

戦後の日本経済と労使関係

神谷真由子

はじめに

「労使関係」とは、「労働者組織と産業経済者の間の取引のみでなく、賃金、生産性、雇用保障、経営者の雇用慣行、組合の政策、および労働問題に対する政府の行動を包括した、労働の全領域を包含する諸関係」と規定される。⁽¹⁾ 近代的には、「使用者または使用者団体と労働者または労働組合と政府の三つの当事者間の諸関係」⁽²⁾である。この労使関係を考察し、分析する学問領域である労使関係論は、19世紀初めのイギリスのウェツプ夫妻による、労働組合運動の研究以来、欧米において特に労働組合の分析を中心として形成され、発展してきた。

労働の供給者である労働者と、その需要者である使用者との関係が、自由な契約を基盤として形成されるために必要な社会的規律は、「労働法」である。⁽³⁾ それは資本主義経済の浸透とともに、「人間の存在」の意義という哲学的思考を含みつつ、経済、社会、政治（政策）の変化の過程で築き上げられてきた労働者の保護法である。その萌芽は、19世紀のイギリスにおける工場法と見られているが、以後ほぼ2世紀の間に、時には資本主義経済がもたらす様々な社会的弊害を是正する枠組みとして、時には資本主義批判を根底とする「資本と労働者」の階級的対抗関係から生じる諸問題の解決策として、次第に現代の形に整備されてきた。

労使関係は前述のように、労働のあらゆる側面を含む諸関係であり、経済、社会、社会心理、政治の諸変化とともに退化や進化を繰り返し、変貌していくものである。本稿では、戦後の日本の労使関係の状況と変化を、背景としての経済情勢とともに見ながら、現在および今後の諸問題を考察するものである。

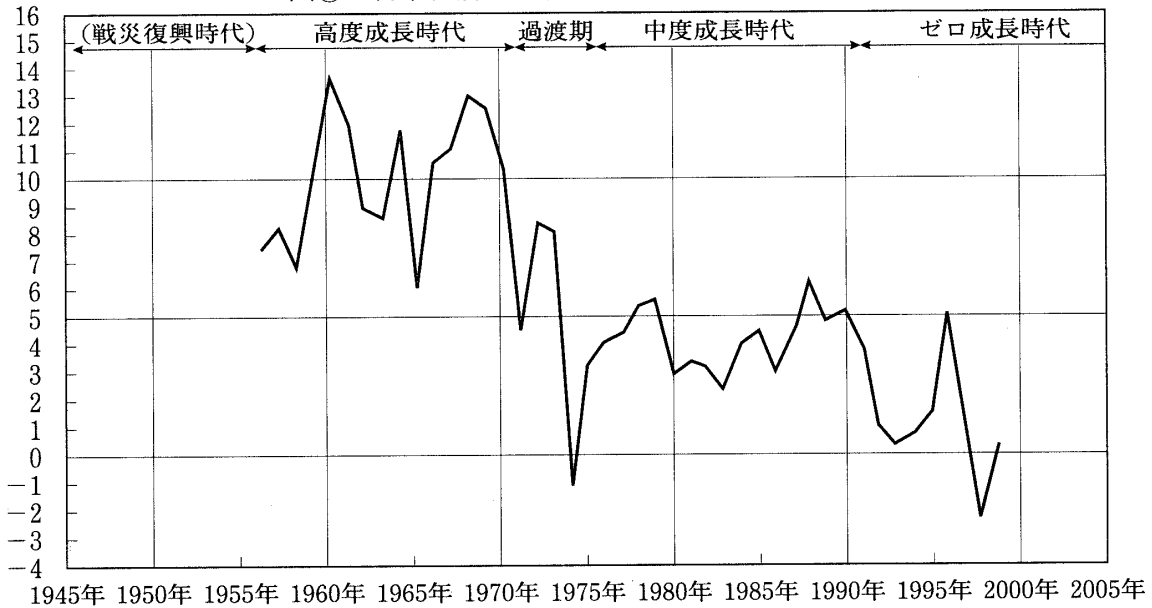
1. 日本経済と労働組合運動の流れ

日本の労働組合法は、第2条において、労働組合を「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう」と定めている。このような組織化は、資本主義経済の体制のもと個々の労働者としての存在では、雇主に対してはるかに不利な状況におかれてきたため、団結することにより、その社会的地位の向上のための活動を有利なものにするという点に基本的にある。労働者の組織化－労働組合活動は、19世紀以降、イギリスの一般組合、その他の欧米での産業別組合、日本では企業別組合というように、各国の経済発展の度合いや社会政策とその延長としての政治介入の違いや雇用関係の実情に応じて、それぞれ独自の活動が確立されてきた。ここで戦後の日本経済の変遷と組合活動の流れを見てみよう。図①、②および表①は、日本の経済成長率と主要な成長区分、主な出来事と、雇用者数、労働組合員数および推定組織率などを示すものである。⁽⁴⁾

1945年～1954年「労働組合運動の始動期」⁽⁵⁾

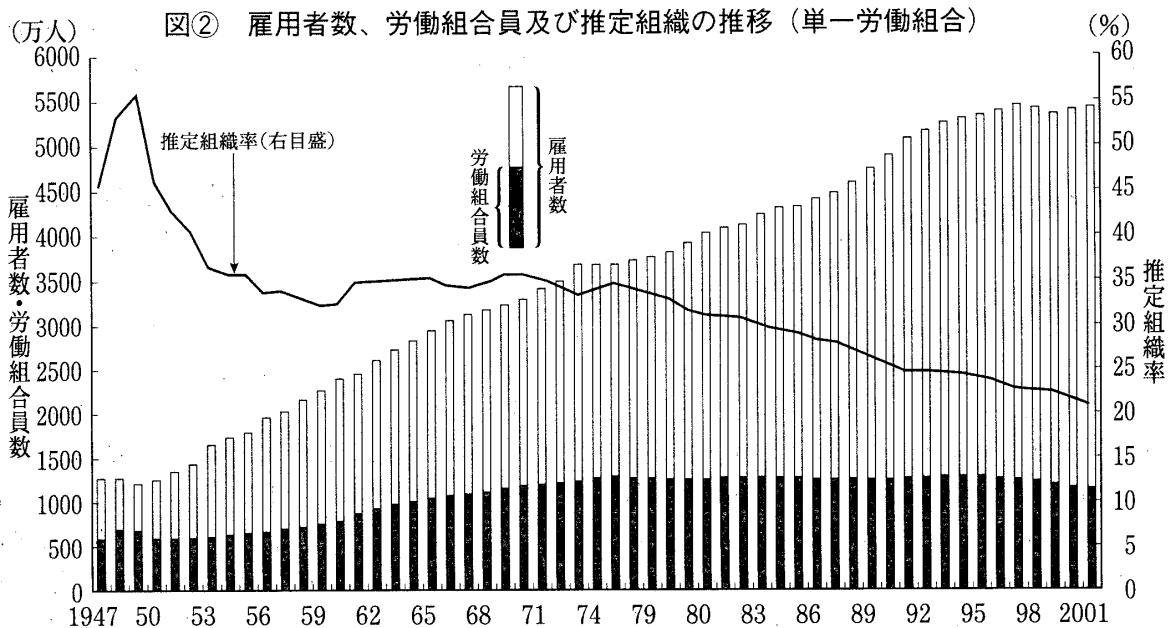
終戦後、日本は1952年まで連合国の占領下に置かれていた。占領軍総司令部GHQは、人権確保5項目の見解発表、財閥解体指令、農地改革指令、一次公職追放など、日本における民主化を次々と進めていった。労働民主化によって、1946年には労働法が制定され、労働三権の保障、労働組合の結成、労働委員会の創設といった労使関係における労働者の地位向上のための枠組みが広範囲に整えられ、労働者の発言力が急速に高まった。政府はまた傾斜生産方式によって敗戦後の経済復興を積極的に図った。

