

日本の労働者と「限定正社員」論

——労働法制改革と労働組合運動の課題——

浅見 和彦

安倍政権下での議論のテーマとなっている「限定正社員論」について、日本の労働者の特質と全体像を労働市場・人事労務管理・賃金制度の3つの側面からとらえる類型論を用いて考察し、解雇規制緩和批判の文脈だけで議論することはできないことを指摘する。後半では、労働者階層と労働組合運動の課題について論じる。

はじめに

この報告は、安倍政権の労働法制改革の全体を取り上げるのではなく、いわゆる「限定正社員」論をめぐる議論と日本の労働者の特質を中心に議論するものです。したがって、労働法改革の議論の経緯そのものをトレースするものではなく、労働法制改革をめぐる少し広い“脈絡”を考えようとするものです。

I 日本の労働者をどのようにとらえることができるか

(1) 労働者の全体像を国際的な比較のなかで

そのために、民間大企業の正規労働者だけではなく、日本の労働者の全体像を捉えることが必要です。また国際比較のなかで「日本型雇用」はどのように日本的なのかを明らかにすることが重要です。

(2) そのための課題と方法

複雑な労働者像を説明するためには、一つはどのような指標をとるのか（基準が示されない類型論では不十分です）ということと、それが国際比較可能な指標になるかということが問われます。

指標をめぐる議論には、これまで二つの指標（査定と賃金制度）によるものがあつたのですが、今回はその中身について触れません。私は、このふたつの要請に応えるには、3つの指標でつくる

労働者像の形成が必要だと考えています。

指標1は、労働市場で、4類型があります。すなわち、①不定期・欠員補充型、②新卒・定期採用型、③技能職・専門職型、④間接雇用型です。

指標2は、人事労務管理における格付けの3類型、すなわち、①「職務」基準、②「職種」基準（以上2つは「仕事」基準にまとめられます）、③「人基準」とそれらに対応した査定です。ただし、国際的に見れば、「仕事」基準も「人」基準も、中核的な労働力については、近年、「人」基準のうちの「顕在能力」＝「成果」への一定の収斂の傾向も見られます（黒田兼一・山崎憲「フレキシブル人事の失敗」）。

指標3は、賃金制度で、基本的には①「職務」の難易度によるもの、②「職種」の技能水準によるもの（資格・免許による場合が多い）、③属性（年齢・性別・学歴・勤続年数・家族など）と能力（顕在能力と潜在能力に区分できます）によるものの3類型になると思います（浅見和彦「成熟社会における働き方」碓井敏正・大西広編「成長国家から成熟社会へ」）。

(3) 3つの指標で見た労働者の類型・階層

こうした3つの指標で形成される労働者像は、国際的にみれば、主要な類型は、（おそらく少なくとも）7つになるでしょう（表1）。そして国際的には、「職務型」のフルタイム労働者がメインストリームということになります。

それでは、日本の労働者の主要な類型は何でしょうか。主なものは6つの類型（表2）になり

表1 労働者の類型——国際比較のための7類型

◎：強くあてはまる ○：あてはまる △：ある程度あてはまる

		①職務型 フルタイム	②職務型 パートタイム	③属性・ 能力型	④緩やかな 属性・能力型	⑤職務+属 性・能力型	⑥技能職・ 専門職型	⑦「間接雇 用」型
労働 市場	不定期・欠員補充型 新卒・定期採用型 技能職・専門職型 「間接雇用」型	◎	◎	△ ◎	○ ○	△ ◎	◎	◎
人事 労務 管理	「職務」基準・査定なし/弱い 「職種」基準・資格・免許 「人」基準・査定あり/強い	○	△	◎	△	○	◎	△
賃金 制度	職務の難度 職種の技能水準 属性と能力	◎	◎	◎	○	○	◎	○ ○
類型に属する労働者の例		欧米・中国 のフルタイム 正規労働者	各国の パートタイム 労働者	日本の 民間大企業 正規労働者	日本の 中小企業 正規労働者	日本の 公務員常勤 労働者	各国の 資格・免許・ 技能労働者	各国の 派遣・業務 請負労働者

(筆者作成)

