

「ノンユニオン職場」における労働条件決定 ——労使コミュニケーションの可能性と限界

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集は、「ノンユニオン職場」における労働条件決定をめぐる労使コミュニケーションの可能性と限界を検討するものである。

労使コミュニケーションは多義的な概念だが、大きく2つに整理できる。1つは、企業理念や事業方針の共有など、業務遂行に不可欠なコミュニケーションであり、いま1つは、賃金、労働時間などの労働条件の決定に関わるコミュニケーションである。前者が経営側にも直接的な利益をもたらすのに対し、後者は分配をめぐる構造的な利害対立を内包し、労働者には不利益取扱いへの不安が、使用者にはコスト増への警戒が働くため、その実質化は容易ではない。労働法制は労使コミュニケーションの存在を前提に、36協定に象徴される各種制度を整備してきたが、現場ではしばしば形骸化が指摘されてきた。

本特集が主たる分析対象とする「ノンユニオン職場」とは、職場内に有効な集団的交渉主体を欠く職場である。組合が不在の場合に限らず、加入率が低い場合や名目的にしか機能していない場合も含み、職場外の労働組合を通じた関与の可能性も排除しない。

労働組合の推定組織率が16.0%となった現在、こうした職場はもはや例外ではなく、現代日本における標準的な労使関係の一形態となっている。折しも2025年1月、労働基準関係法制研究会が、過半数代表者の選出手続や権限の明確化など機能強化を提言する報告書を公表し、その当否をめぐる議論が労働法学・労働政策の両分野で活発化しており、本特集はこうした動きを受けて企画された。

本特集は3本の論文と1本のインタビューから成る。本久論文は、前述の報告書の提案を、過半数代表の代表性とデロゲーションの正当性という観点から批判的に検討する。指摘されるのは、過半数代表者の選出手続や活動基盤を整備し、その代表性を高めること自体では、労使協定による規制解除を法的に正当化しないという点である。憲法27条2項に基づいて規制

解除が許される領域を限定し、保護水準を担保するという過半数代表制の法的正当性に鑑み、労働者の団体意思の形成のための基盤整備こそ必要であると論じる。

岩月論文は、組合のない企業への調査から、過半数代表者の役割が36協定の内容確認・署名にとどまる場合から、従業員の意見集約や労働条件に関する協議まで多様であることを明らかにする。そのうえで、日常的な労使コミュニケーションの蓄積や意見交換の場、活動を支える仕組みが、過半数代表者の実質的な関与を支えていることを示す。

本田論文は、港湾労働を事例に、需要の波動性や重層的な下請構造に対し、産別労組が個別企業を超えて労働条件と社会保障の共通基準を形成してきた歴史と制度を明らかにする。産別協定や労組労供を通じてノンユニオン労働者を包摂しうる可能性を示す一方、その実効性が現場における組合の組織的基盤に依存するという限界も指摘する。

インタビューでは、Google Japan Union 初代委員長・橋本良氏への聞き取りを通じ、市場価値の高い専門職であっても、評価・処遇をめぐる個別交渉の余地は乏しく、実質的な交渉力は転職可能性という市場を介した調整として現れること、それゆえ集団的な発言の場が改めて求められたことを描き出す。

以上の通り、本特集は法制度、実態調査、歴史的事例、当事者の語りという異なる方法により、職場内外の複数の経路から「ノンユニオン職場」の労働条件決定と労使コミュニケーションの現実に迫るものである。各稿を通じて浮かび上がるのは、制度整備だけでは十分でなく、実質的な労使コミュニケーションを支える基盤の重要性である。

過半数代表制の見直しが進むなか、本特集が、ノンユニオン職場の労使関係を捉え、制度的に支える方策を検討する素材となれば幸いである。

責任編集 首藤若菜・神吉知郁子・西村純
(解題執筆 首藤若菜)