

2016年12月2日

企業と雇用システム

第10回

外国人労働者問題と 労働者を守る制度について



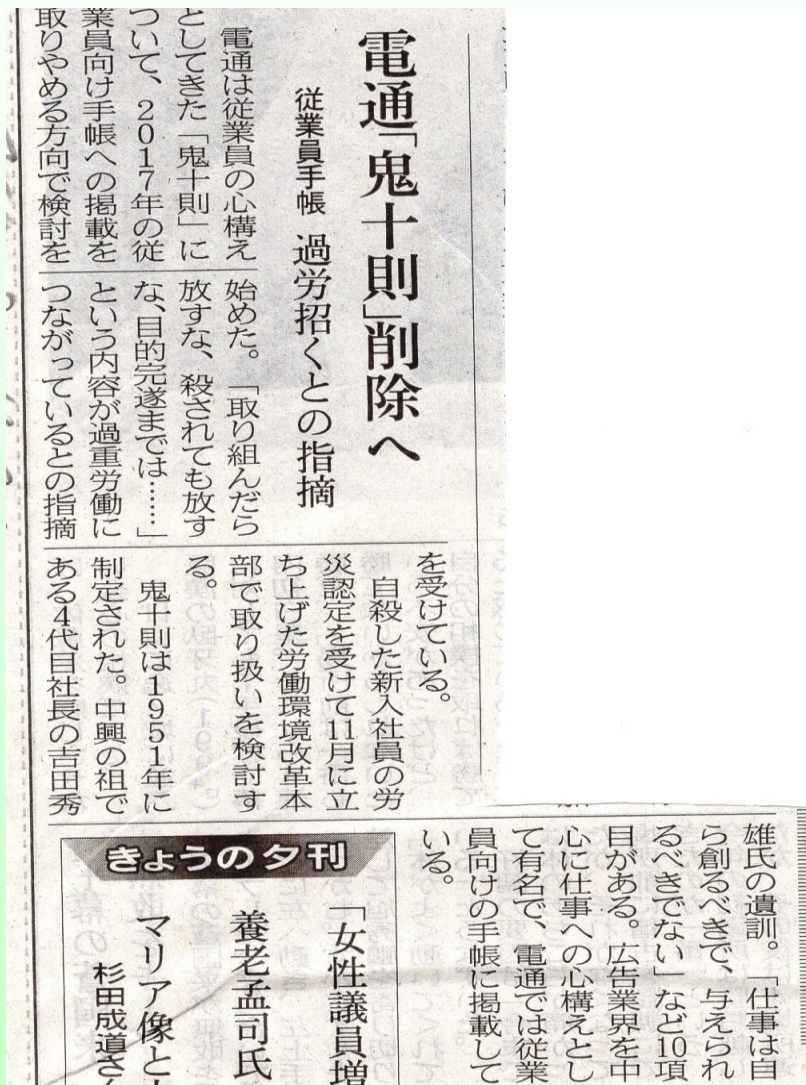
小浜にて

高田好章

最近の新聞記事から

電通「鬼十則」削除へ

従業員手帳 過労招くとの指摘



2016-11-18日経新聞

最近の新聞記事から



大学若手教員
6割が有期

国立86校
人件費抑制の増加
長期研究に影響

最近の新聞記事から

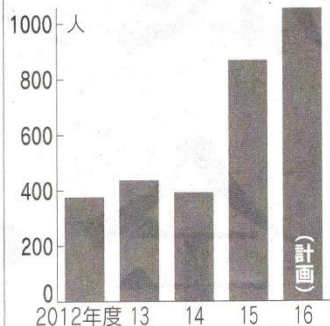
2016年(平成28年)11月24日(木曜日)

1752



トヨタ自動車東日本は2016年度、100人を超える期間従業員を正社員に登用した(23日、岩手県金ケ崎町)

トヨタグループの期間従業員の登用は2割増える



(注)トヨタ自動車、トヨタ自動車北海道、トヨタ自動車東日本、トヨタ自動車九州、デンソー、アイシン精機、豊田自動織機、ジェイテクト、トヨタ紡織、トヨタ車体の単純合算

トヨタグループ

トヨタ自動車と系列企業が工場の現場で働く期間従業員の正社員への登用を拡大している。2016年度の10社の計画は1千人を超え、直近5年間で最多となる。少子高齢化が進み、有効求人倍率はバブル期並みに上昇している。生産年齢人口が減少していくなか、長期的な技能伝承を見据え、優れた期間従業員の力をグループに取り込む。

今年度 長期的に技能伝承

期間工1000人超正社員に

小型車を生産するトヨタ自動車東日本の岩手工場(岩手県金ケ崎町)は23日、期間従業員から正社員に登用した100人超を一気に増やす。

岩手工場は小型ハイブリッド車(HV)「アクア」のほか、日本で年末

トヨタグループ
期間工1000人超
正社員に

今年度
長期的に技能伝承

2016-11-24日経新聞

◎今回のテーマ



外国人労働者問題と労働者を守る制度について

雇う企業と雇われる労働者は雇用契約上では対等な立場にいます。しかしながら、実際には企業の側が有利な立場にいます。そのためこれまでの歴史の中で様々な労働者を守る制度が築かれてきました。それらは労働者が団結して労働組合を作ることであり、労働安全衛生制度であり、雇用保険や労災保険・健康保険であり、また退職後の生活のための年金制度であります。それらを知ることは働く人々にとって、とても重要な知識であり、あらかじめ知ることによって自らを助ける糧になります。その中で、今回は労働組合と労働CSRを主に考えます。また、前回から繰り越した、外国人労働者の問題を最初に取り上げます。

介護外国人受け入れ拡大

参院委可決 実習先の監督強化も

外国人技能実習生の受け入れ先への監督を強化する技能実習制度適正化法案と、外国人の在留資格に「介護」を新設する出入国管理及び難民認定法（入管法）の改正法案が17日、参院法務委員会で賛成多数で可決された。両法案とも国会会で成立し、来年から新たな制度が始まる見通し。介護現場で外国人の受け入れが広がる見込みだ。

▼3面Ⅱ人手不足、33面Ⅱ受け入れ準備着々

介護
外国人受け入れ拡大

外国人の在留資格に
「介護」を新設

介護現場で外国人の
受け入れが広がる

適正化法案では、違法な低賃金で実習生を長時間働かせている現場があることを踏まえ、本国との窓口になる監理団体や、受け入れ先となる企業への監督を強化。企業は、新設する認可法人「外国人技能実習機構」に実習計画を提出し、認定を受けた上で実習生を受け入れる。パスポートを取り上げるなどの人権侵害行為への罰則も設けた。

また、現在は最長3年となっている実習期間を、優良な受け入れ先については最長5年に延長する。

一方、政府はこれまで経済連携協定（EPA）に基づく特例でしか認めてこなかった外国人の介護職での受け入れを広げる。適正化法案の施行に合わせ、対象職種に新たに介護の分野を加えるうえ、入管法の改正案でも在留資格に「介護」を加える。「留学」の在留資格で来日した人が国内の専門学校などで学び、介護福祉士の国家資格を取った

過去の首相の賃上げ要請と翌年の結果

2013年9月の政労使会議 経済がプラスに反転する動きを賃金・雇用の拡大を伴う好循環につなげられるかが勝負どころだ	賃上げ率 2.19%
14年9月の政労使会議 生産性向上による収益拡大で賃金上昇や雇用拡大につなげていくことが重要だ	2.38%
15年11月の官民対話 3巡目のしっかりした賃上げがなければ経済好循環は実現できない	2.14%

(注)賃上げ率は厚労省集計

▼ベースアップ 企業が従業員全体の給与の平均賃金水準を引き上げる。ベアとも呼ばれる。社員の年齢や勤続年数に応じて毎月の給与が増える「定期昇給(定昇)」

とは異なり基本給全体を底上げする。消費への波及効果は大きい。企業の負担も膨らむ。1度実施すると賃金水準自体が上昇するため、再び引き下げるのは難しい。

は4年連続となる。

安倍晋三首相は16日、方改革実現会議で、2017年春季労使交渉に並みの賃上げを経済界に求めた。「ベースアップ(ベア)の4年連続の実施をお願いしたい」とも述べ、積極的な賃上げを促した。出席した経団連の榊原定征会長は「賃上げの勢いを継続してい

質上げを期待している」と述べた。ベア実施に加え、原油価格の上昇などによる将来の物価上昇率を考慮した賃上げや、中小企業の賃上げ環境を整えるための取引条件の改善も求めた。

4年連続賃上げ要請

首相「ベア実施を」

安倍晋三首相は16日、方改革実現会議で、2017年春季労使交渉に並みの賃上げを経済界に求めた。「ベースアップ(ベア)の4年連続の実施をお願いしたい」とも述べ、積極的な賃上げを促した。出席した経団連の榊原定征会長は「賃上げの勢いを継続してい

質上げを期待している」と述べた。ベア実施に加え、原油価格の上昇などによる将来の物価上昇率を考慮した賃上げや、中小企業の賃上げ環境を整えるための取引条件の改善も求めた。

