

一橋大学 連合寄附講座

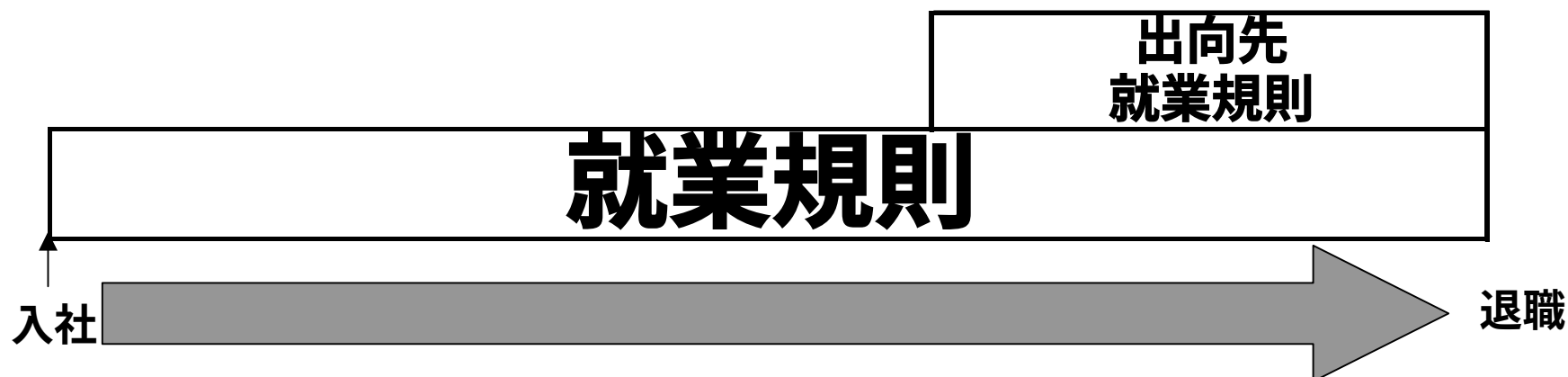
# 労働条件決定システムとその課題 レジュメ (2007.5.25)

電機連合 新谷 信幸  
総合研究企画室 (電機総研)  
(社会保険労務士)

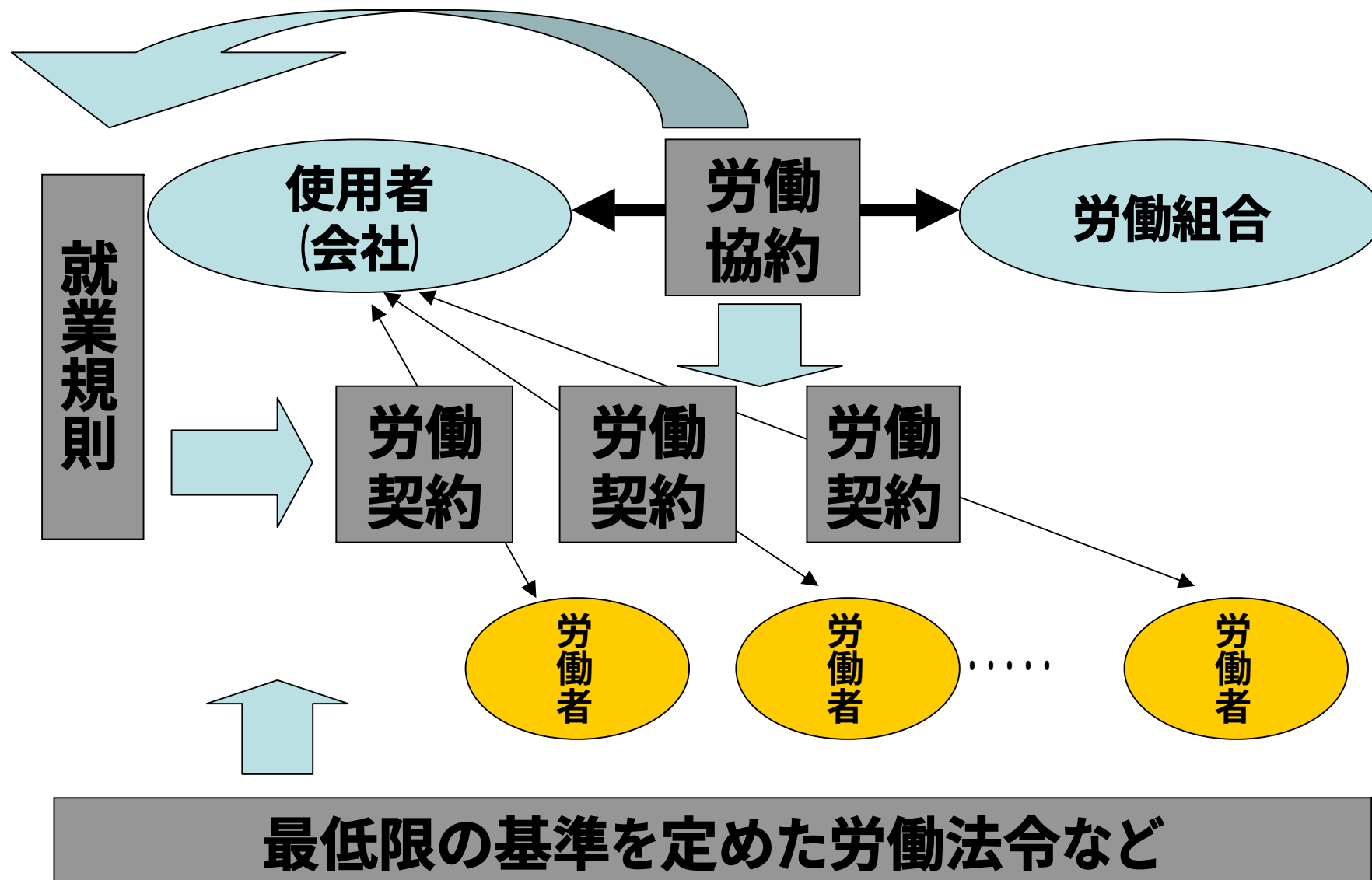
# 講義の流れ

- 1. 現行労働法における労働条件決定システムの概要**
  - (1) 現行労働法での労働条件決定システム**
- 2. 労働条件決定システムの具体的な事例**
  - (1) 労働条件決定のメカニズム（産別と企業別労使関係）**
  - (2) 賃金制度改定と個別賃金決定**
- 3. 現行の労働条件決定システムの課題**
  - (1) 集団的な労使関係での労働条件決定システム機能の低下**
    - ① 雇用労働者に占める労働組合員比率の減少**
  - (2) 経済の成熟化とグローバル競争の激化**
  - (3) 労働条件決定の個別化の進展**
    - ① 労働契約・雇用形態の多様化**
    - ② 人事処遇制度・賃金制度の変革**
- 4. 今後の労働条件決定システムの展望（まとめに代えて）**

# 雇用労働者（大手企業）の時系列での 労働関係の推移（例）



# 現行労働法による労働条件決定システム①



# 現行労働法による労働条件決定システム②

## 憲法

第27条 (勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止)

- 1 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。

第28条 (勤労者の団結権)

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

## 労働基準法

第1条 (労働条件の原則)

- 1 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- 2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第2条 (労働条件の決定)

- 1 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- 2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

第13条 (この法律違反の契約)

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律で定める基準による。

# 現行労働法による労働条件決定システム③

**個別の労働契約 < 就業規則 < 労働協約**

**労働基準法などで規定する最低基準**

## 労働基準法

### 第93条 (就業規則の効力)

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

### 第92条 (就業規則と法令及び労働協約との関係)

就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。

## 労働組合法

### 第16条 (労働協約の基準の効力)

労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

# 労働契約とは

## 1. 労働契約とは

**「労働契約とは労働基準法が適用される労務供給契約」(菅野『労働法』第7版)**  
労働契約は、労働者が労働を提供し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを基本的な内容とする契約

## 2. 労働契約の特色 (今後の労働契約法制の在り方に関する研究会配布資料)

使用者は、労働契約の範囲内で、労働者の労働の内容・遂行方法・場所などに関して必要な指揮命令を発することができるほか、健康診断等の実施や、配置転換、担務変更、教育訓練、昇進・昇格・降格、休職等の人事権の行使ができる。また、労働契約は、人的・継続的な契約であることから、労働者及び使用者は、信義誠実の原則に基づいて行動することを要請される。

そのため、労働者及び使用者は、労働契約の基本的内容である労働者の労働提供義務及び使用者の賃金支払義務のほかにも、様々な付随的義務を負うとされている。

# 就業規則とは

## 1. 就業規則とは

**「就業規則」とは、「労働条件を公平・統一的に設定し、かつ、職場規律を規則として明定」するため「使用者が定める職場規律や労働条件に関する規則類」(菅野『労働法』第7版)**

## 2. 判例法理により確立された就業規則の2つの拘束力

**①その内容が合理的なものである限り、労働者がその内容を現実を知っていると否とにかかわらず、就業規則の内容が労働契約の内容となる効力**

「就業規則はそれが合理的な労働条件を定めているものである限り、…当 該事業場の労働者は、就業規則の存在及び内容を現実を知っていると否とにかかわらず、また、これに対して個別的に同意を与えたかどうかを問わず、当然にその適用を受ける」(「秋北バス事件」最大判43.12.25)

**②就業規則による労働条件の変更が合理的なものであれば、それに同意しないことを理由として、労働者がその適用を拒否することはできないという効力**

「就業規則の一方的作成変更によって労働者の既得権を奪い、不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されないが、当該条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由としてその適用を拒否することは許されない」(「秋北バス事件」最大判43.12.25)



# 労働協約とは

## 労働組合法 第14条 (労働協約の効力の発生)

労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

### 【行政解釈・判例】

- ① 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する協定は、それが書面に作成され、且つ両当事者の署名又は記名押印がなされている限り、その名称の如何に拘らず労組法上の労働協約である (昭29.1.19 労収5)
- ② 労働協約で定める基準を上回る労働契約については、「労働協約に定める労働条件が最低基準であると解される場合は別であるが、しからざる限り、労働協約の基準を上回る労働契約は、その部分において無効である」 (昭32.1.14 発労1)
- ③ 労組法第2条の要件をみたしているが第5条第2項の規約の必要記載事項を欠いている労働者の団体は、労働協約を締結する能力がある (昭24.8.8 労発317)。
- ④ 民法92条 (任意規定と異なる慣習) により法的効力のある労使慣行が成立していると認められるには、同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反覆継続して行われていたこと、労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと、当該慣行が労使双方とくに使用者側の規範意識によって支えられていることを要する (最一小判平7.3.9)。

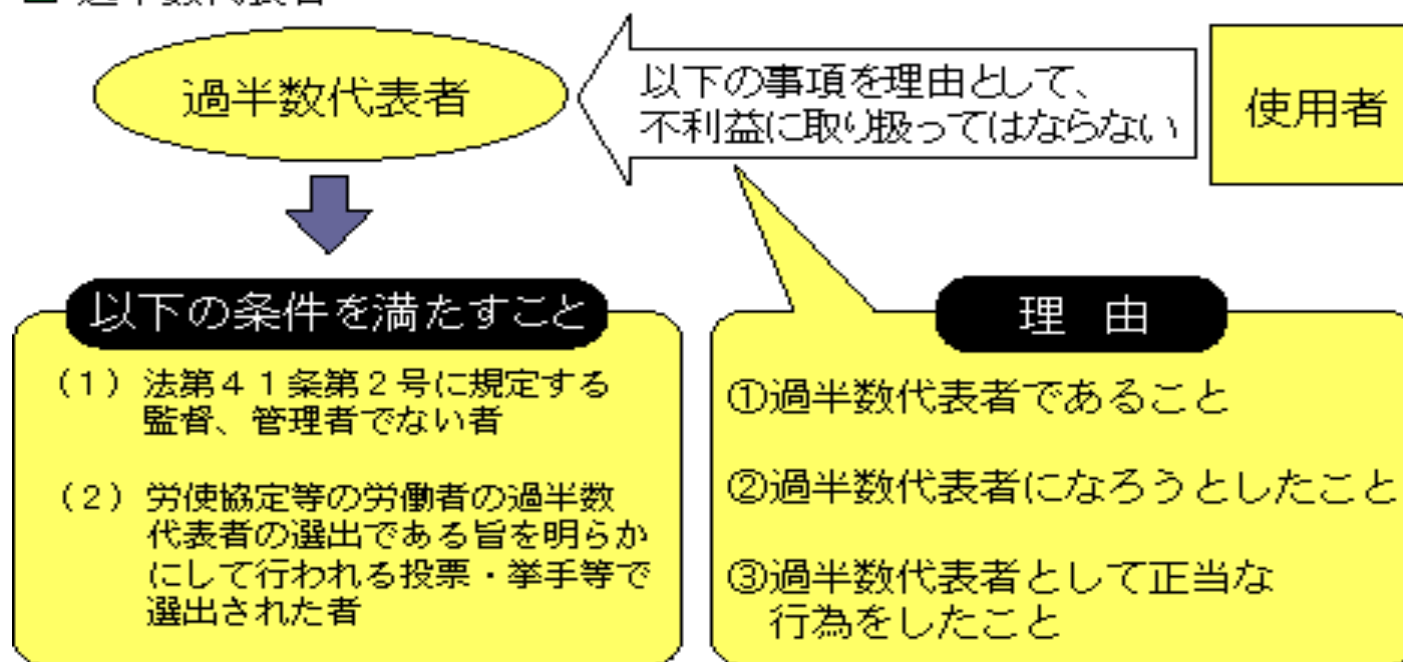
# 過半数を代表する者との法に基づく労使協定

## 過半数労働組合に関する労基法の規定

| 条文                       | 内容                    |
|--------------------------|-----------------------|
| 第18条（強制貯蓄）               | 社内預金協定                |
| 第24条（賃金の支払）              | 賃金控除協定                |
| 第32条の2（一カ月単位の変形労働時間）     | 一カ月単位の変形労働時間制に関する協    |
| 第32条の3（フレックスタイム制）        | フレックスタイム制に関する協定       |
| 第32条の4（一年単位の変形労働時間）      | 一年単位の変形労働時間制に関する協定    |
| 第32条の5<br>（一週間単位の変形労働時間） | 一週間単位の変形労働時間制に関する協定   |
| 第34条（休憩）                 | 休憩の一斉付与の例外協定          |
| 第36条（時間外及び休日の労働）         | 時間外休日協定               |
| 第39条の2（事業場外のみなし労働）       | 事業場外のみなし労働の協定         |
| 第38条の3（専門業務型裁量労働）        | 専門業務型裁量労働に関する協定       |
| 第38条の4（企画業務型裁量労働）        | 過半数労働組合による労使委員会の委員の指名 |
| 第39条（年次有給休暇）             | 年休の計画的付与に関する協定        |
| 第90条（就業規則の作成）            | 就業規則作成・変更時の意見書        |

