

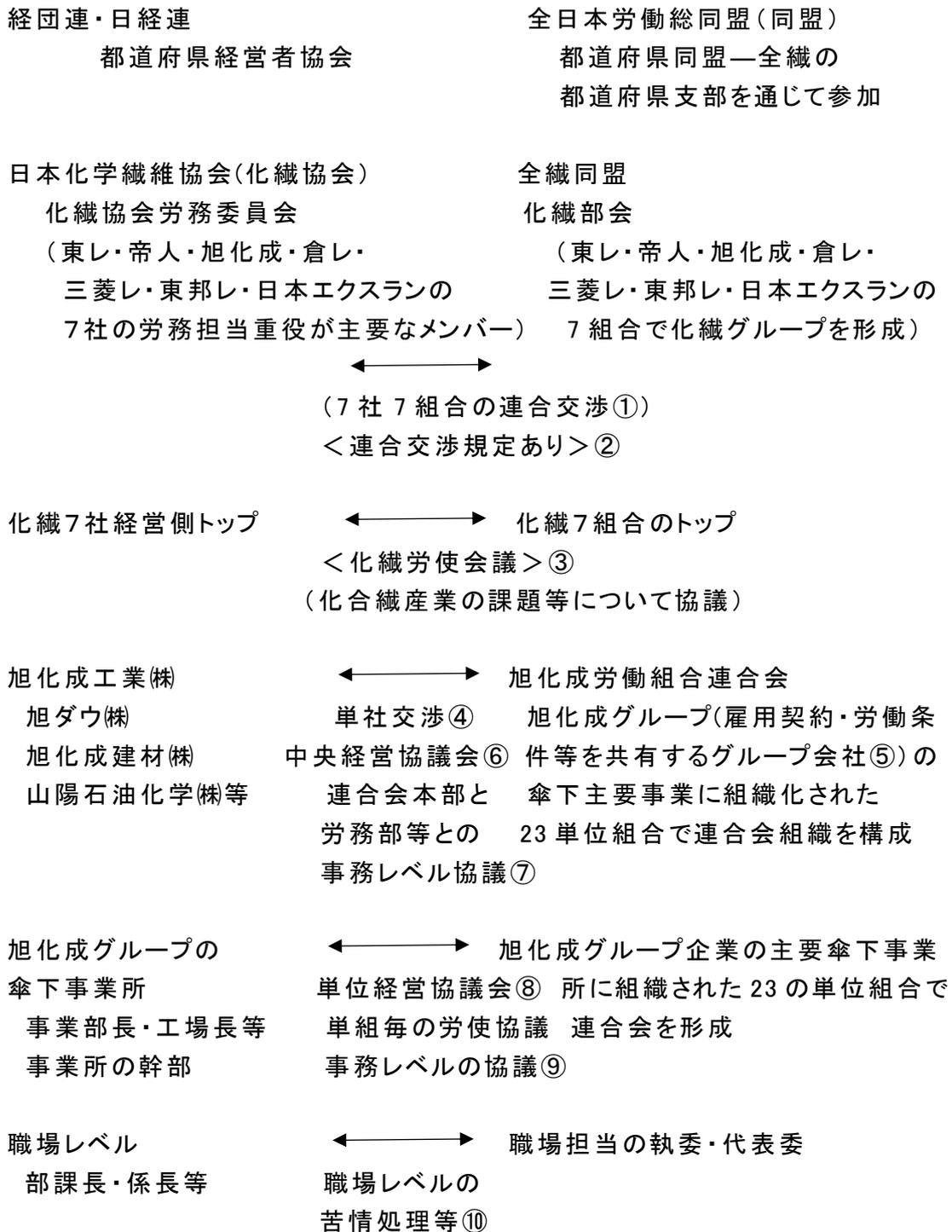
(別紙) 3. 労働運動強化の方策としての産別強化の努力.

(8) 旭化成の労使関係—ゼンセン同盟及び同化繊維部会との関係

旭化成の労使関係(1865年～1990年代)

(註) 全旭化成労働組合連合会は2000年、単一組織化された。労使関係の基本的枠組みは、21世紀に入ってからには化繊7社7組合の連合交渉は参加各社の経営多角化等もあり、賃金・労働時間等の単社交渉中心に切り替わってきた。

<組織的な連関図>



### ＜組織的な連関図の中の①～⑩の説明＞

①主要な労働条件(月例賃金・労働時間・退職金・定年延長等)に関する団体交渉は、化繊7社7組合の連合交渉の形で行う労使慣行が定着しており、七組合が統一要求・統一交渉(中労委でのあっせん・調停も含む)・統一妥結で対処する。闘争戦術面では、スト権確立のための投票とスト権行使、争議協定締結基準等についても、上部団体である全繊同盟・化繊部会のルール・方針に従って対応する。

