

# 企業別労働組合の代表性

平 木 真 朗

## 1. 序論

日本的雇用の特徴として、終身雇用、年功序列、企業別労働組合が“三種の神器”として挙げられる。近年、これらの特徴の“揺らぎ”も指摘される。曰く、年功序列に代わり成果主義等のより労働者の働きぶりを厳しく評価する制度が導入されるようになった。曰く、バブル崩壊以後、頻繁にみられるようになった企業リストラにより終身雇用が保障されなくなってきた。そして、従来日本的雇用を享受できた正規労働者に代わり非正規労働者の増加が、日本的雇用の“揺らぎ”を増幅させる。

これらに対して、企業別労働組合は違った姿を示す。先の二つの特質はそれらに代わる雇用管理のあり方にとって代われようとするのが、“揺らぎ”の内実である。終身雇用制度がなくなっても、雇用期間の設定に関わる何らかの取り決めは残る。年功昇進がなくなっても、違った昇進原理がとって代わる。対して企業別労働組合の場合異なる組織形態のものにとって代わられるという状況にはない。むしろ組織率低下に象徴されるように、労働組合そのものがなくなってしまうのではないかという、深刻なものでもある。

組織率低下によって生じる問題は労働組合が持つ社会層としての労働者の代表という性格の弱化である。これは労働者の声が、企業や産業のあり方への影響はもとより、政治や社会に対する発言力を弱める。ひいては、層として産業社会の重要な主体の存在感が弱くなることで社会の安定性を損ねることでも問題と言える。

組織率の低下は数値的なものに止まらず、それが主体の一つとなる労使関係制度が適切に機能しているのかという問題意識につながる。果たして一企業に閉じた組織が適切に発言をできているのか。また後述するように、従業員の一定層を排除してよいのか。こういった構造的な問題への懸念につながる。

本稿は、労働組合が持つ労働者の代表性という観点で、制度としての労働組合の構造を分析する。そして、労働組合以外の労働者の発言機構が持つ特質と限界を検討する中で日本の労使関係制度の課題を探る。

## 2.組織率低下

労働組合の組織率低下は世界的に見られる現象である。国によって違いはあるし逆に増加する国もあるが全体的な傾向としては低下しているといえる。主要先進国のいくつかを取り上げると、1998年から2013年にかけて労働組合組織率は、アメリカ13.9→11.3%、ドイツ25.9→18.1%、イギリス29.9→25.6%、フランス8.2→7.7%、韓国12.6→10.3%と低下した<sup>1)</sup>。日本でも同じ期間に22.4→17.7%と減少した。

労働組合の組織率低下の理由として次のものが挙げられる。第1が、産業構造の変化である。労働組合の組織率は産業によって差がある。伝統的に、第二次産業、特に製造業で高く、第一次産業や第三次産業では低い傾向があった。時代とともに産業構造が変化し、第二次産業従事者の比率が下がり、第三次産業従事者の比率が上がるにつれて、労働者全体に占める組合員の比率は低下した。

第2が、職種構造の変化である。伝統的に、労働組合員の構成はブルーカラー労働者の比率が高かった。時代とともに、全労働者に占めるブルーカラー労働者の比率が下がることで全体の組織率が下がった。

第3が、管理職層の相対的増加である。これは日本に特徴的な事情だが、企業の人事管理とも関係する。就業人口の高齢化は主要先進国で共通して見られる現象である。後述するように日本では、ホワイトカラー労働者は若い時は労働組合員であるがやがて昇進して管理職になると労働組合を脱

退する傾向が見られる。企業の従業員の年齢構成の高度化により、管理職層の相対的比率が上昇した

第4が、非正規労働者の増加である。非正規労働者の組織率は一般的に低い。総務省「労働力調査」によると日本でも全労働者に占める割合は1989年の15.3%から一貫して増加しており、2016年には37.5%に至った。この変化も組織率低下の要因と考えられる。

以上は、主に労働力構成の変化といった環境の変化である。それに対して労働組合自身に理由を見いだすものもある。第5は、労働組合の組織化努力の弱さである。企業の設立年数で組織率を比較した場合、新しい企業ほど低い傾向がある（都留 2002）この傾向を前提とするならば、企業の開廃業が進むことによって労働組合の組織率は低下する。

ただし、組合組織率の数値の受け止め方にはいくらかの慎重さが必要である。第1が分母の取り方である。日本の労働組合組織率は厚生労働省の統計による。算出する際の分母は「雇用者」であるが、これは労組法の規定により労働組合に加入しないであろう使用者利益を代表する管理職まで含んだものである。この分、日本の労働組合組織率は過小に表現される（二村 1986）。第2が、組合員の範囲と影響力のギャップである。非組合員をかかえる企業でも組合が組織されている企業はある。労組が組織された企業で働く労働者の割合は、組織率より高い（佐藤 2012）。その分影響力も高い。企業別労組が企業の意思決定に及ぼす影響力を考えれば、このような見方は説得的である。

とはいえ、数値傾向として労働組合組織率が低下していることは事実でありこの事実を踏まえて、労働組合と労使関係の課題とするべきなのは確かである。

### 3. 労働組合と法

#### 3-1. 経済的合理性

経済学において、労働組合の優位を説く次のような議論がある。労働者は、その労働条件に不満があって解消したい場合、「退出」と「発言」と

いう二つの方法を採用。「退出」は現在働く企業を離れて別のよりよい条件の企業に移ることである。離職は、労働者の不満のシグナルとして、元の企業の使用者に示される。このシグナルを承けて労働条件を改善すればその企業の離職は減るだろうし、そうしない場合は離職が続きやがて経営が立ちゆかなくなり市場から淘汰される。労働者自身の労働条件や企業の存続が、移動という労働市場を通じた手段による解消される。ただし、移動する労働者は当該企業の中でも限界的な労働者であるため、この離職によって伝えられる情報とそれを承けての企業の対策も限界的なものに留まる。

「発言」は、労働者が使用者に向けて問題を告げたり解決策を提案するなどして使用者に問題解決を求める方法である。この場合不満の原因となった問題はよりダイレクトに使用者に伝わる。また、「退出」と違い、限界的な労働者による情報ではなくより平均的な労働者が把握した問題である。その企業、労働者全体に関わる問題がよりの確に伝わるため、豊富な情報が使用者に伝わる。「退出」よりも効果的な問題解決が可能である。しかしこの方法は使用者との間の軋轢を引き起こす危険性が高い。一人の労働者は使用者と対峙するには余りにも無力である。解雇を初めとした処遇上の不利益を被る危険性がある。

