

企業横断的な労働条件設定における 日本の労働組合の役割再考 —国際的潮流と最近の動向を手掛かりに—

法政大学キャリアデザイン学部 教授 松浦 民恵

1 本稿の目的と構成

(1) 課題認識と本稿の目的

労働組合の影響力の低下は国際的潮流だといわれる (Visser, 2024)。日本も例外ではなく、労働組合の推定組織率 (厚生労働省「労働組合基礎調査」の労働組合員数を、総務省「労働力調査」の雇用者数で除して計算されたもの) は、戦後1949年の55.8%をピークとしてその後減少傾向が続いており、2024年には16.1%まで低下した。

国際的にみると、労働組合による交渉は、産業別等の労働組合が使用者団体との交渉を通じて企業横断的に労働条件設定に対して影響を及ぼすタイプと、産業別労働組合の支部や企業別組合等が企業内での交渉を通じて個別企業の労働条件設定に影響を及ぼすタイプに大別される。

日本では企業別組合が主流であることから、後者の企業別組合による交渉に関心が向けられることが多いが、本稿ではあえて、企業横断的な労働条件設定に影響を及ぼす前者、すなわち産業別等の労働組合による交渉タイプに目を向ける。

そもそも企業別組合は日本の雇用システムの三大要素 (長期雇用、年功序列、企業別組合) の一つであり、産業別の労働組合さらにはナショナルセンター (労働組合の全国中央組織) 等が、企業横断的な労働条件設定にまで影響力を及ぼすのは構造的に難しい面もある。一方、日本の雇用シス

テムに対しては、個別企業単位での労働条件の設定が規模間格差を拡大させ、労働移動が過度に妨げられているという批判もある。筆者も日本の雇用システムの閉鎖性には課題意識を持っており、「『閉ざされた長期雇用』から『開かれた長期協働』」に変革していく必要があると考えている。「長期協働」には、たとえば一度退職した社員の再雇用、副業・兼業なども含まれる。

その上で、本稿において筆者があえて前者の産業別等の労働組合による交渉に目を向け、企業横断的な労働条件設定における労働組合の役割を取り上げるのは、日本の労働組合においても、一つの企業内にとどまらず、企業横断的により大きな影響を及ぼしていけるような取組が、今後一層重要になってくると考えているためである。

なお、本稿では、労働組合による影響力について、労働組合組織率や労働協約の適用範囲だけでなく、活動の活発さも視野に入れて論じることとしたい。

(2) 本稿の構成

本稿の2では、産業別等の労働組合が主流の国も含めて、諸外国の現状を概観する。国際比較をする際には、制度や運用など各国の事情を踏まえて数値のトレンドを比較するため、本稿では、日本とアメリカ・イギリス・ドイツ・フランスの5ヶ国に焦点を当てて、各国の労働組合に関する制度

・運用の枠組みや、今日的な課題を俯瞰した上で、労働組合組織率や労働協約適用率といった数値のトレンドをみることにしたい。

3では、日本における企業横断的な労働条件設定に関する現状を、最近の動向も含めて整理することを通じて、企業横断的な労働条件設定に対する日本の労働組合の役割に関する考察の一助としたい。

2 5ヶ国における労働組合の現状と課題

(1) 5ヶ国の労働組合に関する制度・運用

表1は前述の5ヶ国について、労働組合に関する制度・運用の枠組みを整理したものである。

前述のとおり日本は、企業別組合が主な交渉主体であるという点がとりわけ特徴的だと言える。ドイツとフランスは、①産業別労働組合と、事業所委員会（ドイツ）もしくは従業員代表（フランス）という二元的な構造になっている点、②労働協約の拡張適用の仕組みがある点（ドイツの場合は「一般的拘束力宣言」という条件付き）が共通している。アメリカとイギリスは、産業別労働組合も交渉主体となっているものの、その支部による企業（事業所）単位での交渉が活発である点が共通している。

「労働争議による労働損失日数」は、その年の出来事によって大きく変動するが、労使の関係性を推し量る上で参考になる。5ヶ国の中ではアメリカ（年間1684.7万日）が突出して多く、次にイギリス（同251.8万日）が続いている。争議が活発だからといって、必ずしも労使関係が対立的だとは限らないが、少なくとも争議に至るほどの意見の対立が頻発していることがみてとれる。一方、日本の「労働争議による労働損失日数」は年間0.4万日に過ぎない。厚生労働省の労働組合に対する「労使間の交渉に関する実態調査」(2022年)で過去3年間の労使交渉をみても、団体交渉を行った割合が68.2%にのぼる一方、争議（争議行為もしくは第三者機関の関与）があったのは3.5%