は4年連続となる。

首相
ベア実施を

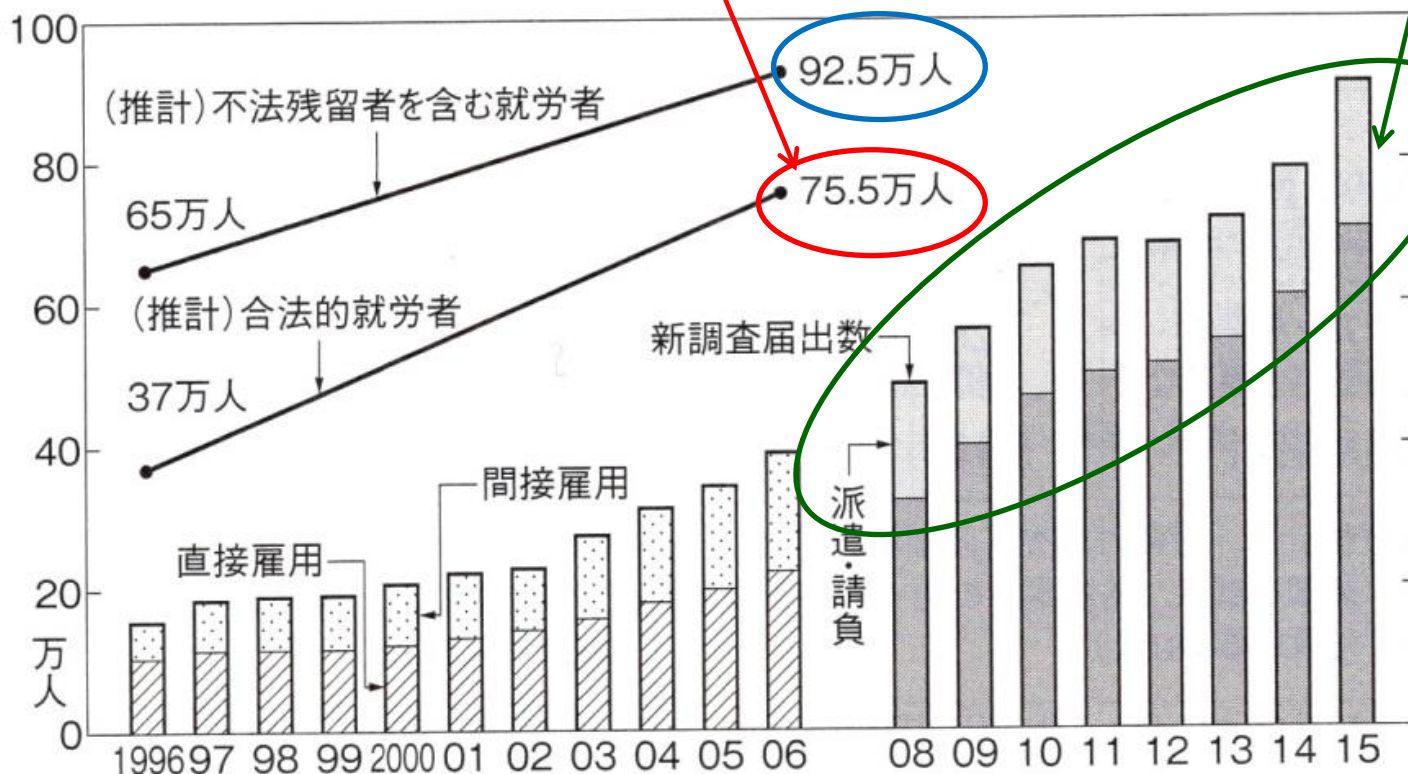
4年連続
賃上げ要請

※官製春闘

外国人労働者の実態

- ・2006年：合法的就労者75.5万人、一定層に派遣・請負
- 不法残留を含む就労者92.5万人

図 5-11 外国人労働者数の推移



外国人労働者

働く外国人 最多90万人

2016-01-30 朝日

日本で働く外国人が過去最多の90万8千人になった。厚生労働省が29日、発表した。調査は2015年10月末現在で、前年の78万8千人から12万人(15・3%)増え、3年連続で過去最多を更新した。人手不足で企業が外国人に頼る傾向が強まっているほか、「少子化で大学が留学生の取り込みに力を入れ、アルバイトも増えている」(同省)ことが背景だ。

国別では中国が32万3千人(全体の35・5%)で最も多

昨年10月末 前年比12万人増

い。1万1千人増えたものの、全体に占める割合は減る傾向にある。厳しい労働環境が多い「技能実習生」が6千人減るなど、自国の経済成長で日本で働く魅力が減っているためだ。代わりに、ベトナム(80%増、11万人)やネパール(61%増、3万9千人)などが急増した。滞在資格別では、日系人などが36万7千人、留学生、技能実習生がそれぞれ16万8千人。留学生は4万2千人、技能実習生が2万3千人増えた。(足田多揚)

外国人労働者の実態

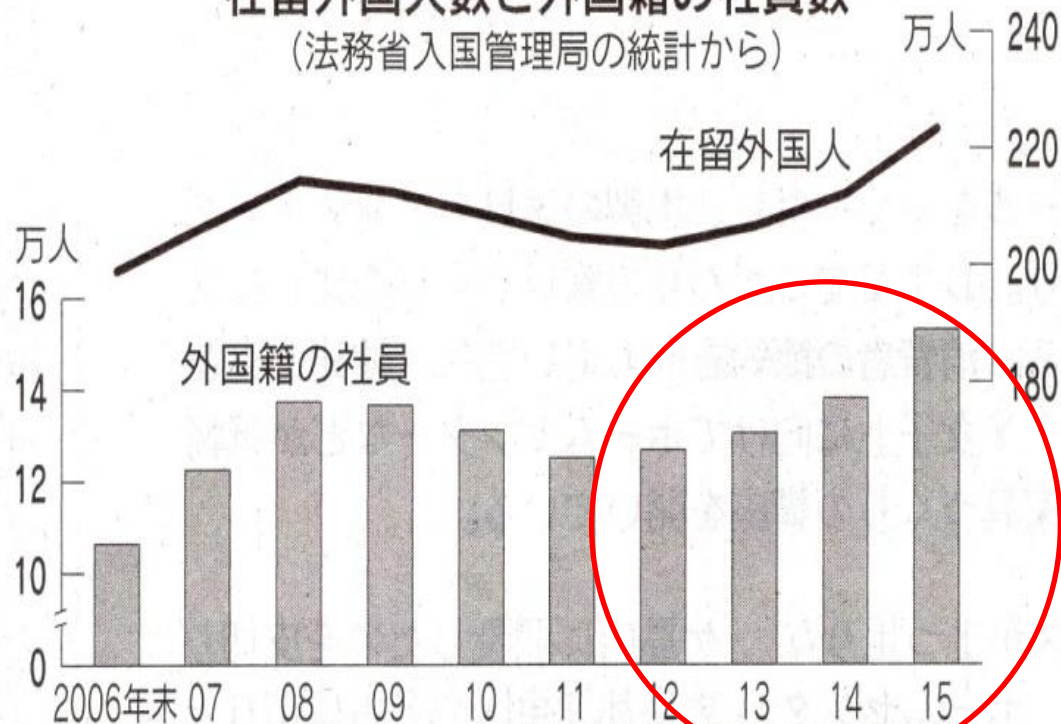
働く外国人最多90万人

前年比12万人増

2016-01-30朝日新聞

外国人労働者

在留外国人数と外国籍の社員数
(法務省入国管理局の統計から)



(注)外国籍の社員は専門的な技術や知識などを活用して「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」の在留資格で日本に滞在・就労する外国籍の人材を指す

外国籍社員

専門・技術の
在留資格で
日本に滞在・就労するが外国籍の人材

約15万人:2015年
伸びている

2016-08-24日経新聞(夕)

外国人労働者

表 5-8 国別・産業別の外国人労働者数（2015年10月末現在）（単位 人）

	製造業	宿泊業、 飲食サー ビス業	卸売業、 小売業	教育、学 習支援業	全産業×	うち就労 ¹⁾ 在留資格 (%)
中国…………… ²⁾	97 200	53 802	59 127	12 827	322 545	22.3
ベトナム…………	40 924	14 276	11 151	968	110 013	7.2
フィリピン……	46 475	5 197	9 383	1 401	106 533	4.6
ブラジル………	50 798	1 379	3 224	692	96 672	0.5
G 7 / 8 + 2 各国 ³⁾	2 961	1 694	4 272	26 943	61 211	58.3
アメリカ合衆国	1 040	367	1 225	12 465	26 376	60.7
イギリス……	314	173	463	5 153	10 044	59.0
韓国……………	4 022	6 251	8 745	4 221	41 461	12.4
ネパール………	6 881	11 566	5 835	304	39 056	8.6
ペルー…………	11 795	549	1 262	166	24 422	0.4
総数×…………	295 761	107 258	113 251	56 070	907 896	18.4
うち派遣・請負	56 547	4 804	7 005	5 600	204 907	—

厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」（2015年10月末現在）による。1）専門的・技術的分野の就労在留資格を持つ人の割合。技能実習生などは含まず。2）香港等を含む。3）日本を除く G 7 / 8 諸国（イギリス、アメリカ合衆国、ドイツ、フランス、イタリア、カナダ、ロシア-参加停止中）、オーストラリア、ニュージーランドを表す。×その他を含む。

外国人労働者の実態

・2015年：

国別・産業別の
外国人労働者数

全産業90万人

製造業29.5万人
うち派遣・請負
5.6万人

3割が製造業
2割強がサービス・販売

今週のビデオ

ETV特集



「“日系南米人”の団地物語」
より、
「日系人の派遣労働者」

2016年11月19日 NHK教育
約4分

外国人労働市場の概要

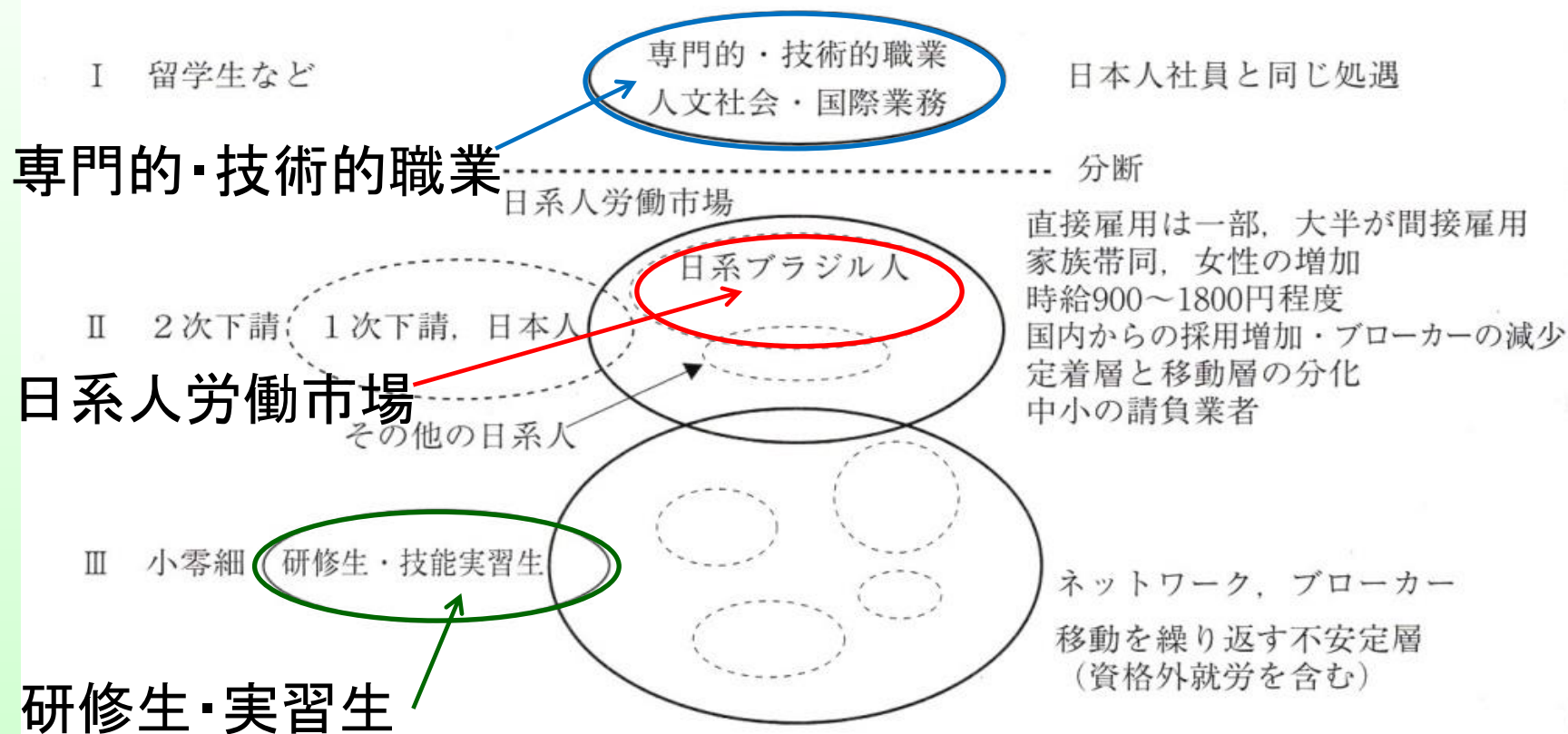


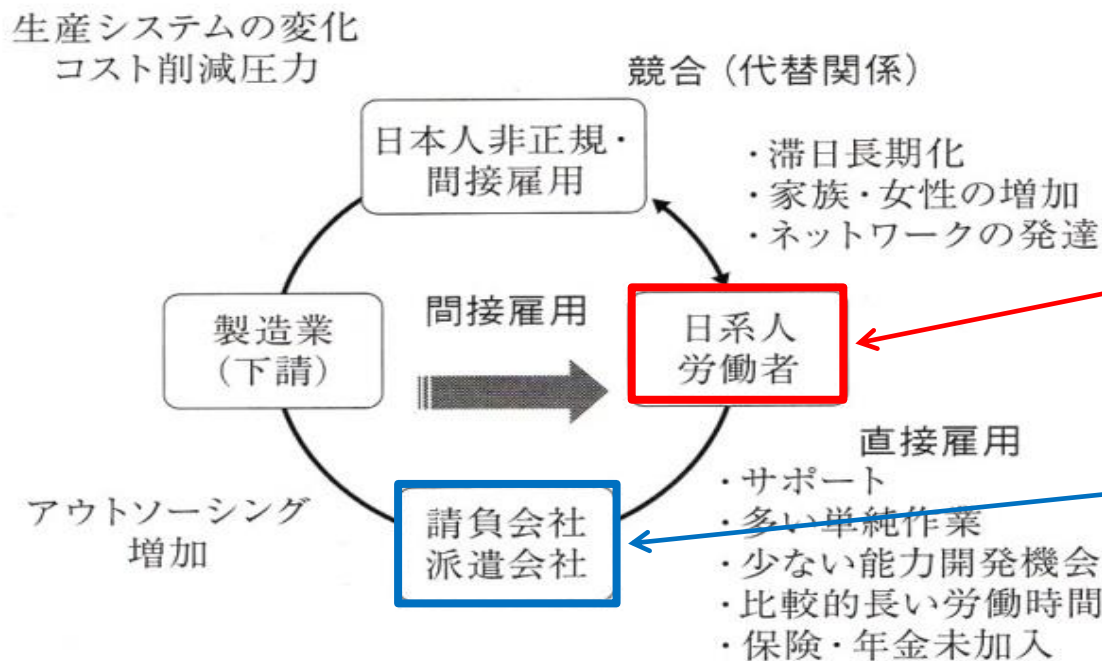
図 3-9 外国人労働市場の概要

(出所) 稲上毅 (1992)「経営戦略・外国人労働市場・雇用管理」稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター，125 頁に加筆。

日系ブラジル人の製造業への導入と帰国

製造業の日系人雇用の構造

製造業・間接雇用：請負会社・派遣会社



日系人労働者

請負会社
派遣会社

図 3-6 製造業の日系人雇用（間接雇用）の構造

(出所) 筆者作成。

日系人労働者



製品の開発サイクルが極端に短くなった90年代半ばから
日系人の請負労働者が急増している（ソニーEMCSの美濃加茂テック）

特に
電機産業と自動車製造
に日系人が、
請負労働者として
働いている

写真：
ソニーEMCS工場

日系人労働者

日系人急増が**地域社会**にも影響：

美濃加茂市：

ソニーEMCS美濃加茂テック

「日系人は日本人より身軽。

何カ月か別の町へ行き

また戻ってくる、

という働き方をいやがらない」

わずか**数年で人口の一割弱**を

外国人が占める「**国際都市**」

になった。

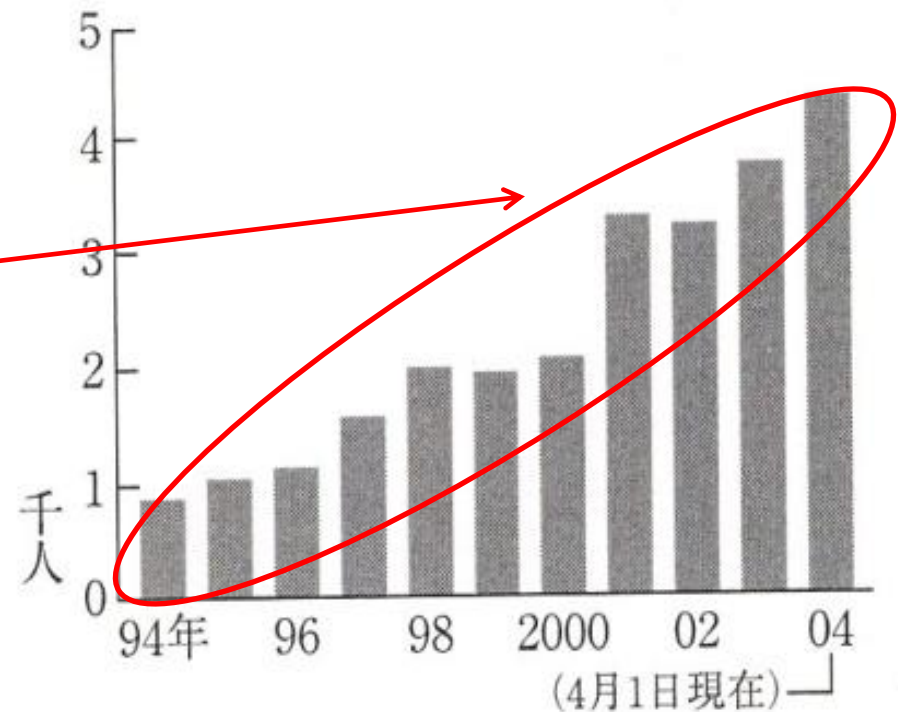
「多くの小中学校で、

日系人の子供たちが、

言葉もわからないまま

授業を受けている」

図表1-8 美濃加茂市の外国人登録人口



日経産業新聞編『ぼくと会社と“にっぽん再生”』より

日系人労働者

・出稼ぎのブラジル人労働者：
地元では銀行員だったミキオ、
仕事で初めて覚えた言葉は「ザンギョウ」のロドルフォ



04ラインで検査するミキオ・ウエムラ



ロドルフォ。SWラインにて

池森憲一『出稼ぎ派遣工場』より

外国人実習生・研修生の制度と問題点

技能実習・研修生入国者数： 10万人を超えている(2007年)

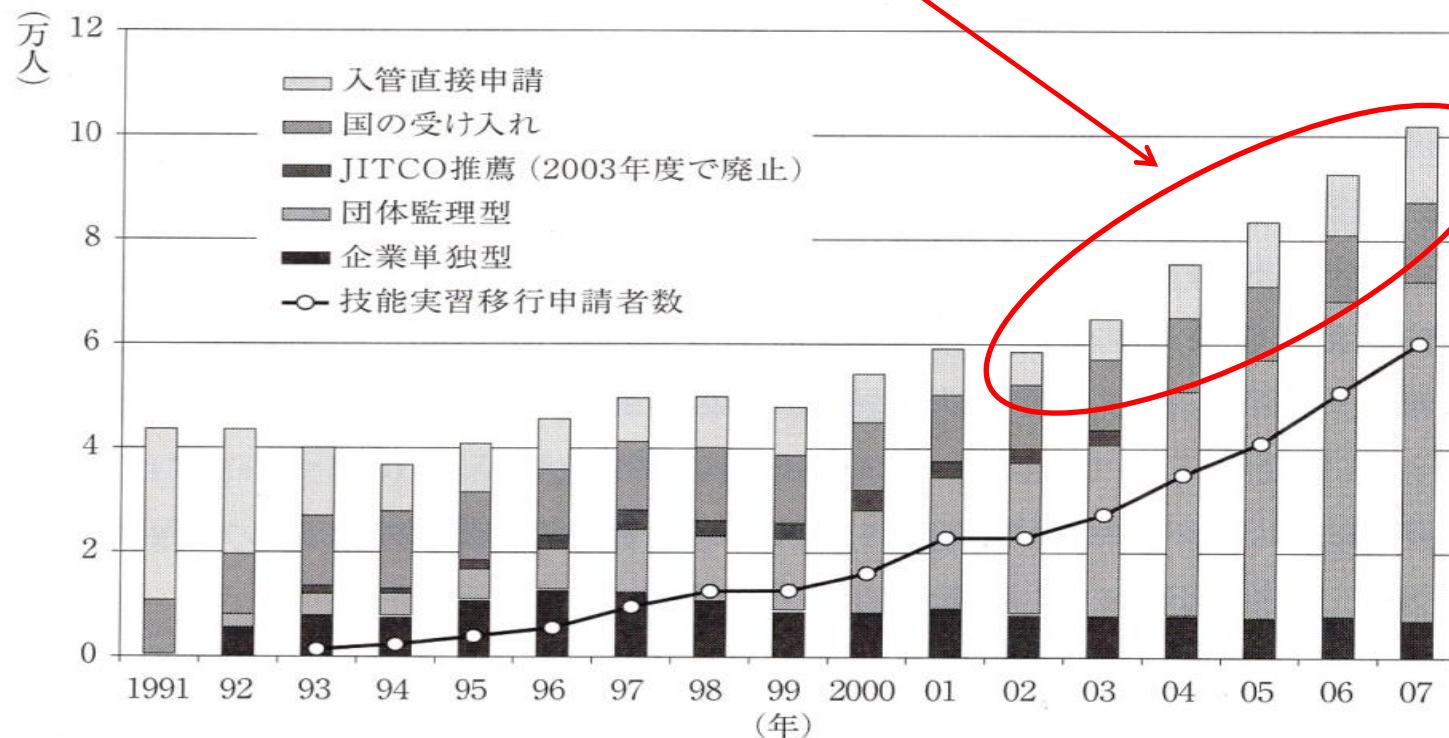


図 3-8 受け入れルート別外国人研修生入国者数と技能実習への移行申請者数の推移

(注) JITCO 推薦制度は 2003 年度で廃止。

(出所) 『JITCO 白書』より作成。

日本經濟新聞 2016年(平成28年)8月1日

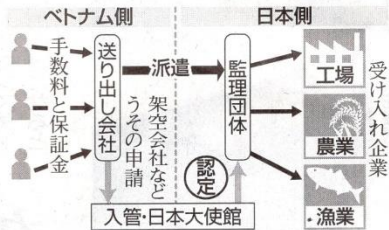


外国人実習生・研修生の制度と問題点

享月 日 期 2016年(平成28年)11月11日 金曜日 1

ベトナム 技能実習の闇

技能実習制度
開発途上国の「人づくり」に協力する目的で、最長3年まで外国人を受け入れる制度。2015年は約19万人の技能実習生が滞在。長く中国が最多だったが、近年はベトナムが急増し、12年の1万6千人から、15年には5万7千人を超えた。



開発途上国から日本の先進技術を学びに来る「技能実習制度」。多くの実習生が来日しているが、送り出す国では不正もあるという。ここ数年、急激に実習生が増えているベトナムを訪ねると、実態が浮かび上がった。

首都ハノイの中心部。ビルの合間を縫い、人がすれ違うのがやつの路地を進んだところに、その住所があった。集合住宅の一部屋のドアをノックした。出てきた女性は「ここは食品加工の会社じゃない。喫茶店経営者の自宅だ」と答えた。記者が訪ねたのは、技能実習生として2年前に来日したベトナム人女性(26)の「勤務先」とされた住所だ。女性は、この住所の食品加工会社で働いていると、日本の入国管理局に来日を申請、認められた。だが、会社は実在しなかった。



元実習生が働いていたと申告した「架空の食品加工会社」の住所にあった民家＝ベトナム・ハノイ

技能実習制度では、日本の仕事と同じ業務を母国で経験していることが来日の条件だ。取材に応じたこの女性によると、申請用の書類は、ハノイにある民間の「送り出し会社」が用意した。申請書に書かれた会社で働いた経験はなかったが「それでもいいのだからと従った」と言う。

