

労働紛争解決に果たす 労働組合の機能

逢見 直人

(UIゼンセン同盟副会長)

目次

- I はじめに
- II 集团的労使紛争の減少と労働組合の「安定的機能」
- III バブル崩壊後の長期不況と労働組合の対応
- IV 個別的労働紛争増加と紛争の秩序化
- V 多様な個別紛争解決システムと労働組合のかかわり
- VI おわりに——生産性三原則と生産性運動の再確認を

I はじめに

集团的労使紛争が減少する一方で、個別労働紛争が激増している。本稿では、集团的労使紛争の減少と個別労働紛争の増加という事実を受け止め、労使関係の安定という視点から、バブル崩壊後のリストラと労働組合の対応等を通じて、集团的労使関係の中で労働組合が果たしてきた機能を再確認する。次に、労働組合のカバレッジが低下するなかで、個別労働紛争の解決に、労働組合が今後どのような役割を果たすことができるのかを検討する。さらに、労働紛争予防のために、労使に何が求められるかを考察する。

II 集团的労使紛争の減少と労働組合の「安定的機能」

集团的労使紛争が減少した要因としては、次の三つが考えられる。第一は日本の労働運動思想のなかで、「労働組合主義」が圧倒的になり、「階級的労働運動」¹⁾を志向する組合が少数になったことである。日本における労働組合思想には、労働組

合に関するウェブの定義、すなわち「労働組合とは、賃金労働者が、その労働生活の諸条件を維持または改善するための恒常的な団体である」という考え方に基づく運動思想と、マルクス主義の影響を受けた階級的労働運動思想との左右の対立の歴史があった。

労働組合の行動様式にも違いがあった。「労働組合主義」思想は、団体交渉を重視し、団体交渉で労使合意したものを労働協約化して、労働条件を維持・向上させるとともに、一度、合意した協約については、労使ともこれを遵守することを基本として行動してきた。他方、「階級的労働運動」思想は、団体交渉による労使の合意よりも、闘争重視の行動様式がとられるために紛争にいたるケースが多かった。ソ連邦の崩壊とともに、全世界的に、階級的労働運動思想は衰退していった²⁾。日本でも、連合の結成を契機にして、階級的労働運動思想は、労働運動の主流から完全にはずれた。

第2に、労使関係の成熟化が挙げられる。1974年は春季賃上げ率が、大幅インフレを背景に32.9%と空前の数字となったが、同時に労働争議件数もピークとなった年でもあった。その翌年から、労働組合の賃上げ要求も同盟やIMF-JCを中心に、経済整合性を重視したものとなり、争議件数も減少傾向をたどるようになる。この時期から、賃上げをめぐる労使紛争を労働委員会のあっせん・調停に持ち込むのではなく、自主・平和解決を志向する動きが見られるようになった³⁾。労使が自主・平和解決を図るべきという論拠は以下の点にある。第1は、労働組合側からの要求根拠が経済

整合性を考慮したものになれば、客観的な情勢認識において労使の隔たりは小さくなり、合意点が見出しやすくなること。第2は、労使関係が成熟化するに従い、労使双方が相手の立場を尊重しながら、合意点、一致点を探るという発想がなされるようになったことである。

労使関係の成熟化には、生産性運動の浸透があったことも指摘しておきたい。生産性運動とは「経済の発展のためには生産性向上に関する経営と労働の協力が必要であり、そのことが労働者の経済的、社会的地位の向上をもたらす」という考え方に基づく、政府、経営者、労働者の三者による生産性向上の推進運動のことである。この運動の中核体となる「日本生産性本部」が設立されたのが1955年であった。

当初は、労働組合側は、「生産性運動は経営者主導で、経営のためにあるもの」という感触が一般的であった。こうしたなかで、生産性運動への「労働」の参加を促すため、1955年5月20日「生産性運動に関する了解事項」（生産性三原則）が確認された。

