

## ⑧ 管理職の組織化がはじまった

### 1 「ミリタント・マネージャー(たたかう管理職)」の組織化

#### ◆管理職問題をどう考えるのか

管理職とはどういう人々のことをいうのか、という問題は次項で考えることにして、わが国の労働組合の歴史のなかで管理職問題は複雑な経験をもっています。戦後の労働組合の歴史だけを考えてみても、敗戦直後の労働組合の復興と組織化の先頭にあつたのは、主として管理職組合員でした。しかし、一九五〇年代に、民間大企業において組合分裂と右翼的潮流による組合の主導権の掌握の先頭になつたのもまた、管理職組合員であつたのです。藤田若雄氏の『第二組合』<sup>\*</sup>はその事例を丹念に分析した労働組合論の労作です。

一九五八年に発表された「総評組織綱領草案」が「職制支配の排除」をわが国の労働組合運動再生の鍵として打ちだしたのは、企業別労働組合運動の後退局面にあつて、職場に

\* 日本評論社、一九五五年。

おける統括力を基盤とする職制の主導する、企業別労働組合がもっている弱点を克服しようとする意図から出たものでした。これ以降、旧同盟系の労働組合運動と対抗する左派の労働組合運動のなかでは、管理職と労働組合との関係をこうした脈絡のなかでとらえる考え方が通説となってきたといえるでしょう。

しかし、この三〇年の時間の経過とともに、労働組合を取り巻く環境は大きく変化しました。管理職と労働組合との関係について、新たな視点を導入することが必要になっていきます。そこであらためて、管理職概念と、その実態について考えることから始めましょう。

#### ◆中間管理職とその実態

資本家や経営者から一定の職務権限を与えられ、主として管理労働に従事する者を一般に管理職といいます。管理労働そのものは、いかなる社会にも、またどのような生産関係の歴史的段階にあっても必要な生産的労働であり、今日のように社会的労働が多数の労働者が参加する複雑で広い分業・協業関係のうえに遂行されていけばいるほど、調整、指揮、監督といった管理労働の役割はいっそう重要さを増しているといえます。

管理労働者とはこうした労働を担う労働者のことですが、資本主義の発展にともなう、管理労働の分化と特殊化がすすみ、管理労働者はつぎの三つに分化・特殊化されてきます。すなわち、資本家的管理機能を担うもの、中間職制、もっぱら事務労働に従事する多数の管理職員です\*。このうち、前二者が管理職という役職を与えられるのが普通ですが、ここで取りあげるのは中間職制（中間管理職）のことです。各企業によって異なりますが、一般的には、部長、次長、課長、係長、主任などの役職者がこれにあたります。

\* 「大月経済学事典」 「管理労働者」。

資本主義的な生産様式のもとでは、こうした管理職は会社の支配・統治機構の一部として、労働者に対立する役割を負わされていますが、中間管理職自身はなら生産手段をもたず、資本にみずからの労働力を売る以外に生活することのできない賃金労働者です。

中間管理職の実態は、つぎのようにまとめられます。

①その職務権限はきわめて小さく、また形骸化し、一種の資格あるいは、待遇・身分的要素が強い。とくに労働組合法第二条但し書き第一項のいうところの、人事の「直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」や「使用者の利益を代表する者」に該当するケースはほとんどないといつてもよいでしょう。これは、「団塊の世代」が管理職に登用される時期を迎えて、業務上というよりは、労働対策上管理職ポストを乱造したことによっていつそう拍車をかけられています。

②一般社員以上の労働強化をしいられることが多い。しかも一般的には、労働基準法第四一条第二項にいうところの、「監督若しくは管理の地位にある者」とされて、出退勤の自由がないにもかかわらず、時間外手当は支給されません。役職手当が支給されますが、金銭的にはむしろマイナスであるほうが普通です。

③昇進・昇格による組合脱退攻撃によって非組合員となっていることがほとんどで、資本にたいしてはもつとも無力で身分も不安定であり、たえず一方的な配転や出向、人減らしの危険にさらされています。現実には、役職手当の削減や定期昇給のストップはいまや産業・業種・企業規模のいかに間わず常態化しており、希望退職・指名解雇の対象にはますますにこの層があげられています。

