

東京の雇用就業を考える有識者会議 第1回

労働組合と 労使コミュニケーションについて

2025年5月21日（水）

首藤若菜
（立教大学）

はじめに

首藤若菜 (Shuto Wakana)

立教大学経済学部教授 労働経済論担当

専門：労使関係論、女性労働論

主要業績

『間違いだらけの日本の物流』（矢野裕児との共著、ウェッジ、2025年）

『雇用か賃金か 日本の選択』（筑摩選書、2022年）／『物流危機は終わらない：暮らしを支える労働のゆくえ』（岩波新書、2018年）／『グローバル化のなかの労使関係：自動車産業の国際的再編への戦略』（ミネルヴァ書房、2017年）など

本日の内容

1. 労働組合の役割と機能

①ミクロ

②マクロ

2. 労働組合がない職場での労使コミュニケーション 過半数代表者の役割について

労働組合とは何か

労働組合とは

労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体（厚生労働省）

日本の特徴：企業別組合 欧州：産業別組合が主流

労使関係とは

政労使の三者関係、ルール形成、維持

J.T. Dunlop, 1958 “Industrial Relations Systems,” New York: Holt.

労働組合の機能：ミクロとマクロの視点

1. ミクロ：企業・職場レベル

労働組合は組合員の声を集約し、職場の課題を早期に把握し、経営者との対話を通じて調整する

労働条件の維持・向上、労働協約の締結、運用

多様化した従業員の声を集約し、職場の課題を提示、改善を提案

使用者・組織にとってもメリットがあると指摘されてきた

フリーマン・メドフ、1987、『労働組合の活路』日本生産性本部。

小倉昌男、1999、『経営学』日経BP。

労働組合の機能に関する研究

①賃金への影響

組合の賃金効果：平均10-15%（アメリカや日本の研究）

②離職率や生産性への影響

組合による職場の問題解決（「発言」行為）は、離職率を低下させ、採用・訓練コストの抑制、生産性の向上をもたらす

③雇用への影響

日本では、組合がある企業で雇用の変化が小さく、調整速度が遅い。海外の研究（欧州）でも、組合組織率の高さと雇用安定性の高さに相関がある。

労働組合の機能に関する研究

④その他

労働組合がある職場ほど、労働時間管理、安全衛生対策、育児・介護支援策の整備などが進んでいる傾向がある

川口大司・原ひろみ(2007)「日本の労働組合は役に立っているのか？－組合効果の計測－」JILPT Discussion Paper 07-02.

仁田道夫・篠崎武久、2008「労働組合の賃金効果の検証」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動：日本版総合的社会調査JGSSによる分析』東京大学出版会。

松浦司・江天瑶(2021)「労働組合が賃金に与える影響の日中比較」IERCU Discussion PaperNO.354

野田知彦(2005)「労働組合の効果－賃金と雇用調整に対する効果の検討－」中村圭介・連合総合生活研究所編、『衰退か再生か：労働組合活性化への道』，勁草書房，71-84 頁。

