

件のトランスペアランシーの議論において、明らかにしたところである。

積極的に転職のリスクを引き下げる有力な一つの方法は、良質な雇用機会の拡大である。雇用政策上実現可能なケースとしては、「良好な雇用機会」とされる公共部門での中途採用の拡大であろう。わが国の雇用慣行からすると、一般的にいつて、公共部門においても中途採用の拡大は、かなり困難であるといわざるをえない。しかし、公共部門においても専門性の高い仕事については、中途採用を拡大することは可能であると思われる。その具体的な例としては、たとえば小中高校における教員をあげることもできる。臨教審の答申に沿って、社会人の登用拡大のための法律準備を進められているが、各県の教員採用試験については、依然としてほとんどの県で年齢制限が設けられている。このような労働移動制限的な要素が少なくなることが、福祉向上型雇用政策の観点からは望ましい。

## 七 結び

わが国は今や世界トップクラスの高賃金国となった。しかしながら、実質的な生活水準は未だにかなり低い。こうした背景には、わが国の経済成長が、経済成長を目的として行われ、経済成長の本来の目的である国民生活の向上に十分に結び付かなかったゆえである。今後は、多少の経済効率は犠牲にしようとも国民生活の向

上を主体とする経済政策、雇用政策の展開が重要である。しかし実際の諸制度、たとえば企業別労働組合組織などは、経済効率を追求するにふさわしいメカニズムであるが、生活水準の向上を目指すうえでは、必ずしも十分に機能しているとはいえない。こうしたメカニズムを打ち破るうえで、雇用政策の果たすべき役割は大きい。本稿では、以上の観点から、労働市場のマーケット・メカニズムを利用した福祉向上型雇用政策の推進を主張した。いくつもの主張を行ったが、そのなかでもとりわけ主張したいのは、労働条件のトランスペアランシーの推進である。本稿の主張に沿った雇用政策の展開を期待するものである。

- (1) シルバー人材センターは、昭和六十一年度末で、二十九団体、会員数一四万九、六四九人であり、就業実人員は九万四、〇一七人である（加藤（一九八七）二六二ページ）。
- (2) 女子一般労働者の月間所定内給与額を時間当たり換算して、女子パートタイム労働者の時間当たり賃金と比較すると、昭和六十二年においてはパートタイム労働者は一般労働者の七一・九％であり、昭和四十五年の八九・九％から低下傾向にある。また、賞与については昭和六十二年と同様に一六・五％（時間当たりでは二・五％）となっている。なお以上の比較においては、両者間で職種、年齢、勤続年数などの違いを考慮していない。また原データは労働省「賃金構造基本統計調査」である。
- (3) 労働省「経済社会環境の変化と日本の雇用慣行に関する調査」（昭和六十一年）によれば、労働者が考える望ましい仕事の条件（複数回答）として、高い収入が得られる（労働条件）が三六・六％、仲間と楽しく働ける（職場環境）が三〇・二％、失業の心配がない（雇用の安定）二六・二％、専門知識や技術を生かせる（能力発揮）が二五・一％の順で高い。また、同調査によれば、「能力が発揮できる機会があれば昇進にはこだわらない」とする者は男子の七一・四％を占め、この割合は年

- 齢別に見ても、職種別に見てもほとんど変わらない。
- (4) 労働省「昭和六十三年労働白書」によれば、日本の労働移動率は四・一％（一九八七）であるのに対し、アメリカ一四・一％（一九八三）、西ドイツ八・三％（一九八二）、フランス五・〇％（一九八七）となっている（同書二二二ページ）。日本については最新年数値で置き換えた。
- (5) トランスペアランシー (transparency) の原義は透明性である。OECDの提唱した積極的調整政策 (positive adjustment policy) では、各国の政策、制度、慣行などのトランスペアランシーを主張したが、その用語を、労働市場の議論に利用したものである。
- (6) 同調査によれば、今後の企業経営の重点課題（多岐選択）としては、人材の育成（八五・一％）、販売網の充実、営業力の強化（七二・八％）、新製品や新サービス、新業態への積極的展開（六三・八％）、財務体質の強化（五九・〇％）の順になっている。
- (7) 佐野（一九八七）では、給料、昇給の見込み、退職金、労働時間、休暇、職場の雰囲気、仕事の面白さなどについて、雇用の優良企業ランキングの作成を提唱している。
- (8) 「良好な雇用機会」の定義としては、たとえば神代（昭和五十八年）の定義が考えられる（三六ページ）。
- (9) 厚生年金法の一部改正により、六〇歳前退職の場合、厚生年金基金制度における加算部分については、従来は一時金で支払いがなされていたのが、昭和六十三年より、厚生年金基金連合会に源資を移して六〇歳まで管理し、年金の形で支給することが可能となった。

### 参考文献

- 神代和欣『日本の労使関係』（有斐閣、昭和五十八年）。
- 加藤孝『二十一世紀に向けての労働政策の課題と展望』（労務行政研究所、一九八七年）。
- 佐野陽子『雇用の優良企業ランキング』『日本経済研究センター会報』五三二号（一九八七年三月十五日）。
- 労働大臣官房政策調査部編『日本の雇用慣行の変化と展望調査編』（大蔵省印刷局、一九八七年）。
- 労働大臣官房政策調査部編『勤労者生活の豊かさを求めて―長期労働政策ビジョン懇談会報告』（大蔵省印刷局、一九八七年）。
- OECD, *Employment Growth and Structural Changes*, 1985.

# 従業員組織の機能

## 情報サービス産業を中心に

### 目次

- 一 目的と問題関心
- 二 分析枠組みと資料の性質
- 三 労働者組織の類型と組織構成
- 四 労働条件を引き上げるか
- 五 労務管理制度を整備するか
- 六 離職率を下げるか
- 七 結び

### 一 目的と問題関心

社員会、親睦会などの従業員組織は労使関係上、いったいどのような機能を果たしているのか。本稿では情報サービス産業を素材にこの問題を考えてみようと思う。次のような関心を抱いたからである。

第一に、労働組合組織率が継続的に低下している中で、労働者のもう一つの発言母体とし

て、従業員組織がいま、注目を集めつつあることである。たとえば、組織率低下の要因分析を行った神代（一九八八）は、その結論部分において次のような問題提起を行っている。もし組織率の低下がそのまま続くとしたら、未組織分野における「産業民主主義」のあり方が一つの問題となり、そのため労使協議制あるいは西ドイツの Betriebsrat（工場委員会）のような組織の制度化が必要になるかもしれない（三九頁）。もっとも、従業員組織への関心が最近急に高まったというわけではない。今から一〇年以上も前に、小池（一九七七）は中小企業未組織セクターにおいて労働条件等に発言している従業員組織があることを明らかにし、それを広げていく一つの方法として「西ドイツ方式を応用」して「未組織セクターにおける工場や企業の従業員代表制の、法による強制が考えられないだろうか」（二五二頁）と提唱している。

こうした提言の実現可能性を裏づけるように、中小企業では労働条件等に発言する従業員組織をもつ企業が少なくない。表1は労働大臣官房統計情報部『昭和五十二年労使コミュニケーション調査報告』を整理したものである。この調査は経営、生産、労働条件、福利厚生等の事項を労使で協議するしくみ、つまり労使協議制の実態を調べたものであり、従業員組織に直接注目したわけではない。また賃金や一時金について労使で話し合いが行われているのかどうかを尋ねているわけではない。だが、労使協議制における労働者側代表が従業員の中から選出されているとすれば、それは労働条件等に発言する従業員組織の存在を示唆していると考えて

