

日本労働年鑑 第61集 1991年版
The Labour Year Book of Japan 1991

特集 労働組合組織化の新たな動向

第一章 どのような労働者が未組織なのか

1 企業内未組織層－その組織化の現状

(1) パートタイム労働者

■ 未組織労働者の二類型

未組織労働者といっても、大きく二種類に分けられる。一つは、組合が組織されている企業に雇われているが、組合員でない労働者である。たとえば、パートタイマー、使用者の利益を代表しない管理職や専門職などがその代表で、いわば企業内未組織層である。

もう一つは、労働組合自体が組織されていない企業の労働者である。どちらのタイプの労働者を対象にするかで、組織化活動に取り組む主体も異なってくる。

前者では企業別労働組合が中心とならざるをえないし、後者では産業別連合体や地域組織が中心とならざるをえないだろう。本章では、まず企業内未組織層に対する組織化活動の現状と問題点を、次節では未組織企業の労働者に対するそれを明らかにしていこう。

■ パートタイム労働者の現状

総務庁統計局「労働力調査」により、女子で週就業時間が三五時間未満の〈短時間雇用者〉の推移をみると、一九七五年の一九八万人から八九年の四三二万人へと実に二・二倍に増加している。一方、同じく総務庁統計局の「就業構造基本調査報告」によると、八七年現在、パートタイマーと呼ばれている女子労働者は四四六万人である。また労働大臣官房政策調査部「就業形態の多様化に関する実態調査結果報告」(一九八七年)によれば、パートタイム労働者を雇用している事業所は五三・七%にも及んでいる。

もともと企業別労働組合は、正社員のみを組織するいわゆる〈本工組合〉であり、臨時工、パートタイム労働者などの非正社員は組織範囲からのぞかれていた。第1表によれば、この伝統は依然として生きているように見える。パートタイム労働者が雇用されている事業所で、パートを正規の組合員にしている労働組合は、八八年現在でわずかに六・六%にすぎない。企業規模別でみると五〇〇〇人以上と三〇～九九人規模でパートタイマーを組織化している組合が多く、産業別には卸小売業・飲食店、サービス業で多い。

第1表 パートタイム労働者の組織化状況

			組合員 として いる	組 合 員 と し て い な い				
				小 計	準組合員 としている	組織化の 方向で努力をとる	連携組織 特別に取り 組んでいない	
企 業 規 模	計	100.0	6.6	93.4(100.0)	(1.8)	(8.4)	(2.7)	(87.1)
	5,000人以上	100.0	13.3	86.7(100.0)	(2.7)	(8.5)	(3.1)	(85.9)
	1,000～4,999人	100.0	4.5	95.5(100.0)	(1.2)	(11.1)	(5.0)	(82.6)
	500～999人	100.0	3.8	96.2(100.0)	(0.8)	(7.9)	(1.5)	(89.8)
	300～499人	100.0	2.5	97.5(100.0)	(1.3)	(8.4)	(1.6)	(88.7)
	100～299人	100.0	4.2	95.8(100.0)	(2.2)	(9.7)	(1.9)	(86.2)
	30～99人	100.0	7.9	92.1(100.0)	(1.7)	(3.1)	(2.2)	(93.0)
産 業	鉱 業	100.0	—	100.0(100.0)	(—)	(—)	(—)	(100.0)
	建設業	100.0	—	100.0(100.0)	(0.3)	(0.7)	(—)	(99.0)
	製造業	100.0	2.9	97.1(100.0)	(1.4)	(6.3)	(3.0)	(89.3)
	電気・ガス熱供給業・ 水道業	100.0	0.3	99.7(100.0)	(2.3)	(1.8)	(2.8)	(93.2)
	運輸・通信業	100.0	5.3	94.7(100.0)	(3.3)	(8.6)	(1.7)	(86.4)
	卸小売業・飲食業	100.0	18.3	81.7(100.0)	(1.9)	(21.3)	(5.5)	(71.3)
	金融・保険・不動産業 サービス業	100.0	1.7	98.3(100.0)	(2.7)	(2.3)	(1.9)	(93.1)
		100.0	9.1	90.9(100.0)	(1.6)	(8.1)	(1.0)	(89.5)

