

特集

変容する労使関係

諸外国とわが国の動向



日本のみならず先進諸国の労働組合組織率は、押しなべて低下の一途をたどっている。わが国では、労使関係の安定を反映してか、労働組合が紛争当事者となる集団的労使紛争が激減する一方、個人が当事者となる個別労使紛争は増加傾向が続いている。その背景には、成果主義の浸透による個別処遇の拡大、雇用形態の多様化の進展、国際競争の激化などがあり、伝統的労使関係の存続を難しくさせている。今号では諸外国とわが国における労使関係の変化の諸相を様々な角度からみる。



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 （プロジェクト研究中間報告書の概要）

近年、経済のグローバル化等企業を取り巻く環境が大きく変動するのと併せて、労働関係においても、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、労働条件決

定の個別化等、人事管理の個別化・多様化が進展している。また、労働組合の組織率の低下などから、団体交渉等による集団的な労働条件決定システム機能が低下し、労働条件の決定・変更

更に際して労働者の意思が反映される仕組みが不十分となっていることも指摘される。

日本における労働条件決定システムの基本的な枠組みを単純化して示せば、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が、そもそも労働組合の推定組織率が二割を切っている（厚生労働省『労働組合基礎調査』（二〇〇五年）によれば一八・七％）状況下において、このように整理できる労働条件決定システムの下にある労働者はむしろ少数派であるというのが実態である。こ

のような時代にあつて、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は、今後の日本の雇用・労働条件や今後の労使関係のあり方にも密接に関連する重要課題である。

このような中、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）では、厚生労働大臣から示された中期目標（〇三年一〇月～〇七年三月）において、わが国が直面する中長期的な労働政策の課題としてテーマが掲げられたプロジェクト研究の一つとして、「労働条件決定システムの再構築に関する研究」に取り組んでいる。この研究は、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たものである。

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」の成果は〇六年度に取りまとめられる予定であるが、〇六年四月には、それまでの研究成果（^①）を踏まえた中間報告として『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 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」——中間報告——』が公表された。

以下、その概要を紹介する。

1 労働条件決定システム研究の意義

労働条件決定システムの直面している課題の中で最も重要かつ基本的なものと考えられるのは、次の二点である。

第一に、労働組合組織率の低下・労働組合員の減少が、労使交渉の一方の当事者である労働組合の存在の縮小をもたらす、集団的労働条件決定システムの縮小をもたらすということである。第二に、就業形態の多様化、労働者の多様化、企業における人事労務管理の個別化の進展が、労働条件の最低基準を定める労働者保護法の分野において、従来の一律的・画一的な規制に困難をもたらす、新たな対応が求められるということである。これら二つの課題は、労働者保護法による最低基準の設定と労使交渉による労働条件の上乗せという労働条件決定システムの基本的な枠組みに関するものである。

そして、労働組合の組織率の低下と労働組合員の減少は、労働条件決定システムのあり方を考える上で次のような問題を提起することとなる。

第一に、労使自治のあり方をどのように考え、労使自治に関する法制をどのように見直していくのかという問題である。これは、労働者の発言システムをどのように考え、構築していくかという問題でもある。第二に、雇用者の過半を占める中小・零細企業においては労働組合組織率が極めて低いことから、労働条件決定システムを見直す



上で、中小・零細企業の労働者の労働条件決定についても十分考慮に入れることが必要になる。これは、労働者の発言システムを中小零細企業においてどのように考えるのかという問題を提起するばかりではない。労働者保護法の定める最低基準というものの重みが、とくに中小零細企業の労働者にとっては、さらに増してゆくことを意味する。

労働時間規制の分野では、従来の一律的・画一的な規制の柔軟化のために、一連の改正が行われてきた。その背景には、従来の一律的・画一的な規制では、産業の特殊性や個別企業の事情、労働者の多様化、就業形態の多様化等に対応することが難しくなってきた。事業場において柔軟な労働時間制を導入するためには、過半数代表との労使協定、あるいは、労働者を構成員に含む労使の委員会の決議

