



労使関係（組合組織と組織運営）

田口 和雄
(高千穂大学教授)

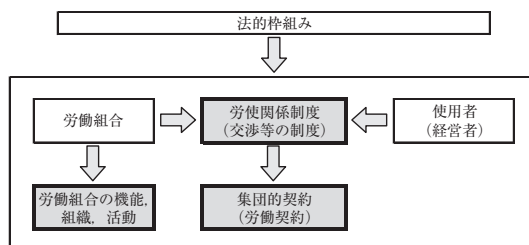
I はじめに——労使関係をどう捉えるか

本論の主題である労使関係は古くから行われている主要な研究領域の1つであり、政府（厚生労働省）をはじめとして、労働組合、経営者団体、研究機関など多岐にわたる組織・団体等が統計調査を行っている。その中から本論は労使関係の状況を体系的に調査し、公開されている政府の統計調査を中心に取り上げる¹⁾。そのための作業として、まず本論で取り上げる労使関係とは何を指すのか、またそれをどう捉えているのかを確認していく。

労使関係とは「使用者と労働者の間にある利害対立を調整したり解決したりする過程」のことであり、それには使用者と個々の労働者との関係に関わる「個別の労使関係」と、使用者と労働者の集団的発言機構である労働組合との間に関わる「集団的労使関係」の2つがある。労使関係として一般的に取り上げられているのは、後者の集団的労使関係であり、本論の主題である労使関係も同様に集団的労使関係（以下「労使関係」）を指している。

図1は労使関係の捉え方を示したもので、大きく「労働組合の機能・組織・活動」「労使関係制度」「集団的契約」の3つの領域から構成される²⁾。「労働者が自らの意思に基づいて組織した民主的な団体」である労働組合は、労働と生活（つまり、仕事と暮らし）の諸条件の維持・向上をはかることを組織の基本目的（基本理念）に組合活動を行っており、こうした労働組合の組合組織に関わる領域が「労働組合の機能・組織・活動」である。そして、労働組合と使用者（以下「経営者」）は、法的枠組みの下で労働条件などを決めるために情報を交換したり、交渉したりする。その過程が労使関係であり、そのためのルールが「労使関係制度」になる。したがって、労使は労使関係制度を介して労働条件などに関する決定をすることになるが、その決定は労使間の契約になる。この契約は労働者個人と経営者の間で締結される雇用契約と異なり、労働組合と経営者の組織同士が契約するための「集団的契約」であり、その内容は労働協約として文書化される。

図1 労使関係の捉え方



注：太枠で囲んでいる部分は本論で取り上げる領域。
出所：今野浩一郎・中央職業能力開発協会（2008：137）

II 各領域の統計調査を概観する

1 労働組合の機能・組織・活動

(1) 組合組織の形態と組織運営

表1は主要な統計調査を先述の捉え方に沿って整理したものである。まずはじめに労働組合の機能・組織・活動の領域に関する主な統計調査に、厚生労働省『労働組合基礎調査』『労働組合実態調査』『労働組合活動実態調査』、連合・連合総合生活開発研究所『労働組合費に関する調査』、連合総合生活開発研究所『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査』等がある³⁾。

組織の基本理念の実現をはかるために労働組合は組合活動を行っているが、そのための組合組織として労働組合はどのような形態をとっているかが重要な点で

表1 労使関係分野の主要な統計調査の一覧表

領域	主要な統計調査
労働組合の機能・組織・活動	厚生労働省「労働組合基礎調査」
	厚生労働省「労働組合実態調査」
	厚生労働省「労働組合活動実態調査」
	連合・連合総合生活開発研究所「労働組合費に関する調査」
	連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査」
労使関係制度	厚生労働省「団体交渉と労使争議に関する実態調査」
	厚生労働省「労使コミュニケーション調査」
集団的契約（労働契約）	厚生労働省「労働協約等実態調査」
	厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」
	厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」
	厚生労働省「民間主要企業夏季一時金妥結状況」
	厚生労働省「民間主要企業年末一時金妥結状況」
	連合「春季生活闘争」
日本経済団体連合会「春季労使交渉」	
日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金」	
日本経済団体連合会「年末賞与・一時金」	

