



Title	日本の個別労働紛争
Author(s)	遠藤, 公嗣
Citation	経営論集, 54(3-4): 165-176
URL	http://hdl.handle.net/10291/697
Rights	
Issue Date	2007-03-31
Text version	publisher
Type	Departmental Bulletin Paper
DOI	

<https://m-repo.lib.meiji.ac.jp/>

経 営 論 集
54 卷 第 3・4 号
2 0 0 7 年 3 月

日本の個別労働紛争

Individual Labor Disputes in Japan

遠藤 公嗣

Koshi ENDO

目 次

- 1 集団労働争議の減少と個別労働紛争の増加
- 2 個別労働紛争に先行する類似形態の労働紛争
- 3 個別労働紛争の発生とその理由
- 4 個別労働紛争解決促進法
- 5 企業別組合と個別労働紛争
- 6 合同労組と個別労働紛争
- 7 労働運動NPOと労働紛争
- 8 考察

1 集団労働争議の減少と個別労働紛争の増加

最初に、統計数値を確認しておこう。

日本では、ストライキなど、労働者が集団で行動する労働争議（「集団労働争議」と本論文で呼ぶ）の程度は、1970年代半ばをピークに、その後は減少し、1990年代から現在まで、非常に低いレベルにある。集団労働争議の当事者は、多くの場合、労働組合である。集団労働争議の減少傾向は、労働組合組織率の減少傾向に似る。

しかし、労働者が個人で、しばしば企業別組合とは無関係に、労働条件についての不利益の

是正などを要求して行動する労働紛争は、増加しつつある、あるいは現在、高いレベルにある。これを「個別労働紛争」と本論文で呼ぶ。

なお集団労働争議の減少は、日本以外の先進工業国のなかでは、アングロ・サクソン系4国すなわちアメリカ・イギリス・オーストラリア・ニュージーランドに共通する。フランス・ドイツは減少しているといえない。そして個別労働紛争の増加は、アングロ・サクソン系4国のなかでは、少なくともアメリカとイギリスに共通する（オーストラリアとニュージーランドの状況を、私は知らない）。この点で、日本と、それにアメリカとイギリスは、同一の状況にあるといってよい。

2 個別労働紛争に先行する類似形態の労働紛争

個別労働紛争へ注目はごく最近のことであるけれども、それに先行する類似形態の労働紛争は1960年代以降に存在した。それらの全部は、第二次世界大戦後の占領期（1945-52年）に形成されたところの、企業別組合中心の労使関係、ないし、労働者の雇用上の権利の法認が予想しなかった労働紛争であった。それらのうち、主要な4つの形態を考察しよう。

第1の形態は、1960年代に、中小企業ではたらく労働者を組織する合同労組が登場するとともに、合同労組によるところの、擬制された団体交渉・集団労働争議がはじまったことである。

合同労組は「合同労働組合」の略語であり、一般組合のことである。合同労組の特徴は、その組合規約が組合員となるための資格をとくに定めていないため、労働者が個人の加入意志のみで合同労組に加入できることである。この点で、合同労組は企業別組合とまったく異なる。企業別組合の組合規約は、その組合員となるための資格を、その企業の現職従業員のみに、しかも、しばしば正社員のみに、限定しているからである。

もっとも合同労組であっても、ある中小企業ではたらく合同労組の組合員が多いと、彼らのみで分会を組織する。この分会は、企業別組合に近い。しかし、多数の分会が組織されたとしても、その合同労組の組合規約が組合員となるための資格をとくに定めないことに、いいかえると、その中小企業の現職従業員のみに限定しないことに、変化はない。

擬制された団体交渉・集団労働争議の意味はつぎのとおりである。企業別組合が存在しない中小企業で働く個人の労働者が、使用者にたいする労働条件についての要求をもつことは珍しくない。一般的にいて、中小企業の労働条件は大企業のそれより悪いからである。しかし彼らは、彼らが働く企業に企業別組合が存在しないから企業別組合員ではないので、企業別組合がそれを要求することはできない。そこで彼らは、合同労組に加入し、その組合員となる。合

