

# 2019.12.17 明治大学労働講座 労働社会の改革（3） 安心して働ける雇用と労働政策



ものづくり労働組合



副書記長 川野英樹

## 1. ものづくり労働組合 JAM とは

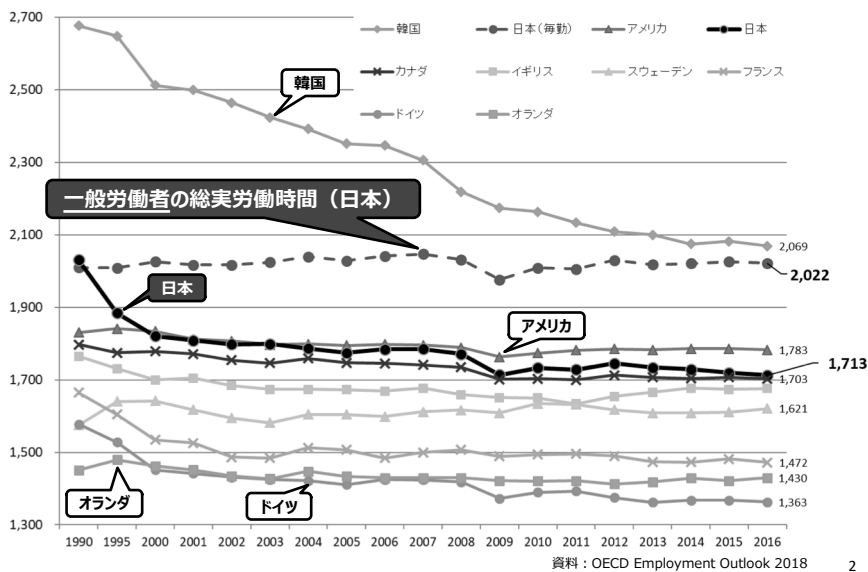
### 【 J A M の組織と特徴】

<b>組織数</b>	<b>1,884組合</b>	<b>組合員</b>	<b>385,802名</b>
<b>特徴</b>	ものづくりと機械金属産業を担い中小労働運動を推進する。 サプライヤー（部品供給会社）が多い。 100人以下の組合が6割、30人以下が4分の1の構成。		
<b>推進体制</b>	17地方 105地協 専従者179人（地方配属125名） 15業種別部会 （建材アルミ・住宅設備・鋼構造・ロープ製線・金属製品・鋳造・バルブ・自動車・軸受・工作機械・農建機・機械・交通関連・電機・精密時計） 大手労組会議、男女共同参画・女性活動、シニアクラブ 4 専門委員会（組織強化・労働政策・政策政治・総務企画） 個別チーム（法改正・教育研修・中小企業問題ほか） 課題対策本部（雇用法制改悪阻止・ブラック企業問題）		

