

統一労働協約締結をめぐる労使交渉*

—— 中小企業労使関係の事例 ——

島西 智輝，南雲 智映，梅崎 修

1. 序 論

本稿では、東京金属産業労働組合（現・JAM 東京千葉，以下東京金属と略記）傘下の個別労働組合を事例として、個別労働協約と地域別・産業別統一労働協約の締結過程の分析を行う。周知の通り、わが国では企業別労働組合が主流を占め、労使関係を規定する労働協約も企業内で締結されるのが一般的であり、労働条件の社会的規制につながる地域別・産業別統一労働協約が締結されるのは稀なことであった。こうした事例を含めた戦後日本の労使関係における産業別労働組合に対する企業別労働組合の優位性を、先行研究は主に企業別労働組合自身の側面から説明してきた。たとえば氏原（1979）は、団体交渉と労使協議を比較検証し、後者によって扱われる交渉事項の拡大を指摘した。また小池

（1983）は、内部労働市場の成立を前提として、企業別労働組合による発言の範囲が拡大することを指摘した。

これら先行研究の分析視角に対して、南雲・島西・梅崎（2006）は「集合財」として統一労働協約を捉え、統一労働協約締結に至る労使交渉過程を理論的に分析するとともに、関係者のオーラルヒストリー資料を分析し、産業別労働組合による労働条件の社会的規制が限定的にならざるを得ない要因を検討した。その結果、統一労働協約締結という「集合行為」への参加資格者のボリューム層は中規模企業であったこと、それゆえ産業別労働組合が示した協約案は交渉を主導した中規模企業の労使によって、彼らの労使関係に適した内容に修正が加えられたこと、さらに統一労働協約の内容には労使関係のルール化や情報ネットワークの形成など、当時の金属機械工業を取り巻く時代状況に適切な選択的誘因が存在していたこと、結果的に中規模企業労使の参加が促され、労働条件の社会的規制が限定された統一労働協約の締結が実現したこと、を明らかにした。

以上要するに、南雲・島西・梅崎（2006）は、統一労働協約の締結過程を分析することで産業別労働組合の影響力とその限界を明らかにしたと言える。しかし一方、産業別労働組合の活動が個別企業の労使関係に与えた影響については、分析が不十分であった。とくに、個別企業労使内における統一労働協約の具体的な受容過程の分析が課題として残され

* 本稿の執筆に必要な史資料を収集するにあたって、株式会社東京洗染機械製作所と共済ユニオンのご協力をいただいた。とりわけ、森田和夫氏と森成忠勇氏には事実確認などをお願いを快諾していただいた。記して感謝申し上げたい。また、本稿は日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究（C））「戦後日本の中小企業における労使交渉の制度化 オーラルヒストリーによる検証の試み」（課題番号：20530314，研究代表者：梅崎修），2008年度社会経済生産性本部生産性研究助成「従業員の多様化と労使交渉形態 「問題探索型」 労使協議制度の機能」（研究代表者：梅崎修）の研究成果の一部である。

ていた。そこで本稿では、東京洗染機械製作所の労使関係史を取り上げ、個別企業労使内における統一労働協約の具体的な受容過程を分析する。

本稿が分析対象とする東京洗染機械製作所は、1924年に創業されたクリーニング設備を製造・販売するメーカーである。一般クリーニング業、リネンサプライ業、官公庁諸施設、各種産業にわたるクリーニング設備の研究開発、製造、販売、輸出入を行っている。1924年に創業者の三科政治が三科製作所を設立し、1934年に社名を東京製作所に変更した。1949年に株式会社東京洗染機械製作所（以下、東京洗染と略記）となり、代表取締役役に三科政治が就任した。東京洗染の労使関係の歴史を概説すると、1965年に共産党系の労働組合（第一組合）が結成され、続いてその方針に批判的な従業員組合（第二組合）が結成された。以後、従業員組合の組合員数は増加し、1972年に東京金属に加盟した。個別労働協約の締結は1977年、統一労働協約の締結は1992年であった。東京洗染機械製作所が、個別労働協約さらに統一労働協約の締結に長い期間を要したことを考えると、中小企業の労使関係の形成史を分析するには適した対象と言える。

本稿の構成は以下の通りである。つづく第2節は、東京金属において1970年に締結された地域別統一労働協約を説明する。第3節では、東京洗染における労使関係史を分析し、労使関係が対立的なものから協調的なものへと移行する中で産業別労働組合の果たした役割を検討する。第4節はまとめである。

2. 東京金属における統一労働協約

本節では、はじめに東京金属の概要について説明し、産業別組合としての全国金属産業労働組合同盟（全金同盟）の特質を把握したい。そのうえで東京金属の地域別統一労働協

約の締結に至る流れを俯瞰しよう。

（1）東京金属労働組合の概要

全金同盟は、1946年9月に総同盟傘下の産業別労働組合として発足した。発足当時の組織構成は550組合、組合員数30万人¹⁾であった。その後、1950年に右派と左派が分裂し、左派は総評系の全国金属に結集したのに対して、右派は翌年全金同盟再建大会を行った²⁾。1952年段階では、総評全国金属の組合員660,220名³⁾に対して全金同盟は47,500名であったが、1967年には両者の規模が逆転し、1970年には総評全国金属211,723名に対して、全金同盟278,582名となった。