中間管理職の組織化は一方では「企業内未組織の増加」として企業別組合の組織・統制

力のうえからも問題になっており、組合員の対象範囲を広げて考えることで管理職を組織しようという動きも始まっています。他方、企業別組合が管理職のかかえる問題に冷淡であったり、あるいはむしろ経営側と一体となって管理職への人減らし「合理化」に協力しているようなばあいには、独自に管理職組合を結成する動きも目だっています。

そこでここでは、①まず管理職の団結権をめぐる法制上の問題点を明らかにし、②同時に管理職が管理職組合を組織し活動しているいくつかの例を取り上げ、③ゼンセン同盟など「連合」系の既存の企業別組合の管理職の組織化方針をみておきましょう。さらに④外国における管理職の組織化の経験もあわせて紹介します。

## 2 中間管理職の団結権をめぐる法制上の問題

◆「使用者の利益を代表しない」中間管理職は労働組合に加入できる

ここでは中間管理職が既存の組合に加入するばあい、あるいは一般の労働者が中間管理職に昇進したばあいの法制度上の問題を明らかにしておきましょう。

使用者の側は「管理職は組合の立場とは矛盾するから当然、非組合員であるべきだ」とする論理をふりかざして、管理職の組合脱退を強要します。

しかし、組合員資格と矛盾する使用者の利益代表ということ、労働組合への加入が禁止されている者は、労働組合法一条但し書きでつぎのように厳格に制限されているのです。

### ①役員

### ②雇入・解雇・昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者

③使用者の労働関係についての計画と方針とに關する機密の事項に接し、そのために職務上の義務と責任が当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵觸する監督的地位にある労働者

④その他使用者の利益を代表する者

したがって、この但し書きに該当しない中間管理職は、その役職名のいかんにかかわらず、一般の労働組合への加入資格をもつわけです。さらに強調しておかなければならないのは、労働組合法が「使用者の利益を代表する者」の加入制限事項を設けたのは、それが労働組合の自主性を守り、労使対等の原則を確立するための基本的前提条件であるからです。こうした立法趣旨からするならば、管理職の加入によって労働組合の自主性が失われ、御用組合化する危険性があると判断されるばあいを除いては、管理職は積極的に組織化の対象にすべきです。また、労働組合法第二条但し書きの「使用者の利益代表者」が問題となるのは、労組法上の組合かどうかの審査の時ですが、審査するのは労働委員会です。

労働委員会が、管理職ポストが労働組合法第二条但し書きにあたるかどうかという点について下した判断のなかで、代表的な判断の事例を一つあげておきます。

一九七一年、秋田放送では、民放労連東北地本の大嶋委員長（当時）にたいして制作部美術課長への昇格を内示しました。ところが、大嶋氏が組合を脱退しないことを理由にその内示を取り消したことから、氏と組合は秋田地労委に提訴したのです。地労委および中労委は秋田放送の処置が不当労働行為にあたるとして救済命令を出しました。<sup>\*</sup>

中労委命令はその判断の基準をつぎのように示しています。

「大嶋に予定されていた課長の職が、いわゆる管理職に該当するとしても、業務遂行上

\* 秋田地労委命令、一九七二年一月一日、中労委命令、一九七三年六月六日。

の指揮監督権を有することの理由だけで組合加入の資格がないと主張することは意味がなく、問題は当該課長が本件の組合との関係において労働組合法第二条但書第一号に規定するいわゆる使用者の利益代表者に該当するか否かである。」そして、問題となつてゐる制作部美術課長の職は労働組合法第二条但し書き第一号に該当しないという判断を下したのである。その理由として中労委があげたのは、次のようなものでした。

①制作部の美術課長は、昇格や賞罰の上申をするとはいへ、その後の決定にはいっさい関与せず、たんに上司にたいし意見をのべることができるといふ程度の補助的・助言的役割をはたすにすぎない。

②課長以上の管理職会議に出席するが、その会議で雇入・解雇・昇進または異動にかんしての決定に影響を与えるような審議はなされず、会社の労働関係の計画と方針にかんする機密事項に接することもない。労働組合員としての誠意と責任に直接に抵触する監督的地位とは認められず、また使用者の利益代表にも該当しない。