野田知彦・阿部正浩(2010)「労働分配率、賃金低下」樋口美雄編『労働市場と所得分配』，慶應義塾大学出版会，3-45 頁。

労働組合の機能：ミクロとマクロの視点

2. マクロ：社会全体

ルール（法律・制度）形成への関与 例）最低賃金、労政審
社会全体の労働条件の維持向上

3. ミクロとマクロの連動性

例）春闘：各企業で組合員の賃上げ交渉をするとともに、賃上げに波及効果をもたらし、働く者の購買力維持・向上に貢献

例）育児休職制度（全電通が1965年に労働協約として締結）
→1992年 育児休業法の成立

例）カスタマーハラスメント

サービス業で問題視、産別労組・UAゼンセンが2017年に全国調査を実施
→2025年東京都：カスタマーハラスメント防止条例が施行

労働組合の現状

1. 労働組合の組織率は世界的に低下（図1）

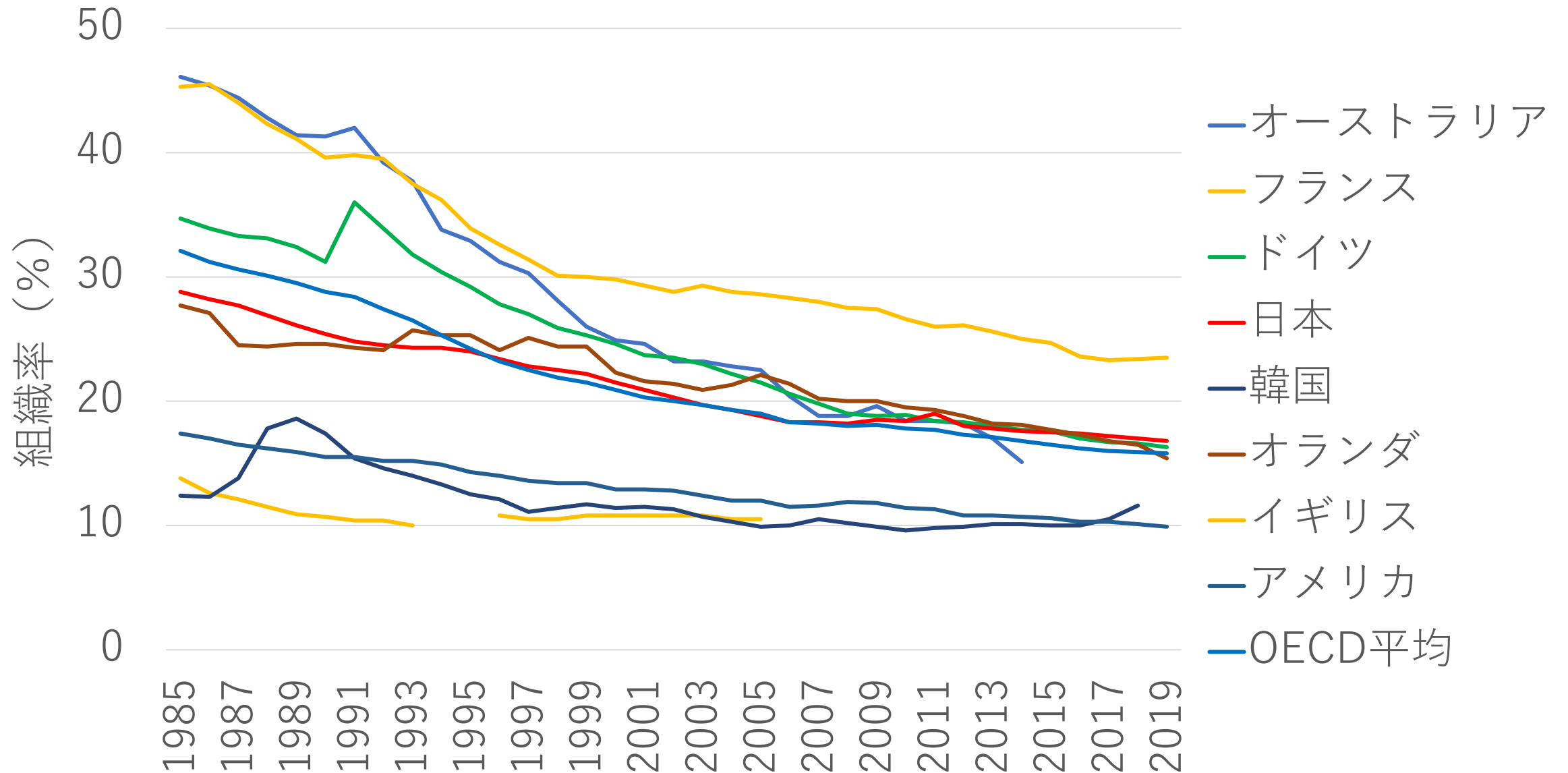
2. 主要因

産業構造の変化（労働組合の伝統がない民間サービス産業の拡大、製造業が縮小）／グローバル競争の激化／労働力の多様化（無期雇用・フルタイム雇用の縮小、移民、女性）／雇われずに働く者の増加

