

日本労働年鑑 第58集 1988年版  
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

III 労使交渉と労働争議

1 労使交渉と労働協約の現状

2 労働協約と労使協議制の運用状況

労働協約の締結状況

労働省は一九八六年、労使関係総合調査として、「労働組合と使用者の間で締結される労働協約の締結状況、締結内容およびその運用等労働組合の組織活動の実態を明らかにすることを目的」に『労働協約等実態調査』を実施した。この調査は、一九八六年六月末日現在の状況を、組合員数規模三〇人以上の民営企業における単位労働組合のうち約五〇〇〇組合にたいして実施されたものである。

同調査によると、労働協約の締結率は九一・七%で、産業別では、電気・ガス・熱供給・水道業が九九・五%と最も高く、サーピス業が八一・一%で最も低くなっている(第5図)。企業規模別では、規模が小さくなるほど締結率が低くなっている(第6図)。

組合の結成年別にみると、一九五五年以前に結成された組合での締結率が九六・〇%であるのにたいし、結成年が新しくなるほど締結率が漸減し、一九七六～八五年に結成された組合では八四・二%となっている。これは、近年増加した業種が締結率の低いサービス業であることも大きな要因となっているといえよう。

一方、労働協約を締結していない組合は八・三%あるが、このうち労働協約が「必要である」とする組合は六六・一%、「必要でない」とする組合は三三・九%となっている。「必要である」とする組合のうち締結について「現在交渉中」の組合は二五・六%「近い将来締結したいと考えている」組合は五五・八%である。また、「労働協約が必要でない」理由としては、「就業規則があるから」五〇・八%、「団体交渉等で合意したことは労働協約にしなくても守ることになっているから」三九・五%があげられている。

締結している労働協約の形式をみると、「包括協約のみ」が二八・〇%、「包括協約および個別協約」が五一・六%、「個別協約のみ」が一七・七%となっている。また、包括協約の有効期間は「一年以下」が多く、ついで「期間の定めがない」がつづいている。なお、「包括協約に有効期間がある」とする組合のうち八九・二%は、「自動延長規定または自動更新規定あり」となっている。

労働協約の締結状況を事項別にみると、「賃金に関する事項」「組合の組織に関する事項」「団体交渉に関する事項」「組合の活動に関する事項」についての締結率はおおむね五〇～六〇%台と高くなっている。

「労働時間・休日・休暇に関する事項」をさらに細かくみると、「一日または一週の所定労働時間」「所定外労働時間」「週休以外の年間休日」の締結率は六〇%前後と高いが、「年間総実労働時間」「週休二日制」「連続休暇」では四〇%台である。また、「人事に関する事項」では四〇%台のものが多く、「福利厚生に関する事項」「新技術導入とそれに伴う事項」では三〇%程度のものが中心と低くなっている。

しかし、注意すべきことは、「労働時間・休日・休暇に関する事項」「安全衛生に関する事項」「人事に関する事項」では、「何らかの規定あり」(労働協約、就業規則、その他文書で規定されたものをいう)の割合の高い項目が多く、労働協約の締結率が低い場合でも、何らかの規定で労働に関する条件が明確にされている度合いが強いことを示している。他方、「労働時間・休日・休暇に関する事項」のなかでも「教育訓練休暇」や「福利厚生に関する事項」、「新技術導入とそれに伴う事項」の各項目では労働協約締結率が低だけでなく、「何らかの規定あり」の割合も低くなっている(第7図)。

## 労働協約にみる人事異動・組合活動にたいする組合の関与状況

はじめに「一般組合員」の人事について、組合が実際にどの程度関与しているかを「解雇」についてみると、「協議」と「同意」で過半数を占め、「事前通知」「意見聴取」「事後通知」とつづいているが、「全く関与せず」とするものも八・七%ある。「懲戒処分」についても「解雇」に近い構成を示している。しかし、「配置転換」「出向・派遣」は、前二者と比べ、「協議」の割合が低く、「事前通知」および「全く関与せず」の割合が高くなっている。また、「採用」については、組合の関与の程度は低い。