ある。労働組合組織には多様な形態があるが、その中で最も基本となる組織は経営者との交渉、組織内の意思決定、組合費の管理等の権限をもつ「単位組合（単組）」と呼ばれる基本的な組合組織であり、日本の労働組合組織は「企業別組合」を単位組合の中心としている⁴⁾。本論で取り上げる統計調査はこの企業別組合を主な調査対象としており、断りがない限り本論の労働組合は企業別組合を指している。

このような組織形態の下で労働組合が組織運営を行うが、その際には組織の資源である「ヒト」と「カネ」が不可欠となる。前者は執行部体制、後者は組合の財政に関わる部分であり、労働組合の組織運営の分析で注目する点の1つである。労働組合は組合員から民主的な手続きにより選出された代表者が執行部を構成して組合活動に携わるが、その際には専従者が執行部に配置できるかが活動の幅を決める。というのも、執行部全員が非専従者の場合、通常の仕事をしながら組合活動の仕事を遂行しなければならないので、その範囲が制限されてしまうからである。その点、専従者を配置できる執行部は専従者を組合活動の仕事に専念させることができるので、その幅は広がる⁵⁾。この専従者を配置できるか否かは組合の財政に左右される。組合活動の資金は主に組合員からの組合費で賄われ、この資金をどのように徴収して（組合費の決め方と納入方法等）、徴収した資金をどのように個別の組合活動に配分するか（財政規模と支出構成等）が組合財政の重要な点である。

この執行部体制と組合財政を調査している主要な統計調査に、厚生労働省『労働組合実態調査』（以下「実態調査」）と連合・連合総合生活開発研究所『労働組合費に関する調査』（以下「組合費調査」）がある⁶⁾。両調査の概要を整理した表2をみると、つぎの3つの特徴が確認できる。第1に執行部体制に関わる主な調査項目では、両調査とも専従者（組合役員と書記・職員）を調査しているものの、第2に組合財政に関わる調査項目では、組合費調査は調査対象を連合傘下の主要組合としているため実態調査よりも詳細な調査が行われている。第3に、民間企業で適用されてい

る企業会計のように労働組合の会計基準が統一されていないうえ、組合ごとで用語、方式が異なるため⁷⁾、両調査とも支出項目の分類を工夫して、一般会計の支出構成の把握に努めていることである。組合財政の分析に際しては、この点に留意して読み取ることが必要となる。

(2) 労働組合の「組合組織」の捉え方

こうした組織運営による日本の労働組合がどの程度労働者を組織しているかを示す「組織率」は、労使関係に関する統計調査の中で代表的な指標の1つで、厚生労働省『労働組合基礎調査』（以下「基礎調査」）が調査している。基礎調査は労働組合組織の基本情報の把握を目的とした統計調査であり、組織率の他に労働組合数、労働組合員数、主要団体への加盟状況等も調査している。ただし、この基礎調査と先の実態調査の調査結果を読み取る際には、これら統計調査で定義されている労働組合の組合組織の捉え方に注意が必要である⁸⁾。

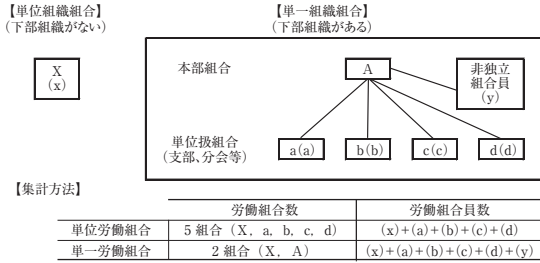
労働組合には下部組織を持つ組合組織と持たない組合組織があり、前者は大企業で後者は中小企業で多くみられる。一般には下部組織の有無にかかわらず1つの組合組織として労働組合を捉えているが、これら調査は労働組合数や労働組合員数を正確につかむため、下部組織を持たない労働組合を「単位組織組合」、持つ労働組合を「単一組織組合」とそれぞれ定義し⁹⁾、さらに単一組織組合の中で最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」としている（図2）。