このような問題を克服する上で労働組合が有効になる。労働者集団で団結をし、集団として使用者に立ち向かい使用者との力関係をより有利に持ち込む。使用者も労働組合の「発言」を受け入れる可能性が上がる (Freeman and Medoff 1984)。このように経済学の観点で労働組合の合理性を解くことができる。

### 3-2.市場の失敗

この議論は、圧力団体として経済的に不合理な存在としてみられがちな労働組合による「発言」の合理性を理論的に正当化するものとしてよく知られる。しかし裏返せば、個人の選択としての「退出」の普遍性を読み取ることも可能である。労働組合の「発言」を通じた問題解決が長期に

において均衡として成立するとして、短期においてそれが実現する保証はない。労組の組織化や交渉に対する使用者の抵抗は強いだろう。また組織結成に向けての組合員の勧誘や組織が出来てからの組合員間の調整などの組織運営上の手間は小さなものではない。このような他者を巻き込むことでのコストは見えやすいが、結果として得られるベネフィットは不確定である（中村 1995）。個人にとっての便益を考えた場合、団結というワンクッションを置いての「発言」よりも短期で結果が見えやすい「退出」を選択することは必ずしも不合理ではない。

長期において「発言」に「退出」よりも優位があるとしても、短期で越えなければならないハードルが高ければそのそれだけ実現は難しい。市場に任せる限りこの状況が克服できないとすれば、制度による介入が社会的厚生を高めるものとして正当化される。その一般的な手段が法をはじめとした国家の政策である。現代の労働組合の存続は法的保護を抜きに語れない。その正当化根拠はこのような市場の不完全さに求めることができる。

### 3-3.法的保護

法律上の労働組合への保護は、上述したような労働組合への団結を阻害するハードルを引き下げることによってその活動を促進する効果を持つ。日本では憲法28条で、団結権、団体交渉権、団体行動権の労働三権が労働組合に関する基本的権利として規定される。団結権があることで労働者は労働組合を結成したり加入したりすることを使用者から妨げられたり不利益を受けることはない。団体交渉権があることで使用者は労働組合との労働条件をめぐる交渉に応じなければならない。団体行動権があることで労働者はストライキをなどの実力行使を行うことができる。労働三権は、労働組合にとっては団体交渉によって労働条件を引き上げることを最終目標とし、その前提として、労働組合の結成・加入があり、団体交渉を有利に運ぶために、団体行動権が行使できる、という関係にあるとも整理出来る（菅野 2017）。これらの法的保護があることによって、その目的に合致した一定の行為が、民事上・刑事上の免責を享受でき、使用者に一定の義務を課す

ことができる。このような法における例外的な便益を受けることから労働組合は公的な存在であり一定の社会的責務を負うとみることができる（呉2012）。

原則として、日本には労働組合を禁止する法はないので労働組合活動はその限りで自由である。そして、労働三権があることによって、なかった場合には得られなかった法的メリットを享受できる。警察官や自衛隊員など労働組合が禁止される者以外組合活動は原則自由である。ただし、その他の公務員も労働三権のいくつかの権利が制限される。

憲法28条の規定をより具体化したものが労働組合法である。同法における労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る」ことを主な目的とする労働者の組織である。一定の条件を満たすことで労働組合は同法の保護を受けられ、そのための手続きを行うことができる。具体的には、組合活動に対する刑事免責と民事免責、法人格取得、労働委員会による不当労働行為の救済、労働協約の規範的効力、組合員以外への協約効力の拡張などの一般的拘束力、労働委員会への労働者委員の推薦資格などを享受できる。

労組法の保護を受けるためには労働委員会の審査を受けて認定されねばならない。その条件として、「監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者」が参加しない、「運営のための経費の支出」について使用者の援助を受けない、というものがある。これらは労働組合の運営にとっては制約となるが、本来は使用者からの支配介入を避け労働者による自主的な組織となることを求めるもので、労働組合の本旨に適う。また「共済事業その他福利事業のみを目的」としたり「主として政治運動又は社会運動を目的」としないという条件は、労働組合が使用者と話し合いによって労働条件等を引き上げるという目的に照らせば当然といえる。

ただし、労働組合法上の労働組合でなくても、上記の保護の中でも、憲法28条の適用によって、刑事免責、民事免責、不利益取り扱いの民事訴訟による救済は享受できる。つまり労組法に規定されるメリットはなくても憲法28条に規定させる労働三権の保護は受けられる。たとえば「監督的地

位にある労働者」、[「その他使用者の利益を代表する者」]が加入するものは、労働組合法上の労働組合として認められなくても、労働三権を享受することはできるのである（菅野 2017）。

また、労働組合法上の労働者の定義は広い。雇用契約ではなく請負や委託契約などによって企業から仕事を請ける個人事業主なども一定の労働者が認められれば、その団結する組織は労働組合として認められる<sup>2)</sup>。

以上のように、労働組合の設立・加入は日本では原則的に自由である。また法的な保護を受けられる。管理職や、個人事業主であっても、労働組合を結成・加入することができる。そして、使用者は団体交渉に応じる義務がある。一企業の労働者を組織する複数の労働組合があった場合は、使用者はそれぞれとの団体交渉に応じないといけない。アメリカのように、一つの企業（事業所）では一つの労働組合しか認められない（排他的交渉制度）のとは異なる。

日本では制度的にほとんどの労働者に対して労働組合に団結することに法的な制約はないし法はその活動を促進する立場を採る。もちろん、これらはあくまでも法の規定上の問題でしかない。労働組合を結成・加入するハードルを引き下げるのは確かといえるがまったくなくすものではない。労働組合活動の社会的困難さは大きいのが現実である。

## 4.日本の労働組合

### 4-1.組織形態

労働組合は加入資格に一定の条件を付けることが一般的である<sup>3)</sup>。このような加入資格による組織のあり方を組織形態とよべるだろう。

労働組合の組織形態としては、職種別労働組合、産業別労働組合、企業別労働組合などがよく知られる。加入資格は、労働者が持つ労働におけるなんらかの属性ということが出来る。職種別労組であればある特定職種の労働者であること、産業別労組であれば、ある特定産業の労働者であること、そして企業別労働組合であればある特定の企業の労働者であることと

