

# DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第24巻第5号通巻260号

連合総研レポート

2011年5月1日

No.260

## CONTENTS

特集

### 新しい労使関係のかたち

#### 能力開発における今後の企業内労使の役割

久本 憲夫……………4

#### 現場力の向上に向けた日本の雇用関係の展望

石田 光男……………8

#### 労働組合再活性化の諸概念と日本の組合活性化の課題

鈴木 玲……………12

寄稿

巻頭言……………2

#### 再出発のとき —東北、そして日本の再生を—

視 点……………3

#### オールジャパンで新しい日本の再生 に踏み出そう

報 告……………16

#### 米国における労働と金融

ゆめサロン……………20

#### 紛争解決力が高い合同労組

—個別労働紛争に関連して—

呉 学殊

報 告……………24

#### 経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書 —日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に

今月のデータ……………27

総務省 国勢調査 平成22年人口速報集計結果

#### 日本の人口は1億2805万人

事務局だより……………28

連合総研は、  
公益財団法人に移行しました。

## 連合総研は「公益財団法人」に移行しました

連合総研は、2011年4月1日を以て、「公益財団法人 連合総合生活開発研究所」として、再スタートいたしました。

1987年12月に、「内外の経済・社会・産業・労働問題に関し調査・研究し、その成果に基づき国民的視点に立った政策の提言を行い、以て勤労者とその家族の生活の総合的向上、わが国経済の健全な発展及び雇用の安定に寄与する」目的で設立されて以来、連合はじめ関係する諸団体、そして研究者など多数の関係者のご協力・ご支援のおかげで、多くの研究課題に取り組み、その成果を世に問うてきております。

公益財団法人移行を機に、民間非営利部門の公益活動の活性化という公益法人制度改革の趣旨を体して、先人の業績と成果を一層発展させ、しっかりした調査分析に基づいて研究を行う、働く者のためのシンクタンクとして、気持ちを新たに取組んで参ります。今後ともご指導、ご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

## 再出発のとき

# — 東北、そして日本の再生を —

連合総研 所長  
薦田隆成

3月11日の巨大地震は、大津波、そして原発事故を惹き起こし、東日本大震災の被災地域では、厳しい状態がなお続いている。

以前に大蔵省東北財務局と国土庁東北開発室で計3年半、東北を所管する行政に携わった者として、かつて訪れたことのある各地の惨状を伝えるテレビ映像（現実はまだもっと苛酷であろう。）に衝撃を受ける日が続いている。東北は日本の良いところが一番残っている地域、というのが、住んでいての実感だったし、我慢強い勤勉な東北人との評判はその通りだと思っていただけに、大層つらい。

歴史を遡れば、78年前の昭和三陸大津波に続く翌年の大冷害の直後に官制の東北振興調査会が設置され、1936年に東北興業株式会社が特別法で設立された。昭和30年代に東北開発が国策として採り上げられ、1957年に、同社は東北開発株式会社となった。法定存立時限50年となる1986年に民営化されたが、国策会社として、計27種の直営事業を実施し、115社への投融資を行ったことになる。

国主導の東北開発から、域内産業の育成振興による自立が地域の主題となった、この四半世紀、東北の人々は努力と工夫を積み重ねて、日本経済を支える地域となり、わが国の基幹部品・素材産業が集積する心臓部を形成し、さらには世界のサプライチェーンでも重要な位置を占めるに至ったところを大震災が襲ったのである。加えて、首都圏のエネルギーを支えてきた福島の子原子力発電所が深刻な事態となっている。求められている東北の再生は、日本の再生でもある。

16年前の阪神・淡路大震災では、両親の住む神戸の実家が倒壊し、母親を喪う体験をした。駆けつけた震災当夜から小学校で避難所生活をしたし、倒壊家屋の後始末を含めて、多くの方々に大変お世話になり、お見舞いと励ましを頂いたことに、あらためて感謝している。

二つの大震災について、個人的な体験から少し触れたい。被害の大きさと広がりには相当な違いがあることは実感である。避難所の窓から見た山側の建物には電気が点いていたのを鮮明に憶えている。大阪が普通に動き、東京が無傷であったことが、神戸の復興に大きな力となった。自力で3日頑張れ、という言葉が当時聞いて、それなりに得心した記憶もあるが、今回の多くの被災地では当てはまらないようだ。当時、阪神地域が大地震に遭うなんて「想定外」だった。先人の防災・減災努力については、全否定するのではなく、よく検証することが必要だと思う。消防車が各地から駆けつけてくれたが、ホースのサイズが違うために繋げないという不都合は、改善されていたようだ。今回との差はあれ、行政の基盤が壊れて、区役所の窓口では大阪府の職員が応対してくれたし、家族が被災した神戸市職員が懸命に職務に当たる姿を見て、同じ公務員として申し訳なく思った。また、想定外の事態に対して、自ら問題解決に取り組む「現場力」の強さは、共通してみられたと思う。