東京金属は、1953年6月に結成された総同盟全金同盟系列の地方産業別労働組合である。東京金属は発足当時から、特に総評全国金属系の関東金属と競合関係にあった。当初の組織構成は11単組、2,279名と小規模であったが、その後は1973年まで順調に組織規模を拡大している。たとえば、統一労働協約締結を決議した1961年4月には71単組、組合員12,163名、統一労働協約の仮調印開始直後の1965年9月段階では88単組21,049名、統一労働協約本調印直後の1970年には、100単組32,683名となっている。また、傘下の単組に中小企業の組合が多いという特徴がある。

（2）統一労働協約締結に至る流れ

次に、1970年に締結された地域別統一労働

1) 全金同盟史編集委員会編（1973）。

2) 分裂の経緯を知るには左派・右派それぞれの文献を比較しながら読む必要がある。具体的には、産業別レベルでは、全金同盟史編集委員会編（1973）、全国金属労働組合編（1977）、50年史編集委員会編（2000）など、ナショナルセンターレベルでは総同盟五十年史刊行委員会編（1967）、『総評四十年史』編纂委員会編（1993）などを参照。

3) 全国金属労働組合編（1977）。

表1 統一労働協約関連年表

年	月	イベント	年	月	イベント
1955	3	日本生産性本部創立	1965	7	伊藤製作所・大三鋼材（製鋼）・正電社が仮調印
1956	9	東京金属第1回生産性労使懇談会開催		8	日本電気文化（後に解散）・昭洋工業・振興工業が仮調印
1957	11	東京地区金属産業生産性労使会議設立		10	横山工業（後に川崎重工と合併）・鈴木工機製作所が仮調印
1959	9	神奈川金属労働組合が統一労働協約を締結	1966	2	江洋電気・東京シャリングが仮調印
1961	4	東京金属第9回定期大会（統一労働協約の締結方針決定）		7	桜田機械工業・宮地鉄工が仮調印
	10	第1回労使懇談会	11	江戸川製鋼が仮調印	
1962	1	第1回世話人会（第1回労使研究会）	1967	3	未調印会社・支部説明会
	9	第2回労使懇談会		3	竹島接点工業が仮調印
	10	東京金属第3回委員会（具体的組案決定）		8	三鷹工業が仮調印
1963	8	第3回労使懇談会		9	仮調印促進要請
	9	統一労働協約締結申入書を支部へ送付		10	長岡精機宝石工業が仮調印
1964	9	統一労働協約労使会議		11	戸塚高压瓦斯容器が仮調印
	12	第9回労使研究会（最終回）	1968	1	神田産業と仮調印
1965	1	東京金属第4回委員会（条文修正・前文・附属書承認）		3	柴崎製作所と仮調印
	2	第4回労使懇談会	1969	10	統一労働協約本調印打ち合わせ会
	3	第4回使用者側会議		1970	1
	4	東京金属より各会社社長へ仮調印要請書送付	2		統一労働協約第4回小委員会
	5	深山鉄工・小笠原計器・鈴木金属工業・千代田亜鉛が仮調印	2		統一労働協約打ち合わせ会
	6	檜山精機・東洋亜鉛が仮調印	3		統一労働協約本調印（32労使）

資料：東京金属「統一労働協約資料」より作成。

協約に至る経緯を概観しよう（表1）。東京金属は1961年4月の第9回大会で統一労働協約締結を決議した⁴⁾。同年10月、生産性向上運動に賛成する労使を中心に労使懇談会を結成し、協約締結を目指すこととなった。これは、東京金属が1957年に東京地区生産性労使会議を結成し、生産性向上運動を媒介とした

地域別・産業別の労使の結集にある程度成功していたためであった。数度の労使研究会での議論を経て、東京金属は1962年7月の第四回労使研究会で統一労働協約の骨子を提示した（表2）。この骨子をもとに、東京金属は1962年10月に「東京金属労働組合統一労働協約組案」を作成して仮調印を目指した。

そして2年以上にわたる議論を経て、1965年5月から仮調印が開始された。仮調印に応じた労使の数は、1965年5月末の4労使から、翌年7月には19労使にまで増加した。最終的に、統一労働協約に参加する労使数が32にまで増加し、本調印に踏み切ったのは仮調印開始から約5年後の1970年3月であった⁵⁾。決

