

プロジェクト研究シリーズ No. 2

---

---

# 労働条件決定システム の現状と方向性

集团的発言機構の整備・強化に向けて

---

---

労働条件決定システムの再構築に関する研究  
—最終報告書—

## サマリー



労働政策研究・研修機構

## プロジェクト研究シリーズ No.2 サマリー

「労働条件決定システムの現状と方向性 ― 集団的発言機構の整備・強化に向けて―」

### プロジェクト研究

「労働条件決定システムの再構築に関する研究」―最終報告書―

#### 執筆担当者（担当）

上村 俊一	労働政策研究・研修機構	統括研究員(概要・第1章・第5章・第6章)
木原 亜紀生	労働政策研究・研修機構	副統括研究員(概要・第2章)
呉 学殊	労働政策研究・研修機構	副主任研究員(第3章第1節)
平澤 純子	労働政策研究・研修機構	研究員(第3章第2節)
内藤 忍	労働政策研究・研修機構	研究員(第4章)

[平成19年3月31日現在]

#### 研究期間

平成15年10月～19年3月

#### 研究の目的

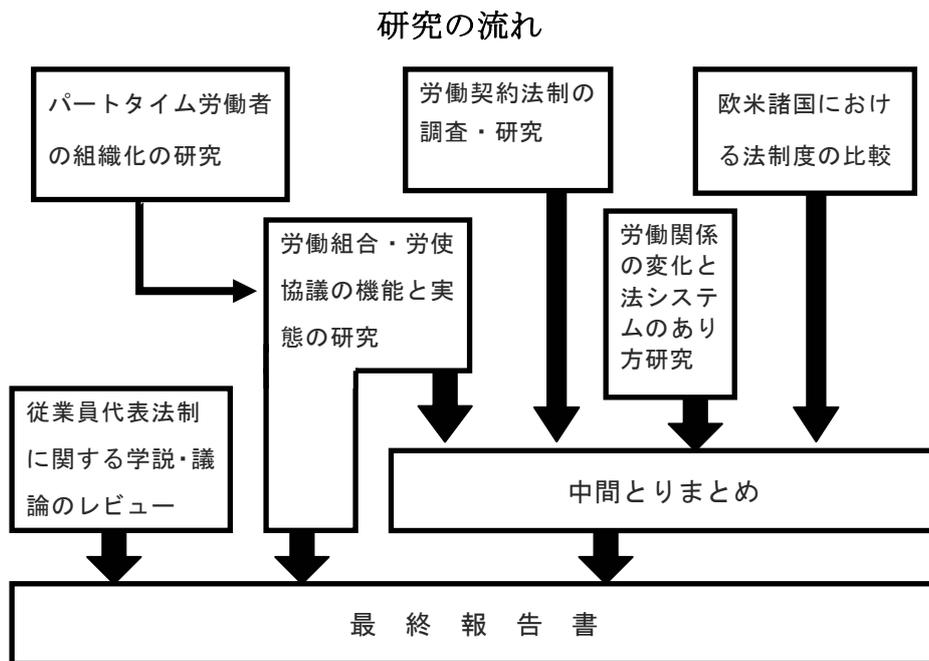
本報告書は、労働政策研究・研修機構の中期目標にその実施が掲げられている9つのプロジェクト研究のうちの一つ、「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の成果をとりまとめたものである。雇用システム・人事管理制度が変化し、雇用・就業形態も多様化する中、労働組合の組織率が低下し、集団的な労働条件決定システムの機能の低下が指摘されている。このような時代にあって、現在の労働条件決定システムを検証し、労働条件決定に労働者の意思が適切に反映されるシステムをどのように構築していくかが極めて重要な課題となっている。本報告書は、サブテーマ研究の成果を集約し、労働条件決定システムのあり方、特に労働者の集団的発言システム（集団的発言機構）の整備・強化の課題と方向性を提示することを目指している。

#### 研究の進め方

研究の実施に当たっては、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

テーマを掲げ、これまで研究を進めてきた。本報告書は、これらサブテーマ研究の結果に加え、最近当機構が取り組んだ本テーマに関連する調査・研究（労働契約法制の調査・研究等）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のようになる。



## 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、労働条件決定システムの再構築について研究する意義を示す。第2章では、先行調査研究をサーベイし、労働組合の現状の分析を行うとともに、過半数代表制、労使委員会等の実態を明らかにする。第3章では、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係る課題を明らかにする。第4章では、我が国における従業員代表制に係る研究の文献サーベイとレビューを行い、その立法化にあたっての法的な課題を明らかにする。第5章では、諸外国の集团的労働条件決定システムを概観したうえで、ここまでに明らかとなった課題を踏まえ、ドイツとフランスの従業員代表制度について整理した。そして、第6章において、我が国における労働者の集团的な発言システムの整備・強化を図る方向性について提言する。