# 労働者の過半数の代表とは

## ■ 過半数代表者



(施行規則第6条の2)

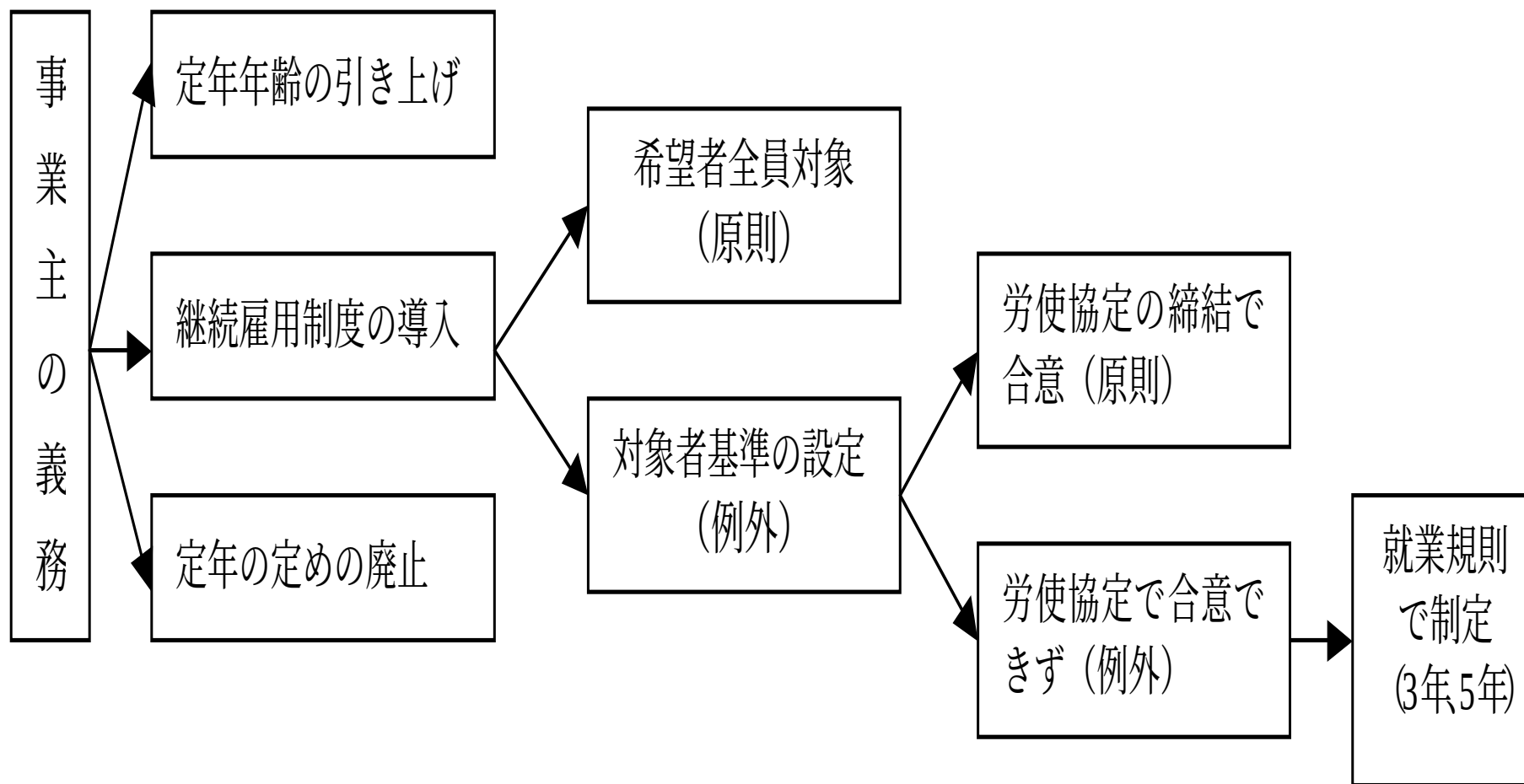
・労使協定の労働者側の締結当事者は、その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合（過半数労働組合）がある場合には、その労働組合となる。

・過半数労働組合がない場合に限り、労働者の過半数を代表する者（「過半数代表者」）が締結当事者となる。

・労働者には組合員のみならず管理職や、アルバイト、パート、嘱託社員、契約社員等を合わせた全従業員を基準として計算する。

# 労基法以外の過半数労働組合との労使協定

## 改正高年齢者雇用安定法 (2006年4月施行) での例



# 労働条件に関する2つの不利益変更問題

## － 就業規則と労働協約 －

|    | 就業規則                                                           | 労働協約                                                            |
|----|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 原則 | 新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない | 不利益変更であっても、労働者（組合員）の個別の同意又は労働組合に対する授權がない限りその規範的効力が認められないとは解されない |
| 例外 | 不利益が高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずる                     | 労働組合内部における討議など、対象労働者の意思が労使交渉に反映されない限り、組合員全員に規範的効力は及ばない          |

# (参考) 就業規則の不利益変更

## 1. 就業規則の性質

「当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなす」

(「電電公社帯広局事件」最一小判昭61.3.13日、「日立製作所武蔵工場事件」最一小判平3.11.28)

## 2. 就業規則の不利益変更

「新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集成的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべき」

(「秋北バス事件」最大判昭43.12.25)

「当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいい、特に、賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生ずるものというべきである。右の合理性の有無は、具体的には、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断すべきである。」(みちのく銀行事件 最小判 平12.9.7)



# (参考) 労働協約の不利益変更

## 1. 労働協約が不利益に変更された場合の効力 (労働組合員に対する効力)

日本ではドイツ労働協約法で定められる「有利原則」(労働協約より有利な労働契約が締結された場合、労働契約を優先する原則) は最高裁判例で否定されている。

「協約が締結されるに至った経緯、当時の経営状態、同協約に定められた基準の全体としての合理性に照らせば、同協約が特定の又は一部の組合員を殊更不利益に取扱うことを目的として締結されたなど労働組合の目的を逸脱して締結されたものとはいえず、その規範的効力を否定すべき理由はない。本件労働協約に定める基準が原告の労働条件を不利益に変更するものであることの一事をもってその規範的効力を否定することはできないし、原告の個別の同意又は労働組合に対する授權がない限りその規範的効力が認められないとも解されない。」(朝日火災海上保険(石堂)事件 最一小判平9.3.27)

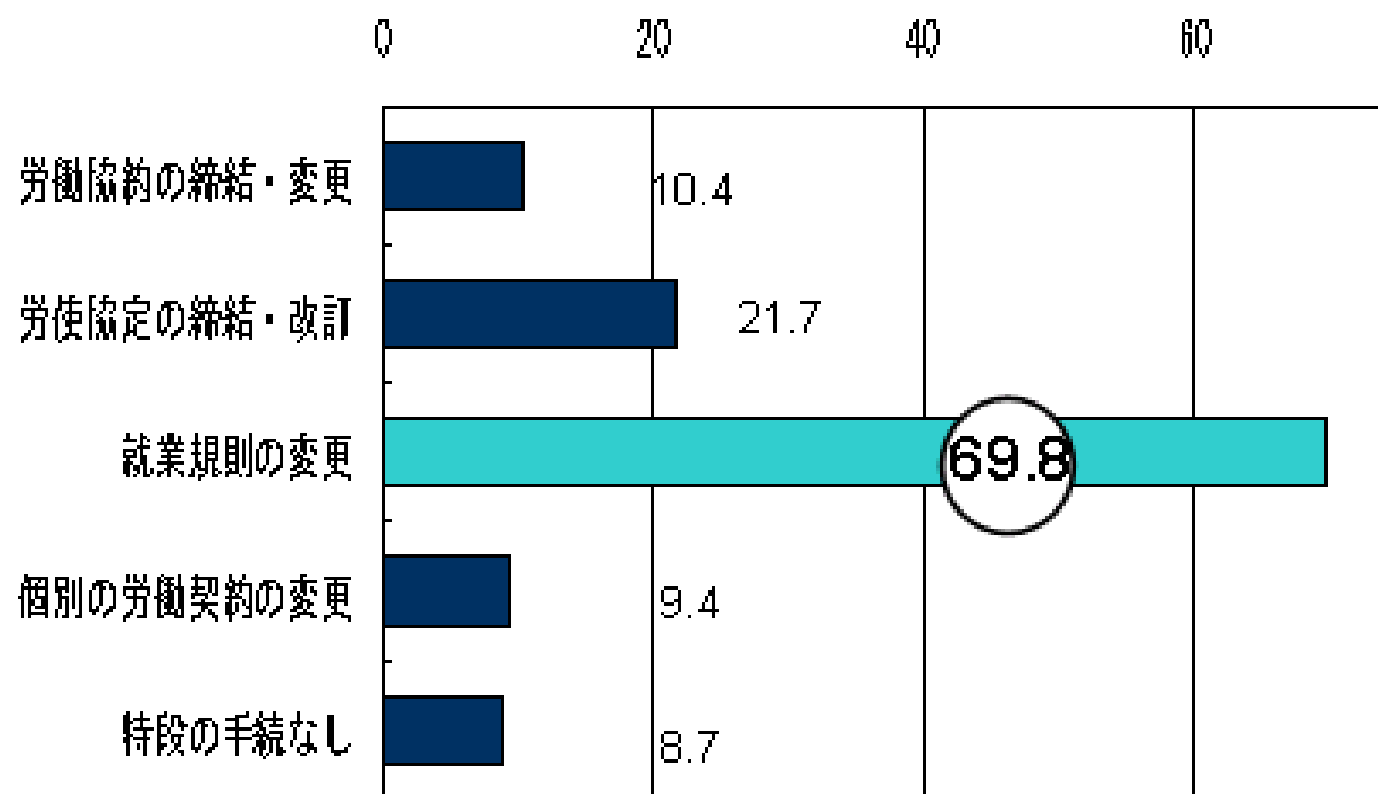
## 2. 労働組合の協約締結権 (協約締結手続きの瑕疵)

「特定の労働者に対して著しい労働条件の低下を含む不利益を認容する労働協約の締結に際しては、労働組合内部における討議を経て組合大会や組合員投票などによって明示又は黙示の授權がなされるなど、対象労働者の意思が労使交渉に反映されない限り、組合員全員に規範的効力は及ばない」(神姫バス事件 神戸地判63.7.18)

