働組合自身による組織化が進展しないとすれば、企業経営に対する労働者の意見反映の機会を確保する観点から、既に存在する労働者の集団的発言機構の活性化とその法制面での支援が考慮されて良い」とする見解もある(佐藤1994: 34-35)。

¹¹¹ 従業員組織が会社と話し合う内容としては、「経営計画や経営方針について会社と話し合う」従業員組織の割合も調査されているが、ここでは労働条件に関するもの数値のみを用いている。

¹¹² 日本労働研究機構(1994)。「制度及び手続」面での問題ありとする有効回答数は労働組合105・企業122、「運用及び効果」面での問題ありとする有効回答数は労働組合107・企業115。

③ 付議すべき事項が多すぎる 11.4%

<企業> (特に問題はない 23.0%)

① 付議すべき事項の範囲が曖昧である 23.0%

② 付議事項の取扱い(説明、同意等)が曖昧である 22.1%

③ 事前折衝で実質的に決まるので協議機関自体は形骸化 22.1%

○ 運用及び効果

<労働組合> (特に問題はない 20.6%)

① 協議事項・内容が毎回同様で、マンネリ化している 26.2%

② 組合員の関心が薄い 15.0%

③ 合意内容の社内(従業員)への周知徹底が不十分である 14.0%

<企業> (特に問題はない 32.2%)

① 協議事項・内容が毎回同様で、マンネリ化している 41.7%

② 従業員の関心が薄い 31.3%

③ 合意内容の社内(従業員)への周知徹底が不十分である 18.3%

大企業・大規模労働組合についての調査であり、「問題なし」とする回答の方が高いものではあるが、団体交渉が労使協議機関での話し合いに取って代わる状況もある中、労使協議機関についても、事前折衝で実質的に決まるなど形骸化、マンネリ化し、その結果労働者の関心も薄れていっている兆候も一部で見られるようである。

労使協議機関の従業員代表は、労働組合がある事業所では「労働組合の代表者」78.9%、「従業員で互選された者(労働組合員も含む)」28.1%となっており、「使用者が指名した者」は3.6%と少ない(複数回答)¹¹³。しかし、労働組合のない事業所では「従業員で互選された者」が72.8%と多いが、「使用者が指名した者」も32.9%と相当程度多く、実質的に適切な協議が行われるか懸念されるケースもあると思われる。

労働組合がある場合には、労働組合は労使協議機関そのものに対する問題意識を有し、その改善や活性化に向けた取組を使用者側に提起することも期待できるが、労働組合がない場合に、使用者側で問題ありと感じていても果たしてどこまで改善や活性化を図ろうとするかは不透明である。協議の内容についても、労働組合がない場合には3分の1の労使協議機関で使用者により従業員代表の委員が指名されているが、このような場合にはどこまで協議の実効性があるか疑問が残る。

第1節3(3)イで示したとおり、労使コミュニケーションに関する機関・制度の設置状況も、それらについても評価も労働組合がある事業所の方が高い。

久本(2005:88-93)は、労働省「労使コミュニケーション調査」(1999年)において労使協議制設置率の低下や大企業を中心とした労使協議制への評価の低下が見られることから、

¹¹³ 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(2004年)。労働組合のない事業所の数値についても同様。

「労使協議制度は衰退もしくは停滞しているといってよい」としつつ、連合総合生活開発研究所が労働組合を対象に行った「90年代の労働者参加に関する調査」¹¹⁴によると近年の労使協議は明らかに活発化し深化している（制度化は進み、付議事項は拡大し、その取扱いも強化され、社長や副社長が新たに参加する傾向が見られる。）という方向の違う調査結果があることに関し、「総じていえば、労使協議は日本全体としては沈滞しつつも、組合活動がしっかりしている企業ではむしろ深化しているというのが実態なのではないだろうか」と結論付ける。

労使協議機関等は、労働組合がない場合には一定の労働組合代替効果が期待できるが、その設置率は低下し、関与の程度も同意事項が少ないなど抑えめなものとなっており、労働組合と異なり法令上の担保もなく、労働組合がある方がより効果的に運用される傾向が見られることを考えると、労働組合の存在（又は労働組合に転化し得る程度の基盤の存在）が労使協議機関等労働組合以外の機関を実効あるものとする前提と言えるようである。

2 法令による労働者の過半数代表制等

（1）概要

労働基準法等の労働分野の法律において、労使間の書面による協定の当事者や就業規則等の意見聴取の相手方として、労働者の過半数代表が登場する。多くの場合、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者がその過半数代表となる¹¹⁵。このように「過半数組合」を優先していることは、「労働組合の方が安定した組織であり、また労働者の意見を反映させやすいから」とされる（山川2003：15）。

過半数代表制は、労働基準法制定当初は同法第36条第1項の時間外労働・休日労働に関する協定の当事者、同法第90条第1項の就業規則の作成・変更の際の意見聴取の相手方としての過半数代表等数少ないものであったが、やがて、労働基準法のみならず、他の法令にも多く規定が見られるようになった（第1章4参照）。

過半数代表制の機能は、労使協定、労使協議、意見聴取、委員推薦に区分され、さらに過半数代表への通知を定める規定もあり、小寫（2000：56）によると、過半数代表制は約60件に上るとされる¹¹⁶。

¹¹⁴ 連合加盟の民間単産を通じて、1,196単組あてに郵送され、回答組合数639、有効回収率53.4%。1999年12月から2000年1月にかけて実施。連合総合生活開発研究所（2001）『労働組合の未来をさぐる』に収録されている。

¹¹⁵ 本章では、労働者の過半数で組織する労働組合を「過半数組合」といい、過半数組合がない場合に労働者の過半数を代表する者を「過半数代表者」という。そして、これらを合わせたものを「過半数代表」という。

¹¹⁶ このほか、小寫（1993）に過半数代表制の沿革と1992年3月時点の現状（参考資料として関係法令・通達も掲載されている。）が示されている。

(2) 労働基準法上の過半数代表

ア 労使協定・意見聴取の趣旨

労働基準法における過半数代表として一般的なものは、労働基準法第24条第1項の賃金控除協定、同法第36第1項の時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）、同法第90条第1項の就業規則作成・変更時の意見聴取等であろう。

労働基準法における労使協定は、「関係者の意思、経験、ノウハウなどを尊重して、一定の要件のもと、関係者間の了解に、特例や除外措置の内容決定を委ねる手法」であり、「労働法令によって課された特定の規制に対して、その除外または特例的な措置を可能とすることにあって、当該事業場等の事情をよく知る労使による自主的な判断を尊重する形式である」（諏訪2006：83）¹¹⁷とされる。

過半数組合又は過半数代表者との36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出れば、使用者は、労働者に労働基準法第32条等に定める時間を超えて時間外労働をさせ、又は同法第35条の休日に労働させても、同法第32条等の違反として刑事上の責任を問われることはない。36協定の効力はこのような免罰効果であり、時間外労働等の「労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものである」（昭63.1.1基発第1号）と解されている。

また、就業規則の作成・変更時の意見聴取は、「従業員の代表者の意見を聞いたうえで、決定するのは、従業員の意見反映の道をつけることにより、決定内容の適正さが確保されるだけでなく、関係者である従業員の了解をより得やすいという点において、望ましい」ものであり、さらに、「使用者が従業員から個人的に意見を聞くだけでなく、従業員集団の意見を何らかの形で集約したものを知る機会」ともなり、「一種の「労使協議制」の規定であり、経営民主主義を目指すものだと理解することも可能である」（諏訪2006：90）とされる。

この意見聴取に関しては、過半数代表の意見を聴き、その意見を記した書面を添付して行政官庁に届け出なければならないが（労働基準法第89条及び第90条）、意見の内容が就業規則の全部又は一部について反対するものであってもそれ自体は就業規則の効力には影響がなく（昭24.3.28基発第373号）、同意が得られなくても「当該就業規則についての労働組合の意見を聴けば労働基準法の違反とはならない趣旨である」（昭25.3.15基収第525号）と解されている¹¹⁸。

