

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

〔4101〕 労使関係の基盤である社会的経済的諸条件が,新しい局面を迎えつつあるが,こうした状況のもとで労使関係においても従来の慣行にとらわれない弾力的な対応,国際化を迫られている。

昭和30年代以降の経済の高度成長に伴って,産業,企業をめぐる側面では技術進歩,企業活動の大規模化,複雑化などの動きが生じ,職場環境,労働態様の変化が激しく,とくに単調労働分野の拡大のもとで人間疎外の問題が発生している。

また,労働者の生活をめぐる側面では,生活水準の向上等に伴って労働者の意識にも変化がみられるようになり,労働条件の改善にとどまらず,余暇の重視,生活の各側面の改善,仕事の満足感の重視など一般に欲求が,多様化,高度化してきているほか,人口の都市集中などの結果,労働者の生活環境にも大きな変化が生じている。

さらに,物価,公害など産業,企業の活動と関連して生じている問題について,消費者,住民側から社会的責任を問題とするという傾向もみられるようになっている。

〔4102〕 近代的労使慣行のもとにおいては,労使関係上の諸問題を解決する手段は,労使間の団体交渉が中心であるとはいえ,上述のような労使関係をめぐるあらたな問題の発生や諸変化に対しては,労働条件の決定を主たる目的とする団体交渉,とくに企業の内における交渉のみでは必ずしも十分に対応できない面も生じている。

〔4103〕 今後は,企業の経営生産事項などについて労使が対等の立場に立って協議し協力することを中心とする労使協議をはじめ,企業段階にとどまらぬ広い場面での解決が望まれるような課題について,各種段階において労使のコミュニケーションや労働者の意向を反映させる参加などを促進することの重要性が高まろう。

さらに,労使間の意思疎通,意向の反映などいわば情報,意志決定への参加や,従業員持株制や労働者の財産づくりなど,資産所有の形での参加も今後すすむことが考えられるが,以下,それらを含め労使コミュニケーション,労働者の参加の現状やその充実の可能性について検討してみよう。

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(1) コミュニケーション,参加の仕組みの現状

1) 戦後の流れ

〔4104〕 対等の立場に立って行なわれる協議,協力を中心とする労使の意思疏通,労働者の意向の経営方針への反映の現状をみると,企業,事業所段階では,労働組合の有無にかかわらず,労使協議の場など,労使のコミュニケーション,労働者の参加の場がある程度整備されてきているが,戦後における動向としては,戦後の混乱期と昭和30年代以降の高度経済成長期とに分けることができよう。

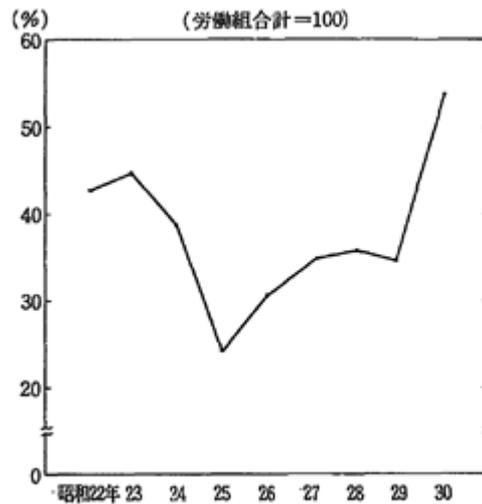
〔4105〕 戦後の混乱期には,労働者の生活不安,労働組合運動の急激な発展,労使関係の未熟,経営条件の悪化による経営者の自信喪失などを背景に労使紛争が激化する傾向が生じ,使用者側には,円滑な話し合いをすすめて労働争議が破壊的になることを和げようとする動きが高まり,一方労働者側にも経営に直接参加することによって企業の生産活動を高めようとする機運が高まった。

〔4106〕 その間政府が,労使とも「国家的見地に立ち,整然たる秩序の下に生産増強のためなお一層の努力」をつくすべきことと,そのため企業労使が「経営協議会を設け,争議を必要としないような措置を予め整えて」おくことを要望する趣旨の声明を発表するなどの動きがみられた(昭和21年6月)。また,中央労働委員会が「経営協議会方針」(21年7月)を発表したが,これは,経営協議会の本質を「産業民主花の精神に基き労働者をして事業の経営に参画せしめる機関」とし,「労使が平等の立場で協議」を行ない,「その結果決定された事項については当事者双方ともその実現を図るべき義務を負う」とするきわめて積極的な立場をとりつつも,経営協議会を通じて「労働者に許される経営参加の程度」については「条理上一定の限界があるべきである」との考え方を示している。この指針は,当時の労使にかなりの影響をもたらした。

昭和23年には,労使協議機関を有した労働組合の割合は44%に達していた(第99図)。

第99図 労使協議機関設置組合の割合

第99図 労使協議機関設置組合の割合



資料出所 労働省「労働組合基本調査」

これらの企業段階の経営協議機関のほかに、全国段階の労使協議の場として「経済復興会議」(昭和22年、労使16団体)が発足し、さらに石炭、鉄鋼、金属鉱山などの産業別協議組織も設けられた。

〔4107〕しかし、このようにして設けられた経営協議組織の多くは、昭和20年代中頃にかけて退潮に向った。

当時の労働組合の企業段階における経営協議に対する考え方をみると、総同盟は、労務委員会(労働条件、人事、安全衛生、福利厚生等の問題を扱う)と生産委員会(工程管理、原価計算等について協議する)の二本立てによる経営参加を主張し、一方産別会議は、経営民主化の観点から経営協議の必要は認識しつつも経営協議会の決定事項に労働協約と同一の効力を認めようとすることは労働組合の本来の立場を企業寄りにするおそれがあるとして警戒的な立場をとった。

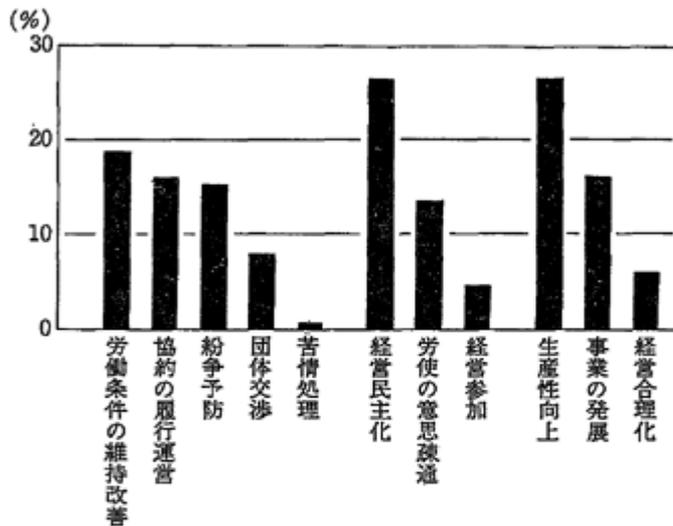
これに対し、使用者側は、経済復興が軌道に乗りはじめるにしたがって経営、生産に対する自信を取り戻し、経営権確立の努力を行なうようになった。

〔4108〕労使のこのような立場、取り組み方の違いから、企業段階に設置された経営協議組織の多くは、諮問、協議、団体交渉などその果たすべき機能が多岐にわたって明確でなく(第100図)、実際の運用にあたっては労使間にかえって無用の紛争を生じる例もみられた。また、「経済復興会議」も、労使の意見の対立から運営に円滑さを欠き、昭和23年には解散されるに至った。

第100図 労使協議機関の設置目的

第100図 労使協議機関の設置目的

(昭和26年、労使協議機関の設置を規定する協約=100)



資料出所 労働省労働統計調査部「労働協約分析資料 第3号」

- (注) 1) 労使協議機関の設置を規定した 395 協約のうち、設置目的の明らかな 280 協約に関する数字。
 2) 重複回答のため各目的の割合の合計は 100 にならない。

こうして、戦後の混乱した経済、社会を背景としてすすんだ経営協議組織は退潮に向い、25年には、経営協議組織をもつ労働組合は、全体で24%に減少した。

〔4109〕昭和30年代にはいと、復興過程を終えたわが国経済は本格的な成長期に移り、大規模な経済拡大を大方が指向するというあらたな局面のもとで、あらためて労使協議制がすすめられる機運が生じてきた。当時、西ドイツで、共同決定制度、経営協議会制度が発足するなどの動きがあり、わが国でも労使があらたな労使協議制の性格をめぐって活発な議論を展開した。その際、使用者側は労使協議制の諮問的側面を重視し、一方労働者側は経営参加的側面を強調するなどの動きがあったとはいえ、終戦直後のような使用者側の経営権を事実上否定するようなものは姿を消した(注)。

(注)たとえば、日本経営者団体連盟は、29年4月に発表した「当面の難局に処する経営者の見解」のなかで、「真の労使協力は常時労使間の意思疎通に努め相互の理解と信頼によつてのみ達成しうるものであることは論をまたぬ。」とのべている。

