

平成 21 年 6 月 15 日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007～2008

課題番号：19530487

研究課題名（和文） 労働市場の再編と大企業における企業横断的労働組合

研究課題名（英文） Reorganization of labor market and labor union

研究代表者

赤堀 正成（AKAHORI MASASHIGE）

財団法人労働科学研究所・研究部・主任研究員

研究者番号：60321676

研究成果の概要：

今日の企業横断的労働組合の組織化に当たっては、横断的労働市場の存否という客観的要因にその根拠を求める従来の説よりも、労働者の団結をどのように捉えるかという主体的要因のほうがより大きく影響していると考えられる。また、ホワイトカラーの右肩上がりの賃金プロファイルは欧米諸国に多く観察されるが、その際、同一（価値）労働同一賃金論と右肩上がりの賃金プロファイルとが対立するという理解は日本に独特のものであることが示唆された。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2008 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,000,000	600,000	2,600,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会学

キーワード：労働組合，賃金，労働市場

1. 研究開始当初の背景

(1) 戦後日本の労働組合の組織形態は企業別に組織される、企業別労働組合という組織形態が典型であった。しかし、企業別労働組合という組織形態を克服しようとする試みがなかったわけではない。

終戦直後、1960 年前後および 70 年代に間歇的にはあるが、企業横断的な個人加盟労働組合の組織化は試みられてきた。

そして近年ふたたび、構造改革が強力に推進される過程で、ふたたび企業横断的な個人加盟労働組合の動きが見られるようになってきた。

主に非正規労働者が「ワーキングプア」と呼ばれるようになって社会的注目を浴びる中、再び個人加盟の企業横断的労働組の動きが活発化した。

(2) これまで、企業別労働組合という組織形態の成立の根拠は、労働市場が企業別に組織されていることから説明する大河内一男の議論と、それを批判して、労働市場の企業別編成からは企業別労働組合の成立根拠は横断的労働市場の不在からは捉えられないとし、歴史を近世にまで遡ってクラフトギル

ドの伝統の欠如に求める二村一男の議論とがあった。

2. 研究の目的

(1) 第1に、今日の企業横断的労働組合の運動の様子を考察しながら、企業別労働組合という組織形態が普遍化した根拠としての、労働市場の企業別分断説とそれを批判したクラフトギルド欠如説とを検討しようとした。

つまり、今日の企業横断的労働組合の活性化の根拠を考察し、その上で、今後の企業横断的労働組合の動向を見定めようとした。

(2) 第2に、非正規労働者の増大に社会的注目が集まる中、今日の主要な社会的対立は労資対立ではなくして“労労対立”すなわち正社員対非正社員の対立だという議論がにわかに登場するようになった(八代直宏、木下武男)。

“労労対立論”に立つと、正社員の賃金を下げて、その分を非正社員に回すことがワーキングプアの解決法とされる。

さらに、その際に、焦点としてクローズアップされたのが、賃金論における、右肩上がりのいわゆる年功賃金は同一(価値)労働同一賃金との関係である。つまり、年功賃金は同一労働同一賃金に反するというのである。しかし、ホワイトカラーに限定すると右肩上がりの賃金は日本を含む欧米先進国に共通するものである。その点から、右肩上がりの賃金と同一労働同一賃金との関係はヨーロッパではどのように理解されているのかを確認しようとした。

3. 研究の方法

(1) 企業横断的労働組合と労働市場の関係について

個人加盟の企業横断的労働組合(Aユニオン、S地域一般労働組合、ユニオンY、他)に対しては、組合役員および組合員に対するヒアリングと当該組織が発行した文献資料に拠った。ヒアリングでは、企業横断的な個人加盟労働組合結成の問題意識、結成の際の困難、結成後の運動の実態と当事者たちが意識する今後の運動の課題を重視した。

また、個人加盟の企業横断的労働組合の結成が既存の企業別労働組合にどのような影響を及ぼしているか、或いは及ぼしていないかについても理解しようとした。

労働市場については、賃金構造基本調査、雇用動向調査など参照するほか、労働市場、労働組合の両者について、「格差社会」、「ワ

ーキングプア」などを扱った文献を含め、関連する学術文献、ルポルタージュ等を広く渉猟した。

(2) 右肩上がり賃金と同一(価値)労働同一賃金との関係について

ILO(国際労働機関)が条約100号「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」に関わって、1992年に日本政府への勧告の中で、男女賃金較差を是正するために女性に seniority credits を与えるべきだと勧告していることを重視し、関連文献を参照した上で、不明の点につき、ILO本部の研究員にヒアリングをおこなった。