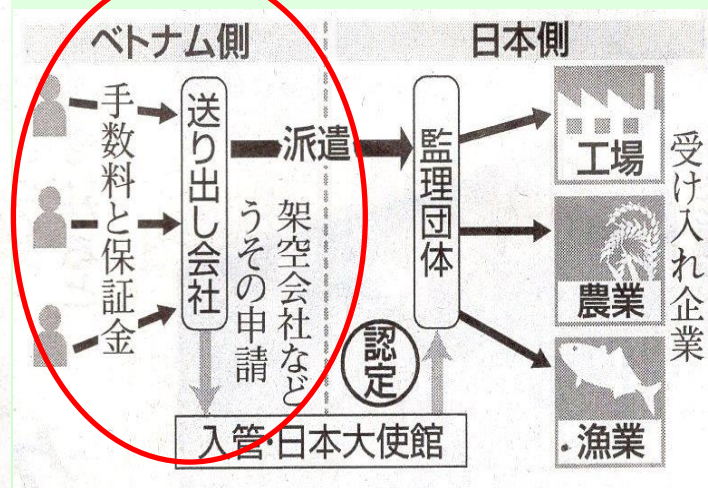
この女性以外にも、取材に協力してくれた2人の「勤務先」を訪ねた。会社はそれぞれあったが、経営者はいずれも「その実習生は知らない」と答えた。この女性が依頼した送り出し会社で実習生の募集担当をしていたという女性(28)に話を聞いた。

「日本に行けば、人生を変えられる。月に少なくとも20万円は稼げる」。農村を訪ね、月収1万〜2万円ほどの若者にささやくと、続々と集まったという。だが、日本側が募集する職に就いている人は少なく、「架空の会社を作り、そこで働いていることにし

現地の悪質業者 書類偽造や高額手数料

ベトナム 技能実習の闇

現地の悪質業者
書類偽造や
高額手数料



外国人留学生の就職

日 本 経 済

日本での就職3割 外国人留学生「流出」目立つ

経産省調査

日本の大学で学んだ外国人留学生のうち、学部卒の学生の7割が日本での就職を希望しながらも、実際には3割しか就職していないことが経済産業省の調査で分かった。博士課程修了の学生でも国内での就職率は2割を下回った。合計で年間1万人の留学生が卒業

後に日本以外の国で就職しているという。同省は22日に報告書を公表する。企業風土や就職活動が不透明だった

「流出」してしまっている構図が浮き彫りになった。こうした傾向は学生に限らない。経済協力開発機構（OECD）の外国人研究者の流出入に関する調査によると、199

り、永住権を取得しにくかったりすることが日本での就職を見送る背景にあるとみられる。日本に関心を持っていた外国人の高度人材が国外に

9年から2013年に日本は90000人弱の流出超過だった。

「流出」目立つ調査(OECD)

外国人留学生
日本で就職3割

25か国中3番目に
流出超過が多い

米国・中国は
1万人近くの流入超過

外国人労働者の受け入れ政策

政府は積極的に外国人受け入れに取り組む

生産性向上狙う

- 高度人材の永住権取得に必要な在留期間を3年未満に
- 年内にも投資や起業の行政手続き削減の具体策公表

生活環境を改善

- 神奈川、大阪に続き東京でも外国人の家事代行サービス解禁
- 外国人に対応できる病院を20年までに全国100カ所整備
- 外国人労働者の相続税減免へ

人手不足に対応

- 建設業の就労者受け入れ拡大
- 介護福祉士資格者に在留認可

在留外国人数	
1位 東京都	46.2万人
2 大阪府	21.0
3 愛知県	20.9
4 神奈川県	18.0
5 埼玉県	13.9

(注)法務省調べ。15年末

東京都の小池百合子知事は、外国人による家事代行を解禁した政府の国
家戦略特区を活用する意

横浜、育児施設伴う住居

政府は東京都など大都市圏で、高度人材を中心に外国人の受け入れを拡大する。都内では12月をめどに外国人による家事代行サービスを解禁し、ビジネスマンや研究者などが在留外国人が生活しやすくなる。横浜市では住宅容積率の緩和で、外国人向け子育て支援施設などを併設した高層マンションの建設を認める。外国人に住みやすい環境を整え、投資拡大や起業の増加などに結びつける。

をつくり、外国人を採用
したい企業を募る。

都内に住む在留外国人は46万人で、2位の大阪府のほぼ倍。保育大手のポピンズ（東京・渋谷）は「東京の潜在需要は格段に大きい」とみる。家事代行が広がれば、サ-

東京都、家事代行解禁で後押し

外国人材 首都圏に招く

特区活用

外国人材 首都圏に招く 東京都、

家事代行解禁で 後押し

外国人労働者の受け入れ政策

働き方改革実現会議で議論する主なテーマ

- 同一労働同一賃金
- 転職・再就職支援
- 労働時間の上限規制(「36協定」見直しも)
- 下請け企業の取引条件の改善
- 24時間営業などのあり方
- テレワークや副業・兼業
- 社会保障制度・税制などの再検討(配偶者控除の見直しも)
- 継続雇用や定年年齢の引き上げ
- 外国人材の労働者としての受け入れ

現在、外国人材の受け入れを巡っては、事実上「研究者や経営者といった高度専門人材」と「技能実習制度を使った実習生、経済連携協定(EPA)を通じた受け入れに

技能実習の代替も

限っている。ただ、国内の生産年齢人口は2013年に8000万人を割り、足元では7700万人まで減少した。特に介護など潜在需要の高い分野で人手不足が深刻だ。政府は外国人を労働の担い手に据えるため、働き方改革を通じて法整備を検討する。安倍晋三首相が最大のチャン

と位置付ける働き方改革をテコに大きな政策転換を図ろうとしている。これまでの実習制度では民間のプロローカーが介在し、一種の不法労働となるケースも多かった。そのため、人手不足を特定して、政府手配と2国間協定で民間の交渉とを併用する。民間が違法で介在する余地を減らす。これに伴い、実習

政府は27日に初会合を開く「働き方改革実現会議」で、外国人労働者の受け入れを検討する方針だ。介護や育児、建設など人手不足の分野で外国人労働者(3面きょうのことば)を受け入れるため、法整備を検討する。あらかじめ分野ごとに受け入れ数を決めて管理する制度を設け、単純労働の外国人受け入れに事実上門戸を開く。長時間労働の是正では労働時間上限規制を設けるため、新たな法改正を目指す。年度末に実行計画をまとめる。(関連記事5面に)

介護や建設、政府検討

2国協定で枠

外国人労働者受け入れ

外国人労働者
受け入れ

介護や建設、
政府検討

※単純労働へ

労働組合問題

労働三権

憲法28条

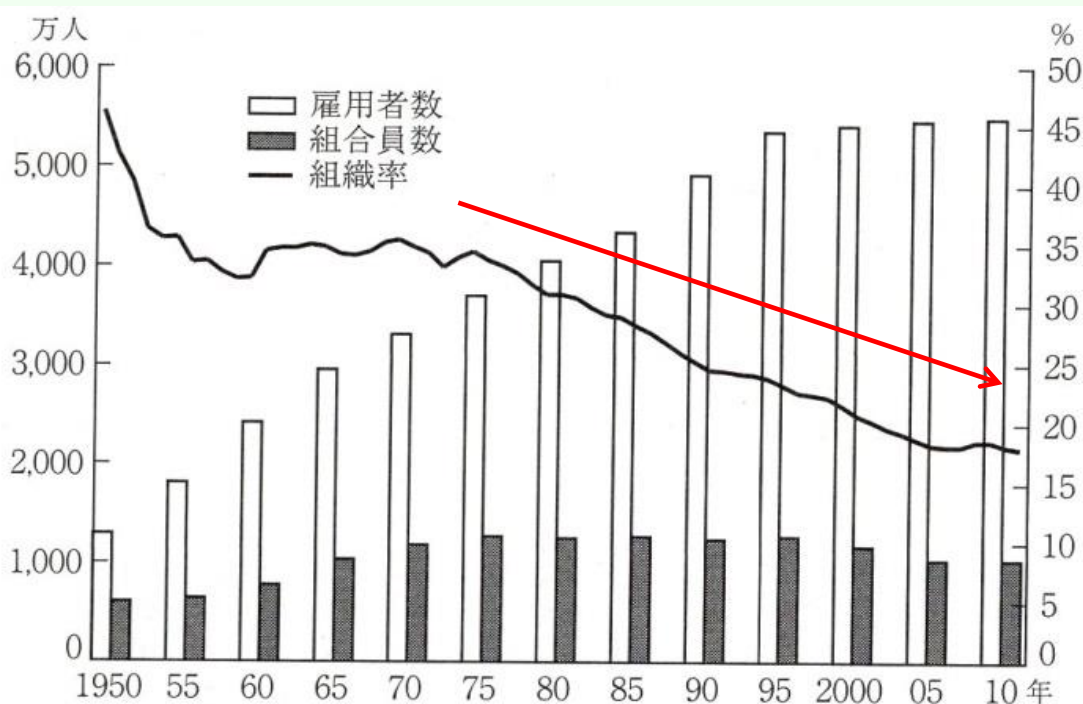
勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働三権を保障している

- ・ **団結権** : 労働組合を作る権利
- ・ **団体交渉権** : 使用者と交渉し協約をむすぶ権利
- ・ **団体行動権** : 団結して就労放棄してストライキする権利

日本の労働組合の現状

労働組合の組織率: 1950年: 46.5% → 2010年: 18.5%



(出所) 図 1-3 に同じ。

(注) 左目盛りは雇用者数および組合員数, 右目盛りは組織率。

図 1-5 労働組合の組織率の推移

表 3-3 労働組合推定組織率の推移

年	%
1950	46.2
55	35.6
60	32.2
65	34.8
75	34.4
80	30.8
85	28.9
90	25.2
95	23.8
2000	21.5
5	18.7
10	18.5

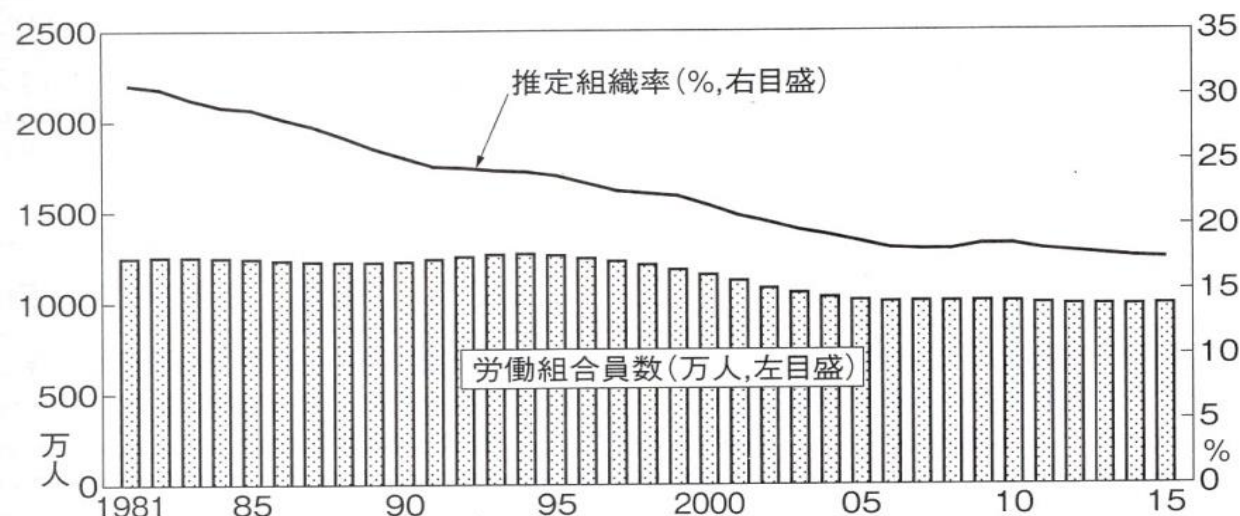
資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」(各年 6 月)

