

視点

美しい町並みに向けて

No.152 2001年7月

欧米諸国に行くと、何度行ってもその街並みの美しさに感心させられる。成田空港に戻ってきて都心に向かう際の雑然とした街並みをみるとがっかりさせられるものである。日本の都市が雑然としていて決して美しくないことは、昔から指摘され続けてきたことであり、今更言及することではないのかもしれないが、改めて少し考えてみたい。

日本の都市が何故美しくないのか、その理由については様々な要因が指摘されている。一つは都市計画がなっていないという見方である。確かにパリやニューヨークは都市計画がしっかりしており、このことが美しさの重要な要因になっていることが想定される。しかし、都市計画だけでは、旧社会主義圏の諸国の均質で無機質な高層建築の整然とした街並が、パリ程美しいとは思えない。また、西欧の都市でも旧市街は雑然と無秩序に形成されているが、それはそれで趣きがあり美しい街並みとなっている。したがって、都市計画だけでは街並みの美しさを作れないものと思われる。やはり、都市空間を形成する住宅等の一つ一つの建造物が美しいものであることが必要であろう。この点から言えば、確かに日本の建造物はこれまで安普請のものが多かったように思われる。安普請の建造物が多かった理由としては、まず、そもそも日本が先進国になったのが最近で、それまでは貧しかったという事実がある。ストックの蓄積には時間がかかるのであるから、現在の街並みは過去の貧しさを反映している面があるのは事実であろう。さらに、耐久性が低く劣化が

進みやすい木造建築が多かったことも原因であろう。これは地震対策という側面もあろうし、夏の湿気対策という意味もあったのであろうが、いずれにせよ外見は「ウサギ小屋」といわれても止むを得ない安普請に見えたのは事実であろう。

しかし、最近では、かなりしっかりした建造物が多くなり、昔のような板張りの木造建築はかなり少数派となっている。それでも、欧米の都市程には街並みが美しくなったというようには実感できない。やはり、まだまだ問題があると思われる。感覚としては、美しい街並みは、美しい建造物が多いことではなくて、醜い建造物や空間が少ないことであると思われる。つまり、幾つかの建造物をどんなに豪華にしても、その周囲に醜い空間が残されていれば、全体として美しいという印象にはなれないのではないかとと思われる。したがって、美しい街並みのためには、個々の建造物を立派で豪華にしていだけでなく、醜い部分を小さくしていくようにする必要があろう。そのためには、例えば、街路、公園等の公共スペースが綺麗な状態に保たれることが必要になるであろう。

こうしてみると、やはり、都市の天空を這いまわる電線が日本の都市を醜くしている大きな要因であることを指摘せざるを得ない。日本の電線の地中化率は、欧米諸国に比較して大きく遅れている。電気事業連合会の調べでは、1997年時点で、ロンドンやパリの電線地中化率は100%、ベルリンで99.2%、ニューヨークで72.1%と、欧米主要国では、殆ど全域で地中化されている。しかし、日本の場合、1998年において、東京都心でも千代田区で34.8%、中央区で15.1%に止まっている。より範囲を広げると、東京23区で3.1%、大阪市で1.4%と非常に低いレベルで、殆ど地中化されていない。これでは、街並みが醜くなくても止むを得ないのではないかとと思われる。

もちろん、空を這う電線が街並みを醜くしている元凶の一つであること

は昔から指摘され続けてきたことであり、政府としても取組を進め、電線地中化計画が昭和61年から実施されている。平成11年からは5ヵ年で3,000kmの電線地中化を目標とする「新電線地中化計画」が進められている。しかし、実感として電線の地中化が進んでいるとは殆ど感じられない。確かに繁華街の中の大通りはさすがに電線はなくなったが、一步脇道に入ると直ぐに電線の嵐となる。昭和61年の第1期電線地中化計画以来平成10年度末までに3,400kmの電線地中化が達成されたということであるが、主として大規模商業系地域が対象であり、全体としてそれ程大きく改善されたと感じられない。全国の都市内の道路延長距離を考えれば、3,000km程度はほんの僅かに過ぎないことも実感できない要因であろう。この調子では、美しい街並みがいつ実現できるのか分からない。

ただし、もちろん、電線地中化に問題がない訳でもない。まず、第一にコストの問題がある。電線を地中に設置する場合には、空中に架線するよりも20倍のコストがかかるといわれており、この経済性の観点を無視できるものではない。このコストは、電力会社や電話事業者、さらに財政支出で賄われているが、最終的には電力料金等あるいは一部は税金として消費者の負担に追加されるので、闇雲に進めるという訳にはもちろん行かない。また、地震との関係にも留意する必要がある。阪神淡路大震災の経験では、電線類が地中にあった方が被害は半分以下に止まったといわれている。しかし、逆に、復旧作業においては、空中架線の方が倍以上早いスピードで進めることができたといわれている。日本のような地震多発国では、この損傷と復旧の兼ね合いを十分に考慮しておく必要がある。したがって、純粹の住宅地域においては空中架線を残しておくというのも一つの選択になりえるものと思われる。

電線地中化は、今、中途半端な状況に置かれていると思われる。同じように欧米に遅れた水準にあった下水道と比較して考えてみると、下水道

は住民の利便性に直接関連するものであり、都市部では欧米の水準に出来るだけ早く追い付くことに広い合意が得られていたものと思われる。一方、電線地中化は、直接的に住民の利便性に結びつくものではない。道路から電線が撤去されて、道路空間が広くなりより安全に通行できるようになるという利便性の向上はあるものの、それ程大きな向上とは感じられないであろう。したがって、街並みの美化という、直接利便性の向上には結びつかないことにどれ程の価値を置くか、あるいはそのためにどれ程のコストを払うべきかという問題になる。突き詰めていえば、文化にどれ程の価値を見出すかということになる。この点に関していうと、日本人の意識がかなり高いというようには感じられない。逆にいえば、そのことが日本において空中架線がこれまで抵抗なく受け入れられてきた背景となっているのではないかとと思われる。現時点においても、街並みの美化に高い価値を置くことにそれ程広い合意は得られていないのではないかとと思われる。一般の人の感覚では、日本の街並みは醜く電線は無くなれば良いなあとは感じるものの、日常生活で不便を感じる訳ではなく、電線地中化のために払っても良いと感じるコストの額はそれ程高いものではないのではないかと考えられる。

たしかに、経済水準がまだ低い段階では文化に金をかけることは贅沢かもしれない。また、現在の厳しい財政の状況も念頭に置く必要があるであろう。しかし、日本は既に世界でも最も経済水準の高い国の一つである。その観点からすると、従来よりももう少し文化的な価値を考慮することも可能なのではないかとと思われる。もちろん、最終的には国民の意識と価値観に基づいて選択されることになるのだが、街並みも含めもう少し文化の持つ価値に意識を向けていくことも必要なのではないかとと思われる。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

寄稿

少子化時代なのに、日本の若者のジョブが危うい

(社)北海道雇用経済研究機構会長・釧路公立大学長 荒又重雄

高度成長の過程を通じて、高齢者と心身障害者とは、雇用促進法を策定して支援しなければならなかったが、若年層はいつも労働力需給のタイトな状態が続いていた。近年の平成不況があっても、一方では、少子化で若年人口の縮小があるので、「新規学卒者の雇用口は中期的に見て大丈夫であろう」、との見通しでいるものが、多かったのではなかったかと思われる。

しかし、近年の若年層のための労働市場は、ちょっと様子が怪しい。

厚生労働省が発表した平成12年度大学等卒業生就職状況調査を見ると、平成13年4月1日現在でサンプル調査した結果では、国立大学21校、公立大学3校、および私立大学38校の合計で、就職率91.9%とあり、国公立大学だけとると、93.1%あるのだが、卒業生の中の就職希望率が、64.8%、国公立大学だけとると、47.5%だというのである。

いくら大学院への進学率が高まったからと言って、どこでもかしこでも、半分以上が大学院志望というわけではあるまい。経験的に言うと、例によって、思わしい就職口に出会わなかったから来年を期そうかと、親掛かりになった層が、計算の基準によって、次々に就職希望者の数から外され、親の家庭内に潜在化したのである。

日本では、一度も就職したことのないものが、失業者として認められるこ

とは難しい。

昨年12月に発表された文部（科学）省の「平成12年度学校基本調査」は、また別な姿の大学学部卒業者の進路状況を描いている。平成2年に324,164人いた大学の学卒就職者が、平成12年には300,687人に減っているのである。進学者も27,045人から57,663人に、2.1倍になっているとはいえ、大学新設バブルで卒業生も増えている中で、就職者が減っているわけである。就職率は81.0%から55.8%に落ちている。その中で、一時的な仕事に就いた者が、3,645人から22,633人へと、6.2倍に増えているのである。就職・進学浪人も増えている。

「労働市場を流動化させなければ、不況からの脱出は困難である」、との世論があると思えば、国内外で高い評価を受けてきた日本型雇用慣行の、「終身雇用」や「年功制」を解体させれば、「人材立国の日本経済は沈没しかねない」、との意見もある。即戦力のある人材養成を、という教育機関への要請があると思えば、文部大臣自らが経済団体に新規学卒を採用してくれるよう要請したりする姿も見られる。