4) すでに全金同盟傘下の地方組織では、1959年に神奈川金属で統一労働協約が締結されている。神奈川金属における取り組みは、東京金属における統一労働協約締結に大きな影響を与えている。神奈川の統一労働協約に関しては、当時、協約の締結交渉を担当した天池清次の証言（天池（2002））や白井・神代（1960）の調査がある。さらに、総同盟・同盟の統一労働協約に対する考え方を知るには、宮野（1980）や天池（2002）が参考になる。

5) 仮調印開始から本調印達成まで、仮調印を行った労使のうち4労使が、組合解散、他県へ

表2 統一労働協約の骨子と統一労働協約の内容

協約骨子 (1962年)	統一労働協約 (1970年)
ユニオンショップ	第1章 総則
組合活動の規定	第2章 ユニオンショップ
統一労働協会の設置	第3章 組合活動
生産性向上運動の規定	第4章 統一労働委員会
団体交渉の規定	第5章 生産性向上運動
平和義務 (争議協定)	第6章 経営協議会
附則	第7章 団体交渉
統一労働協約の優先	第8章 平和義務
本部と支部・会社と締結	第9章 附則

資料：表1と同じ。

議から本調印まで約10年が経過していた。全9章、35条から構成される統一労働協約の特徴として、規範的条項がなく債務的条項のみであることがあげられる(表2も参照)。また、解雇の制限・配置転換・成果配分を定めた実質的な規範的条項を伴う生産性向上運動に関する条項も削除・抽象化されている⁶⁾。

3. 労使交渉の分析⁷⁾

(1) 対立的労使関係

高度成長ともなって業容が拡大して約250名の従業員を抱えるようになった東京洗染は、1961年に多摩川工場(狛江市)を取得、操業を開始した。この多摩川工場付近にあった飲食店店主が共産党の労働組合オルグであり、彼が青年労働者に労働組合結成を働きかけたのが、東京洗染における組合結成の契機であった。1965年1月、多摩川工場の労働者約40名が組合(以下、第一組合)を結成、組合事務所の設置や労働条件の向上を求めて即時ス

の移転、企業合併といった理由により仮調印から離脱している。

- 6) 詳細は、南雲・島西・梅崎(2006)を参照。
7) 本節の記述は、特に断りのない限り、慶應義塾大学産業研究所編(2007)、59～78、200～208頁による。以下では、引用頁のみ脚注を付す。

トライキに突入した。相前後して、組合は総評全国金属系の関東金属に加盟した。他方で、総評や共産党主導の組合運動に反発した営業部の職員を中心に、同年2月に第二組合が結成され、約200名が加入した。第二組合は当初上部団体に加盟しなかったが、1967年に東京金属に加盟した。

創業以来、経営家族主義的な経営を続け、「労働三法とは何だ、俺は知らない⁸⁾」と明言するほど労使関係に関する知識に疎かった創業者の三科政治は相次ぐ組合結成に狼狽し、息子(健次郎)に社長の座を譲って引退してしまった。新社長もまたこうした事態に直面した経験がなく、団体交渉の方法など労使関係全般にかんして日経連の指導を全面的に受けることになった。

このように労使関係が混乱するなか、第二組合は労使関係の基本ルールとなる労働協約の締結を目指したものの、実現は困難をきわめた。その要因の第1は、第一組合と経営者との労使関係がきわめて対立的であったことである。第一組合は要求事項を全て団体交渉に乗せ、交渉で解決しない場合にはストを繰り返した。時には職場占拠やロックアウト破りをするなど、「公安が外を囲んでしまった⁹⁾」ほど激しい争議を行っていた。これに対して、経営者もまた争議の当事者を解雇するなど、不当労働行為ともとれる対抗手段を取った。経営者は労働組合という存在そのものに不信感を持っていたのである。

第2は、上記の不信感を背景として、経営者が労働協約締結の意義をすぐには理解できなかったことである。経営者は「(引用注：労働協約が) 法律的にどういうものを意味しているのかなかなかかわからない」「(引用注：労働協約を) 盾に取られたらいい会社はどうになってしまうのだ¹⁰⁾」という考えであっ

8) 慶應義塾大学産業研究所編(2007)、65頁。

9) 慶應義塾大学産業研究所編(2007)、76頁。

10) 慶應義塾大学産業研究所編(2007)、70頁。

た。それゆえ、経営者は第二組合による労働協約の条文を議論する交渉に応じ、1966年8月には労使協議会制度の導入に同意したものの、労働協約の締結には至らなかった。労使協議会制度もまた、人事異動の事前通告などを盛り込むにとどまり、労働条件に関しては協議項目に盛り込まれなかった¹¹⁾。

(2) 労働協約の締結

先述したように、労使関係が対立的な中小企業において、労働組合が労働協約を自力で締結することは著しく困難であった。経営側と労働者側の双方に疑心があり、信頼関係が構築できなかったのである。