にとどまっている。

(2) Visser (2024) による類型と日本の相対的位置づけ

Visser (2024) は OECD 諸国の団体交渉について分析し、使用者団体、労働組合それぞれの「強さ」と「調整能力」を二軸として、想定される使用者の選択の類型を提示している（表2）。これによると、アメリカは類型Ⅳに、イギリスは類型Ⅱに、ドイツは類型Ⅲにプロットされている。なお、ドイツについては、使用者団体の交渉・調整力が相対的に強いものの、特に1990年代以降、こうした団体交渉の基盤が中小企業を中心とする離脱によって浸食されているという説明が補足されている。

また、山本 (2017) は、ドイツの労働協約の適用率の低下によって低賃金労働者が拡大し、2015年にはドイツにとって初めてとなる全国一律の法定最低賃金制度が施行されたと紹介した上で、「集团的労使関係が従来の役割をもはや十分には果たしえなくなっている領域に関しては、国家がより直接的な規制に乗り出している」(p.68)と指摘している。

一方、Visser (2024) は、フランスについては、政府の規制によって名目上は高い適用率を維持しているものの、①使用者団体が脆弱で内部分裂している、②労働組合組織率が低い、③団体交渉の伝統的な継承はなされていない、と評価している。このようにフランスは4つの類型の特徴を複合的に包含するためか、フランスがどの類型に属するかについては言及されていない。

また、フランスについては、細川 (2017) や労働政策研究・研修機構 (2019) が、1980年代以降の法改正によって産業別労働協約は労働条件の「最低基準」としての色彩を強め、大企業を中心に企業レベルの交渉が活性化され一定の分権化が進んだと指摘している。

Visser (2024) は、日本についても「より精緻なデータと詳細な調査が必要」とし、どの類型に属するかについて言及していない。ただ、ここ

表 1 労働組合に関する制度・運用の枠組み

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
主な交渉主体	「労働組合」 （企業別組合が主流）対 「個別企業」 ※従業員代表制はなし	「労働組合」 （産業別労働組合の支部が主流）対「個別企業（事業所）」 ※従業員代表制は禁止	「労働組合」（産業別・職業別労働組合の支部や企業別組合）対「個別企業（事業所）」 ※団体交渉の多くは企業（事業所）単位 ※従業員代表制もあるが、設立は任意	①「労働組合」（産業別労働組合が主流）対「使用者団体」 ②「事業所委員会」（団体交渉権はなし）対「企業」	①「労働組合」（産業別労働組合が主流）対「使用者団体」 ②「従業員代表（労使から構成される企業委員会または労働者のみから構成される従業員代表委員、団体交渉権は労働組合のサポートによる条件付き付与）」対「企業」
協約の適用範囲	一定の要件のもとで事業場内、企業内に適用（非組合を含む）	職種等の交渉単位内（交渉単位内の労働契約を拘束）	個別雇用契約に労働協約の条件を編入する形で適用	企業横断的に適用 ※「一般拘束力宣言」によって非組合員にも適用	企業横断的に適用 ※使用者が締結している全ての労働契約（非組合員を含む）に適用
労働争議による労働損失日数	0.4 万日 （2023 年）	1684.7 万日 （2023 年）	251.8 万日 （2022 年）	59.0 万日 （2023 年）	190.4 万日 （2022 年）

注：「労働争議による労働損失日数」はILOSTATより。https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/description-industrial-relations-data/#elementor-toc_heading-anchor-6（2025年2月末閲覧）
（出所）様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会（2013）、ILOSTATより筆者作成。

表 2 想定される使用者の選択による類型（1980 年代以降）

強さと調整能力		使用者団体	
		高	低
労働組合	高	I ・ 非常に強い協力関係 ・ （団体交渉への）多額の投資 ・ （団体交渉における）豊かな伝統の継承 ・ 放棄よりも優先される再交渉 イギリス	II ・ 限定的な協力関係 ・ 限定的な投資 ・ 限定的な伝統 ・ 継続は政府の方針と組合の調整次第 ドイツ
	低	III ・ 不安定な協力関係 ・ （団体交渉への）多額だが不安定な投資 ・ （団体交渉における）価値ある伝統の継承 ・ 政府に規制より、（団体交渉の）放棄には代償を伴う アメリカ	IV ・ 協力関係なし ・ 投資なし ・ 伝統の継承なし ・ 放棄 日本

注 1：ここでいう「団体交渉」は産業・職種別などの部門別・複数事業主による中央集権的な団体交渉を指す。
注 2：「日本」については筆者の解釈による追記。
（出所）Crouch（1994）からヒントを得た Visser（2024）の類型より。

