

日本における最近の労使関係の動き

労働政策研究・研修機構 統括研究員

上村俊一

1. 総論

日本では、労働組合は自由に結成することができ、結成のために行政機関の許可、承認等は必要とされていない。労使関係に関する主な法律としては、労働組合法、労働関係調整法がある。労働組合法は、労働者の団結権の保護を目的とし、使用者による反組合的な行為（不当労働行為）の禁止、団結権侵害の救済、労働協約の効力等について定める。なお、労働組合結成そのものについての法律の規制はないが、労働組合法に基づいて団結権侵害について救済を求める場合などにおいては、同法に規定する要件を満たす労働組合であることが求められる。労働関係調整法は、労働争議を労使が自主的に解決できない場合における労働委員会による紛争解決の手続きについて規定する。

実際には、日本の労働組合のほとんどは、企業別に組織されている。長期にわたって労働組合組織率が低下しており、また、近年においては労働組合員数も減少している。このため、労働者の労働条件決定への労働組合の影響力、存在感が縮小していると言われている。他方、労働組合とは別に、多くの企業において労使が情報や意見を交換する場として労使協議制が普及しており、労使関係の安定に寄与している。このような背景もあり、近年は集団的な労使紛争は減少しているが、個々の労働者と事業主との間における個別労働関係紛争が急増しており、そのための法整備が行なわれている。

2. 労働組合数・組織率の現状

日本の労働組合は、企業と単位として結成されており、ブルーカラーとホワイトカラーの労働者が区別なく同じ労働組合に属しているケースが一般的である。これは、欧米における労働組合が、職種や職業に応じて企業の枠を越えて、労働者が個人として加入するものであることとは異なる。企業別労働組合においては、団体交渉、労働協約の締結等も企業内で行なわれている。企業別組合は、企業における生産性の向上、技術革新等へも柔軟に対応してきており、日本の労使関係の安定に寄与してきたといわれている。

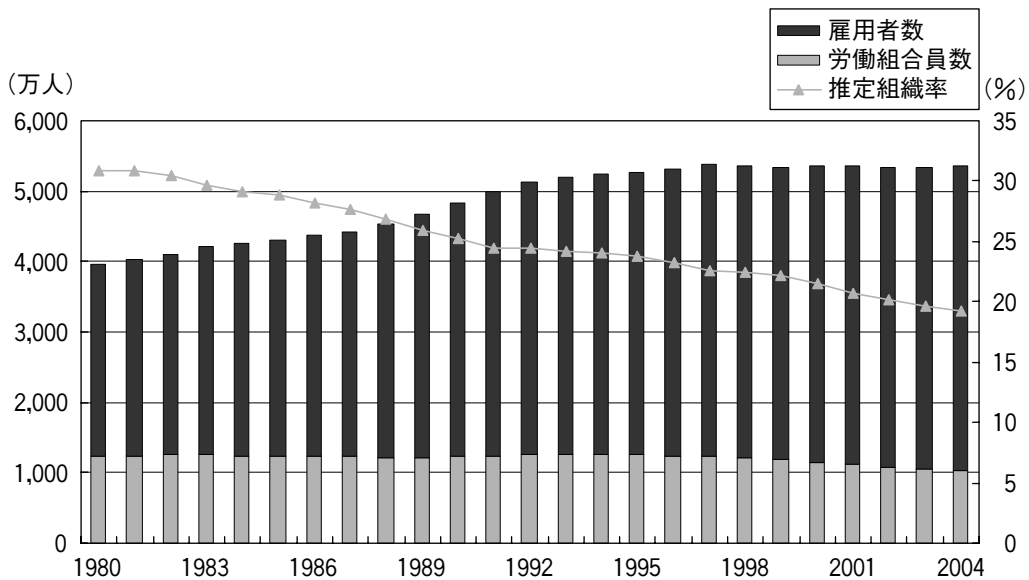
日本の労働組合は、労働組合員数と組織率の推移をみると、近年、縮小傾向にある（図表1）。労働組合員数は、横ばい又は微増であったため、雇用者数の増加には追いつけず、労働組合組織率の低下が続いた。さらに最近では、労働組合員数そのものが減少しており、組織率はさらに低下し、1970年には35.4%であったが、2003年には19.6%とはじめて20%を下回り、2005年には19.2%とさらに低下している。

