

日本の団体交渉と労使協議制度の現状と特質

安 熙 卓

〔要 旨〕

本稿は、企業別組合を特徴とする日本の労使関係における団体交渉と労使協議制度の現状とその特質を明らかにしたものである。日本の団体交渉はそのほとんどが企業レベルで行われている。また、労働組合が組織されている企業のほとんどは労使協議機関を設置しており、企業経営全般について労使間に話し合いが行われている。さらに、労働組合と労使協議機関が併存している企業においては、団体交渉の主体と労使協議のそれとはほとんど同じである。そのために、団体交渉と労使協議で取り扱う事項も両者の区別が明確でなく、境界が曖昧となっている。労使協議は団体交渉の前段階として予備的な話し合いの場といえる。労使が利害対立的な事項を事前に話し合うことで紛争の発生を防止するという点で、労使協議制度は日本の労使関係において重要な役割を果たしてきたと評価できる。今後も日本の団体交渉は労使協議によって代替され、労使関係の安定や協力的な労使関係を築いていくものと考えられる。

I はじめに

日本においても欧米諸国におけるのと同様に、労働諸条件は多くの場合、労使間の交渉によって決められている。労使交渉の形態は団体交渉と労使協議に大別される。労使関係の中核となるものは、現代資本主義社会においては、労働組合または労働者団体とこれに対応するところの経営者または経営者団体との間の関係である。すなわち、労使関係においては、なによりもまず労働組合と経営者の関係が問題となるのである。

日本の労使関係の中心をなしているのは企業レベルの労使関係である。企業レベルの労使関係において最も重要な役割を果たしているのは、団体交渉と労使協議制である。団体交渉も労使協議も雇用・労働条件、それと関わる労使間の諸問題・諸課題について労働者の代表と使用者・経営者が話し合うものである。

労働者が労働組合等の組織を結成し、使用者側と団体交渉する権利は、憲法28条において保障されている。したがって、団体交渉を正当な理由がなくて拒むことは不当労働行為として禁止されている。また団体交渉において雇用・労働条件等の問題に関して、労使の

利害対立の解決が困難な場合に、労働組合などが自らの要求を通させようとするためにストライキ等を行う権利（団体行動権）も憲法その他の法律によって保障されている¹。

一方、日本において労使協議制は、法律に裏付けられた団体交渉とは異なり法的根拠は持っていない。これは労使間で独自に結ばれた労働協約に基づいて労使協議機関を設け、経営課題を協議するものである。今日の企業別組合による労使関係では、労使間の問題や課題を協議し解決する主要な場は、団体交渉ではなく労使協議となっているといっても過言ではない。このように、企業別組合を特徴とする日本の労使関係は、欧米諸国では見られない独特な労使関係が形成されている。

本稿では、日本の団体交渉と労使協議制度の現状把握をとおしてその特質を明らかにしたい。

II 団体交渉制度

1. 団体交渉の主体

団体交渉（collective bargaining）とは、労働者の自主的組織である労働組合が経営者（＝使用者）ないし経営者団体と雇用・労働条件について交渉を行うことである。すなわち、個々の労働者が自己の労働条件について使用者と個別に取引するのに代えて、多数労働者が団結して代表者を選出し、この代表者を通じて集会的に取引を行うものである²。

団体交渉の主体は「当事者」と「担当者」の二つに区別される。団体交渉の「当事者」とは、団体交渉の自らの名において遂行し、その成果としての労働協約の当事者たるものである。団体交渉の使用者側当事者は、使用者団体または使用者である。労働組合側は、単位労働組合および連合団体（上部団体）が原則的に当事者である³。

これに対し、団体交渉の「担当者」とは、団体交渉を現実に担当する者であってこれについては、交渉権限のみを有する場合、妥結権限まで有する場合、さらに協約締結権限をも有する場合がある。団体交渉の使用者側担当者は、個人企業における個人、会社企業における代表者（取締役）が団体交渉の担当者として交渉をし、これを妥結させ、協約を締結する。代表者以外の者（労務担当役員、人事部長、工場長、事業所長など）がこれらのことを成しうるかについては、当該企業組織内において管理・決定権限の配分に依りて団体交渉権限がどのレベルの管理者にどのように配分されているかに依存する⁴。

一方、労働組合側担当者は、労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者である。労働組合の代表者は通常は組合委員長であり、その代表者以外の労働組合の委任を受けた

者は、当該組合の組合役員や組合員、または他の組合役員、地域の労働団体の役員、弁護士など、いかなる者でも良い⁵。

2. 団体交渉の形態

(1) 団体交渉の諸形態

団体交渉の形態としては、交渉レベルによって全国交渉、産業別交渉、地域別交渉、職業別交渉、企業別交渉、およびこれらの形態の組み合わせなどがある。団体交渉が実際にどのような方式で行われるかは、労働組合の組織形態や労使関係のあり方に規定される。一般に欧米においては、労働組合が企業の枠を超えた産業別組織形態をとっていることから、団体交渉も産業別団体交渉方式となっている⁶。これに対して、日本においては、労働組合の組織形態が企業別組合であることから企業別組合とこれに対応する個々の使用者（＝経営者）との企業別交渉が圧倒的に多い。

労働省の調査（1992年）によると、団体交渉に労働組合側交渉委員として、企業外上部組織の役員が出席した組合の割合はわずか2.7%にすぎない。また、使用者側交渉委員として、外部の使用者団体役員・系列会社の役員が出席した例も同じく2.7%となっている⁷。このように、日本においては、団体交渉はその企業の労使の間だけで行われるのが普通であり、外部の組織（労働側としては単産や地域組織など、使用者側としては使用者団体）が団体交渉に加わることはきわめて稀であるといえる。しかし、法律上は、団体交渉を行う権限は、労使ともに第3者に委任することができる（労働組合法第6条）。実際、労働組合側が上部団体に交渉権を委任する事例はしばしばみられる。特に、交渉事項が賃金である場合には、賃金水準の平準化を図るために、この問題に限って上部団体に交渉権限を委任する場合が少なくない。また、上部団体そのものが自ら独自の団体交渉権に基づいて団体交渉に加わる場合もある。

近年、青年ユニオンや管理職ユニオンなどの合同労組は、非正規労働者などをひとり組合員として組織し、その労働者が雇用されている企業と交渉を行うことで、個別・具体的な問題解決を図っているが、こうした交渉形態は従来の企業内交渉の枠を超えるものとして注目される⁸。

また、日本に支配的な企業別交渉については、企業の壁（組合意識より従業員意識の方が強いこと、企業の支払い能力その他経営上の特有な事情）を乗り越えがたいとの弱点が古くから指摘され、組合運動において産業別交渉への志向がなされた。この企業別交渉の限界を克服するため、企業別交渉と産業別交渉の中間に位置する様々な交渉形態を生み出

した。たとえば、①企業別交渉への上部団体役員の参加、②共同交渉、③集団交渉、④対角線交渉、⑤統一交渉がその例である⁹。

(2)複数組合下の団体交渉

複数組合が存在する場合、団体交渉方式として、「排他的交渉代表制」と「複数組合交渉代表制」があるが、その法的取扱いは国によって大きく異なる¹⁰。

第1に、アメリカでは排他的交渉代表制がとられており、適正な交渉単位において過半数の組合員の支持を得た労働組合のみが交渉権を取得し、しかもその組合がその交渉単位の全組合員のために排他的な交渉権を取得する。これに対し、日本ではそのような制度はとられておらず、労働組合は自己の組合員についてのみ団体交渉権をもつとともに、組合員をごく少数しか持たなくても団体交渉権を認められる。すなわち、事業場に併存する複数組合はそれぞれが団体交渉権を持つ複数組合交渉代表制がとられている。

第2に、アメリカでは団体交渉結果の取り扱いについて、排他的交渉代表たる組合は当該交渉単位における労働条件の権限を独占するので、そのような組合も使用者に対して誠実交渉義務を課されている。これに対し、日本では、団体交渉義務は使用者にのみ課されており、労働組合には課されていない。

第3に、アメリカの排他的交渉代表制においては、各交渉単位において使用者と多数組合との間の統一的交渉が保障される反面、交渉単位の決定と代表組合の選定について複雑な手続きとルールが設定されている。また、組合が交渉代表資格の取得をめざす過程で、それを阻止しようとする使用者との間に厳しい対決や紛争が生じがちである。さらに、労働者の職種その他の利害関係の違いを考慮して交渉単位が細分化される傾向もある。

これに対し、日本の複数組合交渉代表制においては、使用者は併存する複数組合との競争的交渉を強いられ、また使用者による複数組合の交渉上の取り扱いの違いをめぐる、労使紛争や労労紛争も生じやすい。しかしながら、組合の交渉資格取得は簡単であり、それをめぐる対決や紛争は生じにくい側面もある¹¹。

