

管理職層をめぐる組合員範囲の見直しに関する一考察

鈴木 誠

(長野大学教授)

管理職層の発言機構が未整備であるという課題を解決する1つの方法は、組合員範囲の見直しを行うことである。労働組合法第二条但書第一号が示すように、管理職が非組合員とされるのは、彼らが会社側の利害を代弁しており、会社側の組合介入・組合支配を防ぐためである。だが、1970年代以降、いわゆる職能資格制度の普及により管理職層が増え続け、正規従業員の多くが大卒となる傾向が強まっていった。そのため、1980年代には、組合員範囲の見直しをめぐる議論が実務面・研究面で湧き上がることとなった。組合員範囲をどのように決定するのかについて、さまざまな労使関係上の要因により歴史的経路を無視することができないが、管理職層をめぐる発言機構の整備を進めるために、課長クラスの組合員化について検討してもよからう。労働組合が企業内労使関係において果たしてきた〈従業員の合意形成〉や〈労使による企業情報の共有〉や〈組合の経営参加〉といった機能を低下

させないためにも、管理職層の組合員化を進めるほうが望ましいと考える。また、働き方改革の戦略的課題の1つは管理職層の人事管理の見直しである。その前提は、管理職層のうち、労働組合加入に適合した働き方をしている層を組合員化し、その発言権を保障して、自らの働き方を改善していけるようにすることである。一般従業員にとって管理職は将来の自らの姿であるにもかかわらず、発言権が保障されていない状況は由々しき事態であろう。本報告では、このような観点から管理職層をめぐる組合員範囲の見直しをめぐって、いかなる課題が存在するのかを先行研究のレビューを通して検討した。

すずき・まこと 長野大学企業情報学部教授。最近の主な著書に『職務重視型能力主義——三菱電機における生成・展開・変容』（日本評論社、2023年）。労使関係論、人的資源管理論専攻。