〔備考〕 労働大臣官房政策調査部「日本の労働組合の現状(Ⅱ)―労働組合実態調査報告」(平成元年版)。
パートタイム労働者が事業所にいる労働組合を100とした比率である。

■ 五年前との比較

一つは五年前との比較である。同じ労働大臣官房政策調査部「日本の労働組合の現状(Ⅱ)―労働組合実態調査報告」(一九八四年版)から一九八三年現在の数字を算出すると次のようになる。

パートタイム労働者を正式に組合員としている組合は全体で四・〇%、準組合員としているのは全体で一・四%、組織化の方向で努力しているのは全体で九・六%、合計一五%であった。すでにみたように八八年の数字は、それぞれ六・六%、一・七%、七・八%、計一六・一%であるから、五年前に比べれば組織化の努力はやや実り、パートタイム労働者を組織化した組合が増えている。しかし、その増加はわずかなもので、全体として積極性が増しているとはいえない。ちなみに卸小売業・飲食店の五年前の数字はそれぞれ六・八%、二・四%、二六・四%、合計三五・六%となる。ここでも同様の傾向がみられる。

このように企業別組合は伝統を破りつつあるようにも思えるが、その動きはまだ一部の組合にかぎられ、大きな広がりを見せてはいない。少なくともこの五年間で、そうした広がりが顕著であったとはいえない。なぜであろうか。同じ企業のなかで、労働組合にはいない人々、つまり競争相手が増えることは自らの交渉力を弱めることになる。それでもそれらの人々を組織化しない理由はいったい何なのだろうか。これを探ることは今後の重要な課題であろう[6]。

■ パートタイム労働者の意識

もう一つの視点はパートタイム労働者自身の労働組合に対する考え方である。時期はやや古いですが、女子パートタイム労働者の多い卸・小売業を組織範囲にふくめているゼンセン同盟が行った調査をみてみよう。それによれば、女子パートタイム労働者で組合に加入していない人でも、その四六・七%は組合への加入意志をもっている。もっともその多くは正社員組合への加入ではなく、パートだけの組合を志向しているのだが(第2表参照)。

第2表 女子パートタイム労働者（非組合員）の組合加入意志

勤続年数	計	正社員の組合 加入希望	パートだけの 組合加入希望	組合加入 希望なし	組合に関心 なし	不 明
合 計	100.0(2,815)	8.5	38.2	8.1	31.5	13.7
0.5年未満	100.0(312)	3.5	24.4	7.4	40.0	24.7
0.5～1年未満	100.0(394)	4.1	29.2	10.4	40.3	16.0
1～2年未満	100.0(614)	6.7	37.9	9.4	34.4	11.6
2～3年未満	100.0(406)	9.6	37.7	10.6	30.3	11.8
3～5年未満	100.0(569)	9.7	45.8	7.2	26.2	11.1
5～7年未満	100.0(321)	15.3	48.3	3.4	22.7	10.3
7～10年未満	100.0(111)	15.3	42.4	3.6	23.4	15.3
10年以上	100.0(46)	21.7	37.0	10.9	17.4	13.0

〔備考〕 ゼンセン同盟『チェーンストア労働者の実態と意識』（1980年7月）より算出。
調査時点は1979年8月～10月である。

〔備考〕 ゼンセン同盟『チェーンストア労働者の実態と意識』（1980年7月）より算出。
調査時点は1979年8月～10月である。

また、これを勤続年数別にみると、勤続が長くなるほど組合加入を希望する人の比率が顕著に高まっていることがわかる。長く働き、職場や仕事がわかってくると、いろいろな不満もまたつのってくるのかもしれない。そんなときに組合の必要性を実感するのであろう。

一方、前出の労働大臣官房政策調査部「就業形態の多様化に関する実態調査結果報告」（一九八七年）によれば、女子パートタイム労働者の七八・八％は、いまの会社でパートタイマーとして働きつづけたと答えている。また第3表にあるように、製造業、卸・小売業のいずれにおいても、女子パートタイム労働者の勤続年数は長期化している。