企業規模別にみると労働組合員数、組織率に相当な格差があり、企業規模が大きくなるほ

ど、組織率は高くなっている（図表2）。企業規模別の組合員数をみても規模の大きい企業における労働組合数の占める割合が高くなっている（図表3）。また産業別にみても大きな差があり、組合員数は製造業や公務で多くなっており、組織率は、電気・ガス・熱供給・水道業、公務、金融、保険、などで高くなっている（図表4）。

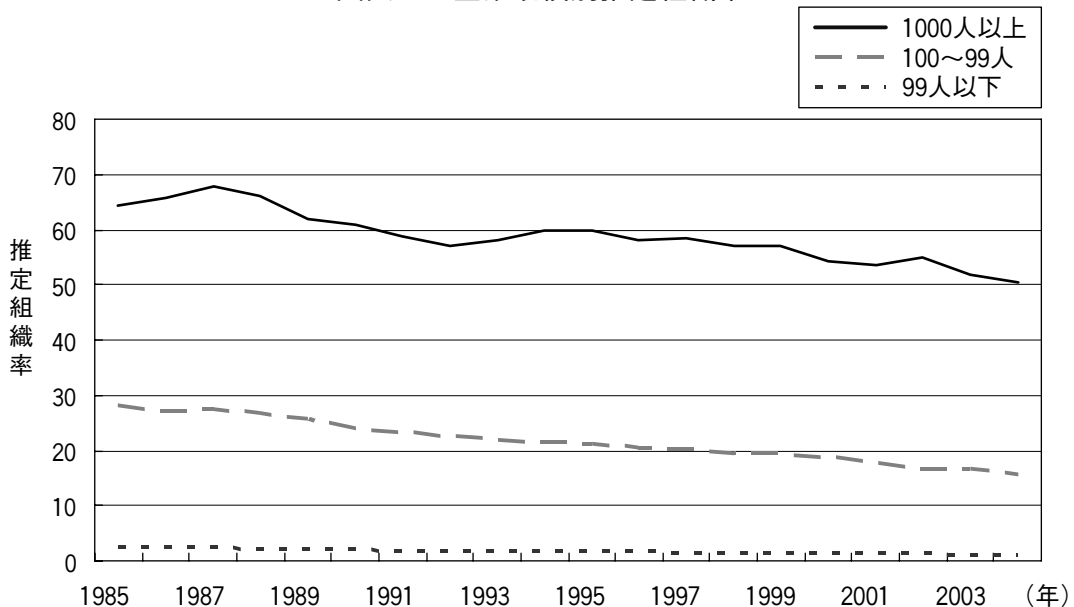
労働組合の組織率が低下してきた背景には、第2次産業から第3次産業への産業構造の変化、就業形態の多様化にともなう非正規労働組合の増加等があげられるが、労働組合側にも原因があるとされている。つまり、近年、正規社員を削減し、パートや派遣といった非正規社員が増加してきている中、企業別組合の多くは、正社員の既得権と利害対立する恐れのある