でいう「団体交渉」は産業・職種別などの部門別での複数事業主による中央集権的な団体交渉が想定されているため、企業別組合をメインとする日

本の場合は、使用者団体、労働組合ともに、二軸の「強さ」も「調整能力」も相対的に小さいと考えられる。表 2 の類型Ⅳに「日本」がプロットさ

れているのは、筆者が自身の見解をもとに追記したものである。

(3) 5ヶ国における労働組合組織率と労働協約適用率の推移

直近の労働組合組織率については、最も高いイギリスが2割強(2019年)で、次に日本(2019年)、ドイツ(2019年)、フランス(2016年)、アメリカ(2020年)という順番になっている。フランスとアメリカの組織率はいずれも1割強に過ぎない(図1)。

直近の労働協約適用率をみると、順位が労働組合組織率とは様変わりする。最も高いフランス(2018年)は100%近い適用率となっており、次に続くドイツ(2018年)も半数を超える。一方、イギリスは26.9%(2019年)、日本は16.8%(2019年)、アメリカは12.1%(2020年)にとどまっている(図2)。

このように、ドイツやフランスの労働組合組織

率はむしろ日本より低い、労働協約適用率が日本を大幅に上回っている。つまり、日本には、ドイツやフランスのように、産業別の労働組合等と使用者団体の交渉が、企業横断的な労働条件設定に反映される、労働協約の拡張適用の仕組みがない分、労働組合組織率の低下が労働協約適用率の低下に直結するといえよう。

また、イギリスは労働組合組織率・労働協約適用率がともに日本を上回っているが、アメリカはいずれも日本より低く、労働組合の影響力の低下が懸念される。ただし、前述の通りアメリカの労働組合の労働争議は、日本に比べると大いに活発に展開されている。

日本では、特に大企業を中心にユニオンショップ(社員の労働組合への加入が原則とされる制度)が普及しており、労働組合への加入を自由に選択できるオープンショップ制の場合よりも組織率が底上げされている可能性がある。また、同じく日本で普及しているチェックオフ(労使の協定に基

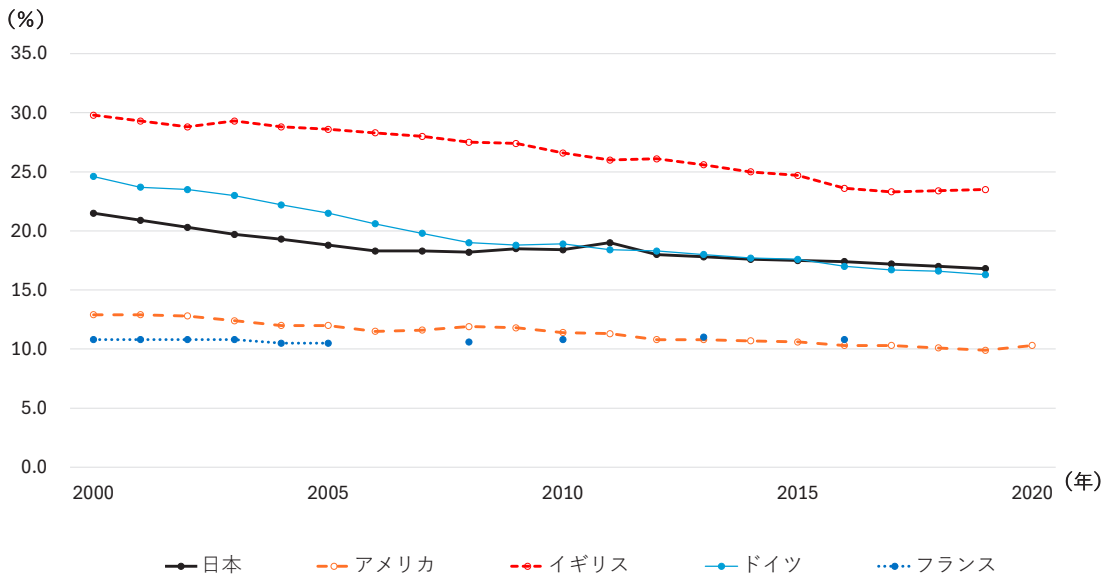


図1 労働組合組織率の推移

注：データの記載がない年は表示していない。

(出所) OECD Data Explorer より。

[https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=trade%20union&pg=0&snb=175&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df\[ag\]=OECD.EL.S.SAE&df\[vs\]=1.0](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=trade%20union&pg=0&snb=175&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df[ag]=OECD.EL.S.SAE&df[vs]=1.0) (2025年2月末閲覧)

