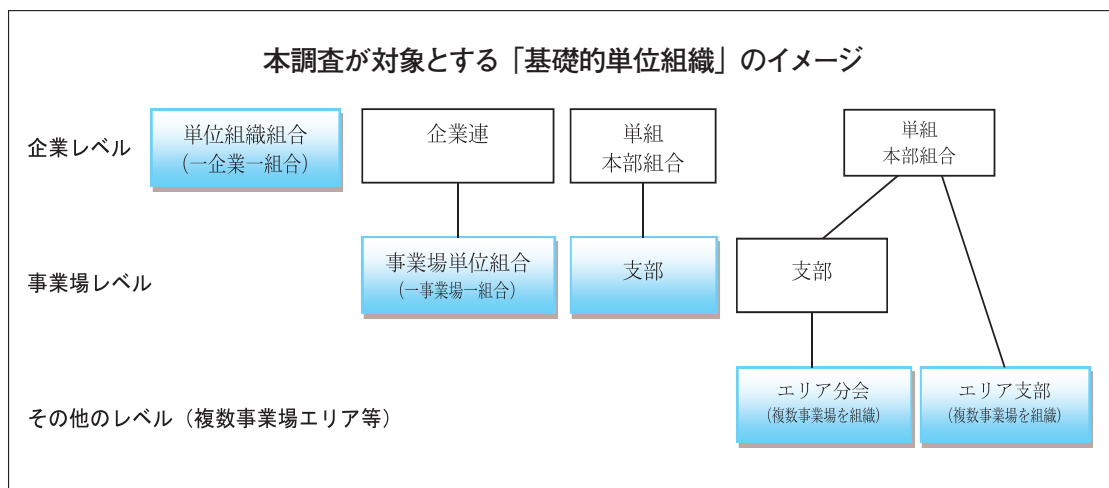


労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究報告書(概要)

労働組合運動、とりわけ単組活動の基礎は職場における取り組みにある。そうしたなかで、産業構造の変化や企業組織の再編に対応して、従来の企業と事業所を縦の系列で組合活動につなげていた「企業別組合」から、新しい運動の基礎的枠組みを再構築しようとする動きも生まれている。また、非正規労働者の増大とその組織化も労働組合にとって新たな課題となっている。一方、従来型の基礎的単位組織においても、以前ならば日常的に行われていた活動が、縮小・休止を余儀なくされる例も報告されており、とくに専従者のいない中小労組では業務の多忙化が組合活動の時間を制約していると考えられる。こうした変化に的確に対応し、組織の活力を維持していくことは労働組合運動にとって喫緊の重要課題である。

そうした問題意識から2014年4月に「労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究委員会」（主査：仁田道夫国土館大学教授）を立ち上げ、労働組合の基礎的単位組織は「企業別組合」であるという常識を見直す必要があるのではないか、また労働組合運動の活動基盤をなす基礎的単位組織の活力が低下しているのではないかという二点への関心を中心に研究を進めた。本研究委員会では、そうした変化の実態を把握するために、職場の基礎的単位組織（下図参照）に対するアンケート調査を実施した。有効回収数は連合加盟43構成組織（産別）に所属する2,681の基礎的単位組織（推定回収率49.5%）であった。以下ではアンケート調査に対する分析視点および結果要旨を報告書の章立てに沿って紹介する。（文責：連合総研事務局）

本調査が対象とする「基礎的単位組織」のイメージ



第1章 労働組合の基礎的組織の現状

回答した労働組合の基礎組織は8割強が民間部門で、2割弱が公営・公務部門である。半分強が単位組合組織でそれ自体が基礎組織であり、残りの大半は企業別単組の支部またはエリア分会などの基礎組織となっている。そこに所属している組合員数は、300人以上が5割強と大きい基礎組織が過半を占めている。

ユニオン・ショップ協定の有無にそれほど大きな差は

なかったのであるが、組合員数の多い基礎組織ほど「組合員は職場従業員の半数以上」の割合が高く、1～49人の基礎組織では59.4%であるが1000人以上では91.8%に上り、小規模基礎組織での組織化が困難な状況が示されている。

組合役員の人数は組合員規模に応じて多く、平均11.3人である。その内の専従者数については、小規模の方が中規模よりわずかに多く、組合の判断も影響していると見られ、平均専従者数は2.8人となっている。3分の2の

