

明治大学経営学部公共経営学科

2009 年度卒業論文

働きやすい職場づくり

—日本企業における企業別労働組合の役割—

指導教員 小関隆志

学籍番号 1730061507

論文執筆者 尾形恵里

序章 研究テーマ・課題・目的

新自由主義の名の下、グローバル化と IT 化を背景に進む世界的な市場競争の激化は、消費者としての私たちの生活だけでなく、労働者としての私たちの生活にも大きな影響を与えている。規制緩和等による雇用の多様化・流動化が起こり、労働条件の決定にも市場原理が働くようになった。止まない不況の波にのってそれは急速に広がる。企業は人件費削減に乗り出し、雇用枠自体が狭められ、不安定な非正規雇用が一般的となった。そして非正規労働者が陥るワーキングプア¹等の問題は、ここ数年メディアでも頻繁に取り上げられている。さらに非正規労働者だけでなく、安定しているはずの正規雇用を受ける労働者でさえ、人員削減・成果主義制度導入の影響を受け、長時間労働や厳しいノルマに追われ、うつ病や過労死・自殺の問題が深刻化している。(過重労働による死亡リスクの増大を直接示す医学的な研究報告は今のところなされていない²が、過労死や過労自殺の労災認定をめぐる裁判例の増加や、厚生労働省による労災認定基準の改正など³、司法や行政の場において、問題の深刻化とその影響は、確実に表れている。)

以上のことから、現在の日本における労働は、非正規・正規の雇用形態を問わず労働者にとって非常に厳しいものであるといえる。では、**どちらの労働者にとっても働きやすい職場を実現するためにはどうしたらよいだろうか。**

そこで、本論文では労働組合、中でも「企業別労働組合」の形態をとる、生協の労働組合の機能に着目する。日本では、会社の従業員からなる企業別労働組合が主流であるが、企業別組合の組合規約は、その組合員となるための資格をその企業の現職従業員のみ、しかもしばしば正社員のみ限定している⁴。しかし生協の労組の場合、非正規雇用であるパート職員の加入が一般的である上に、パート職員が主導的に活動しているという。したがって本論分では、企業別労働組合にもかかわらず、正規職員・非正規職員を包括できる生協の企業別労働組合に着目する。

第一章 解決策の模索

働く上で、自らが働いている企業へ何らかの不満や疑問がある場合、それを解決するために労働者自身には何ができるだろうか。①その企業を辞める／転職するか、②企業に対して訴訟を起こす(裁判)か、③労働基準監督署などの公的機関にかけこむか、④所属する企業別労働組合に相談する等の対策が考えられる。

¹ワーキングプア…働いても、国の定める「貧困ライン」以下の生活から抜け出せない人たち。日本よりも早く構造改革や規制緩和を推し進めた欧米の国々では、すでに 1980 年代から使われていた。参考：『ワーキングプア 解決への道』

²寶珠山 務『過重労働とその健康障害：いわゆる過労死問題の現状と今後の課題について』産衛誌 Vol. 45 pp.191-192 (2003)。

³木村大樹(国際産業労働調査研究センター代表)『労働あ・ら・かると Monthly—過労死や過労自殺の労災認定は、今のままでよいのか』労働調査会ホームページ

<http://www.chosakai.co.jp/alacarte/a09-04.html>(2009.11.13 アクセス)

⁴遠藤公嗣『日本の個別労働紛争』経営論集 54 巻 第 3・4 号 pp.166(2007)

そのうちまず①について考えてみるが、その会社を辞めるとなると、新たな転職先を見つけなければならず、また見つけられたとしても、今日の雇用情勢から見て転職活動厳しいものになることが予想され、まして特に非正規職員には、新しい職場でも同様の待遇が待っていることが少なくないと推測できる。そして何より、その労働者が感じた不満は、おそらくその企業内の人事や雇用の点において抱える何らかの要因を通じて結果として表れたものであり、その不満をそのままにして退職してしまうというのは、企業内にある問題の解決には繋がらず、本論分の「働きやすい環境づくりを進めたい」という趣旨と異なる。

次に②については、労働者が、個別労働紛争を一般的な民事上の紛争の一つとして、民事裁判所に訴えることであるが、労働者はこれを望まない。なぜなら、遠藤（2007）によれば、日本の裁判制度は、民事であれ刑事であれ、時間と費用が非常にかかる制度であり、さらに、労働関連裁判では、立証責任の配分について労働者側に不利が大きく、労働者の勝訴可能性が低いからである。⁵

③についてだが、厚生労働省によると⁶、人事労務管理の個別化や雇用形態の変化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）が増加しており、紛争の最終的解決手段としては裁判制度があるが、それには多くの時間と費用がかかってしまい、また、職場慣行を踏まえた円満な解決が求められているため、労働問題への高い専門性を有する都道府県労働局において、無料で個別労働紛争の解決援助サービスを提供し、個別労働紛争の未然防止、迅速な解決を促進することを目的として、2001年10月、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が施行されたという。実際、相談の申し込みに来た者の大多数は使用者ではなく労働者が占めており、労働者にとっての紛争解決を促進するシステムのひとつであるといえるが、しかし、このシステムは当事者には強制力をもたず、解決できる紛争事案が多くない。あっせんも助言指導も、そのプロセスにはいるためには使用者の同意が必要であるが、同意を得られないことが少なくない。また、この処理システムにおける相談担当者と紛争調整委員会委員の数は少なく、質にも疑問があるため、紛争事案を十分に処理しきれないともいわれている⁷。

では最後に④についてだが、遠藤（2007）によると、企業別組合の組員は、企業別組合に対して個別労働紛争の支援を求めないのだそうだ。その理由は、多くの企業別組合が当該企業に対する「交渉力」の不確実性にある。多くの企業別組合が当該企業の使用人と緊密な関係にあり、企業の競争力への寄与が企業別組合の「交渉力」となるので、企業別組合が当該企業に対して十分な交渉力を得るためには、その企業の競争力強化に十分に寄与していることを使用者に明示できなければならず、また客観的にみて、当該企業は競争優

⁵遠藤公嗣『日本の個別労働紛争』経営論集 54 巻 第 3・4 号 pp.168-169(2007)

⁶厚生労働省ホームページ『個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律』

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>

⁷遠藤公嗣『日本の個別労働紛争』経営論集 54 巻 第 3・4 号 pp.169-170(2007)

位にあり高収益であるなければならない。よってこの組合の交渉力の不確実性について理解する組合員は、組合に支援を求めないのである。しかし、労働組合と使用者の関係をこの依存的な状態から改善できれば、交渉力等、労働組合の力を取り戻すことができるし、また、労働組合を通じる対策は、労働組合の本来の機能から、労働者にとっての解決法として個別労働紛争だけでないといえる。さらに、組合と使用者の関係を改善できればという前提つきだが、特に企業別組合の特質を生かして、企業別組合を通じた対策をとることで、企業を労働者自らの手で、内側から「働きやすい職場」を作り上げていくことができるのではないだろうか。

以上より、考えられた 4 つの対策はそれぞれ問題点があることがわかったが、組合と使用者の関係を改善できればという前提をつけて、④の労働組合、とくに企業別組合の機能を通じて「働きやすい職場づくり」を実現するという方向づけをすることにする。

第二章 日本の労働組合の特徴とその機能、現状からみる問題点

江川（2003）によると、日本の労働組合は、企業別労働組合が一般的である。すなわち、労働組合が企業ごとに組織され、職種に拘わりなく、同じ企業に働く労働者たちが一つの組合を形成する。これは欧米において一般的である「職業別労働組合」や「産業別労働組合」と対比される。職業別労働組合とは、同じ職種に従事する労働者が企業横断的に組織される組合であり、産業別労働組合とは、同じ産業に属する労働者が企業横断的に組織される組合である。⁸

岩崎（2009）⁹によれば、わが国の労働組合や労使慣行が、諸外国のそれと異なることは今日では広く知られていることである。企業別組合、終身雇用、年功賃金はかつて三種の神器といわれたこともあるが、その内容についてつまびらかにしたものは少ない。企業別組合については戦後長らく遅れた存在であり、産業別組織へ脱皮させることが必要であるとして、すでに昭和 30 年代からこのような目標を方針に掲げてきた組合もある。そして上記の三種の神器が OECD からわが国の経済成長に貢献したとして取り上げられて以来、企業別組合に対する評価が高まった。しかし、近年の景気後退期を経て再びその限界が指摘され始めた。とくに、08 年秋に始まった世界大不況¹⁰によって派遣労働者など火正規従業員の解雇が相次ぐ中、「正社員クラブ」である労働組合に対する批判は高まってきた、とい

⁸江川美紀夫『日本型企业システムと平成不況』国際関係紀要 第 13 巻 第 1 号 pp.63-64 (2003)

⁹岩崎馨『日本の労働組合—戦後の歩みとその特徴—』日本生産性本部生産性労働情報センタ—pp.42-192 (2009)

¹⁰ 08 年秋に始まった世界大不況…07 年の夏以降、アメリカのサブプライム住宅ローン問題を端緒（たんしょ）として発生した金融資本市場の混乱は、08 年 9 月のアメリカ大手投資銀行リーマン・ブラザーズの破たんを契機として一気に深刻化し、金融市場のみならず、信用収縮等を通じて実体経済にも強く影響を与え、1929 年恐慌以来の世界的な経済危機の様相を呈した。

う。

・ 組合員の範囲

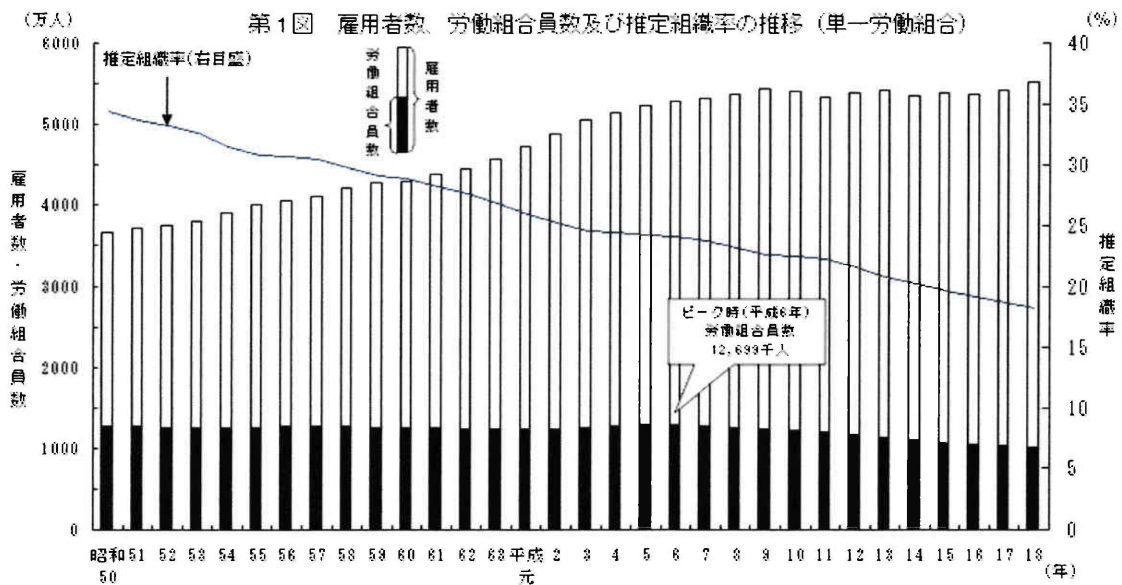
わが国の労働組合は、管理職を除いた全従業員が組合員になっている。いわゆる労職混合の従業員組合の性格を持っている。一括加盟であるためだ。この反面、パート・タイマーや社外工などは、同一事業所内に働いていても組合に加入することはできない場合が多い。

・ 一括加入とユニオン・ショップ

企業・事業所ごとに一括加入であり、ユニオン・ショップ制¹¹を協定している場合が多いため、従業員が企業に採用されると即組合員となる。このように従業員を一括加入させ、かつユニオン・ショップ条項を適用する方式は日本独自のものであり、正確には「日本的ユニオン・ショップ方式」である。

・ チェック・オフ

企業が組合費を組合費の給与から天引きし、組合に渡すことをチェック・オフという。わが国の組合の大半はこの制度を労使間で協定している。このことは、組合員＝従業員ということと相まって、企業別組合＝従業員組合という性格を強くするものである。元来はアメリカの方式であるが、アメリカのように雇い主が労組（産業別本部）に天引きした組合費を納入するのとは異なり、わが国では同じ企業・事業所間の労使で天引きすることが特徴である。



資料出所：厚生労働省『労働組合基礎調査』、総務省『労働力調査』。

¹¹ ユニオン・ショップ制…使用者が雇い入れた労働者は、一定期間後に必ず組合に加入しなければならない、また、組合を除名されれば使用者から解雇されるという労働協約上の規定。わが国では、ユニオン・ショップ制をとる組合が多いが、公務員および中小企業等ではオープンショップのところが多い。労働省調査 1998 年では 59%がユニオン・ショップである。／岩崎馨『日本の労働組合—戦後の歩みとその特徴—』日本生産性本部生産性労働情報センターpp.43 (2009)

第 1 図から明らかなように、推定組織率は年々低下の一途を辿っており、2006 年には 18.2%と過去最低を記録した。