3. 組合機能の低下

賃上げ率の低下、交渉力の低下、ストライキ率（損失日数）の減少、政治的影響力の弱体化

図1 主要先進国の組織率の推移



日本の組織率の状況

「労働組合基礎調査」 2023年

推定組織率：16.3%（パートタイム労働者 8.4%）

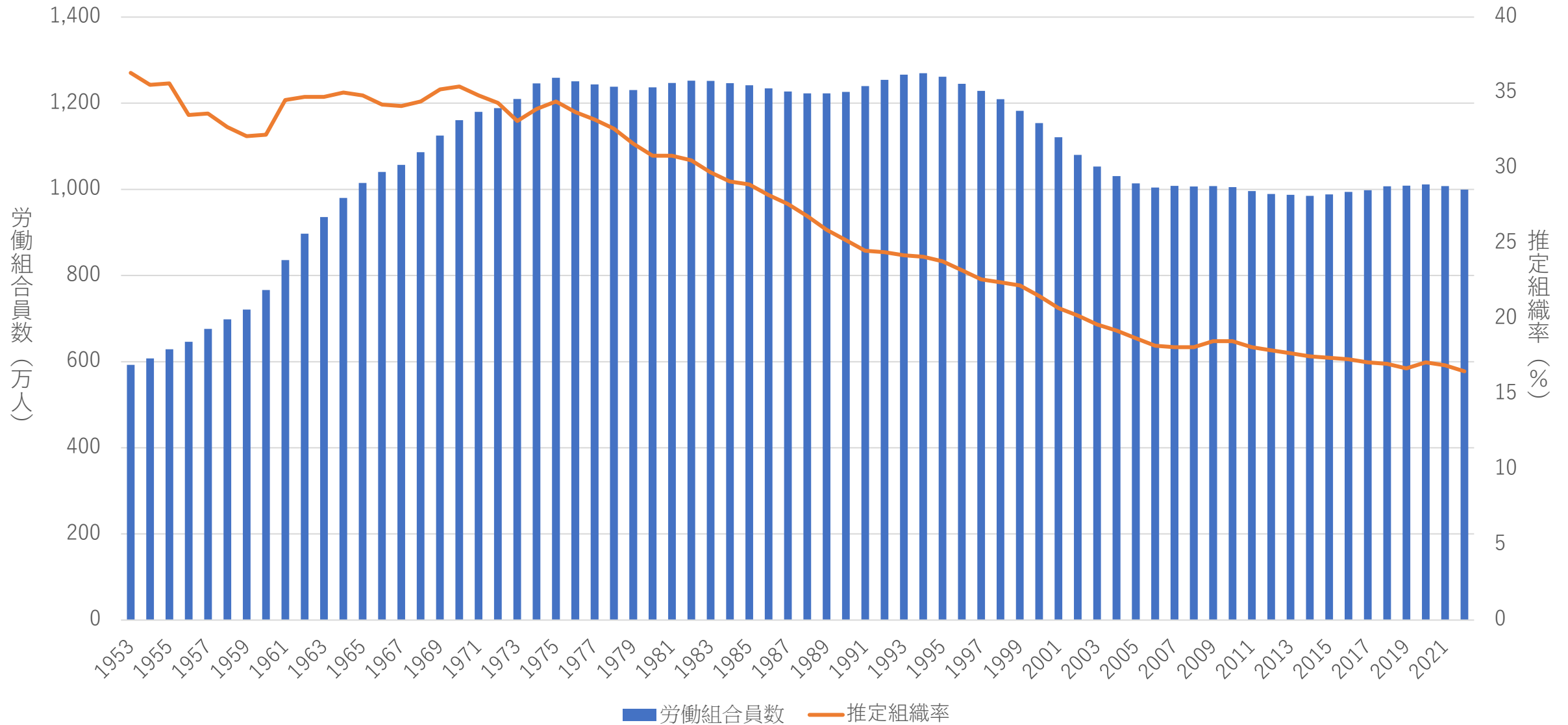
組合員数：993万8千人（同141万人）

組織率は低下、組合員数は横ばい（図2）

民営企業では、とくに中小企業で組織率が低下傾向

※1000人以上39.8%、100-999人10.2%、99人以下0.8%

図2 労働組合員数と推定組織率の推移



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

組合組織率の低下がもたらしてきたこと

労働組合の組織率の低下は、**格差拡大、中間層の縮小**と関係している
と指摘され、経済成長を抑制させる可能性も指摘

U.S. Department of the Treasury, “Labor Unions and the Middle Class”, 2023.

OECD, “Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work.”, 2019.

IMF, “Inequality and Labor Market Institutions,” 2015.

B.Western and Rosenfeld, “Unions, Norms, and the Rise in U.S.Wage Inequality,” American Sociological Review, 76(4), pp.513-537, 2011.

長松奈美江(2020)「労働組合と賃金格差拡大－RIF 回帰分析および要因分解法による検討－」『社会学評論』2020 年 71 巻 3 号, 394-410 頁.