## 中村 圭介

(雇用職業総合研究所研究員)

なかむら・けいすけ 一九五二年生まれ。東京大学大学院博士課程修了。現在、雇用職業総合研究所研究員。労使関係論専攻。著書に『労働組合は本当に役に立っているのか』（共著、総合労働研究所）等。



表1 未組織企業における労使協議制

|               | 労使協議制のある事業所 | 労働者側代表者が従業員の中から選ばれる | 付議事項    |          |              |           |         |      |      |
|---------------|-------------|---------------------|---------|----------|--------------|-----------|---------|------|------|
|               |             |                     | 経営の基本方針 | 生産販売基本計画 | 会社組織機構の新設・改廃 | 生産・事務の合理化 | 採用・配置基準 | 配転   | 一時帰休 |
| 計             | 100.0(40.3) | 63.5                | 56.7    | 60.2     | 59.9         | 66.7      | 50.2    | 60.0 | 41.0 |
| 5,000人以上      | 100.0(67.2) | 34.7                | 97.9    | 92.7     | 48.4         | 62.1      | 41.1    | 47.4 | 71.6 |
| 1,000人—4,999人 | 100.0(46.3) | 52.7                | 61.2    | 75.1     | 62.2         | 67.7      | 34.8    | 47.9 | 58.2 |
| 300人—999人     | 100.0(42.4) | 71.9                | 51.1    | 59.8     | 57.7         | 67.5      | 41.2    | 48.4 | 45.7 |
| 100人—299人     | 100.0(38.3) | 63.9                | 55.4    | 56.9     | 60.9         | 66.6      | 55.1    | 65.4 | 36.0 |

資料出所：労働大臣官房統計情報部『昭和52年労使コミュニケーション調査報告』（1977年）。

| 付議事項    |         |          |          |      |             |          |        |           |  |
|---------|---------|----------|----------|------|-------------|----------|--------|-----------|--|
| 解雇・人員整理 | 勤務態様の変更 | 労働時間休日制度 | 職場の安全・衛生 | 定年制  | 退職手当・年金基準改訂 | 福利厚生施設運営 | 文化体育活動 | 公害対策等環境保全 |  |
| 56.6    | 81.3    | 83.8     | 88.4     | 61.0 | 71.1        | 83.0     | 81.5   | 68.6      |  |
| 73.8    | 75.9    | 76.9     | 97.9     | 70.5 | 73.7        | 79.0     | 94.8   | 90.6      |  |
| 63.2    | 78.0    | 77.1     | 78.7     | 65.1 | 77.6        | 90.1     | 83.2   | 72.7      |  |
| 49.3    | 91.6    | 86.9     | 91.2     | 61.1 | 68.7        | 93.2     | 86.1   | 63.2      |  |
| 57.1    | 79.0    | 84.0     | 88.3     | 59.7 | 71.0        | 79.4     | 73.5   | 68.6      |  |

よいのではないか。

表1をみると、一九七七年の時点において、一〇〇人〜二九九人の未組織の中小企業において労使協議制をもつものは三八・三%も存在している。またこの三八・三%の中の三分の二弱、つまり全体の二四・三%は労働側代表者を経営者の指名ではなく従業員の中から選出され、また経営計画、労働条件などについて経営側と話し合いを行っているケースは六割前後つまり全体の四分の一あるいはそれ以上を占める。まさに中小企業未組織分野における労働者の発言母体としての従業員組織は「例外的な存在ではない」（小池（一九七七）二五一頁）。

第二に、こうした関心の高まりにもかかわらず、従業員組織の組織と機能に関する研究は乏しい。確かに前出『労使コミュニケーション調査』によって、未組織の中小企業でもその約四分の一に、経営、労働条件等に発言する従業員組織が存在していることが推測しうる。だが、果たして従業員組織の発言がどの程度に有効なのかはここからだけではよくわからない。

だが、まったくないわけではない。いくつもの注目すべき研究がある。まずあげなければならぬのは前出小池（一九七七）そして小池（一九八二）であろう。特に後者に収められている中小企業における週休二日制の普及に関する研究を落とすわけにはいかない。小池（一九八二）は、週休二日制の導入がどのような衝撃を与えているのかを、七つの中小企業を対象とした丹念な事例調査によって明らかにしているが、その中

で三つの企業に従業員組織が存在し、それが週休二日制の導入に直接、間接に影響を与えたことを論じている（二四一頁—二四三頁）。さらに、この従業員組織が賃金等に関して経営側に要求を出し、話し合いを行っていること、および組織の実態についても明らかにしている。

また従業員組織の組織と活動に関する詳細な研究として東京都立労働研究所（一九八二）のA社の事例をあげることができる。

以上の研究はあるものの、やはり蓄積が少ないことは否めない。本稿で従業員組織の機能について論じる一つの理由である。

第三に、第二のことと関連するが、従業員組織の限界が明らかにされていないことである。たとえば小池は、三つの従業員組織を「事実上の企業別組合」と規定する。その根拠は次のことである（小池（一九八二）一八〇頁—一八三頁）。

これらの従業員組織と一般の企業別組合とを比較した場合、①組織範囲が事実上違わない、②役員構成および役員選出方法に違いがない、③従業員組織も賃金、労働条件についての要求、経営側との話し合いを行い、活動上の違いがない。おそらく違いがあるとしたら、④従業員組織がストライキを一度もしていないこと、⑤従業員組織では企業外の人、たとえば企業別組合の上部団体のオルグが交渉、組織運営などに関与することがないことである。だが、④に関しては、多くの企業別組合でも事態は同様であり、⑤に関しては仮に上部団体が企業別組合の交渉、運営に関与したとしても、それは当該

組合出身者であることがほとんどであり、まったく企業外の人というわけではない。

最後の点に関しては、大企業の組合ではあてはまるかもしれないが、ここで対象としている中小企業の組合ではあてはまらないことをまず指摘しておくべきだろう。たとえば東京都立労働研究所（一九八三）、中村（一九八四）が明らかにしたように、中小企業の企業別組合にとって、産業別連合体、特にその地域組織のオルグは交渉や組合運営の面で重要な機能を果たすが、そのほとんどが当該組合出身者によって行われているわけでは決していない。新設組合では不可能であるし、またそれが可能なほどオルグがたくさんいるわけでもない。

そしてより重要なことであるが、小池が従業員組織と企業別組合との形態上の類似を強調するにとどまり、交渉力としてその効果の比較を行っていない点に注意すべきである。従業員組織と労働組合とを等号で結んでよいのだろうか。労働者の発言母体としての労働組合と従業員組織とは、交渉力という点で越えがたい溝があるのではないか。これを探ってみる必要がある。

二 分析枠組みと資料の性質

以上の問題関心にそって、従業員組織の機能を解くにあたって、わたくしはフリーマン・メドフの集团的発言モデルを援用して次のような分析枠組みを設定することにした。

周知のごとく、これまでの経済学の通説は、労働組合は賃金をはじめとする労働条件を均衡水準以上に引き上げるが、その結果、資源の最適配分を損なうと論ずる<sup>(4)</sup>。いわゆる労働組合の独占効果である。

