

日本労働年鑑 第58集 1988年版  
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

III 労使交渉と労働争議

1 労使交渉と労働協約の現状

1 労働組合活動の成果と今後の労使関係

企業別組合の機能と特性に規定された活動

日本生産性本部は、一九八六年、人事労務部門に焦点をあてて調査研究を行ったが、八七年には労働組合を対象に、「労働組合の組織と活動が現在の経済社会環境の中で当面する問題状況とそれへの対応を明らかにすることを通して、労使関係枠組の今後の方向性と労使関係安定の課題を探究することを目的」として、「労働組合の現状及び労使関係の将来に関する調査」を実施した。この調査は、一九八六年九月から一〇月にかけて、組合員数一〇〇〇人以上の民間企業別組合（八六年八月末現在）の中央執行委員長にたいして実施されたものである。

同調査によれば、労働組合運動が成果をあげてきた項目として、「雇用の安定」「作業条件・環境の改善」をはじめ、労使関係面では「生産性向上への協力による労働条件の向上」「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」などが上位にあげられている。これにたいし、成果をあげられなかった項目としては、「政策・制度課題の追求による勤労者全体の福祉の増進」「地域と産業活動の調和のための組合独自の取り組み」などとなっている（第32表）。これらは、企業別労働組合の機能と特性を反映しており、企業内労働条件に関連した項目は成果があがったとされ、他方、企業の枠をこえたレベルの問題や労働組合の対外的かつ社会的領域における項目は成果をあげてこなかったといえる。

また、以上の交渉項目とは別に活動レベルの側面から労働組合の影響力の評価をみると、過去一〇年においては、「企業レベルでの影響力」「職場レベルでの影響力」「社会的レベルでの影響力」「一般的にみた労働組合にたいする世間の評価」といった順になっている。しかし、今後一〇年間では、前者二つのレベルでの影響力はあまり伸びず、後者二つのレベルでの影響力がこれまで以上に高まると考えられ、あわせて、労働組合の影響力の総体も以前より高まるとされている。

組合リーダーからみた組合運動の今後の動向

組合リーダーからみて、今後進行すると考えられる現象として、第一は「生産性向上への労働組合の協力」が指摘され、あらゆる部門で今後最も進行するものと考えられている。次いで「新しいナショナルセンターの発展」「組合員の脱イデオロギー化」「争議行為の減少」「労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決」などの順となっている。

他方、今後それほど進行しないと考えられている現象として、「労使間の諸問題に関する法規制の増大」「団体交渉機能の低下」「未組織労働者の組織化」などがあげられている（第33表）。また、「現

状と変わらない」という見方の多いのは、「団体交渉機能の低下」「労使間の諸問題に関する法規制の増大」「未組織労働者の組織化」「労働組合の経営にたいする譲歩」などの順となっている。

以上のなかから、労使関係の今後の動向に限定してみると、組合リーダーの見解としては、生産性向上への労働組合の協力は今後も進行し、労使間の法的規制によらない自主決定の建前は継続、そのための団体交渉は、従来同様に機能するものと考えられている。そして、争議行為は減少し、労使協議による相互理解と諸問題の平和的解決の傾向はやや進むと多くの組合リーダーは評価している。

今後、最も進行すると考えられている「生産性向上への労働組合の協力」は、「かなり進む」と「やや進む」で八五・三%にも達しており、「団体交渉機能の低下」については、多少低下気味といった見方があるものの、大勢としては今後もあまり変化しないと考えられている。また、「争議行為の減少」については進行するとの評価が高く、労使関係の安定を予測する組合が圧倒的に多いことを示している。「労使協議による相互理解と労使関係課題の平和的解決」についても今後進行するとの見方が強い。

しかし、「労働組合の経営にたいする譲歩」については評価が分かれている。この現象が進むとする評価は四二・一%、他方、現状とあまり変わらないとする評価は五一・五%である。この評価については、企業業績に敏感な企業別組合の性格からして、「労働組合の経営にたいする譲歩」はすでにかなり進んでいると考えられる一方で、労使の合意形成を重視し、生産性向上への協力と労使関係の安定を強く志向しながら、経営にたいして「譲歩」は行うまいとする姿勢が堅持されているとも受けとめられよう(日本生産性本部『労働組合の現状診断と将来展望』三六ページ)。

以上のような、今後進行すると考えられる現象にたいして、組合活動の目標として、今後どのような項目が重要な意義をもつと組合リーダーは考えているのであろうか。

まず、「雇用の安定」があげられ、次いで、「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」「政策・制度課題の追求による勤労者全体の福祉の増進」「生産性向上への協力による労働条件の向上」の順となっている(第34表)。

この調査結果は、企業環境の今日的きびしさを企業別組合が深刻に認識している結果として「雇用の安定」が最重要項目とされ、それに対処するために、「労使の合意形成を重視した企業の民主的運営」や「生産性向上への協力による労働条件の向上」といった経営参加にかかわる項目や、「近代的人事労務管理制度の確立」が強く志向されていることを示している。そして、これまで企業別労働組合が成果をあげてきた企業内労使関係や労働条件に属する項目の重要性が相対的に低下し、労働組合の対外的かつ社会的機能に属する項目が以前に比べて重視されている。また、経営管理機能に属する「企業内昇進制度の確立」や、「弾力的職務配置による幅広い熟練の形成」などは、従来と同様今後も重要視されていないといえよう(日本生産性本部・前掲書三八ページ)。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始

