

企業別労働組合の機能を占う

中村圭介

はじめに

これからの産業社会において、企業別労働組合はいかなる機能を果たしていくのだろうか、あるいはいけるのだろうか、またはいくべきなのだろうか。これらの点について何か書けというのが編集部の注文である。

だが残念ながら占い師ではないわたくしとしては、この注文に正面から答える資格もないし、また答えることもできない。調査屋としてのわたくしとしてはただ、企業別労働組合の機能の将来を考える上で重要と思われる点を、組織と機能に関してそれぞれ三つずつ列挙するにとどまる。

企業別労働組合は
主流であり続けるか

第一に考えられなければならない点は組織形態に関してである。これはさらに次の二つに分けられる。

一つは企業ごとの組織という形態が今後も主流であり続けるかどうかである。戦後幾度となく繰り返された議論であり、おそらく今後もそうであろう。小池（一九八三）が指摘するようにこの企業ごとの組織という形態が労働市場の深い内部化という条件に適合したものであり、そればかりでなく中村Ⅱ佐藤Ⅱ神谷（一九八八）が論じたようにその組織形態それ自身が労働市場の内部化をより進めていくとしたら、労働市場の

構造変化がドラスティックに生じない限りこの問いに対する答えは「YES」となる。そしてやはり今後内部労働市場はたとえ、その比重は低くなったとしても日本の労働市場の中心であろう。

したがって日本の労働者のわずかに四分の一強しか代表しないとはいえず、企業別労働組合は今後も主流であり続けると思う。

二つには、しかしこのことは他の組織形態の労働組合が周辺から誕生しつつあることを否定するものではない。たとえば登録型の人材派遣業は職種別労働市場の事実上の組織者であり、職種別労働組合と同様の組織と機能をもつといつてよい⁽¹⁾。また、コミュニティ・ユニオン研究会（一九八八）が着目するように、地

域を基盤とした小零細企業の労働者、パート、自営業主などからなる地域別労働組合がいま現れはじめている。

これらは企業別労働組合とは若干異なる組合政策を当然のことながらもっている。職種別労働組合では組合による職業訓練、熟練の格付け、さらに労働条件の規制、地域別労働組合では共済活動を基盤とした労働条件の最低規制、労働法規の遵法闘争などの諸政策がある。

こうした新しい形態の労働組合がどの程度広がっていくのか、そしてそれらが既存の企業別労働組合の組合政策にいかなる影響を及ぼすのかは、十分な注意を払っていく必要がある。

企業別組合の組織基盤が
揺らぐか

以上は労働組合の組織形態に関する議論である。さらに視点を企業ごとの組織に絞った上で、その組織基盤に着目する必要がある。第二の点である⁽²⁾。

一九七〇年代後半に中高年対策として大量につくられた管理職の中には、実質的には労働組合法にいう「使用者の利益を代表する」管理職ではないものも少なくない。だが彼らの多くは組合の外に置かれたままである。彼らは使用者側でもなく、また組合側でもない。労使のはざまに落ち込んだ人々である。

また近年急速に増えたパートタイム労働者のほとんどは同様に組合の外に置かれている。後者についていえば、そのすべてを企業別労働組合が組織範囲にすべきであるとは思わないけれども、少なくともフルタイムであれショートタイムであれ、基幹的な仕事につき、長期勤続しているあるいはそれが見込める場合には、組織に加えるべきだと思う。正規の組合員にとって競争相手になる

からである⁽³⁾。

他方で企業経営の多角化に伴う企業内労働市場の外延の広がりは、出向などによって組織範囲の外に追いつ出されてしまう組合員が増えていくことを意味している。

こうした動きは企業別労働組合の組織基盤を徐々に掘り崩し、その機能を弱めていく可能性をもっている。現在のところ企業別労働組合の反応はおそろしく鈍いけれども、今後の行方を見守っていくべきだろう。

従業員組織が広がるか

以上は労働組合に焦点をあてた議論であるが、労働者の意見を代表する組織としてはなにも労働組合だけがあるわけではない。現在、従業員組織に注目があつまりつつある。第三に注意しておかねばならぬ点である。

もともと従業員組織は親睦会などと呼ばれるように、従業員間の親睦を図るための組織と考えられているけれど、中には労働条件や経営計画・方針に関して経営側と話し合っているものもある。従業員代表制であ

る。そしてある中小企業の四分の一程度にこうした従業員代表制が存在しているのではないかという推計もある。

たとえば中村（一九八八）が指摘するようにソフトウェア産業では中小企業が多いにもかかわらず、従業員代表制はおよそ三割の企業に存在する。この広がりの一つの背景は、ソフトウェア生産が技術者たちの自律性を前提とせざるを得ず、経営側としても彼らの意見、要望を聞き入れる必要があるからだと思われる。