## 報告書の要点

### (労働者の集団的な発言システムの整備・強化の必要性)

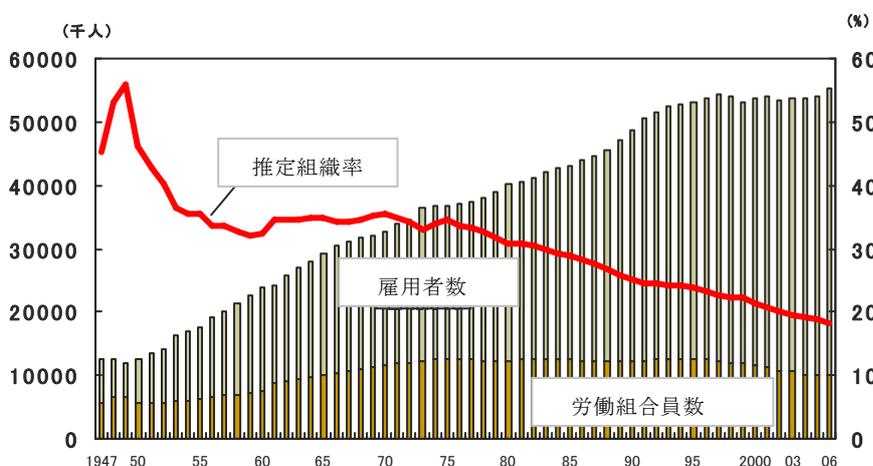
労働条件の決定にあたって、労働者の意見を適正に集約するとともに、労働者の交渉力を補完することにより、労使が実質的に対等な立場で協議を行う仕組みを担保することが重要である。低成長経済の時代にあつて、就業形態が多様化し、労働者や企業も複雑性を増していく中、労働者の集団的な発言システムには次のような機能が期待されている。

- ① 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
- ② 労働条件の不利益変更への労働者の意見の反映(就業規則の変更という形での労働条件の集団的変更への対応)
- ③ 従来の一律的・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(複雑化する企業の実態に即した規制の実現)
- ④ 就業形態の多様化への対応(パートタイム労働者等多様な労働者の声も反映した労働条件決定の実現)

しかるに、労働組合の組織率は低下し、労働組合員数は減少を続けている(図表1)。しかも、我が国では、ほとんどの労働組合が企業別に組織されているところ、9割以上の企業では労働組合が存在していない(図表2)。また、労働組合がない場合、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が、法的な保護はなく、設置状況も減少傾向にある(図表3)。

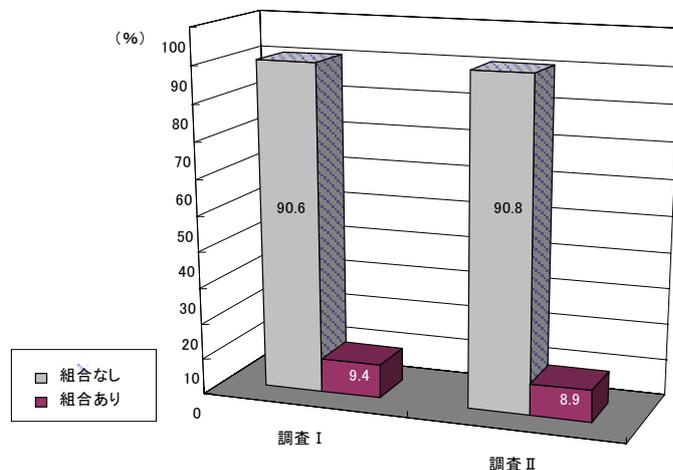
このため、職場における労働者の集団的な発言システムを整備・強化する必要性が高まっている。

図表1 労働組合の推定組織率と組合員数の推移



出所:厚生労働省「労働組合基礎調査」

図表2 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 I : 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 II : JILPT2005 年「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」

図表3 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。

### (労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性)

労働者の集団的な発言システムの整備・強化のための方法としては、概ね、①現行法制の枠内で労働組合の努力に期待する、②労働組合をサポートするための法制を整備する、③労働組合とは異なるシステムの整備・強化を図るという3つが考えられる。

労働組合の活動について、既存の調査結果を用いて詳細に分析を行ったところ、正社員の採用手控え等による組合員数の減少・事業所内での組合員の割合の低下にもかかわらず組織拡大に積極的ではない、パートタイム労働者等の非正社員の組織化について積極的ではない、といった実態が明らかとなった。そして、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。

労働組合については、その必要性は不変であり、その効果も否定されるものではない。最低労働基準よりも高い労働条件を獲得するため、労働組合が使用者との交渉において果たしてきた役割は大きい。労働組合がその勢力を回復・拡大し、労働者の労働条件の向上に力を発揮することが望まれる。しかし、労働組合の活動の現状からすると、その勢力の急速な回復を期待することは困難であると言わざるを得ず、むしろ、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少は一層進むことが想像される状況にある。

このような状況を前にして、労働組合組織率の低下・労働組合員数の減少をくい止めるため、労使関係法を見直して労働組合の強化を図るという考え方も、理論的には、そして労働運動論からはあり得るが、労働組合の現状を見る限り、社会的コンセンサスは得難いと言わざるを得ない。既存の労使関係法制において、労働組合は不当労働行為制度により団結権が保護され、労働協約の一般的拘束力が認められている等、その勢力を拡大するための制度が整えられている。この観点から言うなら、むしろ、労働組合は、既存の労使関係法制を活用して、いかにして、存在感を回復し、高めていくかが問われている。