生産性三原則とは、①生産性向上運動を通じて雇用の維持・拡大をはかる、②生産性向上運動を推進するにあたっては、その進め方等について労使協議を行う、③生産性向上の成果は、経営者、労働者、消費者等に適正に配分する、の三つである。この三原則は、雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協議と協力によって両立が可能であることを明らかにしたものであった。当時のナショナルセンターである総評は生産性運動への参加を拒否したが、全労会議、総同盟は生産性三原則を咀嚼、確認する作業を行い、その上で生産性運動に参加することを決定した。全労会議、総同盟は、生産性運動に参加するにあたって、「8条件」「5原則」を確認した。その要旨は以下の3点である。第1点は、生産性運動は、個別企業における利益追求、あるいは効率性追求だけではなく、社会に開かれたかたちで、さまざまな価値を追求する運動であるということ。第2点は、労働強化、首切りによる生産の増大、あるいは収益の増大は、生産性の向上ではないということをはっきりうたっ

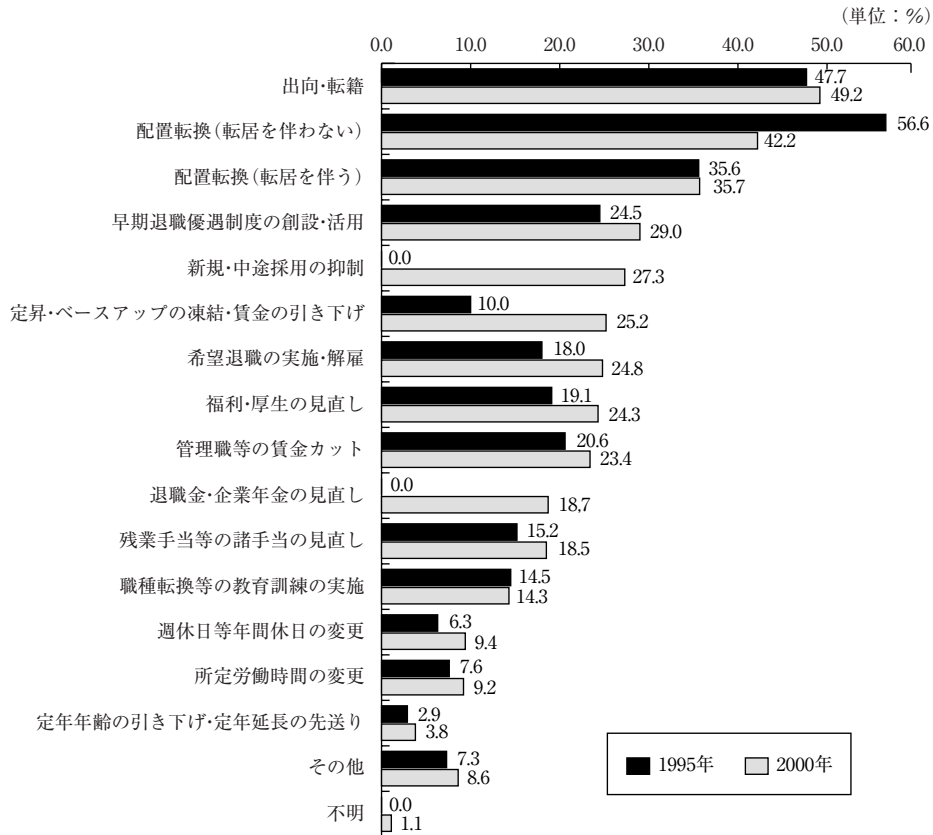
ていること。第3点は、生産性運動は産業民主主義を徹底するなかで生まれるものであり、そのことの具体的な表れとして労働協約締結が指摘されていることである。生産性運動は民間労使を中心に、次第に浸透、拡大するようになり、それとともに労使関係が成熟化し、安定的機能が強まっていた⁴⁾。

第3に労使関係の成熟化と相まって、労働協約の締結率が向上したことが挙げられる。2001年における労働組合の労働協約の締結率は91.5%である（厚生労働省2002）。企業規模別に見ると300人以上で90%台となっているのに対し、300人未満では80%台で、企業規模が小さくなるにつれて協約締結率は低くなっているものの、1962年時点の労働協約締結率が65%、1976年時点で81%であったことを考えると、協約締結率が向上してきたことがわかる。

団体交渉に関連した労働組合の機能には二つの側面がある。一つは、「創造的機能」と呼ばれているもので、賃金その他の労働諸条件を向上させるなど、新しい労働条件をつくりだす機能である。もう一つは、このようにして獲得した労働条件を、労働協約で確定したのち、これで定めている枠のなかで、労働協約の具体的適用に当たって生ずる問題を円満に処理する機能である。これは労働組合の「安定的機能」と呼ばれている⁵⁾。