¹¹⁷ 行政における労働基準法の立法担当者は36協定に関しては、「個々の労働者が余暇確保の為に8時間制の維持を主張することは困難であるから、此の法律では、労働者の団体意思による同意を条件として時間外労働を認めることとした」ものであり、「労働者の団体による開明された意思に基く同意を要件とすることが労働時間制に対する労働者の自覚を促進し、8時間労働制の意義を実現するために必要であると考へられた」とする（寺本1948：237（漢字について旧字体を新字体とした。))。

¹¹⁸ 立法担当者は、「事業場内の社会的規範を使用者が一方的に定めるのは非立憲的である」とし、また、同意まで要することとするのは「労働協約の締結を法律で強制するのと同じ結果になる」ものであるから不適当で、「就業規則の作成について労働者の団体的参加の機会を保障しこれを通じ広範な労働協約への道を開いた本法の規定は資本主義社会の立法としては究極の所まで来てある」と説明する（寺本1948：353-355（漢字について旧字体を新字体とした。))。

イ 過半数代表者の選出方法等の明確化

このように、労働者の労働条件に大きな影響を及ぼす労使協定の制度であるが、その一方の協定当事者である労働者の過半数代表は、過半数組合を原則とし、過半数組合が存在しない場合には過半数代表者となる。

第1節2で見たように、日本の労働組合の組織率は長期にわたり低下し、特に小規模企業で働く労働者はほとんどが労働組合に加入していない。企業レベルで見ても従業員10人以上の企業で労働組合があるのは1割にも満たず、しかも、すべての事業所又は多くの事業所で一つの労働組合が従業員の過半数を組織しているとする（すなわち、各事業場において過半数組合として労使協定を締結できそうな）企業は6割程度であり¹¹⁹、労働組合があったとしても過半数代表者による場合は多い。したがって、日本における労働基準法の過半数代表は、大部分が過半数代表者である。

過半数組合の場合にも過半数か否かの判定手続（労働者の範囲、過半数の認定時期等）が明確に定められていないことや、労働組合としての活動と過半数組合としての活動が手続的に明確に区別されていないこと（組合員以外の意思を問う必要があるか等）が指摘されているが¹²⁰、「過半数代表者」についても法令上の規定が不十分であることが多数指摘されている。例えば次のようなものである¹²¹。

- ・ 過半数代表者は従業員の意見を代表する存在であるが、労働者の意見を集約する手続の規定がない¹²²。
- ・ 労使協定締結において労働者の意思を正確に反映していない場合の労使協定の効力が不明確¹²³
- ・ 締結された労使協定の取扱い（締結主体たる過半数代表者の死亡・退職の場合の労使協定の効力、解約の手続、協定の有効期間中に新たな過半数代表者が出現した場合の対応等）についての規定がない¹²⁴。

そもそも、過半数代表者の選出の手続きについてさえ、以下に示すように、1998年になって労働基準法施行規則が改正され（平成10年労働省令第45号）、過半数代表者の適格性や選出手続きが規定されるまでは、行政通達に基づく行政指導が行われていたにとどまる¹²⁵。

まず、1971年の労働省労働基準局長通達（昭46.9.27基発第665号）において、過半数代表者の選出方法については選挙又はそれに準ずる方法によることが望ましく、また、管理監督

¹¹⁹ 第3-1-7表の「すべての事業所で」+「多くの事業所で」。

¹²⁰ 毛塚（2000：14）

¹²¹ このほか、浜田（1989：12-17）において、過半数代表者は自然人に限られるのか、自然人の場合複数人ではどうか等多様な論点が提示されている。

¹²² 西谷（2004：340）

¹²³ 毛塚（2000：14）

¹²⁴ 野川（1998：116-117）

¹²⁵ そのため、選出手続の不備を問題点として指摘するものも多かったが、省令で一定の規定が置かれたこともあり、ここでは示していない。なお、以下1998年の省令改正までの選出手続に関する記述は、濱口（2004：485-487）を参照した。

者は労働者の代表者としては望ましくないことを示した。また、1978年の労働省労働基準局長通達（昭53.6.23基発第355号）では、労働者を代表する者を使用者が一方的に指名している場合、親睦会の代表者が労働者代表となっている場合、一定の役職者が自動的に労働者代表となることとされている場合、一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出することとされている場合、選挙又はこれに準ずる方法による場合であっても選出された者が事業場全体の労働時間等労働条件の計画・管理に関する権限を有する者である場合には、適格性を欠くものとして扱い、真に労働者代表にふさわしい者が選出されるよう指導することとされていた。

労働基準法の本則中に週40時間労働制が定められた1987年労働基準法改正では、労使協定の締結等の一定の要件の下にフレックスタイム制や3か月単位の変形労働時間制が認められるなど過半数代表制の適用範囲が拡大された。この法改正に関する中央労働基準審議会での審議や国会の附帯決議を受け、1988年の改正法施行に係る労働省労働基準局長通達（昭63.1.1基発第1号）において、過半数代表者の適格性及び選出方法に関し、

- ・ 事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有する者など管理監督者ではないこと
- ・ その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業場の労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、当該事業場の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続がとられていること、すなわち、労働者の投票、挙手等の方法により選出されること

と示された。

さらに、1998年労働基準法改正に先立つ労働基準法研究会報告や中央労働基準審議会の建議において労働者代表の選出方法、選出される者の職制上の地位等の適正化等に関する指摘がなされたことを受け、改正法の施行に併せた省令改正（平成10年労働省令第45号による改正）により、通達により示されていた内容が労働基準法施行規則で明確に示されることとなった。すなわち、同規則に第6条の2が追加され、過半数代表者は、

- ・ 労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・ 労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること

のいずれにも該当する者とするのが省令上明示された。また、1999年の労働省労働基準局長通達では、「使用者の意向によって選出された者ではないこと」（平11.1.29基発第45号）や、「投票、挙手等」の「等」には、「労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が該当する」こと（平11.3.31基発第169号）も示されている。

併せて、労働基準法施行規則第6条の2では、「労働者が過半数代表者であること若しくは

過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として」の不利益取扱いも禁止された。この「過半数代表者として正当な行為」には、法に基づく労使協定の締結の拒否等も含まれることが示されている（平11.1.29基発第45号）。

なお、最高裁も親睦団体の代表者が自動的に労働基準法の過半数代表者となることはできない旨の判決を下している。すなわち、親睦会の「代表者として自動的に本件36協定を締結したにすぎないときには、」その代表者は「労働組合の代表者でもなく、「労働者の過半数を代表する者」でもないから、本件36協定は無効というべきである」とした原審（東京高判平9.11.17労判729号44頁）の判断を是認し、上告を棄却したものである（最二小判平13.6.22労判808号11頁）。

ウ 過半数代表者の実態

このように、労働基準法に基づく過半数代表者については、法令上も判例上もその選出が適正に行われることが求められているが、現実にはどうか。

JILPT実態調査Ⅱは、ここ5年間に労働条件変更のため就業規則（社内規程を含む。）を変更した企業に対し、意見聴取の対象や対象が過半数代表者の場合の選任方法等を質問している。

まず、意見聴取の対象として、労働組合がある企業の3分の2は過半数組合の意見を聴き、4分の1が過半数代表者の意見を聴いているが、労働組合がない企業では過半数代表者の意見を聴くものが8割に満たず、「特に意見を聴かなかつた」とするものが16.9%にも達している。過半数代表者の適切な選任という以前の問題である¹²⁶。（第3-2-4表）

第3-2-4表 就業規則変更時の意見聴取（単位：%）

	過半数組合の意見を聴いた	従業員の過半数を代表する者の意見を聴いた	特に意見を聴かなかつた	無回答
計	10.4	69.1	15.0	5.5
労働組合あり	66.8	25.8	5.2	2.2
労働組合なし	-	77.0	16.9	6.2

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

過半数代表者の意見を聴いたとする企業（労働組合のある企業の25.8%、ない企業の77.0%）に対し、過半数代表者の選任方法を尋ねると、①「選挙」、②「信任」、③④「話し合い」のように労働者の意思が反映される形で選任しているケースが6割である。1995年調査（企業規模50人以上を対象）では社員会等の代表者が過半数代表者となるケースや事業主の指名によるケースが過半数であったが、これと比較すると、より規模の小さい企業（企業規模

¹²⁶ 企業規模10人以上の企業に対する調査であり、就業規則の作成単位が事業場単位であることを考えると、常時10人未満の労働者を使用し就業規則の作成義務がない事業場のみで構成されている企業が含まれている可能性は否定できないが、それを考慮しても相当に多いと思われる。