図表1 労働組合員数、組織率



出所：厚生労働省

図表2 企業規模別推定組織率

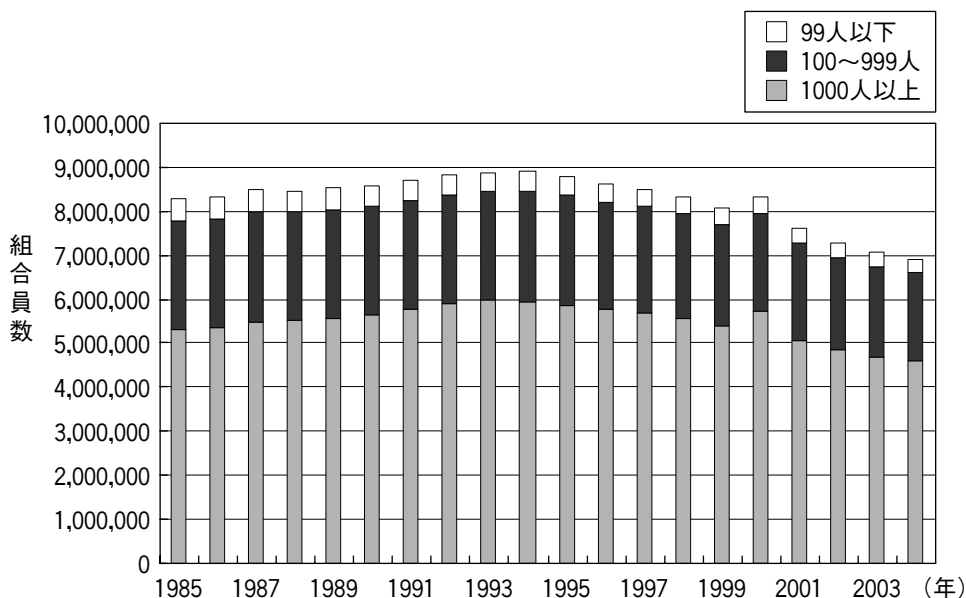


出所：厚生労働省

る非正社員の組織化には、熱心ではなかったことが指摘されている。

企業別労働組合は、産業ごとに産業別労働組合を形成する。されに産業別組合が集まってナショナルセンター（中央労働団体）を形成している。ナショナルセンターには、連合（670万人）、全労連（76万人）、全労協（16万人）がある。

図表3 企業規模別労働組合員数



出所：厚生労働省

図表4 産業別労働組合員数及び推定組織率

(平成16年6月) (人、%)

産業	労働組合員数 1)	推定組織率 2)
総計	10,209,154	...
農業、林業、漁業	18,362	4.2
鉱業	7,721	25.7
建設業	964,309	20.4
製造業	2,822,067	26.1
電気・ガス・熱供給・水道業	203,631	65.7
情報通信業	380,749	21.5
運輸業	889,489	30.9
卸売・小売業	968,276	10.0
金融・保険業	742,676	49.2
不動産業	20,228	3.5
飲食店、宿泊業	84,191	3.3
医療、福祉	429,232	8.6
教育、学習支援業	640,409	24.4
複合サービス事業	327,424	36.4
サービス業	462,590	6.5
公務	1,196,126	51.1
分類不能の産業 3)	51,674	...

出所：厚生労働省

3. 労使協議

労働組合がある場合における団体交渉とは別に、経営者と従業員とが意見を交換する場として、労使協議の制度がある。これは、あくまでも任意のシステムであり、法律に基づくものではない。これによって、経営方針、財務状況、生産販売計画、人事労務管理などに関わる広範な事項について労使間において情報共有がなされ、相互理解と意思疎通が深められ労使関係の安定に貢献している。

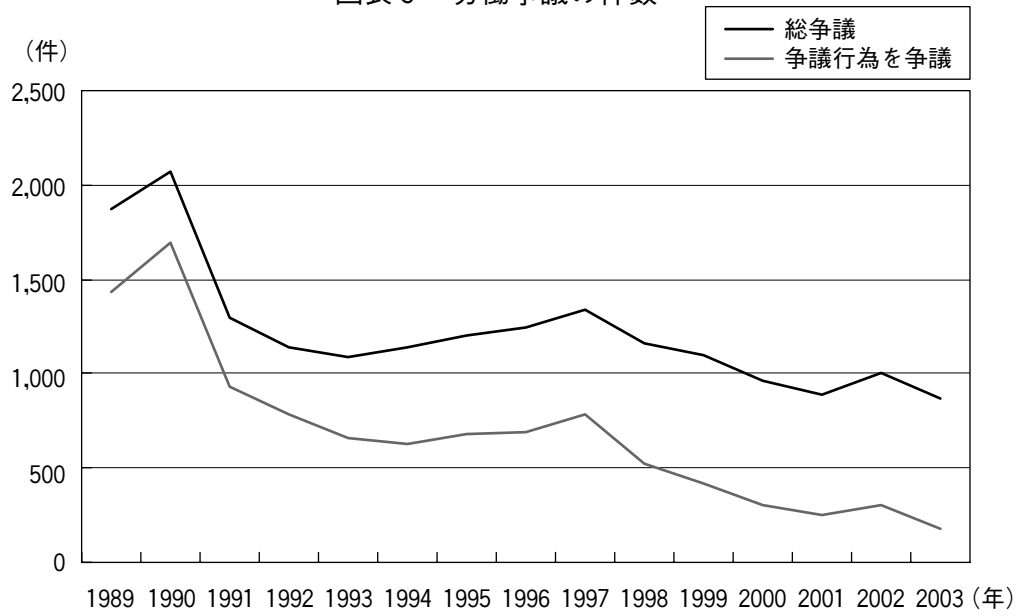
労働政策研究・研修機構が2004年に行なった調査によると、労働組合との団体交渉以外で、経営者側と従業員の代表者との協議・意見交換する常設の場・会議（「労使協議機関」）が設けられているか否かについては、「設定されている」とする企業が29.3%となっている。また、「設定されていないが必要はある」とする企業は10.6%となっている。労使協議機関の設置を規模別にみると、設置している割合は規模が大きいほど高く、「1000人以上」では73.9%、「300～999人」で57.1%、「100～299人」で42.5%、「50～99人」は32.2%、「50人未満」は26.8%となっている。また、労働組合の有無別で、労使協議機関を設置している割合をみると、労働組合のある企業で67.5%となっているのに対して、労働組合のない企業では25.3%となっている。