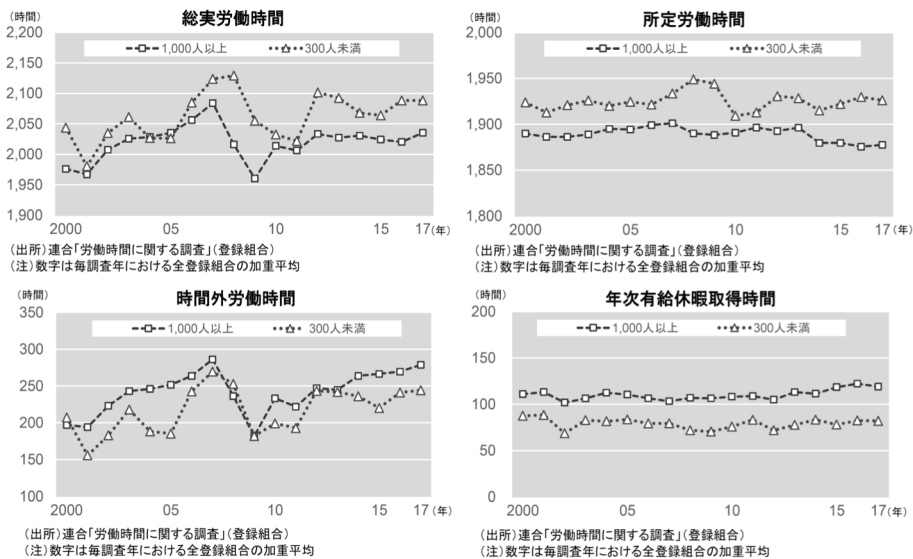


## 2. 労働者を取り巻く状況

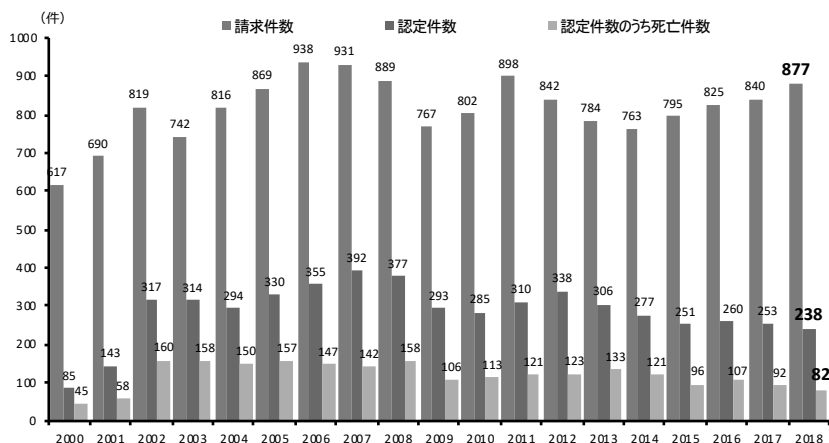
### 【年間総実労働時間の実態】



### 【各種労働時間の実態】



### 【脳・心臓疾患の労災補償の実態】



資料：厚生労働省「労災災害請求・認定集計」

### 【JAMにおける死亡災害の実態】

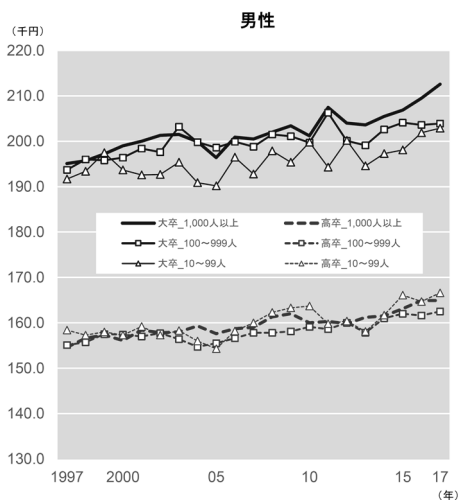
	2019年	2018年	2017年
死亡労働災害件数	80	115	84
脳・心臓疾患による死亡	47	63	51
自殺による死亡	29	46	24
上記以外の死亡	4	6	9

2019年度労働災害実態調査によると  
脳・心臓疾患による死亡は、50代が45.5%、40代が36.3%と続く。自殺による死亡は、20代～40代となっている。

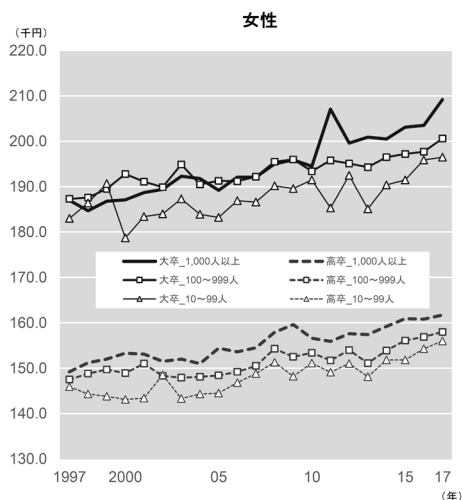
資料：JAM「2019年度労働災害実態調査」

5

### 【規模別初任給の実態】



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



6

### 3. 企業別労働組合や産業別労働組合の取り組み

#### 【労働組合とは】

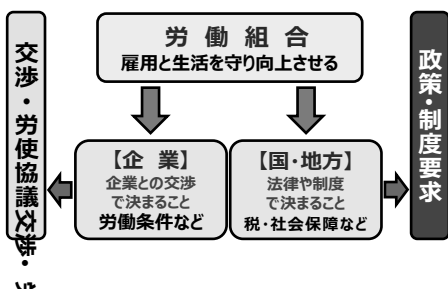
労働組合は、働く人の、働く人による、働く人のための組織。一人では弱いけれど、団結し手を取り合えば強力な力になれる。