フリーマン・メドフ（一九八七）は、この独占効果、つまり労働組合のマイナス面を認めつつも、組合は生産性の向上に役立つ面をもつことを次のように説いていく（三五頁—四五頁）。彼らは労働組合による集团的発言のメカニズムに着目する。これまでの経済学が労働力資源の最適配分を実現するための条件として、労働移動の自由だけを考えていたのに対し、彼らは別のメカニズム、つまり発言メカニズムの重要性を指摘する。これは、労働者が労働条件に対しても不満を離職という手段をとることなく、それを表明することによって解消していくことをさす。この発言母体が労働組合である。いや労働組合でなければならぬ。それは、作業環境、賃金制度、昇進など仕事と報酬をめぐるルールは公共財であり、集团的な意志決定が必要であるからであり、他方で個人では解雇のおそれがあるから本音が言いえないからである。

労働組合は集团的発言の母体として、労働者の不満を経営側に訴える。その結果、次のような効果が生まれる。第一に、発言によって不満が解消されれば、離職という手段をとることが少なくなり、離職率が減る。離職率の低下は、募集・訓練費用の低下、職場の一時的混乱の防



表2 労働者組織の類型

| 合計          | 労働者組織の有無および種類 |              |             |             |           |              |               |             |           |
|-------------|---------------|--------------|-------------|-------------|-----------|--------------|---------------|-------------|-----------|
|             | 労働組合          | 従業員組織        |             |             |           |              | 労働組合も従業員組織もない | 不明          |           |
|             |               | 経営側との話し合いがある |             |             | 話し合う事項が不明 | 経営側との話し合いがない |               |             |           |
| 合計          | 785<br>100    | 42<br>5.4    | 242<br>30.8 | 111<br>14.1 |           |              | 3<br>0.4      | 98<br>12.5  | 10<br>1.3 |
| 汎用一括受託      | 401<br>100    | 19<br>4.7    | 131<br>32.7 | 65<br>16.2  | 3<br>0.7  | 51<br>12.7   | 5<br>1.2      | 105<br>26.2 | 22<br>5.5 |
| 汎用プログラミング   | 78<br>100     | 1<br>1.3     | 30<br>38.5  | 11<br>14.1  | —         | 8<br>10.3    | 1<br>1.3      | 27<br>34.6  | —         |
| パソコン        | 100<br>100    | 3<br>3.0     | 21<br>21.0  | 6<br>6.0    | —         | 8<br>8.0     | —             | 59<br>59.0  | 3<br>3.0  |
| 受託計算        | 84<br>100     | 14<br>16.7   | 22<br>26.2  | 6<br>7.1    | —         | 13<br>15.5   | 2<br>2.4      | 27<br>32.1  | —         |
| 要員派遣        | 54<br>100     | 1<br>1.9     | 18<br>33.3  | 11<br>20.4  | —         | 6<br>11.1    | 1<br>1.9      | 14<br>25.9  | 3<br>5.6  |
| マイコン制御ソフト開発 | 68<br>100     | 4<br>5.9     | 20<br>29.4  | 12<br>17.6  | —         | 12<br>17.6   | 1<br>1.5      | 17<br>25.0  | 2<br>2.9  |
| 9人以下        | 95<br>100     | 1<br>1.1     | 9<br>9.5    | 6<br>6.3    | —         | 7<br>7.4     | 1<br>1.1      | 68<br>71.6  | 3<br>3.2  |
| 10人—29人     | 248<br>100    | 3<br>1.2     | 69<br>27.8  | 29<br>11.7  | —         | 31<br>12.5   | 3<br>1.2      | 100<br>40.3 | 13<br>5.2 |
| 30人—49人     | 137<br>100    | 2<br>1.5     | 51<br>37.2  | 23<br>16.8  | 1<br>0.7  | 19<br>13.9   | 2<br>2.9      | 32<br>23.4  | 5<br>3.6  |
| 50人—99人     | 139<br>100    | 5<br>3.6     | 52<br>37.4  | 32<br>23.0  | 1<br>0.7  | 21<br>15.1   | 1<br>0.7      | 18<br>12.9  | 9<br>6.5  |
| 100人以上      | 165<br>100    | 31<br>18.8   | 61<br>37.0  | 21<br>12.7  | 1<br>0.6  | 20<br>12.1   | 1<br>0.6      | 30<br>18.2  | —         |

(注1) 労働者組織の類型は次のように作成した。

- 労働組合；労働組合が組織されている場合。従業員組織があっても、労働組合が組織されているならば、ここに含めた。
- 経営計画、労働条件などについて経営側と話し合う従業員組織；労働組合がなく、従業員組織がある場合で、経営側と定期的あるいは不定期に話し合いを行い、福利厚生以外の「賃金、労働時間、休日・休暇、要員・人員配置、教育・訓練、経営計画」のうちどれか一つ以上について労使の話し合いが行われている場合。
- 福利厚生についてのみ経営側と話し合う従業員組織；労働組合がなく、従業員組織がある場合で、経営側と定期的あるいは不定期に話し合いを行っているが、そのテーマが福利厚生に限られる場合。
- 話し合う事項が不明の従業員組織；労働組合がなく、従業員組織がある場合で、経営側と定期的あるいは不定期に話し合いをしているが、そのテーマが不明である場合。
- 経営側と話し合っていない従業員組織；労働組合がなく、従業員組織はあるが、経営側と話し合いをしていない場合。
- 経営側と話し合っているかどうか不明の従業員組織；労働組合がなく、従業員組織はあるが、経営側と話し合っているかどうか不明の場合。
- 労働組合も従業員組織もない；労働組合も従業員組織もない場合。
- 不明；労働組合、従業員組織ともにあるかどうか不明の場合。

(注2) 業種は、売上高の最も多い事業によって区分した。具体的には次のとおり。

- 汎用一括受託；汎用コンピュータのソフトウェア開発の一括受託
- 汎用プログラミング；汎用コンピュータのソフトウェアのプログラミング、コーディングの受託
- パソコン；パソコンのソフトウェア開発
- 受託計算；受託計算
- 要員派遣；ソフトウェア開発の要員派遣
- マイコン制御ソフト開発；マイコンの制御用ソフトウェアの開発

(注3) 企業規模は、総従業員規模。なお、規模不明は除いた。

り、中小企業分野でも従業員代表制は普及している。従業員代表制、従業員組織のないケース、従業員代表制ではない従業員組織のあるケースがほぼ同じ比率で存在しているのである。

このように中小企業の多い情報サービス産業で従業員代表制が予想外に多いのは、一つにはソフトウェア開発における技術者集団の自律性と関係しているように思われる。普通、ソフトウェア開発は数人から数十人の技術者からなるプロジェクトによって行われる。その際、メンバーの選定は、管理者が独自に、あるいは技術者と相談のうえ行う。こうして編成されたプロジェクトを統括し、管理するのはリーダーと呼ばれる上級技術者である。彼は与えられたメンバーへの作業の割り当て、労働時間管理、進捗管理、品質管理などの実質的な責任者となる。他方で、リーダーはメンバーと同質の技術者としてソフトウェア開発に取り組むのである。こうしてリーダーを頂点とした技術者集団はかなり自律的に運営される。もし経営側が自律的な技術者集団をうまく管理していこうとするならば、彼らの意見、要望を積極的に取り入れていくことが必要になるであろう。このことは、技術者たちの発言力を高める可能性を与える。こうした技術者たちの潜在的な発言力の強さが、この産業における従業員代表制の普及をもたらしている一つの要因ではな