同労組は、彼らを加入させることを、その組合員募集の重要な方法と考えている。そして合同労組は、彼らの代理となって、使用者に団体交渉を申し入れ、団体交渉をはじめめる。さらには集団労働争議もともなう。この団体交渉・集団労働争議の労働者側は、形式的には労働組合であるが、実質的には、個人労働者である。この意味で、この団体交渉・集団労働争議は擬制された団体交渉・集団労働争議である。

第2から第4の形態は、裁判所を中心の戦場とする。

第2の形態は、やはり1960年代にはじまったのであるが、大企業の正社員であり企業別組合員である左翼の個人または少数グループの労働者が、彼らの左翼思想を理由として、使用者が彼らを差別処遇していると主張し、その是正を労働委員会に申し立てたり、また裁判所に訴えたりすることである。彼らは、大きな企業別組合の組合員であるものの、その反主流派組合員であるか、または、大きな企業別組合と対立する小さな企業別組合の組合員であった。また、人事査定制度が差別の道具として使用されることを、彼らは非常にしばしば主張した。人事査定制度そのものも、人事査定制度によって左翼思想の労働者が差別されることも、占領期にできた雇用上の権利が予想しなかったことであった。

1980年代後半から、さらに2つの形態の労働紛争が、上記に加わった。2つとも、現在までつづく。

すなわち第3の形態は、過労死した労働者の遺族が、業務上の疾病の認定と安全配慮義務違反の損害賠償を要求して、国と使用者を裁判所に訴えることである。紛争当事者は遺族であるから、厳密には労働紛争とはいえないかもしれない。しかし、遺族を死亡労働者の代理とみなすことは可能だから、労働紛争の1つと考えてよいであろう。さらに、死亡労働者が企業別組合員であっても、当該の企業別組合が労働者の遺族を支援しないことは珍しくないから、その場合は、労働組合とは無縁の労働紛争となる。なお、占領期にできた雇用上の権利が業務上の疾病としての過労死を想定していなかったため、過労死の増加にもかかわらず、それが業務上の疾病としてほとんど認定されなかったことが、この労働紛争の理由の一つである。

第4の形態は、女性労働者が雇用上の性差別を主張して、使用者を裁判所に訴えることである。1985年に制定された雇用機会均等法は不完全な法律であったが、その制定をきっかけとして、女性労働者の権利意識が高まり、いくつかの訴訟が起こされた。紛争当事者である女性労働者が企業別組合員であっても、当該の企業別組合が女性労働者を支援しないことは珍しくないから、その場合は、企業別組合とは無縁の労働紛争である。なお、占領期にできた雇用上の権利は、性差別に関心が薄く、性差別を完全には禁止していなかった。

第1から第4の形態の労働紛争は、本論文でいう個別労働紛争が認識された後には、それに先行する類似形態の労働紛争であったと位置づけることができるであろう。

3 個別労働紛争の発生とその理由

バブル経済が崩壊した1990年代半ばから、労働者が個人で、解雇や、切り下げられた労働条件の是正などを、行政機関（労働基準監督署・地方労働局・都道府県労政事務所・地方労働委員会事務局など）、都道府県弁護士会の無料相談所、商工会議所、商工会、社会保険労務士などに訴え、労働者の権利の回復や、労働者に有利な解決ないし解決への助力を希望する行動をとることが著しく増加した。その訴えの信頼できる全国的統計数値は存在しなかったが、全国で相当数にのぼると推測された。そして、これが早急に対処すべき政策課題と認識されるようになった。これが個別労働紛争である。

その直接の理由は、バブル経済崩壊による不況下で、多くの企業が、解雇や、多面的で深刻な労働条件の切り下げをおこなったことであった。いうまでもないが、これは正社員にも非正社員にもあてはまる。この解雇と労働条件の低下は、1950年代前半以来、ほぼ40年ぶりのことであった。さらに重要な理由は、いわゆる日本の雇用慣行が、事実として変化しはじめたことであり、それを望ましいとする価値意識が大きく揺らいだことであった。

