

## 企業別組合とユニオンショップ

鬼丸 朋子

(中央大学教授)

法の上では、労働者と使用者は対等であると定められている。しかし現実には、ほとんどの場合、経済的な力に差がある労働者は、1人で使用者と対等に交渉する力をもたない。そこで労働者は、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るために連帯し、集団で交渉することによって、使用者と対等な関係を築こうとした。このような取り組みの中で、徐々に労働組合という組織が形成されていった。労働組合とは、一般に、労働者が労働条件の維持・改善または経済的地位の向上を主たる目的として自主的に組織する団体であり、現在の日本においても、憲法第28条で保障された基本的な権利である労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を行使できる団体として位置づけられ、労働組合法によって労使間の労働協約締結機能や使用者による不当労働行為の禁止等が具体的に定められている。

このような法的枠組みの中で、具体的にどのような範囲の労働者を結集して、どのような範囲の使用者と交渉することが、労働条件向上によりつながりやすいかということは、国や地域によっても、職種や産業によっても、さらには時代によっても異なってくる。第二次世界大戦後の日本において、歴史的な経緯や当時の経済・政治状況等の中で、結果として多くの労働組合によって採用されたのは企業別労働組合という組織形態であった。現在、わが国の組織労働者の約9割が、この組織形態の下にある。

企業別組合は、企業横断的に職業別に組織された労働組合や産業別に組織された労働組合と異なり、同一企業系統に所属する従業員のみを、一部の管理職を含めて工職の別なく組織する労働組合を指す。したがって、一企業に複数の組合が併存する場合を含め、その組織単位は企業別であり、特定の企業との雇用関係を前提とすることになる。これまでは正規従業員のみによって組織されることがほとんどであったが、近年、流通・サービス業の組合を中心に、組合員の範囲を見直してパートタイマーを中心とする非正規従業員も組織化するケースが出てきている。

これらの企業別組合が集結して産業別労働組合（産業別連合体）を、さらに産業別組合が集まってナショナルセンターと呼ばれる全国的中央組織を形成する。

日本では、基本的に企業別組合が活動の中心に置かれ、個別企業の枠内で労使関係を構築することが多い。また、産業別組合やナショナルセンターは、企業別組合への同業他社・同業他社組合の労働条件や各種処遇制度をはじめとする情報提供や、春闘・政策制度実現に向けた取組といった、企業別組合の枠組みでは対応しきれない役割を果たす。

我が国では、一般に、賃金交渉を含む団体交渉・労使協議が企業単位で行われる。通常、産業別組合は、交渉に必要な情報提供等のいわばサポートの役割を担い、当事者能力を持たない。組合役員は当該企業に勤務する組合員の中から選出され（企業に在籍しながら一時的に組合役員に就く場合は在籍役員、企業の業務を離れて組合業務のみを行う場合は在籍専従役員と称される。上部団体の役員も企業別組合からの出向という形をとることがほとんどである）、上部団体に加盟している場合であっても、組合規約の制定・財政・人事に関して、企業別組合が独立性を保持している。

企業別組合は主として当該企業の正規従業員から構成されるため、賃上げをはじめとする労働条件向上の要求に際して、企業の存続・発展を視野に入れた協動的な交渉となりやすく、組合員の雇用の維持の観点から新技術導入や配置転換等にも柔軟に対応してきた。また、組合は、現場からあがってくる労働条件の向上に係る要求だけでなく、企業の生産性向上に資するような提案を、何層もの中間管理層をいわば「バイパス」してトップ・マネジメントに提示している。さらに、企業別組合は、経営のカウンター・パートナーとしての役割のみならず、従業員代表機関としての側面も持つ。加えて、企業別組合による企業経営のチェック機能も持つといわれている。労使交渉の果実が個別企業内にとどまりがちで個別企業の枠組みを超えた社会的性格が弱いものの、このように多様な役割を担っていることから、企業別組合は、終身雇用・年功賃金と共に日本的経営を構成するものとされ、日本企業の高い競争力を支える重要な柱の一つとされる。