また、総同盟は29年2月に発表した「上半期の闘争目標」のなかで、当時の社会経済情勢を指摘しつつ、「労働組合の経営参加はわれわれの年来の主張であるが、今こそ従来の理論に、この現実を捉えての要求を積極的に推進すべきである。」とのべている。

〔4110〕30年に発足した日本生産性本部は、1)団体交渉から労使協議を一応分離する、2)労使協議で意見の一致をみた事項については双方が実施に移す義務を負い、意見の不一致なものについては団体交渉に移す、3)労使協議、団体交渉のほかに苦情処理制度を別に設ける、という内容の労使協議制を提唱し、その後労使にかなりの影響を与えた。もっともその後今日までにおける労働組合側の態度は、ナショナルセンターによって差がみられる。総評は、事前協議は主張しつつも労使協議制には反対し、またはそれに参加する場合でも「闘争の場」として利用するとの基本的姿勢を保っており、一方同盟は、企業段階の労使協議制の機能のある程度評価しつつも、産業、国段階を含めいっそうの充実が必要だとしている(注)。

(注)たとえば、総評は、1971年度運動方針のなかで、つぎのようにのべている。

「……産業構造の変化のなかで、系列化、合併、集中などの産業再編成は進められ、企業や工場ぐるみのスクラップ化をひき起し、また生産部門、事業部門を問わずそこに働く労働者の労働の質、労働態様を大きく変えつつあると同時に、交替制の導入、省力化施策による人べらしと配転職、秒きざみの管理など、生命と健康の危険をもたらす労働強化に追い込みながら、他方では労働者の抵抗を排除

昭和47年 労働経済の分析

していくため、少数精鋭による能力主義的労務管理と「全員経営」理念や企業意識労使協調主義を追求して労働者自らが目標を設定して自らをしばるようしむけていくなど、全産業にわたって組織攻撃、思想攻撃が集中されている。」また、同盟の1973年運動方針は、つぎのようにのべている。

「わが国の労使協議制は企業段階においてかなりの進展をみせ、成果をあげているが全体としては不十分である。すべての企業は産業の中の企業、国民経済の中の企業として存在しており、したがって労使協議制は企業、産業、国レベルにおいて充実し、成果を高めるように努力する。

そのためにも労使双方が、労使関係のあり方について掘り下げた検討をして、問題点について提言し合うとか、また経営政策に対比した経営側の労働政策を明確にさせること、労使協議制の確立と、その権威づけなどにも取組み、積極性を求めていくものとする。

われわれは、これらの重要な課題に進んで取組み、産業民主主義の確立をめざして前進しなければならない。」

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(1) コミュニケーション,参加の仕組みの現状

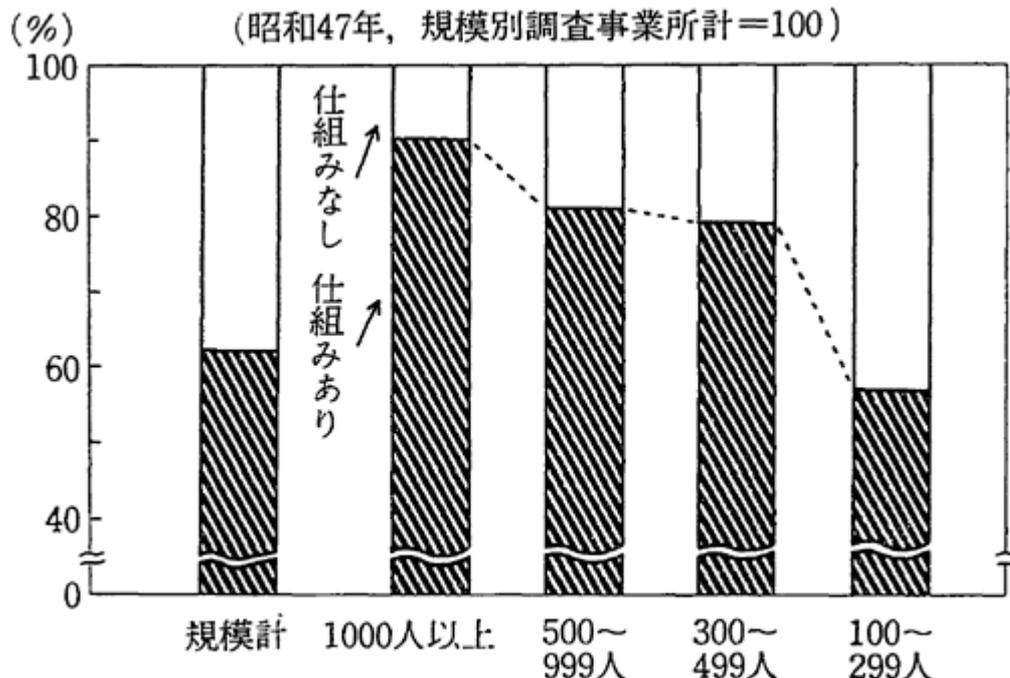
2) すすむコミュニケーション,参加

〔4111〕最近の状況をみると,企業,事業所,職場などの段階での労使コミュニケーションにとどまらず,産業,地域段階,さらに全国段階でのコミュニケーションもかなり活発になってきている。

労働省「労使コミュニケーション調査」(47年)でみると,労使協議の仕組み(経営者と従業員が経営方針,経営計画などについて話し合うための仕組み)のある事業所は,1,000人以上の大規模事業所では90%に達しており,中小規模では,これに比べれば低いとはいえ,100~299人の事業所でも56%と半数をこえており,調査対象の全体についてみるとその普及は6割強となっている(第101図)。

第101図 労使協議の仕組みの有無

第 101 図 労使協議の仕組みの有無



資料出所 労働省「労使コミュニケーション調査」

〔4112〕労使協議の仕組みがこのように普及した背景としては,およそ次の点をあげることができる。

第一は、産業、企業をめぐる社会的経済的諸条件が変化したことである。経済の高度成長の過程で、経済の国際化、技術進歩の加速化、生産の大規模化、複雑化などの動きが生ずるに伴って解決すべき数多くのあらたな課題が発生するようになった。経営生産面では、新規設備投資、合理化などがすすむにつれて職場環境、労働態様の絶えざる変化が生じはじめた。こうした問題については、企業の一方的な対処では十分でなく、実態に応じて労使が意見の交換を行ない、協力して解決にあたることの必要性が強い。

〔4113〕 第二に、労働者の生活面で意識、欲求に変化が生じるとともに、生活をめぐって多くの問題が発生するようになったことである。労働者の所得水準の上昇、就職機会の増大、高学歴化などにつれて意識に変化が生じ、賃金要求のみならず、余暇の重視、生活の各側面の改善、仕事の満足感の重視など、その欲求は全般的に多様化、高度化している。また、公害、住宅、通勤などの生活環境問題、物価問題、消費者問題等その原因が企業内に基づくものではないが、労働者の生活にとっては深刻な問題も数多く発生している。

〔4114〕 第三は、労使協議の必要性が強まったことについて、労使双方の認識が深くなったことである。もともとわが国の労使関係においては、企業別労働組合組織、大企業を中心とする終身雇用制度が一般的であるが、このような事情のもとでは、企業のあり方について労働者、労働組合が強い関心を示すのは当然であり、また使用者側も、このような労働者の意向を汲み上げて経営に反映させようと努力するのが一般的であるが、とくに最近のように企業をとりまく経済、社会の変化が激しい状況のもとで、これらの点に関する労使の認識がさらにすすんでいることが認められる。

さらに、企業の労使関係をこえた問題についても、産業、地域、全国などの段階で労使が協議することの有効性への認識が深まった。

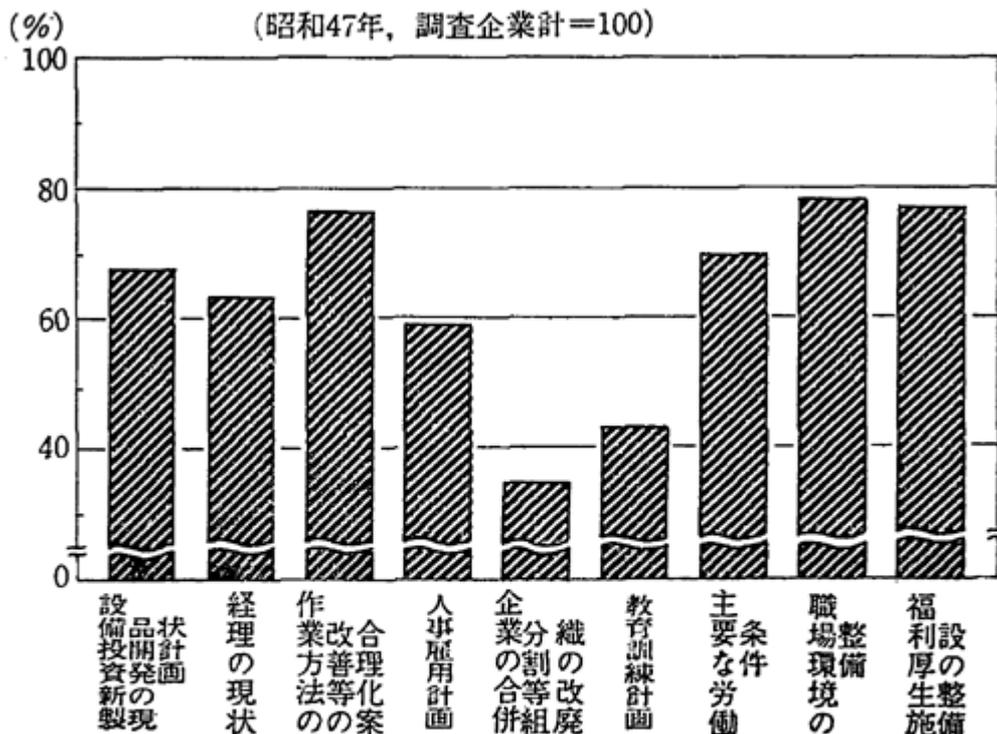
〔4115〕 企業内労使コミュニケーション、参加の場についてみると、企業、事業所段階で行なわれる労使協議、個々の職場段階で行なわれる労使懇談などの形式のほか、個別の労働者の不満等処理するための苦情処理制度などがある。