ます。それぞれの類型に対応する労働組合も指摘できます（単産がひとつのタイプの労働者だけで成り立っているわけではありませんが）。そして、日本の労働者のメインストリームは、「属性・能力型」労働者であることがわかります。「属性・能力」というのは、聞き慣れないと思いますが、私は「年功」という言葉はできるだけ避けているため、このような使い方をしています。労働の世界では、年功は「年の功」ではなく、「年と功」であり（下山房雄『現代世界と労働運動』）、「年」=属性、「功」=能力と置き換える方が正確に表現できると考えています。「功」には査定が伴うことが多いので、研究者の一部に見られる、双方を合わせて「属性」あるいは「属人」とする見方とは異なります。ただし、大企業と中小企業の正社員を同列に見る見方には否定的です。現実には中小企業の正規労働者は、ゆるやかな「属性・能力型」であり、日本の労働者の多数派にもかかわらず、よく無視・軽視されがちだからです。

このように見てくれば、国際的にみた場合の日本の特色というのは、ヨーロッパ、アメリカ、中国などの労働者の主流で多く見られる「フルタイムの職務型労働者」が大企業では相対的に少ないことであることが理解できます。実は、これが「限定正社員」論の背景の一つにもなっているの

です。けっして、安倍政権の解雇規制緩和の「狙い」だけで登場できるものではないのです。

(4) 国際比較の補足

ここで若干の補足をしておきます。一つは、欧米などでは「職務」の範囲が限定されるということの一例です。自動車工場のブルーカラーの「職務」分類について見ると、米国やドイツの企業では82から95に対して、日本企業や在米日系企業は2から4であったという調査があります（United States General Accounting Office, *Foreign Investment: Growing Japanese Presence in the U.S. Auto Industry*, 1988.）。「職務」という概念とその範囲の大きな差異を示しています。

もう一つは、大卒ホワイトカラーの採用・配置・昇進についてですが、大企業の場合、欧州（英・独・仏）では「職務」の難易度や「職種」での採用・配置・昇進、あるいは「エリートのリクルート」になっているのに対して、日本は「新卒・定期・一括」採用で、定期人事異動、正社員全員が経営幹部への昇進競争に参加し、人事査定に体系性があることが指摘されています（Paul Evans et al., *Human Resource Management in Intentional Firms*, 1989.）。