4. 労働争議の動向

争議件数は、第1次・第2次オイルショック直後に激増した後、企業内の労使間で良好な関係が築かれることに加え、労働組合組織率の長期低落が続いていることとあいまって、減少している（図表5）。これに伴い、ストライキ、ロックアウトなどの争議行為による労働損失日数も大きく減少している。労働争議の件数は1990年には2,071件あったものが1990年代は1,200件前後で推移し、2000年代に入ってから1,000件前後で推移しており、2003年には872件となっている。なお、労働損失日数は、2003年には6,727日となっている。2003年の総争議件数872件のうち、争議行為を伴わない争議が698件と8割を占めている。

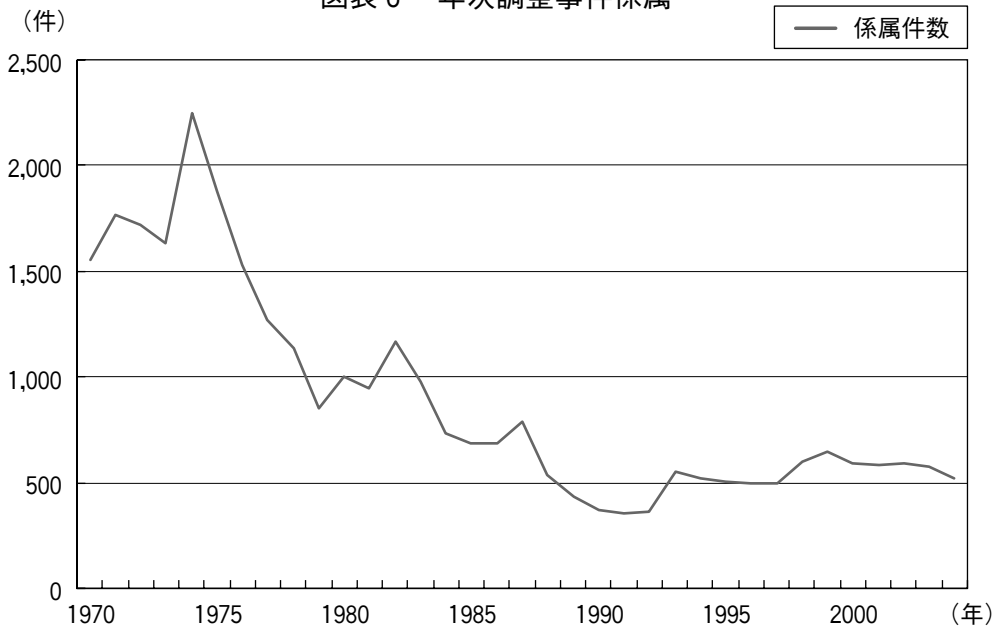
紛争解決のために設けられた行政機関が労働委員会である。労働委員会は、公労使の三者構成の機関であり、47の都道府県労働委員会と中央労働委員会がある。後者は、2以上の都道府県にまたがる事件、特別独立行政法人に係る事件等を管轄する、労働委員会では、あつせん、調停、仲裁といった手段によって、労働争議の解決が図られる。しかしながら、労働争議件数の減少に伴い、労働委員会に持ちこまれる事件数も減少してきている（図表6）。労働委員会への新規申請件数は減少傾向にあり、1974年には、2,249件であったものが1980年ごろには1,000件前後で推移し、1990年代に入ってから500件前後で推移し、2004年には523件となっている。なお2004年でみると、518件があつせんであり、全体の99%以上となっている。