事実として、1990年代後半の、正社員の減少とさまざまな非正社員の増加はすさまじい。そして通常、あらゆる労働条件について非正社員は正社員に劣る。正社員の少なからずについては、企業により程度の大小はあるものの、年功序列人事・賃金を縮小し、いわゆる成果主義人事・賃金を拡大するという、人事制度改革がすすめられた。価値意識の変化もこれに対応していて、年功序列人事・賃金よりも成果主義人事・賃金が望ましい、あるいは、終身雇用・雇用保障よりも有期雇用・解雇自由が望ましい、との価値意識が使用者の間でつよまった。これらはすべて個別労働紛争の理由に直結する。

解雇や、切り下げられた労働条件に不満や不当感を抱いた労働者の多くは、企業別組合であれ合同労組であれ、労働組合に支援を求めることを望まない。また、裁判所、すなわち日本社会における究極の紛争解決機関、に訴えることも望まない。いいかえると、個別労働紛争とは、労働組合に支援を求めることを望まず、裁判所に訴えることも望まないが、しかし、自分の権利の回復と、自分に有利な解決を望む労働者の労働紛争であると、いうことができる。

個別労働紛争と労働組合との関係は、後述する。ここでは、労働者が個別労働紛争を裁判所に訴えることを望まない理由を考察しよう。なお、日本には労働専門裁判所は存在しない。労働者ができることは、個別労働紛争を一般的な民事上の紛争の一つとして、民事裁判所に訴えることのみである。

その最大の理由は、日本の裁判制度は、民事であれ刑事であれ、時間と費用が非常にかかる制度であることである。さらに、労働関連裁判では、立証責任の配分について労働者側に不利

が大きく、労働者の勝訴可能性が低いことである。この理由をつよめるのが、個別労働紛争そのものの特徴である。一般的にいて、労働者が受けた損害額は事実としてそれほど大きくないか、または大きくないと労働者が感じているため、受けた損害額よりも、裁判所で争うという「継続する負担」の方が大きいのである。

付言すると、個別労働紛争でなく、たとえば前記した第2から第4の形態の労働紛争であっても、その裁判事件数は、ヨーロッパ諸国における同種の裁判事件数よりも、かなり少ないのではないかと推測する。少ない理由を、日本における労使対立の少なさとか、労働者の雇用上の権利を使用者がよく承認していることとかに、求めるべきではない。個別労働紛争の多さはこうした主張が誤りであることの証拠である。少ない理由は、上記のように、裁判制度の欠陥に求めるべきである。

4 個別労働紛争解決促進法

個別労働紛争の増加に対処するため、2001年10月から、個別労働紛争解決促進法が施行された。この法律の目的は、法律名称によって示されている。

この法律の1つの特徴は、日本全国に約300の「総合労働相談コーナー」を設置したことである。いいかえると、法令違反、および民事上の紛争すなわち個別労働紛争、を区別しないであらゆる種類の相談を受け付けたことであつた。相談申し込み者は、この2つをしばしば区別できないから、これは重要である。なお、相談の申し込みは、労働者だけでなく使用者もまた可能であるが、実際の申し込みは労働者が大多数である。

受け付けた相談のうち、単純な相談や情報提供をのぞいて、a) 法令違反とみなされた事案については労働基準監督署などへ通告され、民事上の紛争すなわち個別労働紛争とみなされた事案については、b) 紛争調整委員会の^{あつせん}斡旋、または、c) 労働局長による助言指導を受けることができる。その相談件数、個別労働紛争件数、あつせん件数、助言指導件数などは、増加中である。

民事上の紛争すなわち個別労働紛争とみなされた事案には、多様な事由がある。第1位は「解雇」、第2位は「労働条件の引き下げ」、第3位は「退職勧奨」である。これらの事由は、事案の相談をうけた担当者が、事案1つにつき主要な事由1つを決めたものである。少なくとも事案では、事案1つにつき事由2つ以上が重複するであろうが、それは示されていない。また、事由の定義も明確でない。たとえば「女性労働問題」など、意味が明確でないものもある。

個別労働紛争解決促進法の長所としては、増加する個別労働紛争に対処すべき政策課題と明確に意識し、紛争解決を促進する処理システムを整備したことを指摘できる。その短所として