# 労働契約の変更の実態

約7割の事業場において、就業規則の変更によって労働条件が変更

労働条件変更における手続（複数回答、％）



※ 労働政策研究・研修機構「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」より



# 賃金水準の産業横断的な引き上げ

## 職種別賃金要求の事例 (電機連合)

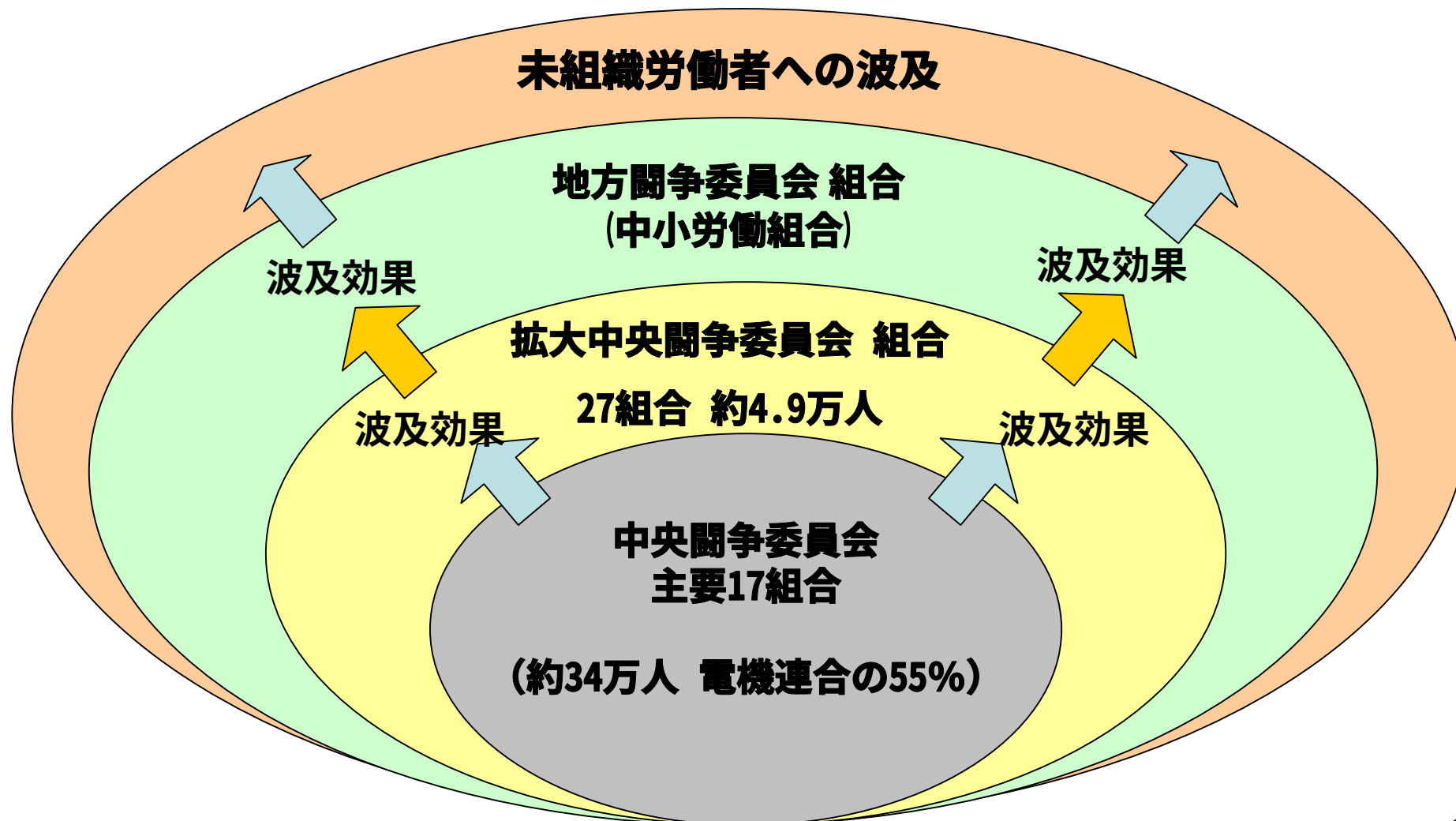
平均賃上げ方式 ⇒ 年齢別個別賃金引き上げ方式 ⇒ 職種別賃金要求へ

| 組合名      | 統一要求基準項目              |                      |           |
|----------|-----------------------|----------------------|-----------|
|          | 指標として選択した<br>基幹労働者    |                      | 要求<br>ベース |
|          | 開発・<br>設計職<br>(30歳相当) | 製品<br>組立職<br>(35歳相当) |           |
| 松下電器労連   | ○                     |                      | 326,800円  |
| 東 芝      | ○                     |                      | 303,700円  |
| 富士通      | ○                     |                      | 311,800円  |
| 日本電気     | ○                     |                      | 319,000円  |
| 日立製作所    |                       | ○                    | 285,000円  |
| 三菱電機     |                       | ○                    | 279,500円  |
| シャープ     | ○                     |                      | 309,200円  |
| 松下電工     | ○                     |                      | 309,700円  |
| 富士電機グループ | ○                     |                      | 300,300円  |

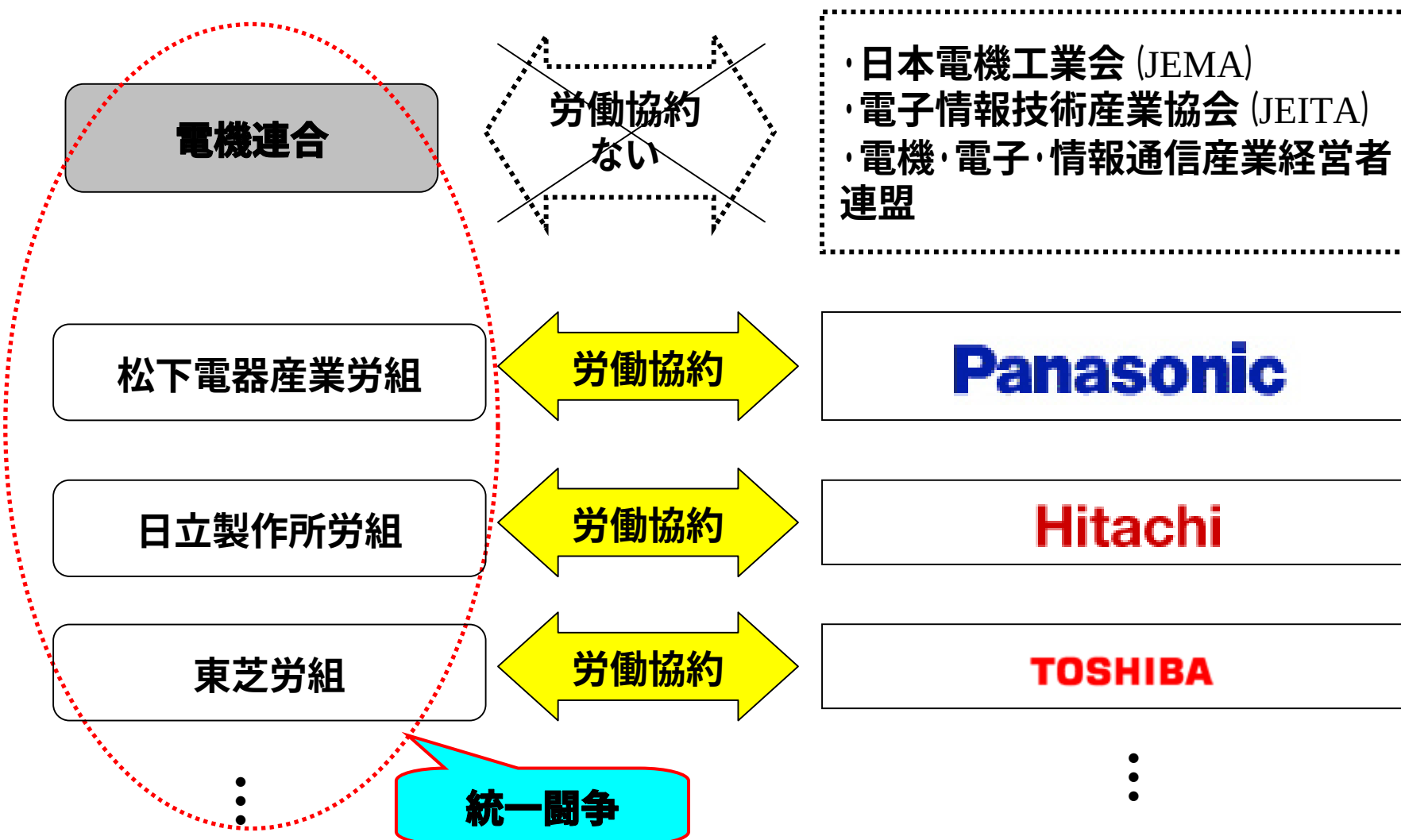
参照先: [http://www.jeiu.or.jp/activity/life/2007/wages\\_you.html](http://www.jeiu.or.jp/activity/life/2007/wages_you.html)

# 産業別労働組合の賃上げ活動 (電機連合の事例)

中闘 (主要17組合) ⇒ 拡大中闘 (中堅) ⇒ 中小・地場 ⇒ 未組織労働者へと波及図る



# 日本の労使関係は企業別中心 産別は統一闘争で横並びの引き上げ図る



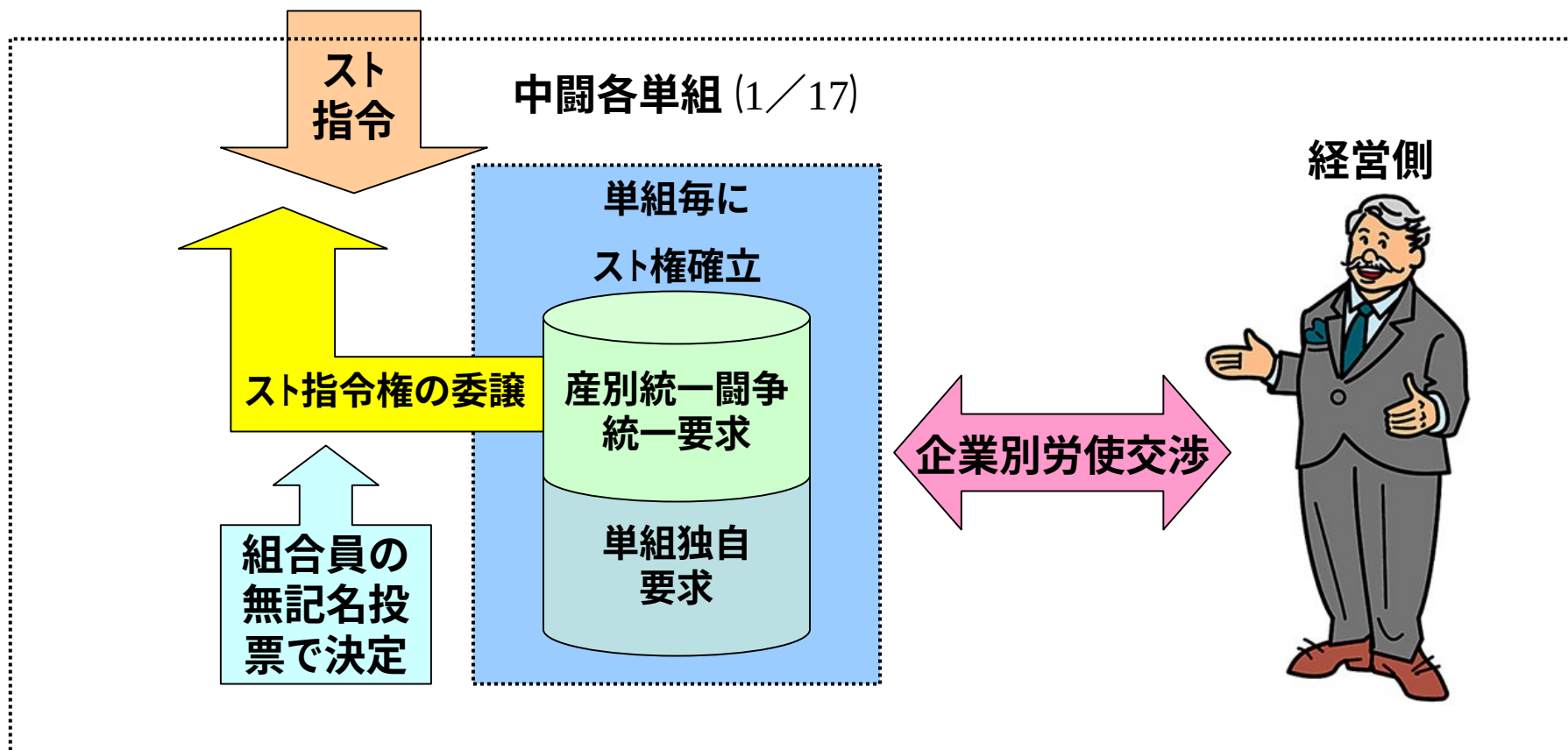
# 産業別労働組合の賃金交渉の構造例 (電機連合 中央闘争組合方式)