③会社の管理職の数は全従業員数の四〇%近くにも達し、しかも課長の大部分はシフト勤務に組み入れられ、放送に関する専門的業務に従事している。

◆「使用者の利益を代表する」管理職も労働組合をつくることができる

では、「使用者の利益を代表する」管理職のばあいは労働組合とは関係がないのでしようか。このばあい、「使用者の利益を代表する」管理職とは労働組合法第二条但し書きに該当する管理職のことです。

実はこうした管理職のばあいも、彼らだけでいわゆる管理職組合をつくることができる

のです。そして、この管理職組合も一般の労働組合とまったく変わることなく、憲法、労働組合法などの労働法の保護を受けることができるのです。労働組合法第三条は「この法律で『労働者』とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活するものをいう」と定め、賃金生活者をひろく労働者と定義しているからです。また、労働組合法制定時には、「部課長のみを以て組織する労働組合」の結成権を認め、「部課長組合において形式的にも実質的にも組合員である部課長相互の関係において使用者の利益を代表すると認められる者を含まない限り、それは法律上労働組合と認められる」とする労働省労政局長通達が発せられているのです。このばあいにも、「使用者の利益代表者」はその実態に即して考えられるべきで、組合の自主性が保持されるならば労働組合法上の労働組合として認められるわけです。

最近の事例では、中間管理職が労働組合法第二条の該当者であるかどうかを問わず、既存の労働組合とは別に管理職組合を結成する例がふえています。それには二つの理由があります。第一には、もともと企業別に組織されている企業別組合においては、一般の従業員が組合員の大多数を占めているため、組合活動の比重が一般従業員中心にならざるをえないこと、したがって管理職組合員の要求は相対的に無視あるいは軽視されがちなこと、そこから組合自体が管理職の組織化に熱意をもたず、管理職は独自に団結権を追求せざるをえないという事態が生まれてくること、以上の総じてわが国の労働組合の組織構造上からの理由を指摘することができます。第二に、今日の段階では企業別組合の多くが「労使協調路線」のもとにあり、企業の側の「管理職への登用Ⅱ非組合員化」という攻撃に對抗しうる論理をもつことができず、容易に屈服してしまっていること、そればかりか管理

職の要求やたたかいにしばしば敵対的態度を示すことさえあること、そこから管理職が労資一体となった攻撃からみずからを守るためのたたかいと運動を求めざるをえないこと、というすぐれて今日的な理由もあるのです。

なお、役付組合員が、戦後の企業別組合の分裂に中心的な役割を果たした点を考えるならば、一般の労働組合とは別個に組織するように留意しなければなりません。

### 3 銀行における管理職のたたかいと組織化の経験

#### ◆全銀連絡会の運動

銀行の労働組合運動は戦後、一九四七年に結成された全国銀行従業員組合連合会（全銀連）を中心に戦間的なたたかいを展開してきました。ところが、労働組合運動全体の動向と同様、一九五六年には資本の攻撃によって都市銀行（市銀連）、地方銀行（地銀連）、外国銀行（外銀連）の三組織に分裂、市銀連は典型的な「企業主導型御用組合」となってしまったのです。こうしたなかでも、地銀連は階級的な運動路線のもとでたたかいを進め、六二年の春闘では三〇〇〇～五〇〇〇円の賃上げを実現するという大きな成果をあげるとともに、金融全体の大産別組織創設の足がかりを築くまでになります。

この時以来資本の攻撃は地銀連に集中します。組合幹部の解雇、活動家への不当配転や賃金差別、第二組合の結成などの攻撃がつきつきにかけられてくるなかで、地銀連からの脱退もあいつぎ、一〇年間で組織人員は四万二〇〇〇人から六五〇〇人と激減します。

当然のことながら、地銀連から脱退した銀行においては、組合指導部は会社派幹部に握



られているため労働条件は悪化するいっぽうですが、それと有効にたたかう組織がありません。組合内の少数派が個別の企業・銀行レベルでたたかうだけでは、こうした状況は打破できません。そこで、地銀連脱退に反対した活動家たちは地銀連時代のネットワークを活用し、全国的に統一した反撃の準備を整えることにしたのです。

その要点は、①「全国銀行労働者夏季講座」「活動者会議」を毎年開催し、経験の交流と方針の練りあげ、運動の意思統一をはかる。②要求としては、「役職者の時間外賃金のバックペイ支払い」、「男女差別手当・賃金の撤廃」を中心に、労働基準局への申請運動を展開する。③それぞれの銀行に「〇〇銀行の不当差別と労働基準法違反をなくす会」を組織し、各銀行および組合への要請、交渉をおこなう。④全国的な統一行動として、「銀行労働者中央行動」をおこなう——などでした。