が要件とされている。このように過半数代表との労使協定を条件として企業事業場の実情等に合わせて一律の規制を解除する例は、育児・介護休業法や〇四年の高齢者雇用安定法の改正でも見られる。これらの他にも、〇三年の労働者派遣法改正では、一年を超え三年以内の期間継続して労働者派遣の役割の提供を受けようとするときは、派遣先は、あらかじめ、労働者の過半数代表の意見を聴取することとされた。

このように、近時の重要立法においては、過半数代表制等が含まれる立法例が増加しており、これは、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反比例しているかのようである。今後、企業、労働者等における多様性や複雑性は、さらに増大していくものと考えられ、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といったものをどのように労働条件の最低基準を画する労働者保護法に取り込んでいくかが大きな課題となる。そして、現在そのために設けられている過半数代表との労使協定、労使の委員会等の制度は、同時に、労働組合の存在感の低下という状況下における労働者の発言システムとして、重要な示唆を与えるものである。

2 諸外国における労働条件決定システム

中間報告では、サブテーマ研究の成果を中心に、最近JILPTが行った諸外国の労働条件決定システムに関連する研究の成果^③も踏まえ、フランス、ドイツ、イギリス及びアメリカの

四カ国の労働条件決定システムについて、最新の姿を明らかにし、日本のシステムの検討に当たつての政策的な含意を得ようとした。

フランス

フランスでは、立法による詳細な労働条件規制が歴史的にも主たる地位を占めてきたが、近年、法律による規制から労使交渉による規制へという方向で変容してきている。とりわけ一九八〇年代から、団体交渉の促進やそれを保障する労働協約制度の改革など、労使交渉による規制への開放を実現する政策が進められてきた。そのうえで、労使交渉による規制への開放は、さらに企業レベルでのそれに重点移動してきている。

労働協約は、複数の職業・産業を対象とする職隊全国協定、特定の産業部門を対象とする部門別協約、特定企業を対象とする企業協定に大別でき、労働条件を具体的に定めるのは、部門別協約と企業協定である。従来、部門別協約が最低線を規定し、企業協定がそれに上積みするという関係にあったが、最近、企業協定が部門別協約よりも労働者に不利な内容を定めることが認められることとなった。労使交渉による規制への開放、企業レベルでの労使交渉を促進という方向性は、継続・発展すると見込まれる。

ドイツ

ドイツでは、産業別の労働組合と企業内の事業所委員会からなる二元的な労使関係制度が構築されていた。労働協約には事業所協定に優越する地位が与えられており、事業所協定は、労働協約で規制されている、あるいは規制

されるのが通常であるような労働条件については規制ができない。

近年、産業別労働協約の開放条項による事業所協定への委任、特定企業を対象とした労働協約の増加が見られる。ただし、この分権化は産業レベルの労使の同意に基づいて行われるものであり、この産業レベルの方向性・枠組み決定を離れて分権化することは現時点では認められていない。労働条件決定レベルの分権化は、協約が事業所当事者による労働条件規制を許容した場合に限られるのが原則とされ、なお産業別の労働組合・労働協約の優位性を前提とし、その枠内で展開されている点に留意する必要がある。

イギリス

イギリスでは、そもそも産業レベルの団体交渉・労働協約を中心とした集団的自由放任主義の伝統が存在し、その正統性はこれに拘束力を認める個人の同意(契約)に求められていた。これに対し、八〇年代以降、集権的な交渉の硬直性が指摘され、労働組合の権利が法的に制約されていく中で、産業レベルの団体交渉は後退し、それに代わって労働者個人に権利を付与する法律が多数制定されるようになった。これには、EU法の影響もある。

