

ま え が き

厚生労働大臣から独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）に提示された中期目標（2003年10月～2007年3月）には、我が国が直面する中長期的な労働政策の課題に係る9つの研究テーマが掲げられた。JILPTにおいては、これらをプロジェクト研究と位置付け、それぞれサブテーマを設定するなど、精力的な研究に取り組んできた。本報告書は、プロジェクト研究の一つ「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の最終報告書である。

雇用システム・人事管理制度が変化し、雇用・就業形態も多様化する中、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の低下が指摘されている。このような時代にあって、現在の労働条件決定システムを検証し、労働条件決定に労働者の意思が適切に反映されるシステムをどのように構築していくかが極めて重要な課題となっている。

本研究では、欧米諸国の法制度の比較研究、パートタイム労働者の組織化、労働組合・労使協議の機能と実態、労働関係の変化と法システムのあり方というサブテーマを掲げて研究を進めてきた。本報告書は、これらの成果を集約し、労働条件決定システムのあり方、特に労働者の声を労働条件決定に反映させるための集団的な発言システム（発言機構）のあり方の方向性を提示したものである。

社会経済構造が変化する中、本報告書が、政策レベルでの検討の場面を始め、労使における検討や議論の素材として有意義な材料を提供するものとなることを期待するものである。

本研究の実施に当たっては、JILPT特別研究員の荒木尚志教授（東京大学大学院法学政治学研究科）及び藤村博之教授（法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科）から御助言をいただき、本報告書の取りまとめに際しても有益な御指摘をいただいた。ここに記して心より感謝申し上げます。

2007年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

理事長 小 野 旭

目 次

概 要	5
第1章 総 論	14
第1節 労働条件決定システムと課題	14
1 労働条件決定システムの基本的枠組	14
2 労働条件決定システムをめぐる課題	15
3 労働契約法制の動向	17
第2節 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少	17
第3節 労働者の過半数代表制、労使委員会	21
第4節 労働者の集団的な発言システムの必要性	26
第5節 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性	28
第6節 報告書の構成	30
第2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	31
第1節 労働組合の機能と実態	31
1 労働条件決定システムにおける労働組合の位置付け	31
2 労働組合の組織面の現状	36
3 労働組合の効果	49
4 労働組合についての労働者の意識	67
5 労働組合の活動の実態	77
6 まとめ	127
第2節 労働者の意見を反映させる仕組み	133
1 労使協議機関等何らかの労使の協議・調整機能	134
2 法令による労働者の過半数代表制等	139
3 法令による労使の委員会	152
4 まとめ	160
第3節 小 括	161
1 相対的弱者である労働者	161

2 労働者の意見の反映	162
第3章 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定	164
第1節 中小企業における労使コミュニケーション	165
1 コミュニケーションの一般現況	165
2 経営者のコミュニケーション基本方針4タイプと企業経営	173
3 労働条件決定における労使コミュニケーションの実態	177
4 まとめ	184
第2節 中小企業における労働条件決定	187
1 この節のねらい	187
2 労働基準法が定める労働条件決定への従業員の参加はどのくらい機能しているか	189
3 雇用調整はどのように行われているか	207
4 基本賃金の改定・一時金改定はどのように行われているか	215
5 まとめ	231
第4章 日本における従業員代表制の立法化に関する議論の状況	234
第1節 立法化議論の背景	235
1 議論の契機	235
2 議論の背景	237
第2節 従業員代表制の立法化をめぐる議論	238
1 従業員代表制の立法化に消極的な見解	238
2 従業員代表制の立法化に積極的な見解	243
3 従業員代表制の導入にあたっての問題点	247
第3節 立法化にあたっての課題	274
第5章 主要国における労働条件決定システムと従業員代表制度	278
第1節 各国の労働条件決定システム	278
1 ドイツ	278
2 フランス	281

3 イギリス	287
4 アメリカ	289
5 規制レベルの分権化・規制主体の多様化と従業員代表制度	290
第2節 ドイツとフランスの従業員代表制度	293
1 ドイツ	293
2 フランス	303
第3節 小 括	312
第6章 課題の整理と見直しの方向性	316
1 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性	316
2 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の構想	317
引用文献・参考文献	320
索 引	333
執筆担当者	338

1 研究の目的

本報告書は、労働政策研究・研修機構の中期目標にその実施が掲げられている9つのプロジェクト研究のうちの1つ、「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の最終報告書である。

我が国における労働条件決定システムの基本的な枠組みは、労働者保護法によって最低の労働基準が定められ、それよりも有利な労働条件が労使交渉の結果労働協約で定められるというものである。「労働条件決定システムの再構築に関する研究」は、就業形態の多様化、労働組合組織率の低下、労務管理の個別化等の進展を踏まえて、関連する諸問題の分析を行い、これに対応した労働条件決定システムについて検討し、必要な政策提言を行うことを目指している。

2 研究の進め方

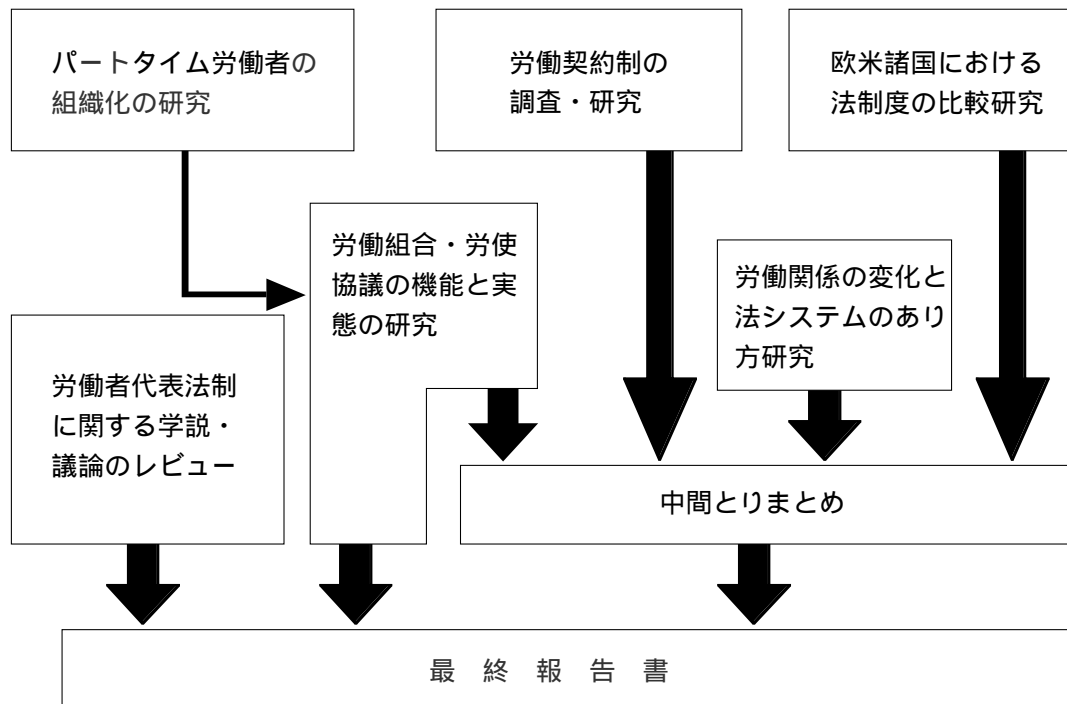
研究に当たっては、欧米諸国における法制度の比較研究、労働組合・労使協議の機能と実態、労働関係の変化と法システムのあり方、パートタイム労働者の組織化というサブテーマを掲げ、研究を進めた。本報告書は、これらサブテーマ研究の成果を集約し、また、最近労働政策研究・研修機構が取り組んだ本テーマに関連する調査・研究（例えば、労働契約法制の調査・研究）の成果も踏まえて取りまとめたものである。