組織率の低下が続く中で、従業員代表制は今後もますます広がっていくのだろうか。あるいは未組織労働者にも発言の機会を与えるために、法律によって積極的にこうした組織を普及させていくべきなのだろうか。

それは間接的にはあれ、企業別労働組合の活動、財政などの見直しを迫ることになる。たとえばもし従業員代表制が十分な機能を果たしているとすれば、高い組合費を支払って労働組合をつくる必要があまりないのかもしれない。

だが果たして従業員代表制は労働組合を機能の面でも代替しうるもの

なのだろうか⁽⁴⁾。これらに注目していく必要がある。

以上が組織に関して注意深く見つめていかなければならない三つの点である。

組合間のバラツキは
大きくならないか

企業別労働組合の機能に関して、次の三つの点に注目しておく必要がある。

中村Ⅱ佐藤Ⅱ神谷前掲書が明らかにしたように、企業別労働組合は労働条件を向上させ、しかも集团的発言を通じて離職率を下げ、また労務管理の合理化をも進めているといえそうである。企業別労働組合のこれまで果たしてきた大きな役割だといつてよい。

だが注意しておかなければならない第一の点は、等しく組合といつても機能上の違いは実は大きいということである。

稲上Ⅱ川喜多（一九八八）が組合幹部とのインタビューを通して示したように、企業別労働組合の中にも、組合員福祉の向上を積極的に模索し、仕事のやり方さらには経営政策

への積極的な発言を行い、従来の枠組みを越えて新しい地平を切り開こうとしている組合もある。こうした努力はいずれも組合員意識の多様化、組合員の組合離れという現象に組合自らが主体的に取り組んでいることを示すものであろう。

が、他方でそうした新しい活動領域にほとんど関心を払っていない組合もある。問題の根はさらに深い。新しい、地道な活動はなかなか世間相場ができにくく、ますますその差が広がってしまうおそれがあるからである。いわば地道に頑張る組合と消極的な組合との間に、そして組織労働者と未組織労働者との間に大きな溝ができてあがりつつあるのかもしれないのだ。

賃金波及メカニズムに似た、世間相場をつくりだしていくメカニズムをいかに構築するか。これが大きな課題の一つであるように思う。もちろん主体は企業別労働組合に他ならないから、そこでどのような活動が進められるかに注目しなければならぬ。が、それだけではない。春闘におけるように、情報交換の場としての産業別連合に期待はできないものだろうか。

組織率の低下に対応できるか

機能面で注目しなければならぬ第二の点は組織率の低下にいかに対応していくかである。前述した企業の中の未組織層の拡大は企業別労働組合にとってもおそらく問題視されることだろう。たとえその歩みは遅くとも、彼らの組織化に向かって動きだしていかなざるをえないだろう。自らの組織基盤が掘り崩されることになるからだ。

だが、組織率の低下それ自体は果たして企業別労働組合に深刻な問題と受け止められているのだろうか。企業別労働組合の幹部や一般組合員がそれほど深刻になっているとはわたくしには思えない。直接、それがなんらかの問題を引き起こしはしないからだ。もちろん発言力の低下がいつかは、自らに影響を及ぼしていくことはわかっている。ただ組織率の低い産業で活躍している企業別労働組合であれば、危機意識は強いかもしれない。ここでの問題は、そうした分野では組織化を進める体制が極めて脆弱だということである。組織率の低下は産業社会全体にと

ってみれば大きな問題だとわたくしは思う。

自らの仕事と報酬について自らが発言の機会を持ちたくても持てない人々が増えていくことは好ましくないと思う。いわゆる組合離れが生じているとは思えず、こうした人々は少なくないと思う。

また組合員の雇用を守り、生活水準の向上を図っていくためには、前述した新しい活動領域に積極的にはいりこんでいくだけではなく、経済社会政策にまでも発言していくことがますます求められていることは、企業別労働組合もまた認識していることだろう。そのためにはまず何よりも数であろう。社会の少数派になつてしまつて、そうした発言力を持ち続けられるだろうか、あるいは有意義な発言が可能であろうか。その意味ではやはり企業別労働組合にとっても組織率の低下は自らにとつても大きな問題であると思う。

もちろん、組合をつくることは自らの責任で行うべきだろう。前述した従業員代表制の普及はその一つの答えである。だが中村、佐藤、神谷が掲書が指摘するように未組織労働者が組合結成の決断をし、それを成