図表5 労働争議の件数



出所：厚生労働省

図表6 年次調整事件係属



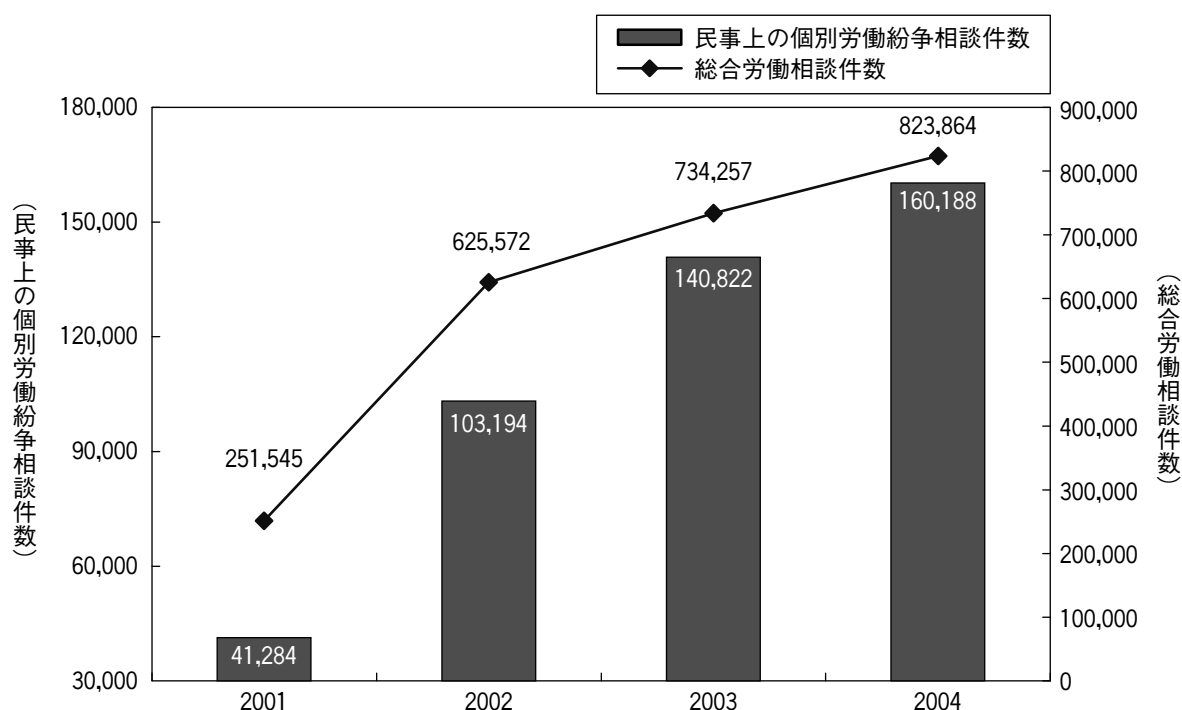
出所：中央労働委員会

5. 個別労働関係紛争の増加

上記のように、近年、労働争議（集团的労使紛争）が減少してきたことと逆に、使用者と個別労働者の間における労働条件その他の労働関係紛争である個別労働関係紛争が増加している。このような状況を受け、新たに個別労働関係紛争解決促進法が制定され、2001年10月に都道府県労働局による個別労働紛争解決制度が発足した。これは、企業内労使の自主的な解決努力を前提とした上で、行政機関が紛争の解決にあたるものである。これには、相談、都道府県労働局長による助言指導、労働局内に設けられた紛争調整委員会によるあっせんがある。2004年度の相談件数は82万3千件、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16万件となっている（図表7）。さらに、都道府県労働局長による助言・指導の申し出受付件数が5,287件、あっせん申請受理件数が6,014件となっている（図表8）。持ち込まれる紛争の内容は、助言・指導申出についてみると、解雇がもっとも多く（31.3%）、次いで労働条件の引き下げ（14.7%）となっている（図表9）。事業所の規模は、10～49人が31.9%、10人未満が24.0%、100～299人が13.1%となっており、半数強の50%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71.1%を占めている。あっせんの申請についても同様の傾向がみられる。なお、ほとんどの都道府県労働委員会でも、個別紛争解決のための取り組みを始めている。

