

財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』第161号（2025年12月17日）

なぜ労働組合の組織率は 政府統計では低下し、 個人調査では上昇しているのか？

中村 天江 連合総研主幹研究員*

桑原 進 麗澤大学経済学部教授

神林 龍 武蔵大学経済学部教授

Alex Bryson University College London Social Research Institute, Professor

Jacques Wels Université libre de Bruxelles Health & Society Research Unit, Professor

*本研究は研究者の個人的見解にもとづくもので所属する組織等のものではない

集团的労使関係の特徴

- 労働組合の組織率の低下は、先進国共通の現象だと理解されてきた
- 日本は、組織率が低く、労働協約の適用率も低い国のひとつ（日・米・英・韓）

図1 OECD加盟国の労働組合の組織率

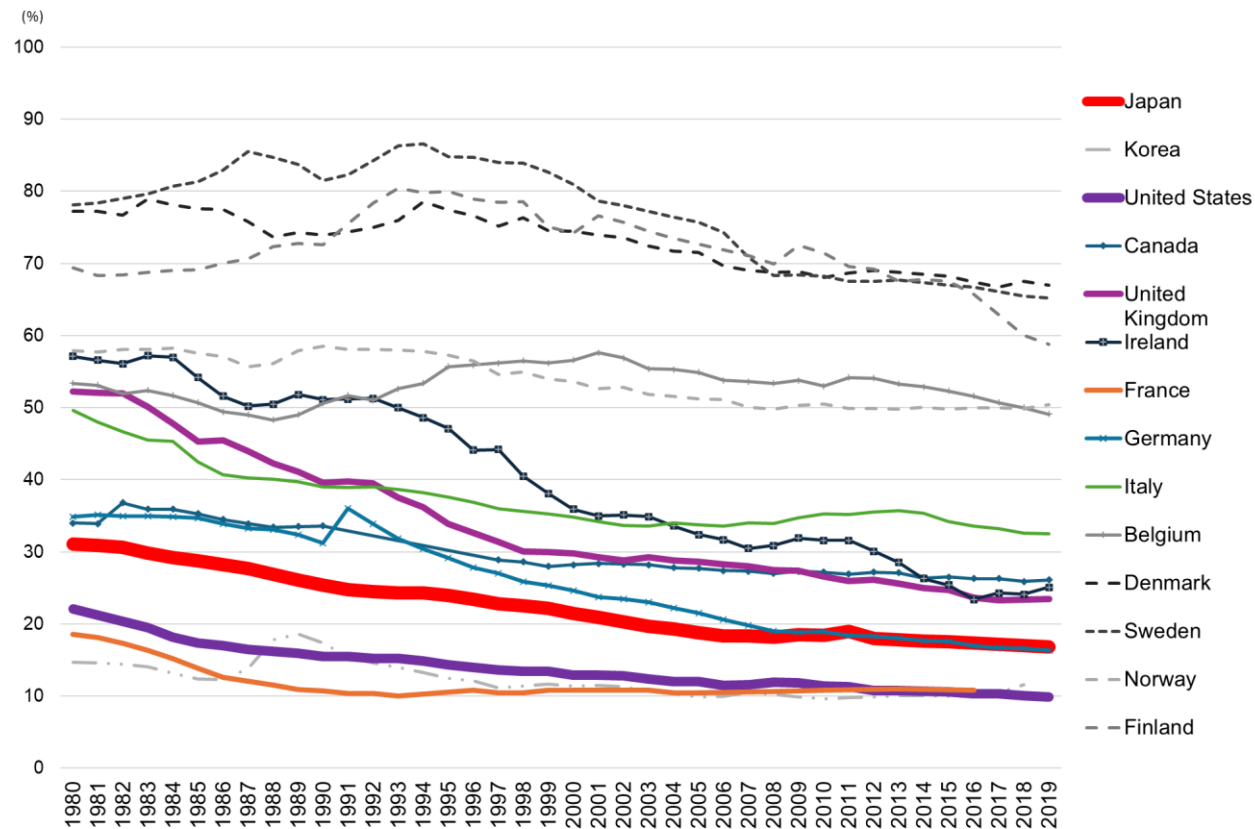
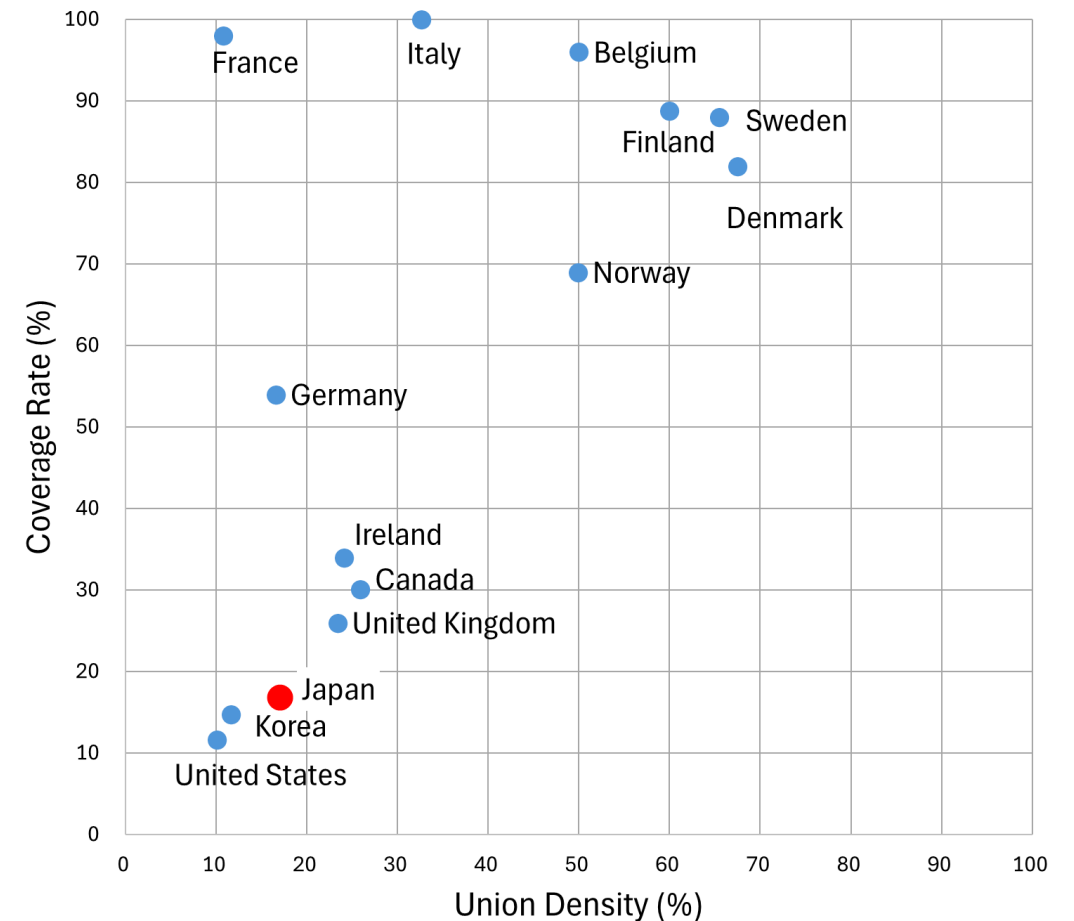


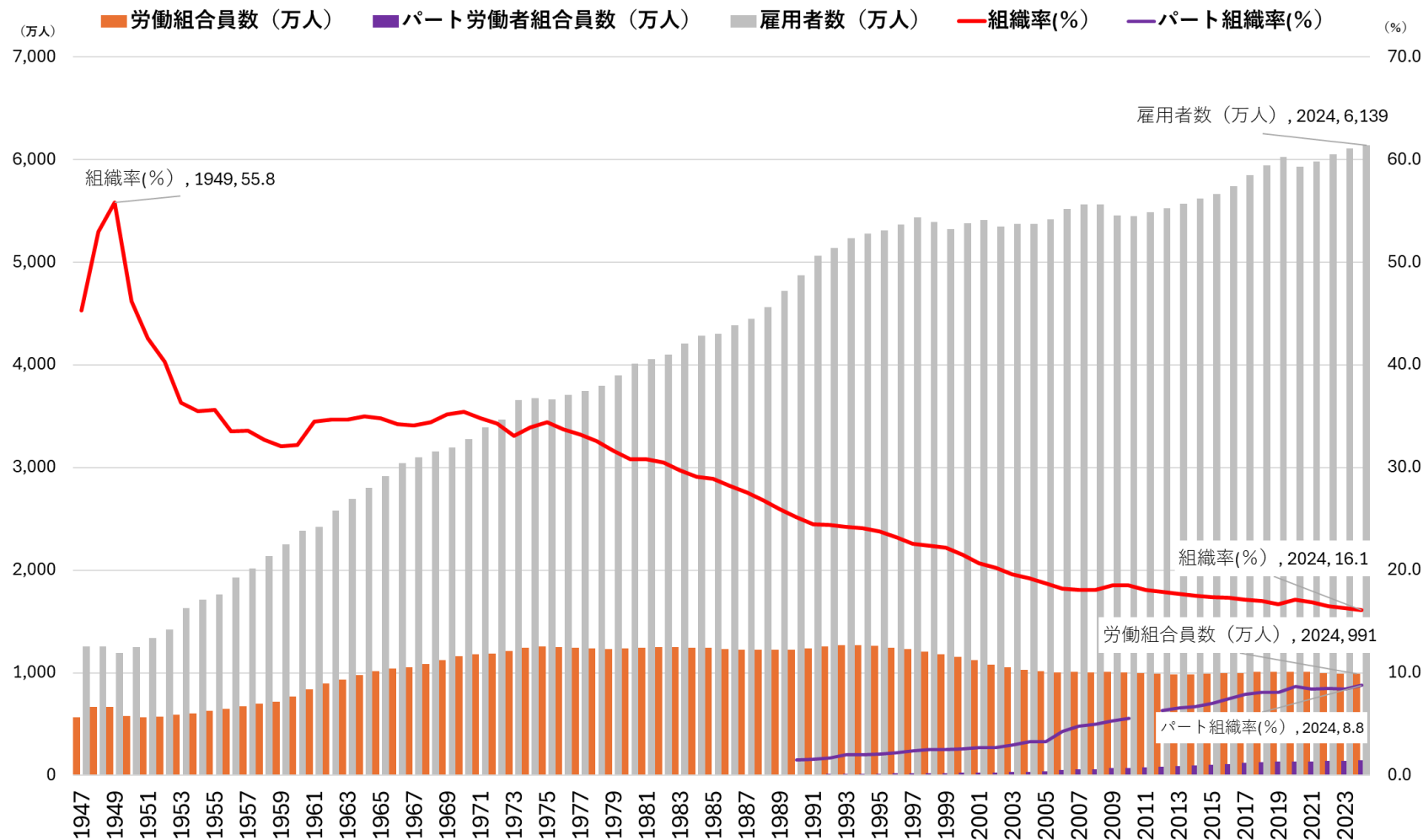
図2 OECD加盟国の組織率と協約適用率



日本の労働組合の組織率

- 日本の労働組合の組織率 = 組合員数 / 雇用者数 は低下が続いている（2024年16.1%）

図3 労働組合員数と推定組織率の推移



(補足) 組合員数、組織率に関する指摘

- 中村圭介（2005, 2021）2006 年に組合員数の純減が止まり、2007 年から組合員数は純増に転じる。東日本大震災があった2011 年からの3年間は、総組合員数が再び減少しているが、2014 年以降は、総組合員数は純増である。2007 年以降、組合員数が純増に転じた要因のひとつとして、パートタイムや有期雇用で働く労働者の組合加入の拡大がある。 ⇒ 2007 年がひとつの転換点になっている