#### 「団結権」を知っていますか？

憲法第28条で「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」と規定され、労働基本権(労働三権)と呼ばれる。



#### 【労働組合の仕事】



#### 【労働組合と給与明細表】

支給		基本給	職能給	家族手当	時間外手当	賃金計
		110,100	94,800	7,560	10,200	222,660
控除		健康保険	厚生年金	雇用保険		社会保険料計
		9,020	15,327	1,558		25,905
		所得税	住民税		政策・制度要求	税金等計
		6,860	3,800			10,660
		組合費	財形貯蓄	共済会費		一般控除計
		3,500	5,000	1,000		9,500
総支給額						176,595

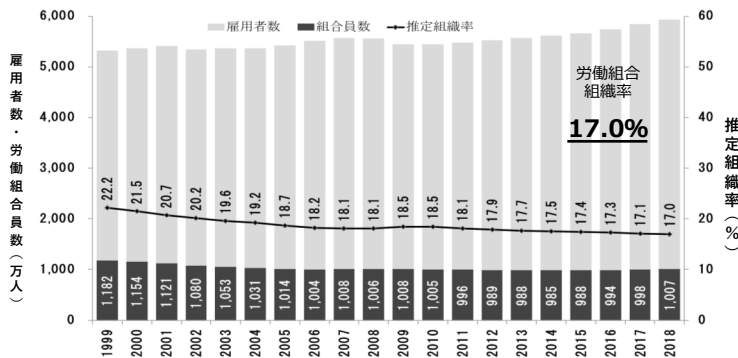
7

#### 【企業数と労働者数に占める中小企業の比率】

規模別	企業数		従業員数	
大企業	1.1万社	0.3%	1,433万人	29.9%
中小企業 (うち小規模事業者)	380.9万社 (325.2万社)	99.7% 85.1%	3,361万人 (1,127万人)	70.1% 23.5%

資料出所：中小企業庁「2016年版中小企業白書」

#### 【雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移】



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

8

【具体的な取り組み】“調査なくして運動なし”

雇用動向調査  
景況調査

J A M加盟全単組の経営、労務状況を把握し、方針や政策要求の策定ならびに日常活動の重要な資料とする。

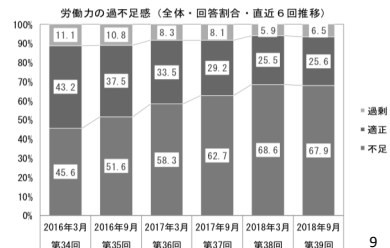
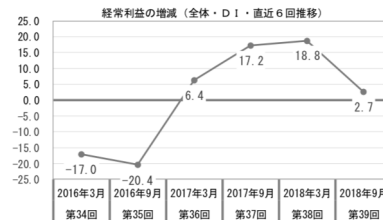
【雇用動向調査】 調査時期：毎月

【景況調査】 調査時期：4月・10月

2019年3月 雇用動向調査結果

業種	業種別単組数	単組数	従業員数	2019年3月		2018年4月9日	
				前年同月比	前年同月比	前年同月比	前年同月比
製造業	1,259	91	1,259	1.1	1.1	1.1	1.1
卸売業	1,259	6	1,259	1.0	1.0	1.0	1.0
小売業	1,259	20	1,259	1.0	1.0	1.0	1.0
飲食業	1,259	11	1,259	1.0	1.0	1.0	1.0
サービス業	1,259	28	1,259	1.1	1.1	1.1	1.1
その他	1,259	4	1,259	1.0	1.0	1.0	1.0
合計	1,259	150	1,259	1.0	1.0	1.0	1.0

企業数推移 (2019年3月) 1,651 61 6.3 41 11 5



単組活動実態  
ヒアリング調査

全加盟単組の活動点検・把握のため聞き取り調査を4年に一回の頻度で実施。  
① 直接訪問・ヒアリングを通じた単組活動・組織実態の把握するオルグを行う。  
② J A Mの組織強化活動の構築と単組活動レベルの高位平準化をめざす。  
③ 地協担当オルガナイザーと単組執行部の連携とスキルアップをめざす。

単組活動実態 ヒアリング調査表

地方JAM: \_\_\_\_\_ 単組名: \_\_\_\_\_ (連絡先: TEL: \_\_\_\_\_)

記入者名: \_\_\_\_\_ 単組対応者(役職): \_\_\_\_\_ 調査者名: \_\_\_\_\_ (職名)