労使協議の仕組みが設置されている企業、事業所についてみるとその機能を重視する労使の意識を反映してその構成員は、労使ともトップを代表とする場合が多い。労働組合側についてみると、ほぼ全数が代表として三役の参加をとりきめており、使用者側の場合も代表として設置単位の最高責任者(企業段階の設置であれば社長、事業所段階の設置であれば、所長、工場長など)が参加する例が8割強と大多数を占めている。

〔4116〕 このような場に付される協議事項としては、作業方法の改善等の合理化案、職場環境の整備、福利厚生施設の整備、などをあげる事業所の割合が高いが、そのほか主要な労働条件、設備投資、新製品開発の現状と計画、経営の現状、人事雇用計画など広い範囲にわたっている(第102図)。

第102図 付議事項別労使協議の仕組みの割合

第102図 付議事項別労使協議の仕組みの割合



資料出所 労働省「労使コミュニケーション調査」
 (注) 重複回答のため、合計は100にならない。

〔4117〕個別企業の例をみると近年,大都市における用地難,労働力不足,公害問題などに関連して生産設備の地方移転,進出をはかるものがふえているが,労使協議が活発に行なわれている事業所ではその際従業員の移転に伴って発生する労使間の諸問題が,比較的円滑に処理されている場合もみられる。

電気機器製造業のA社(従業員8.7万人)は,企業側の工場移転計画の樹立に伴って,工場移転の必要性や移転後の企業経営の将来構想について企業側から詳細な説明があり,これに基づいて労使が,雇用保障,賃金等の労働条件の確保をはじめ,移転先における住宅,福利厚生,子弟通学先などの確保,従業員代表による移転先地域の見学等広範囲にわたる項目について協議を行ない,工場移転についての労使協定が47年に締結されるに至った。

一方,同じく電気機器製造業のB社(従業員5.5千人)では,従業員の平均年齢,持家比率が高いなど移転の障害となる背景がみられたとはいえ,労使協議が円滑に行なわれず,移転についての労使合意が成立しないまま,工場移転のめどが立たない現状にある。

〔4118〕労使協議の仕組みの運営状況についてみると,前掲した「労使コミュニケーション調査」によれば,協議を定期的に行なう事業所,定期および随時に行なう事業所を合わせると6割をこえ,実際に開催された回数をみても,毎月1回程度以上のものが全体の半数近くを占め,隔月1回のもを含めれば全体の7割近くに達するなどかなり活発に行なわれている。こうした制度は,かなり定着しているといえよう。

〔4119〕企業,事業所段階で行なわれる労使協議のほか,職場懇談会(職場段階で従業員と管理者とが仕事のすすめ方,職場環境等について話し合うために設けられた仕組み)も全体の8割近くの事業所に設置され

ている。

話し合う事項は、日常の業務運営に関することから、職場環境に関することからなど、職場の身近な問題が圧倒的に多い。

こうした職場懇談会については、その下意上達機能を重視する企業側のイニシアチブが大きいとみられるとはいえ、企業、事業所段階で行なわれる労使協議に比較し、職場段階での労使の意思の疏通に重要な機能を果たしている。

〔4120〕 以上のような、労使関係がはらむ種種の問題を積極的に受けとめて解決していこうとする労使コミュニケーション、参加に対し、個々の労働者の日常の不平不満や具体的な苦情を平和的に処理する手段としての苦情処理もかなりの普及をみている。

賃金、配置転換、日常の作業条件等に関する従業員の不満は、多数の労働者の共通問題となった場合は原則的には団体交渉によって解決することになるが、個人的散発的に発生した場合の処理方法としてのいわゆる苦情処理機関は、全体のほぼ半数の事業所に設けられている。資本金5億円以上の企業について中労委が調査した結果によると、企業組織の大規模のため苦情の申立て手続が煩雑になったり、苦情の処理に日時がかかることを防ぐため、職場ごとに苦情申立てのチャンネルを設け、あるいは苦情申立てから処理決定までを比較的短時日で行なうべき旨をあらかじめ定めておくなどの例が多数みられる。苦情処理機関が設けられていない事業所の場合、上司が相談にのるというケースが最も多いが、職場懇談会に持ち込む、労使協議の仕組みにかけるなど、他の労使コミュニケーションのチャンネルによる解決をはかることとしている場合も多い。

〔4121〕 以上にみたような企業、事業所内の労使コミュニケーション、参加に対し、企業のわくをこえた労使コミュニケーション、参加も最近発展しつつある。

民間部門の産業段階での労使協議組織は、現在11産業に16機関が設けられている。昭和20年代から30年代初めに設けられたもの(海運、セメント、電線、化繊、石炭など)もあるが、その多くは40年代にはいって、公害、貿易問題等当該産業における重大な問題の発生を背景として設置されたという傾向が強い。そして、たとえば、自動車(43年設置)、中型造船(同46年)などでは、輸入課徴金、外国為替問題などが取り上げられており、電力(43年設置)、鉄鋼(同46年)では、公害、安全などについて労使が意見交換をしているなどの例がみられる。

また、協議の結果についても、たとえば日本繊維産業会議(全繊および紡績、化繊、羊毛紡績、麻紡績各協会で構成)が輸出規制に関する労使共同声明を発表したり(46年)、日米政府間繊維貿易協定に反対する旨の政府申入れを行なうなど、労使間の懇談、労働条件をめぐる労使間の問題の処理にとどまらない幅広い動きにつながる傾向がみられる。

〔4122〕 このような企業をこえた労使コミュニケーション、参加がすすむ背景としては、最近、企業のわくをこえた段階で労使に影響を及ぼすような問題が発生し、これに対応して、労使がこれまでの企業段階を中心とした労使慣行にとらわれない弾力的な形で対応することの必要性につき共通の認識が広まってきていることがあげられる。

〔4123〕 このような常設的な話し合いの場のほか、工場移転、雇用保障、公害などの問題が近年発生した業種でも、労使の業種段階での協議が行なわれる機運がすすみつつある。

電機労連では、工業再配置促進法に伴う工場移転の問題について、雇用、職場の確保、労働条件の保障、移転先福利厚生整備、生活変化への補償等を中心とする単産段階での対応策を47年に打ち出し、使用者組織と協議することとしている。

また、鉄鋼労連では、技術進歩に伴う新鋭工場の設置と旧工場の縮小など、いわゆるスクラップアンドビルドに関連して計画的な職住分離、公害防止技術の高度化と生産設備の周辺緑化などを使用者側との話し合いの前提として打ち出している。

〔4124〕 労使が対処すべき問題の性格上、企業段階をこえたコミュニケーション、参加がすすんでいるが、それは産業段階にとどまらず、全国段階にまで展開しつつある。

全国段階の労働者の協議,参加としては,すでにこれまでも勤労者の生活に関係の深い行政機関に設置される各種の審議会等の委員として参画するものがあり,労働者代表の参加する審議会等がふえてきている。しかし,これらの場合,勤労者生活に関連の深い問題を扱う審議会等のすべてに相当数の労働組合代表が委員として参加しているわけではなく,また参加している場合も,これらの審議会等は諮問的な性格のものが一般的であった。

〔4125〕しかし,昭和45年には本格的な全国段階での労使コミュニケーションの場が発足した。労働省の主唱によって学識経験者を含む労使首脳が産業労働政策について広く意見をのべ,また相互に理解を深めることを目的とした産業労働懇話会が発足し,ほぼ毎月1回の割合で活発な会合を重ねている。このような常設的なコミュニケーションのための場のほか,最近では産業労働問題一般や週休2日制,定年制,社会保障等の個別問題について,労働組合のナショナルセンターが政府首脳,使用者全国団体と自由な意見を交換し,また協議を行なうなどの動きもみられるようになった。

47年から48年にかけて,総評,同盟などの労働四団体と,日経連との話し合いが行なわれ,週休2日制の普及,定年引き上げ,年金,勤労者の税制改善などについて,基本的な方向の認識についてある程度の意見の一致をみている。

