

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

労働組合組織化の可能性—むすび

現在、労働組合は、組織率の低下と組合活動への結集力の低下という二重の危機に直面している。このような危機を脱するためには、既存の組合の魅力と影響力を高め、その活力を増大させるための工夫や試みが必要であろう。同時に、変化する産業動向や雇用のあり方に合わせて、組織拡大のための意識的で独自の取り組みも求められている。この二つは、相互に関連している。魅力も影響力もない組合は組合員を増やすことはできず、組合員の増えない組合は必然的に活力を低下させることになるからである。

以上に紹介した労働組合組織化の経験と新たな動向は、現在労働組合がおちいりつつある危機を脱出するための貴重な経験である。それはほんの一部の事例にすぎないが、ここで示されていることは、労働組合を必要とする人々、労働組合に迎え入れることのできる人々は、現に幅広く存在していること、この人々に意識的に手を差し伸べさえすれば、そして、そのためのさまざまな工夫を試みさえすれば、組合に組織することは不可能ではないこと、したがって労働組合の組織率の低下は、環境の変化によって生じた「自然現象」ではなく、その逆転は可能だということである。

この特集は、そのほんの一端を示すことができたにすぎないが、これらの事例が組合組織率の向上にいくらかでも資するところあれば幸いである。

[1] 労働組合員数の推移を詳しくみれば、一九八二年(一二五二万人)から八九年(一二二二万人)までの七年間は減りつづけていることがわかる。だが、九〇年にはその減少傾向にストップがかかり、一二二六万人と前年に比べわずかに増加した。

[2] こうした環境要因の変動がはたしてどれだけ組織率の低下を説明できるのかということも実証研究の課題として残る。これについてはR・B・フリーマン＝M・E・レービックは、産業構造の変化、女子労働者、臨時労働者、常用のパートタイム労働者の増加は一九七五年から八六年までの組織率の低下の三四%を説明するにすぎないと推計している(同「支柱が揺れる?—低下する日本の労働組合組織率」日本労働協会雑誌第三六一号、一九八九年一〇月)。この推計は第三次産集の就業者、女子、臨時労働者、パートタイム労働者が組合員になる意志も、彼らに対する働きかけもまったくないとした場合でも、組織率の低下のわずかに三分の一を説明するにすぎないという意味である。だが、なぜ彼らは組合員にならないのであろうかという疑問は依然として残る。

[3] フリーマン＝レービック前掲論文によれば、他の先進工業国のなかでとくにアメリカと日本の組織率の低下が著しく、他方でドイツ、カナダ、オーストラリアではこの間に組織率にほとんど変化がなく、スカンジナビア諸国、ベルギーでは上昇し、またイタリア、イギリス、フランスでは七〇年代に上昇し八〇年代に低下した。

[4] 組織率が日本以上に激しく低下しているアメリカでも、産集構造の変動や就業形態の多様化がその主要要因であるとする議論、ここでいう環境変動説が多い。これに対し、フリーマン＝メドフは

次のように批判している。「問題は、構造論者の説明は、構造変化のみが組合運動の決定要因であると誤って仮定しており、組合の組織活動や経営者の対抗のような、組織化に影響を与える、他の要因を考慮していないということである。実証分析の結果をより現実的に読むと、構造的要因は、組織化を困難にしたり、安易にしたりはするが、組織化を決定はしないのである」(R・B・フリーマン＝J・L・メドフ著、島田晴夫・岸智子訳『労働組合の活路』三三一頁、日本生産性本部、一九八七年)。

[5] 日本生産性本部が毎年行っている『「働くことの意義」調査報告書』によれば、新入社員のうち「組合はあった方がよい」と答えた者の比率は、一九七五年の七七%から九〇年の六三%まで減少している。もっともその間「組合はない方がよい」とする者の比率は二%前後、「どちらともいえない」とする者の比率は一五～一八%で推移しており、反組合的あるいは中立的態度をとる若者が増えているとはいえない。組合にポジティブな態度をもつ若者が減少しているのは、「わからない」と答えた若者が七五年の七%から九〇年の一五%まで増加傾向にあることが最大の要因である。態度を決定できない若者の増加を組合離れと呼べるかどうかは議論の余地があろう。あるいは少し時期が古いですが、七九年現在で、第三次産業の未組織労働者のなかで「組合はあった方がよい」+「是非必要」と答えた者の合計は性、年齢、企業規模、職種、学歴にかかわらず六割前後、あるいはそれ以上にも及ぶという調査結果もある(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』一九八六年、第四章)。こうしてみると、組合離れや組合になじまない層がそれほど多いとは思えない。もちろん、このことは既存の労働組合、とくに巨大企業の労働組合内部に既存の組合活動に対する組合員の批判が多方面から生じていることを否定するものではない。それを組合離れと称するならば、たしかに既存の巨大企業労働組合内部で組合離れが生じているといえよう。だが、そのことと、未組織労働者が組合に否定的になっているとか、そもそも彼らは組合にむかないなどという議論とは次元が異なっている。