は、この処理システムは当事者に強制力をもたず、解決できる紛争事案が多くないことである。あつせんも助言指導も、そのプロセスにはいるためには使用者の同意が必要であるが、同意を得られないことが少なくない。いいかえると、この処理システムは労働専門裁判所ではない。また、この処理システムにおける相談担当者と紛争調整委員会委員の数は少なく、質にも疑問があるため、紛争事案を十分に処理しきれないともいわれる。

5 企業別組合と個別労働紛争

個別労働紛争にたいする労働組合の態度は、企業別組合、とくに大企業の企業別組合と合同労組とに、両極端の2つに分かれる。

多くの企業別組合は、その企業別組合の組合員が個別労働紛争の紛争当事者であっても、その組合員を支援しない。そうした組合員のいくらかは、最初に企業別組合の役員に自分の個別的な不利益問題を相談するものの、納得できる解決への十分な支援が企業別組合から得られないことが多く、結果として、彼らは企業外での個別労働紛争の当事者となる。少なくない組合員は、最初から、企業別組合に期待できないと判断して、企業外での個別労働紛争の当事者となる。おそらく、後者が前者よりも多数と推測できる。

多くの企業別組合が組合員を支援しないことには、もっともな理由がある。多くの企業別組合は、その使用者と緊密なパートナーシップ関係ないし贈与交換労使関係 Gift Exchange Industrial Relation にあり、この関係は企業別組合の存続にとって必須である。贈与交換労使関係は、最近の新古典派経済学の概念である Gift Exchange を参考に、私がつくった言葉である。そのため企業別組合は、その使用者とのパートナーシップ関係の維持発展を、紛争当事者である組合員、それはつねに少数である、との関係よりも重視して、紛争当事者である組合員を支援しないのである。

ここでいうパートナーシップ関係ないし贈与交換労使関係とは、つぎのような労使関係をいう。企業別組合は、その企業の競争力強化に十分に寄与していることを、使用者に明確に示すことができなければならない。競争力への寄与が企業別組合の「交渉力」である。また使用者は、その点での企業別組合による寄与を高く評価しなければならない。もちろん客観的にみて、当該企業は競争優位にあり高収益でなければならない。こうした諸条件が整ってはじめて、当該企業の高収益を原資として、企業別組合は組合員の労働条件の向上を使用者にたいして要求できるし、使用者はそれに応じることができる。

このパートナーシップ関係は、もともとは国際的な企業間競争が激しい製造業大企業において、企業別組合と使用者が展開した関係であったが、現在では、イデオロギーとしては、より

広範な労使にも広く受け入れられているといえよう。

付言すると、パートナーシップ関係が強固であるためには、企業別組合が組織する従業員の範囲を、当該企業のコアとなる従業員に限定することが望ましい。周遍的な従業員まで組織に含めれば含めるほど、それだけパートナーシップ関係があいまいになるからである。この点で合理的なのは、企業別組合の組合員資格をその企業の従業員の正社員のみに限定することが多いことである。企業別組合は、社会全体の労働者の連帯イデオロギーを現在でも建前としているけれども、実際は、企業外の労働者についても企業内の労働者についても、連帯イデオロギーが相当に希薄化していることは、あらためて留意すべきことである。

企業別組合員の個別的な不利益は、使用者が、人事分野で企業競争力を強化する措置をとった結果としてしばしば生じる。たとえば、リストラクチャリングのために、労働者に配置転換や転勤を求めることである。そのため、企業別組合員の個別的な不利益を当該の組合員にとって有利なように是正すると、企業競争力を弱めてしまう。少なくとも、企業別組合にそのように理解される。もっとも、実はそうでない個別的な不利益問題は少なくないと思われる。しかし、その場合であっても、使用者への異議の申し立て自体が、使用者のパートナーとしての企業別組合が支援すべきことでなく、ましてや、それを外部に開示して個別労働紛争とすることは企業の名声度、これも企業競争力の有力な源泉であるが、を傷つけるので、企業別組合が支援すべきことでないのである。