表2 日本の労働者の類型

賃金プロフィール	労働者類型	労働市場・査定・賃金制度	労働者の典型例	労働組合の例
	【第1類型】民間大企業の正規労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒・定期採用が主流。 ・個性と能力を基とする査定を通じた賃金制度。 ・企業内福祉の水準が高い。 ・近年、目標管理にもとづいて短期の業績を重視した成果主義の導入がみられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・民間大企業の男子正規労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・自動車総連、電機連合、基幹労連など連合の労使協同型の企業別組合の典型 ・他方、金融ユニオン・管理職ユニオンなど少数派組合、争議団、左派系活動家集団などの対抗組織も ・全労連の生協労連、中立の全農協労連
	【第2類型】中小企業の正規労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒・定期採用よりも、不定期・欠員補充が主流。 ・“平均賃金”といえるほど昇給曲線は上昇せず、停滞的なカーブをもった賃金（定期昇給制度が確立していない中小企業も多い）。 ・一般に企業内福祉の水準は高くない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業の男子正規労働者 ・旧公共企業体の男子正規労働者 ・民間企業の一般職の女子正規労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合組織率の幅幅に低い分野 ・連合傘下の全労一般、JAM、UAゼンセン同盟、全労連傘下の全労連・全労一般、JMTUや、全労協傘下の全労一般全国協 ・全労協傘下の国労 ・企業別組合の内部（女性部）や、女性ユニオン東京、商社ウィメンズユニオンなどの性別組合
	【第3類型】公務員の常勤労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・公務員は階級制と俸給表にもとづいているが、選用の資質は個性と経験による昇給（国家公務員は2009年に階級制廃止）。 ・新卒・定期採用が主流。 ・かつては労組の規制力などで査定は排除されたり、その影響の程度が限定されていたが、近年、能力主義と人事査定を導入・拡大する動向。 ・労働基本権の大きな制限がある ・雇用の安定性は相対的に高かったが、定員削減、民間化が進展 ・国家公務員はキャリアとノンキャリアでは大きな格差。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公務員の正規常勤労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合傘下の自治労や全労連傘下の国公労連、自治労連など
	【第4類型】技能型・専門職労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の専門性や資格、免許が必要な労働市場。 ・熟練度、技能の高い仕事につく懸念にもとづく賃金制度で、年齢別賃金カーブが「寝た状態」になる。 ・階級による賃金水準の高低の幅は大きい。 ・企業内福祉に依存できる余地が少なく、社会保障の確立・拡充を求める傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 【直接雇用型】船員、医師、看護師、学校教員、バスやタクシーの運転手 【プロスポーツ型】プロスポーツ選手 【非正規雇用型】大学非常勤講師 【請負・下請型】建設労働者（一人親方や職人）、音楽家（フリーランス）、プロダクション労働者、情報技術労働者（第6類型と重なることも少なくない） 【自営業型】弁護士、医師、公認会計士 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合傘下の海員組合、日教組、全白交労連、私鉄総連、全労連傘下の日本医労連、全教、自交総連 ・中立のプロ野球労組、プロサッカー選手会労組 ・官公団、関西圏の大学非常勤講師組合 ・中立の全職総連、音楽ユニオン、電算労、連合傘下のサービス連合（派遣協賛員） ・弁護士会、医師会、公認会計士協会
	【第5類型】パートタイム労働者型／フルタイムの有期雇用労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・不定期・欠員補充型で地域的な労働市場、女性が多い。 ・賃金曲線が「寝た状態」になる低水準の職務給タイプ。 ・近年、基幹型パートと一般パートなど階層化が進行。 ・フルタイムだが、有期雇用。 	<ul style="list-style-type: none"> ・パートタイム労働者、アルバイト ・契約社員 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合の組織率は低いが、近年、層別上昇しつつある分野（パート労働者組織率は2014年で6.7%） ・連合傘下のUAゼンセン同盟、全労連傘下の生協労連 ・各地のコミニティ・ユニオン、ローカル・ユニオン、地域労組
	【第6類型】「間接雇用」労働者型	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣・業務請負など。 ・また、企業との関係は形式的には直接雇用が中心だが、雇用の構造から見ると、下請や「間接雇用」となっている労働者も少なくない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設労働者（一人親方や職人）、音楽家（フリーランス）、プロダクション労働者、情報技術労働者、トラック運転手、生コン運転手、港湾労働者 	<ul style="list-style-type: none"> ・中立の全職総連、音楽ユニオン、電算労、連合傘下のサービス連合（派遣協賛員） ・連合傘下の運輸労連、全労連傘下の電交労、全国港労

(注) 石田元男・下山勝雄・木下武男の労働者類型論を基礎としながら、改訂が図示し一覽表にしたもの。

とは何かを見ていきましょう。

II 日本の労働者と「限定正社員」論

(1)「限定正社員＝ジョブ型正社員」とは何か
次に、「限定正社員」ないし「ジョブ型正社員」

濱口桂一郎さんによると、「日本の正社員のよ
うな無限定の義務を負うことなく、職務や勤務場
所、労働時間が限定されている無期雇用の正社
員」（「若者と労働」）を指しています。政府の規

制改革会議の雇用ワーキンググループは、当初、「限定正社員」と呼んでいましたが、濱口さんに対するヒアリングの後に、「ジョブ型正社員」と呼称変更しています。

それでは、どうしてこの「限定正社員」への関心が起こり、広がったのかです。その大きな理由は、経済界の解雇規制緩和と政策との交錯ということにあります。職務や勤務場所がリストラなどでなくなれば、使用者はその職務や勤務場所に貼り付けられていた「限定正社員」を解雇できる、ということが関心の焦点となったのです。

国際比較の視点から見たときに、日本の民間大企業の「無限定正社員」の解雇要件、すなわち「整理解雇の四要件」（①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の合理性、④手続きの相当性）の特異性があります。経済界は、この特異性を“解雇規制の厳しさ”と捉えているのです。ですから、解雇規制の緩和策という脈絡で主張しているわけです。

他方で、既存の「限定正社員」（＝ジョブ型正社員）と、非正規労働者の「無期契約」化、言いかえれば正社員化の動きが出てきています。

「限定正社員」とは呼ばなかったものの、実態としてはこれに近い労働者の階層もすでに存在してきていました。「一般職」の女性労働者や「勤務地限定正社員」が代表例といわれています。先述のような、他の諸国と比して、日本における「職務」型フルタイム労働者の相対的な少なさという問題に重なります。