(3)春闘方式

日本の団体交渉の中心をなしてきたのは賃金をめぐる団体交渉である。特に、賃上げ（ベース・アップ）交渉は、1955年以降、春闘として行われている¹²。春闘とは、「春季闘争」の略であり、毎年春（2月頃）に各産業別の労働組合が、経営側に対して賃金引き上げを統一的に要求する運動のことである。通常、春闘の始まりは、自動車、電機機器及び

鉄鋼などの大手製造業が交渉した後に、その年の賃金相場の方向性が固まり、その後大手私鉄や電力会社などの非製造業が交渉に入り、大手企業の春闘は終了する。また、大手企業の春闘終了後、中小企業の交渉が本格化し、おおよそ3月中にその年の春闘が終了する。

春闘は、1955年日本労働組合総評議会（総評）の主導により、民間8単産（産業別単一組合：炭労、私鉄総連、合化労連、電産、紙パ労連、全国金属、化学同盟、電機労連）の共闘で開始され、その後、1956年公労協、1960年には中立労働組合連絡会議（中立労連）が参加するようになった。このため、事実上組織労働者の大半が結集し、日本の賃金変動の重要な要因として定着してきた¹³。しかし、賃金変動に大きな影響を及ぼしてきた春闘は、労働組合の組織率低下や成果主義賃金制度の導入等により、これまでの主目的だった賃上げだけでなく、雇用関係維持や労働時間短縮も主目的の一部となっている。それらに伴い、連合では「春季生活闘争」、日本経営者団体連盟（日経連）では「春季労使交渉」と呼び名を変えるに至っている¹⁴。

日本的な賃上げ方式としての春闘方式は、高度経済成長の時代には有効に機能した。しかし、第一次石油ショック（1973年）後の低成長・安定成長のもとで春闘方式の限界も露呈し、「春闘の終焉」が言われるようになった¹⁵。1991年春闘は「暮らしにゆとり、豊かさ」（連合）をスローガンに掲げ、生活水準の向上を求めた。春闘が果たした役割と効果は、まず第1に、労働者の賃金が毎年、着実に上昇したことである。春闘が定着・発展した1961年から1975年までの間の15年間にわたり、1963年のただ1回を除いて2ケタの大幅賃上げ率が記録され続けた。オイルショックを境に、1ケタに転ずるものの、1991年までは5%前後の持続的な賃上げが続いた。第2に、賃金格差の縮小である。賃金格差の縮小は当然のことながら日本社会の格差縮小に寄与した。国民のほとんどが自分の生活を中流だと認識した「総中流時代」は、春闘が果たしてきた役割に大きく基因するものといえる¹⁶。

3. 団体交渉の対象事項

団体交渉の対象となる事項については、団体交渉が義務付けられる事項である「義務的団交事項」と、団体交渉の当事者が任意に団体交渉のテーマとして取り上げる「任意的団交事項」に分けられる。義務的団交事項とは、「団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されていて、労働組合の団体交渉要求を使用者が正当な理由なく拒否した場合には労働組合法第7条第2号の不当労働行為となる¹⁷。

また、団体交渉の対象とならない事項については、会社組織に関する事、管理者の人

事、設備の更新、生産の方法などの経営・生産に関する事項は、任意的団交事項として使用者が団体交渉に応じる場合は別であるが、労働組合法が保護する団体交渉の対象とされない。ただし、経営・生産に関する事項についても労働条件その他の待遇に影響ある場合には、その面から義務的団交事項とすることができる。団体交渉の対象となる具体的な事項としては、次のようなものが挙げられる¹⁸。

① 労働条件その他の待遇

「労働条件」とは、労働者が労働を行う上での契約上の条件ないし約束事であり、「その他の条件」とは、労使関係における労働者のその他の経済的取扱いといったものである。たとえば、月例賃金・一時金・退職金、労働時間、休憩・休日・休暇、安全衛生、教育訓練などが代表的なものである。

② 人事に関する事項

組合員の配置転換、懲戒、解雇などの人事の基準や手続きは、労働条件その他の待遇に関する事項であり、義務的団交事項となる。また、人事考課の基準、手続き、その具体的適用も原則として義務的団交事項である。たとえば、年俸制、業績賞与、職務グレード制など、評価に大きく依存する賃金・人事制度における評価の基準・枠組みがこれに属する。

③ 経営・生産に関する事項

新機械の導入、設備の更新、生産の方法、工場の移転、経営者・管理者の人事、会社組織の変更、業務の下請け化などの経営・生産に関する事項は、一般に労働条件や労働者の雇用そのものに関係（影響）ある場合にのみその面から義務的団交事項となる。

④ 団体的労使関係の運営に関する事項

ユニオン・ショップ、組合活動に関する便宜供与やルール、団体交渉の手続きやルール、労使協議手続き、争議行為に関する手続きやルールなど、労働組合と使用者ないしその団体間の関係を運営する上での諸事項も義務的団交事項となる。

4. 団体交渉の開始手続と団体交渉拒否の救済

(1) 団体交渉の開始手続

使用者には労働者の代表者と誠実に交渉に当たる義務がある。使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらについて必要によっては論拠を示したり必要な資料を提示する義務がある。また、労働組合が争議行為を実施していても使用者には誠実交渉義務がある。団体交渉の開始に当たっては、交渉の当事者・担当者（交渉委員）および交渉事項が明確にされることが最小限必要であり、組合は通常これらを「団体交渉申入れ書」に

において明らかにする。使用者がこれらの事項について異議があり、労使間の話し合いで解決されえない場合には、当事者はあっせんや不当労働行為救済手続きによって解決をはかることができる¹⁹。

また、団体交渉をいつ、どこで、どの程度の時間行うかも双方において取り決められる必要がある。この話し合いも両者の合意がまとまらなければ、あっせんや不当労働救済手続きで解決をはかることができる。使用者が交渉の日時・場所・時間についての条件を出し、それに固執している場合には、不当労働行為救済手続きでは、条件の合理性を中心として使用者の態度の妥当性が判定される。団体交渉の開始前に、それとは別個のものとしての労使協議手続きを経なければならないことを協約で定め、または慣行化していることがある。このような場合においても使用者の団体交渉開始義務が生ずることとなる²⁰。

(2) 団体交渉拒否の救済

使用者が団体交渉を正当な理由なく拒否したり、団体交渉に応じながら誠実な交渉を行わなかったりする場合には、労働組合法の禁止する団体交渉拒否の不当労働行為がなされたとして労働委員会に救済申し立てを行うことができる²¹。労働委員会は、申し立てを審査してそれが理由ありと判定するときは、当該事項に関する団体交渉に応ぜよ（または誠意をもって応ぜよ）との命令や使用者の掲げる当該理由によって団体交渉を拒否してはならないとの命令などを具体的事案に応じて発する²²。

また、労働組合は、労働委員会に対し、団交拒否紛争を労働関係調整法上の「労働争議」であるとして、同法上のあっせんの申請を行うことができる。使用者によって正当な理由なしに団体交渉を拒否された労働組合は、労働委員会に対し、救済を求めるほかに、裁判所に対しても直接に法的救済を求めることもできる²³。

Ⅲ 団体交渉の現状

日本で団体交渉が一般化したのは、第二次世界大戦後のことである。小規模ではあれ、労働運動はそれよりずっと前から展開されていた。しかし、第二次世界大戦前においては、労働運動はさまざまな厳しい制約を受けており、労働組合は量的にも質的にも弱体であり、団体交渉を通して雇用・労働条件の改善を実現するだけの力は持っていなかった。

以下では、厚生労働省の調査を基に団体交渉の実態をみることにする。

(1)団体交渉の有無と交渉形態

使用者側との間で行われた団体交渉の状況をみると、「団体交渉を行った」が67.8%、「団体交渉を行わなかった」が32.2%となっている。企業規模別でみると、1,000人以上の大企業に比べてそれ以下の規模において団体交渉を行ったという割合が高いのが注目される。「団体交渉を行った」労働組合について交渉形態（複数回答）をみると、「当該労働組合のみで交渉」が87.7%と最も多く、次いで「企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉」11.4%、「企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉」3.0%などとなっている（図表1）。

過去3年間に団体交渉を行わなかった単位労働組合について、その理由をみると、「上

図表1 団体交渉の有無及び交渉形態別割合

(単位：%)