表1 組合員資格の付与状況（％）

		2003年	2008年	2013年	2016年	2018年	2021年	2023年
パートタイム労働者	加入資格がある	16.6	23.0	32.6	32.3	35.6	37.3	40.7
	（うち実際に組合員がいる）	(10.9)	(17.4)	(20.5)	(22.0)	(28.6)	(30.0)	(33.0)
有期契約労働者	加入資格がある	15.0	23.3	38.9	35.6	39.9	41.5	42.5
	（うち実際に組合員がいる）	(6.5)	(15.0)	(25.5)	(24.3)	(31.1)	(32.9)	(34.3)
嘱託労働者	加入資格がある	—	30.0	34.0	30.7	35.6	39.6	37.9
	（うち実際に組合員がいる）	—	(22.5)	(22.0)	(20.9)	(29.2)	(29.9)	(31.1)
派遣労働者	加入資格がある	3.0	3.1	17.7	11.1	5.2	6.6	7.0
	（うち実際に組合員がいる）	(0.8)	(1.5)	(3.1)	(1.5)	(1.3)	(2.2)	(2.6)

厚生労働省『労働組合活動実態調査』平成15、20年、『労働組合活動等に関する実態調査』平成25、28、30、令和3、5年より筆者作成

- 厚生労働省「労働基準関係法制研究会」（座長：荒木尚志東京大学教授、2025）「労働基準法等の労働保護法は労働条件の最低基準を設定するが、最低基準を上回る労働条件設定のためには使用者と対等の立場で集団的交渉を行い得る労働組合の役割が重要であるところ、労働組合の組織率は長期的に低下しており、労働組合の活性化が望まれる。他方で、労働基準関係法制においては、前述のとおり、労使の合意等の一定の手続の下に、個別の企業、事業場、労働者の実情に合わせて法定基準の調整・代替を法所定要件の下で可能とする仕組みが採用されており、こうした仕組みが有効に弊害なく機能するためには、労働組合がない事業場（企業）も含めて、労使ができるだけ対等にコミュニケーションを図り、適正な内容の調整・代替を行うことのできる環境が整備されていることが重要である。」

本研究が用いた3つの調査

- 厚生労働省『労働組合基調査』は全労働組合が対象の悉皆調査として設計。大阪商業大学『日本版総合社会調査』、連合総研『勤労者短観調査』は個人を対象とした標本抽出調査。これらは調査方法（訪問、郵送、Web）等も異なる。

表2 調査の概要

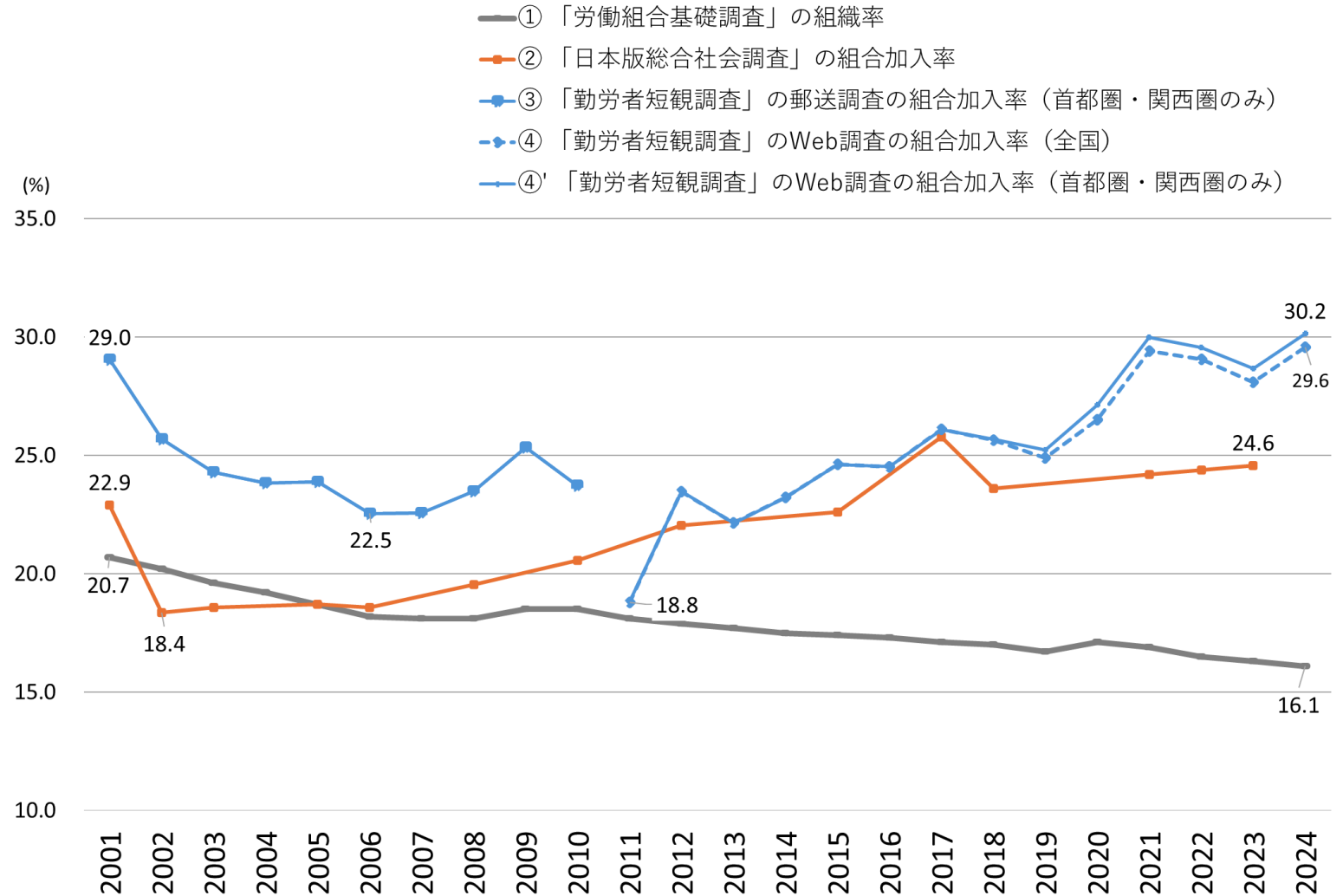
	厚生労働省 『労働組合基礎調査』	大阪商業大学 『日本版総合社会調査』	連合総研 『勤労者短観調査』
調査方法			
回答者	労働組合	個人	個人
調査モード	訪問、郵送、Web	訪問	初期は郵送、途中からWeb
回答モード	自筆	面接聞取り、自筆	自筆
標本	全数	標本抽出	標本抽出
調査対象			
産業	すべて（公務含む）	すべて（公務含む）	民間セクターのみ
年齢	すべて	20～89歳	初期は20～59歳、途中から20～64歳
地域	全国	全国	初期は首都圏、関西圏のみ、途中から全国
労働組合の変数			
組合加入に関する変数	「わからない」「無回答」という回答は存在しない	「わからない」「無回答」という回答がありえる	「わからない」「無回答」という回答がありえる
組織率／組合加入率の計算	組合員数を「労働力調査」の雇用者数で除して算出	「組合に加入している」件数を就労者の件数で除して算出	「組合に加入している」件数を回答件数で除して算出

筆者作成

労働組合の組織率の推移

- 厚生労働省『労働組合基礎調査』の組織率が低下の一途をたどっている一方、個人を対象とした大阪商業大学『日本版総合社会調査』、連合総研『勤労者短観調査』の組織率（組合加入率）は、2000年代以降、上昇している。
- 直近では組織率に倍近い開きが生じている。
- 政府統計と個人調査で、労働組合の組織率の水準が異なるだけでなく、変化の方向が逆になっている。

図5 組織率／組合加入率の推移



(補足) 『労働組合基礎調査』における労働組合の定義

- 労働組合は、労働者が2人以上集まれば自由に結成することができ、役所への届出や使用者の承認を受ける必要はないが（憲法第28条）、法適合組合になるためには規約の整備等が求められ（労働組合法第5条）、『労働組合基礎調査』は実質的に法適合組合を満たす水準の労働組合を調査の対象としている。そのため、労働組合の定義が狭い。

図4 労働組合の定義

1 労働組合

本調査の対象となる労働組合とは、労働者^(注1)が主体となって^(注2)、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であって、自らの規約^(注3)を有し、これにしたがって独自の意思決定をなし、かつ、これを執行する機関^(注4)及び独自の会計^(注5)を有し、労働者の団体として独自の活動^(注6)を行える体制が備わっているものをいいます。

また、労働組合間の連絡や相互援助等を目的とするにとどまる常設的機関（本調査では協議体組織という。）には、上記に該当しないものが多いですが、本調査では調査対象としません。

なお、事業の休廃止等によって組合員が解雇されたり、会社が倒産して破産管財人や更正管理人の管理下に置かれる等により実質的に失業者団体となった労働組合や、人事異動等により1人組合となった場合についても、組合維持のための努力が続けられており、脱退組合員が復帰する等の可能性があって、上記の各要件に該当すれば労働組合とします。

(注1) 労働者

労働者とは、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活するもの。他人に使用され、労働を提供し、その対価である報酬（賃金、給料、手当等その名称のいかんにかかわらず）によって生活する者をいいます。

(注2) 主体となって

当該団体の構成員中、その大部分の者が労働者であって（量的面）、しかもその団体の主要な地位を労働者が占めている（質的面）こと、すなわち、労働者が質、量ともに、その団体の構成員の主体となっていることをいいます。

したがって、例えば労働者が量的にはその構成員の大部分を占めている場合であっても、労働者でない者が実質的に当該団体の中心的地位を占め、その主体をなしている場合、本調査の対象となる労働組合とはしません。

(注3) 規約

- ① 規約は、成文のものであること。
- ② 組織及び運営に関する事項について、概括的に定められていることを要します。したがって、目的のみを掲げたいわゆる綱領のようなものは規約として扱いません。

(注4) 意思決定機関及び執行機関

- ① これらの機関は、規約に明記してあれば一時的に欠けても差し支えありません。
- ② 規約に明記していなくても、事実上存在して活動していれば、設置されているものとみなします。
- ③ 執行機関はどんな名称でも、また、その構成員が1人のみの場合であっても差し支えありません。

(注5) 会計

- ① 団体の運営に要する経費の支出について独自の会計を有しているかどうかは、原則として規約に基づいて判断します。
ただし、規約に明記されていなくても、明らかに独自の会計が確立していれば有しているものとみなします。
- ② 独自の会計の有無は、他の要件に多少の疑問がある場合、労働組合として調査対象となるかどうかを判断する有力な指標としてください。

(注6) 独自の活動

労働組合の独自の活動とは、労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図るために労働組合が自主的に行う種々の活動（例えば、団体交渉、労働協約の締結及び争議行為等）をいいますが、これらのうち最小限度必要な活動、すなわち、自ら団体交渉（国家公務員法及び地方公務員法に規定する職員団体についてはこれに準ずる活動）が行えるか否かによって判断してください。

