

日本における安定的労使関係構築の背景

労働政策研究・研修機構

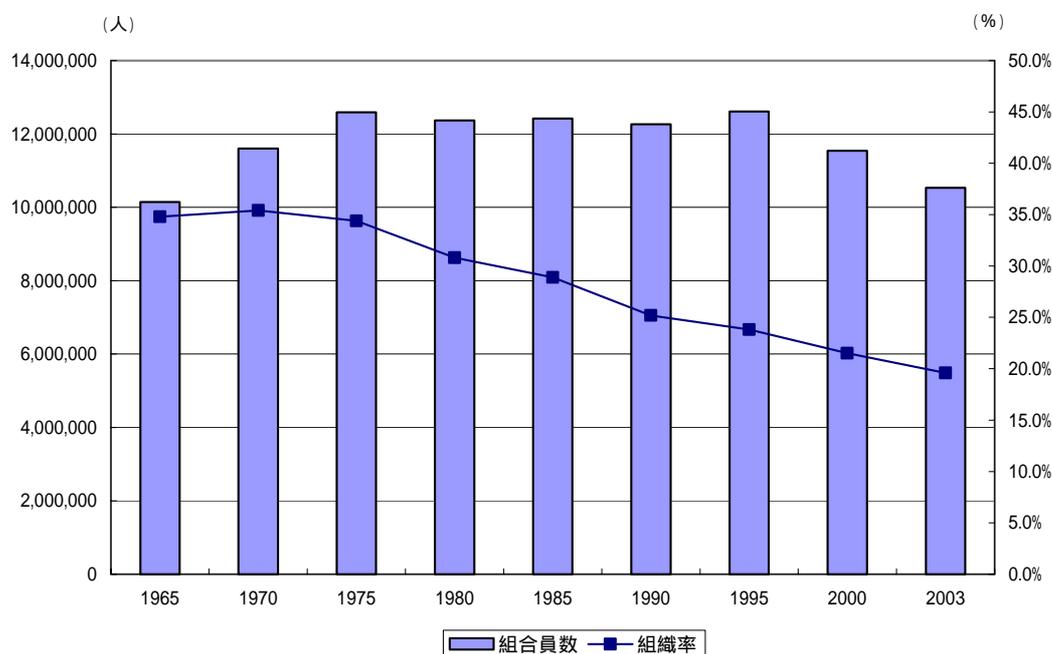
統括研究員 伊藤実

1. 労働組合員数・組織率の推移

日本の労働組合は、労働組合員数と組織率の推移をみる限り、近年ほぼ一貫した縮小傾向にある。労働組合員数は、雇用者数が1997年まで一貫して増加傾向にあった中で、1970年代半ばまでと1990年代前半期こそ増加傾向を示したが、それ以外は減少傾向にある。1994年の12,698,847人をピークとして、最近では大幅な減少傾向を示しており、2003年には10,531,329人にまで減少している。

こうした雇用者増の中での労働組合員数の減少は、労働組合の推定組織率を持続的に低下させてきている。1970年には35.4%の組織率であったが、2003年には19.6%とはじめて20%を下回っている(図1)。

図1 労働組合員数と推定組織率の推移

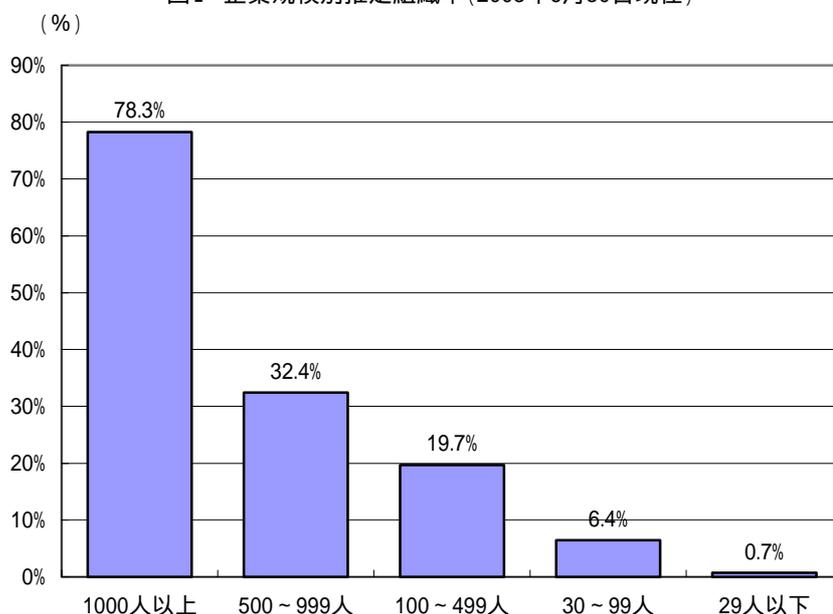


資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」(各年6月30日現在)

