

産業別組合と産業別連合体

禹 宗 杭
(埼玉大学教授)

I 似ているもの

産業別組合も産業別連合体も（以下、両者と略す）、基本的には産業を基盤とする組織である。すなわち、鉄鋼業や自動車製造業など同一の産業に働く労働者が、その熟練度や職種・職業を問わず、団結して作る組織なのである。その意味で、機械工・電気工など熟練工が中心になって同一の職種・職業に働く労働者を組織する職業別組合とは異なる。歴史的には、近代を代表するのが職業別組合で、現代を代表するのが両者といえる。現に、日本の代表的なナショナルセンターの連合も51の産別組織によって構成されている。ただし、そのうち産業別組合は少ない。ほとんどが産業別連合体である。前者のほぼ唯一の例が全日本海員組合である。そして、後者の例としては全日本自動車産業労働組合総連合会（略して自動車総連）を取上げることができる。両者は、その活動の目的においても似ている。それは、大きく2つある。1つは、当該産業における労働条件の改善である。もう1つは、当該産業にかかわる制度政策の実現である。

II 非なるもの

両者は組織の構成と運営において異なる。産業別組合は、基本的にその産業で働く労働者が個人単位で加入する単一組織である。よって、企業あるいは事業所ごとの組織はその支部などとなる。全日本海員組合の場合、日本人組合員も外国人組合員も原則個人加入をしており、失業中でも組合員資格を維持する。単一組合がゆえに、1つの規約、1つの財政のもとで運営され、企業籍を持たないプロの専従者がそれを担う。

これに対し、産業別連合体は基本的に企業ごとに組織された企業別組合の連合体である。よって、企業別組合自体が独自の規約と独自の財政を有する単一組織で、産業別連合体は企業別組合の上納金で運営される上部団体となる。自動車総連を例に挙げれば、それはトヨタ・ホンダなど12の企業グループごとの労働組合連合会（略して労連）で構成される（ただし、日産労連の構成方式はほかと若干異なる）。ここでトヨタ労連はトヨタ自動車の関連企業や協力企業の組合で構成され、その中心に企業別組合としてのトヨタ労組が

ある。その組合員は企業との雇用関係が切れると原則組合員資格を失う。なお、自動車総連の運営は、基本的に企業籍を有し各労連から派遣された役員によって行われる。

このような組織構成の相違は、労働協約の形態の違いに集約的に表れる。全日本海員組合は、外航・内航・大型カーフェリーの部門ごとに、使用者団体あるいは使用者団体加盟各社との間で産業別統一労働協約を締結し、組合員の労働条件を包括的に規制している。反面、自動車の場合は基本的に企業単位で労働協約が締結され、自動車総連自体は傘下組合員の労働条件を直接規制できない。

III 機能的に似ているもの

ただし、形態ばかりに気をとられてはいけない。形態は違っても機能が似たケースはあるからである。ここで両者とも「産業－企業－職場」という重層構造をなしていることに留意しよう。これらが、前述した産別組織の2つの目的達成にどのように機能するかをみれば、その類似性を判断できる。制度政策実現の場合は、その判断が容易である。いずれも産業レベルの組織が中心となって、使用者団体や政府と協議を行なうゆえ、両者の相違は小さいといえる。難しいのは、労働条件改善の場合である。これはさらに2つに分けられる。(A) 賃金や労働時間の水準を適切に設定することと、(B) 経営による管理監督を労働者の立場からチェックし適切な働き方を確保することがそれぞれである。この際、(A)は主に産業および企業レベルの組織によって、(B)は主に企業および職場レベルの組織によって行われる。少し視野を広げ、国際比較の観点から両者間の機能的な類似性を検討しよう。

自動車産業における米国の産業別組合であるUAWの場合、その協約の締結は2つのレベルで行われる。1つは、UAW本部とGMやFordなど各企業との間に締結される全国協約(national contract)である。全国協約は、賃金と労働時間のほか福祉などに関する事項を詳細に定める。これによって、当該企業の各工場間に労働条件が標準化される。なお、現在は薄れているものの、この全国協約は一旦1つの企業に成立すると、ほかの企業にもほぼそのまま適用される慣行

となっており (pattern bargaining)、企業を超える労働条件の標準化機能をも果たす。協約のもう1つは、UAWの支部(工場ごとに置かれ、ローカルと呼ばれる)と各工場との間に結ばれる支部協約である。支部協約は職務配置や先任権などを細かく規定しており、これによって適切な働き方が確保される。