## 中央闘争委員会

(電機連合本部役員 + 17組合で構成)  
スト指令発動は全会一致が原則

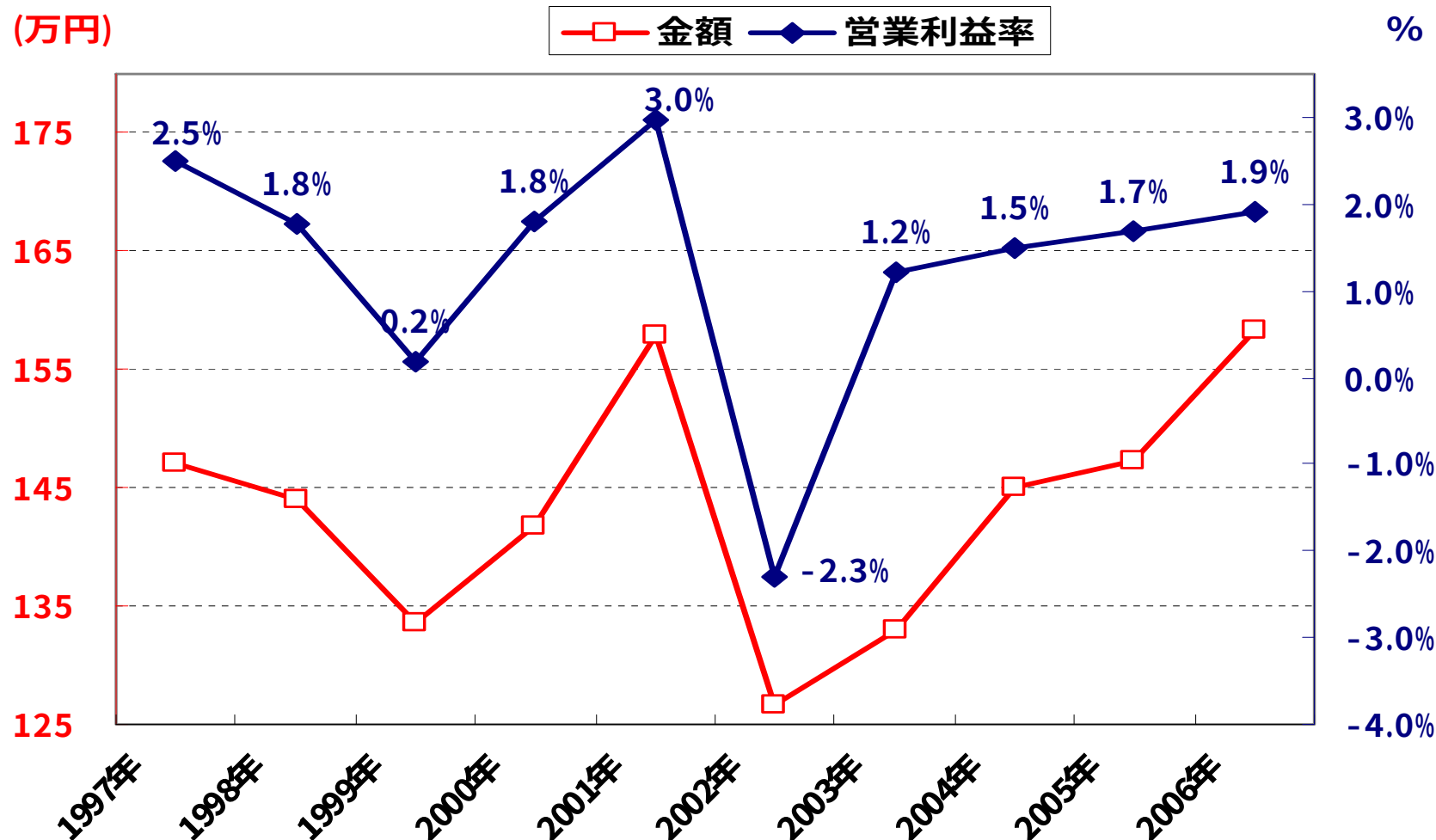
## 統一闘争の統一項目

- ・闘争日程
- ・要求内容
- ・妥結内容
- ・回答不満時の行動



# 業績給的性格の強い一時金 (賞与) の 労使交渉結果 (電機連合大手平均)

(単独) 中堅組合企業 売上高営業利益率 (加重平均) と  
一時金金額 (加重平均) の推移



# 賃金交渉の変化を理解するためのキーワード

## 1. デフレの長期化 (=賃上げにおける実質賃金論の空洞化)

労働側にとっての賃金引上げの理論的支柱

$$\text{賃金引上げ率} = (\text{名目賃上げ率} - \text{物価上昇率}) + \text{生活向上分}$$

## 2. 生産性基準原理

旧日経連が1970年以降提唱していた賃上げ算出基準。1人あたりの人件費の上昇率を「就業者1人あたり実質GDP成長率」に見合ったものにするという考え方

## 3. 総額人件費の適正化 (人件費のコスト視強化)

少子高齢化にともなう社会保険料事業主負担増を受け、グローバル競争激化の中で賃金・一時金のみならず福利厚生費、退職金を含めての人件費増額の上昇を考慮すべきとの経営側主張

