

中小企業における従業員代表制と労使 コミュニケーションの実態研究報告書

「中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究委員会」(*主査)

*佐藤 博樹(東京大学社会科学研究所教授) 土屋 直樹(武蔵大学経済学部専任講師)
木村 琢磨(東京大学大学院経済研究科修士課程) 川田 琢之(東海大学法学部専任講師)
丸山 満(ゼンセン同盟常任中央執行委員) 相馬 末一(JAM常任参与)

連合総研では、日本労働研究機構からの委託を受け、「中小企業における従業員代表制と労使コミュニケーションの実態研究委員会」(主査・佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授)を設置した。当委員会は、企業の労働組合の有無により、労働組合の役割と機能が、労働組合のない企業の役割と機能とどの様に相違し、労使コミュニケーションにいかなる相違が生じているかを明らかにするため、アンケート調査とヒアリング調査を実施した。

その結果、第一に、労使協議制を常設機関として設置している企業においては、設置していない企業よりも、それ以外の労使共同、若しくは労使各々のコミュニケーション施策についても労使コミュニケーションの効果が高いことが明らかとなった。

第二に労働組合のある企業は、労働組合がなく従業員代表制だけの企業よりも労使企業機関の活動の積極性と有効性が高く、従業員代表制の組織では、労働組合の役割を代替できないことが明らかになった。

第三に、従業員代表制の組織と労働組合の役割と機能では、労使協議や苦情処理活動に着目して比較すると、積極的従業員代表制の組織は消極的労働組合と同等の活動を担っており、一定の労働組合の役割と機能を従業員代表組織が代替することがあることも明らかになった。

第四に労働組合と従業員代表組織ともに、自立性と主体性が堅持されたときに、役割と機能が最大化されることも明らかとなった。

従業員代表制の法制化に関しては、これらの明らかになった内容をもとに、従業員の真の代表としての役割と機能を担うために、自立性と主体性を条件とし、労使協議制の常設機関の設置によって、実質的な役割と機能の向上を図ることを盛り込んだ視点とすることを提言した。

目次

- 序 章 「調査の実施概要と回答者の属性」
- 第1章 「総論」
- 第2章 「有組合企業と無組合企業における労使コミュニケーション」
- 第3章 「会社の人事担当者からみた労働組合の評価とその効用」
- 第4章 「労働組合と従業員代表組織の役割・機能の相違と在り方」