こうした運動の積み重ねのなかから一九七七年一〇月、「全国の地方銀行から不当差別と労働基準法違反をなくす会連絡会」（全銀連絡会）が結成されたのです。

全銀連絡会の運動は、一九七七年七月に千葉興銀の賃金差別問題での和解実現を皮切りに、銀行との交渉や労働委員会、裁判所での審理などを経て、八九年六月の千葉銀行賃金差別問題での和解成立を最後に、掲げた要求はほぼ全面的に解決してきました\*。「なくす会」の運動は、つぎに定年延長にともなう諸問題の解決をターゲットにしています。

#### ◆「銀行の中高年問題を考える会」

「銀行の中高年問題を考える会」は、一九八一年五月、都銀・地銀の管理職の人々によって結成されたものです。

\* 本シリーズ第三巻、七一ページ以下参照。

結成の直接の動機は、この年の四月から都市銀行などに六〇歳定年延長が実施されたこととして、「社会的責任」の名のもとに導入された定年延長は、延長期間の賃金がひどいばあいには従来の半分にまで減らされるというものでした。そこで、当時すでに問題となっていた「中高年いじめ」の実態を告発し、あわせて「六〇歳までの一貫した処遇を前提とする其の定年延長」を実現するよう、各政党や関係当局に協力を求めることを目的として「考える会」が結成されたのです。この組織の結成にあたっては、「全銀連絡会」の経験が学ばれました。企業別組織ではたたかえない、産業別の統一闘争でたたかう必要がある、ということです。この運動は、労働組合の御用化がすすむなかで、しかも個別の銀行ではなく、銀行横断的な組織ということもあって、マスコミで大きく取りあげられました。しかし、銀行資本の側はこの運動が広がるのを恐れて、週刊誌を使ってつぶしにかかったといえます。「週刊新潮」の記者が全国いっせいに「考える会」メンバーに取材をかけ、さらには公安情報をもとにして「共産党の新戦術か!？」と題する記事を掲載したのです。このため、活動は一時停滞しましたが、新潟の第四銀行の定年裁判の提訴などが注目され、現在では百数十人の会員を擁する組織となっています。

「考える会」は、たんに中高年の行員の処遇改善を求めるだけの組織ではなく、クラシック音楽の鑑賞会や野鳥の観察などもおこなう懇親会的な性格も強い組織です。「考える会」の岩井代表によれば、「銀行マンというのは転動も多く、銀行内でも孤立しがち。そのためウツ病になったり、ノイローゼにかかる例も多いのですが、せめて何でも話し合える場があればと。つまり、職場を離れて互いに友たちをつくらうじゃないか、というのがそもそものキッカケなのです。」

こうした個別企業を超えた団結と連帯のあり方は、少数派のたたかいかいにとってぜひとも必要なことでしょう。同じく岩井さんの言葉でいえば「私はなにもウチの会に入ってくれというわけじゃないのです。銀行というタテ社会を離れて語り合える友人を持つてほしいと思います。それに、文句をいえば、行内で「村八分」にあうと怖がりですが、抵抗しないからますますいじめられるわけですね。子供のイジメも大人のイジメも同じですよ。」<sup>\*</sup>

さて、「考える会」の中心的課題である定年延長問題では、現在、第四銀行、みちのく銀行で裁判闘争がおこなわれています。その争点は共通なので、つぎに一九八九年一〇月和解になった青森銀行の管理職組合と裁判闘争の例をみてみます。

◆青森銀行管理職労働組合などの定年延長にともなう労働条件切り下に反対のたたかい

中高年行員の大半は役職者で、組合員の資格を持ちません。したがって不満や要求があっても、それを銀行に訴える手段がないわけです。そこに持ち上がった定年延長問題はこれら管理職にとって重大な問題であり、組織化を真剣に考える一つの契機となったのです。青森銀行では、一九七八年、役職行員の有志が管理職労働組合を結成、六〇歳定年延長問題で銀行への交渉を申し入れました。ところが銀行側は管理職労働組を交渉相手とは認めず、交渉拒否の態度をとりました。このため、組合は青森地労委にたいしてこれが不当労働行為にあたるとして提訴しました。また同時に、組合の法人登記手続きのための資格審査を申請しました。この申し立てにたいして青森地労委は管理職労働組を労働組合法上の適法組合であると認定したのです。青森銀行管理職労働組のばあいも、当初は「管理職には団結権や団体交渉権がないのが当然とされ、それが単なる思い込みにすぎないということさ