区 分	計	団体交渉を行った	交渉形態（複数回答）					団体交渉を行わなかった
			当該労働組合のみで交渉	企業内上部組織又は企業内下部組織と一緒に交渉	企業外上部組織（産業別組織）と一緒に交渉	企業外上部組織（地域別組織）と一緒に交渉	その他	
計	100.0	67.8 (100.0)	87.7	11.4	3.0	1.6	0.9	32.2
5,000人以上	100.0	45.2 (100.0)	80.6	22.8	1.4	0.3	0.7	54.6
1,000-4,999人	100.0	59.8 (100.0)	85.6	17.1	2.8	0.7	0.7	40.1
500-999人	100.0	79.9 (100.0)	83.4	16.0	0.9	-	0.1	20.1
300-499人	100.0	78.3 (100.0)	92.0	6.2	2.8	1.1	0.2	21.7
100-299人	100.0	84.4 (100.0)	93.2	3.2	2.1	2.2	0.6	15.6
30-99人	100.0	78.4 (100.0)	90.1	4.2	9.5	5.8	4.0	21.6

出所：厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

図表2 団体交渉を行わなかった理由

(単位：%)

区 分	団体交渉を行わなかった	理由			
		団体交渉を行う案件がなかったから	労使協議機関で話し合いができたから	上部組織が団体交渉を行うことになっているから	その他
計	100.0	17.0	27.3	52.6	1.3
5,000人以上	100.0	13.8	14.7	71.1	0.3
1,000-4,999人	100.0	10.2	18.1	68.2	0.1
500-999人	100.0	20.8	31.3	47.1	0.3
300-499人	100.0	7.1	41.3	40.4	11.1
100-299人	100.0	17.9	55.3	23.9	0.4
30-99人	100.0	52.1	34.9	3.5	7.6

出所：厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」。

部組織が団体交渉を行うことになっているから」が52.6%と最も多く、次いで「労使協議機関で話し合いができたから」(27.3%)、「団体交渉を行う案件がなかったから」(17.0%)順となっている。企業規模別でみると、規模が小さいほど「労使協議機関で話し合いができたから」が多く、逆に規模が大きいほど「上部組織が団体交渉を行うことになっているから」が多く、規模間に差が見られる(図表2)。

(2) 団体交渉の頻度

過去3年間に団体交渉を行った単位労働組合について、団体交渉の1年平均の回数をみると、「4回以下(「1～2回」29.2%、「3～4回」31.3%の計)」が60.5%と最も多く、次いで、「5～9回」24.3%、「10～19回」10.4%、「20回以上」2.0%順となっている。企業規模別でみると、5,000人以上では団体交渉の回数が少なく、それ以下の規模において団体交渉の回数が多い傾向が見られる(図表3)。

図表3 団体交渉の回数

(単位：%)

区分	団体交渉を行った	1～2回	3～4回	5～9回	10～19回	20回以上
計	100.0	29.2	31.3	24.3	10.4	2.0
5,000人以上	100.0	53.2	19.4	14.8	6.8	2.6
1,000～4,999人	100.0	23.8	30.9	25.6	10.3	2.8
500～999人	100.0	24.2	33.7	26.8	8.8	2.8
300～499人	100.0	34.9	28.5	17.0	15.1	1.3
100～299人	100.0	19.7	36.2	31.3	11.8	1.0
30～99人	100.0	32.9	33.8	20.2	9.2	1.9

出所：厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」。

(3) 団体交渉の所要時間

過去3年間に団体交渉を行った単位労働組合について、団体交渉の1回平均の所要時間

図表4 団体交渉の所要時間

(単位：%)

区分	団体交渉を行った	1時間未満	1～2時間未満	2～4時間未満	4時間以上
計	100.0	23.5	49.0	18.1	6.5
5,000人以上	100.0	24.4	47.5	17.2	7.3
1,000～4,999人	100.0	18.9	43.5	20.6	9.4
500～999人	100.0	14.7	52.4	16.0	13.6
300～499人	100.0	22.5	49.1	17.1	7.8
100～299人	100.0	30.0	47.6	20.9	1.4
30～99人	100.0	24.0	58.7	12.0	4.6

出所：厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」。

をみると、「1～2時間未満」が49.0%と最も多く、次いで「1時間未満」23.5%、「2～4時間未満」18.1%、「4時間以上」6.5%順となっている。企業規模別でみると、規模間の大きな違いはない（図表4）。

(4)労使間の交渉状況

過去3年間に「何らかの労使間の交渉があった」事項をみると、「賃金額」70.1%、「賃金制度」55.6%、「職場環境に関する事項」52.1%などとなっている。また、「何らかの労使間交渉があった」事項のうち「使用者側と話し合いが持たれた」事項をみると、「所定外・休日労働」98.1%、「賃金制度」97.4%、「所定内労働時間」96.7%などとなっている（図表5）。

図表5 労使間の交渉状況

(単位：%)

区 分	何らかの労使間の交渉があった	使用者側と話し合いが持たれた	交渉形態	
			団体交渉	労使協議機関
賃金・退職給付に関する事項	83.5	96.9	64.5	35.3
賃金制度	55.6	97.4	58.0	31.7
賃金額	70.1	96.1	65.4	31.6
退職給付（一時金・年金）	34.5	91.4	50.8	33.2
労働時間・休日・休暇に関する事項	70.9	96.0	47.4	38.3
所定内労働時間	36.0	96.7	48.0	31.2
所定外・休日労働	42.0	98.1	45.3	38.1
休日・休暇	43.9	95.1	46.1	32.0
育児・介護・看護休暇制度	34.7	92.9	37.0	36.3
雇用・人事に関する事項	62.6	91.0	41.3	45.9
要員計画・採用計画	30.5	83.6	29.9	40.9
雇用の維持・解雇	22.8	93.4	30.3	39.0
配置転換・出向	24.6	76.0	18.6	33.8
昇進・昇格・懲戒処分	35.3	79.7	23.2	31.8
人事考課制度	30.3	82.9	31.2	29.1
定年制・再雇用・勤務延長	37.7	88.5	38.1	40.6
職場環境に関する事項	52.1	92.4	34.5	40.4
健康管理に関する事項	42.9	90.6	29.6	41.7
経営に関する事項	32.3	83.7	27.2	43.1
企業組織の再編・事業部門の縮小等	18.9	75.9	24.4	37.9
教育訓練に関する事項	25.8	91.1	32.4	47.9
福利厚生に関する事項	42.0	91.2	37.6	41.5
男女の均等取扱いに関する事項	16.5	87.7	33.2	36.3
労働協約の解釈・疑義に関する事項	17.3	94.3	27.6	28.4

出所：厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。

(5) 労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段

単位労働組合が労使間の諸問題を解決するために、今後最も重視する手段をみると、多い順に「労使協議機関」50.9%、「団体交渉」41.9%、「苦情処理機関」1.0%、「争議行為」0.7%となっている。企業規模別でみると、中小企業ほど団体交渉の割合が高く、逆に大企業ほど労使協議機関の割合が多く企業間に対照的である（図表6）。

図表6 労使間の諸問題を解決するために今後最も重視する手段（単位：%）

区 分	計	争議行為	団体交渉	労使協議機関	苦情処理機関	その他
計	100.0	0.7	41.9	50.9	1.0	3.9
5,000人以上	100.0	1.1	31.7	60.3	0.8	4.7
1,000-4,999人	100.0	0.2	36.2	59.5	1.5	2.2
500-999人	100.0	-	40.8	48.7	1.9	6.2
300-499人	100.0	0.1	48.2	48.4	0.6	2.6
100-299人	100.0	0.8	48.7	42.9	0.7	3.6
30-99人	100.0	1.6	51.6	39.8	0.1	4.7

出所：厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」。

Ⅲ 労働協約

1. 労働協約とは

労働協約とは、「労働組合と使用者またはその団体との間の労働条件その他に関する協定であって、書面に作成され、両当事者が署名または記名押印したもの」と定義づけられる²⁴。すなわち、労働協約は、賃金、労働時間などの労働条件や団体交渉、組合活動などの労使関係のルールについて、労働組合と使用者が書面でとりかわした約束事である。

労働協約と労使協定の相違点は、労働協約は、労働組合と会社とが結ぶ契約であるのに対し、労使協定は、過半数労働組合や従業員代表と会社が結ぶ契約である。したがって、労働組合がない場合は労働協約は成立しない。基本的には労働協約を交わした労働組合加入員にのみ適用されるが、条件により組合員以外への拡張適用されることがある。労働組合がなくても労使協定は成立し、労使協定は、組合員かどうかは関係なく該当する労働者全てに適用される。

日本では、労働組合の組織形態が企業別組合であり、団体交渉や労使協議も主として各企業において行われるので、労働協約も個々の使用者と企業別組合間の企業別協約として締結されるのが通常である。労働協約には、労働条件や労使関係のルールを体系的・包括的に設定したものと賃上げ、一時金、労働時間短縮、退職金、労働組合のための便宜供与、

交渉のルール・手続き等々の特定事項に関する個別的協定として締結されるものがある²⁵。労働協約の事項は多岐にわたっている。労使の自律的な交渉によって合意に至ると、労働協約が作成される。一般的に、労働協約の内容は産業や組合の規模・性格によって異なる。