いった具合に。

このような加入資格の制限には組織運営上の合理性がある。構成員の利害や意見が多様であれば調整のコストがそれだけかかる。加入資格を制限することで組合員の均質性を高める所以である。またユニオンショップなどの加入強制によって同質な労働者を集めることも効果的である。ある属性の労働者における組織率を高めることで労働市場における独占度を上げることで希少性高め交渉力を上げる。この点からすると異質な労働者を抱えることは、組織の上効果的ではない。

日本の労働組合は企業別労働組合が典型的である。以下、企業別労働組合を中心に日本での労働組合のあり方を分析する。

#### 4-2.企業別労働組合

加盟資格を特定企業の従業員に限定する労働組合である。日本で一般的な組織形態である。大企業など複数事業所を構える企業を組織する場合は、事業所単位で組織されることが多い。その場合は同一企業の他の事業所を組織した組合と連合体を形成することがある。また企業別組合が同一企業グループ単位で他の企業別組合と連合体を形成する場合もある。労働組合の最小単位ということから「単組」とも呼ばれる。

企業別組合には次の様な特徴がある。第1に、職種構成の多様性である。同一労組の組合員の職種構成は多様である。たとえばヨーロッパでは職種別労組が多く同一企業の従業員でもそれぞれ職種ごとに異なる労組に加入したり、それぞれが企業横断的に組織されるものが多いのと対照的である。また世界的には労働組合に入らないことが多いホワイトカラー労働者もブルーカラーと肩を並べる。このことを以て「工職混交」組合とよぶ。このような職種構成の広さは従業員に占める組合員の比率を高める。

ただし「工職混交」という特徴にはいくらか留保が必要である。ホワイトカラー、特に管理職候補生と見なされるいわゆる総合職などの労働者はやがて昇進し管理職となることが多い。そして組合から脱退する。これらの労働者にとって、労働組合員である期間はキャリアの前半部などの一時



期でしかない。他方で、多くのブルーカラー労働者はホワイトカラーより昇進可能性が低い。そのキャリアのほとんどが組合員としてのそれになる。そのため、「工職混交」という特徴にはやや限定が必要である。この言葉のイメージよりは、ブルーカラーの組織としての性格が強いといえる。

第2に、労働組合の組織運営は組合員＝組織企業の労働者が担う。労組法上、使用者からの資金援助を受けられないため、組合の組織運営に従事する間の人件費は組合が負担するが、人材の供給源は基本的に組織する企業の労働者である。事務作業などの実務は外部から雇用したスタッフが担うこともあるが、意思決定などの中心的役割は、当該労組員から選ばれた役員層が担う（白井 1992）。これらの役員は、企業での業務に従事しながらそれ以外の時間で組合活動に従事する者（非専従）や、企業を退職して組合活動にもっぱら従事する者（専従）などから構成される。

労組役員のキャリアは、企業従業員としてのそれ整合的である。労組役員であるのは、そのキャリアの一期間であることが一般的である。この間は、出身企業の労働者と同様の昇給管理を受ける。中には、企業別労組の役員としてのキャリアを進めたり、後述するような産業別組織や全国組織に進む者もいる。しかし多くのものは一定期間の役員任期を終えた後、企業業務に戻り、そのまま従業員としてのキャリアを進める（稲上 1981、河西 1991、野村 1993）。

第3に、このような組合員の組織化の基盤としてユニオンショップがある。この制度により従業員は必ず当該協約の相手である企業別労組に加入しなければならない。多くの企業別労組は、組織する企業との間で当該協定を結ぶことが一般的である。

この協定をリジッドに適用するなら、組員資格がないことは企業の従業員資格を失う＝解雇されることにつながる。もっとも、実際には多くのユニオンショップ協定が組合員資格喪失により解雇するという条項を持たない「尻抜け」協定なのが一般的である（佐藤・藤村・八代 2015）。またユニオンショップ協定の当事者である労組に加入していなくても、別の労組に加入すれば解雇の対象外になる（菅野 2017）。しかしながら、このよう

な制度的手段によって脱退したとしても労組との関係だけでなく、企業社会におけるかなりの軋轢を引き起こすだろう。ユニオンショップ協定の下にある労働者のほとんどは協定通り組合員であり続ける。

このような加入強制を伴うことで組織が維持されることも日本の企業別労働組合の特徴である。この制度は労働組合活動を展開する上で、組合加入のコストを払うことなくその成果を享受するフリーライダーなどの組織化阻害要因を除去するためのものとして正当化できる。労働者個人の自由を制約することが法的に許されるのも、労働組合が公共的性格を持つからだといえる。

以上は、組織化を拡大する方向での特徴である。しかし次に見るように、排他的な側面も持つ。

第3に、組織される企業は大企業に偏る。企業別に組織率を見た場合、大企業でのそれが高く中小企業でのそれが低い。つまり、日本において労働組合は大企業の制度というイメージが持たれる。そのため後述する、産業別組織、ナショナルセンターは中小企業への組織化を目標として掲げる。

第4に、活動領域は日本国内にとどまる。日本の大企業は多国籍企業であるものが少なくない。しかし日本国内では労働組合が組織されている企業でも外国に所在する現地法人の労働者の組織化はあまりされていない。日本の労働組合も外国の労働組合との交流など国際活動を行うことはあるが、それは産業別組織や、ナショナルセンターが担うことが一般的である（塩路 2012、首藤 2015）。これを組織レベル間の分業とみることも可能ではあるがいずれにせよ企業別労働組合の連帯の幅は国内に限定されているといえる。

第5に、従業員であっても加入資格の制限がある。管理職層<sup>4)</sup>に加入資格はない。これには既述のように労組法の影響が大きい。管理職は使用者利害を代表するため、これらの労働者が加入する組織は労組法の規定する労働組合に該当しない＝保護を受けない。このため、多くの労働組合は労組法の適合組合となるために管理職層を加入させない。

しかし管理職層でもそれは企業の人事管理上の処遇でしかなく労組法で

問題になる使用者利益を代表する者でないものもいる。部下を持たず、管理ではなく現業を専らにする者である。企業の年齢構成の高度化などにより、管理職ポストが相対的に減少する中でこのような「処遇管理職」が増加している。多くの企業ではこういった労働者も管理職に相当する人事上の処遇が行われる。そして企業別労組はこれらの者を非組合員とする。