10人以下)を対象にしているにもかかわらず2004年のJILPT実態調査Ⅱではこれらは3割に減少しており、労働基準法施行規則第6条の2の追加以前より適正化が進んでいるようである。(第3-2-5表)

第3-2-5表 過半数代表者の選出方法 (単位：%)

	①選挙	②信任	③全従業員の話合い	④一定の従業員の話合い	⑤社員会等の代表者	⑥事業主の指名	その他	不明又は無回答
2004 計	16.9	16.0	14.8	13.5	17.1	13.1	4.0	4.8
労組有	53.3	21.2	3.7	3.7	1.0	12.9	1.6	2.6
労組無	14.6	15.6	15.5	14.1	18.1	13.1	4.1	4.9
従業員 50人未満	14.4	11.6	18.1	14.1	18.7	12.6	5.0	5.5
規模 50～99人	21.2	26.1	8.7	8.6	12.7	18.3	0.8	3.5
100～299人	22.9	28.6	5.5	14.9	13.6	10.5	1.3	2.7
300～999人	27.0	24.2	1.7	16.0	13.6	12.0	3.0	2.4
1000人以上	37.2	32.9	3.0	11.1	5.8	6.9	1.4	1.6
1995(36) 計	12.9	項目	30.2		23.6	30.3	2.0	1.0
労組有	39.6	なし	47.5		12.9	0	0	0
労組無	12.2		29.7		23.9	31.1	2.0	1.1
1995(就規) 計	8.2	項目	26.8		25.7	29.0	8.7	1.5
労組有	8.2	なし	55.6		27.9	4.9	0	3.3
労組無	8.2		26.0		25.7	29.7	9.0	1.5
(参考：1988)	19.9	23.1	16.9	9.6	16.6	12.4	1.4	0.1

資料出所：2004年調査 JILPT実態調査Ⅱ（企業規模10人以上）

1995年調査 日本労働研究機構（1996）（企業規模50人以上）

1988年調査 全国労働基準関係団体連合会（1989）¹²⁷

注1 選択肢は2004年調査の調査票では次のような記述であり、これはほぼ1988年調査の調査票に準じたものとなっている（1988年調査では⑤「社員会等の代表者」の部分が「従業員等の代表者が自動的に、労働者代表となる慣行となっている」であった。）。

①選挙＝選挙（従業員が投票により選出するもの）

②信任＝信任（あらかじめ特定の候補者を定め、その者について従業員が賛否を表明するもの）

③全従業員の話合い＝全従業員が集まって話合いにより選出

④一定の従業員の話合い＝職場ごとの代表者等一定の従業員が集まって話合いにより選出

⑤社員会等の代表者＝社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行となっている。

⑥事業主の指名＝事業主（又は労務担当者）が指名

注2 1995年調査では特に「信任」の選択肢を設けていない。また、話合いを全従業員か一定の従業員かで区分していない。

注3 1995年調査では36協定締結の相手方と就業規則作成・改訂時の従業員の意見聴取方法とともに質問しており、前者を「1995(36)」欄に、後者を「1995(就規)」欄に表示¹²⁸。

¹²⁷ この調査は、過半数代表者の選出の適正化について中央労働基準審議会の建議や衆参両院の社会労働委員会の附帯決議で指摘されたことを受けた労働省からの委託により（社）全国労働基準関係団体連合会が36協定締結や就業規則変更時の過半数代表者等に限定して行ったものであるが、労使関係に関する多様な調査項目の一部である1995年調査や2004年調査と並べて数値を比較した場合、回答者が過半数代表者の選出に当たり適切な対応を行っている者に偏っている可能性があると思われるため、ここでは参考として数値を計上するにとどめる。以下の表で「(参考：1988)」として掲げている数値についても同様。なお、この調査は、全国の製造業、建設業、運輸業、商業・サービス業において、過半数代表者が選出されている3,000事業場を対象とした調査で、1988年9月に実施。871事業場から回答（労働者代表対象の調査も行っており、回答数は826）。

¹²⁸ 日本労働研究機構（1996：340-341、381）により、締結や意見聴取の相手方が労働組合であるもの、36協定や就業規則なしとするもの、就業規則に関し「従業員の意見はきかない」とするもの（労働組合のない企業で13.2%に上る。）を除外して算出した数値を表示。

しかし、JILPT実態調査Ⅱによりその実態をさらに見ると、一概に適正化が進んでいるとは言えないようである。

選出方法を②「信任」とする場合にあらかじめ定められた「特定の候補者」の選出方法は、第3-2-6表のように必ずしも適正とは言えず、6割の企業が実質的に⑤「社員会等の代表者」や⑥「事業主の指名」とほとんど変わるところはない。第3-2-6表の「特定の従業員が自動的に候補者となる慣行」の「特定の従業員」が誰であるかまでは調査されていないが、推して知るべしであろう。また、②「信任」で選ぶ場合の方法は「投票」13.6%（無記名3.6%、記名10.0%）、「挙手」27.5%、「拍手」17.0%、「回覧板」19.1%、「特段の異議の申出がない限り信任」21.6%と分かれているが、あらかじめ特定された候補者（しかも事業主の指名や慣行で自ずと決まっている者）が存在する中、無記名による投票以外であれば、何らかの形であえて異を唱えることは現実的に困難であり、「法令上過半数代表者が必要でこのような手続が必要だ」というのであれば、この候補者でさほどの問題もあるまいし、追認する」というのが大半の意識なのではあるまいか。

第3-2-6表 「信任」の場合の「特定の候補者」の選出方法（単位：%）

	事業主（又は労務担当）が指名	従業員会等の代表者が自動的に候補者となる慣行	特定の従業員が自動的に候補者となる慣行	その他	無回答
計	26.5	36.3	15.0	10.4	11.9

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注1 「その他」は、「会社と前任者の協議」、「前任者が指名」、「従業員の話合い」、「選考委員会による」、「最大職員を有する部署から代表を選ぶ」、「本社勤務の一般職員」、「各部から選ばれた世話人が候補を推薦」、「最年長の従業員」等（JILPT実態調査Ⅱ：25）

注2 労働組合ありの回答数が7件と少ないため、労働組合の有無別は表に示していない。

①「選挙」の場合の選挙方法については、「無記名投票」53.0%、「記名投票」4.4%、「挙手」42.3%であり、適切に行われているようであるが、特定の候補者を定めるのか、その場合その候補者の選出方法はどうか等は不明であり、②「信任」の状況を踏まえると、複数人の候補者がいたとしてもその候補者は②「信任」の場合と同様の選出方法ではないのか等、労働者の意見を適切に反映できる選出方法となっているかどうかには懸念が残る。

③「全従業員の話合い」の場合や④「一定の従業員の話合い」の場合には、過半数代表者の候補が誰によりどのように提案されるのか（例えば、職場のオピニオンリーダーなど誰もが認める者をみんなが口にするのか、会社にとって無難な者になるように使用者に仕組まれているようなことはないか）等具体的なあり方は不明であり、会社側の意向が反映される選出システムになっているのではないかと懸念が残る。

特に、④「一定の従業員の話合い」において「一定の従業員」が「各職場の長」とするものが6割を超えており（第3-2-7表）、「職場の長」の具体的内容が不明であるものの、実質的に会社側の意向を反映した代表者選定がシステム化されているケースが相当程度存在すると考えられる。

第3-2-7表「一定の従業員の話し合い」の場合の「一定の従業員」の範囲（単位：％）

	各職場の長	各職場で選挙、話し合い等により選出された者	その他	無回答
計	64.7	17.7	1.4	16.1

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 労働組合ありの回答数が1件のみであったため、労働組合の有無別は表に示していない。

このような選出方法を経て実際に過半数代表者となった社員については、「一般の従業員」33.0％及び「係長・主任クラス」39.1％で7割を超えているが、「部（課）長クラス」が13.7％、「工場長・支店長等」が5.9％となっており、これらの中には労働基準法施行規則第6条の2で排除している管理監督者が過半数代表者となっているケースも少なからず存在すると考えられる。（第3-2-8表）