厚生労働省の「平成23年労働協約等実態調査結果の概況」により労働協約の対象事項を整理すると、概ね〈図表7〉のとおりである。

図表7 労働協約の対象事項・内容

対象事項	内 容	
労働組合に関する事項	組合組織に関する事項	非組合員の範囲、唯一交渉団体、組合の企業施設利用
	組合活動に関する事項	就業時間中の組合活動、組合の企業施設利用、組合専従者の取扱い、チェック・オフ
	団体交渉に関する事項	団体交渉事項、団体交渉の手続き・運営、交渉委任禁止
	争議に関する事項	争議調整、争議行為の予告、争議行為の不参加者、争議行為中の遵守事項（スキップ禁止等）
労働条件に関する事項	人事等に関する事項	昇格、懲戒処分、定年制、出向、解雇、教育訓練、再雇用又は勤務延長、配置転換、海外勤務
	賃金に関する事項	基本給体系・金額、手当種類・金額、時間外割増賃金率、賞与・一時金、賃金の最低額、初任給、昇給、退職給付（一時金、年金）
	労働時間・休日・休暇に関する事項	所定労働時間、所定外労働時間、変形労働時間制、みなし労働時間制、週休二日制、週休以外の年間休日、連続休暇、年次有給休暇、育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度
	福利厚生に関する事項	業務上災害の法定外補償、住宅管理制度
	安全衛生に関する事項	健康診断、安全衛生教育、健康情報の取扱い
その他の事項	経営等に関する事項	新技術導入に伴う事前協議 新分野進出に伴う事前協議 事業の縮小・廃止に伴う事前協議 事業所の移転（国内）に伴う事前協議 事業所の移転（海外）に伴う事前協議
	苦情処理機関	

出所：厚生労働省「平成23年労働協約等実態調査結果の概況」に基づき作成。

2. 労働協約の機能と成立要件

労働協約の機能には、大きく3つの機能がある。第1に、労働条件その他の労働者の待遇の基準を設定してこれを一定期間保障する機能（労働条件規制機能）、第2に、労働組合と使用者間の諸関係に関するルールを設定する機能（労使関係統治機能）、第3に、使

用者の経営上の諸権限に対する労働組合の諸種の関与（労使協議制、人事への事前協議・同意制など）を制度化する機能（経営規制的機能）がある。企業別協約が支配的な日本ではこれらが認められている²⁶。

また、労働協約をどのように取り扱うかという法的取扱いの類型は、3つに大別される。

第1は、労働協約をその遵守が当事者の誠意に委ねられた「紳士協定」として取り扱う主義である。すなわち、ここでは、労働協約の運営は完全に労使の自治に委ねられ、法はこれに対し一切の関与を行わない。イギリスの協約法制はこの典型である。

第2は、労働協約を協約当事者間の契約として把握し、それに契約としての限度で法的効力を認める主義である。ここでは、労働協約は協約当事者（使用者または使用者団体と労働組合）間の債権債務関係を設定する効力をもつが、使用者と個々の労働者間の労働契約を規律する法的効力まではもたない。

第3は、協約当事者を規律する契約としての効力を与えるのみならず、個々の労働契約をも直接規律する効力を与える主義である。ドイツの協約法制はこの典型である。日本の協約法制は、ドイツ型協約法制に強い影響を受けている²⁷。

労働協約の成立要件は、労働組合法に規定されている。労働協約を締結できる法律上の能力または地位を協約能力といい、このような能力を有している者を労働協約の当事者という。したがって、協約当事者の双方または一方がこのような能力を有していない場合には、労働条件などに関する協定を締結したとしても労働協約として認められない。労働協約の当事者となりうるものは、「労働組合と使用者またはその団体」である。労働協約の労働組合側の当事者は、単位労働組合および連合団体（上部団体）が原則的に当事者であり、使用者側の当事者は、使用者または使用者団体である²⁸。

3. 労働協約の効力

労働協約の事項は、その性格によって使用者と労働者の個別的労使関係を直接的に規律する部分と使用者と労働組合の集団的労使関係と関連する部分や使用者と労働者および労働組合の両者に同時に適用される部分とに区別され、それぞれの効力も異なる。労働協約はもともと協約当事者間の契約ではあるが、労働組合法によって前者を「規範的効力」といい、後者を「債務的効力」という²⁹。

労働協約のうち、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」について定めた部分を規範的部分と称される。規範的部分の範囲は、賃金、労働時間、休日、休暇、安全衛生、職場環境、災害補償、服務規律、懲戒、人事、休職、解雇、定年制、教育訓練、福利厚生

などが含まれている基準協約内容である。このような労働協約の規範的部分は、労働条件の改善を目的とする労働協約の主要機能を実現するための部分であるため、規範的部分がない協約は協約とは言えないほど重要な意味をもつ。労働協約上の規範的部分については、強制法規と同様に労働者個人の労働条件を規律する効力が与えられており、これを規範的効力という。規範的効力の適用を受ける者は、労働組合にあっては協約当事者である労働組合の組合員のみである³⁰。

一方、債務的部分は、労働協約のうち、集団的労使関係と関連して協約当事者間の権利・義務に関する事項を定めた部分である。すなわち、①非組合員の範囲、②ユニオン・ショップ、③組合活動に関する便宜供与やルール（在籍専従、組合事務所、掲示板、組合休暇など）、④団体交渉の手続きやルール（委任禁止条項、団体交渉の時間・手順など）、⑤労使協議制、⑥争議行為の制限（平和義務、平和条項³¹）などである。協約当事者は、労働協約の規定の全般につき契約当事者としてそれを遵守し履行する義務を負う。そこで一方当事者は、他方当事者が協約規定に違反したり、それを実行しなければ、その履行を請求し、または不履行（違反）によって生じた損害の賠償を求めることができるのが原則である³²。

5. 労働協約の現状

(1)労働協約の締結有無・締結レベル

労働組合と使用者（または使用者団体）の間で締結される労働協約の締結状況をみると、労働協約を「締結している」が91.4%、「締結していない」が8.6%となっている。企業規模別では、規模が大きいほど、労働協約を「締結している」とする労働組合の割合が概ね

図表 8 労働協約の締結の有無及び労働協約の締結レベル (単位：%)

区 分	計	労働協約を締結している	労働協約の締結レベル			労働協約を締結していない
			当該労働組合において締結	上部組織において締結	当該労働組合及び上部組織双方において締結	
計	100.0	91.4 (100.0)	71.4	23.0	5.0	8.6
5,000人以上	100.0	97.5 (100.0)	41.3	47.5	10.5	2.5
1,000-4,999人	100.0	93.3 (100.0)	64.1	28.7	7.2	6.7
500-999人	100.0	91.6 (100.0)	74.6	22.8	1.9	8.4
300-499人	100.0	90.8 (100.0)	85.5	13.1	1.4	9.2
100-299人	100.0	85.1 (100.0)	93.9	3.3	2.4	14.9
30-99人	100.0	87.5 (100.0)	95.5	3.0	0.2	12.5

出所：厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。

高くなっている。また、労働協約を締結している労働組合について労働協約の締結レベルをみると、「当該労働組合において締結」が71.4%と最も多く、次いで、「上部組織において締結」23.0%、「当該労働組合及び上部組織双方において締結」5.0%となっている（図表8）。

(2)労働協約の事項別締結状況

労働協約を締結している労働組合について「労働協約の規定がある」事項をみると、「組合活動に関する事項」が80.4%と最も多く、次いで「組合組織に関する事項」（70.2%）、「団体交渉に関する事項」（65.5%）、「労働争議に関する事項」（54.5%）順となっている（図表9）。

図表9 労働協約の事項別規定の有無（単位労働組合）

（単位：％）

区 分	労働協約の規定あり	規定のある事項（複数回答）		いずれの規定もなし
組合組織に関する事項	70.2	非組合員の範囲	64.1	19.5
		ユニオン・ショップ	80.0	
		唯一交渉団体	44.9	
組合活動に関する事項	80.1	就業時間中の組合活動	82.9	23.0
		組合の企業施設の利用（組合事務所の場合を除く）	68.6	
		組合事務所の供与	66.3	
		組合専従者の取り扱い	60.3	
		チェック・オフ	71.3	
団体交渉に関する事項	65.5	団体交渉事項	91.4	23.0
		団体交渉の手続き・運営	81.9	
		交渉委任禁止	27.2	
労働争議に関する事項	54.5	争議調整	67.5	32.7
		争議行為の予告	88.1	
		争議行為の不参加者	58.6	
		争議行為中の遵守事項	57.7	