欧州においては、労働協約は「産業の法」（ロー・オブ・インダストリー）としての理解が労使ともになされており、法を上回る内容が協約によって締結されている。労働法に対しても、労使が法形成（ロー・メーカー）の主体であるという意識がある。日本では、労働法の成立過程の違い、労働協約の拡張適用の形成力の弱さなどもあって、欧州のような法形成の主体としての自負心には欠けているが、労使協力、労使自治が発展し、雇用関係のシステム化と労働協約の締結率の高まりとともに、それぞれの企業や職場に適合した形で、弾力的で自主的なルールを形成してきた。このような団体交渉の積み上げと、労働協約の締結・決定によって、労使関係の「安定的機能」が高まってきたといえる。

図1 企業組織の再編等に伴って使用者から労働組合が受けた提案



資料出所：厚生労働省「労働組合活動実態調査2000」。

Ⅲ バブル崩壊後の長期不況と労働組合の対応

バブル経済の崩壊以降、不況の長期化、市場競争のグローバル化、少子・高齢化の進展等に伴う経営環境の変化によって、企業再編成、人員削減、生産基地の海外移転、正社員の縮減・非正社員の増加、定昇・ベアの凍結、賃金引下げ等、さまざまなリストラ策が実施された。

図1は、企業組織の再編の実施に伴って使用者側から提示された項目をみたものである。1995年と2000年の調査を比較しているが、「定昇・ベースアップの凍結・賃金の引き下げ」が15.2ポイントも高くなったのをはじめ、「配置転換（転居を伴わない）」「職種転換等の教育訓練の実施」以外は、どの提示項目も増加している。

これら一連の会社提案に対する労働組合の基本認識は、表1のとおり、「企業組織の再編等の実施は避けられないとしても、労働条件の変更は最小限に止めるべきである」というのが46.5%と最も多くなっており、「企業組織の再編等を実施する必要はない」はわずか1.0%となっている。この時期、労働組合は産業構造変化の実態を直視、理解しながら、雇用と労働条件との利害を最小限の犠牲で対処しようとする調整行動をとったといえる。

このように、労働組合のある職場では、デフレ不況下で経営環境が著しく変化するなかで、紛争を回避し、労使双方が納得できる解決方法を模索する行動がとられてきた。だが、それは労働組合が、使用者側の提案をそのまま受け入れたということではない。連合総合生活開発研究所「90年代の労働者参加に関する調査」（連合総合生活開発

表1 企業組織の再編等の実施に対する労働組合の認識

(単位：%)

企業の生き残りのためには企業組織の再編等の実施も必要である	雇用の維持が図られるならば企業組織の再編等は実施してもよい	企業組織の再編等の実施は避けられないとしても、労働条件の変更は最小限に止めるべき	企業組織の再編等を実施する必要はない	その他	不明
20.1	29.9	46.5	1.0	2.4	0.1

資料出所：図1に同じ。

表2 リストラ策への労働組合の対応

(単位：%)

	母数	事前の折衝・話し合い	経営側の当初の提案			
			当初提案どおり	一部修正	大幅修正	その他
合計	467	91.6	22.9	59.3	8.8	1.7
1000人以上	256	91.0	25.0	56.6	8.6	1.6
300~999人	134	94.0	20.9	65.7	6.0	1.5
299人以下	68	89.7	20.6	54.4	16.2	2.9

資料出所：連合総合生活開発研究所（2001）

研究所 2001) によれば、9 割以上の組合がリストラ案に関して正式提案前に事前の折衝等を行っている。その結果、経営側からのリストラ提案が「当初の提案どおりに実施された」というのは 22.9%、「当初の提案が一部修正された」が 59.3%、「当初の提案が大幅に修正された」が 8.8% となっている（表 2）。一部と大幅を合わせると、7 割近くの組合が経営側の提案を修正させたことになる。

90 年代後半からは、不良債権処理にかかわって企業倒産、事業再生という問題に直面した企業も出てきたが、そこでも、事業再生と雇用・人材の関係で労働組合が重要な役割を果たしてきた（労働政策研究・研修機構 2005）。また、民事再生法、会社更生法など一連の倒産法制の改正、見直しのなかで、労働組合の手続き関与の度合いも高まった⁶⁾。