労働組合は、基本的には任意加入を原則とする組織であるが、日本では、いわゆる大企業の労働組合が企業とユニオン・ショップ協定を締結していることが多い。厚生労働省『平成25年労働組合活動等に関する

実態調査』によれば、ユニオン・シヨップ協定を締結しているとする割合は66.1%にのぼる。

ユニオン・シヨップ制は、労働者が入社時に組合員であるか否かは問わないが、入社後に組合規約で定められた期間内に組合員にならねばならないとするものである。労組が有効なユニオン・シヨップ協定を締結するためには、「特定の工場事業場に雇用される労働者の半数を代表する」ものであることが必要とされる（この場合の「過半数」とは、使用者の利益代表を除外した労働者の過半数と解される）。この条件に適合しない労組が締結したユニオン・シヨップ協定は、無効とされる。また、協定締結後に組合員数が過半数を割り込んだ場合、ユニオン・シヨップ協定は失効すると考えられている。クローズド・シヨップ制と異なり、雇用時に組合員資格は問わないものの、雇用後、協約で定められた一定期間以降に組合不加入の者や除名・脱退した者の解雇を使用者に義務付ける点では、クローズド・シヨップ制とユニオン・シヨップ制は共通する。

労働組合にとって、ユニオン・シヨップ制のメリットは、組合員の勧誘活動を行わなくとも、入社した従業員が自動的に労働組合に加入することである。また、組合員資格を持つ全従業員の力を集結させることで、使用者側との交渉力を高めることができる。一方、従業員は労組への加入が強制され、組合からの除名・脱退が解雇に結び付くというプレッシャーを与える可能性があるため、組合員への統制を強める手段の一つとして機能する可能性がある（実際には組合員でなくなった従業員について使用者が解雇しない余地を残すもの〔不完全ユニオン、尻抜けユニオン〕や、解雇について規定しないもの〔宣言ユニオン〕も少なくないといわれている）。ただし、日本では、ユニオン・シヨップ協定下において労組から脱退した場合に経営者による解雇が有効になるのは、当該労組の組合員でなくなった労働者がいずれの労働組合にも加入していない場合に限定されるとする判例が確立している（三

井倉庫港運事件判決〔最高裁平成元年12月14日判決〕、日本鋼管鶴見製作所事件〔最高裁平成元年12月21日判決〕）。

このように、日本の企業別組合はユニオン・シヨップ協定を締結することで労働組合の交渉力の維持に努めようとしてきたが、労働組合組織率は徐々に低下の一途を辿り、厚生労働省『平成26年 労働組合基礎調査』によれば推定組織率は17.5%にまで落ち込んでいる。これは、度重なる企業の人員削減によって組合員資格を持つ正規従業員数が減少する一方で、従来の企業別組合の枠組みでは必ずしもとらえきれないパートタイム労働者や派遣労働者といった非正規労働者が急激に増加しているためである。また、企業間競争に打ち勝つために、長時間労働の是正や個人の業務量の見直しといった労働供給の制限や、希望退職の実施に典型的にみられるような雇用問題に踏み込み切れなかったり、組合員・非組合員への求心力を維持しきれなかったり、といった企業別組合につきものの課題も抱えている。変化しつつある雇用・労働の状況を睨みながら、今後の日本における労使関係のあり方を再考することが急務であろう。

#### 参考文献

- 大内伸哉(2012)『経営者のための労働組合法教室』経団連出版。  
 大河内一男(1955)『戦後日本の労働運動』岩波書店。  
 河西宏祐(1989)『企業別組合の理論』日本評論社。  
 小池和男(1977)『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較』東洋経済新報社。  
 白井泰四郎(1966)『企業別組合』中央公論社。  
 西谷敏(2006)『労働組合法(第2版)』有斐閣。  
 安枝英紳、西村健一郎編(2012)『労働法(第11版)』有斐閣。

おにまる・ともこ 中央大学経済学部教授。最近の主な著作に「電機(2) 労使協議を通じた労使関係の構築——組合員の現場力形成を通じた交渉力の維持・向上」禹宗杭・連合総研編『現場力の再構築へ——発言と効率の視点から』日本経済評論社、111-113頁。人事労務管理論専攻。