

2020.12.08 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

※下記のウェブで2018年の講義動画を視聴できます。
明治大学労働講座2018

<http://www.isc.meiji.ac.jp/~labored/kifukoza/rodokoza2018.html>

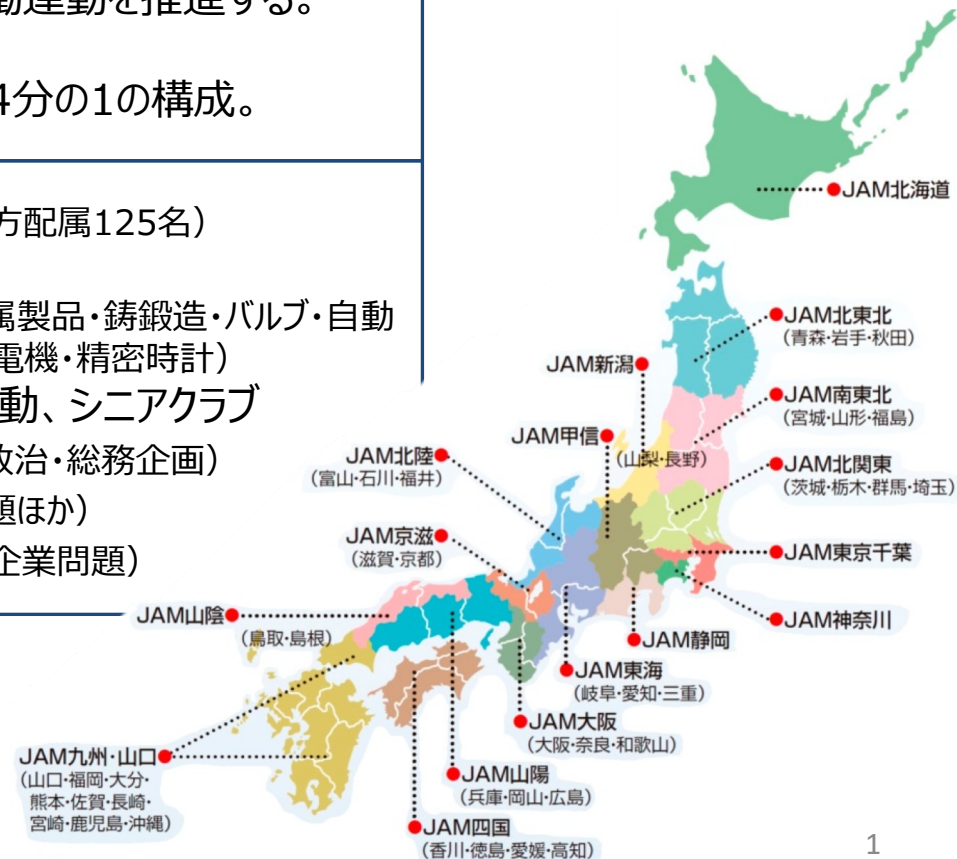


副書記長 川野英樹

1. ものづくり労働組合 JAM とは

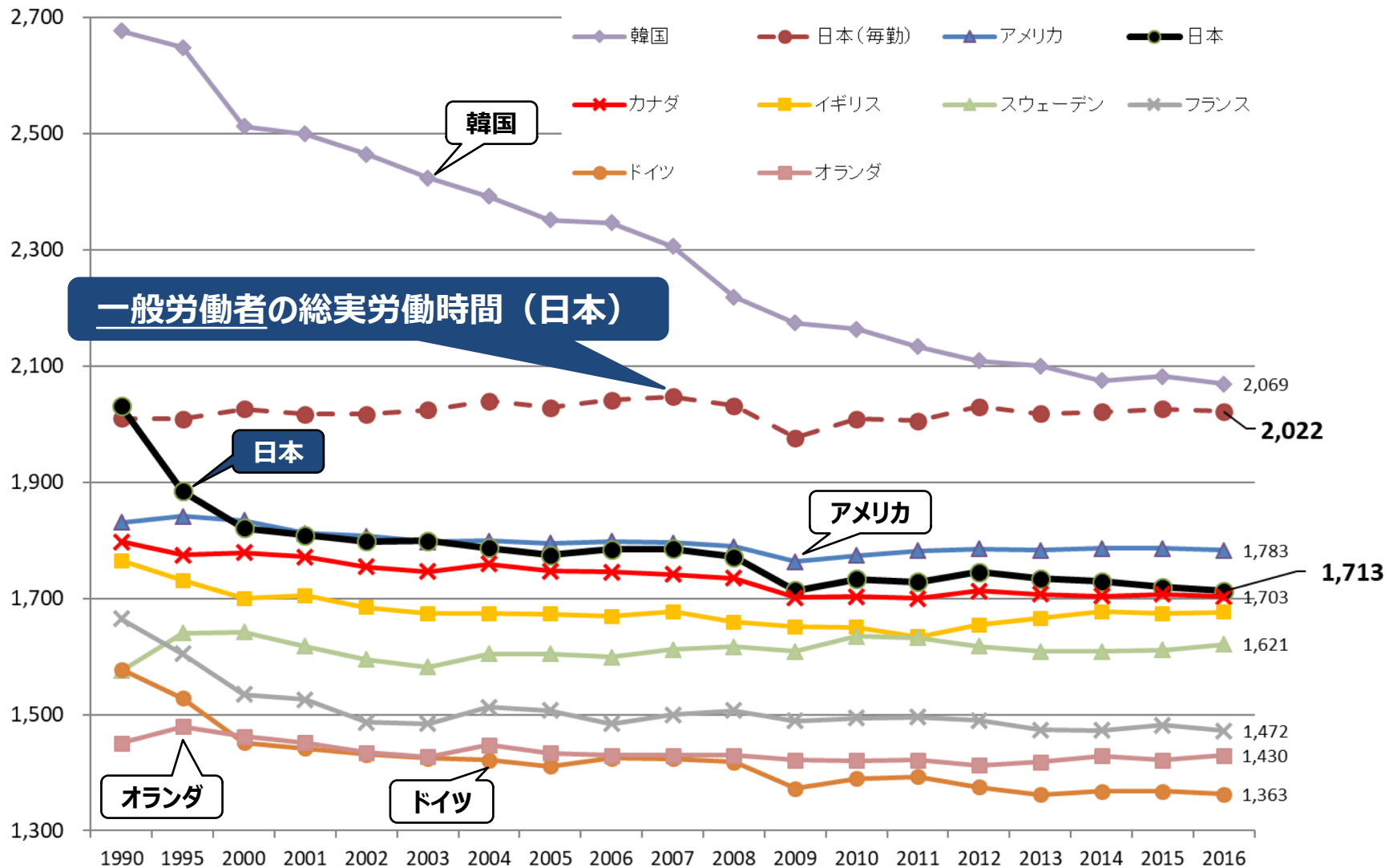
【 J A M の組織と特徴】

組織数	1,884組合	組合員	385,802名
特徴	<p>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。</p>		
推進体制	<p>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・鋳鍛造・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）</p>		



