

# 全労生 調査研究報告書

労働政策部会

「人が主役の多様な働き方」

---

調査部会

「労使協議の拡がり」と参加・チェック機能のあり方」

---

中小企業対策部会

「公正取引のあり方」

2019年5月

全国労働組合生産性会議

National Trade Union Productivity Congress



## ご挨拶

全国労働組合生産性会議（略称：全労生）は、生産性三原則を柱とする生産性運動を労働組合の立場から推進するための中核組織として結成された。全労生の前身である「全国労働組合生産性企画実践委員会」が1959年に発足して以来、本年、結成60周年を迎える。

いま日本は、人口減少や社会保障の持続可能性などの構造的課題に加え、第四次産業革命やグローバル競争の進展などの大きな変革期にある。そうしたなか、「生産性三原則」の原理・原則、ひいては生産性の精神の尊重を基本としつつ、時代の変化に合わせた「生産性三原則」とする必要がある。

進歩したいと考える人間性が尊重され、国民生活の向上に貢献する生産性運動の実現が求められている。こうした観点から、各部会は精力的に調査・研究を行い、提言を取りまとめた。その成果は、部会の報告で述べられているが、概要は次の通りである。

労働政策部会は、「人が主役の多様な働き方」をテーマとして調査・研究を行ってきた。雇用の質に着目し、雇用の原則は直接かつ無期雇用であることを確認しながら、働く者が主役の「多様な働き方」をとりまとめた。自らの意思で働き方を選択することができ、公正感が実感できる処遇の実現、教育・訓練の重要性、円滑な労働移動の環境整備の必要性などを提言した。

調査部会は、「労使協議の広がり」と参加・チェック機能のあり方」テーマとし、労使協議制の有用性を確認しつつ、企業、グローバルを含めたグループ企業、産業の各段階における労使協議の充実と拡大の必要性を取りまとめた。

中小企業対策部会は、日本のなかで重要な位置を占める中小企業の健全な発展が重要との観点から、「公正取引のあり方」を検討してきた。発注者だけではなく、受注者や消費者が採るべき対応をまとめ、行政の中小企業支援のあり方、公正競争の実現に向けた産別の役割をも整理した。

最後に、本報告書を取りまとめるにあたり多くの産別・労働組合、学識経験者の方々に貴重なご示唆をいただいた。また、大変ご多用のなかご協力いただいた委員各位および報告書の取りまとめにご尽力いただいた増田光儀副議長（労働政策部会長）、野田三七生副議長（調査部会長）、難波淳介副議長（中小企業対策部会長）に深く感謝申し上げます。

この報告書は、今日的な課題とともに古くて新しい課題も内容としているが、現時点で重要と考えられる課題について論議を重ねた成果である。連合や産別、各労働組合の活動の課題解決の一助となることを願うものである。

2019年5月

全国労働組合生産性会議  
議長 野中孝泰

# 目次

## ご挨拶

### I. 労働政策部会「人が主役の多様な働き方」

○はじめに	3
○人が主役の多様な働き方	4
○資料	56
・ 開催実績	
・ 委員名簿	

### II. 調査部会「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のあり方」

○はじめに	63
○労使協議の拡がりに参加・チェック機能のあり方	64
○資料	106
・ 開催実績	
・ 委員名簿	

### III. 中小企業対策部会「公正取引のあり方」

○はじめに	115
○公正取引のあり方	116
○資料	160
・ 産別組織による公正取引に係る取り組み事例	
①フード連合・UAゼンセン	
②自動車総連	
③JAM	
④交通労連	
・ 開催実績	
・ 委員名簿	

労働政策部会報告

**「人が主役の多様な働き方」**



## I. 労働政策部会「人が主役の多様な働き方」

### はじめに

今日、働き方をめぐっては多様性というキーワードが随所で聞かれる。多くの働く者がいきいきと活躍できる環境を企業や社会が後押しする取り組みが少しずつだが増えてきている。大切な視点は、「個人の視点」に立って多様な働き方を認めていくことである。

人生100年時代と言われる昨今、個々人のライフサイクルや置かれた環境は一律ではない。それに適合した「働き方」の選択肢も多様に用意する必要がある。

一例をあげれば、育児や介護を抱える人や、単身赴任で長い期間家族と離れて暮らしている人たちが個人の意思で働き方を選択できる仕組みであり、そのためには「働く時間と場所の制約を受けない」働き方が大切になる。

こうした働き方は企業にとってもメリットに働く。今後、生産年齢人口の減少に伴い、わが国の働き手が減少するなか、会社都合を優先した働かせ方だけでは労働需給のミスマッチはますます広がる。企業は人なりという言葉が古くからあるが、技能やスキル、ネットワークを備えた人材を失うのは企業財産の放棄に等しい。

一方、現在の非正規問題も会社都合の働き方と無縁ではない。いわゆる「正社員のような働き方」が出来ない理由で不本意ながら非正規という雇用形態で働かざるを得ない者は少なくない。「働く時間と場所の制約を受けない」働き方が可能になれば、現在の非正規雇用の多くが安定雇用の道筋や個人のキャリア展望が開ける。もとより本来の仕事と成果に応じた処遇の納得性、透明性を高めることが大切であり、その観点から職場や働く者の実情を反映した労使協議がますます重要になることは言うまでもない。

全労生では、いきいきと働くことは人生の一部であり、社会の持続可能性を高めることにつながると確信している。本提言が働く者の視点から望ましい働き方を実現し、働きがいと生きがいに溢れた活力ある社会の構築に向けた一助になれば幸いである。あわせて各方面において本提言を広く活用され、真の生産性運動の実践、展開を大いに期待したい。

最後に、本研究の過程においてレクチャーを頂いた専門家の方々および忌憚のない議論をいただいた委員をはじめ関係各位に御礼申し上げる次第である。

全労生・労働政策部会長 増田 光儀  
(日本郵政グループ労働組合 中央執行委員長)

## 人が主役の多様な働き方

はじめに

働き方の多様化が各所で取り上げられている。非正社員<sup>1</sup>が雇用者の約 40%を占めるに至っていることは、確かに働き方が多様化しているといえる。しかし、非正社員の多くは積極的に現在の働き方を選択したとはいえず、仕事と生活を両立させるために労働時間や勤務地を選択することが可能な非正社員をやむなく選択しているのが実情である。また、正社員のなかにもこうした働き方を希望する人々は少なくない。生活と仕事の両立のためにやむなく選択した非正社員としての働き方であるが、働くことの満足度は、正社員と比較すると低い。

働く意思はあるものの働いていない人の働いていない理由もまた、生活との両立が困難であることが挙げられている。

人口が減少し続ける中で働き手もまた減少を続ける。生活と仕事を無理なく両立することができ、働くことの満足度を高めることは離職を防止することにつながる。同時に現在働いていない人が働く契機となる。人材獲得競争が激化するなかで、企業が必要とする人材を確保するためには、企業が定める働き方ではなく、働く者の働き方に対する希望に応えることが必須である。同時に、働き方に応じた納得性の高い処遇が欠かせない。

働くことは人生の一部であり、ディーセント・ワーク<sup>2</sup>を実現することは働きがいや生きがいの実現に貢献し、社会の持続可能性を高めることにつながる。働く者の視点から望ましい働き方を実現する必要がある。

---

<sup>1</sup> 本稿では非正規ではなく非正社員という語を使用するが、資料を引用する場合はその資料で使用されている用語を使用する。

<sup>2</sup> ILO 駐日事務所 HP：ディーセント・ワークの実現に向けた取組みは、次のような4つの戦略目標に基づくものとされています。そして、ジェンダー平等は、横断的目標として、全ての戦略目標に関わっています。

(1)仕事の創出・必要な技能を身につけ、働いて生計が立てられるように、国や企業が仕事を作り出すことを支援

(2)社会的保護の拡充・安全で健康的に働ける職場を確保し、生産性も向上するような環境の整備。社会保障の充実。

(3)社会対話の推進・職場での問題や紛争を平和的に解決できるように、政・労・使の話し合いの促進。

(4)仕事における権利の保障・不利な立場に置かれて働く人々をなくすため、労働者の権利の保障、尊重



## I 取り巻く環境

### 1. 人口減少

日本の人口は2008年の1億2808万人をピークに減少に転じ、2035年までに1200万人以上減少するとされている。65歳未満人口が一貫して減少しているのに対して、65歳以上人口は増加を続け、1990年に12.1%であった65歳以上人口比率は2035年には32.8%になると推定されている。

現役世代（20～65歳）は、2015年の7122.7万人から2035年まで毎年約55万人ずつ減少し、6016.4万人となる。（資料1）

### 2. 労働需給

有効求人倍率はリーマンショック後に0.47倍に低下したものの、その後上昇を続け、2014年に1倍を超え、直近の2017年は1.5倍となった。ただし、もっぱらパートタイマーの需要増に支えられている。（資料2）

一方、高校、大卒の新卒者の2018年度の求人倍率はそれぞれ2.08倍、1.78倍となり、新卒の採用環境は従前に増して厳しい状況にある。

リーマンショック後に失業者は300万人を超え失業率が5.1%となったが、2017年には2.8%となり、完全雇用といえる状態にある。（資料2）

### 3. 第4次産業革命

2011年にドイツにおいてインダストリー4.0の論議が開始され、爾来、日本においてもIoTやAI、ビッグデータ、ロボットなど第4次産業革命として様々な論議がされている。

技術の進歩は中間層の雇用に影響を及ぼし、高いスキルと低いスキルの雇用は増加してきたとされている。OECDは2016年5月に発表したレポートで、2002年から2014年の間にEU、日本、アメリカともに中間層の定型的な仕事の雇用が減少していることを明らかにしたが、日本の減少率はEU、アメリカよりも低い。また、同レポートは、今後代替されるリスクの高い仕事の割合についても発表している。日本で代替されるリスクが高い（70%以上）仕事は7.1%であり、中位のリスク（50-70%）の仕事は22.4%としている。（資料3）

第4次産業革命の進展は、人口減少下の日本にあつて、生産性向上に寄与すると考えられる。新しい技術により新たな仕事が生み出されることから、失業者が大幅に増加することはないと考えられている。ただし、程度は別にしても、既存の仕事内容が影響されることは避けられない。

### 4. 働いている人の生活意識

#### (1) 全体

約75%の人が現在の生活に満足しており（資料4）、「時間のゆとりがある」とする人は約60%である。（資料5）また、「物質的にある程度豊かになったので、これから

は心の豊かさやゆとりのある生活をすることに重点をおきたい」とする人が 60.4%となっている。(資料 6)仕事と生活の関係では「仕事も生活も優先したい」が 60.4%、「生活を優先したい」が 29.8%となっている。(資料 7)

一方、悩みや不安を感じている人は約 60%であり(資料 8)、具体的には「老後の生活設計」が 57.6%と最も多い(資料 9)。したがって、自由時間と収入のいずれを優先するかについては「収入をもっと増やしたい」が 48.4%と最も多い。「自由時間をもっと増やしたい」は 42.6%(資料 10)理想的な仕事については、「収入が安定している」が 66.7%、「自分にとって楽しい仕事」が 64.8%となっている。(資料 11)

## (2) 若年層 (18~29 歳)

現在の生活に対する満足度は雇用者全体よりわずかに高く(資料 12)、「時間のゆとりがある」割合は 10p 以上高い(資料 13)。「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をすることに重点をおきたい」は雇用者全体より約 9p 低く、「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」は 7.0p 高い(資料 14)。仕事と生活の関係では「仕事も生活も優先したい」が全体<sup>3</sup>より約 10p 高い。(資料 15)

悩みや不安を感じている割合は雇用者全体より 10p 以上低く(資料 16)、不安や悩みの内容は、「今後の収入や資産の見通し」56.0%、「現在の収入や資産について」51.8%となっている(資料 17)。「収入をもっと増やしたい」は雇用者全体より 13.0p 高く、「自由時間をもっと増やしたい」は 7.9p 低い(資料 18)。理想的な仕事については、「収入が安定している」、「自分にとって楽しい仕事」の順であるが雇用者全体をいずれも上回っている(資料 19)。

## (3) シニア層 (60~69 歳)

現在の生活の満足度は雇用者全体よりわずかに高く(資料 12)、「時間のゆとりがある」割合は 8p 以上高い(資料 13)。「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をすることに重点をおきたい」は雇用者全体より約 8p 高い(資料 14)。仕事と生活の関係では、雇用者全体より「仕事を優先したい」が高く、「生活を優先したい」は低い。(資料 15)

悩みや不安を感じている割合は雇用者全体と大きな差はなく(資料 16)、不安や悩みの内容は、「老後の生活設計」が 69.7%と雇用者全体を 12.1p 上回っている。また、「自分の健康」についても雇用者全体を 16.2p 上回っている。(資料 17)雇用者全体と比較して「収入をもっと増やしたい」は 14.2p 低く、「自由時間をもっと増やしたい」は 10.4p 高い(資料 18)。理想的な仕事については、「自分にとって楽しい仕事」が雇用者全体 1.6p 上回り、「収入が安定している」は 9.3p 下回っている。(資料 19)

## (4) 新入社員の意識

担当したい仕事について 65.1%以上の人が「職場の先輩や他部門の人とチームを組

---

<sup>3</sup> 雇用者の年代別のデータがないため、総数との比較である。

んで、必要に応じて調整しながら、成果を分かち合える」仕事を支持している。「残業が少なく、平日でも自分の時間が持て、趣味などに時間が使える」への支持が 85.5% となり、上昇傾向にある。また、「子供が生まれたときには育児休暇を取得したい」は一貫して 80%を超えている。

キャリアについては「いろいろな仕事を経験させてジェネラリスト（会社全般の仕事が見渡せるような人）として鍛える職場」への支持は 57.3%、「自分のキャリアプランに反する仕事を、我慢し続けるのは無意味だ」と考える人は 53.5%となり、いずれも上昇傾向にある。「管理職になりたい」と考える人は 55.9%であり、特段の傾向はない。なりたい理由で最も割合が高いのは、「より高い報酬を得たい」の 48.6%であり、なりたくない理由で最も割合が高いのは「自分の自由な時間を持ちたい」の 49.4%である。

転職一般についての考え方は、「しないにこしたことはない」が 17.8%にとどまり、転職を容認する人は 75%を超えている。また、自分自身は「今の会社に一生勤めようと思っている」人は 29.7%となり、2008 年を境に低下傾向にある。（資料 20）

#### （5）高齢期に向けた備え<sup>4</sup>

雇用者が、高齢期<sup>5</sup>の生活で不安に感じていることは、収入と健康である。（資料 21）高齢期への経済的備えについては、「かなり足りないと思う」が最も多く、「少し足りない」がこれに次いでいる。（資料 22）こうしたことから、「65 歳くらいまで」働きたいとする人が最も多いが、「働けるうちはいつまでも」が約 25%、「70 歳くらいまで」が約 22%となっている。（資料 23）

希望する就労形態は、現在正規職の人はパートタイムとフルタイムが同じ 44.0%であるが、現在非正規の人は 76.7%がパートタイムを望んでいる。（資料 24）

## II 希望に応じて働き方を選択することができ、働きがいを感じられる働き方の実現

ヨーロッパ生産性本部は、1959 年のローマ会議報告において生産性を次の通り定義した。すなわち、「生産性とは何よりも精神の態度であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善を目指す精神状態である。それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようとも、かかる現状に対する改善の意志である。それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。」とした。これは人間性に関する普遍原理であり、当然に働くなかでも実現すべ

---

<sup>4</sup> 内閣府「高齢期に向けた備えに関する意識調査」2013 年度。対象は 35～64 歳の 6000 人。（回収は 2707 人）

<sup>5</sup> 回答者の高齢者のイメージは、70 歳以上が 42.3%、65 歳以上が 22.1%、75 歳以上が 15.1%となっている。60 歳以上は 9.2%にとどまっている。

き目標である。

これは、いいかえるならば、「生きがい」、「働きがい」をいかに実現するか、ということである。働きがいを構成するのは、「信用・信頼」（従業員が会社に対してどれだけ信用・信頼しているか）、「敬意や感謝」（従業員が会社からどのくらい尊敬・尊重されていると感じているか）、「公正」（従業員が会社から公正に扱われていると感じているか）とされる<sup>6・7</sup>。しかしながら、米ギャラップ社の調査では、「熱意あふれる社員」の割合が日本は6%と139か国中132位と最下位に近い結果であった<sup>8・9</sup>。（働きがいと売上、利益は相関関係がある<sup>10</sup>）

労働生産性の上昇は、一定量の労働の投入によって生産（付加価値）が増大することをいう。付加価値の総額であるGDP（国内総生産）は1990年代後半以降今日に至るまで微増にとどまるなかで、非正規雇用の増加と格差の拡大が進み、長時間・過重労働や品質問題などを引き起こし、付加価値を犠牲にする価格競争から脱出できないまま今日に至っている。

生産のための一要素である労働（費用）ではなく、生産性の精神が体现された労働が生産性を向上させる、という考えをすべての人が共有する必要がある。

働く意欲がある人がそれぞれの働き方の希望に応じた就業機会が保障され、雇用に関する不安がなく、保有する技能にふさわしい公正処遇が実感できる社会を実現しなければならない。このことは、人口減少下にあって、離職を防止し、現在働いていない人が働くことを促すことにつながる。

## 1. 雇用の原則の徹底を

雇用の原則は直接で期間の定めのない雇用であることを確認したうえで、次のとおり対応すべきである。

・派遣労働者を受け入れる場合は、常用代替を防止するために職種、期間、人数

<sup>6</sup> これの他に「連帯」（仲間と連帯感を持てる）、「誇り」（自分の会社、仕事に誇りを持てる）：Great Place To Work

<sup>7</sup> これに「貢献実感」（他の役にたっているという実感）、「夢・希望」（将来に夢や希望が持てる）を付け加える主張もある：「経営センサー」2006.12

<sup>8</sup> 日経新聞 2017.05.26

<sup>9</sup> ギャラップの設問：①職場で自分が何を期待されているか知っている ②仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている ③職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている ④この7日間のうちに、良い仕事をしたと認められたり、褒められたりした ⑤上司、または職場のだれかが自分を一人の人間として気にかけてくれているようだ ⑥職場のだれかが自分の成長を促してくれる ⑦職場で自分の意見が尊重されているようだ ⑧会社の使命や目的が自分の、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる ⑨職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている ⑩職場に親友がいる ⑪この6か月のうちに職場のだれかが自分の進歩について話してくれた ⑫この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった

<sup>10</sup> 「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」厚労省 2014年5月

- などを労使協議の上決定する。
- ・ 有期雇用は、事業や職種・職務が有期の場合に限る。

## (1) 直接雇用

1985年に労働者派遣法が制定され、雇用主と業務の指揮命令者の分離が法認された。派遣労働者は2008年に140万人まで増加した後、いったん減少したもののその後再び増加し、直近の2017年は134万人となっている<sup>11</sup>。間接雇用であるため、必要ときに必要な人数を、雇用主としての責任を負わずに容易に入手できる、低廉な労働力として拡大してきた。また、このような性質のため、他の非正規雇用より利用が拡大しやすいという特徴を有している。

雇用主としての責任（雇用、労働条件など）を負わないが、業務を指揮命令し、同時に企業やグループへの帰属意識やチームワーク・一体感を求めることは考え方に一貫性を欠き、働く者の納得性が低い。指揮命令の背景に雇用主責任を備えていることが、働く者の組織への信頼へつながる。

生産性向上には会社と働く者が目標を共有し、そのために双方向の情報交換・共有が必要である。働く者に経営の情報が多く与えられるほど自らの納得性が高まり、必要な改善・工夫が立案されることとなる。また、会社が現場情報を多く有することは無駄のない合理的な経営判断を下すことが可能となる。

仮に、派遣制度を安易に利用し、自らの事業の中核となる部分にまで活用すれば、自社の技術・知識の維持や長期的な事業発展にとってマイナスの影響が生じるおそれがある。

派遣労働者を受け入れようとする場合、受け入れる範囲・人数などを必ず労使協議しなければならない<sup>12</sup>。

## (2) 期間の定めのない雇用

### 1) 非正規の半数以上が有期雇用

役員を除く雇用者のうち「契約期間の定めがある」労働者は1200万人を超え、その割合は22.6%となっている。正規雇用では4.1%であるのに対して、非正規雇用では52.7%と半数を超えている。非正規の中でパートは45.9%であり「契約期間の定めがない」の38.9%を大きく超えている。契約社員、嘱託、派遣社員ではそれぞれ92.6%、79.4%、70.7%となっている。(資料25)

### 2) 契約期間は1年以下が多数

契約期間は1年以下が、非正規では70%を超えている。パート・アルバイト・

<sup>11</sup> 労働力調査「長期時系列データ」

<sup>12</sup> ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。「人事上の措置」には派遣労働者の受入れも含まれ、派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

派遣では4人に3人が「1年以下」であり、契約社員と嘱託社員は他の雇用形態と比較して「1年超3年以下」の比率が高い。なお、アルバイトでは「わからない」が約30%となっている。(資料25)

3) 有期契約は更新されるのが一般的

更新の有無をみると「更新あり」が70.3%であり、「更新なし」は25.9%と約4分の1にすぎない。「更新なし」の割合を雇用契約期間別に高い順にみると、雇用契約期間が「5年以下」56.3%、「1か月未満」47.6%、「3年以下」32.1%となっている。

「6か月以下」、「1年以下」では「更新あり」が84.0%、80.4%であり、契約を更新することが常態となっている。

更新回数をみると、「1か月未満」、「6か月以下」では「10回以上」が30%を超えている。「3年以下」は更新回数が「1回」と「3～5回」が27.4%、29.5%となり、「5年以下」では35.2%、34.0%となっている。(資料26)

4) 非正規では4人に3人が更新あり

正規雇用では「更新なし」が半数を超えるのに対して、非正規では22.2%に過ぎない。非正規の中で「更新あり」の割合が最も高いのは「パート」の80.3%であり、最も低いのは「アルバイト」の64.7%である。(その他を除く)更新回数が「10回以上」の割合は、「パート」が27.0%、「派遣」が26.0%である。(資料26)

5) 有期雇用であっても長く働きたい

有期契約で働く非正社員が現在の勤務先で有期契約のままで働きたいとする期間は、10年超が16.6%であるのに対して1年以内は10%に満たない。3年超を合計すると63.6%となり、正社員は無理だが長期間働きたいと考えている。働く者の意識は一時的な就労とはなっていない。

現在の勤務先で今後有期契約労働者として働きたい期間 (%)

	6か月以内	6か月超1年以内	1年超3年以内	3年超5年以内	5年超10年以内	10年超
	2.3	7.5	26.5	24.2	22.8	16.6

有期労働契約に関する実態調査2011年

6) 有期雇用者の不満は雇用が不安定

現在の仕事に不満の内容をみると「頑張ってもステップアップが見込めない」の44.6%に次いで「いつ解雇・雇止めされるかわからない」が32.7%となっている。最も改善してほしいと考えるのは雇用の安定が43.2%（「正社員として雇用してほしい」11.2%、「現在の有期契約のままで更新を続け、長期間働きたい」21.5%、「責任の重い仕事はせずに安定した雇用形態としてほしい」10.5%の合計）となっている。

る<sup>13</sup>。他の就業形態に変わりたいとする非正社員は、2003年の22.9%から2014年は33.8%へと10.9p増加し、そのうち正社員になりたいとするものは2014年で90.9%となっている。(資料27)

正社員になりたい理由は、「より多くの収入を得たいから」が78.1%と最多であるが、「正社員の方が雇用が安定しているから」の76.9%が僅差でこれに次いでいる。

他の就業形態に変わりにたくない非正社員は66.2%であるが、働く時間や場所に制約のある人にとっては正社員としての働き方は選択肢とはな

らず、また、正社員以外ではいずれの就業形態でも雇用の安定性が低いことから「他の就業形態に変わりたい」を選択しなかったと考えられる。雇用に対する不安は表れている数字以上と考えるべきである。

#### 7) 企業が有期契約を採用する理由

企業が有期契約労働者を雇用している理由の上位二つは「業務量の中長期的な変動に対応するため」が47.7%、「人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため」が41.5%であり、ここには、雇用の社会性を考慮する視点はない。人件費をコストとして変動費化する、あるいは、人事考課の精緻化や厳格な運用を放棄していると言わざるを得ない。

安定雇用への移行の保障がないまま更新を繰り返すことは、安定雇用へ転職する

#### 正社員になりたい理由(上位3位まで)

複数回答3つまで(単位:%)

	正社員に変わりたい理由		より多くの収入を得たいから	正社員の方が雇用が安定しているから	より経験を深め、野を広げたいから
	計	割合			
正社員以外の労働者計	[ 90.9 ]	100.0	78.1	76.9	24.4
出向社員	[ 95.3 ]	100.0	46.8	54.2	32.6
契約社員(専門職)	[ 96.9 ]	100.0	68.5	82.4	27.1
嘱託社員(再雇用者)	[ 66.5 ]	100.0	72.1	68.2	10.0
パートタイム労働者	[ 91.9 ]	100.0	86.6	74.1	24.4
臨時労働者	[ 75.4 ]	100.0	61.5	78.0	19.3
派遣労働者	[ 86.8 ]	100.0	69.5	84.4	24.4
登録型	[ 83.4 ]	100.0	71.3	87.0	23.4
常時雇用型	[ 91.4 ]	100.0	67.3	81.1	25.6
その他	[ 93.0 ]	100.0	77.7	79.0	24.0

就業形態の多様化に関する総合実態調査2014年

#### 有期契約労働者を雇用している理由 (複数回答3つまで) (%)

業務量の中長期的な変動に対応するため	47.7
業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため	27.3
人件費(賃金、福利厚生等)を低く抑えるため	41.5

有期労働契約に関する実態調査2011年

<sup>13</sup> 有期労働契約に関する実態調査2011年

機会を縮小させることであり、働く者に利益はない。

#### 8) 解雇規制に対する誤解

日本は世界一解雇が難しい、との主張が特に経営者の中に多いが、事実ではない。<sup>14</sup> 判例によって確立された整理解雇 4 要件<sup>15</sup>は、いずれも特別なことを使用者に求めているものではなく、社会の常識を踏まえるべきとしているに過ぎない。こうした要件を満たすことによって解雇される者、残る者の納得感が高まり、ひいては会社に対する信頼につながる。有期契約の満了をもって問答無用に雇用契約を終了させるのではなく、手順を尽くすべきである。

#### 9) 期間の定めのない雇用の徹底

労働契約はその他の売買契約などの契約関係と決定的に違うのは、生活おおげさにいうならば生存に直結している点である。有期雇用とは、働く者に絶えずこうした不安を与えているのである。

働く者が安定した雇用の場を得ることにより、所得を得て消費を拡大し、需要不足を解消することが可能となる。また、各々の生活保障を確立することによって、家族形成も可能になる。

安定雇用は労使の信頼関係の基礎である。労働契約は期間の定めのないものを原則とし、期間の定めのある労働契約は、その仕事が客観的に有期であると認められる場合に限定すべきである。また、意欲と能力に応じて働くことを可能とするべく、定年制（役職定年を含む）は廃止すべきである。

#### 10) 有期雇用契約に対する利益還元を

使用者にとって有期雇用は、長期的な要員計画を策定することなく、目前の業務の繁閑に応じて必要な期間だけ雇い入れることを可能としている。また、無期契約を途中で終了する場合と比較すると、契約の終期に自動的に終了することから解雇規制の制約を受けず、契約の終了手続きが簡便であるという利益を得ている。

したがって、やむを得ず有期雇用契約を締結しようとする場合、無期雇用の同種の労働者より有期雇用で働く者の賃金など報酬に対する利益を還元すべきである<sup>16</sup>。

---

<sup>14</sup> 例えば JILPT 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較」 2015 年 6 月

<sup>15</sup> 整理解雇の 4 要件 ; 「人員削減の必要性」(人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること)、「解雇回避の努力」(配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと)、「人選の合理性」(整理解雇の対象者を定める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること)、「解雇手続の妥当性」(労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行うこと)

<sup>16</sup> フランスでは、有期労働契約の契約関係が期間満了によって終了する場合、契約期間中に受けとる報酬総額の 10%に相当する不安定手当を受けることができる。(ジェットロ・パリ事務所「フランスの労務知識 第 4 回 労働契約」 2018 年 11 月更新)



## 2. 本人の選択に基づく多様な働き方

- 働き方の希望に応じた限定社員と無限定社員へ  
正社員か非正社員かではなく、働き方の希望に応じて限定社員と無限定社員とすべきである。これはライフステージに合った働き方を主体的に選択することを可能とし、人材の確保・定着等にも寄与する。具体的には次の通りとする。
  - ・ 働く者が生活事情に合わせて勤務地、職務・職種、働く日・時間を選択することができる仕組み（限定社員）を確立する。限定区分の重複を認める。
  - ・ 正規・非正規といった区分をなくし、限定的な働き方と限定のない働き方（無限定社員）とする。
  - ・ 働く者の申し出に基づき、無限定社員と限定社員、および限定社員間の転換を認める。
  - ・ 不合理な処遇差をもたらしたり、雇用調整の手段とならないようにする。あくまでも、雇用の安定を前提に、労働者の希望にかなう多様な働き方として主体的に選択可能な形で運用する。
  - ・ 実質的な男女差別を生じさせないよう留意する。
  - ・ 非正社員を選んだ理由として「通勤時間が短いから」とする者が多くいることから、在宅労働やサテライトオフィスの取り組みを進める。
- 多様な働き方としての派遣労働へ  
派遣労働は、勤務地、職務・職種などを限定した働き方を可能とする働き方と位置付ける。
- 兼業・副業への対応を  
兼業・副業を行うかどうかは、あくまで各個人に委ねられた働き方の「選択肢」の一つと位置付け、次のとおり対応すべきである。
  - ・ 企業が、兼業・副業を許可制とする場合は、過度に制限してはならない。
  - ・ 働く者が兼業・副業を行う場合は、就業時間が長くなる可能性があるため、自身による就業時間や健康管理に注意する。また、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を負っていることに留意する。

### (1) 働き方の希望に応じた限定社員と無限定社員へ

#### 1) 非正規雇用の現状

##### ① 自営業者の減少と雇用者の増加

統計のある 1956 年に自営業者の割合は 26.4%であったが、一貫して減少し 2012 年は 9.2%となった。反対に雇用者は 44.4%から 88.5%へ上昇した。役員を除く雇用者のなかで正規雇用の割合は、1982 年以来一貫して減少している（資料 28）。

##### ② 共稼ぎ世帯が専業主婦世帯の約 2 倍に

1980年に専業主婦世帯<sup>17</sup>が1114万世帯、共働き世帯<sup>18</sup>が614万世帯と専業主婦世帯が約1.8倍であったが、その後共働き世帯は年々増加し、1992年に初めて逆転した。1995年、1996年に専業主婦世帯が共稼ぎ世帯を上回ったものの、1997年以降、共稼ぎ世帯が専業主婦世帯を上回り、2017年には、共働き世帯が1,188万世帯、専業主婦世帯が641万世帯と、約1.8倍と完全に逆転している。2000年以降は差の拡大傾向が顕著である。(資料29)

③ 60歳以上の雇用者が増加

2017年の雇用者数は1990年と比較すると984万人、2000年との比較では463万人増加した。内訳をみると、1990年との比較では60歳以上が649万人増加し、次いで50歳台が317万人の増となっている。反対に、30歳未満は301万人減少している。2000年との比較では、60歳以上が505万人、40歳台<sup>19</sup>が314万人の増加であり、30歳未満は375万人の減少となっている。

年齢階級別に割合をみると、60歳以上は1990年には6.7%であったが、2017年には16.7%と6人に一人となっている。高齢法改正の影響から少しずつ増加していたが、団塊(1947～1949年生まれ)の世代が60歳になった2007年から増加の勢いを増し、65歳になった2012年から65歳以上の増加が著しい。

1990年との比較では、40～44歳階級以下の年齢階級はすべて割合が減少し、2000年との比較では30～34歳階級以下で減少している。(資料30)

④ すべての年齢で非正規割合が上昇

2002年との比較<sup>20</sup>では雇用者数(役員を除く)が520万人増加しているが、年齢階級別では60歳以上と40歳台が増加し、30歳未満が減少している。正規・非正規別にみると非正規雇用が585万人増加し、正規雇用は反対に66万人減少した。非正規雇用585万人増加のうち60歳以上が435万人と大半を占めている。また、すべての年齢階級の非正規比率が上昇している。

非正規比率を男女別にみると、男性が21.9%であるのに対して女性では55.5%となっている。女性の35歳以上ではすべての年齢階級で50%を超えている。また、男性の60歳以上についても同様である。(資料31)

⑤ パートに次いで多い契約・嘱託

65歳以上では増加した雇用273万人のうち非正規が221万人と80%を超え、55～64歳階級では70%を超えている。2002年から増加した非正規雇用の内訳をみるとパートが最も多く、これに次ぐのが契約社員・嘱託である。

35歳未満階級では人口が減少していることも相まって雇用者数が減少してい

17 男性雇用者と無業の妻からなる世帯：厚生労働白書、男女共同参画白書

18 雇用者の共働き世帯：厚生労働白書、男女共同参画白書

19 40歳代は1971～1974年生まれの団塊ジュニア世代にあたる。

20 現在の雇用区分ごとのデータがあるのはこの年からである。

るが、大部分は正規雇用の減少となっている。(資料 32)

⑥ 不本意非正規

「正規の職員・従業員の仕事がないから」非正社員となっている者の割合は、減少傾向にあるものの 2017 年で 14.3%となっている。なかでも割合が高いのは、「派遣社員」の 35.4%、「契約社員」の 30.2%であり、男女の差が大きい。(資料 33)

2) 仕事と生活の両立

① 非正規を選んだ理由は自分の都合のよい時間に働きたいから

非正社員が現在の雇用形態に就いている理由は、2017 年でみると、「自分の都合の良い時間に働きたいから」が 28.3%であるが、「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」、「通勤時間が短いから」も「自分の都合の良い時間に働きたいから」として解釈することが可能であり、これらを合わせると 65.9%となり、増加傾向にある<sup>21</sup>。雇用区分でみると、この傾向は「パート・アルバイト」に顕著にみられる。「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」では「正規の職員・従業員の仕事がないから」の割合が高い。男女別にみると「家計の補助・学費等を得たいから」、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」の差が大きい。(資料 33)

転職した正社員の約 40%が非正社員となっており、そのなかで「パート」が 30%以上を占めているが、働き方の自由度が高く、生活との両立が意識されているといえよう。(資料 34)

② 離職理由は生活の事情

過去 3 年間に離職した人の離職理由は、会社の事情によるものが減少しているものの「定年または雇用契約の満了」が増加している。「より良い条件の仕事を探すため」の 25.0%に次いで割合が高い生活の事情（「結婚・出産・育児のため」、「介護・看護のため」、「家事・通学・健康上の理由のため」の合計）にかかるものは 22.6%となっている。「より良い条件の仕事を探すため」のなかにも自身の生活との両立が含まれていると考えられ、生活の事情の割合はこれ以上と考えられる。(資料 35)

③ 転職者が現在の会社を選んだ理由は生活との両立可能性

転職者が現在の会社を選んだ理由は、「地元だから」17.2%、「転勤が少ない、通勤が便利だから」21.5%、「労働条件（賃金以外）がよいから」24.9%となっている。「転勤が少ない、通勤が便利だから」および「労働条件（賃金以外）がよいから」で男女差が大きいことは、現実に家族責任を多く担っている女性にとって

---

<sup>21</sup> 就業形態の多様化に関する調査（2014 年）でも非正社員を選んだ理由の上位は「自分の都合のよい時間に働けるから」、「家計の補助、学費等を得たいから」、「家庭の事情と両立しやすいから」となっている。

働き方の選択の大きな要素となっている、といえる。(資料 36)

④ 現在働いていない理由は、出産・育児、健康

2017年で見ると、失業者が仕事に就けない理由は、「勤務時間・休日などが希望とあわない」が12.9%となっている。(資料 37)

現在働いていない人(非労働力人口)で働く意思はあるが求職活動をしていない理由は「出産・育児のため」30.6%、「健康上の理由のため」19.9%、「勤務時間・賃金などが希望に合う仕事がありそうにない」が11.0%、「介護・看護のため」6.2%となっている。(資料 38) 希望する就業形態は、「非正規の職員・従業員」が61.6%(「自営業種」、「その他」を除く)である。(資料 39)

3) 多様な正社員の現状

① 企業の意識<sup>22</sup>

職種や労働時間、勤務地を限定した働き方を採用している企業は半数(1031/1987)を超え、この制度の下で働いている人は30%(519152/1576996)を超えている。最も多いのは職種限定であり、勤務地限定がこれに次ぐ。(資料 40)

「正社員に複数の雇用区分を設けている/設けたいと考えている目的」(複数回答)を、現在雇用区分が1つの企業(設けたい理由)と、2つ以上の企業(設けている理由)に分けて見ると、前者では、「ワーク・ライフ・バランス支援のため(44.1%)」、「優秀な人材を確保するため(40.4%)」、「従業員の定着を図るため(33.1%)」との回答が多い。一方、後者では上位3位までの回答は変わらないものの、「ワーク・ライフ・バランス支援のため」が23.7%と、前者に比べ20ポイント以上少ない。(資料 41)

限定の種類別に見ると、「職種限定あり」・「労働時間限定Aあり」・「労働時間限定Bあり」区分では「優秀な人材を確保するため」(それぞれ44.4%・53.2%・39.4%)が最も多いのに対し、「勤務地限定あり」区分では「従業員の定着を図るため」(50.0%)との回答が最多となっている。

「多様な正社員」区分を設けていることにより得られた効果を見ると(複数回答)、「人材の確保(40.0%)」が最も多く、その他2割を超える回答として、「多様な人材の活用(26.7%)」、「人材の定着(24.7%)」、「業務の効率化(22.4%)」が挙げられている。

② 働く者の意識<sup>23</sup>

多様な正社員を選択した理由は、「雇用が安定しているから」が61.0%と最も多く、「遠方(転居を伴う)への転勤の心配がないから」の27.5%がこれに次いでいる。今の働き方のメリットとして挙げられているのは、同様に「雇用が安定し

<sup>22</sup> 「多様な形態による正社員に関する研究会」企業アンケート P9、P36

<sup>23</sup> 「多様な形態による正社員に関する研究会」従業員アンケート P25

ているから」が 62.6%、「遠方(転居を伴う)への転勤の心配がないから」の 32.1% となっている。反対にデメリットと感じているのは、「給与が低いこと」(48.2%)、 「昇進・昇格の見通しが持てないこと」(25.2%)である。一方、今の働き方に対する満足度(「おおいに満足している」と「やや満足している」の合計) 52.8%となり、限定のない正社員の 57.2%を下回っている。

#### 4) 出産・育児、介護と離職

結婚または出産・育児を理由とする離職者は 5 年間で約 187 万人(資料 42)、介護・看護による離職者は約 49 万人(資料 43)となっている。2016 年の要介護者は 600 万人(要支援を含む)を超え、今後も高齢化の進展とともに増加が予想されており、介護・看護を理由とする離職も増加が予想される。

離職後働いていない人は、結婚が 60.7%、出産・育児を理由が 76.9%、介護・看護では 74.7%である。

#### 5) 社会人の大学等における学びなおし

社会人となった後に、大学等で学んだ経験のある人は 19.1%、今後学んでみたいとする人は 30.3%となっている<sup>24</sup>。

大学等<sup>25</sup>で学び直しを行ったことのない社会人の学び直しに対する関心度は、「大学等で学び直しを行いたい」が 7.8%、「大学等で学び直しを行うことに興味がある」が 29.8%となり、合計 37.6%が関心を寄せている<sup>26</sup>。

#### 6) ボランティア活動<sup>27</sup>

26.0%の人が「ボランティア活動」(行動者率)を行っている。男女別にみると、男性が 25.0%、女性が 26.9%で、女性が男性より 1.9 ポイント高い。

行動者率を年齢階級別にみると、40～44 歳が 32.2%と最も高く、25～29 歳が

---

<sup>24</sup> 2015 年度教育・生涯学習に関する世論調査(20 歳以上、3000 人対象):内閣府

<sup>25</sup> 大学、大学院、短期大学、高等専門学校、生涯学習センターなど

<sup>26</sup> 「社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究」2016 年 3 月

<sup>27</sup> ボランティアの内容(社会生活基本調査 2016 年)

「健康や医療サービスに関係した活動」(献血、入院患者の話し相手、安全な食品を広めるなど)、「高齢者を対象とした活動」(高齢者の日常活動の手助け、高齢者とのレクリエーションなど)「障害者を対象とした活動」(手話、点訳、朗読、障害者の社会活動の参加など)、「子供を対象とした活動」(子供会の世話、子育て支援ボランティア、学校行事の手伝いなど)、「スポーツ、文化、芸術・学術に関係した活動」(スポーツを教えること、日本古来の文化を広めること、美術館ガイド、講演会・シンポジウム等の開催など)、「まちづくりのための活動」(道路や公園等の清掃、花いっぱい運動、まちおこしなど)、「安全な生活のための活動」(防災活動、防犯活動、交通安全運動など)、「自然や環境を守る活動」(野鳥の観察と保護、森林や緑を守る活動、リサイクル運動、ごみを減らす活動など)、「災害に関係した活動」(災害を受けた人ら食べ物や着る物を贈る送ること、炊き出しなど)、「国際協力に関係した活動」(海外支援協力、難民支援、日本にいる外国人への支援活動など)、「その他」(人権を守るための活動、平和のための活動など)

15.3%と最も低くなっている。

#### 7) 治療との両立

働く意思はありながらも「健康上の理由のため」働いていない人は、各年で60万人前後であり、2017年でみると就労意欲はあるが働いていない人のなかで19.9%を占めている。(資料38)

「治療と職業生活の両立等支援対策事業」(平成25年度厚生労働省委託事業)における企業を対象に実施したアンケート調査によれば、疾病を理由として1か月以上連続して休業している従業員がいる企業の割合は、メンタルヘルスが38%、がんが21%、脳血管疾患が12%である。また、「平成28年国民生活基礎調査」に基づく推計によれば、仕事を持ちながら、がんで通院している者の数は、31.4万人に上っている。

労働安全衛生法に基づく一般健康診断において、脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質などの有所見率は、年々増加を続けており、平成29年は54.1%に上るなど、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にある。

また、これらの疾病の有病率は年齢が上がるほど高くなる状況にある。労働力の高齢化が進むことが見込まれる中で、事業場において疾病を抱えた労働者の治療と職業生活の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

一方、近年の診断技術や治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病の生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、労働者が病気になったからと言って、すぐに離職しなければならないという状況が必ずしも当てはまらなくなってきた。

しかしながら、疾病や障害を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、職場の理解・支援体制不足により、離職に至ってしまう場合もみられる。

例えば、糖尿病患者の約8%が通院を中断しており、その理由としては「仕事(学業)のため、忙しいから」が最も多くなっている。また、連続1か月以上の療養を必要とする社員が出た場合に「ほとんどが病気休職を申請せず退職する」「一部に病気休職を申請せず退職する者がいる」とした企業は、正社員のメンタルヘルスの不調の場合は18%、その他の身体疾患の場合は15%であり、過去3年間で病気休職制度を新規に利用した労働者のうち、38%が復職せず退職していた。(厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」)

#### 8) 高齢期の健康と収入への不安

高齢期の生活不安は収入と健康である。これに対する経済的な備えが不十分であり、65歳を超えて働きたいとする人は約半数となっている。しかし、その働き方の希望はパートタイムが半数以上となっている。

#### 9) 働く者が望む働き方の実現を

- ① 非正社員の呼称はパートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など様々であり、同じ呼称でも企業によってその内容が異なるのが一般的である。ただし、労働時間や職務、異動などが正社員と異なり限定されていることは共通であり、労働条件などが正社員より低いことも共通している。

多様な正社員を選択している人の実態からも、安定した雇用である正社員で「自分の都合のよい時間に働きたい」とする人は相当数いると推定される<sup>28</sup>。また、60歳以降も働く希望を持っている人でフルタイムを望む人は少なく<sup>29</sup>、学び直しに関心を持っている人は4割弱であり、ボランティアには4人に1人が参加している。

仕事も生活も優先したいとする人は半数を超え、生活を優先したいとする人を合わせると約9割となっている。仕事と仕事以外の活動の両立を求める人は多い。

非正社員の人々は、「自分の都合のよい時間に働く」ことと引き換えに雇用の不安定さと賃金等の低労働条件を受け入れているといえるが、不本意な働き方といえよう。非正社員として働いている人の働きがいを実現し、現在働いていない人に多様な働き方の選択肢を提供すべきである。

ワーク・ライフ・バランスや人生100年時代が叫ばれているなか、働く時間・日、時間外労働の有無、職種（職務）、就業場所などを働く者が選択することを可能とし、公正感や納得性の高い処遇の実現が求められている。限定した働き方と比較して、無限定社員の転勤や職種（職務）転換などの負担に見合った処遇を検討する必要がある。

- ② 男女雇用機会均等法は1986年に施行されたが、それまでの男女別賃金を合理化するためにコース別人事が導入され拡大した。これに対し女性差別、性別役割分業を助長するなどの批判が根強くなされた。正社員に複数の雇用区分を設けている（設けたいと考えている）理由で、「賃金の節約のため」とするのが、既に設けている企業では18.1%、これから設けようとしている企業では25.7%となっている。（資料41）

多様な働き方は、働きがいを実現するものでなければならず、人件費対策を目的とするものであってはならない。

## （2）副業・兼業の環境整備を

### 1）副業・兼業の現状

副業者比率4.0%は（268万人）となっており、2012年の3.6%（234万人）から0.4p（34万人）増加している。雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は

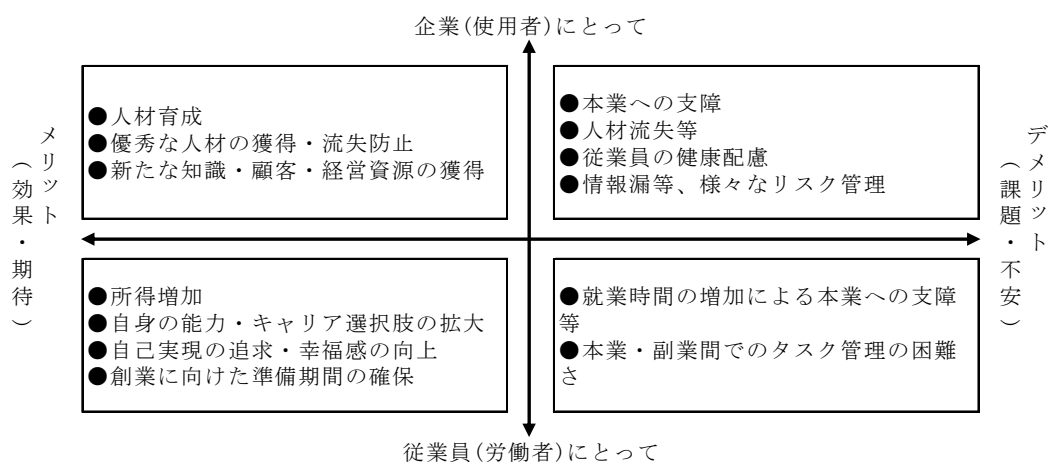
<sup>28</sup> 正社員の限定正社員への転換希望割合は「勤務地限定」59.2%、「職種限定」45.3%、「労働時間限定（残業なし）」43.8%：「多様な形態による正社員に関する研究会」従業員アンケート

<sup>29</sup> 就労に当たり最も重視することは、「体力的に無理なく続けられること」66.8%：「少子高齢社会等調査検討事業報告書」2016年3月：三菱UFJリサーチ&コンサルティング

2.0% (0.2 ポイント上昇)、「非正規の職員・従業員」は 5.9% (0.6 ポイント上昇) となっている。

追加就業希望者比率（有業者に占める追加就業希望者の割合）についてみると、6.4%となっており、2012 年に比べ 0.7 ポイント上昇している。雇用形態別にみると、「正規の職員・従業員」は 5.4% (1.1 ポイント上昇)、「非正規の職員・従業員」は 8.5% (0.4 ポイント上昇) となっている<sup>30</sup>。

中小企業庁の「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言」（2017 年 03 月）は、兼業・副業のメリットとデメリットを次の通り整理している。



一方、株式会社リクルートキャリアが 2017 年 2 月に発表した「兼業・副業に対する企業の意識調査」では、「社員の長時間労働・過重労働を助長する」、「情報漏洩のリスク」等の理由から、「兼業・副業を禁止している」企業の割合は 77.2%となっている<sup>31</sup>。また、日本経済新聞社と日経リサーチが、2017 年 1 月に発表した「働き方改革を巡る意識調査」では、上場企業 301 社に兼業・副業への対応を聞いたところ、「認めており、届け出も必要ない」企業が 1%、「認めているが届け出または許可制」とする企業が 17.9%である一方、「禁止している」と答えた企業が全体の 73.1%に上り、上場企業においては兼業・副業に対する慎重姿勢がみられる。

労働者は、労働契約によって定められた労働時間にもみ労働に服するのが原則であり、就業時間外は本来労働者の自由な時間であることから、就業規則で兼業・二重就業を全面的に禁止することは特別な場合を除き許されない、とするのが通説である。特別な場合について、厚生労働省は判例を踏まえたモデル就業規則で、① 労働提供上の支障がある場合、② 企業秘密が漏洩する場合、③ 会社の名誉や信用を

<sup>30</sup> 総務省統計局「平成 29 年度就業構造基本調査」

<sup>31</sup>株式会社リクルートキャリア「兼業・副業に対する起業の意識調査」(n=1, 147 社)

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2017/170214-01>



損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合、④ 競業により、企業の利益を害する場合、を挙げている。

就業規則による許可制について、判例は、会社に対する労務提供に支障が生じることや、会社の対外的信用や体面を傷つける可能性等があることから、就業規則によって使用者の許可制とすることは肯定している。また、労働契約法第5条により、企業には従業員に対する安全配慮義務があることから、会社が兼業・副業の実情を把握するために許可制とすることは理解できる。

兼業・副業を行うかどうかは、あくまで各個人に委ねられた働き方の「選択肢」の一つと位置付けられるべきである。兼業・副業を行う場合は、本業に影響を与えない範囲にとどめ、秘密漏えいなどの疑念を与えないよう留意する必要がある。場合によっては、人事評価の低下や懲戒処分の可能性を考慮しておかなければならない。

## 2) クラウドワーク

近年、インターネットのプラットフォーム上に掲載される単発の仕事の受発注を行うギグエコノミーが広がっている。発注者は、労働法の規制を負わず、低廉な価格で仕事を発注することができる、自社にない知識や技能を活用することができる、といったメリットを挙げている。

受注者が企業である場合には、雇用上の特段の問題は生じないが、個人が直接受注することには慎重な検討が必要である。すなわち、労働法上の労働者にあたらなければ、最低賃金や労働災害などの労働関係法が適用されないのである。労働者性（使用従属性）の判断は、①仕事の依頼、業務の指示等に対する諾否の自由の有無、②業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無、③勤務場所・時間についての指定・管理の有無、④労務提供の代替可能性の有無、⑤報酬の労働対償性、⑥事業者性の有無（機械や器具の所有や負担関係や報酬の額など）、⑦専属性の程度、⑧公租公課の負担（源泉徴収や社会保険料の控除の有無）の諸要素を総合的に考慮して行われる、とされている<sup>32</sup>。

副業的に働いている者が現在の働き方を選んだ理由は「副収入が欲しい」が最も多く、「収入面」について55%前後が満足している。

自営として働く者が現在の働き方を選択した理由は、「自分のやりたい仕事があったため」(55.3%)が圧倒的に多い。今の働きかたに満足している理由として「自分でやりたい仕事ができる」、「人間関係のわずらわしさが少ない」、「労働時間の裁量権がある」、「通勤時間が短い」などが挙げられている。デメリットは、「収入が不安定である」、「収入が不十分である」、「将来の展望が持てない」である<sup>33</sup>。

<sup>32</sup> 「労働基準法研究会報告—労働基準法の『労働者』の判断基準について」昭和60年12月19日

<sup>33</sup> 「雇用関係によらない働き方」に関する研究会報告書：2017年3月

### (3) 多様な働き方としての派遣労働

派遣労働を選んだ理由は「正社員として働ける会社がなかった」を除くと、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家計の補助・学費等を得たいから」が上位を占めている<sup>34</sup>。

限定社員が一般化されるならば、派遣という働き方はある程度減少すると考えられる。しかし、職種や勤務地、労働時間についてのミスマッチが完全になくなることはない。そうしたなか、派遣労働はそれぞれの働き方の希望を満たす働き方のひとつとして積極的に位置づけるべきである。

原則として30日以内の期間を限った労働者派遣は禁止されているが、働く者に単発的に働くニーズはあり、マッチング機能を評価すべきである。日雇い派遣を禁止したからといって日雇い労働者がなくなることはなく、むしろ日雇い派遣を禁止したことによって日雇い労働者の就労実態が不透明になり、保護の手が届かなくなるといった課題を残している。

### 3. 働き方、仕事に見合った納得性の高い処遇の確立を

- 働き方の違いに応じて納得性の高い処遇の実現を  
無限定社員と限定社員との働き方の違いに応じて納得性の高い処遇とするため次のとおり対応すべきである。
  - ・ 限定社員の働き方に応じて無限定社員または同一職務の限定社員との均等・均衡を実現する。
  - ・ 処遇に差を設ける場合は、該当者だけではなく、すべての人たちの合意を得る。
  - ・ 時間（日）限定社員の賃金、一時金、退職金は、他の働き方区分の同一職務の者と時間・日に応じて按分する。
  - ・ 手当は趣旨・要件に該当する場合同じに取り扱う。
  - ・ 職務と賃金の関連を高め、時間当たり賃金を確立する。
  - ・ 昇進・昇格は要件を満たす限り、無限定社員と限定者は同等に取り扱う。
  - ・ 福利厚生、教育・訓練、自己啓発は、同一職務に就いている者について働き方の区分の違いを理由として差を設けない。
  - ・ 事業所閉鎖や事業縮小、業務縮小時等の人事上の取扱い（雇用保障）は、無限定社員と限定社員とで同様の取扱いとする。
- ギグエコノミーの下で働く者を保護する仕組みの構築を
  - ・ プラットフォーマーを評価する仕組みを構築する。
  - ・ 仲介型プラットフォームに対して、受注者に対する契約の履行について連

<sup>34</sup> 就業形態の多様化に関する調査：2014年

帯責任を負うこととする。

- ・ 専業クラウドワーカーについて、政府は労災や失業保障などについて広報するとともに、制度の拡充を検討すべきである。

○ 派遣労働者の処遇の整備を

- ・ 派遣元との雇用関係は、期限の定めのない雇用を原則とする。
- ・ 派遣先が変わるたびに労働条件が変わることを避けるために、派遣元において労働条件などの処遇体系を確立すべきである。その際の水準は同種の労働者の水準を超えるものとしなければならない。また、派遣元における均衡・均等処遇に留意する。
- ・ 有期雇用（登録派遣）である場合、同種の職務である無期雇用の派遣労働者より賃金は高くななければならない。
- ・ 職務に関連する能力開発は派遣元が行い、企業に特殊な技能に関する教育は派遣先が行う。安全衛生についても同様とする。
- ・ 食堂、休憩室、ロッカーなど福利厚生施設の利用について、派遣先は自社の従業員と同等に扱う。

非正社員が低廉な労働力である限り、社会性（格差の拡大、社会保障の潜脱）や長期的視点を無視するならば企業がこれを増やそうとするのは当然である。

非正社員雇用の増大や外部労働市場の活用といった業務の外部化は企業収益に対してプラスの影響を与えているが、人的資源・研究開発力・社員コミットメント・組織運営の効率化などを意味する企業組織力に対しては非正社員化の進展はマイナスの影響を与えている、との指摘がある<sup>35</sup>。非正社員の増加は足元の収益に拘泥するあまり、将来の収益の基礎が崩壊しつつある、といえる。

低廉な労働力を追求するのではなく、企業の持続可能性を高めるため、すべての人に職務と働き方にふさわしい処遇を実現しなければならない。ここには、外国人労働者に限らず性的志向や自任、障がいの有無も包含されなければならない。

(1) 社員区分を問わずすべての人の働きがいの実現

限定社員、無限定社員を問わず長期雇用を保障し、働き方の違いに見合った納得性の高い処遇を実現することですべての人の働きがいの実現につなげなければならない。1) 均等・均衡待遇

限定社員と無限定社員とでは、教育・訓練や昇進・昇格は職務と働き方に応じて実施し、福利厚生や雇用保障などに差を設けるべきではない。具体的には、パートタイム・有期雇用労働法や同一労働同一賃金ガイドラインを参考に決定すべきである。

<sup>35</sup> 「雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書」連合総研：2003年3月）

賃金などに差を設ける場合、右表にあるように立場によって受け止め方が違うことから、当該の限定社員だけでなく、働く者全体を対象に丁寧な合意形成が必要である。処遇についての納得性は原資配分の協議にすべての者が参加して決定することによってしか実現されない。

許容しうる処遇水準の差

(%)

	賃金水準				昇進・昇格	
	と限定 様が のな 水い 準正 社員	よ限り 1が 割な 程い 度正 低社 い員	よ限り 2が 割な 程い 度正 低社 い員	よ限り 3が 割な 程い 度正 低社 い員	と限定 様が のな 水い 準正 社員	よ限り 上が 限な がい 低正 社員
勤務地限定						
いわゆる正社員	43.1	27.9	20.0	6.6	50.0	47.5
多様な正社員	46.0	26.9	15.9	5.0	56.6	37.1
基幹的非正社員	29.0	25.6	19.7	14.3	36.1	51.3
その他非正社員	22.5	24.5	20.9	19.9	29.9	56.9
職種限定						
いわゆる正社員	38.1	24.8	23.8	9.9	39.5	57.1
多様な正社員	46.9	23.7	16.4	6.4	49.8	44.4
基幹的非正社員	27.6	26.3	20.4	15.7	29.8	58.3
その他非正社員	20.5	25.8	19.7	22.0	23.4	64.0
労働時間限定						
いわゆる正社員	37.6	21.5	22.1	13.0	38.1	58.4
多様な正社員	42.9	20.8	19.6	9.3	44.0	49.7
基幹的非正社員	30.1	21.7	21.3	16.8	29.4	58.6
その他非正社員	23.5	24.3	18.9	22.7	21.9	65.7

多様な形態による正社員に関する研究会報告書2012年

## 2) 職務と連動した時間当たり賃金を

一日8時間、月22～23日を標準とする働き方から、多様な働き方に対応するため、時間当たり賃金を基本とすべきである。また、職務を明確にすることにより、年齢<sup>36</sup>や性別、学歴などに左右されることなく、本人の知識や技能、経験を適切に評価することにつなげなければならない。これは、生活の事情による就業の中断からの復職や転職による不利益をなくすことでもある。

## 3) 事業所閉鎖、事業縮小、業務縮小

事業再編、事業所閉鎖などにより職務や職種、事業所がなくなる場合、本人の希望に応じて職種転換、勤務地の移動により雇用の確保を図らなければならない。やむを得ず退職する場合は代償措置を講じなければならない。

