

小池和男著『高品質日本の起源 発言する職場はこうして生まれた』

(日本経済新聞出版社、2012年)

「いま労働組合はまことに不人気の組織である」…本書の中の一節だ(「はなはだ不人気」との一節も)。2011年6月30日現在、労働組合員数は約996万人と1,000万人を割り込んでいる(厚生労働省「平成23年労働組合基礎調査の概況」より)。また、中小企業を中心にそもそも労働組合を持たない企業が増加していることや、パートタイマーなどの非正規労働者の増大も、労働組合を取り巻く環境の厳しさを浮かび上がらせている。

最近のアンケート調査でも“労働組合は何をしているのかよくわからない”、“そもそも労働組合の取り組みには関心がない”、“経営側の言いなりで自分たちの意見が反映されない”など、組合員の見方も厳しい。著者が指摘するように、労働組合は「賃金の高い既得権益層の利のみ守って他を顧みない組織」なのか。

本書が探りたい問題は「職場で働く人の、企業の国際競争力の根幹にかかわる事柄への発言していく方式が、いつごろから日本でみられるか、それを究明することにある」という(「序章 職場からの発言は競争力の根幹」)。それには、著者の導き出した「職場の労働者の発言がその企業の効率に大きく寄与している」という結論にも結びつく。サブタイトルにもある“発言する職場”とは、自分の雇用や賃金などの労働条件、あるいは人事処遇のみならず、新製品や新モデルの設計から、品質の不具合をいかに減らし、なくすことができるか、生産の効率を高めるにはどのような提案や改善が必要なのか、これら競争力の根幹に対して労働者が発言できる職場のことを指している。その母体となるのが労働組合なのだ。

「第Ⅰ部 品質への職場の発言」では、綿紡績業を例にとり、生産労働者の発言が戦前昭和期にきちんと機能し、国際競争力を高め、日本経済の発展に寄与してきた史実を数々の歴史的資料から紐解いている。生産性や品質の向上には、労働者の経験と高度な技能に基づいた発言がその根底にあるとする。

また、労働者の経験や技能がないと有効的な発言はできないという観点から、その技能形成の内実を探るための指標として定期昇給に着目している(「第Ⅱ部 定期昇給制の出現 ー生産労働者に」)。生産労働者に対する定期昇給制の適用が、西欧に比べて日本でいち早く、産業化の初期から行われていたと指摘する。これまで定期昇給は初任給プラス昇給分、長期勤続の奨励分などと説明されてきたが、技能形成を促すためには査定に基づく処遇が不可欠であり、それは中長期にわたる。この定期昇給制こそが、競争力の根幹にかかわる発言を可能とする生産労働者の経験や技能の向上をもたらしているということだ。

さらに、「第Ⅲ部 知られざる貢献 ー戦前昭和期の労働組合」では、戦前昭和期の製鋼労働組合に焦点をあて、経営との団体交渉や生産の工夫、共済活動、ストライキにおける職場からの発言を観察している。ここに労働組合の存在価値を再考するカギ、労働組合に対する“はなはだあやしい事実”や“思い込み”、“誤解”を解くカギがある。歴史的資料に基づく分析、戦前昭和期の労働組合の分析こそが、今不人気とされる労働組合を救うひとつの手がかりとなっていよう。

最後に、著者は生産に協力的で効果的な発言を基盤にした「協働的団体交渉モデル」という労使関係モデルを提示する(「終章 国際競争力の源泉」)。このモデルの特徴は本書に委ねるとして、その実現には企業別労働組合ゆへの効果が大きく影響している。また、長期雇用による技能形成、OJTによる高度な技能形成、それが高品質と国際競争力を支えていると理解する。その源泉こそ、労働組合の存在であり、人材がもつ技能ではなかろうか(小倉 義和)。