## 4. 人件費の変動費化

「企業業績の反映は月例賃金ではなく一時金・賞与で反映する」という経営側主張

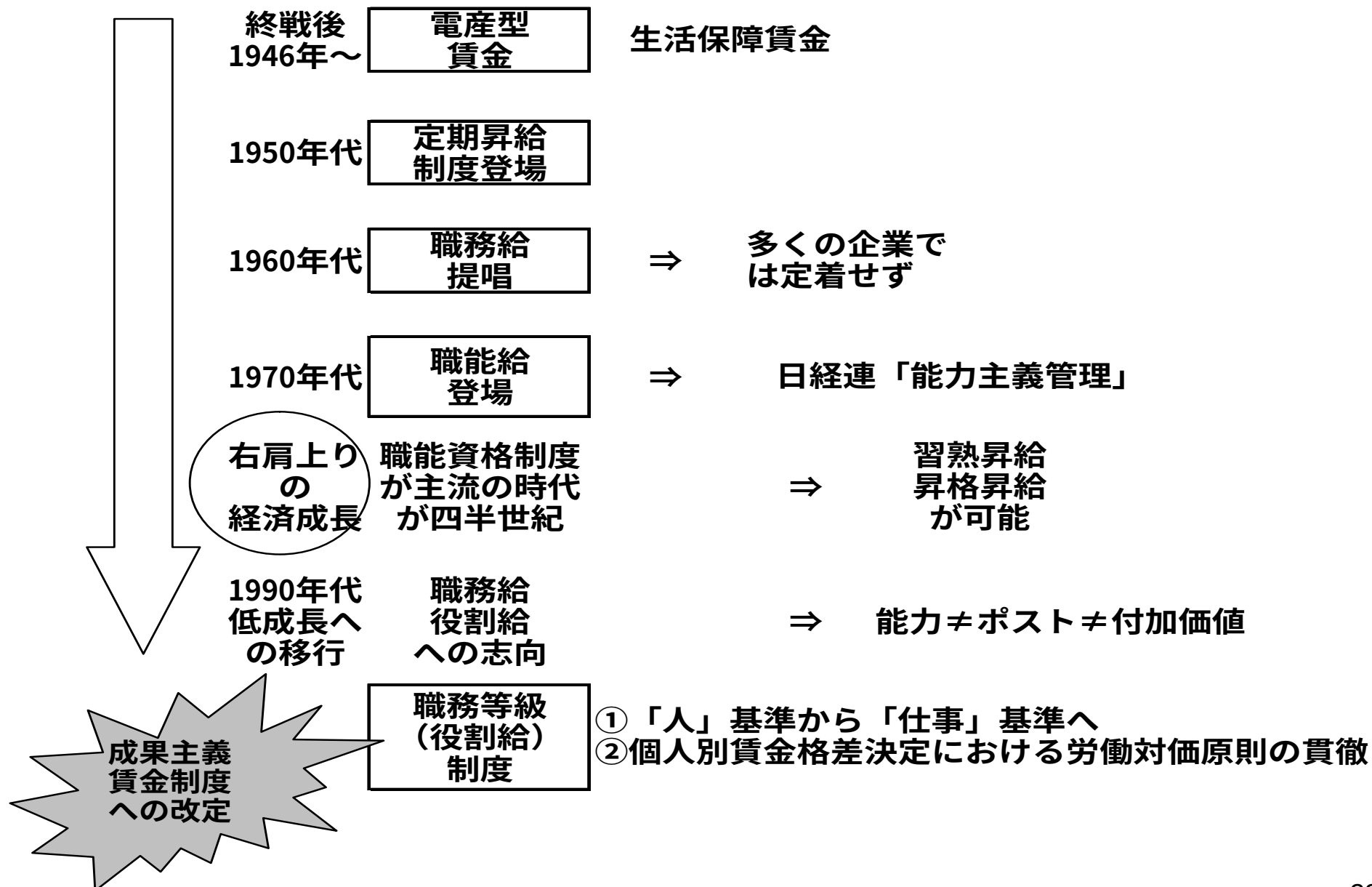
【労働側が考える課題】

生活基盤の不安定化、時間外割増賃金への非連動、  
中堅・中小企業への波及力の乏しさ

## 5. 一時金 (賞与) の業績連動型支給方式

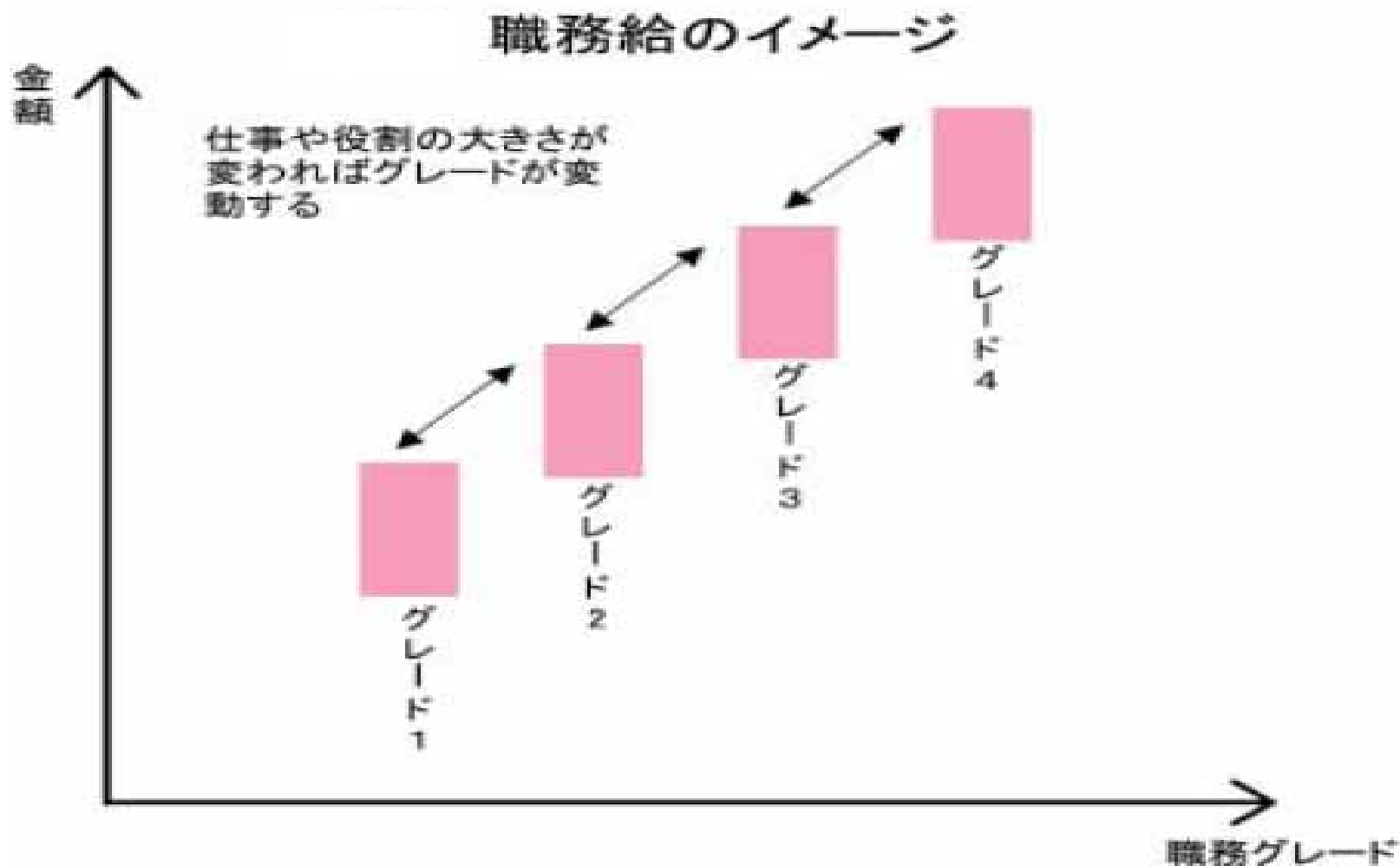
労使交渉決定方式から労使での算式確認へ

# 成果主義的な賃金制度への変化





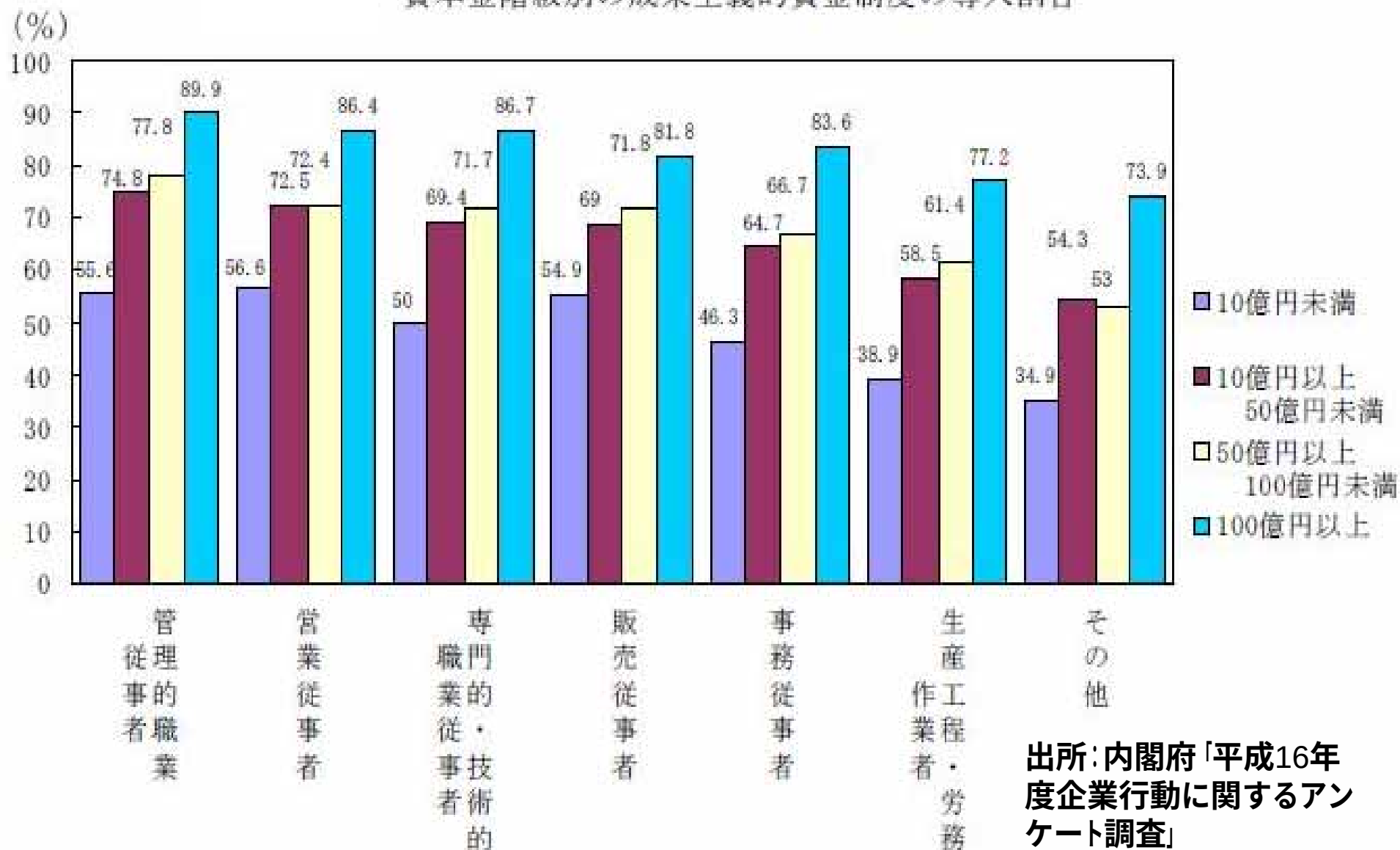
# 90年代後半～成果主義的賃金制度 従来主流の「職能資格」⇒「役割・職務」へ



出所：労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」2005年3月号

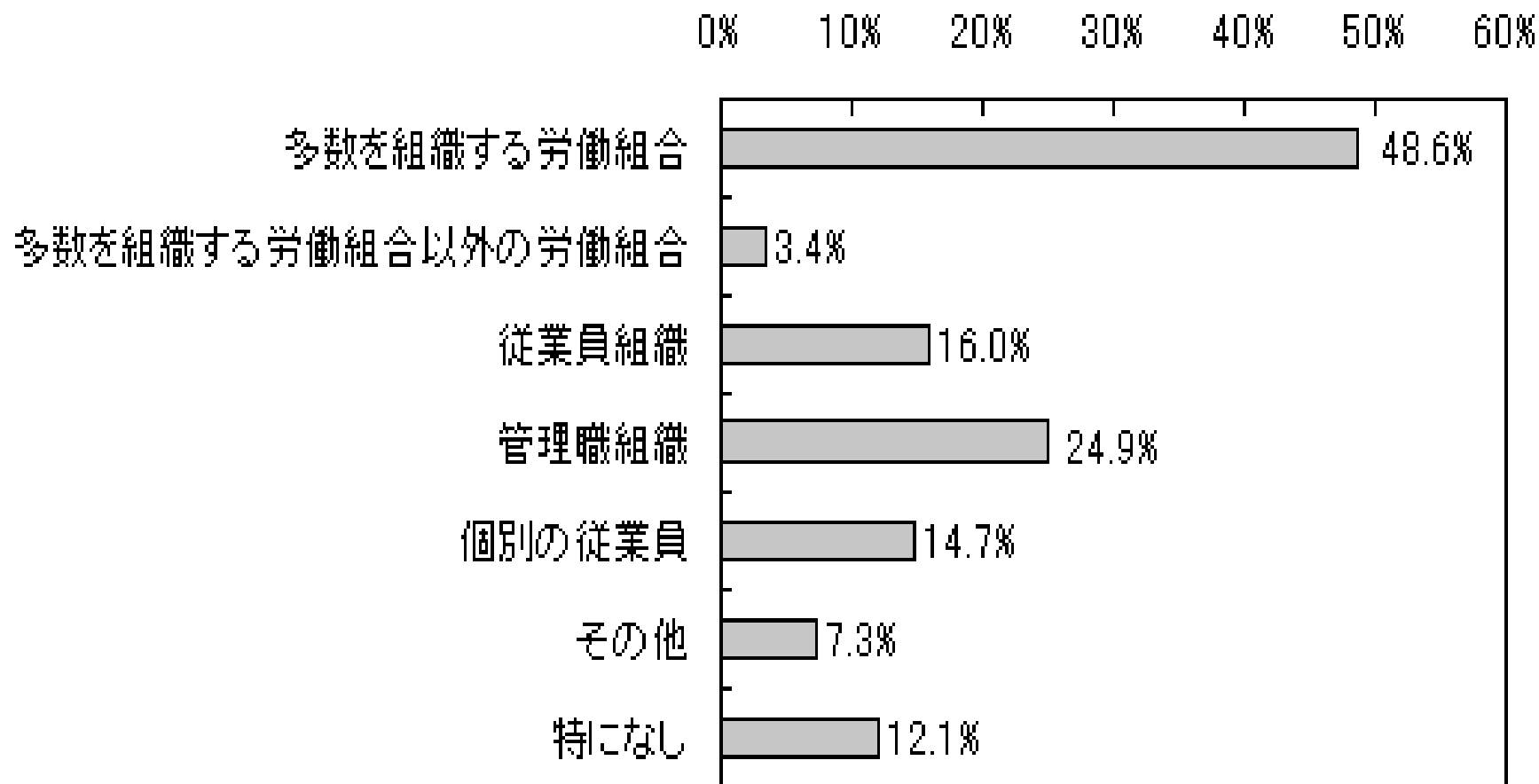
# 成果主義的賃金制度の導入状況

資本金階級別の成果主義的賃金制度の導入割合



# 人事労務管理制度の改定と労使協議

人事労務管理制度を改定する際 協議をした(同意を得た) 組織は何か



出所:「労働条件の変更に当たってのトラブルを未然に防止するための施策の在り方に関する調査研究」((社)日本労務研究会;平成14年)

# 成果主義賃金制度への労働組合のスタンス

## (電機連合の事例：労働界では少数派だが)

### 電機連合「第5次賃金政策」(2000年7月)

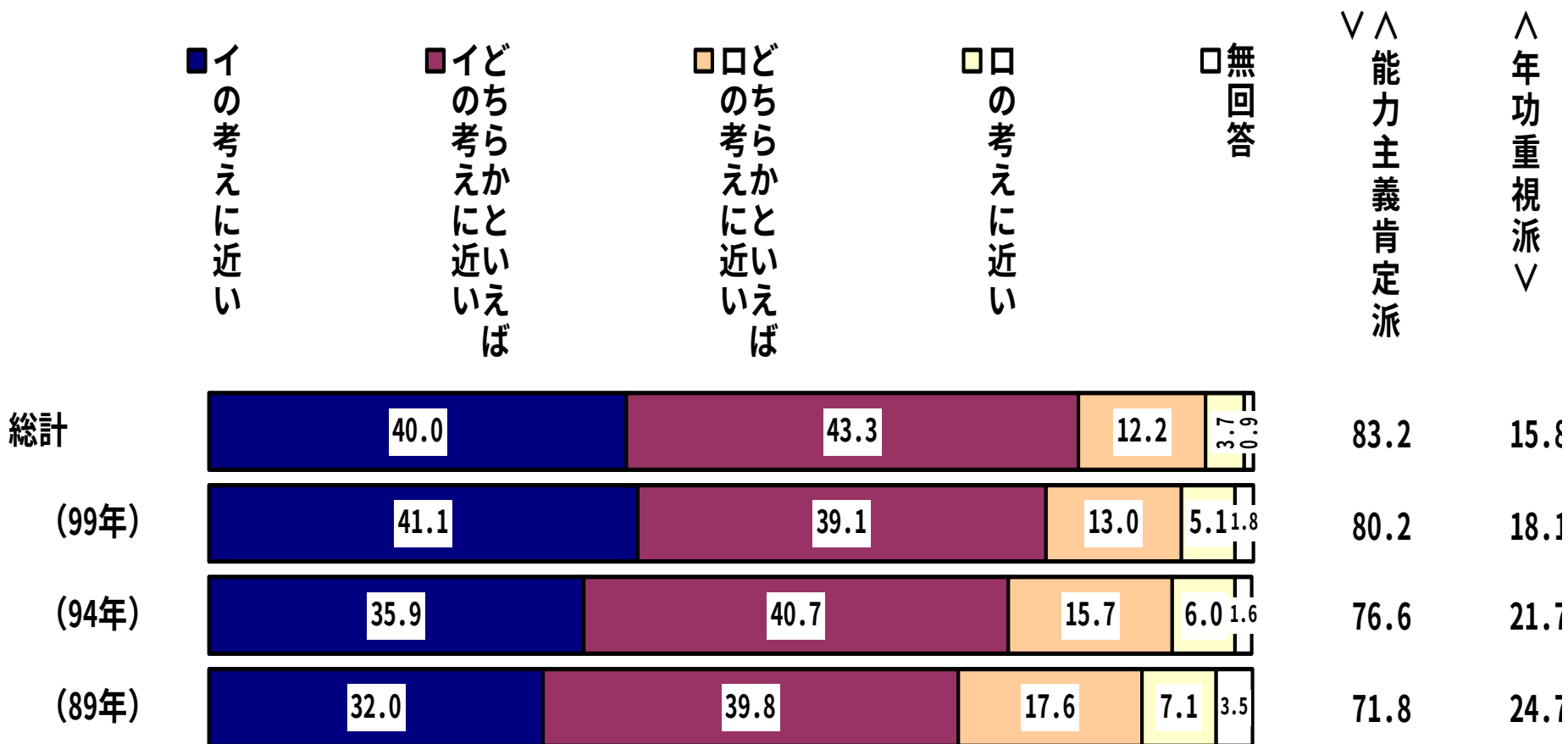
#### 1. 成果主義賃金制度に対する考え方と対応

- ①適用対象とする従業員としては、a) 管理職、専門職、研究職など裁量性の高い従業員、b) 裁量労働適用者、などであることが望ましい。
- ②透明性と納得性の高い評価制度の確立が不可欠。  
各企業の人事処遇制度に基づいた評価制度をそれぞれ確立する
  - ・組織上与えられた「職務」の評価(職務評価)、
  - ・各人がどのような目標を設定したかを付加した「役割」の評価
  - ・仕事・役割の「業績」の評価(業績評価)
- ③「目標面接制度」の導入など、個々人の意思と適性を尊重する制度の確立と運用が大切。また、職種や職務の選択制を確立することが望まれる。

# 成果主義をめぐる組合員意識の変化

能力（実績）主義について

- イ．能力や実績さえあれば同期入社の者や後輩が自分より先に昇進してもかまわない  
 ロ．たとえ能力や実績があっても同期入社者や後輩が自分より先に昇進するのはいやだ