## (2) 兼業・副業の労働者保護

玉石混交のクラウドソーシング産業にあつて、受注者が詐欺被害などに合わないようためには、信頼できるプラットフォーマーや発注者を選ばなければならない。プラットフォーマーの信頼性を確認するためには、クラウドソーシング協会の「クラウドソーシング優良事業者認定制度」が参考となろう。(資料44) また、受注者は発注者

<sup>36</sup> 雇用対策法第10条は労働者の募集・採用時に年齢制限をつけることは原則として禁止している

が厚労省の定める「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」に掲げる事項を明示しているかを点検する、または、発注者の過去の仕事の実績を確認し、発注者の確認やプロフィールも入念に点検しなければならない。こうした個人の努力とは別に、プラットフォームや発注者を公に評価する仕組みを構築する必要がある<sup>37</sup>。

受発注や代金の支払い、納期などについては独禁法や下請法で対処されることとなるが、仲介型のプラットフォームもまた発注者と同じ責任を負うこととすべきである。

技能の維持・向上は個人の努力にゆだねられているが、実態としてそのような取り組みは不十分であり、発注者や事業者団体の取り組みを促す必要がある<sup>38</sup>。

発注価格について、受注者が平均的な生活を営むに足る価格設定が求められる。発注者の単に安ければいいという発想を放置するならば格差の拡大、社会保障からの脱漏が起こり、社会の安定を損ないかねない。

自営型のクラウドワーカーは、雇用者であれば受けられる労災補償、健康保険の休業給付、失業給付は対象とならない。また、国民健康保険や国民年金の加入もれは少なくなつたとはいえ、収入が安定しない実態から懸念が残る。

政府は労災保険の特別加入や小規模企業共済など労働保険、社会保険制度など既存の仕組みの情報提供や制度の拡充を行うべきである。受注者は、組合組織や協同組合を組織し、福利厚生、職業紹介、営業仲介、事務代行、共同購買、社会保険・年金、能力開発などを支援する体制の整備が望まれる。

### (3) 派遣労働

派遣法の厳正な執行を通じて雇用の安定を確保するとともに、派遣元企業は常用労働者化に努めなければならない。また、保有する技能にふさわしい処遇を実現する必要がある。

労働者派遣法において派遣先の労働者との均等・均衡待遇が義務とされているが、派遣先が変わるたびに処遇が上下することは好ましいことではない。従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金を上回る水準の処遇体系を整備しなければならない。

派遣料金は派遣労働者の賃金に直結しているといっても過言ではない。派遣元企業は派遣労働者が保有する技能の価格を受注のためにダンピングすることなく、価格の業界標準を確立すべきである。

---

<sup>37</sup> ドイツの IG Metall は、オーストリアおよびスウェーデンの労働者団体と共同で、クラウドワークプラットフォームについて、各プラットフォームの利用経験者であるクラウドワーカーに対するアンケート調査に基づいて、複数の観点からの評価を実施し、インターネット上の“Fair Crowd Work”で公表している。また、プラットフォームが遵守すべき 10 の基本的原則を定めた「行動指針」の策定・改訂過程に関与している。

<sup>38</sup> 注 27 に同じ

#### 4. 厳格な労働時間管理と要員確保を

生活と仕事を無理なく両立できるよう時間外・休日労働の常態化をなくし、職場の適正要員を確保すべきである。

- ・ 時間外・休日労働は例外（予測できない、緊急性がある場合）の原則を徹底する。
- ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用履歴など客観的な記録により、始業・終業時刻を記録する。健康確保の観点から管理監督者やみなし労働時間制で働く者も同様に就業時間を記録する。
- ・ 時間外・休日労働は自己申告（申請）ではなく、上長が指示（命令）する。
- ・ 時間外・休日労働が発生する要因（仕事量、仕事の配分、取引慣行）を洗い出し、要員確保など必要な改善策を実行する。
- ・ 36協定の有効期間内であっても、毎月、時間外・休日労働の実態と要因を労使で確認し、改善を労使協議する。
- ・ 季節変動も含めて需要増加には必要な要員を確保する。
- ・ 時間外・休日労働の割増率を少なくとも50%以上とする。

就業規則や労働協約で所定労働時間が定められていても、これを超えて働くことが常態となっている。厚生労働省の調査<sup>39</sup>によれば、「残業（早出・居残り）はない」とする労働者の割合は15.5%にとどまっている。同調査で、企業が挙げる時間外労働を必要とする理由は、多い順に「業務量が多いため」43.3%、「仕事の繁閑の差が大きい」39.6%、「人員が不足しているため」30.6%である。労働者では「人員が足りないため（仕事量が多いため）」41.3%、「予定外の仕事が突発的に発生するため」32.2%、「業務の繁閑が激しいため」30.6%となっている。（資料46）

いずれも適正要員配置や、取引慣行の改善、適切な組織運営・管理を行うことで解消が可能と考えられる。しかし、36協定の要件と期間が緩やかであり、低い割増率のために要員確保や商慣行を改善するよりも時間外や休日労働で対処するほうが時間と費用が低廉なために解消の取り組みが緩慢となっている。

「時間にゆとりがない」、「自由時間をもっと増やしたい」とする人は全体で約40%であり、「心の豊かさやゆとりのある生活」を求める人は約60%となっている。新入社員では「残業の少ない職場」を求める人が80%を超えている。

時間外・休日労働の現状を放置することは離職者の発生、人手不足による時間外・休日労働の増加といった悪循環を招くことになる。

##### (1) 時間外・休日労働は例外的な働き方

法上、時間外・休日労働は例外だが現状は例外が普通のものとしてまかりとおり、就業規則も労働協約も契約そのものであるが、守られないことが常態化している。「残業が少なく、平日でも自分の時間を持って、趣味などに時間が使える職場」を望む新入

<sup>39</sup> 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」

社員は 82.5%となり<sup>40</sup>、管理職になりたくない理由の約半分は「自分の自由な時間を持たたい」となっている。(資料 20)

やむを得ず非正社員として働いている人や働くことを躊躇している人たちが時間外労働の脅迫から逃れるため、またすべての人のワーク・ライフ・バランスを確立するために、原則に立ち返る必要がある。

## (2) 労働時間管理の徹底

長時間労働は、過労死や精神疾患をもたらし、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化や女性のキャリア形成を阻む原因となり、男性の家事参加を阻む原因となっているとして時間外労働の上限が法で規制されることとなった。これに合わせて、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含めすべての人の労働時間を客観的な方法その他適切な方法で把握しなければならないとされている。

一方、経営の観点から、時間外・休日労働の実態を正確に把握することは重要である。総労働時間が不明であれば正確な労働生産性を計ることができず、要員計画を策定することができず、働く者の健康や意欲を損なう可能性を生じさせ、場合によっては不払い残業の紛議を生じさせかねない。

法規制があるからではなく、総労働時間を正確に把握することを経営の基本に据えなければならない。

## (3) 時間外・休日労働は業務命令

働く者は、雇用契約に従って労務を提供し、その対価として賃金等を得ている。しかし、時間外・休日労働は、就業規則や労働協約の定めと 36 協定の締結を要件として、雇用契約の例外として使用者が労働を命ずることができる。この原則に従うならば、働く者が時間外・休日労働を申請または申告とすることは馴染まない。

管理職の一義的な職務は、部下の仕事内容や進捗の管理・調整である。やむを得ず時間外・休日労働を行わせる必要がある場合、管理職は仕事内容と所要時間を特定して時間外・休日労働を命じなければならない。

## (4) 時間外・休日労働の労使確認と改善

毎月、時間外・休日労働の実態を労使で確認し、恒常的、または、特定の人に偏るなどの問題が発見された場合は、翌月以降の改善を協議しなければならない。その際、以下に留意する。

### 1) 適正要員の確保

「仕事や職業生活に強いストレス」がある人は 59.5%であり、その中でストレスとじている事柄で最も多いのは「仕事の質・量」の 53.8%である<sup>41</sup>。前述のように企業も現場の働く者も要員不足と感じているのであり、要員確保に早急に取り組まなければならない。

<sup>40</sup> 日本生産性本部「新入社員意識調査」2017年

<sup>41</sup> 労働安全衛生実態調査(2016年)

## 2) 仕事の明確化

仕事の範囲が不明確なことが要求される仕事の範囲と責任がいつの間にか拡大し、長時間労働や過重労働につながっている。要員管理をするためには、ひとりひとりの仕事の範囲を明確にすることが不可欠である。

なお、仕事の内容は、その人の企業内の格付けに従って、所定労働時間内に終了することができるものでなければならない。

## 3) 取引慣行の改善

在庫を持たず、短納期での受発注が時間・休日労働の一因となっている。サプライチェーン全体で需要予測を共有するとともに、サプライチェーンの各段階で突発事態に対応するための在庫を保有するなど取引の平準化を図る必要がある。

## (5) 割増率の大幅引き上げ

低い時間外・休日割増率は、企業に対し時間外労働・休日を減少させる、または、必要な人員を確保するための動機づけとはならない。理論的（均衡割増率）には時間外割増率が50%以上であれば、時間外労働よりも新たな人員を雇う方が費用は低い。例外的な働き方である時間外・休日労働に対する割増率を大幅に引き上げなければならない。なお、諸外国との時間外割増率を比較する場合、算定基礎賃金に一時金が含まれないため実効割増率はもっと低いことに留意すべきである

## 5. 働く者の能力向上と業績向上の好循環を

働く者が企業内での成長を実感しながら自己実現を目指し、働きがいを実現するために積極的に以下の通り人材投資を行うべきである。

- ・ 教育訓練に携わる指導人材の確保と教育訓練の経営上の優先順位を引き上げる
- ・ 働く者の職業選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うためにキャリアコンサルティングの制度化と充実を図る。具体的には、キャリアコンサルタントによる面談、キャリア・デザイン研修などに積極的な取り組みを行う。
- ・ 自己啓発を支援し、主体的な能力開発の取り組み又は中長期的なキャリア形成を支援するために教育訓練休暇、教育訓練短時間勤務などを制度化するとともに教育訓練給付金の活用を進める。
- ・ 職業生活が長期化すると考えられが、職業生活の途中でより専門性を高めるなどのために学び直しを行おうとする者に対し、就学期間中の雇用や柔軟な勤務時間制度を保証し、教育訓練給付金を含めた支援制度を整える。
- ・ 雇用保険制度において、継続的職業教育訓練に参加する者に対して休職・労働時間短縮による賃金の減額分を助成する措置を講ずる。

### (1) 教育訓練は働きがいと企業の競争力の源泉



企業にとって人は財産といわれる。企業の競争が激化するなかで、どの企業も価格や品質などで差別化を図ろうとしているが、斬新な経営手法の賞味期限が短期化しており、結局は価格競争に陥らざるを得なくなっている。こうしたなかで絶えず新しい手法を生み出すのは人

であり、競争力の源泉は人であるという意味で財産である。働く者に対する能力向上のための投資を怠ることは、人的資本蓄積の減少、競争力低下、生産性低下、収益減少となろう。

教育訓練投資を行うことは、働く者が企業内での成長を実感し、自己実現を後押しすることになり、働きがいを実現することにつながる。ひいては、定着率の向上が図られる。このことは、無限定社員に限られるものではなく、働く者すべてに対し当てはまる。

優秀な人材を中途採用することは他者が行った人的投資を無償で取得することである。ならば自社においても積極的な人材投資をすることが社会的に公正な態度といえる。ただ乗りは許されない。日本全体の労働力の質の向上が国の競争力につながるとの認識の下、すべての企業で教育訓練の取り組みを強化しなければならない。

## (2) 求められる積極的な人材投資

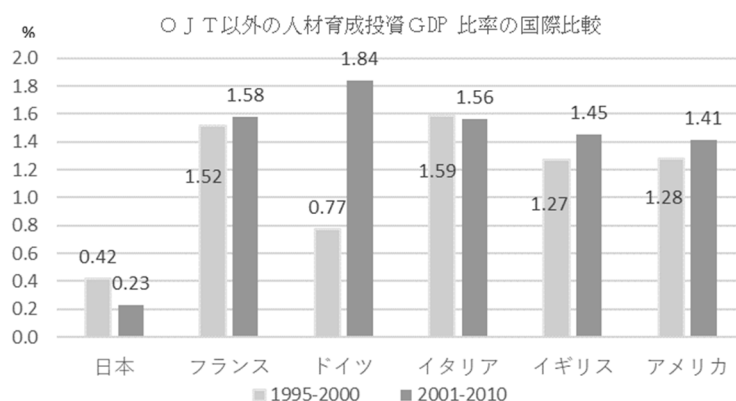
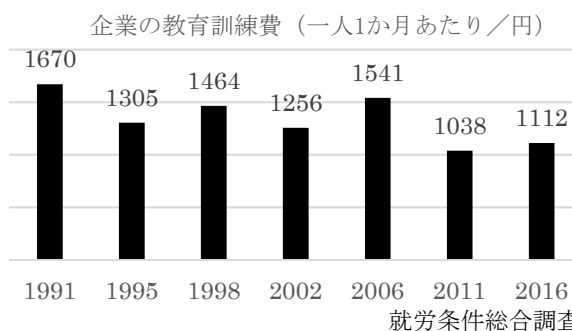
企業が支出する教育訓練費は1990年代以降、変動しつつも減少傾向にある。2017年度能力開発基本調査によれば、正社員に対してOFF-JTを実施した事業所は75.4%、計画的なOJTは

63.3%となっている。ただし、正社員以外については、それぞれ38.6%、30.1%と半分以下である。自己啓発に対する支援では、正社員が79.5%、正社員以外が58.2%となっている。

人材育成投資のG

DP比率の国際比較でも、日本は圧倒的に低い。

人材育成に関する問題点として企業が挙げているのは、「指導する人材が不足している」54.2%、「人材育成を行う時間がない」49.5%などとなっている。個人調査で自



経済産業省（2017）『「雇用関係によらない働き方」に関する研究会・報告書』

己啓発の問題点として挙げられたのは、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が正社員で 57.5%、正社員以外で 40.4%である。

教育訓練休暇のある企業は 9.3%（導入予定が 12.7%）、教育訓練短時間勤務制度では 6.8%（導入予定）にとどまっている。導入予定がない理由は、「代替要員の確保が困難であるため」が 52.4%、「制度自体を知らなかったため」が 44.6%である。

企業の競争力の源泉はすべての人であり、限定社員、無限定社員にかかわらず、それぞれの職務とその将来展望に見合った教育訓練が実施されなければならない。正当に会社から認められていることが実感されることが、働きがいの実現の一助となる。

第 4 次産業革命の進展に伴って、既存の職務の一部あるいは全部が失われることが指摘されている。雇用の維持のために企業内はもとより職業訓練や能力開発の充実が求められている。

### （3）キャリア形成の支援

2017 年度能力開発基本調査によれば、正社員に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所は 38.1%（非正社員では 26.6%）である。キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」（正社員 48.5%、非正社員 44.3%）が圧倒的に多く、「時間を確保することが難しい」（22.7%、18.8%）、「相談を受けるための人員を割くことが難しい」（22.4%、16.8%）が続いている。キャリアコンサルティングを受けた者は、正社員が 14.9%、非正社員が 8.5%である。その結果、「仕事の意識が高まった」（54.2%、54.8%）、「自己啓発を行うきっかけとなった」（33.5%、20.4%）、「自分の目指すべきキャリアが明確になった」（32.5%、30.2%）となった。キャリアコンサルタントによる相談を利用したいとする者の割合は、正社員が 57.0%であり、非正社員では 40.9%となっている。

「働く人 1 人ひとりが、その意欲と能力に応じて、自己の望む仕事を選択し、職業生活を通じて幸福を追求する権利」が提唱されている<sup>42</sup>。長期雇用システムが変容し、労働移動が活発化する現在では、労働者自身が主体的に能力開発やキャリア形成に関わるべきだという考え方である。産業構造や職業構造が大きく転換し、もはや生涯一社就労は現実的ではないとしており、こうした環境変化に対応するには、個人の財産である職業経験による能力の蓄積と、その能力蓄積の展開である職業キャリアを保障することが必要である、としている。

就職に際しては自らの意思で企業を選択したとしても、その後は企業の経営方針や組織運営、就業規則の下で職業経験を積み重ねていく。職業人生は、これを与件として展開される。しかしながら、希望する仕事に就くことが保障されているわけではなく、現在の仕事に関心が高まったとしても、これを掘り下げることが必ずしも許されるわけではない。時間外労働や休日労働が多くなるほどに、職業人生＝人生に近づくことになり、極端には人生がなくなる。こうしたなかで、長く働きがいを感じながら

<sup>42</sup> キャリア権研究会報告書 2011 年 6 月

働き続けることは困難であろう。

一人一人が自らの職業人生と仕事以外の人生を設計し、育成・配置計画などを会社とすり合わせ、会社の支援制度、自己啓発、利用可能な外部資源を確認しながら、その計画の実現を支援する必要がある。このことは、向かう目標と行わなければならない努力が明確になることであり、これを企業が適正に評価し、教育研修や配置転換などに生かすことにより達成感が醸成される。働く者のエンプロイアビリティが高まることであり、企業にとっては人材の高度化が図られ、より高度な、より付加価値を生み出す仕事に就くことが可能な人材を育成することである。いわゆる正社員に対しては新入社員教育、OJT、定期的な異動などを通じて能力開発が行われるが、いわゆる非正社員に対してはこうした配慮や機会が与えられないため、キャリアが蓄積されない問題が指摘されている。

人材こそが付加価値と競争力の源泉であることを確認し、無限定社員にとどまらずすべての人に対して、キャリアコンサルタントによる面談、キャリア・デザイン研修などに積極的な取り組みを行うべきである。

ちなみに、職業能力開発促進法第4条は、「事業主は、～略～労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他その労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等によりその労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。」としている。

#### (4) 学びなおしの機会の保証（リカレント教育）

人生100年時代といわれるなかで、職業生活の長期化が進んでいる。学校を卒業後1社で職業生活を終えることは、これまで以上に減少すると考えられる。新卒3年目までの離職率は高卒が約40%、大卒が約30%である。(資料45) 60歳時点で転職経験のない人は男性34.6%、女性が18.9%であり<sup>43</sup>、いわゆる終身雇用で職業生活を終える人は少数である。

初めて就職した会社が希望に合致することは実務経験がないなかでは困難である。また、就職した後に、経験を積むなかで人生や職業生活に対する考え方が変化するなど、転職し次の職業生活を選択することはこれまでも多くあった。一方で、現在の仕事をより充実させるために専門的な勉強をしたいと考える人もいる。

リカレントとは、社会人になってからも、学校などの教育機関に戻り、学習し、また社会へ出ていくということを生涯続けることができる教育システムを指す。リカレント(recurrent)には、繰り返しや循環といった意味があり、回帰教育、循環教育と訳されることもあるが、多くは「学び直し」とされている。

リカレント教育は、1970年代には、経済協力開発機構(OECD)が推進する生涯教育の一形態となった。日本でも、大学の社会人入学制度や科目履修生制度が設置された

---

<sup>43</sup> 平成26年版 労働経済の分析

り、リカレント教育を促進するための専門職大学院やサテライトキャンパスなどが開講されたりしているが、OECD が 2012 年に実施した「国際成人力調査」によると、30 歳以上の成人の通学率は、参加 24 カ国中、最も高いフィンランドの 8.27%と比べ、日本はその約 1/5 の 1.6%と最も低く、リカレント教育が進んでいないことが明らかとなっている。

現在、大学院等（通信制を含む）<sup>44</sup>で学ぶ社会人は約 30 万人<sup>45</sup>、在学者総数の約 8%となっている<sup>46</sup>。大学等に通っている社会人の雇用上の扱いは、「通常と変わらない（裁量労働、夜間や休日に通学）」が 65.5%と最も多く、「研修扱い」11.3%、「有給休暇」9.6%、「無給休暇」5.3%の順となっている。学び直しを行う理由は、「現在の職務を支える幅広い知見・視野を得るため」が 50.7%、「学位の取得」が 47.2%となっている。学び直しに対する満足度は、「とても良い」60.9%、「まあまあ良い」が 33.3%と高い。障害と考えるのは（複数回答）「費用が高すぎる」37.7%、「勤務時間が長く十分な時間がない」22.5%となっている。

授業料は「自己負担」が 84.3%であり、在学中の会社への希望は、「卒業資格を評価する仕組みを作る」が 46.6%、「授業がある時間帯についてフレキシブルな労働時間とする」が 41.5%となっている<sup>47</sup>。

## 6. 空白期間のない労働移動を

離職した者が短期間に再就職を果たし、処遇においてそれまでの経験が正当に評価されるよう次の取り組みをすべきである。

- ・ 事業者団体、産業別労働組合または共同して求職者と求人をつなぐ仕組みを構築する。
- ・ ミスマッチの防止と円滑な労働移動を実現するためにジョブカード<sup>48</sup>を普及・拡大する。
- ・ 産業・業種ごとに職務と賃金の標準化を推進する。

生産性三原則において雇用について、「生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。」としている。これまで企業内における雇用の維持に労使ともに努力してきたが、日本は終身雇用の国であるとの誤解から、これまで労働移動にかかる能力開発や職業あっせんはもっぱら行政に委ねてきた。（終身雇用が事実ではないことについ

<sup>44</sup> 大学院の他に大学、短期大学、専修学校

<sup>45</sup> 大学院は 30 歳以上、短大・学士課程は 25 歳以上、専修学校は就業者の人数：2016 年度学校基本統計

<sup>46</sup> 2016 年度学校基本統計

<sup>47</sup> 「社会人の大学等における学び直しの実態把握」2016 年 3 月：文科省委託事業

<sup>48</sup> 「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のツール

ては前述 5(4)

積極的に現在の会社とは違う職業人生を選択しようとする、または、やむを得ず転職せざるを得ない場合にも、空白期間をおくことなく円滑に再就職することができるようにする必要がある。労働移動は、社会全体で適材適所を実現することである。

2016年の入職者数は約768万人、離職者数は726万人となり、延労働移動者数は約1500万人(延労働移動率30.6%)に達している。入職者のうち転職入職者は約478万人、9.8%となっている。(資料47) また、新入社員は、転職について75%が肯定しており、現在働いている会社に一生勤めようとしている者は30%を下回っている。(資料20)

転職者の多くが同じ産業へ転職していることからすると(資料48)、事業者団体、産業別労働組合、または共同して求職者と求人をつなぐ仕組みを検討することは、有効であろう<sup>49・50</sup>。産業内の求職・求人情報を集約し、ハローワークの求職・求人情報のオンライン提供<sup>51</sup>をも活用して円滑な再就職を実現すべきである。

ジョブ・カードは、職業訓練受講者、求職者のみならず、在職労働者を含む各層の個人が、入職段階から職業生活を通じて、職業経験の棚卸し、職業能力証明などの関係情報を、様式ごとに独立させて蓄積・保存し、自ら抽出・編集して活用しようとするものである。職務経歴や職業能力が明確になり、併せて求人企業の募集要領を精緻化することによりミスマッチを防止し円滑な労働移動を可能とする。

転職に伴って賃金の増加または減少は、その時々雇用・失業情勢によって大きな影響を受けている。リーマンショックの前後で転職後の賃金が増加した割合は10p程度低下し、その後は人手不足感もあって上昇している。(資料49) 転職に伴って、その人の知識や技能などが雇用・失業情勢にかかわらず正当に評価される必要がある。

仕事を遂行する上で必要な知識、技術・技能および成果につながる職務行動(職務遂行能力)に対応する賃金を産業・業種のなかで標準化する必要がある。標準化された際に、個別企業では、産業・業種内の仕事と賃金を指標としながら、実情に応じてプラス $\alpha$ 、マイナス $\alpha$ して利用することになる。

---

<sup>49</sup> 職業安定法では、厚生労働大臣の許可を受けた場合、労働組合、事業者団体が無料職業紹介事業を行うことができる。(第33条および第45条)

<sup>50</sup> この事例として「しんきん再就職支援ネットワーク」(信用金庫で働くことを望みながらも、結婚や配偶者の転勤、親の介護など、やむを得ない理由による転居によって信用金庫を退職する人に対して、転居先に所在する信用金庫への再就職を支援する制度)、「民鉄キャリアトレイン」(大手民鉄各社が、ライフイベントなど、勤務場所の都合で就労継続が困難な社員を相互で受入れるもの)がある。

<sup>51</sup> ハローワークのオンライン提供

・ 求人情報：<https://www.hellowork.go.jp/info/online02.html>

・ 求職情報：[https://www.hellowork.go.jp/info/kyushoku\\_top02.html](https://www.hellowork.go.jp/info/kyushoku_top02.html)

厚生労働省が、業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など55業種で（平成30年7月現在）策定した「職業能力評価基準」を活用すべきである<sup>52</sup>。

また、産業内の労働条件の横断化に向けて労働協約の拡張適用や特定最賃の取り組みも重要である。

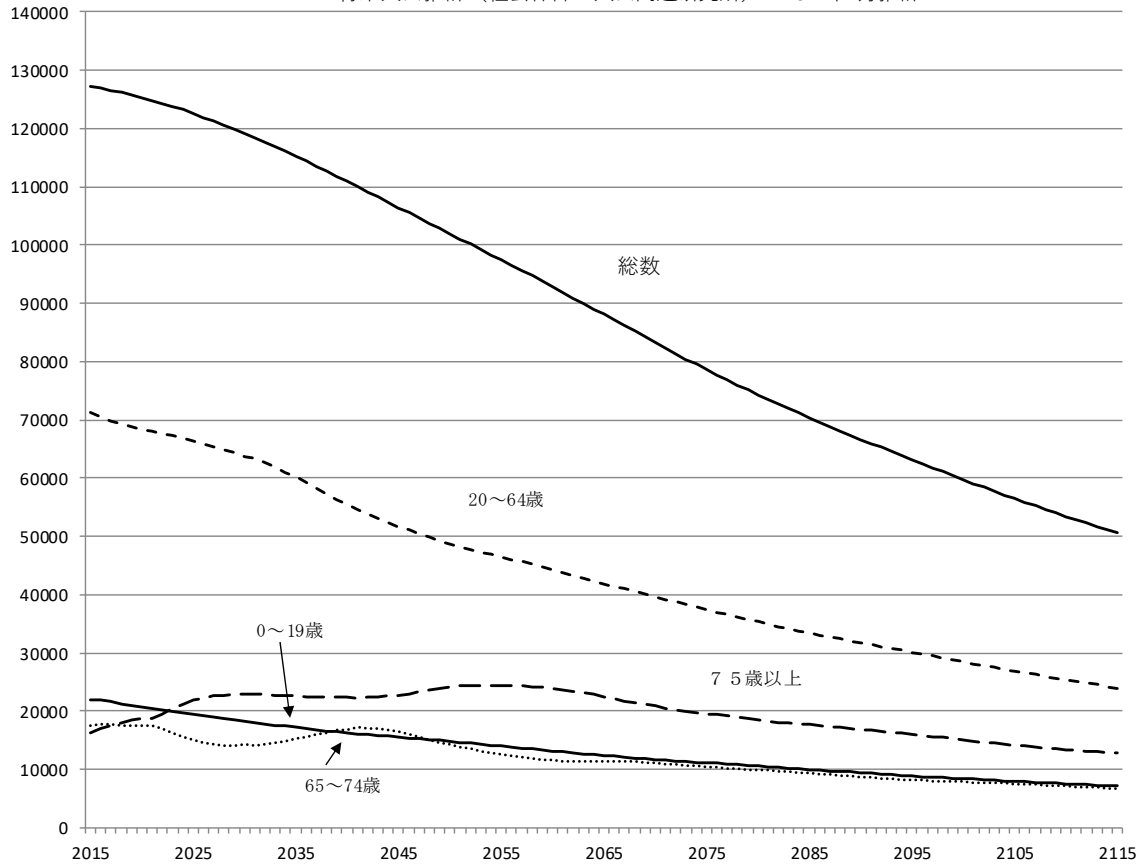
---

<sup>52</sup> 「職業能力評価基準」

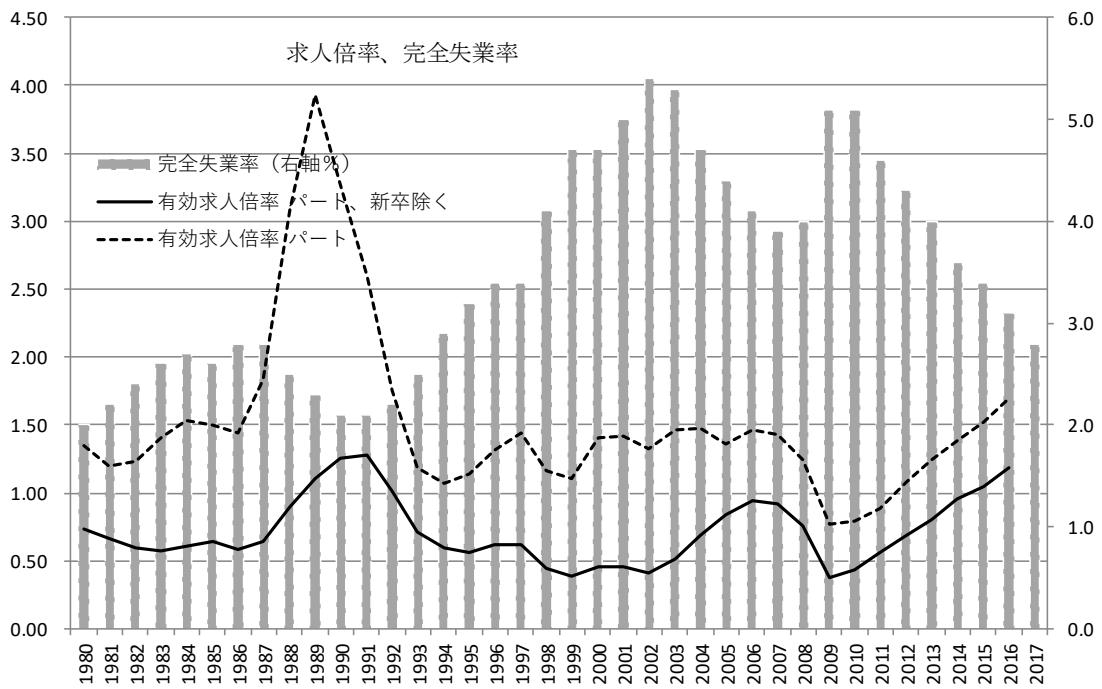
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/ability\\_skill/syokunou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/syokunou/index.html)

資料 1

将来人口推計（社会保障・人口問題研究所） 2017年1月推計

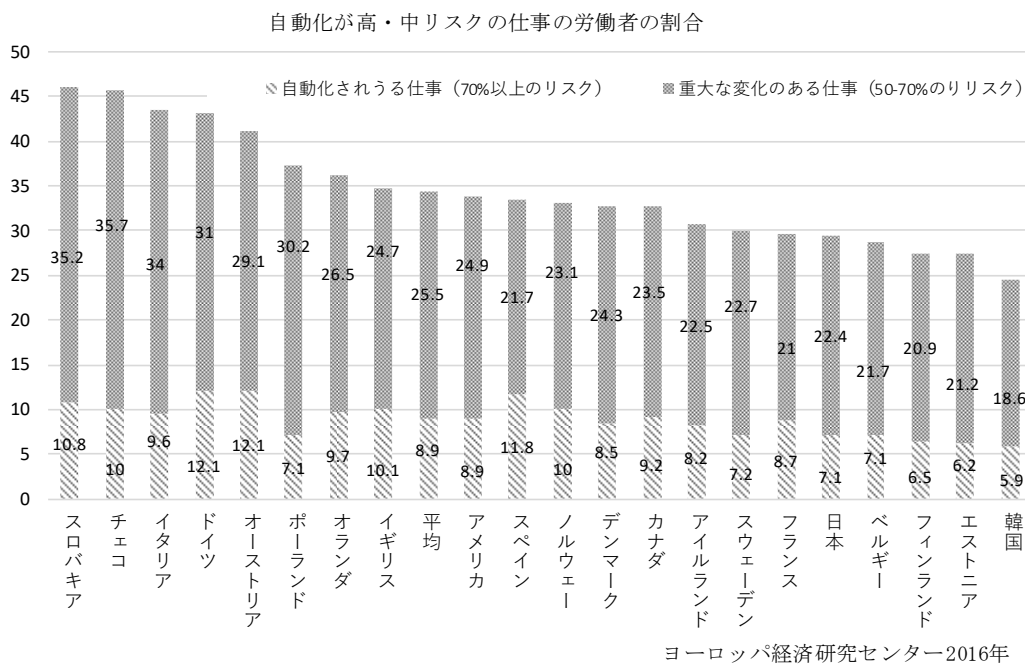


資料 2



長期時系列表：労働力調査、職業安定統計

資料 3



資料 4

雇用者の満足度

国民生活に関する世論調査 (%)

	調査年	満足 (ア)+(イ)	(ア)満足し ている	(イ)まあ満 足している	不満 (ウ)+(エ)	(ウ)やや不 満だ	(エ)不満だ
現在の生活に対する満足度							
	2017年	74.1	11.6	62.5	25.0	21.1	3.9
	2008年比	15.3	4.9	10.4	-15.4	-9.5	-5.9
所得・収入							
	2017年	51.6	7.6	44.0	47.8	36.4	11.3
	2008年比	12.2	3.3	8.9	-12	-4.5	-7.6
資産・貯蓄							
	2017年	40.8	4.5	36.3	57.5	42.9	14.7
	2008年比	11.0	2.3	8.7	-11.6	0	-11.5
耐久消費財							
	2017年	76.2	15	61.1	22.9	19.2	3.8
	2008年比	13.9	5.6	8.2	-13.9	-8.9	-4.9
食生活							
	2017年	89.3	24.9	64.4	10.1	8.6	1.5
	2008年比	11.0	8.9	2.1	-11.1	-7.8	-3.3
住生活							
	2017年	82.1	24.3	57.8	17.5	14.1	3.4
	2008年比	9.7	7.1	2.6	-9.7	-6	-3.7
自己啓発・能力向上							
	2017年	65.6	8.8	56.8	30.9	27.7	3.2
	2008年比	9.0	2.6	6.5	-8.8	-6.1	-2.7
レジャー・余暇生活							
	2017年	63.6	14.7	48.9	35.3	28.1	7.2
	2008年比	10.6	6	4.6	-10.4	-5.1	-5.3



## 資料 5

時間のゆとりの有無

国民生活に関する世論調査 (%)

年	ゆとりがある (ア)+(イ)	(ア)かなりゆ とりがある	(イ)ある程度 ゆとりがある	ゆとりがない (ウ)+(エ)	(ウ)あまりゆ とりがない	(エ)ほとんど ゆとりがない	わからない
2017年	58.2	9.7	48.4	41.7	31.0	10.7	0.1
2008年比	3.5	2.7	0.8	-3.5	-2.1	-1.5	0.0

## 資料 6

これからは心の豊かさか、まだ物の豊かさか

国民生活に関する世論調査 (%)

年	物質的にある程度豊かにな ったので、これからは 心の豊かさやゆとりのあ る生活をするに重き をおきたい	まだまだ物質的な面 で生活を豊かにするこ とに重きをおきたい	どちらともいえない	わからない
雇用者				
2017年	60.4	33.6	5.6	0.5
2008年比	-0.9	-0.2	1.3	-0.1

## 資料 7

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の  
関わり方の希望優先度

男女共同参画社会に関する世論調査

		仕事優先	仕事も生活も	生活優先
2016年	総数	8.9	50.6	39.0
	雇用者	9.1	60.4	29.8
	女	4.8	62.2	32.2
	男	13.1	58.8	27.6
2009年	総数	8.5	51.7	38.7
	雇用者	8.3	58.9	32.2
	女	4.9	60.5	34.0
	男	11.3	57.5	30.6
2007年	総数	11.2	46.0	41.3
	雇用者	11.4	56.7	31.6
	女	6.8	56.8	35.8
	男	15.7	56.6	27.6

- ・仕事優先:仕事を優先したい
- ・仕事も生活も:「仕事と家庭生活をともに優先」、「仕事と個人生活をともに優先」、「仕事と家庭と個人をともに優先」の合計
- ・生活優先:「家庭生活と個人生活をともに優先」、地域・個人の生活を優先したい、「家庭生活を優先したい」の合計
- ・「わからない」を省略している

## 資料 8

日常生活での悩みや不安

国民生活に関する世論調査 (%)

年	悩みや不安を感 じている	悩みや不安を感 じていない	わからない
2017年	63.8	35.8	0.4
2008年比	-8.3	8.4	-0.1

資料 9

悩みや不安の内容

国民生活に関する世論調査 (%)

年	自分の健康について	家族の健康について	就職、結婚など生活の問題について	自分の生活(進学、結婚など)の問題について	家族の生活(進学、結婚など)の問題について	現在の収入や資産について	今後の収入や資産の見通しについて	老後の生活設計について	家族・親族間の人間関係について	近隣・地域との関係について	勤務先での仕事や人間関係について	事業や家庭の経営上の問題について	事業や家庭の後継者の問題について	その他	わからない	(M・T・計)
2017年	41.0	39.2	26.0	37.0	38.3	49.4	57.6	13.4	6.5	21.9	4.7		0.5	0.1	336	
2008比	-0.2	0.7	6.0	3.1	-0.5	0.2	-4.5	1.9	-1.1	-1.8	-1.4		-0.1	0.1		

資料 10

収入と自由時間についての考え方

国民生活に関する世論調査 (%)

年	自由時間をもっと増やしたい	収入をもっと増やしたい	どちらともいえない	わからない
2017年		42.6	48.4	8.8
2008比		4.0	-5.7	1.7

資料 11

どのような仕事が理想的だと思うか

国民生活に関する世論調査 (%)

年	収入が安定している仕事	失業の心配がない仕事	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	自分にとって楽しい仕事	健康を損なう心配がない仕事	その他	わからない	計 (M・T)
2017年	66.7	26.5	44.5	31.9	23.2	64.8	31.6	0.1	0.5	289.7
2008比	9.8	12.7	10.8	17.8	13.8	13.7	18.3	-0.1	0.3	

(注) 2009年までは2つ選択、2010年からはいくつでも

資料 12

現在の生活に対する満足度

国民生活に関する世論調査2017年 (%)

	満足 (小計)	満足している	まあ満足している	不満 (小計)	やや不満だ	不満だ	どちらともいえない	わからない
雇用者 (小計)	74.1	11.6	62.5	25	21.1	3.9	0.8	0.1
18～29歳	76.1	15	61.1	23.1	20.3	2.8	0.8	-
60～69歳	75.8	10.4	65.5	22.8	18.9	4	1.3	-

資料 13

時間のゆとりの有無

国民生活に関する世論調査2017年 (%)

	ゆとりがある (小計)	かなりゆとりがある	ある程度ゆとりがある	ゆとりがない (小計)	あまりゆとりがない	ほとんどゆとりがない	わからない
雇用者 (小計)	58.2	9.7	48.4	41.7	31.0	10.7	0.1
18～29歳	70.0	14.7	55.3	29.4	24.4	5.0	0.6
60～69歳	66.4	14.2	52.3	33.6	25.1	8.5	-

資料 14

これからは心の豊かさか、まだ物の豊かさか

国民生活に関する世論調査2017年(%)

	物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活することに重きをおきたい	まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい	どちらともいえない(平成11年12月調査までは「一概に言えない」)	わからない
雇用者計	60.4	33.6	5.6	0.5
18～29歳	51.7	40.6	7.2	0.6
60～69歳	68.3	25.5	6.0	0.2

資料 15

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人生活」の関わり方

男女共同参画社会に関する世論調査2016年(%)

	仕事優先	仕事も生活も	生活優先
総数	8.9	50.6	39.0
18～29歳	6.8	60.8	31.6
60～69歳	12.5	50.2	36.7

\*「わからない」を省略

資料 16

日常生活での悩みや不安

国民生活に関する世論調査2017年(%)

	悩みや不安を感じている	悩みや不安を感じていない	わからない
雇用者	63.8	35.8	0.4
18～29歳	53.1	46.1	0.8
60～69歳	65.3	34.7	-

資料 17

悩みや不安の内容

国民生活に関する世論調査2017年(%)

	自分の健康について	家族の健康について	就職、結婚などに関する問題	自分の生活(進学、結婚など)に関する問題	家族の生活(進学、結婚など)に関する問題	現在の収入や資産について	見通しの収入や資産について	今後の生活設計について	老後の生活設計について	家族・親族の人間関係	近隣・地域との関係	勤務先での仕事や人間関係	事業や家庭の経営に関する問題	事業や家庭の継承に関する問題
雇用者計	41.0	39.2	26.0	37.0	38.3	49.4	57.6	13.4	6.5	21.9	4.7			
18～29歳	23.0	26.2	50.8	23.6	51.8	56.0	29.3	13.1	4.2	33.0	2.6	0.5		
60～69歳	57.2	44.5	11.3	25.1	26.3	41.9	69.7	12.1	7.5	10.4	4.3	0.6		

## 資料 18

## 収入と自由時間についての考え方

国民生活に関する世論調査2017年(%)

	自由時間をもっと増やしたい	収入をもっと増やしたい	どちらともいえない	わからない
雇用者計	42.6	48.4	8.8	0.1
18～29歳	34.7	61.4	3.9	-
60～69歳	53.0	34.2	0.2	-

## 資料 19

## どのような仕事が理想的だと思うか

国民生活に関する世論調査2017年(%)

	収入が安定している仕事	失業の心配がない仕事	自分の専門知識や能力がいかせる仕事	世の中のためになる仕事	高い収入が得られる仕事	自分にとって楽しい仕事	健康を損なう心配がない仕事	その他
雇用者計	66.7	26.5	44.5	31.9	23.2	64.8	31.6	0.1
18～29歳	73.9	26.4	41.4	26.9	28.1	67.8	33.3	-
60～69歳	57.4	23.4	44.3	32.6	12.6	66.4	36.0	-

## 資料 20

## 新入社員の意識

日本生産性本部2017年(%)

	そう思う	そう思わない
自分のキャリアプランに反する仕事を、我慢して続けるのは無意味だ	53.5	46.5
子供が生まれたときには育児休暇を取得したい	85.2	14.8
管理職になりたいか	55.9	44.1

## 管理職に「なりたい」理由

1. 自身の裁量で仕事を進めたい	12.4
2. より高い報酬を得たい	48.6
3. 様々な業務に挑戦したい	29.5
4. 認められたい	8.6
5. その他	1.0

## 管理職になりたくない理由

1. 自分の自由な時間を持ちたい	49.4
2. 専門性の高い仕事がしたい	11.1
3. 責任の重い仕事は避けたい	17.3
4. 組織に縛られたくない	16.0
5. その他	6.2

## 転職についてどう考えるか

しないにこしたことはない	17.8
それなりの理由があれば、1～2度の転職はしかたがない	50.8
それなりの理由があれば、何度してもかまわない	24.9
いずれでもない・わからない	6.5

## 今の会社に勤め続けようと思っているか

今の会社に一生勤めようと思っている	29.7
きっかけ、チャンスさえ有れば、転職しても良い	45.4
現在、ぜひ転職したい	5.9
いずれでもない・わからない	18.9

資料 21

高齢期の生活に不安を感じるのは、どのようなことですか。（○はいくつでも）

高齢期に向けた備えに関する意識調査2013年（％）

	生活のための収入のこと	自分や配偶者の健康や病気のこと	自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり、介護が必要な状態になること	社会の仕組み（法律、社会保障・金融制度）が大きく変わってしまうこと	自然災害（地震・洪水など）	経済情勢が大きく変わってしまうこと	頼れる人がいなくなり、ひとりきりの暮らしになること	住まいに関すること	親や兄弟などの世話	子どもや孫などの将来	人（近隣、親戚、友人、仲間など）とのつきあいのこと
正規の社員・職員	72.2	63.5	60.5	32.9	26.7	28.5	26.5	19.6	13.8	11.3	8.7
非正規の社員・職員	75.9	66.6	61.0	27.0	27.7	26.5	25.9	18.8	18.2	14.2	7.5

\*主要回答項目のみ

資料 22

あなたは現在、あなたの世帯の高齢期への経済的な備えについて、どのように感じていますか。

高齢期に向けた備えに関する意識調査2013年（％）

	全体	十分だと思う	最低限はあると思う	少し足りないと思う	かなり足りないと思う	わからない	無回答	ある計	足りない計
正規の社員・職員	996	0.9	18.3	20.2	50.0	9.9	0.7	19.2	70.2
非正規の社員・職員	717	1.0	17.4	15.1	59.0	7.1	0.4	18.4	74.1

資料 23

あなたは、現在仕事をしているかどうかにかかわらず、60歳以降に収入を伴う仕事をしたいですか。仕事をしたい場合は、何歳までしたいかを合わせてお答えください。

高齢期に向けた備えに関する意識調査2013年（％）

	い6 ま5 で歳 くら	い7 ま0 で歳 くら	い7 ま5 で歳 くら	7 6 歳 以上	もは働 いける つるま うで	たは6 く仕 く事 ないを し以降	わから ない	無回答	い仕 （計） 事を した
正規の社員・職員	36.8	22.5	3.7	0.1	22.7	10.8	2.6	0.7	85.8
非正規の社員・職員	34.9	21.9	3.3	-	28.6	7.7	2.6	1.0	88.7

資料 24

あなたは、60歳以降も収入を伴う仕事をする場合、どのような形態での就労を希望しますか。

高齢期に向けた備えに関する意識調査2013年 (%)

	全 体	パート タイム の社員 ・職 員	フル タイム の社員 ・職 員	自 営 業 ・ 個 人 事 業 主 ・ 家 族 従 業 者 を 含 む	農 林 漁 業 (家 族 従 業 者 を 含 む)	在 宅 就 労	そ の 他	無 回 答
正規の社員・職員	855	44.0	44.0	7.7	2.7	0.7	0.6	0.4
非正規の社員・職員	636	76.7	14.3	5.7	0.9	1.3	0.3	0.8

資料 25

男女、雇用契約期間の定めの有無、1回当たりの雇用契約期間、

就業構造基本調査2012 (%)

	総 数 (役 員 を 除 く 雇 用 者)	正 規 の 職 員 ・ 従 業 者	非 正 規 の 職 員 ・ 従 業 者	パ ー ト	ア ル バ イ ト	労 働 者 派 遣 事 業 所 の 派 遣 社 員	契 約 社 員	嘱 託	そ の 他
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
雇用契約期間の定めがない (定年までの雇用を含む)	68.5	92.2	30.2	38.9	35.7	15.5	-	14.7	43.6
雇用契約期間の定めがある	22.6	4.1	52.7	45.9	33.8	70.7	92.6	79.4	34.9
1か月未満	(0.9)	(0.5)	(0.9)	(0.6)	(2.2)	(3.0)	(0.4)	(0.3)	(1.0)
1か月以上6か月以下	(27.3)	(6.5)	(29.9)	(32.8)	(41.2)	(59.5)	(20.8)	(6.8)	(11.4)
6か月超1年以下	(39.3)	(25.7)	(41.1)	(43.8)	(33.3)	(17.2)	(42.3)	(57.3)	(42.7)
1年超3年以下	(15.3)	(23.0)	(14.3)	(12.8)	(10.8)	(12.0)	(17.5)	(19.0)	(15.7)
3年超5年以下	(4.5)	(16.4)	(3.0)	(2.1)	(2.1)	(2.1)	(3.2)	(8.5)	(3.6)
その他	(12.7)	(27.8)	(10.8)	(7.8)	(10.5)	(6.1)	(15.7)	(8.2)	(25.5)
わからない	8.3	3.7	15.8	14.1	29.1	13.1	6.7	5.3	16.6

\* 「パート」、「アルバイト」等の雇用形態は勤め先での呼称による。

## 契約の更新（雇用契約期間別）

就業構造基本調査2012(%)

	総数	更新あり							更新なし
		総数	1回	2回	3～5	6～9	10回以上		
雇用契約期間の定めがある	100.0	70.3	100.0	19.2	14.9	27.5	15.3	20.8	25.9
1ヶ月未満	100.0	46.9	100.0	17.0	12.5	20.3	10.7	30.6	47.6
6ヶ月以下	100.0	84.0	100.0	13.0	10.5	22.5	16.2	35.0	14.9
1年以下	100.0	80.4	100.0	19.4	16.3	30.3	16.5	15.8	18.8
3年以下	100.0	66.7	100.0	27.4	18.5	29.5	12.6	10.0	32.1
5年以下	100.0	40.1	100.0	35.2	20.1	34.0	5.3	2.9	56.3
その他	100.0	26.0	100.0	27.5	18.0	26.6	12.5	12.0	51.6

\*更新回数が不明、更新の定めがあるかわからないを省略している

## 契約の更新（雇用形態別）

就業構造基本調査2012(%)

	総数	更新あり							更新なし
		総数	1回	2	3～5	6～9	10回以上		
正規の職員・従業員	100.0	4.1	100.0	30.8	20.5	27.1	9.9	8.7	54.7
非正規の職員・従業員	100.0	73.9	100.0	18.4	14.5	27.5	15.7	21.7	22.2
パート	100.0	80.3	100.0	15.5	12.4	25.6	17.1	27.0	18.3
アルバイト	100.0	64.7	100.0	23.0	17.5	26.7	13.3	17.2	33.5
派遣社員	100.0	76.1	100.0	16.1	13.6	26.0	15.1	26.0	22.6
契約社員	100.0	70.3	100.0	19.6	15.0	30.2	15.5	17.5	18.6
嘱託	100.0	74.5	100.0	23.9	19.5	32.7	12.8	10.3	24.6
その他	100.0	56.2	100.0	24.6	15.4	26.6	15.5	15.7	40.3

\*更新回数が不明、更新の定めがあるかわからないを省略している

希望する就業形態

就業形態の多様化に関する調査2014年(%)

	今後も働き続けたい	他の就業形態に 変わりたい	希望する就業形態													不明
			正社員	正社員以外の労働者	出向社員	契約社員 (専門職)	嘱託社員 (再雇用者)	パート パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	登録型		その他			
											登録型	常用雇用型				
総数	89.6	100	13.8	100	84.9	15.1	0.2	3.8	3.0	5.9	0.3	0.6	0.2	0.4	1.4	0.6
正社員	92.0	100	1.5	100	--	100	2.6	7.3	28.8	52.5	1.4	0.5	0.5	--	7.0	0.6
正社員以外の労働者	86.1	100	33.8	100	90.9	9.1	0	3.6	1.1	2.6	0.2	0.6	0.2	0.4	1.0	0.6
出向社員	91.2	100	27.3	100	95.3	4.7	--	1.8	0.6	2.3	--	--	--	--	0	0.1
契約社員(専門職)	88.4	100	55.5	100	96.9	3.1	--	--	0.2	2.2	--	0.4	0	0.4	0.2	0.8
嘱託社員(再雇用者)	85.5	100	17.7	100	66.5	33.5	0.4	9.3	--	20	1.2	0.4	0.3	0.1	2.3	1.0
パートタイム労働者	86.1	100	26.1	100	91.9	8.1	0	4.8	1.0	--	0.3	0.4	0.4	0	1.7	0.5
臨時労働者	78.7	100	37.5	100	75.4	24.6	--	0.5	9.3	8.6	--	6.3	0.3	6.0	0	0
派遣労働者	85.2	100	55.5	100	86.8	13.2	0.1	5.5	0.8	4.7	0.2	1.0	0.1	0.9	0.9	0.8
登録型	83.8	100	60.7	100	83.4	16.6	0	7.3	0.9	5.4	0.4	1.5	--	1.5	1.1	0.4
常用雇用型	86.9	100	49.6	100	91.4	8.6	0.3	3.1	0.7	3.7	--	0.2	0.2	--	0.6	1.3
その他	86.3	100	52.2	100	93.0	7.0	--	2.0	1.1	3.5	0.2	0.2	0.1	0.1	--	0.9

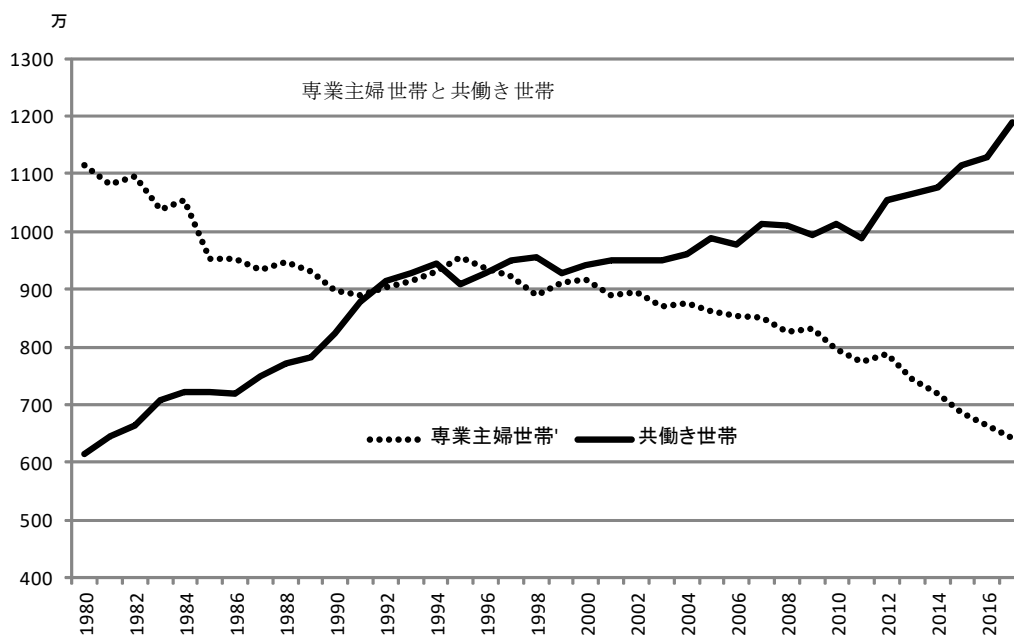
資料 28  
従業上の地位、雇用形態の構成比

就業構造基本調査2012(%)

年	総数 (千人)	自営業	家族従業者	雇用者	役員	役員除く	正規	パート	アルバイト	派遣	契約	嘱託	その他
1956	39,863	26.4	29.2	44.4	**	**	**	**	**	**	**	**	**
1959	41,330	26.0	25.1	48.8	2.0	46.8	**	**	**	**	**	**	**
1962	42,855	22.9	20.7	56.4	2.4	54.0	**	**	**	**	**	**	**
1965	44,779	21.8	18.2	60.0	2.6	57.4	**	**	**	**	**	**	**
1968	49,006	20.4	17.3	62.3	2.5	59.8	**	**	**	**	**	**	**
1971	50,630	19.6	14.0	66.5	3.4	63.0	**	**	**	**	**	**	**
1974	50,986	18.4	11.2	70.3	4.2	66.1	**	**	**	**	**	**	**
1977	53,649	18.1	11.4	70.5	4.5	66.0	**	**	**	**	**	**	**
1979	54,737	17.4	10.5	72.1	4.6	67.4	**	**	**	**	**	**	**
1982	57,888	16.5	10.1	73.3	4.8	68.6	57.0	8.1	**	**	**	1.2	2.3
1987	60,502	15.0	8.7	76.3	5.1	71.2	57.1	7.7	3.1	0.1	**	1.2	1.8
1992	65,756	12.8	7.2	80.0	6.0	73.9	57.9	9.1	3.8	0.2	**	1.3	1.5
1997	67,003	11.8	6.0	82.1	5.7	76.3	57.5	10.4	5.0	0.4	**	1.4	1.5
2002	65,009	10.8	4.8	84.2	6.0	78.2	53.2	12.0	6.5	1.1	**	3.8	1.5
2007	65,978	10.1	2.8	86.8	6.1	80.7	52.0	13.4	6.2	2.4	3.4	1.6	1.6
2012	64,421	9.2	2.1	88.5	5.4	83.1	51.4	14.8	6.8	1.8	4.5	1.9	1.8

\*総数に対する比率

資料 29





資料 30

年齢階級別雇用者数 全産業

JILPT 長期労働統計

年	15歳以上	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	65～69歳	70歳以上
1990	4835	159	596	570	487	581	684	586	475	375	193	129	82	48
2000	5356	111	554	734	591	552	550	622	674	502	258	208	132	75
2010	5463	80	411	571	610	699	638	598	547	555	440	314	199	115
2015	5640	90	394	522	558	635	750	669	598	528	438	458	288	170
2016	5729	97	411	521	556	615	750	709	604	534	433	499	322	178
2017	5819	95	414	515	561	609	745	741	620	547	440	531	327	204
2017-1990	984	-64	-182	-55	74	28	61	155	145	172	247	402	245	156
2017-2000	463	-16	-140	-219	-30	57	195	119	-54	45	182	323	195	129

万人

雇用者の年齢階級別割合 全産業

JILPT 長期労働統計

年	15歳以上	15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上	65～69歳	70歳以上
1990	4835	3.3	12.3	11.8	10.1	12.0	14.1	12.1	9.8	7.8	4.0	2.7	1.7	1.0
2000	5356	2.1	10.3	13.7	11.0	10.3	10.3	11.6	12.6	9.4	4.8	3.9	2.5	1.4
2010	5463	1.5	7.5	10.5	11.2	12.8	11.7	10.9	10.0	10.2	8.1	5.7	3.6	2.1
2015	5640	1.6	7.0	9.3	9.9	11.3	13.3	11.9	10.6	9.4	7.8	8.1	5.1	3.0
2016	5729	1.7	7.2	9.1	9.7	10.7	13.1	12.4	10.5	9.3	7.6	8.7	5.6	3.1
2017	5819	1.6	7.1	8.9	9.6	10.5	12.8	12.7	10.7	9.4	7.6	9.1	5.6	3.5
2017-1990	984	-1.7	-5.2	-2.9	-0.4	-1.6	-1.3	0.6	0.8	1.6	3.6	6.5	3.9	2.5
2017-2000	463	-0.4	-3.2	-4.9	-1.4	0.2	2.5	1.1	-1.9	0.0	2.7	5.2	3.2	2.1

注：15歳以上は実数（万人）以外は15歳以上をを100とした時の比率

資料 31

雇用形態別にみた就業者の増減、比率  
(2002から2017年の増減)

労働力調査 長期時系列表10

	就業者	雇用者	く役 雇 用 者 除	員正・規 員非・正 従規 業の 員職		非 従 業 員 の 比 率 ・ 職 員	2017年の非正規の 職員・従業員比率	
				員正・規 員非・正 従規 業の 員職	員正・規 員非・正 従規 業の 員職		男性	女性
2017年の実数	6,522	5,810	5,460	3,423	2,036	37.3		
2017-2002								
総計	203	473	520	-66	585	7.9	21.9	55.5
15～19歳	-5	-6	-7	-8	1	5.2	67.2	76.5
20～24歳	-100	-93	-92	-71	-20	3.5	39.0	42.9
25～29歳	-207	-190	-187	-171	-15	4.9	18.1	35.0
30～34歳	-107	-82	-75	-93	19	5.9	12.8	42.4
35～39歳	37	50	57	16	41	4.8	10.1	50.6
40～44歳	169	186	186	116	71	3.1	8.4	54.0
45～49歳	127	153	160	85	74	4.2	8.5	59.0
50～54歳	-150	-67	-41	-57	15	4.6	9.1	58.1
55～59歳	9	61	83	27	56	6.6	12.7	59.9
60～64歳	105	153	161	40	121	8.5	51.6	77.5
65～69歳	185	185	169	30	138	11.3	70.1	80.8
70～74歳	73	80	72	11	61	15.6	75.9	79.2
75歳以上	67	43	33	9	23	18.2	66.7	57.9