第3表 女子パートタイム労働者の
平均勤続年数の推移

	製 造 業	卸・小売業
1975年	3.2年	2.5年
85年	4.0年	3.9年
89年	4.3年	4.1年

〔備考〕 労働大臣官房政策調査部（統計情報部）「賃金センサス」

以上を考え合わせると正社員組合かパート組合かという組織形態は別として、女子パートタイム労働者の労働組合を求める声はますます強まっているとみられる。一方、企業別組合の側でも、その声に応えようとする新しい積極的な動きはみられるものの、まだ大きな波になってはいない。

（2）使用者の利益を代表しない管理職・専門職

■ 正社員のなかの非組合員

パートタイム労働者だけでなく、正社員のなかの非組合員も増えている[7]。労働組合法は労働組合の要件として、使用者による経費援助を受けていないことと並んで使用者の利益を代表する者が参加していないことを挙げている(第二条但し書き)。

ここでいう使用者の利益を代表する者として、労働組合法は、(1)役員、(2)雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限をも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関する機密の事項に接し、そのためその職務上の義務と責任と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触する監督的地位にある労働者を例示している。

高齢化・高学歴化にともなうポスト不足に対処するために設けられた専門職、あるいは部下のいない管理職などは、はたしてここでいう使用者の利益を代表する者なのであろうか。ある研究による[8]と、正社員の非組合員のすべてが「使用者の利益を代表する者」にあたるとした組合は二六・一％であり、七三・〇％は正社員非組合員のなかに「使用者の利益を代表する者」ではない管理職や専門職がふくまれていると答えている。しかもその割合は決して低くなく、また最近五年間で増加している。

彼らは労働組合というルートをとおして自らの意見を表明することもできず、また管理職として経営上の諸決定に関与することもできない。いわば労使のはざまに落ちこんだ人々である。

■ 管理職、専門職の組織化

第4表によれば、そうした管理職・専門職のいる事業所の労働組合で、彼らを正規の組合員としているのは二八・一％である。とくに企業規模が大きいほどその組織化を進めており、また産業別では製造業、鉱業をのぞく産業で組織化が活発に行われている。これに準組合員としている組合の一・四％(七一・九％×一・九％)、組織化の方向で努力している組合の三・八％(七一・九％×四・七％)を合わせれば、三三・三％の組合が「使用者の利益を代表しない」管理職や専門職に積極的に働きかけている。パートタイム労働者の組織化に比べればはるかに積極的であるといつてよい。

第4表 使用者の利益を代表しない管理職・専門職の組織化状況

		計	組合員として いる	組 合 員 と し て い な い				
				小 計	準組合員として いる	組織化の方向 で努力	連携組 織をと る	特別に取 り組んで いない
企 業 規 模	計	100.0	28.1	71.9(100.0)	(1.9)	(4.7)	(1.8)	(91.6)
	5,000人以上	100.0	48.2	51.8(100.0)	(2.7)	(4.4)	(2.7)	(90.3)
	1,000～4,999人	100.0	24.9	75.1(100.0)	(1.7)	(5.0)	(2.4)	(91.3)
	500～999人	100.0	24.5	75.5(100.0)	(1.9)	(4.7)	(2.8)	(90.6)
	300～499人	100.0	21.0	79.0(100.0)	(0.2)	(10.8)	(4.4)	(84.6)
	100～299人	100.0	21.6	78.4(100.0)	(2.4)	(3.9)	(0.6)	(93.0)
	30～99人	100.0	18.4	81.6(100.0)	(1.6)	(3.0)	(0.4)	(95.1)
業	鉱 業	100.0	7.8	92.2(100.0)	(一)	(一)	(一)	(100.0)
	建 設 業	100.0	30.1	69.9(100.0)	(2.3)	(9.8)	(1.5)	(87.0)
	製 造 業	100.0	15.7	84.3(100.0)	(1.8)	(2.3)	(1.3)	(94.6)
	電気・ガス熱供給業 水道業	100.0	48.0	52.0(100.0)	(1.4)	(一)	(2.2)	(96.4)
	運 輸 ・ 通 信 業	100.0	24.2	75.8(100.0)	(2.1)	(6.2)	(2.0)	(89.7)
	卸小売業・飲食店	100.0	36.6	63.4(100.0)	(3.2)	(7.0)	(3.1)	(87.2)
	金融保険不動産業	100.0	57.4	42.6(100.0)	(2.3)	(3.6)	(4.1)	(90.0)
	サ ー ビ ス 業	100.0	31.8	68.2(100.0)	(0.9)	(7.9)	(1.1)	(90.3)