こうした捉え方をもとにして、これら統計調査は調査項目によって労働組合を「単位労働組合」と「単一労働組合」に区分して集計している。単位労働組合とは「単位組織組合および単一組織組合の下部組織である単位扱組合をそれぞれ1組合として扱う」区分を、単一労働組合とは「単位組織組合および単一組織組合の本部組合をそれぞれ1組合として扱う」区分をそれぞれいう。基礎調査では、単位労働組合は産業、企業規模、適用法規別等の集計で、単一労働組合は全体の労働組合数、および労働組合員数等の集計でそれぞれ

表2 主な調査項目

調査名	調査対象組織	主な調査項目	
		執行部体制	組合財政
厚生労働省 『労働組合実態調査』	民間企業の労働組合 (100人以上の単位労働組合)	・執行委員数 ・専従執行委員、専従書記の人数	・組合費の決め方等と金額 ・年度予算の支出構成 ・財政状態
連合・連合総合生活開発研究所 『労働組合費に関する調査』	連合加盟の産業別組織と 主要組合	・専従役員数 ・職員数	【単組調査】 ・組合費の決め方と金額と納入方法等 ・財政規模と支出構成 ・組合財政の取り組みと今後の方針 ・罷業資金、上部団体費等

図2 単位組織組合と単一組織組合



注：() は組合員数

出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』

用いられている。こうした区分の違いを労働組合数と労働組合員数を例に確認すると（表3）、単位労働組合の組合数は単一労働組合のそれと比べて多く、逆に組合員数は少ない。労働組合数の差は組合組織の捉え方によるものであり、組合員数の差は単一労働組合の集計に海外勤務者といった支部等の単位別組合に属さない労働組合員（図2の「非独立組合員（y）」の部分）を含めていることによるものである。

表3 労働組合数と労働組合員数（平成24年）

	労働組合数(単位:組合)	労働組合員数(単位:人)
単位労働組合	54,773	9,830,867
単一労働組合	25,775	9,892,284

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

2 労使関係制度と集团的契約

団体交渉と労使協議制は労使関係制度の中で最も基本的な仕組みであり、この領域に関する主な統計調査の厚生労働省『団体交渉と労使争議に関する実態調査』と『労使コミュニケーション調査』においても、これらに関する調査項目が中心になっている¹⁰⁾。

この労使交渉制度を通して交渉がまとまった結果を明文化、協定化されたものが集团的契約（労働契約）であり、表2で取り上げている統計調査の特徴は主要な調査項目が賃金・一時金としている点である。労働者（労働組合）にとっての最も関心を持つ雇用・労働条件等は賃金・一時金であり、労使間で対立する（しやすい）事項でもある。労働組合、経営者団体とも独自に統計調査を行っているものの、それらは調査対象範囲や調査項目等に違いがみられる。そこで、以下では春季賃上げの妥結状況を例に、この点を確認していく。取り上げる統計調査は、厚生労働省『民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況』（以下「厚労省調査」）、連合『春季生活闘争』（以下「連合調査」）、日本経済団体連合会『春季労使交渉』（以下「経団連調査」）である。

