

企業別労働組合の形成過程*

-日本の場合-

鄭柄武**
jbmo01227@kku.ac.kr

<目次>

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. 序 論 | 4. 日本の企業別労働組合の現況 |
| 2. 日本の企業別労働組合の生成過程 | 5. 日本の企業別労働組合の評価と課題 |
| 3. 企業別労働組合の日本的な特質 | 6. 結 論 |

主題語: 企業別労働組合(in-house union)、労働組合員(member of the labor)、従業員(employee)、正規職(permanent worker)、非正規職(non-regular worker)、コーポレートガバナンス(corporate governance)、ナショナルセンター(national center)

1. 序論

ウェッブ夫妻の定義によると労働組合とは雇用条件だけではなく、廣く言うと、労働者の一般生活条件の維持改善をその目的とする賃金労働者の自主的な団体である。このような労働組合の組織形態は基本的には労使関係によってきていされて、歴史的にもそのように変化してきたものである。欧米諸国では、一般的に、職業別労働組合から産業別労働組合にその発展過程を経験してきたものである。職業別労働組合は産業資本主義時代において基幹的な位置を占めてきた熟練労働者たちが同一職業あるいは職種単位で地域的に結集したものであると言われる。これに対して日本の労働組合の特質としては企業別労働組合があげられる。

企業別労働組合は日本的雇用システムの代表例として取り上げられてきたものである。労働組合の組織単位が、産業や職業、地域ではなく「企業」であるということはアメリカやヨーロッパ諸国の労働組合とは異なる「日本的なるもの」として理解されてきたのである。

* この論文は2012年度建国(Konkuk)大学校学術振興研究費の支援によるものであることを明記する。

** 建国大学校 未来大学教養学部 教授

また、その活動の基本姿勢は労使の協力と協議にあり、利害対立を前面に立てて労使交渉を行う労働組合はごく少数である。

企業別労働組合が労働組合として認められるためには次の条件を満たすことが求められる。組合員は当該企業の正規職従業員であること、組合員の生活条件の向上と労働条件の改善を労働組合活動の目標にすること、そして、労働組合の自主的な運営がそれである。

企業別労働組合は第2次世界大戦以降の日本経済発展の寄与したことは大きい。それは次のように要約できる。まず、企業別労働組合は企業と運命共同体の関係にあるということである。企業が亡くなるとその労働組合も亡くなる。したがって企業別労働組合は企業の維持発展に優先的に協力せざるを得ないということになる。次にあげられることは企業別労働組合の組合員の主体は当該企業に従業員たちによるものということである。彼らは従業員という意識と組合員という意識を同時にもっている。組合員たちは企業の維持発展のために力を注ぐことになる。このことは、企業別労働組合が企業の行動に無批判的に、または無条件的に協力するということが果たして良いことなのかという疑問をもたせる問題でもある。

この論文では、日本の企業別労働組合の生成過程から、日本的な特徴、抱えている問題点などの考察を通じて似ている状況にある韓国の労働運動に示唆点を与えられることが何かを考えるのがその目的である。そのために、まず、日本の企業別労働組合の生成過程をみることで企業別労働組合の日本的な特質を明らかにしてから、日本の企業別労働組合の現況と日本の企業別労働組合の評価と課題を考察して、それが韓国の労働運動あるいは労働組合にいかなる示唆点を与えているかをいくつか提示する。

今日の企業ではいろいろな形態の不祥事を起こしている。このような不祥事を事前にチェックできない状況にあるのが現状である。コーポレートガバナンス問題が出てきたのもこのような理由からである。コーポレートガバナンスという問題はいかに企業をモニタリングするかということに要約できる。現実的には、企業の内部および外部からモニタリング機能がうまく機能していないのが事実である。企業別労働組合は企業と運命共同体関係である。企業が倒産すれば労働組合も消滅する。これは労働組合員の生活問題とも直結する問題でもある。ここで企業別労働組合は企業が維持発展することにおいて企業の意思決定および執行をモニタリングする必要があるということが出来る。結論的にいうとここにこれからの企業別労働組合の新しい役割が期待されるところである。

2. 日本の企業別労働組合の形成過程

河西(1989)によると第2次世界大戦前の企業別労働組合と第2次世界大戦後の企業別労働組合との関係がいかなる者であるかに関して、西岡、大川内、小松の3人の主張を取り上げている。西岡は歴史的な基盤論の立場をとっていると評価されている。大川内理論は垂直的な労働市場と長期雇用の労使関係、産業報国会が第2次世界大戦前後の企業別労働組合の基盤であると主張されている。小松は「底固め理論」の立場をとっている。第2次世界大戦前後に形成されたとされる企業別労働組合は急にできあがったものではなく、その形成にはいくつかの要因を含めているものと考えられる。その要因を、また、基盤要因と促進要因に分けられる。

基盤要因に属する理論は第2次世界大戦前との関連説である。第2次世界大戦後の企業別労働組合は第2次世界大戦前における労働市場の特性、終身雇用体制、第2次世界大戦前の大手企業を中心とする一部の企業別労働組合の存在が第2次世界大戦後の企業別労働組合形成の基盤であるとしている。しかし、それだけでは第2次世界大戦前後の日本における労働組合のもっとも重要な形態である企業別労働組合が形成されるに至る説明としては足りないものがある。他にも2次世界大戦前後の企業別労働組合の形成における促進要因があると考えるのが妥当であろう。