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、労働組合がない場合において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、労働組合とは異なる労働者の発言システムの整備・強化について真正面から検討すべき時期に来ている。

### (過半数代表制、労使委員会等の立法例の拡大)

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団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度と労使委員会である。これらの制度は、法定労働基準について、労使の合意を要件として、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、といった考えがある。これらの制度は、法定最低基準のあり方に関わるものであるが、同時に、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。1987年の労働基準法改正以後における、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如きである（図表4）。そして、これらの制度は、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来る。

図表4 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	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
	時短促進法改正 (労働者派遣法改正)	労働時間短縮推進委員会の決議要件の緩和 派遣受け入れ期間に係る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	雇用延長に係る労使協定 看護休暇に係る労使協定
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）

### （労働者の集団的な発言システムの整備・強化を構想する上での課題）

労働組合とは異なる従業員代表制度を立法化することについては研究者の間に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。

#### ①労働組合と従業員代表の関係

従業員代表制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

#### ②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（併存的従業員代表制度か補完的従業員代表制度か）

#### ③従業員代表組織の形態（常設性と包括性）

#### ④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

#### ⑤従業員代表の機能・権限

これらの論点を踏まえて、外国の例をみると、ドイツやフランスでは、労働組合と従業員代表制度の関係については、労働条件の決定については労働組合の優位が明確にされており、さらに、従業員代表の選挙、運営、活動等への労働組合の介入・関与も認められている。もっとも、これらの国においては労働組合は産業レベルで組織されているが、日本においては、労働組合の主流が企業別組合であるため、労働組合とそれに代わる集団的な労働者の発言システムが企業という同一レベルになることに留意する必要がある。さらに、ドイツやフランスにおいては、従業員代表の選出手続きが詳細に法定され、また職場における多様な労働者の意見が反映されるよう配慮されていることから、制度の信頼性への疑念は提起されていないことを指摘しておく。加えて、両国においては、従業員代表には身分保障など活動のための様々な保障がある。

#### (労働者の集団的な発言システムの整備・強化の構想)

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。

特に、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。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、法的に、また、運用の実態からみても、さまざまな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に方策を講じることが喫緊の課題である。

中小・零細企業における労使コミュニケーションの実態をみると、従業員の意見を反映する集団的労使コミュニケーションツールがある企業は少なく、また、中小企業においても過半数代表の選出等に関して法に適合していない運用実態が明らかとなっている。このような実態を鑑みれば、中小企業においては、まず、良好な労使コミュニケーションの実現に務めることが、労働条件決定システムを有効に機能させるために重要である。

## 報告書本体の目次

### 概要

#### 第1章 総論

第1節 労働条件決定システムと課題

第2節 労働組合組織率の低下と労働組合員の減少

第3節 労働者の過半数代表制度、労使委員会

第4節 労働者の集団的な発言システムの必要性

第5節 職場における労働者の集団的な発言システムの整備・強化の方向性

第6節 本報告書の構成

#### 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

第1節 労働組合の機能と実態

第2節 労働者の意見を反映させる仕組み

第3節 小括

#### 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

第1節 中小企業における労使コミュニケーション

第2節 中小企業における労働条件決定

#### 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

第1節 立法化議論の背景

第2節 従業員代表制の立法化をめぐる議論

第3節 立法化にあたっての課題

#### 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

第1節 各国の労働条件決定システム

第2節 ドイツとフランスの従業員代表制度

第3節 小括

#### 第6章 課題の整理と見直しの方向性

### 主要参考文献

『労働条件決定の法的メカニズム：7ヶ国の比較法的考察』（労働政策研究報告書 No.19、2005年）

『「諸外国の労働契約法制に関する調査研究」報告書』（労働政策研究報告書 No.39、2005年）

『労働関係の変化と法システムのあり方』（労働政策研究報告書 No.55、2006年）

『社会経済構造の変化を踏まえた労働条件決定システムの再構築』（労働政策研究報告書 No.56、2006年）

『中小企業における労使関係と労働条件決定システムの実態』（資料シリーズ No.16、2006年）

（以上、労働政策研究・研修機構）

---

プロジェクト研究シリーズ No.2 サマリー

「労働条件決定システムの現状と方向性—— 集团的発言機構の整備・強化に向けて——」

プロジェクト研究

「労働条件決定システムの再構築に関する研究」—最終報告書—

発行年月日 2007年3月30日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

編集 研究調整部 研究調整課 TEL:03-5991-5102

---

\*本誌はプロジェクト研究シリーズのサマリーです。

プロジェクト研究シリーズ全文はホームページで提供しております (URL:<http://www.jil.go.jp/>)

刊行されるシリーズ (有料) の購入を希望する方は下記にご連絡下さい。

販売： 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL 03-5903-6263



独立行政法人 労働政策研究・研修機構