現在の労働党政権は、効率性と公正さを確保するという観点から、二つの集団的なチャンネルの形成を促そうとしている。一つは、労働組合による団体交渉の促進であり、もう一つは、企業内の情報提供・協議制度の創設である。とくに、〇五年四月以降、被用者に対する情報提供・協議に関するEC指令を国内法化するための情報提供協



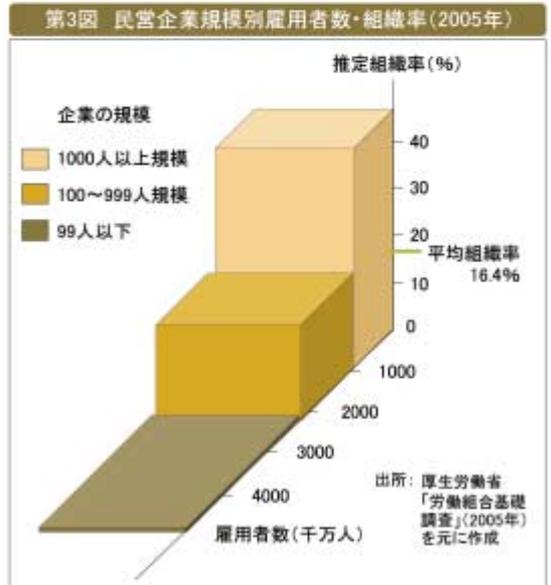
議規則が施行されており、労働組合に代わる被用者代表制度の構築を後押しするとも考えられる。同制度がどのように展開されるかについては、今後の推移をしばらく見守っていく必要がある。

アメリカでは、三〇年代に確立された団体交渉法制の下、団体交渉と労働協約を基盤とした集団的労使関係が形



成されていた。アメリカは基本的に労働条件も労働市場による調整に委ねる傾向が顕著で、労働者保護は排他的交渉代表制を採用する団体交渉制度を通じてのものに限定されてきた。つまり、法の役割は、団体交渉制度の枠組み設定が主であり、実体的な労働条件規制には謙抑的であった。

しかし、近年、労働組合が徐々に衰退していく中で、本来想定した団体交渉制度を通じて労働者保護が機能しないこととなった結果、これに代わって労働者個人に直接権利を保障する法律が数多く制定されるようになってきて



参考：第3図関係数値

企業規模	労働組合員数	雇用者数	推定組織率
計	7,895千人	4,828万人	16.4%
1,000人以上	4,534千人	950万人	47.7%
100~999人	1,957千人	1,305万人	15.0%
99人以下	298千人	2,531万人	1.2%

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」(2005年)(民間企業・単位労働組合の数値)
注：「計」には、「規模不明」のほか、複数企業の労働者で構成される労働組合の組合員も含まれる。

3 労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態

労働組合は労働条件決定システムにおける主要なプレイヤーであるが、日本においては、労働組合の推定組織率が三〇年連続して低下し、〇五年では一八・七%となっており(第1図参照)、このような組織率の低下が集団的労働条件決定システムの機能の低下をもたらすことが指摘されている。

中間報告においては、既存の調査研究(行政機関が実施した各種調査を含む)の成果に基づき、労働組合が労働条件決定システムの中で果たす機能と実態を分析している。

労働組合の機能と実態

わが国の労働組合の組織状況は、労働者の二割弱、しかも多くが大企業であり、中小企業の労働者や非正社員

はほとんど労働組合に組織されていない。

〇五年では、民間企業の推定組織率は労働者全体の推定組織率一八・七%より低い一六・四%であり、さらに、企業規模別では、一〇〇〇人以上規模企業では組織率は四七・七%と半数近いが、一〇〇~九九九人規模では一五・〇八%となり、九九人以下企業に至っては労働者の一・二%しか労働組合に組織されていない(第2図・第3図参照)。また、パートタイム労働者の組織率は三・三%に過ぎない④。

JILPTの調査⑤により企業レベルの組織率をみると、調査対象となった一〇人以上規模企業で労働組合がある企業は一〇%に満たない。一〇〇人以上規模企業では七割を超える企業に労働組合があるが、一〇〇~五〇〇人未満規模では労働組合がある企業は五%程度である。