〔4126〕そのほか,地域段階についてみても,39道府県で地方自治体と労使,学識経験者との懇談の場が形成されており,当該道府県内の労働問題を中心に関係者の意見の交換,相互理解の増進がはかられている。また,名古屋市南部重化学労働組合の委員長懇談会が45年末に発足し,公害問題について地方自治体,地域の住民を含めた話し合いの場である労使会議へ発展したなどの動きもみられる。

〔4127〕以上にみた,各種段階での労使のコミュニケーション,協議等による政策決定への参加のほかに,企業段階で行なわれている従業員持株制など資産所有の参加の現状についてもふれてみよう。

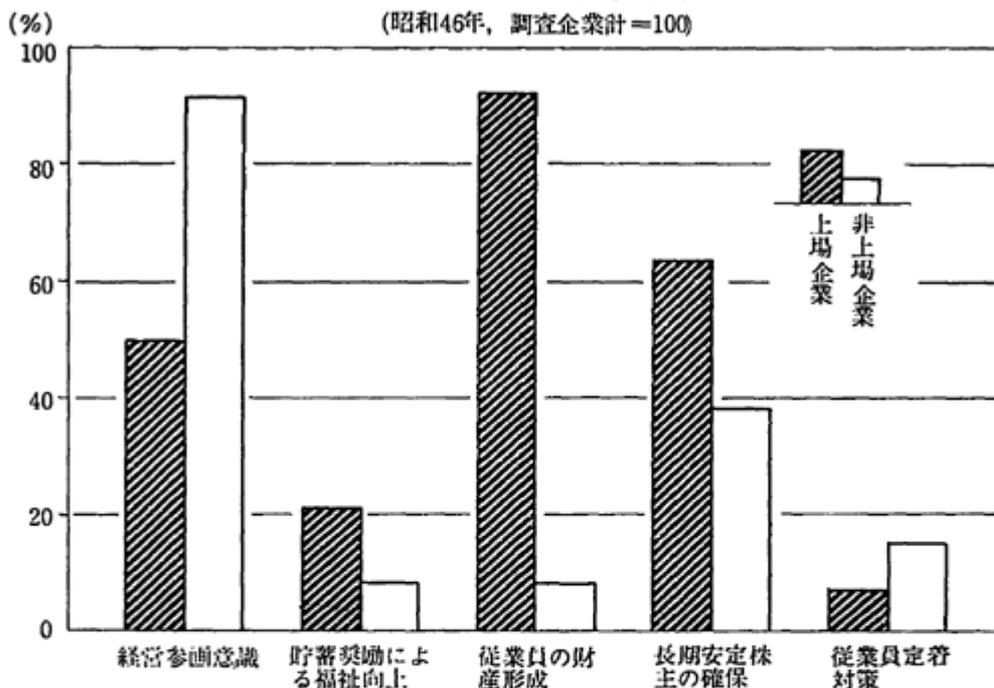
労働省労働基準局の調査(47年)でみると,従業員の自社株取得について,購入代金の企業負担,貸付けなどなんらかの制度を実施している企業は,調査対象企業の約3割ある。自社株を株式市場に上場していない中小企業では,30年代に制度を導入したところもみられるが,非上場の大手企業,上場の各規模企業では,40年代にはいつてから実施したところが圧倒的に多く,全体として最近急速に普及がすすんでいる現状にある。

〔4128〕しかし,これを従業員の意向を経営に反映させるための手段としてみた場合,その機能は,ある程度限られた段階にとどまっているといえよう。京都経営者協会の調査(46年)によると,同族経営などの非上場企業では,持株制の重点をおいているねらいとして従業員の「経営参画意識」をあげるところがきわめて多いとはいえ,上場企業では,むしろ,持家奨励制度などと同様に従業員の貯蓄性を高め財産形成を促進することを持株制のねらいとしたり,あるいは「長期安定株主の確保」,「従業員の定着対策」など企業経営の都合から持株制をすすめているものの割合が多くなっている(第103図)。また,前掲の労働基準局調査によると,従業員持株制のある企業のうち,当該制度に加入している従業員の割合は平均して3割に満たず,従業員が自分の勤務する企業の株を取得することによって,自からの意向を企業経営に反映できるチャンネルも労働者全体からみるとまだ一部に限られている。

第103図 従業員持株制度のねらい

第 103 図 従業員持株制度のねらい

(昭和46年, 調査企業計=100)



資料出所 京都経営者協会「従業員持株制度はどう運用されているか。」

- (注) 1) 重点をおいているものに関する調査である。
2) 重複回答のためねらいの合計は100にならない。

さらに、現在企業ごとに行なわれている従業員持株制は、企業がいったん経営不振におちいると労働者は失業とともに財産を失うという二重の危険をはらんでおり、またすべての企業で採用できるものでもないという限界がある。

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(2) コミュニケーション,参加の可能性と限界

〔4201〕 労使コミュニケーション,参加は,制度的にはある程度普及しているものの,必ずしも十分に機能していない状況もみられ,今後のあり方についても検討されるべき必要性は大きい。しかし,経営者側,労働者側の労使コミュニケーション,参加についての考え方をみると,今後の労使コミュニケーション,参加の展開については,限界があるとはいえかなりの可能性を示唆する材料もある。

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(2) コミュニケーション,参加の可能性と限界

1) 望まれる企業内コミュニケーション,参加の機能

〔4202〕まず労働者の意識面からみると,自分が働いている企業の経営に対する労働者の関心はかなり高く,「労使コミュニケーション調査」によると,経営方針,経営状態について知りたいと思っている者,企業経営に労働者の意思を反映させる必要があると考えている者は,それぞれ全体の8割に達している。

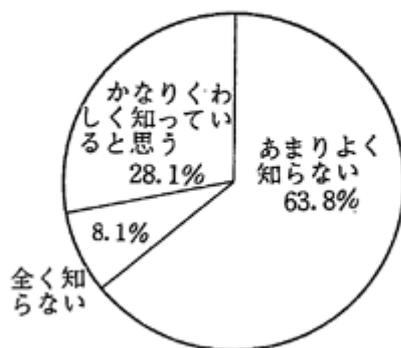
〔4203〕しかし,実態面から労使協議の場における労働者側の関与の仕方をみると,付議事項全体としては,「協議を要する」,「同意を要する」というように労使の意思疎通の密度の高いものが60%に達し,「説明を受けるのみ」,「意見聴取のみ」の40%を上回っているとはいえ,個別の付議事項をみると,必ずしも意思疎通が十分に行なわれる場合ばかりではない。日本生産性本部の調査によると,賃金,労働時間などの労働条件事項や安全衛生,福利厚生などの社会的事項で直接労働者の作業に結びつきの深い事項については,労使協議の仕組みで協議のうえ決定する,協議のみを行なうとする事業所が多いが,異動,訓練などの人事的事項や新機械技術の導入,作業改善などの生産的事項については,事前もしくは事後の報告にとどめるとする事業所の割合が多くなっており,経営方針,会社の業績などの経営的事項については事後の報告,説明とする事業所の割合はさらに多く,労働者と協議を行なう事業所の割合は少ない。

経営生産事項についての労働組合の関与のしかたを「労働協約等実態調査」(44年)によってみても,労働組合が使用者から説明を受けるのみ,あるいは労働組合が意見を述べるのみという段階のものが70%を占めている。

〔4204〕このような事情を反映して,自分が働いている企業の経営方針,経営状態について「知りたいと思っている」労働者のうち,「かなりくわしく知っている」者の割合は多くはなく,なかには「全く知らない」者もいる(第104図)。また企業経営に労働者の意思を反映させる必要があることを認めつつも,必ずしも現状に満足しない労働者の割合は高く,このことは労使協議の柱組みの運営に工夫が必要なことを示唆しているといえよう。

第104図 企業の経営方針,経営状態についての知識の程度別労働者の割合

第104図 企業の経営方針，経営状態についての知識の程度別労働者の割合
昭和47年「知りたいと思う」もの=100



資料出所 労働省「労使コミュニケーション調査」

〔4205〕 そのほか、日常の仕事のやり方、職場環境、賃金のきめ方、配置などの個人的処遇に関するコミュニケーションについても、現状ではなお充実の余地なしとしない。「労使コミュニケーション調査」によれば日常の仕事のやり方、職場環境について、企業に年間一回でも意見、不満をのべた労働者は全体の7割近くに達している。しかし、このような労働者のうち、自分の意見、不満が納得のいく形で処理されたとするものは21%にすぎず、「出しばなしであまり生かされなかった」とするものが43%に達しており、小規模事業所ではこの傾向がさらに強い。

また年間を通じ一回も意見、不満を出さなかった労働者についても、意見や不満のなかった者は19%にすぎず、「出してもとりあげられないと思った」(38%)、「出すしくみがない」(22%)など、コミュニケーションが円滑に行なわれないことへの予見や、コミュニケーションのチャンネルの不備が意思疎通を妨げている例が多い。