労働組合は経営側のリストラ策に対して、経営の「言いなり」になっているわけではない。集団的労働紛争は減少しているが、その背後で、リストラ提案を巡る労使の厳しい交渉があったことを指摘しておきたい⁷⁾。

IV 個別労働紛争増加と紛争の秩序化

集団的労使紛争の減少とは対照的に個別労働紛争が増加している。個別労働紛争が急増している背景には、さまざまなリストラ策の実施や、労働契約の個別化があると思われる。そこに集団的労使関係のルールが効かなくなっている原因は、使用者サイド、労働者サイド双方に存在するよう思う。

まずは、経営者の法遵守意識の薄弱性について指摘しておかねばならない。労働基準法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」（1 条）との考え方にに基づき、労働条件の最低基準を定め、罰則をもって使用者に対して法の履行義務を課している。しかし、労働者から労働基準監督署に寄せられる労働基準法違反等の申告は年間 3 万 6000 件に上り、これにより臨検監督をした事業場の 7 割以上に法違反が認められている⁸⁾。

こうした現状に対し、日本経団連は、「法令を遵守することは使用者の当然の責務」としながらも、「労働時間をめぐる監督行政については、こ

こ数年、これまで労使による取り決めをもとに企業になんら問題なく対応がなされてきた事項についてまで、突如として指針や通達を根拠に、労使での取り組み経緯や職場慣行などを斟酌することなく、企業に対する指導監督を強化するといった例が多く指摘されている」(日本経済団体連合会労働政策委員会 2005)として、監督行政の行き過ぎを批判している。「悪いのは監督行政の側だ」とも受け取れる経営側の態度には、法令遵守の姿勢が感じられない。

経営者、とりわけ中小企業経営者の労働法に対する認識の弱さも指摘されている。村中は、中小企業において労働法知識が十分に普及していないという調査結果を示したうえで、その原因について、①そもそも労働法の知識を必要とする場面に遭遇しない。②わが国においては、労働訴訟に限らず、訴訟を起こしにくい状況がある。③中小企業の場合、その従業員数からして労務担当専門の職員をおくことは難しく、また、労働法の専門知識を従業員にもたせることも困難であると述べている(村中 2000)。

生産性三原則の揺らぎという問題もある。生産性三原則をベースとした生産性運動が労使関係の安定に寄与してきたことは先述したとおりである。こうしたなかで「生産性三原則」に関する労使間の認識に差が生じていると思わざるをえない事態も散見される⁹⁾。明日の雇用が心配な労働者に、生産性向上への協力が求められるはずがない。低成長下にあっても、豊かな国民生活を実現するためには、生産性の向上が必要であることは論を待たない。経営サイドが、生産性三原則の意味を再認識して、これを堅持することを求めたい。

労働組合サイドとしては、労働組合組織率の低下とカバー率の低下という問題がある。2004年6月末現在の、推定組織率は19.2%であり、低下傾向から脱却することができないでいる。また、雇用・就労構造多様化への対応も遅れており、パートタイム労働者の推定組織率は2004年でわずかに3.3%である。

労働組合組織率が低くても、労働協約の拡張適用などによる団体交渉カバレッジが高ければ、労働市場に対する労働組合の影響力を行使できるが、

OECDの調査では、日本の団体交渉カバレッジ率は15+で、先進国では最も低いグループに属する¹⁰⁾。

前述したように、労働組合間のイデオロギー対立は終了したが、階級的労働運動論にたつ組合活動家が、個人加盟の労働運動に活路を求め、労働組合がない企業で解雇されたり、大幅な労働条件の切り下げを受けた労働者の駆け込み先となって、そこで労働組合が労働者に代わって会社側と交渉するという、集团的紛争の形式をとりながら個別紛争を争議化する手法も増えている。

