

団体交渉と労使協議

土屋 直樹
(武蔵大学教授)

団体交渉も労使協議も、雇用・労働条件、それと関わる労使間の諸問題・諸課題について、労働者の代表と使用者・経営者が話し合うものである。

よく知られているように、労働者が労働組合等の組織を結成し、使用者側と団体交渉する権利は、憲法28条において保障されている。その規定を受けて労働組合法が、「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」などを目的に制定され、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」が、不当労働行為として禁止されている。また団体交渉において、雇用・労働条件等の問題に関して、労使の利害対立の解決が困難な場合に、労働組合などが自らの要求を通させようとするためにストライキ等を行う権利も、憲法その他の法律によって保障されている。

このような法律上の根拠による団体交渉は、労使間の諸課題を解決するものとして極めて重要な制度と位置づけられている。その実施状況を、厚生労働省『団体交渉と労働争議に関する実態調査』(2012年)によってみると、過去3年間に交渉を行った組合(「単位労働組合」)の割合は3分の2(66.6%)である。団体交渉を行っていないものが多くあることが分かる。ただ単位労働組合のうち支部等をもたない「単位組織組合」では80.4%と比較的高く、支部・分会等の「単位別組合」において55.2%と実施割合が低くなっている。また単位別組合の場合は、「本部組合」など企業内上部組織等で団体交渉が行われることを、実施しなかった主な理由とする割合が約7割(68.4%)と高いから、団体交渉に直接または上部組織を通じても参加していない組合がさほど多いわけではない。しかし団体交渉の実施状況を20年前と比べると、1992年の調査では79.3%であったから、低下している。また団体交渉を実施した組合について、年間の平均回数をみると、2012年の調査では4回以下とするところが60.5%、10回以上が12.4%であるのに対して、1992年の調査によると、それぞれ39.1%、27.8%となっており、実施頻度の低下が明らかとなっている(また所要時間についても減少している)。

団体交渉を実施しない主な理由について(2012年)、

単位別組合に関しては先に記したが、単位組織組合で最も多いものは「労使協議機関で話し合いができたから」ということであり(47.5%)、また本部組合ではその割合は84.5%を占めている(なお単位別組合でその理由を答えたのは20.1%)。したがって、団体交渉の実施割合やその頻度の低下が近年みられるが、それは、労働組合活動の停滞をあらわしている面が一定あると考えられるが、主要には労働条件等に関わる労使間の諸問題、諸課題について話し合い、解決する役割において、労使協議の機能、重要性が高まってきたからだとみることができる。

労使協議は、従業員の代表と経営者が、労働条件、経営・生産、福利厚生等の事項について協議するための常設的機関(「経営協議会」「労使協議会」などの名称で呼ばれる)における話し合いのことである。厚生労働省『労使コミュニケーション調査』(2009年)によると、労使協議機関を有する事業所の割合は39.6%となっており、その10年前の調査では41.8%であった。しかし20年前の調査では58.1%となっており、1990年代に割合が低下したものと考えられる(ただし対象事業所規模が異なるため、正確な比較は難しい)。

労働組合の有無別でみると(2009年)、労働組合がある場合の設置割合は83.3%となっており、大半に労使協議機関があることが分かる。労働組合が存在しないところでは2割(19.9%)である。単純には比較できないが、20年前の調査では、それぞれ77.8%、38.7%であったから、組合がある事業所ではやや増加し、ないところでは低下しているようにみえる。労働組合のような、従業員の利害を適切に代表することができる一定の組織的力量を備えた自主的な団体がない場合は、協議機関が十分な機能を発揮できないケースがあるものと考えられる。

労働組合が組織されている事業所には、ほとんどに労使協議機関も設置されていることをみたが、その場合における従業員代表は労働組合の役員であることが通例である。団体交渉においても、日本では企業内交渉が一般的であるとされており、その労働者側の当事者は、企業内に組織されている労働組合である。したがって、企業内で労働組合が使用者・経営者と雇用・労働条件等に関する諸問題を話し合う手続き、機構と