「百年に一度」のリーマンショックによる経済危機からやっと脱しようとする時に、「千年に一度」の大地震と大津波が襲来した。今こそ、東北の再生、そして日本の再生に取り組む「再出発のとき」である。

# オールジャパンで新しい日本の再生に踏み出そう

3.11は、まさに社会を一変させた。報道される光景のあまりの凄まじさに言葉を失い、家族も友も家も一瞬にして奪われた人々の悲痛に、ともに涙したこの2ヵ月ではなかったかと思う。しかし復興・再生への闘いはまだ始まったばかりだ。

私事ではあるが、16年前大阪で阪神大震災を体験した時の記憶がよみがえる。単組の救援部隊、現地対策責任者として、寝袋片手に海から神戸に入って目にした悲惨な光景は、いまだに忘れることは出来ない。倒壊しペシャンコにつぶれたビルや家々、横倒しの高速道路、粉塵と瓦礫の山・・・その中で、全国から続々と駆けつけるボランティアの若者たち。半年あまり職場から救援隊を募り、連日数十人単位で、救援物資の仕分けや、避難所での炊き出し・生活支援の取り組みを行った覚えがある。

しかし、今回の東日本大震災は、その規模や広域性もさることながら、これまでとはまったく違う様相を呈している。千年に一度とも言われる大地震と巨大津波、そこに深刻な原発事故が重なる複合災害で、風評被害など間接被災の甚大さや世界的規模でのサプライチェーンの寸断、長期的電力不足などまさに戦後日本が直面する最大の危機だとも言われている。

しかし、いま日本の心は一つにまとまっている。「決して屈しない!」「被災した方々のために、東北の復興に、日本の再生に、それぞれが出来ることをやろう!」かつてない熱い思いが今も国中に満ち溢れている。

危機に際し、政府・行政・政治のリーダーシップと役割は、あまりにも大きい。いろいろな批判や不手際はあがあるが、今は足の引っ張り合いをやっている場合ではない。与野党を超え、被災者支援・原発対策・復旧・復興にすべての力を結集して邁進するときだ。反省や検証は、後からじっくりやればいい。

連合の動きも、すばやかった。直後に災害対策救援本部を立ち上げ、緊急カンパ、救援物資、被災地へのボランティア派遣の行動を起こすと同時に、政府はもちろん与野党、現地自治体等に対する緊急対策や当面の復旧対策についての要請・提言活動を波状的に行っている。いまこそ、現場の目線で心をつなぎ、行動を起こし、政策を提起し、連帯の輪をひろげていく連合運動の真価が発揮される時だと思う。

では、DIO今号の特集テーマ「新しい労使関係の私たち」に沿い、この危機の中で労使が取り組むべきことは何かについて考えてみたい。

日本の企業は、奇蹟といわれた戦後の経済成長を牽引し、石油ショックや円高不況、貿易摩擦など幾度とない危機を乗り越えてきた。そのベースには、雇用を第一に、従業員とその家族の生活を守り、人を育てるという信頼に裏打ちされた日本型労使関係があった。しかし、バブル崩壊後の長期デフレ不況、グローバル化、

情報化、少子高齢化の荒波の中で、競争力の低下、リストラ・雇用の空洞化、非正規労働の増大など、さまざまな課題が現出し、そのほころびや変質に対する危機感・閉塞感が高まっていた。そういう中で、3.11である。国難に直面した際の、日本の労使の底力を見せなければならない。

具体的には、まずなんといっても「雇用」。働く場を確保し、作り出していくことだ。緊急の雇用保険制度の拡充適用や、雇用調整助成金の対象拡大、公的事業による雇用創出、現地でのワンストップ型ハローワーク機能の強化など、思い切った財源投入を伴う国・自治体の雇用対策はもちろんの事だが、全国の産業・企業労使の役割も大きいと思う。