図① 日本経済の経済成長率(%)と時代区分



表① 成長区分と主な出来事

復興成長時代		高度成長時代 (キャッチ・アップ時代)			過渡期		中度成長時代 (経済均衡の崩壊時代)			ゼロ成長時代 (経済不均衡調整時代)				
復興期	離陸期	助走期	前半期	後半期	プレ石油危機期	ポスト石油危機期	財政均衡崩壊期	国際均衡崩壊期	需給均衡崩壊期	ゼロ成長転落期	不安定的ゼロ成長期	均衡回復的ゼロ成長期		
経済民主化 生産基盤形成期		重化学工業の 立上がり	重化学工業 内需輸出	重化学工業 世界市場へ										
組合運動解放 レッド・パージ (一九四七年)	朝鮮特需 (一九五〇年)	投資ブーム (一九五〇年)	神武景気	岩戸景気	所得倍増計画 (一九六〇年)	証券政策不況 (一九六四、五年)	ニクソン・ショック (一九七一年)	第一次石油危機 (一九七三年)	第二次石油危機 (一九七三年)	レーガノミックス 発動 (一九八一年)	ブラザ合意 (一九八五年)	バブル経済崩壊 (一九九一年)	大型景気浮揚策 (一九九五年)	大型景気浮揚策 (一九九八年)



推定組織率は、労働組合員数を雇用者数で除して算出したものである。

出所：図①、表①「日本経済の成長と均衡」P199

図② 「労働組合基礎調査報告」2001年

労働民主化にともない、終戦直後の急激なインフレーションの進行と食糧不足の中で、労働者は団結によって自己の生活を守るため、企業ごと、あるいは事業所ごとに労働組合を急速に結成していった。個々の組合の結成と同時に、労働組合の中央組織の結成も進んでいった。日本労働総同盟（総同盟）、全日本産業別労働組合会議（産別会議）、日本労働組合会議（日労会議）が相次いで結成された。この時期の労働運動は、労働前線統一をスローガンとし、政治闘争化する動きを呈し、その規模は産業別、地域別の共同闘争へと拡大していった。

官公庁労働組合は全官公庁共同闘争委員会（共闘）を組織し、賃上げ、最低賃金保障、勤労所得税の廃止等の要求を掲げ、さらに産別会議、総同盟、日労会議により、全組織労働者を呼集する全国労働組合共同闘争委員会（全闘）が結成され、ゼネスト突入宣言など、激しい労働運動を展開するに至った。このような運動の高揚にGHQは警戒感を高め、ゼネスト中止指令や全闘の解散が命じられた。

しかし1947年には全闘を継承する組織として、全国労働連絡協議会（全労連）が結成され、産別会議内の反主流勢力も新産別をその2年後に新たに組織している。この年には衆議院議員総選挙がGHQの指示によって行われ、日本初の社会党内閣が成立し、労働政策として戦時労働関係法令や制度の廃止、労働運動阻害の制度および要因の撤廃、労働基準法、労働者災害補償保険法、船員法の制定のほか、労働省と全国各地の労働基準監督署、職業安定所の設置などの施策が実施された。

終戦直後の日本経済は、戦時軍事費の放出による激しいインフレーションに見舞われたが、緊急の諸経済政策により一時的に収まった後、再び復金インフレーションに陥った。このためGHQは、1948年には「経済九原則」のほか、赤字融資、物価に影響する賃金引上げおよび価格差補給金の禁止を内容とする「賃金三原則」を示したが、この原則に基づく経済政策がとられた結果、民間の企業整備が本格化し、賃金遅欠配、人員整理、工場閉

鎖等を発生させ、戦後最悪の就職難の状況を引き起こした。さらにドッジ・ラインの下に政府予算の均衡とマネーサプライ減少による超緊縮政策がとられることにより物価はようやく安定したが、経済は不況に陥った。官公庁においては国鉄の9万人人員削減をはじめとして行政整理が進められたが、下山事件など謀略事件も発生し、社会不安を助長した。また国鉄、公務員の給与問題を中心に民間労組の年末一時金闘争が展開され、後に賃金ベース改定闘争へと発展していく。

産別会議内の反主流勢力による運動はその後、労働運動の大勢を占めることになり、1950年には、総同盟、日本炭鉱労働組合総連合（炭労）他有力15単位産業労働組合（単産）が参加して、日本労働組合総評議会（総評）が誕生した。総評は後に社会党左派との結びつきを深め、「平和四原則」の指示表明をし、次第に闘争路線へと傾斜していった。

東西冷戦が顕著となるにともない、GHQの政策も反共産主義の姿勢を明確に見せはじめた。1950年からは通称「レッドパージ」が本格化し、この動きは新聞通信業界、をはじめ民間企業など各産業に及んだ。一方、不景気に見舞われていた日本経済は、朝鮮戦争を契機として景気回復に至った。

日本は1951年にサンフランシスコ講和条約を締結し、同時に合衆国との間に日米安全保障条約を結んだ。これに従って占領体制が終結し、労働三法の改正など一連の法改正と新法制定が実施された。総評はこの時期から次第に体制批判を強め、産別会議とともに、憲法擁護運動など様々な民衆、平和運動へと活動の領域を広げていったが、このような中で、1952年の中央メーデーでは歴史的な流血の暴動事件が起きている。

同年、総評傘下の日本電気産業労働組合は、「電産争議」と呼ばれる電源ストライキを実施し、また炭労も無制限ストライキを指令した。この電産・炭労ストは、国内のエネルギー供給に影響を及ぼし、産業界や国民生活に大きな不安をもたらしたため、ストライキ規制法の制定が進んだ。

1955年～1964年「労働組合運動の成長期」

朝鮮特需後の1957年、58年の二年間に、物価上昇を控除した個人消費は三割増加し、民間の設備投資も電力、海運、鉄鋼、石炭産業を中心に14%～21%と拡大した。敗戦時の経済復興以来の消費・投資需要の増加により景気は回復し、輸入も増大した。民間企業の旺盛な設備投資に必要な資本財を中心とする輸入の激増は国際収支を悪化させ、政府は景気の引き締めを行う、といういわゆる「ストップ・アンド・ゴー」の景気対策が以後、1970年代まで続けられることとなる。1956年からは実質の民間設備投資の伸びが四割増という未曾有の景気上昇が始まった。「神武景気」である。設備投資の中心は、マス・プロ・オートメーションであったが、新素材の生産に加えて家庭電器製品の消費増も好景気の要因となった。その後、大衆消費社会の到来とともに、「なべ底不況」「岩戸景気」「オリンピック景気」と日本経済のテイク・オフとそれに続く高度経済成長時代の幕開けが始まる。

1954年には、路線の対立により総評を脱退した有力単産によって再編成されていた総同盟(右派)も総評を脱退し、全織、海員組合などとともに、全日本労働組合会議(全労会議)を結成し、総評と対峙したが、その10年後の1964年には、日本労働組合総同盟(同盟)に変わり、87年の全日本民間労働組合連合会(連合)の結成まで、総評と並び、日本の労働組合の中央組織として労働運動を指導していくこととなる。また、この時期に組合運動は躍動期を迎え、組合組織率は46.2%に達した。

岩戸景気といわれる好況期には雇用にも転機が見られた。いわゆる人手不足の時代を迎えたのである。さらにこの時期には国際的に高価となった石炭から比較的安価な石油へとエネルギー利用の転換が行われはじめ、国内の石炭鉱業の急激な衰退がもたらされるようになった。このエネルギー革命の影響を受け、石炭産業は人員整理や作業管理の強化が進んでいった。1959年には指名解雇を中心として労使がロック・アウト、無期限全面ストなどの激突の様相を呈し、社会問題にまで発展し

た「三井三池争議」が起こっている。この争議は、「総労働と総資本の対決」という構図の中できわめて長期の争議となったことと、当該労働組合以外に政党や他の組合をも巻き込んだ内部混乱的な状況に陥ったことで、戦後の組合運動の中で特異なものであった。

