

《論 文》

日本における合同労組分析の ための一試論

—— 非日本型労働組合はどのような視角から分析すべきか ——

武 谷 嘉 之

- 1 問題の所在
- 2 共生様式の確認と本稿の仮説
- 3 合同労組分会・支部結成後の労使交渉パターン
- 4 合同労組による個別労使紛争の解決のパターン
- 5 結論

1 問題の所在

筆者は企業における共生様式の成立において中間組織としての労働組合をどのように位置づけるかという視点から、別稿*¹を用意している。本稿はその補論としての役割を持つ。特に日本で主流である企業別組合ではない労働組合の形態として合同労組を取り上げ、そこに加入する労働者の行動パターンを、概念的に理解するための考察である。本稿における合同労組はいわゆる労連型ではなく、個人加入の労働組合を指す。合同労組には産別的要素の強いものから、全く一般労組というべきものまでであるが、本稿においては基本的に区別しない。*²

企業という「場」の中で利害の対立する異質なものの代表は資本と労働者であろう。大企業の場合は資本が実体的な人物として見えない場合が多いだろう。いわば資本の論理として、経営陣が体现しているという

ことになろう。本稿で扱う合同労組の場合は中小企業における資本と労働者の対立に直面することが多く、この場合は資本は具体的には社長及び社長に近い役員等という事になる。^{*3} 資本と労働者は本質的な利害が相反するため、潜在的には常に対立構造にある。^{*4} その一方資本と労働者は企業という場で共生している。つまり共生様式のいずれかが成立している。共生様式を成立させる上で重要な役割を果たすのが中間組織である。企業の中では一般に労働組合と呼ばれているが、この視点からは社員会でも、労働者有志の集団でも構わない。日本の労働組合法上の労働組合として扱われるかどうかは問題ではない。とはいえ、実際のところ（法律に守られた）労働組合以外で資本に対して労働者の利害を十分に主張できる集団はほとんどないと思われる。^{*5}

共生様式の成立には当事者（集団）間のコミュニケーションが必須である。^{*6} 融合様式（狭義の共生）を実現させる場合には特にそうである。この場合のコミュニケーションというのは日常的な情報のやりとりというだけではない。相互理解を第1段階として、相互承認の上、双方の立場・利害を調整しながら、妥結点を模索していく過程が重要である。資本と労働者は本質的に利害が対立していると述べたが、こと日本においては業務の現場（＝職場）においては意外と対立は顕在化しない。双方が「仕事の論理」とも言うべき価値観を共有している場合が多いからである。仕事の論理とは企業によって違いがあるが、例えば良い製品を作る、であるとか、納期を守るなどであり、より日常的には、遅刻をしないとか挨拶をする、他人に迷惑をかけないなどである。この手の仕事の論理に則ったコミュニケーションで深刻な対立が生まれることは希であるし、^{*7} 労使の対立が激しくても、この部分が紐帯となって職場を成り立たせている場合もある。逆に仕事の論理を外れた労使間コミュニケーションが日常的になりたっている企業は多くないと思われる。^{*8} 賃金や労働時間に代表される相反する利害についてのコミュニケーショ

ンを担うのは資本の代理人としての経営者陣と労働者集団の代理人としての労働組合である。ところが日本の企業の8割以上は労働組合がない企業である。そのような企業においてこのタイプの労使間コミュニケーションは法律적으로는担保されていない。法律的に担保されていなくても不十分であってもこのタイプのコミュニケーションが全くとられていないというわけではないが、まず日本において労働組合が何を主眼に労使間コミュニケーションをしてきたのかを確認しておきたい。

資本の論理（利益最大化）と労働者の論理（生活の向上）という点からの対立構造については別稿で論じたので、ここでは具体的に対立の歴史と事例を簡略に押さえておこう。

近代的な意味での労働者と資本の対立はラッダイト運動に始まると考えられる。その後労働者は賃金及び労働時間について資本と対立し、時には血を流しながら、現状の賃金水準と8時間労働を実現してきた。

ただし、こと日本に限ってみれば、労働者側の要求は賃金や時間はもちろんであったが、その大きな特徴は人格承認要求^{*9}が重要な位置を占めているということである。

例えば、職員と工員で利用できる食堂や売店が違うなどといった差別は資本の論理と労働者の論理から直接に導かれる対立とは必ずしも言えない。なかでも服装や住居など経済外的要素は、従来封建遺制とか身分制というような批判がなされてきたが、利潤最大化にどのように資するのかといえば、経済学的にその意義を証明することは難しい。むしろ概ね意味がないものと評価してよいと思われる。しかし、共生様式という観点からいえば、採用した分離様式を明確化しようとする試みであると言える。