表4はこれら統計調査の実施概要を整理したものである。同表をみるとつぎの2点に違いを確認することができる。第1は調査対象組織の範囲である。連合調査と経団連調査は対象組織の範囲を加盟組合、会員企業としているようにそれぞれの組織の状況があるものの、それ以外の条件（例えば、資本金、企業規模）はない¹¹⁾。しかし、厚労省調査は「資本金10億円以上、従業員1000人以上の労働組合のある企業」としているため、対象範囲を大手企業としている。第2は集計結果の公表方式である。厚労省調査は全体平均と業種（産業）別に、連合調査は全体平均と規模別（300人未満/300人以上）に集計して公表しているのに対し、経団連調査は大手企業（500人以上）と中小企業（500人未満）に分けて公表しており、各統計調査で異なる方式が採られている¹²⁾。これら賃上げの統計データを読み取る際にはこうした点への留意が必要である。

III おわりに——残された未組織企業の労使関係の統計調査の整備

以上の論点は労働組合が組織されている企業における労使関係である。しかし、労働組合の組織率が低下しているなかで、中小企業を中心とする未組織企業の労使関係の実態を調査している統計調査はみられず、佐藤（1994）や都留（2002）等の一部の研究にとどまっている。唯一、労働組合の有無にかかわらず事業所を調査対象としている厚生労働省『労使コミュニケーション調査（事業所調査）』から未組織企業の労使関係に関する次の2つの点を確認することができる。すなわち、第1に労使間の意思疎通方法と運用状況等、第2に労働組合のある企業との共通点と差異点である。佐藤（1994）は未組織企業における集团的な発言機構として労使協議制や従業員組織の機能を詳しく研究しており、こうした発言機構は労働組合に劣らない機能を果たしていることを指摘している¹³⁾。しかし、未組織企業の労使関係に関わる統計調査が未整備であるため、こうした集团的発言機構の機能がその後どのように変化しているかを確認することができない。組織率低下の長期化の中で未組織企業は拡大しているなか、未組織企業の労使関係に関する統計調査の整備・拡充が今後求められよう。

*付記

本論の作成にあたって、土屋直樹氏（武蔵大学准教授）、仁平章氏（連合企画局局長）、南雲智映氏（連合総合生活開発研究所研究員）からは多くの有益な助言を頂いた。心から感謝申し上げます。なお、本論に関する責任はすべて著者にある。

表4 「賃上げ妥結状況」に関する統計調査の実施概要

	集計対象組織の範囲	集計方式（賃上げ方式）	平均賃上げ方式の集計	
			平均算出	集計結果の公表
厚生労働省『民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況』	資本金10億円以上、従業員1,000人以上の労働組合のある企業	・原則として平均賃上げ方式（定昇込み）	加重平均	全体、業種（産業）別
連合『春季生活闘争』	連合加盟労働組合	・平均賃上げ方式（定昇込み）・個別賃金方式（定昇込み／純ベア）	加重平均	全体、規模別（300人未満／300人以上）
日本経済団体連合会『春季賃上げ妥結状況』	（会員企業）	・平均賃上げ方式（定昇〔賃金体系維持分〕等を含む）	加重平均	大手企業（原則として、東証一部上場、従業員数500人以上）、中小企業（原則として、従業員数500人未満）

注1：平成24年に公開された発表資料をもとに作成。

注2：日本経済団体連合会『春季労使交渉』の集計対象組織の範囲は発表資料で記載されていないが、他の発表資料（例えば、『夏季・冬季 賞与・一時金調査結果』では、調査対象を「経団連企業会員および東京経営者協会会員企業」としているため、本論では「（会員企業）」とした。

出所：厚生労働省『民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況』、連合『春季生活闘争』、および日本経済団体連合会『春季労使交渉』