1960年には日米新時代を象徴するものとして締結されようとした日米安全保障条約が、完全独立、再軍備反対、憲法擁護を主張する勢力の激しい反発を受け、安保阻止統一行動による労働組合と全学連のデモ隊の国会構内突入事件等、抗議行動が繰り返し行われた。総評、中立系労働組合の主要単産組合のデモなど、安保阻止国民会議による統一行動といった熾烈な運動にもかかわらず、条約は自然承認され、新安保条約が発行し、この一連の闘争においては、労働者側が敗北するという形で終結した。

総評は、1954年に発表された「賃金3原則」の具体的体系である定期昇給制度の打破を目指して、年2回行ってきた賃上げ闘争を年1回春季に集中して取り組む方針を立てた。55年には新しい産業別統一闘争を行うため、8単産75万人による賃上げ闘争組織(8単産共闘)を編成し、56年からは、総評傘下の全単産が、毎年春の一定時期に大企業と中小企業、官公労と民間企業を問わず、足並みを揃えて、集中的に賃上げ要求を行い、賃金相場形成による「春闘」という賃上げ要求方式が定着した。と同時にそれまで総評、全労、新産別、総同盟のどの組織にも未加盟であった電機労連、全国建設労働組合総連合(全建総連)、全国生命保険労働組合連合会(全保総連)などが全国中立労働組合連絡会議(中立労連)を結成し、新勢力として活動を開始した。

1957年には総評と中立労連は春闘合同戦術委員会を構成し、1959年には春闘共闘委員会へと拡大した。さらに全労や総同盟傘下の多くの組合も、同時期に賃上げ交渉を集中して行うこととなった結果、春闘方式は日本の労働組合運動の独自の方法として確立されることとなったのである。

1959年～1960年にかけての三井三池争議と

安保闘争の結果、総評は、労働運動の中心課題を政治闘争から、労働者の賃金や労働時間をめぐる労働者の社会的地位向上という本来的な意味の闘争へと修正し、より現実的な労働者のための活動へと転換していくこととなった。1964年には、同盟会議を構成していた総同盟と全労が、組織の統一化を図るため解散し、官公庁の合同で日本労働総同盟（同盟）を結成した。これら一連の再編成により、この後は、総評、同盟、新産別、中立労連の4中央組織がそれぞれの路線により労働運動を展開していくこととなった。

1965年～1984年（労働組合運動の転換期）

オリンピック景気後の戦後初の大不況期をのりきった日本経済は、1965年から戦後最長の「いざなぎ景気」といわれる好況期を迎えた。実質経済成長率は毎年10%を超え、GHPも合衆国に次いで第2位の経済大国となった。雇用は明治以来の本格的な完全雇用となり、有効求人倍率も1.0倍を上回る状態が続いた。

外国為替相場が1971年のドル・ショックと1973年のスミソニアン体制の崩壊によって変動相場制へと移行する中で、「日本列島改造計画」の下に公共事業が拡大され、この時期にインフレが徐々に進みはじめ、同年起こった第一次オイル・ショックにより日本経済は「狂乱物価」といわれる深刻な物価上昇と物不足に直面し、高度経済成長の終焉を余儀なくされることとなった。原油価格は終戦直後の価格に比して約4倍にも値上がりし、74年の実質経済成長率も戦後初のマイナス成長を記録した。賃金は大幅に上昇した反面、雇用情勢が悪化し、失業者の増加や求人倍率の低下が続いた。民間企業では人員整理、一時帰休、出向、配置転換、新規採用停止などの過剰な人員の調整が進んだが、このような状況下で大企業においては、労働組合の組合員の雇用の確保という点から出発して、終身雇用制度という日本の企業経営に特徴的な雇用慣行が確立されていった。また、日本経済が高度成長路線をひた走っていた時期には激しい

運動を展開していた労働組合の活動も、不況の深刻化にともなって、より柔軟性を含んだ運動へと、労使対決型から労使協調型へと路線を大きく転換していくことになった。実質経済成長率は、オイル・ショックを境に5%へと半減し、日本経済は安定成長といわれる時代に移行した。

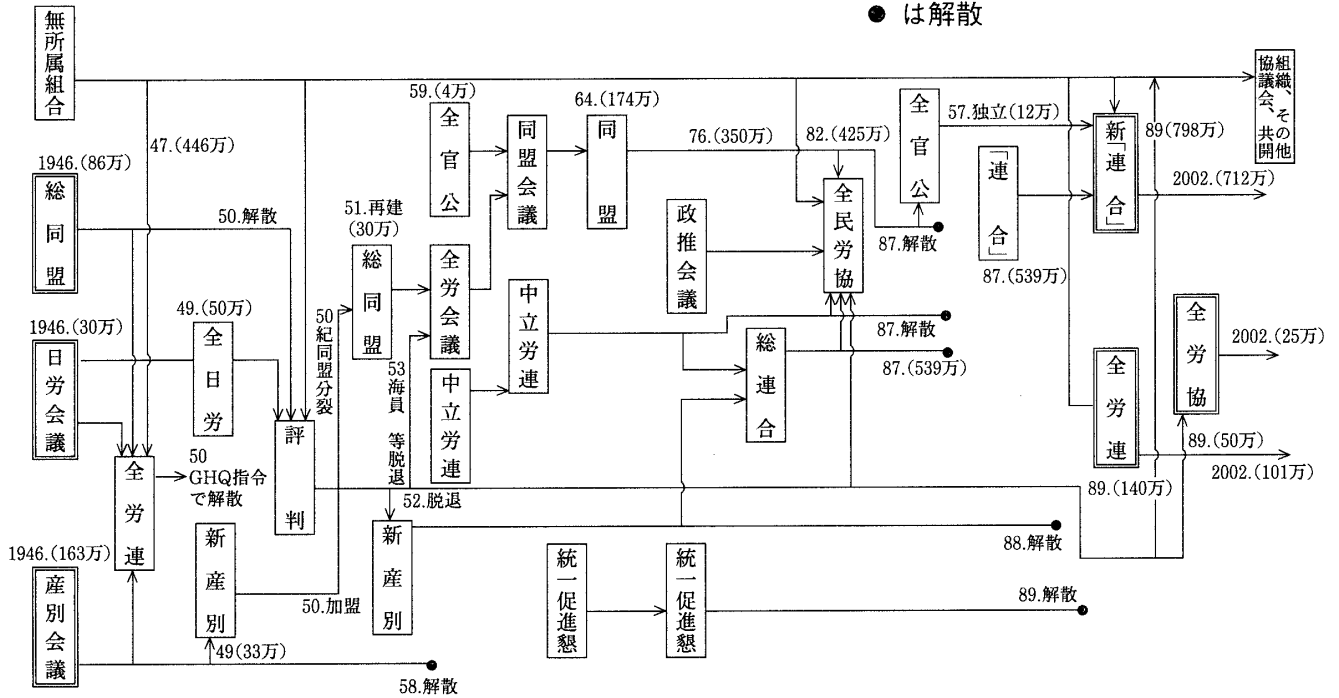
1973年以後の春闘は、年金統一ストなどの政治色の濃いスローガンの下に開始され、弱者救済、物価安定、大幅賃上げを要求する大規模なものとなっていった。1974年には、総評、同盟、中立労連、新産別の労働4団体によるインフレ打破、生活危機突破をスローガンに初の合同集会の方針を立て、これをもとに労働者の生活防衛を基本とする便乗値上げ阻止、スト権奪回、賃上げを要求して交通ゼネストが起こされた。同年の民間企業の賃上げは大手平均引上げ率32.9%と史上最高の大幅賃上げで妥結を見た。しかし消費者物価の高騰はおさまらず、労働者の実質収入は大幅に減少することになった。