注：1）「ユニオン・ショップ」とは、従業員は原則としてすべて労働組合に加入しなければならないということを用いる。

2）「唯一交渉団体」とは、使用者は当該労働組合を唯一の交渉団体と認め、他の団体との交渉を行わないということを用いる。

3）「チェック・オフ」とは、使用者が組合員の賃金から定期組合費、臨時組合費、その他労働組合の徴収金を天引き控除し、労働組合へ直接渡すことをいう。

4）「争議調整」とは、争議行為を行う前に労働委員会における「あっせん」、「調停」及び「仲裁」やその他第三者による調整を行うことをいう。

出所：厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」より作成。

(3)労働協約締結のレベル

労働協約を締結している労働組合について、労働協約はどのレベルにおいて締結されているかをみると、「当該労働組合において締結」が71.4%と最も多く、次いで「上部組織において締結」(23.0%)、「当該労働組合及び上部組織双方において締結」(5.0%)順となっている(図表10)。

図表10 労働協約締結のレベル

(単位：%)

区 分	計	当該労働組合において締結	上部組織において締結	当該労働組合及び上部組織双方において締結
計	100.0	71.4	23.0	5.0
5,000人以上	100.0	41.3	47.5	10.5
1,000-4,999人	100.0	64.1	28.7	7.2
500-999人	100.0	74.6	22.8	1.9
300-499人	100.0	85.5	13.1	1.4
100-299人	100.0	93.9	3.3	2.4
30-99人	100.0	95.5	3.0	0.2

出所：厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。

(4)包括協約の有無、有効期間

労働協約には、労働条件や労使関係のルールを体系的・包括的に定める包括的協約や特定事項のみを定める個別的協約がある。労働協約を締結している労働組合のうち「包括協約がある」とする労働組合は65.5%となっており、さらにそのうち「有効期間の定めがある」のは64.3%となっている。企業規模別では、規模が大きいほど「包括協約がある」とする割合と「有効期間の定めがある」とする割合が概ね高くなっている(図表11)。

図表11 包括協約および有効期間の有無

(単位：%)

区 分	計	包括契約がある	有効期間の定め		包括契約がない
			がある	がない	
計	100.0	65.5 (100.0)	64.3	30.5	34.3
5,000人以上	100.0	75.9 (100.0)	70.4	24.5	23.8
1,000-4,999人	100.0	67.0 (100.0)	70.7	24.6	32.8
500-999人	100.0	57.2 (100.0)	77.3	19.5	42.2
300-499人	100.0	63.2 (100.0)	48.1	37.3	36.8
100-299人	100.0	61.0 (100.0)	56.8	40.1	38.9
30-99人	100.0	57.3 (100.0)	53.2	43.5	42.5

出所：厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。

(5)労働協約等の運営状況

①人事事項への労働組合の関与

一般組合員（組合役員を除く）の人事に関する事項について、労働組合の関与状況をみると、何らかの方法（「同意」、「協議」、「意見聴取」、「事前通知」、「事後通知」、「その他の関与」を合わせたものをいう）で「関与している」労働組合の割合は、「解雇」73.0%、「懲戒処分」（71.0%）、「配置転換」（65.1%）の順で高くなっている。

労働組合の関与の程度が大きいもの（「同意」、「協議」、「意見聴取」の計）の割合をみると、「解雇」（45.7%）、「懲戒処分」（43.4%）が比較的に高い。

採用計画について、労働組合の関与状況をみると、何らかの方法で「関与している」労働組合は、「正社員の採用計画」が54.1%、「正社員以外の採用計画」が44.5%となっている³³。

②就業時間中の組合活動

就業時間中の組合活動の取り扱いについて、組合大会等の定期の会合では、「届出、通知等をすればできる」が49.3%と最も多く、次いで「許可、承認等のあった場合できる」（26.2%）、「全くできない」（12.9%）、「許可、届出等を要しないのでできる」（9.9%）順となっている。教宣活動等日常の組合活動では、「届出、通知等をすればできる」が39.5%と最も高く、次いで「許可、承認等のあった場合できる」（29.4%）、「許可、届出等を要しないのでできる」（14.7%）、「全くできない」（14.0%）順となっている（図表12）。

図表12 就業時間中の組合活動の取扱い

(単位：%)

区 分	計	許可、届出等を 要しないので できる	届出、通知等を すればできる	許可、承認等 のあった場合 できる	全くでき ない
〈組合大会等定期の会合〉 計	100.0	9.9	49.3	26.2	12.9
就業時間中の組合活動について					
労働協約の規定あり	100.0	10.1	50.9	27.2	10.3
労働協約の規定なし	100.0	10.8	45.6	22.1	21.1
〈教宣活動等日常の組合活動〉 計	100.0	14.7	39.5	29.4	14.0
就業時間中の組合活動について					
労働協約の規定あり	100.0	11.9	42.1	32.5	11.7
労働協約の規定なし	100.0	23.2	30.4	23.1	21.9

出所：厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。

就業時間中の組合活動について労働協約の規定の有無別にみると、「組合大会等定期の会合」、「教宣活動等日常の組合活動」のいずれの場合も、「届出、通知等をすればできる」、「許可、承認等のあった場合できる」において、労働協約の規定がある労働組合の方が高くなっている。

3) 組合費のチェック・オフ

組合費のチェック・オフの状況をみると、組合費のチェック・オフが「行われている」労働組合は91.0%、「全く行われていない」労働組合は7.7%となっている。企業規模別で見ると、規模が大きいほどチェック・オフの実施率が高いが、規模が小さい企業においても8割以上を占めている（図表13）。

図表13 組合費のチェック・オフ実施状況 (単位：%)

区 分	計	チェック・オフが行われている	チェック・オフが行われていない
計	100.0	91.0	7.7
5,000人以上	100.0	93.6	5.2
1,000-4,999人	100.0	97.4	1.7
500-999人	100.0	93.4	5.9
300-499人	100.0	91.1	8.4
100-299人	100.0	86.0	11.7
30-99人	100.0	83.7	14.8

出所：厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」より再作成。

IV 労使協議制度

1. 労使協議制とは

労働者の待遇に関する不満やその他労使関係の運営をめぐる生ずる諸問題を労働組合と使用者が自主的に交渉して解決する手続きは、団体交渉にとどまらない。その他代表的なものとしては労使協議制がある。労使協議制とは、「労働者の代表と使用者が企業経営上の諸問題、とりわけ労働者の雇用・労働条件や生活上の利害関係に直接・間接に影響する諸問題について、情報や意見を交換する常設機関」である³⁴。

労使協議制は、団体交渉を補完する労使間の自主的手続きであり、労使が紛争の発生を回避する目的で設置されることが多い。労働組合が存在しない企業においても経営者と労働者間に労使協議機関を設置している場合がある。労使協議には、企業レベルのものだけ

でなく、産業、業種、地域、さらには全国レベルのものもある³⁵。

日本では企業レベルの労使協議が最も普及している³⁶。企業レベルの労使協議制度は、経営協議会、労使協議会、労使懇談会、生産協議会、清算委員会、工場委員会などと企業によって名称も多様である（図表14）。

図表14 労使協議機関の名称

（単位：社）

名称	企業単位		事業所単位		職場単位	
	労使協議会	190	事業所労使協議会	53	職場懇談会	62
経営協議会	73	労使懇談会	35	職場協議会	17	
労使懇談会	52	支部労使協議会	26	職場経営協議会	8	
中央労使懇談会	32	労使協議会	23	生産委員会	5	
中央経営協議会	26	事業所経営協議会	19			
中央協議会	15	地方労使懇談会	14			
労働協議会	13	地方経営協議会	10			
回答数	401		180		92	

資料：日本生産性本部編『日本の労使協議制—その実態と課題—』日本生産性本部、1976年。

出所：佐護 譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ—』泉文堂、1997年、p. 16。

労使協議制のあり方は、国によってかなり異なっている。すなわち、この制度は、労働者が自主的につくる場合もあるが、法律に基づいているところや労働協約に基づいて個別企業内に設置されているところもある。日本では、労組組合の圧倒的部分が企業別組合であるため、労使協議制度は、通例、企業ごとの労使協定（とくに労働協約）によって個別企業を単位として設けられる合同協議機関の形態をとっている³⁷。

企業・事業所レベルでの代表的な労使協議制としては、①団交前段的労使協議制（団体交渉の開始に先立って情報開示・意向打診などを行うためのもの）、②団交代替的労使協議制（団交事項を労使協議によって解決するためのもの）、③経営参加的労使協議制（団交事項とは区別された経営生産事項を協議するためのもの）、④人事の事前協議制（協約上の人事協議条項に基づき行われるもの）などがある³⁸。

企業別組合の締結している労働協約の多くが労使協議を前段的手続とした団体交渉によって、または労使協議手続のみによって締結されており、労使協議制は企業別労使関係の運営において中心的な手続となっている。労使協議の付議事項の協議の程度については、「説明・報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」などの区別がなされており、対象事項の性質によって使い分けられている³⁹。