このような中小企業の労使関係ルールの構築には産業別労働組合の助力が不可欠であった。東京洗染では、1973年に、上部団体である東京金属のオルグであった早矢仕不二夫が¹²⁾、第二組合とともに労働協約締結交渉のテーブルにつくことになった。早矢仕は、同盟系の運動方針である労使協議制を中心とした労使関係の構築が労使関係の安定化をもたらすことを経営者に説くと同時に、統一労働協約の締結、およびそれに準じた個別労働協約の締結を経営者に要求した。第二組合もまた、1974年の臨時大会で統一労働協約締結を機関決定した¹³⁾。しかし、経営者は日経連の指定弁護士と相談して条文の修正交渉を繰り返し、調印の合意にはなかなか至らなかった。

労働協約の締結や労使協議制の導入が労使双方のパイの増大に繋がる可能性を理解できたとしても、交渉相手が新しいルールを自分の都合だけで有利に使わないという信頼がな

ければ、実際の運用には至らないと言える。信頼関係の形成には、産業別労働組合による労使双方に対する説得が必要であった。具体的な事例を以下にあげよう。

1976年の賃金交渉において、ストを繰り返す第一組合の運動方針に影響を受けた第二組合が、組合結成後初めてのストを実施した。早矢仕も同席した徹夜の団体交渉では、賃金交渉と並行して、早矢仕が労使双方に労使協議制を柱とした労使関係のルール構築の重要性を説いた。これについて、東京洗染の当時の社長の発言を引用しよう。

「...組合の執行委員長が早矢仕さんに、この会社は我々が要求したことになかなか返事をくれないという話をしたのです。...早矢仕さんはこっち(引用注：経営者)を怒るのかと思ったら、組合委員長を怒っているのです。『...放ったらかしておく要求だったら、最初から出すな。...期限を切って、何時何分までに返事せよというのが当たり前だろう。それをもう少し延ばしてくれというなら、会社が正式に申し出をして、幾日まで延ばしてくれと。これが本当の労使関係だ。...』...」

「(引用注：団体交渉を繰り返して労使関係が悪化すれば) ひいてはストライキという形になるし、会社離れの気持ちも起きてくるだろう。だから、お互いに尽くすだけ理性で話して、相手に理解してもらおうのです。その中で最終回答をお互いに引き出しなさい。」¹⁴⁾

賃金交渉は第二組合の要求を大幅に下回る金額での妥結を余儀なくされたが、この争議を契機に、経営者も労働協約締結の意義を理解するようになった。こうして、早矢仕も加わって、第二組合と経営者間での労働協約締結交渉が本格化することになった。

11) 労使協議会に関する記述は、東京洗染従業員組合(1967)『昭和42年度運動方針(第3回定期大会議案書)』、5頁による。

12) 早矢仕不二夫については、早矢仕不二夫(2008)を参照。

13) 東京洗染従業員組合(1974)『昭和49年度夏期臨時大会議案書』、7頁。

14) 慶應義塾大学産業研究所編(2007)、68~69頁。

表3 1974年夏段階における東京洗染の労働組合加入状況

職 場	第二組合		第一組合		非加入		課長以上		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
本 社	25	71.4		0.0		0.0	10	28.6	35	100.0
東京支社	35	92.1		0.0		0.0	3	7.9	38	100.0
工 場	53	45.3	35	29.9	23	19.7	6	5.1	117	100.0
その他支店	106	94.6		0.0	1	0.9	5	4.5	112	100.0
計	219	72.5	35	11.6	24	7.9	24	7.9	302	100.0

資料：東京洗染従業員組合『昭和49年下期臨時大会議案書』より作成。

注：％は各職場の合計に対する比率。

表4 工場別労働組合加入者数，非加入者数

多摩川工場

職 位	第二組合		第一組合		非加入		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
係長クラス	7	77.8	0	0.0	2	22.2	9	100.0
主任・班長・組長	10	83.3	0	0.0	2	16.7	12	100.0
一 般	22	44.9	20	40.8	7	14.3	49	100.0
計	39	55.7	20	28.6	11	15.7	70	100.0

相模原工場

職 位	第二組合		第一組合		非加入		合 計	
	人	%	人	%	人	%	人	%
係長クラス	5	83.3	1	16.7	0	0.0	6	100.0
主任・班長・組長	9	56.3	3	18.8	4	25.0	16	100.0
一 般	20	54.1	4	10.8	13	35.1	37	100.0
計	34	57.6	8	13.6	17	28.8	59	100.0

資料：東京洗染従業員組合『昭和49年下期臨時大会議案書』より作成。

注：％は各職場の合計に対する比率。

個別労働協約の締結交渉のなかで、東京洗染の労使関係も変化する。表3に示したのは、1974年における組合員間の対立関係を示したものである。この時点では、工場部門に第一組合員が一定数（117名中35名）いることがわかる。一方、表4は、1977年に個別労働協約が締結される直前の組合員間の対立関係である。ここでも工場部門に第一組合員がいるが、その人数は28名に減少している。逆に工場部門の第二組合員は73名（1974年段階では53名）に増加しており、同盟支持の第二組合