【質問内容】

Q1 定期大会の開催は毎月ですか。  
 選択欄 1. 毎月 (21) 2. 毎月 4, 10月 5, 11月 6, 12月 7. その他  
 100%

Q2 定期大会の開催は全組合員対象ですか、代議員対象ですか。  
 選択欄 1. 全社 2. 代議員制  
 100%

Q3 Q2で代議員制の場合、女性代議員の比率はどのくらいですか。  
 選択欄 1. 10%以下 2. 10%以上  
 100%

Q4 競争時での要求内容の決定・受給の承認は、大会等(労働委員会、代議員会等の決議機関を含む)を参照して決めていますか。  
 選択欄 1. 大会を参照している 2. 他機関で決めている 3. その他  
 100%

Q5 労働委員会、中央委員会、代議員会等の大会に代議員の出席はどのくらいですか。(労働委員会に出席しない場合は記入して下さい)  
 選択欄 1. 毎月出席 2. 毎月出席 3. 毎月出席 4. 2ヶ月に1回出席 5. その他  
 100%

Q6 運営、執行委員の任期はどのくらいですか。  
 選択欄 1. 1年 2. 1年未満 3. 2年以上 4. その他  
 100%

記入者(単組)に直接連絡、不明な点に御連絡ください。

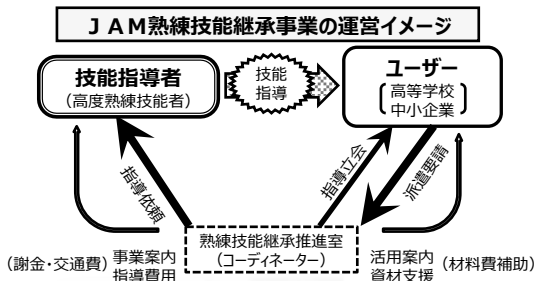
1 / 11 ページ

>2017年度の集約単組は、1,744単組になり、地方J A M構成組織数(支部・分会を含む)1,845組織とオプ加盟14組織の合計1,859組織(直轄組合と共済ユニオンは除く)の93.8%(前回93.3%)の集約となった。

- 【調査項目】65項目 ※前回調査に5項目追加
1. 機関運営…定期大会・執行委員会の開催状況、役員任期、組合費・徴収基準
  2. 組合活動…機関紙・宣伝物の発行・配布、署名・カンパの職場展開、共済加入活動、政策実現活動、組合員の住所録、相談活動、青年組織、O B会組織
  3. 活動権利…時間内活動、専従役員、組合事務所、組合事務所の使用頻度、組合掲示板、時間内の面会・電話
  4. 労使関係…労使協議会や経営協議会の開催、労働協約、労働協約・組合規約の配布、三六協定、安全衛生委員会、年休取得、賃金データ、経営資料、労働条件調査の提出
  5. 教育活動…学習会、講演会の開催、代議員・職場委員教育、執行委員研修、新入組合員研修
  6. 女性参画…大会の女性代議員、女性執行委員、女性組織

【具体的な取り組み②】 “ものづくりは人づくり”

<b>熟練技能継承事業</b>	機械金属産業に関わる熟練技能と指導力を有する高度な熟練技能者を、技能を身に付けようとする若者のいる工業高校や中小企業等に派遣し、実技指導により熟練技能の継承を行なう事業。 ① 熟練技能を若年層に継承させ、日本経済を支える機械金属産業の「ものづくり」の強さを維持・発展させる。 ② 熟練技能を有する人材を守り、新興国への技能流出を防ぎ、国内における活躍の場を提供する。
-----------------	---



**熟練技能継承事業の活動実績**

平成23-26年延べ

	派遣先	受講人数 (人)
高等学校	109校	17,731
教員教育	37校	126
中小企業	22社	467
<b>合計</b>	<b>168ヶ所</b>	<b>18,324</b>

**材料・消耗品等の購入費補助実績**

平成23-26年延べ

	申請件数	金額 (円)
<b>合計</b>	<b>178件</b>	<b>6,410,204</b>

**技能検定試験の結果**

平成23-26年延べ

	受験者 (人)	合格者 (人)
1級	8	3
2級	396	126
3級	1,652	1,310
<b>合計</b>	<b>2,056</b>	<b>1,439</b>