3. 労使協議制の現状

(1) 労使協議機関の設置状況

まず、労使協議機関の設置率をみると、社会経済生産性本部の「労使協議制度に関する調査報告」(1999)では、94.4%が労使協議機関を設置しており、日本経団連の「労使コミュニケーションに関するアンケート集計結果」(2005)では、81.6%となっている。しかし、厚生労働省の2014年調査では、40.3%と他の調査と比べてかなり低い。これは調査対象の違いによるものと考えられる(図表15)。しかし、厚生労働省の調査を企業規模別でみると、5,000人以上の企業が74.7%、1,000-4,999人が66.0%、300-999人が52.8%と半数以上の企業が労使協議機関を設置している。

図表15 労使協議機関の設置率

社会経済生産性本部調査 (1999年)	日本経団連調査 (2005年)	厚生労働省調査 (2014年)
94.4%	81.6%	40.3%

出所：①社会経済生産性本部の「労使協議制度に関する調査報告」(1999)、
②日本経団連の「労使コミュニケーションに関するアンケート集計結果」(2005)、③厚生労働省「平成26年 労使コミュニケーション調査結果の概況」2014年。

労使協議機関がある企業の労使協議機関の設置根拠をみると、「労働協約」が60.4%、「就業規則」が24.0%となっている。企業規模別では、規模が大きいほど労働協約によって設置されているところが多く、規模が小さいほど就業規則によって設置されているところが多い(図表16)。

図表16 労使協議機関の設置根拠

(単位：%)

区分	労使協議機関 「あり」計	労働協約	就業規則	その他の文書	慣行
計	100.0	60.4	24.0	4.4	10.3
5,000人以上	100.0	75.5	13.5	1.3	9.7
1,000-4,999人	100.0	80.3	11.4	1.6	6.8
500-999人	100.0	54.2	27.7	9.8	8.3
300-499人	100.0	46.0	30.9	5.6	13.4
100-299人	100.0	38.7	36.9	7.5	16.9
30-99人	100.0	29.3	56.5	4.2	10.0

出所：厚生労働省「平成16年労使コミュニケーション調査結果の概況」。

労使協議機関の設置目的については、組合側、企業側いずれも複数回答の場合では、「経営への従業員(組合員)の意思の反映、参加意識の向上」、「労働条件の向上」、「労使間の情報の共有」、「経営の円滑な運営、事業の発展」が労使協議機関設置企業の7~9割を占

めている。しかし、主要なもの一つを回答する単数回答の場合には、組合側の5割弱が「労働条件の向上」が、企業側の5割弱が「企業の円滑な運営」が、それぞれ設置目的であるとしている⁴⁰。

(2) 労使協議機関の設置単位・時期

労使協議機関を設置している企業に対し、その設置レベルをみると、「企業単位」(100%)がほとんどであり、その他に「事業所単位」(65.8%)あるいは「職場単位」(28.6%)の労使協議機関を設けている⁴¹。このように、労使協議では、全社レベルの協議が必要不可欠になっていることを示している。

全社レベルの労使協議機関の設置時期をみると、「1950年以前」が9.8%、「1950年代」10.7%、「1960年代」18.8%、「1970年代」22.8%と70年代までが半数以上を占めている⁴²。これらの時期は、戦後労使紛争が頻発していた時期でもあり、労使が労使関係の安定化を図るために意思疎通を模索していたからであろう。

(3) 労使協議機関の開催形態・開催回数

労使協議機関の開催形態をみると、「定期及び必要の都度開催」が46.3%と最も多く、次いで、「定期開催」(34.0%)、「必要の都度開催」(19.7%)と、定期的な開催が進んでいることを示している。また、過去1年間、専門委員会を含む開催回数をみると、年に「20回以上」が32.6%と最も多く、次いで「10-19回」(28.9%)、「5-9回」(21.3%)、「1-4回」(17.1)%と、開催頻度が多くほぼ月1回以上のペースとなっていることを示している(図表17)。

労使協議機関の開催時間は、就業時間内とするものが9割を占めている。協議時間については、「2時間程度」が約半数を占めている。開催の申し入れは、「定期開催」でない場合では「労使双方ともに可能」とするところが9割弱を占めている⁴³。

図表17 労使協議機関の開催形態・開催回数

開催形態	割合(%)	開催回数	割合(%)
定期及び必要の都度開催	46.3	20回以上	32.6
定期開催	34.0	10-19回	28.9
必要の都度開催	19.7	5-9回	21.3
		1-4回	17.1
		0回	0.0

出所：日本経団連「労使コミュニケーションに関するアンケート
集計結果」2005年。

(4)労使協議等の参加者

労使協議機関は、労働組合側委員と使用者側委員とで構成されている。労働組合側から出席する代表者の地位について、組合側・企業側のいずれの回答においても事前折衝の段階では、「三役等」の組合が9割、次いで「執行委員長等」の出席する組合が6割、「執行委員」の出席する組合が3割となっている。また、労使協議機関の段階では、「三役等」「執行委員長等」の出席する組合が97%以上、「執行委員長等」の出席する組合が95%以上、「執行委員」が出席する組合が8～9割存在する。一方、出席人数については、事前折衝の段階では、1～4名と比較的少数であるのに対して、労使協議は10名以上と大人数で行うところが多い⁴⁴。

次に、使用者側委員についてみると、出席する使用者側委員の地位に関しては、組合側・企業側のいずれの回答においても、まず事前折衝の段階では、「労務担当部課長担当職」が出席するとする企業が9～10割、「取締役」が出席するとするものが3割、「常務取締役」とするものが2割となっており、出席人数は1～4名とするところが8割強となっている。労使協議の段階になると、「労務担当部課長等」が出席するとする企業が9割、「取締役」「常務取締役」が出席するとする企業が7割、「専務取締役」「社長」が出席するとする企業が6割となっている。一方、出席人数については、労務担当部課長等、取締役、常務取締役を中心に10名以上としているところが多い⁴⁵。

日本経団連の調査によると、労使協議の会社側の出席者は（図表18）のとおりである。

図表18 労使協議の会社側出席者

(単位：%)

出席者		経営方針	労働条件	安全衛生	福利厚生
	社長	54.6	25.1	10.4	9.9
人事労務担当	副社長・専務・常務	32.1	30.8	17.6	19.4
	取締役・執行役員	27.9	28.8	20.6	22.7
	部長・課長	24.2	26.6	23.9	25.3
人事労務担当 以外	副社長・専務・常務	47.1	24.8	17.1	11.0
	取締役・執行役員	42.4	25.1	18.9	13.6
	部長・課長	31.2	23.3	29.3	16.2

出所：日本経団連「労使コミュニケーションに関するアンケート集計結果」2005年。

(5) 労使協議機関の付議事項とその取扱い

労使協議機関に付議する事項は多岐にわたっているが、その中でも、「労働時間・休日・休暇」(92.6%)、「勤務態様の変更」(88.3%)、「職場の安全衛生」(88.2%)、「福利厚生」(87.4%)、「賃金・一時金」(86.3%)が比較的に多い。付議事項とする場合の取扱いは、「説明報告」と「協議」の割合が比較的高く、特に「説明報告」では、経営の基本方針が54.9%、生産・販売等の基本計画が45.1%、会社組織機構の新設改廃が42.8%となっている。「協議」では、職場の安全衛生が52.9%、労働時間・休日・休暇が47.5%、勤務態様の変更が43.9%となっている(図表19)。

労使協議機関がある企業について、1年間に成果があったかどうかをみると、「成果があった」とする企業が60.6%、「成果がなかった」1.2%、「どちらともいえない」36.6%となっている⁴⁶。

図表19 労使協議機関の付議事項とその取扱い

(単位：%)

		付議事項 である 計	同意	協議	意見聴取	説明報告	付議事項 でない
経営 に関する 事項	経営の基本方針	71.1	4.4	6.2	5.7	54.9	28.8
	生産・販売等の基本計画	67.0	4.5	9.1	8.3	45.1	32.8
	会社組織機構の新設改廃	66.0	3.8	11.4	8.0	42.8	33.9
	新技術応用機器の導入等生産事務の合理化	53.1	4.9	12.5	10.1	25.6	46.8
人事 管理に 関する 事項	採用・配置基準	59.8	5.2	14.1	9.9	30.5	40.1
	昇進・昇格基準	65.5	9.0	17.0	12.4	27.1	34.4
	配置転換、出向	69.5	13.1	20.1	11.1	25.2	30.4
	教育訓練計画	64.3	8.7	14.6	16.4	24.5	35.6
	一時帰休・人員整理・解雇	72.7	20.6	38.5	2.9	10.6	27.2
労働 条件に 関する 事項	定年制	78.1	24.4	33.8	3.6	16.3	21.8
	勤務態様の変更	88.3	24.9	43.9	6.3	13.3	11.6
	労働時間・休日・休暇	92.6	27.4	47.5	5.5	12.2	7.3
	育児休業制度・介護休業制度	81.3	21.8	38.5	5.6	15.4	18.5
	賃金・一時金	86.3	25.8	42.2	3.8	14.5	13.6
	時間外労働の賃金割増率	78.6	23.8	37.8	3.2	13.8	21.2
	退職手当・年金基準	80.1	21.2	38.8	3.6	16.4	19.8
その 他の 事項	職場の安全衛生	88.2	11.4	52.9	10.8	13.1	11.7
	福利厚生	87.4	14.8	41.2	13.4	18.1	12.4
	文化・体育・レジャー活動	69.9	10.8	31.5	11.7	15.8	30.0

