視点

企業別組合の強みを活かした組織拡大を

No196 2005年7・8月

労働組合の組織率がついに20%を割り込んでしまった。第2次世界大戦後、日本社会民主化の一つの柱であった労働組合は、「雨後の竹の子」のように続々と結成され、労働者を組織していった。1949年に組織率は55.8%と、日本における最高水準を記録している。いうまでもなく組織率は、雇用労働者数と労働組合員数の比率であるから、日本経済復興にともない分母の雇用労働者の増加が、分子の労働組合員数の増加を上回り、組織率は低下を続けた。1983年には30%を下回った。とはいえ労働組合員数は、1994年までは増加をつづけたが、その後、絶対数でも減少に転じることとなる。

世界各国においても、ほとんどの国で労働組合はその勢力を後退させている。1980年と2000年の各国の組織率をみると、イギリスでは52.2%から29.5%へ、ドイツでは33.6%から21.6%へ、フランスでは17.1%から9.0%へ、イタリアでは44.4%から31.0%へ、アメリカでは21.1%から13.5%へと、組織率が低下している。

一方、北欧諸国、特にスウェーデン、デンマーク、フィンランドでは、組織率が高まっている上に、極めて高い組織率を達成している。スウェーデンでは1960年に70.7%、80年に78.2%、2000年に81.9%、デンマークでは同じ時期に60.2%、77.5%、81.7%の組織率である。フィンランドでは、60年には29.3%とス

ウェーデンやデンマークを大きく下回っていたが、80年には70.0%と急上昇し、2000年には79.0%と、スウェーデン、デンマークに急接近している。

これらの国で高い組織率を達成している理由として、労働組合員資格が国家の大幅な財政支援を受けている失業保険など社会保障制度へ加入する条件であることがあげられる。労働組合員であることのメリットがそこにある。

フィンランドにおいて60年代以降、組織率が急上昇したのは、政治的立場の違いにより労働組合組織が併存していた状態を組織統一によって克服し、そのことによりチェックオフ協定が締結されたことによって達成されたものである。

加えて、北欧諸国では、職場において労働組合が活動し組合員の利益を代表することが制度的に保障されている。これに対して、ドイツでは労働組合とは別組織の従業員代表が職場の従業員利益を代表し、労働組合は企業の外の組織である。そのため、企業のなかに労働組合の職場委員を配置し、職場委員が従業員代表をサポートし組合未加盟従業員の組合加入活動を行っている。イギリスでも労働組合は企業の外の組織である。やはり、労働組合が組合員加入を実現する原点は職場である。これが北欧諸国の強みである。

ひるがえって、日本の労働組合はほとんど企業別（事業所別）労働組合であり、職場に根ざした労働組合であるという利点をもっている。加えて1,000人以上の組合では9割以上、100人未満の組合でも5割以上がユニオンショップであり、職場に新たに加わった従業員は自動的に組合員になる。その意味では、組織化の手間はいらない。その分の活動を別の活動に振り向けられる。

また、ほとんどの組合はチェックオフである。チェックオフ制度は労働組合活動を財政的に支えるうえで重要な制度である。フィンランドで見たとおり、労働組合の発展に非常に効果的な制度である。

ユニオンショップもチェックオフも日本の労働組合組織を支える重要な制度といえる。しかし、ユニオンショップが無く、組合役員が労働組合に未加入の従業員に加入を勧めたり、従業員が労働組合に自ら選択して加入する場合や、チェックオフでなく組合役員が組合費を集めて回る場合、組合員が労働組合を意識する度合いが濃くなる側面もあろう。だが、日本の労働組合は新入組合員教育や組合役員と組合員の間の日常的に濃密なコミュニケーションによって、そうした側面を補っている。

職場に根ざした労働組合という特徴が日本の労働組合の強さとなっているが、労働組合の組織拡大、組織率向上という機能としてみると弱点ともいえる。企業別組合は既存の組織領域を維持するという面では強さをもつが、組織領域を出た外部に組織を拡大するという面では弱い。

大手企業の労組が子会社や協力会社の組織化に十分着手できているとはいえない。また、分社化など企業再編の際、労働組合を存続させることにも十分には成功していない。たしかに、それらに積極的に取り組み成果を挙げている企業別組合もある。しかし、連合全体で見たときには、きわめて少ないといわざるを得ない。

連合、連合構成組織、単組という組織構造のなかで、組織拡大の領域は構成組織が中心的に担う課題であろう。UIゼンセン同盟のように、果敢に組織拡大を果たしている構成組織もある。同時に、組織拡大は、連合の地協改革の議論に見られるように、連合地域組織の課題でもあろう。未組織労働者の相談窓口などは、構成組織でも連合地域組織でも多様に提供され、選択肢が多いほどアクセスが容易になるだろう。

しかし、日本の労働組合の強みを発揮した組織拡大を考える場合、やはり単組が自分の組織領域を拠点としながら、組織拡大を図っていくことが最も効果的であろう。その場合、やはり企業グループや関連企業の中心になる単組の役員が組織拡大を意識的に追求することが肝要と思える。

（友）