研究の流れを図示すると次ページのようになる。

3 報告書の構成

第1章では、労働組合組織率の低下と労働組合員の減少、企業や労働者の多様化・複雑化という点を中心に、労働条件決定システムが直面している課題を概観し、特に集団的な労働者の発言システム（発言機構）の整備・強化の必要性を示す。第2章では、先行調査研究をサーベイし、労働組合の現状等についての分析を行うとともに、過半数代表制や労使委員会の実態を明らかにする。第3章では、アンケート調査結果をもとに中小企業における労使コミュニケーション

研究の流れ



と労働条件決定の実態について分析する。第4章では、我が国における従業員代表制についての法的な議論に係る文献のサーベイとレビューを行い、労働者の集団的な発言システムを整備・強化していく上での法的な課題を明らかにする。第5章においては、諸外国の集団的労働条件決定システムを概観した上で、第4章までにおいて明らかとなった論点を念頭において、ドイツとフランスの従業員代表制度について概観する。そして、これらを踏まえ、第6章において、労働者の集団的な発言システムの整備・強化を図る上での課題を整理し、見直しの方向性を示すこととする。

4 各章の概要

(1) 総論（第1章）

労働組合組織率の低下・労働組合員の減少が、集団的労働条件決定機能の縮小をもたらしている。他方、労働者の過半数代表制や労使委員会といった労働者の集団的な発言システムとも評価できる立法例が、近年、増加している。労

働者の集団的な発言システムについては、次のような多様な機能を果たすことが求められている。

労働者保護法が定める最低基準を上回る労働条件の実現

労働条件の不利益変更への労働者の意見の反映

一律的・画一的な規制とは異なる企業、労働者等における多様性や複雑性を反映した規制の実現

就業形態の多様化への対応

労働者の集団的な発言システムの整備・強化のためには、現行法制のまま労働組合の努力に期待する、労働組合をサポートするための法制を整備する、労働組合とは異なるシステムの整備・強化を図るといった考え方がある。労働組合の勢力回復への期待は大きいですが、労働組合の組織率の急速な回復の兆しがなく、そして、特に9割以上の企業においては労働組合が存在していないという事実を直視した場合、労働組合が存在しない企業においても、労働条件の決定にあたって、労働組合とは異なる集団的な発言システムを整備・強化することが重要となっていると言わざるを得ない。

そこで、本報告書においては、労働組合の勢力回復に期待しつつも、職場における労働者の集団的な発言システムを整備・強化するための法制策として、労働組合とは異なるシステムの整備・強化を図るという考え方を中心に据えて分析を行い、法的な課題を明らかにすることとする。

（２）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2章）

（労働組合の機能と実態）

我が国の労働組合の組織状況は、推定組織率が2割弱であり、しかも中小企業の労働者やパートタイム労働者等の非正社員はほとんど労働組合に組織されていない。また、10人以上規模企業で労働組合がある企業は1割に満たない。このように、労働組合が当事者となる労働条件決定システムが直接に機能する企業・労働者の範囲は限定的なものである。

労働組合に対する必要性の意識や期待は高いが、必ずしも実際の組織化には結び付いていない。既存の調査結果を用いて労働組合の活動実態の分析を行ったところ、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、既に十分組織化されている等として組織拡大には必ずしも積極的ではない様子が浮かび上がってきた。また、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、パートタイム労働者等の非正社員の組織化の立ち後れが要因の一つであると考えられるが、そもそもこれら労働者に対し何らかの取組を行う労働組合は少なく、組織化についても積極的ではない。正社員についても非正社員についても組織拡大に積極的ではない傾向は、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いるが、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・オフとで支えられているようである。

このような労働組合の姿が実態としての標準的な姿と言えるようであるが、このような実態が、労働者からの期待に十分応えていない労働組合という姿に結び付いていることが示唆される。

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も大きなものがある。既に労働組合自身による多様な取組が展開されつつあるが、そのような存在である労働組合の組織面・活動面での更なる充実が期待される。

（労働者の意見を反映させる仕組み）

日本の企業では、労使のコミュニケーションを図るため、法令に基づかない労使協議機関等の機関や制度が存在しているケースも多い。労働組合がない場合には、労使協議機関等が、実質的に、労働条件決定に労働者の意見を反映させるなど一定の労働組合類似の機能を担うこともあり得る。しかし、労働組合と異なり法的な位置付けや保護はなく、設置状況も減少傾向にある。

労働条件決定に労働者の意見を反映させる仕組みとして、法令に基づくものでは、労働基準法等に見られる過半数代表制や労使の委員会がある。

過半数代表制に関しては、従来から過半数組合がない場合の過半数代表者の選出手続に関し問題が指摘されてきたが、その選出方法等が省令レベルで明確化されるなど、適正化に向けた措置が講じられてきている。その結果、適正化は進んでいるようであるが、実質的な適正さには疑問を抱かざるを得ないような状況がなお残ることがうかがえる。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ある過半数代表者の選出については、常にその適正化が留意される必要がある。

また、過半数組合の場合と比較すれば、労働組合のような後ろ盾を持たない普通の労働者である一個人が労働条件等の問題について使用者に堂々と意見を述べることができると想像することは必ずしも現実的ではなく、選出の適正さと同時に、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。これは、労働時間等設定改善委員会等の既存の労使による委員会の場合でも同様であるほか、今後、労働者の意見を代表する制度が検討される場合にも必要な視点であると考えられる。

（３） 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定（第３章）

第３章では、サブテーマ研究において実施した企業アンケート調査を踏まえた分析を行った。アンケート調査は、小規模企業の実態を含めて把握するため従業員規模１人～９９９人の企業１２,０００社を対象とし、２００６年７月１日現在の状況について、原則として社長の回答を求めた。回収率は２０.３％（２４４０社）^１。

（中小企業における労使コミュニケーション）

労働条件を決定する際に労使が話し合う集団的労使コミュニケーションツールがある企業は１０社中３社にも満たない（労働組合あり１４.８％、賃金改定の際に意見を聞く対象としての労使協議機関あり４.３％、労働条件を経営側と話し合う従業員組織あり９.１％、これら３つが重複する場合あり）。

基本賃金・一時金の改定の際に一般従業員の意見を聴取する企業はともに４割台で、半数の企業は一般従業員の意見を聞いていない。

労働条件決定における労使コミュニケーションの実態について、基本賃金改定の際の従業員意見聴取方法を用いて分析を行った結果、企業規模別相対的特徴として、次ページのようなものが浮かび上がった。

（中小企業における労働条件決定）

中小企業で労働条件を決定する際の従業員の意見の聴取や従業員の参加に関し、労働基準法が定める労働条件決定への従業員の参加がどのくらい機能し

１ 規模別では、１～９人３８１社、１０～２９人５２４社、３０～４９人４１０社、５０～９９人４８８社、１００～２９９人３５７社、３００～９９９人２１７社、０・無回答６３社であった。