森岡孝二『過労死は何を告発しているか』より

熊沢誠『労働組合運動とは何か』より

日本の労働組合の現状

図 5-19 労働組合員数と推定組織率



資料・注記は表5-15に同じ。2011年の推定組織率は補完推計で算出された値。

2015年
労働組合の
組織率:

17.4%

組合数
5万組合

組合員数
988万人

表 5-15 労働組合員数の推移 (各年6月末現在)

	1980	1990	2000	2010	2014	2015
組合数・……………	72 693	72 202	68 737	55 910	53 528	52 768
組合員数 (千人)・	12 369	12 265	11 539	10 054	9 849	9 882
推定組織率 (%)・	30.8	25.2	21.5	18.5	17.5	17.4

厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)による。労働組合とは、労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善などを図ることを目的とする組織。組合数は単位労働組合(下部組織を持たない組合)、組合員数は単一労働組合(下部組織を持つ組合)で独自の活動組織を持たない非独立組合員を含んでいる。推定組織率は各年6月末組合員数を総務省統計局「労働力調査」の各年6月の雇用者数で除し、100を乗じて算出。

日本の労働組合の現状

表 5-16 産業別労働組合員数 (2015年 6 月末現在)

	労働組合員数 (千人)				雇用者数 (万人)	推定 組織率 (%)
	労働組 合員数	対前 年差	対前年増 減率 (%)	構成比 (%)		
農業、林業、漁業	12	-1	-4.6	0.1	58	2.0
鉱業、採石業… 1)	5	+0	1.6	0.1	3	17.4
建設業……………	816	4	0.5	8.3	421	19.4
製造業……………	2 618	-10	-0.4	26.6	974	26.9
電気・ガス・水道業 2)	181	-5	-2.7	1.8	27	67.1
情報通信業…………	383	-5	-1.2	3.9	210	18.2
運輸業、郵便業…	856	-4	-0.5	8.7	319	26.8
卸売業、小売業…	1 337	55	4.3	13.6	958	14.0
金融業、保険業…	721	-0	0.0	7.3	146	49.4
不動産業、物品賃貸業	30	1	2.4	0.3	102	2.9
学術研究…………… 3)	149	-2	-1.5	1.5	165	9.0
宿泊業、飲食サービス業	214	37	20.9	2.2	325	6.6
生活関連サービス業 4)	113	5	4.7	1.2	176	6.4
教育、学習支援業	504	-11	-2.1	5.1	284	17.8
医療、福祉…………	499	3	0.7	5.1	765	6.5
複合サービス事業	268	1	0.4	2.7	60	44.7
サービス業………… 5)	181	-1	-0.4	1.8	363	5.0
公務…………… 5)	870	-19	-2.1	8.9	229	38.0
分類不能の産業 6)	68	-1	-1.1	0.7	75	…
全産業……………	9 825	48	0.5	100.0	5 665	…
うちパートタイム 7)	1 025	55	5.7	10.4	1 469	7.0

厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)による。非独立組合員(独自の活動組織を持たない組合員)を含まない単位労働組合員数。1) 砂利採取業を含む。2) 熱供給業を含む。3) 専門・技術サービス業を含む。4) 娯楽業を含む。5) 他に分類されないもの。6) 複数産業の労働者で組織されている労働組合およ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。7) パートタイム労働者。基本として、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より所定労働時間や所定労働日数が少ない労働者。

産業別の推定組織率 2015年6月末現在

(%)

電気・ガス・水道 67. 1

金融・保険業 49. 4

複合サービス 44. 7

製造業 26. 9

不動産・物品貸借 2. 9

サービス業 5. 0

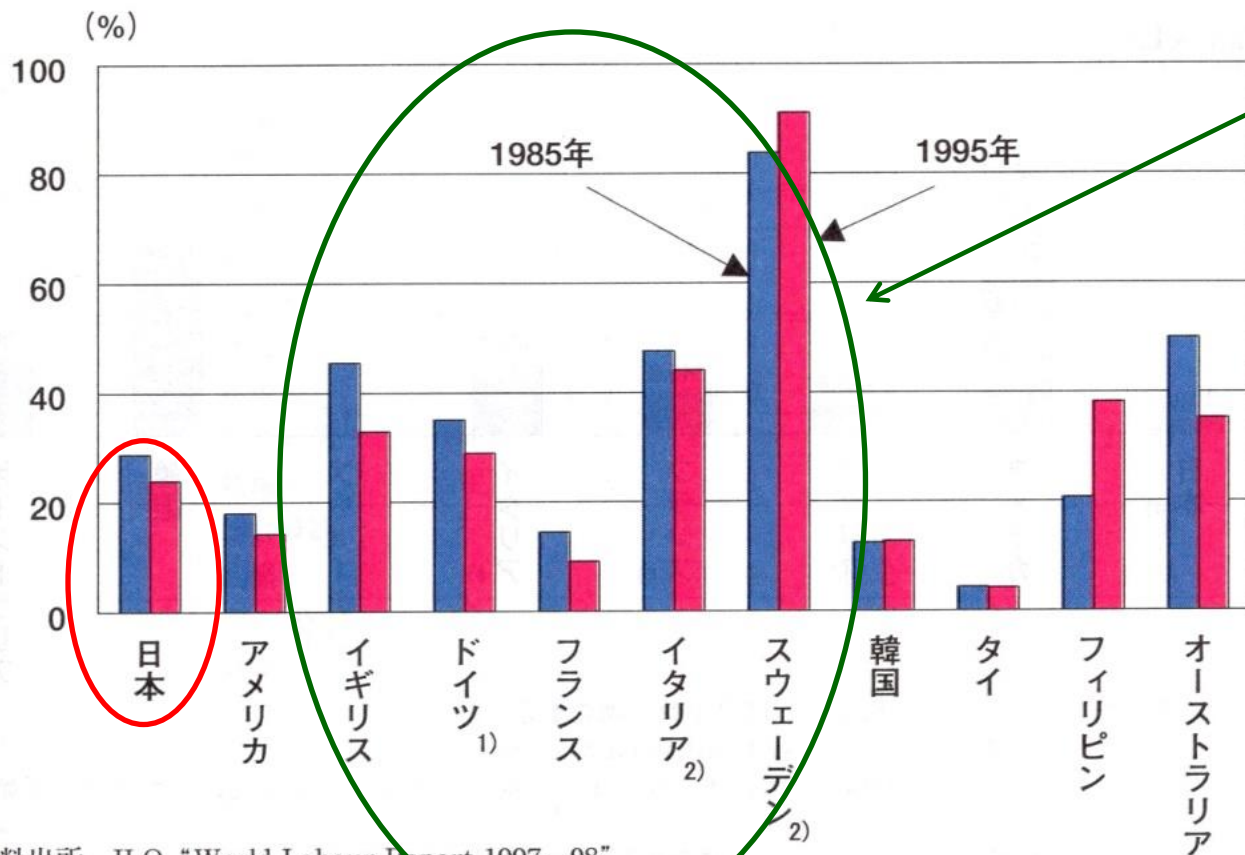
生活関連サービス 6. 4

パートタイム 7. 0

『日本国勢図会2016／17』より

世界の労働組合の組織率

8-1 労働組合組織率の推移



欧州では
組織率が
概して
高いが
減少傾向

1985年
↓
1995年

資料出所 ILO “World Labour Report 1997-98”

(注) 1) 1985年は、1991年。

2) 1995年は、1994年。

日本の労働組合の現状

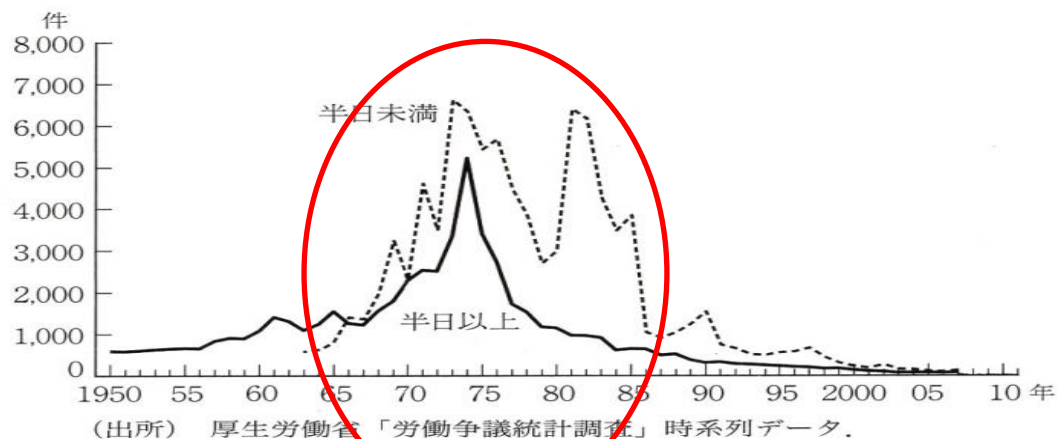
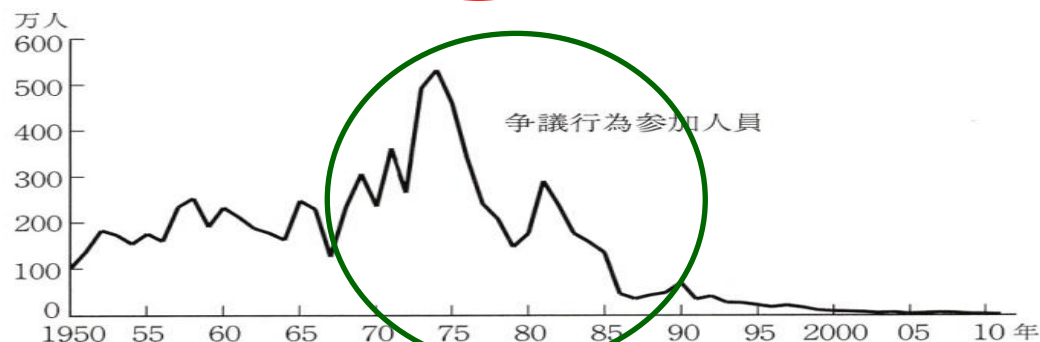