(注) 推定組織率は、組合員数を雇用者数(総務省統計局「労働力調査」各年6月分)で除して算出したものである。

ただし、組織率の低下に伴って、労働組合の交渉力や社会的影響力が、一方的に低下したわけではない。それは労働組合の組織率が、企業規模によって大きな格差があり、社会的影響力の大きい大企業では、比較的高い組織率を保っているために、組織率の低下ほどには、労働組合の交渉力や社会的影響力は低下していない。つまり、既存の大企業セクターでは、組織率は高い水準を維持しているが、ベンチャー企業や中堅・中小企業分野では、組織率が低下し続けているという異なった流れが、組織率低下の背景には併存している。企業規模別の推定組織率をみると、1,000人以上の大企業では78.3%であるのに対して、500～999人では32.4%、100～499人では19.7%、30～99人では6.4%、29人以下では0.7%となっている（図2）

図2 企業規模別推定組織率(2003年6月30日現在)



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

労働組合の組織率が低下してきた背景には、日本の労働組合が、企業別組合を中心に組織化されてきたことが、大きく影響している。企業・事業所単位の組織規模が大きい大企業では、長期勤続者が多かったこともあって、比較的組織化しやすかったのに対して、8割以上の雇用者を抱える中小企業では、従業員の転職率が高く長期勤続者も少ない上に、多くの経営者は労働組合の組織化を嫌がったといったことが、組織率の低下をもたらしている。

さらに、組織率の高い大企業においても、近年、正規社員を削減し、パートや派遣といった非正規社員が増加傾向してきていることも、組織率の低下に大きく影響している。す

なわち、企業別組合の多くは、離職者が多くて組織化しにくい上に、正社員の既得権と利害対立する恐れのある非正社員の組織化には、余り熱心ではない。その結果、組合員である正規社員が減少し、非組合員となっている非正規社員が増加してきたことも、組織率低下の大きな要因の一つとなっている。

2. 労働争議の推移

日本の労働争議件数は、現状では非常に少なくなっているが、労働組合が本格的に組織化された 1940 年代後半から、一貫して少なかったわけではない。1940 年代後半には、デフレの進行によって多くの企業が経営危機に追い込まれ、人員整理に伴う激しい労働争議が勃発した。この時、トヨタ自動車工業や日産自動車も激しい労働争議が勃発し、会社との全面的な対決を主張する第一組合に対して、労使協調路線を主張する第二組合が誕生している。結果的には、第二組合が主導権を握り、以後団体交渉等による問題解決を優先する労使協調路線の傾向が強まっていった。

こうした労使協調路線への転換を決定的にしたのが、石炭から石油へというエネルギー転換の影響を受けて勃発した三井三池争議であった。エネルギー転換に伴って経営が悪化した三井鉱山は、1959 年に大規模な人員削減計画を発表し、これに反対する労働組合との間に激しい労働争議が勃発した。三池労組は、もともとは労使協調派の力が強い組合であったが、マルクス経済学者である向坂逸郎九州大学教授が組合員を教育したため、闘争的な活動家が多数教育し、戦闘的な左派組合に変身していた。