出所：厚生労働省「平成16年 労使コミュニケーション調査結果の概況」。

V. 団体交渉と労使協議の関係

労使交渉の形態としては、労使協議の他に団体交渉がある。企業レベルの労使関係を中心とする日本の労使関係においては、団体交渉はそのほとんどが企業別組合による企業別交渉であるから、労働組合が組織されており、かつ労使協議機関も設けられている企業においては、団体交渉と労使協議の制度的関係あるいは機能別区別が問題となる。

団体交渉と労使協議は、労使間で労働条件などの諸問題を労使が対等の立場で話し合うという点では、共通点を持っている。では、両者の間にはどこに相違点が認められるのか。たとえば、ドイツの場合は、団体交渉と労使協議（＝共同決定の一環）は明確に区別されている⁴⁷。交渉の主体（＝当事者）もレベルも対象事項も異なっている。日本においてはどうか。まず、団体交渉と労使協議の相違点を形式的にみると、つぎのような違いがある⁴⁸。

- ① 団体交渉は、憲法上の団体交渉権の保障（第28条：労働基本権）に基づいて労働組合法上の保護と助成を受けているが、労使協議制度は、法律による何らの規制も受けない労使間の自主的機関である。
- ② 団体交渉は、争議権を背景としており、労働組合は団体交渉が妥結しない場合には、争議行為に訴えることができる。これに対して、労使協議機関は諸問題を解決し、紛争の発生を事前に防止することを目的とする自主調整機関であり、これには争議権は認められていない。話し合いの背景に争議権があるかどうかが決定的な相違点の一つである。
- ③ 労使協議機関の性格上、労働者側委員は、従業員でなければならない。団体交渉の場合、交渉委員は従業員に限定されない。
- ④ 労使協議の対象事項によって区別することも一応は可能である。団体交渉と労使協議の関係について、その対象項目に着目して、労使関係の二つの側面から区別されている。すなわち、労使関係は、本来「対立的側面」（＝経営—労働組合関係）と「協力的側面」（＝経営—従業員関係）という二つの側面を持つ。このような労使関係の二面性に起因して、団体交渉は労使間の利害対立事項を、労使協議は利害共通事項をそれぞれ取り扱うことになる⁴⁹。

日本の労働組合法には、団体交渉の対象事項を明確に定めた規定はない。そのため特定の事項が法律上団体交渉事項であるかどうかしばしば紛争になっている。注目すべきことは、団体交渉の対象となっている事項が同時に労使協議の対象事項になっている場合もあるということである（図表20）。すなわち、同一の事項が、ある場合には団体協議の場で、ある場合には労使協議の場で取り上げられているのである⁵⁰。

図表20 対象事項別団体交渉と労使協議機関の話し合い

(単位：%)

事 項		労使協議機関 あり 計	労使協議機関 において話し 合い	団体交渉にお いて話し合い
賃金	賃金制度	100.0	28.0	37.9
	賃金額（基本給・諸手当・賞与・一時金）の改正	100.0	25.3	52.8
	個別組合員の賃金額	100.0	12.1	11.2
	退職給付（一時金・年金）制度	100.0	21.0	20.3
	その他の賃金に関する事項	100.0	23.2	23.9
労働時間	所定内労働時間	100.0	27.6	23.3
	所定外・休日労働	100.0	37.4	24.1
	休日・休暇（週給2日制、連続休暇含む）	100.0	35.1	23.4
	その他の労働時間に関する事項	100.0	35.2	20.2
雇用・人事	要員計画・採用計画	100.0	27.1	12.1
	配置転換・出向	100.0	23.6	7.8
	人事考課制度	100.0	24.8	12.1
	希望退職者の募集・解雇	100.0	7.4	4.2
	定年制	100.0	17.1	14.8
	勤務延長・再雇用	100.0	24.4	17.7
	個別組合員の昇進・昇格・懲戒	100.0	17.3	6.3
	経営環境悪化時のもとの雇用確保の方策	100.0	15.8	9.7
	その他の雇用・人事に関する事項	100.0	21.8	10.4
安全衛生	職場環境	100.0	44.7	17.9
	健康管理	100.0	41.7	14.1
経営方針	企業組織の再編・事業部門の縮小	100.0	18.6	7.6
	業務委託（アウトソーシング・請負）	100.0	12.2	4.1
	その他の経営方針に関する事項	100.0	25.8	11.5
正社員以外の労働者	正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の労働条件	100.0	15.0	14.1
	正社員以外の労働者（派遣労働者を除く）の活用	100.0	14.2	6.7
	派遣労働者の活用	100.0	8.7	2.4
その他	教育訓練	100.0	24.6	9.1
	福利厚生	100.0	34.3	17.3
	育児休業制度・介護休業制度	100.0	25.8	20.1
	男女の均等扱い	100.0	13.6	7.3
	労働協約の解釈・疑義	100.0	19.5	9.5

出所：厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」より再作成。

以上のように、実際には利害対立事項が労使協議の場で取り上げられる場合にもしばしばあり、また利害対立事項と利害共通事項を明確に区別することも困難である。それ故に、対象事項の相違による区分は一応のものでしかないといってよい。なぜならば、両者は重複している場合が多いからである。日本においては、団体交渉と労使協議の対象事項を明確に区別することは不可能であり、したがってまた対象事項によって団体交渉と労使協議を明確に区別することも不可能である。

ところで、労使協議機関と団体交渉の付議事項の取り扱いが実際、どのように行われているのか。労使協議機関と団体交渉の関係は、3つのタイプに分けられる。すなわち、

- ①分離型：それぞれ別の制度が設けられていて労使協議機関では団体交渉事項は取り扱わない。
- ②連結型：それぞれ別の制度が設けられているが、団体交渉事項については労使協議機関で先ず予備的な話し合いを行う。
- ③混合型：2つの制度を特に区別せず1つの機関で団体交渉事項も処理する。

労使協議機関と団体交渉で取り扱う内容を区別しているかどうかをみると、「完全分離方式」（分離型）をとっているのは25.2%である。これに対して、「団体交渉で取り扱う事項も労使協議で扱う」（連結型）のが42.5%、「特に区別せず、労使協議で処理」（混合型）するのが30.4%となっており、約73%が労使協議制と団体交渉を明確に分けていないことがわかる（図表21）。この調査結果から、日本の労使協議は企業内団体交渉の予備折衝あるいは前段階的な色彩が強くなっているといえる。

図表21 労使協議機関と団体交渉の付議事項の取り扱い

区 分	企業数	比率 (%)
完全分離方式 (分離型)	79	25.2
団体交渉で取り扱う事項も労使協議で扱う (連結型)	133	42.5
特に区別せず、労使協議で処理 (混合型)	95	30.4
その他	6	1.9
合計	313	100.0

出所：梅崎修・南雲智映「交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果—「問題探索型」労使協議制の分析—」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、p. 30。

むすび

以上、企業別組合を特徴とする日本の労使関係における団体交渉と労使協議制度の現状と特質をみてきた。日本の団体交渉はそのほとんどが企業別組合によって企業レベルで行われている。また、労働組合が組織されている企業のほとんどは労使協議機関も設置されており、企業経営全般について労使間に頻繁に話し合いが行われている。さらに、労働組合と労使協議機関が併存している企業においては、団体交渉の主体と労使協議のそれとはほとんど同じである。そのために、団体交渉と労使協議で取り扱う事項も両者の区別が明確でなく、境界が曖昧となっている。労使協議は団体交渉の前段階として予備的な話し合いの場といえる。労使間の諸課題・諸問題への円滑な対応を行うために、団体交渉と労使協議という場が区別して設定され、各対象に応じて適切な形式、考え方のもとで解決がはかれるという意味では、両者は相補的かつ一体的に機能しているといえることができる。

