

鈴木玲・早川征一郎編著

## 『労働組合の組織拡大戦略』

評者：三浦 まり

労働組合の組織率は低下する一方である。2005年度の「労働組合基礎調査」によれば推定組織率は18.7%である。1995年からの10年間で組織率は5.1%低下し、組合員数で約2,475,000人減少した。組織率の低下に対して、労働組合自体はいかなる取組みをしており、現在までにどの程度の効果を挙げ、今後の課題は何か。この重要かつ喫緊の問題に対して、本書は極めて体系的な事例分析を試みている。

編著者自身は「本書の課題は、労働組合の組織率低下対策という非常に大きな問題に対する『解』を示すことではない」と率直であるが、「本書の現状分析やそこから提起される問題意識あるいは論点が、労働組合関係者や研究者間で組織拡大問題についてさらなる有意義な議論を呼び起こす」という期待は達成されるに違いない力作である。同様の研究は、例えば評者も執筆に加わった『衰退か再生か：労働組合活性化への道』（中村圭介・連合総合生活開発研究所編、勁草書房）もあるが、本書の特徴は労働組合という主体に焦点を絞った上で、これまでの組織化戦略を網羅的に検証している点にある。以下、各章を紹介しつつ、提起された論点を拾い上げてみたい。

第I部は歴史的考察であり、第1章「日本の労働組合運動における組織化活動の史的展開——敗戦から高度成長期までを中心に——」（兵頭淳史）は未組織労働者の組織化活動の歴史を分析する。筆者は企業別組合という組織形態がゆえに、必然的に「周辺」的労働者は組織化できないという通説を批判し、未組織の「周辺」労働者を組織化しようとする努力が様々な形で存在してきた歴史をたどる。そして、60年代半ば以降に、民間大企業を中心とする主流労働組合が企業主義化あるいは企業内組合化を全面展開させたことが、75年以降の組織率の長期にわたる低落傾向という形での労働組合の存在の縮小をもたらしたと論じる。「企業内組合」とよぶべき組織への変貌はすなわち、企業の正式な一員たる正規労働者のみを視野に入れるゆえ、それ以外の労働者を組織化する動機は存在し得ない。つまり「相互信頼」型労使関係、企業内組合、企業社会といった主流派労働組合の運動方針そのものに今日の衰退の原因を見出している。ならば、労働組合の活性化への道はこうした行動原理と組織原理の抜本的転換ということになる。

第2章「ナショナルセンターの組織拡大政策の歴史——1970年代半ばから80年代半ばまでの総評と同盟の政策を中心に——」（鈴木玲）は70年代後半から80年代半ばまでの、連合発足以前のナショナルセンターが、組織率低迷にいかに対処したかを検討する。結果的には組織率の向上は実現しないわけだが、70年代後半においては組織率低迷はまだ危機感を伴って認識されていたとはいえ、総評は国民春闘路線を追求し、同盟は階級主義的労働運動に対抗して「民主化」運動を推進していたことが分かる。80年代に入るとパート労働者など未組織労働者の組織化が課題として認知されるものの、労働戦線統一に向けて内部組織問題にエネルギーを割か

なければならなかったことから、十分な成果を得られなかったことが理解される。この時期の総評は労戦統一に向けて、県評・地区労に加盟しているものの産別組織に加入していない組合の産別結集を急ぎ、この課題に未組織労働者の組織化よりも高い優先順位を与えていたことを筆者は示唆する。今日的な視点に立つと、労戦統一の動きの中で、ローカル・センターの独自の役割が積極的な評価を与えられてこなかった政治的背景にも、分析を加えて欲しかったところである。

続く第Ⅱ部では組織拡大の事例分析が詳細に展開される。第3章「連合と全労連の組織拡大戦略」（早川征一郎）は、連合と全労連の発足以降の組織拡大戦略を検証する。連合の場合、正規雇用の組合員減への戦略が不明瞭であること、非正規労働者の組織化の重要性が多くの単産の共通認識となっていないこと等が問題であると指摘し、全労連に関しては企業内（官庁内）組織率を高めることが重要であると主張する。連合の組織拡大はUIゼンセン同盟をはじめ7つの大単産の実績に負うところが大きい。非正規労働者の組織化には企業別組合の根強い「本工主義」の克服が必要であると本章は指摘するが、これはUIゼンセン同盟が進めるパート労働者の一括組織化で克服されたのか。「本工主義」の脱却とは具体的に何を指し、連合の戦略では未だ不明瞭な点は何か、もう少し具体的な提言がききたかった。