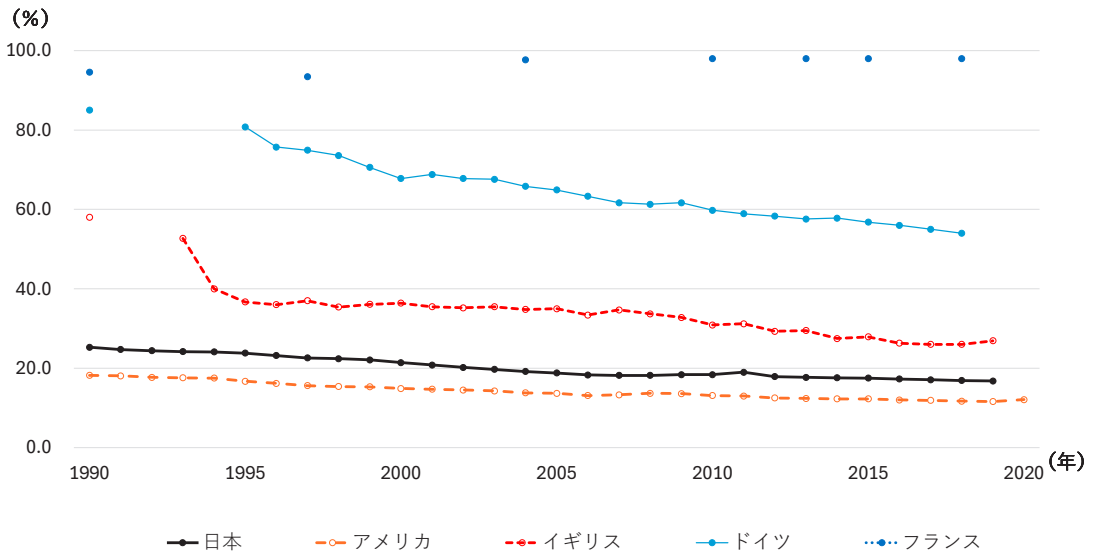


図2 労働協約適用率（団体交渉や組合にカバーされている割合）の推移

注：データの記載がない年は表示していない。

（出所）OECD/AIAS ICTWSS database より。

<https://web.archive.oecd.org/temp/2023-10-03/577157-ictwss-database.htm> （2025年2月末閲覧）

づき、使用者が賃金から組合費を控除する仕組み）は、労働組合の財政を安定させる一方で、組織化に対する労働組合の能動的取組を停滞させる面もあることが懸念される。

3 日本における企業横断的な労働条件設定と労働組合の役割

前述のとおり、日本の労使関係における主な交渉主体は「企業別組合」と「個別企業」であり、企業別組合は個別企業の労働条件設定に対して影響力を行使することを基本としている。

ただし、ドイツやフランスに比べると限定的ではあるものの、日本のナショナルセンターや産業別労働組合等も、傘下の企業別組合を通じて、あるいは直接の活動を通じて、個別企業や企業横断的な労働条件設定に影響を及ぼしてきた。

そして、2000年代の後半以降の最近の日本において特筆すべきは、企業横断的な労働条件設定に対する政府の関与が目立つようになってきたことである。

ここではまず、日本における企業横断的な労働条件設定に関する最近の動向を、政府の関与も含めて整理する。その上で、企業横断的な労働条件設定に対して、日本の労働組合に期待される役割について考察することとしたい。

（1）日本における企業横断的な労働条件設定に関する最近の動向

日本における企業横断的な労働条件に関する最近の動向として、ここでは最低賃金、春闘、働き方改革、労働協約の地域的拡張適用を取り上げる。

① 最低賃金

前述の通り、ドイツにおいては、労働協約の適用率の低下を背景に、2015年に法定最低賃金制度が施行されたが、日本の最低賃金法はすでに1959年に施行され、使用者は最低賃金額以上の賃金を支払うことを義務付けられてきた。

日本の最低賃金には、産業や職種にかかわらず、地域（都道府県）内で働く全ての労働者とその使用者に対して適用される「地域別最低賃金」と、

表3 中央最低賃金審議会に対する諮問文における政府方針への「配意」

年	諮問文での 配意要請	配意先	数値目標	諮問時点 の政権
2007	○	成長力底上げ戦略推進円卓会議		安倍
2008	○	施行予定の最低賃金法の改正 成長力底上げ戦略推進円卓会議		福田
2009				麻生
2010	○	雇用戦略対話における最低賃金引上げに関する合意	あり	菅 (かん)
2011				菅 (かん)
2012				野田
2013	○	経済財政運営と改革の基本方針 日本再興戦略		安倍
2014				安倍
2015				安倍
2016	○	ニッポン一億総活躍プラン 経済財政運営と改革の基本方針 日本再興戦略	あり	安倍