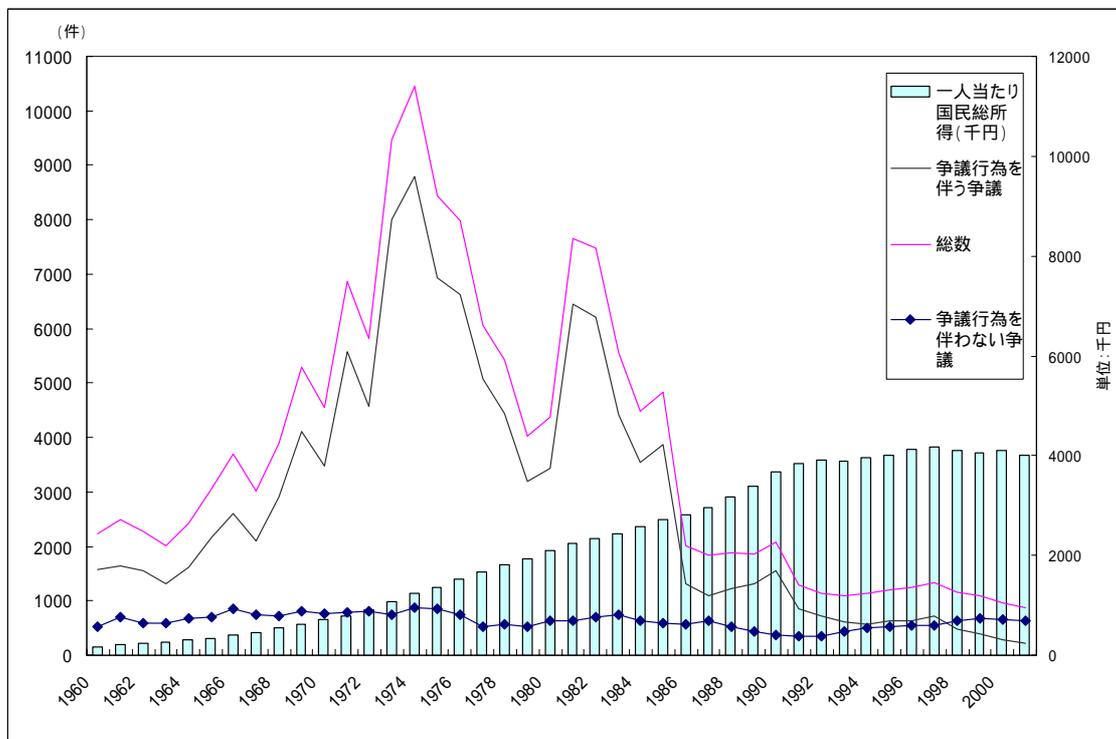
争議は無期限ストライキとロックアウトの応酬によって長期化し、会社側には財界が、労働組合にはナショナルセンターの総評が、それぞれ全面的支援をしたため、「総資本対総労働の対決」などと呼ばれた。死者まで出た激しい争議は、結局労働組合側に圧倒的に不利な中央労働委員会の斡旋案を受諾するという形で終息し、以後日本の労働運動から労使対決型の組合員は多くの労働組合で少数派となっていった。

労使協調路線が支配的となったとはいっても御用組合化したわけではなく、不況による人員削減の問題が発生すると、労働争議は多数発生している。図 3 の労働争議件数の推移を見ると、1965～66 年にかけて増加している。これは東京オリンピック後の不況による影響である。また、1967～72 年にかけて高水準で推移しているが、これは不況ではなく高度経済成長と春闘の定着による賃上げ交渉の活発化によるものである。

さらに、73～76 年にかけて増加しているが、これは第一次石油危機による不況と、それに伴って多数発生した雇用調整、人員削減をめぐっての争議急増である。また、1981～82 年にかけて争議件数が急増しているのは、円高ショックによる不況とそれに伴う雇用調整のためである。だが、1983 年以降になると現在まで労働争議は減少傾向を辿っている。1990 年代には長期的かつ深刻な不況と大規模な雇用調整があったにもかかわらず、労働争議は増加していない。この背景には、労使交渉の制度化が進展したことが大きく影響して

いる（図3）。

図3 労働争議件数の推移



3. 労働争議減少の背景

(1) 労使交渉の制度化

三井三池争議のような激しい労使対立は、企業倒産をもたらす可能性が高いことを経験したことによって、労使は賃上げや雇用調整の問題を、団体交渉や労使協議によって解決する手法を身に付けていった。賃上げ交渉に関しては、1955年からはじまった春闘による賃上げ交渉が広く普及し、多くの労使がほぼ一斉に賃上げ交渉を行うという短期集中的な団体交渉によって、ストライキによる企業ダメージが大幅に軽減されたため、労働争議はかえって増加するようになった。

だが、持続的な経済成長は、企業の支払余力を高めたため、賃上げを巡る労働争議も、短期間のストライキで妥結することが多く、深刻な労使対立に発展するケースは稀であった。こうして春闘は、日本社会の賃上げ交渉としてスケジュール化され、代表的な大企業の賃上げ率を基準として、公務員や労働組合のない中小企業の賃上げにまで普及していくという社会システムとなっていった。

だが、1973 年秋に勃発した石油危機とそれに続く深刻な不況は、人員削減も含めたドラスティックな雇用調整をもたらした。1973 年から 75 年にかけて、争議行為を伴う争議が急増しているが、この間の争議は人員削減を巡る深刻な労使対立が、かなりの数含まれていた。ただし、ストライキとロックアウトが長期間続き、労使が激しく対立するという三井三池争議とは異なり、早期退職者の人数や退職割増金を巡る対立が多かった。こうした労使対立の構図は、1980 年代前半に勃発した円高ショックとそれに伴う不況の時も、同じように認められた。