この促進要因としては2次世界大戦当時の状況説と労働側の執着説との2つがあげられる。西岡は2次世界大戦前後の労働組合の特徴が企業別労働組合であると規定してからその歴史的な基盤が一定の範囲内においては2次世界大戦前のこの歴史的な基盤に対しては次のように要約できる。まずは、主な労働供給源は農村である。ここに封建的な雇用関係、身分的な生活関係が形成される基盤があったと理解している。採用は縁故採用がもっとも一般的な方法であったのである。労働移動を制限する制度としては福利厚生施設の充実、退職金制度、ボーナスなどが施されていたのである。

企業別労働組合のイデオロギは経営家族主義である。すなわち、2次世界大戦前の大手企業を中心に形成されたとされている終身雇用制あると理解されている。大河内も労働組合組織が企業別であることの本質を農村の過剰人口をその基盤とする縁故募集にあるとしながら、雇用主と労働者との関係は個別的で分散的な関係であり、労働関係または労働条件の側面において個別的な資本あるいは経営の枠を越えることはできないとしている。このような条件の下では企業別労働組合が形成されたことは別に異常なことではないと主張さ

れている。西岡も大河内もともに第2次世界大戦前の労働条件を例にしながら第2次世界大戦後の企業別労働組合形成の基盤になるものとされている。また、小松は第2次世界大戦前に企業別労働組合がすでに存在したとの立場をとっている。これが第2次世界大戦後の企業別労働組合形成の基礎になったとの主張を展開している。この3人の主張を合わせて第2次世界大戦後の企業別労働組合形成の背景になる第2次世界大戦以前との関連説とされている。

3. 企業別労働組合の日本的な特徴

日本の企業別労働組合の特徴は次の4つに要約できる。第1に、労働組合の構成員にその特徴がある。企業別労働組合の組合員の資格は労働組合の規約によって定められている。組合員はその労働組合が属する当該企業の正社員だけにあるとされている。第2に、労働組合の幹部の様子から求められる。その企業の在籍している従業員が幹部になるということからプロの労働組合専任者とはいえない。第3に、労働組合の組織運営や労働組合業務の遂行において完全たる自治権をもっているということである。最後に、労働組合の財政自立から求められる。

企業別労働組合の組合員は組合員という意識と合わせて従業員という意識の両面をを持ち合わせていて¹⁾、また、その労働組合そのもの自体が企業と運命共同体という性格をもっている。労働条件および生活条件に関する企業との交渉は企業のパフォーマンスに左右されやすいものである。企業がその維持発展を図るためにはそこで働く労働者の貢献を無視しては考えられないものがある。労働者は労働力に提供者以前に人間である。感情を持っていて思考する能力を持っている個別的な人格体である。このような人間である労働者が従業員意識を高めて企業に忠誠を尽すということは企業側としては望ましいことであるそれで企業の業績が向上すれば、企業の立場からいえば、企業別労働組合はもっとも理想的な労働組合形態であるということが出来る。しかし、企業別労働組合が企業と一心同体を抱いて盲目的に協力して経営側に盲従するという状況に落ち入ったら次のことが心配されやすい。企業中心主義²⁾、成長第一主義などを標榜している日本企業としては、労働

1) 正確には個別的な人間という意識と合わせて3つのアイデンティティを持つことになるがこれに関しては別の機会を設けたい。

2) いわゆる企業社会、単身赴任などがそれである。また、弱くなりつつあるが年功序列主義もその一例

組合が企業別労働組合の形態をとっていは経営側によってその労働組合が頸骨化され、その結果、労働者に対しては過労死問題、労働の非人間化問題などが台頭することが予測できる。日本企業は、大概の場合、企業を監視する立場にある株主がその役割を十分に遂行できないという状況であり、企業内部においても経営執行における意思決定機関である理事会で執行監督をする立場にある理事がその機能をまともに果たせないだけでなく、経営執行の監視役である監査までがその本分を果たせ切れない状況である。

このように経営執行に意思決定過程を監視監督する機関がその機能を十分に果たせない状況の下で労働組合そのものが企業と一心同体的な存在になってしまうと経済的な合理性が強く作用され、経営側としては企業中心主義、成長志向主義に基づく意思決定に流れがちであり、その結果、多様な形態の不祥事が起りうることになる。

4. 日本の企業別労働組合の現況

図1は第2次世界大戦に後60年にわたって「労働組合数」、「雇用者数」、「労働組合組織率(推定値)」の推移を表したものである。雇用者数の推移をみると1949年の1,193万人から1997年の5,435万人までは日本経済の発展とともに着実に上昇してきたが、その後の日本経済の低迷によって雇用者数の増加は微々たる水準にとどまるものであったのである。

そのなかで労働組合員数の推移をみると1947年には569万人であったが、その後は徐々に増加して、1973年には1,210万になったことを頂点に低下し始めて2006年には1,004万人までに減少したのである。

2009年の『労働組合基礎調査』によると、日本には約2万7000の労働組合があり(単一労働組合)、1000万人が労働組合に所属している。この大半は企業別に組織された労働組合であり、その他の組織形態をとる労働組合は全国建設労働組合総連合(全建総連)や全日本海員組合など少数に限られている。