11

**オルガナイザー育成推進室**

オルガナイザーには、豊富な知識と経験に裏付けられた判断と行動力、適格な指導・助言が求められる。  
 ベテランの大量定年による後継者の育成と、そのための体系的な教育体系の確立が急務であり、オルガナイザー育成推進室を設置し研修制度の強化と充実を図る。

➤ **オルガナイザー育成塾の開講**

中堅・幹部活動家の育成を目的とした「オルガナイザー育成講座」を開講し、1年で課題別に6回をセット講座とした研修を行う。この講座とは別に「春闘フォローアップ研修」、「初級向け研修」も必要に応じて開講する。

- 【第1回・賃金問題】  
個別賃金（年功給、職能資格給制度、役割等級制度等への対応）  
春季生活闘争組織化、最低賃金
- 【第2回・組織結成】 未組織の組織化  
争議指導（団体交渉、ストライキ等争議行為、地労委等の活用）
- 【第3回・「合理化」問題・企業経営問題・企業再建問題】  
労働条件切り下げ、出向・配転・転籍、事業所移転・閉鎖、整理解雇、企業危機の高度化
- 【第4回・倒産問題（企業再生、労働債権確保）】  
破産（特別清算）、民事再生（会社更生）、内整理  
企業再編問題（合併、営業譲渡、会社分割、企業買収、持株会社）
- 【第5回・組織問題】  
企業連による産別脱退、組織的衰退による産別脱退、組織攻撃

➤ **海外実践研修への派遣（2019年8月5日～8月11日 5名派遣 ドイツ・フランクフルト）**

JAMのオルガナイザーも広い視野で労働運動を捉える必要あり、欧米の労働運動を参考に「労働協約、賃金制度、労働組合の教育システム」などを滞在研修する海外実践研修に取り組む。

➤ **JAM教育体系中期方針にもとづく研修会・セミナー**

本部は地方JAMを、地方JAMは単組を対象に役割分担を明確にし、各段階での教育活動の質的強化を図る。本部は「産別方針の遂行能力と組織運営能力、地方での人材育成能力、環境変化への対応能力」を高めるための研修を実施する。

12

【具体的な取り組み③】

**価値を認めあう社会へ** J A Mが実現しなければならない課題は、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、互いに認めあう社会の実現にある。J A Mは、機械・金属産業の中小・ものづくり産業別労働組合として「価値を認めあう社会の実現」をめざして、イニシアティブを発揮した運動を展開する。



**JAM 価値を認めあう社会へ**

私たちが実現しなければならない課題は、製品の価値（公正取引）と労働の価値（賃金水準）を正しく評価させ、互いに認めあう社会の実現にある。J A Mは、機械・金属産業の中小・ものづくり産業別労働組合として「価値を認めあう社会の実現」をめざして、イニシアティブを発揮した運動を展開する。

**JAMがめざす価値を認めあう社会とは**

製品の価値を正しく評価し、労働者の価値を正しく評価し、互いに認めあう社会の実現。公正取引と賃金水準の向上が実現できれば、企業は健全な発展と労働者の生活の安定・向上に繋がります。