報告書全文につきましては、連合総研ホームページ→報告・研究アーカイブ
(http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/search.php) に掲載しております。

組織には女性組合役員がおり、1割弱の組織で非正規従業員が組合役員がいる。

組合役員の会議の開催頻度は、組合員規模によって差が見られる。1～49人規模の組織では6割程度であるのに対し、規模が大きくなるにしたがって増え、1,000人以上では94.7%で規模による格差が表れている。同時に、7割を超える組合が「組合役員の成り手がいない」ことを課題にあげており、規模にかかわらず多くの組合組織が役員確保に苦しんでいる。

就業時間中の組合活動は8割が何らかの形でできるとしている。しかし、実際に組合員が就業時間中に組合活動を「している」のは57.4%である。民間部門の組合組織では、このように就業時間中の組合活動ができるとしながら実際には活動していない組織が4分の1ほど存在している。この要因を明らかにすることは、組合活動の活性化の道を探る上で重要な課題であろう。

75.2%の基礎組織が定期的に一般組合員の集会を実施している。不定期も含め情報伝達や意見集約を目的とした組合員集会を実施しているのは95.2%とほとんどの組織であった。しかし、組合員集会を意見やニーズを知るために役立てているとしたのは73.3%にとどまり、組合員集会のあり方や役立て方に工夫が求められている。

組合員たちが組合役員に相談しているのは、過半の組織が労働条件や労務管理の基本的な事項をあげている。次いで、46.3%の組織が「メンタルヘルス」をあげ、この問題が組合員の間で広がっていることを示している。「配転・転勤」問題も41.5%が相談を受けており、多くの組合にとって課題となっている。小規模組織よりも大規模組織の方が相談を受ける組合機能は整備されている。

労使協議機関が「ある」としたのは83.1%で、労使協議の定期開催による労使関係の整備は、明らかに組織規模が大きいほど進んでおり、産業別では製造業がやや進んでいる。しかし、規模の大小に関わらず半数前後の基礎組織では、組合員の時間外労働時間を把握していない。組合自らの詳しい実態調査にふまえた組合活動を展開することが活性化を図る上で必要となっている。

第2章 公営・公務部門と民間部門

公営・公務部門と民間部門では、基礎的な労働関係適用法規が異なり、民間では、労働組合法、公営・公務部門では、国家公務員法・地方公務員法・行政執行法人労働関係法・地方公営企業労働関係法などが基礎法規となる。もっとも、公営・公務部門であっても、有期契約の職員などは民間部門の労働法規が適用になる。さらに労働基準法の適用問題もある。いわゆる非現業の国家公務員については労働基準法の適用がない。地方公務員の非現業職員についても、同様の取扱いがなされることが多いが、国家公務員の場合とは適用法規の規定が異なる。

法制度上の相違が回答に与えた影響をみると、公営・公務部門（特に非現業部門）では労使協議機関を持たない組合が多い。日本の労使関係制度では、労使関係事項の事前の協議・調整が重要であり、労使協議制度を持たないことで組合が活動上のハンデを負っている。三六協定は民間では97%の組合が締結しているが、公営・公務では半数強にとどまる。関連して、時間外労働時間の把握は、民間では「把握している」とする組合が6割強に上るが、公営・公務では2割弱にとどまる。特徴的なのは2014春闘におけるベースアップ要求であり、民間ではベア要求を行った組合が8割を超えたが、公営・公務では5割弱に止まる。

このような状況に対し、公営・公務部門の組合はさまざまな工夫をして、運動展開を図っている。職場独自課題に関する要求活動について、過去3年間に経営側に独自要求を行った組合は、民間が約8割であるのに対して、公営・公務は9割弱とむしろ上回っている。注目されるのは、「正社員以外の労働者の賃金・手当」が公務・公営では半数近くになっており、これは民間部門の15.7%より相当高い。公営・公務部門において、非正規労働者の問題が積極的に取り組まれていることが示されている。職場によっては、民間部門以上に多くの非正規スタッフが働いているケースがあり、非正規スタッフの処遇問題は、重要課題となっていると言える。