員が絶対数と比率のどちらで見ても増えている。同盟系の第二組合が支持を得たのは、個別労働協約の締結とそれに伴う労使協議会の設置が、経営者のためだけではなく、労働組合の利益にも繋がることを説得できたからと解釈できる。

上記のような展開を経て個別労働協約は1977年10月31日に締結された。個別労働協約の中身を具体的に見ると、「定時労使協議会と臨時労使協議会の2種類とし、定時労使協議会は毎月1回開くことを原則とし、臨時労

表5 東京洗染の業績の推移 (単位: 百万円, %)

年度	売上高	売上原価	%	人件費	%	経常利益	%
1974	4,550	2,790	61.3	960	21.1	200	4.4
1975	4,670	2,770	59.3	910	19.5	290	6.2
1976	5,010	2,990	59.7	1,140	22.8	250	5.0
1977	5,380	3,230	60.0	1,250	23.2	200	3.7
1978	6,340	3,690	58.2	1,450	22.9	550	8.7

資料: 東京洗染機械製作所『経営資料綴』より作成。

注: %は売上高に対する比率。

使協議会に必要な都度開催するものとする」(第82条, 下線引用者)と, 月1回の労使協議会を設置することが明記されている¹⁵⁾。また, 個別労働協約の締結後は, 毎年春の賃金交渉のパターンに変化が見られた。すなわち, 個別労働協約締結以前ははじめから団体交渉に入っていたが, 締結後には, まずは労使協議を何度か経て, それでもまとまらないときは団体交渉に移行するようになった¹⁶⁾。このような労使協議のルール化は, 労使の信頼関係の構築に役立ったと考えられる。

また, 個別労働協約には, 転勤・人事異動に関して「あらかじめ本人の事情を考慮し組合と協議して決定する」(第15条)¹⁷⁾という内容が盛り込まれた。実際, 1995年には山梨県の新工場が操業を開始したが, この条項によって配置転換の協議が円滑に行われたと考えられる。なお, ここで東京洗染の業績を時系列で確認しておく, 表5のように個別労働協約締結直後の1978年の経常利益が大幅に伸びていることも確認できる。

ところで, 個別労働協約の内容は東京金属の上部団体である全金同盟の労働協約案を参

15) 東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部(1977)『労働協約』。

16) 東京洗染従業員組合『定期大会議事録』, 各年度版。

17) 東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部(1977)『労働協約』。

表6 個別協約と統一労働協約の章構成の比較

個別労働協約	統一労働協約
第1章 総則	第1章 総則
第2章 組合活動	第2章 ユニオンショップ
第3章 人事	第3章 組合活動
第4章 表彰・懲戒	第4章 統一労働協約委員会
第5章 賃金	第5章 生産性向上運動
第6章 一時金・退職金	第6章 経営協議会
第7章 労働時間及び休日・休暇	第7章 団体交渉
第8章 福利厚生	第8章 平和義務
第9章 安全衛生	第9章 附則
第10章 傷病保障及び災害補償	
第11章 苦情処理	
第12章 労使協議会	
第13章 団体交渉	
第14章 平和義務	
第15章 協約の期間および効力	

資料: 東京金属『統一労働協約資料』; 東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部『労働協約』より作成。

考に作られたものであった。全金同盟の労働協約案の債務的条項は統一労働協約の内容とほぼ同じである。このように東京洗染の個別労働協約は, 統一労働協約と同じ内容が多いが, 両者の決定的な違いは, 個別労働協約のみ賃金, 一時金・退職金などの規範的条項があることである(表6)。

(3) 企業内労使関係と産業別労働組合

以上見てきたように, 東京洗染における個別労働協約は, その締結においても内容においても, 産業別労働組合の影響が大きかった。しかしその一方で, 個別企業の労使関係と産業別レベルの労使関係には一定の距離があった。統一労働協約締結には, 個別労働協約締結以降, 実に15年の期間を必要としたことから, それは明らかである。以下ではその理由について考察しよう。

先述したように, 第二組合と経営者が労働協約締結交渉を開始した際, 早矢仕は統一労働

働協約の締結も求めていた。東京洗染では1973年10月、1974年1月と統一労働協約に関する説明会が開催され¹⁸⁾、第二組合も東京金属の指導のもと「真に対等にして近代的な労使関係を一段と高めるため」に統一労働協約締結を運動方針に掲げたもの¹⁹⁾、1977年に締結されたのは個別労働協約のみであった。その後、第二組合は統一労働協約にオブザーバー参加する一方で、統一労働協約締結を運動方針に掲げ続け、労使協議会で経営者に締結を求めた²⁰⁾。しかし、経営者は「過去の経緯を調査し進めていきたい」「会社側の考え方(問題点)を...文書で組合に提示したい」²¹⁾という答えを繰り返し、調印に至ったのは1992年のことであった。