(万人) (ポイント)

資料 32

雇用形態別にみた就業者の増減（2002から2017年の増減、全産業）

労働力調査 長期時系列表10

	就業者 (万人)	雇用者	役員を除く雇用者								正規の職員・ 従業員%	非正規の職員・ 従業員%	
			正規の職員・ 従業員	非正規の職員・ 従業員	パート・アルバイト		労働者派遣社 員	契約社員・嘱 託	その他				
					パート	アルバイト							
総計	203	473	520	-66	585	361	279	81	91	181	-47	-7.9	7.9
15～24歳	-104	-99	-98	-78	-19	-16	-15	-1	5	-2	-5	-4.5	4.5
25～34歳	-313	-272	-262	-266	3	-5	-5	-1	8	13	-13	-5.4	5.4
35～44歳	206	235	244	132	111	60	46	15	28	29	-8	-3.9	3.9
45～54歳	-24	86	119	28	90	54	42	13	28	24	-16	-4.5	4.5
55～64歳	114	214	244	67	177	104	91	13	12	70	-8	-9.6	9.6
65歳以上	325	310	273	51	221	163	120	43	11	46	1	-12.3	12.3

注1：15～24歳は在学中を含む

注2：雇用形態は呼称による

注3：雇用形態別の調査は2002年から

資料 33

現職の雇用形態（非正規）についている理由

労働力調査・詳細集計(%)

	年	総数 (万人)	自分の都合の よい時間に働 きたいから	学費等の補助 が得たから	介護等・育児 が両立しにくい から	通勤時間が短 いから	専門的な技能 をいかせる から	正規の職員・ 従業員の仕事 がないから	その他
総数	2013年	1906	24.2	22.3	11.2	3.5	7.5	19.2	12.1
	2014年	1962	25.2	21.4	11.5	3.8	8.2	18.1	11.8
	2015年	1980	26.4	20.8	11.7	3.8	7.9	16.9	12.5
	2016年	2016	27.2	21.3	12.1	4.0	7.3	15.6	12.4
	2017年	2036	28.3	21.3	12.3	4.0	7.6	14.3	12.2
男	2013年	610	21.3	12.3	0.7	2.9	11.9	30.6	20.3
	2014年	630	22.7	12.4	0.9	2.8	13.1	27.9	20.2
	2015年	634	23.6	12.2	1.0	3.3	12.5	26.9	20.5
	2016年	648	25.0	13.0	1.0	3.4	11.8	24.8	20.9
	2017年	647	26.6	13.1	1.2	3.4	12.2	22.7	20.8
女	2013年	1296	25.4	26.8	15.9	3.8	5.6	14.1	8.4
	2014年	1332	26.3	25.5	16.3	4.2	6.0	13.6	8.0
	2015年	1345	27.6	24.7	16.6	4.0	5.9	12.3	8.9
	2016年	1367	28.1	25.1	17.1	4.3	5.3	11.5	8.6
	2017年	1389	29.1	25.0	17.3	4.2	5.5	10.5	8.3
パート・ アルバイト・ ア	2013年	1320	28.7	26.8	13.7	3.9	4.5	14.2	8.3
	2014年	1347	30.2	25.7	14.4	4.0	4.7	12.8	8.1
	2015年	1365	31.6	25.1	14.5	3.9	4.6	11.6	8.8
	2016年	1398	32.2	25.5	14.8	4.1	4.0	10.8	8.6
	2017年	1414	33.5	25.4	15.1	4.3	4.2	9.2	8.3
労働者派遣 社の派遣	2013年	116	17.6	11.1	5.6	2.8	7.4	42.6	13.0
	2014年	119	18.2	10.9	6.4	2.7	9.1	41.8	10.9
	2015年	126	20.8	10.0	5.8	3.3	7.5	40.8	11.7
	2016年	133	20.8	11.2	7.2	4.0	8.0	36.8	12.0
	2017年	134	21.3	11.8	6.3	3.9	7.1	35.4	14.2
契約社員	2013年	273	11.5	10.7	4.1	3.3	13.9	35.2	21.3
	2014年	292	11.8	10.7	4.2	3.4	15.3	34.4	20.2
	2015年	287	12.6	10.3	4.2	4.2	14.2	33.3	21.1
	2016年	286	13.1	10.4	5.0	4.6	14.6	30.8	21.5
	2017年	291	14.1	11.1	5.0	3.4	15.6	30.2	20.6
嘱託	2013年	115	12.9	14.9	5.0	2.0	22.8	18.8	23.8
	2014年	119	12.3	14.2	4.7	2.8	23.6	17.9	24.5
	2015年	117	11.3	14.2	5.7	2.8	24.5	17.0	24.5
	2016年	119	13.3	14.3	5.7	1.9	22.9	16.2	25.7
	2017年	120	13.2	13.2	4.7	2.8	23.6	17.0	25.5

現在の就業形態（非正社員）を選んだ理由別労働者割合

就業形態の多様化に関する調査2014年(%)

	回答があった正社員以外の労働者（出向社員を除く）計	現在の就業形態を選んだ理由（複数回答3つまで）														
		専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に就きたかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事で責任も少ないから	就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいため	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	組織に縛られたくなかったから	正社員として働ける会社がないから	家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他	他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから
非正社員計	100.0	20.1	8.6	37.9	15.3	8.9	4.7	30.6	20.5	24.8	3.2	18.1	25.4	3.0	6.1	8.0
契約社員（専門職）	100.0	48.0	21.0	11.8	7.5	4.9	1.7	17.4	14.5	15.7	3.8	31.8	10.9	1.9	11.4	5.7
嘱託社員（再雇用者）	100.0	44.8	13.8	9.6	12.3	9.3	5.0	28.4	12.9	13.3	2.8	15.2	7.1	3.0	18.3	4.7
パートタイム労働者	100.0	13.0	4.5	50.0	18.8	7.8	6.2	36.3	23.2	29.5	1.6	11.7	33.7	3.1	3.4	8.1
臨時労働者	100.0	20.0	2.1	55.6	24.0	20.4	1.7	29.6	25.0	8.9	11.8	6.0	12.0	1.8	4.9	12.8
派遣労働者	100.0	23.7	18.5	18.4	8.4	12.1	1.8	15.1	13.3	16.8	9.5	37.7	14.7	2.4	7.6	11.9
登録型	100.0	17.2	15.5	22.2	9.5	14.0	1.6	14.9	14.8	17.6	10.8	39.6	16.3	3.0	5.7	12.7
常時雇用型	100.0	31.7	22.2	13.6	8.9	9.7	1.9	15.4	11.6	16.0	7.9	35.2	12.8	1.8	10.0	10.9
その他	100.0	20.2	13.7	19.6	7.1	12.1	1.7	23.1	18.1	23.5	4.7	33.4	15.4	4.0	8.7	8.0

現職の雇用形態、前職の雇用形態別過去5年間の転職就業者数

就業構造基本調査2012(%)

前職の雇用形態 (役員を除く)	雇用者 (役員を除く)	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他
雇用者（役員を除く）	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
正規の職員・従業員	41.1	59.7	24.2	14.6	28.1	27.6	35.5	30.3	32.7
非正規の職員・従業員	58.9	40.3	75.8	85.4	71.9	72.4	64.5	69.7	67.3
パート	24.4	12.9	34.9	68.2	12.8	16.7	14.6	19.0	18.5
アルバイト	13.3	8.2	17.9	5.9	45.6	8.9	8.5	8.5	9.3
派遣社員	5.8	3.7	7.8	3.1	4.5	30.0	7.9	3.3	4.6
契約社員	9.8	9.4	10.2	5.0	6.4	14.2	27.8	8.4	9.6
嘱託	3.3	4.3	2.4	1.6	1.0	1.1	2.8	25.9	4.2
その他	2.3	1.9	2.6	1.6	1.6	1.5	2.9	4.5	21.2

資料 35

過去3年間に離職した者の離職理由

労働力調査・詳細集計(%)

年	総数 (万人)	会社の倒産・事業 所閉鎖のため	人員整理・勸奨退 職のため	事業不振や先行き 不安のため	定年又は雇用契約 の満了のため	より良い条件の仕 事を探すため	結婚・出産・育児 のため	介護・看護のため	家事・通学・健康 上の理由のため	その他
2002年	1400	7.1	9.1	6.9	13.8	18.7	8.1	1.4	13.1	21.6
2005年	1356	6.3	6.1	6.0	14.5	22.1	8.0	1.5	13.3	22.1
2010年	1313	7.6	8.8	6.2	16.5	18.2	7.5	1.5	12.8	20.6
2015年	1192	4.7	3.5	4.4	19.2	23.7	7.6	1.9	13.0	21.9
2016年	1173	4.4	3.2	4.3	18.7	23.8	7.0	2.1	13.5	22.8
2017年	1165	4.1	2.7	4.3	18.5	25.0	7.0	2.1	13.5	22.6

資料 36

現在の勤め先を選んだ理由別転職者割合

転職者実態調査2015 (%)

	計	現在の勤め先を選んだ理由 (3つまでの複数回答)										不明
		仕事の内容及職種 に満足がいくから	自分の技能・能力 が活かせるから	地元だから(Ｕ ターンを含む)	賃金が高いから	労働条件(賃金以 外)がよいから	会社の規模・知名 度のため	会社に将来性があ るから	転職が便利だから、通 勤が少ない	前の会社の紹介	その他	
総計	100.0	40.8	37.5	17.2	12.6	24.9	8.5	12.9	21.5	4.2	19.9	1.1
男	100.0	40.1	40.7	17.3	12.6	21.0	9.8	16.2	17.1	5.2	20.0	1.1
女	100.0	41.8	33.2	17.0	12.6	30.3	6.6	8.3	27.5	2.9	19.8	1.0

資料 37

年齢階級, 仕事につけない理由別完全失業者数

労働力調査2017(%)

総数	賃金・給料 が希望とあ わない	勤務時間・ 休日などが 希望とあわ ない	求人年齢 と自分の年 齢とがあわ ない	自分の技術 や技能が求 人要件に満 たない	希望する種 類・内容の 仕事がない	条件にこだ わらないが 仕事がない	その他
100	8.1	12.9	13.4	7.5	27.4	6.5	24.2

資料 38

非求職理由別にみた就業を希望している非労働力人口

労働力調査・詳細集計(%)

年	総数(万人)		適当な仕事がありそうにない	近くに仕事がありそうにない	自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない	勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない	今の景気や季節では仕事がありそうにない	その他	家事・育児のため仕事が続けられそうにない	出産・育児のため	介護・看護のため	健康上の理由のため	その他
2002年	408	100	39.2	9.1	5.4	12.7	6.4	6.1	33.6	…	…	14.2	11.5
2010年	354	100	36.2	8.2	4.5	12.7	5.9	4.8	31.9	…	…	17.8	12.4
2015年	326	100	30.4	6.1	4.6	12.9	1.5	5.5	…	29.1	6.4	19.9	11.7
2016年	298	100	29.2	5.7	4.7	11.7	1.7	5.4	…	28.9	6.4	20.8	12.1
2017年	291	100	28.9	5.5	5.2	11.0	1.0	6.5	…	30.6	6.2	19.9	11.7

\*通学中を除いている

資料 39

希望している仕事の形態別非労働力人口(就業希望者・就業内定者)

労働力調査・詳細集計(%)

年	計	雇われてる仕事	正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	その他(非正規の職員・従業員)	自営業主(内職者を含む)	その他	
2002年	100.0	84.2	29.2	55.0	100.0	92.0	2.4	5.6	6.9	9.0
2005年	100.0	85.9	32.3	53.6	100.0	91.6	2.9	5.5	6.1	8.0
2010年	100.0	88.1	33.4	54.7	100.0	92.8	2.4	4.8	4.7	7.3
2015年	100.0	86.9	34.2	52.7	100.0	92.1	2.0	5.9	5.0	8.1
2016年	100.0	87.7	35.3	52.5	100.0	91.5	2.6	6.0	4.2	8.0
2017年	100.0	86.4	33.2	53.2	100.0	91.3	3.0	5.6	4.8	8.8

資料 40  
多様な正社員の現状

		企業数	雇用区分数	従業員数
全体	N	1987	3245	1576996
多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N	1031	1547	519152
いわゆる正社員	N	1356	1602	1011953
その他正社員	N	28	29	12899
一部無回答	N	52	67	32992

		企業数	雇用区分数	従業員数
職種限定あり	N	878	1314	442020
労働時間限定Aあり	N	62	76	15739
労働時間限定Bあり	N	90	130	38262
勤務地限定あり	N	382	505	140191

多様な正社員 (いずれかの限定あり)	N	1031	1547	519152
職種限定のみ	N %	546 53.0	888 57.4	336380 64.8
労働時間限定Aのみ	N %	13 1.3	70 4.5	14885 2.9
労働時間限定Bのみ	N %	31 3.0	124 8.0	38262 7.4
勤務地限定のみ	N %	101 9.8	145 9.4	44574 8.6

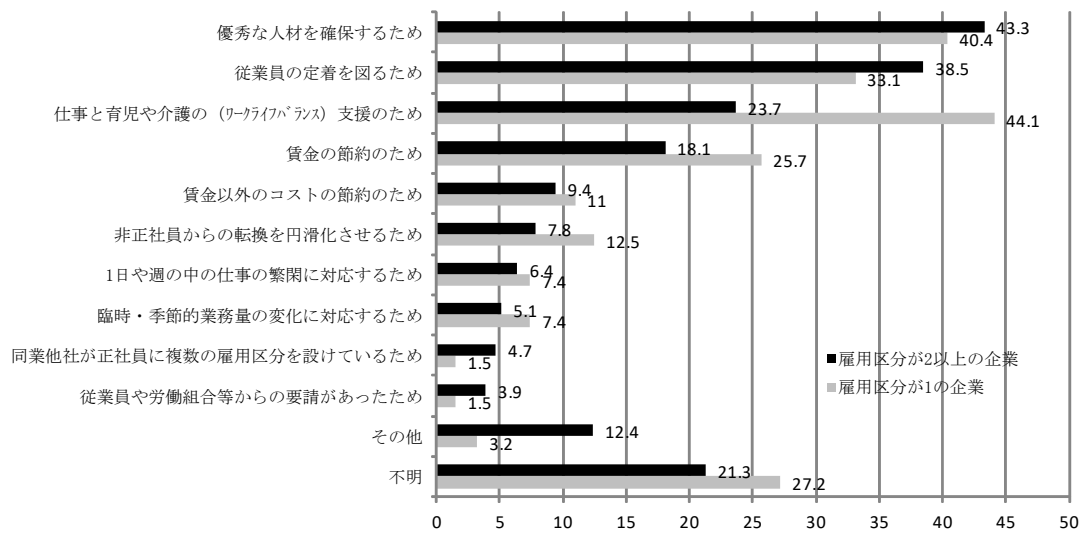
集計に用いるカテゴリの定義区分

いわゆる正社員	1. 今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されていない。 2. 適用されている労働時間制度が、育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制以外である。 3. 労働契約や就業規則に、残業をさせることもあると定められている。 4. 労働契約や就業規則上、遠方（転居を伴う）への転勤がありうるとされている。 上記4点を同時に満たす者。
職種限定	労働契約や就業規則上、今後も含め、担当させられる仕事の範囲が限定されている。
労働時間限定A	労働契約や就業規則上、適用されている労働時間制度が育児・介護以外の理由で利用できる短時間勤務制である。
労働時間限定B	労働契約や就業規則に、残業をさせることもあると定められていない。
勤務地限定	労働契約や就業規則上、近隣（転居を伴わない）への転勤がありうる、または転勤はないとされている。

「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書 厚労省、2012年3月

資料 41

正社員に複数の雇用区分を設けている（設けたいと考えている）理由



「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書 厚労省、2012年3月

資料 42

男女、現在の就業状態、前職の離職時期別結婚、出産・育児により前職を離職した15歳以上人口  
 - 平成9年～24年

(千人)

前職の離職時期	現在の就業状態	平成19年10月～24年9月					平成14年10月～19年9月	平成9年10月～14年9月	
		総数	平成23年10月～24年9月	平成22年10月～23年9月	平成21年10月～22年9月	平成20年10月～21年9月			平成19年10月～20年9月
結婚のため前職を離職した者	総数	617.8	123.7	105.1	118.3	119.1	126.4	813.0	1,079.2
	有業者	242.8	38.2	46.5	52.6	45.5	48.5	241.6	294.3
	無業者	375.0	85.5	58.5	65.7	73.7	77.9	571.4	784.9
	男	37.9	8.6	6.8	8.4	5.2	7.6	26.7	32.6
	有業者	34.9	7.3	6.7	8.1	5.0	6.5	25.6	30.5
	無業者	3.0	1.4	0.1	0.3	0.2	1.0	1.1	2.0
出産・育児のため前職を離職した者	総数	579.9	115.1	98.3	109.9	113.9	118.9	786.3	1,046.6
	有業者	207.9	30.9	39.8	44.5	40.5	42.0	215.9	263.8
	無業者	371.9	84.1	58.5	65.4	73.4	76.9	570.3	782.8
	男	10.2	1.8	1.1	3.2	1.6	1.8	7.6	5.1
	有業者	7.1	1.2	0.7	2.2	0.9	1.8	5.7	3.7
	無業者	3.1	0.6	0.4	1.1	0.7	0.1	1.9	1.3
総数	総数	1,255.7	259.9	244.9	241.0	229.0	232.6	1,183.5	1,181.3
	有業者	290.5	22.8	42.3	59.1	68.9	89.2	242.2	211.3
	無業者	965.2	237.1	202.7	181.9	160.1	143.4	941.3	970.1
	男	10.2	1.8	1.1	3.2	1.6	1.8	7.6	5.1
	有業者	7.1	1.2	0.7	2.2	0.9	1.8	5.7	3.7
	無業者	3.1	0.6	0.4	1.1	0.7	0.1	1.9	1.3
女	総数	1,245.5	258.1	243.9	237.8	227.4	230.8	1,175.9	1,176.3
	有業者	283.4	21.6	41.6	56.9	68.0	87.4	236.6	207.5
	無業者	962.1	236.5	202.3	180.9	159.4	143.3	939.3	968.8

注：育児対象は未就学児

就業構造基本調査2012

資料 43

男女、現在の就業状態、前職の離職時期別介護・看護により前職を離職した15歳以上人口ー平成9年～24年

(千人)

前職の離職時期		平成19年10月～24年9月					平成14年10月～19年9月	平成9年10月～14年9月		
		総数	平成23年10月～24年9月	平成22年10月～23年9月	平成21年10月～22年9月	平成20年10月～21年9月			平成19年10月～20年9月	
現在の就業状態										
介護・看護により前職を離職した者	総数	486.9	101.1	84.2	98.6	81.9	88.5	567.7	524.4	
	有業者	123.2	17.8	21.5	23.9	24.8	27.1	163.5	143.5	
	無業者	363.7	83.3	62.7	74.6	57.1	61.4	404.2	381.0	
	男	97.9	19.9	18.4	20.9	16.1	17.1	100.9	77.8	
	有業者	27.6	3.4	5.1	5.1	6.4	6.5	36.5	27.1	
	無業者	70.3	16.5	13.3	15.8	9.7	10.6	64.4	50.7	
	女	389.0	81.2	65.9	77.7	65.7	71.5	466.8	446.7	
	有業者	95.6	14.4	16.4	18.8	18.3	20.6	127.0	116.4	
	無業者	293.4	66.8	49.5	58.8	47.4	50.9	339.8	330.3	
	総数に占める女性割合		79.9	80.3	78.3	78.8	80.2	80.8	82.2	85.2
無業者割合										
		男	71.8	82.9	72.3	75.6	60.2	62.0	63.8	65.2
		女	75.4	82.3	75.1	75.7	72.1	71.2	72.8	73.9

就業構造基本調査2012

資料 44

クラウドソーシング優良事業者認定制度

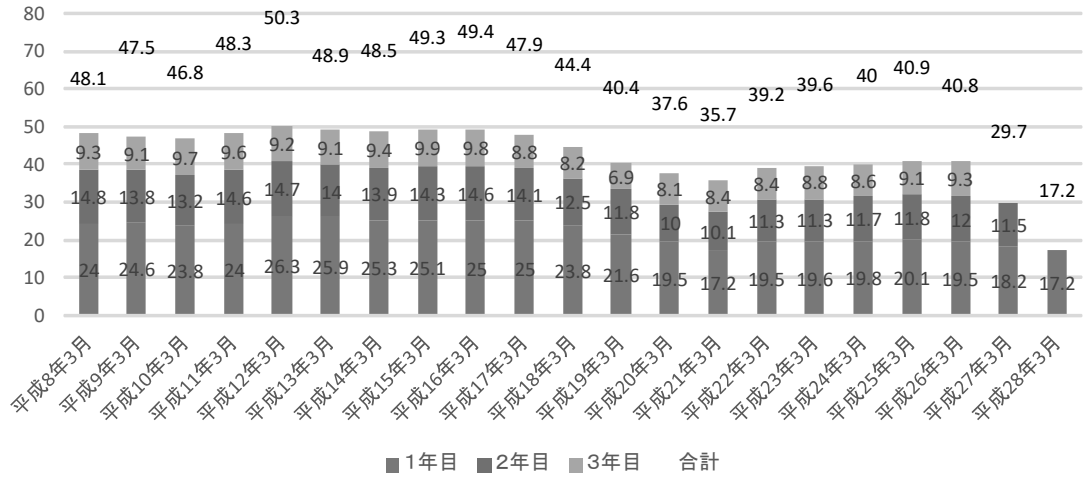


1	利用規約等においてクラウドソーシングサービス事業者としてのサービス提供範囲を明記している
2	クラウドソーシングサービス利用に際する条件等について、利用者より明示的に同意をとる仕組みを備えている
3	ユーザーに対し、円滑に利用できるよう、マニュアルもしくはFAQなどを備えている
4	個人情報保護方針を公開している
5	ユーザー情報が適切に管理運用できるよう仕組みを整備している
6	契約情報が適切に管理運用できるよう仕組みを整備している
7	利用規約やガイドラインに反した依頼内容や著しく不十分な依頼内容の発信により適切なマッチングの妨げにならないための仕組み、または体制を整備している
8	不当に低い対価設定とならないような仕組み、またはそれに対応する体制を整備している
9	業務履行する受注者保護のための仮払い等、債権保全をおこなうための仕組みを整備している
10	クラウドソーシングサイトにおける仮払金、受注者への振込み前の報酬などキャッシュフローの適切な把握と債権保全の体制を構築している
11	業務委託契約を媒介するサービスとして運営規定している
12	業務委託の法令に沿った依頼内容となるための体制を構築している
13	雇用労働に準ずる依頼内容について対象としていない旨の表明をしている
14	雇用労働に準ずる依頼内容が掲載されないための体制を構築している
15	クラウドソーシングサービス事業者としての情報の取り扱いについての留意点を明示している
16	受発注者間において情報の取り扱いについての留意点を明示している
17	守秘義務事項について明示している
18	受発注者間での円滑なコミュニケーションができるような仕組みを構築している
19	コミュニケーションサポートの体制を構築している
20	サービス事業者のサポート範囲を明示している
21	サービス事業者のサポート連絡先を明示している
22	著作権所有権に対する留意点を明示している
23	瑕疵対応についての留意点を明示している
24	クラウドソーシング協会の正会員である

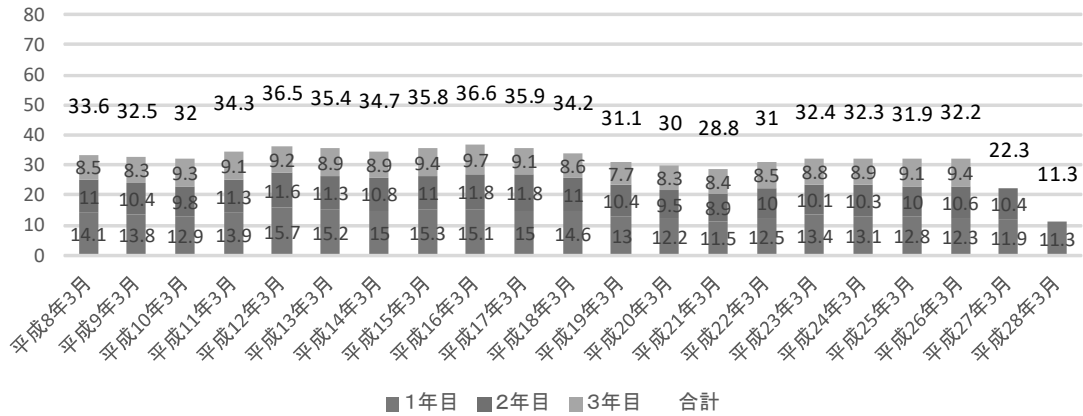
クラウドソーシング協会



新卒3年目までの離職率(高卒)

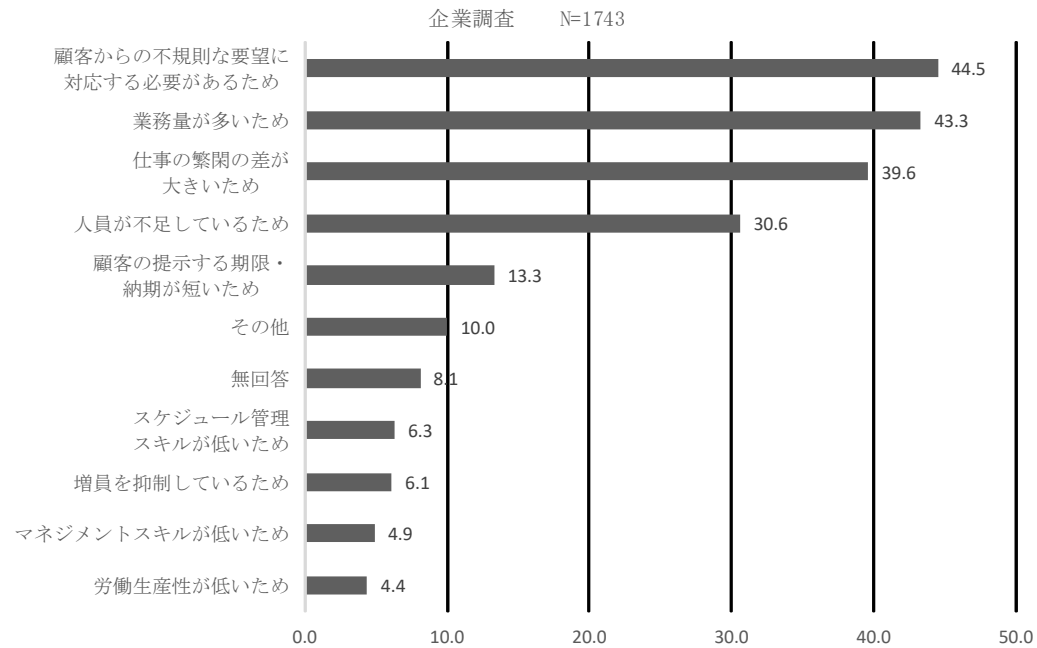


新卒3年目までの離職率(大卒)

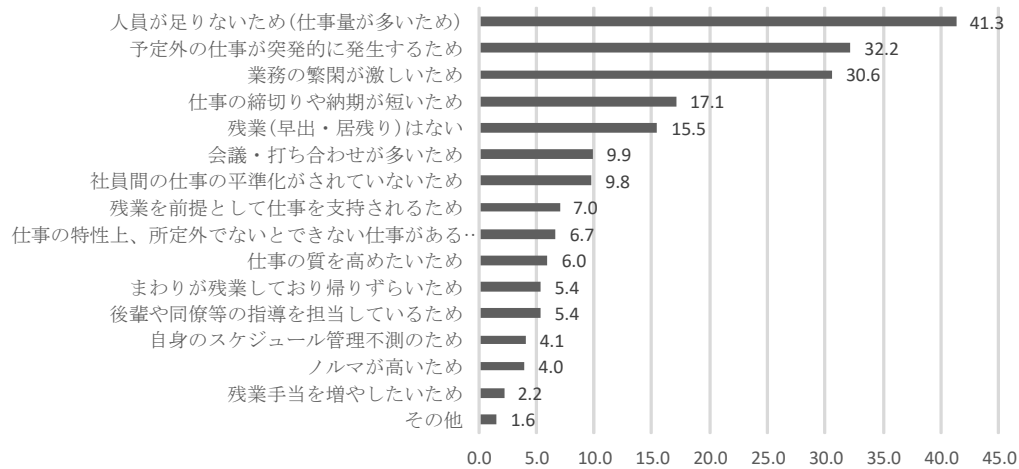


資料 46

所定外労働が必要となる理由



労働者調査 N=14523



厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」

資料 47

就業形態、性別労働者数、労働移動者・率

(単位：千人)

(単位：%)

	6月30日 現在の常用 労働者数	延労働 移動者数	入職率	転職 入職率	未就業 入職率	離職率	延労働 移動率
2016年							
計	48,903.3	14,940.9	15.7	9.8	5.9	14.9	30.6
男	27,347.5	7,152.1	13.2	8.7	4.5	12.9	26.2
女	21,555.8	7,788.7	18.9	11.1	7.7	17.3	36.1
一般労働者	36,976.1	8,427.9	11.5	7.9	3.5	11.3	22.8
パートタイム労働者	11,927.2	6,512.9	28.8	15.4	13.4	25.8	54.6

雇用動向調査

資料 48

前職の主な産業、現職の主な産業別過去5年間の転職就業者数及び割合

<現職の産業を100とした場合の割合>

就業構造基本調査2012

前職の産業	総数	農業、林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス業
現職の産業												
総数 1)	100.0	0.9	6.1	16.0	3.6	5.5	17.8	2.8	1.7	9.4	10.8	6.2
農業、林業	100.0	10.8	11.2	21.3	1.5	5.5	12.8	1.4	0.8	4.8	5.2	5.0
建設業	100.0	1.2	44.9	12.1	2.2	5.5	9.4	1.4	2.0	4.0	2.1	4.8
製造業	100.0	0.9	4.7	46.3	2.4	4.2	13.3	1.5	1.0	6.1	3.0	4.8
情報通信業	100.0	0.0	2.0	8.0	43.7	1.7	11.7	3.1	1.8	3.0	2.0	7.6
運輸業、郵便業	100.0	0.7	6.0	15.3	1.7	34.3	13.2	1.3	1.4	5.3	2.6	6.1
卸売業、小売業	100.0	0.7	3.3	12.9	2.3	3.8	40.4	2.3	1.5	10.0	4.8	4.7
金融業、保険業	100.0	0.3	2.0	7.2	3.9	2.1	16.1	33.4	2.3	6.8	4.9	6.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.7	7.4	10.3	3.0	5.2	17.8	4.6	15.0	5.7	4.7	7.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.5	2.2	9.3	1.3	2.9	18.5	1.6	1.1	40.8	5.3	4.0
医療、福祉	100.0	0.4	1.6	7.9	1.1	2.2	11.9	1.9	0.8	7.2	48.2	3.7
サービス業	100.0	0.7	5.0	16.0	4.5	5.6	15.0	2.8	2.3	6.6	5.0	18.8

1) 総数に分類不能の産業を含む

2) サービス業に「他に分類されないもの」を含む

<前職の産業を100とした場合の割合>

前職の産業	総数	農業、林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	宿泊業、飲食サービス業	医療、福祉	サービス業
現職の産業												
総数 1)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
農業、林業	2.3	29.7	4.3	3.1	1.0	2.4	1.7	1.2	1.1	1.2	1.1	1.9
建設業	5.6	7.9	41.3	4.2	3.4	5.5	2.9	2.9	6.6	2.4	1.1	4.3
製造業	13.3	13.2	10.4	38.4	8.9	10.0	9.9	7.3	8.1	8.6	3.7	10.4
情報通信業	2.8	0.0	1.0	1.4	34.7	0.9	1.9	3.2	3.0	0.9	0.5	3.5
運輸業、郵便業	6.2	5.3	6.2	6.0	2.9	38.9	4.6	2.8	5.2	3.5	1.5	6.2
卸売業、小売業	16.1	12.3	8.7	12.9	10.3	11.1	36.5	13.7	14.7	17.0	7.1	12.3
金融業、保険業	2.0	0.8	0.7	0.9	2.2	0.8	1.8	24.5	2.8	1.5	0.9	2.0
不動産業、物品賃貸業	2.2	1.7	2.6	1.4	1.8	2.0	2.2	3.6	19.6	1.3	0.9	2.5
宿泊業、飲食サービス業	7.6	4.6	2.7	4.4	2.8	4.0	7.9	4.4	5.1	33.1	3.7	5.0
医療、福祉	14.5	6.3	3.8	7.2	4.5	5.7	9.7	10.0	7.3	11.1	64.7	8.7
サービス業	8.9	7.1	7.4	8.9	11.2	8.9	7.5	9.1	12.3	6.2	4.1	26.9

1) 分類不能の産業を含む

2) サービス業に「他に分類されないもの」を含む

資料 49

賃金変動区分別入職者数

－前職雇用者で調査時在籍者（転職入職者）－

雇用動向調査（%）

年	計	増加計			変わらない	減少計			
		3割以上増加	1割以上3割未満増加	1割未満増加		1割未満減少	1割以上3割未満減少	3割以上減少	
2000	100	33.1	5.0	14.6	35.8	30.7	9.3	12.1	9.4
2005	100	31.5	6.3	13.0	37.4	30.2	8.7	11.9	9.6
2010	100	29.4	6.0	12.6	36.7	32.3	9.4	12.2	10.7
2015	100	35.6	8.5	16.6	28.6	33.4	9.6	12.5	11.3
2016	100	35.3	7.7	15.4	28.8	34.1	8.3	12.8	13.0

注：計には不詳を含む

## 研究テーマ「人が主役の働き方（多様な働き方）」 開催実績

### 2016年度

#### 【第1回】

- I. と き 2016年4月13日（水）15:15～16:30
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル5階「51」会議室
- III. 内 容 ①2015年度活動報告について  
②2016年度活動計画（案）について  
③新しい調査研究テーマ（素案）検討について  
④次回の進め方について

#### 【第2回】

- I. と き 2016年9月14日（水）15:00～17:00
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル5階「51」会議室
- III. 内 容 ①2016年度「中央討論集会」について  
②レクチャー&意見交換  
「同一労働、同一賃金の推進と課題」  
東京大学社会科学研究所 教授 水町 勇一郎 氏

#### 【第3回】

- I. と き 2016年11月29日（火）9:45～11:45
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル5階「51」会議室
- III. 内 容 ①2016年度「中央討論集会」討議（簡易）報告について  
②レクチャー&意見交換  
「デジタルは人間を奪うのか！？～テクノロジー社会をどのように生きるか～ グランドデザイン株式会社 代表 小川 和也 氏

#### 【第4回】

- I. と き 2017年2月9日（木）14:30～16:00
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル8階「81」会議室
- III. 内 容 ①全労生・地方労生「共同アンケート調査」報告書について  
②レクチャー&意見交換  
「日本の雇用労働政策の展望と労働組合の役割」  
法政大学 教授 藤村 博之 氏

## 2017年度

### 【第1回】

- I. と き 2017年5月11日(木) 13:00~14:30
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル5階「51」会議室
- III. 内 容
  - ①2016年度活動内容報告について
  - ②2017年度活動計画(案)について
  - ③研究テーマ(仮)「人が主役の働き方」に関する検討

### 【第2回】

- I. と き 2017年9月19日(火) 13:30~15:30
- II. ところ 日本生産性本部 生産性ビル8階「82」会議室
- III. 内 容
  - ①レクチャー「ドイツ労働4.0の概略、今後の展望」  
JILPT調査部 調査員 飯田 恵子氏
  - ②2017年度ユニオン・カレッジの実施について
  - ③2017年度中央討論集会の実施について

### 【第3回】

- I. と き 2018年3月1日(木) 10:00~11:30
- II. ところ 日本生産性本部 1階「第4セミナー室」
- III. 内 容
  - ①これまでの活動の振り返り(ドイツ労働4.0)
  - ②今後の望ましい働き方の検討

## 2018年度

### 【第1回】

- I. と き 2018年4月25日(水) 10:00~11:30
- II. ところ 日本生産性本部 1階「第5セミナー室」
- III. 内 容
  - ①2017年度活動報告(案)について
  - ②2018年活動計画(案)について
  - ③人が主役の働き方(案)について

### 【第2回】

- I. と き 2018年6月29日(金) 15:30~17:30
- II. ところ 日本生産性本部1階「第2セミナー室」
- III. 内 容
  - ①人が主役の働き方の検討(案)について

**【第3回】**

- I. と き 2018年9月26日(水) 10:00~12:00
- II. ところ ホテル・ルポール麹町 3F「アメジスト」
- III. 内 容 ①人が主役の働き方(多様な働き方)の検討について

**【第4回】**

- I. と き 2018年12月13日(木) 14:00~16:00
- II. ところ ホテル・ルポール麹町 3F「オパール」
- III. 内 容 ①人が主役の働き方(多様な働き方)の検討について

**【第5回】**

- I. と き 2019年2月26日(木) 15:00~17:30
- II. ところ 日本生産性本部・1階「第4セミナー室」
- III. 内 容 ①人が主役の働き方(多様な働き方)のまとめ、検討

**2019年度**

**【第1回】**

- I. と き 2019年4月17日(水) 13:30~15:30
- II. ところ 日本生産性本部・1階「第1セミナー室」
- III. 内 容 ①人が主役の働き方(多様な働き方)最終検討について  
②60周年事業(案)について

以 上

**全国労働組合生産性会議**  
**労働政策部会**  
**委員名簿**

**部会長**

増田 光儀                      J P 労組                      中央執行委員長

**委員**

高橋 義和	U A ゼンセン	政策・労働条件局部長
南条 泰弘	自動車総連	労働法制局部長
小原 成朗	電機連合	賃金政策部長兼労働調査部長
平野 覚	J A M	労働・調査グループ副グループ長
佐藤 忍	基幹労連	中央執行委員政策企画局
金子 則幸	J P 労組	労働政策局長
浅井まり子	電力総連	労働政策局長
松岡 康司	情報労連	政策局中央執行委員
武井 伸泰	運輸労連	中央書記次長
常深 哲史	J E C 連合	組織政策局局長
高林 弘明	損保労連	事務局次長
北村 公次	J R 連合	政策部長
脇阪 知識	日建協	執行委員
鈴木 龍舞	航空連合	副事務局長

**オブザーバー**

尾畑 元	紙パ連合	中央書記次長
久米 賢一	紙パ連合	中央書記次長

**事務局長**

久保 直幸                      U A ゼンセン                      参与

(2019年3月末現在)

### 期中に退任・交代した委員

瀬戸 哲朗	U Aゼンセン	政策・労働条件局部長
東 英幸	自動車総連	労働法制局部長
萩原 文隆	電機連合	賃金政策部長兼労働調査部長
森永 将志	基幹労連	中央執行委員政策企画局
黒島 巖	基幹労連	中央執行委員政策企画局
林郷 俊也	J P 労組	労働政策局長
石塚 弘子	電力総連	労働政策局部長
宮原 千枝	情報労連	政策局中央執行委員
藤田 憲作	J E C 連合	政策局長
井上 友孝	J E C 連合	組織政策局局長
宮井 淳	損保労連	中央執行委員長
小保方泰介	損保労連	中央執行委員長
政所 大祐	J R 連合	政策部長
高城 睦	航空連合	副事務局長
大曾根直紀	日建協	事務局長

\*組織名および役職は在任当時



調査部会報告

**「労使協議の拡がり」と**

**参加・チェック機能のあり方」**



## Ⅱ. 調査部会「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のあり方」

### はじめに

全国労働組合生産性会議（全労生）は1959年の結成以来、生産性三原則を基軸とした「生産性運動」の重要性を主張してきた。

雇用の維持・拡大、成果の公正分配とともに第二原則の「労使の協力と協議」に裏付けられた労使協議制は我が国の戦後における高度経済成長や産業・企業の発展の礎となったことは論を待たない。

今なお生産性三原則その重要性は色あせず、理念や仕組みは堅持しつつ深化、拡大を図る必要があるが、グローバル化や第四次産業革命の進展、超少子高齢化・人口減少社会の到来、雇用・就業形態の多様化——など、わが国の労使を取り巻く大きな環境変化を認識しなければならない。

具体的には、企業のグローバル展開や業種・業態を超えたM&Aが活発化し、労働市場においても非正規雇用やクラウドワーカーが急増する中、労使関係の多様化・複雑化が進んでおり、雇用の維持・拡大や公正競争条件の確立に向けた、産業レベルの労使関係の再構築が大きなテーマとなっている。

また、労働組合の数や組織率の低減は、労使協議への参画機会の減少とともに、経営に対するチェック機能の低下も指摘されるところである。緊張感のある健全な労使関係の構築と労使協議こそが、労働者の働きがいや企業への帰属意識を高め、ひいては企業の成長・発展につながるものである。

これらの問題認識にたつて、我々は、有識者からのレクチャーや各種調査結果をふまえた論議を行なった上で、労使協議に関わる「提言」を策定した。

本提言が各レベルでの労使協議の課題解決に向けて活用され、「生産性運動」の実践・展開へとつながることを期待したい。

最後に、本研究の過程においてレクチャーをいただいた有識者の皆様、忌憚のない議論をいただいた委員をはじめとする関係各位に御礼申し上げる次第である。

全労生・調査部会長 野田 三七生  
（情報労連 中央執行委員長）

# 全労生・調査部会 「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のあり方」

## I. はじめに～労使協議の現状

### 1. 労使協議に対する現状認識

労使協議制は、1950年代の対立的労使関係とは一線を画し、経営側の求める利益の最大化と、労働側の求める雇用維持・労働者福祉および労働者の地位の向上、との両立に向けて労使が対等の立場で話し合い、解決することを目的とするものである。

わが国の高度経済成長や産業・企業の発展は、その根底に労使協議制を礎とした労使関係にあったといっても過言ではない。経営側との対話を通じ、現場の声を届けるとともに、経営側からは経営方針の理解促進を図るといふ、双方向のこの取り組みは、わが国企業の「現場力」を高めてきた。これからも労使協議制の理念や仕組みは堅持すべきである。

しかしながら、グローバル化や少子高齢化・人口減少、雇用・就業形態の多様化など、我が国労使を取り巻く環境は大きく変化している。従来の労使協議の枠組みでは対応しきれない課題も出てきており、そのあり方をいま一度見直すことが求められている。

全国労働組合生産性会議（全労生）では、1959年の結成以来、生産性三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）を基軸に、労働組合の立場から生産性運動の普及・推進、「人間性の尊重」を基盤とする豊かな社会の構築に向けて取り組んできた。

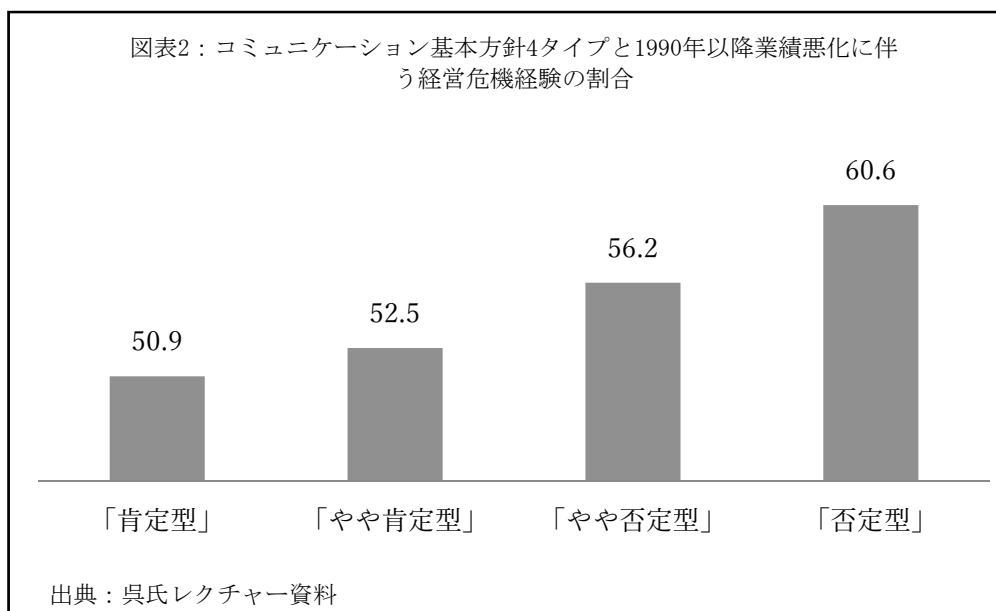
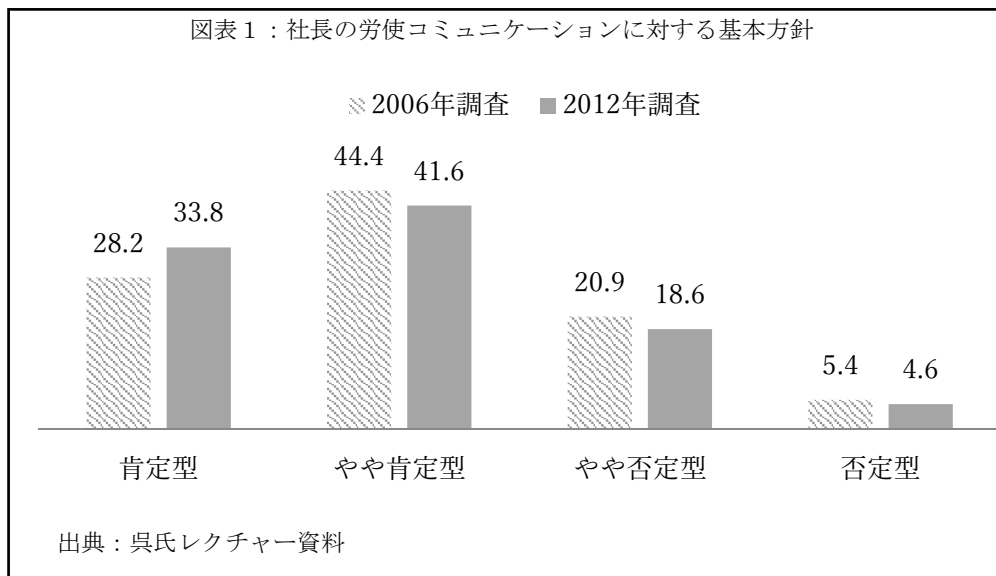
「結成50周年宣言」（2009年6月）では、生産性三原則の意義の再確認にむけた方針として「未組織を含むすべての職場に労使協議の拡充」を掲げている。「真」の生産性運動の普及にあたっては、これまでの組合員中心の運動の枠を超え、働く者すべてへと運動の裾野を拡げていかなければならない。その実現への手がかりとして、本研究では労使協議を中心とする経営参加・チェック機能の拡がりにむけて論じていく。

### 2. 労使協議の有用性（経営資源性）

労使協議は企業経営においてどのような意味を持っているか。労働政策研究・研修機構の呉は労使コミュニケーション（≒労使協議）の経営資源性を唱えている。

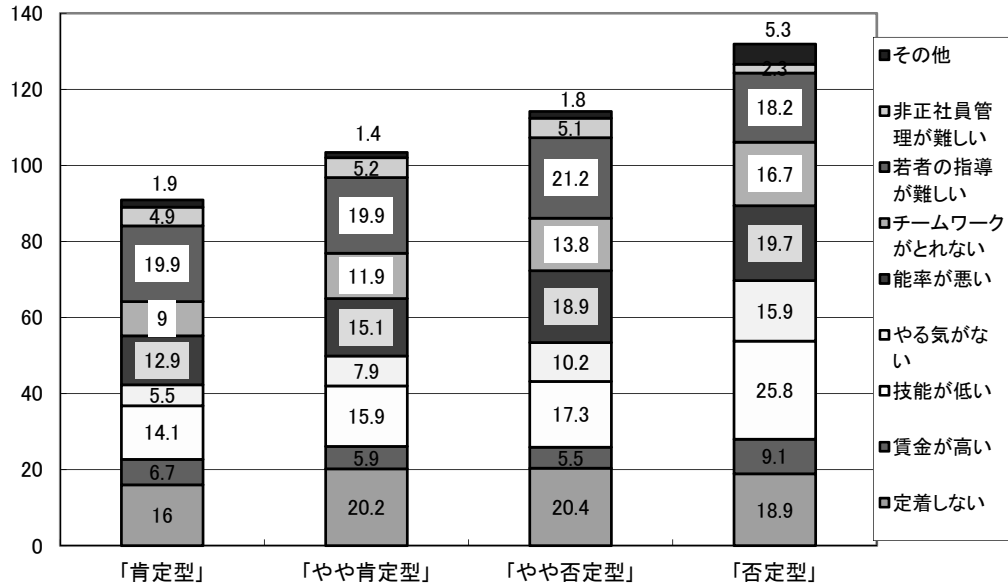
同機構が中堅・中小企業等経営者を対象に実施した労使コミュニケーションに関する

る調査<sup>1</sup>では、労使コミュニケーションを重視する社長（肯定型・やや肯定型）は、「重視しない社長」（否定型・やや否定型）と比べて経営危機を経験した割合が低く、従業員管理上の困難度が低く、職場の雰囲気も「社員が生き生きと働いている」「率直にものが言える」などの回答が多くみられる。また、労使コミュニケーションが企業業績に好影響を表す結果も出ていることから、労使コミュニケーションが少なからず経営上プラスの効果をもたらしており、一定の経営資源性を有しているといえよう。



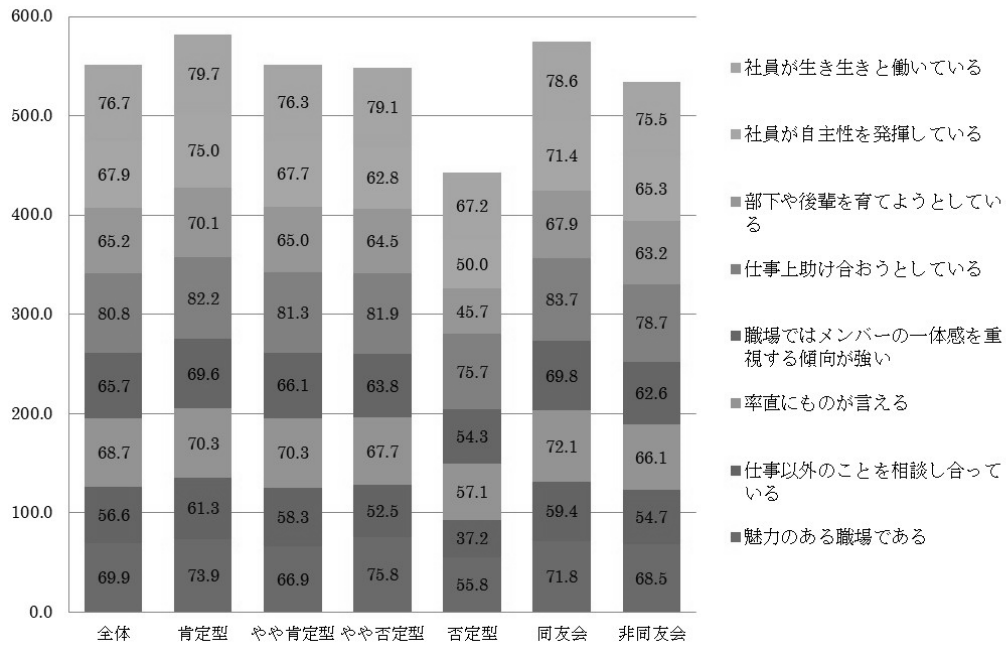
<sup>1</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「中小・中堅企業における経営者と従業員との労働条件をめぐる対話に関するアンケート調査」（2006年）、同「労働条件をめぐる労使コミュニケーションの実態に関するアンケート調査」（2012年）、

図表3：コミュニケーション基本方針4タイプと従業員管理上の困難度(%)

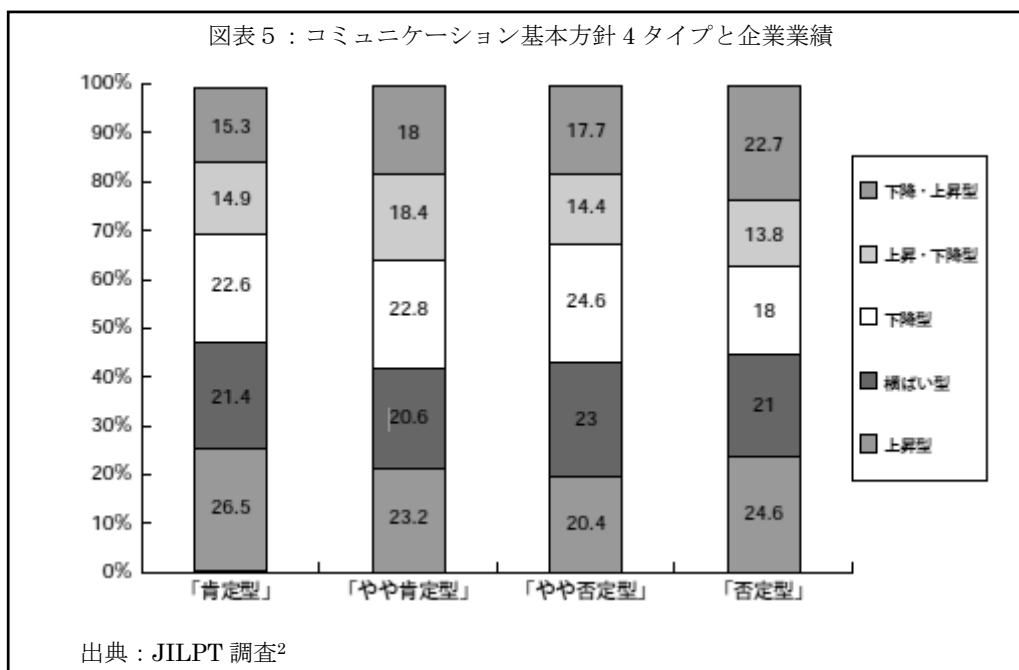


出典：呉氏レクチャー資料

図表4：職場の雰囲気



出典：呉氏レクチャー資料



呉は労使コミュニケーションの経営資源性発揮に向けて、労使の自主的な取り組みが必要としている。その基本要件は 3K2S＝社長の決断（Ketsudan）、経営情報の完全公開（Koukai）、権限委譲（Kengennijou）、相互尊重（Soncho）、相互信頼（Shinrai）の 5 つとしている。労使が胸襟を開き、相互に尊重・信頼しながら対等かつ真摯に議論を重ねることが必要である。

呉は労使コミュニケーションの経営資源性の最大化要件に、「経営者の半労働者化」（日課、報酬などを明らかにし、従業員からチェックを受ける等）、「労働者の半経営者化」（短期的に個人の処遇よりも長期的に会社全体の状況・利益を優先させる等）の 2 つを掲げる。労使双方が、目の前の課題はもちろん、中長期の視点をもって経営や労働にかかわる諸課題に取り組むことが求められている。

また、森川の研究<sup>3</sup>では、労働組合がある企業は労働組合がない企業と比べて、2004 年において労働生産性で約 20%、TFP（全要素生産性）で約 14%高いという結果も出ている。このことも、労使コミュニケーションをしっかりと取り組むことの経営資源性を示唆していると考えられる。

<sup>2</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働条件決定システムの再構築に関する研究最終報告書」（2007 年）

<sup>3</sup> 森川正之「日本の労働組合と生産性－企業データによる実証分析－」（2008 年、独立行政法人経済産業研究所）

図表6：労働組合の有無による生産等の差

①2004年				
変数	労組あり	労組なし	t値	差の%換算
労働生産性	0.191	0.005	10.493	20.4%
TFP	0.099	-0.033	8.125	14.0%
平均賃金(従業者当たり)	1.660	1.466	13.276	21.5%
平均賃金(時間当たり)	-5.946	-6.125	12.538	19.6%
総資産経常利益率	0.042	0.036	1.762	0.68%

②1998年				
変数	労組あり	労組なし	t値	差の%換算
労働生産性	0.089	-0.054	10.477	15.4%
TFP	0.032	-0.074	8.358	11.2%
平均賃金(従業者当たり)	1.652	1.493	16.107	17.3%
平均賃金(時間当たり)	-5.926	-6.071	15.218	15.6%
総資産経常利益率	0.011	0.020	-4.479	-0.89%

(注)総資産経常利益率は対数ではないため、差は%ポイント。

出典：森川正之「日本の労働組合と生産性—企業データによる実証分析—」

労使でしっかり労使コミュニケーションに取り組み、経営資源性を着実に高めることで、労働者としていきいきと働けることによる自己実現、それらが積み重なった結果の企業・産業の安定的な発展、ひいては社会の諸問題解消にむけた糸口となるであろう。

### 3. 労使協議の現状～厚生労働省調査から

厚生労働省が平成26年に実施した「労使コミュニケーション調査」<sup>4</sup>では、労使コミュニケーションを巡る現状を示している。

#### (1) 労使協議機関に関する事項について

「労使協議機関がある」事業所は40.3%を占める。うち前年1年間の成果状況は「成果があった」とする回答が最も多く60.6%、「どちらともいえない」が36.6%「成果がなかった」が1.2%と続く。

労働組合のある事業所は「労使協議機関がある」が82.6%、うち成果状況は「成果があった」が66.4%と多くを占める。一方、組合のない事業所は「労使協議機関がある」が15.6%、うち成果状況は「成果があった」が42.6%にとどまり、組合の有無による「成果があった」割合が23.8pの差を示している。

「労使協議機関がない」組織が59.7%をも占めている現状からも、労使協議のあり方を改めて考えるべきときにきていることが読み取れる。

<sup>4</sup> 事業所及び同事業所に雇用される常用労働者に対し、5年ごとに実施、



図表 7: 労使協議機関がある事業所及び労使協議機関の成果状況別事業所割合

(単位: %)

区 分	計	労使協議機関 がある <sup>1)</sup>		成果状況			労使協議 機関が ない
				成果が あった	成果が なかった	どちらとも いえない	
平成 26 年 調 査 計	100.0	40.3	(100.0)	(60.6)	(1.2)	(36.6)	59.7
< 企 業 規 模 >							
5,000 人 以 上	100.0	74.7	(100.0)	(68.2)	(0.6)	(29.4)	25.3
1,000 ~ 4,999 人	100.0	66.0	(100.0)	(66.5)	(0.2)	(32.2)	34.0
300 ~ 999 人	100.0	52.8	(100.0)	(55.7)	(0.3)	(42.7)	47.2
100 ~ 299 人	100.0	32.7	(100.0)	(64.9)	(2.6)	(31.3)	67.3
50 ~ 99 人	100.0	21.4	(100.0)	(59.3)	(2.6)	(35.1)	78.6
30 ~ 49 人	100.0	16.4	(100.0)	(25.3)	(4.0)	(68.8)	83.6
< 労 働 組 合 の 有 無 >							
労 働 組 合 が あ る	100.0	82.6	(100.0)	(66.4)	(0.3)	(32.2)	17.4
労 働 組 合 が な い	100.0	15.6	(100.0)	(42.6)	(4.2)	(50.2)	84.4
平成 21 年 調 査 計 <sup>2)</sup>	<sup>3)</sup> 100.0	39.6	(100.0)	(57.2)	(1.2)	(35.5)	60.3