このように、労働組合による労働条



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。賃金についての効果等厳格な意味での組合効果という点に関しては、否定的にとらえる見解や一定範囲での効果を認める見解等があり、必ずしも明確ではない。しかし、先行する調査研究からは、労働組合には、労働条件面、雇用面、労使の意思疎通の面等の多様な面で、そして、労使当事者の実感や他の企業への影響を含め、多様な意味での効果が指摘されている。また、労働組合の必要性についての評価や労働条件の改善等についての労働組合への期待は組合員であるかどうかを問わず高い。例えば、厚生労働省『労使コミユニケーション調査』(二〇〇四年)によると、労働組合の必要性を認めるのは労働組合加入者の八四・四%、労働組合非加入者でも半数近い四七・七%

にのぼる(「是非必要」「どちらかといえば必要」の合計)。

それにもかかわらず、必ずしも実際の組織化には結び付いていない労働組合について、厚生労働省『労働組合実態調査』等の既存の調査結果を用いてその活動実態の分析を行ったところ、浮かび上がってきた労働組合の活動実態は次のようなものである。そして、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。

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⁽⁶⁾。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、その組織化についても同様に積極的でないことに加え、パートタイム労働者の労働条件については会社と協議する労働組合も少ない⁽⁷⁾。

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(例えば、ユニオン・ショップ協定を有する労働組合の方に組合員数が減少したとする組合が多い一方、組織拡大を重点課題として取り組む組合は少ない)⁽⁸⁾、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⁽⁹⁾。

使用者との関係では、労働争議等に裏付けられた団体交渉から、法的な位置付けのない労使協議へのシフトが進んでおり、集团的労使紛争も減少している。集团的労使紛争は減少しても労働に関する紛争そのものが減少しているわけではなく、個別的な紛争は増加しているが、労働組合も個別の苦情や労使紛争に対する取り組みを見せているものの、未だ十分ではない。

以上のような実態がある中、労働組合の重要性と課題を認識している労働組合自身によつて、非正規労働者の組織化等を掲げた多様な取り組みが既に展開されている⁽¹⁰⁾。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つ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。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、労働組合がある場合にもない場合にも、労使のコミュニケーションを図るため、労使協議機関等の機関や制度が多数存在している。特に、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、それら機関等やそこに参加する労働者については労働組合の場合のような法的な位置付けや法的な保護はなく、制度の運用状況をチェックする仕組みもない。実態におい

ても、労働条件や経営方針等への関与の程度は控えめなものとなっており、設置状況も減少傾向にある⁽¹¹⁾。これらを踏まえると、むしろ、労働組合がある事業所において、労使が協議してこれらの制度を作り上げ、運用しているという状況がある場合に、労使協議機関等の制度がより効果的なものとして機能し得るものと考えられる。

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、行政の通達レベルでその選出のあり方が示されてきたが、一九九八年の労働基準法施行規則等の改正により、過半数代表者について、労働基準法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること等が定められるなど、その選出方法等の適正化等のための措置が講じられてきている。

JILPTが行った就業規則変更時の意見聴取に関する調査⁽¹²⁾から過半数代表者の選出手続等の実態をみると、選挙(二六・九%)、信任(一六・〇%)、全従業員の話合い(一四・八%)のように前記規則に適合する形で行われている場合が多く、社員会や親睦会等の代表者が自動的に労働者代表となる慣行(二七・一%)、事業主(又は労務担当者)の指名(二三・一%)のように問題をばらんでいると思われるものも多いといえ、選出手続の適正化が進んで

いるようである。しかし、例えば「信任」による場合であっても、その候補者選出方法として、事業主の指名(二六・五%)、従業員会等の代表(二六・三%)をあげるものが多いなど、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人が、労働条件等の問題について使用者に正々堂々と意見を述べる事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を検討するに当たっても必要な視点であると考えられる。