年	諮問文での 配意要請	配意先	数値目標	諮問時点 の政権
2017	○	働き方改革実行計画	あり	安倍
2018	○	働き方改革実行計画	あり	安倍
2019	○	経済財政運営と改革の基本方針 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ 革新的事業活動に関する実行計画	あり	安倍
2020				安倍
2021	○	経済財政運営と改革の基本方針 成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ	あり	菅 (すが)
2022	○	新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画・ 新しい資本主義実行計画工程表 経済財政運営と改革の基本方針	あり	岸田
2023	○	新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画 経済財政運営と改革の基本方針	あり	岸田
2024	○	新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画 経済財政運営と改革の基本方針	あり	岸田

(出所) 2022年までは、目安制度の在り方に関する全員協議会第6回(2022.12.1)資料4「(1)中央最低賃金審議会における目安審議の在り方 政府方針への配意の在り方 関連資料」より、2023年以降は各年の諮問文より筆者作成。諮問時点の政権は筆者が追記。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001018256.pdf> (2025年2月末閲覧)

特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用される「特定最低賃金」がある。

「地域別最低賃金」の引上げ額は、中央最低賃金審議会から原則として毎年示されるの目安を参考に、地方最低賃金審議会によって地域の実情を踏まえて審議・答申され、都道府県労働局長(または厚生労働大臣)により決定される。引き上げ額の審議においては、①労働者の生計費(健康で文化的な最低限度の生活を営むことができる水準等)、②労働者の賃金(世の中の賃金の相場や引上げ額等)、③使用者の賃金支払能力の3要素が主に考慮されるが、加えて政府方針への「配意」が行われることもある(表3)。

2007年の第一次安倍晋三政権下においては、中央最低賃金審議会への諮問文に、最低賃金の水準引き上げに対する政府方針への「配意」が明記された。仁田(2021)は、2007年に「最低賃金制は、経済変動に対して受動的な賃金調整メカニズムから、経済に能動的に働きかけようとする政策手段に大きく転換した」(p.6)とし、この年を「分水嶺」(p.6)と位置付けている。

その後2010年の菅直人政権下では、諮問文の配意先の提言の中に最低賃金の「数値目標」も盛り込まれた。2011年3月に東日本大震災が勃発し、2011・2012年は政府による「配意」の要請は控えられたものの、2013年の第二次安倍政権下で復活し、2016年以降は毎年数値目標も記載されるようになった。

最低賃金に関する審議会は中央・地方ともに公労使の委員により構成され、審議会が一種の労使交渉の場ともなっているが、2007年以降、政府の関与も強まってきていることがみとれる。

② 春闘

「春闘」とは、周知のとおり「春季生活闘争」の略語であり、ナショナルセンター(連合すなわち日本労働組合総連合会)・産業別労働組合と使用者団体(経団連すなわち日本経済団体連合会)、傘下の企業別組合や企業が、毎年2～3月ごろに一斉に行う労使交渉を指す。賃金のベア(ベースアップ)や定昇(定期昇給)のみならず、他の労働条件についても労働組合から改善要求がなされ

表4 日本における労働協約の地域的拡張適用の最近の事例

申立て	・ UA ゼンセン ヤマダ電機労働組合 ・ ケーズホールディングスユニオン ・ UA ゼンセン デンコードユニオン	・ ヤマダホールディングスユニオン ・ UA ゼンセン デンコードユニオン
申立て日	2020年8月7日	2022年7月29日
中央労働委員会の 決議日	2021年8月4日	2023年2月1日
決議内容	拡張適用は適当（協約は一部修正）	拡張適用は適当（協約は一部修正）
労働協約	三組合・三使用者の連名で締結された 「年間所定休日に関する労働協約」	二組合・二使用者の連名で締結された 「年間所定休日に関する労働協約」
適用地域	茨城県全域	青森県・岩手県・秋田県全域
適用対象労働者（同 種の労働者）	大型家電量販店に従事する無期雇用フルタイム 労働者	大型家電量販店に従事する無期雇用フルタイム 労働者
拡張適用前の適用率	90.8%	90.3%
拡張適用の期間	2022年4月1日～2023年5月31日	2023年6月1日～2025年5月31日

（出所）厚生労働省・中央労働委員会「労働協約の拡張適用」より、筆者作成。
<https://www.mhlw.go.jp/churoi/futou-kumiai/kakucho.html>（2025年2月末閲覧）