わたくしはここで、上記の現象の大きな背景としての世界経済のグローバル化を、改めて指摘したい。日本のお家芸であった、ハイテク・ローコスト、戦前にソーシャル・ダンピングと警戒された高生産性・低賃金で、先進国を追う日本の生き方が、今や、アジアの広範囲にわたる諸社会の生き方になって、日本を追い上げているのである。日本社会が、これまでに達成した、豊かな社会を護りながら21世紀を生きるとしたら、世界経済の全体像を見抜いた上で、一方では、日本産業のハイテク化を油断なく推し進め、他方では、奴隷労働の摘発や児童労働の規制、セックス産業の抑制などの労働基準、および環境基準のグローバル化に協力することでなければならぬことは、明瞭である。

この大きな背景に照らして考えれば、第一に、日本の教育体系に反省点が

加えられなくてはならない。学校で集団生活に慣れさせ、国民教育の水準を上げながら、企業に人を送り込むプログラムは、日本の企業組織自体が危機に瀕している時、すでにもう危うい。

ゆとりと多様化で千切れてしまった日本教育のナショナル・ミニマムを再建して、日本社会の全体としての生産力を再建するとともに、特に高等教育においては、国際基準をもっともっと意識して、世界のビジネスに伍していける人材を養成しなければならない。

高等教育にまで子弟を送り込めない貧困家庭が多数を占める中で、さらに入学試験で選抜された学生が、学業は程ほどにして、しかし、日本のビジネスの中に送り込まれてオン・ザ・ジョブ・トレーニングを受けるという方式は、大学全入時代には成り立たない。高等教育は多様化せざるを得ないのだから、その一定部分では、世界の中でビジネスに従事できる人材の育成を、ハイテク分野で世界に先駆ける開発に従事できる人材の育成を、しっかり目標に置かなければならない。

第二に、ハイテク・ローコストの国々に追いまくられて、否応なしに広がってくる契約社員、パート労働者、アルバイト従事者、派遣社員および業務請負労働者の生活圏に、新しい熟練形成の途、新しいキャリア・パスが創造されてくるよう、各方面で努力しなければならない。社会保険や労働基準の適用のあり方が、その方向で調整されるべきである。

当然のことであるが、労働組合の果たす役割は大きいであろう。わたくしには、とくにその領域に、かつてのトレード・ユニオンの再現ともみられるような、新しい集団形成の可能性が、潜んでいるように思われるのである。大資本がローコストを求めて海外に進出する動きの対極に、新しい熟練を基礎にする職業集団が、不安定就業をものともせず形成されれば、若者の未来に繋がるであろう。

第三に、進学浪人、就職浪人になって、家庭内失業に打ちひしがれている若者たちを、親掛かりから引き出して、彼らを堂堂とした失業者として社会的に遇するシステムを、ヨーロッパに習って作り出すべきである。そうしなければ、小金を持った今の高齢者世代が死に絶えていくに連れて、日本社会は、とんでもない反社会的な集団の出現によって罰せられるであろう。

一人前の仕事についたことのない若年失業者を、はっきりそうと認めて、彼らに、全社会的な見地から見た見習い労働、試用期間として、教育機関、職業訓練機関、および労働行政機関が協力してプログラムを提供すべきである。学ぶべき先行経験はあるのだ。

[HP D I O目次 D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O 目次](#)

研究委員会報告

90年代の労働組合— 成果と課題 —

労働組合の未来をさぐる ～変革と停滞の90年代をこえて～

連合総研「労働組合の未来研究委員会」調査研究結果の概要

連合総研は、90年代の日本の労働組合の活動と成果を検証することを通じて、改めて日本の労働組合運動の組織的力量を再点検・総点検し、21世紀の労働組合の将来展望を切り拓くための運動的諸課題を明らかにすることを目的に、労働組合の未来研究委員会（主査：中村圭介東京大学社会科学研究所教授）を設置し、1999年3月から2000年秋にかけて、アンケート・ヒアリング調査を中心とする調査・研究を行い、本年5月に報告をまとめた。ここでは、アンケート調査の結果を中心に概要をご報告する。

<調査の概要>

（目的と課題）

この研究の目的は、1990年代を通じて、日本の労働組合が何を行い、どのような成果をおさめてきたかを探ることである。周知のように日本の労働組合は企業別組合を基本単位としているが、多くの企業別組合はさらに産業別組織、ナショナルセンターおよび地域組織に加盟している。この研究の特徴は、労働組合の各レベルごとに活動、機能と成果を明らかにし、それぞれの課題を探ろうとしたことである。

第一に、企業別組合に関しては、労働組合の経営参加に焦点をあてた。経営参加は90年代を通じて広がり、深く進展したのだろうか、リストラの嵐の中で組合は経営に対していかに発言し、いかなる成果を生んだのかを明らかにしようとした。

第二に、産業別組織に関してはその組織構造と機能を明らかにしようとした。その際、ほぼ10年前に行われた調査（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）を参考にしつつ、この10年間の変化を探り、と同時に産業

別組織間の比較も試みようとした。

第三に、ナショナルセンターについては、連合の政策参加のプロセスを跡づけ、その成果を明らかにしようとした。週40時間労働制の全面適用＝猶予措置の完全撤廃、新たな裁量労働制の導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化をめぐる法改正（前二者は労働基準法、三番目は労働者派遣事業法の改正である）という、労使が激しく対立した3つの法改正を素材に、連合の政策参加の実態を探った。

（対象と方法）

以上の課題を解くために、それぞれ次のような調査を行った。

①90年代の労働者参加に関する調査

企業レベルについては、「90年代の労働者参加に関する調査」票（報告書巻末参照）を、連合賃上げ集計登録の単位組合1,196単組宛に郵送し、記入してもらった。郵送にあたっては、連合加盟の民間単産のご協力をいただいた。調査票の郵送から回収までの期間は、1999年12月から2000年1月である。回答組合数は639組合、有効回収率は53.4%であった。

②産業別組織の機能に関する調査

産業レベルについては、「産業別組織の機能に関する調査」票（報告書巻末参照）を、連合加盟の民間単産47組織宛に郵送し、記入してもらった。調査期間は2000年3月である。回答組織数は42組織である。なお、産業別組織調査に関しては、調査票回収後、疑問点や不明点を個別に電話で問い合わせることも行った。

③ヒアリング調査

ナショナルセンター・レベルについては、アンケート調査ではなく事例調査の方法を

とることとした。具体的には、日本経営者団体連盟労務法制部スタッフ、日本商工会議所産業政策部スタッフ、民主党衆議院議員政策担当秘書、規制緩和委員会元メンバー、日本労働組合総連合会スタッフにインタビュー（各1回、1時間～1時間30分）を行い、同時に関連する文書資料を収集した。さらに、週刊労働ニュースをはじめとする新聞の関連記事、衆議院の本会議および労働委員会、参議院の本会議および労働・社会政策委員会の議事録を収集した。

<調査結果の概要>

ここでは、上に述べた調査のうち、企業別組合、産業別組織に行ったアンケート調査の結果概要を紹介する。

1. 企業別組合の経営参加

企業別組合が、労使協議機関その他を通じてどの程度経営参加を行っているのか、90年代のリストラに対してどのように対応したのか、それらの成果は何か。「90年代の労働者参加に関する調査」により、企業別組合の経営参加の実態を検証した。

(1) 労使協議

① 労使協議機関

経営方針、経営施策等に関する常設の労使協議機関は多くの企業に広くゆきわたり（表-1参照）、そこでは数多くの経営関係の事項が付議され（表-2参照）、しかも開催頻度、企業側の出席者から推測（表-1参照）すると、重要な労使の話し合いの場として正式に位置づけられていることが多い。また、経営に関する日常的な情報交換もさかんである（表-3参照）。規模が小さくなると労使協議機関の設置状況は少なくなり、日常的な情報交換も少なくなるが、それでも2/3の組合は常設的労使協議機関を有し、過半数の組合は日常的情報交換を行っている。

○主要な事項のおよそ8割～9割が、労使協議に付議されている。

表-2 付議事項 (％)

	経営方針	生産計画 ・実績	予算計画 ・実績	資金計画 ・実績	投資計画 ・実績	会社組織の 改編	事業所縮小 ・閉鎖・新設	人員計画	事業計画 (新規事業の 進出・既存 事業の撤退)	営業計画	新技術 導入
合計	95.5	85.3	85.3	73.6	75.5	91.1	90.2	91.5	90.6	83.6	72.1
1000人以上	94.7	84.5	85.6	71.8	73.2	90.1	91.2	92.6	90.8	80.6	65.5
300～999人	95.8	85.5	83.0	76.4	77.6	92.7	90.9	89.1	90.9	84.8	78.2
299人以下	97.1	86.8	88.2	73.5	77.9	91.2	85.3	92.6	88.2	91.2	80.9
製造業	96.6	92.9	85.4	74.8	78.9	91.3	91.9	92.5	92.2	82.0	77.0
非製造業	93.6	72.9	84.7	70.9	69.5	87.2	87.2	89.7	87.7	85.7	63.5