個別労働紛争のもう一つの特徴は、集团的労使関係が築き上げてきた労使紛争の秩序化が図られていないことである。W.F.ホワイトは、労使紛争の段階を、①無秩序な労使衝突の段階、②秩序ある労使衝突の段階、③秩序ある労使協力の段階に分け、労使の相互作用を分析した(W.F.ホワイト 1959)。ホワイトによるこの事例研究は1940年代のアメリカのものであるが、労使紛争、とりわけ中小企業における紛争については、日本にも当てはまる。筆者の経験でも、労使関係が未成熟な場合には、経営トップは職制ルートで命令するだけであり、労働者は現場の不满を上長に対しても、組合役員に対しても、経営者に対してもぶつけるが、それが経営トップの判断によるものか、職場レベルで解決できるものかの整理もできず、不満だけがぶつけられる。このような場合には、組合員から発せられる不満や要望を整理して、どのレベルと交渉すれば解決可能なのかを探ることが必要となる。

労働組合のない職場で起こる労働紛争、組合が結成されたばかりの職場では、「無秩序な労使衝突」に出くわすことも少なくない。紛争の原因は、単に法知識の不足であることもあるし、職場の人間関係が原因であったり、経営サイドでもトップと現場の管理職の意思疎通の悪さであったりする。紛争の原因を探ると、経営者間の内紛や派閥抗争であることもある。紛争の背景まで探らないと、問題の核心に迫れないことが少なくない。

V 多様な個別紛争解決システムと労働組合のかかわり

労働組合は、労働にかかわるルールを労働協約という形で締結し、そのルールに基づいて紛争を事前に予防し、労使関係が安定的に推移するよう機能している。しかし、個別紛争が増加する背景には、集团的労使関係のルールが効かないという問題がある。経営サイドの一方的な決定による労働契約の個別化や、成果主義の導入、評価をめぐるトラブル、業績・評価による格差の拡大などの問題が労働条件の個別化とともに起こってきている。しかし、このような個別契約化にあっても、働き方のルールを集团的に形成することは可能であると思う。

そのためには、第一義的には、企業内で、労働者と使用者の交渉力格差を是正し、労使間の実質的対等性を確保したうえで、自主的紛争解決ルールの確立が求められる。しかし、個別紛争においては、このような自主解決の枠組みを適用することは現時点では困難である。なぜなら、個別紛争の当事者となる労働者の多くは労働組合に組織されていないところに働く者だろうし、労働組合がある職場であっても、雇用システム・人事管理制度の変化、パート、派遣の増加など雇用・就労形態の多様化によって、個別紛争当事者（労働者）が当該職場の労働者全体の利害と一致しないケースも多くなった。

労働組合が組織されていない企業や、事業所においては、労使の情報力、交渉力格差は歴然としている。真に対等な立場が確保されていないという事情を勘案すれば、個別紛争に自主解決を促すことには限界があり、労働契約法制など働き方のルールの法的整備とあわせて、第三者による紛争解決システムの整備がセーフティネットとして必要である。

こうした問題意識から、個別紛争解決システム整備は急速に進んだ。新たな立法、法改正によるものとしては、2001年10月から施行された「個別労働関係紛争解決促進法」による行政ワンストップサービスによる総合労働相談、助言・指導、あつ

せん制度、労働委員会による個別労使紛争の解決システム、認証ADRによる民間紛争解決手続き（2005年5月31日より施行）、労働審判法による労働審判制度（2006年4月より施行）等がある。また、これらの制度整備に呼応して、社会保険労務士法改正（2005年6月公布）により、社会保険労務士による紛争解決手続代理業務の拡大が図られた。

労働組合（組合役員）は、個別紛争については、企業内苦情処理など企業内労使で解決するもの以外では、これまでは、連合等で実施する「労働相談」、地方労働委員会が実施する個別紛争解決システムの中における参与委員として、経験やノウハウを提供してきた。2006年4月からは、これらに加えて、労働審判制度における審判員としてのかかわりが出てくる。

労働審判制度は、一連の司法制度改革の一つとして制度化されたものであるが、これは、司法制度改革審議会の答申を受けて具体化を検討した、「労働検討会」関係者の熱意と努力の賜物といえる¹¹⁾。

労働組合役員は、使用者との団体交渉を通じて、労働者個人では不均衡となる情報力や交渉力を修正し、対等な立場で労働条件を形成するような経験を積んできた。また、バブル崩壊後の長期不況の中で、経済環境と労働市場の変化に直面しながら、問題に対処してきた経験もある。交渉は時間との勝負であり、限られた時間で問題の全体像を把握し、対立点を整理して、どのような解決手法が可能なのかを判断し、交渉するという経験もある。このような労働組合役員としての経験と、現在検討中の労働契約法による実定法の整備によって、ワークルールが明らかになれば、この制度が生きたものになると思う。

