

平成 22 年 5 月 13 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2009
 課題番号：18530410
 研究課題名（和文） 規制緩和・経営合理化（リストラ）による労使関係・勤労意欲の変化
 研究課題名（英文） Deregulation and Changes in Management-Labour Relations
 研究代表者
 河西 宏祐（KAWANISHI Hirosuke）
 早稲田大学・人間科学学術院・教授
 研究者番号：20015837

研究成果の概要（和文）：

私鉄産業を事例として、2002年2月1日のバス・鉄道業の規制緩和の以降、経営合理化が労使関係・従業員の勤労意欲にどのような影響を与えたか、について調査研究を通して実態を明らかにした。

とくに、非正規社員（契約社員）の増加に対して、労働組合がどのように対応したかについて検討し、労働組合が非正規社員（契約社員）を組織化し、さらに「全契約社員の正社員化」に成功した事例の実態を明らかにした。

研究成果の概要（英文）：

Summary

As a result of the deregulation policy in the private railway industry in 2002, programs of severe management rationalizations to reduce labor costs have been carried out by the management side. This research examines how the management rationalizations have affected the employees' will to work and the management-union relations.

Through this research based on a case study of Company A in the private railway industry, several important points are identified regarding the remarkable successes of their labor union which have achieved the organizations of contract workers and their admission to the union. This is considered to be one of the most successful outcomes in current labor movements in Japan.

交付決定額

（金額単位：円）

| | 直接経費 | 間接経費 | 合計 |
|--------|-----------|---------|-----------|
| 2006年度 | 600,000 | 0 | 600,000 |
| 2007年度 | 700,000 | 210,000 | 910,000 |
| 2008年度 | 700,000 | 210,000 | 910,000 |
| 2009年度 | 900,000 | 270,000 | 1,170,000 |
| 年度 | | | |
| 総計 | 2,900,000 | 690,000 | 3,590,000 |

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会学（3801）

キーワード：規制緩和、交通産業、経営合理化、労使関係、労働組合

1. 研究開始当初の背景

(1) 90年代において、グローバル経済化が進行し、国際競争が激化した。これに対応して、日本政府は各分野における規制緩和を進めた。

(2) これによる市場競争が激化し、各企業とも大がかりな経営合理化を進めた。その結果、労使関係が大きく変動し、各企業とも従業員の勤労意欲の維持・向上が課題となった。

(3) 政府の「規制緩和に聖域無し」という方針の下、公共交通においても規制緩和へ向けた準備が進められた。それは、2001年2月1日のハイヤー・タクシー事業の規制緩和、翌02年2月1日のバス・鉄道事業の規制緩和の実施となった。

(4) 私鉄産業においては、90年代を通して、迫り来る規制緩和を“黒船”とし、それによる市場競争に勝ち抜くことを“錦の御旗”とする、経営側からの激しい経営合理化攻勢が展開された。これに対して、労働組合側は防戦一方となり、労使関係は激動した。

(5) この結果、労働条件の低下、非正規社員の増加などの現象が生じ、従業員の勤労意欲の維持・向上が労使双方にとって大きな課題となった。

(6) 本研究は、以上のような規制緩和をめぐる激動を背景として考慮しつつ、労使関係、および従業員の勤労意欲の諸問題を実証的に把握したいと考えた。

2. 研究の目的

(1) 90年代以降の規制緩和による経営合理化（リストラ）が労使関係・および従業員の勤労意欲に与える影響を、実態調査研究を通して把握する。

(2) 調査対象として、私鉄産業を取り上げた。私鉄産業は公共交通であり規制緩和の対象外となると予想されていたが、一転して数年の間に規制緩和が実施される予定となり、それに対処するために劇的な経営合理化が実施されることとなった。

さらに、労働集約型の私鉄産業の場合には、経営合理化は人件費削減など従業員の労働条件に大きな変化をもたらすことになる。

この意味において、規制緩和・経営合理化と労使関係・勤労意欲の変化が顕著に現れることから、このテーマに関する適切な研究対象となる。

(3) さらに個別企業の例として A 社を対象と

して選び、モノグラフ研究を行った。A 社においては、上記の労使関係上の特徴が典型的に表現されていたこと、従来から調査研究についての協力が得られていたことが、調査対象とした理由である。

3. 研究の方法

(1) 研究対象の産業・企業に関して、関連する文書資料を収集した。

(2) 経営側・労働組合側・従業員（労働組合員）を対象として、主としてインタビュー調査を実施した。

(3) その他、観察法調査・アンケート調査も併用した。

4. 研究成果

(1) 私鉄産業の場合、次の3点について大きな経営合理化が実施されていたことが明らかとなった。

労働時間短縮（変形労働時間制の導入）、

人件費削減（退職金カット、昇給停止、本給カット、諸手当カットなど）、

正社員に替わる非正規社員（契約社員）の雇用。

以下、3点について詳述する。

(2) 労働時間短縮について。

1990年代に入って、政府は日本の長時間労働時間に対する国際的批判に対処するために、労働時間短縮を推進することになった。

労働集約型である私鉄産業の場合、労働時間短縮が進みにくいという特徴をもつが、労働基準法の改定（1997年）により「完全週休二日制」の実施が迫られることになった。

これを実施するために、各企業とも変形労働時間制（1ヶ月通算制）の導入がはかられた。その結果、一日あたりの労働時間については著しく過密労働・長時間労働となった。この結果、従業員の不満が噴出し、その不満は経営側のみならず、これを受け入れた労働組合側に対しても向けられた。こうして、労・使・労働者の三者関係は激動することになった。

