視点

労働組合運動の再興に向けて 新しい組合モデルの論議を

No.180 2004年2月

日本の労働組合組織率（雇用者に占める労働組合員の比率）は2003年には19.6%となり、ついに20%を割り込んだ。労働組合員数は前年より27万人減少し1,053万人となり、10年前からは200万人減となった。昨年12月16日発表の厚生労働省「平成15年労働組合基礎調査の概要」（2003年6月調査）は、以上のような労働組合の後退の姿を伝えている。

ここ5年間の組合員数の動向を見ると、減少数が大きいのは、産業別では製造業（5年間で73万人減）、運輸・通信業（63万人減）などあり、企業規模別では1000人以上規模の大企業（88万人減）、999人～300人の中堅企業（18万人減）、299人～100人規模の中企業（15万人減）などとなっている。しかし、その減少率でみると、企業規模別では従業員100人未満の小企業で18%減、100～299人規模の中小企業が17%減であり、中小・小規模企業における組合員数の減少率が大きい。また、男女別では、女性組合員の減少がより大きく、2003年の女性労働者の組織率は13.2%に低下している。そして、パートタイム労働者の組合員数はこの間に緩やかに増えているが、その組織率は3%にすぎず、5年前より0.5%ポイントの改善にとどまっている。

この顕著な組織率、組合員数の減少は、90年代以降の不況の長期化、経済のサービス化が大きく影響している。しかし経済・産業事情のみでなく、近年には新設組合数とその組合員数が傾向的に縮小しており、労働組合の組織化活動が弱まっていることの影響も見逃せない。

連合は、組織率の低下を止めるため、90年代後半から運動方針の最優先課題に組織化活動の強化を据えてきた。96年10月から3年間の第1次組織拡大実行計画（組織化目標110万人）、引き続く2年間の第2次計画（70万人）、さらに2001年10月から2年間の「組合づくり・アクションプラン21」（60万人）を計画的に実施してきた。しかし、これら計画の実績は、第1次計画、第2次計画では、目標の2割以下にとどまった。その反省から組織化対象を積み上げて目標を設定し、その計画に連合予算の2割を投じるとした「アクションプラン21」においても、2年間で29万4千人の組織化実績であり目標達成率は49%にとどまっている。そしてこの2年間で、連合の組合員数は39万人減少し「深刻に受け止める」との事態に至っている。

一方、労働組合への働く者の期待はけっして低くはない。「労働組合は是非必要だ」と25%の勤労者が指摘し、「どちらかと言えばあったほうがよい」と考える人も含めれば7割弱の勤労者は必要と評価している。組合未加入者で「組合に加入したい」「声をかけられたら加入しても良い」との人は約18%おり、特に中小企業では25%前後と高い（連合総研：「第6回仕事と暮らしアンケート」2003年10月調査）。また、解雇問題、処遇格差、雇用創出などにおいて労働組合に役割発揮を求める声も強い（連合「第2次失業者調査」2002年2月）。労働組合の組織率低下を止めるためには、これらの声に応えた労働組合活動が求められる。それには従来型の労働組合活動を強めるのみではなく、新しい労働組合モデルを積極的に創り出す必要があろう。

労働組合の組織率が80年代以降に顕著に低下している現象は、日本のみでなく欧米主要国においても共通している。その原因としては、サービス経済化などの産業構造の変化、雇用構造の多様化、労働者意識の個人主義化などが指摘されている。欧米の労働組合は1990年ごろから組織化重視の運動方針を確立し、従来型の労働組合の機能を見直した新しい労働組合モデルを創りだしつつある。それは、組合役職員が組合員に主としてサービス提供するとのこれまでの労働組合モデルから、組合の場で現場の労働者がその関心や利害を自ら解決することを支援する新しい組織化重視の労働組合モデルである。

この試みではアメリカの労働組合中央団体であるAFL－CIOの取り組みが注目される。アメリカでも80年代以降に組織率が傾向的に下落し続け（2003年の組織率13.2%）、組合員数も80年代には約500万人も減少した（1998年に下げ止まり、以降やや回復）。この事態に対して、AFL－CIOは89年に組織化センターを設立し、オルガナイザーの積極的育成を行い産業別組織に配置した。さらに95年の会長選挙で勝利した「新しい声」を代表するスウィニー会長は産業別組織にその財政の30%を組織化活動に充てるよう提案し、AFL－CIO予算から合同組織化キャンペーンのために新たに2000万ドルを拠出し、オルガナイザーに女性や若手を積極的に採用し、労働組合活動の中心に組織化を据えた。この戦略により、近年には産業別組織の組織化機能が強まり、この運動の中から労働者の尊厳、公正、権利を強める新しい組織化型の労働組合モデルが生み出されてきている。この活動は、さらに低賃金労働者や移民労働者の声を重視する組織化活動に広がり、地域市民活動との連携を創りだしつつある。

イギリスにおいても、80年代以降に組織率の低下が進み、これに対して90年代半ばに中央団体のTUCは、組織化を中心とした新しい労働運動戦略を産業別組織に呼びかけた。その中で、特に公共部門の労働組合は、職場重視の新しい活動を強め、行政機構改革の激変のなかで女性組合員数を維持・増加させ、パート労働者の組織率は20%を確保し、非白人労働者の労働組合活動が活発化するなど再生の動きが出始めている。

日本の組織化活動においても、これら欧米の活動も参考にしながら女性、若者、パート労働者、中小・地場産業労働者、失業者などが積極的に参加できる新しい労働組合のあり方について議論を深める必要があろう。職場、地域の働く者が進んで参加できる労働組合を創りだす条件は何か。組合未加入の働く人の関心を結集できる新しい労働組合モデルは何かなどについて関係者が活発かつ広範な議論を興すことを期待したい。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー