

労働政策フォーラム

経営資源としての労使コミュニケーション

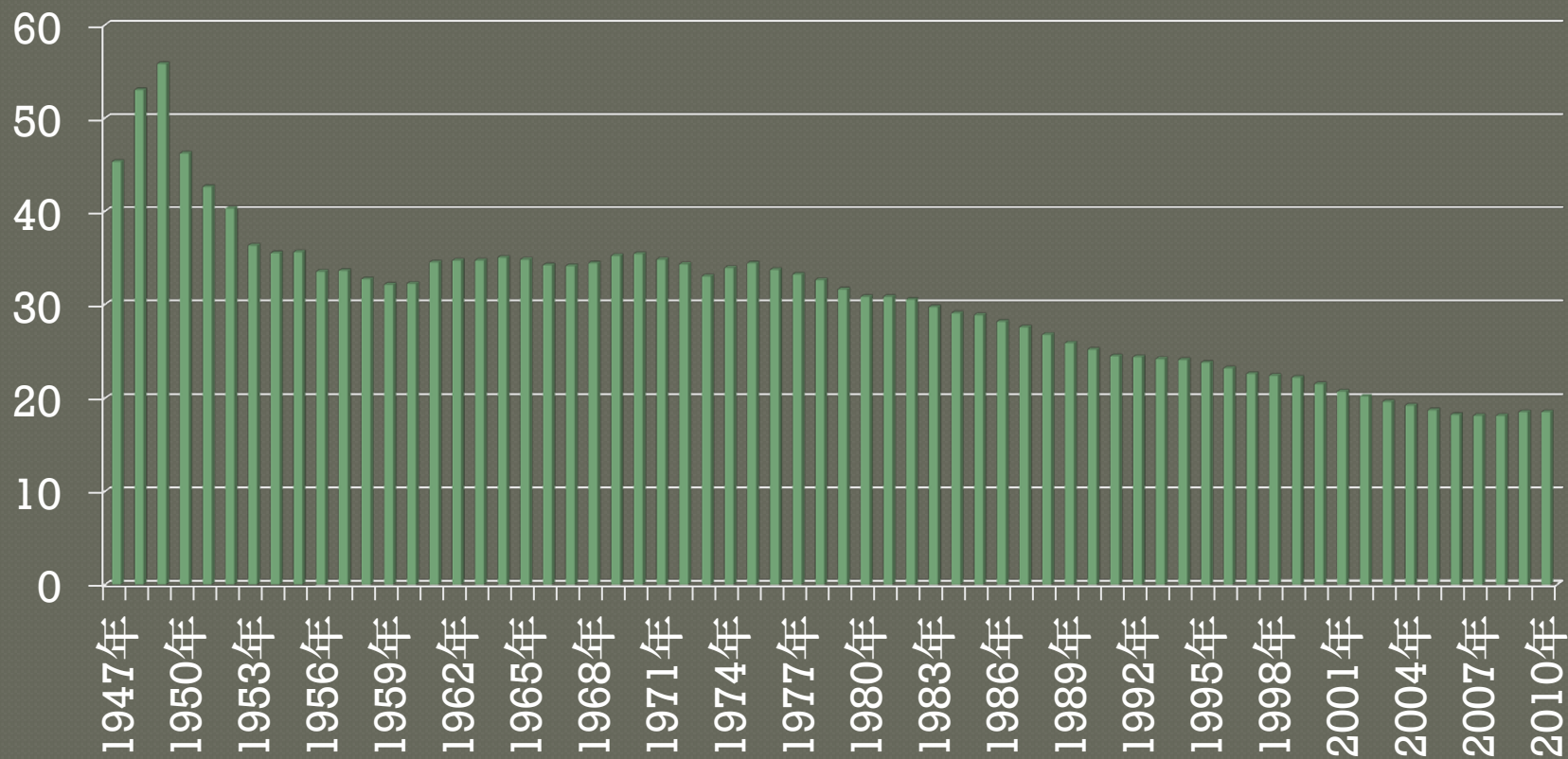
「我が国の労使関係の過去・現在・未来」

労働政策研究・研修機構
労使関係・労使コミュニケーション部門

濱口桂一郎

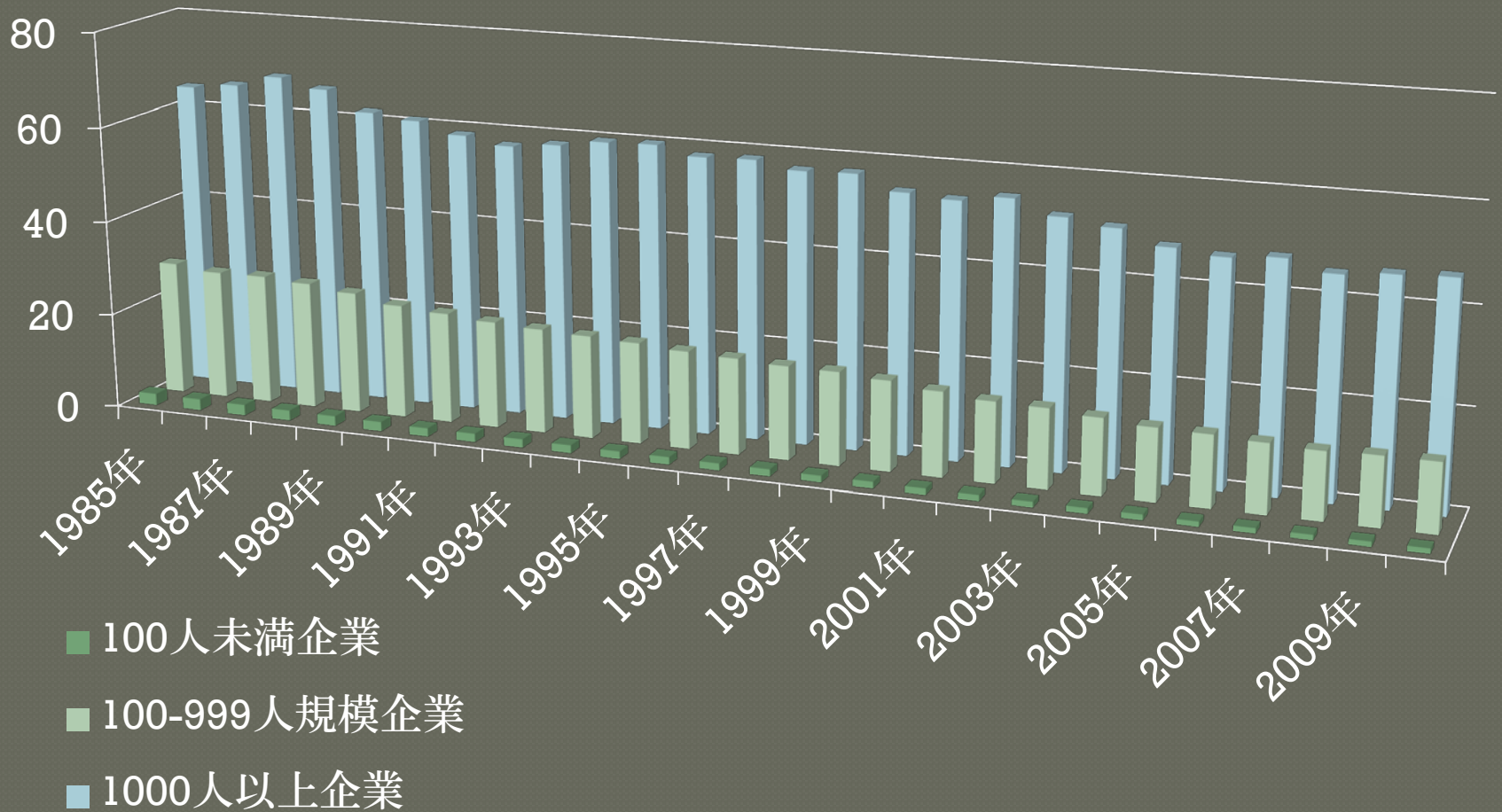
労働組合組織率は減少傾向にある

組織率(%)



組織率は規模間格差が大きい

組織率(%)



集团的劳使関係システムの展開

- ◎ 近代法：契約自由の原則(個人主義)
- ◎ 産業革命→劣悪な労働条件などの弊害
- ◎ 二つの対策：国家と集団
- ◎ 国家：最低労働条件の国家権力による規制
- ◎ 集団：労働条件の労使による集团的決定
- ◎ 団結禁止と労働争議を経て、
- ◎ 団体交渉による産業平和の確立へ
- ◎ 私的自治→労使自治の流れ