- 1) 労使関係は雇用・労働条件等の労使が対立する（しやすい）事項が多い領域であること、さらに、例えば、労働組合が実施している統計調査は春闘要求等の組合活動の基礎資料に利用することを目的としていること等から外部には公開されない統計が多い。もちろん、経営者団体も同様のことが当てはまる。したがって、本号の特集の趣旨に沿って本論では公開されている統計調査を取り上げている。
- 2) 労使関係は労働研究の中で代表的な研究領域の1つであり、これまで多くの研究成果が蓄積されており、その捉え方については多くの論者が言及している（例えば、大河内ほか1967；隅谷1967；津田1980；白井1998等）。その中で本論は今野・中央職業能力開発協会（2008）の捉え方を取り上げている。
- 3) 連合総合生活開発研究所『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査』は、国内の景気動向や仕事と暮らしに関する勤労者の認識を把握し、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的とする調査である。
- 4) ただし、企業別組合という、「企業」を組織単位とした組合と考えられがちであるが、企業内の「1つの事業所」を組織単位とする事業所別組合もある。この事業所別組合の場合には、企業レベルの連合体として企業別連合体（企業連）が作られ、大手企業等に多い。さらに連合体の範囲が企業グループまで拡大し、「企業グループ労連」等と呼ばれる組織が設置されている。そのため、日本の労働組合組織の構造は「ナショナル・センター－産業別組織－企業別組合」の3層構造ではなく、「ナショナル・センター－産業別組織－企業グループ労連－企業別組合」の4層構造であるとの指摘がみられている（岩崎〔2011, 2012〕）。
- 5) なお、この他にも執行部を担う組合役員をどのように確保・育成しているかも重要な点であるが、これら統計調査ではこの点に関する調査項目は用意されていない。この点については、労働調査協議会が39歳以下の産業別組合、単組の役員を対象とした統計調査「次代のユニオンリーダー調査」がある。
- 6) 同調査には「単組調査」の他に連合加盟の全構成組織（産業別組織）を対象とした「産別調査」がある。
- 7) 岩崎（2011, 2012）を参照のこと。
- 8) 厚生労働省『労働協約等実態調査』、同『団体交渉と労使争議に関する実態調査』でも同様の対応が行われている。
- 9) その詳細は「基礎調査」を参照のこと。
- 10) 『労使コミュニケーション調査』には「事業所調査」と「労働者調査」の2種類があり、本論で取り上げている統計調査は「事業所調査」である。
- 11) もちろん、それぞれの組織に加入する際の資格や条件があるため、「条件がない」とは言えないものの、ここでは統計調査を行う際の条件としていることに留意してもらいたい。
- 12) 「厚労省調査」は、2008（平成20）年度まで中小企業（企業規模300人未満の労働組合がある企業）を対象とした「中小企業調査」を実施していたが、2009年度以降の統計調査は廃止された。また、厚生労働省が実施している『民間主要企業夏季一時金妥結状況』と『民間主要企業年末一時金妥結状況』についても同様である。
- 13) こうした集团的発言機構は未組織企業に労働組合を結成するニーズを弱めていることも佐藤は指摘しており、久本（1993）もこの点を個人（労働者）調査をもとに言及している。

参考文献

今野浩一郎・中央職業能力開発協会（2008）『労務管理3級』社会保険研究所。
 岩崎馨（2011）『日本の労働組合——戦後の歩みとその特性』日本生産性本部生産性労働情報センター。
 ——（2012）『産業別労働組合の組織と機能』日本生産性本部生産性労働情報センター。
 大河内一男・有泉亨・金子美雄・藻利重隆編著（1967）『現代労働問題講座4 労使関係』有斐閣。
 佐藤博樹（1994）『未組織企業における労使関係』『日本労働研究雑誌』No.416。
 白井泰四郎（1998）『労使関係論』日本労働研究機構。
 隅谷三喜男編著（1967）『講座労働経済4 日本の労使関係』日本評論社。
 津田真澄（1980）『労使関係』日本経済新聞社。
 都留康（2002）『労使関係のノンユニオン化——ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社。
 久本憲夫（1993）『組合必要感とその要因』橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学——期待と現実』東洋経済新報社、pp.107-130。

たぐち・かずお 高千穂大学経営学部教授。最近の主な著作に『賃金・人事制度改革の軌跡』（岩崎馨氏との共編著、ミネルヴァ書房、2012年）。人的資源管理論専攻。