2. 労働者を取り巻く状況

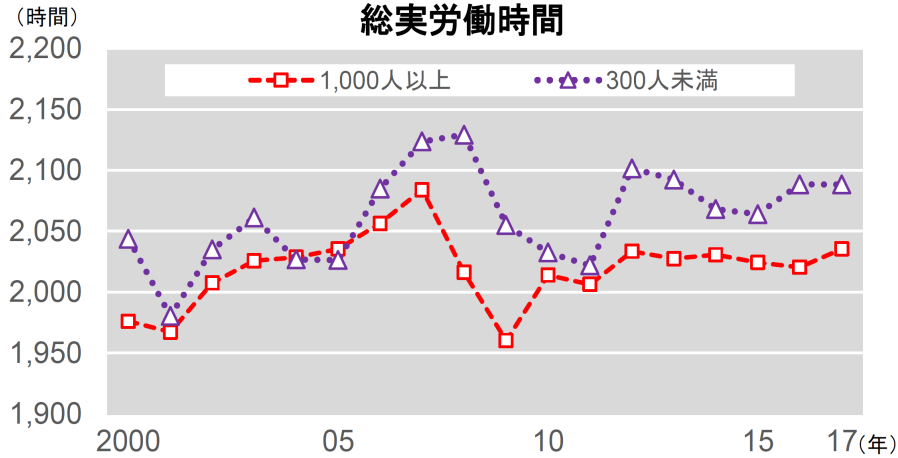
【年間総実労働時間の実態】



資料 : OECD Employment Outlook 2018

【各種労働時間の実態】

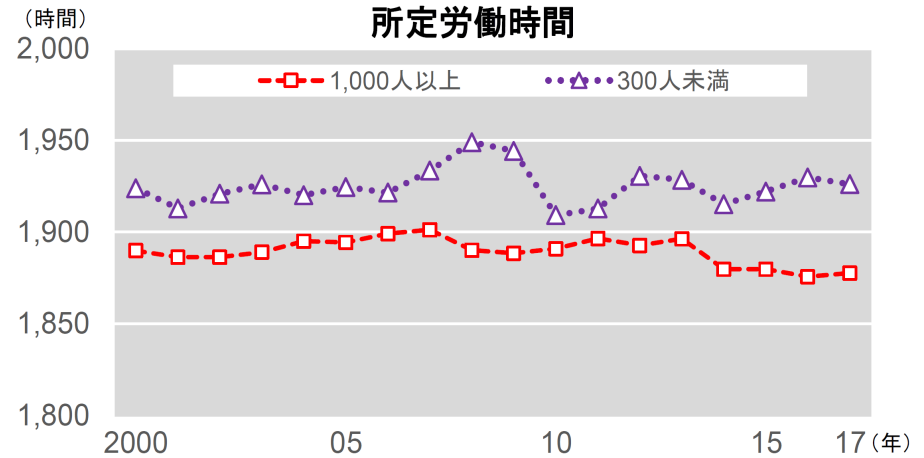
総実労働時間



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

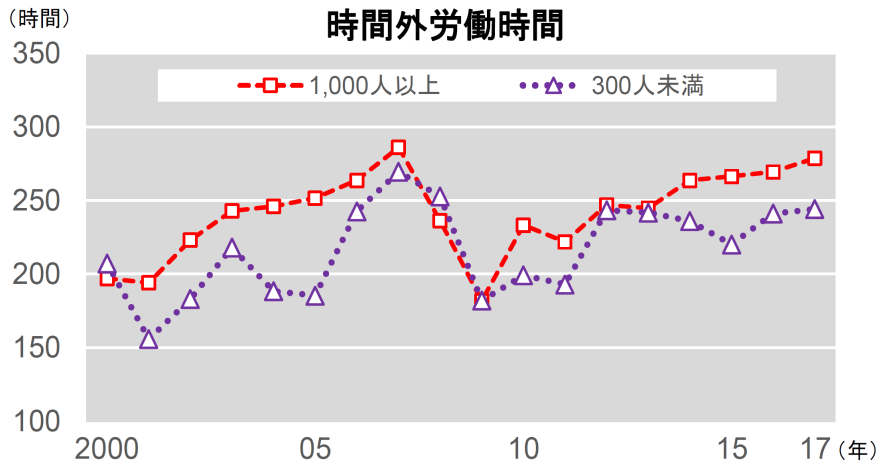
