

連合・連合総研共催「賃金構造の分析に関するシンポジウム」（2026/7/9）

ヒアリング事例にみる 日常的な労使関係と組合活動の基盤



連合 労働条件・中小地域対策局
新沼かつら

日常的な労使関係と組合活動の基盤のポイント

01

協議頻度が高め

ヒアリング労組はすべて「定期＋必要時」開催で、協議の頻度が際立つ

02

多層的な組織体制が機能

会社の階層とリンクした2～4層構造で、職場から本部までの意見集約ルートが明確

03

非正規雇用で働く仲間の組織化が進展

ユニオンショップが多数
流通・小売では非正規雇用で働く組合員が多数派のケースも

労使協議の頻度

一般調査（2016年）

35.5%

代表的な労使協議機関を
「定期開催」

連合総研「労働組合の基礎的な活動実態
に関する調査研究報告書」（2016）

ヒアリング労組

100%

すべてが
「定期＋必要時」開催

事例

全日通労組

春闘で年12～13回の団体交渉

ARWU

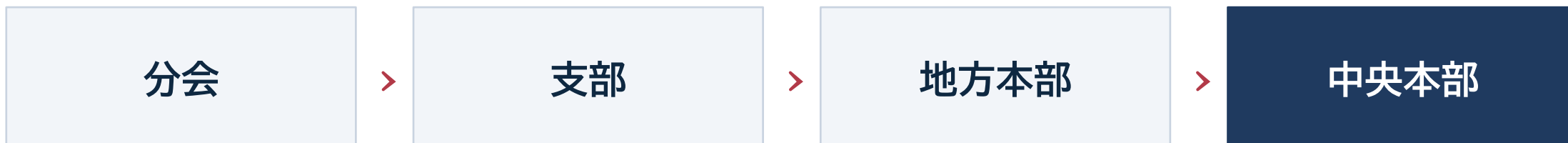
週1回の労使ミーティングを実施

高頻度の協議とインフォーマルな対話が、問題の
早期発見と信頼関係の構築に寄与



組合内の組織体制

例：JP労組（4層構造）



全国13の地方本部・約450の支部

対面コミュニケーションを重視 本部役員が定期的に職場を訪問し、春季生活闘争の結果の説明や意見交換を行う

非正規雇用で働く仲間の組織化

シヨップ制

ユニオンシヨップが多数

(オープンシヨップはJ P労組のみ)

協定締結により組織基盤を安定的に確保

流通・小売業の特徴

非正規雇用で働く組合員が多数派

正社員より非正規雇用で働く組合員が多いケースも

例：ARWU / 西友労組

組織化の広がりが、職場改善や賃金交渉の基盤を支える

01 協議頻度の高さ

定期＋必要時の高頻度な協議

02 多層的な組織体制

2～4層で明確な意見集約ルート

03 非正規の組織化

ユニオンショップと組織化の広がり

→ これらが「建設的な労使関係」の基盤であり、労働条件の改善と企業の発展にもつながる