小括

労働者は、使用者との関係では相対的な弱者であり、労働条件の決定に関する議論や制度設計はそれを前提とする必要がある。労働者を使用者と対等な立場に近づけるには労働組合によることが最も効果的であり、労働組合の組織面・活動面での更なる充実が図られ、労働組合が多様な労働者の意見を適切に反映して使用者と適切に交渉できる状態となる事が期待されるものであるが、中小企業には労働組合がほ

とんどないこと等の現実に着目すれば、労働組合のない事業所の労働者が、労働組合がある状態に少しでも近づいていけるようなものとなるよう、労働条件決定システムが定められていくことが必要である。

4 労働関係の変化と法システムのあり方

プロジェクト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関する研究」においては、社会経済構造の変化に適応するため、海外主要国において生じている労働関係や労働法の変化を、その背景も含めて考察し、日本との比較検討、法哲学、政治哲学、労働史、法と経済学といった分野からの分析、さらに日本企業の実態調査も行い、労働条件決定システムに係る法制を含め、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(基本的枠組み)の提示を試みた¹³⁾。

決定レベルの分権化

分権的コミュニケーションによる決定は、法哲学の観点からは、複雑化した問題を認識・解決するための理性(手続的理性)の実践の場として、政治哲学の観点からは、個人のあり方の多様に適合しつつ個人に社会的紐帯を提示する中間団体の一つとして、また、法と経済学の観点からは、多様化する価値観や嗜好にきめ細かく対応するための方法として、望ましいものである。比較法的には、法律による集権的決定から当事者による交渉・決定へという動きとともに、伝統的に労使交渉が集権的に行われていたフランス・ドイ

ツでは労使交渉のレベル自体が分権的なレベルへ移行している。もともと、分権化が進められても、その前提となる基本的な目的・方向性や枠組みは集権的なレベルで定められることが多く、また、平等権や健康・安全など労働者の基本的権利に関しては分権化によっても侵害されるはならないとされている。

日本では、すでに企業レベルの分権的な労使関係が形成されており、その中でも現場での柔軟なコミュニケーションを重視する動きがみられている。

決定のプロセス

日本の労使関係を歴史的にみると、集団的決定が重視され、特にここでは正規従業員中心の関係が築かれてきた。現在の日本の実態をみると、労働組合がない企業では、多数派・少数派の区別なく全社員が参加・発言できる場が設けられ、多様な意見の吸収・反映が図られている例もみられるが、ここでは労働条件など労務関連事項に関する意見が上がつてきにくいという傾向が認められる。

比較法的には、労働者個人の交渉力の弱さや、集団的サポートがないところでの権利実現の実効性のなさを理由に、集団を重視する動きがみられている(フランス・ドイツでは伝統的に集団を重視する傾向が強く、アメリカ・イギリスでは集団の重要性が再認識されつつある)。かつ、ここでは単純な多数者決定ではなく、少数者の意見や利益に配慮した制度設計がなされている。それは、少数者の参加・意見反映を促す手続面での保障、多数者の決定によっても侵害されえない実体的な基



本格的権利の保障である。

この動きは、法哲学の観点からは、複雑化する問題の認識・解決のためには少数者の意見・利益をも踏まえた調整が必要であるとされ、政治哲学の観点からは、現在の社会で求められている社会的紐帯・社会的関係性とはそこに属している個人の権利をよりよく実現するものであるため単純に多数者の意見が優先されるはならないとされ、法と経済学の観点からは、分権的交渉のレベルを適切に設定することが集団の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とされている。

新たな労働法のモデル

この研究においては、結論として、次のような労働法のモデルを析出した。第一に、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システムを構築することである。その手法としては、①法律上基準となる規制を定めた上で、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手法（労働基準法と労使協定・労使委員会の関係と同様の手法）、②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などが考えられよう。適正な交渉を促すために、交渉が適正に行われない場合に課される原則的な規制・責任を高く設定することが重要である。また、分権化を進める前提・基盤として、基本的な目的・方向性や制度の枠組みおよび労働者の基本的権利の保障を集権的に定めておくことが必要である。

第二に、分権的な交渉のプロセスとして、集団的、かつ、少数者の意見・利益を反映できるプロセスを構築することである。具体的なあり方としては、比例代表方式で代表を選出する従業員代表組織等を法律上制度化する、労使等利益関係者によって問題の性質にあった開かれた交渉が行われるよう法的に促す（適正な交渉が行われていない場合には法的サンクションを課す）、といった方法があり得る。

ただし、提示した労働法のモデルは、本研究における限られた検討・考察を総合して析出した一つの試案にすぎない。これを契機に、さらに多様な観点から考察を深め、具体的な法制度設計につながるよう議論を重ねていくことが、今後の課題である。

5 問題の整理と見直しの方向性

以上の分析を踏まえ、中間報告では、最終報告につなげるべく、労働条件決定システムを再構築していく上での課題の整理と見直しの方向性を掲げた。

労働組合の役割を踏まえれば、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が、労働条件決定システムの再構築を論ずるに当たっては、労働組合の組織率が低下していること、中小・零細企業においては労働組合の存在が極めて希薄であること等の労働組合の実態を直視することが必要である。すなわち、労働組合決定システムを労使双方にとつて最適な形で運用していくための前提条件として労働組合の勢力回復に期待しつつ、これと並んで、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新たな労働者の発言システムについて検討することが必要である。

その場合、労働基準法等において、労働者の過半数代表との協定、労使の委員会での決議等を要件に事業場や労働者の事情にあった柔軟な制度の導入等を認めるといふ手法が拡大していることに着目し、既に事業場に設けることが可能な労使の委員会の延長上の制度として新たな発言システムを構想することが現実的である。また、労使の対等性を実現する上では企業から労働者への情報提供が重要であることから、労使のコミュニケーション、情報交換を推進する制度についても検討の余地がある。

冒頭に記したとおり、ここに紹介した報告書はプロジェクト研究「労働条件決定システムの再構築に関する研究」の中間報告である。

○六年度においては、プロジェクト研究のサブテーマ研究「労働条件・労使協議の機能と実態」において、中小企業における労使コミュニケーションの状況、労働条件決定の実態等を更に把握するための調査研究を進めているところであるが、このほか、日本における労働者代表法制に関する議論の整理を行い、中間報告に集約されたこれまでの研究成果に加え、これらの成果を盛り込むことにより、労働条件決定システムに関する政策の検討に当たつて、そして労働条件決定システムに関わる各関係者に対し、有益な情報と示唆を提供することができるものとなるよう、最終報告を取りまとめる予定である。

〔注〕

1. プロジェクト研究では、①欧米諸国における法制度の比較研究②労働組合・労使協議の機能と実態③労働関係の変化と法システムのあり方④パートタイム労働者の組織化——という四つのサブテーマを掲げて研究を進め、これまで、中間報告以外に次の報告書等が公表されている（いずれもJILPTのホームページで全文が提供されている）。

・デイスカッションペーパー (DPC) 404
008 『雇用多様化時代の労使関係—多様な労働者と労働組合の役割— (二〇〇四年六月)』
・DPC04011 『諸外国の集团的労働条件決定システム—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ— (二〇〇四年八月)』
・労働政策研究報告書No.19 『労働条件決定

の法的メカニズム—7ヶ国の比較法的考察— (二〇〇五年三月)』

・資料シリーズNo.9 『パートタイムの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』 (二〇〇五年一〇月)』

・労働政策研究報告書No.48 『パートタイムの組織化に関する労働組合の取組み』 (二〇〇六年三月)』

・労働政策研究報告書No.55 『労働関係の変化と法システムのあり方』 (二〇〇六年四月)』

・DPC0603 『中小企業における労働条件決定の手続的ルールとその規定要因』 (二〇〇六年五月)』

・資料シリーズNo.16 『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—ヒアリング調査報告— (二〇〇六年九月)』

