

視点

組織率低下に歯止めをかけられるか

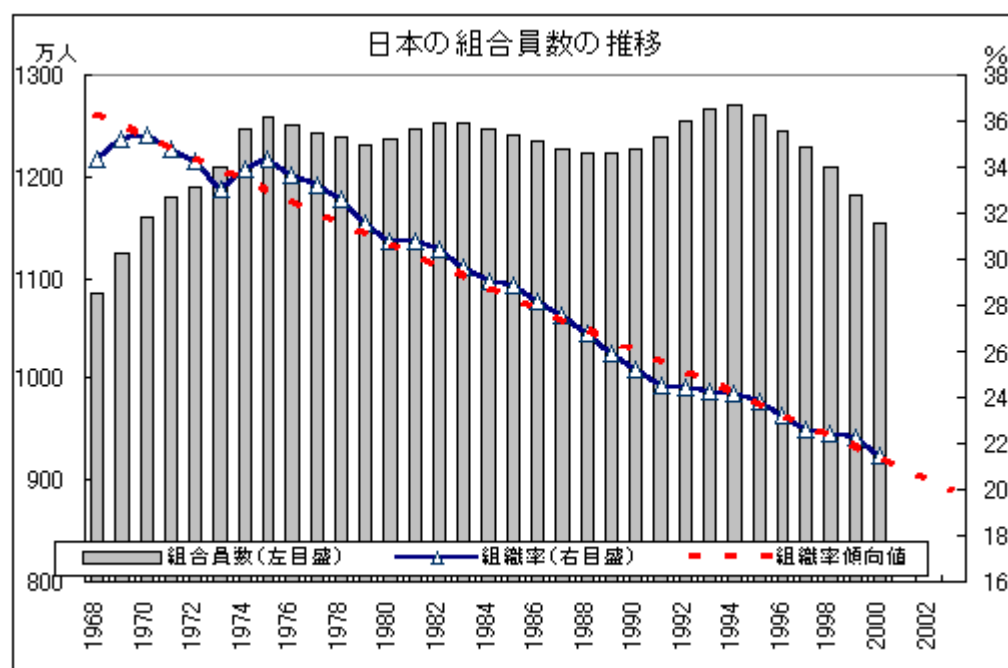
No.147 2001年2月

減少幅が拡大する日本の労働組合員

昨年末、2000年の「労働組合基礎統計調査」結果速報が発表された。組合員数は引き続き減少し、組織率はさらに低下した。2000年6月30日現在の労働組合員数は1,153万9千人、前年からの減少人員28万6千人は過去最大級であった。推定組織率（21.5%）は1981～82年の横ばい（30.8%）をはさんで、1976年から25年連続の低下を続けている。

これまでも戦後4回、組合員数の減少期がある。第1回目は1949年から51年までの3年間、22回目は1976～79年の4年間、3回目は1983～88年までの6年間、そして1995年から今日まで続いている6年間である。このうち第1回目は戦後経済の混乱期で労働運動も大激動のときで、他の時期とは性格が異なる。2回目は第一次石油危機を契機に“減量経営”が進められた時期、第3回目は第二次石油危機以降のME化と85年プラザ合意後の円高のもとで海外展開が進んだ時期である。2回目、3回目とも不況下の雇用調整が原因であった。産業構造の変化が進行したため組織率は低下を続けたが、組合員数の減少は最大で8.2万人（1976年）と7.5万人（1986年）であった。第2回目の4年間では計28万人の組合員を失った後に3年間で22万人回復し、3回目の6年間では計30万人減った後に47万人回復している。しかし今回は、95年8.5万人、以降、16.2万人、16.

6万人、26.8万人、28.6万人と組合員の減少幅が大きくなっており、6年間計では116万人に達する。組織率は労働組合の社会的影響力を端的に示す指標であり、今日の状況は容易ならざる事態である。



資料：労働省「労働組合基礎統計調査」

組合の影響力の低下

第1回目の組合員減少の後、経済活動の活発化を通じて組合員数は増加に転じ、1952年以降75年まで組織拡大期が続く。この間組合員数は終戦直後のピークの約2倍の1259万人まで増えた。しかし、高度成長期を通じて、雇用者数がより早く増加を続けたため組織率はピーク時の55%から低下し、33～35%のレベルにとどまった。この過程は、同時に農業・自営業から雇用者への就業移動が行なわれた時期でもある。1952年の就業者に占める組合員比率15%は、1975年には24%まで高まっている。この間は、組合の存在感が高まってきた時期とみることができる。オイルショックはその後の日本の産業構造に劇的な衝撃を与え、経済のサービス化が進み、パートタイマーが増加した。75年以降は今日まで組織率が一貫して低落を続けるが、それは勤労者に占める組織労働者の比率も低下させている（2000年17.7%）。