最後に労働組合組織率(推定値)の推移をみると1949年の55.8%を頂点に持続的に低下する様子を見せて1959年には32.1%まで減少したのである。しかし、1960年の安保闘争などを理由に少し回復趨勢ではあったが、オイルショックとその後の「減量経営」によって正社員の増加が抑えられたため、1975年の34.4%までは30%前半に踏み止まった状況であって、

になろう。

1975年の境に労働組合組織率はまた低下し始めて2006年には18.7%まで減少して、その後も減少勢を維持していることがわかる。



(注) 単一労働組合(下部組織のない単位組織組合と下部組織を持つ単一組織組合の本部を含めた組合員数)の数値。
1947年～52年は単位労働組合(単位組織組合と単一組織組合の最下部組織)の組合員数。
推定組織率は労働組合員数を労働力調査の雇用者数で除したもの(各年6月30日現在～40年代を除く)。
(資料) 厚生労働省「労働組合基礎調査」

図1. 加盟主要団体別単位労働組合の労働組合員数の推移

図2は主要各国の労働組合組織率の推移を表したものである。世界的には、社会民主主義の発達したヨーロッパの労働組合組織率が高い。特に、北欧は5~7割と雇用者の過半数が組合員となっている。米国、韓国、フランスは、1割前後と非常に低くなっている。シンガポールを除く大概の国家では労働組合の組織率が低下している。これはグローバル化の進展とともに世界的な傾向であってまさに労働組合運動の衰退期ともいえる。OECD諸国以外では、ロシアがやや高いが、ブラジル、南アフリカは3割を切っており、インドネシアは1割台と、概して労働組合組織率は低くなっている。こうした中で日本の労働組合組織率18.7%は相対的に低い方と言わざるを得ない。

2002年度と比較すると労働組合組織率は多くの国で低下傾向にある。労働組合の影響度合いは、組織率だけでは測れない。組織率は低くとも、労働組合が使用者側と取り交わした労働協約が組合員以外の労働者全般に適用されることがあるためである。今回、データ

出所としたOECDの報告書は、労働協約をカバー率を掲げているので参考図として示した。これを見るとフランスの労働組合組織率は低いながら、労働協約のカバー率は9割となっており、労働組合の影響度は大きいということが分かる。職種別労働組合でもなく産業別労働組合でもない企業別労働組合が特徴といわれる日本では、組合組織率が低い分だけ労働協約のカバー率も低くなっている³⁾。

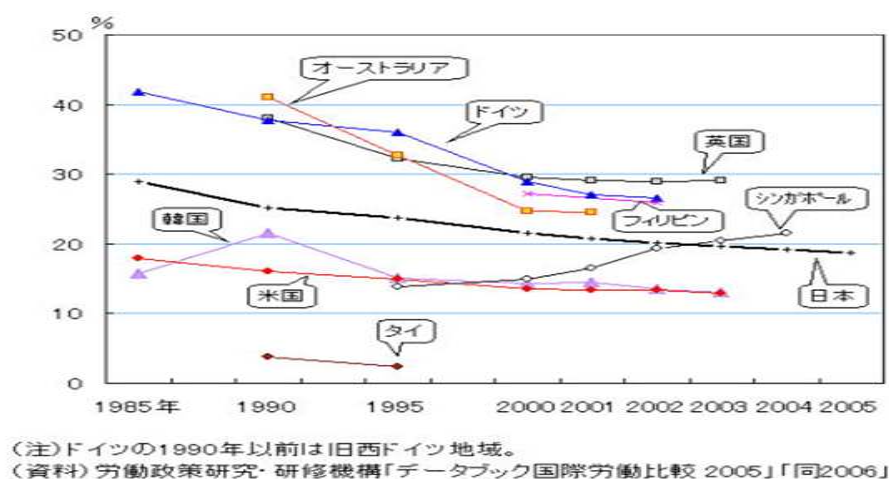


図2. 主要国の労働組合組織率の推移

図3は第2次世界大戦の後60年にわたる「労働争議件数」と「争議参加人員」の推移を表したものである。労働争議の件数の推移をみると半日以上をストライキを伴う労働争議の件数は第2次世界大戦後持続的に増加して高度成長期が終わった1974年の5,200件を頂点に急激に減少し始めて2004年には51件と極端的に少なくなったのである。

労働組合が経営側と交渉をして要求を通すための手段として使われるのがストライキである。『労働争議統計調査』がストライキによる労働損失日数を毎年調べているが、第二次世界大戦後のピークは1952年の1,510万日であった。その後、350万日から600万日で推移し、1975年の801万6,000日を境に減り続け、2009年はわずか7492日であった。ストライキは景気がいいときには交渉の手段として有効だが、企業業績が悪いときにはかえって経営側を喜ばせてしまう。ストライキが減少してきたのは日本の労使の信頼関係が厚くなり、ストライキという実力行使をしなくても合意に達することができるようになったという側

3) 日本は韓国、米国、メキシコに次ぐ下から第4位である。

面とともに、景気の低迷も影響していると言える。ただ、問題なのはストライキを経験したことのある組合員が大幅に減少したため、ストライキを実行する技能の伝承が途絶えてしまっていることである。これは労働組合側だけではなく、経営側も同様の状況にある。ストライキには労働組合側、経営側双方が取らなければならない手順と行動がある。それが十分に伝わっていないというのはストライキという「伝家の宝刀」が使えなくなることを意味する。抜かなくてよいのならそれに越したことはないが、いざとなったら使えるようにしておくことは必要である。