したがって、次のような場合、独自の活動を行える体制が備わっているものとは認めません。

- ① 福利事業、政治運動又は社会運動だけは行い得るが、自ら団体交渉を行うことができないような機構となっている場合
- ② 支部（2 労働組合の種類（2）単一組織組合参照）等と称するものであって、規約上、調査、福利厚生、組織活動あるいは上部組合との連絡業務のみに活動範囲を制限され、限られた範囲内の団体交渉も独自で行えない機構となっている場合

(補足) 『労働組合基礎調査』 の調査フロー

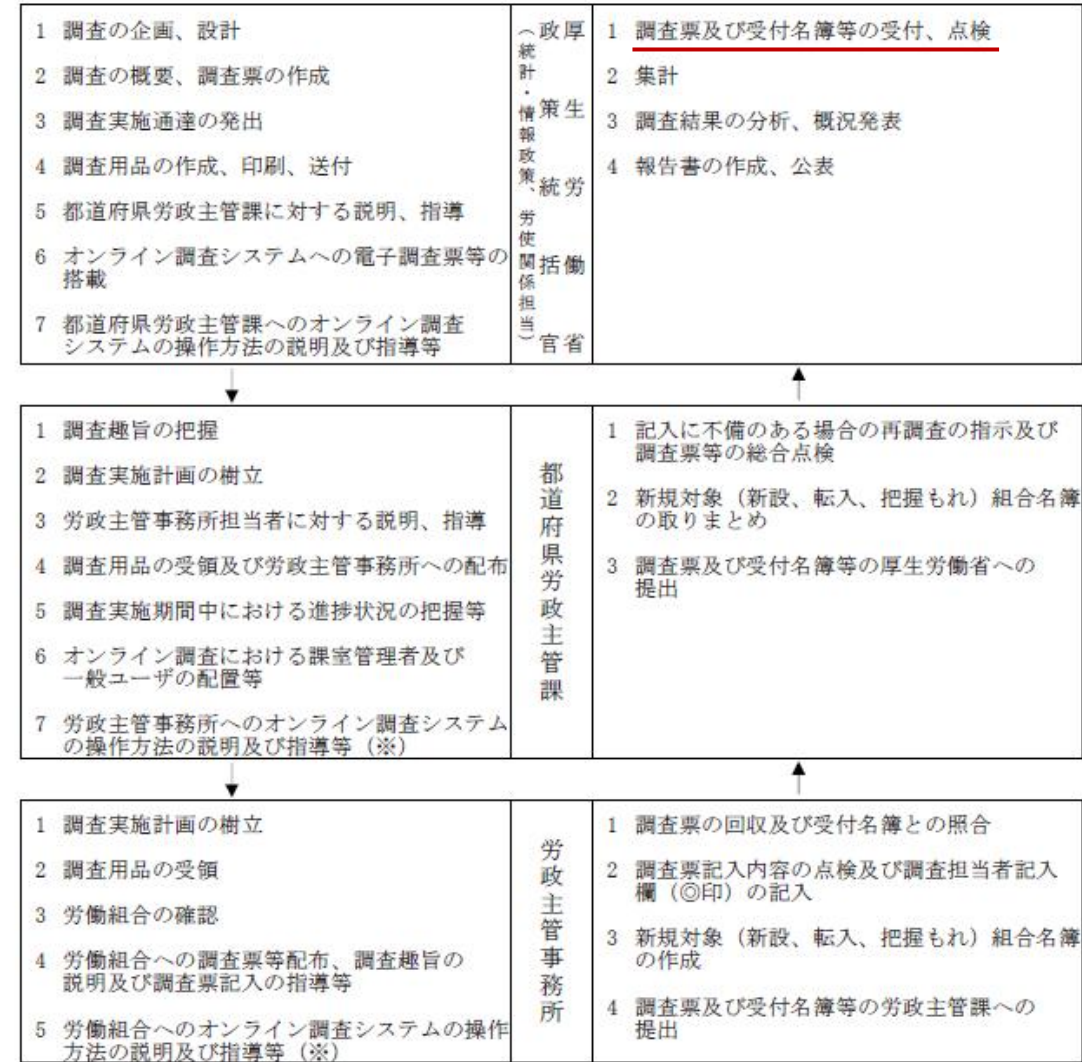
- 『労働組合基礎調査』は悉皆調査として設計され、毎年、厚生労働省が都道府県労政主管課、労政主管事務所に委託して実施
- 調査回答の収集単位は地域別。地域単位で集めた回答を、労働組合の組織系統に統合して、労働組合の数を集計して、毎年公表
- 2023年は、調査対象となった組合数は59,000だが、『令和5年労働組合基礎調査の概況』で公表された、単一労働組合の数は22,789、単位組合の数は46,704

4 報告を求める個人又は法人その他の団体

- (1) 報告者数
約59,000組合
- (2) 報告者の選定方法 (■全数 □無作為抽出(□全数階層あり) □有意抽出)
前回調査結果、都道府県が保有する情報等を母集団情報として使用する。

第2節 調査の実施系統等

本調査の実施系統及び業務概要は、下図のとおりです。

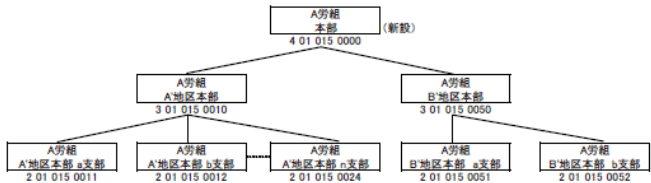


※ 調査票の回収方法にオンライン調査を併用する場合

(補足) 『労働組合基礎調査』における労働組合の種類

- 『労働組合基礎調査』では、「単位組合」（「単位扱組合」や「単位組織組合」）ごとに調査回答を集めており、回収後、本部・支部などの組織系統を統合して、組合数を公表している。

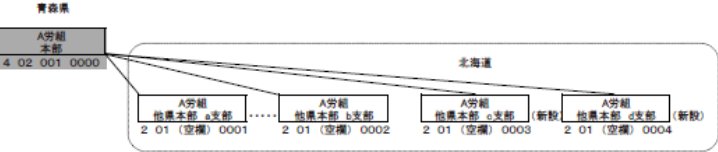
【例2】 都道府県内に最上部組織（本部組合）が新設され、その下に同格の中間組織（連合扱）が2以上ある場合



都道府県内に最上部組織（本部組合）等が新設されて、都道府県内に上部組合、下部組合がある場合、都道府県内で上部、下部の関係のある労働組合を1グループとして上部組合番号を追番で新設し、組合番号は都道府県内の最上部の組合を 0000 番とし、都道府県内にある下部組合に順次番号を付けてください。

労働組合の種類	都道府県番号	都道府県内上部組合番号	組合番号	労働組合の名称
4	01	015	0000	A労働本部
3	01	015	0010	A労働A'地区本部
2	01	015	0011	#
2	01	015	0012	#
2	01	015	0024	#
3	01	015	0050	A労働B'地区本部
2	01	015	0051	#
2	01	015	0052	#

【例4】 他県に最上部組織（本部組合）がある場合



都道府県内に最上部組織（本部組合）のない組合の下部組合が都道府県内に新設された場合、現在使用している番号の追番で、これらの組合にまとめて番号を付けてください。

この場合、上部組合番号欄は空欄となります。

労働組合の種類	都道府県番号	都道府県内上部組合番号	組合番号	労働組合の名称
4	02		0000	A労働本部(他県)
2	01	(空欄)	0001	他県に本部がある a支部
2	01	#	0002	# b支部
2	01	#	0003	# c支部(新設)
2	01	#	0004	# d支部(新設)

2 労働組合の種類

本調査では、調査対象労働組合（以下「労働組合」という。）を下記の3区分に分けています。

(1) 単位組織組合（種類1）

単位組織組合（種類1）とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を持たない労働組合をいいます。

(2) 単一組織組合（種類2～4）

単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を有する労働組合をいいます。なお、単一組織組合については、更に次の3区分に分けています。

ア 本部組合（種類4）・・・最上部の組織

イ 連合扱組合（種類3）（以下「連合扱」という。）・・・本部組合と単位扱組合の中間組織

ウ 単位扱組合（種類2）（以下「単位扱」という。）・・・独自の活動を行い得る体制を備えている最下部組織

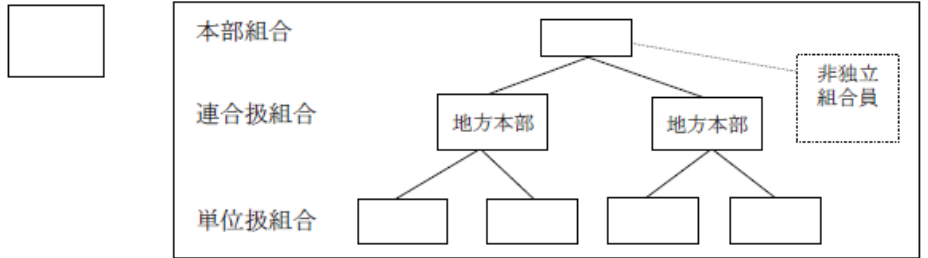
(3) 連合体及び協議体組織（種類5・6）

連合体（種類5）及び協議体（種類6）組織とは、同一の企業、産業、地域等の範囲内の複数の単位組織組合、単一組織組合等を構成員とし、構成員が当該組織に団体加盟する形式をとっている組合をいいます。

このうち、その機関の決定が加盟組合を拘束し得るものを「連合体組織」、加盟組合の連絡や相互援助等を目的とするにとどまるものを「協議体組織」といいます。

単位組織組合
(下部組織がない)

単一組織組合
(下部組織がある)



先行研究① 組合員数に関する統計

- 国際比較から、各国の労働組合の組合員数の集計方法は、「行政による収集データ」「個人を対象とした世帯調査」に二分される（Chang and Sorrentino 1991）。
- OECDの組織率は、日本は行政データ、英米は世帯調査。だが、英米は世帯調査とは別に組合員数に関する行政データも存在する。英米ともに法律で労働組合に組合員数の報告義務を課している。（イギリスは認証官への報告義務、義務があるのは128の産別労組。アメリカは労働組織報告システムLORSへの登録）
- 日本の『労働組合基礎調査』は、都道府県の労政主管事務所等を通じて50,000件以上の組合組織に調査回答を依頼し、厚労省が組合の組織情報を統合して公表。労働組合に回答義務はない。2023年は59,000 組織を対象に調査を行っているが、公表された『令和5年労働組合基礎調査の概況』における単一労働組合の数は22,789。

2 単位組織組合、単一組織組合

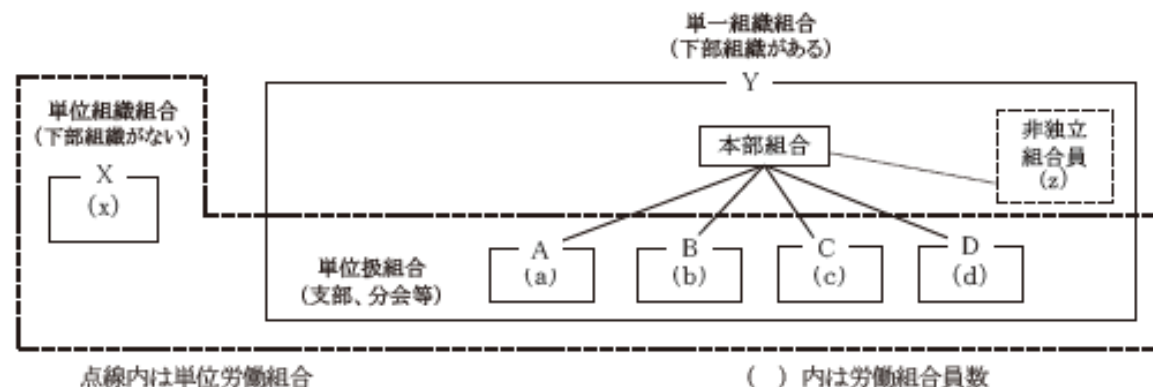
- 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を持たない労働組合をいう。
- 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部、分会等）を有する労働組合をいう。
なお、このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。