春闘方式が継続されて以来、1975年には初めて賃上げが前年を下回り、76年の春闘からは、日本経営者団体連盟（日経連）が示した賃金ガイドラインに従う形で1桁台の賃上げが定着していった。この時期から労働組合の間では賃上げ交渉をめぐって意見の対立が見られるようになり、春闘も、基本認識において統一が図られることが難しくなっていった。このことは労働運動の方法に大きな影響を及ぼし、労使協調の考え方も加わって、以前のような大幅な賃上げ要求や、違法闘争などのストライキによる実力行使が行われなくなっていった。

1977年頃から続いた景気後退は、80年になると、対米輸出の増加による設備投資の増大と、原油価格の値下げによる物価安定で実質消費が上昇したことにより、回復しはじめた。この間の78年には第二次オイル・ショックに再び見舞われ、原油価格値上げによる物価上昇の懸念が起きたが、狂乱物価の教訓から、労使双方が賃上げ率を極力小幅なものに抑えることで協調したことで、経済全体への影響

() は主に組合会表の結成時の人数

● は解散



を小さくすることが出来たのであった。1983年からは、「ハイテク景気」といわれる半導体、コンピュータ等のハイテク産業が先導役となって好況がはじまったが、対米輸出の増大が深刻な貿易摩擦を引き起こし、結果として供給過剰が表面化し、長続きしなかった。

1985年～1995年 (労働組合運動の成熟期)

1985年のプラザ合意を契機として翌年から急速な円高が進行し、日本の輸出産業は「円高不況」という悪影響を受け、日本経済の構造転換がもたらされることとなった。このような経済情勢に対処するため政府は、金融緩和政策による公定歩合の大幅引き下げ、財政支出の追加と減税等、景気浮揚策を行った。未曾有の低金利で、余分な資金が膨れ上がるというカネ余り現象が起こり、この資金による株や土地の購入は、急激な株高、土地高を生んでいった。資産の値上がり益をもとにした消費や設備投資による需要が急増し、後年、「バブル経済」と呼ばれる大内需による好景気に日本中が浮かれる状況となり、このバブル経済は88年にはピークを迎えた。

この時期、3 公社の民营化が進み、85年には電々公社が日本電信電話株式会社 (NTT) として、専売公社が日本たばこ産業株式会社

(JT) として、87年には国有鉄道が分割民営化 (JR) された。この民営化は労同組合にも影響を及ぼした。64年以降、労働組合は、その中央組織が労働 4 団体を中心として分立状態にあったのが、87年に全日本民間労働組合連合会 (民間連合) が結成を経て、89年には官民労働組合の組織統一を目指した日本労働組合総連合会 (連合) が誕生し、2001年現在で全労働組合員の61.8%を組織するナショナルセンターとなった。

同年に旧統一戦線促進労働組合懇談会 (統一労組懇) の労働組合を中心とした全国労働組合総連合 (全労連) が、次いで全国労働組合連絡協議会 (全労協) が結成された。また、経済、社会の情勢変化に対応すべく法の見直しも行われ、同時期に「男女雇用機会均等法」「労働基準法」改正、「労働者派遣法」「60歳定年法」などが相次いで整備されたが、この法整備に労働組合は大きな役割を果たした。バブル経済 (「平成景気」とも呼ぶ) の好況期には卸売物価、消費者物価とも安定していた。企業収益の増加と労働需給の引き締めにより春闘における賃上げ率も91年まで5%台の伸びを保ち続けた。

景気の加熱を懸念した政府は1990年から金融引き締め政策に転換した。また同年に起こっ

表③ 主要団体・産別の2001年春闘要求

団体・産別名	2001 春闘要求基準	2000 春闘要求基準
連合	統一要求基準としてベア引き上げ率1%以上、パート時給10円以上引き上げ 個別の達成目標として35歳（高卒、勤続17年）で生産技能職31万5000円以上、事務・技術職33万円以上、一時金年間5カ月目安	個別（35歳・標準労働者）生産技術職ベア1%以上（3100円以上） 事務・技術職ベア1%以上（3300円以上）、一時金年間5カ月目安
金属労協	平均・個別（35歳・標準労働者）とも2000～3000円 一時金年間5カ月基準	平均・個別（35歳・標準労働者）ともベア2000～3000円 一時金年間5カ月基準
電機連合	個別（35歳・標準労働者）ベア2000円 一時金年間5カ月中心	個別（35歳・標準労働者）ベア2000円 一時金年間5カ月中心
自動車総連	平均2%相当+2000円中心、トップ3組合の個別（35歳・標準労働者）36万6000円	平均2%相当+2000円中心、トップ3組合の個別（35歳・標準労働者）36万6000円 一時金年間5カ月基準
造船重機労連	平均ベア2000円 一時金50万円+3.5カ月	平均8000円（ベア2000円含む） 一時金50万円+3.5カ月（三菱重工労組は64万円+3.5カ月）
JAM	平均90000円・（定昇相当分6000円・2%+ベア3000円・1%） 個別（標準労働者目標基準）として30歳高卒直入者26万3000円 35歳高卒直入者30万8000円、一時金年間5カ月基準	平均9000円、個別（35歳・標準労働者）ベア3000円 一時金年間5カ月基準
ゼンセン同盟	平均ベア1%以上+定昇相当分、個別では、流通・サービスは（標準労働者目標基準）ベア2800円 一時金年間5カ月基準	平均ベア1%以上+定昇相当分、個別では繊維・製造（35歳・標準労働者）ベア2600円、流通・サービス（35歳・標準労働者）ベア2800円
CSG連合	平均9000円中心（最低7000円以上）、一時金年間5カ月目標	平均9000円中心（最低7000円以上）、一時金年間5カ月目標
化学リーグ21	平均7600～9600円、一時金年間5カ月	平均7700～9700円、一時金は可能な限り年間5カ月
私鉄総連	平均2.2%（定昇相当分）+ベア2900円、一時金は現行月数の維持	個別（30歳・高卒・勤続12年）7700円、一時金年間0.2カ月増
電力総連	個別（30歳勤続12年標準労働者）ベア相当2900円 一時金は年間4カ月（統一要求）+アルファ（単組が設定）	個別（30歳勤続12年標準労働者）ベア相当分2900円 一時金年間5.4カ月
NTT労組	ベア要求せず	個別（35歳・標準労働者）ベア1%
全労連	「誰でもどこでも月額1500円引き上げ」「誰でもどこでも時間額100円引き上げ」	「誰でもどこでも月額1500円の引き上げ」「誰でもどこでも時間額100円の引き上げ」