○約7割を超える組合が実務者レベルで、日常的に経営側の実務担当者との情報交換を行っている。

表-3 日常的な情報交換

	母数	頻繁	時々	たまに	あまりない	全くない	不明
合計	530	34.0	38.7	13.0	7.7	1.5	5.1
1000人以上	284	43.0	38.4	8.1	5.6	1.1	3.9
300～999人	165	27.9	37.0	18.8	9.7	1.8	4.8
299人以下	68	14.7	41.2	20.6	13.2	2.9	7.4
製造業	322	33.9	39.4	13.4	8.1	1.6	3.7
非製造業	203	35.0	37.4	12.3	6.9	1.5	6.9

②労働組合の発言力

労使協議機関における労働組合の発言力を次にみた（表-4）。（ここでは労働協約などに記されている「説明報告」、「意見聴取」、「協議」、「同意」という区分を使わず、協議内容の水準に関する組合自身の評価をみる。）常設的労使協議機関、日常的情報交換をみる限り、経営にかかわる情報のコミュニケーションの場は多くの企業で整備されているとあってよいが、その場で労働組合がどの程度積極的に発言しているかは、付議事項や組合間で大きく異なる。コミュニケーションの場が設けられていることは、それ自体で労働組合の経営参加にとっては重要なことであるが、それが自動的に労働組合の経営参加の実質を高めるものではないことに注意が必要である。

○「事業所の縮小・閉鎖・新設」と「人員計画」について労働組合は積極的に発言している。

表-4 労働組合の実際の発言力（母数はすべて530）

(%)

	経営方針	・実績 生産計画	・実績 予算計画	・実績 資金計画	・実績 投資計画	会社組織 の改編	新設・閉鎖・ 事業所の縮小	人員計画	事業計画	営業計画	新技術導入
付議事項ではない	4.5	14.7	14.7	26.4	24.5	8.9	9.8	8.5	9.4	16.4	27.9
事後的に説明されるだけ	17.2	14.9	19.4	20.9	18.1	8.5	4.9	7.0	9.2	16.6	13.6
事前に説明されるだけ	23.2	17.7	23.8	21.7	21.7	19.8	9.1	13.0	17.5	23.8	21.7
意見を述べたり、回答することがある。	40.8	36.0	32.8	23.4	25.8	35.3	25.1	31.1	35.7	30.0	24.2
組合が意見を述べ会社案を修正することがある。	7.7	7.5	4.3	3.0	4.3	11.3	14.3	16.0	8.9	5.8	4.9
組合と協議して実行する	4.9	6.4	2.6	1.7	2.6	14.2	34.2	22.6	16.4	5.1	5.7
不明、無回答	1.7	2.6	2.3	2.8	2.8	2.1	2.6	1.7	2.8	2.3	2.1

③成果

以上で見てきた労使協議がどのような成果をあげたと組合自身が評価しているのかを

「発言力の程度」という新たな変数を付け加えてみる（表-5）。これによると、

「経営内容を知り、経営対策を強化できた」、「労使の意思疎通が良くなった」と評価している組合は多く、3/4近くがこれをあげている。これに続くのが「組合員の意見を経営に反映できた」で6割弱である。これらは経営参加の目的そのものであり、

総じて多くの組合が肯定的な評価をしているということは、経営参加については一定程度の成果を収めているとの認識が多くの組合に共有されていることを示している。

これらに対して、いわば経営参加の結果とみなしうる、「雇用や労働条件の低下を防げた」はやや少なく4割強、「組合員の組合への関心が向上した」、（事業計画を事前に知ることができ）「生活設計が円滑になった」は3割前後と低い。

○3/4近くの組合が、「経営内容を知り、経営対策を強化できた」と考えている。

表-5 労使協議の成果（「そう思う」＋「どちらかといえばそう思う」）

	母数	経営内容を知り、経営対策を強化できた	組合への関心が向上した	組合員の意見を経営に反映できた	労使の意思疎通が良くなった	生活設計が円滑になった	雇用や労働条件の低下を防げた
合計	530	77.8	35.1	58.3	73.0	26.4	44.9
1000人以上	284	83.5	39.1	65.1	73.9	28.2	48.9
300～999人	165	72.1	31.6	48.5	71.5	23.0	37.5
299人以下	68	64.7	26.4	55.9	70.6	26.5	42.6
製造業	322	77.9	34.5	54.6	73.3	26.4	46.9
非製造業	203	76.8	36.0	64.6	71.9	26.6	41.4
発言力高い	166	87.3	46.4	69.3	77.7	33.7	50.0
発言力中位	161	83.2	36.0	61.5	79.5	26.1	45.9
発言力低い	165	67.9	25.5	47.2	68.5	21.3	41.8

(注)「発言力の程度」変数は次のように作成した。表-4にある各付議事項(新技術導入を除く)への実際の労働組合の発言力に関して、「事後的に説明されるだけ」に1点、「事前に説明されるだけ」に2点、「意見を述べて回答することがある」に3点、「組合が意見を述べて会社案を修正することがある」に4点、「組合と協議して実行する」に5点、無回答(付議事項ではない)には0点を与えて、組合ごとに合計点数を算出し、30点以上を「発言力高い」、21～29点を「発言力中位」、20点以下を「発言力低い」とした。なお、発言力変数と規模、産業との間には有意な関係はない。

これは規模別、産業別、発言力の程度別でややバラツキが出るが、規模や産業はそれ自体として変えることのできないものであるから、労使協議制における実際の労働組合の発言力にこそ着目すべきであろう。それを高めることによって、組合への関心を高めることも含め、労使協議の成果をあげることが可能であるかもしれない。

(2) 日常的経営参加活動

次に、労使協議機関の有無にかかわらず、労働組合が日常的にどのような経営参加活動を行っているのかをみる(表-6)。組合としての経営提言活動(大いに+ほどほどに)、経営機密情報の組合トップへの公開を指摘した組合は2/3弱にも及び、労使協議機関を通じる以外でも積極的に経営側と意思疎通をはかっているところが多いことがわかる。これについて、経営戦略への実効力ある発言、トップの定例化したインフォーマルな会合が半数近くの組合で行われ、管理職の意向の実質的代弁、自社株取得、組合員を対象とした経営提言調査も3割～4割の組合で行われている。総じて組合による日常的な経営参加活動は活発だとみてよい。

○労使協議機関を通じる以外でも積極的に経営側と意思疎通をはかっているところが多い。

表-6 日常の経営参加活動

(%)

	母数	組合の経営提 言活動(大い に十ほどほどに)	経営戦略へ の実効力あ る発言	トップの定例 化したインフ ォーマルな会合	経営機密情 報の組合トッ プへの公開	管理職の意 向の実質的 代弁	組合員を対 象とした経営 提言調査	自社株取得
合計	639	63.8	50.1	44.6	63.2	39.7	30.2	38.3
1000人以上	325	68.0	52.9	52.0	68.0	43.1	40.9	44.3
300~999人	197	60.9	51.8	40.6	58.4	40.6	19.3	34.5
299人以下	102	56.9	39.2	28.4	55.9	26.5	18.6	28.4
製造業	384	59.7	47.9	44.5	64.1	34.9	27.1	40.9
非製造業	250	70.4	54.0	44.8	62.0	46.8	34.8	34.4
発言力高い	166	80.1	72.3	54.8	81.3	53.6	40.4	44.0
発言力中位	161	72.0	54.7	49.1	67.7	41.6	34.2	39.8
発言力低い	165	49.7	35.8	37.6	53.9	33.9	23.0	39.4
労使協議制なし	108	43.5	25.9	30.6	40.7	22.2	17.6	25.9

(注) 発言力の程度については、表-5を参照されたい。発言力の程度を問うている組合はいずれも常設的労使協議制をもっているが、これらに対し「労使協議制なし」はそうした機関をもたない組合である。

労使協議制の有無および発言力の程度別には非常に明確な違いがみられる。すべての項目で、常設的労使協議機関がある組合ほど、さらにその場における組合の実際的な発言力が高いほど指摘率が多い。これは労使協議制で積極的に発言している組合ほど、日常的な経営参加も活発に行われることを示していよう。

(3) リストラと経営参加

以上で見てきた組合の発言力の違いが、実際のリストラの場でどのように生かされたのであろうかをみってみる。

①リストラの状況

この5年間で経営側からの経営再建、人員合理化などに関する提案の有無をみる。表-7によると次のことがわかる。この5年間に経営側からなんらかのリストラ策を提案された組合は実に3/4にものぼる。産業別には大きな違いはないが、規模別には大規模ほど提案された組合は多くなる。注目すべきは、赤字がない企業でも6割強がなんらかのリストラ策を提案していることである。リストラは全体に及んだといつてよいのかもしれない。

