

労使関係における集団の意義

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労使をめぐる関係において、集団は特別な位置付けをもつ。集団とは単なる個人の集合ではなく、あくまでも集団として固有の目的や役割を担う存在とされる。とくに、集団的労使関係の中核を担う労働組合は、争議行為などの正当な活動に関して民事免責・刑事免責といった法律上の特権をもち、特別の効力をもつ労働協約を締結して構成員の労働条件を規律することができる。個人人では弱い交渉力が、集団化によって経営側と対等にわたりあう力をもつことで、労使自治を担う能動的な存在となりうるのである。

もっとも、集団の意思決定には、内部の意見集約や運営の過程において多様性が捨象されてしまうおそれを構造的に内包する。従来のいわゆる日本的雇用慣行の下では、企業内で男性正社員を中心に組織された組合が、ほぼ全構成員に共通した利害の調整に関して、対使用者で大きな役割を果たしてきた。しかし近年、労働組合の組織率低下や、就業上のニーズの変化、従業員の多様化、企業の組織的再編が進むなか、均質な労働者を前提にした既存の集団の役割は再考を迫られているようにもみえる。組合内で従前はマイノリティであった非正規労働者の組織化や女性役員の登用が進む一方で、合同労組などの企業外の集団、組合以外の従業員代表活動、ひいては労働者に括られない働き手の集団化もみられる。これに呼応して、企業や社会にとっての労働者集団の役割も問い直されるだろう。そこで本特集では、労使関係において「集団」のもつ意義や役割について、集団性をもつ多様な労使コミュニケーションの実態を捉えつつその展望を探りたい。

いわゆる日本的雇用慣行（終身雇用、年功賃金、企業別労働組合）は、均質性を内包する集団という共通項で貫かれていた。呉論文はまず、バブル経済崩壊以降、労働争議件数の激減とともに賃金が上がらなくなっており、内部留保や株主への配当率の増加に相反して集団力が低下していることを指摘する。日本の協約適用率は組合組織率とほぼ同率であるため、集団力

の拡大には何よりも組織拡大が重要となるが、非正規労働者の組織化、子会社労働者の組織化、企業グループレベルの連携強化や職種別労働組合の結成などさまざまな集団力の拡大強化が図られつつも、組織率は低下の一途を辿っている。そこで現実的代案として示されるのが、従業員代表法制の導入である。先んじて導入された韓国の労使協議会制度においては、企業経営の透明性、労働者の参加性、主体性、企業経営への納得性という「4つの性」が確保されることで、継続的な賃金上昇がみられている。組合と従業員代表制の相互作用によって、労使関係の対等性原則を実現する展望がひらかれる。

こうした労働者利益の多様化の中で、労働者集団が本来果たすべき役割とは何であったか。桑村論文はこれを、個人のレベルでは実現できない労働者の保護と、集団的事項における労働者利益の適正な反映という2点に整理する。いずれの点でも、現行の過半数代表・労使委員会は、その制度的基盤が整備されているとはいええない。無組合企業において交渉主体を確保する利点に目がいきがちであるが、労働者集団の代表に、労働者個人には認められない特別な権限を付与することの意義を見失ってはいけないと警鐘が鳴らされる。労働組合法制についても、協約の不利益変更の場面での組合内部の利益調整のあり方、協約外の者への拡張適用制度に関して、さらなる議論の必要性が生じている。

労働組合の交渉力は、集団自体の機能強化を図る仕組みを基礎に、多数決を基本とした意思決定によって支えられている。組合内部の多様化を進めると、意思決定にあたって集団内部において、さまざまな利益を調整する仕組みがより重要になるはずである。従来の労働組合は、組織化の実態において男性性の高い組織といえるが、女性役員を調査対象とした本格的な研究は少ない。そのなかで、本田論文は、組合において精力的に取り組まれているはずの男女活動が、組合活動の

重視度では極めて劣位にあることや、仕事・家庭・労組という三重の役割の負担が大きく労組活動の時間が捻出できないなど、性別役割分業などによって生じている女性役員の「壁」や「崖」を考察する。女性役員の空洞化、男女平等進展のための数値目標が手段の目的化に陥ることへの強い危機感は、組合の代表性のあり方に一石を投じている。