出所：電機連合「組合員意識調査」(1万人調査) 2004年

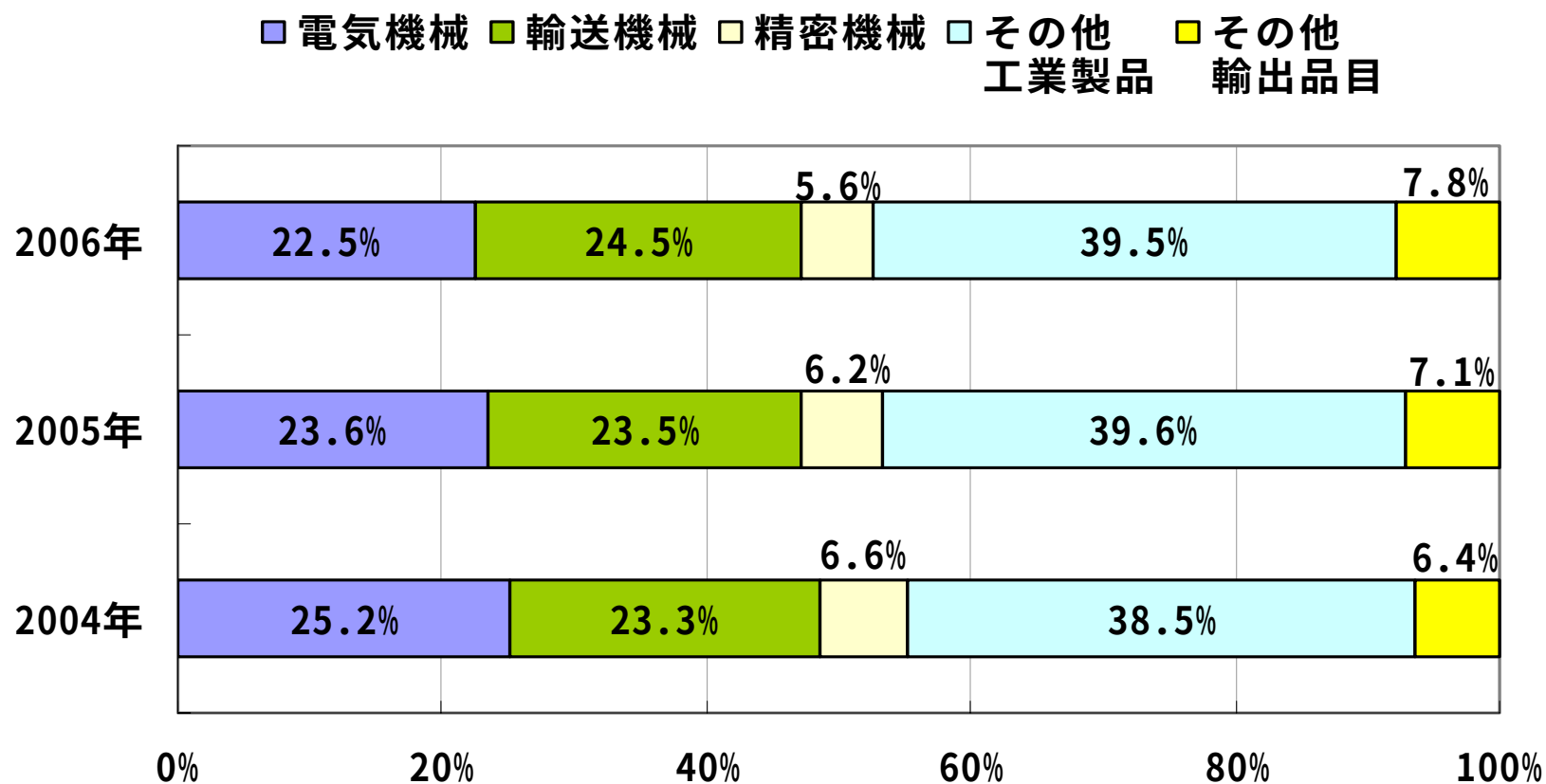
# 賃金以外の主要労働条件 法改正に先行する電機連合の ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

|       | 電機連合の取り組み                                          | 法改正             |
|-------|----------------------------------------------------|-----------------|
| 1987年 | フレックスタイム導入<br>(三菱、松下)                              |                 |
| 1988年 | フレックスタイム導入<br>(日立、シャープなど)                          | 労基法改正 (F T 制度化) |
| 1990年 | 大手中心に育児休職制度確立                                      |                 |
| 1992年 | 大手中心に介護休職制度確立、並びに、<br>育児・介護短時間勤務制度導入               | 育児休業法制定         |
| 1994年 | 1日の所定労働時間を7.75時間に                                  |                 |
| 1999年 |                                                    | 介護休業制度義務化       |
| 2000年 | 65歳への雇用延長制度確立                                      |                 |
| 2002年 | 仕事と家庭の両立支援制度の拡充 (家族的責任の期間拡大、育児短時間勤務の期間拡大、家族看護休暇制度) |                 |
| 2006年 | 大手を中心に不妊治療休職制度導入                                   | 改正高年齢者雇用安定法施行   |

# 日本の輸出の92.2%は工業製品

## 電機は輸送機械と共に輸出の約半数を担う

日本の輸出額に占める電機、輸送機器、精密の占有率の推移



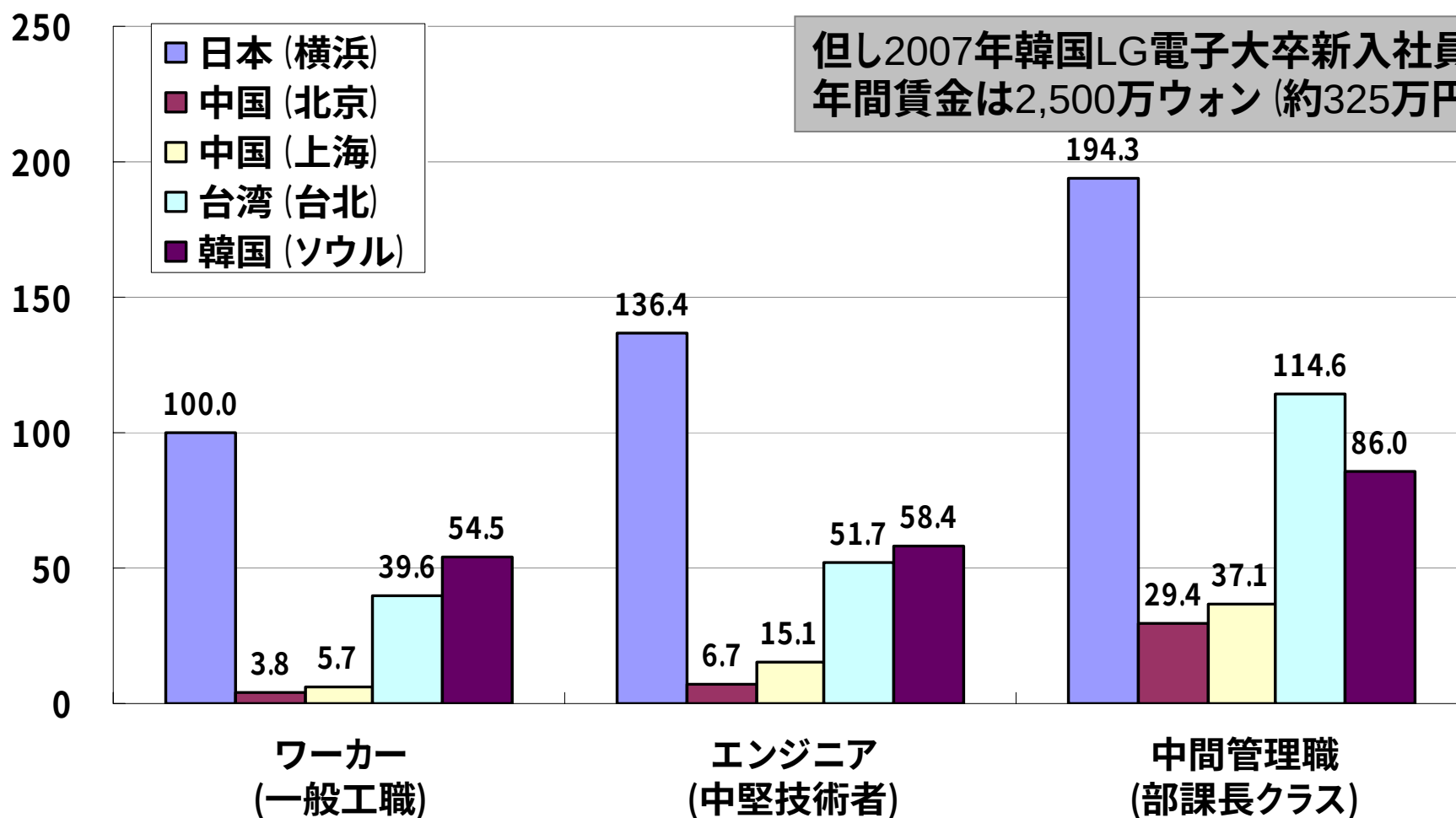
出所：JETRO



# 東アジア諸国との賃金比較

(2,886ドル=100)

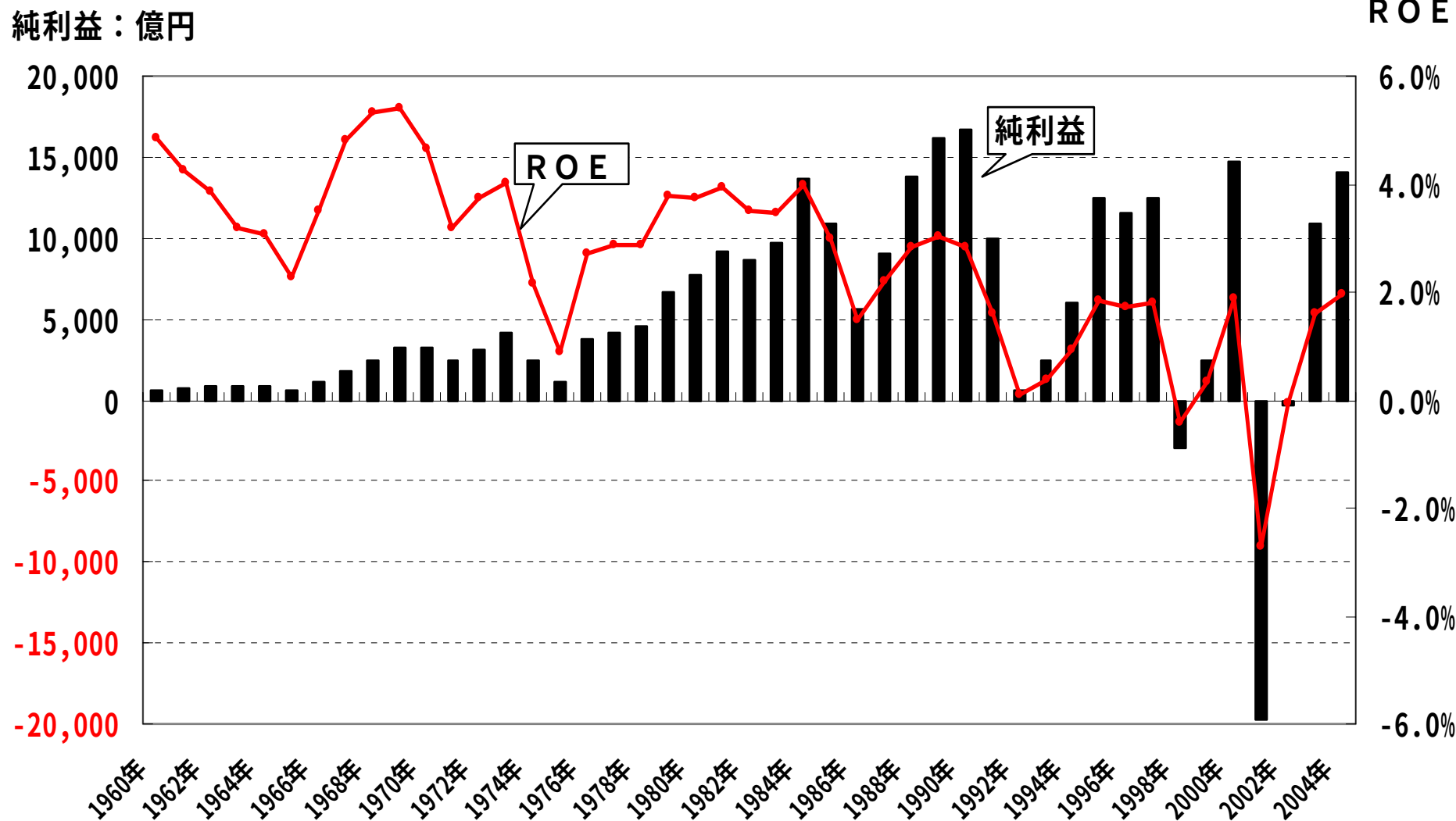
## ドルベースの賃金比較



出所: JETRO『アジア主要都市・地域の投資関連コスト比較』(2003年)