第4章「ローカルセンターにおける組織化の取り組み——埼玉連合と埼玉労連の事例——」（山垣真浩）はローカルセンターに着目し、なかでも組織化活動に定評のある連合系の埼玉連合と全労連系の埼玉労連の事例を取り上げる。評者は前述の『衰退か再生か』で中村圭介と共に埼玉連合と福岡連合の比較を行ったが、本章は

異なるナショナルセンター系列のローカルセンターを比較しており、その相違として企業別組合主義をめぐる立場に注目している点で興味深い。埼玉連合が企業別組合主義および産別加盟の従来原則を維持しているのに対して、埼玉労連は地域ユニオン拡大戦略を展開し企業別組合主義から脱却しようとしているという。組織化哲学の相違に由来する異なる戦略は今後どのような成果を挙げてゆくのか。今後も定点観測が求められる研究課題である。

第5章「パートタイム労働者組織化の現状と課題——小売・流通業を中心に——」（浅見和彦）は、民間部門におけるパートタイム労働者の組織化問題に体系的な分析を加える。先進的な全国単産および単組の事例を紹介しつつ、3つの組織化活動の類型を導き出す。第一は経営者説得型の組織化であり、基幹労働力化が顕著な長時間パートから順に上から組織化するもので、UIゼンセン同盟やサービス・流通連合およびこれらの傘下の単組がこの範疇に属する。第二は短時間パートを中心に、下から緩やかな組織化を行うもので、ユニオンショップ協定を必ずしも締結するものではない。生協労連とその傘下の単組がこの類型にあたる。第三は労働相談や労働争議を契機として「駆け込み寺」的に組織化されるものであり、コミュニティ・ユニオンやローカル・ユニオン等が属する。

現段階ではパート労働者の組織化はまだ初期段階にあるが、傾向としては「小売・流通業の大企業の労働力構成において正規労働者の半数割れが生じる中で、増大するパート労働者を同一組織の中で組織化することによって、従来の企業内従業員組織としての性格を『再建』する」方向にあるという。筆者はこの傾向が労働組合運動を活性化させる側面に期待しつつも、企業内従業員組織としての性格にとどまらない組織化の必要性を説く。パート労働者の地域労働市

場に対応するなかで、業種別・職種別・地域別組織形態への変更・確立を提言するのである。これを具現化するには実践家の間での論争が避けられないと言う通り、今後の重要な論点を提起する分析である。

第6章「大企業組合の組織拡大戦略の分析と評価——電機連合と加盟単組の事例を中心に——」（松尾孝一）は、電機産業の事例分析であるが、多様な属性を持つ労働者の出現という普遍的なテーマを扱う極めて示唆に富む重要な考察である。組織化の量的課題として、①構造改革に伴う従業員数の削減、②企業組織再編に伴う組合員の漏出、③本体企業における管理職比率の増大による組織対象範囲の縮小、④非典型労働者の増大、⑤電機産業の製造業から情報産業への転換を挙げ、質的課題として、①ユニオンショップ制で守られた本体大企業正規従業員の組合離れ、②大卒比率の増大による職業生涯を組合員として全うする者の減少（組合活動家のアマチュア化）、③従業員の高齢化・高学歴化による組合員有資格者比率の減少、組合へのニーズの変化、④分社化による組合活動の分断化、⑤成果主義など個別的人事管理の浸透に伴う組合加入の実益の低下を指摘する。これらの課題は多岐にわたり、それぞれに異なる対応策をきめ細かく実施するしかない。筆者は労働者属性ごとに組織化戦略を整理しており、研究者・実践家共に大いに参考になるのではないだろうか。

注目すべき論点として、筆者は「横断的企業別組合」を提唱する。これは、「企業内における従業員間の階層的格差を認識した上で、現実にある階層間の処遇格差の再調整を行う組合」と定義される。組合運動を従業員トータルの運動ではなく、階層運動と捉えるべしと説くのである。企業内で階層横断的組織化を追求することにより、階層・属性ごとに異なる多様なニ-