3 単位労働組合、単一労働組合

- 単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。
- 単一労働組合とは、「単位組織組合」及び「単一組織組合」をいう。

4 統計表の種類

- 「単位労働組合」に関する統計表
単位組織組合と単位扱組合をそれぞれ1組合として、下記①の計算式により集計した結果表であり、産業、企業規模及び適用法規別にみる場合等に用いるもの。
- 「単一労働組合」に関する統計表
単位組織組合と単一組織組合をそれぞれ1組合として、下記②の計算式により集計した結果表であり、全体の労働組合員数をみる場合に用いるもの。
なお、単一労働組合の組合員数は、独自の活動組織をもたない労働組合員（非独立組合員）を含めて集計しているため、単位労働組合の組合員数より多くなっている。（下図参照）



① 単位労働組合に関する計算式

$$\begin{aligned}\text{労働組合数} &= 5 \text{ 組合 (X, A, B, C, D)} \\ \text{労働組合員数} &= (x) + (a) + (b) + (c) + (d)\end{aligned}$$

② 単一労働組合に関する計算式

$$\begin{aligned}\text{労働組合数} &= 2 \text{ 組合 (X, Y)} \\ \text{労働組合員数} &= (x) + (a) + (b) + (c) + (d) + (z)\end{aligned}$$

先行研究② 調査におけるエラーやバイアス

- 一般に統計調査では、サンプリング・バイアス（標本抽出の偏り）、サンプリング・エラー（標本誤差）、非サンプリング・エラー（非標本誤差）が生じうる。
- 『労働組合基礎調査』は悉皆調査として設計されているため、非サンプリング・エラーに注視する必要がある。組合加入に関する非サンプリング・エラーとしては、回答者の記憶の誤りや金銭的理由等による意図的な虚偽報告などがある（Visser 2006）。
- 本来サンプリング・バイアスを生まないはずの行政データでも、小規模組合の捕捉モレや労働組合の無申告による過少バイアスが生じることがある（Visser 2006）。
- 組合員数については、行政データのほうが世帯調査よりもバイアスが大きくなりやすい。労働組合が組合員数を水増ししたり、複数の組合加入者の二重カウントなどがあるためである（Kelly and Bailey 1989; Visser 2006）。
- **海外諸国では行政データから算出した組織率のほうが世帯調査から算出した組織率よりも高い傾向がある。**また、組織率の減少も、組合申告データのほうが世帯調査から算出する組織率よりも緩やかである（Chang and Sorrentino 1991; Breda, Bryson, and Forth 2019）。

**⇒ところが、日本では個人調査の組織率のほうが行政データの組織率より高い
(海外の先行研究とは逆の現象が発生している)**

先行研究③ 日本の組織率に関する分析（連合総研『勤労者短観調査』）

- Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) “What is Happening to Unionization in Japan”（一橋大学ディスカッションペーパーNo.770）
- 連合総研『勤労者短観調査』では、2000年代以降、個人の組合加入率（組織率）が上昇していることに加え、「勤務先に労働組合があるかわからない」との回答が増加していると指摘

図1 『勤労者短観調査』 労働組合への加入有無

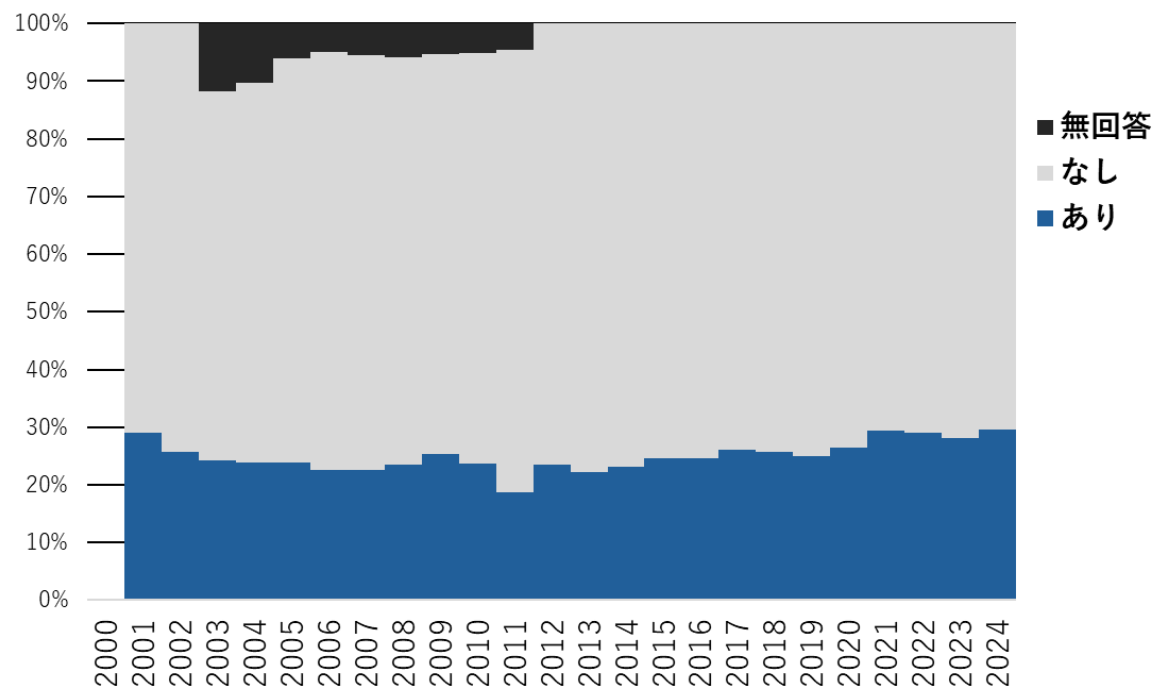
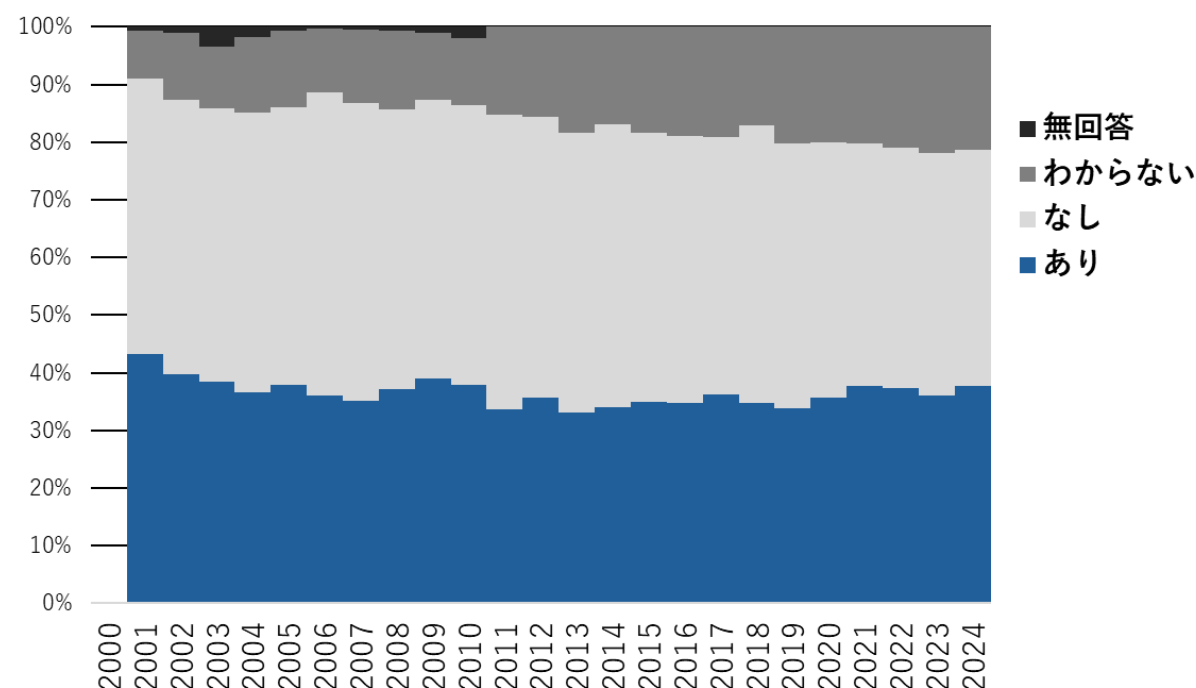


図2 『勤労者短観調査』 勤務先における労働組合の存在



先行研究④ 日本の組織率に関する分析（連合総研『勤労者短観調査』）

- Bryson, Kambayashi, Kuwahara, Nakamura, and Wels (2025) は、『勤労者短観調査』がWeb調査になった2011年以降のデータを用いて、組合加入に関するシフトシェア分析を行った。
- 一般に、労働組合への加入率は個人の属性によって異なり、例えば、非正社員や女性は正社員や男性に比べて加入率が低い。そのため、組合加入率の高い層が増えることで、全体の組合加入率が自然に押し上げられる。
- 【左表】分析の結果、2011-13年から2020-24年の組合加入率の上昇のうち、約半分（47%、3.4ポイント）はそうした労働者構成の変化によるものだった。逆に言えば、残る約半分（53%、3.9ポイント）は、個人の組合加入意欲や加入継続率の高まり、加入認識の高まりによるものであることが確認された。
- 【右表】「勤務先に労働組合がある」という変数を除いて分析すると、労働者構成の変化の影響は29%で、個人の加入行動・加入認識の違いによる影響が71%となる。

⇒ 雇用形態や性別などの労働者構成の変化だけでは説明できない、組合加入率を押し上げる原因が存在する

Table 4: Contribution of Compositional Change and Within-group Change to the Change in Union Membership Rate, 2011-2013 to 2020-2024 (including union presence)

