

労働組合と従業員組織

田口 和雄
 (高千穂大学教授)

I はじめに

本論の主題である労働組合と従業員組織は、企業における主要な従業員発言機構の組織形態であり¹⁾、その特徴について前者の労働組合は、労働組合法の定めにより「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ること」を目的とし、一般従業員(労働者)から構成されている。一方、「従業員の親睦や共済活動を図ること」を目的とする後者の従業員組織は労働組合のように法律で定められていない。また、組織の構成メンバーは労働組合と同様に一般従業員であったり、一般従業員だけではなく管理職が含まれたりなど企業によって異なる。表1に示すように構成メンバーの範囲は「一般労働者」(78.8%)を中心としているものの、「部長」までとしている事業所が4割(41.4%)もいる²⁾。

表1 従業員組織の加入範囲(複数回答)

部長	課長	係長	一般労働者	パートタイム労働者	その他
41.4	48.6	60.1	78.8	24.4	10.3

出所: 厚生労働省『平成11年労使コミュニケーション調査』。

このように活動目的、構成メンバー等が異なる(異なる)労働組合と従業員組織であるが、特集テーマ「非して似たる」における両組織の「似たる」代表的な点は、労働組合のない中小企業で従業員組織が組合代替機能を担っていることであり³⁾、以下ではこの点を取り上げていくことにする。

II 従業員組織の組合代替機能を確認する

1 最初の発見——小池の研究成果

従業員組織が「事実上の企業別組合」として労働組合と同じ機能を持っていることを強調した代表的な先行研究は小池(1977; 1981)である。小池は組合のない中小企業を対象としたヒアリング調査から従業員組織が賃金やその他の労働条件、生産計画などについて発言しており、週休2日制実施はその成果であると指摘している。これら従業員組織は「クラブ」や「従業員親睦会」等の名称を持ち、社長と役員以外の従業員を会員とする組織である。小池がこうした従業員組織を

「事実上の労働組合」と強調する理由は、つぎの4点である。第1は、従業員組織は課長クラスを含むが、中小企業の課長クラスは大企業の係長・職長クラスの権限と変わらないこと、第2は会費を徴収し、委員を選出していること、第3は労働条件決定に発言していること、第4は組織の運営や経営との交渉に上部団体が関与しないが、労働組合の場合、関与する上部団体の役員のほとんどが当該組合出身者であることである。

2 従業員組織の類型化——「発言型従業員組織」は1割前後

しかしながら、労働組合のない従業員組織(とくに中小企業)すべてが小池の指摘する「事実上の労働組合」ではなく、従業員組織本来の文化・レクリエーションなど従業員の親睦活動や共済活動を行う組織も存在する。この点について、東京都立労働研究所(1990)と企業内コミュニケーション研究会(1991)は中小企業へのアンケート調査結果をもとに活動内容によって文化・レクリエーション・共済に特化した「親睦型従業員組織(東京都立労働研究所[親睦的従業員組織])」と労働条件や経営計画・経営方針をめぐって経営側と話し合いをもつ「発言型従業員組織(同[労働組合的従業員組織])」に類型化した。その割合は1割強(東京都立労働研究所: 12.9%, 企業内コミュニケーション研究会: 15.7%)としている。また、最近の研究成果では労働政策研究・研修機構(2007)の調査結果をもとに300人未満を抽出して再分析した田口・梅崎(2011)は発言型従業員組織の割合を1割弱(9.1%)としている⁴⁾。

3 労働組合のどの機能を代替しているのか——組合代替機能とその評価

この発言型従業員組織が代替している組合機能の内容について、佐藤(1994)は労使間コミュニケーションにおける要望伝達機能(労働者の不満や要望を経営に伝達する)、意見集約機能(従業員のさまざまな意見・要望をまとめる)、情報伝達機能(企業方針など経営情報を従業員に伝える)、提案機能(経営方針などに提案する)等をあげ、それらは労働組合に劣らない働きを果たしていると指摘している。しかしその一方で、労働組合の組織化の視点から従業員組織の存在に対す

表2 発言型従業員組織の割合

主な先行研究	名称	割合 (%)	定義
東京都立労働研究所 (1990)	労働組合的従業員組織	12.9	労働条件や経営計画・経営方針について経営側と話し合っている従業員組織
企業内コミュニケーション研究会 (1991)	発言型従業員組織	15.7	労働条件、または経営計画について経営者と話し合っている従業員組織
田口・梅崎 (2011)	発言型従業員組織	9.1	親睦活動、共済活動、従業員の苦情処理活動、労働組合的な活動内容も行う従業員組織