所定労働時間



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

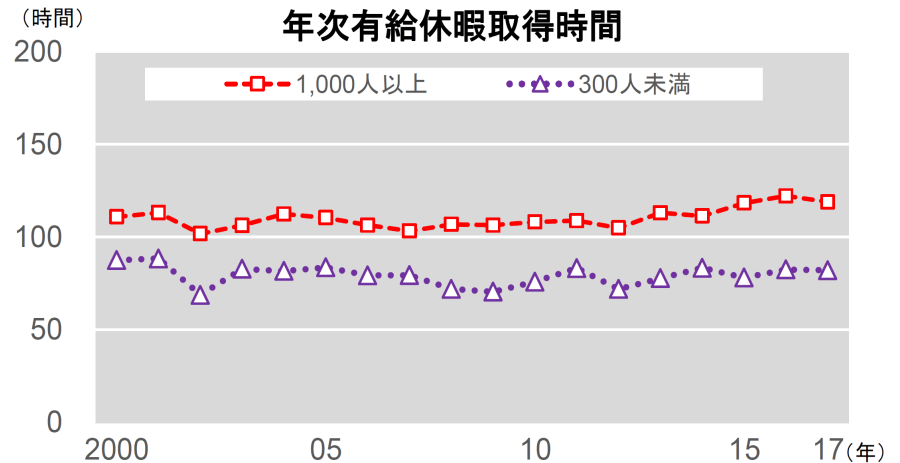
時間外労働時間



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

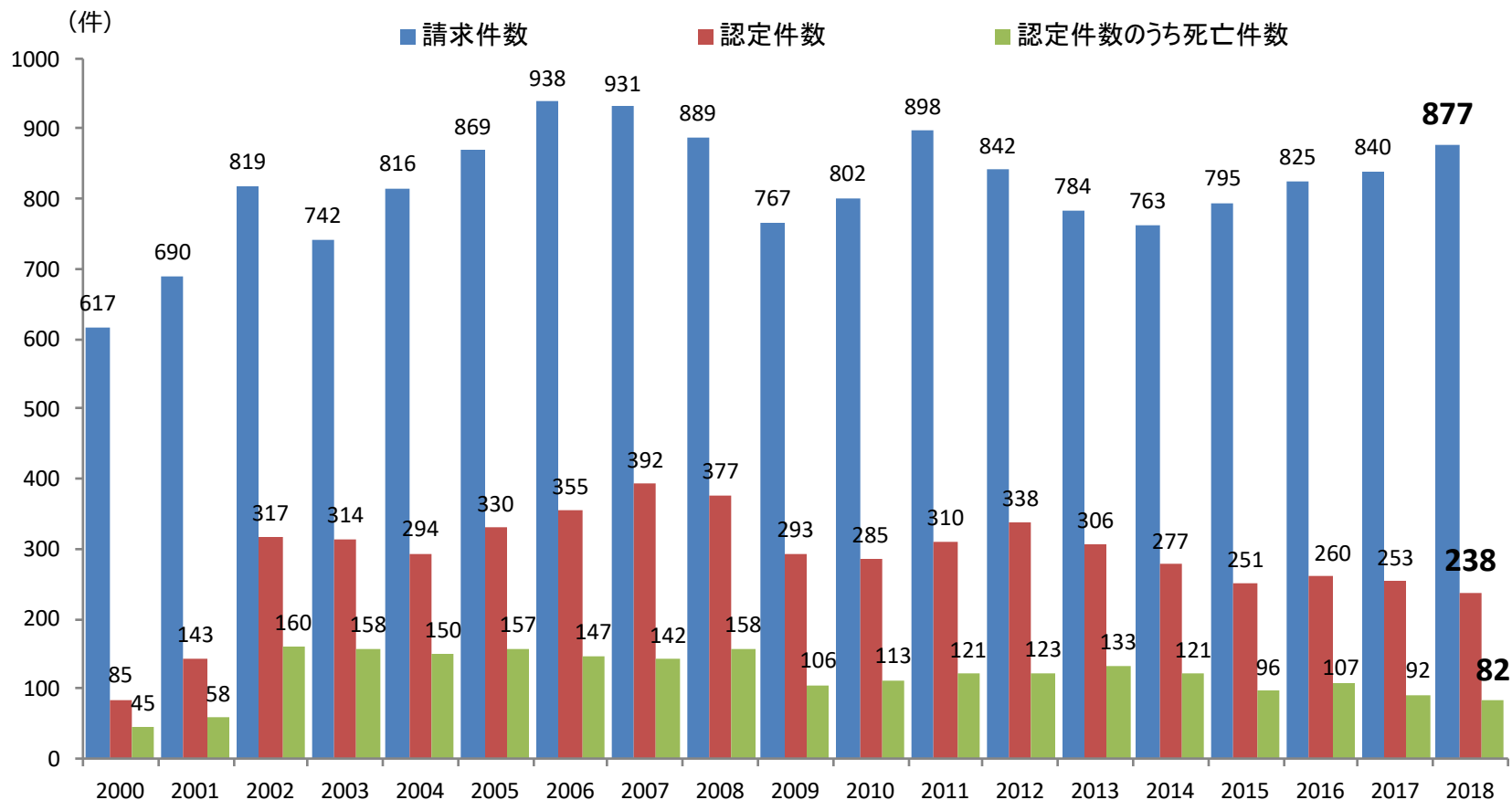
年次有給休暇取得時間



(出所) 連合「労働時間に関する調査」(登録組合)

