

日本労働年鑑 第57集 1987年版
The Labour Year Book of Japan 1987

第二部 経営労務と労使関係

III 労使交渉と労働争議

1 労使交渉

労働組合をとりまく環境変化

労働省は、一九八三年から労使関係総合調査を実施しているが、『労働組合活動等実態調査報告』が一九八六年六月に刊行された(調査実施時期は八五年六月末現在)。今回の調査は、「企業の経営環境の変化や就業構造が変化するなかでの労働組合の活動等の状況を明らかにすることを目的として」実施されたものである。調査対象は、組合員数規模三〇人以上の民営企業における約五〇〇〇組合である。以下にその概要を述べる。

組合をとりまく環境が「五年前(一九八〇年)とくらべて変わった」とする組合の割合は全体の七八・一%で、組合組織や活動に大きな影響を与えた事柄をみると、「同業他社との企業間競争の激化」(五六・〇%)、「企業収益率の低下」(四二・四%)、「労働者の中高年齢化の進展」(四八・三%)、「労働運動に無関心の労働者の増加」(四〇・八%)等をあげる組合が多い。これは、産業別にみても同様の指摘がなされる。

つぎに、組合をとりまく環境が「今後五年間に変わる」とみている組合の割合は、全体の八〇・二%となっている。これも組合組織や活動に大きな影響を与えると思われる事柄をみると、「同業他社との企業間競争の激化」(五五・五%)、「企業収益率の低下」(三七・〇%)、「OA化(事務部門のME化の進展)」(三五・〇%)、「労働者の中高年齢化の進展」(五五・三%)、「労働運動に無関心の労働者の増加」(三三・四%)等をあげる組合が多い。これを「五年前とくらべて変わった」とした事柄とくらべてみると、「労働者の中高年齢化の進展」、「FA化(生産部門のME化)の進展」、「派遣労働者の増加」の割合が高く、「労働運動に無関心の労働者の増加」、「企業収益率の低下」の割合は低くなっている。

環境変化と労働組合の対応

このような環境変化のなかでの組合員の要求をみると、「五年前とくらべて変わらない」とする組合は四三・二%であるが、「五年前とくらべて多様化した」とする組合が四三・九%、「五年前とくらべて特定の要求に集中してきた」とする組合が一・七%と、要求が多様化してきたことを示している。これは、組合員一般の要求が多様化してきていることとあわせて、世代間の要求の多様化も大きな割合を占めている。

組合の労使関係の態様の変化をみると、「五年前とくらべて変わらない」とする組合が四二・四%と多いが、「五年前とくらべて労使協議機関の活用など団体交渉ではない労使協議で解決する事項が増えた」とする組合が四一・八%、「五年前とくらべて団体交渉で解決する事項が増えた」が一五・八%、「五年前とくらべて労働争議が増えた」が五・〇%となっている。一九八四年六月末の「労使コ

コミュニケーション調査」において、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％に設置されており、制度のある事業所の四分の三は「かなり成果があった」と評価していることが指摘されている（労働大臣官房政策調査部『昭和五九年労使コミュニケーション調査結果速報』一九八五年三月）。今回の調査でも、団体交渉ではない労使協議で解決された割合が五年前にくらべて増えていることが指摘されており、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最近の特徴となっていることを示している。

このように、「労使協議機関の活用など団体交渉ではない労使協議で解決する事項が増えた」、すなわち、団体交渉を中心とするフォーマルな労使関係から、労使協議をはじめとしたインフォーマルな労使関係へ移行していると解釈される。その背景を組合側からみると、「企業や事業所の経営環境の変化にともない、労使間でとりあげるべき問題が増えたから」が七二・九％、「労使関係が成熟してきたから」が四〇・六％等となっている（第34表）。すなわち、労使間で取り上げる問題は増えたが労使関係が成熟してきたため、インフォーマルな場においても問題の解決ができるとの認識が労使間に定着しはじめてきたともいえよう。なお、労使協議制については後述する。

労使関係の安定

労使関係の状態については、「五年前とくらべて変わらない」とする組合が五八・六％、「五年前とくらべて安定した」が三〇・二％、「五年前とくらべて不安定になった」が一〇・九％である。この傾向はいずれの産業でも同様であるが、その中で運輸・通信業、サービス業では「不安定になった」とする割合が他の産業にくらべて高く、「安定した」と「不安定になった」との差が小さくなっている。

（以上は、本文中に指示がないかぎり、労働大臣官房政策調査部『労働組合活動等実態調査報告』（一九八六年六月）による。）

つぎに、労使関係の安定化に寄与する労使関係の制度化について日本生産性本部の調査をみる。ここでいう労使関係の制度化の進展とは、「労使間で処理や解決を要する問題が、交渉や協議をおこない新しいルールや慣行を作らなくとも、既存のルールや慣行で処理できるケースが増加すること」をいう（日本生産性本部『「人事労務部門の役割と労使関係の将来」調査報告』三二ページ一九八六年三月）。この調査は、一九八五年九月から一〇月にかけて従業員五〇〇人以上の企業九〇〇社の人事労務部門の代表者にたいして実施されたものである。まず、労使関係の制度化の進展度をみると、五年前にくらべ制度化が進展しているとした企業が約半数を占めている（第35表）。また、労使関係上の問題領域ごとに制度化の程度をみると、「所定外労働時間が三六協定を超える可能性の処理」、「出向の条件」、「事業所間配転の実施」、「出向の実施」では制度化が進んでいるが、「出向者の人選」、「新設備の導入」、「職場の要員数」、「事業所間配転の人選」、「新設備の稼働要員数」など、人選や要員といった具体的な適用については経営の専決事項であるケースが多い（第36表）。このような労使関係の制度化の進展が人事労務の業務、とりわけ業務量にどのような影響を与えるものかについて、労使関係の制度化の程度別に人事労務の業務における対組合折衝業務の占める割合をみると、制度化がもっとも進んでいる企業の方が、対組合折衝業務のウエイトが高いことが指摘されている（第37表）。今後の変化についても同様の傾向にあると考えられている。労使関係の制度化は、人事労務部門のきめ細かい対組合折衝が支えているのであり、対組合折衝業務のウエイトを低下させるものではないといえる。

労使関係に不安定をもたらす可能性がある要因としては、(1)労使間の信頼関係、(2)組合のリーダーシップ、(3)企業業績、(4)ライン管理、(5)少数派組合、(6)人事処遇などにかかわるものが多く、とりわけ前者三つが多い。たとえば、経営が組合にたいして誠意をもって対処せず、また、経営が組合

を無視した行動を一方的にとったり、事前協議制が現行どおり実施されない事態が起こった場合、労使間の信頼関係や協力関係に亀裂が生じ、労使関係が不安定なものになる可能性がある。また、外部勢力の介入を許したり、組合員の意識の多様化や組合員の組合離れなどから組合員のニーズを正確に吸い上げられないなど、組合リーダーの指導力が低下すること、さらに、企業の業績不振で雇用調整の必要性が発生した場合などが労使関係の不安定化要素として指摘されている。しかし、いずれにしても、労使関係の安定化に寄与する労使関係の制度化が進展しているものと解釈できよう。

日本労働年鑑 第57集 1987年版

発行 1987年6月25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1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1987年版(第57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>)
