

日本労働年鑑 第56集 1986年版
The Labour Year Book of Japan 1986

第二部 労働運動

III 団体交渉と労働争議

1 労使コミュニケーション

労使関係の枠組み

労働省は労組法の適用をうける労働組合と使用者を対象として「労働協約等実態調査」を定期的におこなっている。一九八二年実施の調査報告書が八四年九月に刊行された。この調査で明らかにされた民間産業労使関係の基本的枠組みは、以下のとおりである。まず、労働協約(労働基準法による協定以外の労使署名の協定)のある組合は八六%である(小規模組合では締結率がやや低い)。企業レベルの組織があるときは、そのレベルで締結されることが多い。協約の規定内容としては、賃金、退職金、賞与・一時金が八～九割、労働時間(時短以外)、週休二日制、夏季休暇がそれぞれ五割、福利厚生が六割、配置転換基準、出向基準が三割台である。労使間の基本関係として、組合員の範囲、団体交渉手続き、組合活動にかんする事項は七割、労使協議制六割、苦情処理四割である。ユニオン・ショップ制は、協約ありの組合の七割である。組合による被除名者を「解雇する」ものは、ユニオン・ショップ協定を一〇〇として一〇%台である。その他は何らかの経営側の自由を残している。団体交渉が過去三年間おこなわれなかった組合が、全体の約三割である。団体交渉がおこなわれないのは、この調査が単一組織の下部組合をふくむためと、労使協議に依存するためである。

労使協議制は組合総数の五九%で設置されている。この調査では一〇〇人未満の企業も三分の一程度ふくまれており、他の調査より低い普及率となっている。協議機関の八割で、経営生産事項を付議している。経営生産事項を取り扱う場合に新技術導入について、取り扱うことになっているものが、その五五%である。さらに、これを一〇〇とし組合の関与の高いもの(同意プラス協議)は四七%である。労使協議制のある場合、「機能が発揮されている」との回答が八割程度あり、労働組合より使用者におけるこの比率がやや高い。

苦情処理制度は約四割におかれている。しかし、過去三年間に使われたことがない場合がほぼ半数ある。

企業内組合活動については、在籍専従執行委員ありが、全体で一割(組合員規模一〇〇〇人以上で八割)である。組合員数五〇〇人以上で設置される傾向がある。就業時間中の組合活動については、組合大会、定期会合が、会社内でできないか、会社の承認を要するものが約半数である。教宣など日常活動については組合側の自由がこれよりやや狭い。組合の会社施設利用は、組合の会合、レクリエーションなど日常活動につき要求があれば支障のないかぎり認めるとするものがほとんどである。

チェック・オフは、八六%の組合にかんしておこなわれ、この半数は定期組合費についてのみである。

個別人事についての、組合の関与の程度をみると、関与程度が高いもの(同意プラス協議)が、一

般組合員につき解雇五五%、配置転換三六%、出向三二%となっている。過去三年間に争議行為が発生した組合は約二割である。対象事項は賃金関係が多く、労働時間関係が若干ある。八割の組合では争議行為に入るには予告が必要である。予告以外の要件を要する組合が三分の一ある。手続きとしては団体交渉を経た後が多く労働委員会の調整を経た後も若干みられる。以上、要するに企業別組合のものと労使関係のフォーマルな側面と運営は安定している。しかし、技術革新、個人人事などへの組合の関与は必ずしも高いとはいえない。

労使コミュニケーション

労働省は、一九八四年六月末現在で、七年ぶり、三回目の「労使コミュニケーション調査」を実施した。目立った傾向は以下のとおりである。

労使協議機関は、一〇〇人以上雇用の民営事業所の七二・〇%に設置されている。これは前回調査をわずかながら上回った。複数事業所のある全企業(A)で、企業および事業所レベルで労使協議機関が設置されるもの(B)が増え、B/Aは五一・五%となった。労使協議制は一般に労働協約にもとづいて設置されているが、労働組合のない事業所の四割も、労使協議機関をおいている。また、制度のある事業所の四分の三は「かなり成果があった」と評価している。このように、民間産業では労使協議制を評価し、これを利用する傾向がつついている(第60表)。