80年代初期と90年代初期に組合員数の拡大期がある。産業構造の変化に対応した組織拡大に積極的に取り組んだ組合も一部あるが、組合員数増加の多くは自然増によるものであった。企業が採用を手控えるとそれは自然減に転化する。リストラがこれに加わり、組合員数の減少を一挙に拡大させている。昨今の状況は、従来の企業内雇用のコアの部分もアウトソーシングによって外部化されている。「自然減」のうちはまだ組合組織のコアの部分は残るが、95年以降99年までの5年間で6998の単位労働組合が「実質的な解散」（＝組織統合等でないもの）でなくなっている。雇用構造に質的な変化が起きている。第4期の組合員減少期は従来とは異なるとみなければならぬ。

36協定をはじめ賃金控除のチェックオフなどで労働組合が労働者代表としてその協定の当事者たりえるのは、事業所で従業員の過半数を組織しているときである。非正規労働者は雇用者の3割に近づいており、管理職を2割とすると正社員組合の組織化対象は5割程度になってしまう。派遣・擬似派遣（請負）は法形式上、派遣元で労使協定が締結されることになっているが、実質的に事業所の過半数割れを起こしている組合はかなり増えているものと思われる。

組織拡大の努力

連合は1996年以降3年間の「第一次組織拡大実行計画」に引き続き、1999年10月からは向こう2年間で70万人拡大を目指す「第二次組織拡大実行計画」を進めている。この間、実績は目標からは遠いが、地域ユニオン、何でも相談ダイヤル、フリーダイヤルの全国展開、アドバイザー制度などの組織的・財政的態勢が整えられてきた。（注1）

99年10月以降の実績をみると、31構成組織で433組合、6.7万人拡大した。地域ユニオンは28地方連合に結成されており、この間1.4千人増やしている。ゼンセン同盟の2.2万人と傑出した拡大実績、商業労連や地域ユニオンにおけるパートタイマーの組織化が進展など特筆すべき実績はある、しかし、構成組織の過半数では組

組織拡大がまったくなく、全体としての組合員の減少を食い止めるには至っていない。

『98年労働組合実態調査』（99年5月）によると59%の組合で過去3年間に組合員数が「減少」しているが、76%の組合は組織拡大に「必ずしも重点課題として取り組んでいない」。ほぼ「十分な組織化が行われているため」であり、管理職やパートタイマーなど「組織拡大する見込みが少ないため」である。企業別組合の重要性は今後も変わらないとしても、組織率の歴史的低下という事態に有効に対処しえていない。組織拡大のためには、産業別組織のリーダーシップが欠かせず、地域組織の重要性が増している。

アメリカとイギリスで組織率低下に歯止め

組織率の趨勢的低下は主要国で共通してみられるが、アメリカとイギリスでは98年から組合員数が増加に転じるようになっている。

AFL・CIOでは1995年以来、組織化を戦略的に進めるようになった。組織化推進部門の設置、ユニオン・サマー（学生の組合運動への勧誘）に加え、オルグ養成セミナー、通年のユニオン・カレッジ（ジョージ・ミーニー・センター）などで年間1万人を超える受講者へのオルグ養成を進め、年間予算の30%を組織化に充てている。UPS争議が反転高揚のきっかけになり、98年には40万人、99年には60万人超の組織化に成功した。年間4000万ドル、予算の半分を組織化につぎ込んでいる国際サービス労組（SEIU）の活動が目立っている。全米自動車労組（UAW）、全米鉄鋼労組（USWA）も組織化で成果をあげている。従来組合空白であったハイテク分野で、IBMやマイクロソフト従業員との接触が始められており、医師・エンジニアなど専門職組織化の動きも現れている。（注2）

イギリスでも98年に組合員が5万人、99年は10万人超増加して、20年ぶりに長期低落傾向に歯止めがかかった。イギリスで特徴的なのは女性、パートタイマー、アジア系労働者の組織化が多いことである。組合員増加には、①AFL・CIOの組織化戦略に範をとったオーガナイズング・アカデミー卒業者による組織化が成果をあげていること（99年1.8万人）、②合同機械工労組（AEEU）を中心とする労使

協調路線「パートナーシップ」協定による組合承認の進展、③新しい労働法制としての「組合承認」（50%以上組織する組織の団交自動承認）による影響がある。（注3）

アメリカ・イギリスに共通するのは、組織化におけるナショナルセンターのイニシアチブ・産別との連携、育児休暇など女性の働きやすい環境重視、「職場における公正」を積極的に打ち出していることである。2000年には、これまでの経過からもっと多くの組織化の成果が報告されるだろう。一方、わが国では75年からの組織率の直線的低下傾向が続けば、2003年には組織率20%を割ってしまう。「第二次組織拡大実行計画」の推進でこの傾向に歯止めをかけることが望まれる。（注4）

注1：連合HPの組織化キャンペーン（[だからUNION、労働組合をつくろう](#)）

注2：アメリカにおける組織化関連ページ（[アメリカにおける企業年金をめぐる従業員の反対闘争](#)）

注3：イギリスのパートナーシップ（[イギリスTUCの「パートナーシップ」構想](#)、[イギリス労働運動事情](#)）
イギリス労働組合の代表権（[ロンドン通信](#)、[新労働党と労働組合](#)）

注4：最新の組織率データ

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)