

管理職層における発言機構の整備

——三菱電機の1981年役職制度改訂・労働協約改訂

鈴木 誠

(長野大学准教授)

本報告では、管理職層における発言機構の整備をめぐる労使の合意形成がいかになされたのかを、三菱電機が1981年に行った役職制度改訂・労働協約改訂の事例に即して考察した。三菱電機の労使は、1976年から1981年にかけて組合員範囲をめぐり労働協約改訂交渉を重ねていた。とりわけ1978年には人事処遇制度改訂が行われており、専門企画職務という中間管理職層の組合員範囲が問題となった。その年の労働協約改訂交渉において会社側はこの層の非組合員化を提起し、組合員か非組合員かをめぐって労使で大論議が交わされた。その後、1981年の役職制度改訂に伴い労働協約改訂も行われ、結果として、ラインを持った管理監督職にあるのか、または重要な機密にかかわる経営に参画している職務か否かによって組合員と非組合員の区分をすることになり、会社側と労働組合と

の間で1人ひとりについて協議し、決めることとなった。こうして、専門企画職務という中間管理職層の非組合員化に一定の制限が定められた。これはあくまでも職務による判断であり、主幹という資格、いわゆる属人的要因での非組合員協定ではなかった。つまり、課長級の組合員化にとって、役職でも資格でもなく職務に基づいた組合員範囲の見直しという論理が重要であったことが明らかとなった。

すずき・まこと 長野大学企業情報学部准教授。最近の主な論文に“The Formation of Job- and Competency-based Human Resource Management in Japan: The Steel Industry, 1947-1973” *Japanese Research in Business History*, Vol.36, pp. 32-49 (2019年)。労使関係論、人的資源管理論専攻。