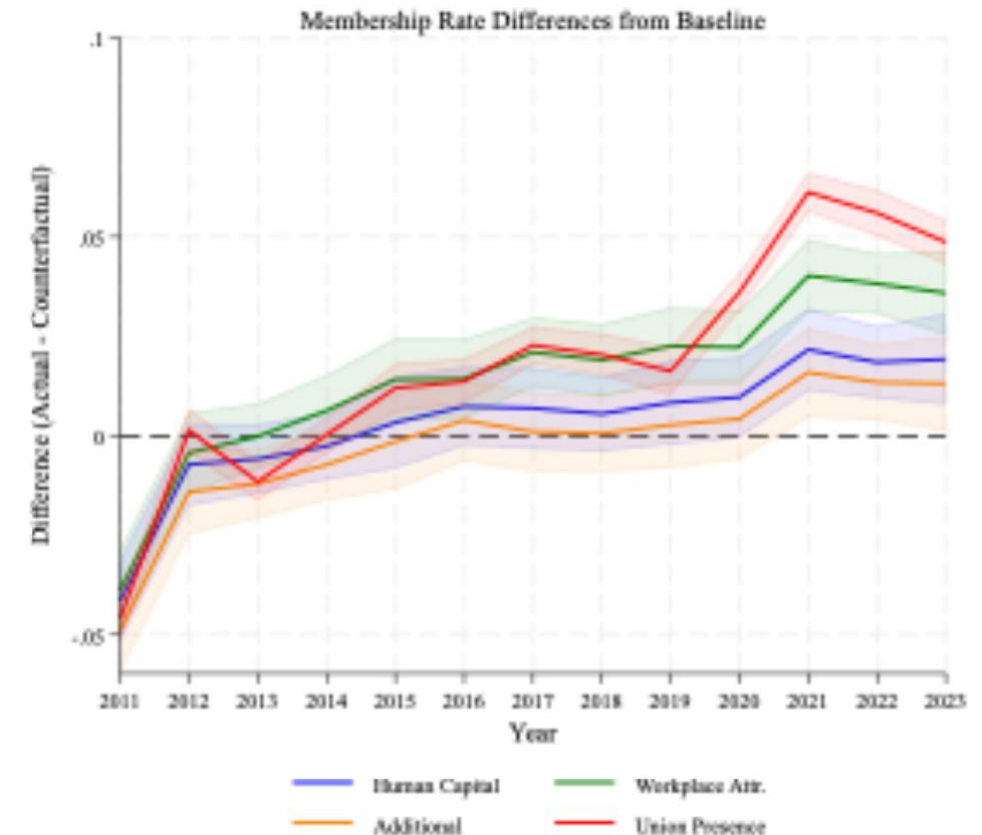
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Actual union density	Change relative to 2011/13	2011-13 model prediction	Impact of compositional change	Impact of within-group change
2011-2013	21.8	-	21.8	-	-
2014-2016	24.1	+2.3pp	22.5	+0.7pp [30%]	+1.6pp [70%]
2017-2019	25.7	+3.9pp	23.2	+1.4pp [36%]	+2.5pp [64%]
2020-2024	29.1	+7.3pp	25.2	+3.4pp [47%]	+3.9pp [53%]

Appendix Table A2: Contribution of Compositional Change and Within-group Change to Union Membership Rate, 2011-2013 to 2020-2024 (excluding union presence)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Actual union density	Change relative to 2011/13	2011-13 model prediction	Impact of compositional change	Impact of within-group change
2011-2013	21.8	-	21.8	-	-
2014-2016	24.1	+2.3pp	21.8	+0.0pp [0%]	+2.3pp [100%]
2017-2019	25.7	+3.9pp	22.4	+0.6pp [15%]	+3.3pp [85%]
2020-2024	29.1	+7.3pp	23.9	+2.1pp [29%]	+5.2pp [71%]

先行研究⑤ 日本の組織率に関する分析（連合総研『勤労者短観調査』）

- Wels, Bryson, Kambayashi, Kuwahara, and Nakamura (forthcoming) “Why Are Japan’s Trade Unions Actually Growing? A Decomposition of Population Datasets”は、『勤労者短観調査』のデータを用いて、シフトシェア分析やBlinder-Oaxaca分解を行った。
- シフトシェア分析では、組合加入増加に関して、観察された増加分の4分の1を「職場における労働組合の存在」が占めることが判明。
- BO分解では、従来組織化が進まなかった層の組合加入の上昇を確認。パートタイム労働者では説明不能な加入率上昇（0.25ポイント）が顕著であり、構成変化を超えた組織化活動の成功が示唆される。
従業員100人未満の中小企業は、組合加入の絶対数は小さいものの、組合加入の拡大に正の寄与をしている。
対照的に、労働者の人口統計的特性（学歴、年齢）は無視できる影響しかない。



本研究の目的と分析枠組み

- 2000年以降、労働組合の組織率（組合加入率）が『労働組合基礎調査』では低下し、個人調査では上昇し、差が拡大している原因を解明する。
- 『労働組合基礎調査』の組合員数が過少集計になっている可能性と、個人調査の組合加入数が過大集計になっている可能性を、質的に探索する。
- 3つのアクター、①労働組合、②行政（厚生労働省、労政主管事務所）、③労働者の観点から、聞き取り調査や文献調査、既存調査の精査等を行った。

表 補論-5 聞き取りの実施概要

対象	役職	人数	日時	調査方式	聞き取り方式
厚生労働省	職員	3	2024/4/15	オンライン	半構造化インタビュー
労政主管事務所A	職員	3	2024/8/8	対面	半構造化インタビュー
労政主管事務所B	職員	2	2024/8/20	オンライン	半構造化インタビュー
労政主管事務所C	職員	1	2025/1/14	メール	意見交換
労政主管事務所C	職員	1	2025/5/12	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員・オルガナイザー	3	2024/7/19	対面	意見交換
全国組織D	職員	1	2024/8/8	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員	1	2024/8/22	対面	非構造化インタビュー
全国組織D	職員	4	2025/4/18	対面	意見交換
地方組織E	オルガナイザー	6	2024/7/22	対面	意見交換
地方組織F	オルガナイザー	10	2024/9/13	対面	意見交換
産別労組G（単組出向者含む）	役員・職員	3	2024/4/26	対面	意見交換
産別労組H（単組出向者含む）	役員・職員	6	2024/7/11	対面	意見交換
単組I～S	役員	11	2025/5/20	対面	意見交換
組合OB・OG（単組、産別出向者含む）		8	2024/9/9他	対面	意見交換
組合OB・OG（単組経験者）		1	2025/1/30	対面	意見交換
組合OB・OG（単組、産別、全国組織経験者）		1	2025/4/23	メール	非構造化インタビュー
研究者		2	2025/5/12	対面	意見交換
研究者		3	2025/7/22	対面	意見交換

①労働組合

- 『労働組合基礎調査』は悉皆調査だが、労働組合に回答義務がないため、調査に回答していない労働組合がある。（原因は、調査単位の分散、専従役員の減少、経験の少ない支部役員、組合役員の多忙化等）
- 労働組合には組合員数を過少申告するインセンティブがあり、大規模単組の一部にそのような慣行がある。（上部団体の加盟費は、組合員数で決まるため、人数が多いほど高くなる）

「出身単組では以前からずっと、上部団体にも『労働組合基礎調査』にも、組合員数を5%減らして報告している。上部団体と厚生労働省で別の数字を報告する必要はないため、両方に同じ数字を報告している。上部団体への納入金を減らしたいという理由だけでなく、年度内に組合員数が減る可能性も見込んでいるという理由もある。」（単組経験者）

「組合員数が多いほど財政負担が増えるため、なかには、産別で委員ポストを確保するのに必要な最低人数にあわせて組合員数を報告する労働組合もある。」（産別経験者）

⇒ 『労働組合基礎調査』の組合員数は実際より過少

②行政（厚生労働省／労政主管事務所）

- 『労働組合基礎調査』の集計対象となる労働組合の定義は個人の認識よりも狭い（前述）。
- 労働組合の全国組織の内部集計に比べ『労働組合基礎調査』の組合員数は少ない。

全労連の2012年の定期大会の「運動方針（案）」「厚生労働省『労働組合基礎調査』では、2011年6月時点で、全労連傘下組織の組合員数は86万人と把握され、前年から8千人減少している。連続した減少傾向に歯止めがかかっていない。政府、財界の攻撃のもとで、企業や事業所そのものがなくなり、人員減の影響を受けている実態や、政府の調査方法などの問題もある。しかし、組織減少が運動の活力にも影響し、活動家育成の困難さにつながっていることも事実である。」

- 2001年の省庁再編（厚生労働省誕生、労政局の廃止、省庁と自治体の関係見直し）や、2006年の公共サービス改革法、2007年の統計法改正により、**各都道府県の『労働組合基礎調査』の実施体制が弱化し、労政主管事務所のリソース不足により、新設組合を含む、すべての労働組合から、組合員数の情報を収集することが困難になっている（次ページ）。**

「担当1人で『労働組合基礎調査』を回している県では、回答協力の得られない組合に対して個別対応を丁寧に行っている余裕はとてもない。」（労政主管事務所職員）

⇒ 『労働組合基礎調査』の組合員数は実際より過少

（補足）『労働組合基礎調査』における非連続な位相変化

- 『労働組合基礎調査』の組合員数は、2000年代中盤から分布の形状が変化する。
- 単位組合の割合をみると、1980年代後半と**2007年前後に非連続な位相変化**が生じている。1980年代は労働戦線統一の時期だが、2007年前後は労働組合側に大きな変化がない。