第三者機関による個別紛争解決のための制度の整備は、ほぼ完成したように思う。あとは、これをいかに機能させて、個別紛争の解決に資するかということと、企業内における自主的な個別紛争の解決システムを構築することである。

VI おわりに——生産性三原則と生産性運動の再確認を

個別労働紛争の解決は、もぐらたたきのように、その場しのぎの対処であってはならない。また、問題の先送りであってもならない。紛争の解決を通じて、労使関係の安定化、紛争の予防に資するものとすべきであろう。そのために、労働組合としては組織拡大を通じて労使間のルールを形成していく役割と責任があることは言うまでもない。

これとは別に、労働組合カバレッジの低下等の理由から、労働契約法に代表されるワークルールづくりや、紛争解決システム整備が進められつつあるが、この問題の要諦は、「仏」を作るだけではなく、そこに「魂」を入れることにある。その前提となるのは、労使双方が、生産性三原則と生産性運動の理念を再確認することだと思ふ。再確認とは以下の3点である。

①生産性運動は単なる効率性を求める運動ではなく、人間性概念が含まれる。したがって、長時間労働、強迫ストレスなど人間性を疎外する労働強化は、たとえ効率が上がったとしても、生産性運動の理念に反するものである。

②生産性運動は、企業と個人を二元的、対立的に捉えるのではなく、労働組合と企業の集団的関係の中で労使が協議し、合意することで進められてきた。そのなかで雇用や働き方のルール、成果配分のルールが決められてきた。生産性運動は、使用者と労働者の個別契約で行うべきものではなく、成果配分についての集団的ルールの確立が前提である。同時に労働組合が自らの組織率を高め、交渉力を向上させることが求められる。

③生産性運動は、社会経済諸システムの改革を進めることにより生産性を向上させ、国民生活の繁栄と福祉を達成しようとするものである。したがって、生産性運動がカバーする領域は産業経済分野にとどまらず、国民生活にかかわるあらゆる分野にわたるものである。このような事柄を生産性運動として推進するためには、政府、経営者、労働組合の社会的対話が必要である。これらが労使共通の認識となるよう、労働組合としても経営

者団体等への働きかけをしていきたい。

個別紛争の解決を通じて、雇用・労使関係の制度、慣行とその変化への関心を払いつつ、労働者側には、組織の規律から逸脱した欲求や行動をたしなめ、同調させるメカニズムが、使用者側には、法や社会規範の規律から逸脱した行動をたしなめ、同調させるメカニズムがそれぞれ機能するように働きかけ、そのことを通じて働き方のルールが社会に浸透していくことを期待したい。

- 1) ここで言う「階級的」労働運動思想とは、イデオロギーとしてマルクス主義を掲げ、労働組合運動を社会主義革命の運動の一環ととらえ、政治性の高い階級闘争を志向する労働運動思想を指す。
- 2) 労働組合の国際組織では、労働組合主義を運動の基調とする国際自由労連 (ICF-TU) は、1999年初頭に1億2350万人であった組合員が、2003年末には1億5100万人になった。他方、階級的労働運動を基調とする「世界労連」は、ソ連邦の崩壊以降、機能停止状態になっている。
- 3) 大幅インフレ以降の労働組合の行動様式の変化については、逢見 (1994)、千葉 (1998 VI) を参照。
- 4) 生産性運動の歴史については、日本生産性本部 (1985)、ウェザーズ/海老塚 (2004)、北浦 (2005) を参照。
- 5) 労働組合の二つの機能論は、石井照久 (1963) による。石井は、労働組合の「創造的機能」と「安定的機能」のいずれも重要であることを指摘しているが、「日本では労使関係における「労働組合の安定的機能」の面がまことに貧弱である」(p.88) と述べている。1960年代までの日本の労働組合については、このような実態があったが、現在では「安定的機能」は高まっていると考える。
- 6) 毛塚 (2003) は、労働組合等が、倒産処理手続において労働組合や労働者に十分な情報が与えられ、かつ、倒産処理の公平性や迅速性を損なわないかたちで倒産手続に直接間接に関与することの必要性を指摘し、倒産手続法における手続関与もさることながら、「一般労働法のなかで、労働組合等の関与を確立しておくことが考えられるべき」と述べている。筆者も同感である。
- 7) バブル崩壊後、企業倒産件数が増大したが、民事再生法の下での労使間の摩擦を描いたものとして、逢見 (2002)。また、集団解雇事件のケースとして逢見・勘米良 (2005) を参照。
- 8) 厚生労働省 (2005) p.3.
- 9) リストラをすれば株価が上がるといった風潮や、従業員を単なるパーツとして捉えたり、株主利益の最大化に経営のプライオリティを置く等の経営行動を指す。
- 10) OECD (2004) によれば、日本の団体交渉カバレッジ率は、1980年25+、1990年20+、2000年15+と低下傾向にある。ちなみに、2000年における先進主要国の団体交渉カバレッジは、アメリカ14、イギリス30+、フランス90+、ドイツ68、カナダ32である。
- 11) 労働審判制導入の経緯と労使関係者の評価や期待については、齊藤 (2004)、定塚 (2004)、高木 (2004)、鶴飼 (2004)、石嵩 (2004) を参照。

