

124

1994-7

定価=200円

# 労法センター ニュース

労働者法律センター  
東京都新宿区三栄町8 三栄ビル6階  
☎03(3355)4076

三多摩労働者法律センター  
東京都国分寺市南町2-6-7 丸山会館5号  
☎0423(25)1371

北部労働者法律センター  
豊島区上池袋1-4-23ロイヤルマンション103オフィス桑  
☎03(5722)2211

## 団結の相手は我々自身が決める！

全労協全国一般東京労働組合・東京管理職ユニオン

大野 隆

### ◆なぜ管理職ユニオンが注目されたか

東京管理職ユニオンは昨年末に結成されて以来、社会的に大いに注目されている。今なおマスコミの取材はあつとを断たない。月一回の交流会には必ずと言っていいほどテレビカメラがはいっている。当事者たる私たちもほとんど知っているのが実情だ。なぜこのような事態が生まれたのだろうか。

もちろん、管理職の肩書をもった中高年のサラリーマンが、それまでの貢献にもかかわらず首切りによって企業から排除されるという事実が、極めて衝撃的だったということにもよるのだ

う。しかし、最大の理由は、「管理職」と「労働組合」が結びついたことの意外性だったのではないだろうか。さらにはその結びつき(＝管理職ユニ

オン)が、具体的に問題を解決していることに関する驚きだったのではないだろうか。逆に言うと、労働組合と管理職は結びつきえないという「常識」が世の中を支配していたということなのだ。「管理職は労働組合に入れない」との俗説が大手を振ってまかり通っていたわけだ。

### ◆なぜそのような俗説が生まれたか

多少事情を知る人には自明のことだろうが、法律によれば、ごくごく一部を除いて「管理職」の肩書があっても労働組合員になれる。しかし、世の中は俗説が支配している。このような俗説はなぜ生じたのだろうか。よくはわからないのだが、第二次世界大戦後の復興過程において、政府や使用者団体がその方向に誘導したことは確かだろう。旧労働組合法(一九四五年)から現行労働組合法に改定(一九四九年)

が行われる過程で、改正労働省試案や提案理由の説明には、「幹部労働組合」の案や「労働組合に加入しえぬ者の範囲」を定めるなど、明らかに団結権の制限をもくろんでいたことがわかる。それは当時の労働組合運動が会社職制によって進められることが多かったことにもよるだろう。労働組合運動の側でも、かつて労働組合が一定の力をもっていたときに、それに対抗する形で使用者が中間管理職を利用したと

### 目次

- 日本語学校を巡る状況……………4
- プロニカパート争議解決……………6
- 「採用選考時の健康診断」……………8

というようなことが多かったために、管理職を現場における会社代表として認識することになったのかもしれない。また、高度成長時代になると、会社の発展によって生活を向上させるという考えが広がり、「出世競争」が一般化して、労働組合をめぐって管理職になることが当たり前になったという事情もありそうだ。労働組合をめぐることがステータスの向上と考えられたということだろうか。

しかし、私の全くの個人的考えなのだが、俗説の基本的な根拠が労働組合の側にあつたのではないかと思つてゐる。つまり誰と団結するかという根本問題を真剣に考えることがなかつたことが問題だったのでないかと思ふのだ。

新しく労働組合を結成するときにはたいてい、労働組合法の保護を受けるために、規約は労働組合法の丸写しで「管理職を除く」と

いう規定を置く。既存の組合の規約も同様につくられてゐる。そのことは容易に管理職一般を労働組合から排除することが当然という雰囲気をつくつたと言えまいか。俗説を広げた大きな理由がここにあると思うわけだ。言い換えれば、これまでの労働組合は自らの団結する相手を自ら判断してはこなかつたということになる。

### ❖ 範囲制限は使用者には許されぬ——労働組合法の精神

労働組合法を率直に読めば、何よりも労働組合が自主的であるべきだと、強調していることがわかるだろう。「自主的」とは使用者の援助を受けたり、その言いなりになつたりする「御用組合」ではないという意味である。第二条但し書きが「組合員としての誠意と責任とに直接てい触する」者を除外すると表現していることに端的なように、労働組合の側から、その自主性を損なう者（即ち使用者の影響をもちこむ者）を除外しようとしてゐるのであつて、使用者が経営を守るために組合員の範囲を制限できるなどは全く書いてない。不当労働行為の救済申し立てが労働組合側だけに認められて、使用者側には認められていないのと同じ精神である。労働組合法は、労働組合が使用者の不当な介入を排し