出典: 厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

正社員以外の労働者の労使協議機関への参画状況については、労使協議機関が「ある」事業所について、「正社員以外の労働者がいる」は 93.3%。うち、「従業員代表に正社員以外の労働者が入っている」が 23.9%、うち就業形態として「パートタイム労働者」が 18.6%。「パートタイム以外の労働者が」7.1%を占める。正社員以外の労働者の労使協議への参加がまだ道半ばであることが読み取れる。

「従業員代表に正社員以外の労働者が入っている」割合が、組合の有無にかかわらずいずれも 23.9%となっている点については、組合の意識改革が求められる。

図表 8: 労使協議機関へ参画した正社員以外の労働者の就業形態別事業所割合

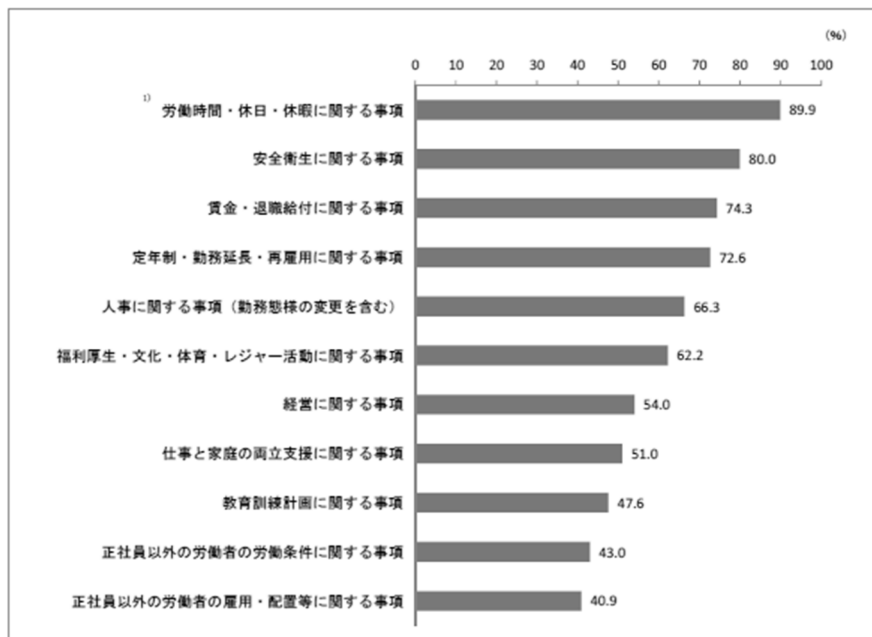
(単位: %)

区 分	労使協議機関 がある 計	正社員以外の 労働者がいる		従業員代表に 正社員以外の 労働者が 入っている <sup>1)</sup>	就業形態 (複数回答)	
					パートタイム 労働者	パートタイム 労働者 以外の労働者
平成 26 年 調 査 計	100.0	93.3	(100.0)	(23.9)	(18.6)	(7.1)
< 企 業 規 模 >						
5,000 人 以 上	100.0	96.2	(100.0)	(35.5)	(30.8)	(9.0)
1,000 ~ 4,999 人	100.0	97.3	(100.0)	(20.0)	(16.8)	(4.6)
300 ~ 999 人	100.0	95.1	(100.0)	(16.3)	(8.6)	(8.1)
100 ~ 299 人	100.0	90.1	(100.0)	(23.9)	(17.8)	(7.2)
50 ~ 99 人	100.0	83.6	(100.0)	(13.2)	(10.3)	(5.4)
30 ~ 49 人	100.0	87.7	(100.0)	(25.3)	(17.1)	(8.2)
< 労 働 組 合 の 有 無 >						
労 働 組 合 が あ る	100.0	93.8	(100.0)	(23.9)	(20.0)	(5.6)
労 働 組 合 が な い	100.0	91.8	(100.0)	(23.9)	(14.2)	(11.8)
平成 21 年 調 査 計 <sup>2)</sup>	100.0	<sup>3)</sup> 78.9	(100.0)	(…)	(25.0)	(…)

出典: 厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

労使協議がある事業所について、事項ごとに労使協議への「付議事項である」とする事業所の割合をみると、「労働時間・休日・休暇」が最も多く 89.9%、「安全衛生」が 80.0%、「賃金・退職給付」が 74.3%と続く。ただし、いずれも労使共通の重要なテーマであり、本来であれば、すべて 100%であるべきである。

図表 9：労使協議機関に付議する事項別該当事業所割合（労使協議機関がある事業所）



出典：厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

労働者の労使協議機関の認知度は「わからない」が最も多く 37.5%、労使協議機関が「ある」が 36.2%、「ない」 26.2%と続く。

労使協議機関が「ある」とする労働者のうち、協議内容等については「大体知っている」が最も多く 45.4%、「一部知っている」 38.2%、「ほとんど知らない」 15.8%と続く。8割が一定程度認知しているといえる。

とはいえ、後掲の表 6 にあるとおり、回答者のうち労働組合がある比率が 46.1%を占めるにもかかわらず、労使協議機関が「ない」「わからない」が計 63.7% (26.2% + 37.5%) を占めていることについては、組合の日常の周知広報活動が十分ではないといえる。

図表 10：労使協議機関の有無及び労使協議機関の協議内容等を知っている程度別労働者割合

(単位：%)

区 分	計	労使協議機関がある <sup>1)</sup>		協議内容等を知っている程度			労使協議機関がない	労使協議機関があるかわからない
				大体知っている	一部知っている	ほとんど知らない		
平成 26 年 調 査 計	100.0	36.2	(100.0)	(45.4)	(38.2)	(15.8)	26.2	37.5
< 就 業 形 態 >								
正 社 員	100.0	39.8	(100.0)	(47.1)	(38.0)	(14.3)	26.6	33.6
パートタイム労働者	100.0	17.3	(100.0)	(29.9)	(41.7)	(28.4)	19.8	62.9
上記以外の労働者	100.0	23.1	(100.0)	(27.4)	(38.6)	(33.9)	36.0	40.9
< 役 職 >								
課長クラス以上	100.0	53.0	(100.0)	(59.5)	(33.8)	(6.8)	36.7	10.3
係長クラス	100.0	43.1	(100.0)	(54.4)	(36.2)	(8.4)	28.6	28.2
役職なし	100.0	31.5	(100.0)	(38.2)	(40.2)	(21.0)	23.8	44.6
< 勤 続 年 数 >								
1 年 未 満	100.0	21.7	(100.0)	(34.6)	(38.7)	(26.7)	22.7	55.6
1 年 以 上 2 年 未 満	100.0	14.5	(100.0)	(18.7)	(61.4)	(20.0)	25.8	59.6
2 年 以 上 3 年 未 満	100.0	19.9	(100.0)	(50.5)	(29.5)	(20.0)	34.9	45.2
3 年 以 上 5 年 未 満	100.0	21.6	(100.0)	(19.2)	(49.4)	(31.4)	27.2	51.1
5 年 以 上 10 年 未 満	100.0	32.7	(100.0)	(39.3)	(41.3)	(17.8)	27.4	39.9
10 年 以 上 20 年 未 満	100.0	39.5	(100.0)	(48.7)	(34.8)	(15.7)	26.4	34.1
20 年 以 上	100.0	60.1	(100.0)	(54.8)	(35.3)	(9.9)	22.1	17.8
平成 21 年 調 査 計	<sup>2)</sup> 100.0	43.5	(100.0)	(43.4)	(39.0)	(16.0)	28.6	26.2

出典：厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

## (2) 労使関係に対する認識について

事業所側は労使関係が「安定的」（安定的に維持されている＋おおむね安定的に維持されている）と認識している回答が最も多く 86.9%（33.0%＋54.0%）、「どちらともいえない」が 9.7%、不安定（やや不安定である＋不安定である）が 1.6%と続く。

なお、組合のある事業所では「安定的に維持されている」が最も多く 49.7%、組合のない組織では「おおむね安定的に維持されている」が 63.3%と最も多い。

図表 11：労使関係の認識別、事業所割合

(単位：%)

区 分	計 n	安定的		どちらとも いえない	不安定		
		安定的に 維持されて いる	おおむね 安定的に 維持されて いる		やや不安定 である	不安定 である	
平成 26 年 調 査 計	[100.0]	100.0	33.0	54.0	9.7	1.2	0.4
			86.9			1.6	
< 企 業 規 模 >							
5,000 人 以 上	[14.0]	100.0	45.3	35.0	16.6	1.6	0.1
1,000 ～ 4,999 人	[14.1]	100.0	53.7	39.9	5.7	0.3	0.2
300 ～ 999 人	[13.3]	100.0	32.3	55.3	9.9	1.2	0.0
100 ～ 299 人	[18.3]	100.0	26.4	61.5	8.5	1.4	0.1
50 ～ 99 人	[19.6]	100.0	26.7	59.3	9.4	1.1	0.3
30 ～ 49 人	[20.8]	100.0	22.9	63.6	8.9	1.3	1.7
< 労 働 組 合 の 有 無 >							
労 働 組 合 が あ る	[36.9]	100.0	49.7	38.0	9.7	0.9	0.4
労 働 組 合 が な い	[63.1]	100.0	23.2	63.3	9.7	1.3	0.5

出典：厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

労働者側は、労使コミュニケーションが「良好」（非常に良い＋やや良い）と認識している回答が最も多く 55.1%、「どちらともいえない」が 33.5%、「悪い」（やや悪い＋非常に悪い）が 11.3%（8.7%＋2.6%）と続く。なお、組合のある事業所の労働者は「良好」とする回答（57.8%）が、組合のない事業所の労働者の同回答（52.8%）を 5p 上回る。

企業規模に反比例（1,000 人以上：50.6%、30～49 人：28.0%）して、また勤続年数に概ね反比例（1 年未満：57.9%、20 年以上：42.5%）して良好度が下がっていることが読み取れる。

労働組合がある組織に属している人の良好度は 45.1%、労働組合がない組織での良好度は 42.7%と、労働組合の有無に差がほとんど見られない。ともすれば、労働組合の意義さえ問われかねない状況にある。

図表 12：労使コミュニケーションの良好度、労働者割合

(単位：％、ポイント)

区 分	計	良好		どちらとも いいない	悪い		良好度	
		非常に良い	やや良い		やや悪い	非常に悪い		
平成 26 年 調 査 計	[100.0]	100.0	13.6	41.5	33.5	8.7	2.6	43.8
			55.1			11.3		
< 企 業 規 模 >								
5,000 人 以 上	(21.9)	100.0	18.8	41.9	29.2	7.1	3.0	50.6
1,000 ～ 4,999 人	(19.2)	100.0	15.9	39.0	32.4	9.4	3.3	42.2
300 ～ 999 人	(17.2)	100.0	12.3	46.0	31.8	7.6	2.3	48.4
100 ～ 299 人	(20.8)	100.0	12.2	41.2	34.5	10.3	1.1	41.9
50 ～ 99 人	(13.1)	100.0	9.3	41.3	40.0	7.6	1.8	41.2
30 ～ 49 人	(7.9)	100.0	7.0	37.7	38.1	11.4	5.3	28.0
< 性 別 >								
男	(61.1)	100.0	15.4	39.8	33.9	8.5	2.4	44.3
女	(38.9)	100.0	10.6	44.3	32.8	9.0	2.9	43.0
< 就 業 形 態 >								
正 社 員	(82.6)	100.0	13.1	42.2	33.2	8.9	2.4	44.1
パ ー ト ー 働 者	(12.2)	100.0	17.9	37.3	33.9	6.6	4.0	44.6
上 記 以 外 の 働 者	(5.3)	100.0	10.8	40.1	36.1	10.4	2.4	38.1
< 役 職 >								
課 長 ク ラ ス 以 上	(12.1)	100.0	20.3	49.7	24.4	4.6	1.0	64.4
係 長 ク ラ ス	(18.1)	100.0	11.8	47.0	30.6	9.1	1.6	48.1
役 職 な し	(69.9)	100.0	12.9	38.7	35.8	9.3	3.1	39.1
< 勤 続 年 数 >								
1 年 未 満	(3.7)	100.0	18.7	46.6	27.1	7.4	0.1	57.9
1 年 以 上 2 年 未 満	(7.1)	100.0	14.0	45.9	28.9	7.3	3.7	48.9
2 年 以 上 3 年 未 満	(6.4)	100.0	20.4	41.8	30.8	4.7	0.4	57.1
3 年 以 上 5 年 未 満	(11.9)	100.0	10.5	46.3	34.6	7.1	1.6	48.1
5 年 以 上 10 年 未 満	(25.9)	100.0	11.0	41.2	36.3	9.1	2.3	40.9
10 年 以 上 20 年 未 満	(23.9)	100.0	12.7	39.0	35.3	9.2	3.7	38.8
20 年 以 上	(21.0)	100.0	16.3	39.6	30.8	10.5	2.9	42.5
< 労 働 組 合 へ の 加 入 状 況 >								
労 働 組 合 が ある (小 計)	(46.1)	100.0	16.0	41.8	29.5	9.9	2.8	45.1
加 入 し て い る	(33.4)	100.0	13.4	42.6	30.1	10.5	3.4	42.0
加 入 資 格 が ある が 加 入 し て い な い	(4.2)	100.0	20.0	34.0	33.6	10.8	1.7	41.5
加 入 資 格 が な い	(8.5)	100.0	24.4	42.6	25.0	6.9	1.0	59.1
労 働 組 合 が な い	(53.9)	100.0	11.5	41.3	36.9	7.7	2.4	42.7
平 成 21 年 調 査 計		100.0	13.5	35.3	35.9	10.7	3.5	34.6
			48.8			14.2		

出典：厚生労働省「平成 26 年労使コミュニケーション調査」

両者で設問は異なるものの、いずれも労使関係について肯定的な比較的高い数値を示しており、企業における労使関係が一定の定着・成熟の期を迎えていることが見てとれる。

#### 4. 労使協議の現状～全労生調査から

全労生が近年実施したアンケート調査 2 つが、今回の研究の示唆となる。2012 年に企業労使を対象に実施した「これからの労使協議制のあり方に関するアンケート調査」（以降、「全労生 2012 年調査」という。）、および 2015 年に組合に実施した「第 5 回全労生・地方労生『雇用と労使関係課題』に関する共同アンケート調査」（以降、「全労生 2015 年調査」という。）である。

##### (1) 労働組合・労働組合役員に対する期待

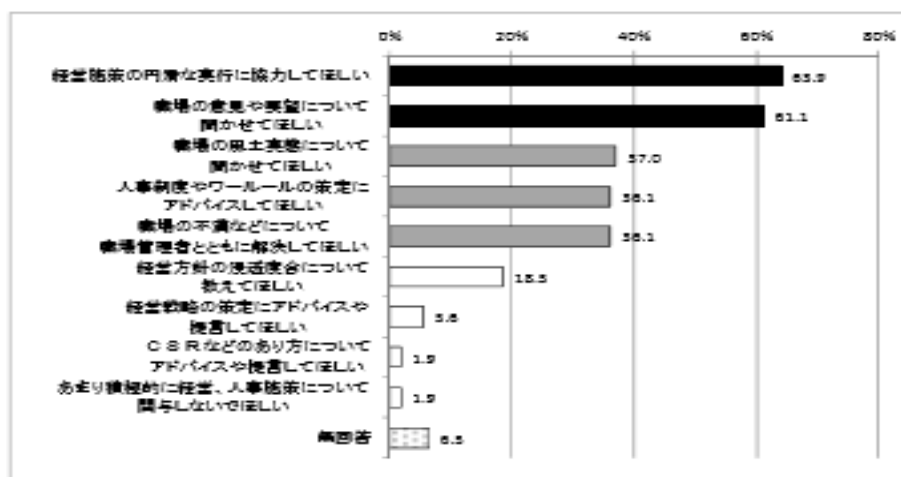
労働組合に期待する・果たすべきと考える役割を尋ねたところ、会社側は「経営施策の円滑な実行に協力してほしい」が最も多く 63.9%。「職場の意見や要望について聞かせてほしい」が 61.1%と続く。

一方の組合側は「人事制度やワークルールの策定にアドバイスや提言をする」が最も多く 67.8%。「職場の意見や要望について伝える」が 64.4%と続く。

両者を比較すると、会社で多くを占めた「経営施策の円滑な実行に協力してほしい」（68.9%）に対し、組合でこれを支持する回答は 31.2%にとどまり、両者の違いがみられる。また、組合で多くを占めた「人事制度やワークルールの策定にアドバイスや提言をする」（67.8%）に対し、会社でこのことを期待する回答は 36.1%にとどまっており、この点でも違いがみられる。

図表 13：労働組合の役割－会社側

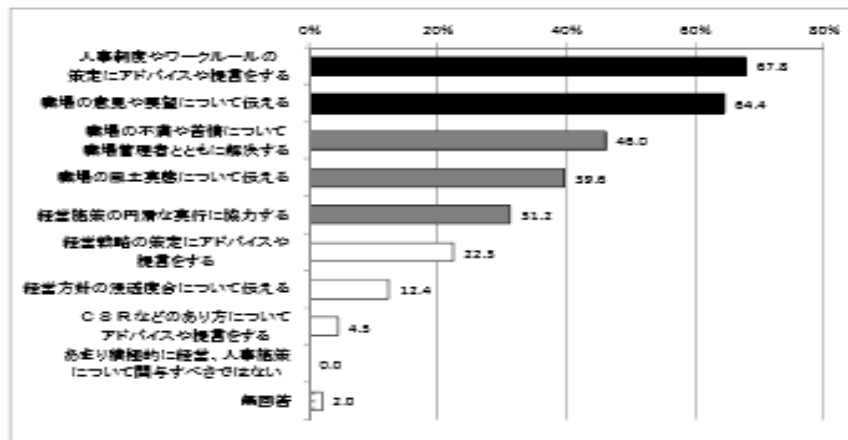
##### ①企業が期待する役割（企業調査、問 9、3 つまで選択）



出典：全労生 2012 年調査

図表 14：労働組合の役割—組合側

②労働組合が果たすべきと考える役割（組合調査、問 17、3 つまで選択）



出典：全労生 2012 年調査

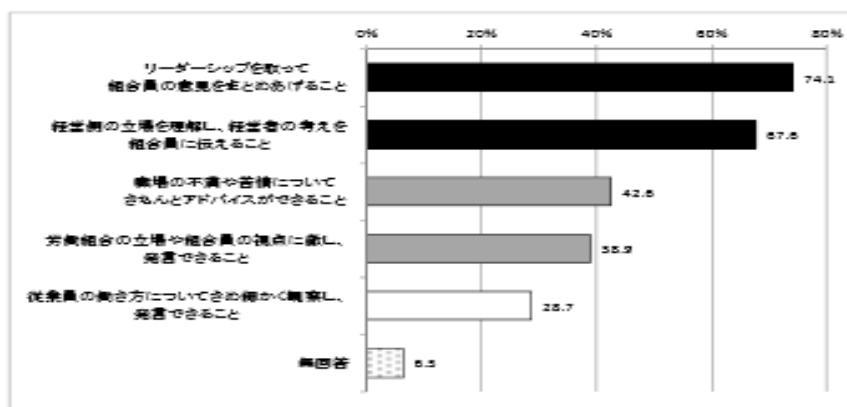
労働組合役員に期待する・果たすべきと考える役割を尋ねたところ、会社側は「リーダーシップをとって組合員の意見をまとめあげること」が最も多く 74.1%、「経営側の立場を理解し、経営者の考えを組合員に伝えること」が 67.6%と続く。

組合側は「労働組合の立場や組合員の視点に徹し、発言できること」が最も多く 80.2%、「リーダーシップを取って組合員の意見をまとめあげること」が 65.8%と続く。

両者を比較すると、会社で多くを占めた「経営者の立場を理解し、経営者の考えを組合員に伝えること」（67.6%）に対し、組合でこれを支持する回答は 42.1%にとどまり、両者の意識に違いがみられる。また、組合で多くを占めた「労働組合の立場や組合員の視点に徹し、発言できること」（80.2%）に対し、会社でこのことを期待する回答は 38.9%にとどまり、両者の意識に違いがみられる。

図表 15：労働組合役員の役割—会社側

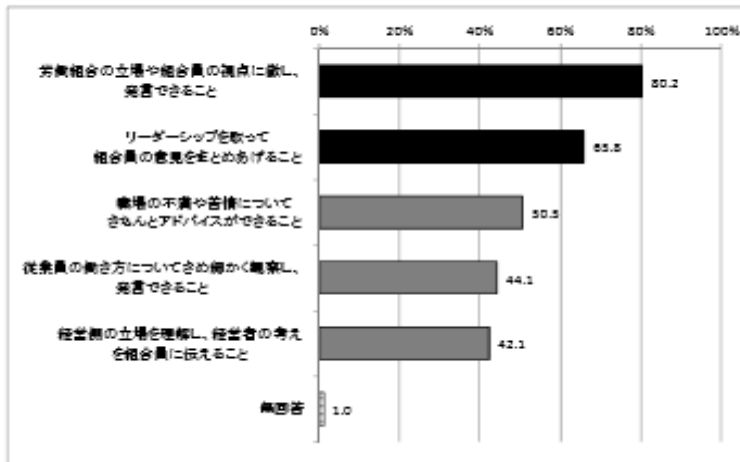
①企業が期待する役割（企業調査、問 10、3 つまで選択）



出典：全労生 2012 年調査

図表 16：労働組合役員の役割—組合側

②労働組合役員が果たすべきと考える役割（組合調査、問 18、3 つまで選択）



出典：全労生 2012 年調査

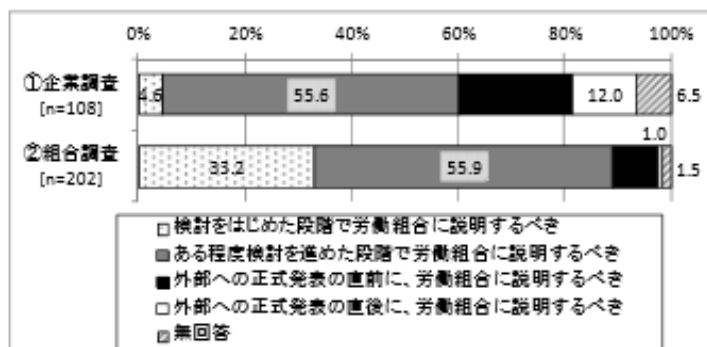
(2) 重要な経営情報の取り扱いについて

重要な経営情報を労働組合に説明する際の相応しいタイミングについては、企業、組合ともに「ある程度検討を進めた段階で労働組合に説明するべき」との回答が 5 割強を占める。

組合側は「検討をはじめた段階で労働組合に説明するべき」との回答が 35.2%を占め、企業側の 4.5%を大幅に上回る。組合は早い段階から情報を欲しいと考えていることがうかがえる。

図表 17：重要な経営情報を労働組合に説明する際の相応しいタイミング

①企業調査（問 8）、②組合調査（問 10）



出典：全労生 2012 年調査

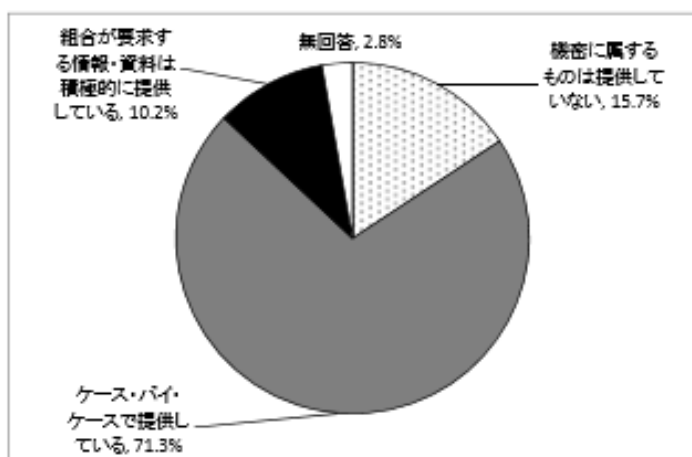


組合が機密に関する情報や資料を求めた時の対応は、会社側は「ケース・バイ・ケースで提供している」が最も多く 71.3%、「機密に属する者は提供していない」15.7%、「組合が要求する情報・資料は積極的に提供している」は 10.2%にすぎない。

一方、組合側の回答を見ると「ケース・バイ・ケースで提供」されているが 63.4%で最も多く、その点は会社側と同じだが、続いて「組合が要求する情報・資料は積極的に提供されている」が 33.7%を占めている点特徴的であり、組合としては積極的な情報が提供されていると認識している点に両者の違いが見られる。

図表 18：組合が機密に関する情報や資料を求めた時の対応—会社側

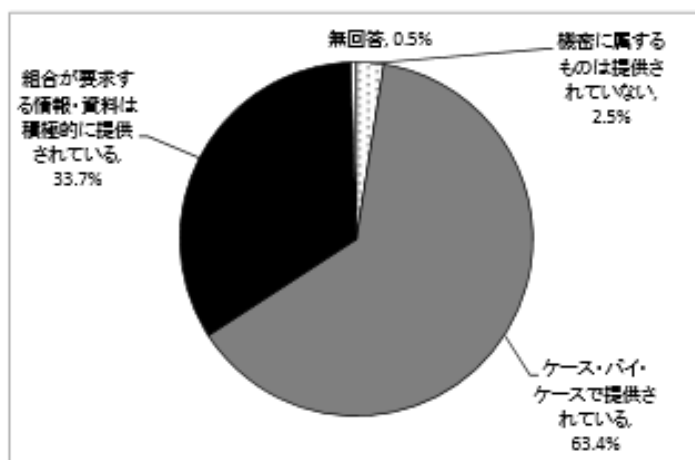
①企業調査（問6）



出典：全労生 2012 年調査

図表 19：組合が機密に関する情報や資料を求めた時の対応—組合側

②組合調査（問9）

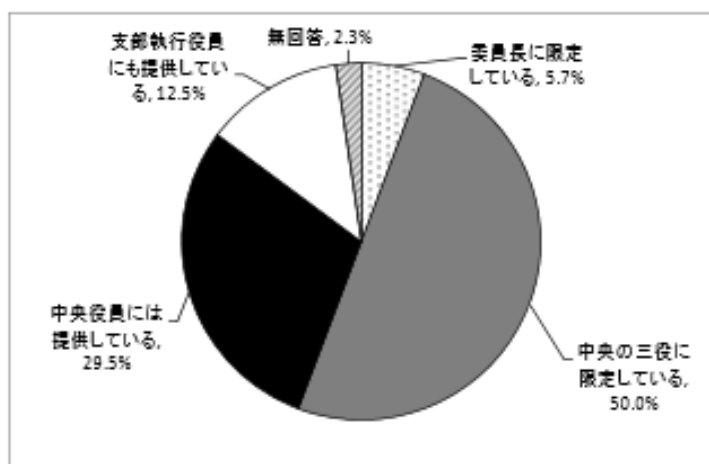


出典：全労生 2012 年調査

機密情報を組合に提供している範囲については、会社・組合ともに「中央の三役に限定している（されている）」がもっとも多くを占め、「中央役員には提供している（されている）」が続くことは両者共通の傾向である。

図表 20：機密情報を組合に提供している範囲—会社側

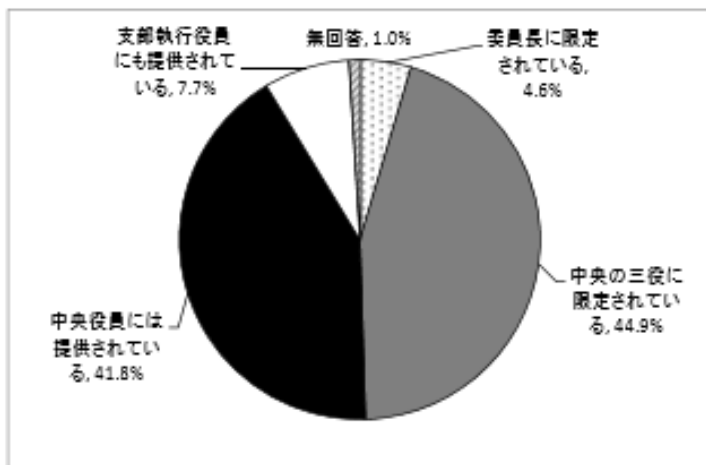
①企業調査（問6-2）



出典：全労生 2012 年調査

図表 21：機密情報を組合に提供している範囲—組合側

②組合調査（問9-2）



出典：全労生 2012 年調査

### (3) 労使協議において重視するテーマ・度合い

全労生 2015 年調査では各テーマに関する重視度合い等について調査を行っている。

以下掲載の表は、重視度合いの高い順に並び変えたものである。最も重視度が高いのは、「労働安全・衛生への対応」であり、「作業条件・職場環境の改善」、「賞与・一時金の改定」、「メンタルヘルス」などがこれに続いている。

雇用や労働条件、働き方に影響を及ぼすと考えられる「企業組織の再編」は 68.6% であり、「配置転換」、「事業所等の縮小・廃止」、「出向・転籍」、「企業の海外進出」、「希望退職」の順に低くなっている。

図表 22：各テーマに関する重視度合い

※重視度（「重視する」・「やや重視する」の計）

テーマ	重視度
労働安全・衛生への対応	95.6
作業条件・職場環境の改善	94.9
賞与・一時金の改定	94.5
メンタルヘルス	94.2
ワークライフ・バランスの推進	90.9
36協定の取り扱いについて	90.2
基本給の改定	90.1
賃金制度改定	89.4
ハラスメントへの対応	88.0
労働時間の短縮	87.2
評価制度の改善	86.5
育児・介護休業制度	86.2
福利厚生の見直し	83.2
人材育成・教育訓練政策	81.7
労使協議制の充実	81.0
要員計画	80.3
賃金・評価等の苦情処理への対応	80.0
雇用確保の方策	72.7
男女の均等の取り扱い	71.9
定年延長(再雇用等含む)への対応	71.5
採用計画	71.2
労働協約の解釈・疑義	70.1
企業組織の再編	68.6
個別賃金額の見直し	68.6
配置転換	67.5
退職金・退職年金の見直し	67.1
事業所等の縮小・廃止	62.5
出向・転籍	61.7
定着問題	58.1
労働時間の柔軟化(変形労働時間など)	54.8
企業の海外進出	47.8
パート・アルバイト・契約社員等の活用	38.0
希望退職	36.2
パート・アルバイト・契約社員等の労働条件	35.0
派遣社員・請負社員等の活用	24.4
派遣社員・請負社員等の労働条件	19.0

出典：全労生 2015 年調査

## Ⅱ. 企業内での労使協議の拡がりにむけて

### ＜企業内での労使協議の拡がりにむけた提言＞

#### 1. 組織化を見据え、従業員全体を代表する組織としての自覚を

企業別労組は、組合員はもちろん非組合員の従業員をも代表する組織としての自覚を持ち、労使交渉・労使協議に臨むべきである。その過程においては、将来の組織化を見据え、職場懇談会などの場を通じて非組合員の声を採り入れる機会を作るべきである。

#### 2. 産業別組織による支援のさらなる強化を

企業内での労使協議の拡がりに向けては産業別組織の支援も効果的である。組織化好事例やノウハウの共有、企業別労組としての悩みの相談・解決にむけて、勉強会・相談会の開催や、インターネット・SNS等の各種ホットライン拡充を行うべきである。

#### 3. 労使の信頼のもと「聖域のない」労使協議を

労使は信頼関係のもと、会社の発展および従業員の労働条件向上にむけた「聖域のない」労使協議を行うべきである。かりに労使協議で機密事項等を取り扱う場合においても、会社は組合にしっかりと事前に情報共有すべきである。組合もカウンターパートとして、そして労働者の代表としての立場を改めて肝に銘じ、協議に臨むべきである。

労使協議は、労使の利害が一致する事項について、対話を行い、合意を得る取り組みである。法に定められた制度ではなく、あくまで任意・自発的な仕組みであり、その実際の運用は各労使にゆだねられている。その分、労使に求められる責任も大きい。

激動の時代のいまだからこそ、労使には、先に述べた労使協議の有用性（経営資源性）を再確認し、生産性運動の基盤としての労使協議をより実質化、活性化させることが求められている。そのことを念頭に、企業内の労使協議にかかわる課題を概観する。

#### 1. 企業内の組織化

女性活躍の推進、就労意識の多様化など、社会環境の変化がある中で、労働組合・企業ともに従来の正社員を中心とした組織運営には限界が生じており、雇用形態にかかわらずすべての従業員が一体となって働きがいを実感しながら働ける環境づくりが求められる。そのためにも、非正規社員を中心とする企業または事業所内の非組合

員の方々を組織化し、現場の声を会社に届け意見を反映させるとともに、すべての従業員の労働条件向上等にむけて取り組むことが求められている。

非正規社員の組織化に向けては、主に2つの取り組みが重要である。1つは他労組事例の研究である。権利・義務関係、組合費の徴収、労働条件、共済制度面の取り組み、具体的な組織運営、組合が提供する各種サービス、イベント等について、成功事例だけでなく失敗事例を集め、検証を行う。失敗事例についてはどうすれば成功していたか、また、組織化後にはどのような課題が生じたか、または生じうるかも検討すべき点である。

もう1つは、現在の非正規従業員の実態（配置、労働条件）を把握することである。このことは、組合加入後の賃金をはじめとする労働条件や雇用上の保障について組合としてどう取り組んでいくかの示唆となる。具体的にはアンケート調査やヒアリング等が想定される。

これらにしっかり取り組みながら、組合内では活動方針での表明、懇談会・ヒアリング等の実施、執行部・大会での組織化決議、集団・個別のオルグを実施する。既存組合員に向けては職場討議等での組織化の必要性の説明、組合ニュース等による適時の情報発信などを行う。会社に対しては、実態調査や懇談会などであがってきた声や各課題について適時共有するとともに、改善要請を行う。組合費徴収方法の確認やユニオンショップ協定の締結等も必要となる。なお、仮に組織化しない場合においても、後述の公正代表義務（p.103）の理念のもと、働く者すべてを代表するという考えに立ち、非組合員の意見聴取の仕組みづくりに取り組むべきである。

## 2. チェック機能について

組合の経営に対するチェック機能の強化も重要な論点である。厚生労働省の各調査においても、いずれも組合の経営参加の意識および取組みが十分でないことがうかがえる結果が出ている。

『平成27年労使間の交渉等に関する調査』では「何らかの労使間の交渉があった」とするのは「経営に関する事項」で32.3%、「要員計画・採用計画」で30.5%、「教育訓練に関する事項」で25.8%と、経営および人にかかわる課題でさえ、十分な労使間の交渉・協議が行われていない。

図表 23：過去 3 年間の労使間の交渉状況別労働組合の割合

(単位：%)							
区 分	何らかの労使間の交渉があった計	労使間の交渉形態（複数回答）					
		1)	2)	3)	使用者側と話し合いが持たれた		使用者側から一方的に説明・報告・通知等がなされた
					団体交渉が行われた	労使協議機関での話し合いが行われた	
< 事 項 >							
賃金・退職給付に関する事項	[ 83.5]	100.0	96.9	64.5	35.3	5.4	
賃 金 制 度	[ 55.6]	100.0	97.4	58.0	31.7	3.2	
賃 金 額	[ 70.1]	100.0	96.1	65.4	31.6	1.7	
退職給付（一時金・年金）	[ 34.5]	100.0	91.4	50.8	33.2	8.8	
労働時間・休日・休暇に関する事項	[ 70.9]	100.0	96.0	47.4	38.3	4.9	
所 定 内 労 働 時 間	[ 36.0]	100.0	96.7	48.0	31.2	2.4	
所 定 外 ・ 休 日 労 働	[ 42.0]	100.0	98.1	45.3	38.1	1.7	
休 日 ・ 休 暇 <sup>4)</sup>	[ 43.9]	100.0	95.1	46.1	32.0	2.5	
育児休業制度、介護休業制度、看護休暇制度	[ 34.7]	100.0	92.9	37.0	36.3	3.6	
雇用・人事に関する事項	[ 62.6]	100.0	91.0	41.3	45.9	16.6	
要員計画・採用計画	[ 30.5]	100.0	83.6	29.9	40.9	14.9	
雇用の維持・解雇	[ 22.8]	100.0	93.4	30.3	39.0	3.8	
配置転換・出向	[ 24.6]	100.0	76.0	18.6	33.8	22.2	
昇進・昇格・懲戒処分	[ 35.3]	100.0	79.7	23.2	31.8	18.6	
人事考課制度（慣行的制度を含む）	[ 30.3]	100.0	82.9	31.2	29.1	11.7	
定年制・再雇用・勤務延長	[ 37.7]	100.0	88.5	38.1	40.6	11.0	
職場環境に関する事項	[ 52.1]	100.0	92.4	34.5	40.4	0.9	
健康管理に関する事項	[ 42.9]	100.0	90.6	29.6	41.7	2.4	
経営に関する事項	[ 32.3]	100.0	83.7	27.2	43.1	16.2	
企業組織の再編・事業部門の縮小等	[ 18.9]	100.0	75.9	24.4	37.9	21.0	
教育訓練に関する事項	[ 25.8]	100.0	91.1	32.4	47.9	8.2	
福利厚生に関する事項	[ 42.0]	100.0	91.2	37.6	41.5	3.6	
男女の均等取扱いに関する事項	[ 16.5]	100.0	87.7	33.2	36.3	5.4	
労働協約の解釈・疑義に関する事項	[ 17.3]	100.0	94.3	27.6	28.4	1.9	

出典：厚生労働省「平成 27 年労使間の交渉等に関する調査」

『平成 26 年労使コミュニケーション調査』では「経営に関する事項」について重視するのは事業所で 31.9%、労働者で 14.1%にとどまる。

図表 24：重視する労使コミュニケーション事項別割合

計 D)		経営に関する事項	日常業務改善	作業環境改善	職場の人間関係	人事（人員配置・出向、昇進・昇格等）	賃金、労働時間等労働条件	教育訓練	福利厚生、文化・体育・レジャー活動	その他
労働者	100.0	14.1	53.2	49.9	62.6	29.8	48.1	22.2	19.0	1.5

出典：『平成 26 年労使コミュニケーション調査』

『平成 28 年労働組合活動等に関する実態調査』でも経営参加について「これまで重点をおいてきた事項」及び「今後重点をおく事項」では、いずれも 10%台半ばにとどまっている。

図表 25：組合活動におけるこれまで重点をおいてきた事項及び今後重点をおく事項別割合

複数回答主なもの 5 つまで（単位：％）平成 28 年		これまで重点をおいてきた事項	今後重点をおく事項
事項			
計		100.0	100.0
労働条件			
	賃金・賞与・一時金	91.5	80.3
	退職給付（一時金・年金）	16.6	18.3
	労働時間（労働時間の適正把握を含む）・休日・休暇	78.3	68.3
	組合員の雇用の維持	43.2	41.3
	配置転換・職種転換・出向	7.4	7.9
	昇進・昇格	9.8	9.3
	定年制、継続雇用制度（勤務延長・再雇用）	19.7	23.4
	教育訓練	9.5	10.7
	職場の安全衛生（メンタルヘルスを含む）	37.3	40.5
	セクハラ対策、パワハラ対策	13.5	14.4
	男女の均等取扱い	4.0	7.3
	育児休業制度・介護休業制度・看護休暇制度	22.1	21.1
	企業内福利厚生	23.0	22.6
	正社員以外の労働者の労働条件	15.2	18.9
経営参加			
	企業の適正行動に関する監視、経営者へのチェック 1)	14.3	15.7
	経営方針、事業計画、企業再編、その他の経営参加	11.3	12.8
政治・経済・社会活動			
	国・地方公共団体等への政策制度要求	5.4	6.1
	社会活動、地域活動 3)	5.0	4.9

出典：厚生労働省「平成 28 年労働組合活動等に関する実態調査」

チェック機能の強化にむけては、産別による各種支援・情報提供を踏まえたチェックのみならず、企業別労働組合自らが経営参加の意識を持ち、自前のチェック機能強化に取り組むことが重要である。会社が主張していることが本当に妥当なのか、組合として考え議論したうえで提言を行うことが求められる。

そのためにも、まずは執行部の研鑽による知識・スキル面での強化が必要である。たとえば、財務諸表の読み方や分析方法、労働法（ワークルール）にかかわる知識・スキルなどである。これらの強化、そして活用により、労使協議にあたってよい意味での緊張関係をもたらすことができる。

労使協議事項の拡大はチェック機能強化に資するものである。協議事項であれば、従来取り上げてきたテーマに加え、労使として優先的に取り組むべきテーマ・課題等を抽出したうえで取り上げていくということが有効であろう。

労使協議の開催頻度向上もチェック機能強化の一助となる。ただ開催回数を増やせばよいというものではない。それでは労使協議の形骸化につながりかねない。労使の取り組みにより、実りある議論を行うことが大前提である。たとえば、開催を定例化（たとえば2か月に1回など）をしたうえで、その都度の議論ではなく、年間の議論に関するスケジュールを一定程度立てておくこと等が有効である。もちろん経営の状況等により柔軟に議題を変更・追加等しうることは前提の上である。

労働組合は現場に張り巡らす「神経」の役割を持つ。現場のことは労働組合、そして組合員ひとりひとりが、経営側以上によく知っている。現場で働く組合員が感じた小さな疑問を疑問のまま終わらせないことが重要である。小さな疑問が問題の萌芽となり、結果的として組織や経営に大きなインパクトを及ぼす問題となることは大いに起こりうる。労働組合は企業同様に社会的責任を負う「社会の公器」との自覚のもと、チェック機能を発揮することが求められる。



### 3. 過半数組合・過半数代表の役割について

呉<sup>5</sup>によると、企業が過半数組合もしくは従業員過半数代表者との間に行わなければならない法律の規定（「労使協定・同意」、「協議」「意見聴取」、「委員推薦・指名」、「通知・意見陳述等」）が増加しており、2019年4月現在で112項目<sup>6</sup>にのぼる。

図表 26-1：従業員過半数代表の役割規定法律の現状

	現行制度名	根拠規定(現行)
労使協定・同意	1 貯蓄金管理協定	労基法18条2項
	2 財形給付金契約の締結に関する合意	財形法6条の2第1項
	3 財形基金の発起等に関する合意	財形法7条の8第1項
	4 財形基金設立事業場の増加に関する合意	財形法7条の25第1項
	5 信託の受益者となることについての資格の決定	財形法施行令16条
	6 信託金等の額の基準	財形法施行令17条3項
	7 勤労者財産形成給付金契約の承認	財形法施行令23条
	8 賃金控除協定 * 財形貯蓄契約等に基づく預金等に係る控除の特例(船員)	労基法24条1項但書 * 財形法16条2項
	9 賃金の口座振込みに関する協定	昭和50.2.25基発112号
	10 休暇手当の支払方法(標準報酬日額による場合)に関する協定	労基法39条7項但書
	11 請負給制によって使用される漁業及び林業労働者の平均賃金の算定方法に関する協定	昭和39.4.20基発519号、昭和57.4.1基発218号
	12 法定の退職手当保全措置によらない旨の協定	賃確則4条4号、船賃確則4条3号
	13 退職手当保全措置を講ずべき額に関する協定	賃確則5条3号、船賃確則5条3号
	14 1ヵ月単位の変形労働時間制に関する協定	労基法32条の2
	15 フレックスタイム協定	労基法32条の3(則25条の2第3項)
	16 1年単位の変形労働時間制に関する協定・同意	労基法32条の4第1項・2項
	17 1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する協定	労基法32条の5第1項
	18 休憩時間の一斉付与の例外に関する協定	労基法34条2項
	19 時間外・休日労働協定	労基法36条
	20 割増賃金相当分の有給代替休暇付与	労基法37条の3項
	21 事業場外労働におけるみなし労働時間に関する協定	労基法38条の2第2項
	22 専門業務型裁量労働制におけるみなし労働時間に関する協定	労基法38条の3
	23 企画業務型裁量労働制におけるみなし労働時間に関する労使委員会の決議	労基法38条の4第1項
	24 労働時間に関する協定に代わる決議(労使委員会、時短推進委員会)	労基法38条の4第5項、時短促進法7条
	25 時間単位の年休取得	労基法39条の4項
	26 計画年休協定	労基法39条の6項
	27 一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等に関する協定	平成元.2.9労告7号2条1項、2項
	28 寄宿舎規則の作成・変更に係る合意(寄宿舎代表)	労基法95条2項
	29 安全委員会(衛生委員会・安全衛生委員会)委員の推薦等に関する規定の適用除外に関する協約	労安法17条5項、18条4項、19条4項
	29 安全委員会(衛生委員会・安全衛生委員会)委員の推薦等に関する規定の適用除外に関する協約	労安法17条5項、18条4項、19条4項
	30 継続雇用対象者の基準	高齢者雇用安定法9条2項
	31 高齢者雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付の事業主による支給申請手続の代理に係る協定	雇保則101条の8、101条の15、102条
	32 雇用調整助成金の支給に関わる協定	雇保則102条の3第1項2号
	33 中小企業緊急雇用安定助成金に関する暫定措置	雇保則15条の2
	34 労働移動支援助成金(再就職援助計画、求職活動支援計画)に係る同意	雇保則102条の5
	35 中小企業定年引上げ等奨励金の支給に関する協定	雇保則104条の2
	36 高齢者雇用モデル企業助成金の支給に関する協定	雇保則104条の4
37 定年引上げ等奨励金の支給に関わる出向協定	雇保則104条2項	

出典：呉「労使関係論からみた従業員代表制のあり方」

<sup>5</sup> 呉学殊「労使関係論からみた従業員代表制のあり方」(日本労働研究雑誌 2013年1月)

<sup>6</sup> 呉の上記論文記載の図表の内容に加え、2019年4月の働き方改革関連法施行により以下2項目が追加された。①労働基準法第41条の2、高度プロフェッショナル制度導入にかかる「当該事業場の労働者を代表するものを構成員とする」委員会、②派遣法34条の4、派遣会社が派遣元の労働者の処遇を決める際の派遣元の過半数組合(なければ従業員過半数代表者)と書面による協定の締結。

図表 26-2：従業員過半数代表の役割規定法律の現状

労使協定・同意	38 確定給付企業年金に係る規約の作成・変更に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法3条、同条の6第2項	
	39 規約型企業年金の統合承認申請に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法74条の2	
	40 規約型企業年金の分割承認申請に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法75条の4	
	41 企業年金実施事業所の増減に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法78条の1	
	42 企業年金実施事業所に係る給付の支給に関する権利義務の他の確定給付企業年金への移転(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法79条の4	
	43 規約型企業年金から基金への権利義務移転(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法80条の5	
	44 基金から規約型企業年金への移行(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法81条の5	
	45 規約型企業年金の終了(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法84条の1	
	46 企業年金実施事業所に係る給付の支給に関する権利義務の厚生年金基金への移転(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法107の5	
	47 規約型企業年金から厚生年金基金への移行(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法108の5	
	48 厚生年金基金の設立事業所に係る給付の支給に関する権利義務の確定給付企業年金への移転(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法110の2第5項	
	49 厚生年金基金から規約型企業年金への移行(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法111の5	
	50 企業年金実施事業所に係る給付の支給に関する権利義務の移転を申し出る際の手続等(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法施行令50の4	
	51 新たに確定給付企業年金を実施して給付の支給に関する権利義務を承継する際の手続の特例(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法施行令53の5	
	52 準用規定(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法施行令73の3	
	53 新たに確定給付企業年金を実施して適格退職年金契約に係る権利義務を承継する場合の手続の特例(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法施行令附則3	
	54 新たに厚生年金基金を設立して適格退職年金契約に係る権利義務を承継する場合の手続の特例(年金被保険者等の過半数代表)	確定給付企業年金法施行令附則8	
	55 労働組合の同意を得た場合の添付書類	確定給付企業年金則2	
	56 給付減額の手続(加入者の1/3以上で組織する労働組合)	確定給付企業年金則6の1	
	確定拠出年金法	57 確定拠出年金規約の承認(年金被保険者等の過半数代表)	確定拠出年金法3条の1
		58 確定拠出年金規約の変更承認申請に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定拠出年金法5条の2
		59 確定拠出年金規約の変更済みの届け出に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定拠出年金法6条の2
		60 確定拠出年金に係る規約の終了に係る同意(年金被保険者等の過半数代表)	確定拠出年金法46の1
	厚生年金保険法	61 厚生年金基金の規約作成に係る同意(被保険者1/3以上で組織する労働組合)	厚生年金基金保険法111条の2
		62 厚生年金基金事業所の増減に係る同意(被保険者1/3以上で組織する労働組合)	厚生年金基金保険法144条の2
	その他	63 ユニオン・ショップ協定	労組法7条1号但書
	64 育児休業または介護休業をすることのできない労働者に関する協定	育児介護休業法6条1項但書、12条2項	
	65 3歳未満の子を養育する労働者からの請求があった場合の時間外労働	育児介護休業法16条の8項	
	66 3歳未満の子を養育労働者の所定労働時間短縮対象外	育児介護休業法23条の1項	
協議	67 会社分割の際の雇用する労働者の理解と協力(会社分割に当たり当該事業所の過半数代表等との協議)	労働契約承継法7条(労働契約承継法則4)	
	68 就業規則による労働契約の内容の変更(労働組合等との交渉の状況)	労働契約法10条	
意見聴取	69 就業規則の作成・変更に係る意見聴取	労基法90条1項	
	70 安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取	労安法78条2項	
	71 安全衛生計画の作成に係る意見聴取	労働安全衛生法78条2項	
	72 派遣期間の変更に係る意見聴取	労働者派遣法40条の2第4項	

図表 26-3：従業員過半数代表の役割規定法律の現状

意見聴取	会社更生・民事再生	73 事業の譲渡の許可の申立	会社法896条2項
		74 営業譲渡の許可の際に裁判所の労働組合等の意見聴取	破産法78条4項
		75 会社更生申し立ての決定前に裁判所の意見聴取	会社更生法22条1項
		76 事業譲渡の許可の際に裁判所の意見聴取	会社更生法46条3項の3号
		77 更生計画案やその修正案について裁判所の意見聴取	会社更生法188条
		78 破産管財人による更生手続の申立について決定前に裁判所の意見聴取	会社更生法246条3項
		79 再生手続における管財人による更生手続開始の申し立ての決定前に裁判所の意見聴取	会社更生法248条3項
		80 再生手続開始決定に係る裁判所の意見聴取	民事再生法24条2項
		81 再生手続開始後の営業譲渡の許可に係る裁判所の意見聴取	民事再生法43条3項
	82 再生計画案・修正案についての裁判所の意見聴取	民事再生法168条	
	職業安定	83 破産手続から再生手続への移行に係る裁判所の意見聴取	民事再生法246条3項
84 相当数離職者再就職援助計画の作成・変更に係る意見聴取		雇用対策法24条2項	
85 短時間労働者就業規則の作成・変更に係る意見聴取(短時間労働者過半数代表)		パート法7条	
86 事業内職業能力開発計画の作成に係る意見聴取(キャリア形成促進助成金)		雇保則125条2項1号イ	
委員推薦・指名	労基等	87 高齢者再就職援助措置内容に係る意見聴取	高齢者則6条の3第1項
		88 高齢者再就職援助担当者の業務遂行に係る基本的な事項に関する意見聴取	高齢者則6条の4第2項
		89 預金保全委員会構成員の推薦	貸確則2条2項1号
		90 退職手当保全委員会構成員の推薦	貸確則5条の2第2項
		91 安全委員会(衛生委員会・安全衛生委員会)委員の推薦	労安法17条4項、18条4項、19条4項
		92 労働時間等設定改善委員会委員の推薦	労働時間等設定改善法7条
通知・意見陳述等	破産・更生・再生等	93 労使委員会委員(企画業務型裁量労働制)の指名	労基法38条の4第2項1号
		94 苦情処理機関の構成員	男女雇用機会均等法15条
		95 苦情処理機関の構成員	育児介護休業法52条2項
		96 苦情処理機関の構成員	パート法19条
		97 破産開始手続決定の通知	破産法32条3項の4号
		98 裁判所が債権者集会の際にその期日を通知	破産法136条3項
		99 更生会社の財産状況について意見陳述	会社更生法85条3項
		100 関係者集会の期日の通知	会社更生法115条3項
		101 再生計画の認可についての意見陳述	会社更生法199条5項
		102 再生計画の認可・不認可の決定の通知	会社更生法199条7項
		103 債権者集会の期日の通知	民事再生法115条3項
104 財政状況債権者集会での意見陳述	民事再生法126条3項		
105 再生計画の認可・不認可決定についての意見陳述	民事再生法174条3項		
106 再生計画の認可・不認可決定の通知	民事再生法175条5項		
107 簡易再生の申し立ての際に再生債務者等の通知	民事再生法211条2項		
108 簡易再生の決定の効力等に係る債権者集会の期日の通知	民事再生法212条3項		
109 事業再構築等の際に労働者の理解と協力とともに雇用安定を図る(その雇用する労働者)	産業活力の再生及び産業活動革新に関する特別措置法72条2項		
110 事業再生計画についての労働者との協議の状況等に配慮(労働者)	株式会社企業再生支援機構法25条5項		

このように、法律で詳細を規定せず、労使協議に委ねているということは、それだけ労使協議の重要性が高まっているということである。同時にそれは、責任も大きくなっているということの意味するものである。

また、過半数代表の役割が大きくなることは、すなわち企業経営に労働者の声を反映する機会が増えることであり、歓迎すべきことである。しかしながら、労働組合の組織率低下や、過半数代表制がプロセス等の面で半ば形骸化している現状を鑑みるに、どこまで労働者の声が正当に反映されているか、そして経営への実効力が発揮できるかには疑問の余地がある。

過半数代表の役割拡大に対し、真に実効性のある協議等を行う一つの手立てとして、組織化へのステップとしての従業員代表制の充実が期待されるが、当該議論についての詳細は後述する。

#### 4. 労使協議と労働組合内における情報管理のかかわりについて

経営側は、ともすれば企業ビジョンや経営方針などについて、「経営権」にかかわる事項として、労働組合側に積極的に情報提供をしたがらない。しかしながら、経営ビジョンや経営方針は、程度の差はあれど、結果として働き方や労働条件に影響を及ぼすものである。その意味で、労使協議にかかわってくるべき重要な事項でありながら、現状は必ずしもそうになっていない。そもそも、「経営権」という言葉は法律で定義されているわけではないことにも留意する必要がある。

その意味で、会社の発展および従業員の労働条件等の向上にむけて、労使協議では経営上の機微な情報も含め、労使が「聖域のない協議」を行うことが求められている。

その一方で、経営にかかわる情報管理、とりわけインサイダー取引の問題は、企業内の労組にとって留意しなければならない。インサイダー取引とは、「上場企業の関係者等が、その職務や地位により知り得た、投資者の投資判断に重要な影響を与える未公表の会社情報を利用して、自社の株式等を売買する行為<sup>7</sup>」を指す。

上記「関係者等」には従業員（＝組合員）も含まれる。とりわけ三役をはじめとする執行部は、会社側との労使協議や日頃の意思疎通の中で、「投資者の投資判断に重大な影響を与える未公表の会社情報」に触れることが、一般組合員に比べると多く、コンプライアンス上のリスクも高いといえる。このことは先に触れた全労生 2012 年調査での、経営の重要情報や機密情報の取り扱いについての調査結果からも明らかである。

まずは執行部自身がコンプライアンスに抵触しないよう、執行部内での情報共有の際には、「執行部限り」の情報であることを明確に伝え、注意喚起をしっかりと行うことが重要である。少なくとも、執行部在任中は自社株の取り引きをしない、または信託するなど、自主規制をルール化することで労使の信頼関係を築くことが求められる。

また、執行部から一般組合員に伝える必要がある内容については、伝える時期（公表前、公表と同時、公表後など）、伝え方（コンプライアンス上の注意喚起含む）についても留意する必要がある。執行部は、自社株取引規制など会社でのルールに準ずる形で運用し、組合の民主的手続の例外として周知することが重要である。

情報管理のリスクがあるからといって、機密情報について事前協議を行わないのは論外である。何をもって「機密情報」とするかについては、会社だけの判断にゆだねてはならない。経営判断の失敗は従業員にそのしわ寄せがいきかねないからである。労使の事前協議の中で機密性についての確認・合意が必要である。

情報管理の取り組みは大前提におきつつ、労使が胸襟を開いた協議が行われるための環境整備が求められている。

---

<sup>7</sup> 日本取引所グループホームページより

## Ⅲ. 企業グループ・関連組織での労使協議の拡がりに向けて

### ＜グループ企業・関連組織内での労使協議の拡がりに向けた提言＞

#### 1. 中核単組とグループ労連・労協の相乗効果を高めよ

グループ労連・労協は、中核単組との相乗効果を高めるべく組織運営・活動を行っていくべきである。グループ労連・労協として、グループ政策や労働条件などの企画立案体制の強化、財政基盤の強化をはかるとともに、グループ労使協議と個別労使協議の切り分けを明確にすること等を通して、両者との相乗効果をはかるべきである。

#### 2. グループとしての労働条件向上に対する基本姿勢を

グループ労連・労協は、個別企業の経営状況の違いを踏まえつつ、グループの基本的労働条件の目指す方向性を明確化し、死守すべきラインとしてのミニマム基準を設定すべきである。そのうえで、段階的な向上の目標値を設定すべきである。

#### 3. グループ内のさらなる組織化を

グループ労連・労協は、産別と連携を図りつつ、労連に加盟していないグループ内単組の加盟、グループ内の無組合企業の労使協議への参画、グループ内の組織化、それぞれを推進することで、「数」を増やし、交渉力を高めるべきである。

#### 1. グループ経営下におけるグループ労連・労協に求められる役割

1997年の独占禁止法改正による純粋持ち株会社の解禁、2000年の会計基準改訂による連結決算の導入により、企業のグループ経営化（ホールディングス化）が進められた。それにともない、カウンターパートとしての労働組合側もグループ労連・労協化が進められている。しかしながら、グループ労連・労協という組織、および企業グループ対グループ労連・労協としての集团的労使関係のいずれの面においても、課題は多い。

従来、グループ労連・労協は、「企業間の問題等、単組レベルでは対応が難しいところを補強し、グループ全体の労働者の雇用を守り、労働条件の向上を図り、安定した生活確保に向けた重要な役割」を担ってきたものの、「労働条件の直接的交渉の最前線に立つことは少なく、企業別労働組合の背後に控えサポートする」存在であった。

しかしながら、グループ経営化の進展により、会社側としてのホールディングス、カウンターパートとしてのグループ労連・労協という、グループレベルでの集团的労使関係の確立・発展が求められている。従来のサポート的な役割から、グループ経営に対し、対等な立場からグループ全体の労働者の雇用確保、労働条件の向上および経営全般に係る意思疎通を図る意味で、グループ労連・労協の意義や役割は高まっている。