現代ではこのような制度的な人格的差別は相当少なくなっている。特に大企業ではそうである。ただし、中小企業では非制度的な形で残っている場合もある。また企業の規模によらず、昨今ではハラスメントと総

称されるような行為が横行している。^{* 10}

これらのハラスメントが直接に資本の論理に由来するとは言えないものの、企業における力関係を背景とした行為であるとすれば、資本と労働者の共生という視点から中間組織の役割を検討する意義はあるものと思われる。そもそもハラスメントといわれるような事象そのものは、最近急増したものではなかろう。従来から存在した事象が、セクハラ、パワハラという名称を与えられたことによって見えるようになってきたと考えられる。やや結論を先走れば、権利意識の向上が新たな共生様式の成立の必要性を高め、それを実現するための仕組みが求められているという事になる。その仕組みがどのようなものになるかは中間組織が鍵を握っているのである。

2 共生様式の確認と本稿の仮説

共生様式についてはすでにいくつかの論考で詳述したところであるので、企業という場における共生様式を立論に必要な範囲で確認するにとどめたい。

原生的には企業における資本と労働者の共生様式は分離様式である。つまりそれぞれの価値観（論理）は維持されたまま、一定の現実的妥協点において（広義の）共生が成立する様式である。分離様式の下では一定の閾値を超えると、労働者は退職（共生から離脱）するし、資本は解雇（共生から排除）する。分離様式が一概に不安定とは言えないが、現実には抑圧の構造と一体化していることが多い。抑圧的分離様式といえよう。抑圧的というのは現実的妥協点をできうる限り資本の価値観（論理）を実現しうる点に設定しているという意味である。現代の日本ではいくらか労働法が整備されているため、例えば賃金であれば最低賃金が、労働時間であれば年間 2085 時間が資本の取り分が最大となる妥協点である。合同労組に駆け込む労働者はこのような状況で働いていることが

少なくない。より狡猾に実際にはとれない休憩時間を定めていたり、年次有給休暇を取得した場合には皆勤手当をなくすことによって事実上無給の休暇としたり、様々な手段のなかに資本の価値観（論理）が表出してくるのである。

さらに、資本の側が抑圧的分離様式を、より安定的かつ自発的服従を求めて、同化様式に変化させようとすることがある。つまり労働者の側が自発的に資本の価値観（論理）に同化するように誘導しようとすることがある。ストックオプションの導入などは典型的な方法と言えよう。同化様式の問題点は、資本の価値観（論理）を労働者が承認し、それに同化しようと努力したとしても、労働者が資本と一体化するわけではないので、労働者の価値観と資本の価値観の軋轢は、当該の労働者に内部化されてしまうということである。メンタルダウンや、過労自死の問題の一因はそこにあるように思われる。

原生的な関係のなかに、中間組織が生まれ、適切に活動することで、抑圧を緩衝することができるのではないか。また共生様式を分離様式から同化様式に変化させるのではなく、分離様式から融合様式へと変化させることもできるのではないか。これらの仮説を検証するための理論的な整理を試みたい。企業に新たな労働組合が生まれる事例として合同労組を対象に考察する。

3 合同労組分会・支部結成後の労使交渉パターン

合同労組運動は未組織の中小企業に対する組織化を目指した。ただ、同時に、実際には個別労使紛争の駆け込み寺的役割を果たすことも多かった。この点は企業別組合と大きく違う点である。いわゆるコミュニティユニオンは合同労組と法的な位置づけは同じものであるが、この点に特化して注目を浴びた。^{*11}

欧州では産別組合の発展型としての巨大な合同労組があるが、日本で

の合同労組は中小企業を対象とした小規模なもので、全国一般や全国ユニオンといった全国組織もないわけではないが、独立性が高い組合が多く、統一組合といわれるようなものが成立する状況にはない。

合同労組そのものの分析としては集团的労使関係の形成という点はもちろんとして個人加入組合員がどのような形で企業内で活動するのかというのも重要な問題である。そこでまず合同労組の分会や支部が集团的労使関係を形成使用とする場合を、次に一人だけで加入し個別労使紛争の解決を図る場合を検討する。

分会結成にいたるのは個別労使紛争がきっかけの場合もあるが、多くは職場の労働条件・労働環境の不満である。これは a：違法または脱法的労働条件・環境の解消 b：違法ではない労働条件・環境の改善、に大きく分類できる。つまり、職場での不満→合同労組加入・分会結成→団体交渉となる。その後

- ①問題解決→継続的労使関係（分会解散）
 - ②問題解決→継続的労使関係（分会継続）
 - ③未解決→会社倒産等→場合によっては組合による事業継続
 - ④未解決→分会解散
 - ⑤未解決→司法闘争→分会解散
- のいずれかの経緯を取ることが多い。

①は次にのべる②と並んで典型的なパターンである。解散までの時間の長さはさまざまであるが、現実には最も多いパターンであろう。多くは違法状態にある、時間外労働、有給休暇の取り扱いなどがきっかけで結成され、当該の問題解決後、組合活動が継続しないという場合である。その理由は様々であるが、その後の企業の取り得る対応は二手に分かれる。ひとつは違法状態を反省し、少なくともコンプライアンス意識が高まる。つまり現実的妥協点が少なくとも法律の定めるところまで移動し、維持される。つまり分離様式に戻ることである。もうひとつは組

合がなくなったことで再び資本の論理が顕在化し、以前より狡猾に貫徹されるようになる可能性がある。この場合の労働者の対応は資本の論理に同化するか、共生を離脱（退職）するかしかなくなる。

②は典型的かつ、多くの合同労組が目指している形であろう。結成理由はa：違法状態の解消またはb：労働条件・環境の改善であるが、aが労組加入・分会結成のきっかけであったとしても、当面の問題解決後はbに関する交渉が中心となる。

この場合はある意味では企業別組合と同様の役割を果たすことになる。しかし、企業別組合と比べて企業との一体感は小さいので資本の論理に対して労働者の論理を主張し続けうる。合同労組を通じて資本の論理と労働者の論理がすりあわされることになる。

一方、資本の側も合同労組は外部の存在であるという意識が強いので、要求をのむかどうかは別として、（例外的な場合を除いて）合同労組の主張する労働者の論理を企業の運営に取り込むことは少ない。つまりそれぞれの論理を維持しながら着地点を見つけるという作業を続けることになる。いわば密接な分離様式ともいうべきものであり、これは労使のコミュニケーションが続く中で、融合様式に変化する可能性を宿していると考えられる。

③は労働組合の力が強い場合、組合もろとも企業を破産させるという場合である。資本と労働者の共生という意味では失敗と言わざるを得ない。ただ、企業そのものは労働者自主管理などの手法で労組によって再建されることがある。このように労組主体で再建された企業においては、当初は労働者の論理を優先して企業運営がなされる。これには中長期的には成り立たなくなる場合（多数）と、企業として成功する場合がある。後者の場合は次第に資本の論理が強まってきて、再び労働者の論理と対抗関係に陥る場合が多い。

④は労働運動的には「敗北」と総括されるパターンである。

解決に至らないまま組合が解散して、多くの場合は中心的メンバーが退職（共生から離脱）することもある。

⑤は④と同様に二者間の団体交渉では解決に至らない場合に、労働委員会や裁判といった第三者機関を使う場合がある。結成理由がaである場合が多い。労働委員会の場合は最終的な解決の場合は団体交渉に戻ってくるので、①や②につながっていくこともあるが、裁判の場での解決を目指した場合は多くは解決後、中心的メンバーは退職（共生から離脱）し、分会も解散することになる。

4 合同労組による個別労使紛争の解決のパターン

個別労使紛争に対する労働相談は行政や労働組合によって行われている。^{*12} 実際のところすでに企業別組合があるような企業であっても、個別労使紛争には十分対応できていない。これを共生という視点から分析するならば、資本の論理と労働者の論理についての共生は企業別組合で対応しうるし、またその範疇にある個別労使紛争についても、対応してきたといえるが、そこから漏れる労使紛争については対応しないことがある。まして労働組合（またはそれに変わる中間組織）がない企業においては個別労使紛争は共生の解消に直結し、それを回避しようとすれば合同労組という企業外の労働者組織を頼らざるを得ないということである。

労使間コミュニケーションという点では、日本では集团的労使関係を基本としている。合同労組は個人加入を原則としているが、^{*13} 職場内で複数の労働者が加入することによって、分会または支部といった形で活動する場合もある。その意味で実質的にも合同労組が集团的労使関係の一方を担う場合があるが、そのような場合に分会・支部がどういった役割を果たすかは別稿に譲り、本稿では一人またはごく少数の労働者が合同労組に加入して資本と対峙する、個別労使紛争のケースを考察する。

なお法律的には合同労組は当初想定されていなかったもので、判例の積み重ねの中で跛行的に運用されている部分がある。

個人で合同労組に駆け込んでくるのは職場において不当な扱いを受けたからである。これはa:法的に不当または不当と思われる扱いであるかb:違法ではないが不当と感じられる扱いのどちらかである。aの事例の代表的なものは未払い賃金、特に時間外賃金の未払い、年次有給休暇（年休）の取得を認めない、違法な作業の強要などである。社会保険の未加入も多い。bの事例の代表的なものは一時金や昇給の差別、種々のハラスメント、合理的でない懲戒処分などである。最近特徴的なのは偽装請負や非雇用型就業の問題、契約社員の雇い止め問題などである。^{*14} どちらの場合も最も極端な、そしてそれにも関わらず少なくない事例は解雇である。^{*15}