②化繊7社7組合の連合交渉規定―連合交渉に参加する7社7組合の個別の労働協約、就中、争議関連条項等の不一致があったが、連合交渉に参加する場合には、連合交渉規定が単社協約より優先―例えば、労働委員会付議を義務付けている場合など7社労使のコンセンサスを得るのに大変苦労してきた歴史があり、単社協約の労働委員会付議義務付条項を連合交渉の場合のみ免脱とすることになったのは、長い間のそのための協議・交渉の賜物である。

③化繊労使会議―化合繊産業に関する諸課題について7社7組合労使の共通認識を形成し、産業政策の要求・実現活動の促進、例えば日米繊維交渉や中国からの繊維製品輸入急増問題等について対政府の労使共同行動の具体化などこの化繊労使会議を通じて取り組むことも再三に及んだ。

④旭化成の場合(他の6社も略々同じ)単社の団体交渉で決定する労働条件は、期末一時金、賃金制度、昇進昇級制度、福利厚生、安全衛生、教育訓練等、賃金についても賃上げ源資総額の決定は化繊7社7組合の連合交渉で、決定されるが、その配分は単社交渉で決定している。

⑤全旭化成労働組合連合会の形成に係わってその対象範囲をどうするのか、という議論があるが、同一雇用契約、同一労働条件の原則を厳格に捉え、全旭化成労働組合連合会の加盟単位たるべき単組は、同一労働協約のもとで社員として処遇され活動することを大原則として連合会を形成する。なお、同一雇用契約、同一労働条件ではない(多くは低い労働条件)。旭化成の投融資・関連会社の労働組合で結成する旭化成グループ労働組合連合会が組織されており、全旭化成労働組合連合会がサポートする関係にある。また、旭化成グループ労連参加組合のストライキと全旭化成労働組合連合会参加単組の組合員が出向しているケース等のストライキ参加・不参加の扱い方の問題の明確化をはかる必要がある。

⑥中央経営協議会は、会社側は全役員、組合側は全執委が出席。経営の状況や事業毎の当面する課題について労使で問題意識を持って協議。特に状況のよくない事業に関する議論は、当該事業に携わる関係労使を含め悩ましい雰囲気を招来することもある。

⑦連合会本部と労務部等との実務者協議—団交や中央経協の協議に付するまでもない調整的な事項の処理は、この実務者協議で処理される。但し、就業規則違反を問われる解雇事案等は実務者協議に付されるケースもあるが、手続が適正か否かなど慎重な吟味が求められる。

なお、特定の課題や新しい制度の創設に係わる課題については労使でプロジェクトチームや検討委員会が設けられることもあり、時間をかけ専門家を交えて検討されることもある。

⑧単位経営協議会—23単組毎、当該事業場に係わる事業の状況や課題について協議。時には地域社会との連携に関する課題等にも議論が及ぶこともある。会社側は事業部長、工場長等事業及び事業所のトップが出席。

⑨単組毎の労使協議・事務レベル協議—教育訓練・福利厚生・昇進昇格制度の運用等に関する苦情処理型課題について協議し、問題処理をはかる。しかし、制度の不備による苦情等単組だけでは処理できない問題もあり、連合会本部や労務部等へ問題を上げ、迅速な対処を求めることもある。なお、会社側はこの23単組体制に対応する全国勤労課長会議を設置し、問題解決のチャンネルの一環を形成している。

⑩職場レベルの苦情処理等—多岐に及ぶ苦情処理や労働者の悩み等の相談の多くは職場レベルで執行委員や代表委員（一番細かい職場区分の労働組合の役員）によって対応される。

<旭化成の労使関係に関する評価と欧米の労使関係についての若干のコメント>

(1) 労使の役割は雇用労働者の就労管理、労働条件の的確な設定と労働者の生活の安定の確保、経営状況悪化時の円滑な雇用調整、日常的な労働者の苦情処理等を通じ、産業企業の安定と発展及び労働者の就労の安定をはかる点にある。この労使の役割を十全に果たすためには、企業内の交渉・協議等を通じて、内部的労働市場である企業内の就労管理や労働条件の設定に係わる交渉・協議のルールの整備が欠かせず、併せて外部的労働市場的な要請に応え得る団体交渉の体制への当事者としての関与も相応なレベルで求められる。旭化成の場合、この労使関係の二面性、特に外部労働市場的な要請に応えるという点では産別組織(全織同盟、現UAゼンセン)とその部会組合(化織部会、現UAゼンセン製造グループ)への参加が担保になっている。

(2) 労使の役割を十全に果たすためには外部労働市場と整合性を持つ賃金等労働条件の設定と内部労働市場(企業内)における安定した就労の確保のためという二面性に対応する公正な交渉・労使協議の体制の構築が欠かせない。しかし、一

般的に会社側は特に外部労働市場と係りを持つ団体交渉の場を持つことを忌避したがる傾向を持ち、特に上部団体の関与を嫌がることが多い。企業別組合の企業に対する親和性をくすぐる企業サイドの性癖に負けない労働組合の意識が肝要である。

旭化成の労使関係で外部労働市場との関係は、旭化成の労働組合が加盟する産別組織である全織同盟（現在はUAゼンセン）を通じて確保されているが、とりわけ産別統一闘争時の妥結権あるいは争議行為に関する産別の指令権に対する嫌悪感が強くでることもある。