さらに失業者及び不安定雇用者の運動を組織しているフランス労働総同盟(CGT)の失業者・雇用者委員会の活動家に対してヒアリングをおこなった。運動の過程で安定雇用されている労働者と失業者及び不安定雇用者との間に対立遙か、具体的には日本で見られる“労労対立論”のような動きがあるか否か、なければ、それがなぜフランスで存在せずに日本では存在するのかを考えようとした。また、先述のILOの100号条約に関わって、右肩上がりの賃金と同一(価値)労働と同一賃金との関係についてどのように理解しているかをきいた。

4. 研究成果

(1) 企業横断的労働組合と労働市場との関係について

個人加盟の企業横断的労働組合の結成の試みは高度成長期に間歇的に現れたものはユニオンショップをもたない中小企業で働く未組織労働者ないしは非正規労働者を対象にしたものであることが多かった。

それに対して、今日の特徴は大企業において正規労働者が既存企業別労働組合とは別に新しく個人加盟の企業横断的労働組合を結成しはじめたことである。

従来までは一企業一組合という教条が強く支配していた。企業別労働組合とはいえ、すでに既存の労働組合が存在するのに、新しく有志によって別個に——それが企業横断的とはいえ——労働組合を組織することに対しては、労働組合運動の内外に批判的な見解が根強く残ってきた。

企業別労働組合の問題性は、欧米の産業別労働組合を基本単位とする労資協調的な労働組合に比較したとき、欧米の労資協調以上に企業別組合が「労資協調」的であることと指摘されてきた。企業別労働組合は組合員が不利益を被る「合理化」や「リストラ」に対してもしばしば積極的に企業に協力すると

指摘されてもきた。

それこそが既存企業別労働組合とは別に個人加盟の労働組合を結成するべきだという議論が登場してくる背景でもあった。しかし、新しく組合を結成することは同時に、その行為自体が、労働者の団結を目指しながら、企業別労働組合に組織されている労働組合員から自らを切り離すことで、労働者の団結を揺らがす、或いは端的に破壊することになるのではないかと、という懸念を生むことになっていた。

こうした懸念が労働組合内外に抑制的に働いて、下山房雄らによって個人加盟の企業横断的労働組合結成の提起がおこなわれながらも、個人加盟の企業別労働組合の動きは活発化しなかった。

もとより企業別労働組合は一貫して企業に過度に労資協調的であったわけではない。たとえば1960年の三池闘争や安保闘争は企業別労働組合によって闘われたのである。過度に労資協調的となる変化は1960年代中葉以降に現れたが、実は、そうした変化自体が企業横断的な取り組みによって生まれたのもあった。

近年の個人加盟の企業横断的労働組合の活発化は、管理職ユニオンや女性ユニオン、また首都圏青年ユニオンなどの運動の成果が広く知られるようになったことも手伝っているだろう。これらの多くの困難を抱える労働組合の運動の貴重な成果によって、個人加盟による企業横断的労働組合の実効力及び可能性が以前よりも具体的に提示されることになった。

こうした動きが背景にあって、大企業製造業においても既存企業別労働組合とは別個に個人加盟の企業横断的労働組合（Aユニオン）が結成された。

このAユニオンは2006年に結成され、系列、下請け企業の労働者を正規・非正規の雇用形態に関わらず組織しようとするものである。

Aユニオンは、既存企業別労働組合が長時間労働、サービス残業、過労死、過労自殺等の課題に十分に取り組むことができていない現状に対する批判として組織された。

Aユニオンは早速、組合員の必要としている時短勤務を実現する等の成果を上げている。

また、労災認定を裁判で争う労働者、その家族、遺族等の運動に対して多くの企業別労働組合は十分な取り組みができていない。しかし、Aユニオンは積極的にこれらの裁判闘争などを支援し、労災認定などを勝ち取っている。