(注) 数字は毎調査年における全登録組合の加重平均

【脳・心臓疾患の労災補償の実態】



【JAMにおける死亡災害の実態】

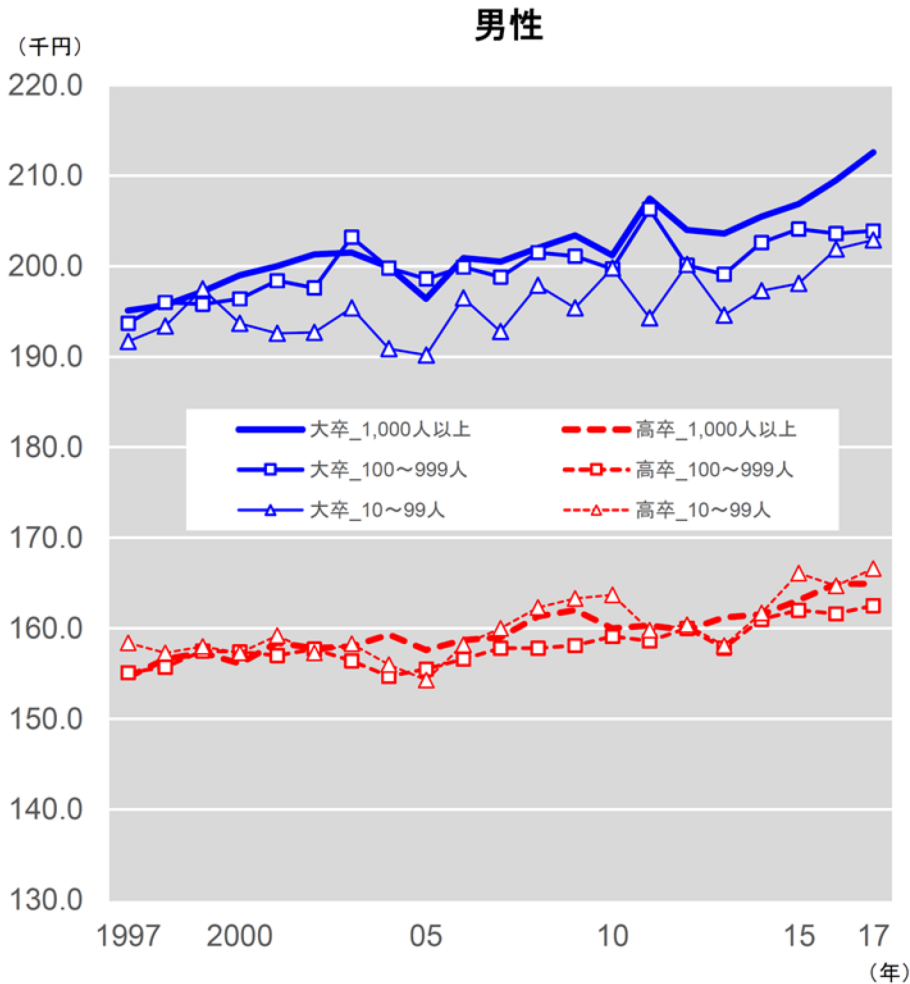
資料：厚生労働省「労働災害請求・認定集計」

	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

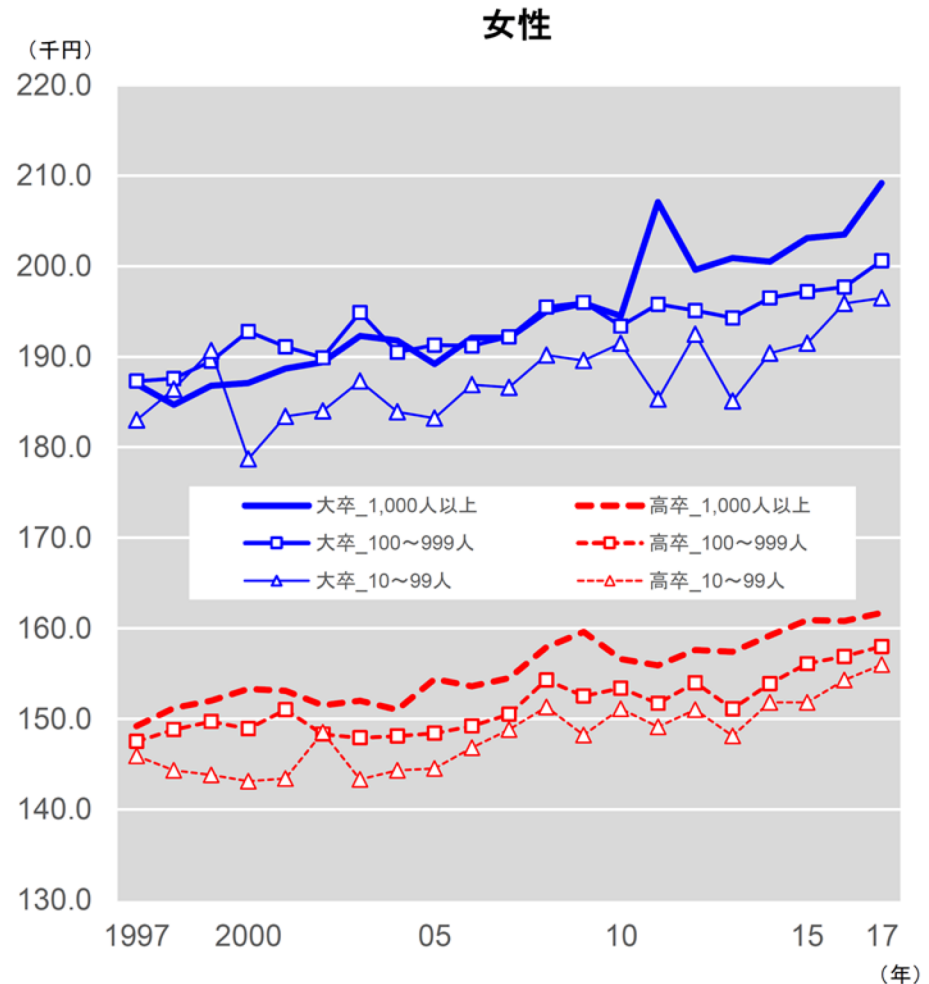
2019年度労働災害実態調査によると
脳・心臓疾患による死亡は、50代が45.5%、40代が36.3%と続く。自殺による死亡は、20代～40代となっている。