**JAMの取引慣行における課題**

「公正取引」を実現するためには、取引慣行の改善が必要です。取引慣行の改善は、企業の健全な発展と労働者の生活の安定・向上に繋がります。

**「価値を認めあう社会へ」に向けた取り組み**

JAM本部 東京事務所 20-12 TEL:03-3451-2141  
地方JAM

13

**中小企業問題研究会** 学識有識者・中小企業経営者団体・労働組合等との相互間の情報共有と研究を通じ、連携の強化による中小企業政策や中小企業対策の強化・発展に寄与することをめざす。

開催日	内容	人数	「中小企業問題研究会」設立趣旨
2018年 3月7日	第17回研究会 「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響を検証」 厚労省雇用政策企画官 笹正光氏	19名	<p>わが国の経済は、長期デフレからの脱却に向けた政府の金融・経済対策により、円高の是正や株高により輸出関連分野を中心とした大企業の収益は改善しているものの、道半ばであり不安定な状況下にあります。かつての欧米先進国に追いつけ、追い越せの貿易立国や大量生産・大量消費の高度成長時代を担った大企業を中心としている限り、現下の困難を克服できないのが実態です。</p> <p>「中小企業憲章」（2010年6月18日閣議決定）には「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と書かれています。優れた技術や技能で日本のものづくりを支えているのは中小企業であり、地域雇用の重要な受け皿となっています。</p> <p>また、優れた技術や技能でつくられた製品が、その付加価値に相応しい価格で売買できる取引慣行の確立は、中小企業労働者の雇用と生活の安定・向上には欠かせません。賃金・労働時間など労働諸条件の不合理的格差の是正や、企業基盤の安定・強化のための政策の確立と実現は、労使共通の課題として取り組まなければなりません。</p> <p>今日の危機脱出には、苦境に立たされている中小企業の活性化や強い中小企業づくりが不可欠であり中小企業の元気が日本の未来を拓くと確信しています。</p> <p>ここに「新時代に向けた中小企業問題研究会」を設立し、学識有識者・中小企業経営者団体・労働組合等との相互間の情報の共有と親睦を深めるとともに、連携の強化による中小企業政策や中小企業対策の強化・発展に寄与することをめざします。</p>
7月10日	第18回研究会 ①「2018年版中小企業白書・小規模企業白書の概要について」 経済産業省中小企業庁 事業環境部調査室 調査員 岩瀬港一 氏 ②「海外における人材確保 ベトナムの事例」 嘉悦大学大学院ビジネス創造学部 教授 黒瀬直宏 氏	12名	
10月17日	第19回研究会 働き方改革関連法と議論経過について JAM副書記長 川野 英樹 氏	18名	
12月26日	第20回研究会 ①「働く環境づくりのガイドライン」について 中小企業家同友会全国協議会 林哲也 経営労働委員長 ②2019春季生活闘争方針について	23名	
2019年 3月6日	2019春季生活闘争「中小共闘意見交換会」 議題：春闘に関わる取り組み ・春闘情報の共有に関する取り組み ・社会的波及力に関する取り組み	15名	
6月17日	第21回研究会 ①「フード連合における取引慣行実態調査について」 フード連合 佐藤宏哉 事務局長 ②意見交換	18名	

14

## 【具体的な取り組み④】

### 長時間労働と不払い残業対策 機械部品製造業・287名

2010年1月～2012年10月の技術・開発・設計部門において、メンタル不調者や退職者が増加。労働組合から会社へ実態調査を要請し、組合もアンケート調査を開始する。

#### パワーハラ防止協定

##### パワーハラスメントに関する協定

〇〇労働組合と〇〇株式会社は、パワーハラスメントに関する事項に關し、下記のとおりに協定し、実施する。此の協定は、

1. 目的  
当社はパワーハラスメント防止の問題を認識し、その防止について、パワーハラスメントのない快適な職場環境の構築に努めることとする。

2. パワーハラスメントの防止  
この協定において言う行為はパワーハラスメントと認定し、その発生を防止する。職場における地位や職能など、相手に対して何らかの優位性を有する力を背景として、相手側の権利を侵害し、精神的又は身体的な苦痛を生じさせる行為をい、被害者の権利を侵害する。あるいは採用や取引の発生を促すものとする。

3. パワーハラスメントの禁止  
次の行為は、禁止する。但し、次の場合を除く。① 業務上必要な行為であること

- ① 身体的行為を行うこと
- ② 誹謗中傷行為を行うこと
- ③ 人格を著しく傷つける発言や行為を行うこと
- ④ 人格を著しく傷つける行為を繰り返すこと
- ⑤ 明らかに違法な行為を繰り返すこと
- ⑥ 労働時間外に一定の頻度において発生する行為
- ⑦ 被害に必要回数以上、被害者に対する苦情を繰り返すこと
- ⑧ 被害者に対する苦情を繰り返すこと
- ⑨ 業務上必要なことを目的に行われること
- ⑩ その他協定で定める行為を行うこと

4. 方針の徹底と法的な対応  
当社は、職場におけるパワーハラスメントに関する苦情を明確にし、迅速かつ的確な対応を行う。

5. 協定の目的  
当社は、パワーハラスメントを免れた従業員からの相談・苦情対応の「相談窓口」を社内（外）に設置し、その運用を適切に行うことが目的である。

#### パワーハラと不払い残業の存在

S課長とU係長⇒風呂敷残業やサービス(不払い)残業の奨励、パワーハラなど

#### 全従業員への残業実態調査

不払い残業を含む総残業時間	人数
10時間未満/月	64
10時間以上～20時間未満/月	47
20時間以上～40時間未満/月	40
40時間以上～60時間未満/月	26
60時間以上～80時間未満/月	28
80時間以上/月	11

