

産業の変化と人事管理・労使関係

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集は、産業の違いや産業構成の変化が働き方に与える近年の動向を、人事制度と労使関係に焦点を当て、現代の働き方の動向を捉えようとするものである。産業という概念は一般的には「類似の業種のまとめり」を示す便宜的な区分であるが、産業と労働のあり方にはいくつかの特徴がみられる。

第1の特徴は、産業間の異質性と働き方の多様化である。産業論の古典であるコーリン・クラークやダニエル・ベルらの議論に示されるとおり、先進国では、第1次産業から第2次、第3次産業へと主要産業が推移し、第3次産業内でのさらなる分化と発展がみられた。特にサービス産業の拡大は、製造業とは大きく異なる労働需要の形を生みだし、働き方の多様化の原動力となっている。冒頭の山下・小川論文では、国内の産業構成の変化からこの論点を検討している。

第2は、同一産業内の同質性（類似性）である。産業が同じであれば、商品やサービスを生産するテクノロジーや労働力に求められるスキル、労働力需要のパターンは、ある程度似通ったものになる。産業内の類似性は、企業と労働者の双方にとって、協力関係や組織化の基盤となる。同一産業の企業は、ビジネスにおいては競争相手であるが、他方で多様な協力関係を結び、協調的な行動を取ることも多い。また、産業内の同質性は、労働者に共通の利害を生み出す。産業別組合の設立基盤はこの産業の同質性にに基づいている。産業の類似性に関しては、山内論文で産業ごとの人事施策の特徴を取り上げ、李論文では、産業別組合の機能の現状について、川口論文では、李論文で指摘された労働条件改善機能の低下に関連して、企業横断的労働協約とその拡張適用について法理論の面から検討をおこなっている。

第3は、従来の産業カテゴリーを越えるようなビジネスが広がる近年の動向である。ある企業が「製造業」として分類されていたとしても、実際のビジネスでは多くの法人・個人向けサービスをおこなっている

ことは珍しくない。製造業が従来の「商品の販売」から「商品を通した価値の提供」へと移行していることは、産業カテゴリーを越える動きの端的な例である。さらに、近年のICTの進展は、産業横断的な変化を生み出すことで、働き方に大きな影響を与えつつある。企業の活動が従来の産業カテゴリーを越えることの労働への影響については、岩佐論文で産業別規制の先進国のドイツにおいても、産業の変化に直面し、産業というくくりを超えたレベルの取り組みが必要となっていること、鷲見論文では、生産現場と雇用慣行の変化を時系列で取り上げ、近年の変化の特徴を捉えている。

各論文の概要は以下の通りである。山下・小川論文では、日本国内の産業を歴史的にふり返り、産業と労働力の関係について概観している。日本の産業と労働の関係を通史的にみた時、1940年代以降では、戦時期の急激な重工業化の後、高度経済成長期に機械産業の拡大を中心とした産業構造の転換が起きた。第二次世界大戦後には、衰退産業への対応は、政府にとっても、労働組合にとっても重要な課題となった。高度経済成長期には装置産業を中心にオートメーションが導入され、技能のあり方に変容が見られた。続く1970～80年代には、ポスト工業化が進み、技術革新の広範化がみられた。ME化やOA化によって、技術革新がより広い産業や働き方へ影響を与えた。また、70年代以降には「卸売・小売業、飲食店」を筆頭に、非正規雇用が拡大した。1990～2010年代は、情報技術の発展やケア産業の拡大が顕著であった。サービス業が拡大する中で、非正規雇用者割合が引き続き増加したものの、近年では鈍化している。

山内論文は、日本国内における雇用システムの多様性の拡大傾向を、産業別の人事制度の変化を通して検討している。産業に特徴的な商品・サービスに適合的な人事制度、グローバル化による競争圧力のもと、産業の国際競争力が人事制度の変化に影響を与えること

を指摘する。近年の特徴は、日本に強みのある産業では雇用システムの変化が緩やかであるのに対し、強みのない産業において産業ごとのベストプラクティスを採用する積極的な動きがみられる。山内論文は、これが日本型雇用システムの多様性を拡大させる一方で、教育訓練システムなど、雇用システムを構成する他の要素と人事制度のコンフリクトが顕在化する可能性を指摘する。

日本の産業別労働組合の現在の機能について考察したのが、李論文である。産別組織への調査をもとに、産業別労働組合の最も重要な機能とされる産業別統一闘争や労働条件改善にかかわる機能についてみると、これを遂行する産業別組織は、連合加盟産業別組織の半数以下であることが示される。しかし、調査活動、産業政策策定・実現活動、組織拡大活動は4分の3以上の産業別組織が広く遂行していることが示される。2000年と比べると2019年時点では、産業別労働組合の諸機能は強化と低下の両方の変化が見られる。組織化機能と産業政策の労使協議機能は強化されているものの、労働条件改善にかかわる機能と労働条件の最低規制機能は低下がみられる。

同一産業の企業はビジネスにおいて競争相手となることが一般的である。使用者間のコスト引き下げ競争は、労働条件を悪化させる危険がある。公正競争を実現して労働者の権利を保障するためには、産業全体にかかる労働条件規制が重要となる。こうした視点から、川口論文は企業横断的労働協約と、協約当事者以外の労働条件引き上げ効果を持つ労働協約の地域的拡張適用の理論的課題を取り上げ、企業横断的労働協約について、独占禁止法による競争制限禁止との関係、労働協約の競合、地域的拡張適用制度の地理的・人的範囲、労働委員会、大臣又は知事の裁量について検討している。

ドイツの労働協約交渉の変化を産業部門の再編から考察したのが、岩佐論文である。金属・電機部門に

おけるIGメタルとゲザムトメタル傘下の使用者団体を協約当事者とする横断的労働協約は、相対的に高い水準の労働条件を規制してきた。これに対して、近年、アウトソーシング企業が、生産に関する検査・品質管理、物品供給、情報・人材に対する長期契約のロジスティクスを提供するサービスが拡大してきた。長期契約型のアウトソーシング契約を進めたため、労働協約によって規制する範囲が縮小する傾向がみられるようになった。本稿では、IGメタルは、アウトソーシング企業に対して協約を締結する運動を展開しつつ、労働条件の引き上げを模索している状況が示されている。

グローバル化における製造業の変化と労働の関係を考察した鷲見論文は、生産現場と雇用慣行の関係について、①グローバル化により均質化が目立った時期、②多様性が依然として存続することが論じられた時期、③多様性を生み出す共通の構造に注目が集まる時期に区分する。さらに、今日のグローバル化の中で最も重要な課題のひとつである、新興市場への参入において、ローカルの事情に根ざした戦略の構築とバリューチェーンの構築の重要性を示し、他の産業とのアライアンスの中で、新たな競争力が獲得する時代における新たな分析枠組みの必要性を指摘する。

以上、産業がもたらす変化を、人事制度・労使関係に焦点をあてて検討したが、近年では、ICTの進展が個々の産業に多様な変化をもたらし、それが働き方に影響を与えていることが明らかとなっている。ひとつの産業の変化は、産業横断的な変化をとまなうことで、大きく社会を変える契機となる。本特集を通して、現代の労働についてより多面的な理解が深まれば幸いである。

責任編集 山下充・神吉知郁子・西村純
(解題執筆 山下充)