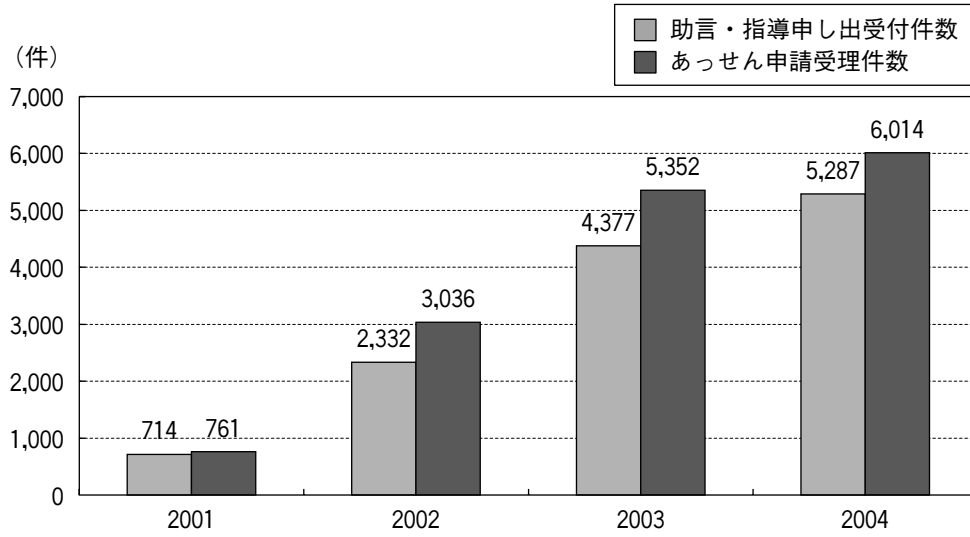
さらに、個別労働紛争の解決のために、新たに労働審判制度が2006年に発足する。これは、労働調停制度を基礎としつつ、裁判官と雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者による審理・合議によって、権利義務関係を踏まえた解決案を決する制度である。

図表7 相談件数



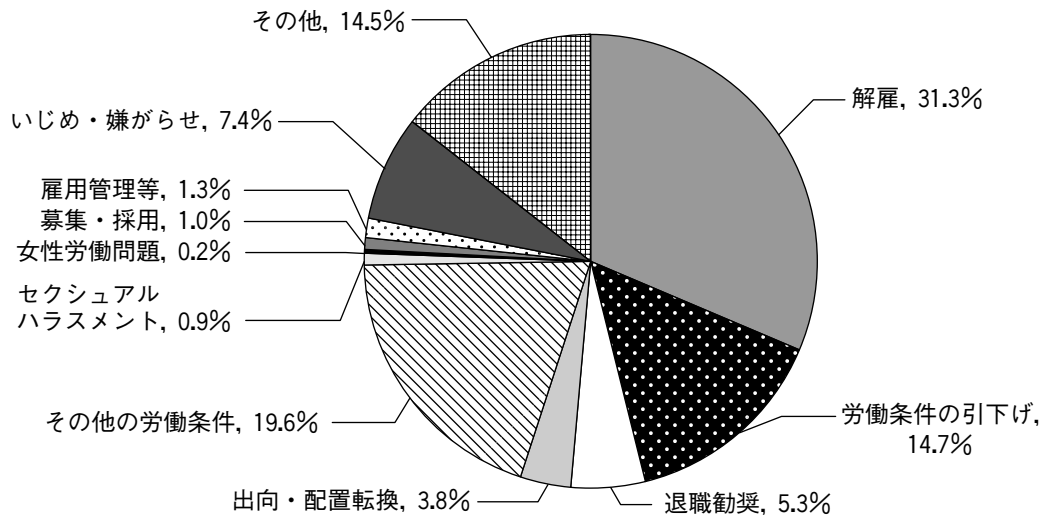
出所：厚生労働省

図表8 助言・指導、あっせん件数



出所：厚生労働省

図表9 助言・指導申出内容の内訳



出所：厚生労働省