⇒ 行政改革の影響により、行政側で小規模な労働組合などの調査モレが生じるように

図 6-1 企業規模別組合員数の推移（単位組合）

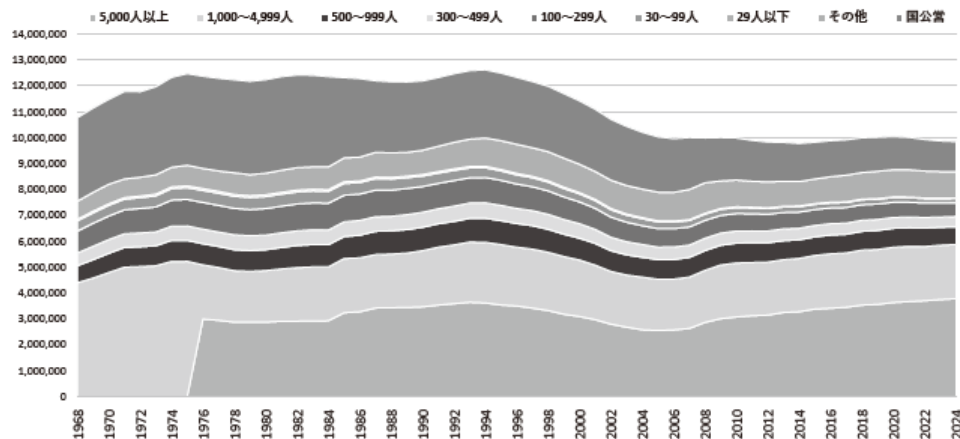


図 6-2 企業規模別組合数の推移（単位組合）

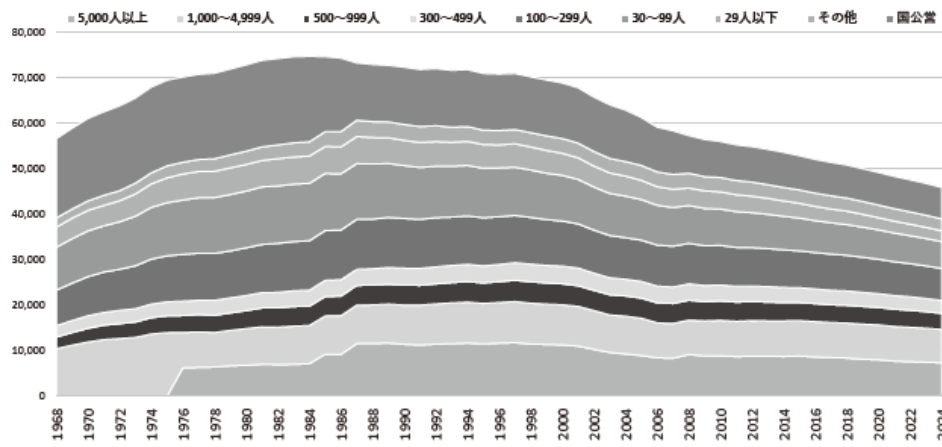
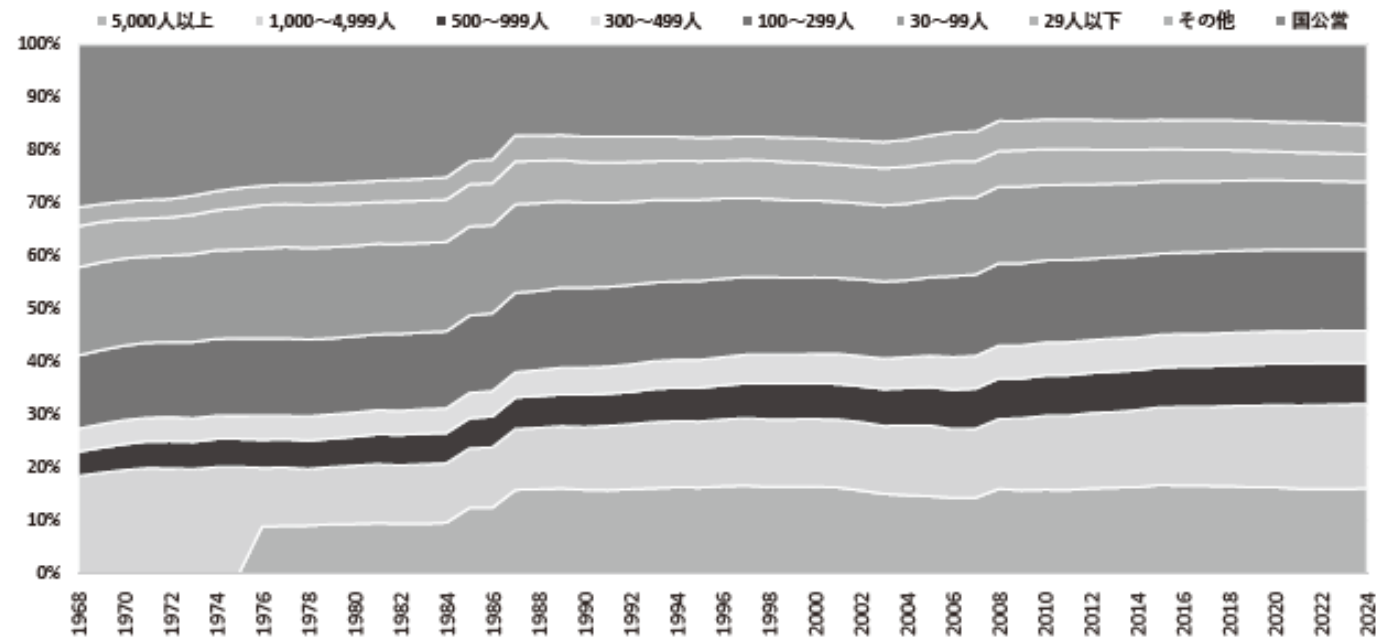


図 6-3 企業規模別組合数の割合（単位組合）



③労働者

- 働き方改革や待遇改善などにより、労働者は組合加入について誤解し、また、「フリーライド（ただ乗り）」しやすくなっている。

「労働者は自分が組合員であるかをきちんとわかっていないと思う。ストライキがあった時代は、組合活動は目に見えるものだった。しかし、ストライキがほとんど行われなくなった今、労働者が労働組合の活動を『見る』機会はほとんどない。だとするなら、労働組合は『労働組合とは何か』を伝える効果的な方法を開発しなければいけないが、見えないものを『見える化』することは本質的にとても難しい。労働組合はこの取り組みに成功していない。」（全国組織職員）

「2000年代以降、企業は以前に比べて従業員を大切にするようになってきている。その結果、組合員であってもなくても、待遇改善の恩恵を受けられる労働者が増えている。こうした経営の変化が、実際には組合に加入していないにもかかわらず、自分が組合員であると誤解する労働者の増加につながっているのではないか。」（全国組織職員）

- 実際、組合加入（組合費）について曖昧もしくは誤解している労働者が2割を超えている。

表3 労働組合の加入と組合費の支払い

	組合費の支払い状況							合計	回答数
	払① つ組 合 費 を 給 与 天 引 き で	自② 分組 合 費 を 銀 行 振 込 等 で	し③ て組 合 費 は 会 社 が 負 担	④ 組 合 費 は 無 料 で あ る	る⑤ が組 合 費 は 払 つ て 払 い う 必 要 が あ	ど⑥ う組 合 費 を 払 な い て い る か	い⑦ の労働 で、組合 に入 らな い 必 要 が な い な		
勤め先にある労働組合に加入している	71.9%	2.2%	5.8%	4.1%	0.3%	6.3%	2.1%	92.7%	1157
勤め先以外の労働組合に加入している	1.6%	1.0%	1.4%	0.8%	0.6%	0.6%	1.3%	7.3%	91
合計	73.5%	3.1%	7.3%	4.9%	0.9%	7.0%	3.4%	100.0%	1248

連合総研『第48回勤労者短観調査』」より筆者作成

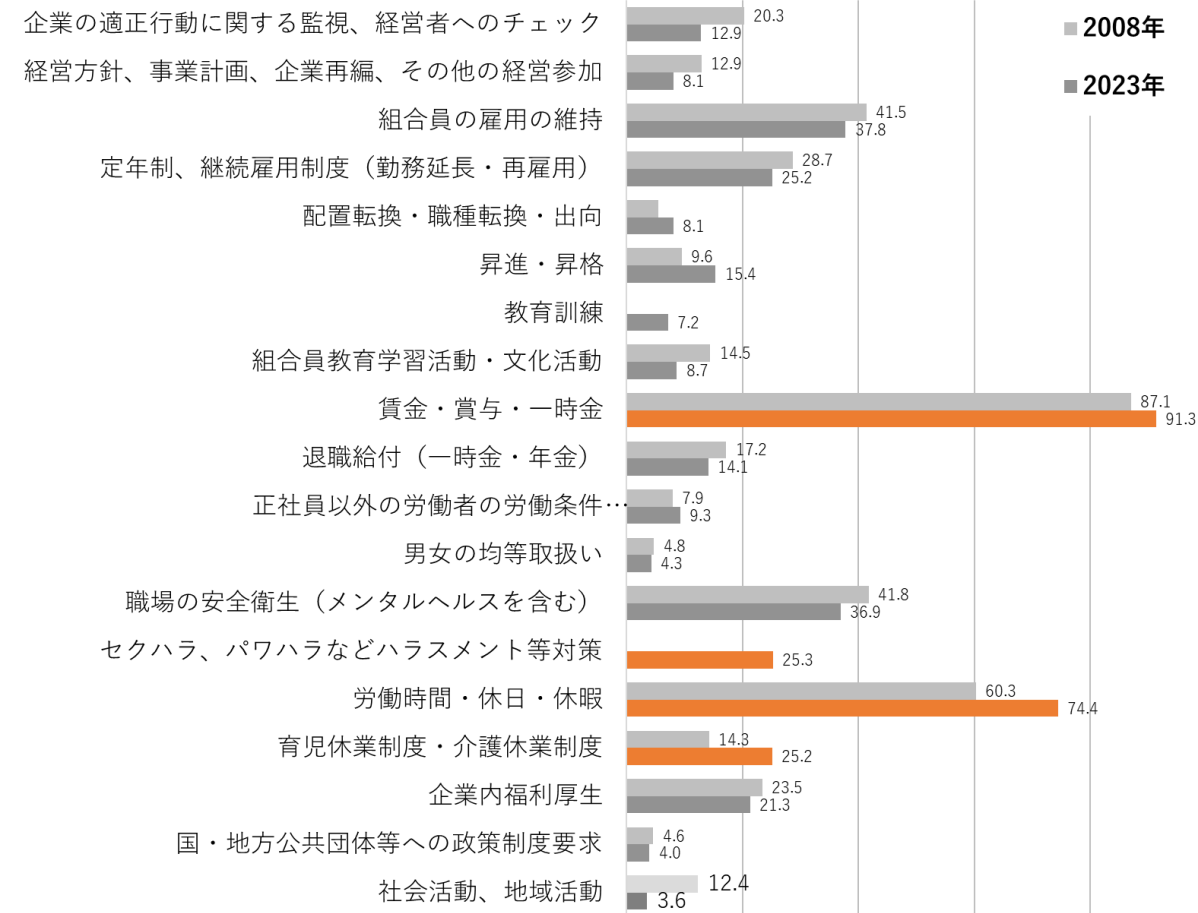
⇒ 個人調査の組合加入は実際より過大

(補足) 労働組合への「フリーライド」

- 「フリーライド（ただ乗り）」とは、集团的利益の達成に向けて自らは何ら行動や貢献することなく、利益を享受すること（Olson 1971）。
- 労働組合では、例えば、労働協約等で対象者を限定しない場合は、労働組合が得た待遇改善の成果に関してフリーライダー問題が起きる（Olson 1971; Booth 1985; Sano and Williamson 2008; OECD 2019）
- 日本の集团的労使関係では、待遇改善の対象を労働協約で限定せず、同一の雇用管理区分の従業員に一律に適用するため、労働組合へのフリーライドが生じやすい。
- 近年、労働組合は非正社員の多くを組織化していなくても、非正社員の待遇改善を要求するようになっている。また、法整備や労使が重点的に取り組んでいる課題は、従来、個人が正社員を回避する理由になっていたものが多い。

⇒ 企業内で労働組合へのフリーライドが生じている

労働組合の重点活動（％）



厚生労働省『平成20年労働組合実態調査』
『令和5年労働組合活動等に関する実態調査』より作成

(補足) 労働組合への「フリーライド」 続

- コミュニティユニオンや合同労組などの独立系組合（※）の運動により、企業外の労働組合へのフリーライドも生じている。

※ここでの「独立系」は、上部団体に加入していないという意味ではなく、個別企業から独立しているという意味

【ABC マートの賃上げ】業績が好調ななか時給を下げようとした経営に対し、1 人のパートタイム労働者が外部組合に加入し、活動家たちの力を借りて団体交渉を行った。その結果、6%というこの会社では30 年ぶりとなる大幅な賃上げを、全国のパート・アルバイト5,000 人に対して実現したのである（朝日新聞 2023）。たった1 人の組合加入と行動により5,000 人の従業員の賃上げを実現しているため、ほとんどの従業員にとっては、「労働組合のおかげで賃金が上がったが、会社に企業別組合があるわけではなく、労働組合にも加入していない」という状況になっている。

【非正規春闘委員会】東ゼン労組（連合東京）、首都圏青年ユニオン（全労連）、全国一般東京東部労組（全労協）、総合サポートユニオンの呼びかけにより、2023 年、「非正規春闘実行委員会」が結成された。2025 年5 月時点で、20 以上の組合が参加している。非正規春闘実行委員会は、23 春闘では一律10%の賃上げ要求を掲げて36 社と交渉し、16 社で賃上げを実現した。24 春闘では117 社に要求を出し70 社から有額回答を引き出した。このなかには、スシローやベイシアなど大企業・有名企業が多数含まれ、各企業からの組合加入者は極めて少ないにもかかわらず、大きな成果をあげている。

まとめ

- 労働組合の組織率は、厚生労働省『労働組合基礎調査』の組合員数の過少集計（集計モレ）により、実態よりも少ないと考えられる（図7）。
- 一方、個人にとって労働組合の境界線は曖昧になっており、構造的にフリーライドも生じているため、労働者の労働組合加入認識は過大になっている可能性が高い（図8）。
- 上記の組み合わせにより、『労働組合基礎調査』の組織率は低下する一方で、個人調査では組織率が上昇し、その差が拡大していると結論づけられる。