こうした労使交渉の制度化の流れは、春闘に代表される全国レベルの交渉に関しては、1989 年連合（日本労働組合総連合会）が結成されたことによって、ほぼ完成の域に達したと言えよう。また、個別企業の労使交渉においては、賃上げ交渉の春闘に加えて、幅広い人事問題について、年間を通じて頻繁に協議する労使協議制が制度化されていった。労使協議制においては、問題が発生するたびに協議の場が持たれ、労使が解決策を探るという努力が積み重ねられた。

雇用調整に関しても、いきなり人員削減について交渉するのではなく、残業規制からはじまって、配置転換、新規採用の抑制・停止、パート等の非正社員の削減、出向・転籍などの対応策が協議され、それでも経営が立ち直らないと、はじめて人員削減の協議を開始するといったやり方が、一般化していった。人員削減のやり方も、対象者を限定した早期退職優遇制度による希望退職希望者の募集からはじまり、対象者の範囲を徐々に拡大するといった手法が取られており、指名解雇にまで発展するケースは稀である。

（２）情報の共有化

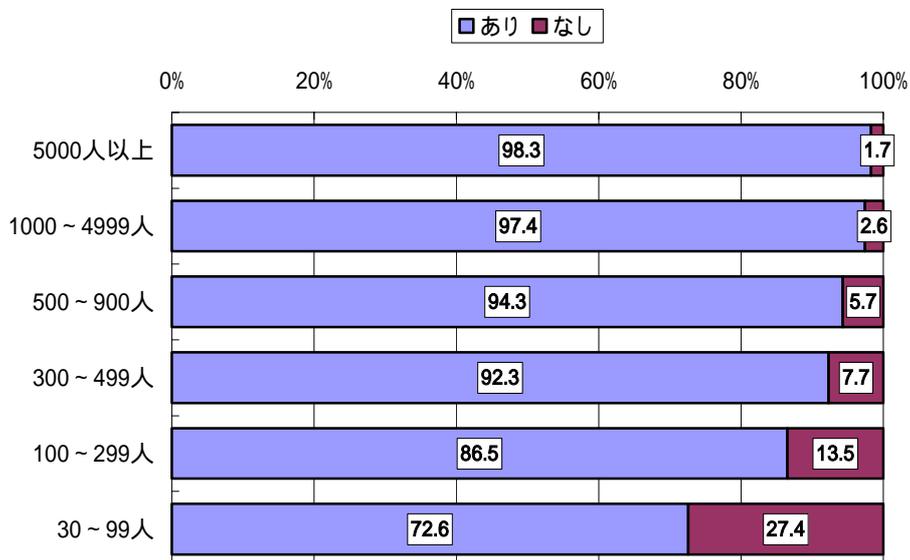
1980 年代半ば以降、労働争議は急速にその件数を減少させているが、その背景には団体交渉や労使協議制を通じて、労使が経営情報を共有化し、発生した問題についての対応策を協議するシステムが定着していったことがある。現在、労使協議制は多くの労使で制度化されており、5,000 人以上の大企業では、ほぼ 100%に近い 98.3%の労働組合で設置されており、30～99 人の中小企業においても、設置率は 72.6%に達している（図 4）。

また、団体交渉と労使協議機関でどのようなことが協議されているのかを見ると、団体交渉では、賃金が 58.1%と最も高く、次いで雇用・人事（41.5%）、労働時間（37.9%）などの割合が高くなっている。ただし、賃金以外の項目では、労使協議機関の回答率が団体交渉を上回っており、広範な事項が労使協議機関で話し合われている（図 5）。

以上のように、賃金は団体交渉で、他の多くの問題は労使協議機関で話し合いが行われているというのが、労使の多数派である。こうした協議の場を活用して、労使は情報の共有化を進め、信頼関係に基づいた安定的労使関係を構築している。こうした労使関係構築の背景には、労働市場が流動化したとはいえ、やはり中高年を中心として転職に伴うリスクは高く、正社員としての雇用保障を従業員も組合も強く望んでいるといったことが、大