# 電機産業の業績長期トレンド (収益性)

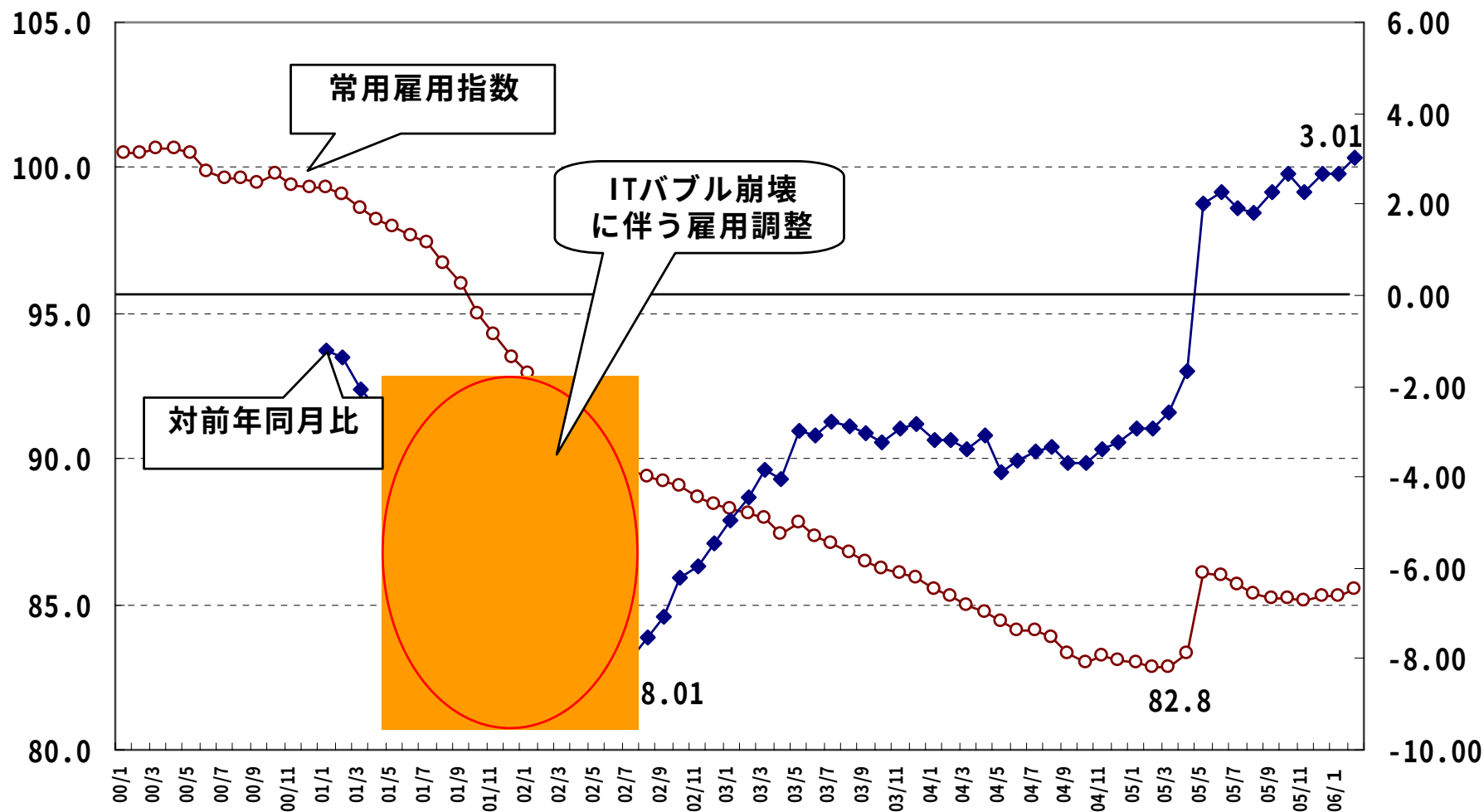
電機産業の長期業績推移 - 当期純利益額とROE



出所：財務省「法人企業統計」電気機械器具製造業

# 電機産業の雇用状況推移

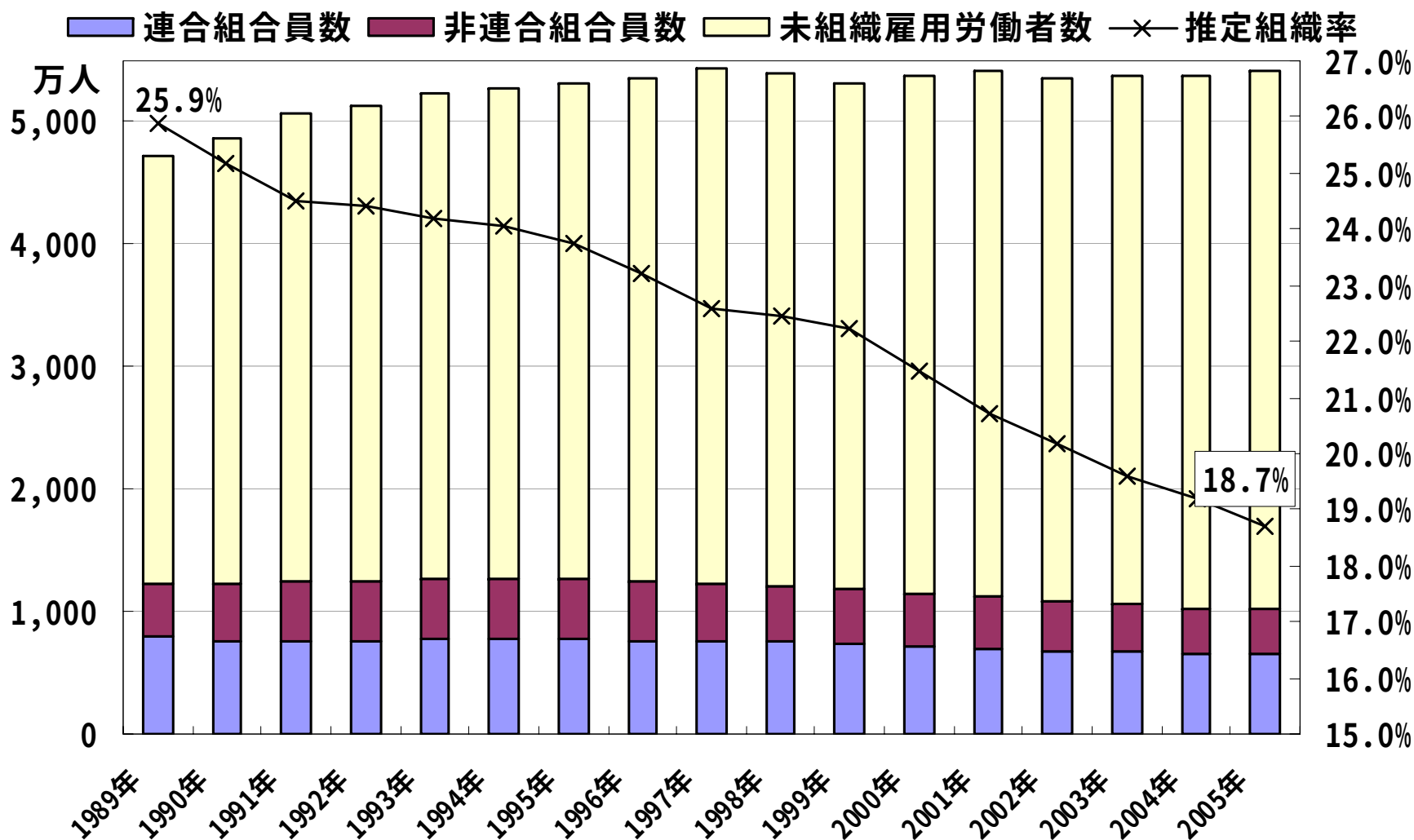
電機産業（電気機械器具製造業）の雇用状況の推移  
（常用雇用指数 2000年＝100）



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」電気機械器具製造業

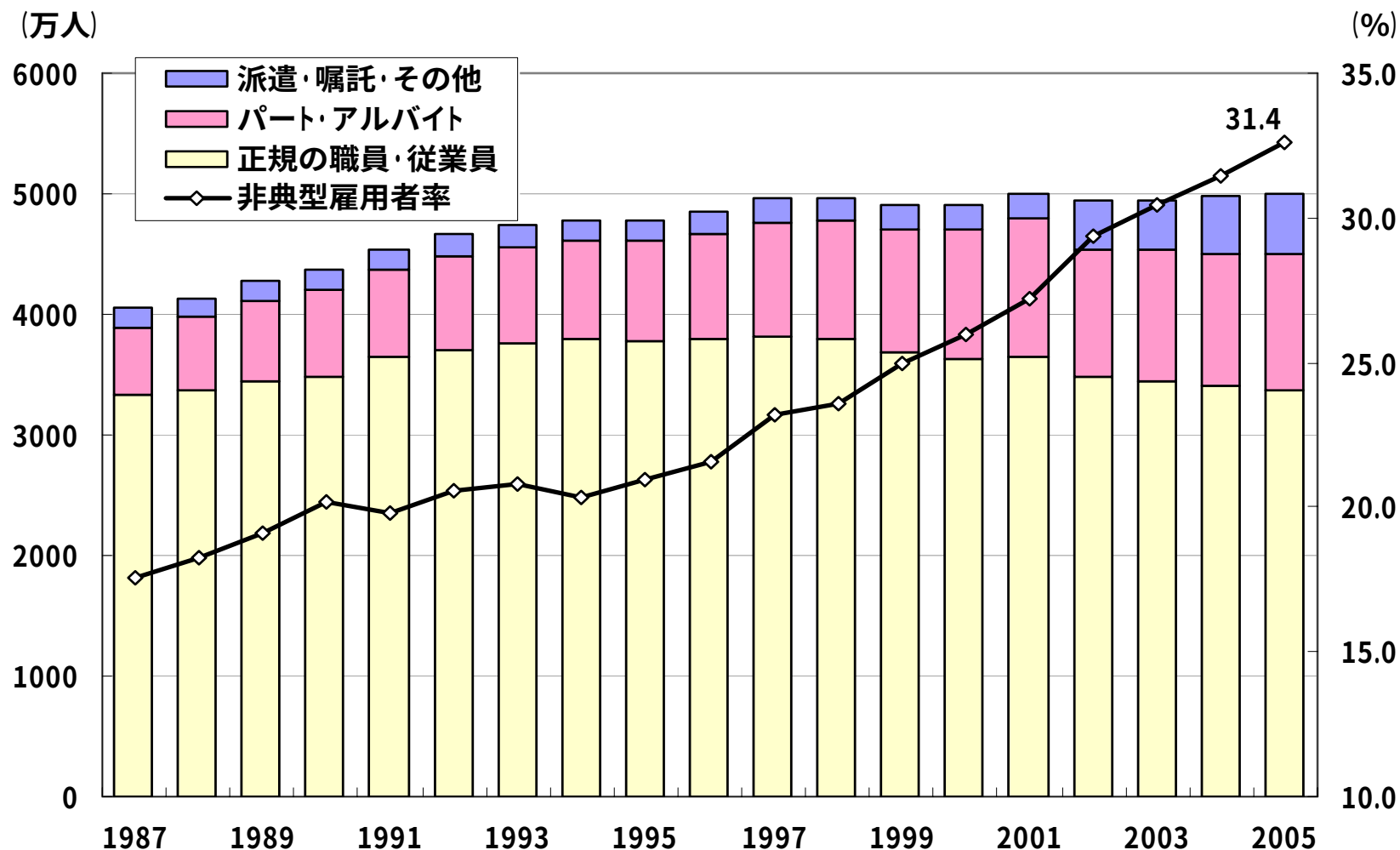
# 労働組合員数の減少

連合結成以来 組合員数は増えたか



出所：厚労省 労働組合基礎調査

# 非典型雇用労働者の増加



資料: 総務省「労働力調査 (詳細結果)」

注) 2001年以前は「労働力調査特別調査」(各年2月)、2002以降は「労働力調査 (詳細結果)」の平均値

# 労働組合組織率 大企業と中小の格差

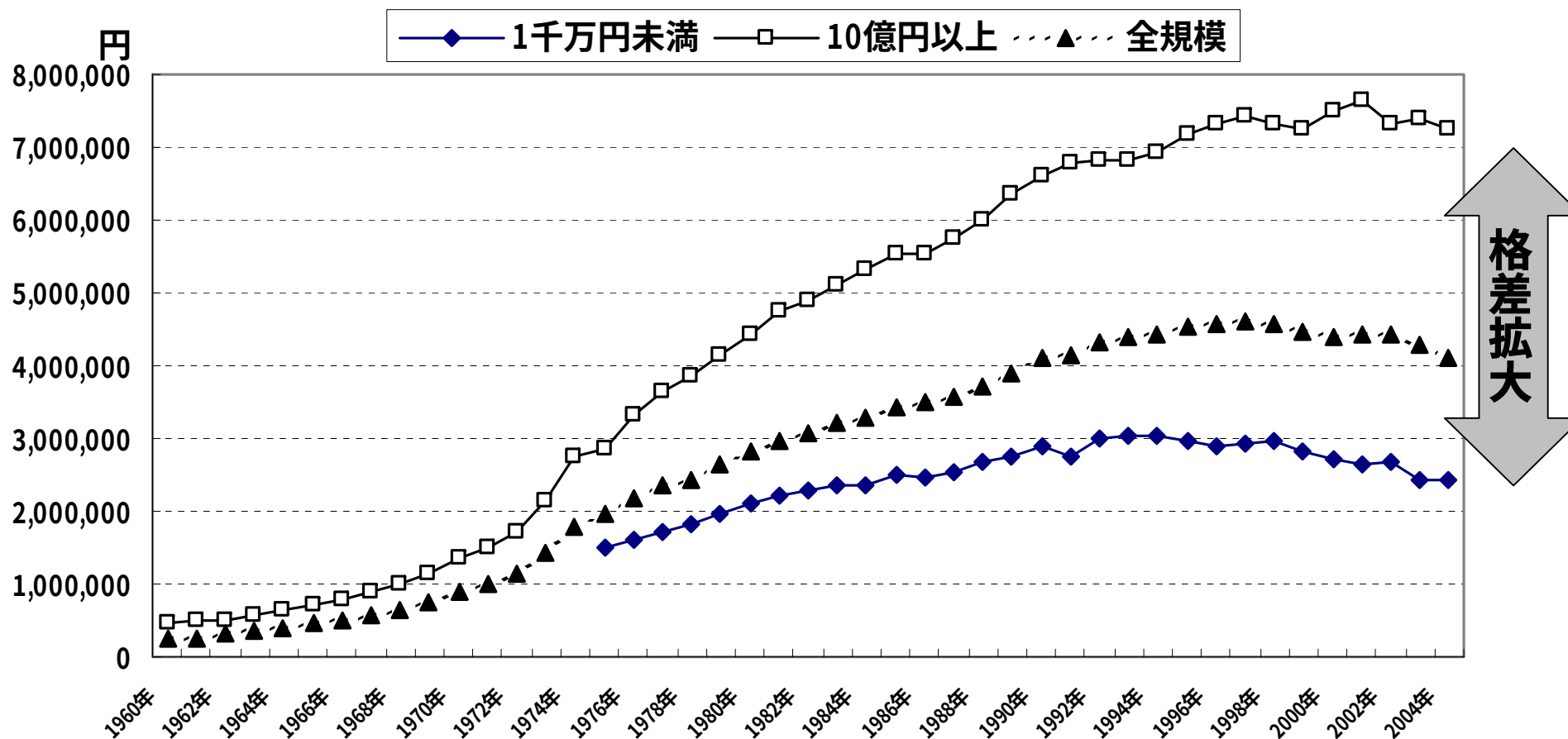
## 企業規模別 (民営企業) 労働組合員数

| 企業規模     | 労働組合員数  |        | 雇用者数    | 推定組織率 |
|----------|---------|--------|---------|-------|
| 計        | 7,895千人 | 100.0% | 4,828千人 | 16.4% |
| 1,000人以上 | 4,534千人 | 57.4%  |         | 47.7% |
| 300～999人 | 1,240千人 | 15.7%  | 1,305千人 | 15.0% |
| 100～299人 | 716千人   | 9.1%   |         |       |
| 30～99人   | 260千人   | 3.3%   | 2,531千人 | 1.2%  |
| 29人以下    | 38千人    | 0.5%   |         |       |
| その他      | 1,106千人 | 14.0%  |         |       |