止などの結果を生み、また企業に特殊な技能を身につけるよう意欲を高め、これらによって生産性は向上する。第二に、集団的発言を通じて結果として生産管理、労務管理の合理化を経営側にせまり、生産性向上をもたらす。第三に、労働者の嗜好を正しく伝え、労働者の効用を最大にする反対給付のセット(賃金、付加給付、労働時間の最適な組み合わせ)を可能にし、社会全体の効用を増す。

以上がフリーマン・メドフの集団的発言モデルの概要である。わたくしは、このモデルにおける労働組合を従業員組織と読みかえて、従業員組織の機能を明らかにしていこうと思う。ただし、後述するように、わたくしの利用する資料では労働組合のある企業がごくわずかであるため、労働組合と従業員組織の機能の直接の比較は行わない。労働組合については、中村・佐藤・神谷(一九八八)が既にこの集団的発言モデルを応用して、上述の点に関して組合が一定の効用をもっていることを明らかにしている(二四頁—八九頁)。このわたくしたちの研究を念頭におきながら、従業員組織と労働組合との比較を間接的に行うことにしよう。

要するにわたくしは従業員組織の機能に関して次のことを探りたい。従業員組織は①賃金、労働時間等の水準を上げるのか、②労務管理制度の整備を促すのか、③離職率を下げるのか。この三点を解明するために利用する資料は、わたくしも参加して行ったアンケート調査、「情報サービス産業の経営と労務管理の実態に

関する基本調査」の結果である。この調査は情報サービス産業に属する企業を対象としたもので、集計対象企業数は一、〇六七社にのぼる。ただしここでは、議論を簡単にするために、ソフトウェアの生産・開発に何らかの形で携わっている企業七八五社を集計対象にする。この七八五社の業種別構成、企業規模別構成は表2に示されている。もともと情報サービス産業は中小企業の多い分野であり、総務庁『昭和六十一年事業所統計調査報告—会社企業編』によると、情報サービス産業に属する企業は六、三七六社、これを常雇規模別で見ると、九人以下五三・三%、一〇人—一九人が二二・一%、三〇人—四九人が七・七%、五〇人—九九人が七・五%、一〇〇人以上が八・四%となる。こうした特徴はわたくしたちの調査にも反映している。したがって、この研究は中小企業分野における従業員組織研究の一つだといえてよい。

三 労働者組織の類型と組織構成

いまこの七八五社を労働者組織の類型別にみると、表2のごとくである。この表から次のことがわかる。

① 労働組合の組織されている企業はわずかに二社、全体の五・四%を占めるにすぎず、前述したように少ない。ただ受託計算、一〇〇人以上ではやや多い。とはいえこの数では労働組合の効果を判別することは難しい。

② 社員会・親睦会などの従業員組織だけが

ある企業は、合計して四六四社、全体の五九・一%である。業種別には、パソコンが少なく三五・〇%であるが、それ以外は三分の二程度を占める。また企業規模別には九人以下が二四・二%と少ないが、それ以上では五割を越える。

③ だが、この従業員組織のすべてが経営側と労働条件などについて話し合いをしているわけではない。経営側と賃金、労働時間、休日・休暇、要員・人員配置、教育訓練、経営計画の中でどれか一つ、あるいはそれ以上の事項について定期的、不定期に話し合いをしている従業員組織(以下、これを従業員代表制と呼ぼう)をみると、合計で二四二社、全体の三〇・八%になる。これを詳しくみると、パソコンで二一・〇%とやや少ないものの、それ以外の業種では三割前後である。また企業規模別には九人以下で九・五%と少ないが、それ以上では三—四割を占める。

④ この比率は、従業員組織のないケースの二四九社、三一・七%とほぼ同じであり、予想以上に高いとみるべきだろう。

⑤ この他、福利厚生についてだけは経営側と定期的、あるいは不定期に話し合っている従業員組織が一社、全体の二・一%を占め、従業員組織はあるものの経営側となら話し合いをしていない場合が九八社、一二・五%である。この二つを合わせると二〇九社、二六・六%であり、従業員代表制のある企業はこれをやや上回る。

以上のように、情報サービス産業にみるかぎ



表5 完全週休2日制が実施されている企業の割合

|             | 従業員代表制 | 福利厚生へ発言する従業員組織 | 発言しない従業員組織または組織なし |
|-------------|--------|----------------|-------------------|
| 計           | 50.0   | 53.2           | 42.4              |
| 汎用一括受託      | 56.5   | 58.5           | 53.8              |
| 汎用プログラミング   | 53.3   | 18.2           | 31.4              |
| パソコン        | 42.9   | —              | 29.9              |
| 受託計算        | 18.2   | 33.3           | 10.0              |
| 要員派遣        | 33.3   | 72.7           | 60.0              |
| マイコン制御ソフト開発 | 60.0   | 75.0           | 55.2              |
| 9人以下        | 55.6   | 16.7           | 41.3              |
| 10人—29人     | 39.1   | 51.7           | 38.9              |
| 30人—49人     | 52.9   | 52.2           | 37.3              |
| 50人—99人     | 63.5   | 56.3           | 59.0              |
| 100人以上      | 47.5   | 61.9           | 44.0              |

表6 月間総実労働時間数(昭和62年3月現在)

平均:時間, ( )=変動係数

|             | 従業員代表制        | 福利厚生へ発言する従業員組織 | 発言しない従業員組織または組織なし |
|-------------|---------------|----------------|-------------------|
| 計           | 192.48 (0.12) | 191.65 (0.11)  | 197.52 (0.14)     |
| 汎用一括受託      | 191.12 (0.11) | 189.53 (0.10)  | 193.45 (0.11)     |
| 汎用プログラミング   | 183.69 (0.11) | 201.55 (0.12)  | 196.55 (0.09)     |
| パソコン        | 213.35 (0.11) | 200.33 (0.19)  | 205.74 (0.21)     |
| 受託計算        | 203.68 (0.16) | 193.67 (0.04)  | 208.61 (0.16)     |
| 要員派遣        | 190.76 (0.07) | 180.82 (0.07)  | 190.05 (0.10)     |
| マイコン制御ソフト開発 | 182.40 (0.11) | 198.42 (0.11)  | 191.15 (0.10)     |
| 9人以下        | 186.44 (0.20) | 203.83 (0.23)  | 197.81 (0.21)     |
| 10人—29人     | 188.64 (0.11) | 189.79 (0.09)  | 198.02 (0.14)     |
| 30人—49人     | 191.52 (0.10) | 191.09 (0.11)  | 195.12 (0.10)     |
| 50人—99人     | 189.82 (0.12) | 189.59 (0.10)  | 195.26 (0.09)     |
| 100人以上      | 200.61 (0.12) | 194.43 (0.10)  | 199.94 (0.11)     |

ここでは、特に教育訓練を充実するかどうかをみてみよう。ソフトウェア技術者自身が最も

五 労務管理制度を整備するか

企業の方が高い(二九頁—三五頁)。

ちなみに、中村(佐藤)神谷(一九八八)によると、中小製造業において組合は年間休日数、週休二日制の実施率、年次有給休暇日数、有給休暇取得率、年間総労働時間などを引き上げているといえそうである(三八頁—四三頁)。が、賃金については、組織企業と未組織企業の間には差はみられない。ただ一時金の支給月数は組織企業の方が高い(二九頁—三五頁)。