〔備考〕 1) 労働大臣官房調査部「日本の労働組合の現状(Ⅱ)―労働組合実態調査報告」(平成元年版)。
2) 使用者の利益を代表しない管理職・専門職が事業所にいる労働組合を100とした比率である。

パートタイム労働者と同様に、労働大臣官房政策調査部「日本の労働組合の現状(Ⅱ)―労働組合実態調査報告」(一九八四年版)によって五年前の数字をみてみよう。これによると、彼らを組合員としている組合は二三・〇%、準組合員としている組合は一・七%、組織化の方向で努力している組合は三・九%、合わせて二八・六%となる。組織化の成果は、この五年間で着実にあがっている。

だが他方で、八八年現在でも、とくに取り組んではいない組合が六五・九%(七一・九%×九一・六%)もあることに注意しておくべきであろう。なぜ、これらの組合は彼らに積極的に働きかけないのであるか。

■ 二つの方向からの企業別組合の浸食

正社員だけからなる企業別組合は現在、二つの方向からその組織基盤を揺るがされつつある。一つにパートタイム労働者等の非正社員の増加であり、もう一つは組合に入れない正社員の増加である。企業内に組合に入らない労働者が増加することは、企業別組合の発言力・交渉力にマイナスの影響をもたらすであろうし、また組合から排除された労働者にとっても問題であろう[9]。

一部の企業別組合は彼らの組織化に積極的に取り組んでいる。パートタイム労働者の組織化はごくわずかな組合で行われているにすぎず、まだそれほど広がりを見せていないとはいえ、新たな地平を切り開く可能性をもつものであろう。また四分の一強の組合が、これまで組合に入れずにいた正社員の組織化に成功している。企業別組合自らが組織率の低下に立ち向かいはじめたといってよい。だが、依然としてそうした新しい動きとは無関係の組合も多い。なぜ、彼らは積極的にならないのであろうか。

■ 組織範囲の変更

組合員の範囲はもともと労働組合自身が決めることである。したがって労働組合が危機感を感じれば、組織範囲を変更すればよい。だが、日本の場合、いろいろな事情から自主的にそれを決められず、労働協約で組織範囲を決めている組合が多い[10]。

パートタイム労働者であれ、使用者の利益を代表しない管理職・専門職であれ、その組織化には労使交渉による組合員資格の改定が必要とされる。経営側との交渉・説得というハードルは企業別組合にとって意外に高く、そのことが停滞を招いているのかもしれない。

2 未組織企業の労働者

(1) 組織化の現状

■ 未組織労働者の組織化

企業別組合は普通、単独で企業外の未組織労働者を組織化する意志をもっていない。それは産業別連合体あるいは地域組織の役割である。いま、第5表で一九七五年からの新設組合(組織変更等にとともなう労働組合の新設を除いた実質的に新設された労働組合)の組合員数の推移をみると次のことがわかる。七五年から七八年までは組合員数、全雇用者に占める比率はともに減少し、七九年から八一年にかけてはやや持ち直すものの、それ以降は八七年をのぞけば低水準で停滞している。いずれにせよ、七五年の一六万人から八九年の八万人へとこの間で半減している[11]。産業別連合体や地域組織は真剣に未組織労働者の組織化に取り組んでいるのだろうか。