資料：JAM「2019年度労働災害実態調査」

【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」

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。

憲法第28条
団結権

行使

労働組合
結成・加入

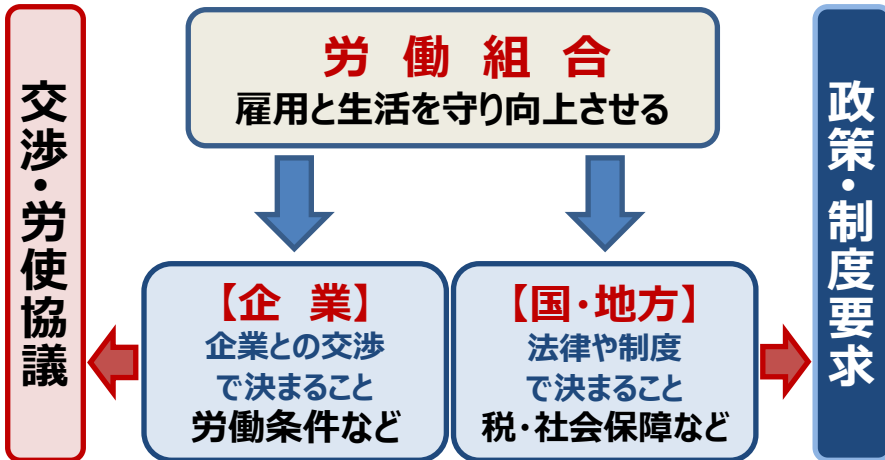
権利

活動への参加する権利、利益を享受出来る権利
役員になる権利と選ぶ権利、会計を知る権利…

義務

組合規約や決定事項を守る義務、組合行事に
参加し協力する義務、組合費を納める義務…

【労働組合の仕事】



【労働組合と給与明細表】

労使交渉

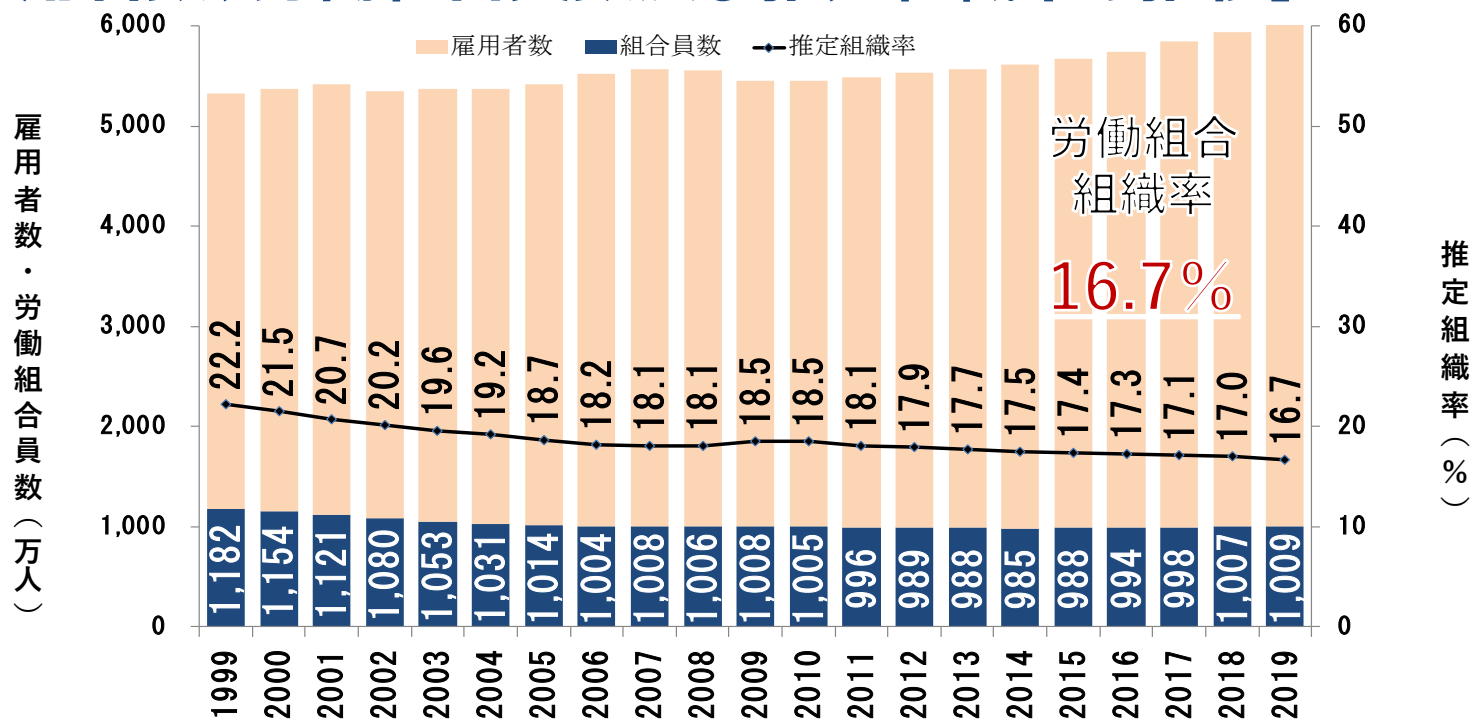
				賃金計	
支給	基本給	職能給	家族手当	時間外手当	222,660
	110,100	94,800	7,560	10,200	
控除	健康保険	厚生年金	雇用保険		社会保険料計
	9,020	15,327	1,558		25,905
	所得税	住民税			税金等計
	6,860	3,800			10,660
	組合費	財形貯蓄	共済会費		一般控除計
3,500	5,000	1,000		9,500	
				総支給額	176,595