功裏に進めるのは現在では難しくなっている。もし既存の企業別労働組合も組織労働者の増加によって利益をえられるとしたら、あるいは不利な状況のもとで働いている人々に対するシンパシーがあるのなら、彼らに手を差し伸べて、その困難を少しでも緩和してあげてもよいのではないか。もちろん企業別労働組合こそが組織化の主体となりうるし、なすべきだとは思わない。その役割はナショナルセンターの地方組織や産業別連合体のものである。企業別労働組合のなしうることは、これらの組織を財政面、人材面で支援することであろう。こうした資源の再配分がいかに行われるのかをも見つけていく必要がある。

企業の外に向かう発言ができるか

機能に関する第三の点は企業の外に向かつて企業別労働組合が積極的

も議論されなければならないだろう。つまり資源再配分の問題である。

さらにその際、石田（一九八九）が大胆に主張するように、果たして企業別労働組合は自らの運動理念が西欧流の平等主義ではなく「能力に応じて平等な処遇」能力主義であると認識、宣言し、この能力主義を経営層、株主、そして産業別連合体などを通じて企業の外にまでも広げていこうとしていくのであろうか。

以上が企業別労働組合の機能に関して注目しておくべき三つの点である。それは企業別労働組合にとどまらず、産業別連合体、ナショナルセンターの機能上の問題さらに資源の再配分問題まで密接に関連していた⁽⁵⁾。これもまた戦後繰り返し論じられた問題である。企業別労働組合はこの古くて新しい問題にいかに対応していくのだろうか。

(注)

- (1) 事務処理サービス業の成長の背景とそれが労働市場に与える影響、およびその意味については中村（一九八七）を参照されたい。
- (2) 企業別労働組合の組織基盤の動揺とそれへの対応に関しては、中村

佐藤、神谷（一九八八）の第Ⅱ部「環境変動と企業別組合」を参照されたい。

(3) パートタイマーの組織化に関しては、同上書その他、中村（一九八九、中村（一九九〇）を参照されたい。

(4) ソフトウェア産業における従業員組織の機能を分析してみると、教育訓練や技術の社会的格付け、労務管理制度などの充実をもたらすとみられるけれど、離職率や生産性には有意な効果はみられない（中村、一九八八）。もっとも後者に関してはタイナ労働市場の状況を反映したものの、あるいは従業員組織の限界を示したものはわからないのであるが。

(5) 産業別連合体の諸類型、組織および機能に関しては全日本民間労働組合連合会（一九八九）を参照されたい。

参考文献

- 石田光男「賃金・労働時間—日本の労働組合の制約と可能性」、平和経済計画会議・経済白書委員会編『国民の経済白書 一九八九年度』、日本評論社、一九八九、所収
- 稲上毅、川喜多喬編『ユニオン・アイデンティティ』、日本労働協会、一九八八年

小池和男「ホワイトカラー化組合モデル」、日本労働協会編『八〇年代の労使関係』、日本労働協会、一九八三年、所収

コミュニケーション・ユニオン研究会編『コミュニケーション・ユニオン宣言』、第一書林、一九八八年

中村圭介「事務処理サービス業の発展と労働市場の構造変化」、雇用職業研究、第二八号、一九八七年

中村圭介「従業員組織の機能—情報サービス産業を中心に—」、日本労働協会雑誌、第三五二号、一九八八年二月

中村圭介「企業の中の未組織層—臨時工とパートタイム労働者」、平和経済計画会議・経済白書委員会編『国民の経済白書 一九八九年度』、日本評論社、一九八九、所収

中村圭介「女子パートタイマーの増加と労務管理の課題」、おおさか雇用開発第三十二号、一九九〇年一月

中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平「労働組合は本当に役に立っているのか」、総合労働研究所、一九八八年

全日本民間労働組合連合会「連合「組織方針」作成に向けた中間報告／産業別組織の機能の現状調査報告書」、一九八九年

（日本労働研究機構研究員）

表紙のことば



奥日光の光徳沼

吉原 由美

光徳牧場の近くに、ズミ林にこませた小さな沼があります。小雨にけむる水面は沢山の緑が重なりあい、言葉に表せない程神秘的な色合いでキャンバスに描く自信をなくしそうです。それでも魅せられるまま筆を持った私です。

緑一色でありながらそのコントラストの素晴らしさをどこまで表現できたのでしょうか……。この周辺はどこでも絵になりそうで又いつの日か挑戦したいと思っています。

（NTT東京中央支店
情報システム営業本部）