法は企業毎の名称にとらわれず働き方などの実質を見るので、労組法が想定した管理職に相当しない管理職相当の者を組織しても労組法上の問題はなない。加入資格を与えるかは否かは労働組合が判断することである。もちろんそこに労使間の駆け引きが影響することがあるかもしれない（佐藤・藤村・八代 2015）。

これらの「処遇管理職」が既存の企業別労組に加入できない場合でも別途、当該労働者に加入資格を認める労組を結成・加入することはできる。これは労働組合法における適合組合である<sup>5)</sup>。また使用者利益を代表する本来の管理職者が加入するような、労働組合法の適合組合ではなくとも、憲法28条の労働三権が保証される労組を結成・加入することはできる。

第6が、非正規従業員は加入しない。管理職と違って労組法の制約はないので、これら労働者に加入資格がないのは、当該労組の裁量によるものと考えて間違いない。これらの労働者に加入資格を与えられない理由として考えられるのが属性の違いである。

労働組合は、一定の利害を共有するもの同士が結集するのが一般的である。この利害は労働移動などの労働市場のあり方に影響される（佐藤・藤村・八代 2015）。日本では技能形成のあり方は企業独自性が強くキャリアも年功的で企業内で完結する傾向がある。このような労働者を組織する労働組合も企業別に形成されるのは合理的である（小池 1977）<sup>6)</sup>。このことを裏返すと、技能形成やその結果処遇が異なる非正規従業員は利害をともにしない存在とみなされ排除される。

正社員主体の企業別労組でも、同じ企業内の非正規労働者を組織化する取り組みをするものがある。しかしその場合でも、非正規層を一気に取り込むのではなく、その同質性の濃淡に応じて、組合費や権利などにおいて段

階を設けるなど、慎重な姿勢を取る（呉 2012）<sup>7)</sup>。一見異質とみられる非正規労働者の組織化においても、基本的には同質性の原理は維持されるといえる。

以上から、日本の企業別労働組合は、企業の従業員を組織するという以上の特徴を持つ。それは大企業の非管理職層の正規従業員が企業毎に構成する組織だということである。他方で、企業別労働組合に入れない層は、中小企業労働者、大企業従業員でも、管理職層、非正規労働者などである。彼らが労働組合に加入しようとするなら、企業別労組とは異なった組織形態をとり、彼ら／彼女らでも加入できる労組に加入するか、自分たちで労働組合を作ることになる。

#### 4-3.産業別組織<sup>8)</sup>

産業別労働組合は、産業ごとに組織される労働組合である。個人が直接加入するものもあれば、単位労働組合が加盟するものもある。日本でも個人が加入できる産業別労組はあるがそのほとんどが後者である。つまり企業別労組があることではじめて存立する。産業別組織に加盟しない企業別労組はあっても、加盟する企業別労組がない産業別組織はないといえてよい。産業別組織に加入する企業別労組は多く、労働組合員数ベースでいうと、2015年時点で企業別労働組合の約75.3%以上が産業別組織に加盟する<sup>9)</sup>。日本の企業別労組は産業別組織に加盟することもその特質だといえる。

ただし海員組合や一般組合など労働者が直接加入するものもあるが日本では例外的である。ちなみにアメリカでは、労働者は産業別組織に直接加入する。そして当該労組の企業ごとの支部（ローカルと呼称する）に所属することになる。

各企業別労組が産業別組織に加盟する意義としては、組織する企業が属する産業事情や組織運営のノウハウなどを提供されること、同業の他の企業別労組も加盟することで同産業内における企業間競争を規制することで労働条件の引き下げを抑制すること、そして春闘などに代表される企業横断的労働条件引き上げの取り組みを効果的にすること、企業団体や行政な

どへ産業政策を訴える基盤とすることなどがある（中村 2009）。また企業外の大きな組織につながることは力関係において使用者を牽制することや、労働者の求心力を高めることも期待される（河西 1989）。

日本の産業別組織は原則として個々の企業の使用者との労使コミュニケーションの当事者とならない。団体交渉や労使協議などの主体は原則として企業別労組である。労働条件決定に直接関与する企業別労組の活動を支援するのがその主な役割である。

産業別組織の物理的資源は企業別労組に負う。基本的にその運営費は加盟する企業別労組によって賄われる。そして役員層は企業別労組から供給される。アメリカのように、産業別労働組合が組織の本体であり各企業にある組織はその支部となるという構造に比べると、日本のそれは企業における組織に比重が偏ったものといえる。

ただしこのようなあり方は時代や環境によって変わってくる。かつては、企業別労組の弱点を克服するためとして、産業別組織の強化を求める議論が強かった。高度成長期までの時期において、私鉄産業、ビール業界、繊維産業のように産業別組織が傘下の企業別労組と連携して使用者（団体）との交渉のテーブルに着くこともあった（松村 2013）。ただしこのようなあり方は日本の労使交渉のあり方として多数派として定着するには至らず、もっぱら企業別労組が交渉の当事者となる形に落ち着いた。

産業別組織は、加盟条件を労働組合の単位組織（企業別労組）に限っているため、労働者個人が直接加盟することはできない。ここでも非組織労働者は窓口を閉ざされている。しかし産業別組織は別の形で労働者個人に開かれている。企業別労組の場合、ユニオンショップ協定を結んでおけば、企業が従業員を採用すれば自動的に組合員を獲得できる。それ以外に新規組合員の獲得は、組織する企業が関連企業を新設したり、別の企業を合併するなどして、組織対象が新たに出現するといった事情でもない限り、日常ベースでは特に必要はない。

新規の組合員獲得といった組織化活動を行うのは、産業別組織の役割である。未組織労働者を対象に相談活動を行うことなどをきっかけに、組織

化を働きかけ労組結成や活動の支援を行う。新たにできあがるのは産業別労組の支部というよりは、あくまでも新しい企業別組織というべきものである。新しい組合員は直接当該産業別組織に加入するのではなく、加入する単組が加盟することでつながる。以上が日本における産業別労組の組織化のあり方なのである。

このように産別組織は組織化機能において企業別労働組合の限界を補う役割を担う。または、分業関係にあるといってもよい。つまり日本の労使関係と労働組合は企業別のものが基盤であり主軸なのだが、そこだけを見ても全体像はつかめない。産業別労働組合の存在を前提に企業別労働組合が効果的に活動を行うのである。