て交渉が行われるのが通例である。

最低賃金法施行前の1956年から始まった春闘は、企業別組合と個別企業との交渉を基本とする日本では珍しい企業横断的な労使交渉である。春闘の結果は、下請けの中小企業等を含む他の企業での労使交渉に影響を及ぼし、審議会での最低賃金の水準検討の参考にもされてきた。一方、経済の低迷が続いた2000年代には、春闘による賃上げは、ほぼ定昇部分で占められるようになり、ベアの実質的な凍結が続いていた。

その後2013年にスタートした「経済の好循環実現に向けた政労使会議」等を通じて、当時の安倍政権が経済界にベアを要請した結果、2014年の春闘では賃上げ率が15年ぶりに2%を超え、大企業を中心にベアが復活した。

安倍政権によるベアの要請は、それまでは基本的に労使自治に委ねられていた春闘に対して、政府が大々的に介入したことをもって「官製春闘」と揶揄されたが、長年実質的に凍結されていたベアを復活させ、企業横断的な労働条件設定に大きな影響を及ぼしたことは間違いない。

③ 働き方改革

当時の安倍首相と連合会長・経団連会長という政労使のトップをメンバーに含む「働き方改革実現会議」（2016年にスタート）では、労働時間の上限規制や、正社員と非正社員の不合理な待遇差是正を目指す「同一労働同一賃金ガイドライン」について議論がなされ、2017年に「働き方改革実行計画」が閣議決定・公表された。

これを受けて、いわゆる「働き方改革関連法」が2018年に成立し、関連する法律（労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム・有期雇用労働法¹⁾、労働者派遣法等）が順次施行された。

働き方改革関連法は、政労使のトップによる協議、強いリーダーシップによってスピード感をもって検討が進められた。この法改正は、労働時間と賃金という労働条件の根幹にかかわる領域で、企業横断的な労働条件設定に大きな影響を及ぼしたといえよう。

④ 労働協約の地域的拡張適用

上記①～③については政府の関与が目立ったが、労働組合が主導して企業横断的な労働条件を設定した直近の事例として、「労働協約の地域的拡張適用」が挙げられる。

張適用」²⁾が注目される。

「労働協約の地域的拡張適用」とは、労働組合法第18条³⁾により、「一の地域」における「同種の労働者の大部分」に適用される「一の労働協約」が、労使の「双方又は一方の申立て」に基づき、一定の手続き（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が決定）を経て、その地域の他の同種の労働者（非組合員を含む）や使用者にも拡張適用される制度である。

地域的拡張適用は前述のドイツでは活発に展開されてきたが、日本における決定は戦後数件にとどまり、1989年以来途絶えていた。しかしながら、日本においても、32年ぶりの2021年には茨城県に、2024年には青森県・岩手県・秋田県に、所定休日の最低日数等の取り決めを含む「年間所定休日に関する労働協約」が適用されたことが注目されている（表4）。

（2）企業横断的な労働条件設定に対して、日本の労働組合に期待される役割

前述の通り、2007年以降、企業横断的な労働条件設定に対して、政府による関与が強まってきている。企業別組合が中心である日本においては、企業横断的な労働条件設定に対して、労働組合が影響を及ぼすことが構造的に難しい面もあることから、必要に応じて政府が関与することは、必ずしも否定されるものではないだろう。

しかしながら、労働条件は本来労使が決定すべき事項であり、意思決定がトップダウンに傾斜し過ぎるのは、現場の声の反映という意味でも望ましくない。そこで本稿の結びとして、既存の枠組みの延長線上で、労働組合が企業横断的な労働条件設定に、より大きな影響力を発揮できないかという観点から、それぞれの枠組みの現状や可能性について整理してみたい。

① 地域的拡張適用

労働組合に期待される役割の一つ目は、地域的拡張適用に関する取組の発展である。規模間格差が大きく制度も複雑な賃金等の労働条件よりも、

前述したような「年間所定休日に関する労働協約」のような勤務時間・日数、さらには休暇制度等の労働条件のほうが、企業横断的な調整がやりやすい可能性が高いことから、こうした労働条件に関する地域的拡張適用の取組を先行して進めることも考えられよう。

また、前述の通り、ドイツでは、産業別労働組合と使用者団体による労働協約のうち、一般的拘束力宣言が適用されれば拡張的適用が認められるが、労働協約適用率の低下を受けて、2014年に一般拘束力宣言の要件が緩和された。具体的には、該当の労働者の50%に適用されているという要件が廃止され、「公共の利益にとって必要と思慮される場合」という要件が残された（山本,2017）。日本の地域的拡張適用についても、今日的な観点から制度の要件について再検討する余地があるかもしれない。