出所：厚労省「労働組合基礎調査結果」2005年

# 大手と中小の賃金（人件費）格差広がる

法人企業統計で見る従業員一人当たり人件費の推移



出所：法人企業統計年報（全産業）

# 今注目される 日本の労働者参加（労使協議制）

## 労働者参加の形態

①企業所有への労働者参加： 従業員持株制  
労働組合としての株式所有

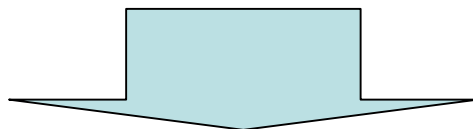
②企業での管理および政策決定過程における労働者参加  
（経営参加）

- ・従業員代表制（ヨーロッパ）
- ・団体交渉制（欧米、日本）
- ・労働者重役制（スウェーデン、ドイツ）
- ・労働協約に基づく労使協議制（特に日本で普及）



# 日本産業労使の“ソフトインフラ” 「労使協議制」

- ・労使協議機関は、労働組合のある事業所の82.9%で設置。
- ・開催頻度は年7回強。専門委員会など数字に反映されていないものを含めると、かなりの頻度で労使協議が行われている。
- ・経営方針をはじめとして多数の経営関連事項を付議
- ・使用者側の出席者：労務担当役員や経理財務担当役員だけでなく、社長が常にまたはほとんど出席するところも半数以上。

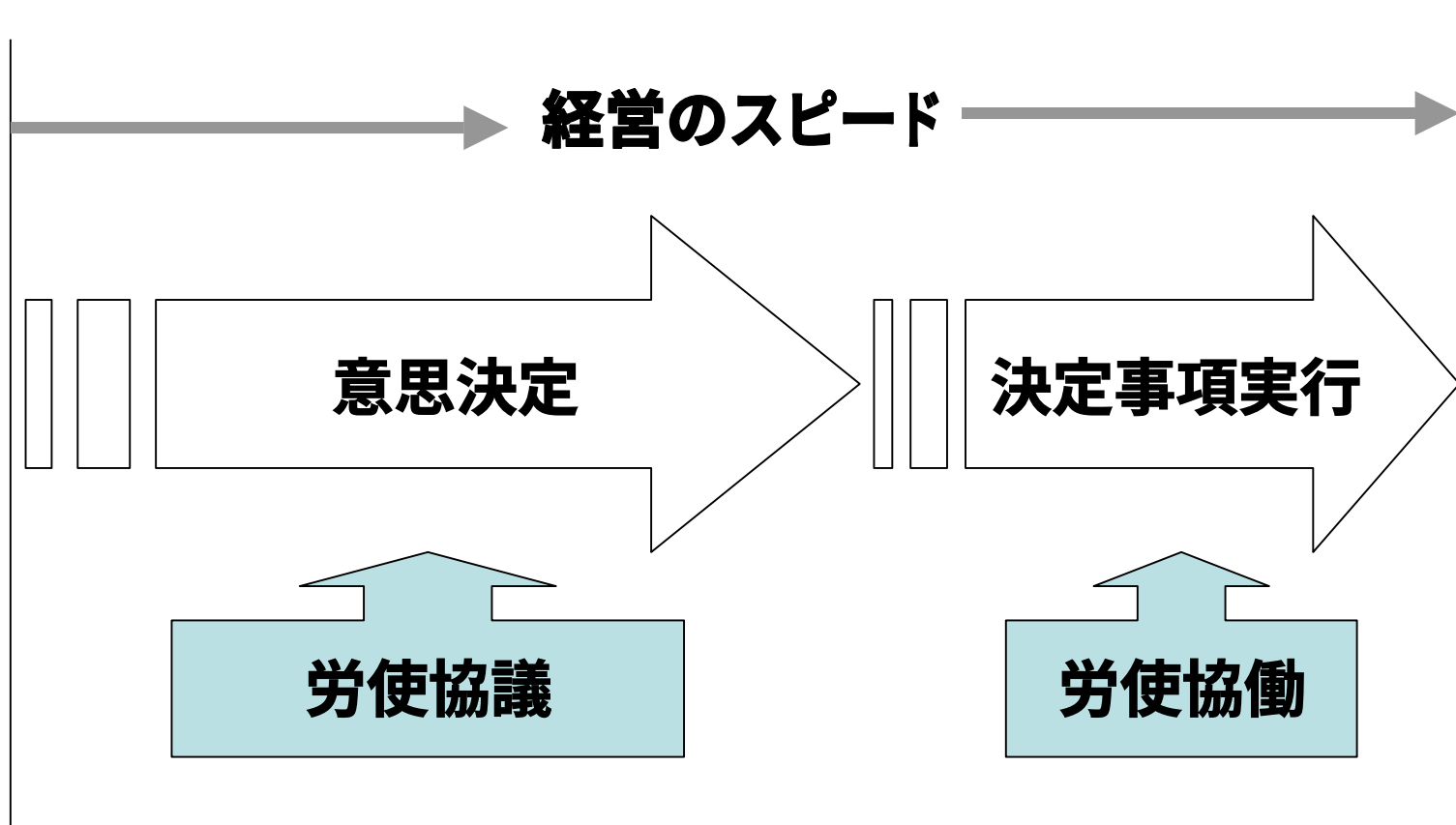


労使協議は、重要な労使の話し合いの場所として正式に位置づけられている

出所：連合総研『労働組合の未来をさぐる』（2001年）

# 労使協議制は経営のスピードを阻害するか

経営のスピード = 意思決定のスピード + 実行のスピード



# 事業改革に際しての 事前労使協議とインサイダー規制

現実には事前の労使協議を行っているところが過半数。  
上場企業のほうがより協議

|                        |                        | 守秘義務<br>求められ<br>誓約書に<br>サイン | 守秘義務<br>求められ<br>たが誓約<br>書サイン<br>なし | インサイ<br>ダーに触<br>れる情報<br>開示なし | 特に気<br>にしてい<br>ない | 無回答  | 事例<br>(N) |
|------------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------|-------------------|------|-----------|
| 全体合計                   |                        | 6.3                         | 50.0                               | 21.5                         | 12.1              | 10.2 | 257       |
| 事前の非公式<br>協議開催別の<br>対応 | 発表前に公式<br>協議に先立ち<br>実施 | 7.4                         | 58.7                               | 18.5                         | 12.2              | 3.2  | 189       |
|                        | 発表後公式協<br>議に先立ち実<br>施  | 12.5                        | 56.3                               | 31.3                         |                   |      | 16        |
|                        | 公式協議前の<br>非公式協議な<br>し  |                             | 28.6                               | 53.6                         | 17.9              |      | 29        |
| 株式上場・非<br>上場別の対応       | 上場企業                   | 9.9                         | 64.0                               | 12.6                         | 7.2               | 6.3  | 111       |
|                        | 非上場企業                  | 3.6                         | 42.7                               | 23.6                         | 19.1              | 10.9 | 110       |

出所：久本憲夫・電機総研共編 日本評論社「企業が割れる 電機産業に何がおこったか」

# 労使協議会における 労働組合提起議題の例（電機A社）

## 1. 全社経営施策について

- ①固定費削減活動の総括と新年度での具体的展開について
- ②原価低減活動の総括と課題について
- ③棚卸資産縮減活動の課題と新年度での具体的展開について
- ④品質ロスコスト削減活動の目標と具体的展開について

## 2. 成長戦略に関する実績と新年度計画について

- ①短期受注拡大策などの成長戦略の取り組み実績とその評価について
- ②当社が保有するコアテクノロジーなどによる新規事業・事業化について

## 3. 当社成長戦略遂行のベースとなる「営業力強化」と「ものづくり競争力強化」に関する現状と対策について

# 労使協議会における 労働組合提起議題の例（電機B社）

1. 組織を活性化させ全従業員が一丸となる提言
  - ①対話を通じ問題の本質を究明し決断力、実行力ある組織に変革させる
  - ②ミドルリーダーのスキルを向上させる、優れたリーダーの育成システムを構築する
2. 人材を活性化させる提言
  - ①透明で公平、公正な評価の実現など全ての施策を有機的に結合させる
  - ②多様な人材を活かす働き方を追求する
  - ③最善の組織、仕組みを追及する
3. 事業運営への提言
  - ①大胆な権限委譲で事業グループを活性化させる
  - ②全ての資産を有機的に組み合わせ連結経営を強化する
  - ③企業グループ〇万人を総動員して需要を創造する

# 企業再編手法によって異なる労働条件

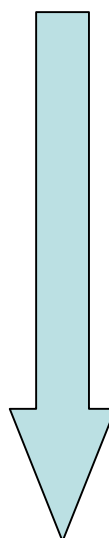
| 再編類型 | 権利義務の承継（労働条件の変動）             |                                                                                                                                    |
|------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 合併   | 包括承継                         | 権利義務は存続会社（新設会社）に包括的に承継される。異なる労働条件が併存してその調整・労働条件の不利益変更の問題が生じる。                                                                      |
| 営業譲渡 | 特定承継                         | 当事者間の合意に基づき特定されたものが承継される。譲渡先への労働契約の追及、転籍・出向問題、労働条件の不利益変更の問題が生じる。<br>①企業戦略による営業譲渡：同時に賃金カット提案されるケース多い<br>②経営破たんによる営業譲渡：会社倒産によるケース多発。 |
| 会社分割 | 部分的<br>包括承継                  | 分割される営業に関する権利義務関係は包括的に承継される。分割計画書に記載されている労働者の労働契約は基本的に承継される。労働条件・労働協約もそのまま承継される。                                                   |
| 株式交換 | 経営の主体が変わるだけで、労使間の労働契約には変動はない |                                                                                                                                    |

# 労働契約法案の行方 (詳細は次講)

今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書 (2005年9月)



厚生労働省 労働政策審議会 (労働条件分科会)



## 連合見解

- (1)労働契約法は必要
- (2)次に4点は認められない
  - ①常設の労使委員会の活用 (特に就業規則の変更)
  - ②解雇の金銭解決制度
  - ③雇用継続型契約変更制度
  - ④ホワイトカラーイグゼンプション

## 経営者団体 (日本経団連) 見解

- (1)個別労使紛争回避のための労働条件明確化のための労働契約法は必要。
- (2)強行規定や指針によって企業に規制や負担を課するもの
- (3)解雇の金銭解決、ホワイトカラーエグゼンプションを早期導入すべき

厚生労働大臣への答申



閣議決定後 政府の法案提出 (2007年3月13日)

成立？

# 働く者の政策実現を目指して 電機連合の対政党・省庁との政策協議

## 電機連合の対政府・政党との政策協議（2006年度）

|       |       |                                            |
|-------|-------|--------------------------------------------|
| 総務省   | 7月28日 | 総合通信基盤局関係部長、課長、室長                          |
| 経済産業省 | 7月3日  | 商務情報政策局長、以下関係課長、参事官                        |
| 厚生労働省 | 8月4日  | 政策統括官以下、関係課長                               |
| 民主党   | 7月5日  | 松本政策調査会長、仙石NC厚労相、若林NC経産相<br>他、大畠、加藤各電機連合顧問 |
| 自民党   | 6月7日  | 中川政調会長、甘利政調会長代理、労政局長以下<br>関係部門             |
| 公明党   | 7月13日 | 井上政務調査会長、山口政務調査会長代理以下関<br>係部門              |



電機連合 中村 中央執行委員長



自民党 中川 政調会長 (当時)