#### 4-4. ナショナルセンター（全国組織）

企業、職種、産業を問わずある国の労働者全体を代表する組織である。日本では、ナショナルセンターは産業別組織の連合体である。これに労働者は直接加入しない。そして企業別労組が直接加盟することはせず産業別組織を通じて関係を持つ。。運営費や役員などの資源は加盟する産業別組織から供給される<sup>10)</sup>。

産業別組織同様、個々の企業と交渉や協議を行うことで労働条件決定に関与することはない。ただし、使用者団体や政府と話し合いを行うことで政策等への影響を及ぼす。また、労働組合と政策的に近い政党や政治家と連携し政治的な影響力を行使することもある。このように、企業（団体）、行政、政治などの労働組合以外の組織に影響力を行使しながら、企業別労組の活動を支援する。産業別組織よりも広い領域で、企業別労働組合を支援する活動を行う。

傘下組織への情報提供や調整といった機能は、産業別組織と企業別労組の関係と同型といえる。また、大組織につながることによる、使用者への牽制と労働者の求心力という効果は、メディアにも日常的に登場することからして産業別組織と同等かそれ以上かもしれない。

労働者が直接加入することはないので、その点では未組織労働者とは関

係をもたない。しかし、相談活動などをきっかけに新規の組織化の支援等を行うのは、産業別組織と同様である。

確かに企業別労働組合は日本の労働組合のほとんどが採る組織形態である。そして基盤的存在である。しかしそれは産業別労組やナショナルセンターと機能分担を図りながら活動する。それらの上部団体抜きに企業別労働組合の活動は考えられない。こういったことから、日本の労働組合が企業別労組であるという時に、個々の組織がそのような形態をとっていることに加えて、上部団体を含めて一体的なシステムを構成する企業別労組体制とでも表現できるかもしれない。

#### 4-5. 一般労働組合<sup>11)</sup>

企業別労組や職種別労組、産業別労組などと異なり労働における属性など特段の加入資格を求めない労働組合である。

戦後の一般労組の歴史は古い。高度成長期までは、ナショナルセンターが地域組織化を図るもの（合同労組）がよく知られた。平成期には、地域を基盤にしたもの、企業別労組の網からもれてしまった管理職層などが加入するもの、非正規労働者を主体とするものなどが活動がよく知られる（遠藤 2012）。

これらの一般労組は、労働者が所在する地域や職業上の身分など社会属性の名称を冠することが多いが、それらは厳密な意味での加入資格ではない。組織活動の過程で一定のタイプの労働者の問題に立ち向かうことに優位が生まれて、そのような組織として認知されるようになり組織名称に取り入れるようになったのが実際の所だと思われる。

加入資格が設定されないことは、企業別労組に加入できない非正規労働者、管理職、中小企業労働者も加入できることを意味する。また企業別労組の組合員が所属労組に不満を感じて、一般労組に加入してもよい。企業別労組がもつ排他性の問題を克服した、ある種のセーフティーネット的存在ともいえる。

ただし、一般労組は既存の労組と独立に結成されるものもあるが、企業

別労組を基盤とした連合体、ナショナルセンターが関わるものもある。後者の側面に着目するなら、企業別労組とまったく組織原理（加入資格）が異なる一般労組も、間接的につながることで、広い意味での企業別労組体制の一環と呼ぶことができる。

一般労組の特徴は、労働における具体的な問題解決のために加入することである。一種の「駆け込み寺的」な存在である。もちろん、一般労組は対企業交渉や裁判などの活動を支援する形で関わるが、多くの組織は当該の労働者が主体となることを求める。

一般労組がもつこのようなオープンな性格は、組織運営上次のような問題を抱える。問題解決を求めて労働者はやってくるわけだから、問題が解決するか、諦めるか、その結果はなんであれ、一定の決着点にたどりついた時点で組合を離脱するだろう。組合員の定着性という意味での組織の安定性を確保することは難しい。仮に定着したとしても多様な属性の労働者を抱えるのだから意思決定や運営における調整コストは、企業別労組のように同一企業従業員という均質な属性の組合員を抱える組織よりかなり高いだろう。また、問題解決型の取り組みは組織活動の中でもかなり組織資源を要するものである。組織活動のコストパフォーマンスはあまり高くない（高木 2000）。

このような一般労組がかかえる弱点を克服する方法は二つある。一つは、既存の労働組合等の組織の金銭・物的支援を受けることである。もう一つが、企業別労組を結成し、当該労働者の問題はそこに任せ、自身は上部団体としての位置に座ることである（遠藤 2012）。

前者は、労働運動が数の力を武器にすることを考えれば、“仲間”を増やすための連帯として支援を行うことは労組の本旨に適うものと言うことはできる。問題は組合費をはじめリソースの一部を提供する既存組合の組合員がどの程度それを許すかということである。

後者は、当該労働者が組織的に自立することからいって組織の問題を解決するより有力な方法と言える。一般労組でも、このような企業別組織の結成支援を組織活動として位置づけるものは少なくない<sup>12)</sup>。一般労組の継



続性を観察した所、職場組織を設立したものが、組合員の定着性が高いという傾向がある（福井 2012）。一見、企業別労組と異なる組織原理を持つと思われる一般労組であっても、組織の安定性を確保するためには、傘下に企業別労組を抱え自身は上部団体となるのが決着点といえる。それは既存の企業別労組を傘下に置く、産業別労組やナショナルセンターと全く同じ位置である。

このような一般労組が持つ逆説性は、労働組合の組織運営に示唆するものがある。具体的なニーズを持ちそれを果たすという機能主義的なアプローチで労働組合への結集を図る限りは組織としての継続性は担保されない。組織運営という観点では、個々人の自由を前提とした功利的アプローチとは違った原理で組織加入のあり方が必要になる。ユニオンショップ制度などの組織強制に合理性が認められる所以の一つである。個人と組織のどちらをとるかという古くて新しい問題がここにもあるといえる。

## 5. 労使コミュニケーション

### 5-1. 労働をめぐるルール

労働内容を規制する基本的ルールは労働者と使用者との間で結ばれる労働契約である。その基本的な内容は「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約する」（民法623条）ものである。実際には、これ以外にも様々な「労働」と「報酬」に関することが取り決められる。しかし、事前の契約だけでは労働内容は決まらない。実際に働く過程で労働契約の大枠に違背しない限りで、具体的な作業への指揮命令を受けそれを遂行することになる。

労働契約の内容は原則として労使当事者の合意による法の制約を受ける。雇用期間など民法によって規制される部分がある。また労働基準法によっても規制される。同法は労働内容の最低基準を規定する。これに違反することはたとえ労使の当事者が合意していても許されない。使用者は一定の罰則を受ける。また違反した部分は、労働基準法の当該規定が適用される。

一定の除外規定などが結ばれる場合を除き原則としてあらゆる労働者に適用される。

多くの企業では労働条件を統一的画一的に規定した就業規則を策定する。これを作成するのは個々の使用者であるが、従業員規模10人以上の事業所においては必ず作成しないといけない。そこでは、労働時間・休憩時間・休日休暇、賃金、退職などの基本的な事項が規定されないといけない（労働基準法89条）。2014年時点で、従業員数10人以上の事業所で働く労働者は全体の約75.6%と多数を占める（総務省「経済センサス」）。日本の労働者にとって就業規則の影響力は高い。

就業規則は使用者が作成する。しかしその作成・改訂にあたっては、従業員の過半数を代表する労働組合、それがいない場合は、過半数を代表する者の意見を聴取しないといけない（労基法90条）。あくまでも聞き取りであって、どのような規定のものを作成するかは使用者の裁量による。とはいえ、労働者の意見を表明する公的な制度であることは確かである。そして全労働者の3/4以上と日本で最も多くの労働者を巻き込む労使コミュニケーションの制度ともいえる<sup>13)</sup>。

企業別労働組合が組織されている企業であれば、組合員が労働者の過半数を占めることが一般的なので、この場合は労働組合の意見を聞くことになる。就業規則は組合員だけでなく非組合員にも適用されるものだが、彼ら、彼女らは労組の意思決定に制度的に関与しない（濱口2009）。

労働組合があり労働協約が結ばれていれば、それが組合員の労働内容を規制するルールとなる。労働協約が定める基準が就業規則や労働契約などの基準に優先し、協約を下回る部分は協約の内容がとって代わる（規範的効力）。就業規則と違い労働者の合意を要するという点で最も強く労働者の意向が反映するルールである。

しかし、労働組合の組織率が低い昨今において、労働者の中で協約が適用される者はごく少数である。非組合員である、非正規労働者、管理職層、中小企業労働者は適用されないことがほとんどである。

一定の要件を満たすことで、同種の労働者に対して労働協約内容を拡張

適用することは法手続としてとられることがある。ドイツやフランスなどでは、このような制度によって、労働組合の組織率よりも労働協約が適用される労働者の比率が高くなる。そのため、組織率の低下は数字としては額面通りに受け取らなくてもよい。日本でも、事業場や地域レベルで協約拡張する法手続は可能である（それぞれ「事業場の一般的拘束力」、「地域的一般的拘束力」）。しかし、この制度の適用例は少ない。そのため、日本では組合組織率の低下が協約適用率の低下とほぼイコールとなるため、組織率低下が持つ意味がより深刻となる（呉 2012）。

そのため、労働協約よりは就業規則の方がはるかに労働条件決定に及ぼす影響が強い。その相対的重要性は労働組織率 $\div$ 協約適用率の低下に伴い適用範囲を狭めている労働協約に対して高くなっている。

しかし、最も多く見積もった場合、全労働者の約1/4は就業規則のない職場で働いている<sup>10</sup>。このような事業場では後述する労働組合はなく労働協約は結ばれていないであろうから、労働契約が労働内容を規制する唯一のルールといえる。

## 5-2. 団体交渉

団体交渉は労働組合と使用者との間で行われる労働条件に関わる話し合いである。ここでの合意内容は労働協約となることで、労働内容を規制する。ただしすべての団体交渉が労働協約の制定に結びつくわけではない。たとえば、非現業公務員の労働組合（職員団体）と使用者（国・自治体等）は団体交渉を行う事ができてもその協約化はできない。

労働三権の一つである、団体交渉権があることによって使用者は正当な理由なく団体交渉を拒否することはできない。また誠実に交渉を行う義務がある。ただし労働者の要求をそのまま応諾する義務はない。あくまでも交渉する義務があるだけである。

労組法では義務的団交事項として次の事柄についての交渉が規定される。賃金、労働時間、休日、休憩、安全衛生、教育訓練、業務指導体制などがそれである。これら以外の事柄をどう取り扱うかは労使の自由である。労

働条件に直接関係しない事項は義務的団交事項にならない。しかし義務的団交事項にならないものでも、労働条件に影響する事柄がある。このようなものをどう取り扱うかは労使協議の課題となる。

### 5-3. 労使協議

労使協議は労働者組織と使用者が、労働条件をはじめさまざまなことを話し合う機関である。経営協議と称することもある。

労働者組織は労働組合でもあり労働組合以外の組織でもある。労働組合が組織されている企業であれば、労働組合が当事者となって使用者と話し合う。そして労働組合のない組織でも、労働者組織が使用者と話し合うことが少なくない。

日本では、労使協議の労働者側当事者として、労働組合がその役割を担うことが一般的だが、外国では必ずしもそうではない。ドイツでは法の規定に拠り従業員組織の設置が義務づけられている。そしてその従業員組織が使用者と労働条件などについて話し合う。労働組合が当事者になるのではない。労働組合は企業外において産業レベルなど企業横断的な労働条件決定の当事者となる。このような二重のルートでの集団的労働条件決定のあり方が特徴とされる。ただし、従業員組織の役員層は労働組合の役員層が担うことが多いという。それに対しては日本では、団体交渉、労使協議の労働者側組織が労働組合で一本化されていることが特徴である。そもそも日本では労働条件決定の枠組みが原則として企業単位なので、労働組合のみが関わることは自然なことかもしれない。

多様な労働者利害を調整し意見作成をし使用者と一定の駆け引きを行うと言った、組織運営を行う人材リソースは労働組合が蓄えていることは一般的なだけに、団体交渉、労働組合とは別の従業員組織との話し合いルートでも、そこに組合員（役員層）がいることは自然なことともいえる（中村 1995、仁田 2015）