企業別組合員は、企業別組合によるパートナーシップ関係の重視をよく理解している。理解しているために、企業別組合員は企業別組合に個別労働紛争の支援を求めず、個別労働紛争解決促進法の処理システムに依存すると推測できる。すなわち2004年度では、紛争調整委員会へのあっせん申請受理件数6,014の28.9%は、「労働組合のある事業所の労働者」からであり、労働局長による助言指導受付件数5,287の28.9%は、「労働組合のある事業所の労働者」からであった。このなかに、非組合員が含まれるのは当然にしても、相当数の企業別組合員もまた含まれると推測してよいであろう。なお、参考までに指摘すると、2004年の労働組合組織率は19.2%であった。

個々の企業別組合は、個別労働紛争の紛争当事者である組合員をとくに支援しなくても、その組合員が企業別組合を脱退することに懸念はない。なぜならば、70%以上の企業別組合は、平から係長までの職位にある正社員についてユニオン・ショップ協定を使用者と結んでいるから、支援がないことに不満な組合員であっても、その企業別組合を脱退しないからである。すなわち、もし、その組合員が企業別組合を脱退すれば、使用者による解雇の正当な理由となってしまうのである。

6 合同労組と個別労働紛争

合同労組は、個別労働紛争の紛争当事者としての労働者を支援する。合同労組は、この支援を重視している。支援をきっかけに、個別労働紛争の紛争当事者を合同労組に加入させることができるからである。合同労組にとって、この支援は重要な組合員募集活動である。そして、個別労働紛争の紛争当事者が合同労組に加入すると、実質的には個別労働紛争であるものが、形式的には団体交渉・集団労働争議に転化するのである。

しかし、支援による組合員の募集は、十分な成果を上げることができていない。なぜならば、個別労働紛争の紛争当事者の多くが、合同労組への加入を好まないからである。その理由のいくつかを指摘しよう。

第一の理由は、彼らが合同労組という存在そのもの、または、労働者が個人の加入意志のみで加入できるという合同労組の特徴を知らないことであり、彼らが合同労組に接触しないことである。事実、合同労組の普及度は低いし、よく知られていない。また、日本の労働組合は企業別組合のみであるとの考えは、多くの普通の日本人の通念である。合同労組の分会が企業別組合に似ていることも、この通念をつよめているかもしれない。

第二の理由は、合同労組の組合員は、中小企業ではたらく、男性の、中高年の、正社員であるというイメージがつよいことである。なお、このイメージが正確か否かは別の検討が必要である。このイメージがつよいと、これにあてはまらない紛争当事者、たとえば女性とか青年とか非正社員は、合同労組への加入を好まない。とくに、労働者の女性化と非正社員化がすすむと、彼（彼女）らは合同労組への加入を好まない。

これら2つの理由に対処するため、1980年代後半から現在までに、いわば新型の合同労組が登場した。その多くはカタカナ名称で「ユニオン」を名乗るが、それは新型であることを強調するためである。私はこれらを総称して「新型ユニオン」と呼ぶ。最初に登場したのは、組織対象地域を狭く限定したコミュニティ・ユニオンであった。つづいて、組合員を特定労働者に事実上は限定した労働組合が登場した。たとえば、女性ユニオン、管理職ユニオン、青年ユニオン、である。また新型ユニオンは、外国人労働者を積極的に組織した。

新型ユニオンは合同労組の一種と考えられるし、従来からの合同労組と類似した形態で使用者と団体交渉をおこなう。しかし、従来からの合同労組と異なる活動もおこなう。一つには、その存在と活動をマスコミに通知し、マスコミの取材を受けることをつうじて宣伝することの重視である。そして、それを使用者への社会的圧力とする戦術を重視する。また二つには、従来からの合同労組の組合員イメージに合わない労働者をターゲットに、組織化をすすめる。すなわち、女性とか青年とか非正社員を明確なターゲットにする。三つには、分会の組織は少な