（注）35歳標準労働者は、高卒・勤続17年を基準 週刊労働ニュース2001年1月1日150号

た湾岸紛争の影響による原油価格の高騰からのインフレを防止するためにとられた高金利政策により、平成景気は終焉した。

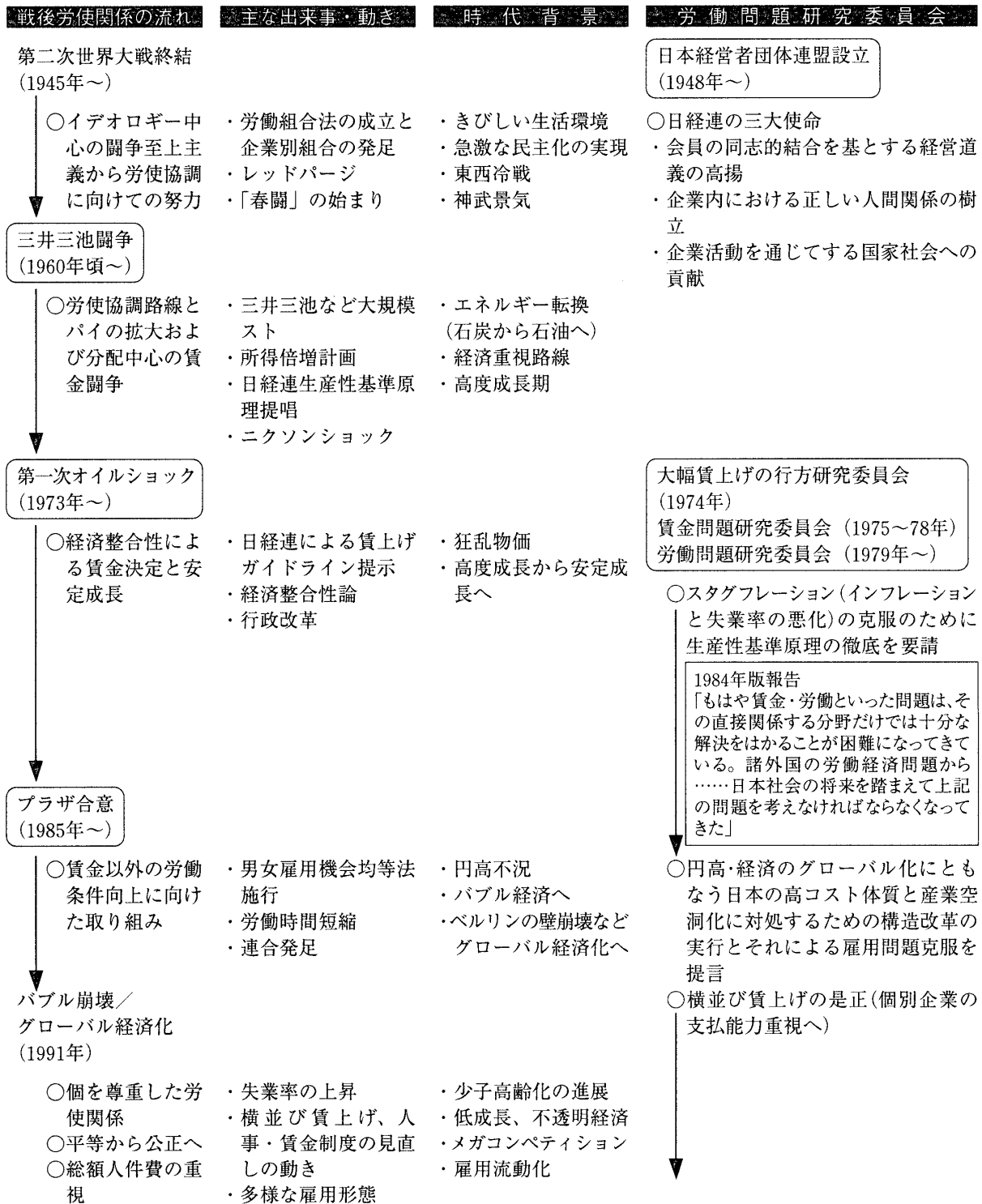
1995年～現在（労働組合運動の模索期）

1991年から日本経済は本格的なバブル不況に突入した。株価と土地価格の暴落により大量の不良債権が発生し、⁽⁶⁾ この処理の遅れは景気回復を鈍らせる大きな要因となった。92年には実質経済成長率は0.3%と、ゼロ成長に落ち込んだ。95年、96年にはIT景気の兆しにより景気が持ち直したように見られたものの、97年からは再び戦後最大の不況に陥った。政府は景気浮揚策として、98年内には二度の財政支出の拡大を行ったが、効を奏さず、現在の日本経済は「構造改革不況」、そしてデフレ経済の局面を迎えている。21世紀に入っても引き続きデフレ圧力により経済は低迷し、経済成長率は今後もマイナス成長となる見通しである。長期の不況が続く中で、企業の雇用調整により失業率も95年までは3%台であったのが、2001年末には5,6%にまで上昇した。完全失業者数も99年から300万人と増加

し続け、2001年には350万人（うち非自発的失業者数は123万人）を記録した。特に中高年齢者と若年者の失業率が非常に高くなってきている。経済の長期的低迷にともない、雇用調整が進む中、春闘の中心となってきた賃上げ要求も見直しを図られることとなってきた。表②、③には戦後の主要組合組織の流れと02年現在の主要労働組合、および01年の主要団体・産別の春闘要求を示してある。⁽⁷⁾

近年はサービス業の就業者と雇用形態の急激な変化により、労働内容や労働者の意識の多様化が急進し、労働組合はこのような変化に対して、雇用調整や賃上げの問題だけでなく、労働者の生活全般に渡る環境の向上というものをあらためて重視した活動へと視点の拡大と、そのための効率的方法を模索する時代へ移ってきている。このような流れと長引く不況の影響を受け、01年には連合と日経連が「雇用に関する社会合意」推進宣言を結び、当面の施策として、雇用の維持・創出による失業の抑制、労働側の柔軟な賃上げ対応による企業の経営基盤強化への協力、多様な働き方に対する合意形成等に取り組むことを確認し

表④ 戦後労使関係の流れ



合った。政府もこの合意推進を支援し、雇用対策を本格的に行う姿勢を示している。

労使関係を取り巻く環境の変化と労働組合の今後の役割

戦後の労使関係は、企業別労働組合を核としながら民主化と効率化を図り、まがりなり

にも一定の成果を取めてきたと言えよう。その運動の根底には、労働者の生活水準を上げ、豊かなものにするという物質的目標が据えられていたが、それはまた、生産の復興、合理化、生産向上、欧米へのキャッチ・アップと80年代まで日本的経営の黄金時代が築かれることに見事に結びついていった。表④は、そ

の主な流れを表すものである。⁽⁸⁾しかし、日本経済が成熟化を経て、国際的そして国内的に様々な経済諸環境の大きな変化の影響を受けて、次の新たな段階に移行を余儀なくされるに従って、労使関係と労働組合の活動は、再検討を迫られる局面を迎えている。

ここで日本経済を取り巻く内外の構造的変化と、そこから生じた問題を整理してみよう。

構造的変化は、第一に国際的に進む水平分業である。90年代に旧ソ連・東欧陣営が一斉に市場経済体制に移行した。さらに中国など東アジア諸国も市場経済の有力な参加者となり、世界の市場経済規模も2倍に拡大し、国際的大競争時代へと突入した。この競争は90年代後半になると、IT革命の進展によってさらに激化し、特に中国、アジアNIES、ASEAN諸国は、経済発展によって産業の技術水準や労働の質も飛躍的に向上し、それまでの垂直分業を抜け出して、水平分業の仲間入りを果たし、先進工業諸国を脅かす存在となってきた。90年から10年間にバブル崩壊後の不況対策に追われた日本経済は、この時期に国際競争から取り残され、低生産性の産業から高い産業への転換等の機を逃してしまった。また生産の高コスト化や税制の見直しにも速やかな対応が計られず、産業の空洞化を一層深刻化させた。

第二に従来型の産業と金融部門の先導による経済活動から、家計や市民中心の経済活動への変化である。日本は、90年代から成熟社会に入り、人々の価値観も物質中心から精神的充実を重視する方向へと変わり、もの離れが強まり、より質の高い生活を求めて住居や社会資本の向上はもとより、健康、趣味、レジャー、教養、研究、福祉、環境保全などのサービスの充実が志向されるようになってきている。このような社会意識の変化にともない、日本経済も産業が牽引する経済成長とそのための経済政策から、家計の活性化（家計需要）が経済成長の中心となるための経済・社会政策へと転換期を迎えている。このような社会意識変化の一方で、前述した長期化した不況、企業の雇用調整の進展と、第三次

産業の急成長（経済のソフト化・サービス化）の他に、少子化と高齢化、IT化と情報産業の進展も変化の諸状況としてあげられる。

以上のような日本経済の主な構造的変化にともなって労使関係をめぐる環境も以下の様に大きく変貌している。第一には「雇用の流動化」である。この流動化は二層をなしているが、若年層では自発的移動（転職）が進み、終身雇用の見直しと能力主義型賃金制度への移行が見られる中で、この動きはさらに大きくなると考えられている。また中高年齢層では、雇用調整による非自発的移動が増大したが、いずれも高い失業率の要因となっている。