○経営側からなんらかのリストラ策を提案された組合は実に3/4にもものぼる。

表一七 経営再建、人員合理化提案の有無と内容（複数回答）

	母数	（％）																	
		経営再建・人員合理化提案あり 比率 実数	残業規制	配置転換	新規採用抑制	臨時等雇止め	転籍・出向	希望退職募集	解雇	一時休業	分社化	事業所等統廃合	生産調整	一時金カット	賃上げ抑制	賃下げ	能力給等新人事制度	その他	
合計	639	73.1	467	41.5	41.8	64.7	24.4	52.7	33.8	1.5	16.9	25.9	48.4	23.1	31.3	41.8	10.5	45.2	6.4
1000人以上	325	78.8	256	36.7	39.5	63.3	24.2	61.7	27.3	0.0	17.2	34.8	59.0	22.7	27.3	34.0	7.8	45.7	6.6
300～999人	197	68.0	134	41.8	49.3	67.9	29.1	48.5	41.8	1.5	17.9	17.9	42.5	26.1	36.6	45.5	11.2	44.8	7.5
299人以下	102	66.7	68	55.9	35.3	61.8	16.2	26.5	41.2	7.4	16.2	7.4	19.1	19.1	35.3	60.3	20.6	41.2	4.4
製造業	384	74.7	287	46.3	50.2	64.8	26.5	56.1	34.5	2.4	26.5	29.3	46.0	34.8	26.8	43.2	8.4	42.9	6.6
非製造業	250	71.2	178	33.1	27.5	64.0	21.3	47.2	33.1	0.0	1.7	20.8	52.2	3.9	38.2	38.8	14.0	48.9	6.2
赤字なし	321	62.0	199	38.7	39.2	59.8	21.6	49.2	18.1	2.0	0.1	25.6	46.2	19.6	17.6	32.7	4.5	49.2	7.0
赤字1期	126	84.9	107	48.6	46.7	65.4	26.2	56.1	38.3	0.9	29.0	25.2	47.7	31.8	35.5	43.9	11.2	43.9	4.7
赤字2期	149	90.6	135	44.4	40.7	74.1	27.4	55.6	57.0	1.5	20.7	28.1	53.3	23.7	48.9	56.3	20.0	43.0	5.9

実際にどのような提案があったかをみると、実にさまざまな策が講じられたことがわかる。多い方からみると、新規採用抑制が2/3の企業で、転籍・出向および事業所等の統廃合が1/2の企業で行われている。ついで、残業規制、配置転換、賃上げ抑制、能力給等新人事制度の導入が4割の企業で、希望退職募集、一時金カットが3割強の企業でそれぞれ行われている。また、赤字がなくても、希望退職募集を行った企業が18.1%、一時金カットが17.6%、賃上げ抑制が32.7%もあることには留意しておいてよい。

②労働組合の対応

こうした厳しい状況にあって労働組合はいかに行動したのであろうか。リストラ案の提案を受けた467組合について、リストラ策の中で最も影響が大きかったと思われるものへの対応をたずねた。

表一八によれば、9割以上の組合がリストラ案に関して、正式提案前に事前の折衝あるいは話し合いを行っている。経営側の当初提案に対して独自案を提示し、経営側に受け入れられた組合が1割強、一部修正があったが経営側に受け入れられた組合は1/2で、合計、組合独自提案を行い、とにかく受け入れられた組合は2/3近くにも及ぶ。

結果、経営側の当初提案が一部修正されたのが約6割、大幅修正が1割弱で、合わせて2/3強の組合で経営側の当初提案が修正されている。いま、その内容は措いて問わないとしても、2/3の組合では労使協議の成果があったと考えてよいであろう。

○リストラ案に関して、2/3近くの組合で独自提案が受け入れられている。

表-8 リストラ策への労働組合の対応 (%)

	母数	事前の折衝・話し合い	組合独自案の提示				経営側の当初の提案			
			提示、受け入れ	提示、一部修正	提示、受け入れら	提示せず	当初提案どおり	一部修正	大幅修正	その他
合計	467	91.6	14.3	50.3	10.1	21.0	22.9	59.3	8.8	1.7
1000人以上	256	91.0	14.5	48.4	5.5	26.6	25.0	56.6	8.6	1.6
300~999人	134	94.0	14.2	52.2	15.7	15.7	20.9	65.7	6.0	1.5
299人以下	68	89.7	16.2	51.5	14.7	13.2	20.6	54.4	16.2	2.9
製造業	287	90.2	13.6	50.2	10.1	22.3	23.7	60.3	8.4	1.0
非製造業	178	93.8	15.7	50.0	10.1	19.1	21.9	57.3	9.6	2.8
発言力高い	130	95.4	24.6	47.7	8.5	17.7	19.2	63.1	12.3	0.8
発言力中位	123	94.3	13.8	53.7	8.9	21.1	264.0	60.2	7.3	0.8
発言力低い	116	87.9	8.6	45.7	12.9	25.0	25.0	53.4	6.0	5.2
労使協議制なし	67	86.6	9.0	55.2	10.4	22.4	23.9	61.2	10.4	0.0

③成果

表-9は、最大の影響を与えたリストラに関する労使協議の結果についての評価をたずねたものである。

○リストラ案の提案を受けた組合のうち、約6割が労働条件や雇用を守れたと考えている。

表-9 労使協議の結果についての評価（そう思う+どちらかといえばそう思う） (%)

	母数	労働条件や雇用を守ることができた	将来ビジョンを引き出すことができた	経営危機意識を組合員に浸透させた	経営責任を問えた	経営への発言をより強めるきっかけができた
合計	467	59.7	48.6	76.9	27.0	34.1
1000人以上	256	67.2	53.2	77.7	23.4	32.8
300~999人	134	48.5	40.3	71.6	30.6	32.8
299人以下	68	53.0	45.6	85.3	32.3	41.2
製造業	287	61.0	51.2	77.3	29.0	34.1
非製造業	178	57.3	44.4	75.9	23.6	34.3
発言力高い	130	64.6	53.0	80.0	46.1	43.9
発言力中位	123	64.2	47.1	81.5	27.6	35.0
発言力低い	116	58.6	58.6	79.3	21.6	30.2
労使協議制なし	67	44.8	31.4	71.6	17.9	22.4

これによると、「経営危機意識を組合員に浸透させることができた」とする組合が3/4も存在する。他方、「組合員の労働条件や雇用を守ることができた」が6割、「企

業の将来ビジョンを引き出せた」が1/2程度となる。これに「経営への発言強化のきっかけができた」、「経営責任を問えた」が3割前後となる。

発言力別には、「労働条件や雇用を守ることができた」、「経営責任を問えた」、「経営への発言をより強めるきっかけができた」とする組合が、労使協議制がある方が、また労使協議制がある場合には実際の発言力が高いほど多くなっている。上でみた組合独自案の提示や経営案の修正状況よりも、かなり明確に発言力の程度による違いがみえるが、ここではそれが組合自身の評価であるということ考慮に入れておく必要がある。

④課題

主な結果をまとめると、第一に、労使協議制の成果に対する評価、日常的な経営参加活動をみると、違いは規模、産業でもみられるが、より重要なことは労使協議の場における組合の実際の発言力の程度によって大きな違いがみられるということである。労使協議制があるほど、その場における実際の発言力の程度が高いほど、組合員の組合への関心向上を含め労使協議の成果は上がったと評価され、日常的経営参加活動も活発となる。

第二に、リストラ案を提示された組合の9割以上が、正式提案前に事前の折衝あるいは話し合いを行っている。経営側の当初提案に対して、組合独自案を提示し、一部であれ、とにかく経営側に受け入れられた組合は2/3近くにも及ぶ。結果、合計で2/3強の組合が経営側の当初提案を一部であれとにかく修正している。この数字はそれ自体として評価すべきであろう。だが、労使協議制の有無、組合の実際の発言力の程度による違いはそれほど明瞭にはでてこない。もちろん、労使協議の場で実際に高い発言力を行使している組合ほど、独自提案をし、経営側の当初提案を修正させる組合が多いという傾向はみられる。この曖昧さの背景には赤字が続くなど経営危機に陥ると行動を変え、より柔軟な姿勢で経営参加に臨むようになる企業別組合の独特な行動パターンがあるのかもしれない。ただ、組合の主観的な評価をみると、今回のリストラ

への労使協議を通じて、「労働条件や雇用を守れた」、「経営責任を問えた」、「経営への発言をより強めるきっかけとできた」とする組合が、発言力が高いほど増える。

以上のことから、労使協議制を通じて、実質的な発言力を確保していくよう努力すること、これがまず企業別組合に求められる課題となるといつてよい。もっとも、これが客観的な成果を生むかどうかに関してはより厳密な研究が必要だと思われる。

2. 産業別組織の類型と機能

次に産業別組織がこの10年間にどのような自己変革を試みてきたのか、それがどのように成果に結びついているのかを、1988年に行われた調査の結果（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）と比較しつつ明らかにする（「産業別組織の機能に関する調査」）。調査対象は42組織である。ここでは前回調査でも回答した35組織を中心に分析する。

(1) 組織方針「明日に向けて」

連合は1992年11月第10回中央委員会において組織方針「明日にむけて」を定めたが、その中で、産業別組織の役割とその強化の方向についても触れている。その主張は、必ずしも明確に整理されているとはいいがたいが、次の諸点が重要である。

第一に、未組織労働者の組織化、産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合などにより、組織規模の拡大をはかることがまず指摘されている。第二に、労働条件の向上をはかるために、産業別組織が自らの責任において統一闘争・行動を組織することがあげられている。第三に、さらに、産業別組織として、労働条件の最低規制を設定し、その引き上げに取り組むとともに、産業政策に関しては、政策を確立し、行政機関、経営者団体などとの話し合いを行うことなどもまた強調されている。第四に、組織拡大や統一闘争、産業政策活動などを強化するため、中央本部体制

