

## 日本労働年鑑 第59集 1989年版

The Labour Year Book of Japan 1989

## 第二部 経営労務と労使関係

## III 労使交渉と労働争議

## 1 労使交渉の現状

## 2 団体交渉と労使協議

## 団体交渉の現況

組合リーダーによると、今後の労使関係の動向については、生産性向上への労働組合の協力は今後も進行し、労使間の法的規制によらない自主決定の建て前は継続、そのための団体交渉は、従来同様に機能するものと考えられている。そして、争議行為は減少し、労使協議による相互理解と諸問題の平和的解決の傾向は進むものと評価している。また、「労働組合の経営に対する譲歩」については、企業業績に敏感な企業別組合の性格からしてすでにかなり進んでいると考えられる一方で、労使の合意形成を重視し、生産性向上への協力と労使関係の安定を強く志向しながら、経営にたいして「譲歩」はおこなうまいとする姿勢が堅持されているようである(『日本労働年鑑』第58集一四八ページ)。

こうした労使関係状況において、団体交渉機能は従来とほとんど変わらないとみられているが、ここ最近の傾向からすれば、団体交渉でない労使協議で解決される割合が増えており、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と移行してきていることが特徴となっている(『日本労働年鑑』第57集一六七ページ)。これは、労使間でとりあげられる問題はふえたが、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ことがその背景にある。

今回、この団体交渉などについての実態が「一九八七年労使関係調査」として発表された(労働大臣官房政策調査部『団体交渉と労働争議に関する実態調査報告』一九八八年六月)。この調査は、八七年六月末日現在を調査対象期日とし、組合員三〇人以上の民営企業における単組約五〇〇〇組合にたいして実施されたものである。

この結果によれば、過去三年間に団体交渉をおこなった組合は七七・三%で、産業別では、鉱業、運輸・通信業、サービス業が八割台と高く、金融・保険業、不動産業、電気・ガス・熱供給・水道業が五割台と低くなっている。また、組合員数規模別では、おおむね規模の大きい組合ほど団体交渉をおこなった割合が低いことに特徴がある。これは、後述するように、大規模組合ほど労使協議機関が設置されており、成熟した労使関係のもとに、その場において話し合いがおこなわれ、問題の解決がはかられていることが背景としてあると考える(第31表)。また、団体交渉の形態としては、当該組合だけで交渉している場合が圧倒的で、上部組織と一緒に交渉をおこなっている組合は少ない。

なお、団体交渉をおこなわなかった理由についてみると、上部組織が団体交渉をおこなうことを理由とするもの、労使協議機関における話し合いを理由とするものがそれぞれ四割前後となってい

る。前者の理由は概して規模の小さい組合ほど高く、後者については反対に、組合規模の大きい場合に高い傾向がみられる。これは、規模の小さい組合においては労使協議機関のある場合が少ないため、団体交渉を労使の話し合いの唯一の場としておこなう場合が多いが、その場合には、上部組織に依頼する組合とそれを排除する組合に分かれることによるといえよう。

## 団体交渉は賃金と時間、労使協議は福利・人事・新技術導入

今回の労働省調査では、使用者との間に労使協議機関を設置している組合は八四・二%であった。調査対象が異なるため単純に比較はできないが、たとえば一九八四年実施の労働省「労使コミュニケーション調査」では七二・〇%、八五年実施の日本生産性本部「『人事労務部門の役割と労使関係の将来』調査」では九三・七%に労使協議機関が設置されていることが指摘されている。いずれにしても、今日、多くの企業において労使協議機関が設置されていることが明らかとなっている。

この労使協議機関で主として話し合われる事項は、福利厚生、配置転換・出向、新技術導入とそれにもなう事項、海外進出とそれにもなう事項などが多い(第32表)。これは、前述の「労使コミュニケーション調査」でも同様の結果となっている。

これにたいして、団体交渉において主として話し合われる事項としては、定期賃金(基本給・諸手当)、賞与・一時金、退職金、所定労働時間、休日(週休二日制をふくむ)などとなっている。