第3-2-8表 「過半数代表者」となった従業員の属性（単位：％）

	一般の従業員	係長・主任クラス	部（課）長クラス	工場長、支店長等	無回答
計	33.0	39.1	13.7	5.9	8.3
労働組合あり	48.7	28.7	18.3	1.3	2.8
労働組合なし	32.0	39.8	13.4	6.2	8.6

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 「工場長、支店長等」は「工場長、支店長等事業場の責任者又はこれに準ずる者」

また、過半数代表者選出の頻度は「就業規則の変更の都度」46.1％、「任期を決めて選任」30.2％（その任期は「9か月超1年以下」51.4％、「1年超」48.0％）となっている。

そして、このように選出された過半数代表者から就業規則の変更に際して意見や希望が表明されるのは、過半数組合の場合の半分程度と推測されるが¹²⁹（第3-2-9表）、意見の内容は不明である。過半数代表者は代表者であってもあくまでも労働者個人であり、変更案の中に明らかに不適當な部分があるか、その者を支える基盤が労働組合に準ずる程度に強固であるか、その者が相当に意思強固であるような場合を除くと、過半数組合の場合と同程度に意見が表明されることは期待できないと考えるのが常識的であろう¹³⁰。ただし、表明された意

¹²⁹ 「過半数組合」「過半数代表者」別の数値は不明であるが、「労働組合あり」（意見聴取の対象が過半数組合の場合が多い）の数値46.1％と「労働組合なし」（意見聴取の対象が過半数労働者であるはず）の数値21.5％とを比較（第3-2-9表）

¹³⁰ 道幸（2000：79）は、過半数代表者による場合は、「従業員「代表制」とはいえ結局従業員個人となり、同人の選出、権限、保護等につき問題が少なくない。また、協議過程に関する法的なチェックも困難であり、効果的な集団的協議はほとんど不可能といえる」とまで指摘する。また、西谷（2004：340-341）は、「労働組合のバックアップなしに一人の労働者が様々な問題について労働者の意見を代弁しているとは信じるのは困難である。要するに過半数代表制は著しく形骸化し、法律のタテマエと実態が大きく乖離しているのである」とする。このような考えが常識的であると思われる。さらに、西谷（2004：341-342）は、ヨーロッパ諸国の従業員代表制は産業別労働組合のバックアップを受けることによって機能するが日本にはそのような条件はなく、日本の企業風土から労働者が企業と対立してでも労働者の利益の貫徹を図るのはいかに制度を整備しても困難であり、日本で従業員代表制度を整備してもその労働条件規制力には大きい限界がある旨指摘する。

見に対しては、会社側は、過半数組合の場合と同様に修正、検討等の対応を講じているが（第3-2-10表）、これもまた、過半数組合が意見を述べた場合と同様の重みを持って意見を受け止め、対応が講じられていると考えるのは現実的ではなからう。

第3-2-9表 就業規則改訂案に対しての意見や希望の表明の有無（単位：％）

	就業規則の内容について意見が表明されたことがある	就業規則に規定のない労働条件等への希望が表明されたことがある（注）	特段の希望・意見が表明されたことはない	無回答
計	26.0	6.1	62.5	5.4
労働組合あり	46.1	5.0	48.8	0.2
労働組合なし	21.5	6.3	65.7	6.5

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注 「就業規則自体については意見がなかったが、就業規則に規定のない労働条件や就業環境について希望が表明されたことがある」

第3-2-10表 「就業規則の内容について意見が表明されたことがある」場合の表明された意見への対応（単位：％）

	意見どおり修正した	意見どおりではないが一部修正した	修正はしなかったが、その後の検討課題とした	過半数組合や従業員の過半数代表者に説明して理解を得た	そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した（注1）
計	9.2	43.8	11.4	29.7	5.1
労働組合あり	5.0	36.2	9.2	46.9	-
労働組合なし	11.2	47.7	12.5	21.1	7.5

資料出所：JILPT実態調査Ⅱ

注1 「特に過半数組合や従業員の過半数代表者には説明することなく、そのまま意見書を提出させ就業規則を変更した」

注2 このほか「合意を目指すことなく過半数組合や従業員の過半数代表者に一応説明した上で、理解が得られなかったので、そのまま意見書を提出させ、就業規則を提出させた」「その他」等の選択肢もあるが、0.1%～1.5%と少なく、省略した。

以上見たとおり、過半数代表者の選出方法は一見適正化が進んでいるようであるが、さらに詳細にその内容を調べると、実質的に会社側の意向に沿った者や社員会の代表者等必ずしもそのまま過半数代表者とするには適切ではない者が過半数代表者となるケースが相当程度存在することがわかり、必ずしも適切に選出された代表者によって労働者の意見が適切に反映される仕組みになっているとは言い難い。むしろ、使用者の行動として、省令で規定されたこともあり選出方法については外形上の適正さを整備するが、その一方で使用者にとって安心できる労働者が選出されるように工夫しているようにも思える。

労働基準行政の第一線で監督指導業務に従事する立場にある労働基準監督官の半数近くが「労基法等の規制を緩めながら、労使自治の拡大として労働者代表による労使協定制が増えること」について「望ましくない」と回答しているが¹³¹、そのことが、「現在の労使関係の実情

¹³¹ 「望ましい」9.3%、「望ましくない」47.6%、「どちらとも言えない」41.2%、不明1.9%。全労働省労働組合が2003年1月～3月に実施。選択式の設問に回答した労働基準監督官1,133人の回答を集約したもの。全労働省労働組合（2004）に掲載されている。

を前提とすれば、労使対等の立場にたった真の意味の労使協定とはなりえず、労働者にとって不利益になることを日々の監督業務を通じて実感していることを示してい¹³²るのであるとすれば、その回答は、事業所に対するアンケート調査から選出手続について抱く懸念をより強いものとする。

労使協定がなく、また、就業規則に関する意見聴取も行われないうケースや、過半数代表者が選出されていないケースに比べれば、曲がりなりにも過半数代表者が選出されていることは「まし」なのかもしれない。また、適正に選出されても単に形式的に同意するだけという場合もあれば、選出の適正さに欠けたとしても、労働者の意見を集約して使用者と協議し労働条件に関する決定に反映させる場合もあり得る。その意味で、選出の適正さがすなわち労働者の意見の適切な反映を意味するものでもない。しかし、使用者の決定が形式的な手続きを経てそのまま労働者の了解が得られたものとしてお墨付きが与えられる可能性を少しでも低減させるためにも、過半数代表者が労働基準法施行規則で定める適正な方法で選出され、過半数代表者に対する不利益取扱いが禁止されることは、(省令であるから当然ではあるが)最低限必要なものである。そして、労働者の意見がより反映できる仕組みとなるよう、各職場において取組がなされていくことが期待される。

3 法令による労使の委員会

中小企業においては労働組合のない場合が大部分であることから、労働基準法における過半数代表の大部分は過半数代表者である。しかし、過半数代表者については、かねてから制度面・運用面における問題点が指摘されてきており、現状からも、適正に選出され適切に労働者の意見が反映されているのかどうか懸念される状態にある。そのような中、過半数代表制を発展させて常設の労働者代表委員会を設置すべきとの提案¹³³や、労働組合がない企業においても労働条件について使用者と話し合いを行っている従業員組織が存在していることに着目し、既に存在する従業員組織の活性化とその法制面での支援を図るべきとの提案¹³⁴もなされている¹³⁵。

このような労働者代表制度のための常設的な機関に関する提案が見られる中、法制面においては、労働者と使用者とで構成される常設的な委員会という形で労働者の集団的な意見を反映させる仕組みが展開されてきた。

労使による委員会を設置し、企業内の体制を整備した上で、労使の自主的な取組により目的達成を進めていくという仕組みとして、例えば、労働時間の短縮に関して、労働時間の短

¹³² 全労働省労働組合 (2004 : 21-22)

¹³³ 西谷 (1989 : 10-15)

¹³⁴ 佐藤 (1994 : 34-35)

¹³⁵ このほか、小嶋 (1987) による、労働者の過半数代表を事業所代表とし、これに憲法第28条や不当労働行為の適用を認めようという「実に大胆な問題提起」(西谷1989 : 2) もある。