く、より多くの活動を個人ベースでの団結に依存する。

しかし、個別労働紛争の紛争当事者が合同労組ないし新型ユニオンへの加入を好まない第三の理由を、指摘しなければならない。それは労働者自身の価値意識の変化である。すなわち労働者は、受けた損害額はそれほど多くないと感じ、それ以上に、損害は一過的であると感じているので、受けた一過的な損害よりも、彼らが主観的に感じるどころの、合同労組ないし新型ユニオンの組合員となることの結果としての「継続する負担」の方が大きいのである。

第三の理由は、たとえ個別労働紛争の紛争当事者が合同労組ないし新型ユニオンに加入したとしても、彼らの脱退率が高いことも意味する。少なくない労働者は、自分が紛争当事者である個別労働紛争に支援をえるために組合員となるが、その個別労働紛争が決着すると、遅かれ早かれ労働組合を脱退することが多い。このため、従来からの合同労組も新型ユニオンも、多数労働者を組織する労働組合になることができず、また、その組織と財政はつねに不安定である。

7 労働運動NPOと労働紛争

裁判所を中心の戦場とする労働紛争、たとえば前記した第2から第4の形態の労働紛争、では、紛争当事者である労働者を支援する主要な組織は労働組合でない。また、労働組合である必要もない。私は、労働組合でないけれども、紛争当事者である労働者に有力な支援を提供する組織を労働運動NPOと呼ぶ。この労働運動NPOの発展は、先進工業国間で比較したところの、日本の労働運動の特徴の一つであると思う。

第2の形態の労働紛争において、こうした労働運動NPOがはじめて結成されたといってよい。紛争当事者である労働者を支援するための組織が、多様な組織の連合体として結成された。また、紛争当事者同士の情報交換と相互支援のための共闘組織が結成された。紛争当事者の側に立つ弁護士も組織化された。これら労働運動NPOが支援しなければ、長期にわたる負担の大きい労働紛争に紛争当事者がたえられなかったからである。これら組織は現在もさまざまに存在する。

第3と第4の形態の労働紛争が登場したときに、その紛争当事者としての労働者（と遺族）を支援するために、第1の形態にともなう労働運動NPOをモデルとして、同様な労働運動NPOが結成された。

もっとも、これらの支援諸組織は、上記した旧来の労働運動NPOとは異なる新しい支援戦術を用いた。第3と第4の形態における労働運動NPOに共通するのは、その存在と活動をマスコミに通知し、マスコミの取材を受けることをつうじて宣伝することの重視である。そして、

それを裁判所と使用者への社会的圧力とする戦術を重視する。第3の形態における労働運動NPOでは「過労死110番」が有名である。「過労死110番」は、過労死に関心をもつ弁護士が全国からの電話による過労死関連の相談を受け付け、それがマスコミによって報道された。それは、過労死裁判で労働者の遺族側に非常に有利に影響した。

第4の形態における労働運動NPOではWWNが有名である。WWNは、大阪の住友系3社（住友電工・住友化学・住友金属）の女性労働者が、雇用上の性差別を主張して使用者を裁判所に訴えた事件について、原告となった女性労働者を支援するために結成された。

WWNの支援戦術の1つは、ILOやUNの委員会など国際組織へのアピールを重視し、その日本政府に対する公式の勧告に、彼女らの訴訟事件に有利な内容を盛り込ませようとしたことである。もう1つは、インターネットを十分に活用し、国内はもちろん国外にも支援者のネットワーク組織を形成したことである（<http://www.ne.jp/asahi/wnn/wwn>）。とくに、国外居住の女性支援者の組織化はユニークである。このため、国際組織へのアピールに必要な、日本語文書の英語文書への翻訳は容易におこなわれたし、ジュネーブやニューヨークに原告が出かけるときの、面会予約や通訳での支援が容易におこなわれた。

個別労働紛争については、上記した労働運動NPOほどは有名でないけれども、有期雇用労働者や派遣労働者についての情報交換と支援の労働運動NPOが、主にインターネット上に形成されている。

以上のすべての労働運動NPOは、労働組合ではないけれども、紛争当事者である労働者に有力な支援を提供している。もちろんであるが、労働運動NPOにはそれなりの問題もある。たとえば、個々の労働運動NPOの小ささと財政基盤の弱さのために、支援の程度に限界があることである。

