

早稲田大学審査学位論文
博士（人間科学）
概要書

労働組合の職場組織の交渉力

The Bargaining Power of a Workplace-Union Organization

2013年1月

早稲田大学大学院 人間科学研究科
飯嶋 和紀
IIJIMA, Kazunori

研究指導教員： 河西 宏祐 教授

労働組合の職場組織の交渉力

飯嶋和紀

主査 河西宏祐 教授

1. 本研究の目的

本研究の目的は、私鉄中国地方労働組合広島電鉄支部(以下、「広電支部」という)の職場組織の組合活動を事例とし、近年衰退現象が指摘されている企業レベルにおける労働組合および企業別組合の活性化の手がかりを提起することにある。

2. 研究の背景

戦後日本における労使関係の推移は、敗戦直後にいちど組合優位型労使関係が形成されたものの、2.1ゼネストの中止(1947年)を契機に再編期に入り、三井三池争議(1960年)を契機として1960年代頃より経営優位型労使関係へと推移した。さらに、1980年代における国鉄「民営・分割」(1987年)、連合の結成(1989年)などを契機として、経営優位型労使関係が不動のものとなったまま現在に至っている。以上のような状況に対応し、労働組合、とりわけ企業レベルにおける労働組合の交渉力が衰退していることが指摘されており、活性化の可能性が模索されている。

3. 先行研究の動向

企業レベルにおける労働組合および企業別組合を中心として、わが国労働組合の交渉力・活動力が衰退しているという見解は、多くの論者の共通認識となっている。以上のような労働組合の衰退現象に対して、①現在活性化している個人加盟ユニオン等に着目していこうとする研究と、②企業レベルにおける労働組合の活性化を指向していこうとする研究動向が存在する。

①に関しては、企業別組合が取り扱わなかった非正規労働者等の労働問題を拾い上げて組織化や交渉等を進めていることに着目している研究が多い。その一方で、労働法制の動向の影響を受け、個人加盟ユニオンが個別的労使関係へのコミットから排除される危険性、加入者が定着しないという流動性、法整備に伴い個人加盟ユニオンのみが個別労働紛争解決の手段たり得なくなっていることなどが、課題として指摘されている。

②に関しては、「ユニオン・アイデンティティ」運動が試みられたものの、結果として低調であったことなど、依然活性化の方途を見出すことについては手詰まり感がある。しかし、一部の研究の中には、パートタイマーを組織化した事例、現場の組合員の声を聴くことにより、企業レベルにおける労働組合が活性化した事例などが散見される。その中でも、近年「全契約社員の正社員化」を果たした、広電支部の

事例は、注目に値する。

4. 本研究の問題意識

②に関する先行研究において、現場の組合員の声を聴くことにより活性化した事例があるということは、近年活性化している企業レベルの労働組合を調査対象とし、その職場組織の役員や末端職制の動態といった、職場における労使関係にまで視点を掘り下げた研究をする意義が充分にあると考えられる。そして、職場における労使関係の実態から析出された、労働組合の職場組織の活性化の要因をもとに、企業レベルにおける労働組合の行動様式を整理し、既存の企業レベルにおける労働組合および企業別組合の限界と指摘されていた行動様式と異なる点を明らかにすることは、企業レベルにおける労働組合および企業別組合の活性化の手がかりを提起するうえで重要である。

5. 研究史上の位置

上記の問題意識にもとづき、①企業レベルにおける労働組合の活性化事例として広電支部を採り上げ、②その職場の労使関係について分析を行う。③その際、広電支部としての行動様式との関係性についても留意しつつ分析し、④既存の企業レベルの労働組合および企業別組合の行動様式と異なる要素を提示する。それをもって、企業レベルにおける労働組合および企業別組合の活性化の手がかりを考察している。なお、②の分析においては職制からの聞き取りも行い、職場における労使関係の分析を複眼的に試みている点に本稿の特徴がある。

検討の結果、広電支部の職場組織が、事実(実態)に基づき、現場協議制を駆使して会社側職場組織と協議し、課長職以上の経営層を除く全労働者の労働条件向上を志向していること、交通政策(職場レベルではなく乗客サービス)をもって、職場規律の弛緩を防ぐとともに、会社側の単なる経営赤字改善や効率化のみの追求を抑制している実態を解明している。そして、解明された諸点を基に、〈広電支部型労働組合主義〉を提示している。以上の研究結果は、散見される企業レベルの労働組合および企業別組合活性化事例の先行研究に、職場組織の労使関係の検討の重要性という視点を加えることとなった。