合同労組はそれぞれ相当に個性を持った組織であるので、不当な扱いを受けたと感じた労働者からの相談を受けた場合に、組合として取り組むかどうかはそれぞれの労組で判断が異なる。だから同じ事象であってもある組合では扱うし、別の組合では扱わないということもある。そのような前提の上で、合同労組が個別労使紛争を扱う場合の流れは概ね次の5つであると思われる。不当な扱い→合同労組加入→団体交渉を経て

- ①問題解決（共生の回復）→継続勤務（組合脱退）
- ②問題解決（共生の回復）→継続勤務（組合継続）
- ③問題解決（共生の解消）→退職（組合脱退）
- ④問題解決（共生の解消）→退職（組合継続）
- ⑤未解決→司法手段その他

実際の解決はケースバイケースであるけれども、これまでの労働審判の事例や、筆者自身の経験、関係者からの聞き取りなどをもとにやや図式的ではあるが、典型的なパターンを検討する。^{*16}

- ①のパターンとなるのはaの理由に基づくものが多い。これは法律上

の問題を是正することによって解決する。この場合の合同労組の役割は資本が法務顧問や労務担当として弁護士や社会保険労務士などを雇うのと本質的には大差がない。つまり一定のルール（法律）を双方が守ることによって共生を成立させる。ことさらに労働者の利害を主張する必要はない。労働法は資本の論理を制限するものであるので、そういう意味では（法律がどのような背景をもって成立したかどうかは別の問題とすれば）労働組合の価値は限定的であり、せいぜい資本の論理を法律の枠内に収めるよう指導するといった程度の役割である。現実にはこの仕事 が最も大きな割合を占める。時間外賃金の計算方法や、労働時間の法律上の解釈などを資本に対して提示し、改善を求める。中小企業の経営者（特にオーナー社長）には「法律など守っていたら我が社は潰れる」「中小企業でそんな法律を守っているところはない」などと放言する者もあるし、事実としてもそれに近い経営状態の会社もある。だから法律違反だから是正せよといった一筋縄では交渉にならないということもある。このような場合は単純な改善であっても、漸進的にそれなりの時間をかけて話をまとめていかざるを得ない。

b の理由によるものも少なくはない。すでに労働組合が存在する企業であれば、a に類する問題はすでに解消されていることが多い。ところが b に類する問題は労働組合があっても起こる。職場で不当と思われる扱いを受けているが、その扱いをしている張本人が組合の幹部であるという事例も珍しくない。また組合はあるが、加入していないとか、加入させてもらえないなどといった事例もある。

やや議論が逸れたが、a の場合、問題解決というのは資本が法令を遵守することで一応は達成される。また労働運動としては解決とは言えないが、共生の問題としては労働者が（例えば経営的に対応できないというような）資本の主張に納得、またはそれを甘受した場合も対立のない共生関係が回復するという意味では解決である。資本の論理を受け入れ

ようにするという意味では同化様式に変化したとも考えられる。^{*17}

b の場合は労働組合と資本が話し合いを通じて解決を模索することになる。事例によって様々な方策がとられることになる。

一例を紹介すれば、ある職場で退職勧奨^{*18}を受けたことをきっかけに X 氏は合同労組に加入した。X 氏はパワハラを受けていたと主張していた。団体交渉を経て退職勧奨は取り消され、企業としてはパワハラを認めなかったものの、配置転換の上で職場復帰することが決まった、というような事例である。

これらの解決をみた後、労働者が組合を脱退する事例が少なくない。共生様式という点で考えれば、企業内部で組合活動をする以上は何らかの形で融合様式を模索し続けざるを得ない。合同労組本部の支援があると言っても、ごく少数でその活動を続けることは大きな負担となる。法律最低限のラインを確保した上で、分離様式に回帰することは一人の労働者としては合理的な判断であるという側面がある。また現実的には当面の課題がないままに組合費を負担し続けることが耐えられないということもある。^{*19}

②の場合は問題解決後も継続的に資本に対して労働者の論理を主張し続ける。a の理由であって、資本の主張を甘受して解決をみた場合には労働組合に残ることはほぼあり得ないが、労働組合の主張が通って、状況が改善された場合には、問題解決後も継続的に加入することがあるのである。もちろん、b の理由によるものの場合は継続しなければ、いったん解決してもその成果が霧消してしまうことが多い。

a の場合はきっかけとなった違法行為が解消されたとしても、多くの場合はその他にも違法行為があるのが普通である。つまり時間外労働に対して割増賃金を支払っていない企業は、年次有給休暇の付与も法令以下である場合が多いし、安全衛生法に違反していることも多いのである。また例えば、労働組合の要求を容れて時間外労働に対して賃金を遡って

支給した場合であっても、次の一時金（賞与）がその遡った額だけ、例年の支給額よりも減らされたというような事例もある。またその年次有給休暇を認めた場合であっても、現実にはそれを取得した労働者に対しては一時金の査定を下げるなどの行為が行われる場合もある。これは問題がaに属する明確な違法行為から、bに属する問題へ変化したことを意味する。特に年次有給休暇の取得などの場合は、労働者の側にも職場への迷惑を考えて自発的にとらないというようなことがある。これも制度的には年次有給休暇を認めているが、現実化しようとするればなんらかの工夫をしなければいけないという意味で労使間コミュニケーションが必要となる。

この場合の合同労組は当初の問題解決後も企業別組合と同様の役割を果たすことになるが、合同労組は企業別組合と比べて企業との一体感は小さい（勤続年数も一般的に中小零細企業の方が短い）ので、資本の論理に対して労働者の論理を強く主張することができる。ただし、企業における組合員の割合がごく少数（1名とか2名）の場合、経営者側は法的な責任は果たすものの、合同労組の要求にまともに応えることはほとんどないかもしれない。その結果、合同労組は組合員の法的な庇護者の役割を果たすにとどまる。しかし少なくとも、分離様式ではあるが、その現実的妥協点を労働者側に引き寄せ、抑圧の程度を弱めることが期待できる。しかも、長期にわたって労使間でコミュニケーションを続けることによって、双方の論理が融合することはあり得るし、実際にある。職場において労働組合加入者が増加していく場合には特にそうである。容易ではないが融合様式への変化を内包するパターンと言える。

特に解雇が問題となる場合によく見られるパターンである。退職が先でその後の組合加入という場合もある。aの場合も、bの場合もある。解決後の帰結が退職となっているが、組合加入の時点でその帰結が見えているわけではない。①のパターンとなる場合もあるし、当初は①のパ

ターンを目指している場合、つまり、職場復帰を目指していたものの果たせなかった場合もある。その一方で、職場復帰する意図がない場合もある。その場合は共生からの離脱が前提となっているので、共生様式の問題とはならない。この場合の合同労組の役割は「安物の弁護士」であり、金銭請求の代理人に過ぎない場合が多い。いわば共生からの離脱の手助けをしている。^{* 20}

職場復帰を目指して組合加入をした場合は、その成果がなかったという事になる。しかしながら労働者側が、一方的に企業という場からの退出のコストを負うという状況が、資本の側も一定のコストを負担するという状況に変化するということはある。

解雇が問題となる場合を先に見たが、①と同じように a や b に類する問題を解決するために組合加入をする場合もある。ただし、労働者の退職に帰結するということは、その問題そのものを解決するのではなく、当該労働者を共生から排除することで企業としての共生様式を維持したといえる。なお、法律上は明らかに不当であるので⑤のパターンになる場合も多い。

共生からの離脱（退職）という意味では③と同じである。ただし、解決後も組合を継続するのは何らかの形で資本の論理に対抗したいという意思があるからである。統計的に明らかにできることではないので、事例紹介的にならざるを得ないが、次のような例がある。

Y 氏（トラック運転手）は会社の就業規則上の法律違反の改善を求めて合同労組に加入し、時間外賃金の未払い分を請求したり、年次有給休暇の取得を認めさせたりした。その結果就業規則は改定され、法律違反はかなり少なくなった。しかしながら、割りの悪い仕事ばかりを振り分けられ、歩合部分の収入が減少した Y 氏は退職せざるを得なくなった。しかし、Y 氏は退職後も組合には残り、別企業に就職した後に、その企業でも法律違反の是正を求めて、資本と交渉をはじめた。

運送業界は法律違反が蔓延しているという問題が背景にあるにしても、上記の例は特殊な例ではない。共生様式として同化を選ばず、抑圧された分離様式を受忍できないならば、労使間コミュニケーションの回路として組合加入を選択せざるを得ないのである。多くの合同労組は退職者を組合員として認めている。ただ実際に退職者がどの程度加盟しているのか、また、再就職した後も組合に加入し続ける組合員がどの程度いるのかはそれぞれの組合で大きく違う。^{* 21}