法制度上の違いは、組織運営のあり方にもあらわれている。民間部門では常識となっているユニオン・ショップがない職場が圧倒的に多い。なんらかのユニオン・シ

ジョブ制の下にあるのは公営・公務職場の16.8%に過ぎない。この調査では訊いていないが、非現業公務員の職員団体については、チェックオフも法制度上の制限が加えられている。しかしこれらの制度的制約にも関わらず、公営・公務部門の基礎的組織は、民間部門とくらべて見劣りしない組合活動を展開している。例えば、組合加入状況については、組合員は職場従業員の半数以上とする組合の割合が民間部門84.4%に対して公営・公務76.0%と若干低いが、遜色のない水準に達している。

公営・公務部門の労働組合基礎組織も民間部門のそれと同じく深刻な課題に直面している。それは、組合役員の調達・養成である。さらに厄介なのは、若い組合員が入ってこず組合員が減少していることにより、基盤となっている企業や組織の停滞・縮小傾向がみられ、この問題は、公営・公務部門でより顕著である。現状を踏まえて組織の維持・活性化を図るためには、非正規労働者の組織化による対応が自然な方策であろう。非正規と正規の間に公務員制度という壁が立ちただかつてはいるが、非正規組合員の中からも組合運動の担い手を育てていくことが求められている。

第3章 職場特性の変化と基礎的活動

労働組合の活動は組合員の働き方、すなわち、組合員が働く職場の性格に大きく依存する。従来の工場労働を中心とした製造業の組合では、組合員の働き方はある程度固定化されていたが、サービス産業の拡大とともに、製造業においても、専門・技術職や事務職など、いわゆるホワイトカラー職場で働く組合員が多くなっている。こうしたなかで、組合員の働き方は多様化し、組合活動も変化せざるを得なくなっていることが想定される。

近年、パート労働者や契約社員等、正社員以外の労働者の組織化がすすめられ、商業・流通業やサービス業を中心に、正社員以外の組合員を組織する組合が増加している。正社員以外の組合員は働き方や仕事に対して多様なニーズがあり、正社員以外の組合員を組織する組合では、彼ら彼女らの働き方に合わせた組合活動を展開している。その実態をみると、組合員における正社員以外の組合員の割合は、0%の組合も5割以上存在するものの、45.0%の組合には正社員以外の組合員がいる。組合加入形態は、ユニオン・ショップという縛りをかけて正社員

以外の組織化を行っている組合は、1割強にとどまるので、それ以外の組合では、個々の正社員以外の従業員を個別にオルグして組織化していると思われる。組織化が一定程度進めば、ユニオン・ショップ形態に転換するものもでてくるであろう。

次に、正社員以外の組合役員を選出している基礎的活動組織の割合は9.0%とそれほど多くないが、正社員以外の組合員の割合が多いほど、正社員以外の組合役員が選出されている割合が多い。そのため、正社員以外の組合員の割合が多い組織の特徴と共通した面も多いが、組合員の要望把握や組合活動の伝達方法などに独自の特徴も見出されている。

職場特性の変化や雇用形態を異にした組合員を内部に抱えることになると、組織運営上は、さまざまな課題が生じると考えられる。しかし、こうした新たな要求をもつ組合員を迎え入れ、それを説得する活動を通じて組織が活性化し、そうした新たな組合員のなかから積極的に組合活動に参加する組合員が現れることも考えられる。もしそのような可能性が現実化すれば、それは、基礎的単位組織にとって新たなリソースとなりうるであろう。

産業・職業構造の変化や企業統治形態の変更、あるいは雇用構造の複雑化などによって、労働組合運動の最前線をなす基礎的単位組織には、さまざまな課題があらわれる。現場では、それと日々苦闘しているわけだが、そうした環境変化を、ピンチをチャンスに変える機会ととらえて運動の活性化と組織の強化を図っていくことが求められていると言えよう。

第4章 組合支部活動の活性化と役員育成の課題：事例を巡って

ここでの目的は、事例をもとに、支部活動活性化と組合役員育成について考察することにある。昨今の非正規従業員の組織化が着実に成果を挙げ、推定組織率の上げ止まり自体はたしかに指摘できる。しかし労働組合を取り巻く環境は依然厳しく、組合の訴求力・魅力を高めることが引き続き必要である。この組合の訴求力・魅力を考えるには、量的な調査だけではなく、具体的にいかなる事例で、どういう事情によって、どのように職場の組合活動を盛り上げようとし、いかなる課題に逢着してい