今回の震災で、部品供給・サプライチェーンの寸断など、日本だけでなく世界中で大きな影響が出ている。いまさらながら、ものづくり産業を支えてきた東北・北関東地域の役割が浮き彫りになっている。供給体制復活のための、緊急避難的措置はやむをえないにしても、その行き着く先が海外へのシフト、国内雇用のさらなる空洞化に結びついていくことにならないかが、最も懸念される。個々の企業労使では、自社拠点の復帰だけで済む問題ではない。下請け・関係企業の先まで丹念に目配りしながら、個別企業を超えた産業集積の問題として企業の社会的責任を果たし、被災地の復興と雇用にふんばって欲しいのである。ある企業のトップが現地に入り、メディアを前に「わが社は、決して東北を見捨てない。大変な状況だが、頑張ろう」と激励しているニュースを見た。その一言が、どれだけ被災地の人々に希望と勇気をもたらすか多くの人が感じたはずだ。

二つ目は、労使・国民全体の努力で、かなり長期にわたるであろう電力供給の制約をどう乗り切り新しい成長戦略につなげていくかという課題だ。この震災を機に、日本のエネルギー政策の抜本的検証と見直しは不可避であることは間違いない。しかしその前に、現実の電力不足への対処が迫られている。ピークカットに向けた輪番操業や一段の省エネ、工場だけに留まらずオフィスや流通部門、70年代石油ショック時の3倍に増加している家庭部門での省エネ努力など、まさに国の総力をあげた取り組みが必要となってくる。それを単に一時しのぎの我慢で終わらせるのではなく、発想を転換し、生活スタイルを変え、ブレークスルーした新しい環境技術、社会システムに裏打ちされた「低炭素社会」実現へのトップランナーとして、世界に貢献していく国を目指すべきではないだろうか。

心をついに、オールジャパンで日本の再生に踏み出そう!

(連合総研専務理事 久保田泰雄)

# 能力開発における今後の 企業内労使の役割

久本 憲夫

(京都大学大学院経済学研究科教授)

目に見えない「つながり」をたぐり寄せ

新しい労使関係のかたち

能力開発の重要性については、11年ほど前に連合総研のプロジェクトで論じたことがある。主要な点は、能力開発における若年期失業の影響の大きさの強調と、正社員という雇用形態の画一化からの脱却の主張であった。いずれも、当時から事態が改善しているとは言い難い。むしろ事態は悪化している。

日本の雇用システムの特徴の一つは、長期安定雇用主義や年功的処遇主義、企業内労使協議主義とならんで企業内での能力開発主義にある<sup>1</sup>。この能力開発主義は誇るべきものであるが、問題がないわけではない。以下で強調したいのは、この能力開発主義が従来、片稼ぎ正社員モデルに基づいているということであり、それを共稼ぎ正社員モデルに転換する必要性について、企業内労使が認識を持つべきだということである。

本稿では、まず、近年における能力開発主義の変化について簡単にまとめる。つぎに、キャリア形成と異動の関係について考察する。そして、最後に企業内労使が取り組むべき今後の方向性について論じる。

## 1. 人事環境の変化と能力開発

能力開発からみると、三つの環境変化が重要であるように思われる。①正社員の人員削減、②正社員における成果主義化、③非正規雇用の増加と多様化である。もちろん、それぞれの環境変化が密接に関係していることはいうまでもない。まず、正社員の人員削減は職場においてOJTにとどまらず、Off-JTを行うゆとりも減

少させた。これを補うために、自己啓発、つまり本人の内発的な動機により強く訴える、あるいは依存したOff-JTへの志向を強まった。また、人員を削減したとしても仕事量が減ったわけではなかった。そのため、職場において進んで同僚や後輩に仕事を教えるゆとりも減少したのではないだろうか。能力開発余力の低下である。これは、緊急避難的にはやむを得ないかもしれないが、恒常化するのには避けねばならない。定員を減らして表面的な「労働生産性向上」はできても、企業の財産足る人材の枯渇をもたらしかねない。

第二に、成果主義化は「教えるOJT」やOJTのしくみを弱体化させた可能性が高い。もちろん、成果主義化によって、従業員の職業能力開発を弱めようという意識を企業がもつはずはない。むしろ、より個人の能力開発とそれにもとづく業績向上をより強く処遇に反映させることによって、能力開発意欲を促進させようとしたとってよい。しかし、成果主義化は能力開発に対して、いくつかの否定的な作用も及ぼした。まず、評価期間の短期間化がある。この影響は本人よりも上司に与えた影響が大きい。現在でも「部下の育成」が人事評価項目に入っている企業が多いだろう。しかし、管理職の評価が短期化すれば、評価に時間がかかり、かつデジタル化しにくい「部下の育成」への関心はどうしても薄くなりがちになる。さらに、成果主義化が競争の単位を「職場間」から「職場内」に変えた可能性がある。ホワイトカラーの昇進競争の場合、競争相手である同期入社者は別

