

はしがき（増補版につき）

この本が初めて世に出たのは昨年（2011年）9月23日であった。1年も経たないうちに増補版を出すことになった。それは、もっぱら第6章が新たに加わったためである。最近、企業グループ経営が強まっている中、労使がどのような関係を結んだらいいのか模索している企業は少なくないと思われる。初版では、それに応えることができず、第2部は未完成であった。その心残りがあったが、初版印刷中の2011年8月23日、偶然にも企業グループ労使関係のフロンティアを走っている事例（ケンウッドグループユニオン）に出会うことができた。私は、電機連合の「若年層から見た電機産業の魅力研究会」のメンバーであったが、同研究会後の夕食会で向かい合って熱く話を交わし合った方が同ユニオンの事務局長であった。事務局長は、同ユニオンが企業グループ単一労組であり、そのために子会社の問題も取り上げることができる等の特徴を話してくれた。それを聞いた瞬間、「企業グループ労使関係の本来の姿はこれだ！」と思い、早速、調査を行った。その成果が第6章である。初版で企業グループ労使関係の最先端が抜けていたが、第6章を新たに付け加えることによってそれが埋まったのである。それが増補版を出したいという強い思いに繋がった。

この本は専門書であるが、多くの読者に恵まれている。次の増刷の際には、ぜひ、企業グループ労使関係の最先端事例を入れたいという思いが早くも実現することになった。今までの読者とこれからの読者の皆さんに感謝の思いでいっぱいである。

初版の際には、「はしがき」を書かなかったが、今回増補版を出すに当たって書くことにしたのは、第6章の追加説明のほかに、この本のタイトルに込められた思いを伝えたかったからである。その思いの一部は、すでに序章に書かれているが、沖永賞受賞（2012年3月8日）の際、弊機構の社内報（『JILねっと Work』No.15（2012年4月））に掲載した一部も併せて以下に

紹介したい。

同書に掲載されている 11 の論文は、2000 年以降、『日本労働研究雑誌』や『ビジネス・レーバー・トレンド』、また、本や報告書で公にしたものがあります。新たに書いたものは、序章と終章のみであり、そのためにタイトルをつけるのに大きな制約がありました。既出の 11 本の論文がうまく収まるタイトルってそう簡単ではありませんでした。最終的に今のタイトルを考えて、ある外部研究会の懇親会で、出版会社の方にそのタイトルをいいたら、「羅針盤って最近使われていない言葉で古臭い」と一蹴されました。だいぶ悩んだ末、羅針盤ってどういうものかもう一度確認したいと思いそれを買いました。針はいつも北を示していますが、その針に表示板の北を合わせなければ羅針盤の意味はなしません。しかし、そのためには、羅針盤の本体を回さないといけません。針を表示板の北に合わせるの簡単ですが、そうすると、当然のこと、羅針盤の意味がないのですね。必ず針に本体の表示板を合わせなければいけません。それは簡単ではありません。

「労働組合の羅針盤」は、サブタイトルですが、そこには労働組合が正しい方向性（針の北）を認識しなければならないことを示しました。しかし、それを認識したとしてもそれに合わせて実際の運動を行っていかなければ（本体を回さなければ）何の意味もありません。既存の運動を変えることは大変難しいです。変えるためには、組合員の同意を得なければなりません。民主主義的意思決定をする労働組合という組織の中で、それは容易なことではありません。実際、諦める組合がいっぱい存在します。しかし、成功する組合も現にあります。その組合リーダーは、運動を変えるために「悲壮な決意」をし、壮絶な努力をします。それによって最終的には羅針盤を、針の示す北に合わせて正しい方向に突き進むことができます。すなわち、当該の会社や社会をより正しい方向に導き前進させることができます。

このように、副題には、労働組合が正しい方向に合わせて既存の活動を変革することは大変困難ですが、それなくしてよりよい会社・社会を創り上げることができない。社会変革のためには、労働組合・組合リーダーの