合同労組に限らず労働組合と資本との問題解決の基本は交渉（話し合い）である。当事者である組合側もそう考えているし、法律・行政の立場もそうである。ところが、合同労組は企業内で少数であることが多く、交渉力が強くない。そのため、交渉で妥結点を見いだせず、第三者の場に持ち込まれることが少なくない。第三者の場というのはひとつは労働委員会（行政）であり、ひとつは裁判（司法）である。労働委員会は労働組合法に基づいた判断（救済命令）を求める場である。法廷はその他違法・不法行為があった場合に判決を求める場である。但し、どちらの場合も命令・判決にいたるまでに和解で終了することが圧倒的に多い。

b の理由の場合は、一般的には第三者の場に持ち込まれることは少ない。労働委員会に持ち込まれるものの中で最も多い理由は団交拒否・不誠実団交（労組法7条2項違反）であり、資本の側が話し合いをしない、または形式的な話し合いで実質的な話し合いにならないという訴えである。労使間コミュニケーションが成り立たない場合に第三者の場を借りるという事になる。2項違反については比較的容易に和解が成立し、もつれた場合でも救済命令が出されることが少なくない。だからといって労使間コミュニケーションが劇的に改善されることは少ないけれど、少なくとも労使間コミュニケーションが継続することによって、仕切り直しの上、①から④のパターンとなりうる。2項違反以外の場合は労働委員会での争いが長期化することが多い。命令までの期間は現実には1年

半から長ければ2年程度かかる。この期間は一人の労働者のキャリアにとっては相当に長い。その期間中、職場において冷遇されることを耐えて、少数組合員として頑張れる者はごく少数である。また2項違反以外で命令が出された場合、資本側は再審査を申し立てることが少なくない。再審査は東京の中央労働委員会で行われるため、労働者側の金銭的負担は非常に大きい。さらに中央労働委員会では原則的に和解を求めるので、労働者側としては不本意な結論になることが少なくない。

aの理由の場合は労働委員会に持ち込まれるものもあれば、裁判に持ち込まれるものもある。労働委員会に持ち込まれる場合であっても、2項違反以外であれば、同時に裁判もということがある。^{*22}

周知のように裁判には費用がかかる。裁判そのものよりも弁護士費用その他の経費の方が大きい、少なくとも数10万円の費用を負担して、裁判を始めなければならない。^{*23} 逆に言えば裁判に勝って資本の側からそれ以上の金額を受け取ることができるという目途がなければ、なかなか裁判に踏み切ることはできない。裁判の長さはケースバイケースであるが、少なくとも1年程度は見込まなければならないし、その後どちらかが控訴すればさらに半年以上かかる。それでも労使間の争いを裁判に持ち込もうということになれば、自ずからかなり重大な問題に限られる。典型的な事例は解雇である。^{*24}

裁判で解雇を争う場合は、不当な解雇であり、解雇が無効であるという主張をすることになる。つまり判決としては職場復帰を求める。しかし、実際に職場復帰することはほとんどない。これは労働者側の主張が認められないからではない。労働者側の主張が全面的に認められ、職場復帰の判決が出た場合でもそうである。判決が出るまで（給与が仮支給されている場合であっても）労働者は職場を離れる。当該の労働者がいない状態で1年、場合によっては2年以上、職場が動くとするれば、その労働者は職場にとって不可欠な存在ではないという事になる。また裁判

の現場はいわば中傷合戦「悪口の言い合い」である。資本は労働者の問題点をあげつらい、労働者はそれに反論する。残された職場において組合加入者が少数または全くいない場合は、同僚の支援は全く期待できない。つまり、同僚であり、人格的つながりがあると思っていた他の労働者が、資本側の証人として、当該の労働者の問題点を事実であろうとなかろうと証言する、そのようなことはごく普通に起こる。

このような状況であるので、aの理由であっても、bの理由であっても、労働委員会であっても、裁判であっても、(2項違反を除いて)多くの場合、当該労働者と資本との共生関係は解消されることになる。

ただし、法廷闘争において労働者側が勝った場合、企業のコンプライアンス意識が高まることはある。またその場合、法的制約を通じて労働者の論理を企業が取り込むことはある。しかしながら、一般的に個人が法的に企業に勝利したからといって、その企業における多くの労働者に、労働者の論理を実現する方向への影響を与えることは多くない。例外的に職場復帰した場合でも既に述べたように裁判は中傷合戦になるので、勝った労働者が職場での立場を悪くすることが少なくない。このような状態になると、雇用関係は続いたとしても、当該労働者は他の労働者と一線を引かれた状態となり、労働者の中で「異質なもの」として扱われるかもしれない。共生関係にあると言いがたい状況も生まれる、敢えて言えば当該の労働者のみ、資本とも、他の労働者とも、分離様式で共生している状況が生まれるのである。

4 結論

共生関係に亀裂が入ったときの問題解決のパターンを追いながら、個別労使紛争に限って合同労組の役割を検討した。

労働組合がない場合、資本の論理と労働者の論理は調整される場がない。いわば分離様式のままか、資本の論理に積極的に同化することで労

働者それぞれが企業という場での共生を実現するしかない。^{* 25} くり返しになるが、現代日本の 8 割以上の企業がこの状態にある。

個人で合同労組に加入して資本と対峙する際のパターンを 5 つに分けて検討した。これを大きく 2 つに分類し直せば、共生関係を継続する場合と、解消する場合である。解消する場合は共生様式を変化させるという点では大きな意味を持たなかったと言える。合同労組が未組織労働者の受け皿として注目されているながらも、大きな評価を得られないのは、(共生様式という表現をとるかどうかは別として) この点であろう。