第5表 実質的に新設された労働組合の組合員数の推移

	実質的新設組合の組合員数		うち事業所新設・拡張以外の理由による新設組合員数	
	総数	全雇用者に占める比率(%)	総数	全雇用者に占める比率(%)
1975年	165,076	0.46	144,085	0.40
76年	120,352	0.33	101,235	0.27
77年	107,576	0.28	94,379	0.25
78年	87,219	0.23	73,843	0.19
79年	107,234	0.28	90,734	0.23
80年	93,276	0.23	76,429	0.19
81年	116,340	0.29	99,811	0.25
82年	82,773	0.20	68,647	0.17
83年	86,987	0.21	67,948	0.16
84年	65,362	0.15	50,674	0.12
85年	73,841	0.17	61,877	0.14
86年	59,913	0.14	42,671	0.10
87年	157,505	0.35	140,803	0.32
88年	69,105	0.15	54,475	0.12
89年	80,886	0.17	64,061	0.14

- 〔備考〕 1) 労働組合員数は労働大臣官房政策調査部(統計情報部)「労働組合基礎(基本)調査」。全産業雇用者数は総務庁(総理府)統計局「労働力調査」。いずれも1989年6月現在の数字。
- 2) 実質的新設とは、「組織の変更等及び分裂に伴う新設」以外の新設であって、「事業所の新設・拡張による新設」と「その他の理由による新設」のことである。「その他の理由による新設」とは、たとえば労働条件の向上のための新設、労働者の自覚による新設等を指す。

第6表によると、連合加盟の民間単産四八組織のうち、八八年度の一年間に一万人以上の未組織労働者を組織化した組合はわずか三つしかない。一〇〇〇人未満が一六組織もあり、まったく組織化していない組織も一七ある。一年間の数字にすぎないが、これでは新しく増えている労働者と並んで組合員が増えないのも当然の結果だといってよいのではないか。なぜにこうも少ないのだろうか。

第 6 表 連合民間単産の組織化活動の現状（1988年度）

	組織数	組織化の成果（1組織平均）
1万人以上	3	60,331人（20,110人）
5,000～9,999人	1	6,000人（6,000人）
1,000～4,999人	10	20,379人（2,038人）
1～999人	16	4,534人（283人）
0人	17	0人（0人）
不明	1	—（—）
合計（不明を除く）	47	91,244人（1,941人）

〔備考〕 全日本民間労働組合連合会『産業別組織の機能の現状調査報告書』（1989年10月）より算出

■ 中産別主義の限界

以上のデータは産業別連合体や地域組織が組織化に取り組んでいないことを示すものののだろうか。ある意味ではそうだといってよい。日本の産業別連合体の多くはいわゆる中産別主義をとっている。いいかえれば産業分類上、中分類に分けられる産業を組織範囲とする産業別連合体が多い。連合の調査によっても、四八組織中、中産別主義をとる組織は四一あり、他に産業分類上、大分類に分けられる産業を組織範囲とする大産別主義は四組織、産業分類にかかわらずすべての産業を組織範囲とする一般労働組合主義にたつ組織が二つある[12]。

中産別主義にたつ組織のなかにはすでに特定の産業分野の有力な企業をほとんど組織してしまい、そもそも組織化に積極的になる理由を欠いているところもみられる。たとえば第7表にあるように、中産別Bタイプ、つまり組織範囲とする産業で一定のシェアを有するが、組合員数が一〇万人以下あるいは組織範囲が産業分類上の小分類または細分類であるような産業別連合体一四組織のうち一組織は、八八年度中一人も組織化していない。このように、組織化活動の停滞の一つの原因は、日本の産業別連合体の中産別主義にある。

第7表 タイプ別にみた組織化の現状

		計	1万人以上	1,000～9,999人	1～999人	0人	不明
中産別	Aタイプ	10	1	4	4	1	0
	Bタイプ	14	0	1	2	11	0
	Cタイプ	17	0	1	10	5	1
大産別タイプ		5	2	3	0	0	0
一般タイプ		2	0	2	0	0	0

〔備考〕 1)全日本民間労働組合連合会『産業別組織の機能の現状調査報告書』（1989年10月）123～124頁より算出。

2)産業別組織の類型化は次のように行われた（同報告書の18～19頁）

中産別Aタイプ：①中産別主義をとり、②特定産業において製品市場の支配力を有する大手企業のほとんどを組織し、③組織範囲が産業中分類という産業であって、④10万人以上の組合員を抱える組織