グループ労連・労協は、その役割や求められている期待に十分応えられているかといえ、まだまだ課題がある。このことを念頭に検討を進めていく。

## 2. 全労生 2012 年調査に見る企業グループレベルの労使協議の実態

先に触れた全労生 2012 年調査では企業グループレベルでの労使協議の実態を浮き彫りにしている。

### (1) グループ労連・労協の有無とグループ労働協約・労使協議の状況

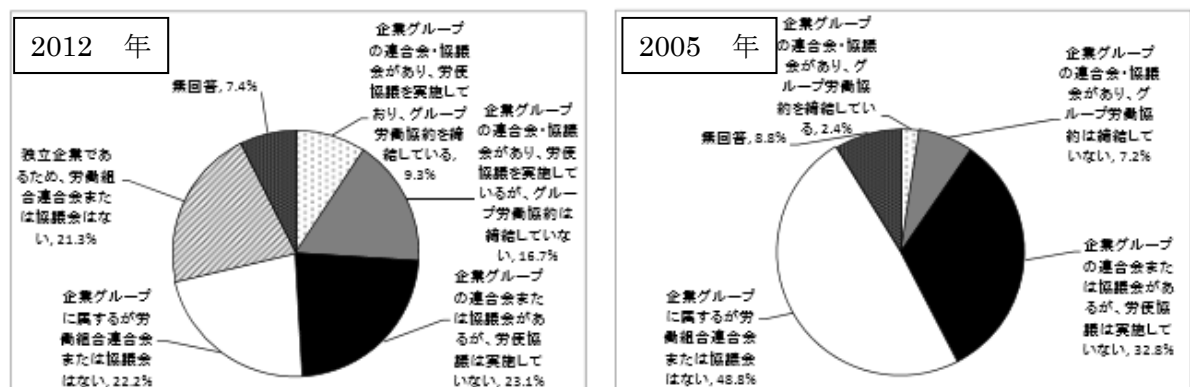
企業グループにおける「労働組合の連合会または協議会」の有無、および企業グループレベルでの労使協議の実施状況について、会社側の回答では、企業グループの連合会・協議会があるのは計 49.1%である。そのうち、「労使協議を実施していて、グループ労働協約がある」が 9.3%、「労使協議は実施しているが、グループ労働協約は締結していない」が 16.7%、「労使協議は実施していない」が 23.1%である。

組合側の類似設問の回答では、連合会・協議会があるのは計 60.7%である。そのうち「グループ労働協約を締結している」が 8.4%、「グループ労働協約は締結していない」が 17.3%、「労使協議は実施していない」が 35.1%である。

両者の結果から見えるのは、グループ労連（または労協）という形は有しているものの、グループとしての労働協約の締結や労使協議の実施は広がっていないという状況である。

図表 27：企業グループレベルでの労働組合の連合会・協議会の有無及び労使協議実施の有無

#### ①企業調査（問 14）

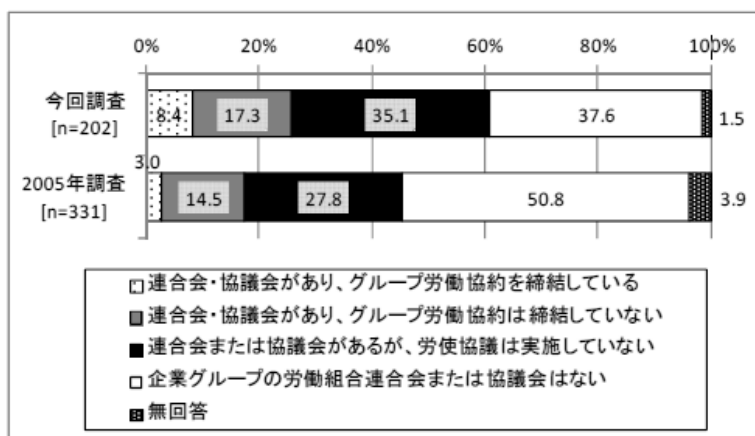


(注) 2005 年調査と今回調査では選択肢が異なるため、単純に比較はできない。

出典：全労生 2012 年調査

図表 28：企業グループレベルでの労働組合の連合会・協議会の有無及び労使協議実施の有無

②組合調査（問 23）



出典：全労生 2012 年調査

(2) 労使協議の実態

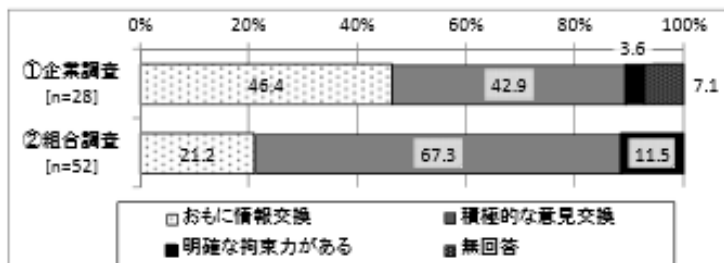
企業グループレベルの労使協議を実施している会社・組合に対し労使協議の実態について聞いた設問では、会社側は「おもに情報交換」が最も多く 46.4%、続いて「積極的な意見交換」が 42.9%であるが、「明確な拘束力がある」は 3.6%にとどまる。

一方の組合側の回答では、「積極的な意見交換」が最も多く 67.3%、続いて「主に情報交換」が 21.3%であり、「明確な拘束力がある」は 11.3%である。

企業グループレベルの労使協議について、両者ともに「明確な拘束力はない」と考えていることは共通しているものの、組合は「積極的な意見交換」との認識に対し、会社は「主に情報交換」程度に考えており、両者に温度差がみられる。

図表 29：企業グループレベルの労使協議の実態

①企業調査（問 14-1）、②組合調査（問 23-1）



(注) 企業グループレベルの労使協議を実施しているとした企業・労働組合のみ回答。

出典：全労生 2012 年調査

以上の調査結果から、グループ労連・労協としての形は有しているものの、グループ労働協約の締結や労使協議の実施にはまだ課題があることがわかる。また、労使協議を実施しているものの、情報交換・意見交換レベルのものであり、協議→合意→拘束力という明確な拘束力を持つ実質的な労使協議には至っていないこともうかがい知れる。

### 3. グループ労連・労協の組織としての課題

グループ労連としての組織活動や労使関係運営が活発になるほど、労連加盟労組の主體的取り組みが希薄化することが危惧される。ともすれば、グループ労連への依存心や「やらされ感」が生まれかねない。または、グループ労連のなかでも中核労組主導になり、他の加盟労組は中核労組の動向を注視し、それに追従するという「受け身の姿勢」になる恐れがある。

単に加盟労組の集合体としての労連にとどまらず、グループ経営時代における労連独自の役割（ホールディングスと対等な関係を築くための体制構築や情報収集、グループ労連全体の意識の統一化をはかる会議体、グループ内の非組合員への働きかけ等）を果たすための人的側面および財政面での基盤強化が必要である。一方で、各加盟労組の企業には経営状況や規模等のバラツキがあることは当然であり、メリハリのある労連の組織運営および活動の工夫が求められる。

上記を果たすためにも、既存の加盟組織の強化にとどまらず、一層のグループ内無組合企業のグループ労連参画を通じた組織化、およびグループ企業内の非正規社員の組織化が必要不可欠である。また、グローバル経営下における、海外の労使紛争や労働組合組織との関わりについては、個社の労組では対応しきれないことも想定され、グループ労連が果たすべき役割は大きい。

### 4. グループ労使関係上の課題

先のグループレベルでの労使協議の実態で述べたとおり、押しなべてではあるが、ホールディングスとグループ労連との間において、グループとしての集团的労使関係は十分に構築できているかには課題がある。どのように真の集团的労使関係を構築していくかが最大の課題である。

グループレベルの労使協議と加盟企業レベルの労使協議の機能分担に関する課題もある。グループとしての労使協議では、企業グループ全体としての経営状況等に関する課題について話し合われるべきではあるが、一方で中核企業の経営状況がグループとしての経営に直結するからである。

グループ内の労働条件の取り組みにも課題はある。グループとしてのミニマムの基準を設定し、各社の労使交渉・労使協議の中で交渉に取り組みされている事例が散見される。しかしながら、当該基準はおおむねFRINGE・ベネフィット（賃金部分以外の



経済的利益)にとどまっている。グループ内企業によって事業環境や経営状況は異なるが、どこまで共通化するか、または差を設ける場合の合理性や納得性の基準について、すべての関係者による話し合いが必要とされている。

グループ内の共通課題への取り組みについて、どこまで議論ができているか。未組織を含む、関係者全員参加のもとでの話し合いを行い、当該課題について、各単組間での認識の統一化はできているか、温度差はないかを再確認する必要がある。

グループ内の事業構造が変化（合併・分割・営業譲渡等）する際、労連としていかに雇用を守り、従来未組織であった層にいかに組織化を働き掛けるかが重要である。

## IV. 産業レベルでの労使協議の拡がりに向けて

### ＜産業レベルでの労使協議の拡がりに向けた提言＞

#### 1. 懇談中心の意思疎通から脱却し、実質的な労使協議を

現状の産業別レベルで行われている労使の意思疎通は「懇談」「情報交換」が主であるが、例えば「働き方改革」「賃金水準」など、具体的なテーマに絞り込むことでより実質的な労使協議を実現し、ひいては産業レベルでの組織化を視野に入れ「雇用の維持・拡大」につなげていくべきである。

#### 2. 労使は産業政策を推進し、公正競争の確保を

産業別労使協議における産業政策に対する労使の認識のギャップは大きい。産業を挙げての課題、その解決策としての政策は労使共通のテーマである。労使の忌憚のない議論を通じ産業政策に取り組み、産業内外で公正かつ健全な競争がなされるための環境整備を行うべきである。

#### 3. 産業別の労使協議と企業別労使協議を連動させよ

産業レベルの労使協議の実質化にともない、産業レベルの労使協議で議論されたことを企業レベルの労使協議において具体化するという、両者が連動した仕組みを構築すべきである。

### 1. 全労生 2012 年調査に見る産業レベルでの労使協議の実態

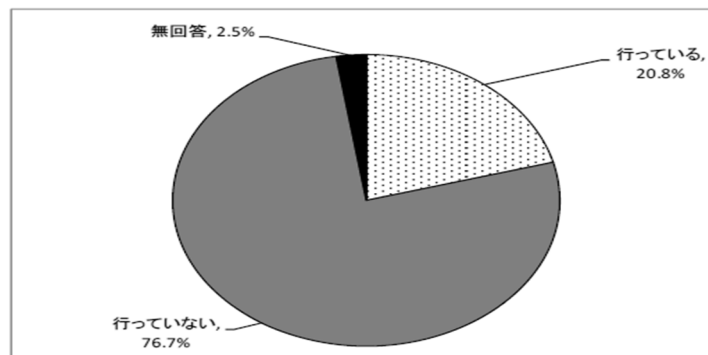
全労生 2012 年調査では産業別の労使協議についても課題を浮き彫りにしている。

#### (1) 企業の枠を超えた産業レベルの労使協議の実施状況

組合側は「行っている」とした割合は 20.8%にとどまり、「行っていない」割合が 76.7%を占めている。現実として、産業レベルの労使協議はさほど浸透していないことは否めないであろう。

図表 30：企業の枠を超えた産業レベルの労使協議の実施状況

●組合調査（問 24）



(注) N=202。

出典：全労生 2012 年調査

## (2) 産業レベルの労使協議の重要性が今後高まるか

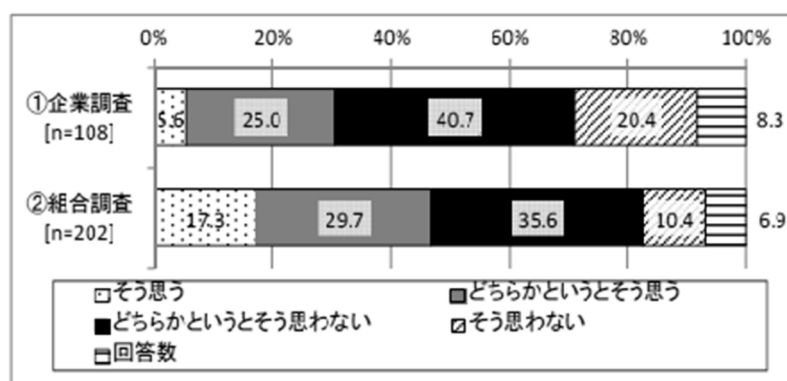
企業では「そう思う」が 5.6%、「どちらかといえばそう思う」が 25.0%で、合わせて 30.6%が重要性は高まると思っている。一方で、「どちらかというとも思わない」が 40.7%、「そう思わない」が 20.4%で、合わせて 61.1%が重要性は高まらないと思っている。

組合では「そう思う」が 17.3%、「どちらかと言えばそう思う」が 29.7%で、合わせて 47.0%が重要性は高まると思っている。一方で、「どちらかというとも思わない」が 35.6%、「そう思わない」が 10.4%で、合わせて 46.0%が重要性は高まらないと思っている。

企業、組合の回答を比較すると、組合側が産業レベルでの労使協議の重要性が「高まる」と「高まるとは思わない」が拮抗しているのに対し、企業側は重要性が「高まるとは思わない」との回答が 6 割強を占めている。産業レベルでの労使協議の重要性について、両者の間に認識のギャップがみられる。

図表 31：産業レベルの労使協議の重要性は今後高まると思うか

### ①企業調査（問 15）、②組合調査（問 24-1）



出典：全労生 2012 年調査

## (3) 今後産業レベルの労使協議で重要となると考えるテーマ、

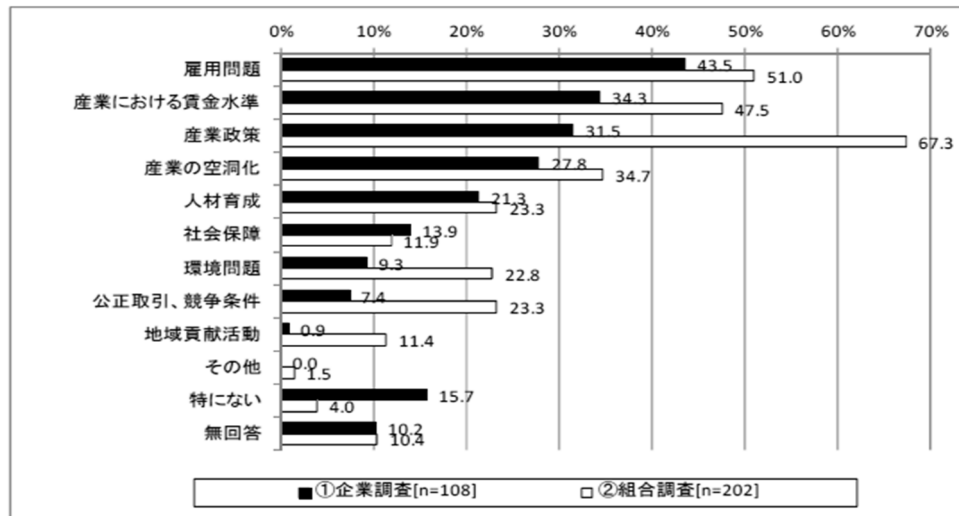
企業では最も回答割合が高かったのが「雇用問題」であり 43.5%にのぼる。以下、「産業における賃金水準」(34.3%)、「産業政策」(31.5%)、「産業の空洞化」(27.8%)と続く。

組合では最も回答割合が高かったのが「産業政策」であり 67.3%にのぼる。以下、「雇用問題」(51.0%)、「産業における賃金水準」(47.5%)、「産業の空洞化」(34.7%)と続く。

企業、組合の回答を比較すると、「社会保障」を除く各項目で組合のほうが企業よりも回答割合が多いこと、また企業の回答で「特にない」が 15.7%と組合よりも 10p 以上上回っていることから、産業レベルの労使協議に対する期待について、労使間のギャップ（温度差）がみられる。

図表 32：産業レベルの労使協議で重要となると考えるテーマ

①企業調査（問 15-1、複数回答）、②組合調査（問 24-2、複数回答）



出典：全労生 2012 年調査

以上から、全体的に、産業レベルでの労使協議について実態としてはさほど浸透していないものの、組合側が比較的前向きに考えているのに対し、企業側はそれほど前向きとは感じられないスタンスであることが読み取れる。その意味で、両者の間における認識のギャップは大きい。

## 2. 産業レベルの労使協議の課題

全労生 2012 年調査にもあらわれているとおり、そもそも産業レベルでの労使協議という取り組み自体が十分に浸透していないこと、そして当事者である労使の間において、産業レベルでの労使協議に対する認識にギャップがあることが課題である。

前者については、日本的労使関係の特徴として、企業単位を基本に労使関係が築かれており、産業レベルの視点も重要ではあるが、まずは自社の労使関係に重点がおかれていることが一因であろう。つまり、労使にまたがる課題解決は、あくまで当該企業労使において解決するということが共通認識であるからであろう。したがって、当該企業労使では解決しきれない、産業にまたがる課題について産業別労使協議で取り組むという住み分けである。

後者の労使の認識のギャップについては、先に述べた労使の共通の認識があるものの、労働組合側は産業レベルでの労使協議だとしてもしっかりと取り組むべきと考えているのに対し、対する経営側は各企業個別での協議への関心は高いものの、産業別の課題についてはそれほど前向きに取り組みたいという意思を感じられない。

労使の意思疎通の度合いについて、村杉は団体交渉、協議、懇談、共同行動、相互

研鑽に大別している。かりに産業レベルでの労使協議が開かれたとしても、その実質的な内容が課題である。産業労使の意思疎通のテーマについて、運営要綱・要領・規定をもつところでは、労働条件事項については「付議しない」「取り扱わない」「除く」などと明記しているところが多く、仮に取り扱っても情報交換レベルの「懇談」に近いものとなっている。

産業別レベルで労使協議が行われれば、産業内の企業横断的かつ重要な課題について協議、合意が行われることで当該合意事項に拘束力を持たせることができる。未組織企業による「抜け駆け」は否めない側面ではあるが、一定の効果は望むことができる。その意味で、労使協議の実質化が大きな課題である。

産業レベルでの一体化をはかる取り組みとして、産業ごとの特定最賃<sup>8</sup>または労働協約の地域的拡張適用<sup>9</sup>の活用の可能性を検討することも有効である。

産業別レベルでの実質的な労使協議が行われるためには、労働組合側の「数」の力による交渉力（バーゲニングパワー）の確保が重要である。先にふれたように、組織率が17.1%にすぎない現状では、十分な「数」を有しているとは言い難い。

日本の産業別組織は企業別労組の集合体である以上、個々の企業別労組の組織拡充、未組織の組織化がすなわち産業別組織、ひいてはナショナルセンターとしての連合の組織力向上につながるのである。

---

<sup>8</sup> 特定の産業、職業について設定される最低賃金。関係労使の申出に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定。

<sup>9</sup> 労働組合法第18条「一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（中略）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。」

## V. グローバルレベルでの労使協議の拡がりに向けて

### <グローバルレベルでの労使協議の拡がりに向けた提言>

#### 1. 幅広い産業でのグローバルネットワーク構築を

グローバルな労使対話の促進にむけては、各国での労使が一丸となった強固な推進体制が必要となる。そのためにも、製造業を中心に取組まれてきたグローバルネットワークのスキームを他産業においても活用すべきである。そのためにも、連合および産別組織は連携し、先行事例の共有・普及を行うべきである。

#### 2. 労使対話の充実に向けた取り組みを

日系企業によるグローバルネットワークの労使対話においては、従来の情報提供や意見交換にとどまらず、対話の充実にむけた取り組みを行うべきである。その際、グローバル枠組み協定の先行事例も参考にすべきである。そして、将来的には、労使対話の成果を文書として確認し、普及につなげるとともに、適時検証を行うことで、PDCA サイクルを確立すべきである。

#### 1. グローバル化における労使協議に対する課題認識

経済産業省「海外事業活動実態調査」によると、わが国企業が海外に進出している現地法人は2万4959社、従業員数は559万人にもものぼる。とりわけ、中国をはじめとするアジア圏への進出は、増減はあるものの依然堅調に推移している。グローバル化の中で、わが国企業および現地法人は、日本人の現地駐在員はもちろんのこと、それぞれの国の数多くの働く者によって支えられていることは疑うべくもない。

そうした状況では、多様な文化、風土、人種、言語、宗教等の背景を十分に理解しないと、あるいは「安価な労働力」など労働に対する考え方を見誤ってしまうと、ともすればそこで働く者の尊厳や人権、健康などが傷つけられてしまう事態が起こる可能性も否めない。

そのような事態に陥らないためにも、または実際に陥ってしまった場合のためにも、わが国グローバル企業労使は、海外で働くすべての者に光を当て、労使の協力のもと、ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を実現するという視点を忘れてはならない。

企業および労組は社会の公器である。CSR（企業の社会的責任）またはUSR（労働組合の社会的責任）の考えを念頭に、グローバル企業においてもグローバル労使協議、または労使対話を展開していくことは、まさに労使共通の使命と言えよう。

## 2. 近年の我が国企業労使の取り組みと課題

これまで我が国企業の労使は、グローバル視点における「労働」「働く者」について、どのようなアプローチを行ってきたか、3点について記述する。

まずは多国籍企業労組会議（TCM）である。これは、日系の多国籍企業の海外進出によって生じる諸課題について、労働組合の視点から取り組むべく1973年に結成されたものである。2国間の労組での協議、国や経済団体等との間で意見交換が行われていた。ただし、連合の結成により、連合の中に取り込まれ、連合多国籍企業委員会、国際委員会の小委員会、そして国際委員会へとその姿を変えている。

2つ目がグローバルネットワークである。これは、「国境を越えた労組間連携を強化することを目的に、国際産別組織とつながりながら、同じ企業で働く従業員代表および従業員を組織する労働組合が集い、情報を共有し、支援・協力する体制<sup>10</sup>」を指す。我が国では製造業、とりわけ自動車産業を中心に、トヨタ、日産、ホンダ、ブリヂストン等の企業労組においてネットワークが形成されてきた。近年ではイオンなど流通業等でも取り組まれている。

自動車産業のグローバルネットワークを例に挙げれば、1973年から各社の「IMF世界自動車協議会」が順次設立され、1990年代半ばからはIMFが関与しない形での世界協議会、アジア協議会での活動が中心となり、現在もその活動は続いている。2017年には、自動車総連が①ビジョンの理解、②多国籍企業労組ネットワークの構築、国際労働人材の育成・確保などからなる、国際活動の産別ビジョンを策定した。

なお、わが国自動車各社の労使対話においては、労組の「意見反映」にとどまっておらず、欧州自動車産業の先行事例としてのフォルクスワーゲン、ルノーでの「労使協議」といった段階には至っていないことも事実である。

3つ目がグローバル枠組み協定（GFA）である。これは、労働や人権、環境等の問題について、企業の社会に対するコミットメントを当該企業および国際産別の間で調印しともに推進する共同公約である。なお、日本においては、労働側は国際産別のみならず、当該企業内労組（単組またはグループ労連）、および国内の産別組織も協定に加わり、調印するものである。わが国では、まだ3事例（高島屋、ミズノ、イオン）にとどまっておらず、これからのさらなる拡がり期待されるものである。

グローバル枠組み協定の直近の事例は2014年のイオンである。イオンの基本理念「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する」に基づき、イオン株式会社、UNIグローバルユニオン、UAゼンセン、イオングループ労連の4者により、環境、労働、人権に関する原則について協定がなされた。具体的には、職場における基本的人権及び権利の尊重（①ILO中核的8条約及びILO条約第155号

<sup>10</sup> 首藤若菜「グローバル化のなかの労使関係」（ミネルヴァ書房）

11、②国連グローバルコンパクトの 10 原則<sup>12)</sup>、地球環境に及ぼす環境への影響、そして実施（1 年に 1 回、協定に関する総合の状況について報告、必要に応じ協議）の 3 項目である。

以上の点から総じて言えることは、一部の産業・企業においては一定の取り組みが見られるものの、一方で取り組まれていないところも多く、さらなる拡がりが必要であるということである。その意味で、労働組合でそのニーズを拾い切れていない、または取り込めていない労働者もいる可能性もあり、しっかりとオルグを行う必要がある。

取り組みが行われている産業・企業においても、課題が多様化・複雑化する現代において、現状にとどまらず、取り組みのさらなる深化が求められていくことは言うまでもない。

なお、グローバル経営および労使協議は、もちろん国内の取り組みと切り離されたもの

ではない。グループ経営および労使協議の取り組みの延長線上に、グローバルでの取り組みがあるということは忘れてはならない。

---

<sup>11</sup> 結社の自由及び団体交渉権（第 87 号、第 98 号）、強制労働の禁止（第 29 号、第 105 号）、児童労働の実効的な廃止（第 138 号、第 182 号）、雇用及び職業における差別の排除（第 100 号、第 111 号）、職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第 155 条）

<sup>12</sup> 人権（2 原則）、労働（4 原則）、環境（3 原則）、腐敗防止（1 原則）



## VI. 従業員代表制の拡がりについて

### ＜従業員代表制の拡がりにむけた提言＞

#### 1. 産業別組織は組織化へのステップとして、従業員代表結成の支援を

産業別組織は、将来の組織化を見据え、当該産業に属する未組織の事業所等に対し、従業員代表組織結成の支援を行うべきである。支援を行うにあたっては、組織化と同様、勉強会・相談会の開催や、各種ホットラインを拡充すべきである。労働条件や福利厚生への取り組みは労働組合の専権事項である。従業員代表は組織化にむけた1つのステップであり、その先には労働組合の組織化があることに留意し、産別が中心となり取り組んでいくべきである。

#### 2. 従業員代表組織の結成にあたっては、以下事項の整備を

- ・従業員の過半数で組織する労働組合がない事業所に常設の従業員代表を置く。
- ・従業員代表の資格要件は「真に労働者性を有する者」とし、選出にあたっては厳格な民主的手続を定める。
- ・従業員代表に対する不利益取扱の禁止など身分保障を確立する。
- ・従業員代表の活動を実効あるものにするため、事務所など必要な経費は会社が負担する。
- ・従業員代表は法律の定めに基づき、会社と協議のうえ協定の締結や意見表明などを行う。
- ・従業員代表は会社の事業計画や運営について意見を表明することができ、従業員の苦情についても会社と協議して解決する。
- ・従業員代表は労働条件を会社と協議・決定することはできない。

#### 1. 労組を取り巻く現状と代表性機能

労働組合は雇用・就業形態の多様化等の今日的課題への対応を求められている。組合員数自体は増えている一方で、そのペースを上回る雇用者数の増加傾向もあり、推定組織率は年を追うごとに下がっており、最新の厚生労働省調査<sup>13</sup>では17.1%となっている。組合数自体も減少を続けていることにも注視する必要がある。

推定組織率を企業規模別でみると、企業規模1,000人以上では44.3%、100～999人が11.8%、それ以下では0.9%と、企業規模が小さくなるほど組織率も低くなる。

<sup>13</sup> 厚生労働省「平成29年労働組合基礎調査」

図表 33：厚生労働省調査（労働組合数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合））

年	労働組合数			労働組合員数			雇用者数 <sup>1)</sup> 万人	推定 <sup>2)</sup> 組織率 %
	対前年差	対前年 増減率		対前年差	対前年 増減率			
	組合	組合	%	千人	千人	%		%
平成25年	25,532	-243	-0.9	9,875 (3,034)	-17 (44)	-0.2 (1.5)	5,571 (2,404)	17.7 (12.6)
26	25,279	-253	-1.0	9,849 (3,054)	-26 (20)	-0.3 (0.7)	5,617 (2,444)	17.5 (12.5)
27	24,983	-296	-1.2	9,882 (3,120)	33 (66)	0.3 (2.2)	5,665 (2,490)	17.4 (12.5)
28	24,682	-301	-1.2	9,940 (3,192)	58 (72)	0.6 (2.3)	5,740 (2,544)	17.3 (12.5)
29	24,465	-217	-0.9	9,981 (3,268)	41 (76)	0.4 (2.4)	5,848 (2,609)	17.1 (12.5)

出典：厚生労働省「平成 29 年労働組合基礎調査」

図表 34：企業規模別（民営企業）労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合）

企業規模	労働組合員数				雇用者数 <sup>1)</sup> 万人	推定組織率 %
	対前年差	対前年 増減率	構成比			
	千人	千人	%	%		%
計 <sup>2)</sup>	8,549	58	0.7	100.0	5,354	16.0
1,000人以上	5,549	32	0.6	64.9	1,252	44.3
300～999人	1,150	-10	-0.9	13.4	1,493	11.8
100～299人	606	-4	-0.7	7.1		
30～99人	191	-5	-2.6	2.2		
29人以下	27	-1	-3.0	0.3	2,534	0.9
その他 <sup>3)</sup>	1,027	46	4.7	12.0		

注：1)「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の民営企業の数値である。

2)「計」は、企業規模不明を含む。

3)「その他」は、複数企業の労働者で組織されている単位労働組合及び企業規模不明の単位労働組合の労働組合員数を含む。

出典：厚生労働省「平成 29 年労働組合基礎調査」

全従業者数の約 4 割を占める、いわゆる非正規労働者の組織化が大きな課題である。同調査では、労働組合員数のうち、パートタイム労働者<sup>14</sup>は 120 万 8 千人と、前年比 7 万 7 千人（6.8%）増、全労働組合員数に占める割合は 12.2%で前年より 0.8 ポイント上昇となっている。パートタイム労働者の組織率は 7.9%となっている。パートタイム労働者の組織化に係る取り組みの結果として組合員数は増加しているものの、課題は多い。

14 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より 1 日の所定労働時間が短い労働者、1 日の所定労働時間が同じであっても 1 週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。（厚生労働省調査における定義）

図表 35：パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員 数に占める合 割	雇用量 <sup>1)</sup>	推定組織率 <sup>2)</sup>
	対前年差	対前年 増減率				
	千人	千人	%	%	万人	%
平成 25 年	914	77	9.2	9.3	1,392	6.6
26	970	56	6.2	9.9	1,439	6.7
27	1,025	55	5.7	10.4	1,469	7.0
28	1,131	106	10.3	11.4	1,517	7.5
29	1,208	77	6.8	12.2	1,537	7.9

出典：厚生労働省「平成 29 年労働組合基礎調査」

労働組合は、労働条件等の決定において組合員を代表する機能を持っていることは自明の理ではあるが、組合員のみを代表しているという考え方では不十分である。それは労働組合法 17 条<sup>15</sup>で定められた労働協約の一般的拘束力（拡張適用）など、非組合員に与える影響も念頭に置かなければならない

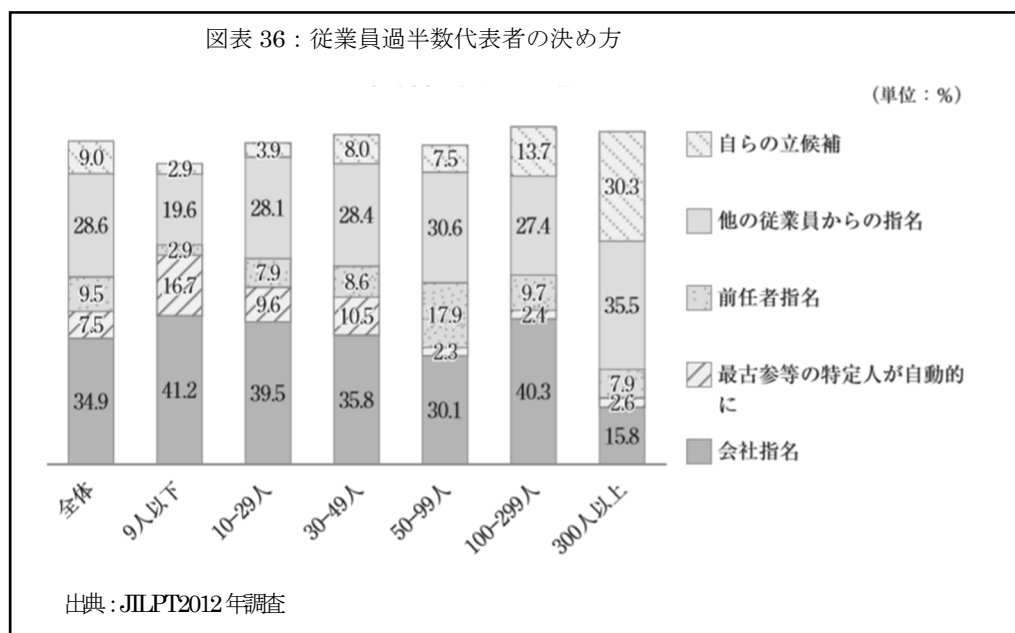
道幸<sup>16</sup>は、組合員の労働条件の決定及び実施において、全ての組合員の利益を公正に代表すべきという「公正代表義務」を提唱している。労使関係の複雑化・多様化、及び労働組合の力の分散化のなかで、労働者の意思を結集させることの重要性、そして労働法上もユニオンショップ協定の効力が承認され労働組合未加入の自由が制限されているとともに、労働組合には強力な労働条件決定権限が付与されており、労働組合自身もそれに見合うだけの責任と義務を負うべきという論である。働く者すべての声を集約し会社に伝えるとともに、すべての人へ会社の意思を伝えるという両方の意味で、本稿への重要な示唆となるであろう。

先述のとおり、従業員過半数代表の役割は広がりを見せており、過半数代表との協定や合意、意見聴取などを義務付ける法律は 112 に達している。労働組合の組織率が年々低下し、従業員代表性が半ば形骸化している中にもおいて、法の趣旨に則った過半数代表としての役割を發揮できているかについては、過半数代表の選出のプロセスに関する課題と選出後の各事案における課題の 2 つがある。

<sup>15</sup> 労働組合法「第十七条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」

<sup>16</sup> 道幸哲也「労使関係法における誠実と公正」（旬報社）

前者の過半数代表の選出プロセスに関する課題として、過半数の労働組合が存在しない場合には過半数代表を選出する必要があるが、その代表者の資格や選出には課題がある。先述の JILPT 実施の労使コミュニケーションに関する調査<sup>17</sup>によると、過半数代表者候補者の決め方について、「会社指名」が中小企業を中心に概ね 30～40%。ついで「他の従業員からの指名」も中小企業を中心に 20～30%を占めており、「働く者の代表」にもかかわらず、中小になればなるほど会社主導で進められている感が拭えない。

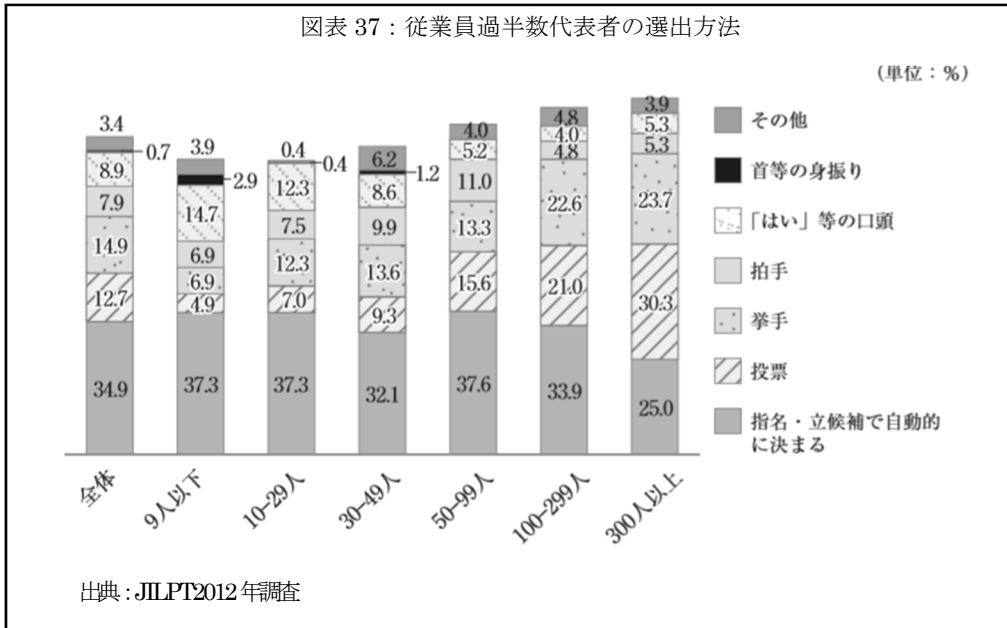


従業員過半数代表者の選出方法については「指名・立候補で自動的に決まる」34.%で最も多く、「投票」はそれに次ぐ。過半数代表者の選出方法にも形骸化が生じていることについては否めない。「会社によって指名」された人間が「自動的に決まる」ということになればなおさらである。

過半数代表者の管理職比率をみると、25.8%を占める。その内訳は部長・次長クラスが 12.4%、課長クラスが 13.4%と、より経営層に近い部長・課長が過半数代表者の約 8分の 1 を占めているのは、「働く者の代表」として妥当とは言えないであろう。

<sup>17</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働条件をめぐる労使コミュニケーションの実態に関するアンケート調査」(2012年実施)

図表 37：従業員過半数代表者の選出方法



選出後の運用においても課題がある。36 協定や就業規則など、事案ごとに都度過半数代表者を選ぶことによる非効率性、選出ごとに代表が変わることによる不安定性、事案ごとの代表者の相違による事案間の整合性の懸念なども指摘される。

従業員代表制の変革に向けた1つとして、2006年に連合で策定された「労働者代表法案要綱骨子（案）」が示唆となるのではないかと。同骨子案は「事業場において労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において、労働諸法規等に労働者代表との協定締結・意見聴取等を定められたものにつき、労働者を代表する機関を設置し、その自主的、民主的な運営を確保する枠組みを法的に整備すること」を目的としている。

具体的には、常時10人以上が働く事業場で、労働者の過半数から組織する労働組合がない場合においても、使用者が「労働者代表委員会」を置くことを義務付け、上記目的を果たすものであり、過半数代表の役割拡大における一つの解といえるが、その後本件についての議論や検討は大きく進展しているとは言い難い。

その背景には各企業内の労使における理解不足、産業別労組における見解・立場の相違、そして連合としての政策の優先順位などの要因が推察されるが、従業員代表の役割の拡がりとは裏腹に、労働組合の組織率が低下している現状を重く受け止める必要がある。

以上

## 研究テーマ「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のあり方」 開催実績

2015年度

### 【第1回】

- I. と き 2015年 4月20日(月) 14:00～16:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 8階 「87」会議室
- III. 内 容 ①2014年度活動報告について  
②2015年度活動計画(案)について  
③2015年度第1回中央委員会(案)について  
④新しい調査研究テーマの構想とステップ(案)について  
⑤第5回共同アンケート調査の新設問(案)と基本スタンス  
⑥その他

### 【第2回】

- I. と き 2015年 7月2日(木) 15:00～17:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 5階 「51」会議
- III. 内 容 ①第5回共同アンケート調査(案)について  
②新しい調査研究テーマの構想とステップ(案)について  
③その他

### 【第3回】

- I. と き 2015年 9月30日(水) 10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 7階 「71」セミナー室
- III. 内 容 ①新研究テーマ「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた」  
レクチャー『各レベルの労使協議の現状と対応』  
法政大学大学院 職業能力開発研究所 特任研究員 村杉 靖男 氏  
②第5回共同アンケート調査(案)について  
③2015年度下期活動計画(案)について  
④2015年度全国生産性中央討論集会について  
⑤その他

#### 【第4回】

- I. と き 2015年11月18日(水) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 5階 「51」会議室
- III. 内 容 ①新研究テーマ「労使協議の拡がり」と参加・チェック機能のありかた」  
レクチャー「日本における経営参加(労使協議)の現状と課題」  
独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主任研究員 呉 学殊 氏
- ②新研究テーマの今後の進め方について
- ③第5回共同アンケート調査について
- ④中央討論集会報告について(第1分科会討議報告を中心に)
- ⑤その他

#### 【第5回】

- I. と き 2016年3月1日(火) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 5階 「51」会議室
- III. 内 容 ①新研究テーマ「労使協議の拡がり」と参加・チェック機能のありかた」  
レクチャー「東急百貨店グループ労働組合における  
非正規従業員の組織化、労使協議への取り組み」  
東急百貨店グループ労働組合 中央執行委員長 正木 良剛 氏
- ②第5回共同アンケート調査・速報値について
- ③2015年度下期当面する諸課題への対応について
- ④2016年度活動計画(案)について
- ⑤その他

### 2016年度

#### 【第1回】

- I. と き 2016年 4月21日(木) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 5階 「51」会議室
- III. 内 容 ①新研究テーマ「労使協議の拡がり」と参加・チェック機能のありかた」  
レクチャー「IHI労働組合連合会における組織化、労使協議への取り組み」  
IHI労働組合連合会 中央副執行委員長 坂本 彰 氏
- ②2015年度活動報告について
- ③2016年度活動計画(案)について
- ④第5回共同アンケート調査・報告書について

**【第2回】**

- I. と き 2016年 9月16日(金) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・生産性ビル 5階 「51」会議室
- III. 内 容 ①2016年度「ユニオン・カレッジ」の開催について  
②2016年度「中央討論集会」の開催について  
③第5回共同アンケート調査 クロス集計報告と今後のスケジュールについて  
④その他

**【第3回】**

- I. と き 2016年11月22日(火) 13:00~15:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F 「51」会議室
- III. 内 容 ①2016年度全国労働組合生産性中央討論集会について  
②第5回共同アンケート調査報告書(案)について  
③今後の進め方・スケジュールについて  
④その他

**【第4回】**

- I. と き 2016年12月15日(木) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・3F 「31」セミナー室
- III. 内 容 ①第5回共同アンケート調査報告書(案)について  
(報告書全体、活動テーマごとの重視度合いと話し合いの場、まとめ)  
②今後の進め方・スケジュールについて  
③その他

**【第5回】**

- I. と き 2017年1月19日(木) 13:30~15:30
- II. ところ 日本生産性本部・5F 「51」会議室
- III. 内 容 ①第5回共同アンケート調査報告書(案)について  
②今後のスケジュール、報告書の有効活用について  
③第6回共同アンケート調査にむけて  
④その他



**2017年度**

**【第1回】**

- I. と き 2017年4月17日(月) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①新研究テーマ『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』  
レクチャー「従業員代表制度をめぐる議論の現在と労働組合の課題」  
法政大学大学院 客員教授 毛塚 勝利 氏
- ②第6回共同アンケート調査にむけて
- ③2016年度活動報告について
- ④2017年度活動計画(案)について
- ⑤その他

**【第2回】**

- I. と き 2017年6月29日(木) 15:00~17:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①第5回共同アンケート調査の振り返りと第6回に向けた見直しについて
- ②『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』  
これまでの議論の振り返りと論点の抽出について
- ③その他

**【第3回】**

- I. と き 2017年9月5日(火) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・3F「31」セミナー室
- III. 内 容 ①全労生・地方労生共同アンケート調査 調査票の見直しについて
- ②『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』課題整理(案)について
- ③その他

**【第4回】**

- I. と き 2018年3月5日(月) 10:00~12:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第4セミナー室」
- III. 内 容 ①2017年度活動報告(案)について
- ②2018年度活動計画(案)について
- ③『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』振り返りと課題整理(案)  
について
- ④第6回「全労生・地方労生共同アンケート調査」について
- ⑤その他(次回日程調整など)

## 2018年度

### 【第1回】

- I. と き 2018年4月23日(月) 10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①2017年度活動報告(案)について  
②2018年度活動計画(案)について  
③『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』報告書構成(案)、課題整理(案)  
④第6回「全労生・地方労生共同アンケート調査」について  
⑤その他(次回日程調整など)

### 【第2回】

- I. と き 2018年7月23日(月) 15:00～17:00
- II. ところ ホテルルポール麹町 3階「トパーズ」
- III. 内 容 ①「労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた」研究について  
②レクチャー「グローバル企業における労使対話の実態と課題」  
日本ILO協会 企画委員/国際労働財団アドバイザー 熊谷 謙一氏  
③その他

### 【第3回】

- I. と き 2018年9月20日(木) 13:00～15:00
- II. ところ 日本生産性本部 1階「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①2018年度「全国労働組合生産性中央討論集会」について  
②2018年度「ユニオン・カレッジ」について  
③「第6回全労生・地方労生共同アンケート調査」調査票の最終確認について  
④『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』課題整理(案)について  
⑤その他

### 【第4回】

- I. と き 2018年12月6日(木) 13:00～15:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①『労使協議の拡がりに参加・チェック機能のありかた』について  
②第6回「全労生・地方労生共同アンケート調査」進捗について  
③その他(次回日程調整など)

以 上

**全国労働組合生産性会議  
調査部会  
委員名簿**

**部会長**

野田三七生      情報労連      中央執行委員長

**委員**

小松 俊之	U Aゼンセン	政策・労働条件局
吉清 一博	自動車総連	中央執行委員
内田 文子	電機連合	総合研究企画室事務局長
村岡 伸江	J A M	企画・渉外グループ長
川端 茂雄	基幹労連	中央執行委員
松岡 衛	生保労連	中央副執行委員長
倉田 典明	情報労連	政策局
高木 晋	J P 労組	労働政策局次長
石原 政将	電力総連	労働政策局部長
前田 篤志	J E C 連合	調査局長
若松 透	運輸労連	労働政策部副部長
福田 英樹	私鉄総連	企画調査局長
落合 賢人	損保労連	事務局次長
淵上 利和	J R 総連	法対・調査部長
金子 貴治	全国ガス	企画政策局長
古賀 初代	印刷労連	副中央書記長

**事務局長**

久保 直幸      U Aゼンセン      参与

2019年3月末現在

### 期中に退任・交代した部会長

神保 政史	電機連合	書記長
中澤 清孝	電機連合	副中央執行委員長

### 期中に退任・交代した事務局長

西澤昇治郎	基幹労連	特別役員
-------	------	------

### 期中に退任・交代した委員

中村 文子	U Aゼンセン	政策・労働条件局部長
光田 篤史	自動車総連	中央執行委員
萩原 文隆	電機連合	総合研究企画室長
五味 哲哉	J A M	総務・企画グループ長
伊藤 彰英	基幹労連	中央執行委員
向井 伸行	基幹労連	中央執行委員
町村 壽朗	生保労連	中央副執行委員長
大北 隆典	生保労連	中央副執行委員長
中村 博文	生保労連	中央副執行委員長
石井 繁雄	情報労連	労働条件担当部長
安達 正美	J P 労組	労働政策局次長
伊豆 望	電力総連	労働政策局部長
城野 博	電力総連	労働政策局部長
雨澤 茂雄	電力総連	労働政策局部長
葉葺 龍	J E C 連合	組織政策担当部長
藤田 孝輔	運輸労連	労働政策副部長
田名田曜行	損保労連	事務局長
岩瀬 太郎	損保労連	事務局長
梶田 唯	損保労連	事務局次長
田村 豊	J R 総連	法対・調査部長
漆原 栄彦	全国ガス	企画政策局長
高橋 義春	印刷労連	副中央執行委員長
宍戸 良太	印刷労連	中央書記長

\*組織名および役職は在任当時

中小企業対策部会報告

# 「公正取引のあり方」



### Ⅲ. 中小企業対策部会「公正取引のあり方」

#### はじめに

全労生（全国労働組合生産性会議）・中小企業対策部会では、中小企業における生産性運動の更なる推進をはかるべく、中小労働運動の活性化と中小企業に対する政策支援の強化に資する各種調査研究活動を行ってきた。

当部会では、中小企業と大企業間の生産性および処遇の格差の背景の1つには、不公正な取引または競争があると考え、「公正取引のあり方」について研究を行うこととした。

わが国が、現下の人口減少・少子高齢社会においても、持続的成長を成し遂げるためには、企業規模の大小を問わずあらゆる企業が生産性向上に取り組み、競争力を高め、収益を拡大（付加価値を増大）していくことが求められている。このことを実現するためには、サプライチェーン全体が、川上から川下まで、中小企業から大企業まで、あらゆる段階、関わりを持つあらゆる企業において付加価値を増大させるといふ、付加価値の連鎖を起こすことが重要である。

付加価値の連鎖を起こす前提となるのが、公正取引・公正競争の確保である。従来、公正取引問題は発注者のいわば優越的地位の濫用の問題としてとらえられてきた。しかし、不公正取引が解消されない今日的な背景を考えるとときには、発注者自身に加えて消費者の消費行動や消費意識に潜む問題にも視点を置いた検討が必要である。

そうした観点のもと、中小企業を取り巻く公正取引について、有識者によるレクチャーおよび公正取引等にかかわる各種調査結果をふまえて掘り下げを行い、「提言」を策定した。

本研究および提言が中小企業の公正取引にかかる課題解決にむけて、課題に直面する中小企業の労使はもちろんのこと、大企業の労使、産別組織等、各関係者において活用され、真の生産性運動の実践、展開へとつながることを期待したい。

最後に、本研究の過程においてレクチャーをいただいた有識者の皆様、忌憚のない議論をいただいた委員をはじめとする関係各位に御礼申し上げる次第である。

全労生・中小企業対策部会長 難波 淳介  
(運輸労連 中央執行委員長)

# 全労生・中小企業対策部会 研究テーマ「公正取引のあり方」

## I. はじめに一現状認識

### 1. はじめに

全国労働組合生産性会議（全労生）では、1959年の発足以来、生産性三原則（①雇用の維持・拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な分配）を基軸に、労働組合の立場から生産性運動の普及・推進、「人間性の尊重」を基盤とする豊かな社会の構築に向けて取り組んできた。

全労生・中小企業対策部会では、中小企業における生産性運動の更なる推進をはかるべく、中小労働運動の活性化と中小企業に対する政策支援の強化に資する調査研究活動を行ってきた。

当部会では、全労生結成50周年宣言（2009年）およびその実現に向けたガイドラインのもと、その間の環境変化などを踏まえ、来たる60周年（2019年）を見据え中小企業と大企業の生産性格差改善、及び中小企業間の公正競争の観点、そしてわが国を支える中小企業の持続可能性の観点から、「公正取引」をテーマに研究を行ってきた。

人口減少・少子高齢社会において、わが国が成長を続けるためには、中小をはじめとするあらゆる企業が生産性向上に取り組み、競争力を高め、収益を拡大（付加価値を増大）していかなければならない。わが国全体に収益拡大が波及するためには、一部の川上（主に大企業）だけが利益を享受するのではなく、川上から川下（主に中小企業）まで、あらゆる段階、あらゆる企業において付加価値を増大させるという、WIN-WINの関係をめざした付加価値の連鎖（バリューチェーン）を起こすことが重要である。その実現のためにも、公正取引または公正競争の確保が重要である。

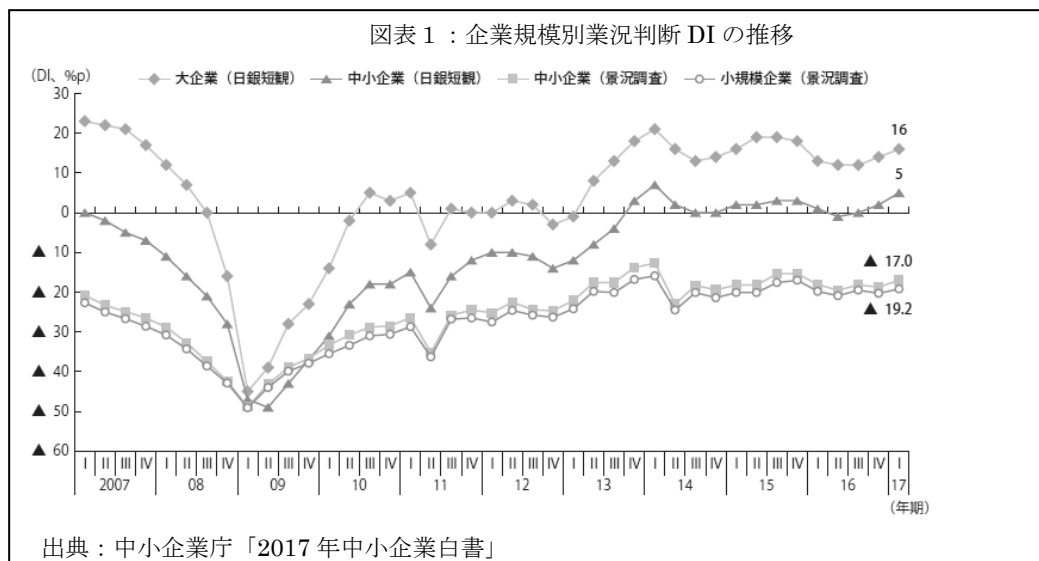
以上の観点に基づき、はじめに中小企業および取引の現状を整理する。

### 2. 中小企業の現状（各種調査から）

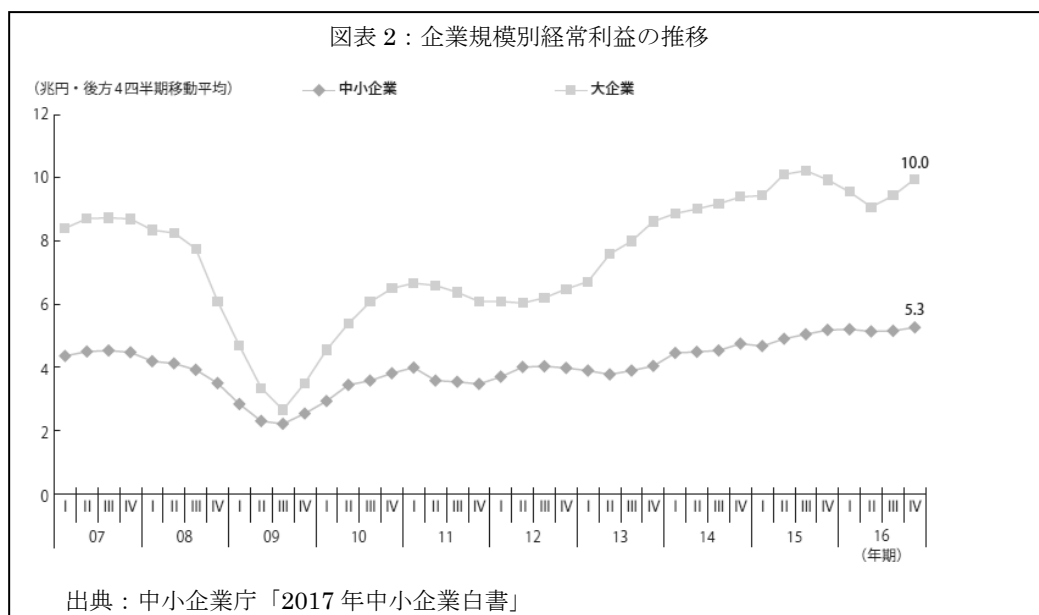
中小企業は、わが国の全事業者数の99.7%（380.9万者）を占め、雇用者数で7割（3361万人）、製造業付加価値額の5割（101.3兆円）もの比率を占めており、わが国経済社会を支える中心にいるのは中小企業であるといっても過言ではない。まずは中小企業の現状を概観したい。



中小企業庁「2017年版中小企業白書」（以下、「中小企業白書」という。）では、日銀短観および中小企業景況調査（以下、「景況調査」という。）<sup>1</sup>をもとに、大企業及び中小企業の業況を概観している。中小企業の業況判断DIは、日銀短観、景況調査ともに2014年4月の消費税率の引き上げに伴う上下動や、2016年4月の熊本地震の影響等で低下はあったものの、リーマンショック以降は上昇基調にある。2017年第1四半期では、どちらの調査でも上昇しているなど、足下では「持ち直し基調」にある。

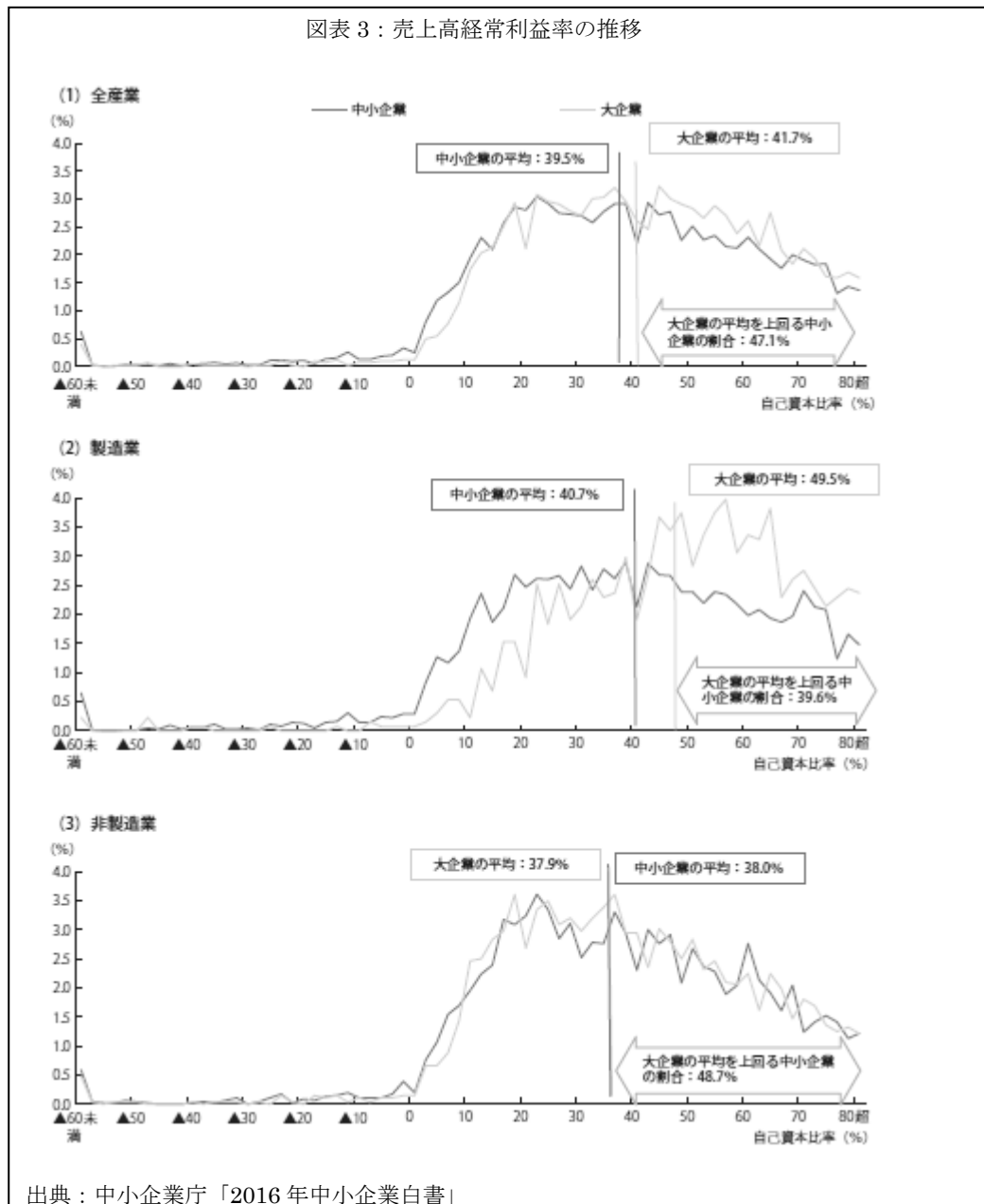


経常利益でみると、中小企業白書によれば、2016年は、過去最高水準であった2015年とほぼ同水準（2016年第4四半期：5.3兆円）で好調が続いている。一方で、売上高の状況を見てみると、ほぼ横ばい傾向（2016年第4四半期：126.4兆円）である。