[6] パートタイム労働者の組織化に積極的な組合とそうではない組合とがある理由の一つとして、パートタイム労働者のタイプの違いをあげることができる。これについては中村圭介「企業の中の未組織層－臨時工とパートタイム労働者」(平和経済計画会議・経済白書委員会編『国民の経済白書(一九八九年度)』日本評論社、一九八九年)および同「就業形態の多様化と労務管理」(武蔵大学論集第三八巻第一号、九〇年七月)を参照されたい。

[7] 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』(総合労働研究所、一九八八年)の一四五～一五三頁を参照されたい。

[8] 中村他前掲書の一四八～一四九頁。

[9] 労働組合は組合員の不満・意見を吸い上げ、それを経営側に伝達するという重要な機能をもっている。企業内未組織層の増加はこの機能の十分な発揮を阻むことになる。これについては中村他前掲書の第二章および第三章を参照されたい。

[10] 日本の企業別組合がその組織範囲を自主的に決定できない一つの理由として、次のような日本の労使関係の特徴をあげることができる。「日本の労使関係の特徴は、年功制度だといわれている。年功制度の解釈はいろいろあるが、一つの特徴は、勤続年数や年齢によって昇進・昇格が行われることである。若いうちには労働者であっても、長年経つうちに昇進、昇格して、管理・監督のポストを獲得することになる。こうして従業員と企業の管理・監督の地位にある者との間には連続性があるので、どこで線を引くか、なかなか組合の自主性だけでは行われにくい」(氏原正治郎『日本の労使関係と労働政策』二一四頁、東京大学出版会、一九八九年)。

[11] これについてフリーマン＝レービック前掲論文七頁も参照されたい。

[12] 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』(一九八九年)の一七～一八頁。

[13] 組織化が実際にどのように行われるのかについては、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』(一九八六年)を参照されたい。また、中村圭介「ゼンセン同盟」(東京都立労働研究所『中小企業分野における産業別労働組合—組織と活動』一九八三年、所収)および中村圭介「全金同盟の組織と機能」(東京都立労働研究所『労働研究所報』第五号、一九八四年三月)をも参照されたい。それらをふまえた中村・佐藤・神谷前掲書の第七章をも合わせ参照されたい。

[14] 一五の組織化事例については、東京都立労働研究所『第三次産集における労働組合の結成』(一九八六年)の一五～二一頁を参照されたい。

[15] 東京都立労働研究所、同上書、三九頁。

[16] もっとも、第一章でみたように企業のなかの未組織層の組織化によっても企業別組合員数の変化はおこる。この場合には組織化努力とは無関係に生じるとはいえない。

[17] 世界的にみても、現在では、イギリスの合同機械労組AEUの支部のなかには居住地域支部の形態をとっているものもあるが、類例は少ないであろう。

[18] かながわ総合科学研究所『「町場」の現代的再生のために』一九八九年六月。

[19] 音楽ユニオンについては、佐藤一晴「音楽家ユニオンの供給事業」(『労働法律旬報』八五年二月下旬号)、同「楽隊のユニオン活動」(『建設』八九年八月)、木下武男「日本における職能的労働組合の可能性」(『大原社会問題研究所雑誌』八七年一〇月)、労働問題実践シリーズ編集委員会編『労働組合を創る』(大月書店、九〇年)八三～九〇頁を参照されたい。

[20] 労働者供給事業による組織化については、労働問題実践シリーズ編集委員会編『就職・転職・失職』(大月書店、九〇年)二〇五頁以下および二〇九頁以下、前掲『労働組合を創る』一〇一頁以下も参照されたい。

[21] 前掲『労働組合を創る』一一九～一二二頁を参照されたい。

[22] コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言—やさしい心のネットワーク』(第一書林、八八年)。

[23] 前掲『労働組合を創る』一五〇～一五九頁を参照されたい。

[24] 同前、一二六～一三〇頁を参照されたい。

[25] 渡辺勉「ついに結成された外国人労働者労組」(『労働経済旬報』一九九〇年三月下旬号)、同「組合からみた外国人労働者」(『賃金と社会保障』九〇年八月上旬号)を参照されたい。

[26] 「WEEKLYれんごう」九〇年十一月二日付。

[27] 電機労連「第七七回中央委員会議案書」のほか、今井正弘「一〇〇万電機産別組織にむけて」(『労働調査』九一年三月)も参照されたい。

[28] 小栗啓豊「鉄鋼労連の組織拡大と取り組み－複合産別をめざして」(同前)も参照されたい。

[29] 菅井義夫「組織化をめぐる問題点とゼンセン同盟の取り組み」(同前)も参照されたい。

[30] 商業労連「第一六回定期大会議案書・九〇－九一運動方針」のほか、八幡次郎「商業労連の組織化の現状と課題」(同前)も参照されたい。

[31] 「九一自治労運動方針」のうちの「組織・財政の強化と二〇〇万自治労建設による強靱な産別体制の確立」のほか、柳生賢一「自治労組織化の課題と展望」(同前)も参照されたい。

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>)