さらに、改正労働契約法（2012年）による非正規労働者の「無期契約」化＝正社員化の動きがあり、その対象になる人はおよそ1400万人に上ると指摘されています。

また、「限定正社員」への改革あるいは普及の手法としては、労働行政を通じて労使に周知・啓発することを提唱する動きと、労働契約法などを改正することで法制化しようとする動きとがあるようです。

(2) 賛否の論点

それでは、この「限定正社員」論への賛否はどのように議論されているのか、です。

まず反対論としては、①経済界や規制改革会議などは解雇規制緩和の脈絡で主張している、②現行の正社員の賃金・労働条件の水準の引き下げにつながる、③正社員—限定正社員—非正規という「三重構造」をつくるものになる、④現行の正社員は“無限定”正社員ではない、さらに、⑤これだけの攻撃を受けながら、労働組合や労働者の反撃がこれだけわずかな国は、日本以外には見当たらないのではなかろうか、という悲観論に繋がっています（西谷敏ほか「日本の雇用が危ない」）。

他方、賛成論では、①国際的に見れば、日本的雇用の“無限定”正社員のほうが特異である、②先の反対論の「三重構造」批判に対して、「二極分解」に対し、その間に第三の類型を構築する」（濱口桂一郎『若者と労働』）、③これからの日本の労働者の標準モデルになりうる、④非正規労働者や一般職の女性労働者はジョブ型正社員へステップアップでき、⑤現在の“無限定”正社員もステップダウンできる受け皿になる、などです。

(3) 報告者の見解

私の見解についてです。第1は、政府の規制改革会議や経済界の「正社員改革」の眼目には、解雇規制緩和と政策の展開を図ろうとする狙いがあり、この文脈は無視できないと思います。ですから、労働側は解雇規制緩和を図るという動向を厳しく批判すべきです。

第2は、しかし同時に、前述したように、日本の大企業「正社員」の国際的に見たときの特異な性格も明らかだということです。したがって、労働側がこの特異性を擁護するような「批判」は、働き方の改革をめざす上で一種の思考停止に陥ることになる危険性をもっています。つまり、無限定正社員を“どのように改革するのか”というスタンスが必要です。もちろん、現在であっても、「無限定正社員」に対する使用者の指揮命令権（「人事権」）が濫用されることへの牽制は必要

です。とくに人事異動（配置転換、勤務地の変更など）の場合への対応では、判例法理だけでなく、人事査定制度のあり方の規制を含めた有効な方策を提示しなければならないと思うのです。

第3は、また他方で、非正規労働者の貧困や劣悪な労働条件という現実を目を向けられないような態度をとるべきではないと思います。つまり、改正労働契約法や企業内での交渉による「無期契約」化の流れを促進し、「限定正社員」に近づける運動が必要です。ですから実践的な態度として、「限定正社員」論への批判に終始しないことが必要だと思うのです。

その上で第4に、労働者本人の希望に応じて、①非正規労働者から「限定正社員」への転換、②「一般職」を女性だけでなく男女ともに開く、③「無限定正社員」から「限定正社員」への転換、あるいは、④「限定正社員」から「無限定正社員」への転換、という選択肢を認めていくべきであらうと思います。

第5は、ただ現存する「限定正社員」の最大の勢力は、実は中小企業の正規労働者ではないのか、という疑問です。私の中小企業労働者論は、前述のように、「ゆるやかな属性・能力型労働者」というものですが、現実には、不定期・欠員補充方式での採用、定期昇給の不確実（もちろん査定はない）という中小企業労働者も少なくないわけです。実は、私も、表2で、中小企業労働者の類型のなかに、既存の「ジョブ型正社員」の代表例といわれる一般職の女子正規労働者を入れているのです。中小企業正規労働者の少ない部分（もちろん全部ではないのですが）は「ジョブ型正社員」か、それにかなり近いという認識をもっています。濱口さんも、「[中小企業になれば]職務や場所は限定されることになり、事実上、限定された雇用契約に近くなります」「事実上、ジョブ型に近づくわけです」（『新しい労働社会』）と指摘しています。反対論者がいう「労働者の反撃がこれだけわずか」なことの理由の一端は、かなりの中小企業労働者がジョブ型正社員であるという現実であることではないのか、とも解釈できそ