図7 組合員数の構造

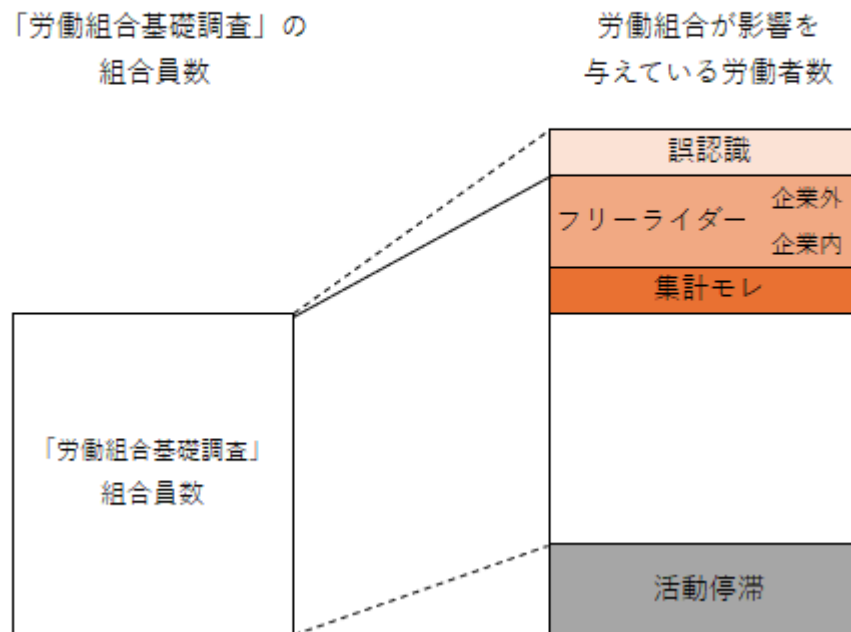
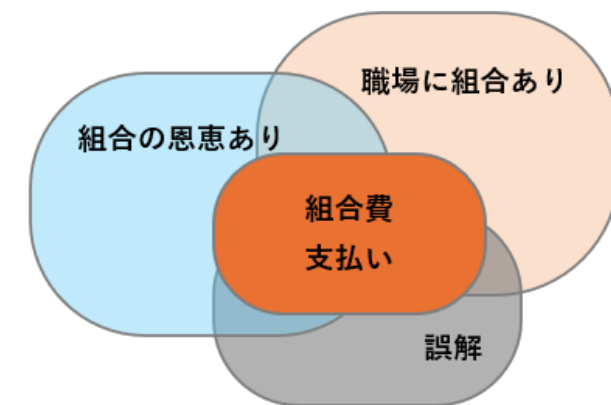


図8 労働組合の境界



政策的含意

- **労働組合の影響力を測定する指標の開発**

日本ではこれまで労働組合の影響力を「組織率（労働組合への加入＝組合費の支払い）」でとらえてきたが、労働組合の影響力はそれを超えていることが判明。労働組合に加入していなくても、労働組合の恩恵を受けている労働者への影響を捕捉するための指標の開発や、調査の実施、それをふまえた政策検討が必要である。

- **『労働組合基礎調査』の組合員数集計の正確性の向上**

『労働組合基礎調査』は悉皆調査だが、労働組合に回答義務がなく、かつ、都道府県単位に分散して回答を収集。しかし、行政も労働組合もリソース制約が厳しくなっている。海外には労働組合に回答義務があってもその対象となっている組合数が大幅に少ない国もある。『労働組合基礎調査』の過度に分散している調査の実査体制について集約を検討する余地がある。

- **労働組合に関する政府統計のアップデート**

個人と労働組合を対象にする調査で結果が大きく異なることから、個人を対象とした政府統計（例えば『労働力調査』）に組合加入に関する項目を追加する。また、これまで行われてこなかった『労働組合基礎調査』のミクロデータを分析し、それによる『労働組合基礎調査』の見直しや政策検討への活用を行う。

参考資料

労働組合とは何か？

個人の権利（憲法第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。



労働組合の定義（労働組合法第2条）

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつ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。



法適合組合（労働組合法第5条2）

規約や会計、独自の執行機関等が必須

※『労働組合基礎調査』の調査対象

（労働組合として設立されたものの取扱）

第五条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第二条及び第二項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参与する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第七条第一号の規定に基づく個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規約には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

一 名称

二 主たる事務所の所在地

三 連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という。）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

四 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によつて組合員たる資格を奪われないこと。

五 単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること。

六 総会は、少くとも毎年一回開催すること。

七 すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によつて委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。

八 同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。

九 単位労働組合にあつては、その規約は、組合員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあつては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。

労働組合の活性化

- 労働組合の活性化が必要になっているが、その具体策は？
(労働組合法は1949年の法改正以降、労働組合を活性化するための見直しは行われていない)

労働基準関係法制研究会報告書

I	はじめに	3
1	労働基準関係法制の意義	3
2	労働基準関係法制を巡る現下の情勢	3
3	労働基準関係法制の構造的課題	5
4	本研究会の目的・研究の視点	5
5	本研究会における検討の柱	6
	(1) 労働基準関係法制に共通する総論的課題	7
	(2) 労働時間法制の具体的課題	9
II	労働基準関係法制に共通する総論的課題	10
1	労働基準法における「労働者」について	10
	(1) 現代における「労働者」性の課題	10
	(2) 労働基準法第9条について	
	(3) 昭和60年労働基準法研究会	
	(4) 働く人の法的保護との関係	
	(5) 今後の研究について	
	(6) 家事使用人について	
2	労働基準法における「事業」に	
	(1) 「事業」の概念について	
	(2) 事業場単位の法適用の在り	
3	労使コミュニケーションの在り	
	(1) 労使コミュニケーションの	
	(2) 労働組合による労使コミ	
	(3) 「過半数代表者」の適正選出	
	(4) 労使協定・労使委員会等の	
	(5) 労働者個人の意思確認につ	
	(6) 労働基準関係法制における労	
III	労働時間法制の具体的課題	
1	最長労働時間規制	
	(1) 時間外・休日労働時間の	

将来的な労働者と使用者のコミュニケーションの場としては、以上のよう
に様々な形が考えられるところであり、諸外国の例を見ても、国によっ
てとっている方向は異なっていることから、労使関係の実態も踏まえたよ
り包括的・多角的な研究が必要となる。また、そうした労使コミュニケー
ションを、現場に近い事業場単位で行うべきか、より多数の意見を集約で
きる企業単位で行うべきかについても、より深い研究が必要となる。

本節でこれまで論じてきた事項は、こうした将来の検討にもつながるも
のである。まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者
の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの
在り方について更に議論を深めていくべきである。

さらに、将来的に労働者全体の意思を反映した労使コミュニケーション
が十分実効的に機能するようになった際には、過半数労働組合等の労働者
集団と使用者との合意と、労働契約の規律との関係について、長期的な課
題として議論していくことも考えられる。

(2) 労働組合による労使コミュニケーションについて

労使関係において、労働者と使用者との間に厳然とした交渉力の格差が
あることは、働き方が多様化した現在においても変わらない事実である。
労働組合法（昭和24年法律第174号）においては、個人では圧倒的に不利
な立場にある労働者が団結し、争議権を背景に団体交渉を行うことによっ
て労働者の交渉力を使用者と対等の立場に引き上げるものとして労働組合
が規定されており、労働組合の活性化が望まれる。

また、労働基準法における労使協定や就業規則の手續において、過半数
代表として優先されるのは過半数労働組合であることも踏まえると、労働
組合が実質的で効果的な労使コミュニケーションを実現する中核となる。
他方で、前述のとおり労働組合の組織率は長期的に低下しており、過半数
労働組合がない事業場が多いことも事実である。労働組合を一方の担い手
とする労使コミュニケーションを活性化していくことが望ましい。

この点、後述する過半数代表者に対する支援と併せて、過半数労働組合
にも適用可能な支援は何かということを考える必要がある。例えば、労働
組合が過半数代表として活動する場合の活動時間の確保や、使用者からの
必要な情報の提供¹⁰、意見集約のための労働者へのアクセス保障など¹¹の支
援は、過半数労働組合、過半数代表者のいずれが過半数代表の役割を果た
す場合においても共通して必要と考えられるため、労働組合が過半数代表
として活動する場合に、当該労働組合に対しても行うことができる支援と
して明確化していくことが必要と考えられる。

また、これも過半数労働組合と過半数代表者に共通しているが、労働基
準法等に基づく労使協定を締結する際等には、過半数代表は、事業場の全
労働者の代表として意見集約していくべきことも明確化すべきである。

労働組合の活性化への方策（中村私案）

- 労働組合の存在の希薄化への対応／雇用流動化との並立
 - ⇒ 過半数組合がある場合、雇入れや求人募集における労働条件明示にその旨を記載
- 多様な労働者の包摂／過半数代表者における労働組合の優先
 - ⇒ ユニオンショップ協定の対象に正社員以外の労働者（パートタイム、有期、派遣等）を含めたいと労働組合から申し出があった場合に使用者側からの拒否の禁止
- 多様な労働者の包摂／過半数代表者としての労働組合の活動の担保
 - ⇒ 現状、労働組合の活動の何を労働時間に参入できるか、金銭的に補償されるか、通信手段や施設等が利用できるかは個社労使によるバラツキが非常に大きいため、**政府が方針を明示し、労使に点検を促す**
- 『労働組合基礎調査』の組織率だけでは組合の影響力をとらえられない
 - ⇒ **労働組合の影響力を把握する指標の開発と組合統計の見直し／『労働組合基礎調査』の実査体制の見直し**
- 労働組合や労使関係に関する認識のアップデート
 - ⇒ 『労働組合基礎調査』のパネルデータ化とそれを用いた分析・研究の実施

(参考) アメリカの組合活性化政策

米国財務省『労働組合と中間層』 2023年8月発行

訳：連合総研主幹研究員 中村 天江

エグゼクティブ・サマリー

1935年、画期的な全国労働関係法 (National Labor Relations Act: NLRA) が可決され、米国の労働者の力は大幅に強化された。以降数十年、第二次世界大戦の最中や直後に労働組合は繁栄し、所得格差は大きく縮小した。1950年代の終わりにかけて、労働市場と労働法の構造が変わり、労働組合によって得られた恩恵は侵食され、米国の中間層に変化が起きた。こうした変化の過程には、苦勞して勝ち取った良い知らせもある。1950、60年代の公民権運動と1970年代の女性解放運動により、より多くの米国人が、より良いキャリアと労働組合による代表制にアクセスできるようになった。悪い面としては、組合組織率の低下が、労働者の交渉力の低下となり、賃金上昇率の鈍化と不平等の拡大の一因となった。本報告書では、労働組合を強化する政策が、いかに中間層にとってのマイナス状況を食い止め、逆転させることで、広範な経済成長を支えることが可能であることを説明する。

労働組合に関する実証研究は、中間層の労働者が組合結成から多大な恩恵を得ることを示している。労働組合は組合員の賃金を10〜15%引き上げる。組合はまた、福利厚生や、退職金制度や職場の苦情対応、予測可能な勤務スケジュールといった職場の手続きも改善する。こうした職場の改善は、中間層の経済的安定と労働者のウェル・ビーイング(幸福や健康)に大いに寄与する。例えばある研究は、平均的な労働者にとって、急なスケジュール変更を避けることは賃金の最大20%に値すると推定される。