また、Aユニオンが組織されたことで、既存企業別労働組合がこれまで非正規労働者の組織化に消極的だった姿勢を反省し、非正

規労働者の組織化に取り組む等の変化が生じた。

Aユニオンの組合員は既存企業別労働組合に比較するときわめて僅少ではあるが、その成果は、今日の日本の労働者の働き方に照らすとき、無視し得ぬ質をもっているといえよう。

Aユニオンでさらに特徴的なのは、組合員の拡大にとどまらず、市民によるAユニオンをサポートする会を組織したことである。研究代表者が傍聴した、その結成会においても、しかし、「既存企業別労働組合の中での闘いを放棄して、新組合を立ち上げること」の是非が論点の一つになったことは印象的であった。

こうしたことを踏まえると、今日の時点に限定して考えたとき、企業横断的労働組合の成否の根拠は、労働市場の企業別の分断、つまり横断的労働市場の不在でもなく、またクラフトギルドの伝統の欠如でもなく、運動主体の認識、イデオロギーに係っている点がきわめて大きいといえよう。

しかし、Aユニオンに限らず、近年の個人加盟による企業横断的労働組合の多くは、60年代の合同労組の経験におけると同様に、組合員のさらなる組織化と定着とを大きな困難＝課題としている。だが、構造改革の進展、或いは「格差社会」の進行は、こうした個人加盟の企業横断的労働組合の可能性を客観的には増大していると考えられる。

(2) 右肩上がり賃金と同一（価値）労働同一賃金について

年功賃金のような右肩上がりになる賃金は欧米には存在しないと指摘されることがある。しかし、ブルーカラーの右肩上がり賃金はたしかに日本に特徴的だが、ホワイトカラーに限定すると右肩上がり賃金は欧米にも共通することである。

そこで、年功賃金は同一（価値）労働同一賃金に反するという議論が多く登場している（代表的なものは木下武男、森ますみ）。この議論は年功賃金を廃して職務給にすべしと主張する。しかし、年功賃金と同一（価値）労働同一賃金とは両立するという見解（朝倉むつ子）もある。

こうした議論の対立を考える上で、ILO（国際労働機関）が、条約100号「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」に関わって、1992年に日本政府への勧告の中で、男女賃金較差を是正するために女性に seniority credits を与えるべきだと勧告していることが注目される。

労働問題を専門にする弁護士の牛久保秀樹はILOでのインタビューの際にも担当者から「日本の女性に seniority credits を与え

ることがILOの見解である」という発言があったことを伝えている（牛久保『労働の人間化とディーセントワーク』かもがわ出版、2007年）。

ILO本部のシニア・リサーチャーへこのことの含意を問いただした。

そこでの回答は、第1に、ILOは、日本における男女賃金較差の原因のひとつは、女性がseniority creditsから排除されていることだと認識しており、女性をseniority creditsに包摂していくことによって男女賃金較差を解決していくべきことをILOは勧告している。第2に、そのこと、つまりseniorityと同一労働同一賃金の考えとは矛盾しないと考える、というものであった。

フランス労働総同盟（CGT）の失業者・不安定雇用者委員会の活動に対するインタビューでも同様のことをきいたが、同一（価値）労働同一賃金とseniority（anciennete）とは矛盾すると考えないと回答された。

また、フランス労働総同盟では、不安定雇用者の賃金を含め、労働条件の向上のために、安定雇用者の労働条件と折半するという発想は「労働組合からはない」というものであった。また、失業者・不安定雇用者の運動は当初は安定雇用にある組合員たちの理解を十分に得られないこともあったが、今日ではそういう段階を克服していると回答された。

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赤堀正成，格差社会の中の労働組合，労働の科学，63巻6号，5-9頁，2008年，査読無し

6. 研究組織

(1) 研究代表者

赤堀 正成 (AKAHORI MASASHIGE)
(財)労働科学研究所・研究部・主任研究員
研究者番号：60321676

(2) 研究分担者

2007年度
兵頭 淳史 (HYODO ATSUSHI)
専修大学・経済学部・助教授
研究者番号：30294862

(3) 連携研究者

2008年度
兵頭 淳史 (HYODO ATSUSHI)
専修大学・経済学部・助教授
研究者番号：30294862