以上の過程について、三者に対するインタビュー調査等を通して、詳細に実態調査研究を行った。

(3) 人件費削減について。

これに引き続いて、政府が推進する公共

交通に対する規制緩和が、労使双方にとって大きな課題となった。これに対するために経営側はさらに経営合理化を徹底する必要性に迫られた。

とくに、各社ともバス部門が累積赤字であり、それが経営経理を圧迫していた。そこで、多くの企業でバス部門の分社化が実施された。バス部門の従業員はいったん解雇され、契約社員として新採用という雇用形態がとられ、賃金は従来より大幅に低下(約60%という例が多い)するのが普通のこととなった。

さらに、徹底した人件費削減策がとられた(退職金カット、昇給停止、本給カット、諸手当カットなど)。

労働組合に対しては、バス分社化を受け入れるか、あるいは人件費削減を受け入れるか、という二者択一が迫られた。労働組合側はやむなく人件費削減を受容せざるをえなかった。

その結果、従業員の労働条件は著しく低下し、従業員の不満は経営側・労働組合側に向けられ、労・使・労働者の三者関係はさらに緊張関係をはらむものとなった。

その過程について、三者に対するインタビュー調査等を通して、詳細に実態調査研究を行った。

(4)非正規社員(契約社員)問題について。

この問題については、主としてA社について事例研究を行った。

A社の場合、2002年2月1日のバス・鉄道事業の規制緩和を前にして、経営側の経営合理化による人件費削減策はさらに進行し、契約社員制度を導入し、新規採用は契約社員に限られることになった(2001年)。

組合側は、定年退職者の増加による人員不足、それがもたらす労働強化を緩和するために、次善の策として契約社員制度の導入を容認した。

同時に、組合側は契約社員の正社員化を早期に実現することを方針として、ユニオンショップ制による組合員化を実現した。さらに毎年の春闘における賃上げ、採用3年後の契約社員の正社員化をも実現した。

このような実績の上に立って、「全契約社員の正社員化を目指す」という労使合意にこぎ着けた(2006年)。

これ以後、正社員・契約社員を一本化する「新賃金制度の創出」が労使の課題となった。これを実現するための労使交渉は困難を極めたが、この過程で、労働組合側は注目すべき提案を行っている。すなわち、賃金総額を増加させず、これを実現する、という組合案の提示である。このことは、「全契約社員の正社員化」を実現するために、「正社員の賃金を減額する」ことを意味する。

さらに、注目されることは、新賃金制度として、経営側は「同一職種同一賃金」を主張し、組合側は「年功賃金」を要求したことである。

注目すべきことは、組合側は賃金案を作成するために全組合員の職場集会を数回にわたって開催したが、その結果、全組合員(正規・非正規、男性・女性、若年層・中高年層の区別無く)が「年功賃金」を要求しているという点である。

以後、これらの労使双方の賃金案をめぐる激しい労使交渉が行われた。さらに、「減額」問題は、組合員からの激しい反発をよび、ここでも労・使・組合員の三者関係は緊張状態となり、労使関係は激動を繰り返すこととなった。

その結果、3年後の2009年春闘において、ついに「新賃金制度」について労使合意が成立し、「全契約社員の正社員化」は実現することとなった。これは、全国で初めての成果であった。

この点に加えて、組合自身が「減額」提案によって事態を打開したことが各方面からの注目を呼び、多数のマスコミ報道が行われた。

(5)今後の研究課題

以上の研究を通して、今後の研究課題としては、次のようなものがある。

A社の事例研究を通して、労使交渉の過程で、いくつかの注目すべき点がある。

a)経営側の「同一職種同一賃金」案と組合側の「年功賃金」案のつきあわせの結果、「職種別」に区分した上で、その中に多数の階段を作り、それを「勤続年数」に対応させることで決着した。つまり「職種別勤続年数」を基準とする新賃金制度として労使合意が成立した。実質的には「職種別年功賃金」である。それを全組合員が要求し、納得したということである。

b)組合自身が正社員の「減額」を要求した点は社会的に大きな注目を集めたが、組合内では組合員から激しい反発を浴びた。そして激論の結果、さまざまな「減額緩和措置」を講じることになり、最終的には組合員も納得することになった。労使による「減額緩和措置」に至るまでの創意工夫についても注目すべきである。

正社員の「減額」による「全契約社員の正社員化」という成果は、どのようにすれば全国的に普及が可能なのか。これを「可能とする諸条件については、さらに今後の研究課題として考察を続けたい。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

(雑誌論文)(計 1件)

(1)河西宏祐、非正規社員（契約社員）の組織化、人間科学研究、査読あり、21巻第1号、2008年、9頁～28頁

〔図書〕（計4件）

- (1) 河西宏祐、早稲田大学人間科学学術院・産業社会学研究室刊、「全契約社員の正社員化」と「新賃金体系の創出」、2010年、67頁
- (2) 河西宏祐、平原社、路面電車を守った労働組合、2009年、323頁
- (3) 河西宏祐、早稲田大学出版部、電産の興亡（1946年～1956年）、2007年、462頁
- (4) 河西宏祐 / ロス・マオア、早稲田大学出版部、労働社会学入門、2006年、364頁

〔その他〕

新聞掲載（計2件）

- (1) 河西宏祐、私鉄新聞、広電支部の運動が示すもの、2008年1月1日
- (2) 河西宏祐、朝日新聞、広島電鉄の好例に学べ、2007年5月31日

6. 研究組織

(1) 研究代表者

河西 宏祐 (Kawanishi Hirosuke)
早稲田大学・人間科学学術院・教授
研究者番号：20015837