労働組合と産業民主主義

産業民主主義

職場での労働条件、安全、働き方を使用者が一方的に決めるのではなく、労働者側も「発言」し、改善を求め、協議を重ね、決定していく

労働組合が存在しない職場での
労使コミュニケーション

労働基準法をはじめとする労働法では、様々な項目において、労使による手続き（例：労使協定の締結）を求めている。

例) 労働基準法 第36条 36協定 (時間外及び休日の労働)

32条 使用者は、労働者に1日8時間・週40時間を超えて働かせるはならない
36条 「使用者は、労働者に、当該事業場の労働者に就する業務の性質上、労働者の健康を害するおそれがある場合、労働者の健康を保護するため、労働者の労働時間、労働場所、労働環境、労働条件その他労働者の健康に関する事項について、労働者の代表者（労働組合の代表者を含む）と協議し、労働者の健康を保護するため必要な措置を講ずるものとする。」（労働基準法第36条第1項）
「使用者は、労働者に、当該事業場の労働者に就する業務の性質上、労働者の健康を害するおそれがある場合、労働者の健康を保護するため、労働者の労働時間、労働場所、労働環境、労働条件その他労働者の健康に関する事項について、労働者の代表者（労働組合の代表者を含む）と協議し、労働者の健康を保護するため必要な措置を講ずるものとする。」（労働基準法第36条第1項）