一方、「組合役員」についてみると、一般組合員に比べ、いずれも「同意」および「協議」の割合が高く、とりわけ「配置転換」「出向・派遣」の場合においてその割合が高い。

また、これを労働協約における該当規定の有無別に「一般組合員」についてみると、各項目とも該当規定のある組合での「同意」または「協議」を必要とする割合は、該当規定のない組合のそれをかなり上回り、とりわけ「出向・派遣」で顕著となっており、労働協約の規定の有無により関与の程度に大きな差があることを示している(第8図)。

次に、組合活動に関する事項についてであるが、まず、団体交渉の実施時間帯をみると、労働協約に規定をもつ組合よりも慣行に依拠している組合が多く、実施時間帯は就業時間中に行われている場合が多い。また、この場合の賃金支払いは八九・五%で認められている。就業時間中の組合活動に組合員が参加する場合の取り扱いについては、「定期の会合」の場合、許可・届出等を必要としない例は少なく、「届出・通知」あるいは「許可・承認」を要する場合が多い。しかし、「日常の活動」は、「定期の会合」より許可・届出等を必要としない割合が高い。なお、「定期の会合」「日常の活動」がまったくできない組合もそれぞれ一二%程度となっている。これを労働協約の規定の有無別にみると、「定期の会合」「日常の活動」とも「全くできない」組合は「協約の規定なし」でその割合が高い。

組合活動のため企業施設の供与を要求した場合の利用の可否は、一般的に、「要求した場合常に利用できる」とする割合が高い。しかし、「闘争準備等のための活動」では、「要求した場合に利用できる」とする割合が六六・二%と他の会合・活動に比べて低く、「要求しても利用できないことがある」で二三・六%と高くなっている。労働協約の規定の有無別にみると、「闘争準備等のための活動」において「要求した場合常に利用できる」組合の割合に、協約規定の有無別で開きがみられる。いずれにしても、以上においては、労働協約中に規定を有し、労使間のルールが確立している組合の方が、当然のことながら、円滑かつ安定した労使関係を形成しているといえよう。

労働協約にユニオン・ショップ規定のある組合についてみると、「組合に加入しない者、脱退した

者、除名された者」が「解雇」または「原則として解雇される」割合は、組合組織率が高いほど、また事業内に別組合のない組合ほど高い傾向を示している(第9図)。

## ME化は労使協議で対応

今日、多くの企業でME機器が導入されていることは周知のとおりである。これにたいし、労使関係の一方の当事者である労働組合は、消極的ながらME機器の導入を認めるものをふくめると、ほとんどの組合が何らかの形でME機器の導入を認めている。これは、同業他社との競争激化による危機感が組合にあること、雇用が確保されていること、労使関係が比較的安定していること、などを理由とするものと考えられる。しかし、実際にME機器を導入するに際しては、何らかの労使交渉をもっている企業もある。その労使交渉の手段は多種多様であるが、団体交渉というフォーマルな形態よりも、労使協議をはじめ職場懇談会などといったインフォーマルな形態が評価され、重要な役割を果たしている。

労働省は、「ME機器の導入状況、導入に伴う雇用・労働面の変化、労使の協議状況等技術革新の進展と労働面での変化の実態を把握することを目的として」、常用労働者一〇〇人以上の民間企業のうち約二五〇〇企業を対象に、一九八六年五月末現在の状況で『昭和六一年度技術革新の雇用に及ぼす影響等に関する調査』を実施した。具体的に、同調査により、説明または協議の場をみると、そのほとんどが労使協議や職場懇談会などで団体交渉によるものは少ない(第35表)。また、説明または協議を実施した企業の多くは事前に実施している。その方法としては、「説明のみ行った」が最も多い。

しかし、労使関係の安定がみられ労使協議制が比較的成熟している大企業では、一方的な説明にとどまらず、労使間における協議・合意の形態も話し合っており、これは、実施企業のほぼ半数でとられている。その理由は、ME化の影響が広範囲におよぶこと、労働組合の力が強いこと、労使間に相互信頼があること、などが考えられる。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988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

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58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>)

---