② 特定最低賃金

最低賃金のうち「特定最低賃金」は、前述の通り特定の産業に適用される最低賃金で、関係労使の申出に基づき、地域別最低賃金よりも高い水準の最低賃金を定める必要性が最低賃金審議会で認められた産業について設定される。

しかしながら、特定最低賃金については、「1970年代後半には、経営側が産業別最賃の全面廃止を訴え、労働側が存続強化を主張するように」（濱口, 2017）になった。その後2005年～2006年にかけての労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会での、特定最低賃金に関する議論においては、「労働移動が増大し、従事する仕事に応じた処遇の重要性が増加している状況の下で」（2005年11月18日に開催された第7回の資料2「今後の最低賃金の在り方の骨子について（公益委員試案）」、p.1）、「最低賃金法から『産業別最低賃金』に関する規定を削除し、別の法的根拠を設け、円滑に対応ができるようにする必要がある」（同 p.2）として、特定最低賃金に関する今日的意義を問い直し、特定最低賃金を「職種別設定賃金」に組み替えるという公益委員試案が提示された。結局合意には至

らなかったものの、答申がまとまるまでの19回のうち半分以上の回が、公益委員試案に関する議論に充当された⁴⁾。

濱口(2017)は、「2007年改正で『特定最低賃金』として何とか存続したものの、同改正以後10年にわたる地域最賃の大幅な引き上げのあおりで、東京をはじめ産別最賃が地域最賃に追い越されるという状況が広がって」と指摘している。経団連(2025)も、「近年の地域別最低賃金の大幅な引上げによって、特定最低賃金を実質的に機能していないケースが目立っている」(p.136)として、そういうケースに関する「廃止のルール化」について論じている。

このように特定最低賃金の今日的意義が問われているが、一方で、山田(2024)は別の観点から特定最低賃金の可能性について論じている。山田(2024)は、労働力不足が深刻化するなかで、地域別最低賃金の水準を全国一律にする必要性が高まっているとしている。ただ、全国一律について検討する場合、一律の水準についても議論する必要があり、拙速に検討を進めると、都道府県によっては地域別最低賃金の水準が低下することになりかねない。そこで山田(2024)は、地域別最低賃金について「地域格差の現実をみると、全国一律で大幅に引き上げることは現実的ではない」(p.63)としつつ、「将来的な全国一律最賃への移行もにらみ、ランク制の引き上げ額を設定していく」(p.63)ことを提唱した上で、「Aランクの都市部の最低賃金上昇率が低くなるため、特定最賃を使いやすくして、実態的な最低賃金の引上げを行う」(p.63)ことを提案している。

③ 派遣元と派遣労働者の労使協定

「働き方改革関連法」の一つとして、2020年4月に労働者派遣法が改正され、「派遣先均等・均衡方式」か「労使協定方式」のいずれかの方式により、派遣労働者の公正な待遇を確保することが派遣元に義務づけられた。

このうち「労使協定方式」とは、派遣元が過半数労働組合または労働者の過半数代表者と締結す

る労使協定に基づいて、派遣労働者の待遇を決定する方式を指す⁵⁾。労使協定には、協定の対象となる派遣労働者の範囲、職務の内容などを公正に評価した賃金決定方法、賃金以外の待遇決定方法、段階的・体系的な教育訓練、協定の有効期間等が盛り込まれる必要がある。

労使協定に盛り込まれる「賃金」については、派遣労働者と同種の業務に同一の地域で従事する一般労働者の平均賃金と同等以上であり、かつ賃金改善の仕組みを伴っていなければならない。具体的には、毎年厚生労働省の職業安定局長名で「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第30条の4第1項第2号イに定める『同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額』等について」という局長通達が発出され、それをもとに派遣元で職種ごとの賃金等のチェック・見直しが行われ、それぞれに労使協定が締結されている。

このように賃金のチェック・見直し・労使協定の締結がそれぞれの派遣元で行われていることは、良い面もあるかもしれないが、非効率にも見える。また、企業横断的に連携しながら労使交渉が行われた方が、労働組合が派遣労働者の待遇改善により実質的・安定的な影響を及ぼせるかもしれない。ただし、それは労使双方において、企業横断的に合意形成の調整を担える主体(産業別もしくは職業別労働組合や使用者団体)が存在することが条件になる。