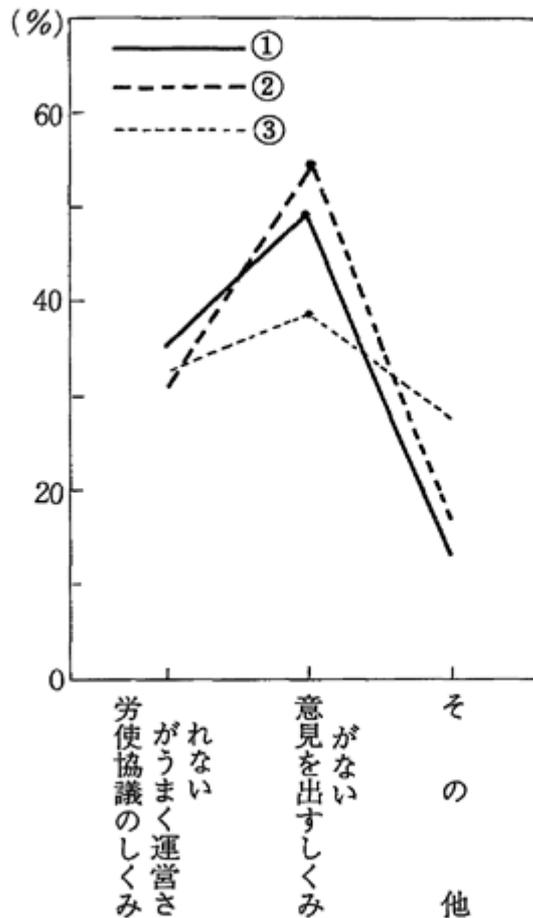
〔4206〕 労働者と企業とのコミュニケーションにとどまらず、多様化した労働者の意識構造を考慮すると、労使コミュニケーションの効率的推進とも関連し労働者相互、労働者と労働組合との間の意思疎通についても、さらに円滑化をはかる必要性が生じている。

近年、賃金を中心とする労働条件、労働者の生活面での改善がすすんだ結果、労働者の欲求は、労働時間の短縮、休暇休日の増加など賃金以外の労働条件の改善、定年の延長、社会保障の充実、生活環境の整備など、一般に多様化する傾向にあり、しかも労働者の性、年齢、職種、勤続など労働者の属性の違いによっても志向が異なるという傾向がみられる。各種の意識調査によると、ライフステージに対応した生計費の違いを反映して、各年齢層間で、勤続に応じて賃金をふやす制度に対する考え方が相違していること、職務、性など立場の違いによっても賃金に対する考え方に差があることなどその内容は複雑化している。さらに一般に若年層では、所得機会より余暇の充実を重視する傾向が中高年層に比べて強い。また高学歴化を反映して能力、性格に適した就業機会の確保、生涯を通じての知識技能向上の条件整備などへの志向も強い。これに対して中高年層では、所得機会を重視する傾向が相対的に強く、また若年層に比べて職場環境の整備、定年年齢の引上げなどを望む声強い。

〔4207〕 意識の多様化が共通の認識、要求の一致を妨げているこうした事情は、労働者が労働組合の活動方針について希望していることがらにも反映しており、たとえば、総理府の調査(46年)によると、男子を中心に中、高年層で労働条件の維持改善を望む声強いのに対し、一般には企業帰属意識が低いとみられる若年層で従業員の意見を経営に反映させることについての希望が高い。

第105図 会社の経営方針に一般従業員の意思が反映されていないとする労働者の状況

第105図 会社の経営方針に一般従業員の意見が反映されていないとする労働者の状況(反映させる必要があると思うが現在反映していないとする労働者=100)



資料出所 労働省「労使コミュニケーション調査」(47年) 特別集計
 (注) 1) 製造業規模1,000人以上で労働組合がある企業の生産作業者に関するもの。
 2) ①は30歳以上勤続20年以上。②は30歳以上勤続1~5年。③は30歳未満勤続1~5年。

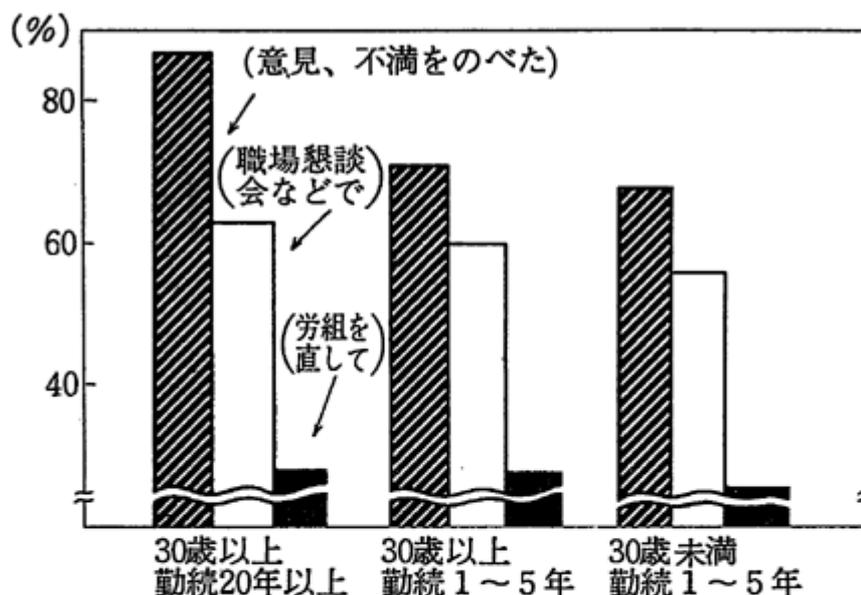
〔4208〕労働者間にみられるこのような意向の違いは、労働組合の活動方針に微妙な影響を与えようし、労働者相互、労働者と労働組合との意思の疏通が今後一段と重要なものとなることを示唆するものといえよう。

「労使コミュニケーション調査」でみると、労働条件の改善やコミュニケーション、参加の促進について労働組合に大きな期待をよせている勤続年数の長い中高年労働者層でも、労使協議の仕組みの機能が十分でないという意見をもつものがある程度あり(第105図)、またこれらの層の労働者で日常の仕事のやり方、職場環境の不満などの処理にあたって労働組合組織を通してその解決をはかろうとしたものの割合は、労働組合への期待度が相対的に低い若年層、短勤続者のそれに比べあまり高くはない(第106図)。

電機労連、自動車労連などの組合員意識調査(47年)でみると、組合員会社へ意見、不満をのべた労働者の状況の労働組合に対する期待、評価は、中高年層を中心に全体としては肯定的なものが多いが、若年男子労働者層では、自分達の意見が組合活動に「あまり反映されていない」、自分達の生活、労働条件の改善に組合は「あまり役立っていない」とするものが5割をこえている。

第106図 日常の仕事のやり方、職場環境について

第106図 日常の仕事のやり方，職場環境について 会社へ意見，不満をのべた労働者の状況



資料出所 労働省「労使コミュニケーション調査」(47年) 特別集計

- (注) 1) 製造業規模1,000人以上で労働組合がある企業の生産作業者に関するもの。
2) 意見，不満をのべた経路は他にもあるので，図示したものの経路別合計は意見，不満をのべたものの計に一致しない。

[4209] これらのことは，労働条件など職場をめぐる環境や労働者の生活環境の改善に，労働組合が寄与することについて労働者の期待が強い反面，現実には所得分配の不公平の問題，生活環境問題，物価問題などが深刻化するなかで，労働組合の果たすべき機能について労働者の不満が強まっていることを示唆するものともいえよう。

[4210] 以上，労使コミュニケーション，参加について労働者の意識面からみてきたが，つぎに経営者の意向をみると，現状では企業内コミュニケーションの仕組みをもっていない事業所でも，今後の実施の必要を認めるなど，意思疏通への意欲がみられる。

「労使コミュニケーション調査」によると，労使協議の仕組みがおかれていない事業所のうち，考え方が不明なところを除いても，「団体交渉等で意思疏通できるので，労使協議の仕組みは必要ない」(22%)，「経営事項については従業員と意思交換の必要はない」(9%)など，労使協議の必要を認めない事業所は三分の一前後で，「労使協議は必要と思っているが実施できないでいる」とする事業所が48%でほぼ半数に達している(「検討したことがないのでわからない」が22%)。このような傾向は，小規模事業所の場合とくに著しく，また，相対的に労使協議の遅れているこれらの分野での今後の改善の可能性を示唆している。職場懇談会，提案制度などの意思疏通制度についてみても，まだ実施できずにいるとはいえその必要を認め

ている事業所が制度未設置事業所の50~70%を占めている。

〔4211〕 今後の意思疎通の手段の充実についても、企業は積極的な取組みの姿勢をみせている。各規模を通じて5~7割の事業所は、労使協議の仕組み、職場懇談会などを「今後発展させたい」としており、さらに、大規模事業所では、社内報、自己申告制度、小集団活動など組織の末端まで円滑なコミュニケーションが行なわれるのに必要な制度の充実をはかろうとするものの割合が相対的に大きく、また、小規模事業所では、比較的未設置の場合が多い苦情処理機関を今後発展させようとするものの割合が相対的に高い。