るのかという、質的側面からの検討も欠かせない。支部活動の活性化と役員育成についての努力・工夫・課題を、各単組の具体的事例から考える必要があるゆえんである。今回取り上げた「食品産業」「総合小売業」「機械産業」という各産業業種における3単組の事例は、それぞれ異なる業種、独自の状況下で、各自違ったやり方で支部活性化と役員育成に取り組み、異なる課題を抱えるものである。いずれの事例も各々の努力により、職場を活性化し、組合後継者育成の課題を乗り越えようとし、多くの成果を挙げてきた。ただし各組合ともうまく問題に対処している例ではあるが、むろん完璧な存在ではない。今回の調査でうかがい知ることができた各課題は、結局のところ、今日の日本的雇用関係が直面する問題(正社員と非正規、女性労働、コンプライアンス、経営難、協調的労使関係の在り方)に直結しており、恐らくは容易な根本的解決を許さない性質のものであろう。

したがって職場を活性化し、組合役員を育成するためには、とりあえず「出来る方策から着手する」という迅速な工夫・改善は必要である。しかし同時に、やはり我々は日本的雇用関係を今後どうしたいのか、どういう着地点が理想的なのかについて、地道ではあるが、関係者が議論し、みなで考えていくという仕組み・体制をさらに強化することが必要であろう。

第5章 職場の取り組みからみた2014春闘

2014年は連合が5年ぶりにベースアップ要求を復活する画期となった春季生活闘争の年である。2013年の消費者物価は1%程度上昇することが見込まれたことに加え、2014年4月から消費税が5%から8%に引き上げられることも勘案してベースアップ要求の復活となった。2014年春季生活闘争の連合要求基準はベア1%以上、連合中小共闘はベア5000円を目安として示した。

そこで、2014年春季生活闘争時における要求作成段階、交渉段階、妥結段階それぞれについて、基礎的な職場組織の取り組みがどのようなものであったかについて聞いた。ベースアップは4分の3以上に相当する75.8%の組織が要求した。民間組織のみで集計すると81.6%であり、規模別では50人未満が、産業別では非製造業(交通・

運輸除く)が平均より低かった。因みに大手労組が中心のJCM(金属労協)の集計では2014年にベースアップ要求をした単組は全体の71.2%で、2013年闘争の30.7%から大きく増加した。実際にベアを獲得したのは要求組織の60.3%で6割を超えた。規模別では1000人以上で7割を超えたが200人未満では半数を下回った。産業別では製造業が7割を超えたが他はいずれも5割台であった。スト権については、交渉開始前にスト権を確立したが32.1%、交渉開始後にスト権を確立する(事後闘態)が8.5%。双方合わせてもスト権を確立した組織は約4割に止まった。規模別に大きな相違はないが、公営・公務では逆に6割強が未確立と対照的な結果が示された。

組合員全員が最後までこだわりを持てる要求をどう作上げるのか。また争議行為の配置など戦術面の深化と合わせて、徹底した職場討議をどのように組織しなければならないのか。今回のアンケート結果のみからは、そのような職場の態勢がどの程度まで確立されているかを十分に分析することは難しいが、各単組の役員が自らの職場実態を把握しなおい、何が不足しているのか、どこを補強しなければならないのかを検討することが今後の組織強化につながるものとなる。

労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究委員会

主査	仁田 道夫	国土館大学経営学部教授・東京大学名誉教授	序論・第2章
副主査	橋元 秀一	國學院大學経済学部教授	第1章
委員	篠原 健一	京都産業大学経営学部教授	第4章
委員	後藤 嘉代	労働調査協議会調査研究員	第3章
事務局	小島 茂	連合総研副所長(2014年10月～)	
	〃	龍井 葉二	連合総研副所長(～2014年9月)
	〃	江森 孝至	連合総研主任研究員
	〃	早川 行雄	連合総研主任研究員 第5章
	〃	中村 善雄	連合総研主任研究員(2014年10月～)
	〃	小熊 栄	連合総研主任研究員(～2014年9月)
調査協力	加藤 健志	労働調査協議会事務局長	