うです。

第6に、他方では、配置転換など企業内施策による「雇用調整」には限界があるという認識は必要だと思います。したがって、労働側（とくに左派）が労働市場政策を対案として持たなければならなくなっているわけです。

第7に、懸念されている「限定正社員」の処遇の水準についてです。まず経済界などの側に思惑があるのは当然であろうと思います。また、均等をはかるための物差し＝基準をどのようにするかという課題があります。その際には、職務評価などによる“企業内の均等”だけでなく、労働協約による“企業間の均等”をつくることにも目を向けることが重要です。研究者の一部が前者にだけ関心を向けていることに私は批判的です。

そして、労働側は、労働組合運動の前進如何にかかるところが大きいという展望をもつことも必要ではないかということです。そのためには、国内外の諸経験に学ぶことが大切でしょう。

まず一つは、戦後の日本の労働組合運動を振り返ってみることは大きな意義がある、ということです。まず、「工職（ブルーカラーとホワイトカラー）のあいだの差別の撤廃」という要求を掲げ、処遇の格差の縮小と雇用保障の同等化を実現してきたことです。また、現行の“標準モデル”である中小企業労働者の賃金・労働条件の水準を、技能職・専門職の労働者の労働組合が集団的な労使関係の構築とそれにもとづく労働協約によって引き上げた1970年代後半の諸経験とその発展的な継承が重要になるのではないかと、思います。

また、先進諸国の労働組合運動の歴史から多くのことを学ばなければならないでしょう。それは、フルタイムの「職務型」労働者や「技能職・専門職型」の労働者（報告者による労働者の類型論を参照）を中心にして担われてきました。そのときに、使用者側の恣意や差別を防ぐために、どのように解雇規制のあり方や雇用保障を要求し実現してきたかについて研究するという課題があると思います。

Ⅲ 労働組合運動の課題

最後に、簡単にですが、労働組合運動の課題について触れておきたいと思います。

(1) 基本的な視点

第1は、日本の労働者を国際比較の俎上におくことだと思います。どちらかという従来、企業別組合という日本の労働組合の主流については比較の対象になってきましたが、今日報告してきたような意味での日本の労働者の全体像を見る指標をたてて、国際比較の俎上に載せることが必要だと思うのです。

第2は、そうした日本の労働者の諸階層に相応しい労働組合の組織論、機能論を発展させることです。

そして第3に、＜有機的連帯＞の戦略を持つことだと思います。その意味は、「労働者階級の統一」は簡単な事業ではないからで、そのための道筋をどのように構築するのかを考えなければならないからです。＜有機的連帯＞の中身は、①労働者の諸階層を超えた連帯、②運動諸潮流の相違を超えた連帯、③ユニオンリーダーの構想力一が大事になるということです。

(2) 労働者の諸階層と労働組合の課題

まず、民間大企業の労働組合では、この間の産業構造の変動とそれに伴う全国単産の盛衰があります。その大多数は、団体交渉権の不行使、「過労死協定」の当事者であるわけですが、それでも産業別連合体やナショナルセンターの努力もあることを見る必要があるように思います。また、労働組合の複数主義にも一定の役割があることも明かなのですが、「(正規労働者中心の)企業内労使関係の比重が低下することはまちがいない」、「ゼネラルユニオンとクラフトユニオンと企業別組合という三つを想定するとき、同じ企業のなかで三つの労働力が存在するということは十分あり得る」(『21世紀への挑戦——連合の新戦略』)とい

う驚尾悦也連合会長＜当時＞の懸念は左派の衰退と戦略の不在によって、「杞憂」に終わっているのが現状です。

次に、中小企業の労働組合は、本格的には1950年代半ばから始まったに過ぎませんでしたから1970年代後半までの運動上の到達点は高かったと思います。とくに、下請・系列下の「使用者概念」の拡大、中小経営者を敵視しない運動諸形態の発展、とくに業種別の集団交渉と労使共同の事業などが注目すべきものでした。しかし、1980年代初めをピークとした中小企業における単位組織の減少・後退がとまっています。個別企業内にとどまりがちな運動論の混迷状況があるのです。この分野での基本的な課題は、①産業別労働協約の欠如や労働協約適用率の低さによる企業規模間格差をどのように克服するか、②現行の“標準モデル労働者”をどのように組織化するか、にあるといえます。