〔4212〕 もっとも、コミュニケーション、参加を促進する際の隘路としては、労使の理解のくいちがい指摘されている現状も無視できない。日本生産性本部の調査によると、経営参加をすすめる際に、「別に障害はない」とする企業が全体の4割弱あるが、従業員の認識不足が障害となっているとするものが2割強あるほか、「トップ、ミドルの認識不足」をあげる企業の割合がほぼ4割に達している。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(2) コミュニケーション,参加の可能性と限界

2) コミュニケーション,参加の発展への期待

〔4213〕企業内の労使協議,参加問題をめぐる労使の意識からうかがえる以上のような諸点のほか,産業,地域,全国段階での労使協議,参加の問題の発展の可能性についてもみてみよう。

既述のような産業,企業をめぐってあらたに発生した課題の解決をはかるといふ視点からすると,企業内で労働条件の改善を主な目的として発達してきた団体交渉を中心とするこれまでの労使関係においてその解決を求めても,必ずしも十分な結果かえられなくなってきた。この点については諸外国の労使関係の経験も労働組合の組織形態,社会,生活の伝統等の相違はあるものの,おおいに参考になろう。

〔4214〕スウェーデンその他の北欧諸国では,従来労使の中央交渉が慣行となっていたこと,労働組合の労働市場支配力が強いことなどの背景があるとはいえ,積極的労働力政策等産業労働政策について,全国段階での労使の協議がさかんに行なわれ,労働組合の意向が国の政策へ反映されるためのチャンネルも確立されている。

フランスでは,戦後四半世紀近く,誘導的計画経済体制がとられ,産業構造の近代化促進がはかられているが,経済社会審議会,経済計画委員会等常設的な国の機関へ学識経験者とともに労使の代表が参加している。

計画経済体制をとらない西ドイツでも,1960年代後半の経済社会情勢の変化に際して,は,政府および全国段階の労使トップから成る「協調のとれた行動のための懇談会」が設置され,賃上げ,経営生産方針などについて労使が意思の疏通を行ないつつ全体として望ましい経済成長を続けるという国の政策との協調がはかられた。

〔4215〕アメリカ,イギリス,オランダ等の各国では,国際収支の悪化,失業者多発中の物価,賃金上昇などの問題について,全国段階での労使の意思疏通がさかんに行なわれている例がみられる。

アメリカでは,1971年の物価賃金凍結の時限緊急措置にともなって三者構成の「賃金委員会」が設けられたし,イギリスでは,1971年の労使関係法成立や政府の物価賃金政策などの動きをめぐって全国段階での労使協議がさかんに行なわれた。オランダでも労使の中央交渉体制は戦後早くから確立されていたが,経済の国際化が一段とすすみ,通貨問題,物価問題などの国際的波及度が近年しだいに高くなるにつれて,単に労働条件等の交渉にとどまらない労使協議のわくがしだいに広がってきている。

〔4216〕企業内におけるコミュニケーション,参加の充実はもとより企業内のわくをこえた産業,地域,全国段階でのコミュニケーション,参加の発展については,労使指導者間のコンセンサスの可能性によるところが大きい,これら指導者の現状判断,意識面からみると,限定された範囲であるとはいえ情勢はかなり熟してきていると思われる。

〔4217〕まず,将来の展望についてみると,新しい経済路線の展開,主要な経済,社会的条件などについては基本的認識において大きな差異はみられず,共通認識が成立していることが認められる。1980年代における労働者生活ビジョンについて労使,学識経験者など各界代表の展望をとりまとめた労働省のデルファイ予測調査(注)でも,労使関係の基盤である産業,経済や社会の諸事情について,将来の望ましいあり方,変化の方向のあり方などについての考えは,各界代表の間で共通するところが多く,また各界内部における意見のちらばりの程度にもそれほど大きな違いはない。

(注)この調査は,1980年代における豊かな労働者生活ビジョンを作成するため設置されている労働大臣の私的諮問機関「労働者生活ビジョン懇談会」における検討資料とするとともに,この結果を広く公表することにより,真に豊かな労働者生活の実現のために国民各層のコンセンサスの確立をより一層すすめることを意図して47年に実施された。

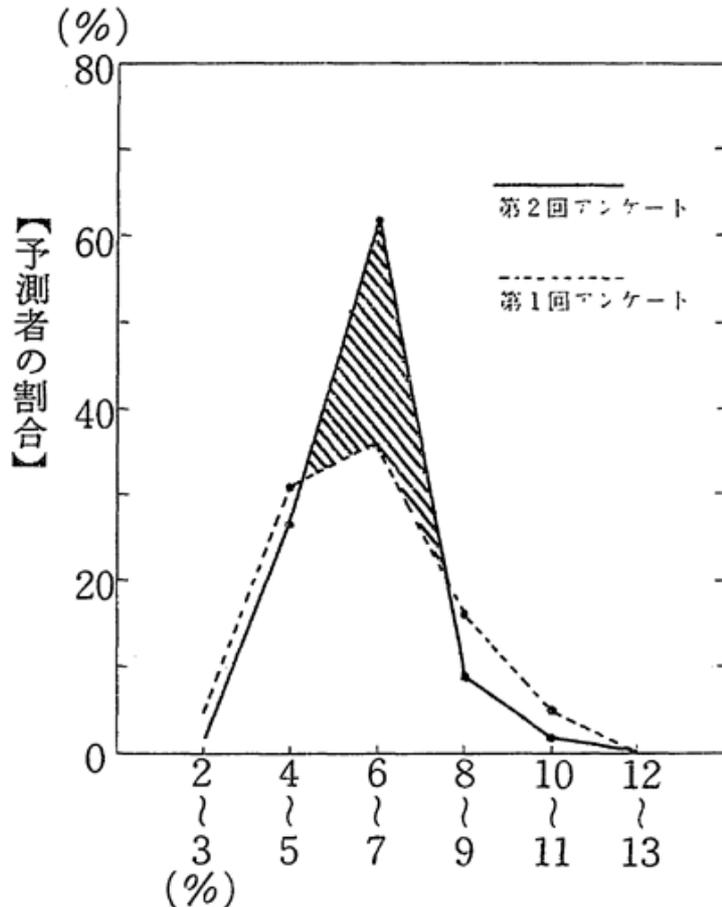
デルファイ法は,多数の専門家ないし有識者の意見の集約をはかる方法として,委員会方式に代るものとして開発されたもので,第1回目の調査結果を回答者に示しながら第2回調査を行ない,以下順次前回の調査結果を示しつつ調査を繰返し行なうという,いわば情報付アンケート調査ともいふべきものである。

調査は,労働問題に造詣の深い,労使団体の代表者,産業界の代表者,関係学界の会員,労働省関係の審議会,研究会の委員,都道府県などから推せんされた有識者,官界の代表者など約1,500人を対象とし,1)経済成長,産業構造など労働者生活の背景に関する事項,2)職業構成,労働移動の原因など労働者の職業生活に関する事項,3)賃金上昇率,労働者の参加など職場生活に関する事項,4)生活時間,貯蓄動機など職場外生活に関する事項の合計47項目について,郵送により調査票を2回送付,回収するという形で行なわれた。

〔4218〕たとえば、日本経済の望ましい成長率については、1965～70年間の実績12%(実質年率)からしだいに低下し、80～85年間には約6%になるのが望ましいとするものが多く、各界代表の間にも考え方にはほとんど差がみられず、また、第1回アンケートに比べ第2回には、意見のちらばりが小さくなるという傾向がみられる(第107図)。これは、各界の指導者の間では、望ましい経済成長について共通の認識が形成されていることを示すものといえよう。

第107図 1980～85年の望ましい経済成長率

第 107 図 1980～85年の望ましい経済成長率
段階別予測者数の割合
(昭和47年)



【1980～85年の望ましい経済成長率】

資料出所 労働省「1980年代の労働者生活ビジョンに関するデルファイ予測調査」

さらに、1980年代に国民の不安、不満の原因となりマスコミュニケーションが大きく取り上げると考えられる社会的緊張に関連する問題としては、老人問題、土地問題などが大方に共通して指摘されており、反面、失業問題、労働争議などについては、比較的問題にならないという見方で一致している。

