

# 日本工會組成現況

侯岳宏\*

日本憲法第 28 條規定：「勤勞者的團結權、團體交涉權及其他團體行動權應予保障」。在此「團體行動權」，涵蓋「爭議權」與「工會活動權」兩種權利。從此規定，亦可知日本在憲法中係將團結權、團體協商權、爭議權等勞動三權作為基本人權加以保障<sup>1</sup>。有時也有學者會將此勞動三權稱為廣義團結權<sup>2</sup>。

在日本，集體勞資關係構造的特徵，主要是以工會為主體的團體協商制度。歐洲有些國家除了團體協商制度外，在企業或事務所層次所採用的從業員代表制度，在日本較為少見。不過，在團體協商之外，為保障勞工的利益，對於企業的經營與勞資關係，使勞資之間自主進行意見交換所採用的方式是勞資協議(日文為：勞使協議制)。根據厚生勞動省的統計，2014 年度企業設有勞資協議機關占 40.3%，其中僱用人數 5000 人以上之企業，更高達 74.7%<sup>3</sup>。

以下，概略介紹日本工會組成特徵與組織率等現況。

## 一、 工會之組成

與歐美各國產業別或職業別工會相比，日本工會的最大特徵，在於其組織主要是以企業別工會為主。可以說日本的勞資關係，主要是以企業別工會為基礎發展而來。企業別工會的會員主要限定須為該企業的員工，當被解僱或離職時，失去員工的身分後，通常也失去該工會會員的身分。且工會的會員，主要是以公司的正職人員為主要加入對象。

除了企業別工會之外，在產業別裏，亦有由企業別工會所加盟組成的產業別連合體，稱為單一產業別組合(簡稱「單產」)。

此外，在全國性的工會組織，有日本勞動組合總連合會(連合)、全國勞動組合總連合(全勞連)、全國勞動組合聯絡協議會(全勞協)。其中，連合是 1989 年所成立的全國中央組織，有 51 個產業別組織與 47 個地方連合會加盟<sup>4</sup>。

## 二、 企業別工會之特徵

企業別工會為日本工會組織最主要的組成方式，企業別工會亦有其優缺點。

\*日本一橋大學法學博士，臺北大學法律學系副教授。

<sup>1</sup> 菅野和夫，勞働法，頁 24，2012 年 10 版。

<sup>2</sup> 淺倉むつ子等，勞働法，頁 37，2011 年 4 版。盛誠吾，勞働法總論・勞使關係法，頁 51，2000 年。

<sup>3</sup> 平成 26 年勞使コミュニケーション調査の概況，可參見日本厚生勞動省之網頁

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-26gaiyou07.pdf> (2015 年 8 月 6 日)。

<sup>4</sup> 關於此點，請參見連合網頁，[http://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/jtuc/organization.html](http://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/organization.html) (2015 年 8 月 6 日)。

在優點的部分，企業別工會的組織對象，雖然主要限於正職人員，但是在工會組織率的提高上有相當大幫助。此外，在勞動條件的維持與改善上，因可直接與企業雇主交涉，因此也發揮相當效果。不過，在缺點的部分，一般認為企業別工會，比起產業別工會組織規模較小，因此在交涉能力上較弱，工會的要求及成果容易受到企業規模或經營型態的影響。且工會的組織及活動基礎主要在於企業，因此容易受到雇主的干涉與介入<sup>5</sup>。為克服交涉能力較弱的問題，1955年以來在工會運動上，進行全國性的工資協商的春鬥(春季工資鬥爭)。但是近年來，因為經濟環境的變化，工資加薪的幅度已不如從前那麼高，再加上春鬥有轉為各企業自行協商的傾向，因此春鬥的意義也日漸薄弱。此外，企業別工會的會員，主要是以公司的正職人員為主要加入對象，部份工時工作者等非正規的員工，一般不承認其有工會會員資格，因此，企業別工會所關心的對象主要是確保正職員工的勞動條件與僱用<sup>6</sup>。

### 三、 工會組織率

近年來工會的組織率也有逐漸降低的傾向。根據厚生勞動省勞動組合基礎調查的統計，平成26年(2014年)有25,279個工會，工會會員人數是984萬9千人，工會的組織率是17.5%，與平成21年(2009年)工會組織率18.5%相比，也有減少傾向<sup>7</sup>。如果再與1970年代中期組織率曾達到35%相比，組織率的差異也更為明顯<sup>8</sup>。

從企業規模來看，平成26年(2014年)僱用人數1000人以上企業工會會員數為533萬7千人，占全部工會會員人數64.3%，僱用人數在300~999人以上企業工會會員數為116萬3千人，占全部工會會員人數14%<sup>9</sup>。如果從透過產業別工會組織加盟全國性工會組織狀況來看，連合有671萬1千人，全勞連有57萬9千人，全勞協有10萬5千人<sup>10</sup>。

工會會員人數中，平成26年(2014年)身份為部分工時工作者為97萬人<sup>11</sup>，占全部工會會員人數9.9%，比平成25年91萬7千人多5萬6千人，與平成21年(2009年)70萬人相比較，有明顯增加之傾向。部分工時工作者具有工會會員身分者，占工作時間一週未滿35小時勞工人數的6.7%<sup>12</sup>。

<sup>5</sup> 請參見菅野和夫，同註1，頁585；盛誠吾，同註2，頁122-127。

<sup>6</sup> 淺倉むつ子等，労働法，頁323-324，2011年4版。

<sup>7</sup> 平成26年勞動組合基礎調查統計，可參見日本厚生勞動省之網頁 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/14/dl/gaikyou.pdf> (2015年8月6日)。

<sup>8</sup> 關於日本工會狀況，也可參見菅野和夫，同註1，頁588。

<sup>9</sup> 平成26年勞動組合基礎調查統計，同註6。

<sup>10</sup> 平成26年勞動組合基礎調查統計，同註6。

<sup>11</sup> 平成26年勞動組合基礎調查統計，同註6。根據統計表之說明，在此所謂部份工時工作者，係指正式員工以外，比起該工作場所一般勞工一日所定工作時數還要短者，以及即使一日所定工作時間相同，惟一周所定工作日數較少者。

<sup>12</sup> 平成26年勞動組合基礎調查統計，同註6。

## 結語

從上述統計數字，可知工會組織率下降，部分工時勞動者組織率增加。對於工會組織率的下降，學者指出較難進行組織化的服務業等第三產業的增加，以及在國際性經濟競爭下，工會所能達到的成果也出現極限<sup>13</sup>。不過，也特別提及日本工會以企業別工會為主，如同上述此種組成型態較著重正職人員的權利，在部分工時工作者等非典型僱用勞工增加的現況下，未來如何面對此種變化，增加對於非典型勞工的關心，也成為重要的課題<sup>14</sup>。

---

<sup>13</sup> 西谷敏，勞働組合法，頁 10，2012 年 3 版。

<sup>14</sup> 淺倉むつ子等，同註 2，頁 324-326;西谷敏，同上註，頁 11 也提到此問題。