

視点

労働組合の再活性化と自己革新

No.154 2001年10月

勤労者の苦境、労働組合の危機

いま、労働組合は厳しい逆風のなかにある。勤労者の生活と雇用を守るべき労働組合の力量が問われているが、組合の力を端的に示す組織率の傾向的低下に歯止めがかかっていない。こうしたなかで、10月に開催される連合第7回定期大会で今期運動方針の総論として「21世紀

『ニュー連合』の役割と行動」が採択されることになっている。この方針は21世紀の展望を切り開く運動の基本方針（21世紀における労働運動の中期的戦略方向と具体的な取り組み）を示すものである。

方針は、時代の変化が提起している課題には従来の延長線上では対応しがたく、社会システムの根本的な転換が求められているという認識にたって、雇用創出、ワークシェアリング、新しいワークルールづくり、社会保障制度の再構築など、雇用と暮らしの枠組みの再構築によって、社会の危機を克服しようと呼びかけている。問題は、この方針推進を担う労働組合が21世紀にその展望を切り開いていけるかどうかである。この方針の最大の特徴は、こんにちの労働運動の深刻な危機を認識し、「労働組合の再活性化と自己革新」に大きな力点をおいていることである。次のことがあげられている。

一つは、日本の企業別組合は産業民主主義を育ててきたが、他方では労使関係の緊張感が薄れてきていること、組合員の範囲を正規従業員に限定していることが大きな弱点となっていることである。就業形態が多様化するなかでパートや派遣、契約労働者を組合員から除外していることは、組合が正規従業員（長期雇用の典型労働者）の利益しか守れない組織に堕し、結果として典型労働者の利益さえ危うくすることにもなる。

二つは、従業員代表制の制度化を初めて打ち出していることである。そして三つは、企業内だけでなく、地場・中小企業、関連企業、パート・派遣労働者等の組織化を進め、労働諸条件の向上をはかるとともに、すべての雇用者の利益を代表して「要求」から「参加」の運動を進め、社会の民主的カウンターパワーとしての責務を果たしていくとしている。

そのための条件は、組合運動を再活性化し、組織率の低下に歯止めをかけることである。組織化が「21世紀の労働運動の存在意義をかけた課題」と位置付けている。

組合づくり・アクションプラン21

ここから、連合の最重点課題として「組合づくり・アクションプラン21」（案）が提起されている。これは5年前に決定され取り組まれてきた「当面の組織拡大方針」の反省を踏まえ、新たな「不退転」の決意で組織拡大に取り組もうとするものである。「当面の組織拡大方針」は1996年6月に決定されたもので、当時800万人弱であった連合を2001年3月までに900万人とすべく、110万人の組織拡大目標をたてたものである。この間、「第1次、第2次実行計画」を策定して取り組んできたが、拡大実績は1740組合、29.4万人と目標の27%にとどまった。既存組合での定年退職やリストラなど組合員の減少があるため、差引き合計で連合組合員はこの5年間に59万人減り、日本全体の組織率は23.8%から21.5%へと低下した。「アクションプラン21」では、構成組織と地方連合会が積み上げた目標を総合し

て、本年11月の中央委員会で連合全体の2年間の組織拡大目標を設定するとしている。この方針を推進するため、連合は年間予算総額の20%を組織拡大にあて、本部に組織拡大センター（仮称）を設置するなど、抜本的な体制強化をはかることとしている。

「アクションプラン21」では、組合リーダーの危機感の欠如に警鐘を鳴らし、計画未達の最大の原因は「要するに"実行するか否か"」と、組合の「やる気」にあるとしている。危機感の欠如の指摘は正しい。非典型労働者の組織化が重点課題であることも間違いない。しかし、問題はそれだけではない。

企業内において組合がすべての従業員を真に代表するには、パートタイマーなどの非典型労働者も結集していくことが不可欠である。しかし、今の企業別組合の枠組みのなかで、正規従業員とパートなど非典型労働者の利害を一体的に統合した組織と運動ができるのか、従業員代表制ができたとして、管理職や非正規社員層が多数を占める事業所で組合はどういう機能を果たしていくのかということも含めて、精神論では解決できない課題もある。これらは運動のなかで解決していける要素もあるので、ここでは措くとして、少なくとも組織化対象の人たちの実態把握が欠かせないことを指摘しておこう。

未組織企業における実態の把握を

組合員減少に非常に高い危機意識をもつ英米では、組合関係者はもとより労働問題の専門家の間では、何が組織率低下の真の原因なのか、未組織企業における労働者や経営者は労働組合をどう評価しているのか、市場原理主義者の主張する組合有害論に対して、組合は経済的にどんな効果を発揮しているのかなどについて詳細な調査が積み重ねられている。また、労使の意識だけでなく、地域社会や広く世論が組合に好意的かど

うかも組合結成に大きな影響を及ぼしていることが分かっている。

ところが日本では、この分野の研究は米英におけるそれと比べると極めて限られている。これまでの研究を通じて分かっていることの概要は、労働組合が職場にあると組合が従業員の不満や意見を取り上げることで、組合がない企業よりも退職率が低くなる。その結果勤続が長くなり、教育投資の効果がでてくるとともに、労使コミュニケーションを通じた情報の共有がプラスに作用して生産性が高くなる傾向があるということである。労働時間や休暇の面でやや有組合企業の水準が高いが、賃金面での差異はほとんどない。春闘の相場づくりの影響は、背景に労働市場の相違もあり、アメリカと大きく異なる。また、アメリカでは経営側の組合忌避が激しく、組合つぶしが公然と行われるのに対して、日本の未組織企業の経営者はそれほど組合に敵対的ではない。無組合企業で、なぜ組合がこれまで作られなかったのかは、ひとつには「ないほうがよい」とする経営者の態度もあるが、組織化の気運・働きかけがまったくなかったこと、社員会などの従業員組織が組合代替的機能を果たしていることなどが指摘されている。未組織・組合未加入者の7～8割が組合の必要性を認めているという調査結果もある。ただしこれらの調査研究は70～80年代、ないし90年代初期のものが多く、断片的で、最近どう変わってきているかは分からない。新製品発売にあたってマーケット調査が不可欠であるように、組織化を働きかけようとしている人たちの態度や、環境条件を把握することは必須であろう。

先駆的研究の一つである神代和欣氏の「産業構造の変化と労働組合」

(『日本労働協会雑誌』No.346、1988年)は、なぜ組織率が低下したかを分析するとともに、80年代後半までのトレンドで行くと2000年には労働組合組織率が20%前後に到達しているかもしれないと予測していた。事態は神代氏の予測どおりに進んだ。いまのトレンド

を神代氏同様に延長すると2～3年後に20%を下回り、2010年頃には15%を割り込んでしまう。連合総研はこの分野でこれまでいくつかの調査研究をしてきており、『労働組合の未来』（2001）もその一つである。今後ともこの分野の調査研究を進めていくことの必要性を強く感じている。

[HP D I O目次に戻る](#) [D I Oバックナンバー](#)