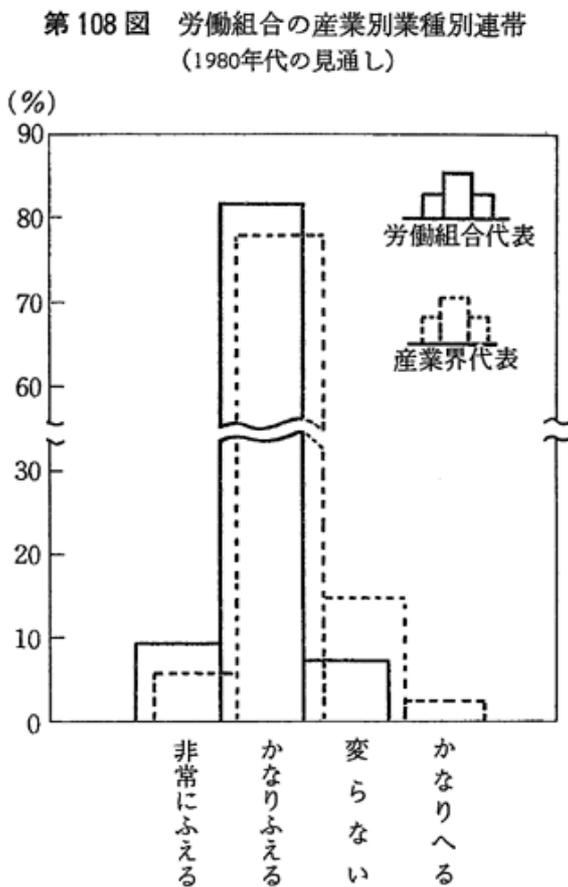
そのほか、社会保障などを中心とする福祉の充実についても、年金段階別予測者数の割合の望ましい水準などに関しては各界の間で意見に若干の差があるとはいえ、現在に比べかなりの改善が期待されるという方向で考え方が共通している。

〔4219〕1980年代の経済社会的条件に関するこうした基本認識に立って、労使コミュニケーション、参加についても、将来像についてある程度の共通認識の成立がみられる。

まず労使協議のあり方の背景としての労働組合の組織形態、労働者意識の構造などに関する将来像のコンセンサスの程度をみてみよう。

労働組合の組織形態については、産業別業種別連帯が現在より強まるとする意見が労働組合代表に多くみられるが、産業界代表、学識経験者のように第1回アンケート時には産業別業種別連帯の程度を相対的に低くみていた層でも、第2回アンケート時にはその程度が強まるとする者の割合がふえ、全体として労働組合の産業別業種別連帯が強まるという共通認識がみられる(第108図)。

第108図 労働組合の産業別業種別連帯



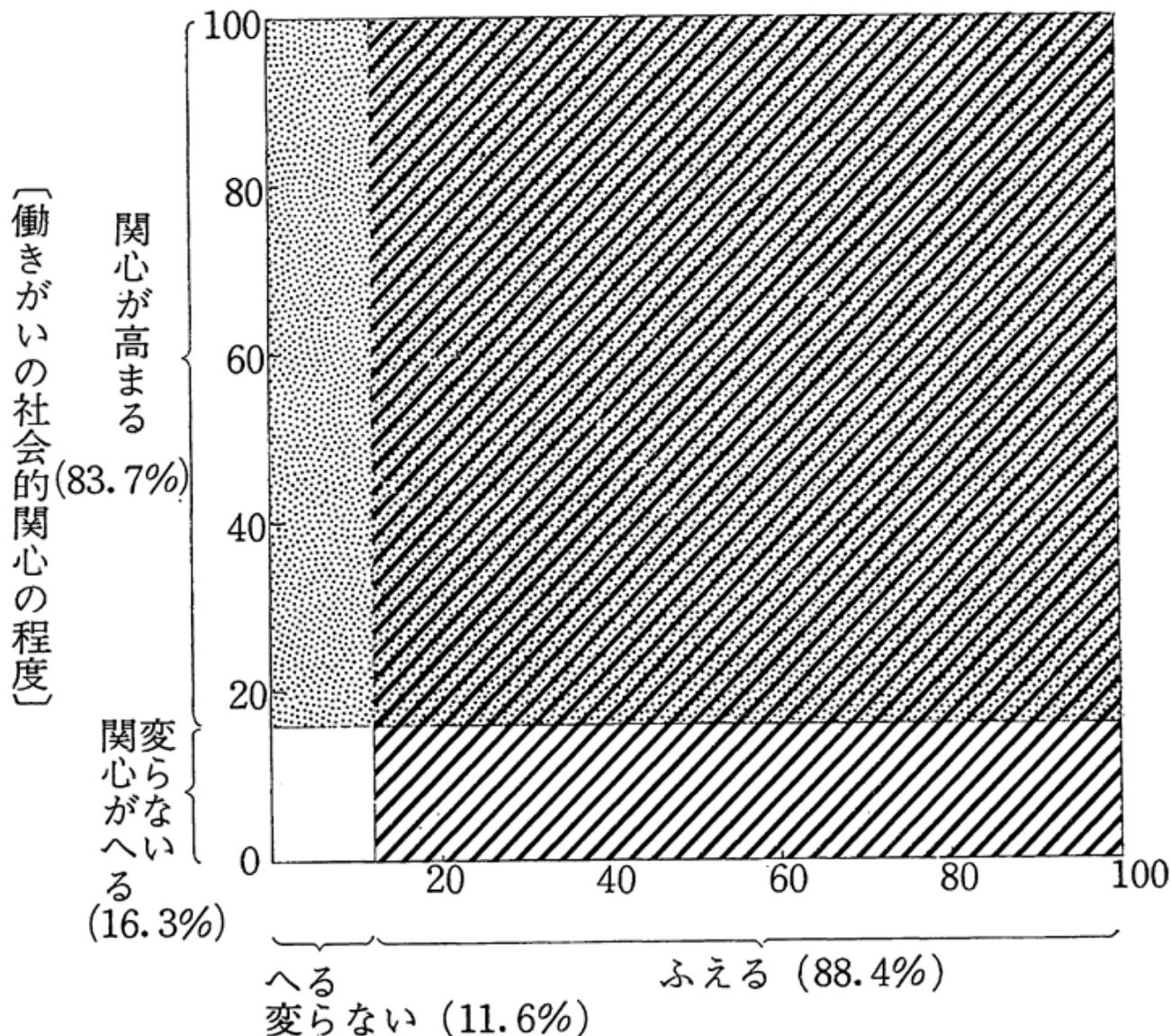
資料出所 労働省「1980年代の労働者生活ビジョンに関するデルファイ予測調査」(47年)

- (注) 1) 各層ごとに、非常にふえる～かなりへる=100として算出。
2) 第2回アンケート結果。

〔4220〕また、労働者の欲求、意識構造についても、衣食住などの問題より「文化、生きがいなど精神レベルの問題に関する関心の度合が増大する」、「働きがいなど職場生活についての社会的関心の度合が増大する」、「余暇に対する関心の度合が増大する」という見方が全体として形成されており、必ずしも企業のわくにとらわれずに労使が解決すべき問題の発生が見通されている。このことは、労使の意識の面からも、労使関係が従来慣行にとらわれない広い舞台での弾力的な対応を迫られていることを示唆するものであり、上述のような問題発生と、労働組合組織の産業別業種別連帯が強まることなどが、関連をもつものとして認識されていることを示すものであろう(第109図)。

第109図 1980年代労働者生活の各種ビジョンの予測者相関

第109図 1980年代労働者生活の各種ビジョンの予測者相関 (%) (昭和47年, 第2回アンケート結果)



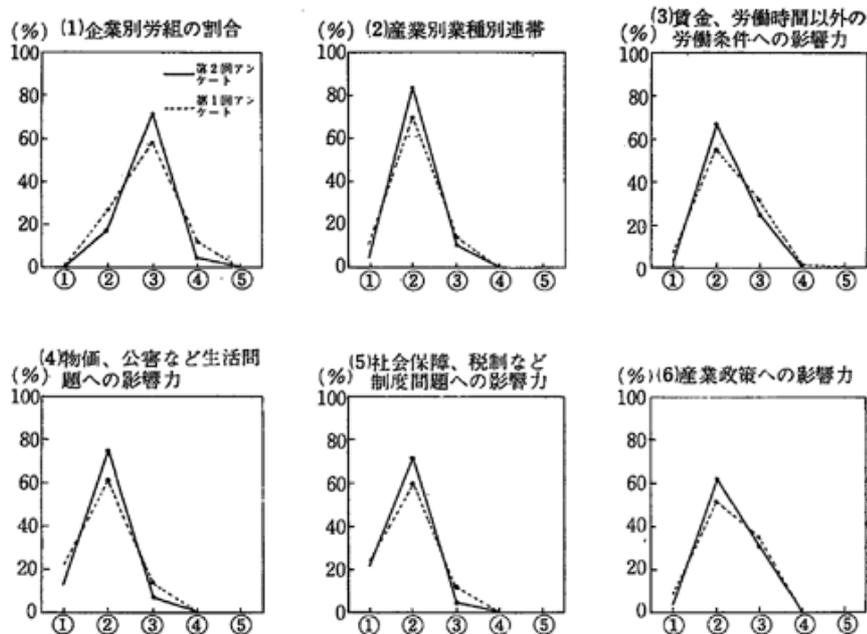
〔労働組合組織の産業別業種別連帯〕

資料出所 「1980年代における労働者生活ビジョンに関するデルファイ予測調査」

〔4221〕 さらに、より具体的な制度的側面に関連して、労使交渉、労使協議のあり方がどう変わるかの想定についてみると、企業、事業所段階での団体交渉の重要性については、現在とあまり変わらない、すなわち、労使関係の基本的関係は維持されるとする意見が多いが、労使協議については、産業、企業、事業所の各段階を通じてその重要性が強まると考える者の割合が多く、そのなかでも上級段階での労使協議の仕組みの役割りに期待する者の割合が高くなっている。またこうした状況変化のもとで賃金、労働時間以外の労働条件や、広く生活関連の問題である社会保障、税制度などについても労働組合の影響力が強まる、とするものが多いが、さらに、物価、公害、産業政策など積極的に経済運営についての影響力を強めるであろうとするものが多いことが注目される(第110図)。