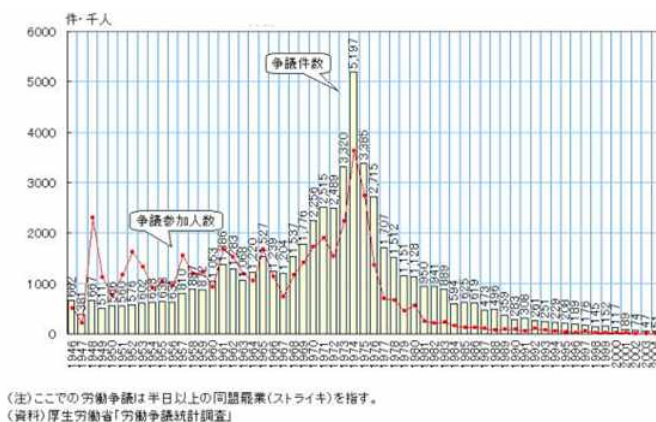


図3. 日本の労働争議の件数と参加人員の推移

労働争議参加人員をみると第2次世界大戦の後から高度成長期までは労働争議が大規模であったために参加人員の数は多かったのである。しかし、高度成長期の後半からは状況が一変して労働争議が小規模化されるにつれて労働件数に比べて参加人数の数が少なくなると同時に労働争議らしい争議はなくなってしまったのである。その転換点となったのが1975年の「罷業権罷業」にあるということが出来る。主要加盟団体の変遷をみると高度成長期の以前と以後に分けて考えることができる。高度成長期までは総平、同盟という二大組織がそれぞれ社会党と民社党という野党を支持しながら労働者のために闘争するというパターンが定着していた時期である。ただし、実際の戦術としては「協調的な労使関係」によりながら企業成長を図ってそれにしがたいながら労働条件の向上を目標とするということである。しかし、この二大組織が守ったのは官公署の労働者と民間大手企業の男性正社員だけである。元来、労働組合が守るべきである中小、零細企業で働く労働者と非正規職労働者または女性労働者はこれらのナショナルセンターとして労働団体が守る対象か

らは除かれていたのである。

高度成長期以後の特徴としては次の3つに要約できる。まず、1970年代の二度にわたるオイルショックとドルショックによる二桁成長時代は終りを告げマイナス成長時代に突入したのである。このような経済情勢の変化に対応するために大手企業の企業別労働組合は「労使協調路線」をいっそう強化したのである。

次に、しかしながら、1975年の「罷業権罷業」の敗北以来労働運動の路線をめぐる対立が急激に顕在化されて、「労使協調路線」をとる労働組合とそれに反対する労働組合が対立して、やがて、ナショナルセンターの再編に結び付くこととなったのである。そして、1989年11月総平が解散され、以前に解散された「同盟」、「中立労連」、全国産業別労働連合組合などと手を結び、「連合」、「全国労働組合連絡協議会」そして「全労協」という3つのナショナルセンターを再結成したのである。政治的な路線としては、「連合」は民主党を支持し、「全国労働組合連絡協議会」は共産党を支持し、また、「全労協」は社民党を支持したのである。

最後に、再編された当初には各々のナショナルセンターに加入する労働組合員数は増加したのである。しかし、バブルが弾けてから経済が低迷し始めてからは、次第に、労働組合員の数は減少して、現在も減少傾向は続いている。これはナショナルセンターの傘下労働組合が、大概の場合、正社員のみ組合員にする企業別労働組合を採択しているからである。企業別労働組合は正社員の減少に太刀打ちできないということで労働組合員数は減少しつつある。

5. 日本の企業別労働組合の評価と課題

企業別労働組合はその企業の従業員によって組織される労働組合である。ここでは、企業側が、従業員が企業への所属間を強く持てることを望んでいるといってもいいだろう。このような観点からいうと企業行動に次のようなことが求められる。過労死、欠陥商品、汚染食品、顧客に購買を強要する一切の行為は企業そのものの維持存続に危機をもたらすことになるかもしれない。経済合理性の原理に基づいて行動する傾向にある企業に対して人間性、社会性の原理も遵守する企業行動をチェックすることこそその企業で働く従業員だけではなく企業そのものに対しても得になると思われる。これが企業別労働組合が果たすべき新しい役割である。

企業別労働組合の組合員は2つの意識を合わせて持っている。一つは労働組員という意識であり、もう一つは従業員という意識である。経営側としては企業別労働組合の労働組合員が従業員という意識をもっと強く持っているように直接的であれ間接的であれ影響力を及ぼそうとしている。しかし、労働組合員は企業が人間性の原理とか社会性の原理とかに反するそのような企業行動をするか意思決定を行おうとするときにはその企業の労働組合員という資格をに基づいて常識ある行動をとるべきである。これが働いている企業がよい企業として存在する条件の一つであると思われる。過労死、欠陥商品などのような企業の不祥事に目をつぶって企業に盲従して企業とぐるになって不祥事を隠そうとする行動をとってはいけなない。