図 1-3 ストライキ件数の推移



(出所) 図 1-3 に同じ。

(注) 争議件数はストライキ，サボタージュ，ロックアウト，業務管理等の合計。

図 1-4 労働争議参加人員の推移

1980年代後半以降
ほとんどストライキを
しなくなった

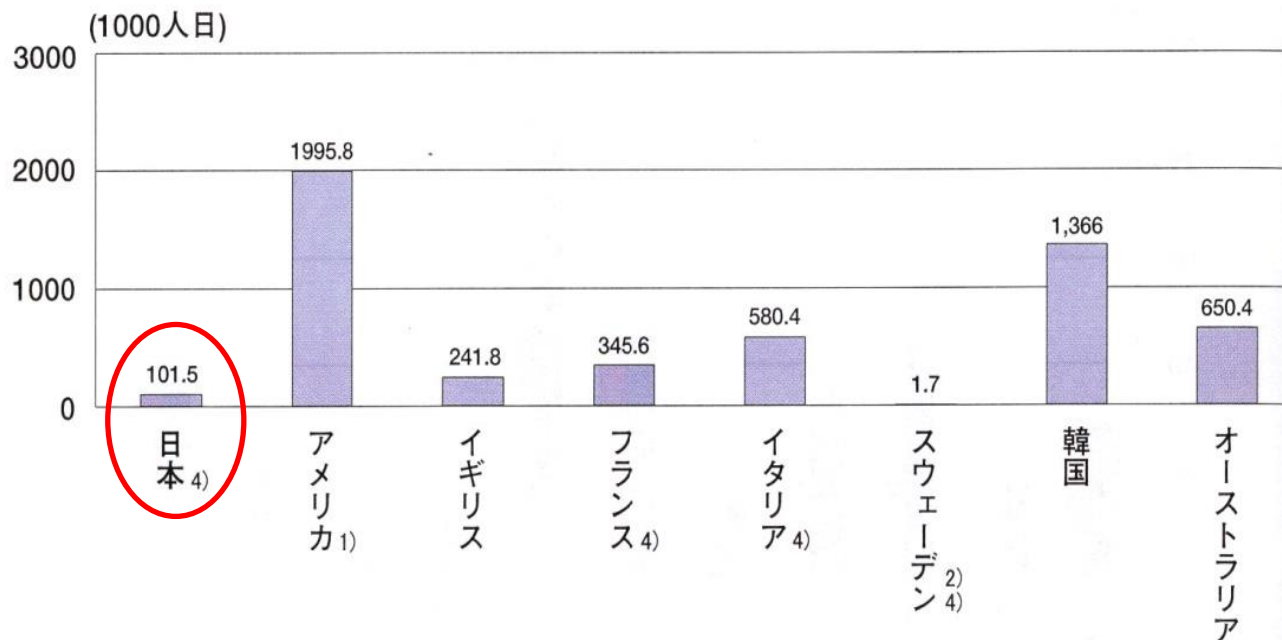
スト「レス」社会に

※ストライキは
労働三権に
認められた
団体行動権

森岡孝二『過労死は何を告発しているか』より

世界の労働損失日数の比較

8-2 労働損失日数（1999年）



資料出所 日本：厚生労働省「労働争議統計調査年報告」
その他：ILO “Yearbook of Labour Statistics”

- (注) 1) 1,000人未満の争議、1日に満たない争議を除き、件数及び参加人員は当該年に開始された争議。
2) 労働損失日数は1日7時間労働を基準として計算。
3) 8時間未満の争議を除く。
4) 1998年の数値

日本は
他国に比べて
少ない
(1999年)

(千人日)

日本	101
アメリカ	1995
イタリア	580
韓国	1366

『データブック 国際労働比較2002』より

日本の労働組合の現状

労働組合の3つの連合体： **連合** **全労連** **全労協**

表 5-17 主要団体別労働組合員数（単位 千人）

	2011	2012	2013	2014	2015
日本労働組合総連合会（連合）	6 699	6 693	6 706	6 711	6 749
全国労働組合総連合（全労連）	620	607	592	580	569
全国労働組合連絡協議会（全労協）	113	110	109	105	105
組合員総数…………… 1)	9 961	9 892	9 875	9 849	9 882

厚生労働省「労働組合基礎調査」(2015年)による。6月末現在。二つ以上の主要団体に加盟している労働組合員については、それぞれに重複してカウントされている。地方直加盟の組合員は含まず。連合と全労連の設立は1989年11月、全労協は同年12月。1) 連合，全労連，全労協に加盟していないその他の労働組合員を含む。

労働組合の始まり

イギリス:

1799年: 団結禁止法をつくって、労働組合運動を禁止

1824年: 激しい闘いの末、に同法を撤廃、
事実上の団結権を獲得、

1871年: 労働組合法が制定され法律的にも認められた

永山武夫『労働経済』より

職種別組合が基本: 企業・産業を横断する組織:

機械工組合: 機械を扱う職場をもつあらゆる業界に組合員を
組織している

職種別組合・クラフトユニオンの代表例

合同機械工組合: Amalgamated Society of Engineers, ASE

1851年発足 熟練工の組織: 全国を移動し

組合の斡旋でその町に空席があれば就職する

相互保険制度: 社会保険として機能

熊沢誠『労働組合運動とは何か』より

労働組合の始まり

イギリス

一般組合：ジェネラルユニオンの登場
ロンドンのスラム街、イーストエンド、ドッグ人夫：
1889年ストライキ 1万人のドッグ労働者が参加
特殊技能を持たない一般労働者
どんな職業、どんな産業でも、誰でも入れる
労働組合ができる： 新組合主義

運輸一般労働組合：

Transport and General Workers Union, TGWU が誕生
超横断的労働組合： 自動車の組立工の多くが組合員

労働組合の様々なショップ制

ショップ制の違い:

- ・クローズドショップ制:
雇い入れ時、組合員のための採用を義務付ける
- ・ユニオンショップ制:
職場では必ず労働組合に加入しなければならない
- ・オープンショップ制:
労働組合の加入は労働者の自由意思に任せる

世界の労働組合組織構造

表2-14 主要国の労働組合の構造

オーストラリア	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー
ベルギー	産業別・専門職・宗教的・公的部門
カナダ	産業別・クラフト・コングロマレート
デンマーク	ゼネラル・クラフト・ホワイトカラー
フィンランド	産業別・ホワイトカラー・専門・技術職
イギリス	ゼネラル・クラフト・産業別・ホワイトカラー・公的部門
日本	企業別
オランダ	宗教的・コングロマレート・ホワイトカラー
ノルウェー	産業別・クラフト
スウェーデン	産業別・クラフト・ホワイトカラー・専門職
スイス	産業別・クラフト・宗教的・ホワイトカラー
アメリカ	産業別・クラフト・コングロマレート・ホワイトカラー
西ドイツ	産業別・ホワイトカラー

日本だけが、
企業別労働組合
をとっている

(出所) M. Poole, *Industrial Relations*, 1986, p.79。

藤本武『国際比較 日本の労働者』より

企業別労働組合：日本の労働組合

日本：

年功制の枠組みの下で企業別組合が生み出された：

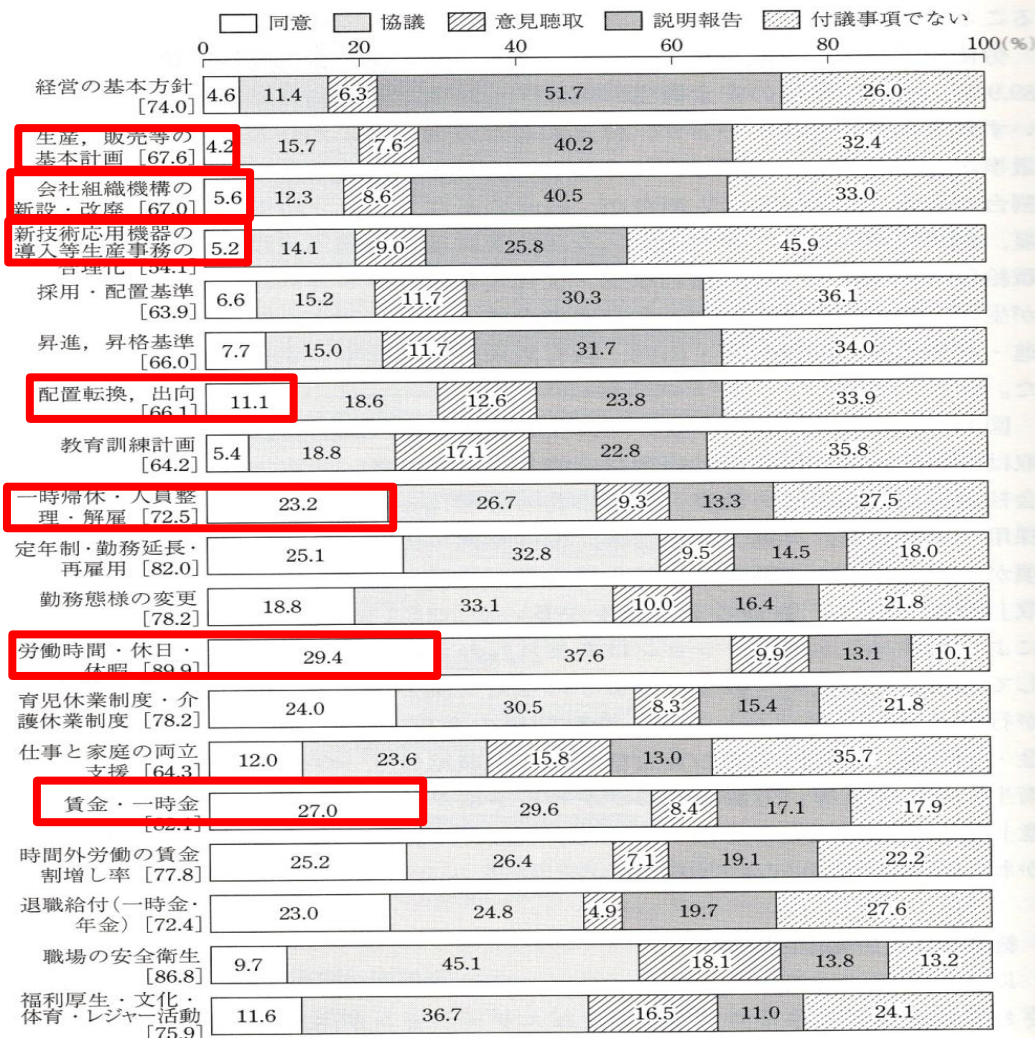
- 1) 立身出世主義： 農民運動、労働運動を許さない、
労働者の発言権がない
- 2) 産業内部の技術： 外国から導入：
企業内の養成で技術を学ぶ：
旧型職人が育たず、ギルドの崩壊
- 3) 農村から直接、企業の工場に来る：
企業に対する労働者の執着性を強める：
企業内で要請された従業員：
年功制に入っていく従業員、子飼いの従業員
- 4) 企業外の横断組合への労働者の敗北：戦前の弾圧の歴史：
企業の横断組合の団交を拒否

高度成長と企業別労働組合

- ・ **年功制**に吸収されて企業も労働者・組合も良くなっていく：
高度成長期には機能する
- ・ **企業内訓練**した大規模生産に適合的な技能を
付けた新規従業員が**基幹労働力**となる
- ・ 労働者にとっては**企業の他に**
居場所や凝集点を**見いだせなくなった**
- ・ 年功制に備えている**ある種の平等主義**：
企業社会を唯一の労働社会とする：
年齢とともに賃金が上がるのが平等であるという考え方に

労働組合と労働協約

図11-2 労使協議機関に付議する事項とその取り扱い別事業所割合（労使協議機関「あり」=100）



（出所）厚生労働省，2009，15頁。

多くの事項で、
経営側と
労働協約を
行っているが、
同意・協議・意見聴取
説明報告、のうち
「同意」の割合は
小さい

人員整理：23%
労働時間：29%
賃金：27%
配置転換：11%
生産計画：4%
会社組織：5%
技術導入：5%

企業別労働組合の問題点

- ・企業の枠を超えた賃金の標準化ができず：
高度成長期には春闘で賃上げによる企業間の平準化
- ・労働組合の組織率低下：
1950年46.2%、2015年17.4%
- ・企業の支払い能力に応じた賃金の決定
春闘の形骸化：ベースアップゼロ：定期昇給のみ
1998年頃から正社員の賃金水準の下落へ
- ・非正規労働者・非組合員を組合運動の対象とはしなかった
- ・働かせ方に対する組合の規制力の弱体化：
配置・配転・ノルマ・残業指令・休暇取得
- ・労働条件の個人処遇化
成果主義・ノルマ：上司と労働者個人間の目標管理へ
労働者を無抵抗にさせる