1～9人	「業務外コミュニケーション」(半数が意見を聞かない。業務外会合が多い)
10～29人	「人事面談中心の個別的コミュニケーション」(意見を聞いても管理職止まりのケースも多いが、比較的個別的コミュニケーションの比重が大きい)
30～49人	「管理職と従業員コミュニケーションとの均等コミュニケーション」(管理職にも一般従業員にも均等にコミュニケーションが図られる)
50～99人	「やや従業員コミュニケーション傾斜のコミュニケーション」(管理職にも意見を聞いているが、より多く一般従業員の意見を聞いている)
100～299人	「従業員コミュニケーション」(集団・個別の一般従業員とのコミュニケーションが多く用いられる)
300人以上	「集団的コミュニケーション」(労働組合等との集団的なコミュニケーションが多く用いられる)

ているか、雇用調整がどのように行われているか、賃金決定がどのように行われているかという3つの側面から分析を行った。それぞれの側面についてまとめると以下のとおりである。

労働基準法が定める労働条件決定への従業員の参加

就業規則変更の際の従業員の意見書作成方法やいわゆる三六協定の従業員側当事者の選出方法からは、労働基準法の意図している団体的参加を実現できていない中小企業は多く、その傾向は正社員規模が小さいところほど強くなる。

就業規則変更の際の労使の意見の食い違いの調整について、食い違いがないとする企業が4割弱で最も多いが、経営者側に近い形で調整されたとする企業が3割近く、特に調整しなかった企業も2割近い。

雇用調整

解雇・希望退職・早期退職優遇制度の実施に際し、いわゆる整理解雇の四要件に当たる措置よりも経済的損失のカバーが重視されている(退職金の割増の実施率が高くなっている)など、中小企業の雇用調整の際のビヘイビアと整理解雇の判例法との間にはズレがある。

賃金決定

基本賃金決定で最も考慮した項目は「業績」(52.5%)で、「世間相場」を挙げた企業は1割を下回る。基本賃金改定・一時金改定ともに、一般従業員への意見聴取の時期は経営側が原案を固める前よりも固めた後の方がやや多く、また、労使の意見の調整については、6割以上の企業が主に経営側の意見に近い形で調整されたとする。

集团的発言機構の有無と賃金改定との状況を見ると、基本賃金の改定では、経営状態が悪い企業群で賃上げの実施率において労働組合と発言型従業員組織が善戦している状況等が見られた。

(4) 労働者代表法制に関する学説・議論の状況(第4章)

労働組合以外の従業員代表組織を立法化することについて、研究者の間において、積極論と消極論がある。積極論においても、どのような機関・組織を、どのような場合に設置するかについて、様々な意見があるが、そこで浮かびあがってくる法的な論点は次のようなものである。

労働組合と従業員代表の関係

従業員代表制度の立法化は労働組合の結成・活動を阻害しないか

両者の役割・権限の調整

従業員代表制度における少数組合の地位

過半数組合が存在する場合にも従業員代表組織の設置を義務付けるかどうか
(併存的就業員代表制度か補完的従業員代表制度か)

従業員代表組織の形態(常設性と包括性)

従業員代表の選出

労働者代表としての正統性(いかにして多様な労働者利益を公正に代表するか)

従業員代表の選出手続き

従業員代表の機能・権限

(5) 諸外国の労働条件決定システムと従業員代表制度(第5章)

ドイツとフランスでは、労働条件決定の規制が法律から労使交渉へ、労使交渉が中央から企業へと分権化しており、また、規制主体も多様化しており、従

業員代表が重要性を増しつつある。イギリスでは、2004年の被用者情報提供・協議規則の展開が注目される。上記（４）を念頭におきつつ、ドイツとフランスの法定従業員代表制度について整理すると、以下のようになる。

労働条件決定に関する従業員代表と労働組合の関係

両国とも、労働条件決定に関して、労働組合の優位が明確にされている。ドイツの事業所協定は、通常労働協約で規制される事項を規定できない。フランスでは、労働協約の締結権限は労働組合のみが有する。

従業員代表の機能

ドイツの事業所委員会は、使用者との共同決定、苦情処理、事業所における法令の実施状況の監視等の機能を有する。フランスでは、事業所委員は苦情処理の機能、企業委員会は使用者から情報提供及び諮問を受ける機能を有する。

労働組合の従業員代表への関与

ドイツでは、労働組合には、事業所への立ち入り、事業所委員会の設置の発議、事業所委員会の会議への参加等ができる。フランスでは、労働組合は、企業委員会への出席、従業員代表選挙における優先的な候補者名簿提出等ができる。

従業員代表の活動の保障

両国とも、従業員代表は、その任務を適法に実施するため必要な活動保障時間の保障、身分保障等が認められている。

従業員代表の正統性

両国とも、従業員代表は労働者の直接選挙によって選出され、その手続は詳細に法定されている。従業員代表の構成が従業員の構成等を反映できる仕組みとなっており、両国においては、従業員代表に対する信頼性が高い。

（６）課題の整理と見直しの方向性（第6章）

労働条件決定システムの再構築を論ずるに当たっては、労働組合についての理想論ではなく、労働組合の実態を直視すべきである。つまり、労働組合の勢力回復に期待しつつも、労働組合がない場合にも実質的に労働組合がある場合と同程度の効果が期待できるような労働者の発言システムの整備・強化について検討すべきである。

労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムの整備・強化のための制

度を構想する場合、労働組合の結成・活動を阻害する可能性のある制度、使用者がそれを利用して労働組合の発展を妨害するような制度にはならないように設計することが前提となる。

具体的なシステムのあり方を検討する場合、我が国においては既に過半数代表制や労使委員会といった制度が存在し、その立法例が拡大しつつあることに留意する必要がある。これらの制度については、運用上の問題点が指摘されているが、既に制度として根付いており、その役割を果たしてきている。このような事実を鑑みれば、労働組合とは異なる集団的なシステムの整備・強化を図るに当たっては、既にある過半数代表制や労使委員会の制度について、指摘されている問題の解決を図りながら、構成、機能の拡大、労働組合との関係等について検討し、これを発展させていくような方法が現実的な法政策である。

労働者の集団的な発言システムの整備・強化について検討する場合、真に労働者の代表としての正統性を有するシステムの構築を図ることが重要である。これは、特に労働者代表の選出方法やシステムにおける意思決定過程の公正性や透明性に関わる問題である。また、多様な労働者の利益をも反映しているかどうかという観点も重要である。しかるに、現行制度に関しては、過半数代表の選出手続、運営等について問題が指摘されている。今後において現在の制度を発展させていく前提として、現在の制度の信頼性を確立することが重要である。このため、従業員代表の選出手続や意思決定の公正性を確保し、システムの正統性を確保するための方策を講じることが喫緊の課題である。