ズへの対応がよりの確になることが期待されるという。その一方で、多様なニーズへの対応にのみ目を奪われるのではなく、「各属性・階層ごとの基本的労働条件のきめ細かな擁護や、階層間の処遇格差の再調整という視点を失わないことが必要」と指摘する。民間大企業の組織拡大にとって、傾聴すべき視点である。

第7章「中小企業労働者を対象とした組織拡大——金属機械産業を中心に——」（長谷川義和）は、JAMとJMIUの組織化活動を検証することにより、日本のモノづくりの基盤となっている中小企業における組合活動の展望を検討する。連合系のJAMは企業別組合を基本単位とする産業横断的な組織で、大手労組と中小労組が混在する。それゆえ組織内調整が容易でないことを本章は指摘する。JAMはモノづくりに関する産業政策への提言をその活動の主軸に置いてきた点で特徴的であるが、このことが組織活性化にどのように寄与するかは今後の重要な論点であろう。一方、全労連系のJMIUは個人加盟の産業別単一組織の実態を作り上げようとしており、それなりに着実な成果を挙げていることが描写されている。日本社会の底辺に不安定労働者層に手が届く数少ない運動として大きな意義があるものの、絶対的な量では劣っている点をどう克服するのが課題であることが指摘されている。

第8章「公務員労働組合の組織拡大——非常勤職員の組織化をめぐるとりくみ——」（斉藤力）は、近年急増する公務部門における非常勤職員の組織化を扱う。公務員の場合、身分や勤務形態により適用を受ける法が違ってくるといふ民間にはない特徴があり、したがって可能な組合活動も異なる制限を受ける。正規職員が削減される中、それを埋める形で非常勤職員が配置され、それゆえ正規職員が非常勤職員に対して管理的な立場に立たざるを得ず、また賃金・

雇用保障に関して相当大きな格差も存在することから、正規・非正規のヨコの連帯意識が醸成されにくい点も指摘する。そのような状況の中、東京公務公共一般は、臨時・非常勤職員、第3セクターのプロパー職員、国私立大学の非常勤講師、自治体の下請け労働者、専門学校や塾の教員などを包摂し、都職労の援助のもと独自の労働組合活動を行っている点で注目に値する。筆者は業務の民間委託・民営化が行われたとしても、国民・住民の公共サービスへの要求が減少することはない点を重視し、労働組合としては行政の民間委託化・外部化・民営化に真っ向から反対することを基本にすえるべきだと主張する。小泉政権以来、「官から民へ」の風潮が強まる中、行政の民間委託化がもたらす負の側面への社会的理解は欠ける傾向にある。公務員労働組合の場合、自らの労働条件の切り下げだけではなく、公共サービスの内容・質が低下することを市民に対して警鐘し、「国民・住民との協力・共同」を築くことが最重要の課題であり、労働組合の社会的責任でもあることを本章は主張する。重要な指摘である。

第9章「日本における管理職組合の可能性」(長峰登記夫)は、バブル崩壊以降リストラの対象とされた管理職に対して、どのような組合運動の可能性があるのかを論じる。中高年の管理職は人員削減の集中砲火を浴び、実際に管理職者数・比率は大きく低下したが、会社との協定により管理職が組合から排除されるケースがほとんどであるという。中間管理職は能力主義化のなかで成果を求められ、しかし残業手当はなく、職務権限は上層部に吸い上げられるものの、管理職ということで組合から排除される。管理職は、転職で対抗するか現状に甘んじるのでなければ、個人加入の横断的管理職組合(東京管理職ユニオンなど)に加入するか、企業内管理職組合を結成・加入することになる。しか

し意識調査では管理職の労働組合への期待は薄いようである。ただ中間管理職の置かれた厳しい現状を考えると、管理職組合への潜在的な要求は強い可能性があり、今後の労働組合運動の活路の一つであることを本章は示唆する。

第10章「労働者供給・派遣事業を通じた組織化の課題とその対応」(内藤直人)は労供事業や派遣事業を行う労働組合が、その事業を通じて組織化にどのように取り組んでいるかを明らかにしている。2005年現在で労供組合は81組合、約1万人の組合員数と規模は極めて小さい。しかしながら労供・派遣事業は、職種別の横断的労働市場を形成することから、企業別労働組合と異なる職種別の組合が組織されることになるため、将来的には労供組合を拡大・増加させることも労働組合活性化の一つの方向性であろう。その際課題となるのが、仕事を確保すること、そして免許や資格が必要な分野で特定の企業に雇用されていない労働者が多数存在する職種を見出し組織化を図ることであると指摘する。