出所：東京都立労働研究所 (1990)、企業内コミュニケーション研究会 (1991)、田口・梅崎 (2011) をもとに筆者作成

る問題点を佐藤は指摘する。それは従業員組織が従業員に集団的な発言機会を実質的に提供するものであるならば、労働組合よりも構成メンバーのコスト負担の少ない従業員組織を労働組合に転換させるニーズを低めること、さらに労働組合のない企業においても発言型従業員組織の組織化は労働組合の組織化の阻害要因として機能する可能性が高いことである。

Ⅲ おわりに——「非して似たるもの」ではなく「似て非なるもの」なのか？

さらに、中村 (1988) は従業員組織の発言効果について教育訓練の充実などで効果が認められたものの、離職率の引き下げ、賃金、労働条件の引き上げについての効果は確認できなかったことを指摘している。つまり、従業員組織は労働者の不満を経営側に一定程度伝えているだけにとどまり、労働条件の改善を実行させるまでの発言力を持っていない点である。それはもともと機能面が労働組合と同等であるという背景を持たないからである。ただし、中村は特定の産業(情報サービス産業)を研究対象としており、同様の傾向が産業を超えて示しているまでには至っていない⁵⁾。労働組合と従業員組織は「非して似たるもの」なのか「似て非なるもの」なのか。さらなる研究の蓄積が望まれる。

付記

本論の作成にあたって、岩崎馨氏(公益財団法人日本生産性本部労働研究センター事務局長)からは多くの有益な助言を頂いた。心から感謝申し上げる。なお、本論に関する責任はすべて著者にある。

- 1) 本論で取り上げる労働組合は「企業別労働組合」を念頭に置いている。また、従業員組織は企業によって「従業員会」「社員会」「親睦会」等の名称が用いられているが、本論では統一して「従業員組織」と呼ぶことにする。
- 2) 厚生労働省『労使コミュニケーション調査』は事業所調査と従業員調査の2つが5年おきに実施されている。最新の調査結果は平成21年であるが、従業員組織に関する質問項目が平成16年調査から削除されている。そのため、質問項目として残されている平成11年調査を用いている。

- 3) 中村 (1988) は、白井・花見・神代 (1977) をもとに労働法制的観点から労働条件等に発言する従業員組織は労働組合と事実上違いはないこととしている。
- 4) これら先行研究の調査の実施概要と中小企業の規模の範囲(規模の下限)等に差があることに留意されたい。
- 5) 例えば、全産業を対象とした田口・梅崎 (2011) は離職率低下に発言型従業員組織の発言効果を持つことを確認している一方、富田 (1993)、都留 (2002) は従業員組織は離職率に影響していないことを確認している。このように複数の先行研究が異なる結果を主張しており、明確な結論が得られていない状況にある。

参考文献

- 企業内コミュニケーション研究会 (1991) 『中小企業における企業内コミュニケーションの実態』労働問題リサーチセンター。
- 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。
- (1981) 「週休2日制と事実上の労働組合」『中小企業の熟練——人材形成のしくみ』同文館, pp.141-183。
- 佐藤博樹 (1994) 「未組織企業における労使関係——労使協議制と従業員組織の組織状況と機能」『日本労働研究雑誌』No.416, pp. 24-35。
- 白井泰四郎・花見忠・神代和欣 (1977) 『労働組合読本』東洋経済新報社。
- 菅野和夫 (2009) 『労働法第八版』弘文堂。
- 田口和雄・梅崎修 (2011) 「中小企業における従業員発言機能の機能」『日本労務学会誌』Vol.12, No.2, pp.61-77。
- 都留康 (2002) 『労使関係のノンユニオン化——ミクロ的・制度的分析』東洋経済新報社。
- 東京都立労働研究所 (1990) 『中小企業における従業員組織の役割』。
- 富田安信 (1993) 「離職率と労働組合の発言効果」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『労働組合の経済学——期待と現実』東洋経済新報社, pp.173-193。
- 中村圭介 (1988) 「従業員組織の機能——サービス産業を中心に」『日本労働協会雑誌』No.352, pp.11-21。
- 守島基博 (1999) 「未組織企業の労使関係」『日本労働研究雑誌』No.470, pp.55-61。
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』。

たぐち・かずお 高千穂大学経営学部教授。最近の主な著作に『賃金・人事制度改革の軌跡』(共編著, ミネルヴァ書房, 2012年)。人的資源管理論専攻。