\* 石堂徹生「銀行生き残り革新戦略」、青年書館、一九八七年。

え気がつかなかった」という状況であったということです\*。

さて、銀行側も地労委の認定を無視することはできず、管理職労組との交渉のテーブルに上ったのですが、話し合いが決着をみないまま、八五年三月三十一日付で当初の方針のまま定年延長が強行されました。それによれば、定年は五五歳から六〇歳に延長、ただし五五歳以降引き続き勤務する従業員は、五五歳時の半額以下というものでした。

該当者のうち青森銀行管理職労組に所属する四人は、四月一日、このような労働条件の切り下げが労働契約上許されないことの確認を求めて青森地裁に提訴したのです。裁判は八九年一〇月、銀行が解決金三五〇〇万円を支払って和解になりました。

これより前の八四年一二月に、第四銀行の管理職だった佐藤茂さんが同じく定年延長にともなう労働条件の切り下げを問題にして提訴に踏み切った訴訟では、八八年六月新潟地裁で判決が下されました。判決の要旨はつぎのようなものでした。

① 第四銀行の六〇歳定年制によって労働者のこうむる不利益は大きく、不合理なものであり、無効なものである。

② しかし、そのような不合理な制度であっても、労働組合との協約によって導入された以上、有効である。

③ したがって、原告の請求は棄却。

原告である佐藤さんはただちに上告の手続きを取り、つぎの舞台は東京高裁に移りました。原告の主張の核心である定年延長にともなう労働条件の劣悪化が不当なものであることを判決が認めた意義は大きいといえるでしょう。またそれをやすやすと認めた労働組合の側に問題があることも明白になりました。六月一〇日付の地元紙『新潟日報』の「社

\* 石堂徹生「銀行生き残り革新戦略」、前掲。

「説」はこう論じていました。「もともと、労働協約は、組合員の利益を守るべき労働組合が会社側と話し合つてまとめたものである以上、会社がわが一方的に決める就業規則より優先権が与えられて当然である。となると、労働者に不利益な協約を締結する労働組合とは何か、という疑問も生れよう。」

裁判は長期化することになりましたが、佐藤さんは意気軒昂です。佐藤さんのもと、「銀行の中高年問題を考える会」の会員で、新潟県下で「銀行の中高年齢者の生活と権利を守る会」を発足させた中心メンバーです。

中高年管理職のたたかいは、確実に始まっているといえるでしょう。

#### 4 「連合」傘下組合の管理職組織化方針はどうなっているのか

◇「国際産業・労働研究センター」の調査から

既存の企業別組合にとっては、従業員の高齢化・高学歴化にともなう管理職層の増大は、ただちに非組合員の増大となるわけで、それが「企業が雇用する従業員の意向を全体として代表する組織とはいえず、企業内の少数派に転落する可能性がある」深刻な問題として捉えられているのです\*。

国際産業・労働研究センターは、こうした問題意識のもとに、八七年、主として「連合」加盟単産の企業連、単組支部計三三〇組合からアンケート集約をおこないました。集計組合は、金属労協、ゼンセン同盟、ゴム労連、商業労連等に属する組合で、企業規模別

\* 中村圭介は「労働組合は本當に役に立っているのか」、総合労働研究所、一九八八年。

では五〇〇人以上が三割、一〇〇人以上が四割で大企業の企業別組合中心です。

この調査では、七三%の組合が非組合員のなかに「使用者の利益を代表しない管理職」が含まれていると回答し、さらに、「使用者の利益を代表しない管理職」がここ五年間の間に増加しているとした組合は五二%になっています。

また、「使用者の利益を代表しない管理職・専門職」にたいする組合の組織化の取り組みをみると、組織化の取り組みをしようという組合が半数弱、半数強は組織化の意向がないといえます。そこでは「使用者の利益を代表しない管理職・専門職」の組織化にあつた問題点としては、「一般従業員との利害調整が難しくなる」四八%、「組合に入りたがらない」四一%となっています。