縮の促進に関する臨時措置法第7条の「労働時間短縮推進委員会」（以下「時短委員会」という。平成17年法律第108号による改正により「労働時間等設定改善委員会」となった。）があり、労働安全衛生に関して、労働安全衛生法第17条の「安全委員会」、同法第18条の「衛生委員会」及び同法第19条の「安全衛生委員会」がある¹³⁶ほか、当事者である労働者の意思を反映させつつ事業主の行動をチェックするものとして、労働者の貯蓄金の保全措置の一類型としての「預金保全委員会」等もある（賃金の支払の確保等に関する法律施行規則第2条及び第5条の2）。

さらに、労働基準法第38条の4では、企画業務型裁量労働制の導入要件としても「労使委員会」が設定されている。

このような労使委員会を事業所内における労働者の利益を代表する仕組みとして注目し、労使委員会における労働者代表の民主的な選出を過渡的措置として、将来的には、常設の労働者代表機関を展望する考えも示されている（野川1998：146-147）。

（1）時短委員会

「時短委員会」（平成17年法律第108号による改正前）は、「事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間の短縮を図るための措置その他労働時間の短縮に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする」事業場ごとの委員会であり、委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。この過半数代表者についても、労働基準法施行規則第6条の2と同様の規定が置かれている（平成18年厚生労働省令第9号による改正前の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則第1条）。

時短委員会の委員の5分の4以上の多数による議決は労働基準法の労働時間に関する規定についての労使協定等の特例が認められ、時短委員会の決議が労使協定等に代替する。

時短委員会に関しては、その設置を労働基準監督署長に届け出ることが決議を労使協定等に代替させる要件の一つであった（平成15年法律第104号による改正により2004年からその要件は廃止された。）ことから、その設置届出件数として設置状況を把握することができるが、1992年9月の法施行から2003年末までの累計で581件（各年別では7件から108件まで差がある。）となっており、さほど多くはない。（第3-2-11表）

また、36協定に代替する決議についても労働基準監督署長への届出が必要であるが、実績はほとんどない（同表）。時短委員会は、労使協定の特例措置等を期待して設置されたわけではなく、企業における労働時間短縮の体制整備の一環として、労使で労働時間に関する多様

¹³⁶ これら委員会との関係は必ずしも明らかではないが、厚生労働省「労使コミュニケーション調査」（2004年）によると、労使協議機関がある事業所のうち、その下部機関としての専門機関がある事業所65.3%について、専門委員会の種類を見ると、「安全衛生委員会」が87.3%、「休日・労働時間委員会」が27.0%と多く、特に安全衛生関係では事業所内の専門委員会と法令上の委員会とを一体的に運営している例もあるのではないかとされる。

な措置や問題点について協議する場の設定という意味が大きいと言える。

第3-2-11表 時短委員会の設置及び36協定に代替する決議の状況 (単位：件)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
設置届	44	92	108	7	17	9	57	42	75	22	89	19	—
決議届	7	22	8	10	6	3	2	1	2	0	9	2	3

資料出所：厚生労働省「労働基準監督年報」各年

注1 「設置届」は「労働時間短縮推進委員会設置届」、「決議届」は「時間外労働・休日労働に関する決議届」

注2 平成15年法律第104号による改正により、2004年から時短委員会の設置に係る届出義務は免除された。

(2) 安全衛生委員会等

「安全委員会」は、労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること等について調査審議し、事業者に対し意見を述べるものであり、一定の業種に属する常時50人以上（業種によっては100人以上）の労働者を使用する事業場に設置が義務付けられ、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。「衛生委員会」は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること等について調査審議し、事業者に対し意見を述べるものであり、常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに設置が義務付けられ、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員の半数が過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていることが必要とされる。この2つの委員会をともに設置しなければならない場合には、「安全衛生委員会」として設置することができ、これについても同様に、議長となる総括安全衛生管理者等である委員以外の委員について過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦が必要である。

厚生労働省「労働安全衛生基本調査」（2000年）¹³⁷によると、50人以上規模の事業所の中で「安全衛生委員会等」（安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会）の設置ありが74.2%、設置なしが25.8%となっている。

また、連合総合生活開発研究所（2002）によると、労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会の労働者の代表者である委員について会社の指名によるとする企業が32.3%（労働組合も社員会等の従業員組織もない企業では70.5%）に上る。

この安全衛生委員会等については、厚生労働大臣が定める「第10次労働災害防止計画」（2003年3月）において、安全衛生委員会について、「その活動は必ずしも活発ではなく、ま

¹³⁷ 「労働安全衛生基本調査」（2000年）は、安全委員会の設置義務がある業種を含む産業に属する常用労働者10人以上の民営事業所から抽出した約12,000事業所を対象とし、2000年10月31日現在の状況を調査。有効回答率78.3%。併せて労働者調査も実施。

なお、調査対象の業種と安全委員会の設置義務がある業種がすべて一致するものではない。

た、労働安全衛生法令で期待されている機能が十分果たせているとは言い難い状況にある」との認識が示されている（平成17年法律第108号による改正により、これら委員会への付議事項の拡大等が行われた。）。

（３）時短委員会から労働時間等設定改善委員会へ

平成17年法律第108号により労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法、労働安全衛生法等の一部改正が行われた（2006年4月1日施行。「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」という題名も「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改められた。）。

これにより、「時短委員会」が「労働時間等設定改善委員会」となり、広く労働時間等の設定（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めること）の改善に関する事項を取り扱うこととなった。また、50人以上規模事業場に設置義務のある衛生委員会が、（議長となる委員を含め）委員の半数について過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）の推薦に基づき指名されていること等の要件を満たせば、過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）との労使協定により、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすこととされた（安全衛生委員会の場合も同様）。なお、この過半数代表者についても、労働基準法施行規則第6条の2と同様の規定が置かれている（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則第1条）。

この法改正は、「事業場における労働時間等の設定の改善を効果的に進めるためには、個々の労使の話合いが十分に行われる体制の整備が不可欠」であり、委員会の新設を促すことが適当であるが、既存の「委員会を労働時間等設定改善委員会として活用できる余地があれば、それを可能とするような措置を講じることによって労働時間等設定改善委員会の設置を促進することが適当である」¹³⁸との考えによるものである。

このように、「時短委員会」から「労働時間等設定改善委員会」への変化は、労働時間の短縮に関する事項からより幅広い事項に検討対象を広げ、既存の制度を活用して設置の拡大も図り、労働者の健康と生活の保護という点で密接に関係する労働衛生と労働時間等について関連付けた検討を促すという点で、当事者たる労働者の参加による労働条件の決定を一層拡大する方向での制度改正であると思われる。

（４）企画業務型裁量労働制に係る労使委員会

1998年の労働基準法改正で導入された企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）では、「賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）」の設置をその導入の前提となる要件とし

¹³⁸ 労働政策審議会建議「今後の労働時間対策について」（2004年12月17日）

ている¹³⁹。

この労使委員会の委員の半数は過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）に任期を定めて指名されることが必要である（委員を指名する者が過半数代表者の場合には労働基準法施行規則第6条の2が適用される。）。

そして、労使委員会の委員の5分の4以上の多数決¹⁴⁰で対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間、健康・福祉確保措置、苦情処理措置、本人の同意が必要である旨等を決議し、労働基準監督署長へ届け出た場合に、企画業務型裁量労働制が導入できるものであり、制度導入それ自体や制度設計という重要な部分に労働者の集団的な意思が反映され、労働者が労働条件の決定に関与するシステムとなっている。

さらに、時短委員会（それを引き継ぐ労働時間等設定改善委員会）の場合と同様¹⁴¹、労使委員会の委員の5分の4以上の多数による決議は労働基準法の労働時間に関する規定についての労使協定等の特例が認められ、労使委員会の決議が労使協定等に代替する。

労使委員会の行う決議等の状況は第3-2-12表のとおりであるが、2003年の36協定代替決議の急増の要因は不明であるものの、企画業務型裁量労働制のための労使委員会の枠を超えて、労働時間全般についての労使委員会という性格を帯びつつあるのではないかと推察される。

第3-2-12表 労使委員会の設置・活動状況（単位：件）

	2000	2001	2002	2003	2004
企画業務型裁量労働制に関する決議届	103	146	213	315	971
労使委員会設置届	95	105	128	165	-
時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届	3	9	15	632	535