このように、産業別労働組合の運動方針として、統一労働協約の締結が長年に渡って進められつつも、その締結が遅れた理由として、第一組合の存在があげられる。労働組合法第17条にしたがえば²²⁾、1事業場の同種の常用労働者の75%以上が第二組合員になれば、戦闘的な第一組合員にも労働協約が適用されることになる。表4に見るように、個別労働協約締結の時点で第一組合員は多摩川工場労働

者の約29%、相模原工場労働者の約14%を占めていたから、第二組合と経営者が締結した労働協約がただちに全工場の第一組合員に適用される可能性は低かったものの、ユニオンショップ制の効果によって²³⁾、将来的には第一組合員にも労働協約が適用されることは確実であった。したがって、個別労働協約に優先する統一労働協約の締結を第二組合と経営者双方が納得するためには、第一組合員の減少を待ちながら、統一労働協約が第一組合員に適用されても企業内労使関係に影響を与えない方法を講じることが不可欠であったのである。

そこで、経営者を中心に、個別労働協約と統一労働協約の条文の比較検討が行われた。とくに問題となったのは、表7に示した団体交渉と平和義務にかんする条文内容の相違であった。たとえば、前者に関しては、個別労働協約には「交渉予定日の5労働日前までに、文書により相手方に申し入れる」(第90条)「交渉時間が終業時から午後9時までの時間帯の2時間以内」などの条文があったが(第91条)、統一労働協約には時間の定めがなかった。後者に関してもまた、個別労働協約には「会社あるいは組合が争議行為を行なうときは、団体交渉を経て意見の不一致を相互に確認した後でなければならない」(第97条)「団体交渉によって解決ができなかった場合は...労働委員会の斡旋または調停に付するものとし...斡旋または調停が不調に終わった後、再交渉のための2日間を経た後でなければ争議行為は行わないものとする」(第101条)という極力争議行為を回避することを謳う条文があったが、統一労働協約にはなかった。

これらはいずれも、統一労働協約を締結すると、経営者は就業時間内の団体交渉に応じ

18) 東京洗染従業員組合(1974)『第9回定期大会議案書』、7～8頁。

19) 東京洗染従業員組合(1974)『第9回定期大会議案書』、7頁。

20) 一例として、東京洗染従業員組合(1982)『昭和58年度定期大会議案書』；東京洗染機械製作所(1988)『昭和63年8月度定例労使協議会議事録』など。

21) 東京洗染機械製作所(1982)『昭和63年8月度定例労使協議会議事録』；東京洗染機械製作所(1991)『平成3年7月度定時労使協議会議事録』。

22) 同条は「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」と定めている。

23) ユニオンショップ制によって新規採用者は第二組合に加入することになるため、時を追って第二組合員が増加することになる。

表7 統一労働協約と個別労働協約の条文比較

	個別労働協約	統一労働協約
団 体 交 渉	第90条 (団体交渉の申し入れ手続) 会社または組合のいずれか一方が団体交渉を開催しようとするときは、交渉事項および、その趣旨、交渉日時、場所、交渉順序を明らかにして、交渉予定日の5労働日前までに、文書により相手方に申し入れるものとする。ただし、継続交渉を必要とするときは、その都度、協議し決定する。	第22条 (団体交渉) 会社・事業所および支部は、そのいずれか一方から団体交渉の申し入れを受けたときは、これに応じなければならない。
	第94条 (団体交渉事項) 条文省略	第23条 (団体交渉事項) 条文省略
	第92条 (交渉委員) 条文省略	第24条 (交渉委員) 条文省略
	第95条 (協定書の作成) 条文省略	第25条 (協定書の作成) 条文省略
	第91条 (交渉時間) 交渉時間は原則として終業時から午後9時までの時間帯の2時間以内とする。ただし、継続交渉を必要とするときは、その都度、協議し決定する。	/
	第93条 (交渉委任の禁止) 条文省略	
第96条 (団体交渉の運営方法) 条文省略		
平 和 義 務	第97条 (平和義務) 会社ならびに組合は、労使間の紛争を未然にかつ自主的に解決することに努力しなければならない。 1. 会社あるいは組合が争議行為を行なうときは、団体交渉を経て意見の不一致を相互に確認した後でなければならない。 2. 会社あるいは組合は、この協約の手続きを経ることなく全部または一部の罷業・怠業・ロックアウトなど一切の争議行為に入ることはできない。	第27条 (平和義務) 会社・事業所ならびに本部・支部は、労使間の紛争を未然にかつ自主的に解決することに努力しなければならない。会社・事業所ならびに本部・支部は、この協約の手続きを経ることなく、全部たると一部たるとを問わず、罷業、怠業、ロックアウト等一切の争議行為に入ることはできない。
	第98条 (争議行為の通告) 会社あるいは組合が争議行為をおこなう場合は、少なくとも48時間前までに、文書をもって、相手方に通告しなければならない。ただし、同一要求について第2回以降の争議行為をおこなう場合はその都度すみやかに通告をする。1. 争議行為を行なう目的。2. 争議行為開始の日時及び期間。3. 争議行為を行なう場所と対象人員。4. 争議行為の形態。	第28条 (事前通告の義務) 争議行為に入るときには、会社・事業所あるいは支部は、少なくとも争議行為に入る四十八時間前までに、その相手側に通告する義務がある。支部の通告は本部を経由しなければならない。
	第101条 (斡旋又は調停に応ずる義務) 1. 団体交渉によって解決ができなかった場合は、双方または一方の申立により、労働委員会の斡旋または調停に付するものとし、これに対し一方は応ずるものとする。 2. 前項の斡旋または調停が成立しなかった場合、双方の合意のうえ、労働委員会の仲裁に付することができる。 3. 斡旋または調停が不調に終わった後、再交渉のための2日間を経た後でなければ争議行為はあこなわないものとする。	第29条 (応諾の義務) 会社・事業所と本部・支部のうち、いずれかが労働委員会の斡旋、調停を依頼した場合、一方はそれに応ずる義務がある。
	第102条 (労働者の雇い入れ禁止) 条文省略	第30条 (労働者雇入れの禁止) 条文省略
	第103条 (争議中の団交) 条文省略	第31条 (争議中の交渉) 条文省略
	第99条 (争議中の災害) 条文省略	/
	第100条 (争議不参加者の範囲) 条文省略	
	第104条 (争議中の施設立入禁止) 条文省略	
	第105条 (争議行為期間の資金原則) 条文省略	
	第106条 (争議不参加者としての取扱い) 条文省略	
第107条 (争議開始後の休暇、欠勤の取扱い) 条文省略		