は従業員組織の効果をみいだすことは難しいと考えたからである。そのためわざわざ三〇歳男子大卒、勤続八年のモデル賃金を調べた。確かに合計の欄でみるかぎり、従業員代表制のある企業が最も高く、ついで、福利厚生へ発言する従業員組織、集団的発言機構なしとなるが、その差はほんのわずかである。しかも業種別、企業規模別に詳しくみると、こうした傾向は一貫しない。ちなみにF検定を試みたところ、賃金の散らばりにこの類型が有意には働かないことが判明した。また従業員代表制が他の二つよりも常に高いというわけでもない。あるいはと

にかく発言する従業員組織のある方が、発言機構なしよりも常に高いというわけでもない。もっともこのことから、ただちに従業員組織は賃金を引き上げないと結論すべきではないだろう。いわゆる脅迫効果の存在を考えなければならぬからである。労働組合が賃金を引き上げると、未組織部門の企業が労働者を確保するためにそれに追随するという効果である。この効果が従業員組織の場合にも働くと考えられる。中堅技術者の賃金にまでこの効果が及ぶほどソフトウェア技術者の労働市場はタイトであると考えてよいのかもしれない。が、従業員

組織の限界を表すのか、または脅迫効果を表すかは、このデータの限りではわからない。

次に、労働時間についてみてみよう。まず表5は完全週休二日制のある企業の比率をみたものである。ここでも従業員組織のタイプ別に差をみいだすことはできない。また特に従業員代表制が他の二類型に比べ、完全週休二日制の普及度が高いともいえない。次に月間総労働時間を表6でみてみよう。ここでもタイプ別に差をみいだすことはできない。F検定をしたところ、この類型が月間総労働時間の散らばりに有意には働かないことがわかった。また特に従業員代表制が労働時間が短いともいえない。

いかと思われ。なお九人以下層では常時、従業員と経営者が接しており、わざわざ従業員組織をつくる必要はないため、その比率が低いのだと考えられる。またパソコンで比率が低いのは、一つにはここに九人以下層が多いためである。

表3 従業員組織のメンバーの範囲

|                     | 合計         | 一般従業員のみ   | 係長クラスまで    | 課長クラスまで    | 部長クラスまで    | 社長・役員なども含む  | 不明       |
|---------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-------------|----------|
| 合計                  | 451<br>100 | 13<br>2.9 | 32<br>7.1  | 40<br>8.9  | 49<br>10.9 | 309<br>68.5 | 8<br>1.8 |
| 従業員代表制              | 242<br>100 | 9<br>3.7  | 25<br>10.3 | 31<br>12.8 | 21<br>8.7  | 151<br>62.4 | 5<br>2.1 |
| 福利厚生へ発言する従業員組織      | 111<br>100 | —         | 4<br>3.6   | 3<br>2.7   | 11<br>9.9  | 91<br>82.0  | 2<br>1.8 |
| 経営側と話し合いをしていない従業員組織 | 97<br>100  | 4<br>4.1  | 3<br>3.1   | 6<br>6.1   | 17<br>17.3 | 67<br>68.4  | 1<br>1.0 |

以上の労働者組織の類型のうち、労働組合は上述の理由から除き、また各事項について不明であるケースも除こう。さらに、経営側との話し合いがない従業員組織とそもそも従業員組織もない場合とを一緒にする。どちらでもフォーマルな形で集団的発言をしていないと考えるからである。その結果、従業員代表制、経営側と話し合っているがそのテーマが福利厚生のみ従業員組織、そして集団的発言機構なしという、三類型となる。そして順に集団的発言力

が弱まると仮定する。もっとも、従業員代表制とそれ以外のタイプで発言力の違いがあり、後二者の間には差はないと考えることもできる。以下ではこの三類型に着目し、中小企業における従業員組織の機能を上述の枠組みにそって明らかにしていくが、その前に、組織構成を簡単にみておこう。表3は従業員組織のメンバーの範囲を示したものである。なおいうまでもなく、集団的発言機構なしの中の従業員組織なしのケースはこの表からは除かれている。これによると、次のことがわかる。

① いずれの場合も社長・役員なども含んでいる場合が最も多い。従業員代表制であっても、六二・四％は経営側を含んでいる。このことは本稿にいう従業員代表制が、小池(一九八二)が「事実上の企業別組合」とした三つの従業員組織以外のものも含んでいることを意味する。この三つの従業員組織はいずれも社長・役員を除いているからである。小池のいう「事実上の企業別組合」に組織形態の上で近いものは、本稿の従業員代表制のうち、課長クラス以下を組織範囲としている二六・八％となる。

② とはいえ、この二六・八％は福利厚生へ発言する従業員組織の六・三％、経営側と話し合いをしていない従業員組織の一三・三％を上回っている。従業員代表制の方が、経営側をメンバーから外すことが多いのである。

厳密な分析のためには、課長クラス以下を組織範囲とする従業員代表制をとりだして、その効果を測定するべきであろう。だが、それでは

表4 30歳男子大卒、勤続8年、扶養家族2人のモデル賃金

平均:円, ( )=変動係数

|             | 従業員代表制         | 福利厚生へ発言する従業員組織 | 発言しない従業員組織または組織なし |
|-------------|----------------|----------------|-------------------|
| 計           | 253,195 (0.17) | 248,769 (0.14) | 247,760 (0.17)    |
| 汎用一括受託      | 262,081 (0.17) | 248,769 (0.14) | 246,983 (0.16)    |
| 汎用プログラミング   | 252,375 (0.16) | 244,491 (0.16) | 233,120 (0.16)    |
| パソコン        | 245,011 (0.15) | 265,400 (0.14) | 258,864 (0.17)    |
| 受託計算        | 224,102 (0.19) | 243,650 (0.16) | 234,889 (0.18)    |
| 要員派遣        | 247,984 (0.11) | 250,011 (0.13) | 242,900 (0.15)    |
| マイコン制御ソフト開発 | 242,650 (0.12) | 241,020 (0.15) | 269,489 (0.20)    |
| 9人以下        | 237,928 (0.08) | 270,666 (0.10) | 257,282 (0.17)    |
| 10人—29人     | 252,873 (0.17) | 248,200 (0.18) | 250,752 (0.18)    |
| 30人—49人     | 259,854 (0.20) | 239,060 (0.13) | 241,031 (0.17)    |
| 50人—99人     | 253,945 (0.15) | 253,549 (0.14) | 244,832 (0.14)    |
| 100人以上      | 249,526 (0.15) | 249,040 (0.17) | 237,786 (0.16)    |

まず賃金、労働時間という代表的な労働条件を従業員組織は引き上げているかどうかをみよう。表4は中堅の技術者の賃金を比較したものである。周知のようにソフトウェア技術者の労働市場は非常にタイトであり、初任給をみたので