#### 技術・開発・設計部門の調査

不満内容 ※上位のみ	人数
不払い残業	17
パワーハラスメント (退職勧奨、説教・罵倒、暴行ほか)	11
職場のコミュニケーション	10
業務への不満 (業務指示、量、評価ほか)	10

#### ①不払い残業の精算

対象期間：2011年1月～2012年12月  
対象者：73名  
支払総額：4,230万円

#### ②ハラスメント対策委員会の設置

2013年2月に労使10名で構成するハラスメント対策委員会を設置  
啓発・研修・教育に関する協議や相談窓口の開設

#### ③労働時間対策指針の策定

不払い残業撲滅と年間総実労働1800時間に向けた残業削減と年休取得推進「労働時間対策指針」を2013年5月に労使確認

#### ④所属長の処分

S課長：10%の減給1か月と九州工場へ転勤  
U係長：7%の減給1か月と生産管理グループ長へ降格

15

## ブラック企業経営者との奮闘事例 計測器関連装置製造・販売 グループ約10,000名

### TCSホールディングス

会長：高山允伯  
法の盲点を突く脱法行為で企業買収を繰り返し、国内63社の関連グループ企業を擁し、関連社員数およそ10,000人を抱える企業

新卒切り、内定切り、偽装請負や違法派遣など問題を引き起こし、業界でも悪名高い企業。労働組合が存在する場合には、徹底して労組の消滅を図る。労組敵対は一貫しており、組合役員への恫喝、個人攻撃は常態化している。

“労働組合の団結で「雇用と労働条件」を守る！”

#### ➤忍び寄る魔の手

企業買収は、関連企業を使い標的企業株を少量保有し、グループ全体で10～30%掌握し筆頭株主へ。企業支配を目的に「業務提携」もしくは「資本業務提携」を持ちかけ、JAM傘下ではこの手法により4社が傘下となった。TCSグループによる買収手法は、動きを事前に察知することは至難の業だといえる。

#### セコニック労組 賃金凍結と組合弱体化

一方的に年間一時金協定を破棄し、年末一時金を不支給、翌年から定昇を実施しなくなった。一時金は2年間の裁判闘争の後、組合主張がほぼ認められ勝利的和解。定期昇給は凍結され、その後3年間行われていない。分社や人員整理で組合員は半減。一方で、従業員の採用はされており、TCSとの提携後に設立された関連会社から「派遣・出向社員」が増加。

- 顧問弁護士との連携、裁判闘争による勝利
- 不当労働行為に負けない団結力

#### 日本コンペヤ労組 敵対化と組合つぶし

良好な労使関係から敵対的な関係へ一変。賃上げへの低額回答や、年間一時金の査定導入による超低額支給を目論んだ主張を続け、組合との紛争を繰り返す。労働組合の分断に向けて組合員が在籍する子会社エヌエイチパーキングシステムズ(株)の東京本社移転を強行。労働協約では「会社の機構改革、工場・事務所の移転等に関して、会社もしくは組合が事前協議する必要があると認めた事項は、双方の合意が得られるまで、一方的に実施しない」と定められているが、労働協約を無視し移転を強行した。

- 地域労組の支援、労働基準監督署の活用による勝利
- 悪徳経営者の排除へ団結

16



<p><b>外国人労働者の救済</b></p>	<p>ミャンマー人技能実習生への人権侵害と労基法違反、ブータン人留学生のビザ更新が出来ず学費返還問題を抱えている。ともに悪徳ブローカーの暗躍などから問題は根深い。在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）と国際ブータン人労働組合（ILUB）ともJAM加盟労組である。</p>
-------------------------	--

**ミャンマー人技能実習生の救出**

朝7時から仕事を始め、昼食30分、夕食30分をとり24時まで働く。会話も禁止。話をしていると「ミャンマーへ帰国させる」と言われる。税金、社会保険料、寮費、水光熱費などを控除して払われる賃金額が6万円、残業代は1時間600円。在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）とJAMは、これは重大な人権侵害と労働基準法違反・最低賃金法違反として、実習生全員を現場から保護する必要があると判断。岐阜労基署へ5人の実習生名による労基法違反の申告、人権侵害から守るためにシェルターへ保護。

その後、実習生は監理団体の責任で新たな受入れ企業へ移動。

株式会社しまむらは、発注企業の社会的責任として、サプライヤーへの注意喚起、外国人技能実習に関する調査・対策を進めていくと回答、関係各社へ示達文書を発信した。

**ブータン人留学生への支援**

現在50人ほどのブータン人が在籍。東京福祉大学ほか留学生10名が28時間オーバーの問題から、ビザの更新が出来ない。うち6名は1か月の短期ビザを何とか申請できたが、その期限も迫ってきている。（在留期限は人によって異なるが10月末から11月頭）

6名のうち9月27日と10月5日が期限であった2名に関しては、9月26日に千葉にある東京入国管理局千葉出張所にて事情を説明し、さらに1か月のビザを申請できた。しかしあくまで出国準備期間という「在留資格変更許可申請」であり、期間内に必ず帰国しなくてはならない。東京福祉大学に対して70万円の入学金返還を求めて団体交渉を申し入れている。

ブータン国王訪問記念「親善サッカー大会」を10月25日に開催。ブータン労組から15人、JAMからは20名が参加。来賓としてブータン名誉領事が参加。

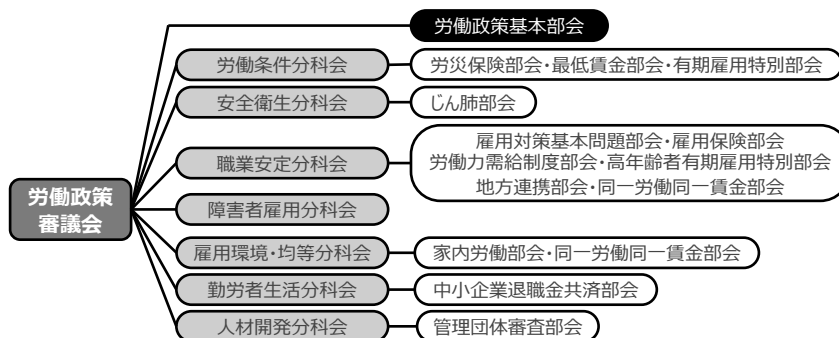
## 4. 労働政策決定プロセスと課題について

**ILO（国際労働機関）**

1944年 フィラデルフィア宣言「三者構成原則」の再確認  
 1976年 第144号条約「国際労働基準の実施のための三者協議」  
 1978年 第150号条約「労働行政」三者協議機構の設置

**厚生労働省・労働政策審議会**

厚生労働省設置法第9条に基づいて労働政策の審議、調査などを行う審議会。中央職業安定審議会や中央労働基準審議会を始めとした13審議会に分かれていたが、2017年に再編が行われ、7分科会・15部会が設置された。



## 【働き方に関する政策決定プロセス有識者会議報告書】

厚生労働省は、2016年7月から「働き方に関する政策決定プロセス有識者会議」を開催し、計5回の検討の後、同年12月14日に報告書を公表。

### 報告書の概要

- ①新たに基本部会を設置し、「有識者」によって基本的課題について議論をする。
- ②一部の法律については労政審の議論自体を省略する。

## 【三者構成原則・労使同数原則の重要性】

### (1) 三者構成は国際的な常識

労政審は、厚生労働大臣の諮問に応じて労働政策に関する重要事項を調査審議し（厚労省設置法9条1項）、委員は公労使三者構成・労使同数により任命する（労働政策審議会令）とされている。

労政審は、2001年の厚生労働省発足に伴い設置され、労使代表の参加による議論を踏まえて労働立法を行うことは、戦後直後から行われており、日本における慣行である。

このような三者構成・労使同数制度は、日本独自のものではなく、国際常識となっている。ILO憲章の付属文書とされているフィラデルフィア宣言（1944年）等において、労使を含む三者構成の重要性が示されており、ILOの機関も労使同数の政労使三者構成となっている。また、「最低賃金決定制度の創設に関する条約」（26号条約）、「職業安定組織の構成に関する条約」（88号条約）など、労使の参加が定められているILO条約も多数存在する。

### (2) 労働現場の実態を反映させるための重要な原則

労使の代表が労働政策の決定プロセスに参加し、公労使で議論を行い、労働現場の実態を労働立法に反映させることが重要である。労働立法は、労働現場の実態を知る労使の納得のもとで導入されなければ、現場に定着することはあり得ない。