【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 99.7% (325.2万社 85.1%)	3,361万人 70.1% (1,127万人 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」

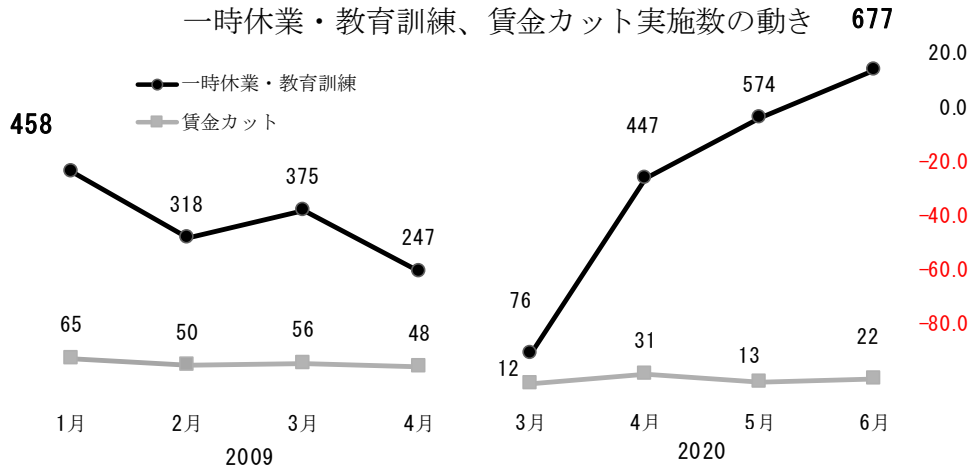
【具体的な取り組み】“調査なくして運動なし”