総論

第1節 労働条件決定システムと課題

1 労働条件決定システムの基本的枠組み

我が国における労働条件決定システムの基本的な枠組みは、労働者保護法によって最低の労働基準が定められ、それよりも有利な労働条件が労使交渉の結果労働協約で定められるというものである。そして、個別労働契約との関係については、法の定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされ¹、労働協約に定める労働条件その他の労働者に待遇に関する基準に違反する労働契約は無効とされる²。また、常時10人以上の労働者を使用する使用者には、始業・終業時刻等の一定の事項について就業規則の作成が義務づけられており、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効とされる³。この点について、本プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書は、次のように指摘している⁴。すなわち、伝統的労働法は、労働条件の決定に関しておおよそ次のような態度をとってきたとすることができる。第一に、労働契約の当事者である使用者と労働者の取り引きを市民法上の対等な当事者のそれと同視して契約自由の問題として放置することが交渉力に劣る労働者に悲惨な帰結をもたらしたとの反省から、国家が使用者と労働者の取り引きに介入し、労働条件の最低基準を法定した。いわゆる労働保護法の誕生である。第二に、法の規定する最低労働基準を上回る労働条件については、交渉力において劣位にある個別労働者に委ねるのではなく、労働組合という集団的取引の担い手を法認し（団結権の承認）、労働組合の交渉力を担保するために経済的圧力手段を行使することを認め（争議行為等の団体行動権の承認）、さらには国によって異なるも

1 労働基準法第13条

2 労働組合法第16条

3 労働基準法第89条、第93条

4 労働政策研究・研修機構（2005a：1）（荒木執筆部分）

の、団体交渉の結果締結される労働協約に国家が特殊な法的効力を付与する（労働協約の規範的効力や拡張適用制度の整備）等、集団的労働関係法の展開により、労働条件決定の枠組みが整備された。その結果、個別労働契約の機能する場面は、国家の設定する最低労働基準と労働協約が強行的直律的効力をもって定める労働条件の枠内（これらの労働条件を上回る労働条件を設定する場面）でのみ認められてきた。

春闘を例にとって、このシステムについて説明すると、まず、労働基準法、最低賃金法等の労働者保護法が交渉の土台を築き、その上で、企業別労働組合が労働組合法、労働関係調整法等の関係法制の定めるルールに則って、ナショナルセンターや産業別組織のもとにおいて、共闘して交渉を行い、そこで得られた成果（労働者保護法を上回るレベルの労働条件）を労働協約に定めるという図式になる。なお、春闘においては、労働組合のない企業においても、春闘で形成された相場を参考にして賃金・労働条件が改定されるケースがみられたが、これも、労働者保護法という土台の上において使用者が最低基準への上乗せを行うという形で行われる労働条件の決定である。近年においては、春闘は変質しつつあると言われるが、これは、要求内容の変質、交渉戦術の変化、労使の力関係の変化等の実態面での変化であり、依然として春闘が、上記のような労働者保護法と労使自治の組み合わせという労働条件決定システムの枠内において行われるという点においては、変化はないのである。

2 労働条件決定システムをめぐる課題

我が国の労働法制は、ポスト工業化や経済のグローバル化という世界的な大きな動きの中で、多くの課題に直面している。すなわち、我が国の労働法制が、産業構造の変化（サービス産業化）、労働力構造の変化（女性労働力の増加、労働力の高齢化）、労働者のホワイトカラー化、就業形態の多様化（パートタイマー、派遣労働者の増加）、労働者の意識の変化、企業における人事労務管理の個別化、規制緩和の流れ、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少等の課題に直面していることが、既に多くの論稿において指摘されている⁵。この点

5 日本労働法学会（2000a：第1章）（西谷執筆部分）など

について、本件プロジェクト研究のサブテーマ研究報告書は、次のように指摘している⁶。すなわち、第一に、伝統的労働法は労働者を同質・均質なマスとしての存在と捉えてきた。したがって、労働保護法は、労働者全体を使用者に対して交渉力に劣る保護の対象と把握し、労働条件の最低基準を具体的に定めることによって、契約自由の機能する範囲を一定範囲に画定してきた。また、最低基準を上回る労働条件決定場面でも、労働者の利益を労働組合という集団的交渉の担い手が統一的に代表することには大きな問題はなく、むしろ労働者の利害を統一的に代表することによって交渉力を高めることが望ましいと解されてきた。しかし、今日、労働者は多様化し、また、個別化してきている。古典的労働法の典型的モデルが工場におけるブルーカラー労働者であったのに対して、産業構造の中心が第二次産業から第三次産業へと転換した結果、労働者の過半がホワイトカラー労働者となってきた。こうした労働者像の変化に、伝統的労働法モデルが十分に対応できているかどうかは先進諸国共通の課題とされてきている。第二に、労働条件決定の最も重要な担い手であった労働組合の組織率の低下が著しい。先進諸国の大半では、労働組合組織率は一貫して低下傾向を示している。労働条件決定システムにおけるかかる労働組合の機能の縮減は、伝統的システムの機能不全を意味している。第三に、経済のグローバル化の進展は、使用者に様々な対応を迫っている。資本自由化は企業に対してコーポレート・ガバナンスの在り方の見直しを迫り、それは、雇用・労使関係にも深刻な影響を与えつつある。また、先進諸国は、先進国同士の競争のみならず、発展途上国との価格競争に晒され、グローバル経済による労働条件調整圧力は増大する一方である。こうした雇用・労使関係を取り巻く環境変化は、労働法規制に対しても規制緩和を要求することとなる。

このような課題は、我が国の労働条件決定システムに関して、産業の特殊性、個別企業の事情、労働者の多様化、就業形態の多様化に対応した労働者保護法による最低基準の設定あり方、そして、労働組合の組織率の低下と労働組合委員数の減少が続いている状況において労働条件決定にあたっての労働者の声を反映するシステムのあり方という大きな問題を提起している。

6 労働政策研究・研修機構（2005a：2 - 3）（荒木執筆部分）

3 労働契約法制の動向

上記のような労働法制をめぐる環境の変化が進行する中、新たな労働契約法制の必要性が高まっている。厚生労働省に設けられた「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書（2005年9月15日）は、「就業形態の多様化等による労働条件の個別的な決定・変更の必要性からは、労使当事者が、最低基準に抵触しない範囲において、労働契約の内容をその実情に応じて対等な立場で自主的に決定することが重要となる。その際には、労使当事者の行為規範となる公正かつ透明なルールを設定する必要がある」として、「労働関係が公正で透明なルールによって運営されるようにするため、労働基準法とは別に、労働契約の分野において民法の特別法となる労働契約法制を制定」することが必要であるとしている。また、労働政策審議会労働条件分科会も、労働政策審議会に対して行った報告（2006年12月27日）の中において、「近年、就業形態・就業意識の多様化等が進み、労働者ごとに個別に労働条件が決定・変更される場合が増えるとともに、個別労働関係紛争も増加傾向にある。一方、個別労働関係紛争解決制度や労働審判制度など、個別労働関係紛争の事後的解決手続の整備が進んでいるが、個別労働関係を律する法律としては最低労働基準を定める労働基準法しか存在しないため、体系的で分かりやすい解決や未然防止に資するルールが欠けている現状にある。このため、労働契約の内容が労使の合意に基づいて自主的に決定され、労働契約が円滑に継続するための基本的なルールを法制化することが必要」としている⁷。

第2節 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少

前節でみたように労働条件決定システムをめぐる多くの課題があるところ、長期にわたる労働組合組織率の低下と労働組合員の減少は、最重要課題の一つである。それは、我が国の労働条件決定システムの一つの柱である労使交渉による集団的労働条件決定システムそのものに関わるものであることに加