労使協議は法が規制する制度ではない。労働組合と使用者が自発的に合意して設置・運営する機関である。そのため付議事項も団体交渉のような

法の規制はない。団体交渉では主に労働条件について話し合われるが、経営協議ではそのような制限はない。労働条件にはない経営事項などについても話し合われる。

ただし経営協議は最終的には労働条件規制につながることを前提に行われることが多い。たとえば、事業場の改廃そのものは労働条件ではないが、それに伴う異動によって労働条件に変化が生じるならばそれは団体交渉の付議事項である。経営の意思決定が最終的に労働条件に影響するため事業施策が固まった段階ではじめて労働条件について話合っても有効な規制はできない。すると、労働条件規制を有効にするためにも、その前段となる事情＝経営の意思決定についても話合うことが意味のあることになる。

また労使協議と団体交渉の使い分けは手続きのなものでもある。労使協議において、ある程度、実質的な内容について話し合った結果両者が合意できることがわかった段階で、団体交渉の場で話し合い正式な合意として協約化するといった手順を踏む場合もある。

このように見ると、労使協議は制度とは別に設置されるものであるが、団体交渉に代表される労働条件決定のための補完的機関として機能するのが実態といえる。労使協議はより一層団体交渉に密接な存在となる。このように、労働組合が組織されている企業において労使協議は団体交渉の補完的機関であることが確認される。

労働組合が組織されていない企業における労働者組織は、親睦会型のもの、対抗的なものとに大別できる。後者は労働条件などについても発言する。労働組合ではないが労働組合的な性格をもつ。この点からして、労働者の発言組織は、実際の労働組合の組織率以上に影響力があるといえる（小池 1981）。

労使協議機関は労働組合のない企業でも設置されている。2013年時点で、全事業所の約40.3%に設置される。そして企業規模が大きいほど設置される傾向があり、5000人以上規模では約74.7%で設置されている（厚生省「労使コミュニケーション調査」）。労組が組織される企業での設立されるものもあるだろうが、非組織企業でも設立されていることがわかる。つ

まり、労使協議は、非組合員にも開かれた制度である。正社員以外の雇用形態の労働者がいる企業のうち、約23.9%の企業は非正社員も労働者代表として参加している<sup>15)</sup>。

しかし、非組織企業における従業員組織、労使協議を組織企業のものと同視できるかという疑問なしとしない。従業員組織の少なくない部分は親睦組織に留まる。また経営に発言するタイプのもので、その発言力は労働組合に及ばないのが実情と考えるべきだろう（中村 1995）。

#### 5-4.過半数代表

本稿の冒頭で述べたように、労働組合の組織率低下による代表性低下をどう解決するかという問題意識の下、従業員代表制の義務化が議論される。この議論の意義を、現行法の過半数代表制の在り方を確認する中で検討したい。

労働基準法など、労働条件等を規制する法律においては、一定の条件でその適用を解除する規定がある。有名なものでは労働基準法36条の法定時間を超える時間外労働に関するものがある。ある企業（事業所）の過半数を代表する者との間で時間外労働について合意し協定化し書面を労働基準監督署に提出することで、時間外労働が可能となる。

これはあくまでも労基法の罰則の適用外になるという免罰効果を発生させるものであり、実際にそこで約された時間外労働を労働者が行う義務が発生するかどうかという私法効果は別の問題である。しかし就業規則の規定を通じて残業が命じられることになり、これも一つの労働条件決定のあり方といえる。

既述のようにこの過半数代表は過半数を代表する労働組合があればそれが該当するがないなら別途選出されることになる。労働組合があってもそれが過半数を代表できてなければ別途代表を選出しないとイケない。

過半数代表制は1947年の労働基準法施行当時は36条（時間外労働）と90条（就業規則制定における意見聴取）の2条しかなかったが、その後労働基準法の他の条項でも導入されるようになった。また労基法以外にも、雇用

政策上の助成金、年金給付、また労働法以外の倒産法の分野にも広がった。そして手続きも書面による協定以外や意見聴取以外にも同意や協議などと多様化した（新谷 2015）。労働組合の組織率が低下する中で、労組以外の労働者組織の意見聴取を必要とする制度が拡大していることは、労働者の発言における労組の相対的存在意義をより減らす。

労働者の代表性という点で過半数代表制には次の問題がある。労組が過半数労働者を組織する企業ではその労組が代表となるため、非組合員の意思は手続き上反映されない。そのような労組がない企業では、選出目標を明らかにして、挙手・投票などの方法で選出することが求められる（労働基準法施行規則第6条の2）。つまりここで初めて非組合員は労働者としての意見表明手続きに参加できる。しかし、この場合に労働者の意見が適切に反映されるかどうかは別である。労働者の利害と意見が多様な場合それを調整する方途はここでは用意されていない。労働組合が組合員の多様な利害や意見を調整することで、一定の代表的意見表明を行うことと対照的である。仮に多数決で意思が決せられるとしても、それが“民意”を適切に反映されているかどうかは別である。

多数決に代わり、多様な利害をそのまま表出できるような比例代表の仕組みを取り入れる議論がある（濱口 2015）。その場合、それぞれの利害を抱える労働者集団同士の利害調整をどのように行い意味集約を図るかという課題は依然残る。

過半数代表制はあくまでも特定の事柄ごとに意見聴取等を求めるものである。民主主義における選挙制度になぞらえるなら、常設組織である労働組合役員を選出するのが、議員や首長の選挙に相当するのに対して、特定の事項毎に過半数代表を選出するのは、シングルイシューを巡る賛否を問う住民投票や国民投票（レファランダム）に相当する。意思表明の影響は個々の事柄に限定される。しかし、過半数代表を常設機関化するなら、多様な意見をどのように調整し、1つの意思に集約するかという問題がより大きくなるだろう。

## 5. 結論

日本における最も一般的な労働組合のあり方は企業別労働組合である。管理職や非正規労働者を排除するといった限界がある。その原因としては、法的制約に加えて労働組合が労働者のキャリアなど働き方のあり方に適的な組織形態をとることからして不合理なことではない。

企業別労組は産業別組織、ナショナルセンターなどの連合体を形成する。これらは企業別組織の活動を支援する役割を担い、新規の組織化のようにそれが及ばない領域を担当するものである。異なる組織原理ではなく、全体構造として補完関係にあるとみるべきものである。その意味で、日本の労働組合が企業別労組を特徴とするという時、それは量的多さではなく、企業別労組を基軸として、産業別労組やナショナルセンターが重なるシステムとして捉えるのが適切である。企業別労組から排除された労働者が組合に加入したければ自分たちと同種の労働者からなる労働組合をつくるという選択がある。そして労働三権に代表される法制度は複数組合を認める立場であるから使用者と対等に交渉できる。多様な利害をそのまま残す形で労使関係を組むことができる。

それに対して、労働基準法における免罰のための、過半数代表制は、多様な利害の存在を抑え、多数決原理で労働者の意見表出を行うものである。現行では、シングルイシューに対する意見表明であるため、この問題は大きくなるが、もし恒常的な機関とし、多様な問題に立ち向かう組織にするならば、上述の利害調整の問題がより大きくなるだろう。

### <注>

- 1) 日本労働政策研究・研修機構（JILPT）（ホームページ、<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/shuyo/index.html>、2018年1月8日アクセス）。
- 2) 日本のプロ野球選手や男子プロサッカー選手は球団やクラブとは雇用契約ではなく事業契約を結ぶ。しかし彼らがそれぞれ加入する、。労働組合日本プロ野球選手会、日本プロサッカー選手会は、労働組合法におけ



- る適合組合である。
- 3)ただし後述する一般労働組合のように、特段の加入資格を設けないものもある。
  - 4)以下、「管理職層」という言葉は、労組法における排除要件として本来の「管理職」と、企業の人事管理上の取り扱いとして、管理職相当であっても本文中に述べたような、労組法における労働性を持つ者の両方を含んだ概念として使う。
  - 5)東京管理職ユニオンは管理職層などの労働者を組織し、30年以上の歴史を持つよく知られた労働組合である。この労組は労働法の適合組合であり、組織対象も管理職相当の中でもその要件を満たすものと思われる（同労組ホームページ、<http://www.mu-tokyo.ne.jp/>、2018年1月8日アクセス）。
  - 6)なお小池はこのような企業別労働市場の発展は、程度の差はあれ現代の経済先進国では一般的なものであり、日本に限らない普遍性を持つとする。
  - 7)この事実発見を行った呉（2012）は、異質性を克服し非正規労働者の組織化をより進めるべきとする。
  - 8)日本の企業別労働組合の連合体である産業別組織も、労組法にいう労働組合であるので、産業別労働組合と呼ぶのが制度的には正確かもしれない。しかし連合体というニュアンスを込めて、ここではこのように表現する。
  - 9)厚生労働省「労働組合基礎調査」より。この数値は正確には、連合、全労連、全労協などのナショナルセンターに加盟するものの割合である。ナショナルセンターは原則として産業別組織が加盟する。当該調査は企業別労組が回答を行うが質問項目には、産業別組織の加盟状況を尋ねるものはなく、その上部であるナショナルセンターを訪ねる項目がある。上記、三組織以外の選択肢は、それらに加盟しない産業別組織に加盟するかもしくはまったく無加盟のものである。
  - 10)単組の組合員は、組合費の内訳上は、産業別労組の加盟費やナショナルセンターの加盟費を徴収されている。

- 11) この名称は、企業別労組その他の加入資格を要する組織と概念的に区別するための用語として使う。
- 12) 先述の東京管理職ユニオンもその一つである。
- 13) 過半数代表に関する規定は労働基準法の義務であって、過半数代表労組以外の意見が使用者が聞くことを妨げるものではない。また、労組自身も見識の問題として、非組合員に配慮した意見表明を行うことはあるだろう。
- 14) 就業規則作成義務のない企業でも作成する場合はあるだろう。
- 15) 近年、非正規従業員も加入させる労組も増えてきた。そのような労組が労使協議に組合員である非正社員を参加させている場合もあるだろう。

#### <参考文献>

- 稲上毅（1981）『労使関係の社会学』東京大学出版会。
- 遠藤公嗣（2012）「新しい労働者組織の意義」同編著『個人加盟ユニオンと労働NPO』ミネルヴァ書房。
- 呉学殊（2012）『労使関係のフロンティア 労働組合の羅針盤【増補版】』労働政策研究・研修機構。
- 河西宏祐（1989）『企業別組合の理論』日本評論社。
- （1991）『新版・少数派労働組合運動論』日本評論社。
- 小池和男（1977）『職場の労働組合と参加』東洋経済新報社。
- （1981）『中小企業の熟練』同文館。
- 佐藤博樹（2012）『人材活用進化論』日本経済新聞出版社。
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2015）『新しい人事労務管理〔第5版〕』有斐閣。
- 塩路一郎（2012）『日産自動車の盛衰』緑風出版。
- 首藤若菜（2015）「海外生産の拡大と集团的労使関係」（仁田・連合編著）。
- 白井泰四郎（1992）『現代日本の労務管理（第2版）』東洋経済新報社。
- 新谷信幸（2015）「組織率の危機と過半数代表者」（仁田・連合編著）
- 菅野和夫（2017）『労働法〔第十一版補正版〕』弘文堂。

- 高木郁郎 (2000) 「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」社会政策学会編『社会政策における国家と地域』御茶の水書房。
- 都留康 (2002) 『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。
- 中村圭介 (1995) 「従業員代表制論議で忘れられていること」『ジュリスト』No.1066。
- (2009) 「産業別組織とナショナル・センター」(久本編著)
- 仁田道夫・日本労働組合総連合会(連合)編著 (2015) 『これからの集团的労使関係を問う』エイデル研究所。
- 仁田道夫 (2015) 「これからの集团的労使関係を問う」(仁田・連合編著)。
- 二村一夫 (1986) 「労働組合組織率の再検討—＜実質組織率>算出の試み」『大原社会問題研究所雑誌』330号。
- 野村正實 (1993) 『トヨタイズム』ミネルヴァ書房。
- 濱口桂一郎 (2009) 「労働行政」(久本編著)。
- (2015) 「労働者代表法制のあり方」(仁田・連合編著)。
- 久本憲夫編著 (2009) 『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。
- 福井祐介 (2012) 「コミュニティ・ユニオンの10年」『大原社会問題研究雑誌』642号
- Freeman, Richard B. & Meddoff, James L. (1984) *What Do Unions Do ?*, Basic Books.
- (リチャード・B・フリードマン=ジェームズ・L・メドフ(島田晴雄・岸智子訳) (1987) 『労働組合の活路』日本生産性本部)