

2012年12月21日

博士学位論文審査報告書

大学名： 早稲田大学  
研究科名： 人間科学研究科  
申請者氏名： 飯嶋 和紀  
学位の種類： 博士（人間科学）  
論文題目： 労働組合職場組織の交渉力  
**The Bargaining Power of a Workplace-Union Organization**  
論文審査員： 主査：早稲田大学教授 河西 宏祐 文学博士（名古屋大学）  
副査：早稲田大学教授 鳥越 皓之 文学博士（筑波大学）  
副査：早稲田大学教授 店田 廣文 博士（人間科学）（早稲田大学）

飯嶋和紀氏の学位申請論文を、上記審査委員会は人間科学研究科の委嘱を受けて審査をしてきましたが、2012年11月21日に審査を終了しましたので、その結果を報告致します。

本論文の研究目的は、組合職場組織の交渉力によって労働組合の活動力が「活性化」する可能性を検討することにある。そのことを実証するために、私鉄広島電鉄の労働組合（私鉄広電支部）を事例として実態調査研究を行い、その特徴を把握するとともに、その中から導き出された諸条件の一般化を試み、それを通して今後の我が国の労働組合運動の「活性化」のあり方を考察することを目指している。あわせて、社会学における労働組合研究の理論的枠組みの発展を期そうとしている。

本論文は、大きく序遍・第I篇・第II篇・終篇の4つの篇によって構成されている。各篇の中には2つ～3つの章が含まれている。

序篇においては、本論文全体の研究課題を総括的に扱っている。

序章では、問題意識、研究課題、研究対象、研究方法の概略を述べている。

第1章では、先行研究の詳細な検討を行い、本研究の問題意識・研究課題が導き出された経過を説明するとともに、本研究の研究史的位置を確定している。

第2章では、調査対象の概要を述べている。

以上の序遍における3つの章においては、「全契約社員の正社員化」（2009年）を実現して社会的注目を浴びた私鉄広電支部を事例として、その職場組織が現場協議制において交渉力を発揮していることによって組合活動の「活性化」が実現していることを仮説とし、そのことを実態調査によって実証するという問題意識を説明している。

近年、我が国においては組合組織率の減少傾向に歯止めがかからず（1949年 55.8%、2011

年 18.4%)、その社会的影響力の衰退現象が続いており、とりわけ企業レベルにおける組合交渉力の低下が指摘されている。そのなかにあつて、研究者（および労働運動家）の間から組合運動の「活性化」の方策が模索されている。本論文も、そのような研究動向の中に位置づけられる。

第 I 篇においては、現場協議制の実態を扱っている。

第 3 章、第 4 章、第 5 章では、現場協議制の実態を詳細に分析している。

第 II 篇においては、現場協議制における組合職場組織の「行動様式」の特徴を扱っている。

第 6 章では、組合職場組織の「活動項目」を扱っており、「労働手段」「要員」「安全・衛生」の各項目において、組合職場組織が経営側を規制している実態を把握している。

第 7 章では、組合職場組織の「活動のやり方」を扱っており、組合職場役員と一般組合員、および組合職場役員と末端職制とのコミュニケーション方法の特徴を把握している。特に、組合員でありかつ経営管理者でもある末端職制の存在に着目したことが独創的である（後述）。

第 8 章では、組合職場組織の「活動志向」を扱っており、特に、組合職場組織が「乗客サービス」を重視していることに着目したことが独創的である（後述）。

終篇においては、本論文全体の結論を扱っている。

第 9 章では、この事例の実態調査から得られた所見を踏まえて、「新たな労働組合理論」を打ち出すことを試みている。

第 10 章では、全体を通しての要約、結論をまとめており、さらに本論文の「成果」と「残された研究課題」を述べている。

本論文は、経営側・組合側の本社・本部間労使関係に留まらず、職場レベルの労使関係に焦点をあわせ、現場協議制における組合職場組織の交渉力に着目して実証研究を行ったフロンティア的な研究である。

一般的に、研究者は職場労使関係については、職場が企業の生産性に直接関わる生産点であり、企業秘密に属する事項も多いため、労使双方による実態調査の承諾が得にくく実態が知り難い、という研究上の難問に直面している。これに対して、申請者は労使双方の信頼を得て、長年（約 6 年間）にわたって末端職制・組合職場役員（計 19 名）に対する長時間に及ぶ詳細なインタビュー調査や観察法調査を実施し、さらに労使双方から提供を受けた現場協議における貴重な文書資料（労使協定書や協議議事録など）を読み込み、それらを通して職場労使関係の実態を詳細に把握・分析している。この点が、まずなによりも高く評価できる点である。

とりわけ、組合員でありかつ経営側管理者でもある「職場のキーマン」ともいえる末端職制の存在に着目し、詳細なインタビュー調査を通して、その複雑かつ微妙な「意識と行動」の特徴を把握し、それを「調整層（緩衝層）」と規定して、それが職場労使関係に与え

る重要な影響について分析・解明したことは、本論文の重要かつ独創的な成果である。

また、「乗客サービスの向上」という、ある意味では労働条件（既得権）の切り下げにもつながりかねない、しかし企業の収益性の拡大と社会的責任という意味においては避けがたい重要な課題に着目し、それをめぐる一般組合員・組合職場役員・経営側末端職制の微妙かつ複雑な対応関係を詳細に把握しつつ、この課題の遂行に向けた三者の対応関係に組合運動活性化の鍵の一つがあることを分析・解明したこともまた、本論文の重要かつ独創的な成果である。

さらに、一事例の実態調査にとどまらず、このモノグラフ研究を通して把握した諸点の一般化をはかり（「広電型労働組合主義」と規定している）、全般的な労働運動活性化に向けた「新しい労働組合理論」を打ち出そうと試みていることも評価できる。

もちろん、本論文が主張する「新しい労働組合理論」（広電型労働組合主義）については、さらなる理論的精緻化の余地が残されており、さらにここから進んで、この事例を組み込んだ労働組合の社会学的研究の理論的再構成についても継続的努力が求められる研究課題である。申請者はこれらの研究課題について十分に自覚しており、今後の成果が期待できる。

このような今後の研究課題を含みつつも、本論文は職場労使関係に関する最先端の研究成果であり、労働社会学研究の発展に貢献していると評価できる。

なお、本論文（一部を含む）に関わる主たる学術論文は、以下の通りである。

(1)飯嶋和紀「<企業化・顧客化>型生協の実態と課題」、日本労働社会学会『労働社会学研究』第5号、pp51—93、(2004)

(2)飯嶋和紀「現場協議制における組合職場組織の交渉力」、日本労働社会学会『労働社会学研究』第14号(2013年4月発行予定)(編集委員会による「掲載予定証明書」あり)

以上から、本審査委員会は本論文が優れた学術的価値を有するものであると判断し、博士（人間科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

以上