最後に、第Ⅲ部では組織拡大の比較分析として第11章「産別組織の組織拡大戦略——その制度的文脈と媒介要因——」(鈴木玲)が配置され、英文文献で展開されている労働組合の活性化を巡る議論の成果を基に、6つの産別の組織拡大戦略を3つのモデルから整理・分析する。国際比較の先行研究の知見によれば、「日本のように団体交渉が企業レベルに分散化して、組合組織率低下が労働協約の適用範囲の縮小に結びつく場合、組織拡大が組合運動の再活性化戦略のレパートリーのなかで重要な位置を占める」ことになるという。しかし民間大企業の企業別組合は労使関係制度に「埋め込まれて」いる度合いが高いため、組織率減少への危機感が薄く、「パートナーシップ・モデル」(労組と経

営者のパートナーシップ協定に基づき未組織企業への組織拡大を狙う戦略)が優勢になる傾向にある。パートナーシップ・モデルが組織拡大・活性化にどの程度寄与するかは状況によるが、現在の日本の場合はその有効性は限られたものであると筆者は主張する。ならば活路は「組織化モデル」(活動家と一般組合員が未組織を積極的に組織化する戦略)と「サービス・モデル」(サービスを提供することにより組合加盟を促進する)となるが、前者は全国一般・JMIUが、後者はJAMが推進しているという。これら組合の経験と教訓を広く共有することが必要だという結論が引き出されるであろう。

本書の強みは実に多様な組合を分析対象に含めていることであり、評者自身多くのことを学ぶことができた。どの章も現在の企業別組合のあり方を批判し、新たな組織のあり方としては、「横断的企業別組合」(松尾)、「業種別・職種別・地域別組織形態」(浅見)、「組織化モデル」(鈴木)、「サービスモデル」(鈴木)、「管理職組合」(長峰)、「国民・住民との協力・共同」する公務員組合(齊藤)等が提示される。これらの組織論

の提言は活発な議論を呼ぶべきものである。その一方で、もしこれらの組織戦略が有効であるならば、それらが現在運動の主流になりえていない原因、とりわけ労働組合内部の組織的桎梏についての考察も聞きたかったところである。

組合の組織拡大戦略の有効性を探るには、企業内・社会内で多様性/格差が拡大する中、何を基盤に連帯が構築されるのかを問う作業が不可欠である。現在進行する多様性/格差の拡大に、企業別組合だけではなく、労働組合という組織形態・運動自体が適応できていない。なぜ労働組合は、多様性/格差の拡大に不安を抱く層の心に届かないのか。より根本的な要因分析なくして、組織化戦略の是非だけでは展望は開けまい。ただし、根本的な分析へ至る前提として、本書のような組合活動の総点検は欠かせない。その意味で重要な貢献をなした一冊である。

(鈴木玲・早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房、2006年3月刊、viii+309頁、定価4,200円+税)

(みうら・まり 上智大学法学部助教授)

●「近現代史における日中関係の再検討」国際シンポジウムの記録

THE POSSIBILITY OF AN EAST ASIAN COMMUNITY

Rethinking the Sino-Japanese Relationship

## 東アジア共同体の可能性——日中関係の再検討

佐藤東洋士・李恩民編——菊判・560頁・8400円(税込)

アジアの双壁として地域統合に多大の貢献をなしうる力を備えている日本と中国は、負の遺産として残された「過去」をどのように克服していくか、東アジア共同体の構築の上での最も重要な課題に挑む!!

【報告者・執筆者】(執筆順)

黄 自進	横山宏章	邢 麗 荃	服部龍二	聞 黎明	植田渥雄
宋 志勇	大澤武司	松金公正	菅沼雲龍	大崎雄二	小崎 真
太田哲男	町田隆吉	光田明正	石 之瑜	佐藤考一	天児 慧
趙 全勝	ジョンN・ホーキンス	ギルバート・ロズマン	ケントE・カルダー		川西重忠
白西紳一郎	王 泰平	中江要介	田島高志	今西淳子	

御茶の水書房

113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03(5684)0751  
ホームページhttp://www.ochanomizushobo.co.jp/