資料出所：厚生労働省「労働基準監督年報」各年

注 平成15年法律第104号による改正により、2004年から労使委員会の設置に係る届出義務は免除された。

労使委員会の委員を指名する過半数代表が「過半数労働者」であるのは16.2%で、その過半数代表者の選出方法については「選挙・投票」「信任・挙手」が9割を超えるなど、第3-

¹³⁹ 厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（2006年1月27日）では、「現行の企画業務型裁量労働制においては労使委員会制度が、また、専門業務型裁量労働制においては労使協定制도가とられている。この違いは、制度の対象者の範囲が明確でないものについては、企業の実態に即しつつ労使が対等な立場で協議して決めることが必要であるとの考えによるものである」と説明する。経緯面に着目すれば、（企画業務型裁量労働制に係る法）「改正の準備段階において、企画業務型裁量労働制が、特にホワイトカラー労働者について、労働時間規制の大幅な緩和をもたらすものであることから、その濫用の恐れに対する懸念が強く寄せられたことを考慮し、労使協定制以上に労働者の意見を十分に反映した慎重な審議に基づいて企画業務型裁量労働制の導入を決定することとしたことによる」（川田2003：35-36）と説明される。

¹⁴⁰ 制度創設当初は委員全員の合意が必要であったが、2003年の法改正で「5分の4以上」に引き下げられた（(1)の時短委員会やこの労使委員会の労使協定代替決議についても同様）。4分の3以上の場合は労働者委員（偶数の場合）の賛否が半々に分かれても使用者委員全員が賛成すれば合計4分の3で決議が成立するが、5分の4以上であれば、「片一方が全員賛成した場合、もう片一方が過半数が賛成しなければ導入できない」（第156回通常国会での改正法案審議における厚生労働省労働基準局長の答弁）ものであり、労働者委員の過半数の賛成が確保されることになる。

¹⁴¹ 労働基準法第39条第6項ただし書（年次有給休暇中の賃金を健康保険の標準報酬日額とすることについての労使協定）については時短委員会（労働時間等設定改善委員会）には認められていない。

2-5表と比べても選出手続は相当に適正なものとなっている（もともと、候補者の選出方法等は不明である。）。また、過半数代表者となった者の役職を第3-2-8表と比べた場合、選出方法ほど大きな違いはないが、課長相当職以上が少なく、係長・主任相当職以下が多くなっている。（第3-2-13表）

第3-2-13表 過半数代表者の選出方法等
 （労使委員会の労働者委員を指名する過半数代表者）

		件数	構成比
労働者委員が過半数代表者に指名されたもの		98件	100%
過半数代表者の選出方法	選挙・投票	54件	55.1%
	信任・挙手	35件	35.7%
	話合い	3件	3.1%
	その他・無記入（注2）	6件	6.1%
過半数代表者の役職	部長職相当以上	2件	2.0%
	課長職相当以上	10件	10.2%
	係長・主任職相当以上	14件	14.3%
	一般の労働者	63件	64.3%
	無記入	9件	9.2%

資料出所：第48回労働政策審議会労働条件分科会（2005年12月20日）資料

（2005年7月1日～9月30日に労働基準監督署に届出のあった企画業務型裁量労働制に関する決議届を分析したもの。厚生労働省労働基準局監督課調べ）

注1 届出件数の合計606件のうち労働者委員が「過半数組合」に指名されたものが508件（83.8%）であった。

注2 「その他・無記入」の内訳は、「社員の推薦」1件、「書面の同意書による」1件、無記入4件

（5）労働契約法制研究会最終報告における労使委員会

厚生労働省「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）では、現行の過半数代表制のうち過半数代表者に関して、「就業形態や価値観が多様化し、労働者の均質性が低くなる中では、一人の代表者が当該事業場全体の労働者の利益を代表することは困難になってきている」ほか、常設的なものではないため、例えば時間外労働に関する協定締結の場合でも「当該代表者がその事業場における時間外労働の実際の運用を確認すること等は期待し難い」と問題点を指摘する。さらに、上記(1)の時短委員会及び(4)の労使委員会に関しても、「必ずしも多様な利益を代表する者が労働者委員になることが保証されているわけではない」と指摘する。

そして、「労働組合の組織率が低下し、集団的な労働条件決定システムの機能が相対的に低下している中で、労働者と使用者との間にある情報の質及び量の格差や交渉力の格差を是正して、労働者と使用者が実質的に対等な立場で決定を行うことを確保するためには、労働者が集団として使用者との交渉、協議等を行うことができる場が存在することが必要である」として、常設的な「労使委員会が設置され、当該委員会において使用者が労働条件の決定・

変更について協議を行うことが促進されるようにすること」を提言する。

報告書に示されている労使委員会の姿は次のようなものである。

<労使委員会の在り方>

○ 委員の選出

- ・ 委員の半数以上が当該事業場の労働者を代表する者
- ・ 委員の選出手続を現在の過半数代表者の選出手続に比してより明確化
- ・ 多様な労働者の利益をできる限り公正に代表できるような委員の選出方法（例：当該事業場の全労働者が直接複数の労働者委員を選出）
- ・ 委員の任期を設定

○ 委員の責務

- ・ 選出された労働者委員は当該事業場のすべての労働者を公正に代表するようにしなければならない。

○ 不利益取扱いの禁止

- ・ 使用者は委員であること等を理由とする不利益取扱いをしてはならない。

○ その他

- ・ 労使委員会の決議の有効期間を設定
- ・ 労使委員会の開催方法は労使委員会の決議により決定
- ・ その他、労使委員会が当該事業場の多様な労働者の利益を公正に代表でき、労使当事者が実質的に対等な立場で交渉できるようにするという観点から、とるべき方策を検討することが必要

<労使委員会制度の活用>

○ 活用案

労使委員会が設置され、そこにおいて合意が得られている場合等には労働契約法制において一定の効果を与えることが適当。例えば、

- ・ 就業規則の変更の際に、一部の労働者のみに対して大きな不利益を与える変更の場合を除き、労働者の意見を適正に集約した上で労使委員会の委員の5分の4以上の多数により変更を認める決議がある場合に変更の合理性を推定
- ・ 労使委員会における事前協議や苦情処理等が適正に行われた場合には、そのことが配置転換、出向、解雇等の権利濫用の判断において考慮要素となり得ることを指針等で明確化

○ 活用方法検討に当たっての留意事項

- ・ 労使委員会が労働組合の団体交渉を阻害することや、その決議が労働協約の機能を阻害することがないような仕組みとすることが必要
- ・ 労働協約とは異なり当然に個々の労働者を拘束したり、それ単独で権利義務を設定したりするものではないことに留意が必要

○ 労使委員会の決議

- ・ 必要な要件を課した上で、労使委員会の決議を企画業務型裁量労働制における労使委員会の決議に代替
- ・ 労使委員会の決議に労働基準法第36条の労使協定等に代わる効力を付与

労使委員会制度を含めた労使協議の在り方については、関係審議会の場における労働契約法制に関する検討の中で更に検討が進められることが期待される。

4 むすび

日本の企業では、労働組合がある場合にもない場合にも、労使のコミュニケーションを図るため、労使協議機関等の機関や制度が多数存在している。特に、労働組合がない場合には、労使協議機関等が一定の労働組合類似の機能を担うこともあり得る¹⁴²。しかし、それらについては労働組合と異なり法的な位置付けはされておらず、法的な保護もなく、制度の運用状況をチェックする仕組みもない。結局のところ、労働組合がある事業所において、労使が協議して制度を作り上げ、運用しているという状況が、労使協議機関等の各種制度を効果的なものとしているのではないか。

労働基準法の過半数代表制も「過半数組合」でなく「過半数代表者」の場合に以前から問題点が指摘されてきた。過半数代表者の選出方法等については労働基準法施行規則に明記されるなどの措置が講じられてきているが、(過半数代表者を選任しないケース、必要な労使協定がない、就業規則の変更時意見聴取をしないなどのケースよりはましであるものの、) 会社の指名によるなど、なお不適切な状況が見られる。労働者の労働条件に多大な影響を及ぼす労使協定や意見聴取の当事者でもある過半数代表者の選出については、常にその適正化ということが留意される必要がある。