2. 労働政策研究報告書No.56。執筆者は次のとおり（かつこ内は所属及び執筆担当部分）。

上村俊一（JILPT統括研究員、労働条件決定システム研究の意義、問題の整理と見直しの方向性等）、奥田香子（京都府立大学福祉社会学部助教授、諸外国における労働条件決定システム（フランス）、皆川宏之（千葉大学法経学部助教授、同（ドイツ）、神吉知都子（東京大学大学院法

学政治学研究科博士課程、同（イギリス）、池添弘邦（JILPT副主任研究員、同（アメリカ）、木原亜紀生（JILPT副統括研究員、労働条件決定システムにおける労働組合の機能と実態等）、水町勇一郎（東京大学社会科学研究所助教授、労働関係の変化と法システムのあり方）。

なお、本稿は、労働政策研究報告書No.56の「概要」（上村及び木原執筆）を基に必要追加修正を行ったものである。

3. 労働政策研究報告書No.19 『諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ— (二〇〇四年九月)』、労働政策研究報告書No.39 『諸外国の労働契約法制に関する調査研究』報告書 (二〇〇五年九月) 等。

4. これらの推定組織率等の数値は、厚生労働省『労働組合基礎調査』 (二〇〇五年)

による。

5. 調査シリーズNo四『従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査(一)』及び調査シリーズNo五『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査—労働契約をめぐる実態に関する調査(二)』(二〇〇五年)
6. 労働組合の六八・八%が三年前に比べて組合員数が減少したとし、その理由としては「正規労働者の採用の手控え」七三・一%が最も多い(複数回答)。また、五三・七%が財政状況が苦しくなったとする。その一方、労働組合の七四・三%が組織拡大について必ずしも重点課題として取り組んでいない。(厚生労働省「労働組合実態調査」(二〇〇三年))
7. パートタイム労働者が職場にいる労働組合のうち組織化の方向で努力している労働組合は九・四%であり、七二・三%が特別に組織化の取り組みはしないとする(このほか、既に組合員としている労働組合は一六・六%)。(厚生労働省「労働組合実態調査」(二〇〇三年))。また、パートタイム労働者を組織化した労働組合では、時間給の引上げについて七七・七%の労組支部が会社との正式な交渉・協議事項としているのに対し、組織化していない労働組合で正式な交渉・協議事項としている労組支部は一・二・一%であり、会社と非公式に情報交換・意見交換をしている労組支部も三四・八%となっている(注1の労働政策研究報告書No四八)。
8. 組合員数が減少したとする労働組合は、ユニオン・ショップ協定ありの労働組合の七二・八%、なしの労働組合の六二・〇%であるが、組織拡大を重点課題として取り組んでいる労働組合は、ユニオン・ショップ協定ありの労働組合では一七・九%であり、なしの労働組合における割合三六・七%の半分である(厚生労働省「労働組合実態調査」(二〇〇三年))。
9. ユニオン・ショップ協定の締結率は労働組合の六三・四%であるが、事業所における組織率(事業所の全労働者数に対する組合員数の割合)が高い労働組合ほど、また、

組合員数規模の大きい労働組合ほど、締結率が高い(厚生労働省「労働組合実態調査」(二〇〇三年))。また、最も多くの労働組合が労働協約で定めているのはチェック・オフであり、七四・七%の労働組合が労働協約に規定ありとする(就業規則、その他の書面も含めた何らかの規定によるものも加えれば九一・七%となる)。(厚生労働省「労働協約等実態調査」(二〇〇一年))。

10. 現に、UIゼンセン同盟が一年間で約七七八〇〇〇人の非正社員が傘下労働組合に入ったことを明らかにするなど、成果も表れてきている(二〇〇六年九月一日付朝日新聞朝刊)。もっとも、一〇年以上続く労働組合員数の減少傾向や最近の雇用者数の増加を考慮すると、これらの取り組みの成果が推定組織率に対してどのよう表れてくるかは判断できない。