資料：東京金属『統一労働協約資料』；東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部『労働協約』より作成。
注：下線は筆者による。斜体は個別労働協約にあって統一労働協約にない条文である。比較不要の条文は省略した。

表8 統一労働協約締結時に締結された東京洗染労使の覚書内容

No.	統一労働協約条文	適用する個別労働協約条文、適用方法
1	統一労働協約第6条(組合員の範囲)第1項	第2条(組合員の範囲)
2	第7条(除名の効力)	第3条(除名と解雇)
3	第9条1項1号(就業時間中の組合活動)	第9条(就業時間中の組合活動)
4	第6章(経営協議会)	第12章(労使協議会)第80~89条
5	第7章(単組との団体交渉)	第13章(団体交渉に関する規定)第90~96条
6	第28条(事前通告の義務)	第98条(争議行為の通告)
7	第29条(応訴の義務)	第101条(幹旋又は調停に応ずる義務)
8	第33条(協約の改訂)	第108条(協約の改訂)
9	統一労働協約に定めのない事項	単組の協約の定めるところによる。
10	技術革新協定第3条(配置転換・職種転換の原則)	適用は、もとより事業場の都合をも勘案するものとする。

資料：東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部「覚書」より作成。

たり、団体交渉決裂直後のストライキに対応したりせねばならなくなることを意味するから、経営者にとって受け入れがたいものであった。また、これらは当然、東京洗染全体の生産性や人員配置にも影響を与えることから、生産性向上を是とする第二組合にとっても受け入れがたいものであったと考えられる。

こうした個別労働協約と統一労働協約のギャップを埋めるために、第二組合と経営者は表8のように団体交渉などに関して個別労働協約が統一労働協約に優先することを明記した覚書を作成して、統一労働協約の規制力を実質上無効化する方策を講ずることにした。そして、第一組合員が15名程度まで減少した1992年に、両者は統一労働協約と覚書に調印したのである。産業別労働組合による労働条件の社会的規制は、企業内に複数の組合が競合している場合にはいっそう困難であったといえよう。

他方で、第二組合と経営者が統一労働協約の締結を選択する誘因が存在していたことも指摘しておかねばならない。別稿で明らかにしたように²⁴⁾、統一労働協約加盟労使が参加する統一労働協約委員会では、労使双方が経

営や労働にかんする様々な情報を交換するとともに、経営合理化や技術革新に成功した事業所を見学する国内・海外視察団を組織していた。自社だけで経営全般を考慮する余力がない中小企業労使にとって、こうした経営情報に触れるネットワークは魅力的なものであった。第二組合と経営者がともに統一労働協約を締結する3年前(1989年)にオブザーバー資格で統一労働協約委員会主催の欧州視察団に参加していたことは²⁵⁾、こうした誘因が統一労働協約の締結を促した要因の1つであったことを示している。

4. 結 語

本稿では、中小企業1社を事例にして中小企業における個別労働協約と統一労働協約の締結までの労使交渉過程を分析することで、中小企業における労働条件決定と産業別労働組合の機能を検証した。本稿の事例分析から明らかになった事実は、以下の2点である。