<sup>1</sup> 中小企業庁及び（独）中小企業基盤整備機構が実施。調査対象の8割が小規模企業であり、日銀短観では把握できない小規模企業の動向を把握。

売上高経常利益率でみると、2016年版中小企業白書によれば、全産業では大企業平均 4.34%、中小企業平均 3.48%。製造業では大企業平均 5.84%、中小企業平均 3.74%と、製造業での利益率に2%もの差が出ている。一方、非製造業については大企業平均 3.62%、中小企業平均で 3.14%であり、差は 0.48p と小さい。



付加価値比率でみると、平成 29 年中小企業実態基本調査（速報）によれば、平成 28 年の中小企業（法人企業）の付加価値額は 118 兆 4,286 億円（前年度から 3 兆 1,977 億円（2.8%）増）、売上高 469 兆 3,683 億円（前年度から 7 兆 6,260 億円（1.7%）増）であることから、付加価値比率（付加価値額／売上高）は 25.2%（前年度比 0.3% 増）である。

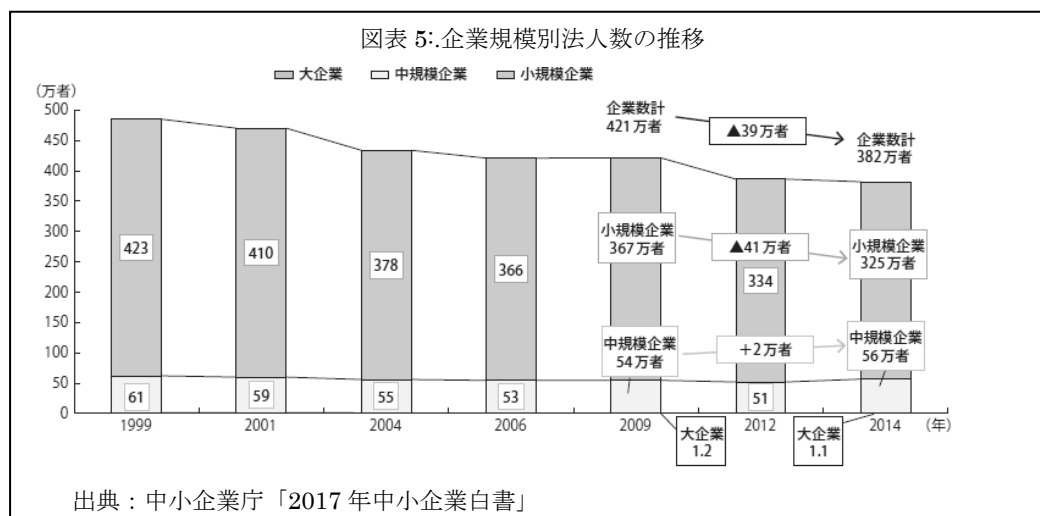
付加価値比率を法人企業・1 企業あたりでみると、平成 28 年の付加価値額は 8,026 万円（前年度から 3.4%増）、売上高 3 億 1,811 万円（前年度から 2.3%増）であることから、付加価値比率（付加価値額／売上高）は 25.2%（前年度比 0.3%増）である。

図表 4：中小企業の付加価値比率

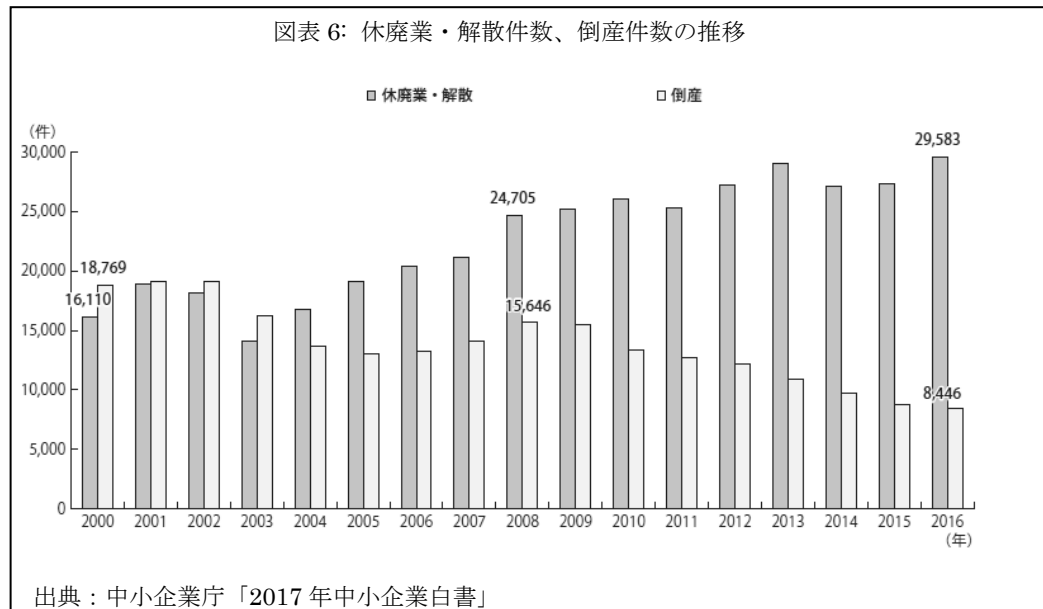
	平成 27 年	平成 28 年
売上高（法人企業）	461 兆 7,422 億円	469 兆 3,683 億円
付加価値額（同）	115 兆 2,309 億円	118 兆 4,286 億円
付加価値比率（同）	24.9%	25.2%
売上高 （法人企業、1 企業あたり）	3 億 1,091 万円	3 億 1,811 万円
付加価値額（同）	7,753 万円	8,026 万円
付加価値比率（同）	24.9%	25.2%

出典：中小企業庁「平成 29 年中小企業実態基本調査（速報）」

企業数の推移をみると、中小企業白書によれば、2009 年で中小企業の合計 421 万者、うち中規模企業 54 万者、小規模企業 367 万者であったが、2014 年になると合計 381 万者（▲40 万者）、うち中規模企業 56 万者（+2 万者）、小規模企業 325 万者（▲42 万者）となっており、小規模企業の減少が目立つ。



企業の休廃業・解散件数についてみると、中小企業白書によると、倒産件数は2008年をピークに減少傾向にあり、3年連続で1万件を下回っている。他方、休廃業・解散件数は増加傾向にあり、2016年の休廃業・解散件数は過去最高となっている。



以上のように、中小企業の経営を取り巻く状況は、大企業に比べると業績回復・成長の度合いは緩やか、または横ばいであり、企業数の減少傾向、休廃業解散件数なども鑑みると、依然厳しい状況にあると言わざるを得ない。

### 3. 中小企業で働く人々の現状

中小企業で働く人々の雇用・労働状況はどうなっているか。各調査から概観する。

#### (1) 厚生労働省「平成28年就労条件調査」から

週休制についてみると、何らかの週休二日制を導入しているのは大企業も中小企業も9割弱と大きく変わらないものの、完全週休2日制を設けているのは1000人以上で69.1%、300~999人で60.0%に対し、中小企業にあたる100~299人で49.6%、30~99人で47.2%と組織規模が小さいほどその導入率は下がる。

年間休日総数では、1企業平均が、1000人以上で115.3日、300~999人で113.4日に対し、100~299人で109.7日、30~99人で106.8日と組織規模が小さいほど数値が下がっている。

年次有給休暇の取得率では、1000人以上で54.7%、300~999人で47.1%、に対し、100~299人で44.8%、30~99人で43.7%と企業規模が小さいほど数値が下がっている。

労働費用では、現金給与額でみると 1000 人以上で 375,888 円、300～999 人で 349,632 円に対し、100～299 人で 309,863 円、30～99 人で 284,469 円と企業規模が小さいほど数値が下がる。

## (2) 「連合・賃金レポート 2016」から

所定内賃金では、60 歳未満の産業計規模計を 100 とすると、1,000 人以上規模では 106.7、100～999 人規模では 97.4、10～99 人規模では 93.8 であり、大企業・中小企業間の差がみられる。

賞与・一時金では、1,000 人以上規模では 120.8、100～999 人規模では 94.7、10～99 人規模では 88.4 と、大企業・中小企業間の差が顕著である。

## (3) 厚生労働省「平成 28 年労働組合基礎調査」から

組織率では、1000 人以上では 44.3%に対し、100 人～999 人の企業では 12.2%、99 人以下の事業所では 0.9%と、中小企業は雇用者全体の 7 割を占めるのに対し、組織率が著しく低い。

組織率が低ければ労働条件の改善を求める労働者の声は高まらない。回復基調にある中小企業において、数のパワーが弱いことは、労働条件が十分に改善しない要因の 1 つであることがうかがえる。したがって、未組織を中心に、中小企業における労働組合の求められる役割が大きいことは論を待たない。

## 4. 中小企業をめぐる取引の現状 - 各種調査から

中小企業全体としての業況は一定程度持ち直しているにもかかわらず、雇用・労働条件への反映、つまり処遇改善が十分になされているとは言いがたい状況があるのはなぜか。要因の 1 つとして、不公正な取引慣行の存在により、中小企業に適正な利益がもたらされず、その結果として雇用・労働条件の改善が阻害されていることがあるのではないかと。以上の認識のもと、各種調査から中小企業における取引の現状を概観する。

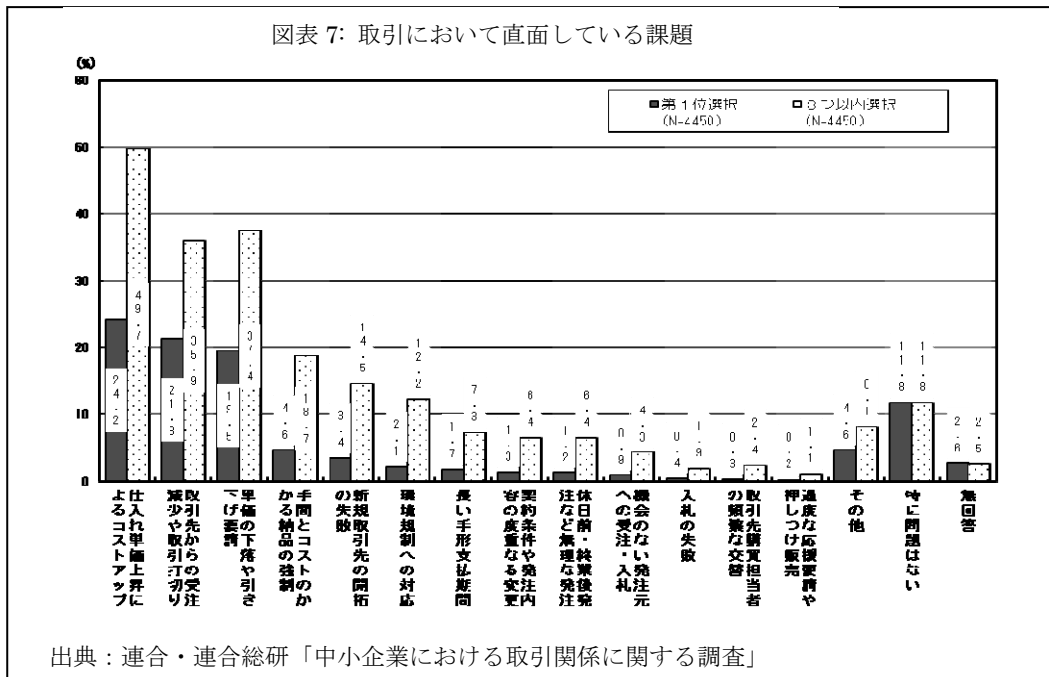
### (1) 連合・連合総研「中小企業における取引関係に関する調査」<sup>2</sup>から

#### ①直面している問題 (MA)

「仕入れ単価上昇によるコストアップ」(49.7%)、「(販売) 単価の下落や引き下げ要請」(37.4%) という板ばさみ状態である。2012 年調査時に比べ、回答の多い項目において概ね減少しているものの、回答のトレンドに大きな変化はみられない。

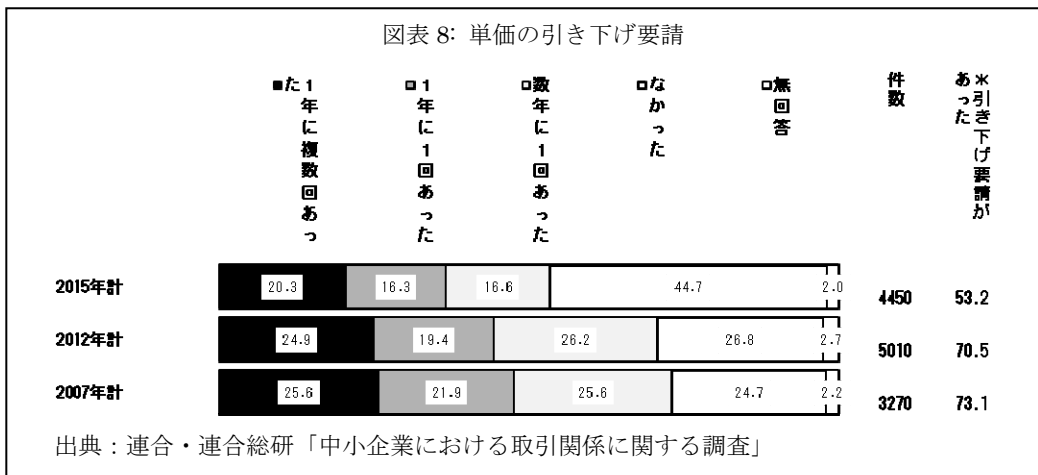
---

<sup>2</sup> 2015 年 10 月実施、N 数 4,450



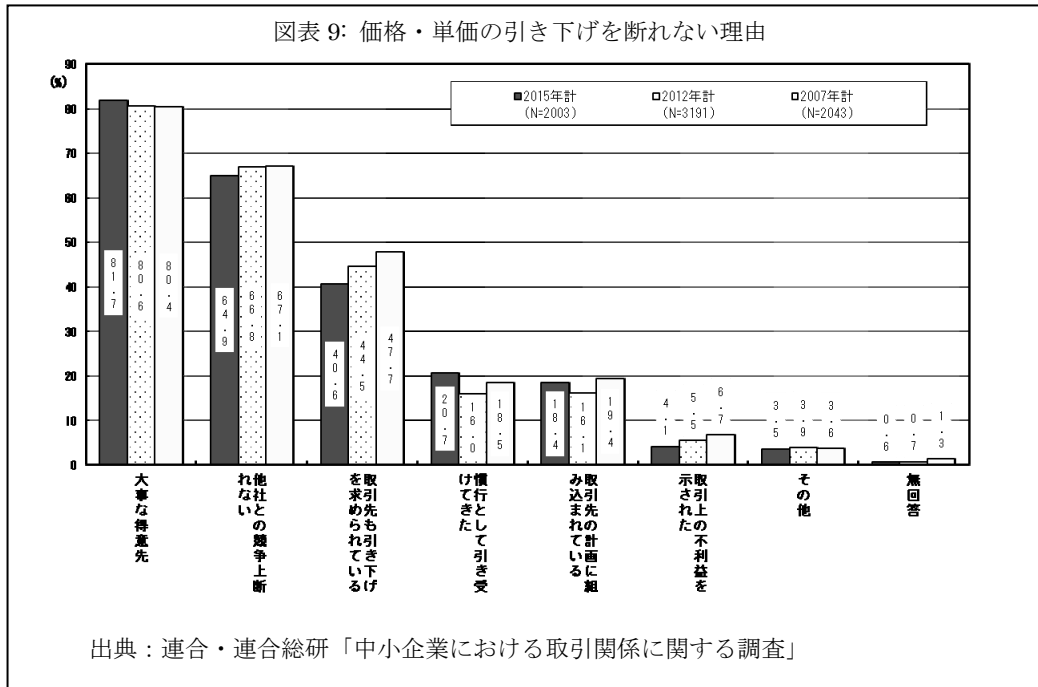
## ②単価において直面する問題

過去3年で単価・価格の取引先からの「引き下げ要請があった」(53.2%)が多くを占める。2012年、2007年調査時と比べてその比率は減少(73.1%→53.2%)しているものの、いまだ過半数を占めている。



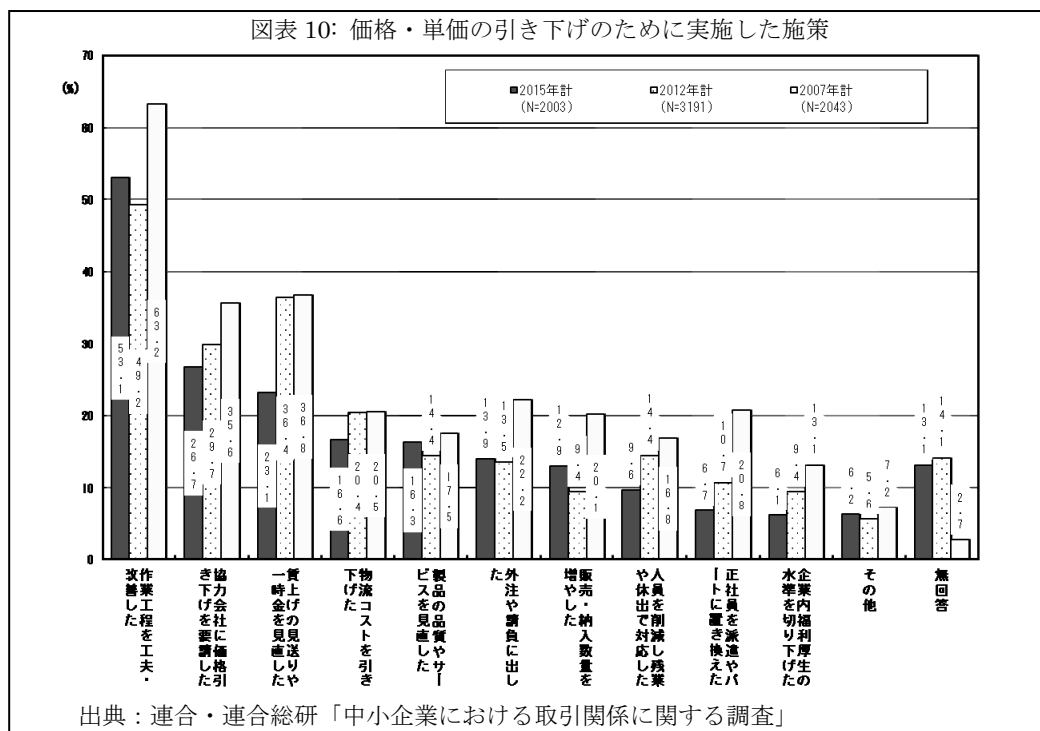
### ③価格・単価の引き下げを断れない理由 (MA)

「大事な得意先」(81.7%)、「他社との競争上断れない」(64.9%)が多くを占める。2012年、2007年調査時と比べて大きな変動はない。



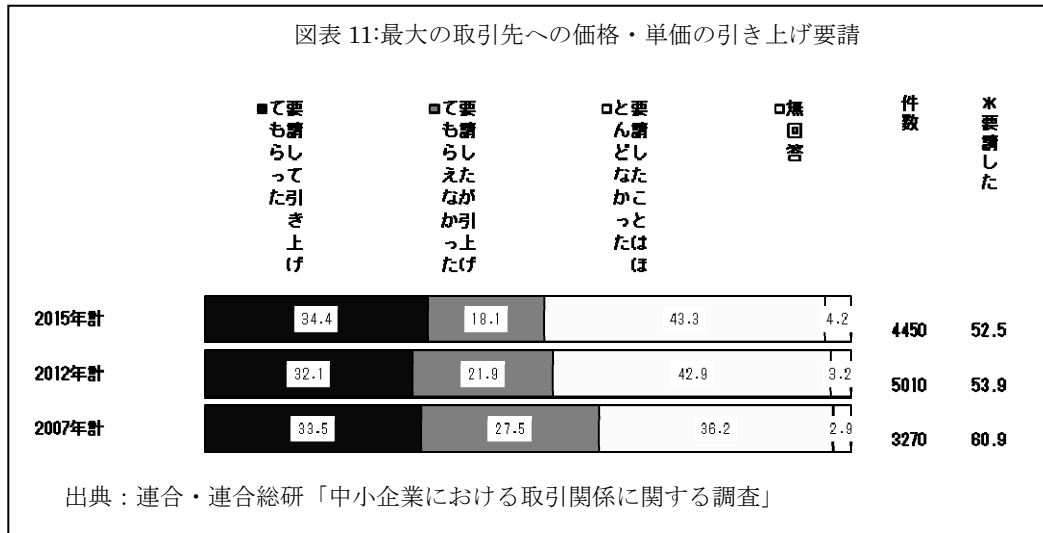
### ④引き下げのために実施した施策 (MA)

「作業工程を工夫・改善した」(53.1%)、のほか、「協力会社に価格引き下げを要請した」(28.7%)、「賃上げの見送りや一時金を見直した」(23.1%)が多くを占める。いずれの項目も概ね割合が減少しており、打つ手がなくなっている。



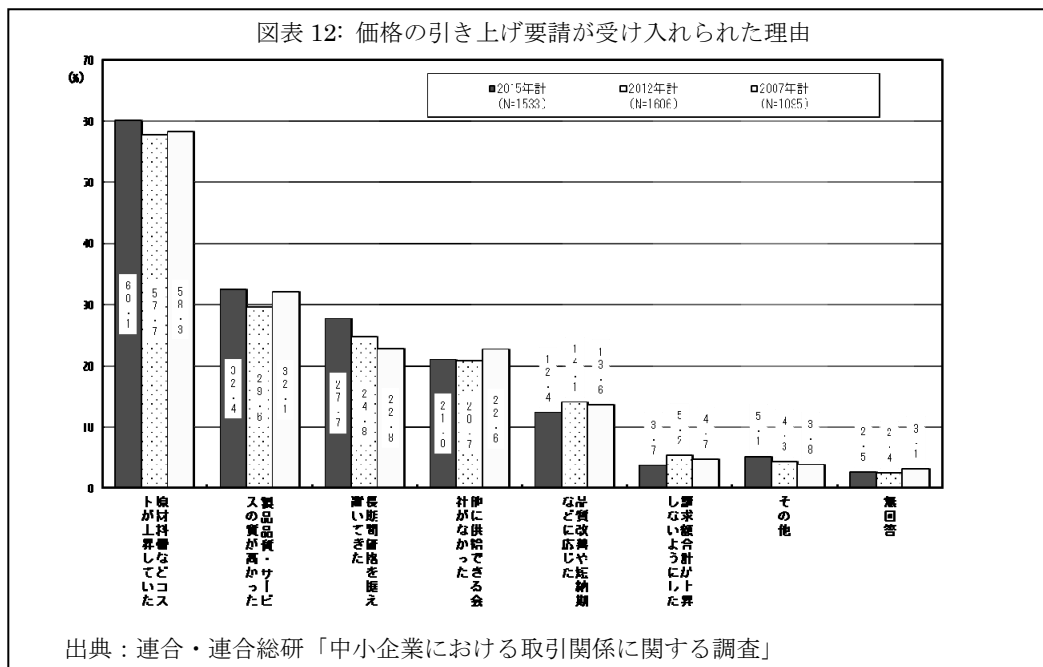
### ⑤最大の取引先への価格・単価の引き上げ要請

価格・単価の引き上げを「要請したことはほとんどなかった」(43.3%)の一方、「要請した」(52.5%)も多くを占める。2012年、2007年調査時と比べて「要請した」比率はやや減少傾向にあるが、「要請した」中では、半数以上が引き上げられている。



### ⑥価格の引き上げ要請が受け入れられた理由

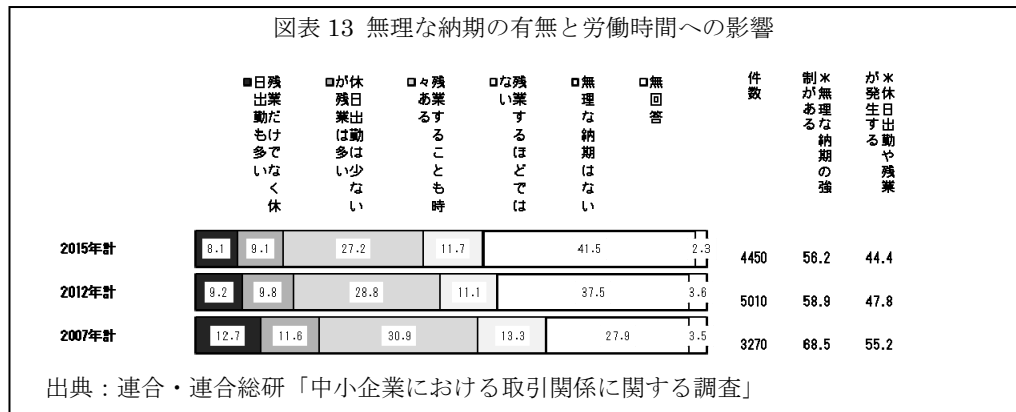
「原材料費などのコストが上昇」(60.1%)、「製品品質・サービスの質が高かった」(32.4%)と続く。2012年、2007年調査時と比べて大きな変動はない。





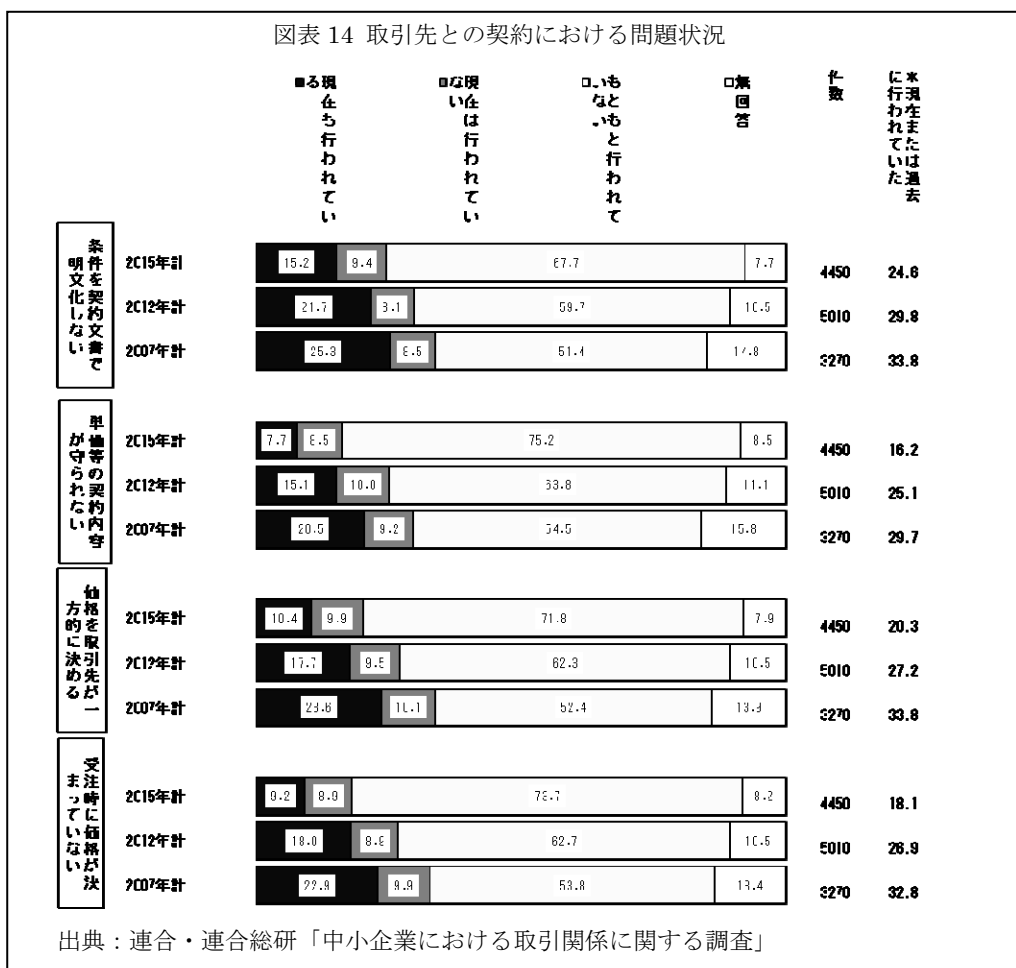
⑦無理な納期の有無と労働時間への影響

「無理な納期がある」(56.2%)、「休日出勤や残業が発生する」(44.4%)と続く。  
2012年、2007年調査時と比べていずれも割合が低下している。



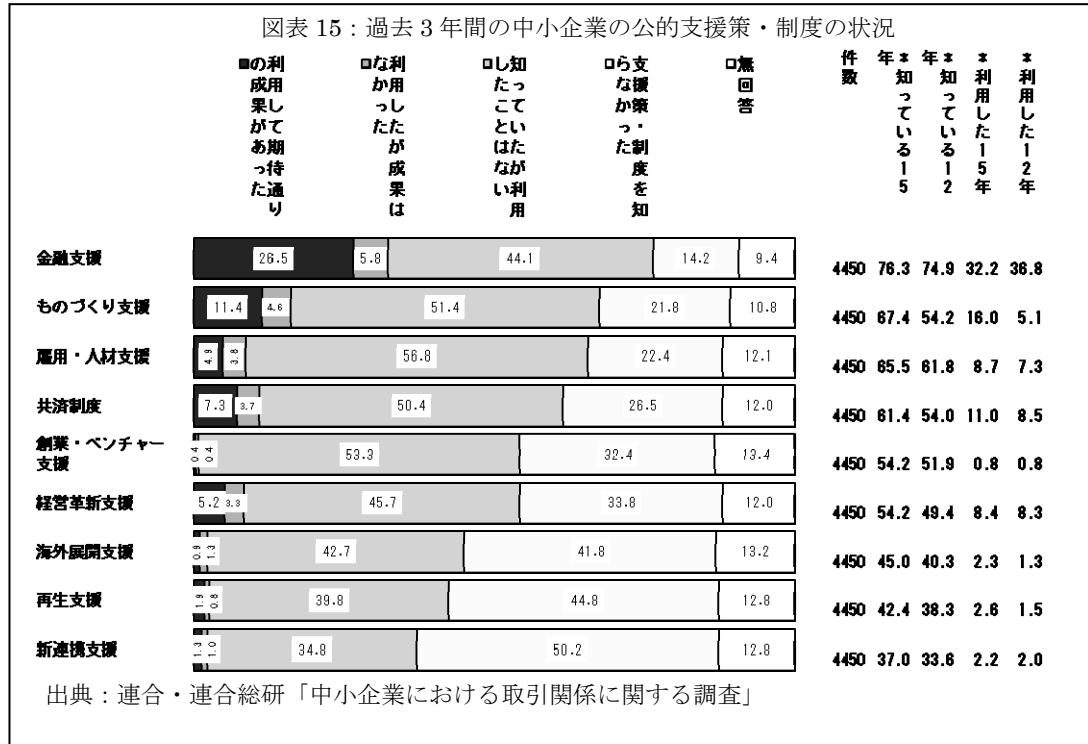
⑧取引先との契約における問題状況

不公正な契約が「現在または過去に行われていた」企業が2割前後を占めている。  
2012年、2007年調査時と比べて、いずれも割合は低下している。



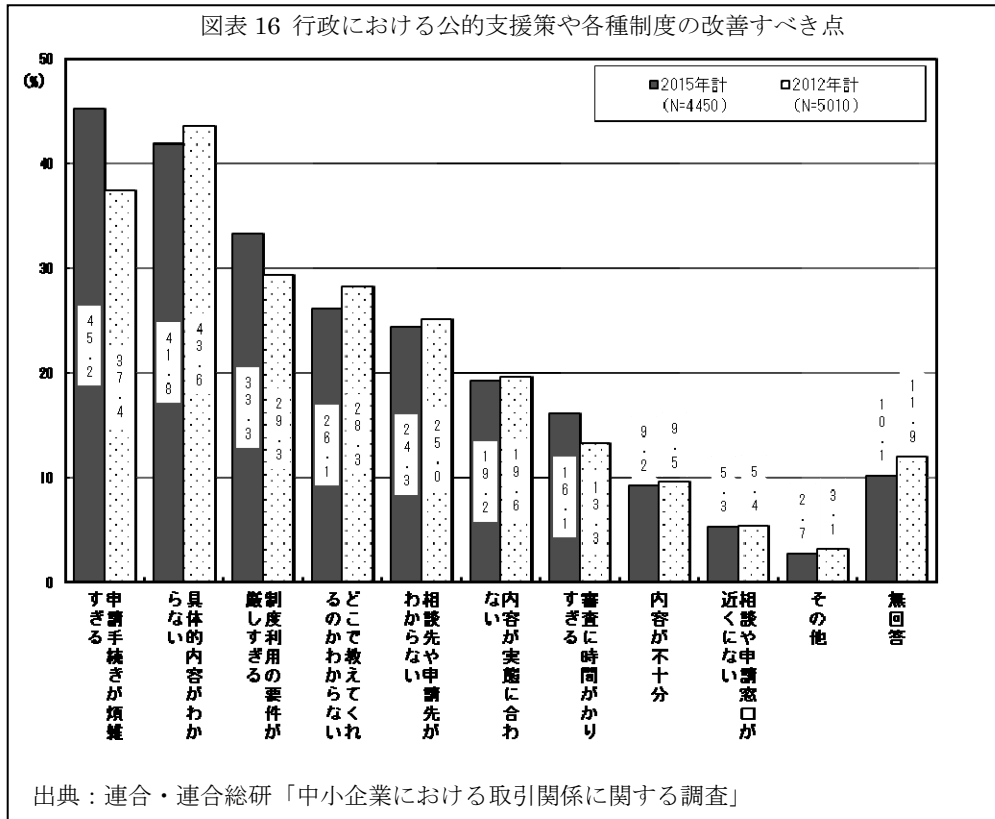
⑨過去3年間での中企業庁の公的支援策・制度の利用状況

認知度が高い施策は「金融支援」(76.3%)、「ものづくり支援」(67.4%)、「雇用・人材支援」(65.5%)、「共済制度」(61.4%)と続く。2012年調査時と比べて認知度、利用度ともに概ね上昇している。



### ⑩行政による公的支援策や各種制度の改善すべき点

「申請手続きが煩雑すぎる」(45.2%)「具体的内容がわからない」(41.8%)  
 「制度利用の要件が厳しすぎる」(33.3%)と続く。2012年調査時と比べて、「申請  
 手続きが煩雑すぎる」の割合が増加しているに対し、「具体的内容がわからない」、「ど  
 こで教えてくれるのかわからない」などが減少している。



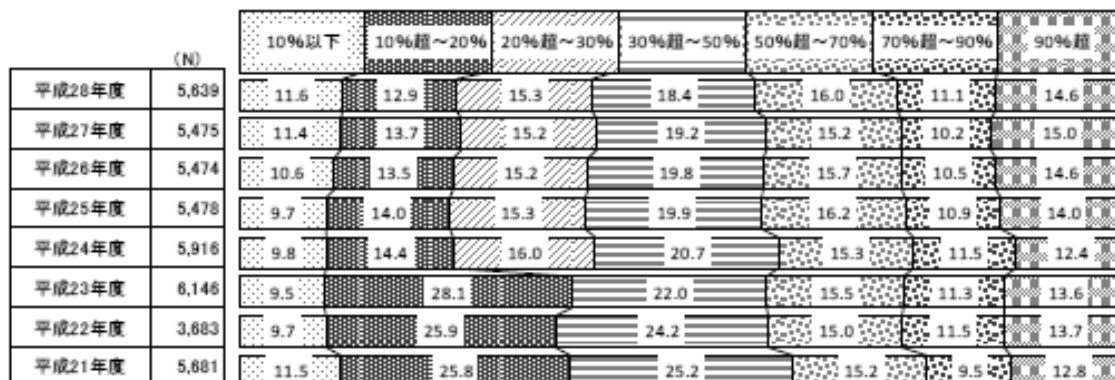
## (2) 中小企業庁「平成 28 年度発注方式等取引条件改善調査」<sup>3</sup>から

### ①下請事業者の取引額の最も多い事業者への依存度

「30%超～50%」(18.4%)、「50%超～70%」(16.0%)と続く。特定の事業者への依存度が 50%以下の企業は全体の 58.2%と、特定企業への依存度を抑え取引を分散化している企業が半数以上となっている。しかし、平成 21 年度以降は依存度 50%超の企業が増加傾向にある。

<sup>3</sup> 2017年1月～2月実施、N数：下請事業者6,097、親事業者678

図表 17 下請事業者の取引額の最も多い事業者への依存度

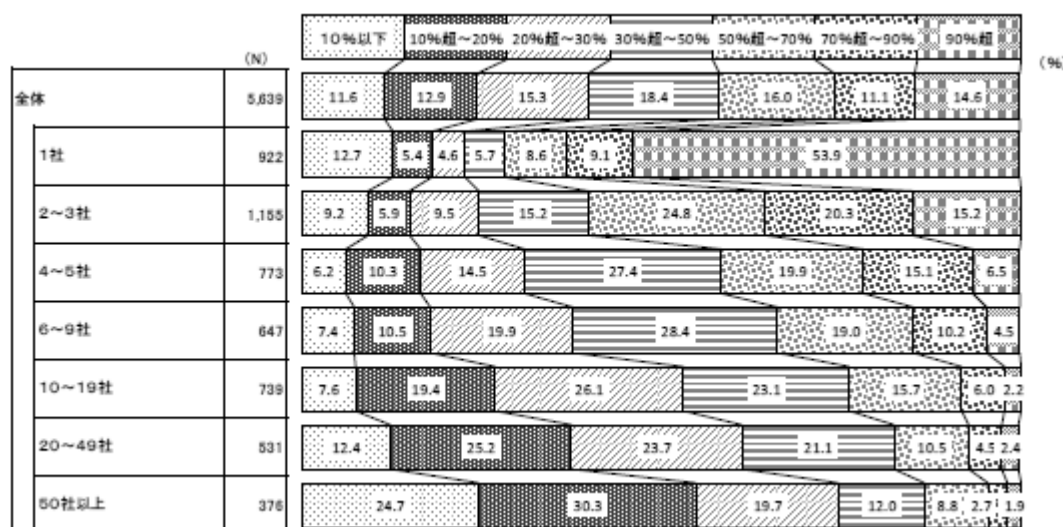


出典：中小企業庁「平成 28 年度発注方式等取引条件改善調査」

## ②取引額の最も多い親事業者への依存度

取引先事業者が少ないほど特定の親事業者への依存度が高い傾向がみられる。

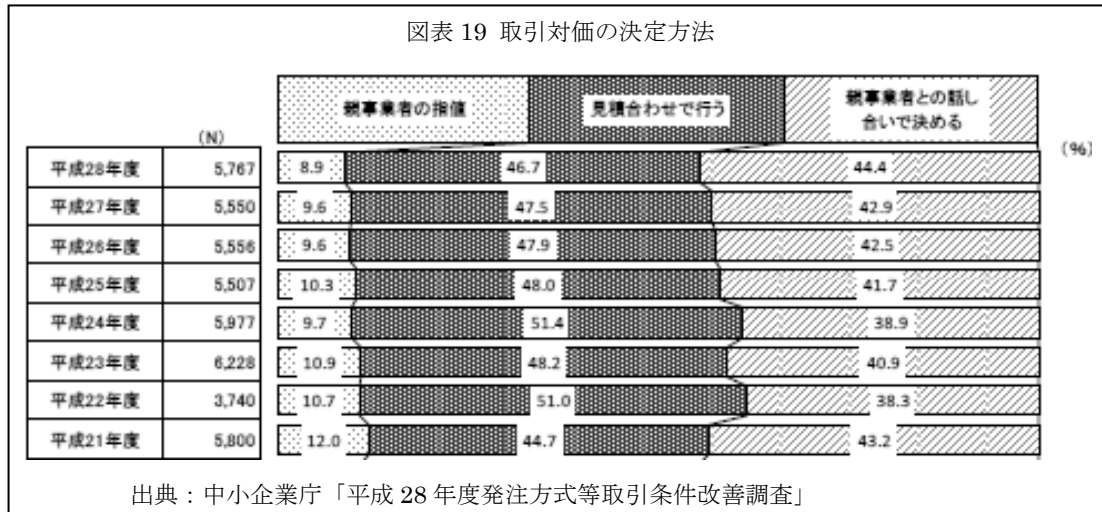
図表 18 下請事業者の取引額の最も多い事業者への依存度—下請事業者



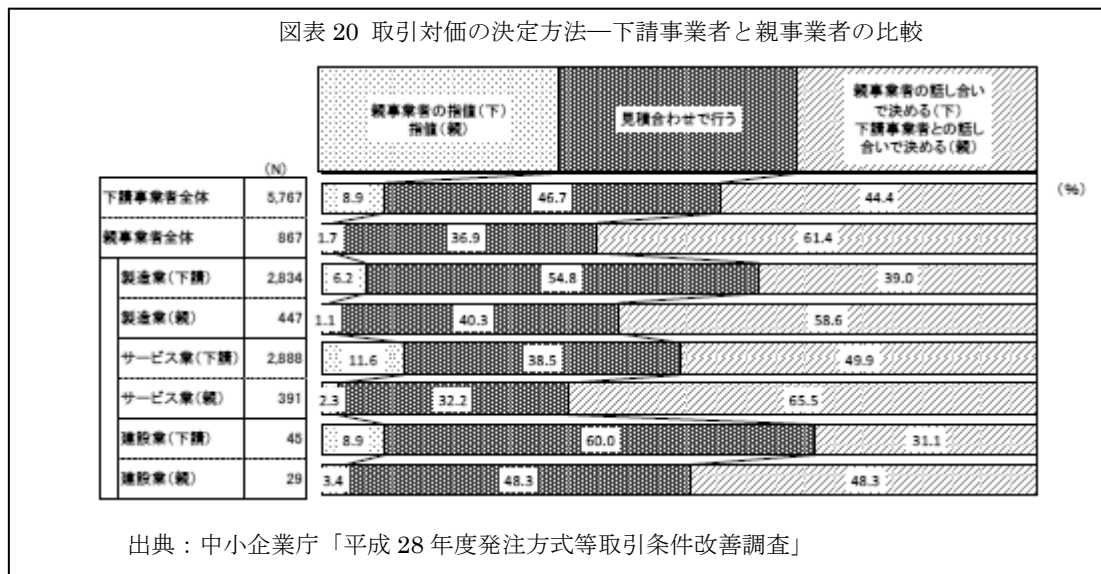
出典：中小企業庁「平成 28 年度発注方式等取引条件改善調査」

### ③親事業者との取引対価の決定方法

「見積もり合わせで行う」(46.7%)、「親事業者との話し合いで決める」(44.4%)が拮抗している。「親事業者の指値」(8.9%)は減少傾向にある。

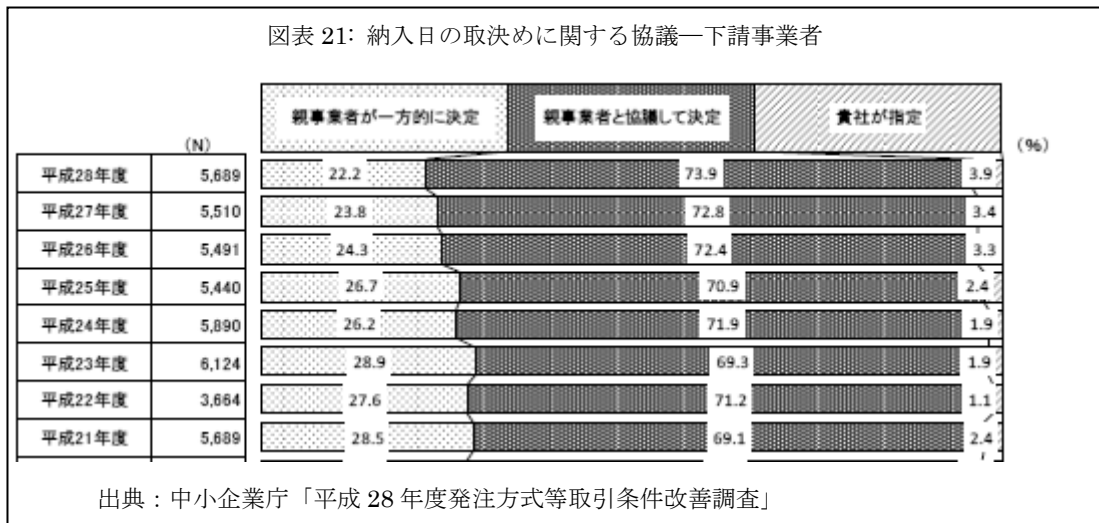


下請事業者と親事業者で比較すると、「話し合いで決める」が親事業者は61.4%に対し、下請事業者は44.4%と半数以下となっており、両者の間に差が見られる。



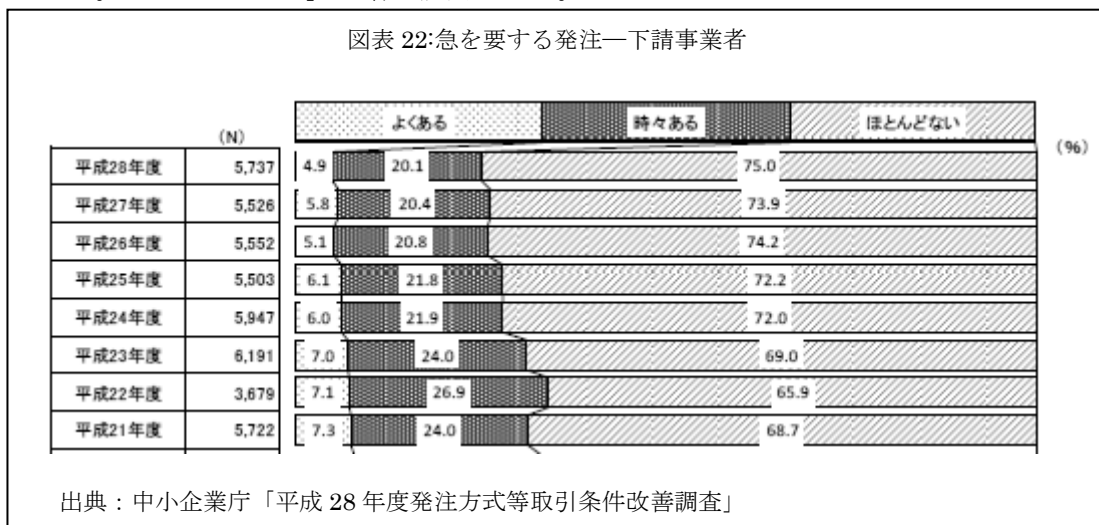
#### ④納入日の取決めに関する協議

「親事業者と協議して決定」(73.9%)が最も多い。「親事業者が一方的に決定」は減少傾向にあり、「親事業者と協議して決定」が増加傾向にある。



#### ⑤急を要する発注

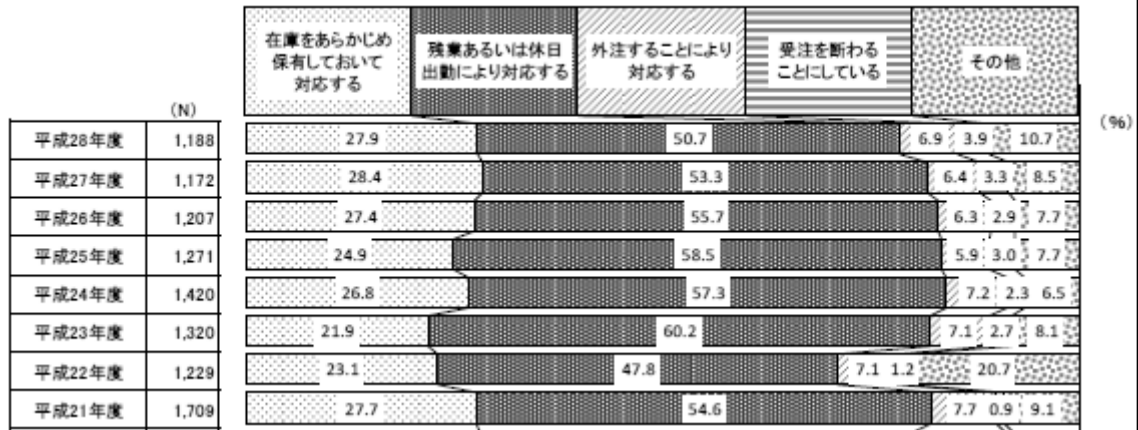
「ほとんどない」が75.0%を占める一方、「よくある」「時々ある」が25.0%を占める。「ほとんどない」が増加傾向にある。



### ⑥急を要する発注への対応

「残業あるいは休日出勤により対応する」が 50.7%、「在庫をあらかじめ保有しておいて対応する」が 27.9%を占める。経年で見ても大きな変動は見られない。

図表 23:急を要する発注への対応—下請事業者

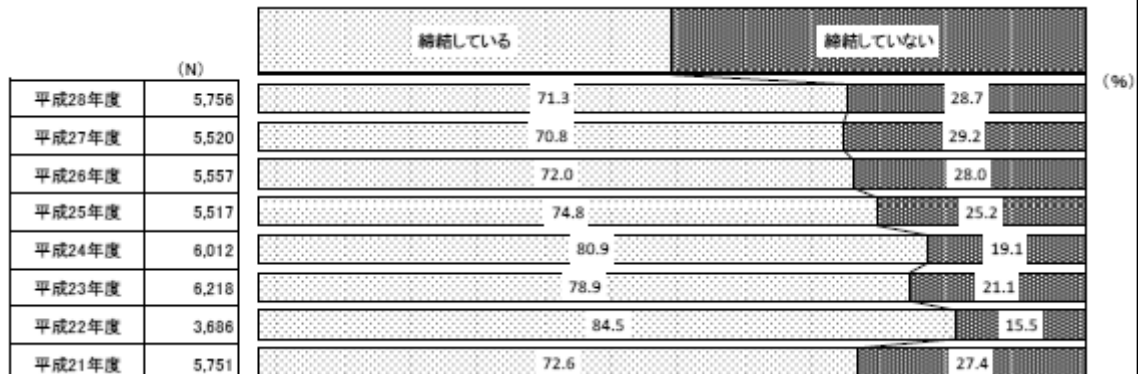


出典：中小企業庁「平成 28 年度発注方式等取引条件改善調査」

### ⑦取引基本契約書の有無

「締結している」が 71.3%を占める。経年でみると、「締結している」が減少傾向にある。

図表 24:基本取引契約書の有無—下請事業者

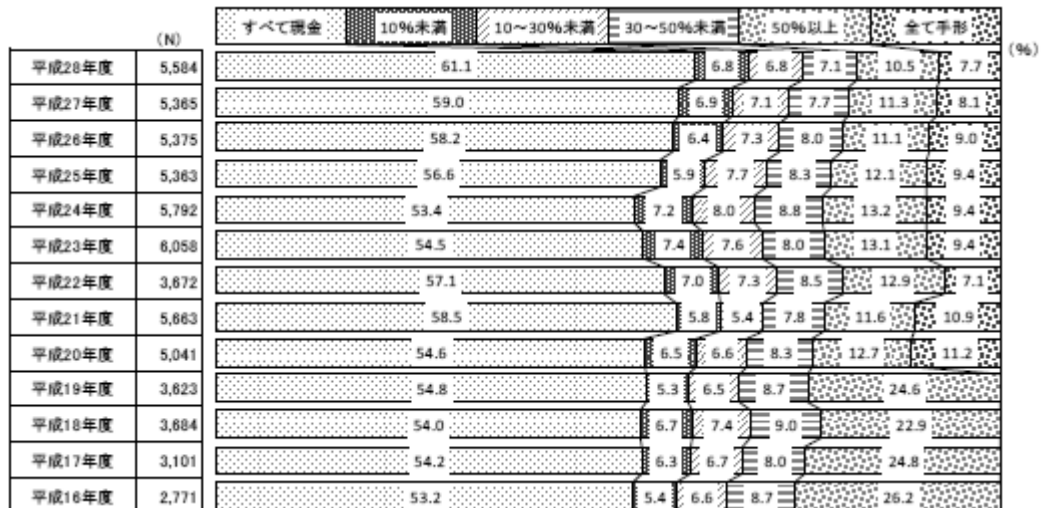


出典：中小企業庁「平成 28 年度発注方式等取引条件改善調査」

### ⑧下請代金の手形割合

「すべて現金」(61.1%)、「50%以上」(10.5%)と続く。平成16年度以降、「すべて現金」の割合が50%以上で推移し、2017年に60%を超えた。

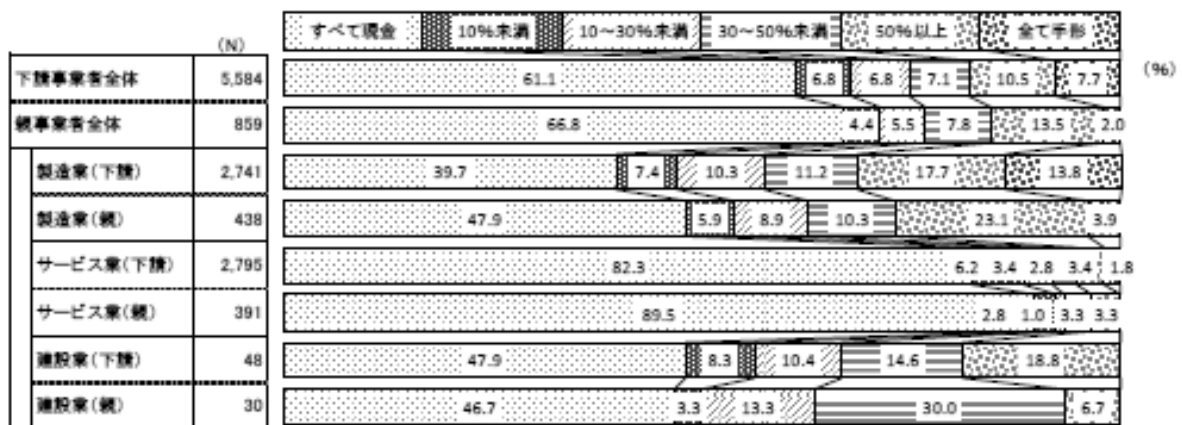
図表 25 下請代金の手形割合



出典：中小企業庁「平成28年度発注方式等取引条件改善調査」

下請事業者と親事業者で比較すると、親事業者では「全て現金」の割合が66.8%であるのに対し、下請事業者では61.1%と5.7pの差が見られる。

図表 26:下請代金の手形割合—下請事業者と親事業者の比較

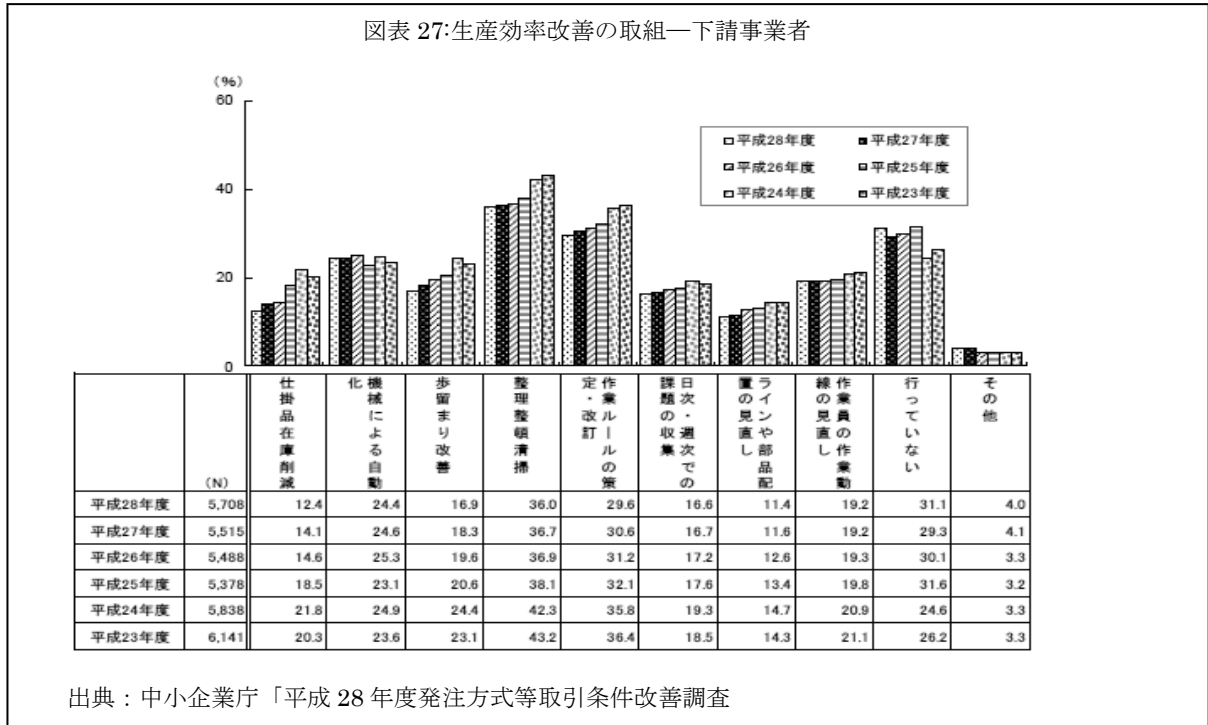


出典：中小企業庁「平成28年度発注方式等取引条件改善調査」



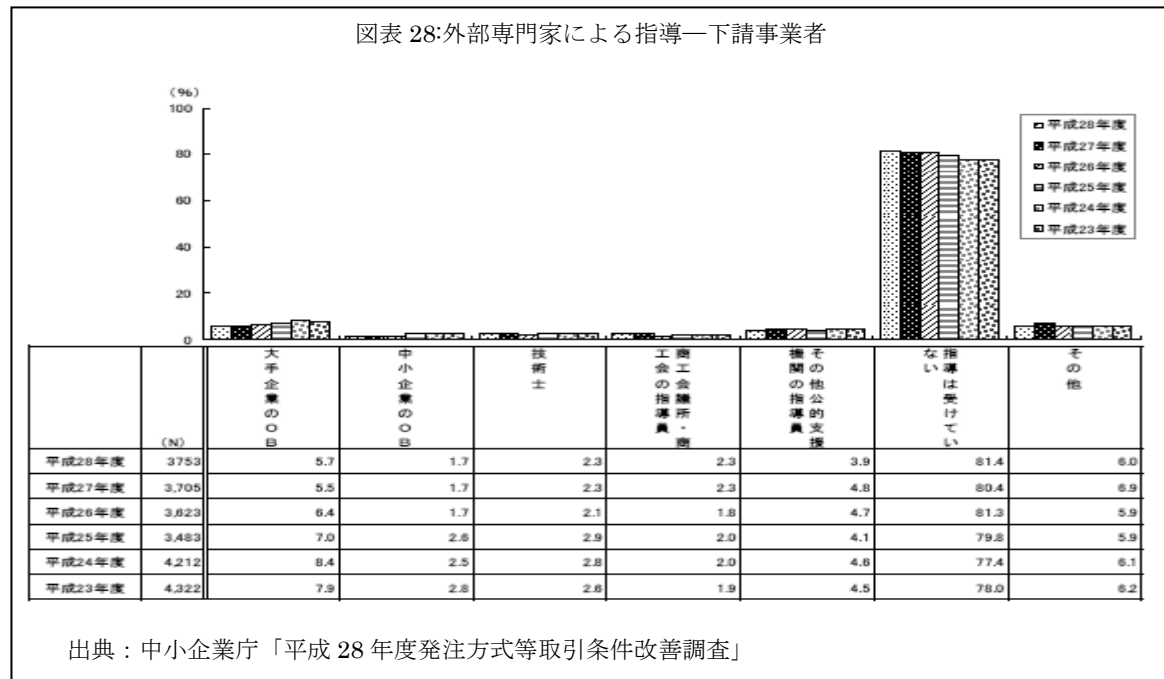
### ⑨生産効率の改善

「整理整頓清掃」が36.0%と最も多くを占める一方、「行っていない」が31.1%を占める。経年でみると、「整理整頓清掃」が減少傾向の一方で、「行っていない」が増加傾向にある。