労使が利害対立的な事項を事前に話し合うことで紛争の発生を防止するという点で、労使協議制度は日本の労使関係において重要な役割を果たしてきたと評価できる。

今後も日本の団体交渉は労使協議によって代替され、労使関係の安定や協力的な労使関係を築いていくものと考えられる。

注

- 1 土屋直樹「団体交渉と労使協議」日本労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 657、2015年、p. 66
および菅野和夫『労働法（第8版）』弘文堂、2009年、pp. 471-472。
- 2 菅野和夫、前掲書、p. 518。
- 3 同上、pp. 525-526。
- 4 同上、p. 533。
- 5 同上、p. 531。
- 6 日本ではわずかな例として、全日本海員組合と4つの船主団体間の交渉が唯一の産業別交渉形態を採っている（菅野和夫、前掲書、p. 521）。
- 7 佐護馨『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ—』泉文堂、1997年、p. 10。
- 8 合同組合については、河本 毅『合同組合と上部団体』日本法令、2009年参照。
- 9 各交渉形態の概念は次のとおりである。
①業別交渉への上部団体役員への参加は、上部団体の役員が傘下の企業別組合から交渉権限の委任を受けて企業別交渉に参加する交渉形態。②共同交渉は、企業別組合とその上部団体とが、それぞれの団体交渉権に基づいて共同で使用者と交渉に当たる形態。③集団交渉は、産業別組合の統制下にいくつかの企業別組合と各企業との交渉を同一テーブルで同時に行う交渉形態。④対角線交渉は、産業別上部団体が単独で個々の使用者と交渉する形態。⑤統一交渉は、同一の業種ごとに経営者側と労働組合側が足並みをそろえて団体交渉する形態。統一交渉は、

- 産業別統一交渉が一般的で複数の労働組合が要求を統一することにより労働組合の交渉力が増すほか、経営者にとっても同業種間で情報交換して回答水準をすり合わせるができるため、自社だけが同業他社より不利な回答をする事態を避けられる利点がある。日本では1960年代から春闘で、電機や鉄鋼・造船業界などが導入した。最近は同一業種内で企業間の業績格差が顕著になっているため、統一交渉から離脱する企業も多い。団体交渉の諸形態については、白井泰四郎・花見忠・神代和欣『労働組合読本』（第2版）東洋経済新報社、1986年、p. 175 および菅野和夫、前掲書、pp. 522-523参照。
- 10 菅野和夫、前掲書、p. 521。
 - 11 同上、p. 521。
 - 12 春闘については、①久谷與四郎「春闘の意味と役割、今後の課題」『日本労働研究雑誌』No. 597、2010年、②久谷與四郎「春闘が果たした役割とこれからの賃金決定」日本の賃金の2000プロジェクト編『日本の賃金戦後の軌跡と新世紀の展望』社会経済生産性本部・生産性労働情報センター、2001年。③小島健司『春闘の歴史』青木書店、1975年、④太田薫『春闘の終焉—低成長下の労働運動』中央経済社、1975年参照。
 - 13 久谷與四郎（2010）、前掲論文、pp. 84-85および久谷與四郎（2001）、前掲論文、pp. 237-242。
 - 14 平成不況の中で主要大企業は「ベアゼロ、定昇のみ」の回答が多く、賃上げの春闘は期待できない状況が続いた。
 - 15 矢加部勝美「歴史的に見た春季賃金闘争」日本の賃金の2000プロジェクト編『日本の賃金戦後の軌跡と新世紀の展望』社会経済生産性本部・生産性労働情報センター、2001年、pp. 221-236および太田薫、前掲書、1975年。
 - 16 久谷與四郎（2010）、前掲論文、pp. 85-86。
 - 17 菅野和夫、前掲書、pp. 533-534。
 - 18 同上、pp. 534-536。
 - 19 同上、p. 539。
 - 20 同上、pp. 539-540。
 - 21 労働委員会の審査・命令をめぐる諸問題については、宮里邦雄『労働委員会 審査・命令をめぐる諸問題』労働教育センター、1990年参照。
 - 22 菅野和夫、前掲書、pp. 540-541。
 - 23 同上、pp. 541-543。
 - 24 同上、p. 545。
 - 25 同上、p. 545。
 - 26 同上、pp. 545-546。
 - 27 同上、p. 546。
 - 28 同上、pp. 548-549。
 - 29 同上、p. 552。
 - 30 同上、pp. 557-559。
 - 31 平和義務とは、協約当事者が労働協約の有効期間中に当該労働協約で既定（解決済）の事項の改廃を目的とした争議行為を行わない義務を言う。また、労働協約においては、労使間で紛争が生じた場合に一定の手続き（一定期間の協議、あっせん、調停、予告など）を経なければ争議行為に訴えないことを定める場合があり、そのような協定を平和条項と呼ぶ（菅野和夫、前掲書、p. 562）。
 - 32 菅野和夫、前掲書、pp. 560-562。
 - 33 厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。
 - 34 白井泰四郎『現代日本の労務管理第2版』東洋経済新報社、1992年。
 - 35 企業を超えた労使協議制度については、日本生産性本部編『労使協議制の新たな発展—産業・地域・企業の現状と成果—』日本生産性本部、1980年参照。
 - 36 日本の労使協議の歴史の変遷については、久本憲夫「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷、そして課題」『日本労働研究雑誌』No. 661、2015年、pp. 4-14参照。

- 37 佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ—』泉文堂、1997年、p. 15。
- 38 菅野和夫、前掲書、p. 524。
- 39 同上、p. 524。
- 40 酒井祐太郎「日本における労使協議制の現状に関する考察」『埼玉女子短期大学研究紀要』第7号、1996年、p. 135。
- 41 社会経済生産性本部調査（1999）「労使協議制の現状と課題」。
- 42 同上。
- 43 酒井祐太郎、前掲論文、p. 137。
- 44 同上、p. 135。
- 45 同上、p. 135。
- 46 厚生労働省「平成26年労使コミュニケーション調査結果の概況」
- 47 ドイツの団体交渉と労使協議については、次を参照。①ガウグラール／カーデル・佐護 譽・佐々木常和『ドイツの労使関係』中央経済社、1990年、②佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ—』泉文堂、1997年。
- 48 佐護譽、前掲書、pp. 23-24。
- 49 同上、p. 24。
- 50 同上、p. 24。

〈参考文献〉

- 安熙卓『日本の複数労組と労組専従者に関する研究』韓国経営者総協会、2010年（韓国語）。
- 石井修二「日本の団体交渉制度と労使協議制度」佐護譽・韓義泳編『企業経営と労使関係の日韓比較』泉文堂、1991年、pp. 187-211。
- 梅崎修・南雲智映「交渉内容別に見た労使協議制度の運用とその効果—「問題探索型」労使協議制の分析—」『日本労働研究雑誌』No. 591、2009年、pp. 25-40。
- 太田薫『春闘の終焉—低成長下の労働運動—』中央経済社、1975年。
- 河本毅『合同組合と上部団体』日本法令、2009年。
- 小島健司『春闘の歴史』青木書店、1975年。
- 厚生労働省「平成24年 団体交渉と労働争議に関する実態調査」。
- 厚生労働省「平成27年 労使間の交渉等に関する実態調査結果の概況」。
- 厚生労働省「平成23年 労働協約等実態調査結果の概況」。
- 厚生労働省「平成16年 労使コミュニケーション調査結果の概況」。
- 厚生労働省「平成26年 労使コミュニケーション調査」。
- 酒井祐太郎「日本における労使協議制の現状に関する考察」『埼玉女子短期大学研究紀要』第7号、1996年、pp. 131-173。
- 佐護譽『人事管理と労使関係—日本・韓国・台湾・ドイツ—』泉文堂、1997年。
- 社会経済生産性本部調査『労使協議制の現状と課題』、1999年。
- 日本生産性本部編『労使協議制の新たな発展—産業・地域・企業の現状と成果—』日本生産性本部、1980年
- 白井泰四郎（1992）『現代日本の労務管理第2版』東洋経済新報社、1992年。
- 白井泰四郎・花見忠・神代和欣『労働組合読本』（第2版）東洋経済新報社、1986年。
- 菅野和夫『労働法（第8版）』弘文堂、2009年。
- 土屋直樹「団体交渉と労使協議」日本労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』No. 657、2015年、pp. 66-67。

日本の賃金の2000プロジェクト編『日本の賃金—戦後の軌跡と新世紀の展望』社会経済生産性本部・生産性労働情報センター、2001年。

久本憲夫「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷、そして課題」『日本労働研究雑誌』No. 661、2015年、pp. 4-14。

久谷與四郎「「春闘」の意味と役割、今後の課題」『日本労働研究雑誌』No. 597、2010年、pp. 84-87。

矢加部勝美「歴史的に見た春季賃金闘争」日本の賃金の2000プロジェクト編『日本の賃金—戦後の軌跡と新世紀の展望』社会経済生産性本部・生産性労働情報センター、2001年、pp. 221-236。

労働省労政局編著『最新 労働協約の実態』労務行政研究所、1994年。

宮里邦雄『労働委員会 審査・命令をめぐる諸問題』労働教育センター、1990年。