第110図 1980年代の労働組合組織形態、労働組合の影響力に関する予測

第110図 1980年代の労働組合組織形態、労働組合の影響力に関する予測（昭和47年）



資料出所 労働省「1980年代における労働者生活ビジョンに関するデルファイ予測調査」

(注) ①は非常に強まる。②はかなり強まる。③は変わらない。④はかなり弱まる。⑤は非常に弱まる。

〔4222〕 これらの意見を通じて、そのちらばり方は第1回アンケート時より第2回アンケート時の方が小さくなっており、相手の意見をたしかめて、ただちに完全な意見の一致をみないまでも、協調し得る結論を探る方向での意見修正をはかる層が労使双方にみられることを示している。

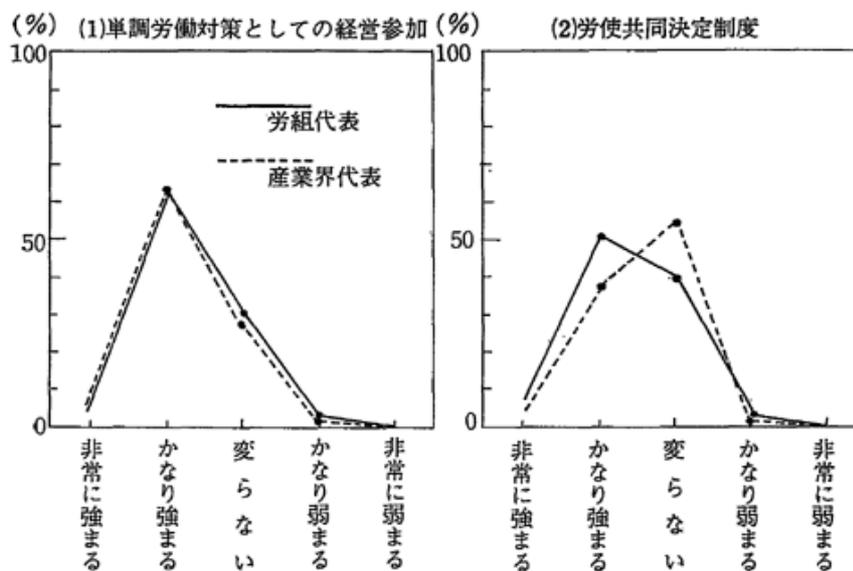
こうした労使の意識の対応から、情報の十分な交換と意見交換の場があれば、各界のコンセンサスの程度がしだいに高くなっていくことが示唆されよう。

〔4223〕 産業、業種段階での労働組合の連帯、公害、産業政策等についての労働組合の影響力、増加する単調労働の対策としての労働者の経営参加、労働者の持株制の普及などについてみると、労使間に若干の違いがみられるとはいえ、それらがいずれも強まるとする見方の方向に基本的なくいちはない。

しかし、企業経営の中枢に直接大きな影響を及ぼす共同決定の普遍化、労働者の住宅問題にも関連した企業の生産活動の重要な要素の一つである土地の公有化については、労使間に大きな見解の差がみられる(第111図)。

第111図 1980年代のコミュニケーション、参加に関する労使代表の展望

第111図 1980年代のコミュニケーション、参加に関する
労使代表の展望



資料出所 労働省「1980年代の労働者生活ビジョンに関するデルファイ予測調査」
(注) 第1回アンケート結果。

このような認識の違いは、労使コミュニケーションが企業、職場段階で行なわれるにとどまらず、将来産業、全国段階でも
広く行なわれるようになる場合において考慮すべき課題を示すものといえよう。

II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

3 労使コミュニケーション,参加の現状と問題点

(2) コミュニケーション,参加の可能性と限界

3) 福祉効果と労使の取組みの問題点

イ. 効果

〔4224〕 労使コミュニケーション,参加などが促進されることによってもたらされる効果の第一は,それが労働者福祉の充実に深くつながることである。

労使をとりまく産業,社会の諸事情の変化を背景に,労使がコミュニケーション,参加の円滑化により相互理解の増進をはかることは,労使の協力の度合いを高め,労使関係の安定をもたらすとともにいわゆる労働者の働きがいの問題,あるいは疎外問題など仕事,生活を通じての各種の意識ギャップの問題の解決にも役立つことが期待されよう。

〔4225〕 効果の第二は,これが国民福祉の充実と対応した経済の発展に役立つことである。

生産性労使会議の調査(45年)によると,コミュニケーション,参加を促進した効果として企業があげているもののトップは,労使関係の安定を通じてもたらされる「生産性の向上」で,全体の4割弱に達している。産業段階でも,まだ一部にとどまるとはいえ労使協議の場が設置されるに至っており,また,全国段階でも福祉問題等を中心に労使のナショナルセンター間の会談が開催されるなどの動きがある。

さらに活力ある福祉社会をめざして策定された経済社会基本計画(48~52年度),の計画作業過程でも,労働組合,産業界の代表がそれぞれの立場から意見をのべ,今後の国民経済運営へのチャンネルをつなぐなどの動きがみられる。

企業,産業,地域全国段階においてこのように労使コミュニケーション,参加が促進されることは,労使を含む国民各層のコンセンサスの成立に寄与し,このコンセンサスに基き国民全体の福祉の充実を深める方向で国民経済の運営がはかられることに寄与することとなる。

ロ. 問題点

〔4226〕 労使コミュニケーション,参加は,しかしながら,メリットの反面,労使双方の意識から汲みとられるように限界があり,これとの関連で若干の問題を伴うことも否定できない。

労使のコンセンサスの成立やそのためのコミュニケーション,参加の仕組みの場の拡大が,重要な審議会へ労使代表がより多数の参加することをはじめ各段階で必要なことはいうまでもないが,仕組みの運用についても,わが国の現状からみて種種の配慮が必要となる。

労使協議の仕組み等のコミュニケーション,参加に関する制度については,各国の例をみると一部には法律で企業内の労働者代表制度等で定める場合もみられるが,わが国においては,労使関係の歴史,現状,労使の経験などからみて,関係労使が自主的な話し合いにより,企業,産業,全国段階等の実情に即してこれをすすめることが,基本的には最も効果的であろう。

〔4227〕 この場合,労使協議の仕組みなどについては,その効率的な運用をはかる趣旨から,常設的な機関として設置し,また,付議事項は,関係労使がそれぞれの実状に応じて定めるべきであるとはいえ,基本的には,賃金,労働時間などの労働条件は団体交渉で取り扱い,これらの団体交渉事項以外の問題を取り扱うこと

になろう。なお、労働条件に関する問題でも、賃金制度、労働時間制度、雇用慣行等の変更など、産業、企業の経営生産のあり方にも関連し、その改善のためには労使が長期的に諸条件を検討する必要のある事項については、労使が十分に意見の交換を行なったうえで団体交渉に移行する等の配慮を払うなど、問題に応じた多角的な取組みが必要となろう。

〔4228〕 労使協議の仕組みなどの円滑な運営をはかり、企業における労使の意思疏通、産業、地域、全国段階における、産業労働問題等についての労使関係者の意向の反映などを効果的にすすめていくためには、コミュニケーション、参加をすすめるうえで、その構成員の範囲について配慮が必要となろう。

その際、これまで相対的に労使の意思疏通の仕組みの少なかった産業、地域、全国段階で、そのチャンネルの拡大が見込まれるだけに、労使首脳による取組みが期待されるし、合理的な労使関係に立脚し、広い視野に立って、率直に意見を交換し、協力して問題の解決にあたり得るいわば最高ワイズメンの起用が関係者にとって重要な問題となろう。

〔4229〕 労使協議などコミュニケーションが今後さらにすすむとともに、参加についても企業経営への労働者の意向の反映にとどまらず、国の産業労働政策へも労働者、労働組合の意思が十分反映されるという形で、しだいに充実していくことが期待されるが、それとならんで所有への参加についてもその充実が検討される必要がある。

現在、従業員持株制などの財産所有による参加が限定された範囲とはいえ行なわれている。また、すべての労働者を対象として、昭和47年から勤労者財産形成制度が発足している。

しかし、国民経済全体の所得分配面についてみると、労働者とそれ以外の階層との間の不平等化が甚だしくなっており、物価上昇の影響もあって労働者の資産面の充実に大きな立遅れがみられる。これらの改善が、労働者福祉の充実をはかる意味からも、今後の大きな課題であるといえよう。

より本格的、長期的な改善のためには、勤労者財産形成制度の充実をはかるほか、労働者の財産所有への参加が福祉重視の経済発展に伴って産業、企業で必要とされる生産的資産の蓄積へ結びつき、さらに、そのような生産的資産の運用にあたって労働者の意向が反映されるような制度のあり方などについても、種種の角度から検討が行なわれるべきであろう。