の強化、地方組織および業種別組織の設置と充実が、特に人（企業籍をもたないプロの役職員を含め）の面から指摘されている。

ここでは、連合傘下の各産業別組織が90年代を通じてこの方針をいかに実行に移してきたのかをみる。

(2) 諸類型

産業別組織が、組織方針にそって、その組織と機能をいかに強化してきたかをみる前に、この研究において分析軸の一つとした類型について簡単に説明する。

類型化はほぼ10年前の調査と同じく、組織範囲、市場占有率、組織人員によって行った。組織範囲については産業別組織の組織方針、つまり産業分類でいう産業別中分類を組織範囲とするのか、大分類か、あるいは特に組織範囲を定めないのかによって分類した（ただし、産業別組織自身が回答した組織方針ではなく、実際の組織範囲を推測して分類した）。市場占有率は、組織範囲とする産業、業種の製品市場で支配力を有する一つあるいは複数の企業を組織しているかどうかを基準とした。組織人員については、産業別中分類を組織範囲とし市場占有率を有する組織に関してのみ、10万人を基準とした。

表-10は、この方法にしたがって調査対象42組織を類型化した結果を示している。5類型は中産別Aタイプ（市場支配力有、10万人以上）、中産別Bタイプ（同有、10万人未満）、中産別Cタイプ（同無）、大産別タイプ、一般タイプと名付けた。各タイプの組織上の特徴は次のようにまとめられる。規模別構成をみると、中産別Aタイプは組合員数で見れば大規模組合中心、組合数で見れば小規模組合中心という組織が多く、他方、大産別タイプは組合員数で見ても、組合数で見ても大組合、中小組合のバランスがとれ、一般タイプは圧倒的に小規模組合中心である。中産別Bタイプ、中産別Cタイプは加盟する単組数が相対的に少なく、規模別構成では一定の傾向はみられない。

表-10 産業別組織の諸類型

タイプ	組織名	組織方針	市場支配力	実人員
中産別A	自動車総連	中産別	有	773,551
	電機連合	中産別	有	664,833
	生保労連	中産別	有	350,660
	情報労連	中産別	有	273,433
	電力総連	中産別	有	251,429
	私鉄総連	複 合	有	160,368
	鉄鋼労連	複 合	有	156,136
	造船重機労連	中産別	有	118,451
	食品連合	中産別	有	101,726
	化学リーグ21連合	中産別	有	100,414
	中産別B	化学総連	中産別	有
ゴム連合		中産別	有	51,640
紙バ連合		中産別	有	49,408
損保労連		中産別	有	44,924
レジャー・サービス連合		中産別	有	40,000
海員組合		中産別	有	40,000
全国ガス		中産別	有	30,154
航空連合		中産別	有	28,354
セラミックス連合		中産別	有	26,539
印刷労連		中産別	有	24,245
非鉄連合		中産別	有	23,000
石油労連		中産別	有	21,410
全国セメント		中産別	有	5,649
中産別C	商業労連	中産別	無	122,310
	JR連合	中産別	無	81,700
	JR総連	一 般	無	65,933
	全自交労連	中産別	無	46,000
	チェーン労協	中産別	無	33,986
	全銀連合	中産別	無	36,422
	食品労協	中産別	無	18,859
	NHK労連	中産別	無	12,069
	建設連合	大産別	無	11,022
	新化学	一 般	無	8,400
	繊維生活労連	大産別	無	3,000
	全造船機械	中産別	無	2,088
	全炭鉱	一 般	無	830
	日建協	中産別	無	61,500
大産別	ゼンセン同盟	複 合	有	602,418
	JAM	大産別	有	465,960
	CSG連合	複 合	有	201,339
	交通労連	複 合	無	80,673
一 般	全国一般	一 般	無	47,994

(3) 組織改革

この10年ほどの間、連合傘下の産業別組織は自らの体制を強化するために自己変革の努力を行ってきた。まずこの努力を、組織統合、組織範囲の面で見えていく。（報告書では、更に会費水準、組織拡大体制等も分析している。）

①組織統合

日本労働組合総連合会が結成された1989年11月以降、組織統合あるいは産別未加盟組合を中心に新結成された組織は、調査対象42組織中、実に、11組織、20%強にのぼる。これに日本労働組合総連合会結成直前に結成された印刷労連を加えると12組織、全組織の30%弱となる。

2001年には、商業労連、チェーン労協、百貨店7労組連絡協議会の統合が予定され（日本サービス流通労働組合連合）、レジャー・サービス連合を軸として、連合傘下の他産別（CSG連合、商業労連）加盟のホテル労組および独立のホテル労組を加えた新たなレジャー・サービス関係の産業別組織の結成も予定されている。こうしてみると、連合の掲げた組織方針「明日に向けて」に定められた「産業別組織未加盟単組の結集、産業別組織の大同結集・統合」が着実に進んでいることがわかる。

だが、それが必ずしも組織規模の拡大、組織体制の充実に結びついてはいえない。

表-11は前回調査の1989年当時からの組織規模の変化をみたものであるが、これによると次のことがわかる。

表-11 組織規模の変化

組織人員増加5%以上増	自動車総連(6.6) 損保労連(31.7) *印刷労連(16.6)	ゼンセン同盟(15.7) 全国ガス(14.4) *食品労協(38.7)	*電力総連(10.2) *航空連合(13.6)	商業労連(13.1) セラミックス連合(29.6)	10組織
組織人員停滞±5%	電機連合(-3.4) 造船重機労連(-0.1)	*JAM(2.4) *非鉄連合(-2.8)	*CSG連合(-3.1) 日建協(2.6)	私鉄総連(-1.8)	7組織
組織人員減少5%以上減	生保労連(-9.3) *化学リーグ21(-28.1) 紙パ連合(-7.3) 海員組合(-64.3) NHK労連(-13.0) 繊維生活労連(-51.2)	情報労連(-8.7) 交通労連(-22.8) 全国一般(-40.1) チェーン労協(-9.5) *建設連合(-21.9) 全造船機械(-39.8)	鉄鋼労連(-16.9) 化学総連(-19.3) 全自文労連(-18.0) 全銀連合(-17.4) 新化学(-9.2) 全炭鉱(-73.1)	*食品連合(-11.9) *ゴム連合(-13.3) *レジャーサービス連合(-20.1) 石油労連(-29.9) 全国セメント(-48.3)	23組織
その他	JR連合	JR総連			2組織
合計					42組織

(注)*印は組織統合をした組織を示している。

42組織全体をみると組織人員の減少が目立つ。5%以上組織人員を減らした組織が23組織と過半を占める。そして±5%以内という、組織人員数にあまり変化のない組織が、中産別Aタイプの大規模組織を中心に7組織ある。これらに対して、前回より5%以上組織人員を増やした組織も10組織存在する。

次に組織統合を行った12組織をみると、ここでも組織人員の停滞、減少が目立つ。電力総連、航空連合、印刷労連、食品労協など1989年当時より組合員数が5%以上のびている組織も4つあるが、停滞している組織が3つ、5%以上減っている組織が5つある。これら組織統合をした産業別組織の中で、組合員の伸びている組織は電力総連（251,429人）を除けば、2万人前後の組織である。これに対して、40万人規模、20万人規模の組織で組織人員が停滞し、あるいは10万人規模の組織で組合員数が大きく減っていることに注目すべきであろう。

こうしてみると、組織統合は特に小規模な産業別組織の組織規模の拡大を促す契機となることもあったが、多くの場合、組織人員が停滞ぎみ、あるいは大きく減少した産業別組織が、交渉力、闘争力など組合としての力の低下を防ぎ、それを維持、向上させるために選んだ途であるように思える。その意味では、組織方針「明日に向けて」にこめられていると思われる、組織統合により力を充実するという積極的な方針による組織統合とはやや異なっているように見える。

②組織範囲の拡大

次に産業別組織自身が回答した組織方針をみてみよう。42組織中、中産別主義を掲げた組織は30組織、大産別主義が3組織、複合産別主義が5組織、一般組合主義が4組織となっている。前回からの変化に着目すると次のような興味深い事実がうかがいあがる。なおここで複合産別主義とは、産業中分類、大分類をこえて、いくつかの産業を組織基盤としようとすることを意味する。

第一に、複合産別主義が前回の1組織から5組織へと増えている。前回、複合産別主義

を自称していた組織はゼンセン同盟だけであったが、今回は、CSG連合、私鉄総連、鉄鋼労連、交通労連が加わった。

第二に、大産別主義は前回の4組織から1組織減って、3組織となっている。前回、大産別主義と回答した組織のうち、全金連合と全国金属は合併してJAMとなり、全化同盟もまた一般同盟と合併してCSG連合に、交通労連も上述のように複合産別主義に変わった。したがって、大産別主義をとる組織が新たに2組織できたことになる。建設連合、繊維生活労連である。

第三に、一般組合主義は前回の2組織から4組織に増えた。前回、一般主義と答えた組織は全国一般と一般同盟であるが、一般同盟は全化同盟と統合してCSG連合となった。したがって一般組合主義をとる組織が新たに3組織増えたことになる。それらはJR総連、新化学、全炭鉱である。