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。

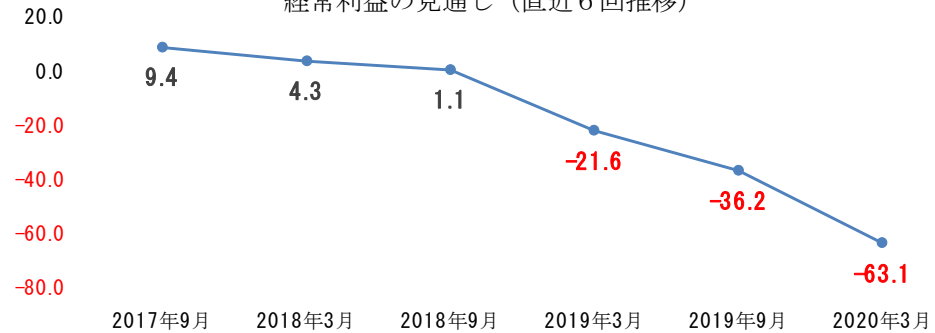
【雇用動向調査】 調査時期：毎月

一時休業・教育訓練、賃金カット実施数の動き

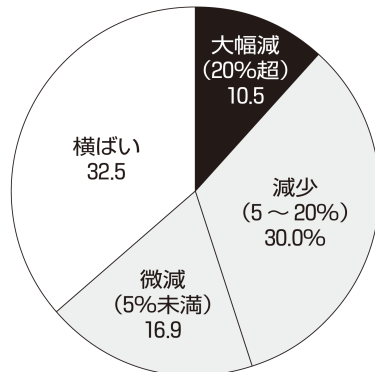


【景況調査】 調査時期：4月・10月

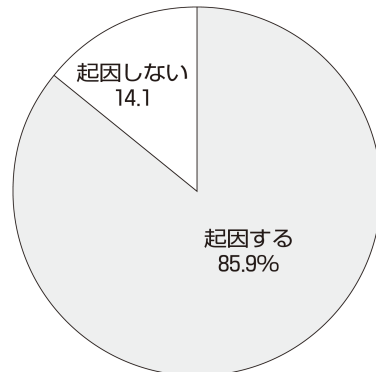
経常利益の見通し（直近6回推移）



新型コロナウイルスの操業への影響

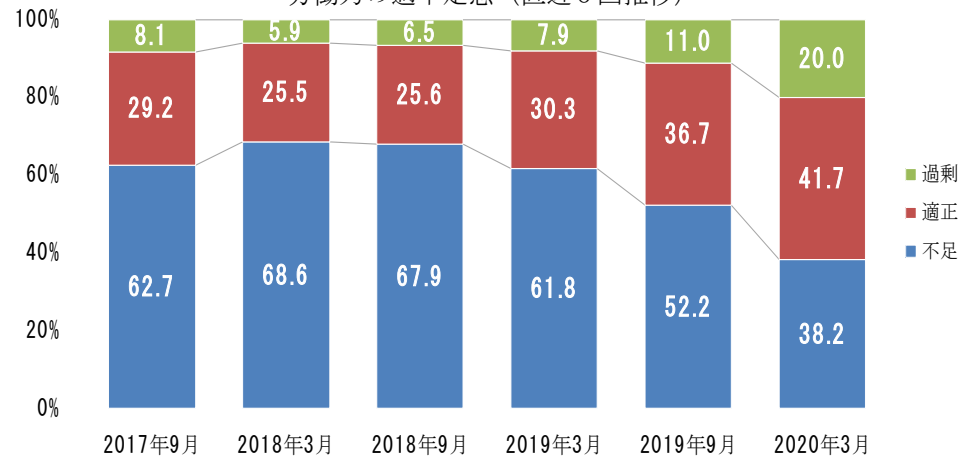


【6月上上の前月比較】



【売上減少と新型コロナウイルスの影響】

労働力の過不足感（直近6回推移）



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名 _____ 単組名 _____ (単組コードNo. _____)

記入者名 _____ 単組対応者(役職) _____

選択番号
の記入欄

[機関会議]

Q 1 定期大会の開催は毎月ですか

選択欄 1. 7月 2. 8月 3. 9月 4. 10月 5. 11月 6. 12月 7. その他
8. 開催していない

コメント欄 _____

Q 2 定期大会の招集は全組合員対象ですか、代議員対象ですか

選択欄 1. 全員 2. 代議員制

コメント欄 _____

記入例 組合員15名につき代議員1名を選出する。(総数40名)

Q 3 Q 2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. ゼロ(なし) 2. 1~10%未満 3. 10%以上

コメント欄 _____

Q 4 闘争時での要求内容の決定・妥結の確認は、大会等(職場委員会、代議員会等の決議機関を含む)を開催して決めていますか

選択欄 1. 大会を開催している 2. 他の機関で決めている 3. その他

コメント欄 _____

記入例 要求大会は開催し、妥結権は執行委員会に委譲してもらう。

Q 5 職場委員会、中央委員会、代議員会等の大会に次ぐ決議機関の開催頻度はどのくらいですか。(闘争時以外での開催頻度です)
(コメント欄に執行委員を含まない構成数を記入して下さい)

選択欄 1. 週1回程度 2. 2週間に1回程度 3. 月1回程度
4. 2ヶ月に1回程度 5. その他

コメント欄 _____

記入例 両層は適宜、年間15回開催。構成は22名。

Q 6 通常、執行委員会の開催頻度はどの位ですか

選択欄 1. 週1回程度開催 2. 2週間に1回程度は開催 3. 月1回程度開催
4. その他

コメント欄 _____

記入例 毎週金曜日に定例開催、その他は必要時に随時開催している。

> 2017年度の集約単組は、1,744単組になり、地方JAM構成組織数(支部・分会を含む)1,845組織とオブ加盟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、OB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

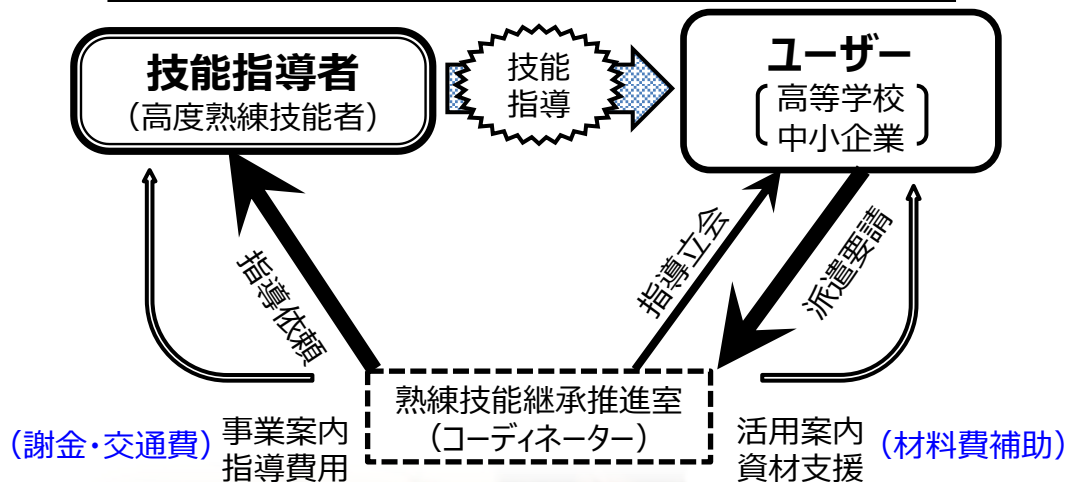
【具体的な取り組み②】 “ものづくりは人づくり”