第1に、戦後日本の労使関係の特徴として企業別労働組合を中心とした協調的労使関係

24) 南雲・島西・梅崎(2006), 121頁。

25) 東京洗染機械製作所(1989)『平成1年2月度定時労使協議会議事録』。

が先行研究では指摘されているが、東京洗染の場合、対立的な労使関係から協調的労使関係への移行過程において産業別労働組合が大きな役割を果たしていた。協調的な労使関係の成立には労働組合間の対立調整が必要である。とくに東京洗染機械製作所では、労働組合間の対立調整や個別労働協約の締結には長い時間を必要とした。その対立構造を変化させるには、労働協約の締結が企業の生産性を増大させ、結果として従業員の労働条件も向上させるという因果関係が、従業員に対して説得力を持つ必要があった。しかし、多くの中小企業においては、労働協約やそれに付随する労使協議制の設置コストが高いことにくわえ、個別企業が独自に労働協約案を考え、労使協議制の制度設計をするには経験も人材も少なかったと考えられる。また、労働協約締結が従業員の労働条件を向上させる関係を理解できても、労使関係で信頼関係をただちに構築するのは難しかったと言える。

その意味では、産業別労働組合の協力は、労働協約の設置コストを低めるだけでなく、個別企業労使に対しては中立的に立場に立って交渉しているので、個別労働協約の締結、さらには協調的労使関係の形成に貢献していたのである。

しかし第2に、産業別労働組合と個別企業労使関係の間には対立点があることも確認できた。個別企業労使にとっては、個別労働協約の締結は協調的労使関係の成立に役だったが、産業別労働組合が進める地域レベルの統一労働協約に関しては抵抗感があつた。すなわち、個別労働協約の締結時には、企業別労働組合と産業別労働組合の運動方針は一致しているが、統一労働協約の締結となるとその方針にずれが存在していた。それゆえ、産業別労働組合は、統一労働協約締結を促進するために覚書など作成して統一労働協約の規制力を弱めつつ、統一労働協約加盟労使だけが参加できる委員会を設け、国内視察団や参加

企業間の情報ネットワークなどの選択的誘因を設けねばならなかった。

以上の事実確認から明らかになったのは、中小企業の労使関係における産業別労働組合の役割の二面性である。大企業の労使関係とは異なり、産業別労働組合は個別中小企業の労使関係の形成に大きな影響力を持ちつつ、産業別労働組合運動もまた個別中小企業の労使関係から影響を受けているのである。なお、この分析結果は、個別企業1社の事例に絞られている。他中小企業の事例の追加は今後の課題である。

参考文献

- 天池清次 (2002) 『労働運動の証言』 青史出版。
- 氏原正治郎 (1979) 「団体交渉と労使協議 我が国における経営参加の一つの問題」 隅谷三喜男編著 『現代日本労働問題』 東京大学出版会。
- 慶應義塾大学産業研究所編 (2007) 『(東京金属統一労働協約) オーラルヒストリー』 (平成18年度日本学術振興会科学研究費補助金研究成果報告書 (課題番号17203011)), 慶應義塾大学産業研究所。
- 小池和男 (1983) 「序説 ホワイトカラー化組合モデル：問題と方法」 日本労働協会編 『80年代の労使関係』 日本労働協会。
- 50年史編集委員会編 (2000) 『全金同盟、ゼンキン連合五十年史』 ゼンキン連合。
- 白井泰四郎・神代和欣 (1960) 『金属機械産業における組合組織と労働協約 総同盟神奈川金属労働組合の統一労働協約に関する資料』 (調査研究資料 No. 1) 日本労働協会調査研究部。
- 全金同盟史編集委員会編 (1973) 『全金同盟史』 全金同盟。
- 全国金属労働組合編 (1977) 『全国金属三十年史』 労働旬報社。
- 総同盟五十年史刊行委員会編 (1967) 『総同

- 盟五十年史 第三巻』総同盟五十年史刊行委員会。
- 『総評四十年史』編纂委員会編 (1993) 『総評四十年史』第一書林。
- 南雲智映・島西智輝・梅崎修 (2006) 『地域別統一労働協約締結に至る労使交渉過程 (1961～1970年) 東京金属産業労働組合の事例』『日本労働研究雑誌』第548号 (2006年特別号), 105～124頁。
- 早矢仕不二夫著, 梅崎修・島西智輝・南雲智映編 (2008) 『早矢仕不二夫オーラルヒストリー』慶應義塾大学出版会。
- 宮野高治 (1980) 『土台石の回想 全金同盟30年の軌跡とわたし』全国金属産業労働組合同盟。
- 一次史料
 東京金属産業労働組合 『統一労働協約資料』。
 東京洗染機械製作所 『経営資料綴』。
 —— 『定例労使協議会議事録』, 各月度版。
 東京洗染機械製作所・全金同盟東京洗染支部 『覚書』。
 —— 『労働協約』。
 東京洗染従業員組合 『定期大会議案書』, 各年度版。
 —— 『定期大会議事録』, 各年度版。
 —— 『臨時大会議案書』, 各年度版。