企業別労働組合の問題点

- ・36協定で長時間労働を生む協定を結んでいる
一方の当事者は労働組合である
つまり、ある企業の長時間労働については、
労働組合にも重要な責任がある
- ・大企業の組合役員は、
会社の承認や指示の下で選任されていることが多い、
会社派が主導権を握り、
代議員の間接選挙でえられる
- ・組合幹部が会社の役員になる例がある

永山武夫『労働経済』より

新たな労働組合運動：パートタイム労働者

・パートタイム労働者

組織率：2015年：7% 100万人超える

全組合員の占める割合：2010年7.3%→2015年10.4%

表5-2 パートタイマーの組織化
(%, 万人)

年	全体組織率	パートタイマー組織率	パートタイマー組合員数	パートタイマー組合員の全組合員中の比率
1994	24.1	2.0	17	1.3
98	22.4	2.5	24	2.0
2002	20.2	2.7	29	2.7
6	18.2	4.3	52	5.2
8	18.1	5.0	62	6.2
10	18.5	5.6	73	7.3

資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」各年

出所) 呉学殊『労使関係のフロンティア』JILPT, 2011年, 29頁より(一部省略)

今年6月末時点で労働組合に加入するパート従業員は前年比5万5千人増の102万5千人で、全組合員に占める割合は10・4%になったことが24日、厚生労働省の労働組合基礎調査で分かった。人数で100万人、割合で10%を超えたのは、厚労省がパートに関する統計を取り始めた1990年以降初めて。雇用者数に占める組合員数の割合を示す「推定組織率」はパート従業員で0・3%増えて7・0%となった。厚労省の担当者は「組合が、女性が多いパートなどの非正規従業員の取り込みを強化している」と分析する。全体の組合員数は98万2千人。前年同期より3万3千人増え、6年ぶりに増加に転じた。ただ雇用者数が48万人増えたこともあり、全国の労働組合の推定組織率は0・1%低下し、過去最低の17・4%となった。組合数は296減って2万4983だった。

パート従業員の労組加入
初の100万人超え

厚労省調べ

新たな労働組合運動：地域労組

新しい運動形態：**コミュニティーユニオン・地域労組**

1983年頃から、大企業の正社員でない、中小企業の未組織労働者、パートタイマーなど非正規労働者などが労働組合を作る
企業別組合の枠外 ↓関西の地域労組の例：まだまだ小さいが

表 5-3 コミュニティユニオン関西ネットワークの組織(2006 年)

	設立年	組合員数(人)	専従者数	組合費(円)	加入金(円)	年間予算(万円)
ユニオンおおさか	1997	66	1	1,000/2,000	3,000	180
きょうとユニオン	1988	141	1	3,000	1,000	680
北摂地域ユニオン	1988	50	1	1,000	0	100
北大阪ユニオン	1985	34	1	2,800	4,000	145
UNION ひごろ	1983	60	1	1.20%	3,000	360
ユニオンとうなん	1988	48	1	1,500	0	154
在日高麗労働者連盟	1983	50	1	1.50%	0	374
管理職ユニオン・関西	1997	350	2	4,000	10,000	2,000
おんな労働組合(関西)	1987	70		1,000～4,000	0	230
せんしゅうユニオン	1988	65	2	1,000/1,500	0	372
なかまユニオン	1998	100		2,000/3,000	3,000	400
北葛ふれあいユニオン	1989	48		882	0	91

注) 表中の「北大阪」「ひごろ」「とうなん」の三組合は96年に合同。
 なお「自治労公共サービスユニオン」が関西ネットワークに加盟

資料) 『コミュニティユニオン 2005 全国の組織と活動』
 『大阪社会労働運動史 第9巻』所収の泰山義雄論文より(一部省略)

過労死問題での地域労組の役割

ワタミ過労死問題では、問題解決に

地域労組：全国一般東京東部労働組合が重要な役割を担う

ワタミ過労死裁判勝利解決声明

ワタミ過労死裁判勝利解決についての声明

2015年12月8日

全国一般東京東部労組執行委員会

居酒屋チェーン大手のワタミで正社員だった森美菜さん（当時26歳）が入社2カ月後に過労死した問題で、東部労組に加入した遺族がワタミと当時社長だった渡辺美樹・自民党参院議員ら役員を相手取り損害賠償を請求した裁判は本日、東京地裁で和解が成立した。

遺族が和解した最大の理由は、ワタミなどの会社と渡辺氏ら役員個人が森さんの過労死についての法的責任を認めて謝罪したことである。2008年6月12日に森さんが亡くなってから、2012年2月に国が労災と認定した後もワタミ側は遺族と真摯（しんし）に向き合わず、面談や謝罪を拒み続けた。カネなら払うという態度だった。2013年12月に遺族が提訴した裁判で、渡辺氏は法廷に現れ「道義的責任について謝罪する」と言う一方で「法的責任の見解相違については司法の判断を仰ぐ」と争う姿勢を示していた。すなわち森さんの死から7年半の月日を経て、ようやく

娘の無念を晴らすために勇気をふるって闘いに立ち上がったことである。渡辺氏の参院選立候補に反対し、2013年6月に自民党本部前で抗議行動を行った際、不誠実な対応の自民党職員に対し、森さんの父親は鬼気迫る表情で「毎日毎日泣いているんだよ、俺たちは！」「なんでワタミを候補にするんだよ！」「とつかみかかった。この場面は報道やインターネットを通して多くの人の魂を震わせた。



自民党本部前抗議行動

て怨嗟的（えんさのま）となった。ワタミは昨年と今年2期連続の最終赤字に陥り、介護部門を売却した。飛ぶ鳥を落とす勢いだったワタミがいまや経営危機と報じられている。労働者を1人でも過労死に追いやると企業自体の存立すら危うくなる。すべての経営者諸君はこれを教訓としていただきたい。自らの職場でただちに長時間労働・過重労働を撲滅すべきである。

いま、自民党・安倍政権は労働時間の規制緩和として「残業代ゼロ制度」を導入し、8時間労働制を解体しようと狙っている。まさに「365日24時間死ぬまで働け」と労働者を追い立てる制度である。過労死を促進する立法をやめよ。すべての働く仲間には反対の声をあげよう。

最後に、ワタミで働いている皆さんに心からこ

過労死防止大阪センター・シンポジウム

「若者の過労死と経営者の責任～ワタミ和解から何を学ぶか」

・全国一般東京東部労働組合書記長須田光照氏配布資料より

地域労組と高校生バイト団交

高校生バイトも団交

賃金切り捨て、靴代天引きなど改善

働く高校生が、アルバイト先に団体交渉を申し入れる例が相次いでいる。会社に賃金の算定方法などを改めさせたケースも。職場の改善に取り組む高校生。どのような働き方をしているのだろうか。

千葉県の高校2年生、條（じょう）に出勤して同9時46分に退大樹（おおき）さん（17）は、昨年3月勤したら、賃金は同5時15分からショッピングモール内の和食店で働き始めた。初めのアルバイトは、おかしなことだらけだった。賃金は15分単位で支払われた。例えば午後5時4分

モールの1階にあったが、ロッカールームは3階。モールに入ってから制服に着替えて店に着くまで片道約8分かかった。この時間分は賃金が払われなかった。賃金は15分単位で切り捨てられるのは違法らしいと知り、首都圏青年ユニオン（東京）に相談した。ユニオンが支援して昨年8月に立ちあげた首都圏高校生ユニオンに加わり、会社との団体交渉に同席した。勇気を振り絞って団交を進めたところ、会社は切り捨てた時間やモール内の移動、着替えにかかる時間の賃金、靴代などにあたる金額を條さんに払った。会社側には賃金算定や移動時間の賃金について全社的に改めることを求め、改善を約束させたという。

賃金が15分単位で切り捨てられるのは違法らしいと知り、首都圏青年ユニオン（東京）に相談した。ユニオンが支援して昨年8月に立ちあげた首都圏高校生ユニオンに加わり、会社との団体交渉に同席した。勇気を振り絞って団交を進めたところ、会社は切り捨てた時間やモール内の移動、着替えにかかる時間の賃金、靴代などにあたる金額を條さんに払った。会社側には賃金算定や移動時間の賃金について全社的に改めることを求め、改善を約束させたという。

地域労組：
首都圏青年ユニオン
首都圏高校生ユニオン

賃金支払いなどの
職場改善で団交
会社側改善約束

労働組合運動の新たな展開

- ・契約社員全員を正社員への登用を労組が勝ち取る

広電労働組合：私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部

広島電鉄：2001年9月から契約社員の採用を開始、
組合は契約社員の正社員への登用を目指す：
契約社員全員を組合員とするユニオン・ショップ協定を締結：
全国で初めて

2009年で決着：全契約社員を正社員に、
賃金体系と労働条件を統一：契約社員制度を廃止：
50歳後半の正社員の一部は賃金が減少：
労働組合が非正規労働者を正規労働者へ転換した成果として
注目された

河西宏祐『路面電車を守った労働組合』より

今週のビデオ



ゆうがたLIVEワンダー

「過酷なブラックパート」

2015年10月29日 関西テレビ
約16分

労働CSRとは：

CSR： Corporate Social Responsibility ： **企業の社会的責任**

- ・環境にやさしく：木を植えるなどの活動
- ・本来、自分の会社で働いている人に対する企業の社会的責任が問題
- ・雇用と労働についての「企業の社会的「無」責任」がある。
労働者が安心して労働し生活し、
人間らしい働き方；**ディーセントワーク**のできる
労働基準を確立することが必要

高橋邦太郎「労働CSRと格差・貧困」（森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』）より

労働CSR:それに反する行為:

- 正規から非正規への転換、派遣切り
: 労働者の使い捨て、整理解雇
- 不当労働行為: 解雇・賃金不払い、サービス残業、
過労死・過労自死、女性差別、
外国人実習生・研修生への低賃金・不当扱い
- 社会的損失: 公害・環境破壊だけではない、
労働者の生活を破壊している
- 株主利益の優先の企業経営:
賃金の下落と労働分配率の低下

高橋邦太郎「労働CSRと格差・貧困」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』)より

CSRと労働との関係の二つの視点

- 1) 企業が、不法行為、不当な労働行為など
労働者の権利侵害をもたらす
人間尊重の精神に反する行為を行っていないか
- 2) 企業が、「根源的なCSR」すなわち、それぞれの企業・産業
が固有にもっている**社会的責任**を発揮しているか、そのた
めに**適正な人員配置**がなされているか

- ・ 1) の視点: **人格権侵害**

退職強要・追い出し部屋

- ・ 2) の視点: **雇用の劣化:**

労働法制の規制緩和: 派遣労働、長時間労働

サービス残業、人員削減

例; 鉄道、バスなどの運輸サービス産業における事故

企業の労働CSR強化の方向性

- ・経済のグローバル化、労働組合の弱体で、
法律でカバーできる領域に限界が出ている
- ・この状況の中で、CSR:企業の社会的責任という、
法を超えた手段に注目

アメリカ

- ・民間団体が独自の基準:企業の労働慣行認証
企業のCSRの中に労働CSR取り入れを援助
- ・「わが社は人権を守ります。労働基準を遵守します」
- ・「労働CSR」が、労働現場の健康・安全で、重要になる