以上を要するに、日本の産業別組合はいまだ、中産別主義をとる組合が7割程度と多くを占めるが、この10年間にいくつかの変化の芽がではじめている。それは、複合産別主義を採用する組織が新たに4組織、大産別主義が新たに2組織、一般組合主義が新たに3組織、登場したことである。現状の組織実勢がいかなるものであるかを問わず、ここで重要なことは、これらの産業別組織が自ら組織基盤を拡大することを決定したということである。

(4) 成果

ここでは産業別統一闘争における本部の指導力強化、労働条件の最低規制への産業別組織としての取り組み、合理化対策への取り組み、組織拡大の成果、組織内議員数について、産業別組織の成果を前回の調査と比較しながら、明らかにしていこう。(比較内容については報告書参照。)

表-12は、比較可能な35組織について、産業別統一闘争における指導力などについて

て、それを強化する方向で変化がみられたのか（強化）、強める方向への変化はなかったのか（停滞）、あるいはそれを弱めるような変化がみられたのか（後退）をみたものである。これによると次のことがわかる。

表-12 産業別組織の機能の変化

	母数	産業別統一闘争の指導力			加盟組織を通じる最低規制			合理化対策指針の策定			産業政策に関わる労使協議		
		後退	停滞	強化	後退	停滞	強化	後退	停滞	強化	後退	停滞	強化
合計	35	5	9	6	5	9	2	4	9	3	5	18	4
中産別A	10	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	4	2
中産別B	11	1	2	3	2	4	1	4	3	1	1	7	0
中産別C	9	2	5	0	2	4	0	0	5	1	1	7	1
大産別	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	2	0	1
一般	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(注) 88年の調査時点で、既に産業別統一闘争の指導力が強化されており、本調査でも同様の回答をした産別組織は除いている。従って、母数と「後退」「停滞」「強化」の合計は一致しない。

第一に、産業別統一闘争での本部指導力を強化したのは、35組織中6組織にすぎず、5組織は後退、9組織は弱いまま、つまり停滞している。後退、停滞が目立つのは中産別Cタイプである。

第二に、加盟組織を通じる労働条件の最低規制への取り組みをみると、35組織中、取り組みを強めた組織は2組織、依然として取り組みをしていない組織が9組織、取り組みをやめた組織が5組織である。停滞、後退が目立つのは中産別BタイプとCタイプである。

第三に、合理化対策指針の策定をみてみると、35組織中、新たに策定した組織は3組織、依然として策定していない組織が9組織、以前に策定していた指針をとりやめた組織が4組織となる。停滞、後退が多いのは、中産別BタイプとCタイプである。

第四に、産業政策にかかわる労使協議制の設置をみると、新たに設置した組織が4組織、依然として設置していない組織が18組織、労使協議制をとりやめた組織が5組織となり、強化（4）よりも、停滞と後退（23）が多い。停滞、後退が特に目立つのは中産別Bタイプ、Cタイプである。

次に、組織拡大活動の成果をみてみよう。1999年度1年間の42組織の組織化の成果は59,668人で、1組織平均にすると1,420.7人となる。前回の1988年度1年間の成果—47組織全体で91,244人、1組織平均1,941.4人—に比べ、減少している。比較可能な35組織をとりあげると、前回1万人以上組織化していた組織はゼンセン同盟、電機連合、全金連合の3組織あったが、今回はゼンセン同盟1組織だけとなっている。

表-13でわかるように、組織化した人数が増加した組織は35組織中7組織であり、逆にそれが減少した組織（ゼロになった7組織も含む）は18組織もある。さらに、いずれの時点でも組織化ゼロが10組織存在する。

表-13 組織化の成果

	合計	組織化人員の変化		2時点ともに組織化の成果なし
		増加	減少	
合計	35	7	18	10
中産別A	10	2	7	1
中産別B	11	2	4	5
中産別C	9	0	5	4
大産別	4	3	1	0
一般	1	0	1	0

(注)中産別Bタイプの減少には、両年とも同じく20人という1組織を含む

最後に組織内議員をみてみよう。両時点での議員数がわかる33組織について比較すると表-14が得られる。

この表から、組織内議員数は1,763人から1,368人へと大きく減ったこと、すべてのタイプで議員数は減少していることがわかる。

表-14 組織内議員数の変化

	議員数合計			衆議院			参議院			県議会			市町村議会		
	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率
計	1,763	1,368	-22.4%	25	15	-40.0%	11	16	45.5%	163	121	-25.8%	1,564	1,216	-22.3%
A	1,113	913	-18.0%	18	9	-50.0%	8	10	25.0%	99	75	-24.2%	988	819	-17.1%
B	148	54	-63.5%	2	0	-100.0%	1	1	0.0%	15	2	-86.7%	130	51	-60.8%
C	23	13	-43.5%	0	0		0	0		2	0	-100.0%	21	13	-38.1%
大産別	432	363	-16.0%	4	5	25.0%	2	5	150.0%	41	41	0.0%	385	312	-19.0%
一般	47	25	-46.8%	1	1	0.0%	0	0		6	3	-50.0%	40	21	-47.5%
定数	68,246	65,464	-4.1%	512	500	-2.3%	252	252	0.0%	2,910	2,940	1.0%	64,572	61,772	-4.3%

以上を要するに、産業別組織のいくつかの機能をみてみると、十分な成果をあげてい

るとは言い難い。もちろん機能強化に取り組んでいる組織もあるが、それらは少数派であり、依然として弱いまま（停滞）か、あるいは取り組みをやめてしまった（後退）組織の方が数の上では多い。そしてほとんどの場合、中産別Bタイプ、Cタイプに停滞・後退派が多い。

(5) 課題

産業別組織自らが変革の努力を行っているのに、十分な目に見える成果をあげていない。これが明らかにされたことである。これをどう理解したらよいのであろうか。

一つの解釈は環境の厳しさゆえに、十分な成果をあげられなかったというものである。この系として、自己変革の努力をしなければ結果はさらにひどいものになったはずであると論じることが出来る。もう一つの解釈は、自己変革が実を結ぶまでには一定程度の時間が必要であるというものである。この二つの解釈にしたがえば、環境が変われば、あるいは時間がたてば、必ずや十分な成果をあげられるようになる。したがって、今の努力を継続することが重要な課題となる。

三つ目の解釈は、組織の自己変革は、組織内の合意を得ることで進めることができるが（もっとも、それもまた労働組合のように民主的組織では難しいことは承知しているが）、産業別組織としての機能を高めるためには、使用者であれ、関係省庁であれ、政党であれ、あるいは未組織労働者であれ、外部の当事者を説得する必要があるが、その面での努力、活動がまだまだ不十分であるため、成果はあがらないというものである。いわば、産業別組織の組織の変革ではなく、機能にかかわる変革が求められているというのである。この解釈にしたがえば、成果は自動的にあがらない。環境が変わっても、時間がたっても同じである。いやむしろ、相手となる使用者などが変化していくと考えると、成果はますますあがらなくなるおそれもある。したがって組織改革ではなく、機能面での改革こそが今後の課題になる。

いま仮りに、第三の解釈が当てはまると想定した場合に、タイプ別にはどのような課

題があるのだろうか。

停滞・後退派には中産別Bタイプ、Cタイプが多かった。Bタイプ、Cタイプの産業別組織の中には、組織方針を変えたり、組織統合を行ったり、さまざまな努力をしている組織が存在していることは確かである。にもかかわらず、やはり類型ごとの違いは厳として存在している。もしこの違いが、組織人員と労働市場での占有率に大きく依存するものだとしたら、そうした組織的な改革では不十分だといってよい。組織統合を含めさらなる変革が求められているように思える。

中産別Aタイプにしても、大産別タイプにしても、機能の不十分な組織も存在するし、全体として組織拡大、最低規制、政治活動などでの停滞、後退もみられる。これらにどう対処していくかが、Aタイプ、大産別タイプの産業別組織に与えられた大きな課題である。また、Aタイプで注意すべきは、それが組合員数で見ると大規模組合中心の組織であるということである。産業構造の転換にともなって増加していくであろう中小企業の労働者の利害をいかに反映していけるかもまた大きな課題として残っているように思える。

なお、連合の政策参加に関しては、以下の観点で調査を行い、報告書では、詳細にその結果をまとめている。

連合結成の最大の目的の一つは、国民生活の向上に深く関連する政策、制度の実現と立法化に関与していくこと、言い換えれば政策、制度形成過程に参加することを通じて国民生活を豊かにしていくことであった。最後に、90年代に、かかる政策参加がいかに深化したのかをみるため、週40時間労働制の全面適用＝猶予措置の完全撤廃、新たな裁量労働制の導入、派遣事業適用業務のネガティブリスト化をめぐる法改正の過程を検証した。

以上が本報告書の概要である。紙面の制約もあり、主要な点を要約・紹介させて頂いたものである。是非、報告書をご一読願いたい。冒頭にも触れたように、本研究

の目的は、21世紀の労働組合の将来展望を切り開くために、90年代の労働組合の活動と成果を再点検したものである。労働組合の未来をさぐる上で、90年代の労働組合をかつてない深さと幅をもって検証したこの報告書が、日々実践を積み重ねられている労働組合の方々のみならず、広く勤労者生活の将来に関心を持たれるより多くの方々の参考の書となれば幸いである。