中産別Bタイプ：①中産別主義をとり、②特定産業において製品市場の支配力を有する大手企業のほとんどを組織し、③〔組織範囲が産業中分類という産業ではなく、小分類、細分類という産業つまり業種である〕か、または〔産業であっても組合員数が10万人未満である〕組織

中産別Cタイプ：①中産別主義をとり、②特定産業において製品市場の支配力を有する大手企業のほとんどを組織してはいない組織

大産別タイプ：大産別主義をとる組織

一般タイプ：一般労働組合主義をとる組織

だがすべてがそうだとはいえない。組織化に取り組んではいるけれど、なかなか成果があがりにくくなったということも考えられる。では、なぜ成果があがりにくくなったのか。これを探るために実際の組織化がどのように行われているのかをみてみよう。

（2）組織化活動の実態

■ 組織化の四つのタイプ

一般に産業別連合体や地域組織の行う組織化のタイプとしては、次の四つがある[13]。

（1）訪問説得組織化型……産業別連合体や地域組織のオルグが未組織企業を訪問し、当該企業の従業員、場合によっては経営者を説得して組合を結成させる。

（2）自主結成援助型……未組織企業の従業員の一部に組合結成の機運が盛り上がり、オルグがそれを援助し、組合結成にいたる。

（3）関連企業組織化型……すでに組合のある企業の関連企業に対し、オルグまたは当該組合が関連企業の従業員あるいは経営者に組合結成を働きかける。

（4）既成組合加盟型……それまでどこの産業別連合体にも所属していなかった純中立組合、あるいは別の産業別連合体に所属していた組合を自らの組織に加盟させる。正しくは組織化とはいえない。もっとも当該組織にとっては意味のあることであろう。

■ 第三次産業の組織化の事例

第三次産業を組織範囲とする八つの産業別連合体、業種別協議会と二つの一般組合に組織化事例をたずねた結果、一五の事例をきくことができた[14]。それによると、一五のうち一三は自主結成援助型であり、一つが既成組合加盟型のなかの純中立組合加盟型であった。訪問説得組織化型はわずか一事例しかなかった。ヒヤリングでは、できるかぎりこのタイプの組織化事例を収集しようとしたのだが、それでもわずかに一事例にすぎない。また、新設組合に対するアンケート調査でも、外部のオルグに説得されて組合を結成したのは第8表でみるように、わずか四・〇%にすぎない。

訪問説得組織化型はきわめて積極的な組織化である。オルグ自らが未組織企業を訪問し、見ず知らずの人を訪ね、組合をつくるよう説得するのである。警戒する人もいるだろうし、なかなか信用されないこともある。場合によっては経営者までも説得せねばならないかもしれない。事例でも、アンケートでもこのタイプの組織化が少ないのも無理からぬことかもしれない。

これに対して、第8表からわかるように、労働条件に対する不満や経営体質への不満が高じて、あるいは企業合理化・解雇などに直面して、未組織企業の従業員が自主的に組合結成を決断するケースが圧倒的に多い。しかし、未組織企業の従業員がこうした理由で組合結成を決断したといっても、それだけですんなりと組合がつくられるわけではない。

第8表 組合結成の直接の動機
(1つだけ)

労働条件に対する不満が昂じて	52.4
外部のオルグに説得されて	4.0
経営体質への不満が昂じて	20.6
企業合理化・解雇などに直面して	11.1
近隣・同業種企業に組織が結成されたことに刺激されて	2.4
親企業から組合をつくるよう勧められて	2.4
経営者から勧められて	3.2
その他	1.6
不 明	2.4
合 計	100.0(126)

〔備考〕 東京都立労働研究所『第三次産業における労働組合の結成』
(1986年)