過半数代表者の選出方法

使用者（事業主
や会社）が指名

22%

親睦会の代表者
等、特定の者が
自動的になる

6%

話し合い
18%

投票や挙手
31%

信任
22%

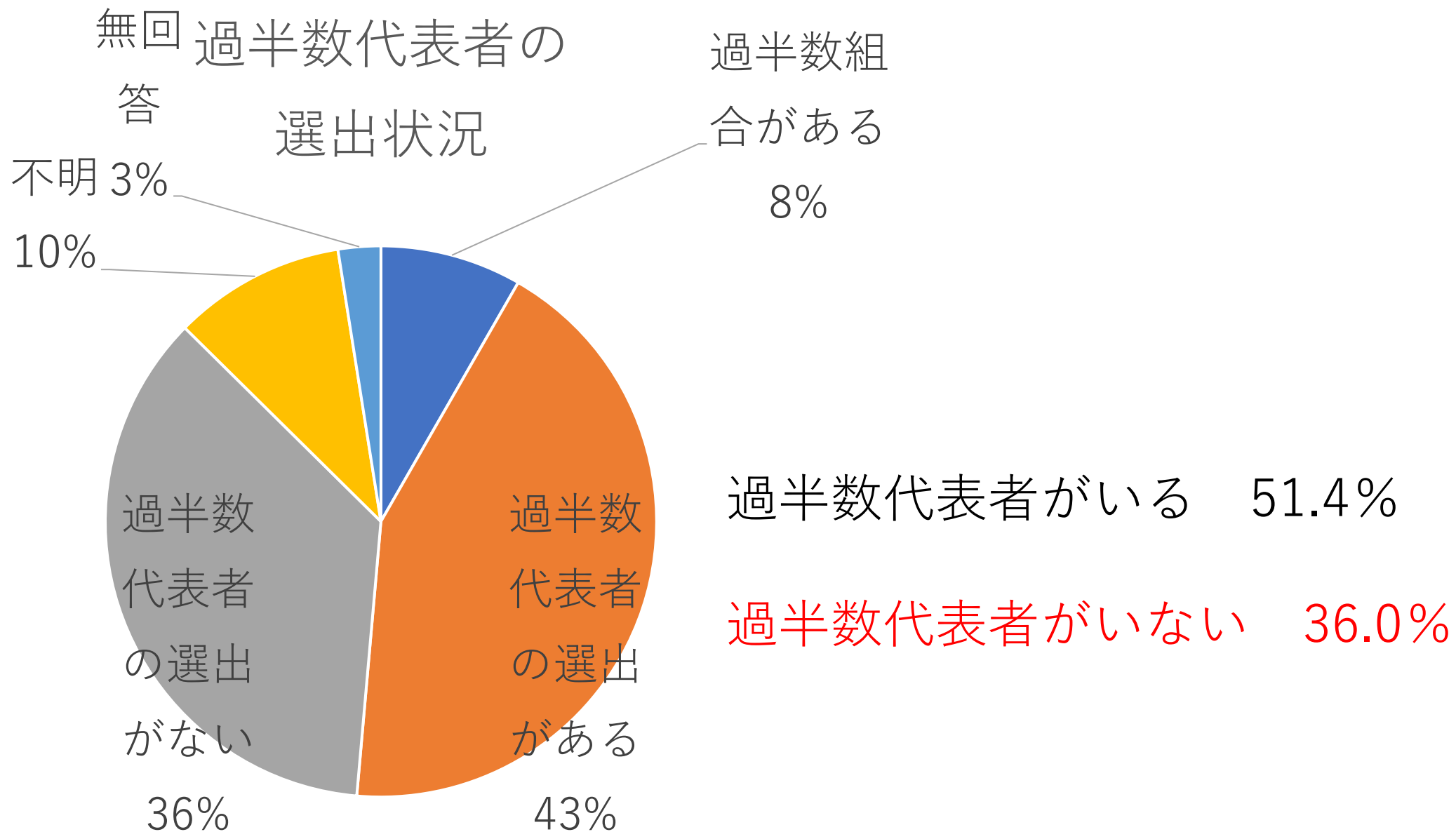
その他
0%

無回
答
1%

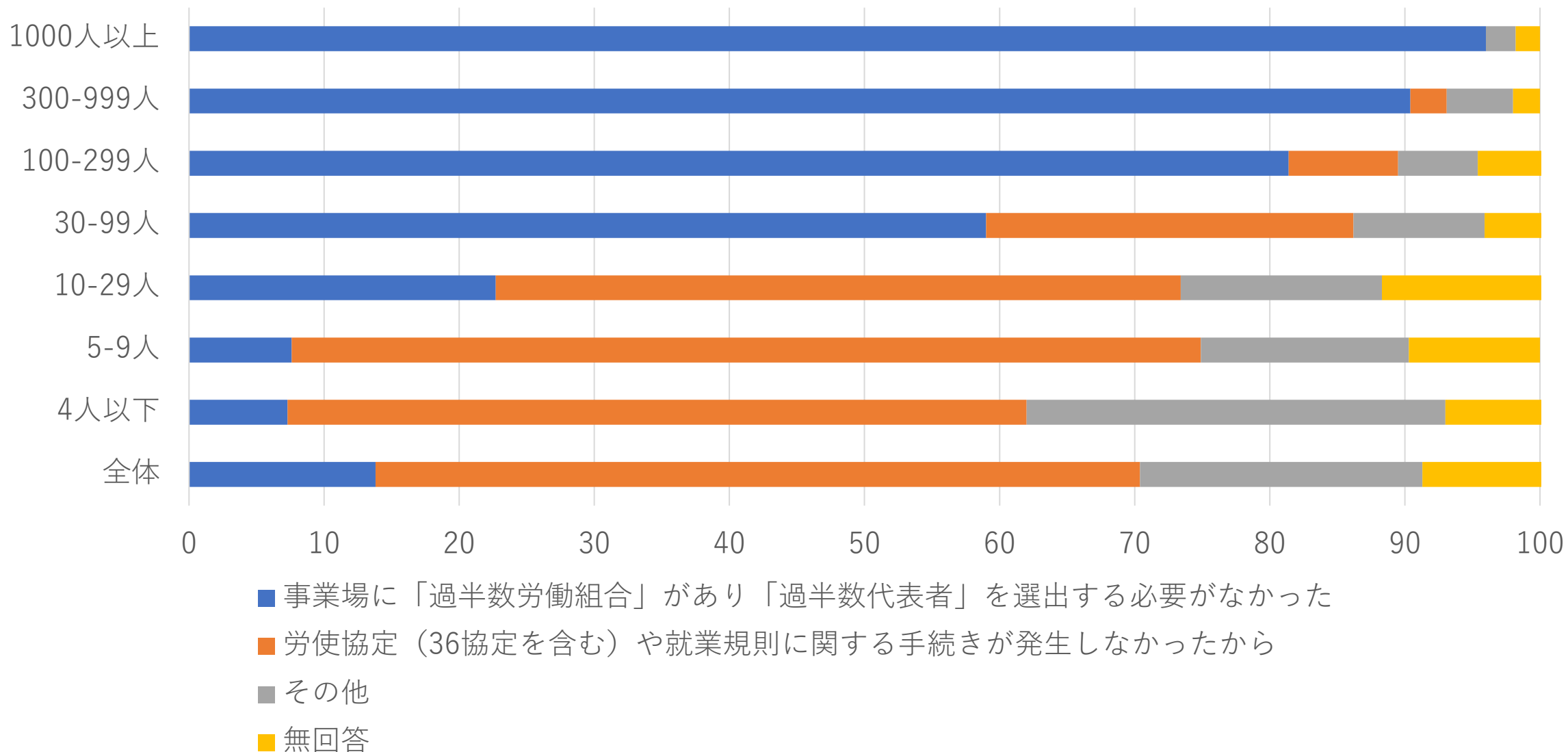
労働政策研究・研修機構
「過半数労働組合および過
半数代表者に関する調査」
(調査シリーズNo.186、
2018年12月)

