



## 労使関係の構造的規模別格差

No.155 2001年11月

規模別の組織率格差が著しく大きいことが日本の組合組織率の特徴である。公務部門の推定組織率は6割を超え、民間部門の推定組織率は2割を切っているが1000人以上規模では5割を超えている。公務員と民間大企業のいずれも低下傾向にあるが、なお高い組織率を保っている。これに対して、民間企業100～1000人未満規模では19%、100人未満規模になると、組織率は一挙に1%台に低下する（2000年1.4%）。

雇用者数でみると、1000人以上規模の比率は20%、100～1000人未満規模は25%であり、100人未満が54%と過半数を占めている。最も雇用者数の多い100人未満規模の事業所に労働組合がないことが、日本の組合組織率を引き下げている。

一方、3千数百社ある上場・株式公開会社のなかで無組合企業を探すのは難しい。大企業では「組合がある」のが普通である。1000人以上規模の組織率は15年ほど前には7割近くあった。それが2000年に54%まで下がってきているのは、無組合企業が増えたためではない。推定組織率は【組合員数÷雇用者数×100】で計算されているように、雇用者数の中には雇われている役員や管理職、パートタイマー、契約社員などの非正規従業員も含まれている。役員および管理職は雇用者のうち2割近くはいるだろう。労働力特別調査ではパート・アルバイトは23%に及ぶ。両者を合わせると、組合員資格を有していない雇用者が4割強に達している。1000人以上規模の組織率54%とは、大企業では現

状の組合員資格保有可能者のほぼすべてが組合員になっていることを意味している。

## 組合組織率の規模別格差

日本の労使関係について企業一体の協調関係を批判的にみる見方もあるが、OECDの1972、77年報告書等に見るように、長期雇用のもとでの安定した労使関係と人的資源の開発が経済の効率と勤労者の所得の向上をもたらしたと評価されている。しかし、それは民間大企業部門における労使関係についてであったことは、規模別組織率が示すとおりである。組織化の進んでいる大企業セクターだけではなく、中小未組織セクターにおける労使関係や労働条件の実態にも目を向けなければならない。

かつて日本の産業構造については、大企業と中小企業との二重構造が指摘されてきた。高度成長期を通じてある程度この格差は解消され、戦後労働組合運動は中小企業を含む勤労者の生活向上に寄与することができたといえる。しかし、1973年の石油危機以降、とりわけ90年代を通じてこの二重構造的格差は広がる傾向にある。この間、規模別の構造的組織化格差は是正されなかった。それだけでなく、就業構造の多様化が進み、大企業部門においても組織率の空洞化が進んでいる。その結果、労働組合運動は相対的に恵まれた大企業・上場会社の労働者だけの活動であり、大多数の未組織中小企業や非正規労働者からはかけ離れた「閉鎖的集団」（白井泰四郎『労使関係論』1998）とさえみなされるようになってきている。

こうしたなかで、労使関係の法的枠組みの抜本的見直しが言われている。現行労働法は、一人では弱い労働者も組合に結集することで経営側と対抗できる力を持つことができ、労使の自主的交渉で雇用条件の向上を期すという考え方にたっている。ところが、現在はもはや「女工哀

史」のような前近代的な労使関係はなく、労働者も高学歴化し、一人ひとりが自律してスキルを磨き、処遇の改善をはかる時代になってきている、集团的労使関係よりも個別労使関係を重視すべきであるというものである。本当にそうであろうか。“相対的に恵まれていない”中小未組織セクターにおける実態をみることなしに、この議論はなりたたない。

## お助けネットにみる中小の実態

ゼンセン同盟、JAM、CSG連合など中小企業分野における組合運動に積極的な組合がいくつかある。ここではその一つである全国一般のホームページから中小未組織部門における実態の一端をみてみよう。全国一般はどの産業で働いていても、個人でも加盟できる組合である。未組織の一人ひとりに働きかけ、悩んでいる労働者の相談に応えるべく、最も早くインターネットの活用を始めている。ここでは現在9つ開設されている地方本部のホームページのうち、東京一般の「お助けネット」と、さらにインターネット上で組織化を行っている「サイバーユニオン」をみることにする。

前者は97年3月にスタートして、これまでに44.5万人が訪問している。98年12月にできた後者には7.1万人が訪れている。困ったときにどこに相談するか、労働法のやさしい解説や各種労働問題の基礎知識、労働組合の作り方などが掲載されている。なかでも、注目されるのはたくさんの労働者の相談を載せている掲示板である。お助けネットには「ホッと広場」、サイバーユニオンには「働く仲間」という掲示板がある。それら以外に派遣労働者向けの掲示板もある。10月20日現在、「ホッと広場」には1971人、「働く仲間」には1010人、派遣労働者の掲示板には約300件の相談が寄せられている。それぞれの相談には、その書き込みを見た他の労働者からの意見とともに東京一般のスタッフからの助言、さらにそれへの応答があり、相談タイトル1件につき数件の書き込みがある。全体で1万件を超える生の声が職場の実

態を知らせている。紙幅の都合でそれらを個々に紹介することはできない。

二つだけ紹介しよう（一部要約）。

■夜の22時30分まで残業したんですが、18時ぐらいにタイムカード全員分押すようにと言われました。朝勤怠のほう確認したところ17:40分に修正されてました。30分もついてない！それで上司に相談したのですが、そしたらあんなの残業じゃないよと怒られ、おまえはプロ意識がある？みたいなことも言われた！時間内に終わらなければプロではないんだよ！と。プロだから働いた分は当然もらえるとは思いますが、これって変ですか？（名前：ひで、2001年6月11日13時9分42秒）

■私が突然の解雇通告を受けたのは今年の2月中旬のことです。売上不振によるリストラだと口頭で告げられました。解雇宣告を受けた3名は社員会を結成しようとした主要メンバーでした。十数人の小さな会社で労働組合は大きさにしても社員会のようなものを作って社員の意見を会社に聞いてもらおうという機運が盛り上がりました。そんな矢先の突然の解雇通告！（サイバーユニオンに加入して）約1ヶ月団体交渉を重ね、解雇を撤回させ希望退職と解雇手当を上積みすることができました。キーボードを叩くと全国の仲間が答えてくれる！こんな力強いバックアップは他にありません。（入会者の声：山形 S.T）

突然の解雇、賃金不払い、無休暇、サービス残業、辞めさせてもらえない、セクハラ、正社員からパートへの命令による変更など、ありとあらゆる問題が寄せられている。これらは、パソコン・インターネットができる労働者で、たまたま「お助けネット」などの存在を知った人たちの声であり、特定の意見というよりも無数にある悩みのなかのごく一部だ

といえよう。こうした無法がまかり通っている状態の改善は、労働基本権が想定するように労働者が組合に結集して経営側に対抗できるようにしていくしかない。中小未組織企業の組織化は日本の産業民主主義の基盤をしっかりとしたものとしていく上で大きな課題である。

お助けネット：<http://www2s.biglobe.ne.jp/~otasuke/>

[サイバーユニオン](#)へはお助けネットからも入れます。

本誌 [インターネット「お助けねっと」は語る](#) (全国一般顧問 松井保彦氏寄稿)

---

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)