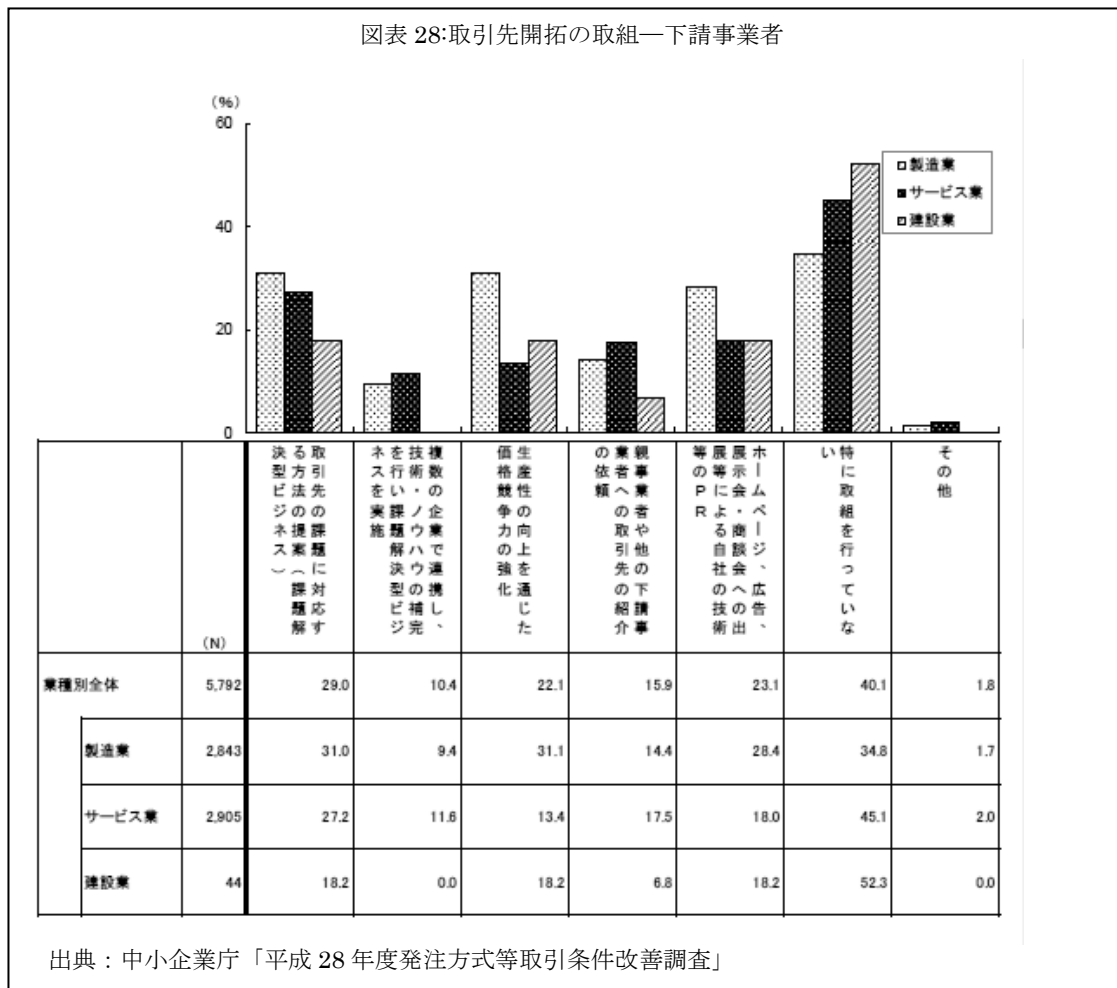
### ⑩外部専門家による指導

「指導は受けていない」が81.4%と最も多くを占める。経年で見ても大きな変動はない。



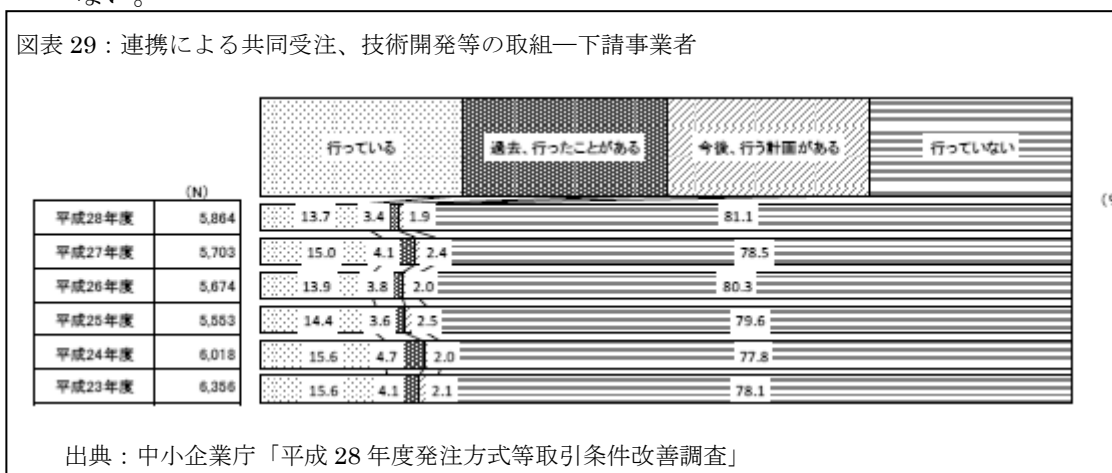
### ⑪取引先の開拓

「特に取組を行っていない」(40.1%)、「取引先の課題に対応する方法の提案(課題解決型ビジネス)」(29.0%)と続く。「特に取組を行っていない」が概ね増加傾向にある。



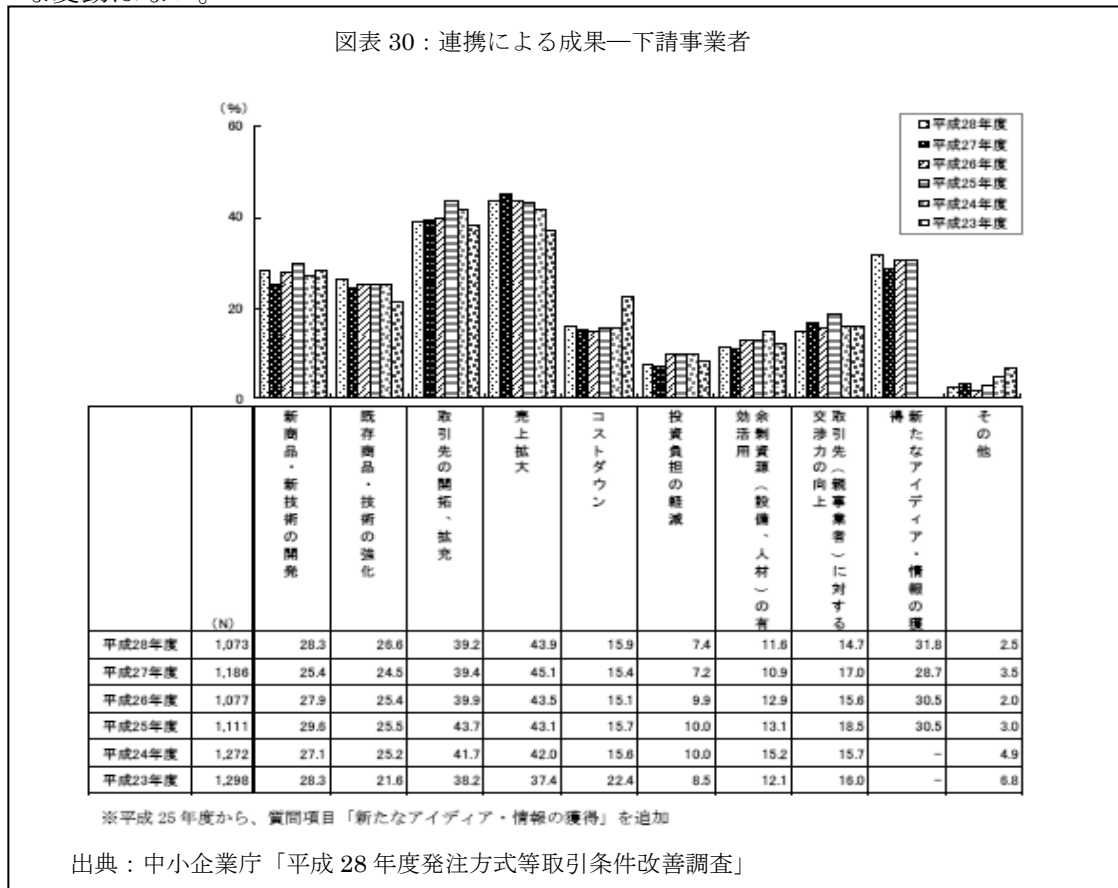
### ⑫連携による共同受注、技術開発等の取り組み

「行っていない」(81.1%)の割合が大半を占める。経年で見ても大きな変動はない。



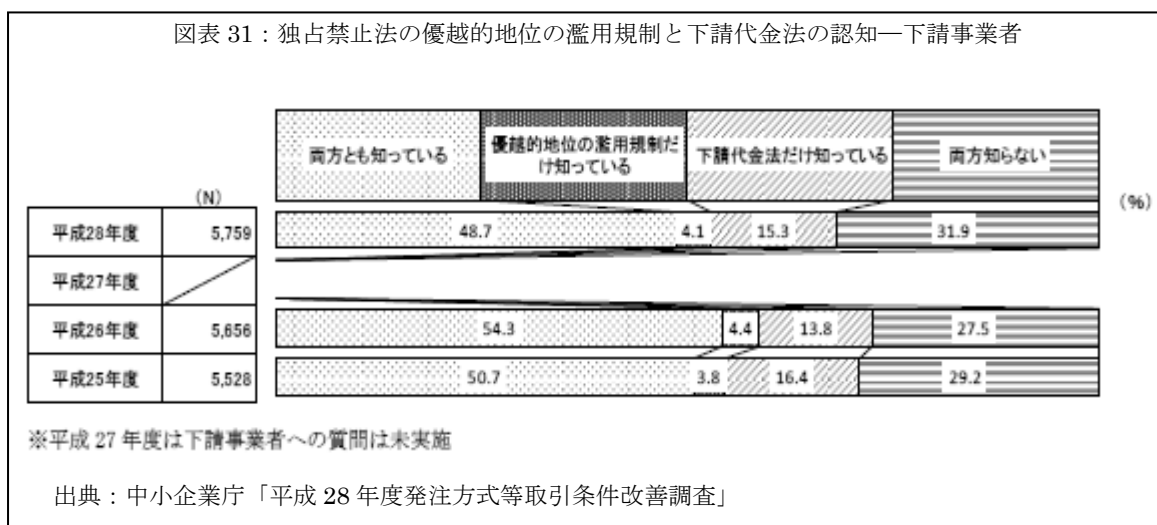
### ⑬連携による成果

「売上拡大」(43.9%)、「取引先の開拓、拡充」(39.2%)と続く。経年で見ても大きな変動はない。



### ⑭独占禁止法の優越的地位の濫用規制と下請代金法の認知

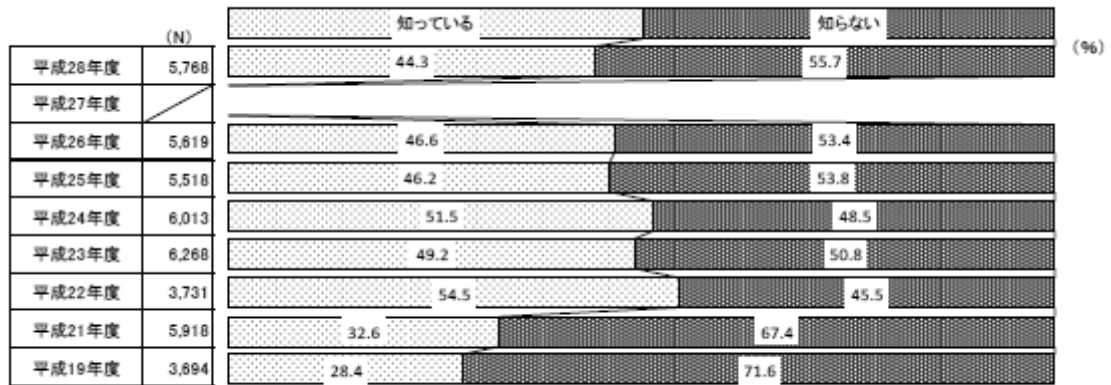
「両方とも知っている」(48.7%)、「両方知らない」(31.9%)と続く。「両方とも知っている」がやや減少傾向にある。



### ⑮下請ガイドラインの認知状況

「知らない」(55.7%)、「知っている」(44.3%)と続く。平成21年度以降は「知らない」が概ね増加傾向にある。

図表 32：下請ガイドラインの認知—下請事業者



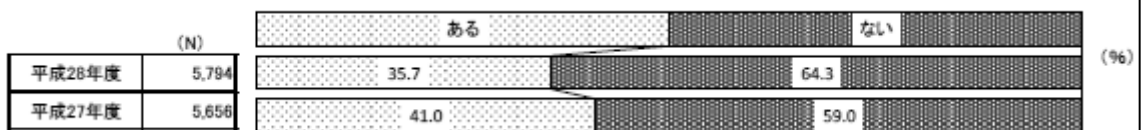
※平成27年度は下請事業者への質問は未実施

出典：中小企業庁「平成28年度発注方式等取引条件改善調査」

### ⑯取引価格の引き下げ要請

「ない」が64.3%と多数を占める一方、「ある」も35.7%と一定数を占める。前年に比べて「ない」が増加している。

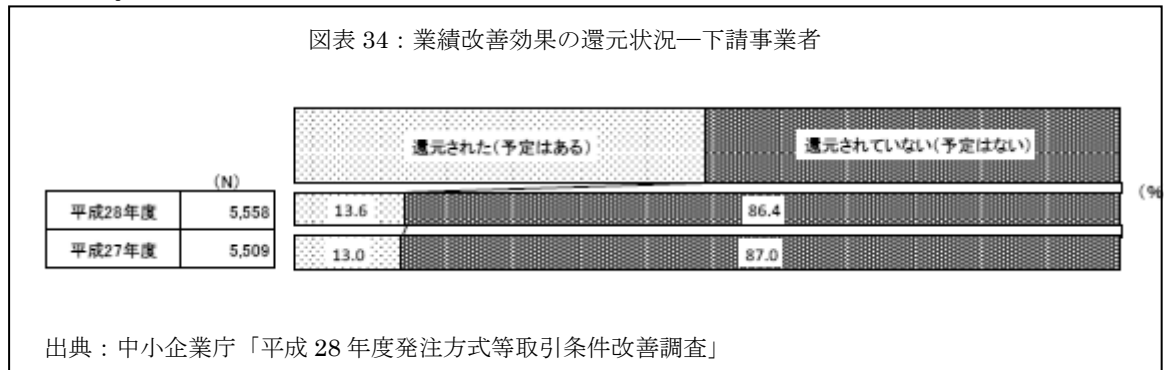
図表 33：取引価格の引き下げ要請—下請事業者



出典：中小企業庁「平成28年度発注方式等取引条件改善調査」

### ⑰業績改善効果の還元状況

親事業者から、業績改善効果の一部の取引価格の引き上げ等で還元されたことの有無について、「還元されていない」が 86.4%と多数を占める。前年とほぼ同様の数値となっている。

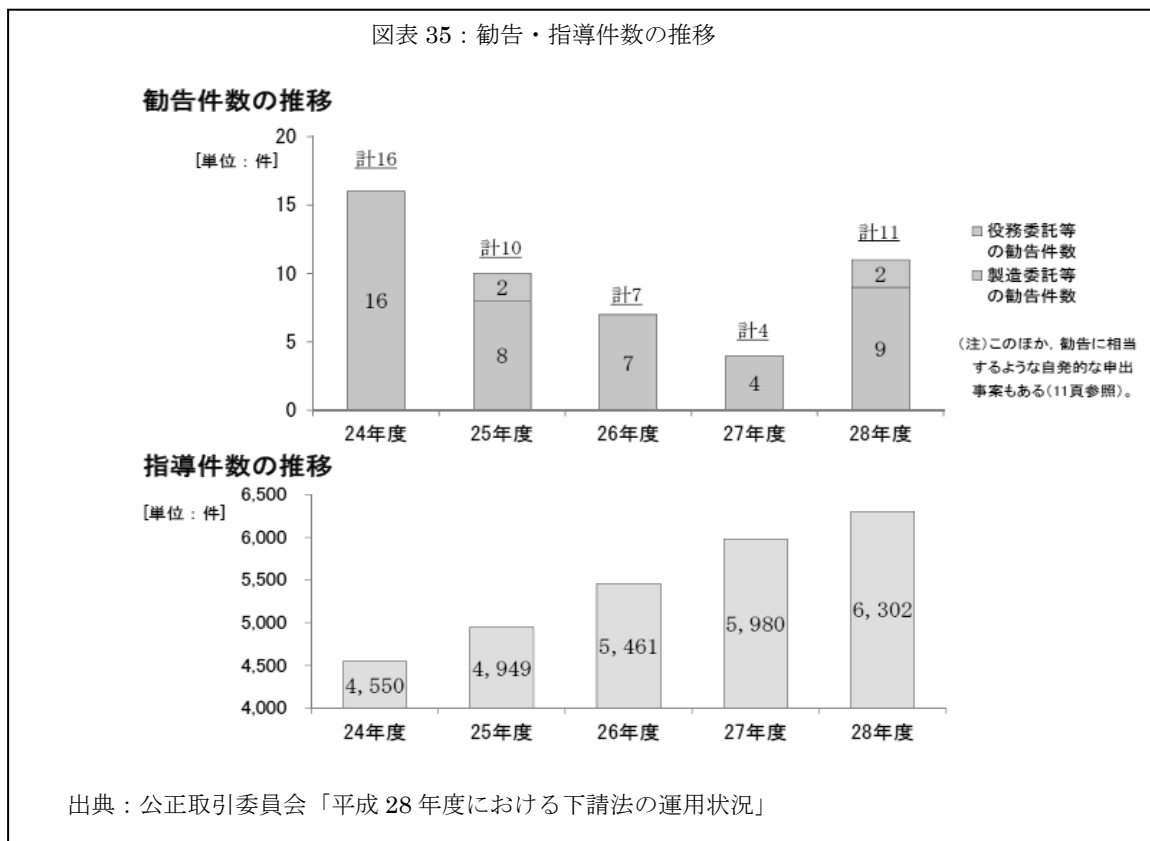


### (3) 公正取引委員会「平成 28 年度における下請法の運用状況」から

#### ①下請法違反行為に対する勧告、指導件数

平成 28 年度の勧告件数は 11 件。違反行為類型の内訳は、下請代金の減額(7 件)、下請代金の減額及び返品 (1 件)、下請代金の減額及び不当な経済上の利益の提供要請 (1 件)、下請代金の減額、返品及び不当な経済上の利益の提供要請 (1 件)、購入・利用強制 (1 件) となっている。

平成 28 年度の指導件数は過去最多の 6,302 件である。



## ②下請事業者が被った不利益の原状回復の状況

平成 28 年度、下請事業者が被った不利益について、親事業者 302 名から下請事業者 6,514 名に対し、下請代金の減額分の返還等、総額 23 億 9931 万円相当の原状回復を行った。原状回復額の合計は平成 26 年度（8 億 7,120 万円）の約 3 倍にあたる。

図表 36：下請事業者が被った不利益の原状回復の状況

違反行為類型	年度	原状回復を行った親事業者数	原状回復を受けた下請事業者数	原状回復額
減額	28 年度	131 名	4,060 名	18 億 4452 万円
	27 年度	93 名	4,405 名	7 億 7050 万円
	26 年度	108 名	2,253 名	4 億 499 万円
返品	28 年度	2 名	17 名	3 億 3957 万円
	27 年度	7 名	161 名	1 億 7896 万円
	26 年度	3 名	65 名	2 億 2830 万円
買いたたき	28 年度	1 名	10 名	8411 万円
	27 年度	2 名	2 名	38 万円
	26 年度	1 名	2 名	657 万円
支払遅延	28 年度	144 名	2,076 名	6958 万円
	27 年度	124 名	2,857 名	3 億 2691 万円
	26 年度	91 名	1,783 名	6299 万円
購入等強制	28 年度	7 名	221 名	2359 万円
	27 年度	1 名	199 名	25 万円
	26 年度	—	—	—
利益提供要請	28 年度	8 名	98 名	2190 万円
	27 年度	4 名	123 名	3078 万円
	26 年度	2 名	7 名	65 万円
やり直し等	28 年度	3 名	3 名	1498 万円
	27 年度	2 名	4 名	1706 万円
	26 年度	—	—	—
早期決済	28 年度	5 名	24 名	58 万円
	27 年度	1 名	1 名	18 万円
	26 年度	2 名	15 名	0 万円
割引困難手形	28 年度	1 名	5 名	44 万円
	27 年度	1 名	4 名	44 万円
	26 年度	1 名	1 名	41 万円
受領拒否	28 年度	—	—	—
	27 年度	1 名	4 名	71 万円
	26 年度	1 名	16 名	1 億 6725 万円
合計	28 年度	302 名	6,514 名	23 億 9931 万円
	27 年度	236 名	7,760 名	13 億 2622 万円
	26 年度	209 名	4,142 名	8 億 7120 万円

出典：公正取引委員会「平成 28 年度における下請法の運用状況」

以上、各種調査を俯瞰して言えることは、かつてのような不公正な取引慣行自体は全体的に減少の傾向にあるものの、依然としてそうした慣行は残っているということではないだろうか。

## 5. 独占禁止法が定める不公正取引とは

独占禁止法においては、第2条第9項の各号において「不公正な取引方法」が列挙され、定められている。取引拒絶、不当廉売、抱き合わせ販売等さまざまあるが、ここでは優越的地位の濫用に着目する。「自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用し」た、「正常な商慣習に照らして不当」な行為を指す。つまり、バイイングパワーにもとづく優位性を濫用し、発注側事業者が著しく受注者にとって不利益な要請等を行っても受注側事業者がこれを受け入れざるを得ない状況をつくる行為である。

具体的には、①「継続して取引する相手方（中略）に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること」、②「継続して取引する相手方に対して、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること」、③「取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施すること」などである。（P.155「参考1」 P.157「参考2」参照）

優越的地位の濫用を独占禁止法で取り締まるには時間がかかり、その間に中小企業は倒産してしまう恐れがある。迅速で効率的な取り締まりのため、下請法では独占禁止法の補完法として、典型行為を11類型に絞り、また主体を資本金で限定し、行為が即違法となるようにしている。（P.159「参考3」参照）

## 6. 全労生が考える不公正な取引とは

全労生が考える不公正な取引とはなにか。生産性運動の基本理念である「人間性の尊重」の観点を基点に考えたい。

当然のことながら、企業は「人」から成り立っている。企業は労働、設備、原材料等の生産諸要素を投入した結果として、付加価値としての製品やサービスを生み出す。その過程においては人が介在するという意味で、最も大切な要素は人に他ならない。

しかしながら、「利益優先」「コスト削減」の掛け声のもと（それ自体は企業行動としては一つの必要な側面ではあるが）、いわゆる「ブラック企業」に象徴されるように、最重要視されるべきである「人」への投資が軽んじられる傾向も一部に出てきたことは看過できない。安売りしつつ利益を確保するために、賃金などの処遇を犠牲にすることは、企業としての本質を見誤った行為と言わざるを得ない。

上記を踏まえ、本研究では、不公正な取引とは、とりわけ受注側の中小企業が「当該取引において必要とする利益（つまり働く者の賃金、一時金、労働時間、人材育

成に係る投資、および設備投資等をまかなうことのできるだけの利益)を損なう取引」を指すものとする。

不公正な取引には大別して「タテ」(発注事業者—受注事業者)の問題と、「ヨコ」(受注事業者間)の問題の2つの問題が存在するものとする。

「タテ」の問題では、価格に直結する買いたたきのほか、下請法に列挙されている返品・受領拒否・長期手形などにより、受注企業の収益に悪影響を及ぼし、結果として当該受注企業で働く人びとの労働条件(賃金等)が改善できない状況につながってしまう。

あわせて、発注事業者側は特段価格引き下げの要請をせずとも、発注事業者の意向を「付度」する形で受注事業者側が自主的に価格を引き下げた場合のケースも留意しなければならない。仮に、法的には問題はなくても、そのような行動を起こさせてしまう業界の構造自体も問題でもあり、また受注事業者側の意識自体にも課題がある。

一方の「ヨコ」の問題はどうか。例えば発注事業者から強いられるのではなく、受注事業者みずからが、同業者間での競争に勝つため、価格の引き下げを行う場合には、優越的地位の濫用とはならない。

事業者間の競争は原則、公正である限りは自由である。しかしながら、同業者間を出し抜く等の動機により、利益確保(労働条件)を犠牲にした価格ダンピングや過剰サービスを行うことは、地域・産業における健全な商慣行を破壊し、地域や産業の経済、そして人材投資に悪影響を及ぼすものである。すなわち当該地域・産業で働く者の労働条件を不当に犠牲にする行為でもあり、決して認めるべきではない。

「ヨコ」の過当な競争は足の引っ張り合いに過ぎず、そこに勝者はいない。

あわせて、不公正取引の解消にむけては、事業者だけでなく、低価格や過剰サービスを求める消費者の視点も検討すべきである。

上記をふまえると、不公正な取引は、生産性運動の基軸である「人間性の尊重」から逸脱し、生産性三原則の第三原則、「成果の公正分配」を妨げる行為といわざるを得ない。企業における「人」が生み出した付加価値は適正に評価され、当該企業はもちろん、サプライチェーンの各段階においてもしっかりと配分されるという構造が、本来あるべき姿である。

前述の各種調査にも実態があらわれているように、これまで述べてきたような不公正な取引がまだまだ続いていることは決して看過してはならない。大企業—中小企業、そして業種間の格差の要因の一つには不公正取引がある。格差是正にむけては、不公正な取引慣行を改めなければならない。



## II. なぜ不公正な取引はなくなるのか

前章で述べた不公正な取引はなぜなくなるのか。主体ごとにその原因を考察・分析していく。

### 1. 発注者側の課題

不公正な取引は、発注者である同業者間での競争激化がまずそのきっかけにあるだろう。そのうえで、受注者との取引において、「発注先（受注者）の選択肢となる企業はいくらでもある」、「発注先は何がなんでも受注がしたいだろう」「だから発注者が優位な立場にある」「だから多少の無理は聞いてくれるだろう」といった意識を持っていないだろうか。

「発注者—受注者間」に実際にそういう構造・力関係があること自体は否めない。しかしながら、本来、取引関係は対等のはずである。契約にもとづき、受注者による製品またはサービスの提供に対し、発注者が代金（対価）の支払いを行う。どちらかが欠けては成り立たないという意味で、対等である。

発注者は取引（契約）の内容が、受注者の労働条件（労働時間、賃金）に直結しているという意識をもたずに当該取引に臨んでいるのではないか。つまり、無理な納期による残業や休日出勤の発生や、買ったときによる収益悪化、結果としての賃金の引き下げということは容易に想像できることであるが、ともすれば、「発注者が有利に取引できればいい」という考え方に立ち、受注者の労働条件を左右する状況にあることへの意識や想像力が欠如しているように考えられる。

### 2. 受注者側の課題

不公正な取引というと、受注者側はとかく「被害者」としてとらえられがちであるが、本当に受注者側にも課題はないのか、検証が必要である。ともすれば受注者側は各種調査からもわかるとおり、「大事な取引先だから断れない」など、「発注者があつての受注者」という意識、そしてそういった力関係に陥っていないだろうか。もちろんそれは事実であるのだが、受注者としての過度にへりくだった意識が不公正な取引につながっていないだろうか。

また、そもそも製品・サービスの質が低い、または価格が高い、独自性がないなどの受注者の競争力不足という側面も想定される。競争力が不足しているから、いつでも他事業者を受注を奪われうる。さらには、生産性向上にかかる取り組み、取引先の開拓などの努力も十分ではない。これらの状況があるからこそ、発注者との間において、対等な関係になれないのではないか。

受注者間の課題もある。とにかく受注しようという意識、そして業界の構造にある。とりわけ悪質であるのが利益を度外視した、不当に安い価格での受注（ダンピ

ング)である。とりわけ労働組合のない組織に目立つ、労働条件(賃金、一時金)を犠牲にした受注は、労働の尊厳を守るというわれわれの観点からは見過ごしてはならない。

そうした取引により、1企業のみならず当該産業全体の労働条件に影響し、産業の魅力低下、そして結果として人材確保が困難になるという悪循環が起りかねない。その意味で、ダンピング行為は、当該産業を崩壊させかねない行為である。

### 3. 消費者側の課題

消費者にも課題はある。事業者間の取引においては、その裏には「消費者が求めているものを届けたい」という思いがある、言い方を変えれば、消費者からの「見えざる圧力」にしたがい、結果として不公正な取引に至ってしまっている、という事態が考えられる(一義的には事業者間の問題であるが)。

ここで述べている「消費者が求めているもの」は何か。もちろん一概には言えない側面もあるが、「良いものを安く、早く手に入れたい」というのが消費者というプレイヤーとしての一般的な思考・意識ではないだろうか。そのことが、事業者間(発注者・受注者、受注者間)の「良いものを安く作り、早く届けたい」という取引になり、「買ったとき」「短納期発注」という不公正な取引につながってしまうのではないだろうか。

### 4. 行政の課題

行政、とりわけ中小企業に着目する側面から、とりわけ中小企業庁に着目して課題を考察する。中小企業庁による支援には大きく3つの課題がある。支援策のメニューの課題、使い勝手の課題、そして広報の課題である。先述の連合・連合総研の調査では、各種支援策のうち中小企業の経営に直結する「金融支援」がかるうじて2割、「ものづくり支援」でも1割にとどまるなど、支援策の利用率が非常に低い。このことは支援策のメニューが本当に当を得ているのか(欠けているメニューはないか)、支援策の使い勝手が悪いのではないか、またはそもそも支援策が中小企業まで届いていないのではないか、ということが考えられる。

まずは支援策のメニューについてである。中小企業庁はホームページにおいて「経営」「金融」「財務」「商業・地域」「相談・情報提供」のカテゴリごとに支援策を提示している。とりわけ公正取引にかかわる施策としては、「未来志向の取引慣行に向けて『世耕プラン』(平成28年9月)のもと、下請取引対策施策(下請中小企業振興法・振興基準の改正、平成28年12月)など、公正取引にむけた各種施策に取り組んでいる。具体的には下請かけこみ寺、ADR(裁判外紛争解決手続)、下請法講習会、下請取引適正化推進シンポジウム・セミナー、下請取引ガイドライ

ンの策定等である。



出典：中小企業庁ホームページ

講習会・セミナー等の普及啓発施策については発注側の親事業者を対象に実施しているが、受注側の下請事業者側も下請法を理解してもらう必要はないだろうか。開催回数や会場が十分か、出向いてもらうセミナー以外の手段はないかという観点からの検討もある。

下請取引ガイドラインは2018年3月時点で18業種<sup>4</sup>分を策定しているが、それら業種で十分か、また普及啓発活動としての講習会で十分にカバーできているか、そもそも80ページ近くあるガイドラインのみで効果的に理解してもらえるのか、といった観点からの検討もある。

図表 37：講習会別の受講者数等

講習会事業名	開催回数	受講者数
● 下請代金法講習会	366回	6,635名
● 下請取引適正化推進講習会	31回	4,505名
● 下請取引適正化推進シンポジウム・セミナー	8回	1,042名

出典：中小企業庁「平成28年度における下請代金支払遅延等防止法に基づく取締状況等」

<sup>4</sup>素形材、自動車、産業機械・航空機等、繊維、情報通信機器、情報サービス・ソフトウェア、広告、建設、トラック運送、建材・住宅設備、放送コンテンツ、鉄鋼産業、科学産業、紙・紙加工品産業、印刷産業、アニメーション制作業、食品製造業（豆腐・油揚製造業）、小売業（豆腐・油揚製造業）

図表 38：業種別の下請取引ガイドライン説明会の開催状況

業 種	開催回数	受講者数	業 種	開催回数	受講者数
素形材	12回	304名	トラック運送	6回	131名
自動車	8回	287名	建材・住宅設備	5回	145名
産業機械・航空機等	37回	1,068名	放送コンテンツ	9回	305名
繊維	2回	94名	鉄鋼	3回	107名
情報通信機器	6回	163名	化学	28回	695名
情報サービス・ソフトウェア	13回	400名	紙・紙加工品	3回	71名
広告	4回	72名	印刷	5回	75名
建設	17回	796名	アニメーション制作	2回	47名
			合 計	160回	4,760名

出典：中小企業庁「平成28年度における下請代金支払遅延等防止法に基づく取締状況等」

2つ目は支援策のメニューをしっかりと広報できていないという課題である。連合・連合総研の調査では「具体的な内容がわからない」「どこで教えてくれるのかわからない」「相談先や申請先がわからない」という声も目立つ。せっかくの支援策も利用者まで届かなければ、つまり制度の利用者である中小企業に「知ってもらい」「利用してもらおう」という段階までいかなければ、せっかくの政策の費用対効果が薄れてしまい、企図していた成果を果たさないことになってしまう。

3つ目は使い勝手の問題である。つまり、仮に支援策があり、そして広報により必要とする者（中小企業）に届いたとしても、それが実際にうまく活用できなければ意味がない。連合・連合総研の調査でも、「申請手続きが煩雑すぎる」「制度利用の要件が厳しすぎる」等の入口のところでの不満の声が多くを占めることから、実際の支援策の活用にまで至っていないことが考えられる。

### Ⅲ. 公正取引・公正競争の実現に向けて（提言）

ここまで、中小企業やそこで働く人をめぐる状況、中小企業の公正取引にかかる実態、そして不公正な取引の主体ごとの課題等について概観してきた。

以上を踏まえ、本章では公正取引・公正競争の確保、そして中小企業のさらなる成長・発展に向けて、以下提言を行う。

#### 1. 発注者に求められる改革

##### （1）発注者は受注者の労働条件を考えた取引を

発注者は受注者の生み出した付加価値を適正に評価し、取引を行うべきである。不当に安い価格や短納期での取引は、受注者で働く従業員の賃金引き下げや長時間労働等の労働条件の悪化、さらには労働災害により命を失うことにもつながることを念頭に置かなければならない。

また、発注者が不公正な取引を行い、そのことが明るみになった場合には、結果として自らの経営に打撃を与えるということが社会的に共有されれば、抑止効果となり、発注者それぞれが公正取引に取り組まれることとなろう。

したがって、急を要する発注に対しては受注者の残業や休日出勤等の労働に対し正当な対価を支払うべきであるし、不況期に取引価格を引き下げた場合に円安や景気回復により業績改善した際には取引価格の引き上げを行うことで受注者に還元すべきである。

企業は社会の公器である。企業の社会的責任（CSR）の観点からも、発注者は受注企業で「働く人を守る」取引を行うべきである。

##### （2）産業、サプライチェーンをあげての公正取引・公正競争を

単独の発注者が個別に公正取引・公正競争に取り組んだとしても、短期的な業績向上のため「抜け駆け」をする企業が出てくる可能性は否めない。価格カルテルはもちろん行うべきではないが、企業行動に関する協調姿勢はとるべきである。

単独企業ではなく、産業をあげて公正取引・公正競争に取り組むことで、産業全体として公正な企業行動に取り組む風土が醸成されることは間違いない。

また、川上（製造）～川下（販売）においてそれぞれが公正取引・公正競争を重ねることにより、サプライチェーン全体での適正な付加価値に見合った利益を得ることができ、より競争力を高めることができるだろう。

そのためにも、発注者は業界団体等に働きかけて、同業と手を携え、産業及びサプライチェーン全体の発展に向けた公正取引・公正競争を確立すべきである。

### **(3) 発注企業の労働組合は自社の取引監視を**

発注企業の労働組合は自社が不公正な取引をしていないか、経営チェック機能の一環としてモニタリングをすべきである。

「買ったたき」等の不公正な取引は、一時的には自社の目先の利潤を押し上げるものかもしれないが、受注企業で働く者の労働条件を低下させるものであり、またその行為が白日の下にさらされた場合には行政・司法処分のみならず社会的制裁を受け、結果的に自社の労働条件に影響する可能性がある。

労働組合は現場で起きている課題を肌感覚で知っている。組合員が自社の取引に関し、肌感覚として「おかしい」と気づくこともあるかもしれない。その時に、働く者として、「おかしい」と思ったことをそのまま終わらせず、しっかりと課題として取り上げるといふチェック機能を発揮し、公正取引・公正競争に向けて労使が手を携えて取り組んでいくべきである。

## **2. 受注者に求められる改革**

### **(1) 人的・物的両面の積極投資を行い、競争力を高めよ**

受注者は発注者と「対等」な取引関係を築くべきである。そのためにはまずは「受注者は発注者よりも立場が弱い」という、長年醸成された意識から脱却することが必要である。取引は受注者が生み出した製品やサービスに対し、発注者が対価を支払うことである。どちらかが欠けても成り立たず、両者の関係は対等であるはずである。しかしながら、現実是对等ではなく、対等関係を築くことは容易ではないのも事実である。

このようなパワーバランスの不均衡から脱却するためには、その1つの解として独自性をもった、当該企業でないと生み出せない製品やサービスを生み出し、競争力を高めることが有効である。

そのためにも、「競争力の源泉は人材である」との認識のもと、目先の利益のために人件費を削減する等の近視眼的な経営から脱却し、中長期的な視点から人的・物的の両面に対し積極投資を行い、「人を育て、組織を育てる」ことで競争力を高めることが不可欠である。

### **(2) 受注企業が連携した取り組みを**

受注企業は単独ではなく同業の中で連携して公正取引・公正競争の確保に向け取り組むべきである。とりわけ中小企業であれば、たとえば4社以上による事業協同組合<sup>5</sup>の

---

<sup>5</sup> 中小企業者が互いに協力し、助け合う精神（相互扶助の精神）に基づいて協同で事業を行い、経営の近代化・合理化と経済的地位の向上・改善を図るための組合（出所：東京都中小企業団体

活用もその1つの解である。単独では交渉力の劣る受注者が、事業協同組合の結成により、独占禁止法の適用除外を受けながら、他社と連携することで数の交渉力（バーゲニングパワー）を背景に、受注者がイニシアティブをとった取り組みが可能となる。また、受注企業は業界団体を通じた横の連携もとるべきである。業界で一部の企業のみが公正取引・公正競争に取り組んでも、自ら不当に安い価格で受注する等の「抜け駆け」行為がなされる可能性は否めない。業界や地域を挙げて共同行動をとることにより、抜け駆けを許さないかたちで公正取引に向けた行動が実現可能となる。自らの企業、産業、そして地域を生かすも殺すも自社次第だということは忘れてはならない。

### **（３）受注企業は経営改革を**

少数の発注者に対する依存度が高いほど、受注者の交渉力が低くなることは明らかである。経営上のリスク管理の観点から、取引先の分散化を行うべきであり、それにより発注者に対する交渉力を高めるべきである。少数発注者への依存は、高コストの構造になりがちである。そのような取引関係から脱却し、経営の効率化につなげるべきである。

取引の分散化にむけては、取引先の新規開拓が有効である。現状、新規開拓を行っている受注者が少ないからこそ、当該企業の持続可能性（サステナビリティ）のためにも、「攻めの経営」に向けた改革に挑むべきである。その一環として、生産効率の改善や外部専門家の活用にも取り組むべきである。自社の経営のリスク管理の観点からも、また交渉力の向上に向けても、経営改革を行うべきである。

### **（４）各種支援制度の活用を**

前述の各種調査にあるように、現状として中小企業庁など行政の各種支援策は受注者の中小企業において、まだまだ十分に活用されていない、行き渡っていないことは明らかである。このことは捉え方を変えれば、その分だけこれから制度がまだまだ活用されるだけの「伸びしろ」があるということをも意味するものである。

まずもって行政側による支援策の認知・普及・推進に向けた各種取り組みがなされるべきことは大前提ではあることはいうまでもない。そしてその動きと呼応する形で、すでに一部団体では行われているところではあるが、各種中小企業関係団体は、中小企業支援策をそのアクセス方法や支援内容など、利用者である中小企業の視点に立って、行政とも連携しながら、わかりやすく紹介する取り組みを行うべきである。

さらにそのうえで、受注者がそれぞれ受け身にならず、支援策に関する情報収集を主体的に行い、そして利用していくことが重要である。

### 3. 消費者に求められるもの

#### (1) 消費者は「良いものは正当な価格で」買うべし

製品やサービスは、原材料に対する労働者による加工等の労働によって生み出される。

製品でいえば、販売店等で「良いものを安く」の売り文句がとかく強調されている。これは企業努力としては妥当なものであり、消費者の購買心理としても当然ではあるが、ややその点に傾倒しすぎてしまっている側面はないだろうか。

サービスでいえば、「おもてなし」の名のもと、きめ細やかなサービスにもかかわらず比較的安価な価格で提供され、なかば対価を求めない日本人の謙虚さ、勤勉さを象徴する美談として語られている側面もあるが、このことは本当に妥当なのであろうか。提供している企業はもちろんのこと、実際に製品・サービスを購入している消費者こそが、いまこそ自身の行動を問い直す視点が必要である。

「良いものを安く」は、ともすれば、労働者の生み出した付加価値を不当に低く評価することにもつながり、受注企業で働く企業の経営を直撃し、労働者の賃金引き下げ、ひいては受注企業の経営悪化につながりかねない。我が国人口の半数は労働者であるなか、消費者による「良いものを安く」の購買行動が、結果として労働者としての自らの首を絞める結果になりかねない。

消費者は、製品・サービスに対し、生産者が生み出した付加価値に見合った、適正な対価を支払う「良いものは正当な価格で」を念頭に、購買・利用する行動をとるよう、自ら律するべきである。

また、かりに安く購入したとしても、その製品・サービスが本当に「良いもの」か問い直すという視点も必要である。合理的な消費行動をとったつもりが、「安かろう悪かろう」では、元も子もないからである。

#### (2) 不公正取引を行う企業には不買を

消費者は商品やサービスを利用する際には、製品・サービスを生み出した企業（発注者）の行動を注視すべきである。発注者が製品・サービスを生み出す際、受注者（下請け等）に対して不公正な取引（買ったたき、短納期発注等）を行っていることが明らかである場合には、消費者は不買というかたちで当該企業に対し「NO!」を突きつけるべきである。

不買により経営が悪化することで、近視眼的な経営は結果的に自らの首を絞めるということを企業に自覚させ、発注者—受注者—消費者がそれぞれ WIN-WIN の関係を構築するべきである。



### **(3) そのサービス、機能、本当に必要か再確認を**

消費者は製品やサービスについて今一度その必要性を確認すべきである。企業はマーケティング等により、「これは消費者が必要としているだろう」との仮説のもと、商品であれば機能、サービスであれば付加サービスをつけている。

しかしながら、それらは一見便利に思えるが、機能やサービス向上の名のもと、十分な検証がなされないまま積み重なってきたことはないだろうか。ともすれば価格据え置きのまま、新たな機能やサービスが付加されていき、企業やそこで働く人たちの負荷は増しているという状況も否めない。

消費者は今一度機能やサービスについて検証し、「これはいらぬ」と勇気をもって主張すべきである。そのことにより、企業もより必要性も付加価値も高い製品・サービスづくりに向けて取り組むことができる。

## **4. 行政の支援策に求められるもの**

### **(1) より中小企業に寄り添った、PDCAサイクルでの支援強化・拡充を**

中小企業支援にかかる各種施策は、現状でも、内閣府の「行政事業レビュー」で毎年度その効果を検証、翌年度での改善につなげている面があることは間違いない。

ただ、中小企業庁で毎年刊行している『中小企業白書』をみても、前年度にそれぞれの施策に対してどれだけの予算を使ったことを列挙するにとどまり、それぞれの施策の定量的・定性的評価といった振り返りまではなされていない。さらには、それらの施策が前年度の振り返りととともに今年度の施策にどうつながっているかも見えづらい。

中小企業は、各施策に関する情報収集およびその理解をするための努力について、大企業に比べるとどうしてもリソースを割きづらいことも事実である。その意味で、全体的な傾向としてはあるが、情報弱者になりがちであることは否めない。中小企業庁はよりきめ細やかに、各施策の周知・広報に取り組まなければならない。

その意味で、連合・連合総研の調査にあるような、各施策に対する中小企業の率直な声を真摯に向き合い、取り入れることで施策の改善につなげていかなければならない。そして、中小企業をはじめ国民の目に触れる形で、改善にむけたPDCAのプロセスを全うしていくべきである。そのことが、各施策のメニューの拡充および内容面での見直し、より中小企業のニーズに沿ったものへとつながるのである。

## **(2) よろず支援拠点の拡充を通じた支援促進を**

中小企業支援の方策として、経営指導の拡充を切り口に2つのポイントを挙げる。

1つは、全国の商工会および商工会議所に所属する「経営指導員」である。各地域の中小企業経営者と日々接し、経営面での支援を行っていることから、中小企業にとっての重要な生命線の1つである。しかしながら、約11,550人の体制で、年間の相談・支援の延べ回数は約470万件と、経営指導員1人あたりに換算すると年間400件強もの案件を担当<sup>6</sup>していることになる。もちろん延べ回数ではあり単純には考えられないが、1人あたりの負担は決して軽いものではないといえよう。よりきめ細やかな支援、そして支援の拡充に向けては、経営指導員の増員が行われ、中小企業への巡回指導の強化に取り組まれるべきである。そのためにも行政による、指導員の増員や教育・人材育成の強化を含めた、予算措置の拡充が必要である、

もう1つは、2014年より、国による中小企業に対する総合支援機関として設置されている「よろず支援拠点」である。売り上げ拡大等の課題解決支援を行う「経営革新支援」、どこに相談すべきかわからない事業者に対する確かな支援機関等を紹介する「ワンストップサービス」など、中小企業からの経営相談に対しきめ細やかに対応する窓口である。しかしながら、その実態は全国本部および各都道府県に1か所ずつで計48拠点、専門家数は408名（コーディネーター、サブコーディネーター）にとどまっている。これら拠点を拡充することが重要である。

よろず支援拠点の「ワンストップ支援」は、商工会・商工会議所を含めた外部の支援機関や専門家を紹介するものである。すなわち、先に述べた経営指導員の体制拡充とよろず支援拠点の拡充、および両者が連携して取り組むことにより、そのシナジー効果がより期待される。

行政の効率化が叫ばれて久しい。行政の様々な改革と並行しつつも、我が国を支える中小企業の成長に向けて、必要な支援に対しては適切な予算措置を行うというメリハリのある行政運営がなされるべきである。

## **(3) 労組と連携した支援策の普及・推進を**

各種支援策は税金をその原資としている以上、施策を必要とする中小企業にどう送り届けるか、その広報のプロセスにおいても検証が行われ、そして改善・改革が問われることは間違いない。

前述のとおり施策の内容や相談先さえわからないという声があるなかでは、これまでにないアプローチを含め行っていかなければ、その解決は見えてこない。

その意味で、労組とりわけ産別が、社会の公器としての役割を念頭に、働く者の視点からその一端を担っていくべきである。ただし、我が国中小企業における組織率が1%

---

<sup>6</sup> 中小企業庁『小規模企業白書2016年版』。

を切っている現状からすると、組織化されている中小企業のみへの広報を行っていてもその効果は限定的であることも否めない。

むしろ、未組織の中小企業に対し、将来の組織化を見据えた観点から、行政からの広報を側面支援することが1つの有効なアプローチと言えよう。そのためにも、行政は産別を通じた広報について予算措置を行うべきであり、そのうえで産別と広報について連携・支援すべきである。

#### IV. さいごに～公正取引に向けた産別レベルでのアプローチ

ここまで、中小企業の公正取引にむけた、各主体における課題とその対策としての提言を述べてきた。

最後に、本稿を総括する意味で、全労生を構成する組織単位である産業別労働組合は、今後の公正な取引の実現に向けてどのような取り組みが求められるか述べていく。

##### (1) 中小企業基本法の見直しを

中小企業基本法では中小企業の定義を以下のように定めている。

図表 39：中小企業基本法における中小企業の定義

業種分類	中小企業基本法の定義
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が3億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が300人以下の会社及び個人
卸売業	資本金の額又は出資の総額が1億円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人
小売業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が50人以下の会社及び個人
サービス業	資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社又は常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人

出典：中小企業庁ホームページ

製造業その他、卸売業、小売業、サービス業とで業種ごとに定義が異なっている。

この定義は 1999 年に同法改正がなされた際、小規模企業への配慮の結果として、資本金および従業員数に基づく現在の基準となった。このことによる弊害を指摘する声もある。

日本商工会議所の提言「新たな中小企業政策の基本的方向について」（2013年1月17日）では「東日本大震災において（中略）中堅小売業に対し、中小企業の範囲から外れているために支援が行き届かない事例が見られた。」「改めて、中小企業者の範囲について、各業種ごとに検証を行った」「結果、資本金 5 千万円～1 億円の規模の小売業およびサービス業は、他の業種の同規模の企業と比べて、経営指標が必ずしも優位な水準にあるとはいえ、特に、自己資本比率が劣後していることが判明した」「業種間の差異を是正する観点から、小売業およびサービス業における中小企業の範囲の基準の引き上げについて、検討を開始することが必要」としている。

このことを踏まえ、小売業およびサービス業における中小企業の定義を引き上げ、業種間で統一化されるべきである。それにより、財務が健全でない企業がしっかりと支援が受けられることとなる。あわせて、EUにおける中小企業の定義には売上高または総資産（総資本＝負債＋純資産）が用いられている。とりわけ、総資産は資本金よりも経営の実態を示すものであることから、その点は参考にされるべきである。資

本金は、会社分割による抜け道も指摘される等、必ずしも企業規模の物差しとはなりえないということも留意する必要がある。従業員数も、人を多く要する労働集約型産業とさほど必要としない装置型産業で顕著に差が出るため、十分な指標とはいえない。

あわせて、中堅企業の定義の創設を検討すべきである。EUでは小企業のうえに中規模企業、フランスでも中小企業のうえに中堅企業が定義づけられている。わが国企業は、上記の中小企業の定義を上回ってしまうと大企業となり、日商の提言にある通り、支援が受けられなくなってしまう。このことを解消するためにも、EUやフランスなどにならって中堅企業を定義づけが行われるべきである。

これらの実現に向けて、産別組織は連合と連携し、中小企業基本法の改正を国に働きかけるべきである。

## **(2) 公契約条例制定の後押しを**

地域における公正取引・公正競争、そして雇用・労働条件を守るという視点からは公契約条例の制定も重要なアプローチである。公契約は、国や地方自治体の事業（物品、サービス、工事など）を民間企業に発注・委託する際に結ぶ契約であるが、近年は発注者（公）におけるコストダウン圧力と受注者（企業）間の過当競争もあり、半ば利益を度外視したかたちでの落札が生じてしまっている。そのことにより、結果として、とりわけ中小企業で働く人の労働条件を押し下げてしまっており、そのことが公共サービスの質を下げたまい、市民生活の安心・安全性の低下にもつながりかねない状況を生んでいる。

こうした状況を踏まえ、連合では、受注者の責任や公契約のもとで働く人の適正な賃金水準、労働条件の確保等を盛り込んだ「公契約条例」の制定にむけた取り組みを行ってきた。

ただし、昨今では、人手不足等の影響により、工事などについて入札不調も生じている事業もあり、問題視された当初とはやや環境が変わっている側面もあることも事実である。しかしながら、このことはもちろん、働く人の労働条件のダンピングを許してよいということではなく、これまで続けられてきた公契約の取り組みを後退させるものではあってはならない。

中小企業がかかわる公契約、そして中小企業の経営、雇用をサステイナブルなものにするためにも、産別組織は連合と連携し、公契約条例制定の後押しにむけた取り組みをさらに加速していくべきである。

## **(3) 産業レベルでの労使協議の活用を**

ここまで繰り返し述べてきたように、公正取引の実現に向けては、発注側、受注側の1企業のみが取り組んだとしても、他の企業の抜け駆けが起きてしまう等、その効果は

限定的であると言わざるを得ない。必要なのは、サプライチェーンの各レベル、そして産業レベルの観点からの包括的な課題解決である。

産業レベルでの課題に対し、働く者の視点から解決を図るためには、産別に求められる役割は大きい。産別は当該産業に横たわる公正取引にかかわる課題を整理し、解決策の合意を行ったうえで、当該産業の会社側（業界団体等）と産業台としての労使協議を行うべきである。

産業台での労使協議は意見交換や懇談にとどまることなく、しっかりと両者の合意のもと協定または覚書として文書に残し、当該産業の労使が一丸となり、公正取引に取り組むという姿勢を明確にしなければならない。

#### （４）労働協約の拡張適用の活用を

労働組合法第 18 条<sup>7</sup>に定められている労働協約の地域的一般的拘束力（拡張適用）も有効なアプローチである。ある「地域において従事する労働者の大部分が労働協約の適用を受けるに至った際、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域の他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受ける」ことができるという取り組みである。拡張適用による労働条件の確保は、独占禁止法の適用除外となっていることは重要な点である。労働協約の地域的拡張適用を活用すれば、当該労働協約にもとづき労働条件等を定めておけば当該地域における一定の基準となり、労働条件を犠牲にしたダンピングを防ぐことができる。

ただし、戦後、1950 年～1960 年代、および 1980 年代で 8 件適用されたものの、1989 年以降は 30 年近くもの間、適用事例が存在しない。古川景一によると、労働組合の弱体化、中小企業側の労働組合アレルギーなどがその要因として想定されとしている。

しかしながら、法律で規定されている方法は積極的に活用すべきであり、産別組織は、当該産業及び地域における公正な競争の確保にむけて、地域的拡張適用を通じてイニシアティブをとるべきである。その際、地域的拡張適用の取り組みは、組織化すなわち産別としての組織強化にもつながるものであるということを念頭に置くべきである。

---

<sup>7</sup> 労働組合法第十八条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申し立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約（第二項の規定により修正があつたものを含む。）の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

参考1

独占禁止法第二条第9項

この法律において「不公正な取引方法」とは、次の各号のいずれかに該当する行為をいう。

一 正当な理由がないのに、競争者と共同して、次のいずれかに該当する行為をすること。

イ ある事業者に対し、供給を拒絶し、又は供給に係る商品若しくは役務の数量若しくは内容を制限すること。

ロ 他の事業者に、ある事業者に対する供給を拒絶させ、又は供給に係る商品若しくは役務の数量若しくは内容を制限させること。

二 不当に、地域又は相手方により差別的な対価をもつて、商品又は役務を継続して供給することであつて、他の事業者の事業活動を困難にさせるおそれがあるもの

三 正当な理由がないのに、商品又は役務をその供給に要する費用を著しく下回る対価で継続して供給することであつて、他の事業者の事業活動を困難にさせるおそれがあるもの

四 自己の供給する商品を購入する相手方に、正当な理由がないのに、次のいずれかに掲げる拘束の条件を付けて、当該商品を供給すること。

イ 相手方に対しその販売する当該商品の販売価格を定めてこれを維持させることその他相手方の当該商品の販売価格の自由な決定を拘束すること。

ロ 相手方の販売する当該商品を購入する事業者の当該商品の販売価格を定めて相手方をして当該事業者にこれを維持させることその他相手方をして当該事業者の当該商品の販売価格の自由な決定を拘束させること。

五 自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。

イ 継続して取引する相手方(新たに継続して取引しようとする相手方を含む。ロにおいて同じ。)に対して、当該取引に係る商品又は役務以外の商品又は役務を購入させること。

ロ 継続して取引する相手方に対して、自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること。

ハ 取引の相手方からの取引に係る商品の受領を拒み、取引の相手方から取引に係る商品を受領した後当該商品を当該取引の相手方に引き取らせ、取引の相手方に対して取引の対価の支払を遅らせ、若しくはその額を減じ、その他取引の相手方に不利益となるように取引の条件を設定し、若しくは変更し、又は取引を実施すること。

六 前各号に掲げるもののほか、次のいずれかに該当する行為であつて、公正な競争を

阻害するおそれがあるもののうち、公正取引委員会が指定するもの

- イ 不当に他の事業者を差別的に取り扱うこと。
- ロ 不当な対価をもつて取引すること。
- ハ 不当に競争者の顧客を自己と取引するように誘引し、又は強制すること。
- ニ 相手方の事業活動を不当に拘束する条件をもつて取引すること。
- ホ 自己の取引上の地位を不当に利用して相手方と取引すること。
- ヘ 自己又は自己が株主若しくは役員である会社と国内において競争関係にある他の事業者とその取引の相手方との取引を不当に妨害し、又は当該事業者が会社である場合において、その会社の株主若しくは役員をその会社の不利益となる行為をするように、不当に誘引し、唆し、若しくは強制すること。



## 参考2

### 独占禁止法第二条第9項第5号

自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商慣習に照らして不当に、次のいずれかに該当する行為をすること。

#### ○優越的地位とはどのようなものか

公正取引委員会 <http://www.jftc.go.jp/hourei.files/yuuetsutekichii.pdf>

- 1 取引の一方の当事者（甲）が他方の当事者（乙）に対し、取引上の地位が優越しているというためには、市場支配的な地位又はそれに準ずる絶対的に優越した地位である必要はなく、取引の相手方との関係で相対的に優越した地位であれば足りると解される。甲が取引先である乙に対して優越した地位にあるとは、乙にとって甲との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すため、甲が乙にとって著しく不利益な要請等を行っても、乙がこれを受け入れざるを得ないような場合である。
- 2 この判断に当たっては、乙の甲に対する取引依存度、甲の市場における地位、乙にとっての取引先変更の可能性、その他甲と取引することの必要性を示す具体的事実を総合的に考慮する（注7）。

（注7）甲が乙に対し、取引上の地位が優越しているかどうかは、次の(1)から(4)までに記載された具体的事実を総合的に考慮して判断するので、大企業と中小企業との取引だけでなく、大企業同士、中小企業同士の取引においても、取引の一方当事者が他方の当事者に対し、取引上の地位が優越していると認められる場合があることに留意する必要がある。

#### (1) 乙の甲に対する取引依存度

乙の甲に対する取引依存度とは、一般に、乙が甲に商品又は役務を供給する取引の場合には、乙の甲に対する売上高を乙全体の売上高で除して算出される。乙の甲に対する取引依存度が大きい場合には、乙は甲と取引を行う必要性が高くなるため、乙にとって甲との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すことになりやすい。