8 考察

企業間競争が激化すると、パートナーシップ関係ないし贈与交換労使関係を促進することでしか、大企業を組織する労働組合は存立できないかもしれない。1960年代以降の日本の企業別組合は、その論理をもっとも鮮明に示したように思う。

また同時に、パートナーシップ関係の促進は個別労働紛争を増加させざるをえない。大企業の労働組合員についても個別労働紛争を増加させることはもちろんであるが、それ以外の労働者についても個別労働紛争を増加させる。なぜならば、パートナーシップ関係は限定的であるほど、すなわち、それ以外の労働者が多いほど、パートナーシップ関係は有効だからである。パートナーシップ関係の促進と個別労働紛争の増加は不可分のように思う。

このような状況の下で、個別労働紛争の当事者としての労働者の雇用上の権利は、現在は、合同労組や新型ユニオンによって、そして労働運動NPOによって、擁護され支援されている。そして政府は、個別労働紛争解決促進法という処理システムをつくっている。しかし、これら組織も処理システムも安定して堅固なものでなく、展開の途上の産物であろう。

現在の欧米諸国では、労働組合の「パートナーシップ」が盛んに議論される。その意味は私にとって明確でない、しかし、その一側面に、「企業レベルのパートナーシップ」すなわち、日本の企業別組合のパートナーシップ関係（に近いもの）への志向があることは否定できないであろう。この類似性を示すために、私は「パートナーシップ」という言葉を、日本の企業別組合の労使関係に使用した。この類似性に注目すると、欧米諸国における現在の「パートナーシップ」議論は、1980年代後半から90年代前半の「Japanization」議論の姿を変えた再登場であるかもしれない。

他方、現在の欧米諸国で議論される「パートナーシップ」には、「社会的パートナーシップ」の概念も含まれる。しかし、「社会的パートナーシップ」は日本に存在しない。そして、日本の企業別組合におけるパートナーシップ関係の意味を考慮すると、「企業レベルのパートナーシップ」と「社会的パートナーシップ」はどのようにして両立するのか、私はよくわからない。

この疑問は、アメリカとイギリスの事情についての疑問、すなわち、集団労働争議が減少し労働組合が衰退し、そして「企業レベルのパートナーシップ」が奨励され進展し、しかし個別労働紛争が増加するのはなぜかの疑問と、部分的に重複するところがある。もちろん、日本とアメリカ・イギリスにおける個別労働紛争のあり方がかなり違うことは、留意すべきではあろう。たとえば、イギリスの個別労働紛争の紛争当事者が労働組合員であるとき、イギリス労働組合は、支援を選別するにしても、労働組合員を支援するのが普通である。イギリス労働組合は、日本の企業別組合に比較すると、建前としての連帯イデオロギーはずっと強固である。

フランスとドイツでは、集団労働争議は減少しているといえないし、個別労働紛争がどのような現状にあるのか、私は知らない。しかし、現状がどのようなであれ、「パートナーシップ」を議論するには、日本における個別労働紛争はどうなっているのか、の参照は有益であると思う。この点で、依然として、日本は欧米諸国にとっての「先進国」だからである。

注記

私は、この研究ノートの初期版を、2005年5月にアルザス・ヨーロッパ日本学研究所で開催された「勉強会」で発表した。「勉強会」参加者の議論に示唆をえて、私はこれを修正し、それを2005年9月に同研究所に提出した。提出版はフランス語へ翻訳され公刊される予定と聞いているが、フランス語版を私は未見である。この研究ノートは、提出版から注と図表を省略し、

誤記を訂正したものである。提出の後から現在までの私の研究の進展によって、現在では、提出版の内容や主張に修正すべき点が少なくないことを私は感じている。しかし、提出版における私の問題意識を客観化しておくため、また、それなりに有益な問題意識を述べているかもしれないため、基本的に提出版のまま研究ノートとして公表する。

この研究ノートにかかわるテーマの研究にあたり、明治大学在外研究員制度および（財）労働問題リサーチセンターによる研究助成を受けた。この研究ノートは、その研究成果の一部である。記して、感謝の意を表したい。（2006年10月27日 遠藤公嗣 記）