第二には「雇用形態の多様化」である。従来正規雇用ではない、パートタイム労働者、派遣労働者、契約社員の非正規雇用労働者の労働力人口に占める割合が年々、増加している。厚生労働省の調査によると、⁽⁹⁾一つの会社の中での従業員の就業形態の総構成員を100とすると、全産業平均で正社員が72.5%、非正社員が27.5%となる割合である。産業別に見ると、卸売・小売り、飲食店という産業では正社員が57.0%、非正社員が43.0%となり、正規雇用の割合はかなり低下している。また、非正社員の中の構成を見ると、全体を100とした場合、パートタイム労働者が73.9%圧倒的に多く、次いで契約社員8.4%、派遣労働者3.9%となっている。さらにIT化と裁量労働性の進展により、在宅就労、テレワークといった新しい就業形態も広がりはじめている。

第三に、「女性、高齢者、外国人労働者の就労の増加」である。大企業などの雇用慣行や組合活動に見られてきたように、従来労働関係は、壮年の男性労働者を中心に形成されていた。しかし少子化、高齢化の進行や経済のグローバル化とともに、女性、高齢者、外国人の就労が進んでいる。

第四に、「労働者のホワイトカラー化」である。戦前や50年前の労働関係制度や労働法体系は、ブルーカラー工場労働者を前提とするものであったが、日本においては、このような「労働者」イメージはすっかり変わり、

表⑤ 産業別労働組合員数(単位労働組合)

産 業	労働組合員数			雇 用 者 数		推 定 組 織 率		
	対前年差	対前年比	構 成 比	対前年比	平成12年	平成13年		
全 産 業	人	%	%	万人	%	%	%	
農 業 ・ 林 業 ・ 漁 業	11,098,530	-327,274	-2.9	100.0	5,413	0.6	-	-
鉱 業	[3,085,026]	[-124,096]	[-3.9]					
建 設 業	20,767	-2,034	-8.9	0.2	47	4.4	5.1	4.4
製 造 業	[2,043]	[-52]	[-20.3]					
電 気 ・ ガ ス ・ 熱 供 給 ・ 水 道 業	10,408	-331	-3.1	0.1	4	0	26.8	26.0
運 輸 ・ 通 信 業	[1,251]	[-94]	[-7.0]					
卸 売 ・ 小 売 業 ・ 飲 食 店	1,035,673	-14,307	-1.4	9.3	518	-2.4	19.8	20.0
金 融 ・ 保 険 業 ・ 不 動 産 業	[7,685]	[-3,859]	[-5.1]					
サ ー ビ ス 業	3,286,788	-115,885	-3.4	29.6	1,196	-1.7	28.0	27.5
公 務	[578,284]	[-36,629]	[-6.0]					
分 類 不 能 の 産 業	219,733	-4,747	-2.1	2.0	35	-12.5	56.1	62.8
	[28,928]	[-573]	[-1.9]					
	1,427,979	-47,225	-3.2	12.9	397	0.5	37.3	36.0
	[145,507]	[-7,048]	[-4.6]					
	1,052,896	-39,634	-3.6	9.5	1,224	1.4	9.1	8.6
	[406,826]	[-19,88?]	[-4.7]					
	881,171	-52,665	-5.6	7.9	219	-3.5	41.1	40.2
	[464,017]	[-45,675]	[-9.0]					
	1,852,336	-26,143	-1.4	16.7	1,544	3.8	12.6	12.0
	[870,405]	[-3,704]	[-0.4]					
	1,261,146	-23,063	-1.8	11.4	205	-1.4	61.7	61.5
	[500,633]	[-6,512]	[-1.3]					
	49,633	-1,240	-2.4	0.4	-	-	-	-
	[15,447]	[-15,406]	[-2.7]					

- (注) 1) 雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を雇用者数で除して算出したものである。
 3) 「分類不能の産業」の労働組合員数には、複数産業(グループ企業を除く)の労働者で組織されている労働組合及び産業分類が不明の労働組合の労働組合員数が含まれる。
 4) [] 内は、女労働組合員数

表⑥ 企業規模別民間企業の労働組合数及び労働組合員数(単位労働組合)

企 業 規 模	労働組合数	労働組合員数			雇 用 者 数		推 定 組 織 率		
		対前年差	対前年比	構 成 比	対前年比	平成12年	平成13年		
		人	人	%	%	万人	%	%	
計	55,535	8,693,962	-281,259	-3.1	100.0	4,840	0.9	18.7	18.0
1,000人以上	19,707	5,078,794	-195,506	-3.7	58.4	950	-2.5	54.2	53.5
300~999人	8,411	1,381,013	-22,394	-1.6	15.9	1,242	3.8	18.8	17.7
100~299人	9,715	813,087	-29,881	-3.5	9.4				
30~99人	9,756	300,584	-13,372	-4.3	3.5	2,617	0.8	1.4	1.3
29人以下	4,722	45,242	-1,401	-3.0	0.5				
そ の 他	3,224	1,075,242	-18,705	-1.7	12.4	-	-	-	-

- (注) 1) 雇用者数は総務省統計局「藤堂力調査」各年6月分で民間企業(非農林業、ただし官民営を除く)数値であり、計には「規模不明」が含まれる。
 2) 企業規模「その他」には、複数の企業グループの労働組合および規模不明の労働組合が含まれる。

表⑦ 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(単位労働組合)

年	パートタイム労働者の労働組合員数			全労働組合員数 に占める割合	短時間雇用者数	推 定 組 織 率	
	対前年差	対前年比					
	千人	千人	%	%	万人	%	
平成8年	196	12	6.4	1.6	889	2.2	
9	218	22	11.2	1.8	923	2.4	
10	240	22	9.9	2.0	957	2.5	
11	244	4	1.7	2.1	993	2.5	
12	260	16	6.6	2.3	1,017	2.6	
13	280	20	7.8	2.5	1,042	2.7	

- (注) 1) 「パートタイム労働者」とは、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者および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。
 2) 短時間雇用者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月の雇用者数のうち就業時間が35時間未満の雇用者の数値である。
 3) 推定組織率はパートタイム労働者の労働組合員を短時間雇用者数で除して得られた数値である。

前述の様々な経済変化の中で労働者全体が「ホワイトカラー化」⁽¹⁰⁾する時代となった。さらに、労働者を取り巻く問題は、これまで使用者と政府の三者の関係内で解決策を探ることが比較的容易であった。しかし、今日では、「労働」または「労働者」としてのイメージ自体も拡散しはじめ、むしろ「働く市民」として労働というものを、自分の家庭生活の利益獲得手段環境や市民生活の一部としてとらえる意識が広がりつつある。*従って、労使関係は、これまでの労働、経営、政府の三者構成に加えて、労使が関係する、個々の労働者、組合と組織、個々の使用者、求職者、生産者、消費者、市民としてのコミュニティー、地域活動、地方行政といった様々な関係へと*多角的に、問題の解決のための場を広げていくことが必要となるであろう。

以上のような変化にともなって、労使関係においては、従来の賃金、雇用保障に関する問題に加えて、失業者や転職者のためのセーフティ・ネットの整備、ワークシェアリングとサービス残業等の在り方、雇用と就労形態における労働条件の差別改善、女性や高齢者や外国人労働者の様々な就業支援と差別改善、育児、介護問題等と、問題は山積し、具体的な解決のための労働協約や労働法の整備、労働組合の役割の見直し、労働者の紛争処理機関の拡充など、多くの課題に直面しているのである。