参考文献

- 石井照久 (1963) 『労働組合の組織と機能』 文久書林。
- 石寄信憲 (2004) 「使用者側代理人から見た労働検討会の成果」『自由と正義』 Vol. 55, No. 6.
- 鶴飼良昭 (2004) 「労働側弁護士から見た労働検討会の成果」『自由と正義』 Vol. 55, No. 6.
- チャールズ・ウェザーズ/海老塚明 (2004) 「日本生産性運動の原点と展開」 社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- 逢見直人 (1994) 「現代日本のマクロ・コーポラティズム」 稲上毅ほか『ネオ・コーポラティズムの国際比較』 日本労働研究機構。
- 逢見直人 (2002) 「民事再生法申立て急増の陰で」『ジュリスト』 No. 1221.
- 逢見直人・勘米良晃司 (2005) 「山田紡裁判 (名古屋地裁) 闘争を振り返って」『UI ゼンセンコンパス』 7・8月号。
- 北浦正行 (2005) 「生産性運動の歴史と展望——生産性三原則をめぐって」『UI ゼンセンコンパス』 9・10月号。
- 毛塚勝利 (2003) 「倒産をめぐる労働問題と倒産労働法の課題」『日本労働研究雑誌』 No. 511.
- 厚生労働省 (2002) 「2001年労働協約等実態調査報告」。
- 厚生労働省 (2005) 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」。
- 齊藤友嘉 (2004) 「労働審判法の成立経緯と概要」『ジュリスト』 No. 1275.
- 定塚誠 (2004) 「労働事件の現状と新設された「労働審判制度」について」『判例タイムズ』。
- 菅野和夫 (2004) 『新 雇用社会の法』 (補訂版) 有斐閣。
- 芹生琢也 (2005) 「労働現場を見据えた専門性の強化を」『中央労働時報』 1046号。
- 高木剛 (2004) 「労働審判制度への期待と施行に向けての準備——円滑なスタートと早期の定着を」『ジュリスト』 No. 1275.
- 千葉利雄 (1998) 『戦後賃金運動』 日本労働研究機構。
- 日本経済団体連合会経営労働政策委員会 (2005) 『経営労働政策委員会報告 2005年版』 日本経団連出版。
- W.F. ホワイト, 石田磯次訳 (1959) 『労使が手を握り合うまで』 日刊労働通信社。
- 日本生産性本部 (1985) 『生産性運動 30年史』。
- 村中孝史 (2000) 「中小企業と労働法」 村中孝史/Th. トーマンドル『中小企業における法と法意識』 京都大学学術出版会。
- 連合総合生活開発研究所 (2001) 『労働組合の未来をさぐる』 労働政策研究・研修機構 (2005) 「人材・雇用の面からみた事業再生——5社の事例研究から」 労働政策研究報告書 No. 30.
- OECD (2004) *Employment Outlook 2004*.

おうみ・なおと UI ゼンセン同盟副会長。連合副事務局長。最近の著作として『CSR 経営』 (共著, 中央公論社, 2004年)。