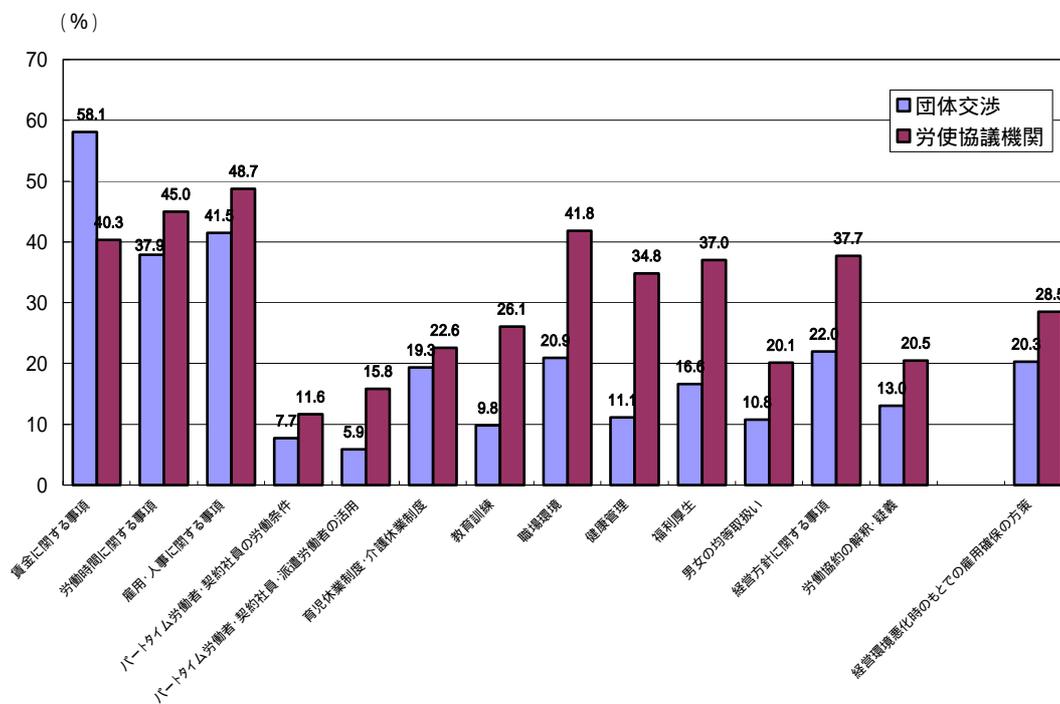
きく影響している。また、企業側も労使関係が悪化したり、不安定になることによって、短期的にも中長期的にも企業活力が低下してしまうことを恐れている。

図4 労使協議機関の有無別労働組合の割合



資料出所：厚生労働省「労使関係組合調査」2002年

図5 過去3年間における労使間の話し合い事項



資料出所：厚生労働省「労使関係総合調査」2002年

(3) 労働組合指導者の属性

安定的な労使関係が定着してきた背景には、労働組合指導者の属性がかなり変わってきたことも大きく影響している。労働組合指導者の世代交代が進み、以前の指導者は中卒や高卒で現場から抜擢された者が多く、大卒者が中心の企業の経営層とは、かなり異質で距離があった。それゆえ、粘り強く交渉するよりも、ストライキなどの争議によって要求を通そうとする傾向が強かったと言えよう。これに対して、最近は大卒者の労働組合指導者も多く、経営陣と同期入社で顔見知りであるといったケースもあり、意見交換しやすいといった雰囲気がある。また、経営情報に基づいた専門的交渉もできるようになったこともあって、いきなり労働争議に発展するといったことは稀になってきている。

さらに、労働組合の指導者の多くは、企業籍を持ったまま組合に出向している者が多く、役員任期が終わると職場に戻るため、企業籍を持たない専従者はそれほど多くない。1労働組合平均専従者数をみると、労働組合員数5,000人以上でも、11.6人とどまっている。また、労働組合員数規模が小さくなると、専従者がいない組合の割合が非常に高くなっている(表1)。こうした企業籍を持つ専従者の存在も、経営との情報の共有化をしやすくしている。

表1 労働組合員数規模別専従者数

	いる (%)	いない (%)	不明 (%)	1労働組合 平均 専従者数 (人)
5000人以上	95.0	4.3	0.7	11.6
1000～4999人	84.3	15.6	0.1	3.5
500～999人	50.2	49.7	0.1	1.8
300～499人	27.5	71.1	1.4	1.8
100～299人	13.6	85.0	1.4	1.5
30～99人	4.2	94.5	1.3	4.0