全体として、従業員一括加盟制をとるわが国の企業別組合の体質がよく現わされている例ともいえますが、こうした組合では、組合員の範囲を労働協約で取り決めるのが普通で、そのばあい「会社の利益代表者」の規定は課長以上とか課長代理以上の具体的な職名で規定するものが多いとされています\*。したがって、企業別組合が「使用者の利益を代表しない管理職・専門職」の組織化に取り組むには、協約の改訂の方針を持たなければなりません。

この点で、ゼンセン同盟はそうした方針をもつ数少ない組合として注目されています。ゼンセン同盟は、一九八六年の七月の労働協約改訂の統一闘争で組合員の範囲の拡大を取り上げ、「非組合員となる者の範囲については、単なる呼称上の職位や資格等級など一律に規定するのではなく、労働組合法の趣旨に沿い、職務遂行上の権限など職務の実態を精査したうえで判断し、改訂するものとする」としています\*。

\* 中央労働委員会「労働協約調査」、労働協会、一九八一年。

\* ゼンセン同盟労働政策局「一九八八年労働協約改訂統一闘争参考資料」。

## 5 欧米における管理職の組織化

「管理職の労働組合運動は、西ヨーロッパにおいてあきらかに成長しつつあり、労使関係における大変重要な現象となっている」——七〇年代末に書かれた、ある研究者の論文\*はこう指摘していました。そこで、欧米での管理職組織化の背景や、進展状況、その組織形態について、簡単にみておきます。

## ◆背景

管理職の範囲についての定義は、各国ともかならずしも明確ではなく、統計も整備されてはいません。しかし管理職と呼ばれる人々の組織化は、各国とも六〇年代、七〇年代に前進しています。その背景は、①この時期、技術変化と資本集中、それにもなう企業規模の拡大、企業の組織改革が進行するなかで、管理職の人数が増大したこと、②管理職は雇用保障がしっかりしていると思われるにもかかわらず、この期間、「合理化」による人員整理の対象となるばあいも多いという「上からの挑戦」を受けていたこと、同時に、③ブルーカラー労働者との賃金格差も、労働組合の賃金闘争などで縮小の傾向がみられ、そのステイタスも「下からの挑戦」を受けていたこと、などが共通して指摘されています。

## ◆組織の形態

ヨーロッパにおける管理職の組織化の形態には、大きくわけて、労働組合、専門職団体、

\* Howard Gospel, *European Managerial Unions: An Early Assessment, in Industrial Relations*, Vol.17, 1978, No.3.

企業内組合の三種類があります。労働組合のばあいは、①職業別組織、②産業別組織、③一般組合組織のいずれかに組織されていることが多く、ホワイトカラーが独自に職業別組合を組織しているばあいをのぞけば、産業別組織や一般組合の、内部にホワイトカラー部会が設けられ、そこに管理職も組織されているケースがあります。また、④ナショナルセンター規模でこれと同様の部会を設けているばあいもあります。さらに、⑤ホワイトカラー組合だけでナショナルセンター的組織をつくり、そのなかに管理職の組合員が含まれているというばあいもあります。いずれにしても企業の枠を越えた組織形態が主流です。

#### ◇各別国の状況

各別に概観しておく、つぎのようになります\*。

スウェーデン 西ヨーロッパのなかでは、管理職の組織化がもっとも進んでいるといわれています。かつては、ホワイトカラーのあいだで企業内組合が広がっていましたが、組織率の高かったブルーカラー労働者の影響もあって、企業の枠を越えた労働組合運動がだんだんに発展し、それにともなって企業内組合の占める割合は減少してきました。一九三一年には、ホワイトカラー労働者のナショナルセンターが結成されています。今日、民間部門の監督職は、その九割が「スウェーデン職長・監督職労組」(SALF、九万人)に組織され、また、かれらより上級の管理職のばあいは、その七割くらいが「スウェーデン事務職・技術職労組」(SIF)に加入しているといわれます。この国は団体交渉制度がたいへん中央集権的なために、ホワイトカラー組合の大部分はそれらのセンターである「俸給職員中央組織」(TCCO)に加入しています。公共部門の管理職も組織率は高く、いく