の職場で働いている。したがって、現在の職場で業績をあげることが求められていることであり、職場全体の能力アップが望ましい方策であった。同僚たちは競争集団ではなかった。しかし、成果主義化は職場の同僚同士を競争集団化した場合が少なくないように思われる。同僚や後輩に仕事のやり方を進んで教えることは、相対的に自分の評価にとって必ずしもプラスに働かず、へたをすると自分にとってマイナスとなる。もちろん、こうした事態は企業にとって望ましいわけがない。こうした成果主義化が引き起こしかねない副作用に適切に対処することが企業内労使に求められている。

第三の環境変化は非正社員の増加と多様化である。直接雇用の非正社員と間接雇用(派遣・請負)の増加である。これはとりわけ若年者の人材育成に大きな影響を与える。雇用形態の多様化は、実は非正規雇用の多様化と呼んだほうがよい。非正社員の能力開発が正社員のそれに比べて、その程度が低いことはよく知られている。そのため、正社員に対する能力開発機会が維持されたとしても、社会全体としては低下した可能性が高い。とくに若年層にとって能力開発機会の低下は中長期的に日本経済における人材の低下を引き起こしつつあるかもしれない。

## 2. 働き方モデルの転換を…片稼ぎ正社員モデルから共稼ぎ正社員モデルへ

能力開発に影響を与えつつある基本的な変化は、働き方に対する社会および労働者自身の考え方の変化である。大学進学率が高まり、多くの女性が4年制大学を卒業して仕事につき始めてからすでにかなりの月日が流れている。職業生活において働き続けようと考えている女性は多い。若者たちが家族を形成し子育てするのが多数派であるべきだという立場に立てば、その家族像は、夫婦が共稼ぎ<sup>2</sup>で子育てするという在り方である。推奨されるべきモデルが、夫が正社員で妻が専業主婦、あるいはパートということにもなるまい。

従来の基本的な雇用モデルは片稼ぎ正社員モデルであった。ある一定以上の自社の正社員は、家庭に配偶者がいることを前提として、企

業の必要に応じて自由に職場や職種を変更できるし、従業員はそれに従う。それに対して、企業は安定した雇用と年功的賃金を保障するというものである。生活給の発想はまさしく、片稼ぎ正社員の賃金で、配偶者や子供(かつては中学卒業まで今では大学卒業まで?)の生活費を保障するというものであった。しかし、妻が専業主婦であることを前提とする働き方をもはや多数派としては維持できないように思われる。

もちろん、個人の生活についてまで「規範」を求めるのは行き過ぎだという批判があろう。性別役割分業の固定化や夫婦間の権力関係の不均等がないのであれば<sup>3</sup>、夫婦がまったく同水準の雇用労働である必要は必ずしもない。ただ、男女共同参画社会の実現を正しいことだとすれば、夫婦とも正社員で働き続けながら子育てできる雇用、あるいはそれを可能とする能力開発について考えることが、中長期的に今後を見据えた労使の役割ではないだろうか。つぎの節では、こうした働き方の見直しに直接関連する異動との関係についてみることにしたい。

## 3. 異動と能力開発

当たり前のことであるが、能力開発(キャリア形成)と異動は同じではない。異動しなくてもキャリアを深めることができる職種も存在する。職務が複雑な場合はとくにそうである。また、わが国の多くの職場では、職務内容が厳格には規定されていないために、同一職場内でもある程度多様な仕事経験をすることが可能である<sup>4</sup>。とはいえ、キャリアを深めたり、幅を広げたりするために、異動することが現代ではふつうである。OJTが能力開発にとって不可欠だからである。同じ職務だけを続けてキャリアを積むには限界がある。

そもそも、異動は経営上の都合でなされるのが通例であり、能力開発を副次的な産物としてみなしている企業は少なくないだろう。企業側のメリットとしては、異動のフレキシビリティ(人員の効率的配置)の確保や職場が過度に独自の利害を持たないようにすること、なれ合いの防止など理由はいろいろとあろう。

デメリットとしては、不慣れからの生産性の低下や意思疎通の低下やマニュアル化による官僚化などがありうる。他方で、異動は従業員の立場からしてもメリットとデメリットがある。メリットの一つは能力開発機会の経験であり、また職場での人間関係の不運を挽回できるのも異動があるからである。上司や同僚との不適合も一時のことと考えれば我慢もできよう。