四 労働条件を引き上げるか

統計的処理に適するサンプルを得られない。したがって三類型による分析にとどまらざるをえない。これはこの研究の一つの限界である。



表7 職場外教育訓練、情報処理技術者資格保有者比率の重回帰分析

|             | 総従業員規模 | 1人当たり情報関連売上高          | 男子平均勤続年数             | 職場外教育訓練指数             | 従業員組織ダミー変数           | 定数                   | 重回帰係数, ( )内はt値      |         |     |
|-------------|--------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------|-----|
|             |        |                       |                      |                       |                      |                      | 自由度調整済み決定係数         | サンプル数   |     |
| 職場外教育訓練指数   | (1)    | 0.22553***<br>(13.6)  | 0.10182***<br>(2.75) | 0.03092<br>(0.81)     | 0.14557***<br>(3.90) | 0.21679<br>(2.56)    | 0.31207             | 645     |     |
|             | (2)    | 0.22845***<br>(14.50) | 0.10154***<br>(2.87) |                       | 0.16110***<br>(4.36) | 0.23305<br>(2.87)    | 0.31251             | 673     |     |
|             | (3)    | 0.22412***<br>(13.72) |                      | 0.06597*<br>(1.85)    | 0.14518***<br>(3.94) | 0.36274<br>(5.64)    | 0.30441             | 670     |     |
|             | (4)    |                       | 0.11927***<br>(2.84) | 0.16805***<br>(4.04)  | 0.28827***<br>(7.09) | 0.74801<br>(8.81)    | 0.11593             | 645     |     |
| 情報処理資格保有者比率 | (1)    | 0.47687***<br>(5.99)  | 0.04305<br>(0.27)    | -0.31969**<br>(-2.00) | 0.70664***<br>(4.27) | -0.13646<br>(-0.38)  | 0.16971             | 625     |     |
|             | (2)    | 0.63469***<br>(8.89)  | 0.11539<br>(0.72)    | -0.29620*<br>(-1.83)  | 0.44091***<br>(2.77) | 0.02116<br>(0.06)    | 0.14666             | 625     |     |
|             | (3)    | 0.44723***<br>(5.91)  | -0.00997<br>(-0.07)  |                       | 0.67586***<br>(4.21) | -0.29191<br>(-0.84)  | 0.16617             | 646     |     |
|             | (4)    | 0.50605***<br>(6.51)  |                      | -0.30322**<br>(-2.02) | 0.68155***<br>(4.21) | 0.30316*<br>(1.94)   | -0.13863<br>(-0.50) | 0.17457 | 649 |
|             | (5)    |                       | 0.02418<br>(0.15)    | -0.11247<br>(-0.70)   | 1.16830***<br>(7.75) | 0.50403***<br>(3.13) | 0.65250<br>(1.89)   | 0.12292 | 625 |

注 (1) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ  $P < 0.01$ ,  $P < 0.05$ ,  $P < 0.001$  で有意であることを示す。  
 (2) 変数はすべて対数をとっている。教育訓練指数は1を加え、情報処理技術者資格保有者比率は正規ソフトウェア技術者に占める比率であり、0.1を加えて対数変換した。  
 (3) 従業員組織ダミー変数は従業員代表制を3、福利厚生へ発言する従業員組織を2、発言しない従業員組織および従業員組織なしを1とした。

表8 ソフトウェア技術者の離職率(昭和61年度)の重回帰分析

|     | 総従業員規模               | 1人当たり情報関連売上高      | 男子平均年齢                 | 男子平均勤続年数             | 賃金                | 労働時間                 | 派遣技術者比率           | 従業員組織ダミー変数(1)     | 従業員組織ダミー変数(2) | 定数       | 重回帰係数, ( )内はt値 |       |
|-----|----------------------|-------------------|------------------------|----------------------|-------------------|----------------------|-------------------|-------------------|---------------|----------|----------------|-------|
|     |                      |                   |                        |                      |                   |                      |                   |                   |               |          | 自由度調整済み決定係数    | サンプル数 |
| (1) | 0.30219***<br>(3.84) | 0.25893<br>(1.39) | -3.81144***<br>(-4.36) | -0.34216*<br>(-1.87) | 0.61239<br>(1.15) | —                    | —                 | 0.147<br>(0.85)   | —             | 5.02682  | 0.07708        | 562   |
| (2) | 0.26793***<br>(3.49) | 0.04446<br>(0.26) | -3.02297***<br>(-3.80) | -0.25163<br>(-1.40)  | —                 | -1.20955*<br>(-1.86) | —                 | 0.24544<br>(1.44) | —             | 16.68477 | 0.06680        | 613   |
| (3) | 0.19198**<br>(2.34)  | 0.18280<br>(1.00) | -2.61952***<br>(-3.22) | -0.27059<br>(-1.50)  | —                 | —                    | 0.05121<br>(1.52) | 0.22584<br>(1.31) | —             | 9.0378   | 0.05282        | 606   |
| (1) | 0.31189***<br>(4.01) | 0.26130<br>(1.40) | -3.86263***<br>(-4.43) | -0.34065*<br>(-1.86) | 0.63587<br>(1.19) | —                    | —                 | 0.11816<br>(0.46) | —             | 4.90922  | 0.07622        | 562   |
| (2) | 0.28650***<br>(3.79) | 0.04544<br>(0.26) | -3.09923***<br>(-3.90) | -0.24958<br>(-1.39)  | —                 | -1.27111*<br>(-1.96) | —                 | 0.17376<br>(0.69) | —             | 17.27199 | 0.06433        | 613   |
| (3) | 0.20664***<br>(2.54) | 0.18977<br>(1.04) | -2.67615***<br>(-3.29) | -0.26749<br>(-1.48)  | —                 | —                    | 0.05477<br>(1.68) | 0.15357<br>(0.60) | —             | 9.23136  | 0.05067        | 605   |

注 (1) \*, \*\*, \*\*\* はそれぞれ  $P < 0.01$ ,  $P < 0.05$ ,  $P < 0.001$  で有意であることを示す。  
 (2) 変数はすべて対数をとっている。離職率、派遣技術者比率は0.1を加えて対数変換した。  
 (3) 離職率は次のように算出した。  
 離職率 = 昭和61年度のソフトウェア技術者離職者数 ÷ (調査時現在ソフトウェア技術者数 - 昭和61年度中途採用のソフトウェア技術者数 + 昭和61年度のソフトウェア技術者離職者数) × 100  
 (4) 従業員組織ダミー変数(1)は従業員代表制を3、福利厚生へ発言する従業員組織を2、発言しない従業員組織および従業員組織なしを1とした。  
 (5) 従業員組織ダミー変数(2)は従業員代表制を2、福利厚生へ発言する従業員組織と発言しない従業員組織および従業員組織なしを1とした。

関心を寄せているからである。教育訓練制度の中でも、いわゆる of f f e e r J T をとりあげる。費用のかかる訓練を従業員組織が充実させているかどうかをみるのである。

新卒者、中堅技術者のそれぞれに対して行っている職場外教育訓練を指数化し、それを被説明変数として重回帰分析を行ってみた。説明変数は従業員組織の類型、総従業員規模、一人当たり情報関連業務の売上高、男子の平均勤続年数の四つである。それぞれ次のような関係があると考えられる。

① 企業規模が大きくなるにつれ、労務管理制度が整うから、教育訓練制度も整備される。

② 一人当たり売上高が大きいほど、教育訓練費用をより負担することができると思われるから、教育訓練制度も整う。

③ 教育訓練投資を回収するためには、労働者が長期にわたって勤続することが必要であるが、実際に長期勤続者が多いことは経営側が予測する教育訓練投資のリスクを小さくし、結果として教育訓練投資を充実させると考えられる。したがって男子平均勤続年数が長ければ教育訓練制度は整う。