最後に、今後の労働組合の存在意義について触れよう。

表⑤、⑥、⑦は、2001年の厚生労働省の調査による労働組合の概況を示すものである。*調査の概要は以下の様である。1. 02年の労働組合員数は1,121万2千人で、前年より32万6千人(2.8%)減少し、7年連続の減少となった。2. 推定組織率は20.7%で、低下傾向が続いている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道事業が62.8%、公務が61.5%、金融・保険業・不動産業が40.2%、運輸・通信業が36.0%と高く、農業・林業・漁業は4.4%、卸売・小売業・飲食店が8.6%、サービス業が12.0%と2割以下の推定組織率となっ

ている。3. 産業別の組合員数は製造業の3.4%をはじめ全産業で減少した。4. 単位労働組合の民営企業規模別の労働組合員数は、前年に比べてすべての規模で減少した。推定組織率は1,000人以上規模で54.2%、100~999人規模で17.7%、99人以下規模で1.3%と規模が小さいほど組織率が低下している。5. パートタイム労働者の労働組合員数は28万人で、全労働組合員数に占める割合は2.5%となり、人数、割合とも増加傾向が続いている。6. 主要団体別の労働組合員数はすべての主要団体で減少した。この調査からは、中小・零細企業において労働組合の活動かなり停滞していること、第三次産業、サービス業の分野での活動が進展しないこと、パートタイム労働者の組合組織化が徹底的に遅れていることがうかがわれる。

後述するように、労使関係を円滑にし、労働者の労働条件を保護する組織としては、組合の他にも、従業員代表制や労使委員会、また事業所における労使協議と苦情処理のためのものとして「職場懇親会」「従業員組織」等の機関、制度が見られるが、労働組合は、職場の労働諸条件について交渉する相手として使用者に承認させ、有効な集团的交渉関係を維持形成していくための秩序を提供するための、法制度に保障された組織であり、労働者を取り巻く様々な変化により、不安定な労働条件の下で働くことを強いられる労働者が今後ますます増大していく中で、組合組織の形に限らず、指導的存在としての社会的要請が損なわれることはないものと考えられる。

1959年から続いてきた春季生活闘争、「春闘」は、正規雇用者の賃上げや雇用確保を中心課題としてきたとの見方がなされるが、主要な労働組合においては、新時代に向けて、その活動方針を転換する取り組みをはじめている。その背景には前述したような日本経済の構造変化と労働者の意識の変化があるが、労働組合の組織率の低下に示されるように、戦後60年間、労働者の団結による集团的交渉の担い手となってきた労働組合の求心力の低下がある。連合はその取り組みを「春闘改革」

として、「組合活動の求心力を再構築するだけでなく、労働者全体に対する相場の形成波及、労働組合の重要性についても再構築していく」ものとしている。⁽¹²⁾ また、2000年の春闘について電気連合は、「この大競争時代のなかで、企業の構造改革がぜひとも必要で、組合も「会社生活そのものの制度や・システムに目配りしなければならない時代を迎えている。短期的視野ではなく将来を見通したうえで認識を持って、取り組みを強化しなければならない」とし、従来の「賃上げ中心」および個別課題システム全体の改革の視点に立った「総合労働条件改善闘争」として春闘の変革を提起した。⁽¹³⁾

またパートタイム労働者などの非正規雇用者の対応策として、連合は96年から新たな組織化方針を決め、組合の地方・地域組織の組織化に果たす役割を重視し、パート・派遣労働者などを組織化する「地域ユニオン」、管理職・セールススペシャリストなど職種ごとに構成する「クラフトユニオン」を地方・地域組織がつくることを促し、地方組織にオルグ経験者を重点配置する処置もとったが、成果は芳しくなく、組織拡大実績も3年間に約19%しか達成されていない。一方、利害の共通する労働者が個人加盟で自主的な組合を結成する動きも活発になりつつある。「管理職ユニオン」や「女性ユニオン」、「コミュニティーユニオン」「全国ユニオン」などであるが、今後、この新型組合の活動状況には注目を要するところである。組織の形は変化するとしても、今後も労働組合（労働者の組織的活動）が退化することはないと考えられるが、1. 多様化する雇用者の有効な組織化（女性、若年者、高齢者、求職者を含む）。2. 戦後間もない産別・総評・同盟の対立関係を経て、現在は連合・全労連・全労協の対立の時代へと移行しているが、組合系列ごとのイデオロギー的対立構造の緩和による組合相互の協調。3. 協調による経済社会の枠組みの再整備などが、その発展に必要となると言える。

今後の労使関係

前述した様に、日本社会は成熟期に入り、労働者の意識も賃金、所得水準の向上の要求だけでなく、余暇の選好、生活各側面の改善、職場における人間関係や仕事についての満足感、生涯を通じての生きがいの追求等、その欲求が多様化、高度化してきている。さらにこれらの欲求についても、労働者の年代、性、国籍、職種等によりかなりの差異が見らる。さらに環境問題、企業の経営モラルの低下による社会問題が次々と発生することに及んで、企業の社会的利責任を求める意見も高まっている。このような中で、労働組合による集团的交渉と労働協約の締結という従来の制度だけでは、団体交渉の対象事項の範囲外の問題の発生、実行使を背景とする労働組合の関与によらなくても、労使の共通の認識により解決できる問題もあること、労働組合の存在しない職場が非常に多い（日本の雇用労働者の三分の二は未組織労働者）などの原因により、十分な対応がなされているとは言い難いのが現状である。

このように企業内における労働条件の決定を主たる目的として発達してきた労働組合の団体交渉には、近年の労働諸環境の変化に対応する制度として一定の限界もあり、良好な労使関係の維持と労働者の生活向上のためには、新しい枠組みや柔軟な対応が急務ともなっている。この対応の一つに「企業内労使協議制」がある。既に日本では大企業を中心にかなり普及しているが、中小・零細企業などではまだまだ十分ではない。労使協議制は、労働法上での明確な規定はまだなく、その概念も定着しているわけではないが、例として、従来は対象事項の範囲外とされる経理状況等の経営生産事項について、労働者の要望や建設的意見を経営生産に反映させるなど、労使が対等の立場に立って、意思疎通と相互理解を深めていく協力的機関であり、今後の普及が望まれるものである。⁽¹⁴⁾

ここで、最近の労使協議制の状況を、1999年の厚生労働省の「労使コミュニケーション調査結果」で見してみよう。⁽¹⁵⁾ 調査の概要は以

下のようなものである。

1. 労使コミュニケーション全般

労使コミュニケーションを『重要』と思っている事業所は86.2%、事業所での労使コミュニケーションが『良好』と思っている労働者は42.2%である。事業所が、従業員との円滑なコミュニケーションを実現するために重視するものは「職場の人間関係」59.3%、「日常業務方法改善」48.1%、「作業環境改善」37.4%となっている。労働者の方は、「職場の人間関係」49.1%、「賃金制度・水準・手当」42.3%、「労働時間休日・休暇」41.3%となっている。労使コミュニケーションのための機関・制度等では「職場懇談会」、「従業員組織（社員会）」の設置割合が高く、「苦情処理機関」「自己申告制度」の設置割合は低いものの、前回に比べ増加の傾向にある。また経営状況や経営計画・方針等を従業員に周知している事業所の割合は95.5%で周知方法は、「一定の役職者に説明する」70.2%、「従業員全員の集まる場（朝礼等）で説明する」65.6%、「社内報や掲示で伝える」43.4%となっている。

2. 労働者の不平・不満と苦情処理機関

過去1年間に自分自身の不平・不満を述べたことの「ある」労働者は37.4%、「ない」労働者は61.9%で、事業所規模50人以上で「ある」の割合は39.5%で、前回の26.5%と比べてその割合は高まった。不平・不満を述べない理由は、「述べたところでどうにもならないから」が41.3%、「不平・不満を述べるルートがないから」10.5%で、不平・不満があっても述べない労働者の割合が、51.8%と「特に不平・不満がないから」36.3%とする割合より高い。不平・不満を述べる方法は、「直接上司へ」が75.2%と圧倒的であり、「苦情処理委員会等の機関へ」は1.5%と少数である。また「苦情処理機関」が「ある」事業所の割合は25.2%である。労働者が述べた不平・不満の内容は、「日常業務の運営等に関する苦情」が男女とも高く、51%である。次に男は「作業環境等に関する苦情」36.9%、女は「人間関係に関する苦情」38.7%となっ