第3に公務・公共部門の労働者は、国際比較でいえば、かなり極端に人員の少ない“小さな政府”になっています。定員削減、非正規化、非公務員化、民営化、民間化によるものです。また、人事制度の改革では、職階制の放棄と能力主義(=「人」基準)への明確な転換があり、“周回遅れ”で民間大企業なみの労使関係が形成されてきています。基本的な問題は、人事院勧告体制への依存ではなく、労働基本権回復の重要性だといえます。また、民間化された場合は、“基本権回復後”の労使関係への対応も大切です。

第4に、技能職・専門職の労働組合は、全体としては伸張傾向にあり、最大の個人加盟ユニオンの全建総連は「建設国保」と「組合共済」で組織化が進展(日本版セントシステム)してきたことは注目すべきです。現在は、野丁場など資本丁場における団体交渉機構や現場委員会確立への運動があり、地域によっては労働協約の拡張適用活用も可能な展望をもってきていることに労働界全体としての認識が必要です。この他、医療・介護やスポーツ分野での可能性があり、労働組合運動のなかで位置づけが不明確であった「職種」の視点

を活かすことが大事になっています。

第5はパートタイム労働者です。労働組合全体の組織率低下と反対に上昇傾向が見られます。ただ大部分は、ユニオンショップによる小売大企業での増加であることを見ておく必要もあります。大きな課題としては、改正労働契約法や企業内交渉による「無期契約」＝正社員化の促進が挙げられますし、また均等待遇へむけた「基準」の議論があります。「基準」としては、先述したように、職務評価による“企業内の均等”もありますが、労働協約による“企業間の均等”という課題もあることが指摘されるべきでしょう。

最後に、「間接雇用」労働者ですが、派遣労働者などの組織化は、非正規の中でも大きな立ち後れがある一方、「重層下請」の建設労働者の組織化は進展し、その結集軸が建設国保と組合の共済であったことは注目できます。港湾・建設労組などによる労働者供給事業の展開も注目すべきものです（浅見和彦「成熟社会と労働組合運動の改革」碓井敏正・大西広編『成長国家から成熟社会へ』）。

(3) 組織化と組織改革の課題

全ての労働者階層に関わる課題として3つのことを挙げたいと思います。

1つは、本格的な組織化の課題で、①企業内組織化の課題として、非正規労働者、「間接雇用」労働者、管理職などの組織化を重視していく必要がありますし、②組合員の人数だけでなく、単位組織の数自体が減少してきている中で、産業別組織と地域組織の役割が重要ですし、③いずれの場

合にも、労働者の状態悪化・貧困化だけでなく、「戦略的な立場」をもつようになった労働者階層への着目も大事になります。

2番目は、労働協約による規制の拡大と強化です。中小企業分野や技能職・専門職分野での産業別・職種別の協約、とくに両者の結節点での可能性への着目が重要ではないでしょうか。また、労働条件条項を含む「公契約条例」運動も“適正化”だけでなく、賃金下限の基準については、建設などの職種別の労働協約の展望との関係を重視することが大切になるでしょう。

第3に、組織の改革は現代労使関係の二重性（労働組合と企業内労働者組織）にそって考えられるべきです。「産業—地域—職場」のトライアングルの相互関係が重要です。工業社会段階では、「企業—産業」のラインが重視されましたが、ポスト工業段階で「地域」の役割が相対的に“回復”したことで、中小企業や非正規労働者を重視する必要があることによって、産業別組織とともに、地域組織（ローカルセンター）が団体交渉はじめ労働基本権行使のあり方を検討する課題も出てきているのではないかと考えています。また、同一企業内にさまざまな労働者の階層が働いており、企業内労働者組織の今日的な確立をめぐる、労働組合の自主的な結集か、法制化かという論点も浮上しています。さらに、企業内専従と組合費の問題も、国際比較の視点から検討しなければなりません。

（あさみ かずひこ 所員 専修大学）