継続する場合は分離様式の中身の変化、分離様式から融合(狭義の共生)様式への変化、という 2 つの可能性がある。2 つといったが、これは背反するものではなく、分離様式の中身が変化すること、この場合であれば資本が一方的に設定した現実的妥協点が組合を通じた話し合いの中で、労働者の意見を取り入れたものになっていくことを通じて、徐々に論理として両者が融合して、当該の企業独自の資本の論理とも労働者の論理とも別の論理が定着することもあるだろう。ごく少数の労働者が加入している企業であっても長い時間をかけて、融合様式を実現しつつある企業もある。例えば少数であっても双方が合理的なコミュニケーションを積み上げていくことで共生様式を変化させることができる。^{* 26}

最後にいくつか残された問題を列挙して本稿を閉じたい。

まず、融合(狭義の共生)様式を実現する可能性があるとして、そのコストを誰が負担するかである。現実の問題として話し合いには経費がかかる。ユニオンショップなどはその労働者側の経費を遍く全ての従業員で負担するための工夫である。合同労組の場合はそのような形は取れない。するとごく少数の組合員が全てのコストを負担することになる。これは現実的ではない。多くの合同労組は恒常的には組合費のみを徴収しているので、単純に言えば合同労組側の持ち出しになる。そのため、いわば激しい紛争、解雇や懲戒などがなければ資本と組合が交渉するこ

とはないという合同労組も少なくない。日常的な団体交渉は全くやらないというところもある。このような場合はそもそも労使間コミュニケーションの経路としては組合が機能していない。いわば労働者側の保険のような機能となっている。

これに関連して合同労組の多くが財政基盤が脆弱であることを指摘せざるを得ない。呉が主張するように公的資金の導入もひとつの案であるが、労働組合の独立性と自立性を担保するという本質的な問題と絡む。ほとんどの企業に労働組合がない状況下で合同労組が担うべき役割の大きさと、その財務的脆弱さはアイロニカルである。

つぎにそもそも「個別」労使紛争が頻発する状況を労働者集団という視点から考察しておきたい。熊沢が指摘するように職場で働く労働者同士が「可視的ななかま」*²⁷ としてとらえられるのであれば、「個別」労使紛争は、集団的装いを持つはずである。残念ながら現実はそのような場合が圧倒的に多いように思われる。その理由について詳細に検討することは本稿の問題ではないが、雇い方の多様性、いわゆる非正規といわれる雇い方、が労働者の「なかま」意識を分断している点は指摘しておきたい。そういう意味で職場において分断された労働者が集団を形成できる場として合同労組の重要性があるからである。現実の問題として日本の労働組合が「労働力商品の一括販売者の組織」ではない以上、合同労組が企業における共生様式を変化させるだけの力を持つためには何が必要なのかを考える必要がある。

本稿ではある条件・パターンのもとでは、個人加入の合同労組であっても労使間コミュニケーションの主体として共生様式を変化させる可能性があることを示した。そのような事例が多くないと思われるのは、労働者集団として合同労組が不十分であるからというよりは、制度的な要素の方がはるかに大きいことが示唆された。