企業別組合の評価については正に研究者の数ほど多い状況である。ここでは、この企業別組合の構造と機能を図式的に再確認し、これが現在の平成の恒常不況といわれる下での厳しい雇用調整と賃金抑制に対して有効に機能しうる組織であるか、また、これが終身雇用制や年功賃金制の将来にどのような役割を演ずるであろうかを念頭に置きながら、これまでの歴史的経緯をふまえて推論する。まず予め企業別労働組合の理念型の中には原則として臨時工・パート労働者、下請・関連企業の従業員を含まない。また工職一本といっても管理職は除外される。組合役員は在籍専従で、プロ化しない限り短期間のうちに職場復帰する。組合費はチェックオフによって自動的に確実に徴収され積立てられる。その用途は上部団体によっては規制されず、組合の自主運営の経済的基礎をもつ。そこでの組合員意識は企業共同体としての「うちの会社」である。このような体質をもつ企業別組合は、労働組合の組織論ないし運動論からは、むしろ企業内組合として一貫して弱点を内包するものであり限界をもつとされた。しかし、戦後復興とそれに続く高度成長の過程では十分に機能する組織として、むしろそのプラス面の実績が評価された⁴⁾。

しかし、昭和50年を境に、春闘賃上げ率についての経済合理(整合)性の解釈、労働組合の組織率の低下、さらには平成不況下での企業主導型の雇用調整への対応をめぐってその交渉力という角度からの批判が再燃している。もちろん、この間、産業構造の変化とりわけ情報化、グローバル化、少子高齢化社会に対応して、金属産業に代表されるように異種産業部門・異地域をカバーする、いわゆる「企業連」や「金属共闘」という企業別労働組合の弱点を補完・克服しようとする弾力的な組織さらには既存のナショナルセンターの「連合」への再編があったことは特筆されねばならない。問題は、「雇用か賃金か」への対応の仕方

4) ASEAN(1987)「日本に何を学ぶか」、動草書房を参照されたい。

が終身雇用制・年功賃金制のルールそのものにどうかかわるかの事実認識なり解釈にある。この場合、検討ないし分析の一つのヒントがある。それは、組織原則を異にする欧米先進諸国の「ネオ・コーポラティズム」の動きである。西欧の労働組合は職種別産業別組織であるため、企業内ないし事業所レベルの労使関係問題の処理には「工場委員会」のような別途の従業員代表組織が必要であった。とくに雇用調整への個別的対応においてそうであった。これが1980年代の経済環境の下での「雇用か賃金か」という企業、事業所レベルの選択となった。観方をかえれば「労使協調の基礎である」⁵⁾。

このように考えると、日本の企業別組合は初めから雇用調整に有効に対応する組織であり、運動の実績を積重ねてきたといつてよい。これを終身雇用制の維持に則していえば、雇用調整の過程で個々の労働者が、いくつかの選択肢と時間的余裕をもって対応できるルールと手続きを活用できることを意味する。また、年功賃金制に則していえば、賃上げ要求の中に定期昇給を最低限確保することによって企業内序列と賃金格差の保持は達せられるのである。

大半の企業別労働組合は、経営側との良好な関係を築いている。確かに、労使の信頼関係という面では、日本の企業別組合は相当な実績を重ねてきた。しかし、日本の労働組合には課題も多い。ここでは企業別労働組合の課題をつぎの5点に整理できる。

第1点目は組織範囲が正社員に限られていることがあげられる。日本の企業別組合は、正社員を中心に組織してきた。雇用労働者の85%が正社員であった時代は、正社員中心の組織でも職場を代表することができた。しかし、雇用労働者の3分の1が有期契約労働者となった現在、正社員だけを組織していたのでは「働く者の代表」とは言えなくなっている。数年前から、パートや契約社員といった有期雇用の従業員をメンバーとして受け入れる労働組合が増えてきた。しかし、それはまだ一部の労組にとどまっている。雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間を組織しなければ、経営側と話し合う際に、「職場を代表して」とは言いづらくなっている。組織の拡大が喫緊の課題である。

第2点目は労働者としての水平的な連帯が取りにくいことがあげられる。産業別労働組合やナショナルセンターに多くの企業別組合が加盟していることはすでに述べた。

春闘の時期には産業ごとに要求を掲げ、少しでも高い労働条件を経営側から引き出そうと努力している。しかし、一部の産業別労働組合を除いて、企業別労働組合の行動を統一化するところまではいっていない。労働組合は、元来、労働供給を制限する力を持ってい

5) 舟橋尚道著(1992)「経済環境と労使関係」、法政大学出版局を参照されたい。

るはずである。経営側から「もっと残業をしてほしい」と言われたとき、「これ以上は働けません」と拒否することができる組織である。多くの日本企業で、長時間労働が問題になっているが、労働組合がある企業も例外ではない。職場から「長時間労働を何とかしてほしい」という要望が上がってきても、それに十分対処できていないのが実情である。経営側との交渉で「長時間労働を是正したい」と要求すると、経営者も一定の理解を示す。しかし、「他企業との競争に負けたらどうするんだ」というひと言で、抜本的な解決がなされないまま、時間だけが過ぎていつている。長時間労働の常態化はメンタルヘルスの問題を引き起こす。労働組合が組織されている企業でも、心身の健康を害して長期休職に追い込まれる労働者が後を絶たないことは問題である。