7 このような考え方に基づく労働契約法案が2007年3月13日に、第166回国会に提出された。

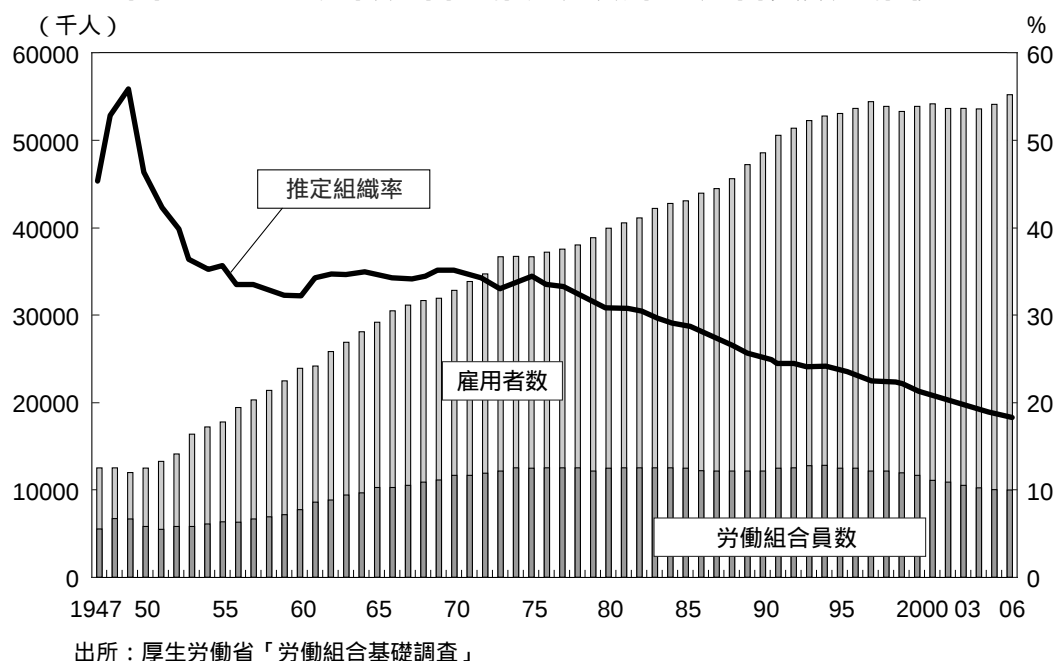
え、企業や労働者の事情や多様性に対応した労働条件の規制のあり方にも関わるものだからである。

労働組合の組織、活動等の実態については、第2章第1節に詳しく分析しているが、ここで、本報告書を展開していく前提として、労働組合の組織状況を概観する⁸。

図表1-1は、厚生労働省の労働組合基礎調査における労働組合の推定組織率と労働組合員数の長期的な動向である。これは、公務部門も含めた全体の状況である。組織率は、1949年に55.8%に達した後、低下を続け、2003年に20%の水準を割り込み、2004年に19.2%、2005年に18.7%、2006年には18.2%と下げ止まる気配がない。組織率だけではなく、組合員数をみても、1994年の1270万人をピークとして減少が続いており、2006年には1004万人と、かろうじて1000万人台に踏みとどまっている状態である。