もともと、適正に選出されたとしても、法的に保護された労働組合が集約された意見を踏まえて対応できる過半数組合の場合と比較すれば、特に過半数に満たない労働組合さえもない場合には、後ろ盾を持たない普通の労働者である一個人が使用者に堂々と意見を述べることができるかと想像するのは現実的ではない。そのため、選出の適正さと同時に、省令で規定された不利益取扱いの禁止のような制度的なものを含め、過半数代表者が活動しやすい枠組みが作られていくことが望まれる。

労使委員会の形であってもこのような点は本質的には変わるところはなく、労働組合がない場合にも、適正に選出された複数の委員が多数の意見を適切に反映した意見を使用者に

¹⁴² 特に、労働組合がない企業では、業務上のラインを通じた従業員の要望や不満の把握を主とし、それを補完するために労使協議制、従業員組織等の従業員が集団として意見を表明する諸制度や、自己申告制度、提案制度等の従業員が個人として意見を表明する諸制度が重層的に配置されていることが示されている（都留2002：212）。

堂々と述べやすい仕組みとなるよう、制度が構築されていくことが必要である¹⁴³。

第3節 小括

1 相対的弱者である労働者

大多数の労働者が使用者との関係では弱者であるのは厳然たる事実である。個人によって程度の差があったとしても、また、正社員であれ非正社員であれ、基本的には同様である。労働条件決定の個別化と言ひ、労働者の自己決定と言つても、大多数の労働者が使用者と対等な立場で議論し交渉できるはずがない¹⁴⁴。使用者も、議論や交渉に臨む姿勢は自ずと労働組合に対する場合とは違いが生じよう。あたかも労働者個人が使用者と対等な立場で交渉できる主体であるかのように仮定して議論が行われるならば、それは労働者にとって不幸な結論しかもたらさない。労働者個人が使用者と向き合う際にはそのようなことが想起されなければならない。

労働者に、多くの仲間たちの労働条件に影響が及ぶような代表性を背負わせるには、そのようなことを大前提として押さえておかなければならない。

過半数代表者となるかもしれない個々の具体的な労働者にとっては、ひょっとしたら例外的かもしれない個別具体的な事例がすべてである。過半数代表者として、自らの心に誠実に対応したならば使用者の逆鱗に触れるかもしれない。使用者は微笑みながら巧妙に（又はあからさまに）報復措置を講じるかもしれない。労働組合ではないから不当労働行為は問題にならず、民法の一般条項に頼るにしても時間も費用もかかるし主張が認められる保証もない。現実的な対応は泣き寝入りであるかもしれない。いや、最も現実的な対応は、過半数代表者になってしまったら、最初から使用者の提案に異を唱えないことだ。労使間の力関係の中で、過半数代表者による過半数代表制は形骸化せざるを得ない。

使用者から一目置かれ、対等に意見交換できているように見える労働者も、いつ使用者にとって煙たい存在に変わってしまうかはわからないし、各事業所にいるのかどうかもわからないそのような存在を前提にした議論はできない。いかに環境が変わり、使用者と対等の立場で交渉でき、真に自律的に働くことができ、場合によっては転職も独立もさほど難しくない例外的労働者が登場しようとも、それは個別具体的な例外的な話でしかない。

¹⁴³ 労働行政に従事する公務労働者の立場からの提言として、全労働省労働組合（2005）。なお、該当部分はⅡ 2 であるが、ホームページ掲載版（http://www.zenrodo.com/zen_t/zen_t_shu/2005_11.htm）ではB2となっている（2006年3月13日現在）。

¹⁴⁴ 斎藤（2004：166）は次のような熊沢誠の発言を紹介している。「目標管理による評価制度は自己申告に基づくということですが、額面通りに成立させるためには、上司と部下が本当に対等の立場で話し合える環境が前提になります。日本の企業社会でそれが可能でしょうか。エリートからどのみち逆らえない制度を押しつけられても、ノンエリートはそのことをみじめだと感じ囚われ続けてはやっていけない。心の中で何らかの自己肯定をすることで適応していくのです。“チャレンジ精神”に欠けると見做されれば事態は悪化しますから、“強制された自律性”さえ発揮せざるを得ません。」

個々の労働者の相対的な弱さを前提とした憲法第27条及び第28条の下、労働条件の決定に関する議論や制度設計は、労働者が弱者であるということを基本的な前提として行うことが必要である。適正に選出された過半数代表者や労働者委員であったとしても、それだけで労使対等な立場で議論し交渉できると想像することは現実的ではない。

2 労働者の意見の反映

弱い立場にある労働者を使用者と対等な立場に近づけるとともに、労働条件、労働環境等の改善を図るためには、憲法に保障された労働基本権を背景とし、労使対等の立場での交渉の促進を通じた労働者の地位の向上を目的とする労働組合法等の法令上も各種の保護が与えられている労働組合によることが最も効果的である。

現在、労働組合は、組織面でも活動面でも必ずしも多くの労働者の期待に応えたものとは言いが、労働者にとっての労働組合の必要性・重要性は今更改めて強調するまでもない。労働組合が、多くの労働者の共感を得られる存在となり、数という意味でも労働者の多様性という意味でも多くの労働者の団結の下¹⁴⁵、憲法以下の法令による保護を背景に、労使協定等の法定事項に加え、労使で定めるべき制度の決定も、各制度の運用の適正化やトラブルの予防・処理にも、労働者に関する個別的決定を伴う場合にはその決定に関連しても、労働者を取り巻く様々な場面でその役割を十分に果たすことができるものとなるのが、労働条件決定システムを民主的かつ効果的に機能させるための基本である。

しかし、特に規模の小さい企業の労働者を中心に多数の労働者が労働組合と無縁であるという事実があるのも厳然たる事実であり、労働条件決定に関する議論や制度設計はその事実を前提にして行われることが必要である。すなわち、労働組合がない状態をどう補完し、労働組合がある状態に少しでも近づけるためにどのような方法が考えられるかという視点からの議論や制度設計である。

最低基準を法律で定めるのは当然のことながら、最低基準についての例外を認める枠組みについても、労働組合がない状態を念頭に置きつつ、事実上使用者が一方的に定めたものに労働者も同意したかのような外形を整え¹⁴⁶、安易に最低基準を下回ることに資するものとなってしまうと、多様な労働者の意見が適切に反映できるものとなるよう、法律で適正に設定することが必要である。

労働条件決定システムは、労働組合が多様な労働者の意見を適切に反映して使用者と適切

¹⁴⁵ 中村（2005：44）は、労働組合の縮小傾向に対抗するには「未組織企業の経営者や従業員に会いに行き、未組織労働者の不満（長時間労働や休日・休暇のとれにくさ、仕事のきつさ、労使間のコミュニケーションの悪さなどが大きな問題であった）をすいあげ、彼らが抱く組合加入への過大なコスト意識を正し、支持者を広げていくという地道な方法しか残されていないように思える」とする。地道な方法こそ王道なのであろう。

¹⁴⁶ 「ドイツの判例・学説が最も強く警戒しているのが、事実上使用者（団体）が単独で決定したことが、形式上は集団的に「合意」されたものとして通用していくという事態であるが、それこそがまさに現在の日本で広く見られる状態ではないだろうか。」（西谷2004：334）

に交渉できる状態を想定しつつも、もう一方では、労働組合がない事業所の労働者が、労働組合がある状態に少しでも近付いていけるようなものとなるように定められることが必要である。