過半数代表者の職位別選出方法

	投票や挙手	信任	話し合い	親睦会の代表者等、特定の者が自動的になる	使用者が指名	その他	無回答
全体	30.90	22.00	17.90	6.20	21.40	0.30	1.30
一般の従業員	37.20	18.60	19.00	5.20	19.20	0.50	0.20
係長・主任・課長・班長クラス	27.20	29.90	15.80	6.10	20.40	0.10	0.60
課長クラス	25.80	13.20	18.90	11.40	29.70	0.00	1.00
部長クラス	20.00	10.80	13.70	2.80	51.30	1.40	-
工場長、支店長クラス	12.40	20.20	26.10	8.20	33.10	-	-
非正社員	34.10	30.70	29.20	-	6.00	0.00	-



過半数代表者を選出なかった理由（事業所規模別）



労働基準関係法制研究会

2024年1月～12月 厚生労働省「労働基準関係法制研究会」

2025年1月に報告書を公表

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_48220.html

※労働法学者を中心とした有識者の会議体であり、労政審ではない

2025年～ 労働政策審議会 労働条件分科会にて議論

労使コミュニケーションの現状と課題

- ・ 労使コミュニケーション：労働者の意見集約、使用者との実効的なコミュニケーション
- ・ 中核的な役割を担うのは労働組合→組合の組織率低下→活性化、組織化が望まれる
- ・ 過半数代表者の現状と課題
過半数代表の役割や存在自体が認識されていない可能性がある
過半数代表者の選出方法が適切ではない場合が多い
過半数代表者が、労働者集団としての意見を伝える役割・能力に欠ける場合が多い、など。

過半数代表者の強化と拡充

★使用者に求められること

例 1：情報の提供

- ・ **どの労使協定に関する手続き**を求めるのか、その労使協定にどのような**内容**を盛り込みたいのかなどを明らかにすることが求められる。
- ・ **過半数代表者に対する情報提供**は、使用者の責務

例) 36協定の締結

過半数代表者は、事業場の平均時間外労働時間数、最長時間外労働時間数、時間外労働が必要となる業務内容等の情報を得て、協定内容の是非を判断しうる。従業員の意見集約のためには、従業員名簿、影響を受ける労働者が誰かなどの情報も必要。

過半数代表者の強化と拡充

★使用者に求められること

例2) 選出の支援

選出は労働者自身が行うとはいえ、労働者だけで選出の事務手続きを行うことは非現実的で、**使用者の関与が必要**。しかし、使用者が**適正な選出を阻害しない**ようにしなければならない。

例) 労使協定の内容の明示、候補者となる労働者の意思確認

事業場内での周知、プラットフォーム（事業場内での選挙設備や社内イントラネットなど）の用意など

過半数代表者の強化と拡充

★使用者に求められること

例3) 過半数代表者の活動保障

労働時間内での活動保障

社内イントラネット・通信機器・コピー機等の使用

過半数代表者であること等を理由とした解雇・異動などの不利益
取り扱いをしてはならない

これらは、労使委員会の労働側委員、過半数労働組合も同様

過半数代表者の強化と拡充

★その他

過半数代表者の意義、役割、選出手続き、適正な選出の必要性などについて、知識を得る教育・研修の機会が求められる

行政が、一定の教育・研修資料等を作成し、提供

おわりに；

労使コミュニケーションの課題に対して

- ・ 労使コミュニケーションの欠如は、とくに中小企業、非正規労働者、外国人労働者・・・などで顕著
- ・ 行政：個別労使紛争、個別の就労支援や労働相談への対応はすでにおこなわれてきた
 - 例：労働相談情報センター、外国人雇用サービスセンターなど
- ・ しかし、労使対話を促進させる制度は存在していないのでは？

労使の信頼関係を構築し、労使のコミュニケーションを促すために

- ・ 都が実施する支援や労働教育などの取り組みをさらに充実させる必要があるのではないか？