ている。労働者が不平・不満を述べた場合には、「納得のいく結果は得られなかった」が41.7%で、「納得のいく結果が得られた」が20.3%であるが、苦情処理機関での解決状況を見ると、「話を聞いて納得したものが多い」と認識している事業所は65.3%となっている。

3. 労使協議機関

労使協議機関の「ある」事業所は、41.8%。労使協議機関に付議する事項は「労働時間・休日・休暇」87.3%、「勤務様態の変更」84.9%、「職場の安全衛生」83.1%などが高い。労使協議機関の成果について、「かなりの成果があった」とする事業所の割合は63.0%で、主な成果は、「労働組合との意思疎通が良くなった」63.9%、「企業活動の運営が円滑になった」41.0%となっている。労使協議機関が「ある」と答えた労働者は53.2%である。

4. その他の労使コミュニケーション施策

職場懇談会の「ある」事業所の割合は55.3%で、開催は「必要のつど開催」とする事業所の割合が56.2%である。話し合われた事項は「日常業務の運営に関すること」が71.3%と最も多く、成果については、「かなりの成果があった」とする事業所が56.6%で、主な成果は「業務運営が円滑になった」が68.9%である。従業員組織（社員会）のある事業所の割合は50.8%、主な活動は、「文化・レクリエーション活動」80.2%、「慶弔金支給、貸付金などの共済活動」72.4%となっている。自己申告制度の「ある」事業所の割合は40.8%で、申告される事項は「希望業務」が77.6%と最も高い。

5. 労働組合に関する意識

労働組合についての考え方を見ると、会社に労働組合が「ある」と答えた者は56.7%、うち、「加入している」者は84.0%、「加入していない」者は16.0%で、会社に労働組合が「ない」と答えた者は42.1%、うち、「企業外の組合に加入している」者は2.4%、「企業外の組合に加入していない」者は97.6%と非常に高い。次に「加入していない」者（16.0%）について、加入しない理由を見ると、「加入資格がないので」が57.5%、「労働組合に関

心がないので」が7.2%、「労働組合の勧誘がないので」が5.7%、「労働組合とは考え方が異なるので」が5.2%等となっている。また職位別では、部長以上クラス、課長クラスでは「加入していない」割合が高いが、その理由は「加入資格がないので」となっている。労働組合の是非については、労働者の7割以上が必要（「労働組合は是非必要だ」33.1%、「労働組合はどちらかといえばあった方がよい」41.2%）としている。就業形態別では、パート労働者は、会社に労働組合が「ある」場合でも、「加入していない」が8割を超えるが、その主な理由は「加入資格がないので」となっている。

職位別では、部長以上クラスと他の職位で差がある。部長以上クラスは、「労働組合はない方がよい」の割合が二倍となっている。一方、係長クラスは「労働組合は是非必要だ」の割合が高い。

6. 労使条件の個別的決定

労使とも、今後五年間で労働者個人が直接上司と話し合っ、労働条件や、業務・目標を決めていく方法が増えると思している。このような方法が増加すると思う」13.4%、「ある程度増加する」43.6%となっており、企業規模が大きいほど、この割合が高い傾向がみられる。また労働組合のある事業所では、「増加すると思う」が61.2%とかなり高い。労働者についても、このような方法が増加すると思っている者が過半数（「かなり増加すると思う」13.4%、「ある程度増加すると思う」40.3%）を超えている。

この調査から、労働組合による団体交渉の手段にいたるまでに、職場に労使の協議の場や機会を設け、相互のコミュニケーションを図ることにより、良好な労使関係を築いていくことが迅速的、弾力的になされる可能性を労使協議制が持つことがわかる。もちろん、パートタイム労働者、派遣労働者等の非正規雇用者をこのような制度にいかに取り込んでいくかという重大な課題も残されてはいるが、労使が労使関係における対立的側面と協力的側面とを分離して考え、その相互補完的な面

をより有効に活用していくためにも、このような制度の普及をあらためて考えることが必要であろう。

日経連は、2002年の報告書において⁽¹⁶⁾、「人間の顔をした市場経済」「選択肢の多様な社会」を謳い、経営資源の中で最も重要なのは人材であるとし、「人間尊重」と「長期的視野に立った」経営理念のもとで、「経営道義・企業倫理」の確立をめざし、経営者および従業員に、人間性にあふれ、能力豊かな産業人の育成の重要性を訴えていくことを、21世紀の理念としている。そして、「労使は社会の安定帯」であるとして、集団的關係、個別關係の両面で、相互の意思疎通を深めていくために、今後とも労使の協力が必要であると述べている。資本主義経済の発達以来、労使關係の歴史は、200年余を迎えるが、21世紀の日本が不況を克服した後、安定的な経済成長と成熟社会へと移行する中で、最も重要なことは、「自然に生きる人間」としての経済活動であろう。労働は、太古の奴隷性の時代から、「自然への働きかけ」として存在し、様々な問題を包含しながら今日の形態へと、進展してきた。今後の労使關係は、経済的獲得（賃金、雇用、労働者の生活水準等）問題においても、労働組合の活動においても、法整備においても、生産と労働の効率性、合理性以上に、この自然人としての人間を念頭に、議論されていくことが必要であろう。

引用文献

- (1) 隅谷三喜男「労働経済論」筑摩書房経済学全集22 1986 p,44
- (2) 前掲書 p,133
- (3) 労働法は、労働市場法、雇用關係法、労使關係法、公務員關係労働法の4分野に大別される
- (4) 東百道「日本経済の成長と均衡」通商産業調査会 2000 p,199
「労働組合基礎調査報告」厚生労働省 2001
- (5) 「年輪」岐阜県地方労働委員会 1996 p,83～p,101
- (6) 三橋規宏、内田茂男、池田吉紀「日本経済入門」2002 p,39

- (7) 江上寿美雄「2001年春闘の現状と課題」中央労働時報 v,962 p,33
- (8) 「労働問題研究委員会報告」日経連労働問題研究委員会 2002 p,53
- (9) 樋渡智子「2001年春季労使交渉に臨む経営側の考え方、具体策」中時報 v,977 p,6
- (10) 日本労働法学会「21世紀労働法の展望」2000 p,8～p,9
- (11) 「労働組合基礎調査報告」厚生労働省 2001
- (12) 龍井葉二「連合2002年春期生活闘争方針について」中時報 v,991 p,9
- (13) 中時報 v,970 p,49
- (14) 労働組合研究会編「労働組合実務必携」
- (15) 第一法規 2002 中時報 v,973 p,28～p,49
- (16) 「労働問題研究委員会報告」日経連労働問題研究委員会 2002 p,52～p,59

参考文献

- 日本労働法学会「21世紀労働法の展望」有斐閣 2000
- 日本労働法学会「利益代表システムと団結権」有斐閣 2000
- 中村隆英「日本経済」東京大学出版会 1986
- 中村裕也、野田進、和田肇「労働法の世界」有斐閣 2000
- 今村寛治「<労働の人間化>への視座」ミネルヴァ書房 2002
- 労働基準調査会「日本の労働政策」2001
- 牛島正「財政再建」有斐閣 2001
- 渡辺幸男編「21世紀中小企業論」有斐閣 2001
- 西川潤「人間のための経済学」岩波書店 2000
- 岩本武和編「グローバル・エコノミー」有斐閣 2001
- 中央労働時報 v,950～v,1003
- 日経連経済調査部編「春季労使交渉の手引き」2001
- 「労働問題研究委員会報告」日経連労働問題研究委員会 2001, 2002