て、正しく自主的に運営されることを助けるために存在するからである。組合つぶしを許さないばかりでなく、組合内の労働者間の関係に業務の指揮・命令などの「労働者を支配する関係」がもちこまれないことが重要なのだ。そのことを積極的に解するならば、労働組合が使用者から自立しているかぎり、労働組合員の範囲は労働者が自ら決めてよいとい

### ❖ 個人加盟のメリット

ただ、労働組合法が企業内組合を前提にしてゐるということには問題がある。第二条但し書きが企業内組合の労使関係を想定していることはすぐにわかる。私たち東京管理職エ

うことだろう。私たちはそのことを「団結の相手は我々自身が決める」と言つてゐる。

最近では課長までを組合員の範囲に加えるというふうな決定をするところが多いと聞く。しかし、それはたいてい使用者との協約によつて行われるもので、自主的に拡大するものではない場合が多いらしい。私たちの立場から原則的に言えば、使用者に認めてもらう性格の問題ではないということになる。そもそも使用者が嫌がる者を加えるのなら意味があるが、同意を得るのであれば、かえつて組合が使用者の支配を受けいれることになる可能性もあろう。

ニオンのように合同労組あるいは個人加盟方式をとれば、企業内の労使関係から相対的に自由なので、そもそも組合員の範囲など問題にならないことを強調したい。個人加盟で職

場がそれぞれ違うからには、業務上の指揮・命令などがもちこまれるわけがないからである。とすれば、ある企業の中で管理職であるかどうかは、労働組合法との関係では、さして重要問題ではないということになる。

ヨーロッパでは管理職の組合員は当たり前

### ◆東京管理職ユニオンと都労委闘争

このような私たちの立場は、前記の俗説と衝突する。現在「当該組合員Tは人事権を有する管理職だから、その者を加入させている東京管理職ユニオンは労働組合法上の労働組合ではないので団交はしない」と主張するS社を相手に、都労委で団交拒否事件として争っている。Tさんは社員六〇人ほどの中に一〇人ほどの課長の一人で、自分も含めて五人だけの営業所の所長である。Tさん以外は全員アルバイトだが、そのアルバイトの採用を担当していることが「人事権」を有していることになるというのがS社の主張である。実際は会社の経営方針や労働条件は、部長を兼ねた取締役以上の役員が決めるので、Tさんには全く権限がない。アルバイト募集も本社の指示を履行するだけで、会社の機密に接したり、会社の利益を代表することは全くない。重要な得意先の葬儀に部長とともに参列したのに、S社はそれを個人的な用件だとして交通費を支給しなかったということもあった。

である。かつて社民党政権時代の西ドイツでは大臣も労働組合員だったという。産業別組織だからそれが実現したとされるが、日本では個人加盟なら実現できるということになるのか。

法律問題としては単純なことであり、すぐにも救済命令が出そうなものだが、この程度の事件でも簡単に解決しそうにはない。管理組合が簡単に認められない社会的雰囲気があるからだろう。言うなれば俗説が法律の解

### ◆団結の相手は我々自身が決める

多少おおげさな言い方になるが、「社会権」の確立までは、世の中の大勢に反していようと、事実としてその権利を実現する行動をしないと、一般の理解を得られないことが多いはずである。私たち管理職ユニオンは、日本の労働組合運動において、管理職の団結権を当然のこととして世間が受け入れるまでは、(多少おこがましい言い方ではあるが)その「先駆者」のような役割を果たさざるを得ないのだから。

何よりも管理職ユニオンがその存在を様々な方法で示し、社会的な認知を得る必要があ

積を決めようとしているのである。そして、一部の経営者はその俗説の尻馬に乗って、「どんな管理職も労働組合にはいることができな」と主張しているのだ。私の印象では、都労委も先例をつくりたくないからか、判断には慎重であり、消極的である。都労委は法人格取得などのための形式的審査ではないくつかの管理職組合の資格認定をしているが、実際の不当労働行為救済事件ではまだ判断をしていない。この事件でも、東京管理職ユニオンのメンバー全員の、それぞれの企業内の管理職としての権限を調べる必要があるとの考え方まで出されたい。

るのだ。しかし、そのことは単に管理職ユニオンのみに関わるのではなく、労働組合の団結の相手・労働組合員の範囲は、場合によっては社会の常識に反しても、労働組合自身が決める、という基本的な立場の確立にも及ぶように思う。外国人労働者や女性の労働問題が社会的に大きな問題になっている現在、労働組合が団結の相手を拡大していくことが極めて重要なのだと考えている。管理職ユニオンの経験は、そうした新たな労働組合運動を考える手掛かりをも与えてくれた。