すなわち、労働条件のなかでも、所得や労働時間などについては団体交渉によりその解決をはかり、福利厚生、配置転換・出向、新技術導入などについては労使協議機関の場においてその解決をはかる傾向がみられる。後者の配置転換・出向などは、本来、重要な雇用問題でもあり団体交渉事項とも考えられるが、とくに出向については、当初実態が先行し組合のとりくみが立ち遅れたこと、また、配置転換・出向とも、現在、労働力移動として幅広くおこなわれていることなどから、労使関係の安定という状況のなかで、団体交渉ではなく労使協議機関において十分な話し合いがおこなわれ、制度化が容易であることなどにより、労使協議機関がより多く活用されているものと思われる。

いずれにしても、労使協議機関を設置している組合においては、団体交渉と労使協議機関とで取り扱う対象事項の区分を定めている組合が多く(六二・八%)、それは労働協約において根拠づけられている場合が多い(七〇・九%)といえる(労働省前掲八七年調査)。

これらの団体交渉、労使協議機関で合意に達した場合の措置については、前者では労働協約の締結を中心に、後者では労働協約ではない文書の作成を中心に、合意内容を文書として残している。

なお、労使協議制の効果については、八七年労働省調査ではふれていないが、八四年調査や八五年生産性本部調査からすると、意志疎通、トラブル回避、組合の生産性向上への理解などを理由として、その効果は着実にあがっていることが指摘されている。このような効果は今日においても妥当するものと推測されるが、いずれにしても、労使協議制の運用や成果は労使の信頼関係や労使協議制にたいする理解ととりくみに大きく左右され、その実効性確保のための施策がなされている企業において、労使協議制の効果が高く評価されていることが明らかとなっている(『日本労働年鑑』第57集一七三頁)。

## 団体交渉の手続き

団体交渉に際しては、その開始手続き、交渉委員、時間、場所などが問題となってくるが、労働省八七年調査からは、つぎのような特徴が指摘される。

開始手続きについては、労働協約(五七・一%)、労使慣行(三九・六%)により開始手続きが多くの組合で定められている(七四・八%)。ただし、ただちに団体交渉を開始できるわけではなく、事前

通知や事前打ち合わせ、あるいは、労使協議機関を経たあとに開始される場合がほとんどである。

また、団体交渉の交渉委員であるが、労使ともに、労働協約や労使慣行で定められている場合が多く、前者においては、組合三役(七八・〇%)あるいは組合三役以外の組合役員(六一・五%)、後者においては、関係役員(七二・八%)、関係部課長(四二・一%)、さらには社長の出席も三割以上(三七・七%)で見られる。交渉委員の人数については、労使双方とも組合員規模が大きいほどその数が増える傾向にある。

交渉時間帯を定めている組合は三割強しかなく、団体交渉が必要な場合には所定の開始手続きによって時間帯を問わずおこなう場合が多いようである。しかし、それを定めている場合の内容をみると、所定就業時間内がもっとも多く(六七・四%)、組合員規模が大きくなるほどその傾向にある。また、交渉場所については、それを定めている組合(四六・二%)のほとんどが使用者施設において団体交渉をおこなっているのが現状である(九三・七%)。

以上のように労使は、共通の今日的課題である雇用問題や労働者福祉問題(労働条件、労働時間などをふくむ)などを中心に、成熟化かつ安定化した労使関係のもとで、労使コミュニケーションをおこなっている。その方法の中心は、あくまで団体交渉、労使協議機関の活用である。両者とも、今日制度上の整備がなされており、その手続きにしたがった労使の話し合いによる解決が多くみられるのである。とりわけ近年、労使間をとりまく環境の変化にともない、労使協議機関の活用の頻度が上がり、インフォーマルな場における問題の解決が定着しはじめているという傾向は注目すべき特徴である。

なお、団体交渉、労使協議機関以外の労使コミュニケーションとしての苦情処理機関、職場懇談会、小集団活動、提案制度などの活用はまだ少ない状況にある。しかし、これらの労使コミュニケーションも今後重視されていることは否定できない。

日本労働年鑑 第59集

発行 1989年6月26日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2000年2月22日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑第59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>)

---