寄稿

労働条件の底上げに関する労働組合の役割と公共政策

浦川　邦夫
（九州大学経済学研究院准教授）

2008年9月に米国の投資銀行であるリーマン・ブラザーズが破綻し、世界的に金融不安が広がった。日本でも、輸出関連の業種や金融業、不動産業などを中心に多数の業種において株価の大きな下落を経験した。マネー経済の動揺は、実体経済にもマイナスの影響をもたらし、現在も様々な地域・産業で景気低迷の傾向がみられる。

2009年3月に厚生労働省が発表した「賃金構造基本統計調査の結果」によると、フルタイム労働者の2008年6月時点の平均賃金が、前年に比べて低下して、月額29万9100円であった。30万円を下回ったのは実に10年ぶりであり、労働者の賃金水準の下落傾向を印象づけた。背景には非正規労働者の拡大などがある。

また、直近の失業統計によると、2009年11月の完全失業率は5.2％（速報値）であり、完全失業者数は331万人と1年前に比べて75万人の増加となっている。特に、東北、近畿、九州・沖縄地方がそれぞれ約6％の高水準である。（総務省統計局の「労働力調査」による。なお、完全失業者数は13か月連続の増加である）

このように雇用環境が悪化していくと、個々の労働者の労働条件は一層不安定なものになる。仮に大リーグのイチロー選手のように、会社（チーム）にとって不可欠な人材であれば、不況期でも自力で良い労働条件を会社から獲得できるであろう。これは、自分一人で「労務を提供しない」と宣言するだけでも、会社に十分な圧力をかけられるためである。しかしながら、多くの労働者の場合は、会社に「辞めてやる」といえば、「はい、どうぞ」と言われてしまうのがオチであり、これまでの労働条件を維持することも不況期には難しくなる（大内伸哉著『雇用はなぜ壊れたのか』（ちくま新書）参照）。深刻なのは、最低限の生活に必要な賃金を長時間働いても得られないほどに労働がダンピングされているケースが広がっている点である。

したがって、仲間を集め、望ましい労働条件の獲得にむけて会社と交渉する「労働組合」の制度は、今日のような景気低迷下においては、多くの労働者にとって一層その存在意義が増すことになると考えられるし、実際に企業別の労働組合や、非正規労働者を中心としたユニオンの活動が、労働者の就労条件や労働者保護規定のあり方にも大きな影響を与えている。学問の世界では、ミルトン・フリードマンのように労働組合は経済効率を阻害するとして、その制度自体に否定的な見解を持つ者もいるが、労働者の基礎的な就労条件の確立に向けて労働組合がこれまで歴史的に果たしてきた役割を評価する声も大きい。

とはいえ、景気が低迷し、ワーキングプアの拡大が社会的に問題視されている状況下において、我が国の労働組合の組織率が国際的に見て低い水準にとどまっている点は注意を要する。厚生労働省の調査から近年の労働組合の推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の構成比）を確認しておくと、2008年における推定組織率は18.1％であり、2割を下回る低さである。パートタイム労働者や中小零細企業の労働者における組合加入率が非常に低いことなどがその背景にある。90年代半ば以降に非正規労働者が急増するなかで、ほとんどの労組が非正規労働者の組織化に消極的であったため、90年代初頭から現在にいたる約20年の間に組織率が8％程度下落している（ちなみに、ILOの統計

資料によるとスウェーデンなどの北欧諸国は、2000年代においても組織率が9割以上と非常に高い。イタリア、オーストリアは約4割、カナダ、イギリスは約3割の組織率である。米国、韓国は日本よりも低く、10%前後となっている)。

ただし、最大の産別労組であるUIゼンセン同盟は、組織内に流通、外食、介護、人材サービスといった非正規労働者比率の高い産業が多く含まれていることも影響し、非正規労働者の囲い込みが進んでいる。「週刊ダイヤモンド(2009/12/5号)」の記事によると、2008年度においてUIゼンセン同盟全組合員(約107万人)の44%がパートタイム労働者で占められている)また、最近はナショナル・センターの連合が2007年に非正規労働センターを設立するなど、非正規雇用問題の解決に向けてより積極的な動きを見せている。

ここでは、上記のような現状を踏まえ、労働条件の改善に向けて公共部門に求められる政策とは何か、あるいは労働組合に今後どのような役割を期待できるか、といったことについて考えてみたい。

まず第1に、先述のとおり、賃金収入が国(厚生労働省)の定める最低生活費を下回るようなワーキングプアが増加しているという問題があり、彼らの多くは非正規の労働者であるので、彼らの賃金を正社員・正職員の賃金水準に近づけるという方策が必要である。最低賃金の引き上げや非正規労働者の待遇改善に関する諸政策が、その一例となる。連合も、非正規社員の労働のあり方が、正規社員の労働にも大きな影響を与えることを認識し、春季労使交渉で「パートを含めた非正規社員の処遇改善」を柱に据える方針を示すにいたっている。今後、多くの企業で非正規から正社員への転換に関する制度づくりがさらに進展することが望まれる。また、スキルアップに関する教育支援のみならず、労働者の権利に関する法知識を働き手や就職前の学生に提供していくような環境整備も重要と考える。

最低賃金については、2009年度の地域別最低賃金の全国加重平均は713円となり過去最高を更新した。即ち07年度から3年連続での10円以上の引き上げである。景気低迷の中での引き上げであるため、中小企業の経営者の反対も根強いが、雇用の不安定な低賃金労働の拡大は、就労層の貧困の本質的な解決には結びつくものではないし、何より地域経済の持続的な発展においてもプラスとはならないと考える。正規労働者の長時間労働を削減して仕事を分け合うといったワークシェアリングに関連する方策との組み合わせにより、生活していけるだけの賃金があらゆる労働者に確保されるように労使双方が働きかけていくことが期待される。

第2に、様々な業態の労働者を対象とした包括的なセーフティ・ネットの構築が必要である。厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」によると、契約社員の約3割、パートタイム労働者の約5割が雇用保険に未加入である(被用者の公的医療保険や厚生年金の加入についても同様の状況がある)。いわば、日本の社会保険制度は、本当の就労不安定層を十分にカバーしていないという問題がある。政権交代後、雇用保険の適用対象者の拡大に向けた動きが広がっている点は望ましいことである。社会保険適用の拡大は、非正規労働者比率の高い業界の経営者から反対の声も強いが、労働者の生活の安定に直結する問題であり、ナショナル・センターなどの今後の姿勢が注目される。

第3に、政府やナショナル・センターが、自国の労働者の雇用環境の安定化にむけて、海外に向けた政策提言をより積極的に行うことを期待したい。たとえば、発展途上国との通商を進める際には、その条件としてその国において労働者の権利を守る諸制度が整えられるように迫る、といった方策が考えられる。いわば、奴隷的な労働や児童の酷使を禁止することを他国にも積極的に訴えかけるような姿勢が必要である(同様の主張は、片山善博・元鳥取県知事が文藝春秋2010年2月号で述べている)。市場経済のグローバル化の動きに対して、労働側としては、「良質な労働条件を世界中に広げていく」というマクロの視点を持つことが、国内の貧困や正規・非正規間の格差の縮小においても重要と考える。

働いても十分な生活のできない低賃金労働の実態の打開にむけて、労働運動が大きな役割を果たしてきたことは、これまでの歴史が証明している。近年におけるユニオンの活動などから労働運動への注目は高まっており、企業別労働組合やそれらの上部組織においても、このような多様な運動を取り入れる動きが見られる。今後も企業主義的な姿勢から組合がいかに脱却するかが、労働者の労働条件の底上げに向けて重要な鍵となるであろう。