■ オルグの役割

普通、最初の決断は一人または数人によって行われる。その後、仲間を増やし、他方で組合の組織や活動について勉強しなければならない。そのため、通常、組合結成の決断をすると、外部の組合と接触する。新設組合に対するアンケート調査でも、外部となんら接触せずに組合をつくったのはわずかに八・七%にすぎない[15]。ここで産業別連合体などのオルグは重要な役割をはたすのであり、オルグか

らみれば自主結成援助型の組織化が行われるのである。

ここからのオルグの重要な役割は大きく分けて四つある。一つは、組合運営上必要な知識や労働関係の法律知識を、組合結成の決断をした従業員に与えることである。二つは、組織化の中心となりうる人物を探すことである。組織化の成否は誰を中心人物にするかにかかっているからである。三つは、この人物を中心に賛同者を徐々に増やすことである。四つは、経営者が攻撃的な対応をしてきた場合に、従業員の動揺をおさえ、経営者を説得することである。

このように組織化の中心的タイプである自主結成援助型において産業別連合体などのオルグのはたす役割は大きい。彼らの支援なしには、スムーズに組合は結成されないといってもよいだろう。

■ 未組織企業従業員の決断

だが、オルグはあくまでも組合結成のきっかけを受動的に待っているだけである。訪問説得組織化型のように未組織労働者に積極的に働きかけてはいない。おそらく組合員数の増大した高度経済成長期においても、自主結成援助型が主流であったであろう。もしこの考えが正しいとしたら、いったいなぜ組織化が今日において活発ではなくなったのだろうか。

自主結成援助型は、何よりも未組織企業の従業員の決断を出発点としている。もしその決断がなかなか行われなくなっているとしたら、必然的に組織化も少なくならざるをえない。

事実、第9表にあるように、労働条件に強い不満がある場合でも、組合を結成しようという労働者は減少している。いいかえれば組合結成を決断することが減りつつある。

第9表 労働条件に強い不満を抱いた時の行動

	1973年	78年	83年	88年
できたばかりの会社で、労働条件はしだいによくなっていくと思うから、しばらく事態をみる	37.2	41.6	47.6	48.2
上役に頼んで、みんなの労働条件がよくなるように取りはからってもらう	23.6	21.6	22.4	23.6
みんなで労働組合をつくり、労働条件がよくなるように、活動する	31.5	30.7	25.1	22.0
その他	0.1	0.1	0.2	0.3
わからない、無回答	7.7	5.9	4.6	5.9

〔備考〕 1) NHK世論調査部『現代日本人の意識構造〔第三版〕』（日本放送出版協会、1991年）

2) 質問文は「かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の間で、給料とか働く時間などの労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうか思いますか」というものである

組合をつくることはかなり大変なことである。経営者に反旗をひるがえす、信頼できる仲間を増やす、場合によっては経営者と対決せねばならぬかもしれない。精神的にも肉体的にも疲れることであろう。生活水準は向上し、不満があれば他の企業に比較的簡単に移動できる現在の日本において、わざわざそうした苦労を自ら進んで背負い込む必要はないではないかと、労働者が考えたとしても不思議ではない。第9表の数字は、その表われとみたほうがよいと思われる。

要するに、産業別連合体などのオルグの消極性、豊かになった労働者、この二つが組織化の成果の停滞をもたらしている。だが、なぜオルグは積極的にならないのだろうか。

こうした問題について答えるために、逆に、いま積極的な組織化活動を展開して成果をあげている事例を検討してみよう。最初は、ゼンセン同盟の事例をやや詳しくみることにしたい。ゼンセン同盟は、もともとは繊維産業の労働組合の産別組織・全織同盟として出発したが、スーパーマーケットなど流通部門にも組織対象を広げて複合産別となり、名称も変更するなど、組織化活動については注目すべき存在である。次に、一般に組織化が困難とされてきた建設部門で八〇年代に急成長をとげた全建総連の事例をはじめ、日本の労働組合運動において、近年になってようやく定着しつつあるかにみえる職能別労働組合、さらには、まだはじまったばかりのパート労働者などの組織化に関する事例をみてみよう。

日本労働年鑑 第61集

発行 1991年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2006年12月1日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑第61集【目次】 次のページ→ ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