#### (2) 甲の市場における地位

甲の市場における地位としては、甲の市場におけるシェアの大きさ、その順位等が考慮される。甲のシェアが大きい場合又はその順位が高い場合には、甲と取引することで乙の取引数量や取引額の増加が期待でき、乙は甲と取引を行う必要性が高くなるため、乙にとって甲との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すことになりやすい。

#### (3) 乙にとっての取引先変更の可能性

乙にとっての取引先変更の可能性としては、他の事業者との取引開始や取引拡大の可能性、甲との取引に関連して行った投資等が考慮される。他の事業者との取引を開始若しくは拡大することが困難である場合又は甲との取引に関連して多額の投資を行っている場合には、乙は甲と取引を行う必要性が高くなるため、乙にとって甲との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すことになりやすい。

(4) その他甲と取引することの必要性を示す具体的事実

その他甲と取引することの必要性を示す具体的事実としては、甲との取引の額、甲の今後の成長可能性、取引の対象となる商品又は役務を取り扱うことの重要性、甲と取引することによる乙の信用の確保、甲と乙の事業規模の相違等が考慮される。甲との取引の額が大きい、甲の事業規模が拡大している、甲が乙に対して商品又は役務を供給する取引において当該商品又は役務が強いブランド力を有する、甲と取引することで乙の取り扱う商品又は役務の信用が向上する、又は甲の事業規模が乙のそれよりも著しく大きい場合には、乙は甲と取引を行う必要性が高くなるため、乙にとって甲との取引の継続が困難になることが事業経営上大きな支障を来すことになりやすい。

- 3 また、優越的地位にある行為者が、相手方に対して不当に不利益を課して取引を行えば、通常、「利用して」行われた行為であると認められる。

### 第3 「正常な商慣習に照らして不当に」の考え方

「正常な商慣習に照らして不当に」という要件は、優越的地位の濫用の有無が、公正な競争秩序の維持・促進の観点から個別の事案ごとに判断されることを示すものである。ここで、「正常な商慣習」とは、公正な競争秩序の維持・促進の立場から是認されるものをいう。したがって、現に存在する商慣習に合致しているからといって、直ちにその行為が正当化されることにはならない。

### 参考 3

#### 下請法第 4 条の概要

○受領拒否（第 1 項第 1 号）

注文した物品等の受領を拒むこと。

○下請代金の支払遅延（第 1 項第 2 号）

下請代金を受領後 60 日以内に定められた支払期日までに支払わないこと。

○下請代金の減額（第 1 項第 3 号）

あらかじめ定めた下請代金を減額すること。

○返品（第 1 項第 4 号）

受け取った物を返品すること。

○買ったたき（第 1 項第 5 号）

類似品等の価格又は市価に比べて著しく低い下請代金を不当に定めること。

○購入・利用強制（第 1 項第 6 号）

親事業者が指定する物・役務を強制的に購入・利用させること。

○報復措置（第 1 項第 7 号）

下請事業者が親事業者の不正な行為を公正取引委員会又は中小企業庁に知らせたことを理由としてその下請事業者に対して、取引数量の削減・取引停止等の不利益な取扱いをすること。

○有償支給原材料等の対価の早期決済（第 2 項第 1 号）

有償で支給した原材料等の対価を、当該原材料等を用いた給付に係る下請代金の支払期日より早い時期に相殺したり支払わせたりすること。

○割引困難な手形の交付（第 2 項第 2 号）

一般の金融機関で割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること。

○不当な経済上の利益の提供要請（第 2 項第 3 号）

下請事業者から金銭、労務の提供等をさせること。

○不当な給付内容の変更及び不当なやり直し（第 2 項第 4 号）

費用を負担せずに注文内容を変更し、又は受領後にやり直しをさせること。

## 参考：産別組織による公正取引に係る取り組み事例

### 1. フード連合・UAゼンセン

#### 「取引慣行に関する実態調査～取引慣行の改善に向けて～」の実施

##### 1. 調査目的

取引現場における優越的地位の濫用事例を集約し、現場の声として公正取引委員会をはじめとする各方面へ伝え、改善を求める。

##### 2. 調査期間 2017年8月～9月（毎年実施）

##### 3. 回答件数 3,004件 584事例（前年2,954件 518事例）

【内訳】フード連合：2,116件 UAゼンセン：888件

##### 4. 回答企業数 71社

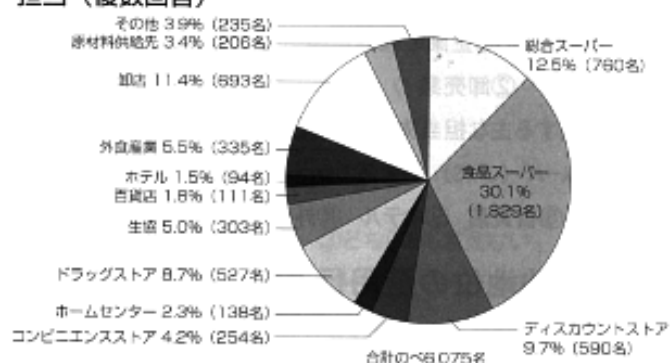
【内訳】フード連合：53社 UAゼンセン：18社

##### 5. アンケート回答者の企業業態及び担当の属性

###### 企業業態



###### 担当（複数回答）



出典：「取引慣行に関する実態調査～取引慣行の改善に向けて～」報告書

##### 6. 調査項目

###### 設問1 優越的地位の濫用行為について

1. 「優越的地位の濫用行為（押し付け販売、労務提供など）」の実態の有無

2. 困っている・悩んでいる、優越的地位の濫用の具体的事例
3. 押し付け販売で具体的に買わされた商品
4. 押し付け販売の金額
5. 押し付け販売の年間頻度
6. 押し付け販売の負担
7. 労務提供の時間帯
8. 労務提供の年間頻度
9. 労務提供の曜日

設問 2 大規模小売業告示について

1. 大規模小売業告示の認知度
2. 大規模小売業告示の優越的地位の濫用行為の内容認知度
3. 大規模小売業告示に違反する要請（優越的地位の濫用行為）を受けた時の対応

設問 3 労務提供について

1. 覚書締結の義務の認知度
2. 労務提供の要請時における覚書締結の有無
3. 日当支払い義務の認知度
4. 労務提供の要請時における日当支払いの有無

設問 4 中間取引との関係

1. 卸売業者（中間取引）の優越的地位の濫用行為の有無

7. 調査結果概要(2017年)

(1)優越的地位の濫用行為（押し付け販売、労務提供など）の実態の有無

⇒「優越的地位の濫用行為」は昨年より減少しているが、未だ約4割が受けている。

(2)具体的な事例

⇒協賛金の強要や自社製品以外の陳列の強要など、584事例が挙げられている。

とりわけ、同一企業で3件以上の事例が報告されている企業については、昨年とほぼ同数が報告されているが、そのうち、新たに挙げられた企業が約6割となっており一層の改善が必要。

⇒優越的地位の濫用の内容としては、「労務提供」（38.3%）と「押し付け販売」（23.7%）が6割以上を占める。

■労務提供

- ・頻度については、約4割の営業担当者が「年12回以上」と回答している。
- ・約3割の営業担当者が休日を含む労務提供があると回答している。
- ・労務提供の時間帯については、未だ、早朝／深夜の労務提供が続いている。

#### ■押し付け販売

- ・回答があった最高額の平均は 14,560 円である。
- ・全体の平均頻度は年間 2.5 回である。
- ・7 割以上の営業担当者が「ほぼ自己負担」と回答している。

#### (3)大規模小売業告示に関する認知度

⇒大規模小売業告示の存在について、4 割以上が「知らない」と回答している。

⇒大規模小売業告示に示されている優越的地位の濫用行為の内容（10 の禁止行為）についても、半数以上の営業担当者が「知らない」と回答している。

（「あまり知らない」32.4% 「まったく知らない」23.3%）

#### 「取引慣行に関する実態調査」を踏まえた要請行動

上記調査結果を踏まえて、公正取引委員会や中小企業庁等に以下の要請を行っています。

1. 不当な労務提供、押し付け販売、不当な返品、協賛金など、「取引慣行に関する実態調査」で明らかになった優越的地位の濫用行為の事例をふまえ、小売業者などに対して適正な改善を図るよう指導するとともに、法令遵守の徹底を図る。
2. 優越的地位の濫用等の行為に対する告発納入業者および告発者の保護の徹底を図る。また、告発者に対する報復行為等が行われないように、その周知・指導・監視の強化を行う。
3. 「大規模小売業告示」について、小売業者はもとより納入業者にも現場段階での周知の徹底と指導強化を図る。

# 付加価値の『WIN-WIN最適循環運動』の目指す姿



自動車産業の競争力を、企業規模の大小に関わらず職場段階から高め、付加価値を産業のバリューチェーンに循環させる『最適循環運動』を2016年1月にキックオフ

自動車総連 2016年総合生活改善の取り組み “付加価値”の WIN-WIN **最適循環運動!** WIN-WIN  
—自動車産業全体の底上げをめざして—

**現状**

- 国内市場の縮小 国内生産の減少
- グループを越えた取引拡大 グローバル競争の激化
- デフレ脱却に向けた正念場 トリクルダウンの限界

**課題**

- 企業収益のバラつき 二極化 (企業規模の大小、業種の違い、海外展開ができていない)
- 労働条件の格差拡大
- 人材不足 (業種による需要の偏り、働く魅力の欠如)

裾野の広い自動車産業の基礎を支えている中堅・中小企業の底上げがなされてこそ、真の意味で経済や産業の持続的な発展が可能となる!  
そのためには、「労働条件の改善」と「現場力の底上げ」の両面からの取り組みが必要

自動車産業の競争力を、企業規模の大小に関わらず職場段階から高め、付加価値を産業のバリューチェーンに循環させる「最適循環運動」に取り組む!

“付加価値”の WIN-WIN **最適循環運動のめざす姿** WIN-WIN

「最適循環運動」とは

運動のポイント【本誌】

- ①付加価値の最大化 (企業規模の大小に関わらず付加価値を最大化する努力を積み重ねる)
- ②付加価値の適正評価 (各社が相互に付加価値を適正に評価することを大切にする)
- ③協力強化による健全な改善 (企業間・業種間での協力強化し、健全な改善を積み重ねていく)

左記の3本柱を切り口にして、付加価値を自動車産業のバリューチェーンに循環させる運動 (運動の期間: 2016~2018年の3年間)

**WIN-WIN 2.0**

組合員・家族の幸せ

お客様の満足

経済・社会の発展

産業・企業の繁栄

現場力の底上げ (各社の現場力向上による生産性向上、ワークライフバランス向上、働き方改革、働き手確保、働き手確保に向けた取り組みの推進など)

自動車産業全体の総合力向上と、安定した質の高い雇用の創出に向けて、前に進もう!

3年間の集中した活動としてスタートし、2018年12月で3年を迎えた

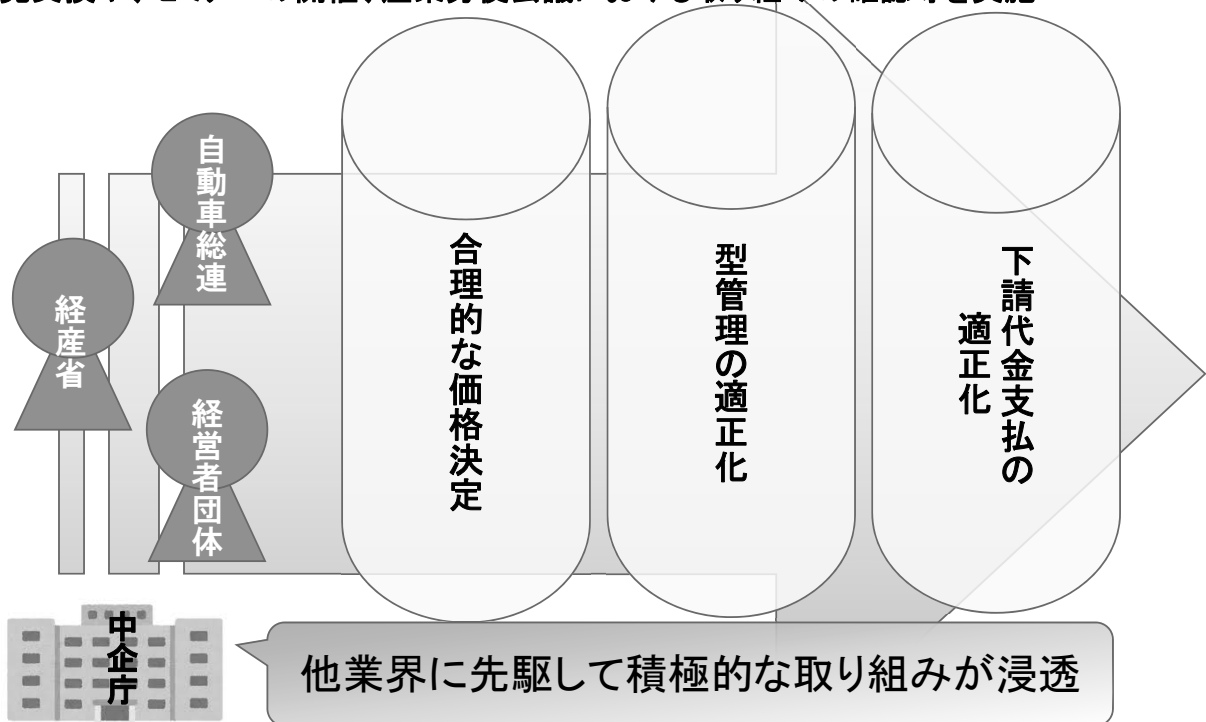
# 取り組みのテーマ設定



テーマ	
大項目	中項目
A 産業内の適正取引の推進	1 下請法・自動車産業適正取引ガイドラインの周知徹底
	2 適正運賃の収受に向けた取り組み
B 生産性・付加価値の向上	1 「スマートものづくり応援隊」の活用
	2 「ベストプラクティス(好事例)」の集約・展開
	3 カレンダーの統一に向けた検討
	4 商習慣の改善(過度な値引き販売・自社登録などの解消)
	5 月間・年間における繁閑差の解消
	6 メーカー系列内外の協力強化による人的相互支援の実施
	7 車輛輸送に関する制度課題への取り組み推進
C 人材確保に向けた産業の魅力向上	1 ものづくり産業の魅力向上
	2 販売会社の魅力向上
	3 ドライバーの魅力向上
D 地域における協力強化	1 地域におけるモータープールの共有化・共同輸送による効率化
	2 地域における育児・介護と仕事の両立支援と地域貢献

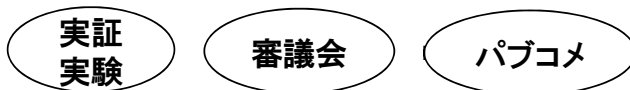
業種別部会を中心に議論し、14テーマを設定

経産省指示により策定された自工会・部工会自主行動計画の推進に向け、個社労使での意見交換や、セミナーの開催、産業労使会議における取り組みの確認等を実施

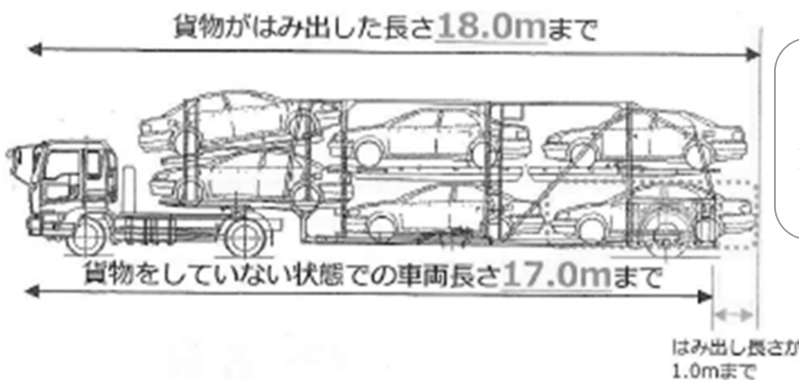


政労使が同じベクトルに向かい強力に推進し、明確な前進を図った

キャリアカーからのオーバーハング状態(はみ出し)が認可されることにより、輸送効率がアップし、人員不足の中、物流の効率化、生産性の向上によるドライバーの労働時間削減に寄与



自動車運搬車両に関する長さ規定が緩和



これまでより1台~2台多く車両を積載することができ、輸送効率が向上  
陸送協会試算 (17~20%)

陸送協会や組織内国会議員との緊密な連携により政策が実現



CASE、IoTの進展等厳しさを増す環境



付加価値を循環させる運動はこれまで以上に求められる

業種を跨いだ取り組みのスキームや運動の精神を継承し、  
新たなステージで取り組みを継続する

名称	「付加価値の『WIN-WIN最適循環運動』」を継続	
体制	自動車総連	中央最適循環委員会、最適循環TFは解消自動車総連本部内のPTは継続し、業種政策局に担当部長を置く
	労連	各労連の状況に応じ検討
テーマ毎の推進	各部会を中心に具体的取り組みを議論	
その他	28期以降の在り方については、方針策定時に決定	

# 「価値を認めあう社会へ」の実現に向けて

JAMは、規模間格差の是正には公正な取引環境の確立が不可欠であると訴えてきた。具体的な行動として、「価値を認め合う社会の実現」をめざし、適正価格への見直しを経営者に要請するなど、企業の収益改善に取り組む。2018春闘では、425組合が会社へ要請し、64企業が取引先への改善要請を実施。そのうち14%に見直しが行われた。

## 1. 取引の適正化に向けた積極的な展開

### 【具体的要求】

1) 適正価格とするため、下記を経営者に要請する。

#### ◎単組の取り組み

- ① 原価等の検証による収益性の再評価
- ② 赤字で受注している製品価格の見直し
- ③ 取引条件の見直し（納期、数量、決済条件、金型保管費用）
- ④ 原材料価格や人件費等の価格転嫁

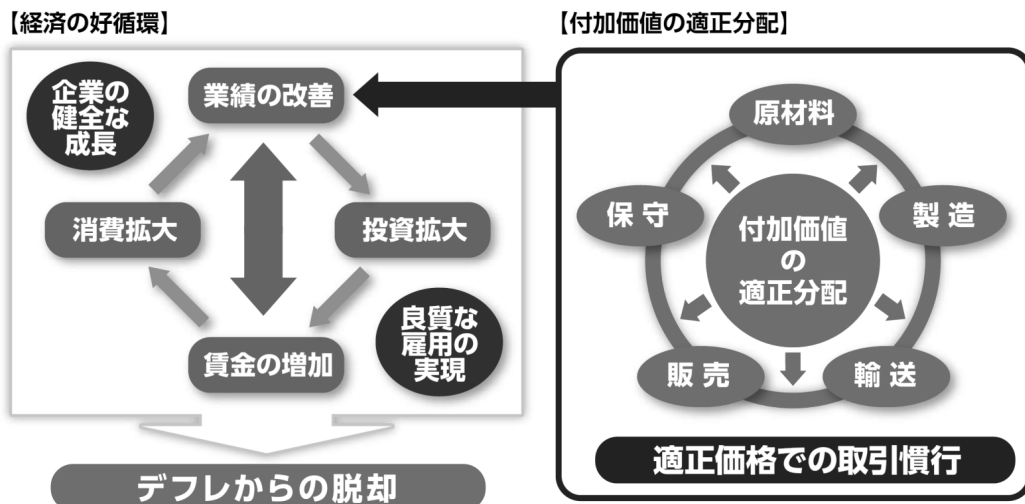
#### ◎地方JAMの取り組み

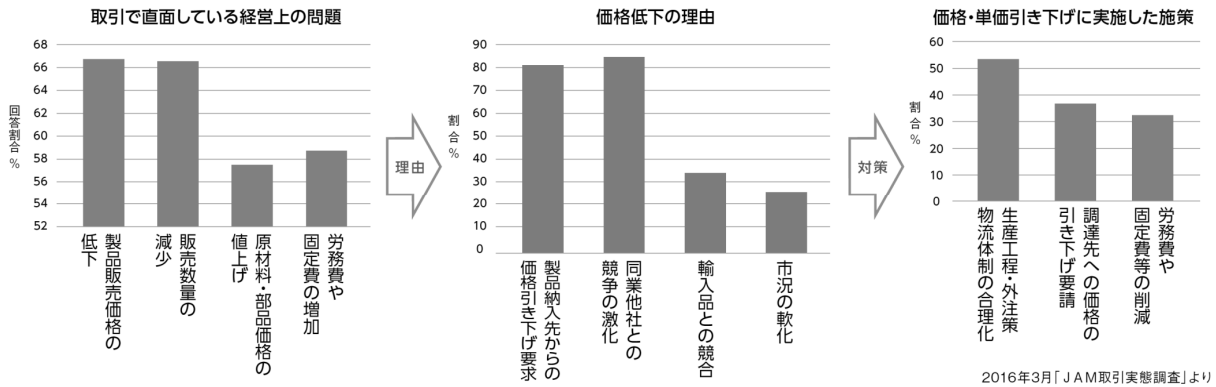
単組の要請行動の確認と、企業が実施した引き上げ交渉の問題点を把握する。

## 価値を認めあう社会へ 「製品」と「労働」に適正な評価を

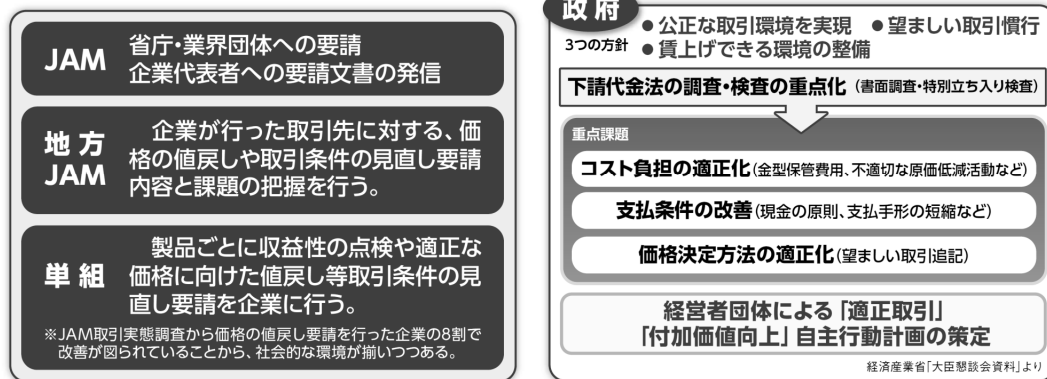
私たちが実現しなければならない課題は、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、互いに認めあう社会の実現にあります。

JAMは、機械・金属産業の中小・ものづくり産業別労働組合として「価値を認めあう社会の実現」をめざして、イニシアティブを発揮した運動を展開します。





## 「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み



## 2. 中小企業憲章・中小企業振興基本条例の具体化

### 1) 地方JAMの取り組み

- ① 中小企業振興基本条例に対する学習会の実施
- ② 中小企業振興基本条例が未制定の地方自治体に制定をめざした要請行動
- ③ 地方連合会が策定する政策・制度要求に盛り込む
- ④ 中小企業振興基本条例が制定されている自治体へは、具体的な中小企業振興策の検討会議にJAMが参画できるように地方連合会と連携して働きかける。

### 2) JAM本部の取り組み

中小企業問題研究会で中小企業家同友会および関連産別、学識経験者と連携強化を図る。

「中小企業憲章」 2010年6月18日 閣議決定より

中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である。

日本の未来を切り拓く上で、中小企業が不可欠である。

どんな問題も中小企業の立場で考えていく。(シンク・スモール・ファースト)

## 4. 交通労連

### 1. 公正取引の実現に向けた取り組み

- ・ 公正取引を含む「公正競争の確立」が運動の大黒柱（全ての取り組みがこれに通ずる）
- ・ 三位一体（春季生活闘争、政策・政治活動、組織強化・拡大）の取り組み
- ・ 「安全・安心」が第一
- ・ 健全な事業運営には適正な利潤の確保が不可欠

#### ① 春季生活闘争（通年的な労使協議の意味合いを含む）

- ・ 適正運賃・料金の收受
- ・ 労働時間管理
- ・ 経営に対するチェック機能

#### ② 政策・政治活動（関係省庁への要請、各業界団体との連携、議員懇談会との連携）

- ・ 関係法令の遵守
- ・ 参入規制の強化・事後チェック体制の強化
- ・ 公共性を踏まえた社会的地位の確立（魅力ある産業に）

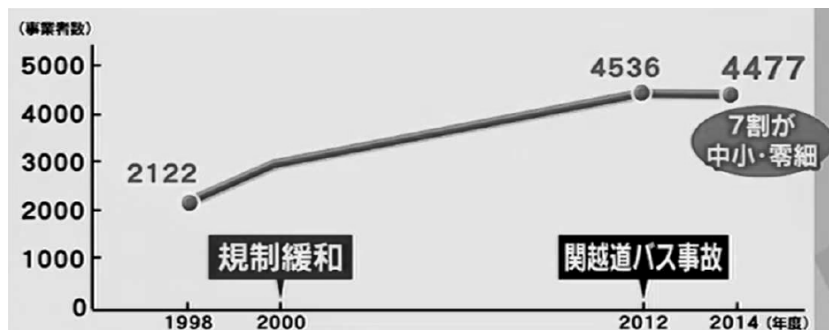
#### ③ 組織強化・拡大（労連運動の強化に不可欠）

- ・ 組織化による公正競争の確立、ブラック企業対策
- ・ 政策実現に向けた力（数は力）

### 2. 具体的な事例

#### ① 貸切バス

##### 1) 貸切バス事業者数の推移



##### 2) 規制緩和に対する交通労連の主張

- ・ 十分な安全対策の強化を伴わない参入規制の緩和に反対

- ・規制緩和の実施後も、事故が起きかねないとして安全対策の強化を主張
- ・新たなビジネスモデル(=グレーゾーン)の高速ツアーバスは、脱法的要素が多く問題。同一の市場は同一のルールの下で競争すべき。新たな規制が必要

### 3) 防げなかった重大事故(繰り返してしまった悲劇)

- ・あずみ野観光スキーツアーバス事故(2006年)
  - ⇒ 交替運転者の配置基準の制定、バス事業のあり方検討会の設置
- ・関越道高速ツアーバス事故(2012年)
  - ⇒ 高速乗合バスと高速ツアーバスを高速乗合バスに一本化する対策の前倒し
  - ⇒ 運転時間等の基準強化、契約文書作成・保存の義務化、旅行業者の責任強化
  - ⇒ 新運賃・料金制度

### 4) 軽井沢スキーバス事故(2016年1月15日)

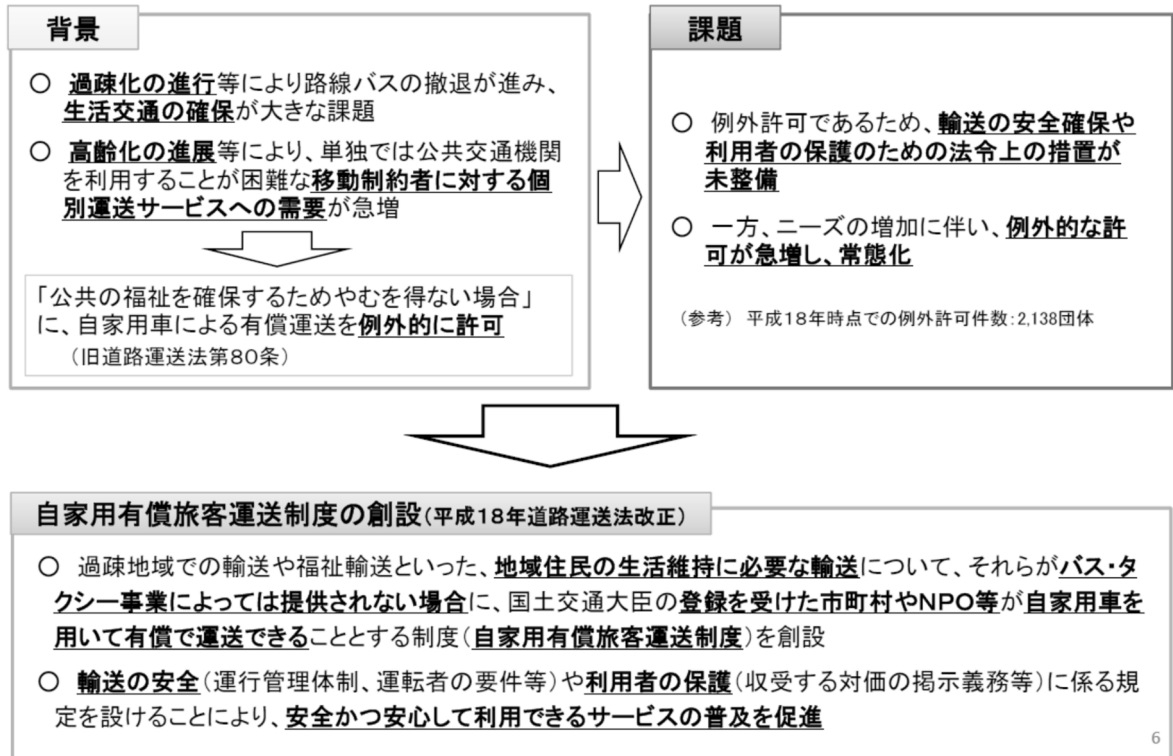
- ・運転者も被害者(未習熟な状態での運行、無理な運行ルート)
- ・下限運賃を75,000円下回る運賃での受注など33件の法令違反
- ・事故発生前の監査でも違反が見つかり是正指示を受けていた
- ・事故対策検討委員会の中間整理(3月29日)

## ② 自家用有償旅客運送

### 1) 概要

- ・バス、タクシー事業者によることが困難な地域においてそれらを代替・補完する運送形態として、地域の関係者が必要と合意した場合に、市町村バスやNPO、一般社団法人、一般財団法人、農業協同組合、商工会議所等の団体によるボランティア有償運送を可能とする制度(2006年道交法改正による追認)
- ・3,036団体、18,715両(2013年3月/うち民間福祉輸送が2,405団体、15,225両)

## 自家用有償旅客運送制度をめぐる経緯



出典：交通労連・金子氏レクチャー資料

### 2) 制度矛盾

#### ・旅客自動車運送事業

- ①他人の需要に応じ、②有償で、③自動車を使用して、④旅客を運送する、⑤事業をいう ⇒要件全てに該当する場合は、道路運送法に基づく許可が必要

#### ・第二種免許

旅客自動車であるものを旅客自動車運送事業に係る旅客を運送する目的で運転しようとする者は、第二種免許を受けなければならない

### 自家用有償旅客運送の場合

- ・運転者の要件：第二種免許保有者 または 国交省認定講習受講者

### 教育体系の格差

免許種別	学科教習	技能教習	学科試験
大型二種	19時限[19時限]	18時限[29時限]	95問[95問]
中型二種	19時限[19時限]	18時限[23時限]	95問[95問]
普通二種	19時限[19時限]	18時限[18時限]	95問[95問]
国交省認定講習*	講義4時限、演習含む講義180分、演習1人20分		なし

※大型免許保有者の場合、[ ]内は8トン限定中型免許(=旧普通免許)保有者の場合、1時限=50分

\*福祉有償運送運転者講習の場合

- i) 公共交通空白地有償運送：タクシー等の公共交通機関によっては住民に対する十分な輸送サービスが確保できないと認められる場合において、NPO法人等が、実費の範囲内であり、営利とは認められない範囲の対価によって自家用自動車を使用して当該法人等の会員に対して行う輸送サービス
- ii) 福祉有償運送：タクシー等の公共交通機関によっては要介護者、身体障害者等に対する十分な輸送サービスが確保できないと認められる場合において、NPO法人等が実費の範囲内であり、営利とは認められない範囲の対価によって乗車定員11人未満の自家用自動車を使用して当該法人等の会員に対して行う原則としてドア・ツー・ドアの個別輸送サービス
  - ・営利を目的としなければ安全なのか？ 少なくとも二種免許の義務付けを！

### 3) 新たな動き

- ・公共交通空白地域における観光需要の創出・対応を理由に規制緩和を求める声
- 「国家戦略特別区域法改正案」を国会提出、衆・地方創生に関する特別委員会
  - i) 過疎地域等における訪日外国人を始めとする観光客を中心とした運送需要に対応するため、地域住民の運送を主とした現行の自家用有償旅客運送制度を拡充し、主として観光客を運送するための新たな制度を創設
  - ii) 関係市町村、上記制度を活用した自家用有償旅客運送を行おうとする者及び一般旅客自動車運送事業者が、あらかじめ、持続可能な地域公共交通網の形成や旅客の利便、輸送の安全の確保を図る観点から、新たな自家用有償旅客運送に関する相互の連携について協議した上で、国家戦略特別区域会議が、運送の区域等を迅速に決定できるようにする
- ・新たなビジネスモデル「ライドシェア」（＝白タク合法化）
  - スマホアプリでマッチング → 事故の際、アプリ運営者の責任は問えない
  - 各国で問題発生、国際運輸労連（ITF）も反対運動を展開中

軽井沢スキーバス事故対策検討委員会  
安全・安心な貸切バスの運行を実現するための総合的な対策(平成28年6月3日) 概要

平成28年1月15日に発生した軽井沢スキーバス事故を踏まえ、再発防止策について徹底的に検討し、総合的な対策をとりまとめ。

基本思想

今回のような悲惨な事故を二度と起こさないという強い決意のもとに、

- 国は貸切バスの安全運行に関する遵守事項を強化し、その徹底を図ること。
- 国は貸切バス事業者のルール違反を早期に是正させるとともに、不適格者を排除すること。
- バス事業者、旅行業者は安全確保を最優先に据え、両業界等は協力・連携してルール遵守の環境整備を推進すること。

総合的な対策

<p>(1) 貸切バス事業者、運行管理者等の遵守事項の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 運転者の技量チェックの強化</li> <li>② 運行管理の強化</li> <li>③ 車両整備の強化</li> <li>④ 事業用設備の強化</li> <li>⑤ その他、貸切バス事業の適正化のための各種負担の強化</li> </ul>
<p>(2) 法令違反の早期是正、不適格者の排除等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 違反事項の早期是正と処分の厳格化等</li> <li>② 許可更新制の導入等による不適格者の排除</li> <li>③ 不適格者の安易な再参入の阻止</li> </ul>
<p>(3) 監査等の実効性の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 国の監査・審査業務の見直し</li> <li>② 事業者団体の自浄作用の強化</li> <li>③ 民間指定機関による適正化事業の活用</li> </ul>
<p>(4) 旅行業者、利用者等との関係強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 実質的な下限割れ運賃防止等の取引環境の適正化</li> <li>② 利用者に対する安全情報の「見える化」</li> <li>③ ランドオペレーター等に対する規制の在り方の検討</li> </ul>
<p>(5) ハード面の安全対策による事故防止の促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① ガイドラインの策定</li> <li>② 導入促進に向けた支援等</li> </ul>



平成 31 年 3 月 1 日

自動車局旅客課

## 貸切バス会社の安全性を検索できるサイトを開設 ～利用者が安全に取り組むバス会社を選択しやすくなります～

国土交通省では、軽井沢スキーバス事故を踏まえた対策として、全ての貸切バス会社を対象に、安全情報の報告を義務付けています。

貸切バス会社が安全への取組状況によって、利用者を選択されることを目指し、各社の安全情報を分かりやすく検索できるサイトを本日開設しました。

- 貸切バス会社の安全性の指標として、主に以下の項目を公表しています。貸切バスを手配する前に、是非ご利用ください。

### 主な公表項目

○事業者情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業者名、営業所名</li> <li>・事業者団体への加入状況</li> <li>・貸切バス事業者安全性評価認定（★★★、★★、★、なし）</li> </ul>
○保有車両	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保有車両数、平均車齢</li> <li>・ドライブレコーダー、先進安全技術（ASV）導入率</li> </ul>
○管理体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運行管理者数、整備管理者数</li> </ul>
○運転者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運転者数</li> <li>・平均勤続年数</li> <li>・平均給与月額の水準（A, B, C, Dランク）</li> </ul>
○事故・違反歴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事故件数（走行10万台キロ当たりの事故報告件数）</li> <li>・行政処分（過去3年間）</li> </ul>

### サイトURL

<http://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/bus/cgi-bin/search.cgi>

**貸切バス事業者の安全情報の検索条件を指定してください**

営業所の所在都道府県	東京都 ▼
事業者団体への加入状況	<input checked="" type="checkbox"/> 加入事業者
貸切バス事業者安全性評価認定	<input checked="" type="checkbox"/> ★★★ <input type="checkbox"/> ★★ <input type="checkbox"/> ★
保有車両の区分	<input checked="" type="radio"/> 大型 <input type="radio"/> 中型 <input type="radio"/> 小型 <input type="radio"/> 選択なし
行政処分歴	<input checked="" type="checkbox"/> 処分歴なし
事業者名	<input type="text" value="バス会社の名前を入力"/>

### 【問い合わせ先】

自動車局旅客課バス産業活性化対策室 能勢・池澤

TEL:03-5253-8111(内線 41224、41252) 03-5253-8568 (直通) FAX:03-5253-1636

## 運動への賛同表明

企業等の皆様には、以下の「自主行動宣言」の必須項目に合意し、賛同表明をお願いします。

### 取組方針

事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組めます。

### 法令遵守への配慮

法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先や物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるように、必要な配慮を行います。

### 契約内容の明確化・遵守

運送及び荷役、検品等の運送以外の役割に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めます。

## 期待できる効果

「ホワイト物流」推進運動への参加で、このような効果が期待できます！

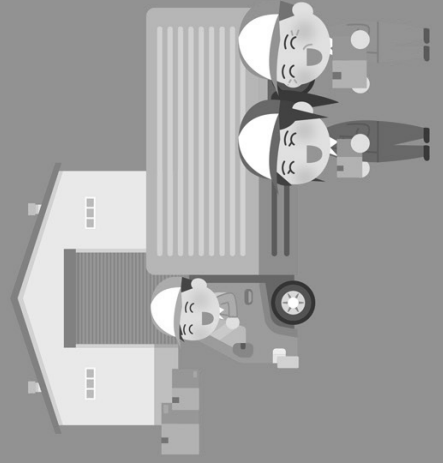
- ✓ 業界の商慣行や自社の業務プロセスの見直しによる生産性の向上
- ✓ 物流の効率化による二酸化炭素排出量の削減
- ✓ 事業活動に必要な物流を安定的に確保
- ✓ 企業の社会的責任の遂行等

# 「ホワイト物流」 推進運動とは？

深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的に、次の点に取り組む運動です。

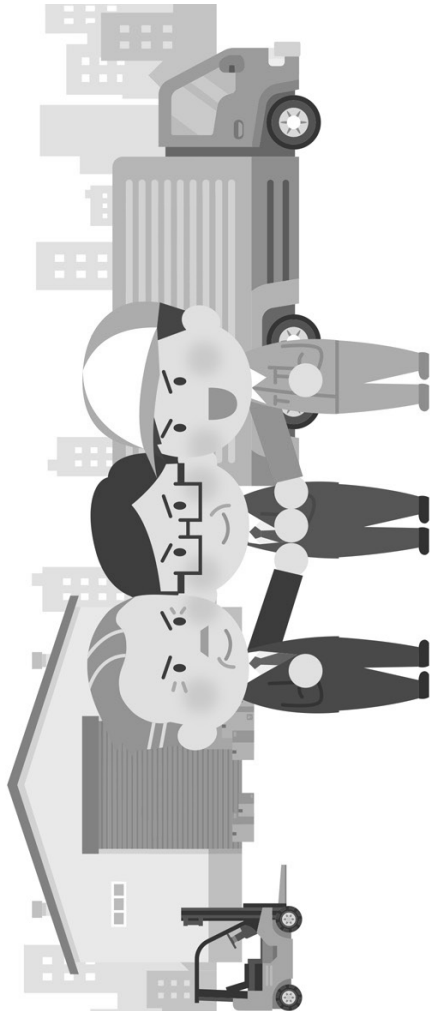
- ① トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化
- ② 女性や60代以上の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現

物流の改善に向けては、荷主企業・物流事業者等の関係者が連携して相互に改善を提案し、協力して実現することが大切です。



# 「ホワイト物流」推進運動の ご案内と参加のお願い

荷主企業と物流事業者が相互に協力して  
物流を改善していきましょう！



2019年3月  
国土交通省・経済産業省・農林水産省

# 「ホワイト物流」推進運動への参加の流れ

「ホワイト物流」推進運動へは、以下の流れでご参加いただけます。

## 01 運動の趣旨への ご賛同

「ホワイト物流」推進運動の趣旨と左記の「自主行動宣言」の必須項目に合意し、賛同表明をお願いします。  
賛同企業名は公表いたします。

## 02 自社で取り組む 項目を選定

これに加え、自社としてさらに取り組むことができる項目について、以下の推奨項目を参考に、検討をお願いします。  
※「自主行動宣言」に盛り込んだ推奨項目を公表するか否かは任意で、随時変更が可能です。

### 「ホワイト物流」推進運動の推奨項目（一部抜粋）

#### A. 運送内容の見直し

- ・物流の改善提案と協力
- ・予約受付システムの導入
- ・パレット等の活用
- ・発荷主からの入出荷情報等の事前提供
- ・幹線輸送部分と集荷配送部分の分離
- ・集荷先や配送先の集約 他

#### B. 運送契約の方法

- ・運送契約の書面化の推進
- ・運賃と料金の別建て契約
- ・燃油サーチャージの導入
- ・下請取引の適正化

#### C. 運送契約の相手方の選定

- ・契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮
- ・働き方改革等に取組む物流事業者の積極的活用

#### D. 安全の確保

- ・荷役作業時の安全対策
- ・異常気象時等の運行の中止・中断等

#### E. その他

- ・宅配便の再配達への協力
- ・引越時期の分散への協力 他

#### F. 独自の取組

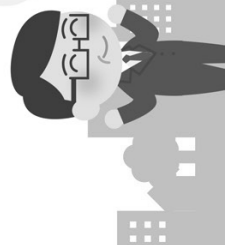
- ・独自の取組

詳細は「ホワイト物流」推進運動の推奨項目リストを参照下さい

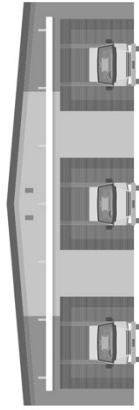


※運動への詳しい参加方法等についてはポータルサイトを参照下さい。  
<https://white-logistics-movement.jp>

優良な取組は、ポータルサイトに紹介させていただきます！



# 「ホワイト物流」推進運動の背景



## 2 トラック運転者の有効求人倍率は3.03倍\*

※平成30年12月

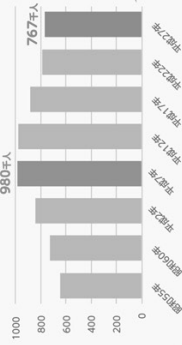
トラック運転者と全職業の有効求人倍率の推移



トラック運転者からの提供データを基に作成

## 1 トラック運転者はピーク時より減少

道路貨物運送業における自動車運転従事者数の推移  
平成7年 980千人 → 平成27年 767千人



(出典) 国勢調査を基に作成

## 4 トラックの調達コストは上昇

企業向け「道路貨物輸送」サービス料金価格指数推移  
(平成18年(2010年)平均=100)

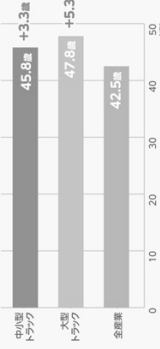
平成18年を100とすると、平成30年12月は111.5



(出典) 日本銀行「企業向けサービス価格指数」を基に作成

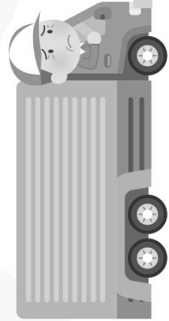
## 3 トラック運転者は高齢化

トラック運転者と全産業全職業の平均年齢の比較



(出典) 厚生労働省「平成29年度賃金構造基本統計調査」より作成

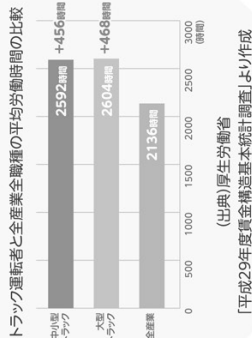
今後定年等で大量に離職



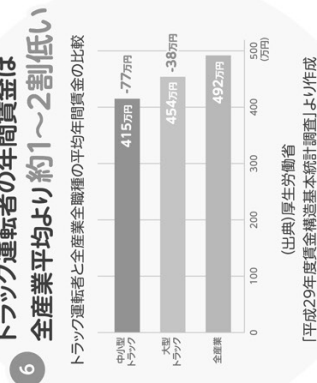
国民生活や産業活動に必要な物流の担い手であるトラック運転者の不足は深刻で、その労働条件や労働環境の改善が不可欠です。そのためには荷主企業の理解と協力が必要です。荷主企業と物流事業者の相互理解の下、連携してサプライチェーン全体の生産性向上に取り組みることが求められています。

# 荷主企業と物流事業者の協力で改善できる課題の例

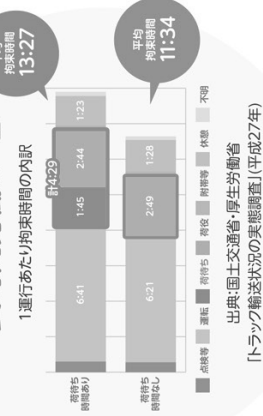
## 5 トラック運転者の労働時間は全産業平均より約2割長い



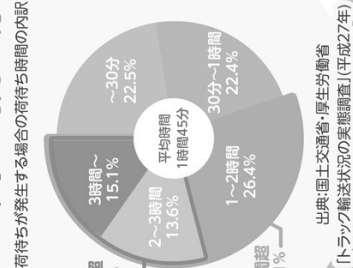
## 6 トラック運転者の年間賃金は全産業平均より約1~2割低い



## 7 荷待ちや荷役が長時間労働の一因



## 8 荷待ち時間は平均は1時間45分



## 9 手荷役(手積み・手降し)の商慣習の存在



10トン車に、シタスのバラ積み1,200ケース分(1ケース7~10kg程度)のダンボールを、手積み・手降ししている事例



## CASE 1 長時間のムダな荷待ちが常態化していた

課題

先着順での積込・積降し

納品先で、先着順での積込・積降しが行われていた。一方で納品先の荷受け処理能力やトラックバース数には限りがあり、特定時間帯に納品車両が日常的に集中。結果、長時間のムダな荷待ちが常態化。

方策

納品先が「予約受付システム」を導入し、物流事業者が活用

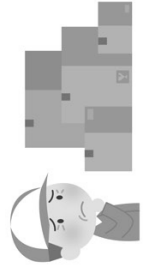


併せて、各トラックバースの荷役予定時間を事前設定する運用変更を実施。

成果

・荷待ち時間・荷役時間の短縮  
・納品先の庫内作業が効率化

物流事業者は予約時刻を前提に運行できるように。これにより、荷待ち時間が大幅に短縮。納品先も庫内作業の効率化が可能となり、時間あたり貨物取扱量が増加。荷役時間が短縮。



## CASE 2 手作業での大量の貨物の積込・積降しが負担に

課題

手作業での大量の貨物の積込・積降し

10トン車にシタスのバラ積み1,200ケース分(1ケース7~10kg程度)のダンボールを手積み・手降していた。手作業での大量の貨物の積込・積降しは、トラック運転者にとって重労働。荷主企業にとっては、リードタイムが長くなる要因に。

方策

パレットの活用

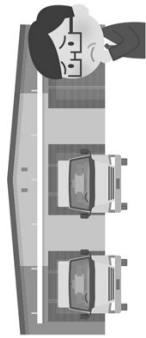
パレットを使用するよう、物流事業者と発荷主・着荷主が調整。パレットの費用の負担や保管・返却方法について、関係者との間で合意。これを踏まえて、手作業からフォークリフトによる荷役作業に移行。

成果

・荷役時間が大幅に短縮  
・リードタイムも短縮

荷役時間 2~3時間⇒20~40分に  
全体的なリードタイムの短縮も実現。

全国のような業種荷主と物流事業者が、例えばIT機器などを活用して、定量的に運行データ等を把握するなど、物流の改善について相互に提案・協議し、協力して業務内容の見直しに取り組みることにより、以下のような課題を解決し、物流の効率化やトラック運転者の長時間労働の是正等の成果を上げています。



### CASE 3 適切な配車を行える 時間的な余裕がない

課題

#### 時間的余裕がなく、荷待ちが発生

荷主企業の受注締切直後からの物流事業者の配車業務開始。  
荷待ちの生じない適切な配車を行う時間的余裕なし。

方策

荷主企業から物流事業者に、受注締切前に確定前の受注情報（出荷情報）を事前共有し、物流事業者は事前準備を実施。  
これにより、物流事業者が余裕を持って適切な配車を実施できるように。

成果

- 荷待ちの生じない配車の実現
- 荷主企業の作業も効率化

荷待ちの生じない適切な配車が可能となり、トラック運転者の拘束時間が短縮。  
荷主企業も、荷待ちの削減により構内スペースの有効活用や混雑緩和が図られ、作業が効率化。



### CASE 4 夜間や早朝の積み込み 作業が発生していた

課題

#### 夜間や早朝の積み込み作業 （リードタイムに余裕のない中での作業）

当日12時受注締切⇒翌日午前配達を行っていた。  
※予測物量で荷役と配車を行うため波動により作業が遅延し、積み込み作業も夜間や早朝になり、出発も遅延。

方策

当日12時締切⇒翌々日 午前配達（又は午後配達）に変更。  
受注時間の前倒し、又は配達時間の後ろ倒しにより、受注から配達までのリードタイムを延長。

成果

- 夜間や早朝の積み込み作業が減少
- 納品時刻遵守

リードタイムの延長により、夜間や早朝の積み込み作業が減少し、トラック運転者の拘束時間が短縮。  
荷主企業も、出発遅延が解消され、顧客に提示した納品時刻を遵守できるように。荷役作業スタッフの労働時間も短縮。

荷主企業と物流事業者が  
相互に協力して  
物流を改善していきましょう！



Webでも情報を随時発信します！  
「ホワイト物流」推進運動  
検索  
<https://white-logistics-movement.jp>

国土交通省自動車局貨物課  
経済産業省商務・サービスグループ物流企画室  
農林水産省食料産業局食品流通課  
【問い合わせ先】  
国土交通省自動車局貨物課「ホワイト物流」推進運動担当  
電話：03-5253-8575（直通）

※その他の事例については「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン（厚生労働省・国土交通省・全日本トラック協会）を参照ください。  
<http://www.mlit.go.jp/common/001260158.pdf>

## 研究テーマ「公正取引のあり方」 開催実績

### 2015年度

#### 【第1回】

- I. と き 2015年4月17日（金）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①2014年度活動報告について  
②2015年度活動計画（案）について  
③2015年度第1回中央委員会（案）について  
④新テーマ案：「公正取引のあり方」の論点（案）について  
⑤その他

#### 【第2回】

- I. と き 2015年7月15日（水）16:00～17:40
- II. ところ 日本生産性本部・7F「71」セミナー室
- III. 内 容 ①新研究テーマ：「公正取引のあり方」レクチャー  
『中小企業に係わる公正取引の課題』  
大樹法律事務所 弁護士 高橋 善樹 氏  
②その他（今後のスケジュール等）

#### 【第3回】

- I. と き 2015年9月28日（月）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①新研究テーマ：「公正取引のあり方」レクチャー  
『中小企業にかかわる公正取引と政策課題』  
全国中小企業団体中央会 事務局次長兼政策推進部長 及川 勝 氏  
②2015年度下期活動計画（案）について  
③2015年度全国生産性中央討論集会について  
④その他（今後のスケジュール等）

#### 【第4回】

- I. と き 2015年12月10日（木）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・9F「92」セミナー室
- III. 内 容 ①新研究テーマ：「公正取引のあり方」  
・宮本部会長問題提起  
「JAMの公正な取引環境の確立に向けた取り組み」

- ・前2回のレクチャーの振り返りと今後の進め方について
- ②2015年度中央討論集会報告について
- ③その他（今後のスケジュール等）

#### 【第5回】

- I. と き 2016年3月3日（木）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容
  - ①新研究テーマ：「公正取引のあり方」
    - ・レクチャー『中小企業にかかわる公正取引と今日的課題について』  
 中小企業家同友会全国協議会 事務局長 平田 美穂 氏
  - ②2015年度下期当面する諸課題への対応について
  - ③2016年度活動計画（案）について
  - ④その他

#### 2016年度

#### 【第1回】

- I. と き 2016年4月26日（火）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容
  - ①レクチャー（産別での公正取引に係る取組み紹介）
    - ・「交通労連の公正取引にかかる取組み」（交通労連・金子氏）
    - ・「取引慣行に関する実態調査について」（フード連合・栗田氏）
  - ②【参考】連合「中小企業における取引関係に関する調査」  
 中間報告について（久保事務局長）
  - ③今後の進め方について
  - ④2015年度活動報告について
  - ⑤2016年度活動計画（案）について
  - ⑥その他

#### 【第2回】

- I. と き 2016年9月21日（水）14:00～15:30
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容
  - ①2016年度「中央討論集会」について
  - ②2016年度「ユニオンカレッジ」について
  - ③公正取引のあり方の論点整理について
  - ④次回の進め方、日程について

### 【第3回】

- I. と き 2016年11月21日(月) 15:00～17:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①2016年度「中央討論集会」について  
②公正取引のあり方  
「付加価値の『WIN-WIN 最適循環運動』自動車産業フォーラム開催内容」  
自動車総連 業種政策局局长 高田 佳宏 氏  
③公正取引の取り組みについて(ご参加の各産別より情報共有)  
④次回の進め方、日程について

### 【第4回】

- I. と き 2017年1月31日(火) 10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①レクチャー「最近の中小企業・小規模事業者政策について」  
中小企業庁 事業環境部 企画課 課長補佐 佐伯 徳彦 氏  
②今後の議論の進め方、方向性について  
③その他(次回日程について)

### 【第5回】

- I. と き 2017年3月1日(水) 10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①レクチャー「経営パートナー主義の勧め  
～独立中小企業が社会を変える～」  
嘉悦大学 ビジネス創造学部 教授 黒瀬 直宏 氏  
②2017年度活動計画(案)について  
③「主張」について  
④全労生・地方労生「第5回共同アンケート調査」報告書(ポイント)  
⑤その他(次回日程について)

## 2017年度

### 【第1回】

- I. と き 2017年4月27日(木) 10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容 ①レクチャー「公正競争の確保にむけた労働協約の拡張適用について」  
古川景一弁護士事務所 弁護士 古川 景一 氏  
②2016年度活動報告について  
③2017年度活動計画(案)について



- ④公正取引のあり方」論点骨子案と今後の進め方について
- ⑤その他（次回日程について）

**【第2回】**

- I. と き 2017年7月18日（火）15:00～17:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容
  - ①新時代に向けた中小企業問題研究会  
「中小企業問題を考えるシンポジウム」の報告について
  - ②連合・連合総研「中小企業における取引関係に関する調査」にみる  
公正取引をめぐる実態と研究への示唆について
  - ③その他（次回日程について）

**【第3回】**

- I. と き 2017年9月28日（木）10:00～12:00
- II. ところ 日本生産性本部・5F「51」会議室
- III. 内 容
  - ①2017年度中央討論集会について
  - ②2017年度ユニオンカレッジについて
  - ③公正取引のあり方 課題整理案について
  - ④その他（次回日程について）

**【第4回】**

- I. と き 2018年3月6日（火）14:00～16:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容
  - ①2017年度活動報告（案）について
  - ②2018年度活動計画（案）について
  - ③公正取引のあり方 これまでの振り返りと課題整理案について
  - ④その他（次回日程について）

**2018年度**

**【第1回】**

- I. と き 2018年4月26日（木）15:00～17:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第5セミナー室」
- III. 内 容
  - ①2017年度活動報告（案）について
  - ②2018年度活動計画（案）について
  - ③事例紹介：フード連合の公正取引に係る産業政策について  
フード連合 政策局長 青木 大樹 氏
  - ④「公正取引のあり方」報告書構成案、課題整理案について
  - ⑤その他（次回日程について）

**【第2回】**

- I. と き 2018年7月31日(火) 10:00~11:30
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①「公正取引のあり方」課題整理案について  
②その他(次回日程について)

**【第3回】**

- I. と き 2018年10月3日(水) 13:00~15:00
- II. ところ ホテルルポール麹町 地下1階「レスカル」
- III. 内 容 ① 2018年度「全国労働組合生産性中央討論集会」について  
② 2018年度「ユニオン・カレッジ」について  
③ 「公正取引のあり方」課題整理案について  
④ その他(次回日程について)

**【第4回】**

- I. と き 2018年12月14日(金) 10:00~11:30
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①研究テーマ「公正取引のあり方」について  
②その他(次回日程について)

**【第5回】**

- I. と き 2019年2月12日(火) 13:00~15:00
- II. ところ 日本生産性本部・1F「第6セミナー室」
- III. 内 容 ①研究テーマ「公正取引のあり方」取りまとめについて  
②その他(次回日程について)

以 上

**全国労働組合生産性会議  
中小企業対策部会  
委員名簿**

**部会長**

難波 淳介                      運輸労連                      中央執行委員長

**委員**

松浦 勝治	U Aゼンセン	政策・労働条件局 部長
藤木 博敏	自動車総連	業種政策局局長
山田佐智生	電機連合	組織・中小対策部長
栄 敏彦	J A M	組織グループ グループ長
宮本 明	基幹労連	中央執行委員
荒木 剛	電力総連	労働政策局部長
谷口 秀成	J E C連合	組織局担当局長
三瓶 宏一	運輸労連	中央書記次長
佐藤 宏哉	フード連合	事務局長
金子 康之	交通労連	自校・一般部会事務局長(総務部長)
小田島文義	ゴム連合	中央執行委員
脇阪 知識	日建協	事務局長
小林 俊之	全電線	中央執行委員

**オブザーバー**

尾畑 元                      紙パ連合                      中央書記次長

**事務局長**

久保 直幸                      U Aゼンセン                      参与

(2019年3月末現在)

#### 期中に退任・交代した部会長

島田 尚信	U Aゼンセン	副会長
宮本 礼一	J A M	会長

#### 期中に退任・交代した事務局長

西澤昇治郎	基幹労連	特別役員
-------	------	------

#### 期中に退任・交代した委員

柏田 達範	U Aゼンセン	政策・労働条件局副部長
川野 喜史	自動車総連	中央執行委員
高田 佳宏	自動車総連	業種政策局局長
内田 幸雄	電機連合	中央執行委員
三瀬 明	J A M	組織グループ グループ長
長倉 剛士	基幹労連	中央執行委員
加藤 紀彦	電力総連	労働政策局部長
杉山 豊隆	運輸労連	中央書記次長
山本 健二	フード連合	事務局長
小田川大地	ゴム連合	中央執行委員
山田 裕規	ゴム連合	中央執行委員
吉田 朋生	日建協	事務局長
大曾根直紀	日建協	事務局長
柏原 博	全電線	中央執行委員

#### 期中に退任・交代したオブザーバー

久米 賢一	紙パ連合	中央執行委員
-------	------	--------

\*組織名および役職は在任当時