第3点目は労組役員の経験が継承されにくいことがあげられる。企業別労働組合の役員は、従業員の中から選ばれて、一定期間役員を務めるのが普通である。

1990年代初めのバブル崩壊後、今日に至るまで、経営側は正社員数をあまり増やさずに経営を行ってきた。その結果、労働組合役員の供給源が細くなっている。

同時に、労組役員として活動する期間が短くなる傾向が見られる。以前は、専従役員を10年以上務める人がたくさんいた。しかし、大卒の役員が主流になってきた頃から、4年から6年で交代する役員が増えている。労組役員も経験を通して、さまざまなノウハウを獲得する。専従役員の期間が長かった頃は、先輩から後輩に経験を伝えやすかったが、期間が短くなると、単に一緒に活動するだけでは大切なノウハウが十分に伝わらない。ここでは、この状況を「労組役員の素人化」と呼んでいるが、素人では百戦錬磨の経営者と対等に議論し交渉することは難しい。労働組合が以前に比べて弱くなったと言われる原因の一端がここにあると考えられる。

第4点目は労働組合の職場レベルの活動水準が落ちていることがあげられる。労働組合は民主的な組織であり、一般組合員の声を活動に的確に反映させることを大事にしている。その基礎をなすのは、職場レベルの役員、たとえば、職場委員や代議員などである。彼らは非専従役員であり、仕事のあいまに労働組合の活動を行っている。

バブル崩壊後、要員数は絞り込まれ、多くの従業員は余裕のない中で仕事をしているため、残業も常態化している。そのような仕事の状況と職場役員としての活動を両立させるのは容易ではない。たとえ職場役員に選出されたとしても、仕事を優先せざるを得ないため、組合活動がおろそかになってしまうこともしばしばである。企業によっては、職場役員としての役割を果たせるように仕事配分において配慮しているところもあるが、それは少数派である。組合活動の基盤をなす職場レベルの活動が停滞していることは、個別労使

紛争を引き起こしかねない。職場役員が一般組合員ときめ細かく連絡を取っていれば、職場運営や制度の適用に不満を持っている人をいち早く見つけ、問題が大きくなる前に解決することが可能になる。労働組合が労働組合としての役割を果たすための基盤は職場の活動である。そこが弱くなると、対経営交渉力も低下してしまう。組織力強化のためには足元を固めることが必要だとよく言われるが、それは企業別労働組合にも当てはまる。

最後は連結経営に対応した体制ができていないことがあげられる。連結決算が義務づけられるようになってから、経営側は、グループ全体の利益最大化を求めて行動するようになったのである。経営側の行動様式が変わったにもかかわらず、労組は依然として昔の組織形態のままである。いま必要なのは、連結対象となっている企業を束ねて交渉できる組織(例えばグループ労連)を結成し、経営側と話し合う場を持つことである。現在、親会社の労働組合がグループ全体に目を配るようにしているが、制度的に確立されていないため、非公式の折衝で終わる場合が多い。グループ労協やグループ労連の結成と、実質的な活動の展開が求められている。以上述べてきたように、企業別労働組合の課題は多い。

6. 結論

企業別労働組合は企業の不祥事とか企業の経営活動のチェック機能を遂行するために当該企業の株主になることも方法の一つである。この方法を通じて企業をチェック、すなわちモニターリングする。労働組合が企業の株主になることは従業員持株会社とは違うことである。従業員持株会社とは会社の主導下で従業員が株を取得するということである。これには従業員の財産形成、安定株主形成、従業員の企業に対する忠誠心の向上などがその重要な狙いである。これに対して労働組合による株の取得は企業に対するモニターリングがその主な目的である。

できれば、労働組合としては理事とか監査に選出されることも考えられる。労働組合員から徴収する組合費の一部を自社の株取得に回すことも一つの方法である。労働組合員も労働組合が株主となって理事とか監査を労働組合から輩出するという状況になると経営にも関心を抱くことになる。企業からの配当を積立して労働組合員が定年退職になるとき労働組合が組合員の脱退金を定年退職した組合員に支給できるし、従業員の労働組合忌避現象に対する解決策の一つになる。経営活動をチェックするときの前提条件は経営に関する

専門知識を習得して経営の実態を把握、分析できるということを意味する。企業会計を監査する公認会計士は企業会計全般にわたる経営知識も備えなければならない。経営に対するチェック機能を遂行する場合には公認会計士の水準までではないにしろそれに準ずる専門知識を習得する必要がある。このために、企業別労働組合の中では模擬理事会を設ける場合もある。つまり、労働組合の中に当該企業の理事会を全く同じ理事会を設けて組合員の中から社長とか理事とか監査などを選出して定期的な理事会を開き労働組合が入手した経営資料を根拠にして経営を審議決定する。これを通じて経営知識およびノーハウを習得するということである。大概の日本企業においては若いときには労働組合のリーダーになった人が最高経営者になるケースが多い。