集団のもつ力は、必ずしも争う場面で発揮されるとは限らない。とくに日本の労働組合は協動的であるとされ、日常的なコミュニケーションが安定的な労使関係を支えてきた。青木論文は、日本企業ではインフォーマルな労使交渉が豊富に行われており、フォーマルな労使交渉と連動して労使紛争の予防や処理に貢献してきた実態を詳らかにする。組合活動と経営の下意上達は、組合の職場役員を兼務するチームリーダーによって重なり、相互に関連し合っているという。もっとも、無組合企業による下意上達は、フォーマルな労使交渉との相互作用が働かないため、組合の十分な代替とはなっていない。現場の発言力低下が懸念されているが、それが職場労働者集団の経営参加力の低下なのか、それを発言力に繋げる組合活動が機能していないのか、そもそも職場労働者集団の貢献への期待が縮小していないかなど、今後の労使コミュニケーションの変化が注視される。

視点を反転させ、経営側が集団的労使関係に見出す意義を論じるのが田中論文である。ここで主張されるのは、企業業績を労使で協力して増大させ、労使が協調的なスタンスで成果を配分することの普遍的価値である。その一例が、日経連の開発した「賃金支払能力システム」とされる。これは戦後、1990年代までの企業内労働組合を中心とした単一的な労働者集団の下で、労使協調体制に基づいて労使の協議と協力を前提として提案された成果配分システムであったが、従業員管理の「個別化」と労働者集団の「多様化」によって見直しが模索されていく。新しい時代におけるソーシャルパートナーとしての労使関係を築くため、法制度を含めた集団的労使関係の抜本的な見直しも示唆される。

そして、公的な政策や制度の形成と、当該国家・地域における労働者集団のあり方との複雑な関係を論じるのが兵頭論文である。たとえば最低賃金制を例にとり、英米独の歴史のプロセスをみれば、労働組合が高

い交渉力や協約適用率をもつ場合には国家による法規制としての最賃制の導入や改善を求めるインセンティブは生じず、逆に自ら十分な賃金水準を実現する力を失ったときに代償としての国家介入を求める、という関係が成り立つようにみえる。もっとも、歴史的経路や産業構造・政治構造、組合自体のリーダーシップのありようなどに規定された、労働組合の社会的性格は無視できない。日本では、正規雇用労働者からなる企業別組合は、非正規労働者の家計補助賃金を規制するにすぎない最賃には無関心であったと言われる。しかし戦後、総評の策定した「賃金綱領」は単身者の家計を維持しうる水準を求め、最賃がメインストリームの労働者の賃金を押し上げる効果を発揮しうるものと捉えられていたとし、労働組合が最賃制の政策決定の過程において果たしてきた役割に改めて目を向けさせる。

さらに今日では、プラットフォームワーカーなど、典型的な労働契約関係を結ばない働き手が増えている。こうした独立契約者への政策的対応は世界各国で試みられているが、従来の労働者・非労働者の二分法からの政策転換は容易ではない。この点、日本と同様、企業別労使関係が不安定労働者の脆弱性と過小代表性の元凶とされてきた韓国において、約20年にわたる「特殊形態勤労従事者」の組織化とその保護策をめぐる議論の蓄積のうえに、プラットフォームワーカーの組織化が進んでいることが注目されよう。安論文は、全国的な賃金水準統一化を実現した産別交渉の事例などを紹介し、いまが不安定労働者を包摂する集団的労使関係の再構築、そして集団としての労働組合の社会的な再認識の好機であることを説得的に描き出す。

これらの論考はいずれも、時代や地域を超えた集団の普遍的価値を認め、従来の職場の均質性を前提とした集団の力が細るなかで、さらに拡大し続ける労使の非対称性を是正するための新たな包摂の道を指し示している。制度改革も、集団自らによる変革も、長らくその必要性が叫ばれながら停滞し、もはや抜き差しならないところまで来ているようにみえる。本特集に鏝められた手がかりが広く届き、なるべく早く実を結ぶことを期待したい。

責任編集 神吉知郁子・江夏幾多郎・首藤若菜
(解題執筆 神吉知郁子)