\* 以下の叙述は、主として、European Trade Union Institute, *The Unionisation of Professional and Managerial Staff in Western Europe*, 1983, を参考にしています。



つかの組合をつうじて、このセンターに組織されています。こうして管理職とそれ以外の専門職も含め、七割くらいが組合に組織されているといわれます。

イギリス とくに六〇年代末以降のホワイトカラー組合運動全般の発展のなかで管理職の組織化も進展したという特徴をもっています。労働組合運動の長い伝統をもった国らしく、公共部門の管理職も第一次大戦前後から組織されはじめるという歴史をもっていて、「国家・地方公務員組合」(NALGO、七五万人)のなかに管理職が含まれています。また、これまでに国有化の対象となつたいくつかの産業、たとえば石炭産業の「イギリス炭鉱管理職組合」(BACM、一万人)、電力産業の「技術職・管理職組合」(EMA、四万人)が、それぞれ取締役をのぞいた管理職の組織化を展開してきました。いずれもナショナルセンターのTUCに加盟しています。

民間部門では、公共部門よりは組織化が遅れていましたが、六〇年代後半以降、いちじるしく進みました。注目されるのは、一九八八年に、「科学・技術・管理職員組合」(ASTMS)と「技術・管理職員組合」(TASS)という二組合が組織統一して結成された「製造・科学・金融労組」(MSF、六五万三〇〇〇人)です。MSFは「ホワイトカラーの一般労働組合」といつてよい組織形態で、左派組合として知られるTUC第五位の巨大組合です。このなかには、監督職・中間管理職を多くふくんでいます。またイギリスでは、労働組合とは名のらずに、「専門職団体」を標榜する組織もあります。「イギリス専門技術職組合」(UKAPE)や「専門科学者・技術者組合」(APST)などがそれぞれ、TUCには加盟していません。そのほか企業内組合も一部で組織されています。

オランダ 公共部門の管理職は、「政府・教育上級職員中央労働組合」(CHA)とい

TUC イギリスのナショナルセンターである「労働組合会議」のこと。一八六八年に結成されました。一九八八年現在七九組合が加盟し、組織人員は八六五万二三一八人。「アメリカ労働総同盟・産別会議」(AFL・CIO)について、世界で二番目に大きなナショナルセンターです。

\* くわしくは、浅見和彦「ホワイトカラー・ジャイアント」、「賃金と社会保障」第九七二号（一九八七年一〇月下旬号）を参照。

う組織をもっていますし、政府との団体交渉が認められています。また民間部門では、七〇年代初めまで組織率はたいへん低かったのですが、それ以降、急激に組織化が進展しました。取締役をのぞいた管理職の「オランダ上級職員中央労働組合」(CMHP)が組織対象の四五%を組織していると称するまでにいたっています。これには、七〇年代の経済危機とその結果である、企業閉鎖、合併、合理化が背景にあったと指摘されています。

西ドイツ ナショナルセンターである「ドイツ労働総同盟」(DGB)へ加盟する各産業別組合に合計一六〇万人のホワイトカラーが組織され、また「ドイツ職員組合」(DAG)には銀行、保険などの五〇万人、さらに「ドイツ職員同盟」(DBB)に公務員を中心に約七五万人のホワイトカラーが組織され、そのなかに管理職も組織される形態です。七〇年代前半に、新しい「共同決定法」(一九七六年成立)をめぐる議論が盛んになり、そのとき管理職グループの扱いが注目されたという特徴があります。

その他の国々 フランスの主な組織には、「専門職・管理職総連合」(CGC)がありますが、この三〇万人の組合員のうち管理職がどれだけのかをしめすデータはありません。イタリアでは、六〇年代半ば以降、公共部門の中間管理職が労働組合へ加入してきましたが、活動は団体交渉を通じておこなうというよりも、議会での折衝(ロビイング)に重きがおかれているようです。アメリカでは、公共部門で管理職の組織化がいくぶんおこなわれているものの、民間ではほとんど組織化されていません。その要因としては、まず労働組合の組織率そのものがきわめて低いこと(二七・五%、一九八六年)、管理職の俸給や地位、昇進の機会が西ヨーロッパに比べればまだ相対的に高いこと、資本の組合敵視政策が強力なこと、などがあげられます。