ネスレ日本と労働組合が30年の労使紛争を終結

・OECDガイドライン:改善勧告を出す

企業の自発的行動を超えて外部からの規制といえる

神戸新聞 ホーム > 兵庫県内 > 社会 > ネスレ日本と労組 30年の労使紛争終結

社会 > 社会 > おくやみ

2013/10/7 07:04

■ ネスレ日本と労組 30年の労使紛争終結

ツイート 57 おすすめ 12 印刷

約30年にわたり労使紛争が続いていたネスレ日本（神戸市）と、同社の少数派組合「ネススル日本労働組合」が6日までに、紛争終結で合意した。労組によると、組合員の遠隔地異動や解雇などで訴訟や労働局への申し立てに至った紛争は、計100件以上に上った。

関係者によると、1982年から83年にかけて、会社介入でネススル日本労働組合が分裂。多数が新組合に流れ、同労組は少数派に転じた。それでも当時、組合員は300～400人いたが、長引く紛争で6人に減った。

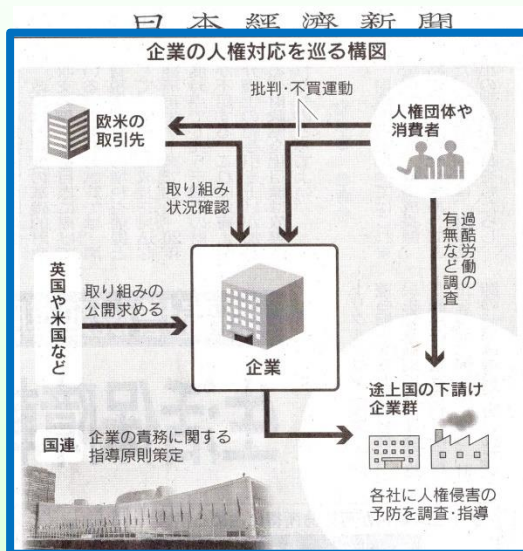
裁判では会社の敗訴が相次ぎ、2005年には労組側が、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業行動指針に違反すると主張し、OECD日本国連絡窓口に申し立てていた。

図5-3-1 ネスレに関する報道

（注）神戸新聞社 HP より。

神戸新聞 2013/10/7 <http://hatarakikata.net/modules/topics/details.php?bid=459>

企業の労働CSR



企業の人権侵害

「人権配慮への取組
みはもうなつてしま
か」。売り上げの約半
を海外で占める目黒製
所にはこの数年、欧米
の取引先からの問い合わせが増え
たという。伊藤は、
CSR推進部部長として提案書に「人権
の明記を求め、取引
の項目を盛り込む」
と訴え、受注を失
う必要の二つにな
ったと話す。そして
「人権配慮」は、下
請け企業での過酷労働

途上国の工場で過酷労働

日本勢、対応に遅れ

世界が監視

予防策なども含む幅広い意味を持つ、と伊藤氏。日立は欧州部門の社員らの発案で2008年から対応策の検討を開始。13年に「ビジネスパートナーにも人権侵害しないよう求める」とする「人

ド・マリッツ（H&M）などパレルや百貨店大手が委託する「シグラデシュ」の縫製工場などの倒壊事故で、000人以上が死んだ。「大企業が安全を軽視した」と社会問題化し、現地の労働環境改善も責任を負ってきたとい

東南アジアの委託工場で児童労働が発覚し、米国の学生デモや世界的な不買運動に発展した。13年にはヘネス・アン

欧米で法規制相次ぐ

予防策公表など対応促す

欧米では、企業活動による人権侵害を防ぐための法規制が次々と生まれている。

米国では、カリフォルニア州で2012年、州法の「サプライチェーン透明化法」が施行。製造業者や小売業者に、一次取引先に対して奴隷労働や人身売買を防ぐための対策を示すよう求めた。

英国は今年、「現代奴隷法」を制定。同国国内で事業をする一定規模以上の企業に対し、人権侵害の予防策で取締役会の承認を得たのをウェブサイトに上で表す義務を課した。公表を怠った企業に罰金科す規定も盛り込まれた。

フランスでも今年、企業の自社の商品サービスの人権・環境への影響を調査し、対応するよう義務付けた法案の審議が開始した。

英・ウールズズの弁護士で、EYジャパンで企業への人権問題のアドヴァイスを担当するアシュリー・オーエン氏は「ヨーロッパと権関する各国の法令は、企業に自社の取り組みの公表を促す

企業名	年
ナイキ (米)	1997年
東南アジアの委託工場での児童労働	
アップル (米)	2010年
中国の委託工場での過酷労働	
日立製作所	11年
東南アジアの下請け工場での過酷労働	
フォード (米) やBMW (独)、 日産自動車など	12年
違法伐採や過酷労働を行うブラジル企業 からの原料調達	
ヘネス・アンド・マウリッツ (H & M、スウェーデン) などアパ レル大手	13年
バングラデシュの縫製工場での労働者 の安全軽視	
ファーストリテイリング	15年
中国の委託工場などでの過酷労働	

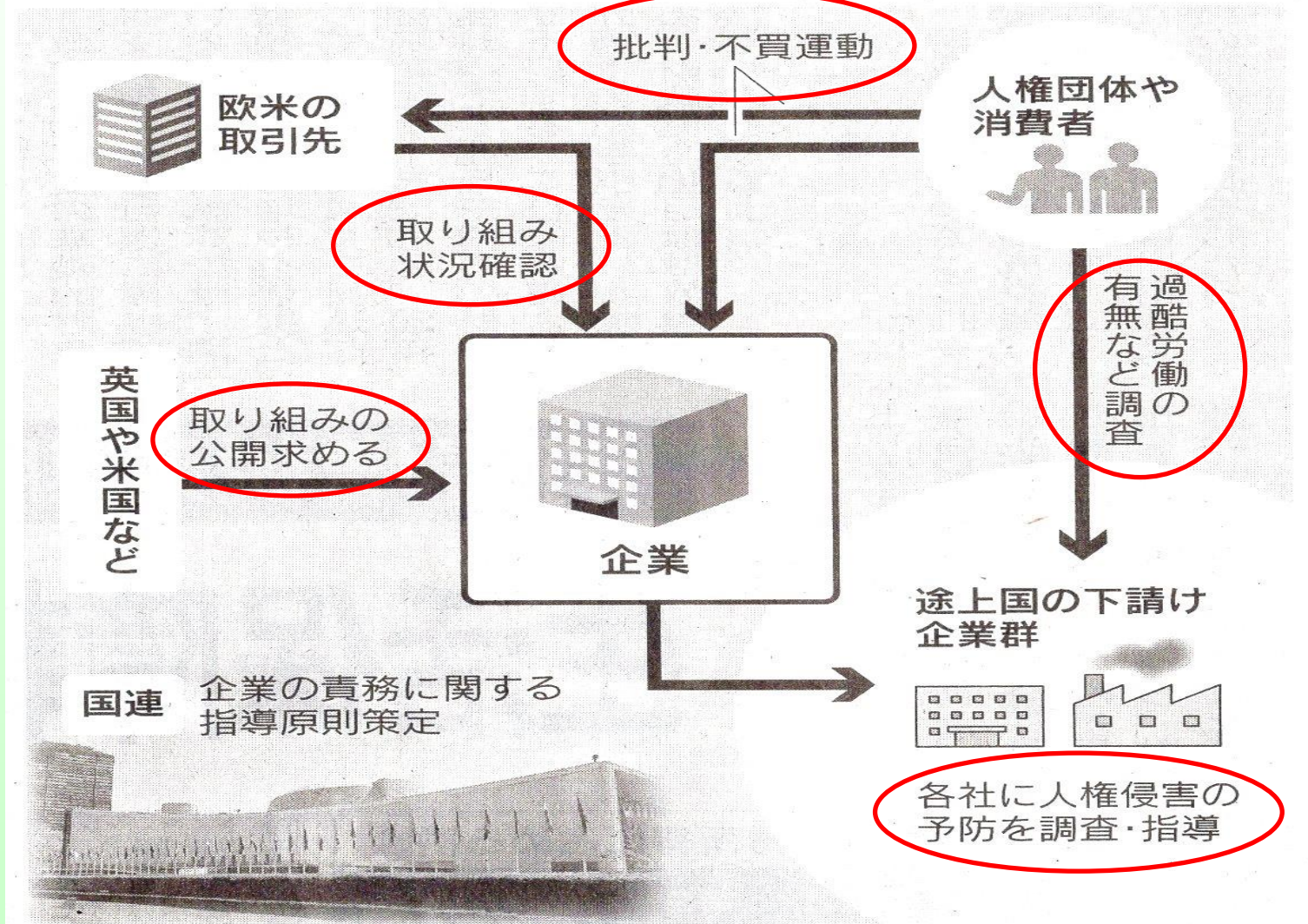
企業の人権侵害を 世界が監視

途上国の工場で 過酷労働

企業の労働CSR

企業の人権侵害を世界が監視

企業の人権対応を巡る構図



企業の労働CSR強化の方向性

人権侵害で企業の責任が問われた主な例

企業名	年
ナイキ（米）	1997年
東南アジアの委託工場での児童労働	
アップル（米）	2010年
中国の委託工場での過酷労働	
日立製作所	11年
東南アジアの下請け工場での過酷労働	
フォード（米）やBMW（独）、日産自動車など	12年
違法伐採や過酷労働を行うブラジル企業からの原料調達	
ヘネス・アンド・マウリッツ（H & M、スウェーデン）などアパレル大手	13年
バングラデシュの縫製工場での労働者の安全軽視	
ファーストリテイリング	15年
中国の委託工場などでの過酷労働	

人権侵害の
企業責任の例

有名大企業の
名前が出ている

企業の労働CSR強化の方向性

国際的な労使枠組み協約

その例1:

国際森林木材労連と家具販売業者・IKEAとの協定

サプライチェーン全般について労働基準を遵守することで合意

関連産業に多くの労働者にとって法律以上の役割を果たす

IKEAに資材・サービスを提供する企業にとって、
その協定に定められた労働基準を守っていないと
IKEAとの取引ができない

労働基準に規範性をもつ： 世界中に広がる

企業の労働CSR強化の方向性

国際的な労使枠組み協約

その例2:

高島屋、ミズノ、イオン と UNI: 国際労働組合組織:
との国際労働枠組協約

UNI: 本部スイス:

商業・金融・保険・郵便・情報・印刷・放送など1
50か国、2000万人の組合員:

OECDガイドラインとILO条約が援用されている
労働組合との協約

参考文献:

* 外国人労働者の実態については:

- ・日経産業新聞編『ぼくと会社と“にっぽん再生”』日本経済新聞社、2005年

* 労働組合については:

- ・熊沢誠『労働組合運動とは何か』岩波書店、2013年
- ・河西宏祐『路面電車を守った労働組合』平原社、2009年

* 労働CSRについては:

- ・高橋邦太郎「労働CSRと格差・貧困」(森岡孝二編『貧困社会ニッポンの断層』桜井書店、2012年)
- ・松浦章『日本の損害保険産業 CSRと労働を中心に』桜井書店、2014年
- ・吾郷真一「企業の労働CSR強化の方向性と労使関係の今後のあり方」(岸-金堂・森岡編『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる』ミネルヴァ書房、2016年)



アンケートのお願い

- ・講義で取り上げてほしい項目・内容があれば、アンケート用紙に書いてください
 - ・質問事項・疑問点・ご要望があればそれも書いてください
- ※できるだけご要望に応えようと思います

本日はここまでです
ありがとうございました