労働組合の中で模擬意思決定および模擬理事会を設けて、そこで模擬社長、模擬理事そして模擬監査になって模擬意思決定および監査活動の経験を積むとしたら将来実際に最高経営者になるための重要な経験になるはずである。また、労働組合から公認会計士を選出して企業の会計監査を依頼する場合も良いことである。このようなことはあくまでも労働組合員であると同時に株主でもあるという立場ならではの行動である。ここで熟考すべき問題は経営権問題である。労働組合が理事会に理事とか監査を選出して送り出すということは労使交渉によってできることではなく、あくまでも商法による合法的な手続きを経る行為である。この行為は経営権侵害とは考えていない。企業別労働組合は当該企業と運命共同体であり、文字通り一心同体からである。当該企業が倒産したり、経営不振に落ちたりする場合には労働組合の存亡に関わることになるからである。企業別労働組合の当該企業が成長してその所属員が社会に自負できる企業として維持存続するためには労働組合による経営チェック機能はどうしても必要であると考えられる。そのためにも労働組合が経営知識およびノーハウを習得する必要がある。属している企業の株式取得を通じて企業モニターリングをしようとするときには企業別労働組合も企業での存在感も強くなるはずである。属している企業の株式取得を通じて企業モニターリングをしようとするときには企業別労働組合が企業のなかで存在感も強く出てくることとなる。経営側も労働組合を現在より強く意識することになる。その上、理事とか監査を選出して理事会に送り出すことになると労働組合としてはこれまでは入手できなかった資料を手に入れることができるようになる。その結果、経営側が労働組合の要求にもっと耳を傾くことにならざるを得なくなるし、労働組合も経営実態をもっと詳しく把握できるようになる。このような事態が起きると、労働組合の態度と行動が非常に重要なこととなる。労働組合の論理によって経営側が受け入れられない要求を貫徹する場合もあるからである。労働組合が経営の重

要な資料を持っている場合もあるし、労働組合がそれを求める場合も生じることとなる。

しかし、労働組合の力が強くなるにつれて経営にとって重要な資料を入手できるということは企業別労働組合が経営側と労働側との統合的な立場から経営側に要求して交渉を進めなければならないという立場に立っているということを意味する。労働組合の論理だけで物事を進めると究極的には経営が成り立たない場合もある。労働組合と企業業績との間に生じやすい問題点としては次のように指摘できる。労働組合の幹部は企業の支払い能力は考えずに従業員に対する平等主義を求める矛盾を抱えていると指摘している。具体的にいうと、個別的な企業の支払い能力を考えずに全国統一的な要求、または、個人的な能率とか成果は考えずに全体的に賃金の引き上げを要求することがそれである。企業経営に対して労働組合員が適当に対応すると労働組合側は二つの問題を抱えることとなる。企業実態を把握して実態に合わせた要求をする必要が出てくる。企業経営に対して労働組合員が適当に対応してしまうと労働組合側の前には二つの問題が出てくる。企業実態を把握してその実態に合う要求をする必要が出てくる。また、平等主義をなくすことも重要である。ここで重要なことは、労働組合側としては経営側が導入しようとする緒制度に関する傾いた見方ではなく中立的な観点から十分に研究して労働組合として対応策を講じる必要がある。また、制度導入の背景、制度の長所と短所に関する分析と整理、導入の際の留意点、制度導入後の労働組合員のための対策などをあらかじめ検討する必要がある。場合によっては労働組合から新しい制度を経営側に提案することも一つの方法である。

【参考文献】

- 兵藤(1971)『日本における労資関係の展開』東京大学出版会
 村串仁三郎(1989)『日本の伝統的労資関係』世界書院
 中村隆英・尾高煌之助編(1989)『二重構造』岩波書店
 中西洋(1984)「<労働史>と<生活史>」『労働史研究』創刊号
 中岡哲郎(1986)「技術史の視点から見た日本の経験」中岡哲郎・石井正・内田星美『近代日本の技術と技術政策』東京大学出版会
 二村一夫(1971)「労働運動史(戦前期)」労働問題文献研究会『文献研究 日本の労働問題増補版』総合労働研究所
 西川俊作・阿部武司編(1990)『産業化の時代 上』岩波書店
 西川俊作・山本有造編(1990)『産業化の時代 下』岩波書店
 西成田豊(1988)『近代日本労資関係史の研究』東京大学出版会
 大川裕嗣(1991)「在来産業の近代化と労使関係の再編(一)(二)」『東京大学社会科学研究所』42巻