6. 対象と方法

本研究では、次の仮説を設定した。

「職場における労働組合組織の交渉力の強化により、企業レベルにおける労働組合の〈活性化〉は可能ではないか」

また、次の作業仮説を設定し、調査をおこなった。

「〈活性化〉が顕著である広電支部を事例として、その現場協議制における職場組合組織の交渉力の実態を探る」

調査は2006年12月～2009年6月にかけ、数次にわたり聞き取り調査を実施した。また、2011年にも3回にわたり補足の聞き取り調査を行った。合わせて調査過程での資料収集や、定期大会の傍聴も複数回行った。その他、書面を介した質疑応答も数次にわたり行っている。なお、調査は河西の調査研究に同行し、その指導のもとで行った(記して謝意を表したい)。

7. 考察

本研究で得られた知見は、組合職場組織の活動が活発である場合、企業レベルにおける労働組合が活性化することとの因果関係を明らかにしたことをベースとして、次の3つの志向性や行動様式が、互いに影響を及ぼし合いながら均衡を保ち、安定的に職場組合活動を活発化させていることである。

- i. 事実(実態)から出発する行動様式
- ii. 全労働者(課長以上の経営層を除く)の労働条件向上
- iii. 交通政策(職場レベルでは〈乗客サービス〉)

上記結果を踏まえ、〈新たな労働組合の理論〉として、〈広電支部型労働組合主義〉を次のように提示した。

(1)〈広電支部型労働組合主義〉の定義

〈生産における経営への協力に関しては、「雇用を守るために職場を守る」ことを目的とした範囲で、伸縮的に協力をする行動様式〉とする。

(2)労使協調主義の組合の「生産協力」との違い

〈広電支部型労働組合主義〉は、「生産」に「協力」という意味では労使協調主義との共通部分を持つ。しかし、その内容が、①非正規社員から末端職制まで含み、全労働者の利益を追求している点、②「雇用を守るために職場を守る」発想のもと、生産への協力と、分配の獲得度合いが調整されている点が、「生産性の向上」に親和性を持つ労使協調主義の組合と異なっていた。また、③〈伸縮的な協力〉姿勢は、「交通政策」や〈乗客サービス〉の観点から、時には労働強化をもたらす要求を自ら行っており、結果として規律の弛緩を防ぐ効果も含めてもたらしていた。

(3)黒字化を目指すため経営側も許容し得る面がある

〈広電支部型労働組合主義〉は、利潤追求(黒字経営)をその目

的とする経営側にとっても、黒字化という意味では労使が一致することができ、許容し得る行動様式といえた。

(4)生産への協力と分配の獲得度合いを調整する機能

〈広電支部型労働組合主義〉は、生産性の向上・合理化と労働条件の向上、利用者の利便性と労働条件の向上、権利と義務、といった相矛盾する要素に関し、これまでの日本の労働組合がどちらかに重きを置いた対応をすることしかできなかった難問を、あえて抱え込み、生産への協力と分配の獲得度合いを調整することにより、克服している。

(5)組合職場組織の機能

実態を迅速に把握し対応できるという組合職場組織の機能は、組合組織全体の活性化にも影響を与えると同時に、〈広電支部型労働組合主義〉の確立にも、よい影響をもたらしている。

8. 結論

以上の〈新たな労働組合の理論〉から、改めて〈職場組織の重要性〉が確認できた。すなわち、①労働組合が広範に組織対象を定めたときには、それぞれの利害を調整する役割、②職場規律の弛緩を防ぐ役割、③本部レベルの産業政策を、一般組合員へ咀嚼する役割、以上①～③それぞれのケースにおいて、職場組織が活発化してその役割を果たせば、本部レベルの活性化に大きな影響を与えることが確認された。

9. 研究の成果

本稿における研究の成果は、①広電支部の職場組織役員のみならず末端職制である管理・監督者からの聞き取りも行い、職場における労使関係の分析を複眼的に試みている点、②〈広電支部型労働組合主義〉を提示し、生産性の向上・合理化と労働条件の向上、利用者の利便性と労働条件の向上、権利と義務、といった相矛盾する要素に関し、これまでの日本の労働組合がどちらかに重きを置いた対応をすることしかできなかった難問を、あえて抱え込み、生産への協力と分配の獲得度合いを調整することにより、克服していることを析出した点、③〈広電支部型労働組合主義〉の行動様式を、職場組合組織の実態から析出できた点、以上である。

10. 今後の研究課題

本稿の今後の課題は、提示した〈広電支部型労働組合主義〉は、その特殊性が強調される側面を持ち、普遍性を十分に引き出したとはいえない点にある。さしあたり、企業レベルにおける労働組合の幾つかの活性化事例との共通性を照らし合わせることで、その普遍性について検証していくことで、課題を克服していきたい。