して、団体交渉と労使協議機関の2つが存在している。

その2つについて、交渉・協議の当事者に関して異同をいうことは難しいが、取り上げられる事項の面でも、まず労使協議機関における付議事項は（2009年の『労使コミュニケーション調査』で組合があるとするものについての結果）、「経営の基本方針」（79.2%）、「生産、販売等の基本計画」（72.9%）「会社組織機構の新設改廃」（72.7%）、「配置転換、出向」（68.9%）、「教育訓練計画」（65.4%）、「定年制・勤務延長・再雇用」（85.2%）、「労働時間・休日・休暇」（93.4%）、「賃金・一時金」（88.3%）、「職場の安全衛生」（90.2%）、「福利厚生・文化・体育・レジャー活動」（78.6%）などとなっており、経営・生産に関する事項から賃金・労働時間をはじめとした雇用・労働条件、福利厚生に関わる事項まで、幅広く含まれている場合が多いことが分かる。団体交渉は、憲法、労働組合法に根拠をもつ制度であり、法制度上は（交渉事項に関して法律上具体的には明示がないものの）、使用者が団体交渉に応じることが義務づけられている事項には、賃金に関する事項ばかりではなく、労働時間、雇用・人事、安全衛生、教育訓練、福利厚生に関わる事項も含まれると理解されている。また経営・生産事項についても、例えば企業組織の再編にともなって、労働者の職種や勤務地が変更になるなど、雇用・労働条件に関わる場合には、その面については義務的交渉事項になるものとされているし、詳細な経営情報の開示や経営施策の具体的な説明、そして意見交換は、円滑な交渉実施の前提でもある。したがって、広く労使協議事項となっているもののほとんどは、団体交渉によって扱うことができるため、この面からも制度上の区別を一般的につけることは難しい。なおまた法律的にも、労使協議が義務的交渉事項について合意形成を目的とするものであれば団体交渉法制の対象となり、合意の結果を書面協定のかたちに残せば労働協約としての効力を持つことになる。

しかし実際には個別の労使関係において、団体交渉とは別の労使協議という話し合いの仕組みが多く設けられ、その場で諸課題を解決することが重要と考えられるようになってきた。雇用・労働条件等を中心とした諸課題の話し合いの手続き、制度であるという面では、両者とも同様であるが、その区別は、いかなる問題をどういう形式で、また考え方のもとで取り扱うことができるかという面から、それぞれの労使関係の歴史の

なかで形成されてきたものである。多くの場合、団体交渉は法律に基づき、必要に応じ労働組合から要求事項を提案し、労使間の利害対立を前提として、争議行為を背景に合意形成をはかるものであると考えられてきた。それに対して労使協議は、当事者間の任意の取り決めによって実施するもので、予め付議事項などを定め、定期的にまた必要のつど開催し、合意形成ばかりではなく相互理解、認識共有を深めるための情報・意見交換の場でもあり、ストライキなどを想定せず行われるものである。

このようなものと理解されている団体交渉と労使協議が、実際にどう関係しているかは様々であるが、代表的なタイプをあげると、団体交渉の開始に先立って、労使協議の場で情報交換、予備折衝が行われるもの、まず労使協議の場ですべての問題を扱い、協議がととなわない場合には団体交渉に移行するもの、団体交渉では賃金や労働時間など主要な労働条件事項について交渉し、労使協議ではそれ以外の経営施策、生産計画、財務状況など経営・生産事項も含め協議するもの等である。現実にとどのような事項が団体交渉と労使協議それぞれにおいて話し合われているかを、『団体交渉と労働争議に関する実態調査』（2012年）によってみると（労使協議機関があるとする組合についての集計結果）、団体交渉では、賃金に関する事項（55.3%）、とくに賃金額の改定について話し合われることが多い。それに対して労使協議では、賃金（48.0%）以外にも、労働時間（59.9%）、雇用・人事（60.9%）、安全衛生（58.8%）、経営方針（41.5%）、福利厚生（43.9%）など幅広い分野にわたる事項についての話し合いが多く行われている。

労使間の諸課題・諸問題への円滑な対応を行うために、団体交渉と労使協議という場が区別して設定され、各対象に応じて適切な形式、考え方のもとで解決がはかれるという意味では、両者は相補的で、一体的に機能しているということができる。

参考文献

- 氏原正治郎（1989）『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会。
白井泰四郎（1996）『労使関係論』日本労働研究機構。
菅野和夫（1994）『労働法 第三版補正版』弘文堂。

つちや・なおき 武蔵大学経済学部教授。最近の主な著作に『現場力の再構築へ』（共著、日本経済評論社、2014年）。労使関係専攻。