重要なのは、労働組合のプラス効果は、組合が組織されている事業所の労働者だけが享受するわけではないということである。労働力をめぐり組合のない職場と組合のある職場が競い合うため、他の労働者も賃金の上昇や労働慣行の改善を目にする。その結果、労働組合に加入しているかどうかに関係なく、中間層の労働者のより高い賃金と雇用の安定が、より安定した住居や、より多くの教育への投資、その他の経路を介し、彼らの家族や地域社会にさらに波及していく。

労働組合はすべての属性(人口統計グループ)に恩恵をもたらす。公平な賃金慣行の推奨により、労働組合は人種や性別の賃金格差を縮小する。しかも現代

の労働組合は、人種や性別を越え、幅広い労働者の代表となっている。2021年、組織率の全体平均が10%のところ、黒人男性の組織率は13%とくに高かった。現代の組合員の属性は多様なため、今日の組合強化政策の恩恵は国民全体に及ぶ。

労働組合は最終的に、中間層を支え、さらに経済全体により着実な成長とレジリエンスに貢献する。労働組合はある部分では、不平等の是正により、それを実現する。所得の不平等は機会に還元されることが多く、不利な立場にいる人々が仕事のスキルを身につけたり、起業に必要なリソースを得たりできなければ、成長は実現しない。また、労働組合は、労働環境を改善し、経験のある労働者が、費用対効果に優れた職場手続きに関する決定に意見を述べられるようにすることで、経済的生産性を高めることができる。

バイデン・ハリス政権は、労働組合の中間層と経済全体に対する意義を理解しており、NLRAの政策目標の達成に尽力している。有望なことに、最近では労働運動に再活性化の兆しがあり、2022年の組合承認選挙の申請数は、パンデミックから回復し2015年以来最多だった。組合に対する世論も過去50年間で最高水準に達している。この進展を推し進めるために、バイデン・ハリス政権が計画している行動には以下が含まれる。

- 団結権保護法(Protecting the Right to Organize Act: PRO法)と公共部門交渉自由化法(Public Sector Freedom to Negotiate Act)の可決を優先する
- 全国労働関係委員会(National Labor Relations Board : NLRB)の顧問と委員を任命し、職場における労働者の団結権の保護に尽力する
- 取り組みを拡大できるようNLRBの資金を増やす
- 労働者の組織化とエンパワメントに関するホワイトハウス・タスクフォースを創設し、ハリス副大統領のリーダーシップのもと、各機関と連携し、労働者の組織化と交渉を支援するために既存の法定権限を活用する
- 3,500万ドル以上の連邦建設プロジェクトにおいて、プロジェクト労働協約の使用を義務づける大統領令14063号に署名する

- 連邦職員の団体交渉権を促す大統領令14003号に署名する
- 仕事の質を改善し、すべての働く人々が差別やハラスメントのない良質な仕事に就けるようにするため、労働者、雇用主、政府に、労働組合のメリットを含む、重要な情報を提供するグッド・ジョブ・イニシアチブ(Good Jobs Initiative)を立ち上げる
- 「自身の権利を知る」取り組みを推進し、労働者に組合結成や交渉の権利に関する有益な情報を提供する
- デービス・ベーコンおよび関連法(Davis-Bacon and Related Acts)にもとづく現在の賃金規制を見直し、建設労働者の賃金基準を引き上げる新たな規制を発表する。この規制は、100万人以上の建設労働者に、地域の一般的な賃金と付加給付の支払いを義務づける
- 財務省による同法施行の一環として、インフレーション抑制法(Inflation Reduction Act)におけるクリーンエネルギーの税制上の優遇措置の全額に値するよう、雇用主に一般賃金の支払いや、アプレントシッス(徒弟教育)の要件に従うことを義務化する

1. はじめに

1970年代以降、現在まで、米国の所得格差は著しく拡大し、実質賃金の中央値は停滞し、中間層の強さははかる多くの指標が低下した。同じ時期、労働者の交渉力は弱くなり、組合組織率は低下の一途をたどった。労働組合の支援などにより、労働者の力を強めることは、こうした長期的な状況を反転し、中間層の賃金や福利厚生、ウェル・ビーイング(幸福や健康)を改善し、米国経済全体を活性化する。

1935年、全国労働関係法(National Labor Relations Act: NLRA)が制定され、民間セクターのほとんどの労働者が、労働組合の結成や参加により労働条件の改善を求められるように連邦で保護された¹。組合員数はNLRAの可決後に急増し、非農業労働者では1934年の11%から1939年は28%となった。組合組織率は1940年代まで増加を続け、1950年代半ばは米国労働者の1/3程度の水準を維持した(Figure 1)²。

当時、高校を卒業して大学に通う米国人の割合は急速に増え、親よりも多くの収入を期待できる米国人の子供の割合は現在よりも高かった³。人種差別や性差別が蔓延していたにもかかわらず、全体的な所得格差は1950年代半ばには大恐慌前のピーク以降、最低水

Figure 1 組合組織率と不平等 (Union Membership and Inequality)



1 29 U.S.C. §§ 151-159

2 Farber, Henry S., Daniel Herbst, Byana Kuziemski, and Suresh Naidu. 2021. "Unions and Inequality over the Twentieth Century: New Evidence from Survey Data." *The Quarterly Journal of Economics* 136 (3): 1325-1380; Freeman, Richard B. 1998. "Spurts in Union Growth: Defining Moments and Social Processes." In *The Defining Moment: The Great Depression and the American Economy in the Twentieth Century*, edited by Michael D. Bordo, Claudia Goldin, and Eugene N. White, 265-296. Chicago: University of Chicago Press; U.S. Bureau of Labor Statistics. n.d. Current Population Survey (CPS) - Union Affiliation Data. Last accessed March 15, 2023. <https://beta.bls.gov/data/viewer/view/timeseries/LU004899600>; World Inequality Database. n.d. Top 1% Share - Pre-tax National Income for the USA. Last accessed March 15, 2023. <https://wid.world/data/>.

3 Chetty, Raj, David Grusky, Maximilian H. Hill, Nathaniel Hendren, Robert Manduca, and Jimmy Narang. 2017. "The fading American dream: Trends in absolute income mobility since 1980." *Science* 356 (6336): 396-406.

(参考) イギリスの雇用権利法案

労働組合、労働争議に関する規制の緩和

労働組合のストライキなどの活動をめぐっては、前保守党政権による各種の規制強化が行われてきたところだ。これには、2016年労働組合法(注15)によって導入されたストライキの実施に関する手続き等の厳格化や、労組の管理機関の権限強化、また2023年ストライキ(最低サービス水準)法(注16)によるスト期間中の最低サービス水準維持の労使への義務化(注17)などが含まれる。法案ではこれらを廃止するほか、労組の設立や組織化、その他活動の促進等を図る内容が盛り込まれている(以下の囲み参照)。

○2016年労働組合法による規制強化の廃止

- ▶ スト実施に先立つ雇用主に対する事前通告義務の時期を14日前から7日前に短縮
- ▶ スト投票に関して、投票率及び一部の公共サービスに関する賛成率の要件を廃止(単純多数決に)、投票用紙の追加的記載事項(紛争概要、実施予定時期)を廃止、電子投票の試行・レビューの条項を廃止(実施せずとも制度改正が可能に)
- ▶ スト時の労組側監督者の任命・警察への登録義務等を廃止
- ▶ 政治献金に関する組合員のオプトアウトの廃止、組合費の天引きに関する制限の廃止
- ▶ 公共部門における組合活動時間の公表義務の廃止
- ▶ 認証官の各種規制権限の廃止、義務化された活動報告内容の簡素化

雇用権利法案 (Employment Right Bill)

第4部 労働組合・労働争議等 (45~71条)

- ▶ 労組加入権の書面による通知を受ける権利
- ▶ 職場委員が職場に立ち入る権利
- ▶ 労組の承認(事前の組織率要件を緩和、組合承認に労働者の過半数の賛同見込みを示す義務を廃止)
- ▶ 労組の財務(政治献金に関する組合員のオプトアウトの廃止、組合費の天引きに関する制限の廃止)
- ▶ 労組代表、組合員に提供される便宜(職場委員、均等委員、学習委員の活動時に必要な施設・設備の提供に関する雇用主の義務等、公共部門における組合活動時間の公表義務の廃止)
- ▶ ブラックリスト(作成目的が異なる場合もブラックリスト(採用を避けるべき労働者のリスト)として使用された時点で禁止対象)
- ▶ 争議行為 - 投票(投票率及び一部の公共サービスに関する賛成率の要件を廃止(単純多数決に)、投票用紙の追加的記載事項(紛争概要、実施予定時期)の廃止、電子投票への制度改正手続きを簡素化(試行・レビューの実施条項を廃止)
- ▶ 争議行為 - 雇用主への情報提供(スト実施に先立つ事前通告義務の時期を14日前から7日前に短縮)
- ▶ 争議行為 - ピケティング(スト時の労組側監督者の任命および警察への登録義務等を廃止)
- ▶ 争議行為の際の保護(争議行為に関連した不利益取扱い・妨害から個人を保護、申し立ては事実発生から原則3カ月以内、雇用主に反証責任、争議行為を理由とする解雇からの保護に関する期限の変更(開始以降12週間の限定を廃止してスト期間中は継続に))
- ▶ ストライキ - 最低サービス水準(特定分野に関するスト期間中の最低サービス水準維持義務の廃止)
- ▶ 認証官(活動報告から争議行動・政治的支出を除外、これらに関する認証官の執行(情報の要求、報告の不備を宣言など)、検査、苦情・通報に基づかない罰金や負担金を課す権限の廃止等)
- ▶ 一般条項

『フィナンシャル・レビュー』 第161号

https://www.mof.go.jp/pri/publication/financial_review/index.htm

第161号

<特集>

労働市場の現状と課題

宮本 弘暁 財務省財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官 責任編集

序文	宮本 弘暁 (財務省財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官)
労働市場の流動化が雇用、賃金、および生産性に与える影響	工藤 教孝 (名古屋大学大学院経済学研究科教授) 宮本 弘暁 (財務省財務総合政策研究所総務研究部総括主任研究官)
解雇規制のマクロ経済インパクト	片桐 満 (早稲田大学商学部准教授)
ライフ・サイクルと労働力フロー：日本の地域別の特徴について	藤本 淳一 (政策研究大学院大学教授) Julen Esteban-Pretel (Professor, Queens College, City University of New York)
わが国賃金長期低迷の原因と今後の展望 —名目賃金反転の背景と実質賃金増加の条件を探る—	山田 久 (法政大学経営大学院兼人間環境学部教授)
なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？	中村 天江 (適合総合生活開発研究所主幹研究員) 桑原 進 (麗澤大学経済学部教授) 神林 龍 (武蔵大学経済学部教授) Alex Bryson (Professor, University College London Social Research Institute) Jacques Wels (Professor, Université libre de Bruxelles)
なぜ年収の壁はなくなるのか？	児玉 直美 (明治学院大学経済学部教授) 桃田 翔平 (広島大学経済学部助教)
日本の子育て世帯の変遷と地域差 ～1980-2020年国勢調査による分析～	深井 太洋 (学習院大学経済学部准教授)
70歳以上の労働市場 —65歳時点からの継続雇用への着目—	玄田 有史 (東京大学社会科学研究所教授)
令和6年度（令和6年4月～令和7年3月）の財務総合政策研究所の活動	