労働組合の組織率は、民营企业⁹と公務部門とでは異なっている。図表1-2は、

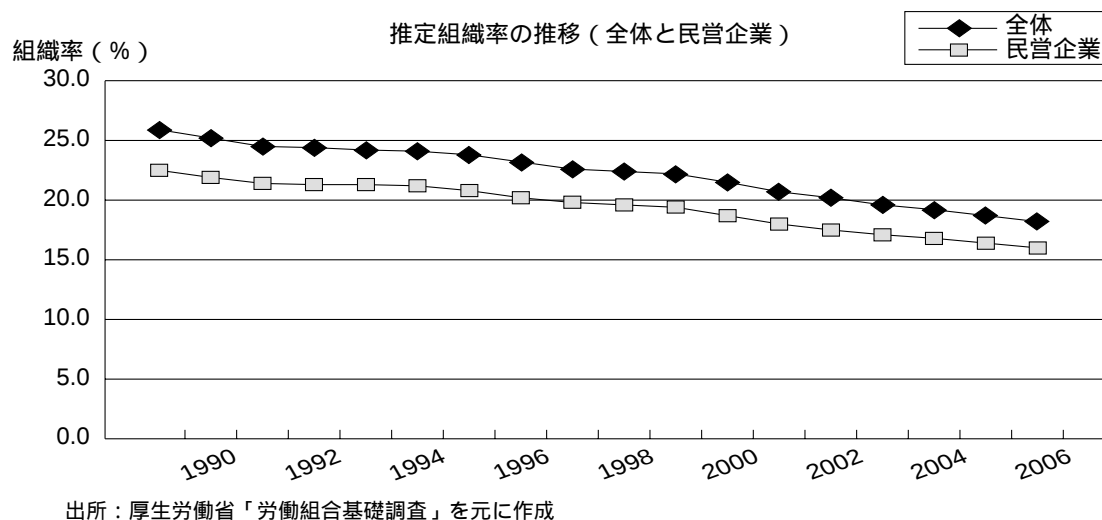
図表 1・1 労働組合の推定組織率と組合員数の推移



8 日本における労働組合の歴史的展開については、労働政策研究・研修機構（2006b:第1章第3節）（中村執筆部分）に詳しい。

9 労働組合基礎調査では「民营企业」とされている。

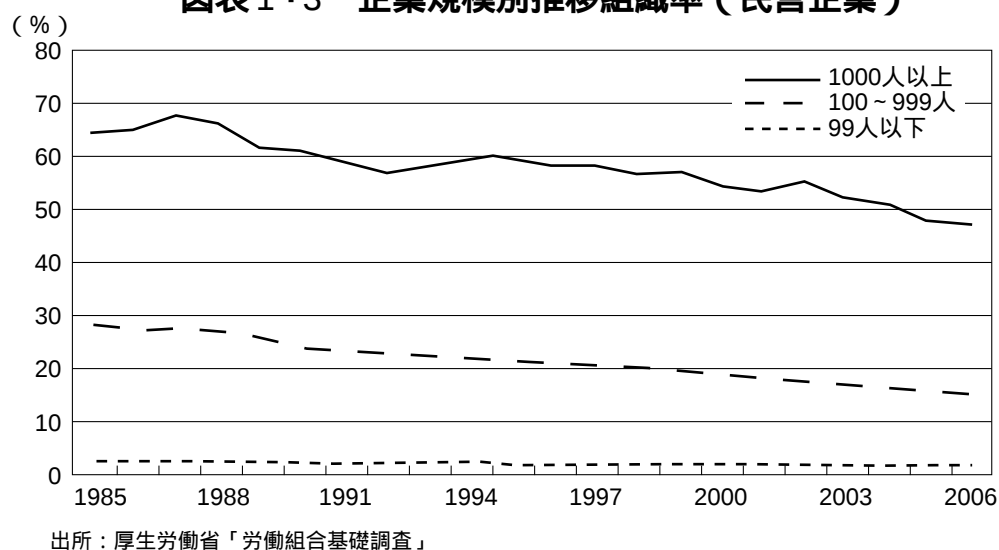
図表 1・2 推定組織率の推移（全体と民間企業）



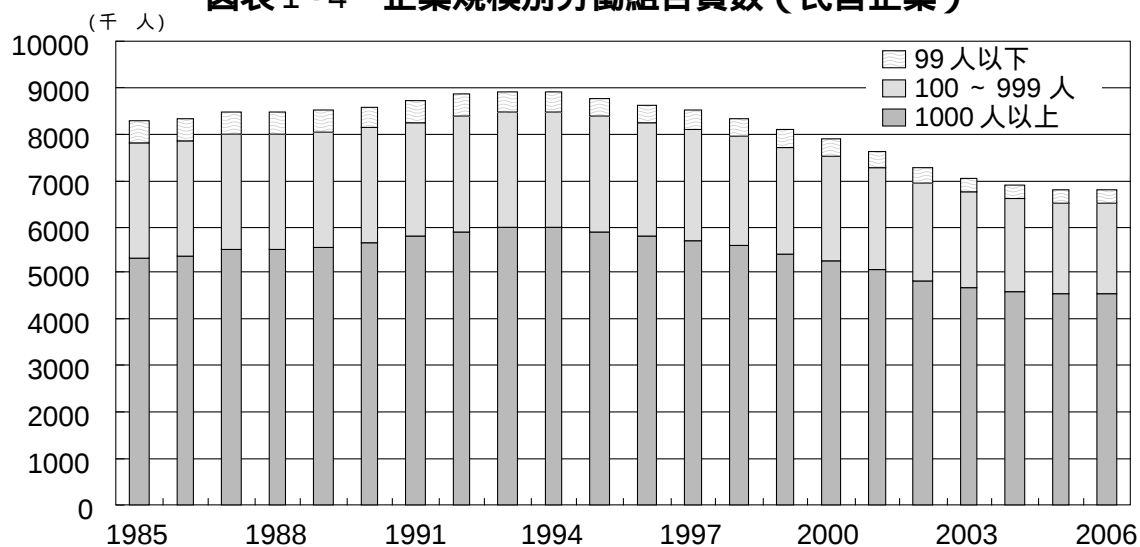
全体の推定組織率と民間企業の推定組織率の動向である。民間企業の組織率の方が、低く推移していることがわかる。これは、公務部門の組織率が高いからであり、2006年においては、公務部門の組織率が50.0%であるのに対し、民間企業の組織率は16.0%となっている。民間企業の数値をみると、一層、事態が憂慮されることがわかる。

図表1-3は民間企業における労働組合の推定組織率の推移を、図表1-4は民間企業における労働組合員数の推移を、企業規模別に見たものである。組織率は、企業規模が大きいほど高く、企業規模が小さいほど低い。2006年で見ると、企業

図表 1・3 企業規模別推移組織率（民間企業）



図表 1・4 企業規模別労働組合員数（民营企业）

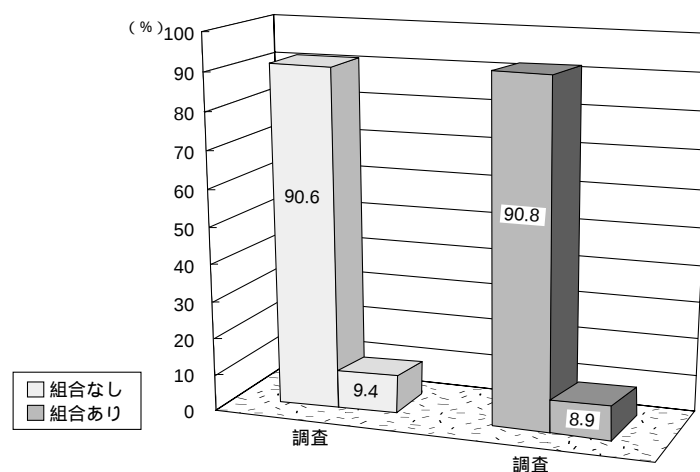


出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

規模1000人以上では46.7%、100人以上999人以下では14.8%、99人以下ではわずか1.1%である。労働組合員数も、企業規模が小さくなるにつれて極端に少なくなる。つまり、規模が小さくなるにつれて、労働組合の存在が希薄になっている。

図表1-5は、企業レベルでみた労働組合の組織状況である。これは、JILPTが2004年に行った「従業員の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（調査 ）と「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（調査 ）に基づくものである（詳しくは、本報告書第2章第1節2(1)ウ）。これによれば、10人以

図表 1・5 企業レベルでの労働組合の有無（10人以上規模の企業）



注) 調査 : JILPT2005年「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」

調査 : JILPT2005年「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

上規模の企業において、労働組合の存在する企業は1割もなく、逆に、労働組合の存在しない企業は9割以上となっている。

全体的な労働組合組織率の低下傾向から、集团的労働条件決定機能の縮小が指摘されているが、さらに、中小・零細企業においては労働組合がほとんど存在していないこと、また、10人以上規模でみても9割以上の企業において労働組合が存在せず、これらの企業においては、労働組合を通じた集团的労働条件決定システムがほとんど機能していないことがわかる。

このような、労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少による集团的労働条件決定機能の縮小は、労働者の集团的な発言システムをどのように構築していくかという問題を提起している。特に、労働組合が存在しない企業が9割を超えるという現実を直視した場合、労働組合が存在しない企業において、いかにして労働者の声を労働条件決定に当たって反映するのかは、もはや避けられない問題である。

第3節 労働者の過半数代表制、労使委員会

労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少が続いているなか、現行法制においては、労働組合とは異なる労働者の集团的な発言システムと評価できる制度が存在している。労働者の過半数代表制（特に過半数労働組合が存在しない場合）と労使委員会（及び労働時間等設定改善委員会）である。

過半数代表制は、1947年の労働基準法の制定時において、事業主に、時間外労働及び休日労働に関して過半数代表との協定を締結して届け出ること、また、就業規則の作成及び変更に際しては労働者の過半数代表からの意見を聴取することを義務づけたことに端を発する。その後、過半数代表制については、労働基準法において1952年の改正によって規定の追加があり¹⁰、労働基準法以外の法律においても若干の規定が設けられるにとどまっていた¹¹。しかるに、1987年の労働基準法改正において柔軟な労働時間法制の導入にあたって過半数代表制がとり入れられて以降、過半数代表制の立法例は拡大しており、また、労使委員会（及び労働時間等設定改善委員会）という新たな制度も立法化されている（図表1-7）。

図表 1・7 過半数代表制、労使委員会等に係る 1987 年以降の立法動向

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

これらの制度は、一定の法定労働基準について、労使の合意をもとに使用者にその逸脱を認めるという法的効果をもたらすものである。このような労働基準の柔軟化を認める背景には、法定の労働基準は一律的画一的であり、産業の特殊性や個別企業の事情などを斟酌していない、労働者の多様化、就労形態の多様化に対応して、労働者自身に労働者保護の規範を選択させるべきといった考慮があるものと考えられる¹²。すなわち、これらの制度は、労働条件決定システムの2本の柱のうちの労働保護法による法定最低基準のあり方に関わるも

10 1952年、労働基準法の改正において、労働者の過半数代表との協定を、労働者の貯蓄金委託管理（第18条第2項）賃金控除（第24条第1項）年休中における賃金の健康保険法の標準報酬日額による支払い（第39条6項ただし書）に関して締結することが規定された。

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

12 日本労働法学会（2000b：7）（荒木執筆部分）

のであるが、職場や労働者の事情にあった柔軟な労働条件を実現するための労働者の集団的な意見を反映するシステムでもある。研究者の間においても、過半数代表制を従業員代表制度の一つとして明確に位置づける見解や¹³、立法当初の労使委員会制度について「過半数代表制よりも一歩従業員代表制へと歩を進めたもの」¹⁴との見解もある。