- * 1 武谷嘉之「共生様式を決定する上での中間組織の役割」発表誌未定。なお問題意識としては共通しているため、一部内容的に重複する部分がある。
- * 2 合同労組の形成過程などについては武谷嘉之「大阪における合同労組の活動」『経済学雑誌第 117 巻第 3 号』、2017、を参照のこと。
- * 3 中小零細企業の場合、登記上の役職と實際上に権力をもっている人物が違うことはよくある。例えば社長よりも顧問に力があつたり、役職はないが前社長の配偶者が実質的に全てを取り仕切っている場合などである。もちろん、株式会社である場合は株主が最も大きな力を持っている。いわゆる創業家であり、場合によっては役職のない社員のこともある。
- * 4 中小企業で社長（資本家）自身が無産者ではないにしても労働者である場合、いわゆるブチブルという表現も可能であろうと思われるが、その場合は資本の論理と労働者の論理の相克は労働者内部でなく、社長内部に持ち込まれる。社長個人でなく、経営陣という事になれば、人的対立として現れることもある。
- * 5 労働組合がない企業において「いわゆる「発言型従業員組織」は 26.7%であり、それが全企業に占める割合は、14.9%に過ぎない。」呉学殊「中小企業における労使関係の実態と方向性」『日本労働研究雑誌 No.649』労働政策研究研修機構、2014、pp.84。
- * 6 コミュニケーションと共生の関係については尾関周二『現代コミュニケーションと共生・共同』青木書店、1995、を参照。
- * 7 但し、後に述べるように解雇の理由として資本側が仕事の論理を持ち出してくることは少なくない。仕事の論理は双方が承認した価値観であるだけに、そこに反することは企業というコミュニティにふさわしくないことを主張する際に好適であると考えるのであろう。だから一見仕事の論理の上で対立しているかに見えても、事実は異なる場合が多いことに注意しなければならない。
- * 8 前掲呉、2014、労働政策研究・研修機構『労働政策研究報告書 No.90 中小企業における労使コミュニケーションと労働条件決定』2007、などを参照。
- * 9 二村一夫「日本労使関係の歴史的特質」『社会政策学会年報第 31 集日本の労使関係の特質』御茶の水書房、1987、などを参照。
- * 10 法的にセクハラにあたるとかパワハラにあたるとかは別として、ハラスメントと総称されるような行為によって共生関係が破壊される事例、具体的には労働者の退職に帰結する事例が少なくない。
- * 11 前掲武谷、2017、pp.36-37。
- * 12 代表的な相談ダイヤルとしては行政のものとしては労働局によるもの、労働組合によるものとしては日本労働組合総連合会が行うものがある。
- * 13 既に述べたように労連型の合同労組は本稿の埒外としている。
- * 14 法律上の定義に過ぎないが、労働基準法上は偽装請負や非雇用型就業については労働者としては扱われない。しかし、労働組合法上は労働者として扱われる場合があり、労働組合として団体交渉が可能な場合も少なくない。最近話題となったコンビニエンスストアのオーナーが結成した労働組合も労働組合法上の労働者であるということがその根拠となっている。
- * 15 法的には請負の場合は契約解消となる。契約社員の雇い止めも労働者にとっては解雇と同様の意味を持つ場合が多い。
- * 16 聞き取りの一部は前掲武谷、2012、同、2016、を参照。
- * 17 新入社員に対してベテラン社員が「うちの会社ではこうなってるんだ」というような説明をするのは同化の表れであろう。
- * 18 退職勧奨を拒否した場合には解雇すると告げられていた。
- * 19 厚生労働省『平成 30 年労働組合活動等に関する実態調査』によると 2018 年

度の1人平均月間組合費は3707円である。企業規模が大きくなるほど組合費は高い傾向がある。また、1人平均月間組合費階級別にみると、「4,000円以上5,000円未満」が最も高く17.6%（同18.5%）となっている。合同労組の組合費については全国的な統計はないが、前掲調査によれば企業規模99人以下の組合費は4000円未満が8割弱、3000円未満が6割弱をしめる。合同労組の組合費については概ね1500円から3000円であろうと思われる。

- * 20 資本の側も弁護士等を雇い、中間組織的な役割を担わせることがある。現代ではその方が解決がスムーズであることが多い。既に述べた、法律上の解釈などを合同労組側が説明しても理解できない、または納得しない資本（経営者）も少なくないからである。ただし、歴史的には「労務ゴロ」と呼ばれるような、暴力団に類する存在が資本の側の代理人として登場した時期もあった。もちろん、少なくなったとはいえ、現代でもなくはない。このような場合は最初から資本には当該の労働者と共生関係を築くつもりはないという事になる。
- * 21 女性ユニオン東京のように社会運動としての側面を強く持ち、労働問題の経済的解決にとどまらない志向を持っている組合は残る割合が高いというようなことはあると思われる。また組合の活動原理への理解の差も大きいと思われる。小谷幸『個人加盟ユニオンの社会学』御茶の水書房、2014。
- * 22 労働委員会は不利益取り扱いなどで金銭補償の命令を出すことを嫌う。これは労働委員会の命令が司法的な命令ではなく、行政命令であることによる、制度的な問題である。
- * 23 法テラス等の制度を利用することもできる。
- * 24 裁判（本訴）となると本文で述べたように経費的にも時間的にも負担が大きい。そこで労働審判という形で紛争解決を図る場合もある。ただし、解雇の争いを労働審判に持ち込んだ場合は退職を前提とした金銭解決となることが圧倒的に多い。共生の問題として考えるならば、労働審判を選択した時点で労働者側から共生を解消することを選ぶのと同じ意味を持つ。
- * 25 現代日本の場合は法的制約があるため資本の論理には一定の歯止めはかかっている。これも労働組合、特にナショナルセンターがなくなった場合、大幅に後退する可能性がある。ただし、この側面については本稿の埒外である。
- * 26 多数を組織した場合の変化の可能性については別稿で述べる。
- * 27 熊沢誠『労働組合運動とは何か』岩波書店、2013、第1章。