6号, 43巻2号

- 大河内一男(1950)『賃労働における封建的なもの』『東京大学経済学論集』19巻4号
 歴史科学協議会(1981)『労働運動史』校倉書房
 佐口和郎(1991)『日本における産業民主主義の前提』東京大学出版会
 菅山真次(1991)『日本の産業化過程における熟練形成の一断面』『東北学院大学論集経済学』116号
 隅谷三喜男(1955)『日本賃労働史論』東京大学出版会
 東條由紀彦(1980)『明治二〇～三〇年代の『労働力』の性格に関する試論』『史学雑誌』89編9号15
 _____(1992)『初期製鉄業と職工社会』高村直助編『企業勃興』ミネルヴァ書房
 山本潔(1994)『日本における職場の技術・労働史』東京大学出版会
 河西宏祐(1989)『企業別労働組合の理論』日本評論社
 西岡孝男著(1960)『日本の労働組合』日本労働協会
 大河内一男『労働組合における日本型について』『季刊経済研究』27巻4号
 小松隆二著(1971)『企業別労働組合の生成』お茶の水書房
 白井泰四郎(1968)『企業別組合』中央公論社
 間宏著(1981)『日本の使用者団体と労使関係』日本労働協会
 石川島播磨重工業労働組合名古屋支部編(1975)『海洋にはばたけ名古屋造船労働運動史』風媒社
 小林謙一(1966)『現代日本の雇用構造産業労働分析』岩波書店
 財団法人労委協会(2009)『シリーズこの人に聴く労使関係第1回嶋田一夫氏(その1)』『中央労働時報』第1105号, 7月
 白井泰四郎(1968)『企業別組合』中公新書
 中村圭介(2009)『壁を壊す』教育文化協会発売 第一書林
 久本憲夫(1998)『企業内労使関係と人材形成』有斐閣
 厚生労働省『労使コミュニケーション調査』
 _____『労働争議統計調査』
 _____『労働組合基礎調査』
 中村圭介(2009)『産業別組織とナショナル・センター——連帯と協同』久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房
 中村圭介・連合総合生活開発研究所編(2005)『衰退か再生か——労働組合活性化への道』勁草書房
 仁田道夫(2008)『労働組合』仁田道夫・久本憲夫編『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版
 藤村博之(2009)『企業別組合——労使協議制の現状と労組への期待』久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房
 桑原靖夫, グレグ・バンバー, ラッセルランズベリー編(1988)『先進諸国の労使関係—国際比較: 成熟と変化の諸要因—』日本労働協会年
 長谷川廣(1998)『人的資源管理の特質』奈良産業大学『産業と経済』
 原田実・奥林康司編著(1998)『日本労務管理史』中経経済社
 遠藤公嗣著(1999)『日本の人事査定』ミネルヴァ書房
 藤井治枝・渡辺峻編著(1999)『現代企業経営の女性労働—労務管理の個別化と男女の自立—』ミネルヴァ書房
 海道進・森川編著(1999)『労使関係の経営学』税務経理協会
 奥林康司・今井齊・風間信隆編著(2000)『現代の労務管理の国際比較』ミネルヴァ書房
 厚生労働省(2000)『労働者派遣事業の1999 年事業報告の結果について』
 柴山恵美子・藤井治枝・渡辺峻編著(2000)『各国企業の働く女性たち』ミネルヴァ書房
 島弘編著(2000)『人的資源管理の理論』ミネルヴァ書房
 黒田兼一・関口定一・青山秀雄・堀劉二(2001)『現代の人事管理』八千代出版社

- 小越洋之助監修労働運動総合研究所編(2000)『今日の賃金-財界の戦略と矛盾』新日本出版社
 厚生労働省(2001)『労働組合基礎調査 2001年版』
 守屋貴司著『総合商社の経営管理-合理化と労使関係-』森山書店
 岩出博著(2000)『戦略的人的資源の実相-アメリカSHRM 論研究ノート-』泉文堂
 清水信義著(2000)『労使のリスク・マネジメント-コンプライアンスと人間性回復の労働法-』社会経済生
 産性本部生産性労働情報センタ
 労務理論学会編(2003)『現代の雇用問題』晃洋書房
 平野文彦・幸田浩文編(2003)『人的資源管理』学文社
 浪江巖(2003)「人的資源管理の内容と構造」『立命館経営学』第41巻6号
 連合編(2004)『2004連合白書』
 野瀬正治著(2004)『新時代の個別的労使関係』晃洋書房
 浪江巖(2005)「人的資源管理と労使関係-『合意形成』活動の展開-」『立命館国際研究』第18巻1号
 守屋貴司著(2005)『日本企業への成果主義導入』森山書店
 日本人事労務研究所編(2006)『実務賃金便覧 2006年版』
 財団法人社会経済生産性本部編(2006)『新版・労使関係白書-21世紀の生産性運動と労使関係課題-』社会経
 済生産性本部生産性労働情報センター

논문투고일	: 2012년 09월 10일
심사개시일	: 2012년 09월 20일
1차 수정일	: 2012년 10월 10일
2차 수정일	: 2012년 10월 20일
게재확정일	: 2012년 10월 25일

< 要 旨 >

企業別労働組合の形成過程**-日本の場合-**

企業別労働組合は日本的雇用システムの代表例として取り上げられてきたものである。労働組合の組織単位が、産業や職業、地域ではなく「企業」であるということはアメリカやヨーロッパ諸国の労働組合とは異なる「日本的なもの」として理解されてきたのである。また、その活動の基本姿勢は労使の協力と協議にあり、利害対立を前面に立てて労使交渉を行う労働組合はごく少数である。

今日の企業ではいろいろな形態の不祥事を起こしている。このような不祥事を事前にチェックできない状況にあるのが現状である。コーポレートガバナンス問題が出てきたのもこのような理由からである。コーポレートガバナンスという問題はいかに企業をモニタリングするかということに要約できる。現実的には、企業の内部および外部からモニタリング機能がうまく機能していないのが事実である。企業別労働組合は企業と運命共同体関係である。企業が倒産すれば労働組合も消滅する。これは労働組合員の生活問題とも直結する問題でもある。ここで企業別労働組合は企業が維持発展することにおいて企業の意思決定および執行をモニタリングする必要があるということが出来る。結論的にいうとここにこれからの企業別労働組合の新しい役割が期待されるところである。

The formation process of In-house unions**-Case of Japan-**

In-house unions are regarded that they had many contributions in economic growth of Japan after World War 2. That is because of reasons mentioned below. Firstly, In-house unions are in a relation as a group sharing a common destiny with a company. The In-house unions are destroyed as well if the company is disappeared. Accordingly, In-house unions have no choice but cooperating for a company to keep lasting and make development.

Secondly, members of In-house unions are employees of involving company.

They have awareness as a member of the unions with as a employee at the same time. They make an effort to accomplish maintenance and development of their company.

On the other side, this in-house union has a problem whether or not it is desirable to cooperate unquestioningly toward some behaviors of a company.