自己犠牲が伴うという意味を込めています。

ただ、そもそもなぜ今の時代に労働組合かという疑問がわいてくると思います。組織率の低下、「春闘の終焉」、労働争議の消滅ということを考えると、労働組合の社会的存在はないに等しいといわざるを得ません。しかし、実は今でも労働組合の組織人員は約1,000万人とこの社会の圧倒的な最大勢力であり、社会変革には最も重要な団体であるのに、それに気づいている人は皆無に等しいといっても過言ではないのではないのでしょうか。私も終章を書いているときにひらめきました。

日本の労働法制の特徴の1つは、三六協定の締結や就業規則の変更等の際に個別企業の労使に大きな役割・権限を与えているということです。極端に言えば、労働組合の同意がなければ会社は残業をさせることができないくらい、組合の存在は極めて大きいのです。長時間労働、サービス残業、過労死等の問題は、労働組合が本気になって取り組んでいけば解決することができます。本格的な政権交代が実現した2009年衆議院選挙で民主党の圧勝に連合が大きな役割を果たしました。組合は、個別企業だけではなく政治をも変えることができるのです。「沈没」しつつあるこの社会を救うための担い手として労働組合に期待したいという思いが副題に込められております。

この本を作るために11本の論文を書いたわけではありませんが、よい研究環境のおかげで、最先端の事例に多くめぐり合い、貴重な協力を得ることができました。関係するすべての方々に感謝の思いでいっぱいです。

以上のように、本のタイトルに合わせて論文（内容）を書き下ろしたわけではなかったので、「全体のまとまりが不十分」との指摘も頂きましたが、本の賞味期限（時効）は、今の労働運動・労使関係のままであれば相当期間続くと思います。著者の願いは、「労働組合の羅針盤」に込められた思いが広く伝わり、時効が短縮されることでもあります。「沈没中」のこの社会を救うために必要な研究が当機構から多く出ておりますが、それがより積極的に活用されることを願っております。また、より目的意識的に研究を進めていけば、もっと意義のある研究が多くなされ、当事者だけではなく当機構の社会的存在意義も一層高まると期待しております。

以上が、社内報に掲載した内容である。労働組合が、この本の時効を早めて、より望ましい組合運動や労使関係の進展、より働きやすい職場づくりや住みよい地域社会づくりを図るためにも、本書の組合運動・労使関係を参考にして頂ければ幸いである。また、労働組合が企業の様々な問題の解決だけではなく、少子化や非正規労働者等の社会問題の解決にも繋がる運動を展開することができるという可能性を示したことも、今後の組合運動の参考になるだろう。

「日本の労使関係は車の両輪だ」とよくいわれる。日本の労使関係は、基本的に企業の労使が作り上げるものであるとあってよいほど、企業が舞台である。企業別労働組合が、労働組合の羅針盤として正しい方向に向かって動き、新たな労使関係のフロンティアを切り開いていく際に、企業がそれをキャッチし歩調を合わせていくことは労使の信頼関係をより強固なものにし、企業の発展にも繋がり得る。本書は労働組合のためだけではなく企業にも必要であろう。

また、最近、企業の外に組織されている合同労組の存在意義が高まっているが、合同労組の正確な理解にも役立つと考える。特に弁護士、社労士の方々にそうであろう。そして、労使関係の力動性およびそれに左右される社会の仕組みを理解してこの社会をよりよい方向へ一歩でも前進させようとするすべての方々への一助となることを期待する。本書は、2000年代約10年間、フロンティア的に展開された多方面の労使関係を取り上げているので、それを学ぼうとする大学生や院生の教科書・参考書としても有益であると思う。

日本の本格的な再生に向けて労使が知恵を絞り、労働組合、労使関係を経営資源、社会資源として見つめ直すきっかけを与えることができれば望外の喜びである。

2012年7月4日

研究室にて 呉 学殊