さらに、現状においては、複数の事業所を労使協定の締結単位とすることは、賃金を引き下げる目的でないことに加え、手続きが適正であれば認められるが、労使協定という制度の建て付け上、企業横断的な締結はできない。また、企業横断的な賃金設定は、派遣料金の統制によって公正な競争を実質的に制限することにつながりかねず、「不当な取引制限」(独占禁止法⁶⁾第1章第2条6項)に該当する懸念が大きい。

これらの問題をクリアするためには、派遣労働者の賃金が不当に引き下げられないことを担保できる形で、労働協約の拡張適用の仕組みを法的に

検討・整備する必要がある。条件整備に一定の時間を要することは確かだが、日本における企業横断的な労働条件設定の一つの形として、検討してみる価値はあるかもしれない。

本研究は、科研費基盤研究（C）課題番号 23K01543（研究代表者：松浦民恵）の「集团的労使コミュニケーションにおける多様な職場集団の機能の研究」の研究助成により実施したものである。

注

- 1) 正式名称は「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。
- 2) 「労働協約の地域的拡張適用」の背景や最近の経緯については、古川・川口（2011）や松井（2022）に詳述されている。
- 3) なお、労働組合法第 17 条には一般的拘束力に関する規定もある。
- 4) 労働政策審議会労働条件分科会最低賃金部会の議論については、以下の第 1 回～第 19 回の議事録や資料を参照されたい。
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingirousei_126971_old.html（2025 年 2 月末閲覧）
- 5) 制度の詳細は厚生労働省の特集ページ「派遣労働者の同一労働同一賃金について」参照。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html（2025 年 2 月末閲覧）
- 6) 正式名称は「私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律」。

引用文献

古川景一・川口美貴（2011）『労働協約と地域的拡張適用－UIゼンセン同盟の実践と理論的考察』信山社。
松井健（2022）「歴史的前進となった労働協約の地域的拡張適用」『DIO』No.378。
様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会（2013）『様々な雇用形態にある者を含む労働者全体の意見集約のための集团的労使関係法制に関する研究会報告書』労働政策研究・研修機構。

<https://www.jil.go.jp/press/documents/20130730/report.pdf>（2025 年 2 月末閲覧）

仁田道夫（2021）「最低賃金制の回顧」『労働調査』2021 年 9 月号, pp.4-10.

日本経済団体連合会（2025）『2025 年版経営労働政策特別委員会報告 「付加価値最大化」と「人への投資」の好循環の加速―「賃金・処遇決定の大原則」の徹底―』

濱口桂一郎（2017）「産業別最低賃金の再活性化へ経営側も巻き込む戦略とは何か?」『働く人たちのための情報労連リポート』2017 年 6 月。

<http://ictj-report.joho.or.jp/1706/sp02.html>
（2025 年 2 月末閲覧）

細川良（2017）「第 2 章 フランス－労働協約システム」の歴史的形成と現代的展開－」労働政策研究・研修機構編『JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ 現代先進諸国の労使関係システム』労働政策研究・研修機構, pp.81-124.

山田久（2024）「最低賃金の決定メカニズムの課題と今後の在り方」『日本労働研究雑誌』No. 771, pp.52-65.

山本陽大（2017）「第 1 章 ドイツ－第三次メルケル政権下における集团的労使関係法政策－」労働政策研究・研修機構編『JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ 現代先進諸国の労使関係システム』労働政策研究・研修機構, pp.33-80.

労働政策研究・研修機構（2019）『フランス労働法改革の意義と労使関係への影響』JILPT 資料シリーズ No.211.

Crouch, C. J. (1994), Beyond corporatism; The impact of company strategy. In R. Hyman & A. Ferner (Eds.), *Now frontiers in European industrial relations* (pp.122-196). Blakwell.

Visser, J. (2024). Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD. *Industrial Relations Journal*, 55 (5), 350-377.

Rethinking the role of Japanese trade unions in setting working conditions across multiple companies

MATSUURA Tamie

Internationally, negotiations by trade unions can be broadly classified into two types: those in which trade unions by industry influence the setting of working conditions at multiple enterprises through negotiations with employers' organizations, and those in which branches of trade unions by industry or unions by enterprise influence the setting of working conditions at individual enterprises through negotiations within the enterprise.

In Japan, labor unions are mainly organized by companies, so it is structurally difficult for labor unions to influence the setting of

working conditions at other companies. However, it will become even more important in the future for labor unions in Japan to work not only within a single company but also to exert greater influence across multiple companies.

This paper reviews the current status of labor unions in other countries and the current situation regarding the setting of working conditions across multiple companies in Japan, including recent trends, and discusses the cross-sectional role of labor unions in Japan.