11. 厚生労働省「労使コミュニケーション調査」(二〇〇四年)によると、労使協議機関の付議事項であっても同意事項とされるものは少なく、協議事項、報告聴取事項とされるものが多い。また、同調査で九九年と〇四年の設置状況を比較すると、労使協議機関が四一・八%から三七・三%に減少し、職場懇談会が五五・三%から四九・八%に減少するなど、労使コミュニケーション手段に関する制度等は全般的に減少傾向にある。

12. 注5の調査(II)(調査シリーズNo五)

13. サブテーマ研究の成果は、注1に示した労働政策研究報告書No五五として公表されている。

(JILPT労使関係・労働法部門
統括研究員 上村俊一、
副統括研究員 木原亜紀生)

日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)
年刊購読料10,740円
(〒サービス)

10 No.555 OCT. 2006
特集 = 「労使関係の分権化」

提 言	「分権化」に関する企業側からの一考察	松井 博志
論 文	労働条件決定システムの弾力化・分権化と労働者代表	大内 伸哉
	ドイツにおける労使関係の分権化と労働組合および従業員代表の役割	ベルンド・ワース
	フランスにおける集団的労使関係—重層的システムの過渡期	ジュリアン・ムレ
	イギリスにおける労働者代表制度「過剰規制(Ultra-Regulation)」による労使関係の分権化と「規制緩和」	キャサリン・バーナード
	—オーストラリアにおける2005年労働法改革	アンソニー・フォーサイス
	韓国における労働組合・従業員代表制度の新展開	チェ・ソックアン
	—課題に直面する企業別組織と中央集権化への動き	
研究ノート	職場における信頼と信頼性	山本 茂
	—上司部下関係の観点からOJTに注目して	
書 評	筒井美紀著「高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職支援」	石田 浩
	—における構造と認識の不一致—高卒就職を切り拓く	
	武石恵美子著「雇用システムと女性のキャリア」	浅海 典子
	浅海典子著「女性事務職のキャリア拡大と職場組織」	松原 光代
読書ノート	清家篤著「エイジフリー社会を生きて」	黒澤 裕
論文Today	M. ビアーン M. D. キャンン	樋口 純平
	「アメリカ企業の経験した成果給の導入と挫折」	
フィールド・アイ	スウェーデンにおける時間と格差	岡村 和明

11 No.556 NOV. 2006
特集 = 「投稿論文特集2006」

提 言	働く市民の常識としての労働法	道幸 哲也
ディアローグ	労働判例二の1年の争点	盛 誠吾・森戸英幸
論 文	解雇と労使協議、経営参加	野田 知彦
(投稿)	成果主義の導入プロセスにおける問題と対応	樋口 純平
	—自動車メーカーA社における賃金制度改革からの示唆	
	新規高卒者の継続採用と人材育成方針	原〇ろみ・佐野嘉秀
	—企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か	佐藤博樹
研究ノート	就業二極化と性行動	玄田有史・川上淳之
(投稿)	若年無業者の実像—経歴・スキル・意識	本田由紀・堀田聡子
書 評	小杉礼子/堀有喜衣編「キャリア教育と就業支援—フリーター・ニート対策の国際比較」	樋口 明彦
	前田信彦著「アクティブ・エイジングの社会学—高齢者・仕事・ネットワーク」	藤村 博之
	小池和男編「監修「プロフェッショナルの人材開発」	大久保幸夫
読書ノート	大久保幸夫著「正社員時代の終焉—多様な働き手のマネジメント手法を求めて」	木村登志男
論文Today	W.R. コルベット	木南 直之
	「限定的に解釈されつつある全国労働関係法」	
フィールド・アイ	スウェーデン総選挙	岡村 和明

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp