



労使関係の変貌と労働組合の課題

兵頭 淳史

ある労働紛争の報道

2009年9月の『朝日新聞』紙面に、ある労働紛争の経緯を伝えるひとつの記事が掲載された。

茨城県に住むある45歳の女性は、3人の子育てが一段落し、大手食品・医薬品メーカーの県内事業所で2004年に半年契約のパート販売員として働き始め、3ヵ月で経理担当になった。半年後、派遣社員が減って仕事が集中し、勤務時間が延びた。必死で仕事を片付けると、同僚から「目立ちたがり」と嫌がらせが始まった。上司も加わって「村八分」状態となり、2006年に突然、時給が2割以上低い団体客の案内係に配転を命じられた。相談した本社人事部の指導で異動は凍結されたが、職場の嫌がらせは強まった。

会社の労組にはパートは入れない。そこで彼女は、東京のある個人加盟ユニオンに加入し、その一員として行った団体交渉によって、有給休暇や残業代を就業規則に沿ったものに改善させるという成果を獲得した。また労働時間の協定を結ぶのに必要な従業員代表に立候補し、1位にもなった。

ところが、それからというもの席の正面に

監視カメラが設けられ、仕事も干されるようになった。そして2008年には「懲戒解雇」になってしまった。女性は同年8月、会社の懲戒理由は事実無根として提訴した。救済を申し立てた都労働委員会からは、嫌がらせを繰り返さないとの制約の告知を社内に掲げるよう会社に命じたが、会社は都労委を相手取って行政命令不服訴訟を起こした。

「この間、会社の労組は動いてくれなかった」「会社の労組は何のためにあるのでしょうか」と女性は嘆く（横田千里・諸麦美紀・竹信三恵子「労組はどこへ（1）」朝日新聞、2009年9月29日付）。

労使関係とは何か

この記事には、不当配転・解雇、職場いじめ、派遣・パートなど非正規雇用労働者の労働条件など、昨今において労働問題のトピックとしてしばしば取り上げられる重要なテーマが満載である。だがここでは、そのなかでもとくに、労使関係の今をめぐるとしてこのケースが示唆するものについて考えてみよう。

「労使関係」とは、文字通りに解釈するなら、「労働者と使用者との関係」ということに

なる。しかし考えてみれば、労働者と使用者とを、単にそれぞれ労働市場における取引主体ととらえる限り、両者の関係は、雇用契約という契約によって結ばれる雇用関係という観点で捉えられるだけで十分であり、また具体的な労働・作業という局面における労働者と使用者との関係に着目しても、そこに存在すべきは後者から前者に対する指揮・命令関係につきるはずである。にもかかわらず、労働者と使用者との間に、それらに回収されない関係が措定されうるとすれば、それは、作業量・内容や労働条件などをめぐって日々労働現場に生じる問題をめぐり、労・使の利害や立場の相違ないしは対立を前提とした、指揮・命令ではない対等な相互行為に基づく関係であり、しかもそれは、単なる私法上の自由な取引主体という形式的な対等性にとどまらず、現実の経済・社会的な不平等を前提として、それを克服・修正して初めて成立する実質的な対等性を担保として形成される関係に他ならない。

そのような関係は、現実には労働者が個々ばらばらに雇主と相対するときに形成されることは困難、というよりほぼ不可能であり、労働者が集団を形成してその集団の力を背景としたとき初めて成立することは、近代の産業史が雄弁に物語ってきた。したがって、労使関係とは長らく、単に労働者一般と使用者との対等な関係というよりは、集団としての労働者、すなわち労働組合を一方の側の主体とする関係、すなわち集団的労使関係を意味する概念であったと言ってよい。労使関係をとりあつかう学問領域である労使関係論が、長い間専ら労働組合と労働争議を主たる研究対象としてきたことは、その端的な現れである¹⁾。

労使関係の現状

ところで周知のごとく、日本においてはこの労働組合の存在感が、1970年代半ばを境として顕著に希薄化しつつある。70年代以降一貫して下降し続ける労働組合の組織率は、2000年代にはついに2割を切るところまで落ち込んだ。また労働争議の件数も、2000年代にはピーク時の1974年に比較して1割をはるかに下回るまでに激減している。そして、日本の労働者総数からみればわずかな労働者を組織する労働組合の多く、とくに民間大企業における労働組合組織の主流は、極端なまでに労使協調を重視する企業内労働組合であることがよく知られており、今や日本の産業社会の中心に位置する民間大企業セクターにおいて、組合指導者たちの言葉遣いと、経営者や財界幹部のそれとの間に明瞭な質的相違を見いだすことは困難である。

労働組合のありようがこうしたものとなってきたことは、日本における集団的労使関係の存在意義が深刻に問われる状況を生み出している。とくに90年代以降顕著に増大しつつある非正規・不安定雇用労働者の現実にとって、労使関係というカテゴリーはほとんど全く意味をなしていないかに見える。常に解雇の不安にさらされ、差別的な処遇を受け、子どもとともに暮らす家計を支えるどころか単身での生活を維持することすらおぼつかないほどの低賃金といった、日本の経済・社会を底辺で支える非正規労働者の直面する困難な状況の打開のために、大方の労働組合は何の役にも立っていない、立とうとしていないと見られている。

冒頭で紹介した新聞記事は、既存の企業内

1) なお、「労使関係」と類似のものとして「労資関係」という概念が存在する。かつて日本の学界においてはむしろ後者が多用されていたが、近年は、少なくとも労働問題のカテゴリーとしては「労使関係」が主要なものになっていると見てよいだろう。このことを社会科学におけるマルクス主義の退潮を反映したものや単純に捉える向きもあるが、これはむしろ、現代的な企業統治や社会政策に関する研究の進展を背景として、総資本＝国家と個別企業・産業レベルにおける経営者（集団）との役割の相違や、階級関係を基軸とする資本主義分析と労働問題研究という抽象度の異なる問題領域を考察する上での、概念の適切な使い分けといったことについての認識が深まり、二つの術語が区別して使われるようになったためであろう。この点については、山田信行『労使関係の歴史社会学』ミネルヴァ書房、1996年を参照。

労働組合に対するこのような見方を裏付けるものと読むことができる。またこの記事は同時に、そうした非正規・不安定労働者の境遇に深くかかわる、日本の労使関係における「新しい」動向の存在をも示唆するものとなっている。それが「個人加盟ユニオン」と総称される「新しい労働組合」の存在と活動である。この記事中では東京の有力な個人加盟ユニオンが、このケースの主人公である女性労働者をバックアップし、いったんは彼女をとりまく状況が相当程度改善されることに貢献したことが紹介されている。

ここに浮かび上がるのは、その不安定な雇用形態ゆえに窮地に立たされる非正規労働者、そうした境遇に無関心、あるいは敵意さえ示す、正社員からなる既存の企業内労働組合、「駆け込み寺」であり支援者であり闘いの武器ともなる個人加盟ユニオン、そしてユニオンの一員としての団体交渉による問題解決への取り組み、という諸主体の配置とストーリーであり、さらにそこから読みとることができるのは、あるべき理念も力も失ってなお旧態依然たる既存の労働組合のありように根源的な批判を投げかけ、会社による不当な処遇や不公正に対して、職場で孤立してなお敢然と立ち向かう労働者と、その闘いを支援する「新しい労働組合」＝個人加盟ユニオンによって、自立した個人を主体とする労使関係の新しい地平が切り拓かれつつある、という構図である。

新たな問題設定

こうしたストーリーは、日本における労使関係の今日的状況がはらむ矛盾あるいは空洞化状況を私たちに再認識させるとともに、それを打開する方向性を大いに示唆しているように見える。しかしながら、私たちはこの事例の叙述から、おそらくは記事の執筆者が意図したであろうこのような問題提起とは、異

なる問題の存在に気づかざるをえない。

その一つは、このエピソードが呼び起こすはつきりとした既視感である。個別労働者と会社との紛争、動かない企業内労組、個人加盟ユニオンの登場、という流れで大要語ることのできるケースはこれまでの間にどれほど蓄積されてきたであろうか。さらに言えば、それが労働組合や労使関係の新たな局面を拓くかもしれない要素をもつものとして期待をもって語られ研究されはじめてから、どれほどの期間が経ったのであろうか。

考えてみれば、高度成長期の一般合同労組や産業別個人加盟労組とは一線を画す、現代的な個人加盟ユニオンの代名詞ともなっている「コミュニティ・ユニオン」が登場したのは1980年代のことである。それから早くも20年以上が経過した。既存の企業内組合が、有意義な内実をとまなう労使関係の担い手たりえていないこと、とりわけ非正規労働者にとってみればその存在意義が疑問視されるといった命題は、すでに語りつくされ、同時に、個人加盟ユニオンこそが希望を担うものであるという展望もすでにこの20年以上にわたって幾度となく語られてきた（したがって、実は個人加盟ユニオンを「新しい労働組合」と呼ぶことももはや適当ではない）。

もちろん、そのようなストーリーが新たなエピソードによって今また語られるということは、日本の労使関係の変わるべき現状が変わっていないことを意味するものであって、それは状況が変わるまで何度でも語られるであろうし、幾度も語られるべきである、という主張自体は正当なものではあろう。だが、そのことの正しさは、その「語られ方」、ないしは問題設定までを変えることなく繰り返すことまでも正当化するものではない。すなわち、設定されるべき問題は今や「既存の企業内労組は役に立つのか」ではなく「個人加盟ユニオンは本当に有効なオルタナティブなのか」「オルタナティブとしての個人加盟ユニ

オンという戦略はいかにして有効たりうるのか」でなければならぬのではないか。

多分に刺激的であろうこのような論点をあえて提示するのは、この新聞記事が報道する事例が、今現在における問題の所在を（おそらくは記事執筆者の意図を超えて）明瞭に指し示していると考えられるからである。私たちがこのケースにおいて注目すべきは、当該労働者が、個人加盟ユニオンに加盟して団交で成果を上げた後、従業員の過半数代表選挙で1位となっていることである。この時点で、彼女の属した個人加盟ユニオンは経営側から実質的な交渉相手としての承認をいったんはもぎとただけではなく、彼女自身が職場において少なくとも潜在的には多数の支持を得ていたのである。

しかし、このユニオンは職場の多数を組織しこの女性が職場で孤立している状況を打破するには至らず、当該組合員は引き続き厳しい立場におかれることになった。これは、職場で多数を組織するという取り組みを進める条件が、この場合そもそも無かったためか、それともそれは取り組まれたのにもかかわらず、経営側や既存の企業内組合にそれを阻まれたためなのか、この記事だけではうかがい知ることができない。それでもやはり、個人加盟ユニオンが当該職場において実質的な「集団」を形成しえず、そのことゆえに当該労働者をとりまく状況がさらに厳しいものとなることをさしあたり回避しえなかったということは、このケースから抽出されうるストーリーのもうひとつの核心であり、個人加盟ユニオン一般にとっての重大な課題を提起していると思われるのである。

ここに登場した組織も含め、多くの個人加盟ユニオンの活動家が極めて困難な状況のなか献身的に組織活動に取り組んでいることを知りつつ、あえてこうした論点を提起するのは、職場にたった1人の、孤立した組合員であろうとも、団体交渉権など労働組合として

の権利を行使しようという状況が、今や制度面から危機に晒されつつあるためである。

前述のように、元来、労使関係とは集団的労使関係とほぼ等しい概念として把握されてきた。ところが、日本では90年代以降、労働者個人が当事者となる個別労働紛争が増加するなかで「個別的労使関係」という概念が浮上し、「集団的労使関係」の主体たる労働組合を、個別労働紛争への関与から制度的に排除するという政策が浮上しつつある。個人加盟ユニオンの個別紛争への関与は、どんな少数派労組であっても団体交渉権をもち、経営者は誠実に交渉に応じなければ不当労働行為と認定されるという日本独特の労働法制によって可能となってきたのであるが、実はこうした労働法制が今岐路に立っているのである（詳細は兵頭淳史「労働組合・労使関係問題の争点」石井・兵頭・鬼丸編『現代労働問題分析』法律文化社、2010年を参照）。

言うまでもなく、このような労働法政策の動向が既定路線となってしまったわけではなく、少数派労組や個人加盟労組の団体交渉権が今後も法的に保障されるか否かは、政治・世論、そして何より、労働運動そのものの動向にかかっている。しかしながら、ここでとりあげた記事が伝えるケースが示唆するのは、法制度の枠組に規定されつつも、職場において労働者の権利が守られるか否か、働き方がどこまで改善されるかは、最終的には何よりも労働者が真の意味で経営者と対等な位置に立つことを保障する集団的な労使関係をどこまで内実あらしめるかにかかっているということではないだろうか。そのことはとりもなおさず、一人ひとりの労働者を孤立させることなく、職場を基礎に多数の労働者を組織化してゆくという、労働組合運動の原点を見つめ直すという課題を私たちに突きつけている。（ひょうどう・あつし＝専修大学経済学部・准教授）