異動は2つの次元に分けられる。まず、同一職種内か職種間かという区分であり、もう一つが地域間異動かどうか、より具体的には転居を伴うか否かである。それによって、四つの区分ができる。①同一事業所や近接事業所での同種職場間異動、②同一事業所や近接事業所での異職種職場への異動、③転居を要する同種職場間異動、④転居を要する異職種職場への異動である。そのなかで共稼ぎ正社員モデルと齟齬があるのは、③と④の「転居を要する異動」である。これが夫婦どちらかにこの種の異動が組み込まれると、夫婦は別居を余儀なくされる蓋然性が高くなる。

#### 4. 多様な正社員の形成を

共稼ぎ正社員モデルが主流になるべきだとしても、企業は多くの中核人材を抱えている。語弊があるかもしれないが、「家庭など顧みず必死で働いてほしい人材」もいるだろう。思いっきり仕事をしたい人々も少なくない。そうした人々の働き方をないがしろにするのは社会的にも決して望ましいことではない。つまり、そうした「片稼ぎ正社員」モデル、あるいは「一生独身」正社員モデルがあってもよい。現実には多い「正社員+パート」モデルも一概に否定すべきでもない。しかし、夫婦で「パート+パート」モデルや「非正社員+非正社員」モデルが良いということにはならないだろう。

従来の能力開発モデルの中心は、従業員に挑戦すべき新たな職務を与え、それをこなすように訓練するということである。それは要員体制のフレキシブル化のためにしばしば転勤を伴うことがある。片稼ぎタイプも子供が大きくなると「単身赴任」という「別居」が頻発するという望ましくない負担を従業員にもたらすが、片稼ぎタイプの共稼ぎとなると、事態はより深

刻である。

このように考えていくと、今後は画一的な正社員像の押しつけは止め、多様な正社員<sup>5</sup>の形成とそれに対応した能力開発を目指すべきではないだろうか。それは、従来の片稼ぎ正社員モデルとならんで、共稼ぎ正社員モデルを作り上げることである。共稼ぎ正社員における能力開発が中心であり、片稼ぎ正社員を念頭においた能力開発は一部の従業員に限定すべきではないだろうか。

#### 5. 企業内労使の役割

従業員・組合員が安心して自らの能力開発を進めるために、企業と組合は何をすべきであろうか。従業員・組合員が認める「職業人」となるために、何をしなければならないのか。こうした状況を踏まえた場合、企業内労使でできることは限られている。企業の責任と労働組合の責任について考えていきたい。

企業には責任などないという主張もあるだろう。しかし、企業も社会的存在である以上、一定の社会的責任はあると思う。実際、日本の多くの企業は従業員の能力開発に責任をもっていると認識している。この点は、素晴らしいことだと思う。能力開発主義は健在である。ただ、それに対する眼が厳しくなっているのは事実である。たとえば、企業が従業員を異動させようとすれば、それは会社の都合だけで行いがちとなるが、それは従業員の会社に対する不満を増加されることになりかねない。異動、とくに転居を伴う異動は個人にとって非常に負担の大きいものである。それだけに、対価として、異動が個人のキャリアアップにつながるという確信を伴わなければならない。その確信がなくなると、企業への忠誠心が著しく低下する可能性がある。異動が不可欠であれば、それは個人の能力開発につながるという意識を持たせることを企業は心しておく必要があるだろう。「言うは易し、行は難し」であるのは十分承知しているが。

労働組合にも責任がある。組合にとっては雇用と賃金が重要であって、能力開発は企業に任せている組合は少なくないのではないだろうか。しかし、労働組合の本来の意義の一つが

組合員の労働力取引における労働力の能力向上であるという原点に立ち戻ってみると、実に能力開発における労働組合の責任、あるいは本源的意義はあきらかである。組合は積極的に組合員の能力開発にどう対応しているのか、企業に対してどのような要求をしてきたのか、今一度顧みる必要がある。

もちろん、労働組合は保守的だから、既存の組合員の片稼ぎモデルにどっぷりとつかっているとところも少なくないだろうが、そのモデルに女性組合員も入ってきているはずだ。やはり、共稼ぎ正社員モデルに取り掛からねばならないのではないか。そうしないと、独身ばかりが増えてしまう。企業も労働組合も共稼ぎ正社員モデルを主流として設定し、片稼ぎ正社員モデルの人材も一部存在するというパターンを労使で本気で協議すべきではないか。