近年におけるこのような法制の拡大傾向は、あたかも、労働組合組織率の低下、労働組合員数の減少といった傾向とは負の相関関係にあるかのようである。そして、これらの制度は、企業レベルでみたときに9割以上の企業には労働組合が存在しないことを考え合わせると、その意義が格段に大きくなってくる。

なお、過半数代表との労使協定と労使委員会の決議は、ともに、労働者との集団的な合意をもとに使用者に法定の最低基準からの逸脱を認める法的効果をもたらすものであるが、その差異について、「今後の労働時間制度に関する研究会」報告書¹⁵は、次のように述べている。すなわち、「労使の協議については、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方によるものである。新しい自律的な労働時間制度における労使の協議においては、対象労働者の具体的な範囲の画定等を行うこととなるため、労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完することにより、労使が実質的に対等な立場で協議を行う仕組みを担保することが重要である」。

以下では、過半数代表制と労使委員会に関わる近年の立法動向について概観しておく。

（労働時間法制）

1987年の労働基準法の改正において3ヶ月単位及び1週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制が、「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

13 小島（1989：199）

14 毛塚（2000：13）

15 2006年1月27日厚生労働省発表

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」(以下、「過半数代表」という)との労使協定の締結を要件として認められることとなった(第32条の3、第32条の4、第32条の5、第38条の2第4項・第5項(現在は第38条の3))。これは、事業場や労働者の事情にあった柔軟な労働時間制度の当該事業場への導入を実現するという意義を有するものであるが、法的には、過半数代表との労使協定の締結を要件として、1日8時間・1週40時間という労働基準法が定める労働時間の最低基準からの逸脱を使用者に認める効果をもたらすものである。1993年の労働基準法改正において、過半数代表との労使協定の要件の下で、3ヶ月単位の変形労働時間制が最長1年単位の変形労働時間制に改められた(第32条の4)。1998年の労働基準法改正においては、1ヶ月単位の変形労働時間制が(就業規則だけでなく)過半数代表との労使協定の締結を要件に認められることとなった(第32条の2)。

1998年改正においては、上記の他、企画業務型裁量労働制が認められることとなり、その導入に当たって、委員の半数が過半数代表からの指名を受けていること等の要件を満たす労使委員会の全会一致の決議が必要とされた(第38条の4)。そして、労使委員会の決議が柔軟な労働時間制に係る過半数代表との労使協定に変わるものとして扱われることとなった(同条)。この制度も、法的には、労使委員会の決議を要件として、労働基準法が定める労働時間の最低基準からの逸脱を使用者に認める効果をもたらすものである。2003年、労働基準法改正によって、企画業務型裁量労働制を導入できる事業場の範囲が拡大され、また、その際の労使委員会の決議要件も緩和された(全員の賛成から4/5の賛成へ)。

この他、労働時間に関しては、1992年に、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(時限立法。ただし2回延長された。)が制定され、労働時間短縮推進委員会の制度が設けられた¹⁶。この委員会の委員の半数が労働者の過半数代表の推薦に基づき指名されていること等一定の要件を満たす場合には、労働基準法の労働時間に関する規定について特例が認められ、委員会の議決があった場

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

合には、柔軟な労働時間制等に係る過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた（第7条）。

2005年、同法は、事業場における労働時間等の設定を労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善するための恒久法である労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に改正され、労働時間短縮推進委員会は労働時間等設定改善委員会とされ、同委員会における決議について、従前の労働時間短縮推進委員会における決議と同様に労働時間に関する過半数代表との労使協定等に代えることができることとされた（第7条第1項）。さらに、労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場では、労働安全衛生法に基づいて設置される衛生委員会（安全衛生委員会）について、労働者の過半数代表との労使協定により、委員全体の半数が労働者の過半数代表の推薦に基づき指名されたものであること等の要件に適合するものに、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることとした場合には、当該衛生委員会（安全衛生委員会）を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるようにされた（同条第2項）。

（他の分野の法律）

育児・介護休業法は1991年に制定され、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について育児休業申出を拒むことができることとされた（制定当時の育児休業法第3条第1項、現在の育児・介護休業法第6条第1項）。さらに、1995年改正において介護休業について、2004年改正において子の看護休暇について、過半数代表との労使協定の締結を条件に、事業主は、一定の範囲の労働者について申出を拒むことができることとされた（育児・介護休業法第12条第2項、第16条の3第2項）。

労使協定に係るものではないが、重要な動きとして、2003年の労働者派遣法改正では、派遣先は、同一の業務について派遣元事業主から1年を超え3年以内の期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けようとするときは、あらかじめ、その期間を定めなければならないものとする事とされた（第40条の2第3項）が、派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を定め、又は変更しようとするときは、労働者の過半数代表に対し、その期間を通知し、その意見を聴くものとする事とされた（同条第4項）。これは、「臨時的・一時的

と判断できる期間は、派遣先の事業の状況等によって異なるものとみられることから、1年を超えても臨時的・一時的と考えられる期間であると判断できるかどうかは、個別事業所ごとに、派遣先の事業主が判断することとし、派遣先の事業主が当該事業所の労働者の過半数代表の意見を聴いた上で判断することが適当である」¹⁷との考え方に基づく。

2004年の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止の措置のいずれかを講じなければならないものとされた（第9条第1項）。これに関して、事業主が、過半数代表との書面による協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、その基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したものとみなすものとされた（同条第2項）。これは、「継続雇用制度についても、一律の法制化では各企業の経営やその労使関係に応じた適切な対応が取れないとの意見もあることから、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、当該基準に該当する労働者を対象とする制度を導入することもできるようにすることが適当である」¹⁸との考え方に基づく。

第4節 労働者の集団的な発言システムの必要性

ここで、上記の点も踏まえ、労働条件決定にあたっての職場における労働者の集団的な発言システムの必要性を整理すると、概ね次のようにまとめることができる。

第一は、もともと労働組合に期待されていた、労働者保護法が定める最低基準を上回る労働条件の実現である。

第二は、近年において企業環境の厳しさ等を反映した、労働条件の不利益変

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

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

更への労働者の意見の反映である。すなわち、経済成長が持続した時代は、労働条件をどれだけ改善するかが問題であったが、低成長経済の時代にはいると、労働条件の不利益な変更が問題となり、そこで、集団的労働条件決定システムは新たに労働条件の改善のみではなく、労働条件の調整、不利益変更と利益変更のコーディネーションを通じて統一的な労働条件を設定するという役割を担うようになってきている¹⁹。

我が国においては、多くの場合、就業規則の変更という形で労働条件の集団的変更が行われており、最高裁判例によれば、就業規則の不利益変更の可否は合理性という基準によって判断され、総合的に判断すべき合理性の判断基準の一つとして労働組合との交渉経緯が提示されている²⁰。

第三は、従来の一律的・画一的な規制とは異なり、企業、労働者等における多様性や複雑性を反映した規制の実現である。これについては、既に見たように、過半数代表との労使協定や労使委員会の決議を要件とする法規制からの逸脱という制度が拡大しつつある。国家レベルで決めたことについて逸脱を認め、その手続において、個人の合意に基づいて行うのでは危ういから、集団的な合意によらしめようという考え方であり、このような要請が今後も拡大していくと考えられる。