参考文献等

- NHK放送文化研究所編（2004）『現代日本人の意識構造 [第六版]』日本放送出版協会
- 芦部信喜（高橋和之補訂）（2002）『憲法第三版』（岩波書店）
- 呉 学殊（2002）「労働組合の結成と活動」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 26-40
- 呉 学殊（2004）「パートタイマーの組織化と意見反映システム」『日本労働研究雑誌』第527号pp. 31-47
- 呉 学殊・小川慎一（2002）「労働組合の結成・活動、組合員の評価と労使関係」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 41-49
- 小川慎一（2002）「新規労働組合の結成・活動と企業の対応」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 50-63
- 小倉昌男（1999）『経営学』日経BP社
- 川田琢之（2003）「過半数代表制・労使委員会制度総論」東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法上巻』有斐閣pp. 33-61（第1章総則前注）
- 木村琢磨（1991）「非典型労働者に対する労働組合の関わり」及び「就業形態の多様化と労働組合」『多様な就業形態の組合せと労使関係に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所pp. 68-76及びpp. 103-116
- 熊沢 誠（1993）『新編民主主義は工場の門前で立ちすくむ』社会思想社
- 熊沢 誠（1997）『能力主義と企業社会』岩波書店
- 熊沢 誠（2003）『リストラとワークシェアリング』岩波書店
- 久米郁男（2005）『労働政治』中央公論新社
- 桑原靖夫（1983）「労働組合の産業的基盤」日本労働協会編『80年代の労働関係』日本労働協会pp. 510-541
- 毛塚勝利（2000）「「労使委員会」の可能性と企業別組合の新たな役割」『日本労働研究雑誌』第485号pp. 13-26
- 神代和欣（1988）「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』第326号pp. 29-39
- 厚生労働省労働基準局編（2005a）『改訂新版労働基準法』（上・下）労務行政
- 厚生労働省労働基準局編（2005b）『労働基準法解釈総覧（第12版）』労働調査会
- 小嶋典明（1987）「労使自治とその法理」『日本労働協会雑誌』第333号pp. 13-23
- 小嶋典明（1993）「わが国の従業員代表制（過半数代表制）の沿革と現状」及び参考資料1）、2）『従業員代表制を考える（上巻）』日本労働研究機構調査研究報告書No.38 pp. 9-32, 152-203
- 小嶋典明（2000）「従業員代表制」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pp. 50-65

- 財団法人社会経済生産性本部労使関係常任委員会編（1999）『職場と企業の労使関係の再構築』
- 財団法人社会経済生産性本部2006年1月5日付け発表資料『労使関係特別委員会「これからの労使協議制のあり方に関するアンケート調査」中間報告』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（1992）『労働組合への期待と効果』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（2002）『中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究報告書』
- 財団法人連合総合生活開発研究所（2003）『「労働組合に関する意識調査」報告書』
- 斎藤貴男（2004）『機会不平等』文藝春秋（文庫版）
- 佐藤博樹（1994）「未組織企業における労使関係」『日本労働研究雑誌』第416号pp. 24-35
- 佐藤博樹（2002）「職場における不平、不満の実態とその解決行動」『労働組合の結成と経営危機等への対応』日本労働研究機構調査研究報告書No.150pp. 143-152
- 社団法人全国労働基準関係団体連合会（1989）『労使協定における過半数代表者に関する調査研究会報告』
- 菅野和夫（1998）「職業生活と法」『岩波講座現代の法12職業生活と法』岩波書店pp. 3-39
- 菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法 [補訂版]』有斐閣
- 菅野和夫（2005）『労働法（第7版）』弘文堂
- 諏訪康雄（2006）『労使コミュニケーションと法』JILPT（第43回労働通信教育講座労働法コースNo. 4）
- 全国労働組合総連合（2004）『2004-2005年度運動方針』
- 全国労働組合総連合（2005）『1年間の到達点と大会方針の補強』
- 全国労働組合総連合（2005）『全労連組織拡大強化中期計画・第二次案』
- 全労働省労働組合（2004）「労働基準監督官に聞いた「労働基準監督行政の克服すべき課題」」『季刊労働行政研究』③pp. 16-25
- 全労働省労働組合（2005）「「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」に対する全労働の考え方」『季刊労働行政研究』⑦pp. 1-8
- 橘木俊詔・野田知彦（1993）「賃金、労働条件と労働組合」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 195-216
- 田中雅行（2003）「労働組合の有無別にみた賃金改定の状況について」厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計調査月報』第645号pp. 10-22
- 都留 康（1996）「サンプル調査結果の分析」『無組合企業の労使関係』日本労働研究機構調査研究報告書No.88pp. 42-188
- 都留 康（2002）『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社
- 都留 康（2003）「日本の雇用システムと労使関係」『関西経協』第57巻第12号pp. 4-10
- 寺本廣作（1948）『労働基準法解説』時事通信社（日本立法資料全集別巻46としての復刻版）

- (1998、信山社)による。)
- 道幸哲也 (2000)「団体交渉権の法的構造」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pp. 66-84
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2004)『Business Labor Trend 2004年4月号』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005)『従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査 (I)－』調査シリーズNo. 4 (本文・脚注で「JILPT実態調査 I」と表記)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005)『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査 (II)－』調査シリーズNo. 5 (本文・脚注で「JILPT実態調査 II」と表記)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005a)『パートタイマーと正社員の均衡処遇』労働政策研究報告書No.34
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005b)『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』資料シリーズNo.9
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2005c)『Business Labor Trend 2005年10月号』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2006)『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み』労働政策研究報告書No.48
- 富田安信 (1993)「離職率と労働組合の発言効果」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 173-193
- 直井春夫・成川美恵子 (1994)「紛争解決システムとしての労働委員会」『中央労働時報』第868号pp. 30-35
- 長峰登記夫 (2003)「コミュニティ・ユニオン運動の20年」『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局pp. 37-84
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平 (1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所
- 中村圭介 (2005)「縮む労働組合」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 27-46
- 西谷 敏 (1989)「過半数代表と労働者代表委員会」『日本労働協会雑誌』第356号pp. 2-15
- 西谷 敏 (1992)『労働法における個人と集団』有斐閣
- 西谷 敏 (2004)『規制が支える自己決定』法律文化社
- 日本労働組合総連合会 (2005)『2006～2007年度運動方針』
- 日本労働組合総連合会 (2005)『組合づくり・第3次アクションプラン21』
- 日本労働組合総連合会 (2005)『組合づくり・第3次アクションプラン21「2005～2007組織拡大目標」について』
- 日本労働研究機構 (1993a)『従業員代表制を考える (上巻)』調査研究報告書No.38

- 日本労働研究機構（1993b）『労働組合組織率低下の規定要因』調査研究報告書No.43
- 日本労働研究機構（1994）『労使協議制の研究』調査研究報告書No.51
- 日本労働研究機構（1996）『無組合企業の労使関係』調査研究報告書No.88
- 日本労働研究機構（2002）『労働組合の結成と経営危機等への対応』調査研究報告書No.150
- 野川 忍（1998）「変貌する労働者代表」『岩波講座現代の法12職業生活と法』岩波書店
pp. 103-159
- 野田知彦（2002）「労働組合は役に立っていなかったのか」『日本労働研究雑誌』第501号
pp. 68-70
- 野田知彦（2005）「労働組合の効果」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 71-84
- 濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房
- 浜田富士郎（1989）「改正労基法と過半数代表制」『季刊労働法』第152号pp. 6-17
- 浜村 彰（2003）「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」『組合機能の多様化と可能性』法政大学出版局pp. 17-35
- 原ひろみ（2003）「組合は何のために」『「労働組合に関する意識調査」報告書』連合総合生活開発研究所pp. 118-134
- 原ひろみ・佐藤博樹（2005）「組合支持と権利理解」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 47-70
- 久本憲夫（2005）「労使協議の実態」久本憲夫・電機総研編『企業が割れる！電機産業に何がおこったか』日本評論社
- 藤村博之（2004）「労働組合は本当に役立っているのか」『日本労働研究雑誌』第525号
pp. 78-81
- 藤村博之（2006）「労使コミュニケーションの現状と課題」『日本労働研究雑誌』第546号
pp. 23-36
- リチャード・B・フリーマン、マーカス・E・レビック（1989）「支柱が揺れる？」『日本労働協会雑誌』第361号pp. 2-18（川喜多喬訳）
- コリン・J・ボイルズ（1993）「女性の組合意識と加行動」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学』東洋経済新報社pp. 31-53
- 本田一成（2005a）「日本サービス・流通労働組合連合」『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』JILPT資料シリーズNo.9 pp. 29-54
- 本田一成（2005b）「パートタイマーの組織化の意義」『日本労働研究雑誌』第544号 pp. 60-73
- 間淵領吾（2005）「労働組合離れと組合意識の変容」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 123-145
- 三浦まり（2005）「連合の政策参加」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生

か：労働組合活性化への道』勁草書房pp. 169-192
山川隆一（2003）『雇用関係法〔第3版〕』新世社
連合評価委員会（2003）『連合評価委員会最終報告』
労働省労政局労働法規課編著（1999）『四訂新版労働組合法労働関係調整法』労務行政研究
所
その他本文・脚注に記載の行政による各種調査報告及び研究会報告等