(研究員 末吉武嘉)

<労働組合の未来研究委員会：委員の構成>

主査 中村 圭介 東京大学社会科学研究所教授

委員 李 珍 新潟大学経済学部助教授（現立教大学社会学部助教授）

野田 知彦 桃山学院大学経済学部助教授

藤川 久昭 青山学院大学法学部助教授

高橋 均 日本労働組合総連合会総合組織局長

西澤昇治郎 石川島播磨重工労働組合中央執行委員長

松井 健 ゼンセン同盟書記局長

大森 栄司 連合東京副事務局長・政策局長

協力 三浦 まり 東京大学社会科学研究所研究員

事務局 鈴木不二一 連合総研主幹研究員

中島 敬方 元連合総研主任研究員

中山 隆司 元連合総研研究員

小菅 元生 元連合総研研究員

末吉 武嘉 連合総研研究員

<労働組合の未来をさぐる：報告書の構成>

序章 90年代の労働組合－成果と課題

第一部 90年代の労働者参加

第1章 平成不況下の労組の経営参加の実態と成果

第2章 労使協議制充実強化に向けた法的側面の考察

第3章 労働組合の雇用調整に対する効果

第二部 産別組織・ナショナルセンターの組織と機能

第4章 産別組織の機能～連合結成時との比較～

第5章 産別組織のケーススタディ

第6章 連合の政策参加～労基法・派遣法改正を中心に～

[HP D I O目次](#)

[戻る](#)

勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート

調査結果の概要

(財)連合総合生活開発研究所では、今回、「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査」を実施し、その結果がまとまった。その概要は、以下のとおりである。

3人に1人は、自分と身近での倒産や失業等の経験者あり
世帯収入・支出は変わらないが多い、暮らし向きの好転は感じられない
なお、当研究所では、こうした勤労者の意識調査を今後、定期的に行う

計画である。

調査の概要

1. 調査目的

勤労者の意識からみた景気・雇用・生活の動向を明らかにする雇用と生活の質の改善という視点から政策的諸課題を検討するに当たっての基礎資料を得ることを目的としている。

2. 調査の対象

首都圏及び関西圏に居住する20代から50代の民間企業に勤める雇用者

3. サンプル数及び抽出方法

「平成9年全国就業構造基本調査」の首都圏（京浜葉大都市圏）、関西圏（京阪神大都市圏）の雇用者の性・年齢階層・雇用形態（正社員、パート・アルバイト）別の分布及び人数規模を考慮したサンプルの割付基準を作成、(株)インテージのモニター(全国約10万人)の中から首都圏、関

西圏に居住する820名を抽出。

有効回答数707名、有効回収率86.2%。

4. 調査時期、調査方法及び調査実施機関

2001年4月13日(金)～4月23日(月)、郵送自記入方式。(株) インテージ
に調査を委託。

担当：藤井 宏一、末永太 (03-5210-0851)

[戻る 調査結果概要](#)

[調査結果全文 \(PDFファイル\)](#)

[基礎集計表 \(エクセルファイル\)](#)

[HP D I O目次](#)

特別報告

「韓国労働組合総連盟」交流訪問

連合総研研究員 青木 誠

連合総研は、2001年5月19日から21日の日程で韓国ソウル特別市で研修し、21日午前10時から午前12時20分まで韓国労働組合総連盟(ソウル特別市永登浦区汝矣島洞35)を訪問し、意見交換を行った。

韓国労働組合総連盟を訪問した連合総研を代表して野口専務理事が、

「現在は、日韓の労働運動にとって、大変難しい時期です。日本は、小泉内閣の支持率は80%を超えていますが、自民党が変わったわけではありません。連合は、7月の参議院議員選挙での民主党の躍進のために全力を上げています。今後も、日韓で有効な交流を望みます。」と挨拶しました。

鈴木主幹研究員は、日本の社会情勢と労働運動の課題について資料を説明し、「雇用の質の悪化、労働時間の短縮、生活の質の向上、経済改革など、韓国の直面している課題と日本の課題は共通しています。日韓投資協定のように、相似した課題もありますので、連携を深めたいと思います。」と挨拶しました。

榎本副所長は、「連合総研は、11本の本研究と委託研究を持っています。第1テーマの経済社会報告は、連合総研の基本的な研究であり、毎年行われる賃金交渉の重要な根拠となります。」と要点をかいつまんで

11テーマを説明しました。

韓国労働組合総連盟のリー対外協力本部長は、「訪問していただいたことを感謝いたします。5月から6月は、韓国の労働運動にとって賃金引き上げなどが集中している時期です。双方にとって良い成果が、体験交流によって得られることを期待します。韓国では、労働運動の目的は生活の向上です。IMF以降の現在では、生活の質に重点を置いています。」と歓迎の挨拶をしました。

また、アン広報局長は、「韓国は、IMF時代を克服したと言われていますが、成長率は4%以下が続き不安定な状況が続いています。深刻な問題は、物価の高騰と為替の変動などで、今年の労働運動の大きなテーマとなっています。また、雇用の質が悪化し、生活の基礎も改善されず労働市場も回復力が非常に弱い状態です。その原因の第1は、経済危機を起こした大企業の改善が遅れていることです。第2は、経済を牽引する政治が後進的であることです。先週末、与野党と経済界の代表が1泊2日のワークショップを行い、改革への議論を深めました。三者は、政治の不合理などについて合意しましたが、労働者の権利保護・不利益の防衛が重要であり、合意はその点にまでは至っていません。委員長の12日間の断食によって、金大統領が1時間40分もの会談を持ちました。この会談で、構造改革を推進する時、事前に労使交渉を持つことが合意されました。またIMF以降、新自由主義が台頭しました。個人主義が蔓延し始めています。社会的なセーフティーネットは広がりましたが、生活は改善されていません。特に、政治的な経営者による解雇などの工場改革、賃金の地域間格差や企業間格差も問題になっています。所得階層格差も広がっています。雇用問題が、現在よりも大きくなれば、政権の存続だけでなく、韓国そのものの危機となりかねません。政権が代わる期待感も強くなっています。私たちの運動は、雇用維持が重点となっています。政府の失業統計は90万人台で推移しています。韓国労働者の約半分、53%約700万人が、契約社員やパート社員となっていることも重要

な問題です。韓国では日本と異なり、いつでも解雇ができるというようになっています。同一労働同一賃金となっていない点も問題です。これらの方々を組織的に守っていくことも課題です。また、韓国労総は、これらの非正規労働者の受け入れ態勢を整えてきましたが、組織労働者は自らの雇用が危なくなると考えて受け入れを喜んでいません。IMF以降、賃金カット等が発生しています。これに対して、賃金の回復運動が活発に起きています。物価上昇も、問題を起こしています。6%位の賃上げでは、インフレにとどきません。企業は、年俸制への転換をしようとしていますが、労働組合は反対しています。韓国は労働時間が長く、政府は2,500時間としていますが2,800時間程度が実態です。これらの抜本的改善のために、韓国労総は取り組んでいます。1番目が雇用の安定であり、2番目が労働時間の短縮です。今年の闘争のテーマは、第1が一方的な企業の構造調整の阻止であり、第2が共同闘争の6月への集中化です。第3が、政策改善と社会改革で、特に低級職差別や社会保障の改善が必要です。韓国の労働運動の特徴は、法律で企業別労働組合となっていること、企業から活動家が賃金をもらっていることです。諸外国では誤解されていますが、大手企業では労働組合が企業と強調して労務の仕事の一翼を担っている面もあるからです。1980年代の労働組合組織率は11%110万人でした。民主闘争の結果、組織は拡大し77年にピークの20%となり、現在は大幅に下がっています。今後の課題は、第1に産業別労働組合の強化であり、第2に労働組合の政治闘争力の強化です。第3に産業民主主義の発展、第4に労使協調路線の定着、第5に企業経営の透明性確保、第6に民主労組と自由労組の統合です。」と韓国の現状を説明しました。

韓国のキム中央研究所長は、「日本の連合総研との交流が、98年以降は少なくなってきました。新たな交流の発展を望みます。中央研究所は年間30の研究課題を持っています。また研究テーマは、政府改革のための法案提示であり、今年も大統領の3年経済計画の評価に取り組んでい

ます。また、組織的・政策的課題にも取り組んでいます。組織的課題は、労働時間の短縮であり、政策的課題は生活費用の分析です。政策方向の焦点は、労働運動の現状、非定形的雇用と解雇、社会全体の方向性として韓日投資協定や南北経済協力などです。これ以外に、外部からの受託研究も5つほどあります。北朝鮮の労働経済に関する資料や自動車・運送・金融の実態についても交流したいと思っています。研究の交換や研究員の交換、資料や法案の交換なども行いたいと思っています。」と研究内容と交流に関する要望を説明しました。

アン広報局長は、「投資問題については、連合と協力したいと考えています。また、企業との対話も始めています。韓日投資協定は、米国の新自由主義に則って、利益だけを追求していることが問題です。これからは、互いに協力することを前提として、共存を図っていくことが大切です。投資協定は自由貿易協定へ、そして多国間協定に進めていくべきです。しかし、自由な投資は韓国金融を不安定化させ、韓国資本は日本資本に喰われる可能性があり、危機を迎えることとなります。慎重に進めるべきです。韓国では、ストライキの賠償を求められ、労使紛争も特別な手続きが求められています。韓日投資協定では、全ての利権が調整されるべきです。」と韓日投資協定についての主張と要望を述べました。