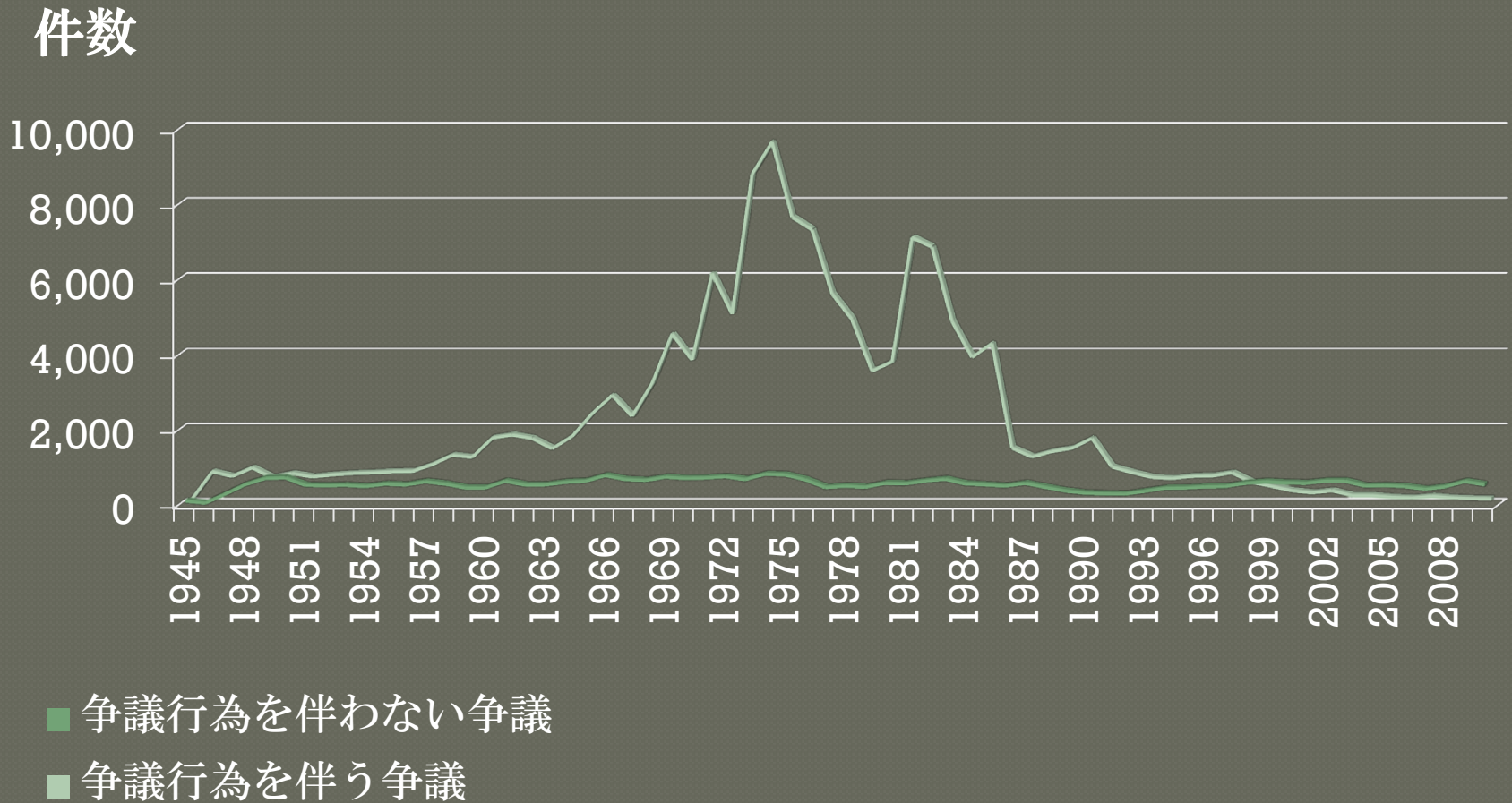
企業内情報提供・協議システム

- ◎ 一方で、企業内の意思決定への関与のため、欧州では法定の情報提供・協議システムを形成
- ◎ リストラが決まってから交渉するのではなく、その過程で協議
- ◎ 団体交渉システムと異なり、争議権を前提とせず、最終判断は経営側に
- ◎ EU統合の中で、企業グループ単位の労使協議制を確立

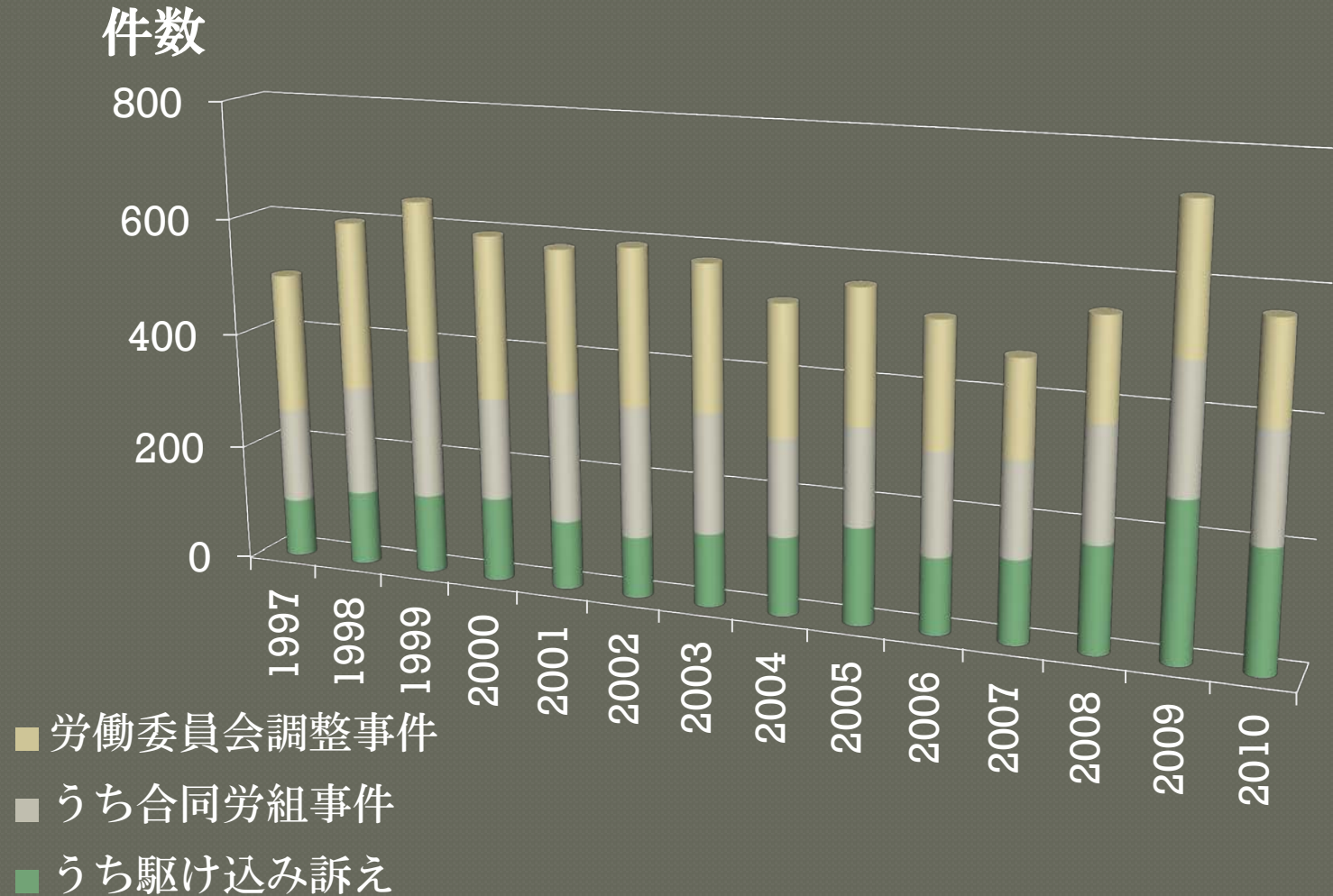
戦後日本の労使関係システム

- ◎ 終戦直後、労働組合法の制定
- ◎ 民事・刑事免責
- ◎ 団体交渉・労働協約による労働条件決定システム
- ◎ 争議調整(あっせん、調停、仲裁)の整備
- ◎ 不当労働行為制度の整備
- ◎ 労働争議の減少と争議調整制度の実質的個別紛争処理制度化

労働争議件数は激減している



合同労組・駆け込み訴え事件の増加

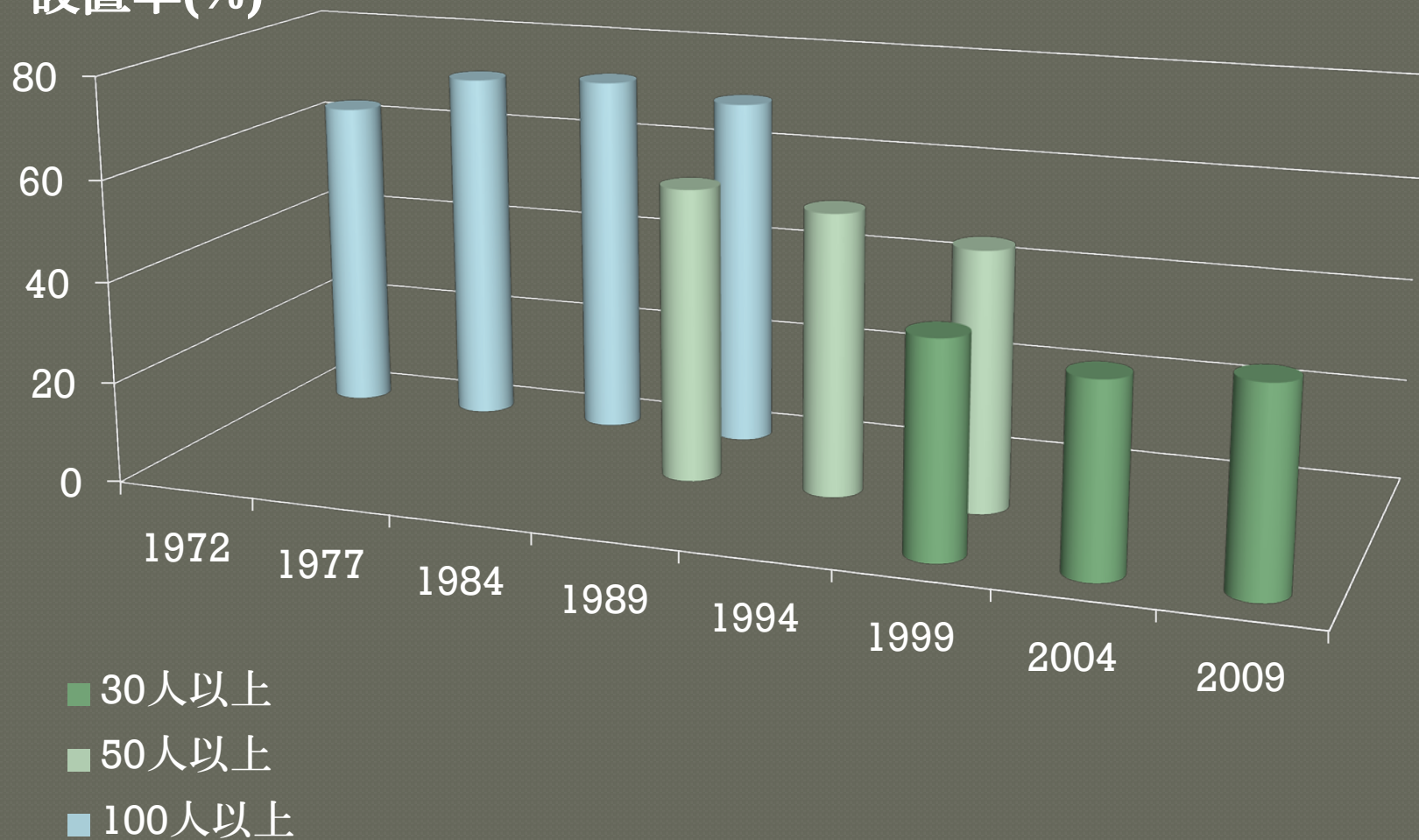


労使協議体制の確立

- ◎ 終戦直後の経営協議会：人事や経営に労働組合の同意を要求
- ◎ 日経連による経営権の確立
- ◎ 日本生産性本部による労使協議制の普及
- ◎ 団体交渉よりも労使協議を中心とする企業別集团的労使関係の形成
- ◎ 石油ショック時に発揮された労使協議体制の強み
- ◎ 80年代以降の労使協議制の衰退

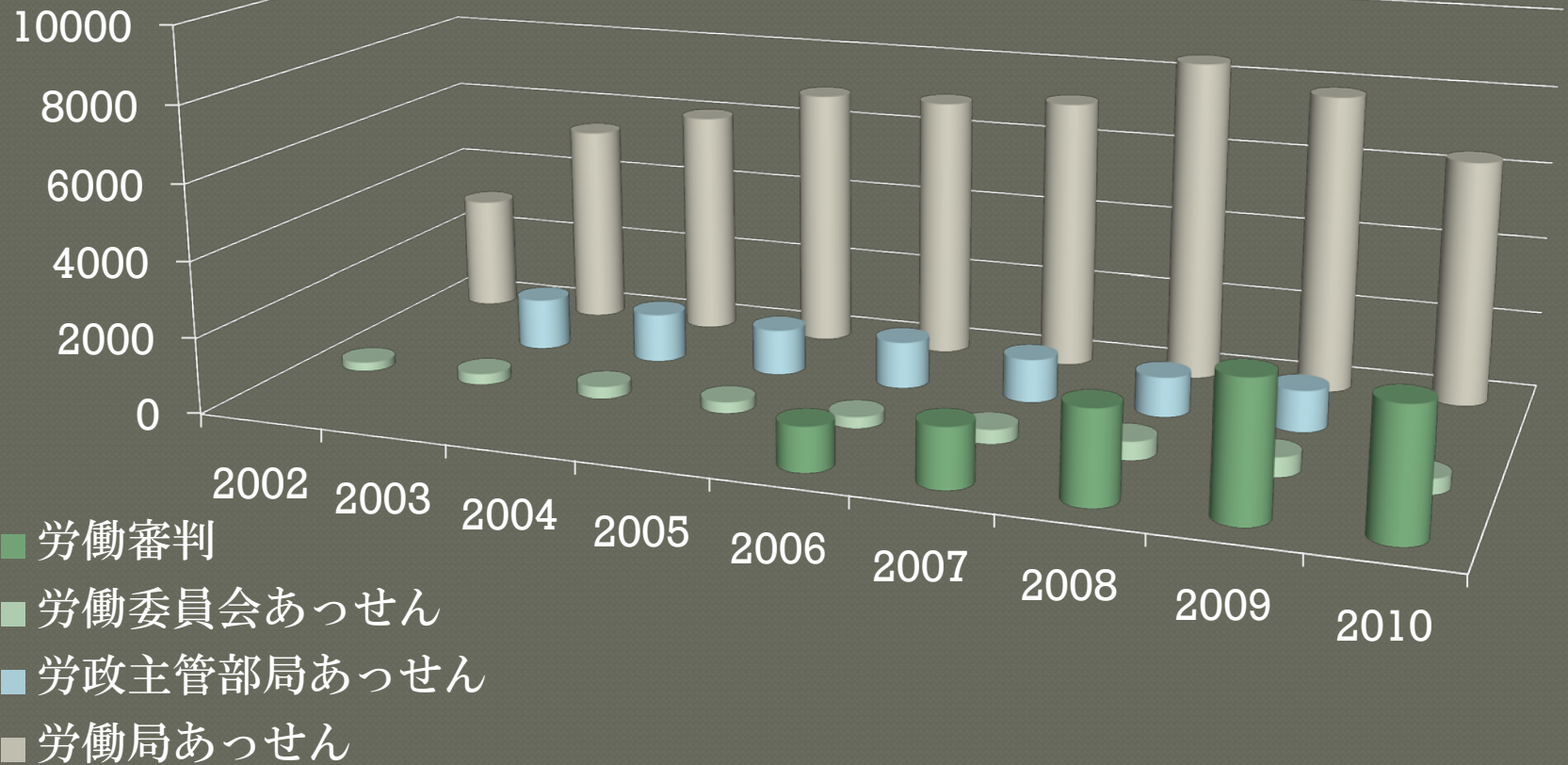
労使協議制設置企業は減少傾向

設置率(%)

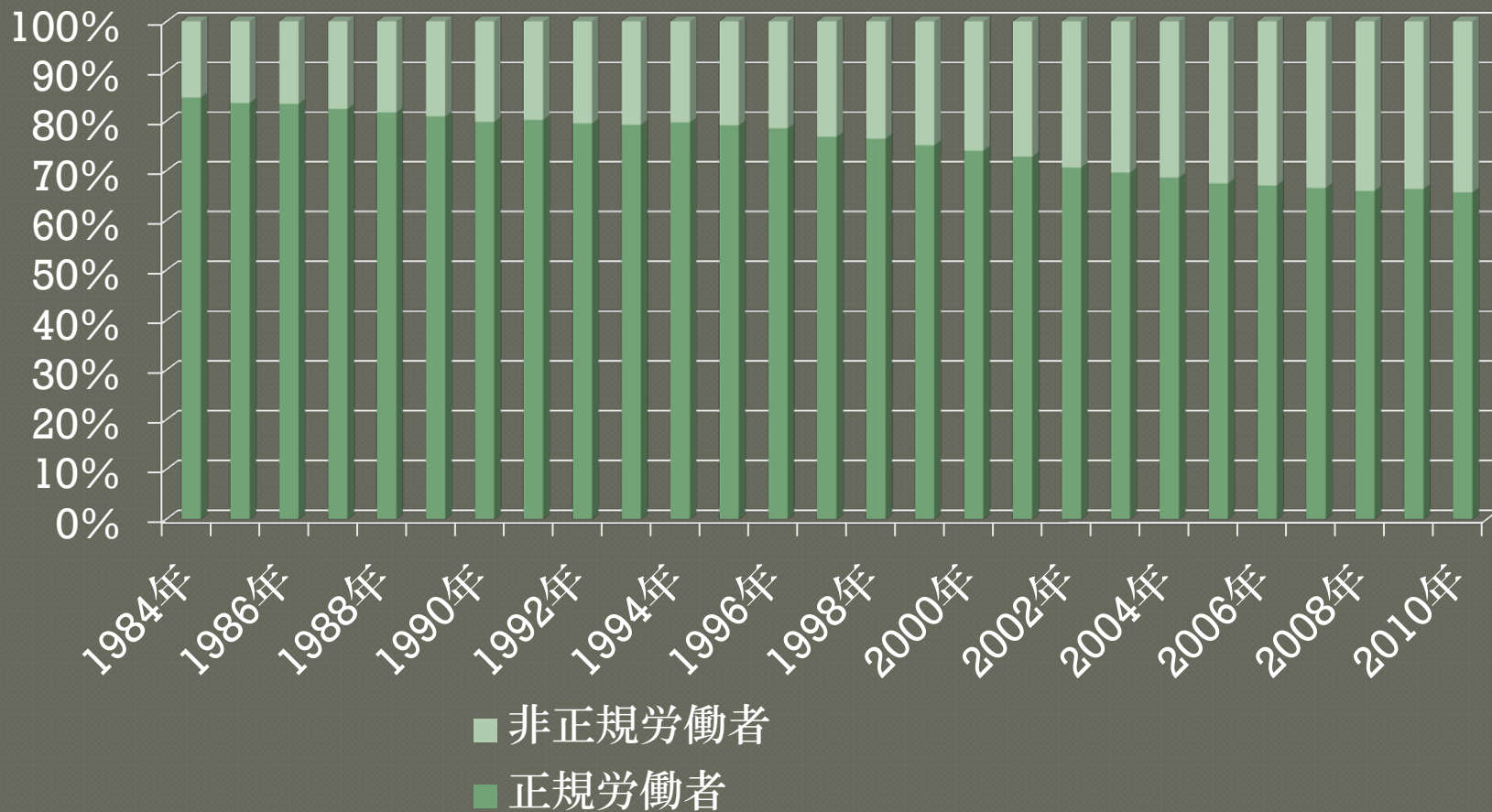


個別労使紛争は増加している

受理件数

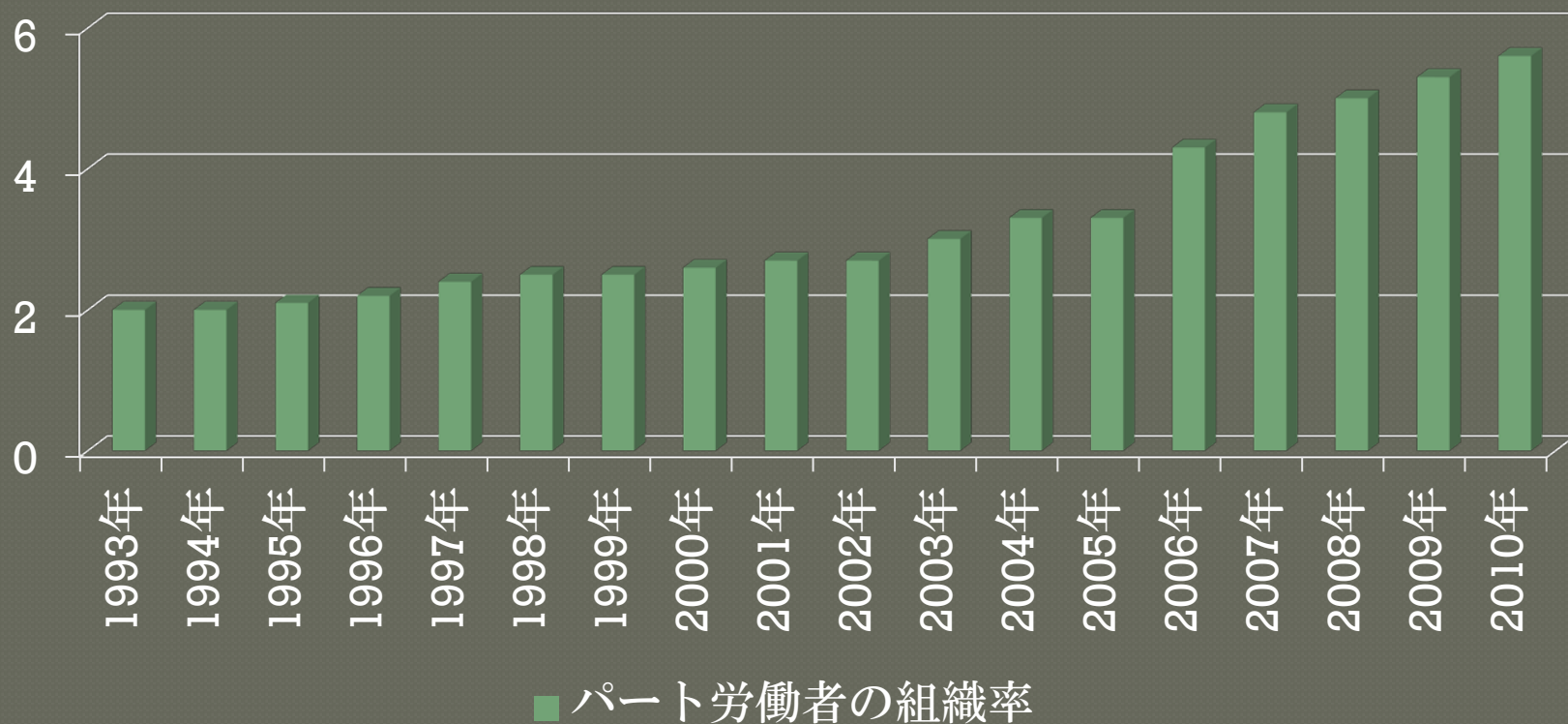


非正規労働者は増加の一途だが...



非正規の組合組織率はまだ低い

組織率(%)



今こそ、集团的労使関係の再構築

- ◎ 個人の自己責任でもなく、国家権力への依存でもなく、
- ◎ どうしようもないというニヒリズムでもなく、無責任なポピュリズムでもなく、
- ◎ 同じ職場で働く「仲間」と、少しずつ職場を良くしてゆく、
- ◎ そんな地に足のついた「労働組合」が必要な時代

経営資源としての労使関係

- ◎ そして、それは、会社、経営者にとってもプラスの効果をもたらす
- ◎ 具体例は：呉研究員、資生堂、ケンウッド労組、山田製作所・・・
- ◎ 労使のWIN-WIN（両方が得をする）関係を構築するための労使コミュニケーションの重要性