④ いうまでもなく、従業員組織の発言力が高まれば、教育訓練制度は整う。なお従業員組織変数については従業員代表制を3、福利厚生へ発言する従業員組織を2、発言機構なしを1とするダミー変数をつくった。

表7の上段が重回帰分析の結果を示す。これによると、(4)式を除けば、自由度調整済み決定

係数は〇・三を越え、個票データによるものとしては十分といえそうである。これによると、総従業員規模は予想どおり符号はプラスで、しかもいずれの場合も有意であり、一人当たり売上高も同様である。男子平均勤続年数は符号は予想どおりプラスであり、(3)、(4)式では有意であるが、(1)式では有意ではない。男子平均勤続年数が規模、売上高のいずれとも強い相関をもっているためだと考えられる。

従業員組織は、いずれの式においても符号はプラスで、有意である。この意味は二重である。まず第一に、従業員組織があり、たとえ福利厚生に限られるとしても経営側になんらかの発言をしている組織であれば、それは教育訓練制度を充実させる。第二に、同じく従業員組織といっても、経営計画、労働条件などに発言している方が、それをより充実させる。従業員組織の効果といつてよい。

次に情報処理技術者資格保有者がソフトウェア技術者(ただし正規従業員)に占める割合をみてみよう。もし技術者たちが自分の技術力を社会的に位置づけることに関心をもつとすれば、その集団的発言は資格保有者比率を増加させるだろうと考えるからである。ただ、職場外教育訓練に熱心な企業であれば、資格取得にも関心をもつことはおおいに予想される。しかも技術者の集団的発言は職場外教育訓練を充実させる。もし集団的発言が資格保有者比率に有意にプラスに働くとしても、それは職場外教育訓練への熱心さを反映しているだけなのかもしれない。

ない。したがって、資格取得に対する集団的発言力の効果を直接測るためには、職場外教育訓練の効果を分離する必要がある。

表7の下段がその結果を示している。個々の説明変数の説明は省くとして、職場外教育訓練指数と従業員組織に着目しよう。自由度調整済み決定係数は〇・一五前後でやや低いが、職場外教育訓練指数および従業員組織はいずれの式においても符号はプラスで、しかも有意である。職場外教育訓練指数が有意であるというところは、上述の解釈がなりたつことを示すといつてよいが、その影響を分離しても従業員組織の効果は有意にプラスなのである。

従業員組織を通じた集団的発言は、自ら技術力を社会的に格付けするという技術者の要望を現実のものとし、その結果資格保有者を増やすと考えられる。そしてここでもその意味は二重である。

六 離職率を下げるか

さて、いったい従業員組織は離職率を下げるのだろうか。ここでは労働組合の効果を先に示しておこう。前出中村他(一九八八)は、重回帰分析によって労働組合が有意に離職率を下げることを明らかにしている(六三頁一六七頁)。

従業員組織の効果はどうであろうか。離職率を被説明変数とした重回帰分析を行おう。賃金、労働時間、派遣技術者比率、総従業員規模、一人当たり売上高、男子平均勤続、男子平均年齢、従業員組織を説明変数として計測してみた。それぞれ予想する関係は次のとおりである。

① 企業規模が大きくなれば、労務管理制度も整い採用も慎重になるから、離職性の高い技術者を避けられる。また会社の安定度も増すと考えるのが普通である。だから離職率は減る。

② 次のようにも考えられる。企業規模が大きい企業はその多くが急成長しており、中途採用者も多く、彼らは相対的に移動性が高くと考えられるから、結果として離職率は増える。

③ 勤続年数が長いほど、その企業に特殊な技能を身につけ、あるいは職場環境にもなじむから、離職は減る。

④ 若年者は適職発見の過程にあり移動性が高いから、平均年齢が高いほど離職率は減る。

⑤ 売上高が大きいほど、労働条件が良いほど離職率は減る。また、派遣比率が高いほど離職率は増える。

⑥ 従業員組織を通じた集団的発言によって不満が解消され、離職率は下がる。ここでは従業員組織の変数として前節でつくったダ



ミ変数の他に、従業員代表制を2、それ以外を1とするダミー変数もつくった。

結果は表8に示している。自由度調整済み決定係数はいずれも0.1以下で説明力が弱い。企業規模はいずれの式においても有意であるが、符号はプラスである。急成長ゆえに離職率は高くなるのかもしれない。男子平均年齢は予想どおりいずれも符号はマイナスで有意である。だが、賃金、売上高は有意ではない。労働時間は有意だが符号はマイナスと、予想とは逆である。

そして従業員組織変数は、符号は予想とは逆にプラスであり、しかもいずれの場合でも有意ではない。

従業員組織は離職率を下げるという効果をもたない。確かに集团的発言を通じて、教育訓練制度を充実させ、また自己の技術力の社会的格付けをせまるとしても、離職を思いとどまらせるほどの発言力をもたないと解釈すべきなのではないか。ここに従業員組織の限界をみいだすことはできないだろうか。

ただこのデータの限りでは断定はできない。なぜならこの結果が、一つにはソフトウェア技術者の労働市場がタイトであり、技術者にとつての離職コストが非常に小さいことによるのかもしれないからである。つまり業種の特性によるのかもしれないのである。二つには従業員代表制が経営側も含むケースが六割弱あり、「事実上の企業別組合」である従業員代表制の効果を厳密に測定していないためかもしれない。

合でなければ、労働組合法が特に定めている、法人格の取得、不当労働行為の救済手続き、労働協約の効力拡張の申し立てができる(白井他前掲書、六五頁)、他方で職業安定法にいう無料職業紹介事業はできないと考えられたとしても、わたしはこれらがそれほど大きな意味をもつとは思えない。なぜならこれらのうち法人格の取得に関しては、実際には法外組合であってもあまり違いがなく、白井他前掲書、六五頁一六六頁)、他の三つにしても、不当労働行為は例外的な事件だと考えてよいし、また拡張適用、無料職業紹介事業のいずれであっても一般に行われているわけではないからである。もし労働条件等に発言する従業員組織が、ここでいう法外組合に該当するのなら、法解釈上、その権限においていわゆる労働組合と事実上違いがないといつてよいのかもわからない。だが、やはり実際は、労使の観念において従業員組織と労働組合との間には大きな隔たりがあり、それが交渉力の差として現れるのではないかと考えてしまおうのである。たとえば、小池(一九八二)のあげた三つの従業員組織のうちの一つは、労働組合結成の動きを経営側が察知して、それを従業員親睦会として再編したものである(二七二頁)。そこに経営側による影響力の強さ、従業員組織の交渉力の弱さをみるのはわたくしだけではない。

(4) 例えは、Rees (1977) の八三頁、八七頁一八八頁を参照のこと。また佐野(小野)水野(猪木)一九八一(一)の第七章「労働組合の経済学」の二二二頁一二二五頁を参照のこと。

(5) 労働者の不満が労働組合を通じて、経営側に伝えられたとしても、それが常に労働者側の思いどおりに解消されるというわけではないだろう。だが、思いどおりに解消されなかったとしても、経営側にその不満を伝えられたことそれ自身が離職を減らすことには大いに考えられる。これについては、フリーマン(メドフ)一九八七(一)の二六頁を参照のこと。