(3) 旭化成の労使は、賃金や労働時間等基本的な労働条件を決定するための全織同盟化織部会をベースにした7社7組合の連合交渉に産別統一闘争の一翼を担う形（産別統一闘争は組合側の論理だが）で参加しており、それぞれの労働条件のレベルの社会水準の確保に努めているという点が外部的労働市場への関与の実をあげていることは、前に述べた通りであるが、企業側は産別統一闘争という闘争形態の範囲を極力狭めたがり、単社交渉指向に対する拘りが強いことも前述したとおりであり、旭化成の企業側も例外ではない。

(4) 旭化成の労使関係のなかで労使協議型の協議が占める割合は相当な広がりを持っている。中央・単位経営協議会や各級社内労使関係を通じて繰り広げられる実務レベルの協議や事業所レベルや職場レベルでの苦情処理は、まさに内部労働市場向けの労使関係の所産であり、その有効性のレベルは、日本社会の一般例に比べ高いレベルにあると思われる。

(5) 旭化成の労使関係は、昭和20年代の前半期には、日本共産党の影響を受けた労働組合の過激な運動が反発を受け、いわゆる第二組合が誕生し、第一組合は年を経るに従い小数ユニオン化しその後消滅していったという労使関係の歴史を持つ。その歴史故か、特に会社側は労使の意思疎通に日常的に留意している趣きがある。勿論、労使協調と言っても会社側主張を緩めるなど甘い団体交渉を行うということではないが、良い意味での切磋琢磨の労使関係であってほしい。

(6) 大卒社員の増加や一部事業における非正規雇用の採用により、企業内組合員比率（社員の中で組合員が占める割合）は年々低下しており、組合財政への影響のみならず運動展開力の劣化につながっていないか懸念される。

併せて事業の海外移転による国内事業の相対的縮小も労働組合に多様な影響を与えている。

(7) 内部労働市場が必要とする外部労働市場指向の団体交渉の忌避との闘いは社会一般の動向としても要注意であり、UAゼンセンでも集団型の交渉形態（集団交渉・連合交渉等と呼称される交渉形態）はなくなりつつある。

(8) 全旭化成労働組合連合会は、政治活動・選挙活動に力点を置きつつ組織の運動力の強化をはかるという一面を意識してきたが、近年の組合員の政治意識の変化も相俟って労働組合の運動展開力・政治活動力の弱体化が懸念される。

(9) 英や米における労働運動の力量の低下は、外部労働市場対応の団体交渉(コレクティブ・バーゲニング)中心主義にこだわる余り、内部労働市場における労使の適切な対応・就労管理のための労使協議のシステム作りがうまくいかず、労働組合に対する組合員の期待にうまく応じられていないという指摘がある。

一方、独・北欧等では、産別組織主導の団体交渉と共同決定法・経営組織法に依拠した労使共同決定制度・経営協議会制度が定着し、内部的・外部的労働市場への対応策が双肺の労使関係を形成し、労働組合の社会的存在としての意義をレベル高く全うしている。

大変厳しい状況を招いている英では、企業内での労働秩序の維持に貢献するのが役割のショップ・スチュアードが機能せず山猫ストライキを招来するなど労働組合が反社会的存在として糾弾されるに及び、特にサッチャー・メジャー首相時代に労働組合の活動力をそがれる状況を招いたし、米ではジョブ・コントロール・システムという中途半端な対応に労働組合がこだわり、労働者の組織化に厳しい米法制の壁のもとで労働組合組織率は停滞したままで推移している。

なお、労働組合組織率という点では、中国やロシアなど旧共産圏諸国を除けば北欧諸国のレベルが高い。北欧諸国では、失業保険の経営は今日でも労働組合が行っており、そのことが高い組織率を維持する主要な要因となっている。

(10) 日本の労働組合は企業別社員組合であり、外部的労働市場へのインパクトに乏しく、経営側の泣きに弱く会社想いの労働組合と揶揄され、賃上げ等の要求・交渉についても物判りの良さ故の弱さを露呈しているという批判も強い。

また、日本の高度成長は「終身雇用、年功賃金、企業別労働組合」の三種の神器の賜物と言われ、一時期欧米労組等が、日本型企业別労働組合に注目したこともあったが、対経営の拮抗力の弱さや外部労働市場へのインパクトの弱さ等を批判され、日本流企業別労働組合追随とまでは至らぬのは当然のことであったのであろう。

(11) 21世紀も1/4世紀が過ぎようとする今日、日本の労使関係の在り方、労働組合の存在意義等について、労使による再検討の必要性は益々高まってきており、労使関係者以外の有識者の参加も得る形での検討の場の設定が望まれている。

この再検討の場では、特に外部労働市場に対する労働組合としてのインパクトの高め方、換言すれば産別の強化策、ナショナルセンターの政策制度要求・実現運動の強化策、低迷する労働組合組織率の改善のための方策、国際労働運動への貢献のレベルの引き上げ策などが俎上に載せられるべきである。

以上