制度上の、付議事項および協議の程度は他の調査と同様である(第61表)。たとえば、新技術導入にかんして、付議事項としている事業所は六一・六%、この協議の程度は、報告説明一四三・九%、協議一二八・五%、意見聴取一二二・四%、同意一五・二%となっている。過去一年間の実際の付議事項をみると、賃金、労働時間関係のほか、福利厚生、安全衛生、経営の計画と方針、配転出向などについて半数以上の事業所で取り扱っている。

職場単位で従業員と管理者が仕事の進め方、職場環境などについて話し合う職場懇談会は、七七・七%の事業所に設置されており(第62表)、その充実について従業員の要望が多く(第63表)、経営側でも、これを重視する事業所の割合が高い(第64表)。

意思疎通に関連した他の制度の普及状況についてみると、小集団活動のある事業所は六〇・二%(七七年四〇・四%)で、増加が著しい。自己申告制度は四五・九%(七七年四〇・一%)、社内報は六三・五%(七二年五七・八%)で普及率が高まっているのにたいし、提案制度(七七年の七四・一%から今回の六六・四%へ)、苦情処理制度(四八・〇%→三三・八%)、従業員意識調査などは低下している。今後重視するコミュニケーション施策としては、労使協議制、職場懇談会のほか、小集団活動、提案制度をあげる事業所が、回答事業所の過半数となっている。

この調査では、従業員の意識調査もおこなっているが、それによると八六・一%の者が、経営のことについて知りたいと考えており、必要な情報を会社広報資料、朝礼や職場懇談会、労働組合の資料などから得ている。また、企業経営に従業員の意見が反映される必要があると考えている者が大部分であるが、実際に反映されていると考える者は少ない。なお、小集団活動については、職場の雰囲気明るくする、具体的業務をやりやすくする、自己能力を向上させるなどと積極的評価をする者が多いが、強制や負担と感じている者の存在も無視し得ない。

労使の労使協議へのとりくみ

労使協議にたいする最近の労使のとりくみ姿勢については、日本生産性本部「『雇用安定、労使協議制、公正配分』の現状について」(一九八五年)が調査報告している。それによれば、労使ともに約八〇%が労使協議にたいする労働組合のとりくみの強化を指摘している。また、企業側の回答

で約九〇%、労働組合の回答で約八〇%が経営側の労使協議軽視の傾向を否定している。この数値は、労使とも労使協議制の機能を評価していることを示している。上部団体別にみると、企業側が、労働組合の労使協議へのとりくみが強化されたと判断している事例は、同盟加盟組合のある企業が九三・九%にたいし、総評加盟組合の企業では六八・四%である。一方、労働組合の回答では、同盟加盟組合が七五%、総評加盟組合が八八・二%でとりくみが強化されたとしており、上部団体別にみて際立った差はない。また、新技術の導入について、協定を締結している労使は少ないものの、締結に向けて労使協議をおこなう傾向にあることが指摘されている。

労使協議機関の今後の方針について、再び前掲の労働省「労使コミュニケーション調査」をみると、「現状のまま続行したい」とする事業所が六八%（前回五九・四%）、「もっと充実した方向で改善したい」が三一・二%（前回三九・九%）、「廃止したい」が〇・二%となっている。改善の方法については、「出席者のレベル（役職上のレベル）を上げる」が五一・二%ともっとも多く、「開催回数の増加」「付議する事項の増加」がつづいている（第65表）。

労使協議機関のない事業所（全体の二八%）の今後の設置予定の有無については、「予定がある」とする事業所が三・一%、「検討中が一七%、「予定がない」が五六・九%と微増の傾向を示している。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1986年版(第56集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