資料出所：厚生労働省「労使関係総合調査」2003年

4. 組合活動の多様化

これまでの組合活動は、賃金、労働時間といった基本的な労働条件を重点事項としていたが、近年次第に重点事項が多様化してきている。表2は、組合活動の重点事項について、従来の重点事項と今後の重点事項についてみたものであるが、両者の差を見ると、マイナス幅の大きな事項は、賃金・一時金、労働時間・休日など基本的な労働条件である。これに対して、プラス幅の大きな事項は、経営参加や退職金、定年延長・勤務延長、生涯生活

設計福祉ビジョンなどであり、トータルな労働者生活の安定といったことに重点を移しつつあることが分かる。なお、雇用の維持も 7.0 ポイント回答率が上昇しており、雇用の流動化が進展する労働市場の変化に対する組合のスタンスを反映しているものと思われる。

表2 組合活動の重点事項別労働組合の割合

複数回答(主なものを5つまで)(単位:%)

区 分	従来の重点事項	今後の重点事項	差 (今後の重点事項 - 従来の重点事項)
	100.0	100.0	
労働組合合計			
労働条件			
賃金・一時金	84.6	67.0	-17.6
退職金・年金	28.1	36.1	8.0
労働時間(いわゆるサービス残業を含む)・休日	59.5	49.5	-10.0
組合員の雇用の維持	50.4	57.4	7.0
配置転換・職種転換・出向	9.4	7.0	-2.4
昇進・昇格	8.6	10.0	1.4
定年制・勤務延長・再雇用	20.1	25.7	5.6
職場の安全衛生(メンタルヘルスを含む)	32.7	32.2	-0.5
男女の均等取扱い	5.1	6.2	1.1
育児休業・介護休業	7.9	5.0	-2.9
企業内福利厚生	17.7	15.0	-2.7
パートタイム労働者の処遇	3.9	6.1	2.2
その他	3.9	2.8	-1.1
経営参加			
企業の適正行動に関する監視、経営者へのチェック	24.7	33.4	8.7
経営方針、事業計画、企業再編、その他の経営参加	14.5	24.1	9.6
組合員サービス			
労金・労済・生協活動	31.4	17.1	-14.3
組合員教育学習活動・文化活動	16.9	17.9	1.0
組合員の生涯生活設計福祉ビジョン	3.4	11.6	8.2
その他	1.7	1.1	-0.6
政治・経済・社会問題			
減税等政策制度要求	2.6	4.6	2.0
社会活動・地域活動	9.1	9.5	0.4
その他	1.1	0.5	-0.6
不明	2.1	2.1	0.0

資料出所:厚生労働省「労使関係総合調査」2003年

なお、賃金・一時金に対する回答率がかなり低下してきているのは、成果主義賃金の導入によって、一律の定期昇給などが廃止され、部門や個人の業績が賃金に強く反映されると言った最近の変化が、影響しているものと思われる。こうした賃金決定の個別化の影響は、春闘にも強く表れている。個別企業および個人の賃金格差が拡大してきたため、横並びの賃上げ水準を決定する春闘が形骸化してきており、最近の春闘は統一的な賃上げ率を示せないでいる。こうした団体交渉の希薄化によって、労使協議の重要性が増してきている。

5 . 個別労働紛争の増加

ところで、労働組合の組織率が低下してきたことと反比例して、個別労働紛争が増加してきている。2002年度の相談件数は625,572件、このうち労働関係法上の違反を伴わない民事上の個別労働紛争に関する相談件数が103,194件となっている。さらに、都道府県労働局長による助言・指導および紛争調整委員会による斡旋に関しても、助言・指導申し出受付件数が2,332件、斡旋申請受理件数が3,036件となっている。

個別労働紛争の内容は、いずれも解雇が最も多く、次いで労働条件の引き下げとなっている。事業所の規模は、10～49人が28.7%、10人未満が17.9%、50～99人が9.5%となっており、半数強の56.1%が小零細規模の事業所が占めている。また、労働組合のない事業所の労働者が55.7%を占めている。

以上のように、不況や規制緩和の影響もあって、近年、解雇と賃金をめぐる労働紛争は増加傾向にあり、とりわけ個別労働紛争は大幅に増加してきている。個別労働紛争を速やかに解決するためには、既に個別労働紛争解決制度が施行されているが、新たに検討されている労働審判制度は、紛争の迅速かつ効率的な解決の手段として期待が持てる。司法制度改革推進本部の労働検討会において検討されている労働審判制度は、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者による審理・合議によって、権利義務関係を踏まえつつ事件の内容に即した解決案を決する新しい制度である。