第四は、就業形態の多様化への対応である。これは、パートタイム労働者等多様な労働者の増加にも対応した労働条件決定の対応が必要になってきているところ、労働者の集団的な発言システムにおいて多様な労働者の声が公正に反映されるようにすることによって、職場の実情に合わせた対応を効果的に行うことが期待されるからである。

19 日本労働法学会（2000a：10）（荒木執筆部分）

20 就業規則の不利益変更の可否について、最高裁大法廷秋北バス事件判決（最大判昭和43・12・25）において、この問題を「合理性」という基準によって判断・処理していくことを明らかにした。さらにその後、最高裁は、タケダシステム事件判決（最1小判昭和58・11・25）および大曲市農協事件判決（最3小判昭和63・2・16）において、この合理性の具体的判断基準を提示している。就業規則の不利益変更の「合理性」は、使用者側の変更の必要性、労働者が被る不利益の程度、労働条件の改善状況（代償措置等）、労働組合との交渉経緯や他の従業員の対応、同業他社日本社会における当該制度の状況（社会的相当性）等を総合的に勘案して決する旨を明らかにしたのである。ここで注目されるのは、合理性の判断要素の1つとして、他の実体的要素と並んで、労働組合との交渉経緯や他の従業員の対応（ ）という手続的要素が掲げられたことである。（労働政策研究・研修機構（2006b：210）（水町執筆部分））

なお、本研究のサブテーマ研究「労働関係の変化と法システムのあり方」においては、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデルを提示することを試み、新たなモデルとして、「法律や判例による画一的な基準・規制よりも、労使交渉による柔軟な交渉・決定を重視する『分権的』な法システムの構築」を提案している²¹。そして、その一つの手法として、法律上基準となる規制を定めたうえで、分権的な交渉・決定が適正になされている場合には、その規制を解除するという方法（現行の労働基準法と労使協定・労使委員会の関係と同様の手法）を示した²²。この研究においては、多様な学問分野からの考察を加えたが、法と経済学の観点からの考察においては、価値観や嗜好が多様化している社会では、「分権的」な交渉・決定の方が多様な選好にきめ細かく対応できるため望ましいこと、労使の協力によって双方の利益（協力的余剰）を高める交渉ができ、リピーター・プレイヤーとしての効率化や交渉や管理にかかるコスト（取引費用）の削減を図ることもできる点で、「集団的」な交渉・決定は利点をもつこと、分権的な交渉のレベルを適切に設定することが集団の機能（効率性）を十全に発揮させるための条件であり、具体的には、交渉事項が多くの労働者にかかわる性質を持つ場合にはその決定権限があるところで交渉を行うことが望ましいことが示されている。

第5節 労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性

このように、職場における労働者の集団的な発言システムの整備・強化の必要性は今後ますます増大していくと考えられる。そして、その実現にむけた労使関係法制の見直しの基本的な方向性としては、3つの考え方に大別できる。第一は、現状制度を維持する考え方、第二は、労働組合の強化・再生を図る考え方であり、第三は、労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムの整備・強化を図る考え方である。

21 その成果は、労働政策研究・研修機構（2006b）に取りまとめられている。

22 同研究においては、新たな労働法のモデルとして、判例で設定されている使用者の義務・責任について、分権的な交渉・決定に基づき十分な配慮・予防措置が尽くされている場合には、使用者の責任を免除するという手法も提案している。

第一の考え方は、現行の労使関係法制について特に何らの根本的な修正を加えずに、現行労使関係法制の枠内において労働組合の努力に期待するものである。現行法制においても、例えば、労働組合は不当労働行為制度によってその活動の保護が図られており、また、労働協約の拡張適用制度によってその影響力を拡大することも可能である。より基本的なレベルでは、ストライキを行い使用者に対して強く主張を行うことも保障されている。つまり、労働組合には既に法的な武器が与えられており、勢力拡大は、現行法制の下で、労働組合自身の努力によって実現可能なものなのである。

第二の考え方は、労働組合の勢力の回復、機能の強化等のため、労働組合をサポートするための政策を充実し、あるいは、労使関係法制の改正を行うというものである。

第三の考え方は、法律によって、労働組合とは異なる、職場における労働者の集団的な発言のシステムを整備・強化しようとする考え方である。既にみたように、労働組合を当事者とする集団的労働条件決定機能が縮小していくなかで、現実的には、過半数代表制度や労使委員会制度といった、労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムの立法例が増加しつつあることに留意すべきである。

労働者の労働条件の維持向上のためには、団結権が保障され、団体交渉権、団体行動権を有する労働組合が強力に取り組むことが、望ましい姿であることは言を待たない。労働組合の勢力回復への期待は大きい。しかし、労働組合の組織率が長期低落傾向にありその急速な回復の兆しがなく、そして、特に9割以上の企業においては労働組合が存在していないという事実を直視した場合、労働組合が存在しない企業においても、労働条件の決定にあたって、労働組合とは異なるシステムを整備・強化して、労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完することにより、労使が実質的に対等な立場で協議を行う仕組みを担保することが重要となっていると言わざるを得ない。

そこで、本報告書においては、前節で整理した必要性を踏まえた多様な機能を果たし得ることを念頭に置き、労働組合の勢力回復に期待しつつも、職場における労働者の集団的な発言システムを整備・強化するための法制策として、上記の第三の考え方を中心に据えて分析を行い、法的な課題を明らかにする。併せ、労働組合の組織、活動等の実態を具に分析し、第一や第二の考え方をと

ることの現実性についても検証する。

第6節 報告書の構成

第2章において、労働組合、労使コミュニケーション、過半数代表制や労使委員会に関する先行調査研究を網羅的にサーベイし、労働組合の現状、労働組合の長期的停滞の背景等についての分析を行なうとともに、現行の過半数代表制等の実態を明らかにする。第3章では、本プロジェクト研究のサブテーマ研究の結果を踏まえ、中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定について分析し、中小企業におけるシステムの構築について配慮すべき課題を明らかにする。第4章では、我が国においては従業員代表制についての法的な議論の蓄積があり、モデルも提示されてきていることを踏まえ、それらに係る文献のサーベイとレビューを行い、今後、労働者の集団的な発言システムを整備・強化する上での法的な問題点、課題を明確にすることとする。第5章においては、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの集団的労働条件決定システムを概観し、労使による労働条件決定の最新の動向について把握した上で、ドイツとフランスの従業員代表制度について、第4章までにおいて明らかとなった課題を念頭において、労働組合と従業員代表制度との関係、従業員代表の労働者代表としての正当性等について分析し、我が国におけるシステム構築についての示唆を得ることとする。これらを踏まえ、第6章において、我が国において労働組合とは異なる労働者の集団的な発言システムを構築するにあたっての法的な課題を明らかにして、提言を行うこととする。

なお、労働条件決定システムにおけるもう一本の柱である労働者保護法による最低基準のあり方に関する研究については、他日を期すこととし、本報告書においては、労働者の集団的な発言システムの整備・強化と関わる範囲において記述することとする²³。

23 本研究サブテーマ研究「労働関係の変化と法システムのあり方」において、労働条件決定システムに係る法をも含む広い観点から、労働関係の変化に対応した新たな労働法のモデルを提示することを試みている。その成果は、労働政策研究・研修機構（2006b）。