日本の場合、自動車産業労働者の労働条件は基本的に春闘で決められる。毎年、連合の政策に基づいて自動車総連が方針を設定し、それに照らしながら各労連・各組合が要求案を作成する。交渉の過程においてはトヨタがパターン・セッターの役割を果たし、その妥結額をにらみながら他の企業がその水準を決める。個別の組合・労連が個別の企業・企業グループと交渉を行なうものの、「組合-労連-自動車総連-連合」のなかでの協議と調整を通して、ある種の「相場」が形成されることがわかる(ただし、この相場形成機能は近年弱まっている)。よって、労働条件の水準決定という機能における日米の差はそれほどないといえよう。一方、適切な働き方の確保は、米国と違って、本社-本部間および工場-支部間、そして必要な場合には部課-職場組織間の緊密な話し合いによって行われる。この話し合いこそ、日本の協調的な労使関係の土台をなす。ただし、交渉か協議かを別にすれば、適切な働き方の確保が企業・職場レベルで行われていること自体、日米間に大きな差はない。

IV 機能的に非なるもの

しかしながら、近年、両者の機能的な相違が浮き彫りになってきている。それは、非正規問題への対応をめぐってである。1990年代以降、世界化の進展と企業間競争の激化に伴い、組合組織率の低下、労働協約適用範囲の縮小、労使交渉の分権化、非正規雇用の増大が世界的に進んだ。結果、働く者同士の格差が広がる一方、ワーキングプアが増え、組合の存在意義が厳しく問われるようになった。ただし、そのなかにあって相対的にましな対応能力を示したのは産業別組合だった。その典型的な例をドイツにみることができる。

ドイツでも非正規は急増し、その組織化に労働組合はさしたる成果を収められなかった。にもかかわらず、非正規の労働条件低下には一定の歯止めがかかった。それは、1つには、産業別協約の機能による。組合員への直接的な適用だけでなく非組合員への間接的な適用を含めると、いまも約70%の労働者が産業別協約

の適用を受けるという(山本2014)。もう1つには、産業別組合の交渉の機能による。たとえば、ドイツの代表的な産業別組合のIG Metallは、派遣元企業団体と協約を締結し、派遣労働者がその派遣期間の長さに応じて特別手当を受けられるようにすると同時に、派遣先企業との間の産業別あるいは企業別協約締結を通して、同一賃金ならびに派遣労働の使用制限やその正規への転換をはかったのである(北川ほか2014)。

このような産業別組合の可能性に将来をかけたのが隣の韓国である。企業別組合という組織形態では雇用不安と格差および貧困の解決ができないとみた韓国の労働組合は、その産業別組合への転換を進め、1998年以降、保健医療労組・金融労組・金属労組などを次々と誕生させた。これら産業別組合は、週40時間制導入のほか、非正規の相対的に高率の賃上げ(保健医療)や非正規の正規転換(金融)などの成果を収めた(鄭・趙2013)。ただし、もっとも規模の大きい金属労組の場合、産別交渉の枠組み自体を作れないうえ、中核的存在の現代自動車蔚山支部が、構内で働く非正規の正規転換をめぐって、正規組合員と非正規組合員との間に激しい対立を繰り返すなど、いまだ問題解決への糸口を見つけれずにいる。

このような産業別組合の営みは、われわれに次のことを示唆する。第一、現在の企業別組合に安住しては、状況の改善は見込めない。第二、かといって産業別組合が万能薬であるわけでもない。韓国の経験は、組合形態の転換だけで足りるものでないことを雄弁する。第三、労使交渉と労働協約の範囲を拡張できる法制度の下支えが重要である。第四、正規と非正規との間の利害を調整し、それに関する社会的な合意を得ることが緊要である。

参考文献

- 北川亘太ほか(2014)「ドイツ金属労組IG Metallの派遣労働問題への対応」『大原社会問題研究所雑誌』No.671・672。
鄭ジョンチョン・趙ソンゼ(2013)「2012年産別交渉の分析・評価・今後の展望」(韓国語)『労働レビュー』96号。
山本陽大(2014)「産業別労働協約システムの国際比較」『日本労働研究雑誌』No.652。

うー・じょんうおん 埼玉大学経済学部教授。最近の主な著作に『現場力の再構築へ——発言と効率の視点から』(編著、日本経済評論社、2014年)。雇用関係論専攻。