(6) 他に、労働組合の生産性、離職率に及ぼす影響を明らかにした貴重な研究として村松(一九八三)がある。

(7) 「情報サービス産業の経営と労務管理の実態に関する基本調査」は、東京大学社会科学研究所に設けられた情報産業研究会(構成メンバーは、戸塚秀夫東京大学教授、梅澤隆大阪学院大学助教授、およびわたしの三人)が実施したものである。調査はソフトウェア・ハウス八社に対する事例調査とソフトウェア産業、情報処理サービス産業に属する企業四、三四九社に対するアンケート調査からなっている。このうち前者について

七 結び

以上で、情報サービス産業を素材にした従業員組織の機能の検討を終わる。みいだされたことをまとめよう。

情報サービス産業は中小企業の多い産業であるが、その中に経営計画、労働条件等について経営側と話し合う従業員組織、いいかえれば従業員代表制が三割の企業にある。予想以上に従業員代表制が普及しているというべきであろう。

従業員組織の効果を測定した結果次のことがわかった。

まず従業員組織が賃金、労働時間を引き上げているというところは確認できなかった。ただこれが従業員組織の効果がないからか、それとも従業員組織の脅迫効果によるものかは判別できない。

職場外教育訓練については、確かに従業員組織の効果が認められた。従業員代表制が最も教育訓練を充実させる。そればかりではなく、福利厚生への発言にとどまる従業員組織であっても、発言機構のない場合より、教育訓練を充実させるというてよい。発言ルートが開かれていることは、たとえそれが限られたものであるにしろ、労働者のさまざまな要望を伝える手段となるのかもしれない。

同じく、情報処理技術者資格保有者比率についても同様の効果が認められた。技術者は自己

は、五社に関する事例研究が戸塚(梅澤)中村(一九八八a、一九八八b、一九八八c、一九八八d、一九八八e)としてまとめられている。後者については、回答企業数一、〇六七社であり、その結果はアンケート調査編として近刊予定である。本稿で用いる資料は、研究会メンバーの許可をえて、アンケート調査を再集計したものである。本稿は研究会におけるディスカッションによるところが大きい。いまでもなく本稿に関する一切の責任はわたたくしにある。

(8) 自律的技術者集団については戸塚他の五つの前掲論文のプロジェクト管理を参照されたい。佐野(一九七〇)、小野(一九七三)をあげねばならないだろう。いずれも六〇年代が中心であるが、組合が賃金を引き上げること計測している。

(9) 賃金に与える労働組合の影響については、佐野(一九七〇)、小野(一九七三)をあげねばならないだろう。いずれも六〇年代が中心であるが、組合が賃金を引き上げること計測している。

(10) まず新卒者、中堅技術者のそれぞれについて、次のような職場外教育訓練を行っているかどうかを尋ねた。

①社外の専門団体のセミナー・講習会への参加、②コンピュータ教育研修の開催、③大学・大学院への留学、④社内集合教育研修の開催、⑤海外への研修、⑥各種専門団体などの通信教育の受講、⑦海外の各種研修への派遣、⑧その他。そして実施している訓練一つにつき1点を与え、それを新卒者、中堅技術者について合計し、最後にそれらを合算して指数を算出した。したがって、最低0点、最高14点となる。

参考文献

岡本秀昭「労務管理と労使関係」『日本労働協会雑誌』一〇〇号(一九六七年七月)。  
小野 旭「戦後日本の賃金決定」(東洋経済新報社、一九七三年)。  
小池和男「職場の労働組合と参加」(東洋経済新報社、一九七七年)。  
「中小企業の熟練」(同文館、一九八一年)。  
神代和欣「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』三四六号(一九八八年六月)。  
佐野陽子「賃金決定の計量分析」(東洋経済新報社、一九七〇年)。  
佐野陽子・小野旭・水野朝夫・猪木武徳「労働経済学」(総合労働研究所、一九八一年)。  
白井泰四郎・花見忠・神代和欣「労働組合読本」(東洋経済新報社、一九七七年)。  
東京都立労働研究所「中小企業の労使関係の実態」(一九

の技術力の社会的格付けを求め、従業員組織は集团的発言を通じてそれを経営側に伝え、その結果情報処理技術者資格保有者を増やす。以上のように従業員組織は教育訓練の充実などに効果をもっている。だが、離職率については従業員組織の効果は認められなかった。従業員組織は離職率を下げてはいない。従業員組織は、労働者の不満を経営側に伝える機能を一定程度果たすが、それには限界があり、離職を思いとどめるほどの発言力をもたないといつてよいのかもしれない。ここに労働組合との違い、従業員組織の交渉力の弱さをみいだすことができるのかもしれない。

だが、労働市場が現在非常にタイトである情報サービス産業を素材としていること、また厳密に従業員代表制の影響を測定していないことなどの限界がある。研究の一層の蓄積が望まれる。

(1) 同じく七〇年代後半においてこうした提言を行ったものとして沼田(一九七六)をあげることができる。  
(2) 労使協議制に関する最近の調査としては労働大臣官房政策調査部「昭和五十九年労使関係総合調査 労使コミュニケーション調査」(一九八四年)をあげることができるが、ただしこの調査では労働組合の有無別企業規模別の集計がされていないという難点がある。  
また一九六〇年代後半において親睦会の業種別分布、企業類型との関係を明らかにしたものととして岡本(一九六七)がある。  
(3) もちろん、労働組合法にいう労働組合でなくとも、憲法が労働基本権を保障しているから、実質的に使用者から独立して、これに対抗して労働者の生活の維持改善を目的とする労働者組織であれば団体交渉、争議行為を自由に行うことができ、正当な争議行為であれば民事、刑事上の責任が保障される(白井・花見・神代(一九七七)五八頁一六六頁)。また、労働組合法にいう労働組

八二年)。

「中小企業分野における産業別労働組合」(一九八三年)。  
戸塚秀夫・梅澤隆・中村圭介「情報サービス産業における経営と労務管理」(A社の事例) (執筆担当・中村圭介) 『社会科学研究』第三九巻第六号(一九八八年三月)。  
「情報サービス産業における経営と労務管理」(B社の事例) (執筆担当・中村圭介) 『社会科学研究』第四〇巻第二号(一九八八年八月)。  
「情報サービス産業における経営と労務管理」(C社の事例) (執筆担当・中村圭介) 『社会科学研究』第四〇巻第二号(一九八八年八月)。  
「情報サービス産業における経営と労務管理」(D社の事例) (執筆担当・梅澤隆) 『社会科学研究』第四〇巻第三号(一九八八年九月)。  
「情報サービス産業における経営と労務管理」(E社の事例) (執筆担当・梅澤隆) 『社会科学研究』第四〇巻第四号(一九八八年十一月)。  
中村圭介「全同盟の組織と機能」(東京大学立労働研究所「労働研究」五号(一九八四年三月))。  
中村圭介・佐藤博樹「総合労務管理」(一九八八年)。  
沼田福次郎「経営参加法(仮称)の検討を開始せよ」『季刊労働法』一〇二号(一九七六年)。  
R・B・フリーマン・J・L・メドフ『労働組合の活路』(島田晴雄・岸智子訳、日本生産性本部、一九八七年)。  
村松久良光「日本の労働市場分析」(白桃書房、一九八三年)。  
Rees, Albert, *The Economics of Trade Unions*, revised edition, the University of Chicago Press, 1977.