連合総研の韓国労働組合総連盟の訪問は、質疑応答や自由テーマでの議論を続け、今後の日韓各々の研究の連携を確かなものとして、終始和やかに行われました。

(以上)

[HP](#) [D I O](#) [目次](#) [TOP](#)

[HP D I O 目次](#)

経済の動き

[国際経済の動き](#)

[国内経済の動き](#)

国際経済の動き

アメリカの景気は、弱い状態となっている。アジアでは景気の拡大テンポは鈍化している。

世界経済をみると、全体として成長に減速がみられる。

アメリカでは、個人消費や住宅投資などに底堅い動きがみられ、消費者心理に下げ止まりの兆しもみられる。一方で、企業収益の悪化から設備投資が抑制されているなど、内需は緩やかな伸びにとどまっている。在庫調整が進むなかで、生産活動が停滞している。雇用は製造業を中心に減少しており、失業率は上昇傾向にある。景気は弱い状態となっている。先行きについては、企業収益の悪化などで弱い状態が続く懸念がある。なお、6月7日、今後10年間で総額1兆3,500億ドルの減税法案が成立し、おおむね9月末までに戻し減税が行われることとなった。

ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気の拡大テンポは鈍化している。フランスでは、景気は安定した拡大を続けているものの、企業の先行き見通しは悪化している。イギリスでは、景気は緩やかに拡大している。

アジアをみると、中国では、輸出の伸びに鈍化がみられるものの、個人消費や固定資産投資が堅調に推移しており、景気の拡大テンポはやや高まっている。韓国では、生産や個人消費の伸びの鈍化に加えて、輸出の伸びが鈍化したことから、景気は減速している。

金融情勢をみると、アメリカでは、5月15日のFOMCで短期金利の誘導目標水準が0.5%ポイント引き下げられ、4.00%とされた。ヨーロッパでは、欧州中央銀行（ECB）が、5月10日に政策金利（短期オペの最低応札金利）を0.25%ポイント引き下げ、4.50%とした。また、イギリスでも同日、政策金利が0.25%ポイント引き下げられ、5.25%とされた。

国際商品市況をみると、夏場のガソリン需要期を控え、原油価格は上昇した。

（内閣府「月例経済報告」より）

国内経済の動き

平成13年1－3月期の実質GDP（国内総生産）の成長率は、公的固定資本形成がプラスに寄与したものの、民間企業設備、民間住宅、財貨・サービスの純輸出（輸出－輸入）がマイナスに寄与したことなどから、前期比で0.2%減（年率0.8%減）となった。また、名目GDPの成長率は前期比で0.6%増となった。

なお、平成12年度の実質GDPの成長率は、0.9%増となった。

個人消費は、おおむね横ばいの状態が続いているものの、足元で弱い動きがみられる。

個人消費の動向を左右する家計収入の動きをみると、特別給与の増加により現金給与総額は微増となったものの、定期給与をみると4カ月連続で減少しており、弱い動きが続いている。

設備投資は、平成11年末に持ち直しに転じて以降増加基調が続き、これまで景気を支える要素であった。しかしながら、「法人企業統計季報」でみると、1-3月期の設備投資は、製造業は堅調に増加しているものの、非製造業では前年比減少となり、全体として頭打ちとなっている。

住宅建設は、平成11年以降おおむね年率120万戸前後で推移してきたが、このところ弱含んでいる。

公共投資は、総じて低調に推移している。平成12年度の公共事業関連予算は、国の補正後予算が比較的高水準であった前年度を下回り、地方も厳しい財政状況から投資的経費を抑制する動きが続いている。

輸出は、アメリカやアジアの景気減速を背景として、半導体等電子部品などの電気機器を中心に減少している。地域別にみると、アジア、アメリカ、EUのいずれの地域向けも減少している。

輸入は、IT関連需要の鈍化を背景に、半導体等電子部品などIT関連財を中心とした機械機器が減少しており、全体としても減少している。アジアNIESからの輸入が機械機器を中心に減少、アジア全体としてもやや弱含んでおり、アメリカ・EUからの輸入は、足元で減少している。

鉱工業生産は、平成11年初めの景気回復初期から増加基調を続けて

きたが、平成12年秋頃から増加のテンポが緩やかになり、今年に入ってから減少が続いている。輸出の減少等により、IT関連品目の生産が減少していることが主因である。

企業収益は、平成11年以降改善しており、特に平成12年半ば以降は大幅な改善が続いていた。今回の改善の背景としては、企業のリストラ努力が挙げられるが、製造業において売上高が伸びていることや、非製造業において平成12年初までは変動費を削減してきたことも大きく寄与していた。

4月の倒産件数は、東京商工リサーチ調べで1,575件となるなど、やや高い水準となっている。

雇用情勢は、依然として厳しい。完全失業率が高水準で推移し、求人や残業時間も弱含んでいる。

完全失業率は、4月は前月比0.1%上昇し4.8%となった。

また、雇用情勢の先行きを懸念すべき動きが引き続きみられる。新規求人数は、前月比では1月から3ヵ月連続で減少し、4月は増加となった（4月前月比4.9%増）が、基調としては引き続き弱含んでいる。

（内閣府「月例経済報告」より）

[HP D I O 目次](#)

ちょっといいはなし

アンケート報告書作成苦労話

何の仕事かという、連合総研が自前でやった、「勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート」の分析の仕事である。これは、首都圏と関西圏の勤労者707名に景気の意識や収入、消費、情報リテラシーまで幅広く訊いたもので、失業の不安感や情報リテラシーの実態など、結構興味深いデータが集まり、新聞にも何社かとりあげられた。

連合総研の調査研究委員会は、学者や構成組織の担当者と構成されており、研究員の仕事は、多くの場合、報告書の方向を主査と一緒にコントロールしながら、報告書をつくりあげていくといったものになる。しかし、今回はそれとは違う。調査票の作成の段階で東大の佐藤博樹先生等にアドバイスをいただいたものの、学者が1人も入らず、すべて自前で調査票の設計から分析まで行った。連合総研のOBに依頼するといったケースや報告書の一部を主任研究員クラスが執筆するというのはよくあるケースであるが、報告書を所内の全研究員だけで書き上げるというのは私が連合総研に来て以来、はじめてのことである。

当初、私は、この報告書を主査と担当者である私の2人でつくらなければならぬと思っていた。しかし、時間的制約のため、所内の研究員に分担して分析をお願いすることとなった。そのため、各研究員はその他の仕事もありながら、この分析作業に追われる日々となってしまった。これまで所内会議等での研究プロジェクトの進捗状況については各研究員に報告してはきたものの、経過のよくわからない担当外の研究員にとって、この面倒臭い仕事はまさに寝耳に水の話であったに違いない。しかも、時間がない。5月16日に分担を決め

て、30日までにあげよという話である。おまけにその間に所内研修も入っていた。みんな夜遅くまでかかってとりあえず第1次案を持ち寄った。しかし、会議の場であればだめ、これはだめという主査からの厳しい意見が相次いだ。こちらがしなければいけない仕事をやってもらっているのに細かいことを言わなくてもと思ったが、それはそれ、質の高いものをつくるためである。何回も書き直しに近い程度まで直されたものもあったし、さらにクロス集計をかけて深く掘り下げようとする研究員もあった。データの分析に慣れている研究員はよいが、こういった分析ははじめて経験するという研究員もあり、みんな試行錯誤しながら、議論し、クロス集計などみんなで助け合いながら、よいよいものをつくろうと頑張った。全員で終電近くまで作業をするといったこともあった。その結果、とりあえずはよいものと思われるものが完成した。

連合総研研究員一同の苦勞の跡を見ていただきたい。

(未永)

[HP](#)、[D.I.O目次](#)

[HP D I O目次](#)

事務局だより

【6月の行事】

4日 労働論説・解説委員との懇談会

6日 所得分配・格差研究委員会 主査 宮島洋東大教授

7日 情報技術革新と勤労者生活研究委員会

主査 竹内宏竹内経済工房代表

8日 介護サービス研究委員会 主査 堀越栄子日本女子大助教授

12～13日 連合政策制度中央討論集会 熱海

14日 研究部門会議

雇用戦略研究委員会 主査 栗林所長

21日 ミクロ経済勉強会 講師 吉川薫白鷗大教授 25日 所内会議

28日 研究部門会議

経済社会研究委員会 主査 田中努中央大教授

29日 自由貿易・投資協定研究委員会 主査 井上甫創価大教授

【編集後記】

6月は研究委員会報告書のラッシュの時期であった。まず、「勤労者生活指標」と「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告」を連合政策集会で公表し、引き続いて、「活力ある安心社会をめざして—福祉経済社会の創造」（第一書林刊）、「転職の経済学—適職選択と人材育成—」（東洋経済新報社刊）、「労働組合の未来をさぐる—変革と停滞の90年代をこえて」が公刊された。研究所としては、各方面からの忌憚のない意見が頂ければ有難いと思っている。

[HP D I O目次](#)