熟練技能 継承事業

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財を守り、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。

JAM熟練技能継承事業の運営イメージ



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
合計	168ヶ所	18,324

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)
合計	178件	6,410,204

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
合計	2,056	1,439



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、そのための系統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）

J A M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。

➤ J A M教育体系中期方針にもとづく研修会・セミナー

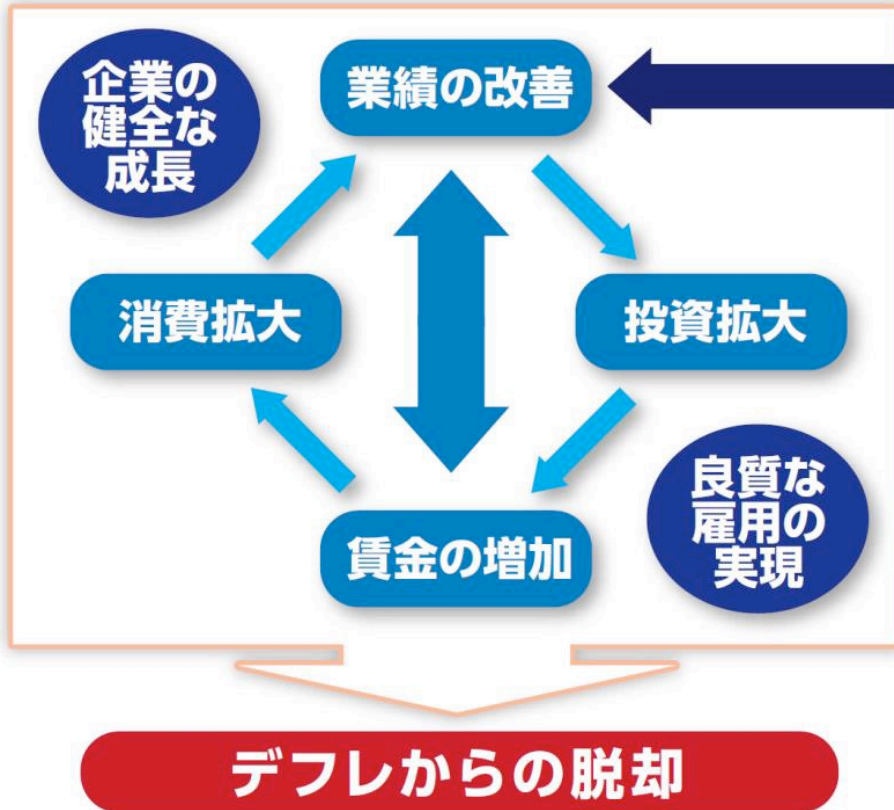
本部は地方 J A Mを、地方 J A Mは単組を対象に役割分担を明確にし、各段階での教育活動の質的強化を図る。本部は「産別方針の遂行能力と組織運営能力、地方での人材育成能力、環境変化への対応能力」を高めるための研修を実施する。

【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。

【経済の好循環】



【付加価値の適正分配】



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
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
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 岩淵港一 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

「中小企業問題研究会」 設立趣旨

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的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。

「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下支えし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。

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条理な格差の是正や、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。

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。

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。

【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関し、下記のとおり協定し、労使双方が実践する。

記

- 1. 目的**
労使はパワーハラスメント行為の問題を認識し、その防止について定め、パワーハラスメントのない快適な職場環境の実践に努めることとする。
- 2. パワーハラスメントの防止**
この規定において以下の行為をパワーハラスメントと規定し、その発生を防止する。職場における地位や職権など、相手に対しての何らかの優位性を発揮できる力を背景にして、本来業務の範囲を超えて、継続的に人格と尊厳を傷つける行為を行い、就労者の働く環境の悪化、あるいは雇用不安の発生を防止する。
- 3. パワーハラスメントの禁止**
全ての従業員は、いかなる場合においても、次の各号に該当するパワーハラスメント行為を行ってはならない。
 - (1) 身体的暴力行為を行うこと
 - (2) 違法行為を強要すること
 - (3) 人格を著しく傷つける発言を繰り返し行うこと
 - (4) 人格を著しく傷つける噂を社内・外に流布すること
 - (5) 明らかに達成することが不可能な職務を一方的に与えること
 - (6) 合理的な理由なしに一定の期間において仕事を与えないこと
 - (7) 故意に必要な情報を与えない、連絡事項を与えない等の行為を繰り返し、職務の遂行を妨害すること
 - (8) 発言を無視する等の職場で孤立させる行為を繰り返し、精神的苦痛を与えること
 - (9) 業務上必要なことを強制的に行わせること
 - (10) その他前各号に準ずる言動を行うこと
- 4. 方針の明確化および周知・啓発**
会社は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針を明確にし、労使が全ての従業員に対して方針の周知・啓発を行う。
- 5. 相談・苦情への対応**
会社は、パワーハラスメントを受け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、その運用と解消へは労使が努める。

以上

パワ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カ月と九州工場へ転勤

U係長：7%の減給1カ月と生産管理グループ長へ降格

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。

➤ 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らず、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

日本コンベヤ労組

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

“労働組合の団結で「雇用と労働条件」を守る！”

外国人労働者の救済

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。

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。