また、能力開発にとって必ずしも本質的ではない地域間異動を減らす努力をするべきであろう。また、異動が避けられないとしても、それは一時的にとどめねばなるまい。長い間、日本の労働組合は、労働者家族が生活していくための「賃金」＝「生活給」の確保を絶対的な最低限の要求として企業に求めてきた。しかし、現代においては、労働者家族が「家族として共に暮らす」＝「別居や単身赴任のない生活」を求めて、運動を展開すべきではないだろうか。高度経済成長が終わってからもう40年近くが経とうとしている。組合や企業が共稼ぎ正社員をモデルとした働き方とそのための能力開発の新たな方法を考える時期にすでに来ているのである。

1 久本憲夫 (2010)『社会政策』ナカニシヤ出版、第2章、ならびに、仁田道夫・久本憲夫 (2008)『日本の雇用システム』ナカニシヤ出版、序章および第3章も参照。

2 ちなみに、世間では「共働き」という使い方が多いが、これは誤解を生む表現であり、「共稼ぎ」という表現に改めるべきであろう。なぜならば、「仕事」とは「責任を伴う行為」を言うのであり、それは金銭を受け取っているかどうかとは別のことである。たとえば、ボランティアも「仕事」である。他人に約束したことを守らなくてよいわけではない。家事や子育ても同様である。これらの行為は責任を伴う行為であり、その意味でまぎれもなく「仕事」である。育児放棄するかどうかは親の自由だということにはなるまい。つまり、子どものいる家庭は、専業主婦家庭を含めてすべて「共働き」なのである。

3 専業主夫が一般化する兆しはまだない。

- 4 「職場」をどう定義するか容易ではないが、とりあえず日常的に仕事をするときの集団としよう。具体的には、班、組、係、課、部門などと多層的であるが、人数的には数人から数十人までとしよう。同一職場内においても多能工化やジョブローテーションは可能である。
- 5 本稿での「正社員」の理念的定義は3つの要素からなっている。①期限の定めのない雇用、しばしば現在では「無期雇用」という用語が使われはじめている。正確には「定年制がある場合には定年までの安定雇用」である。②月給制を基本とする安定した賃金（時給は含まない）、③一定のキャリア展開の機会。なお、有期雇用であるか否かをもって、「期限の定めのない雇用」＝「正社員」とする把握も存在している。

# 現場力の向上に向けた日本の雇用関係の展望

石田 光男

(同志社大学社会学部教授)

目に見えない「つながり」をたぐり寄せ

特集

新しい労使関係のかたち

## 1. 雇用関係のルールから見た日本

雇用関係は「雇用に関する規則（ルール）」によって形成される。雇用関係とは「どんな仕事をどれだけやればいくらもらえるのかの関係」であるから、ルールは「どんな仕事を何時間かけてどれだけやるか」という仕事に関するルールと「いくらもらえるか」という賃金に関するルールとからなる。これは実体的規則と言う。他方、実体的規則は労使の間での利害対立を含むので、利害対立を妥協や合意に至らせるのに必要な手続に関する規則を雇用関係のルールは持たざるを得ない。つまり、雇用関係とは実体的規則（仕事のルールと賃金のルール）と手続規則とから形成される。

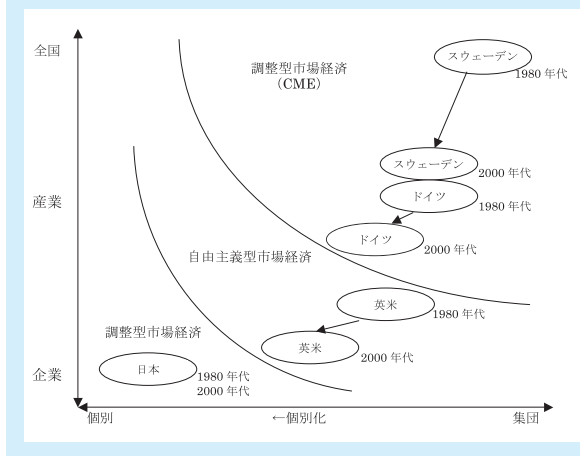
### 1-1. 国際比較から

日本は企業別交渉の国であり、欧州諸国は産業別交渉の国々であると言われる。これは賃金交渉が中央集権的（産業や全国レベル）な手続規則の下にあるのか、分権的（企業レベル）な手続規則の下にあるのかの違いを言っているのだ。あるいは、私が年来言うように（石田1990）、欧米の生産現場の人々には人事考課がなく、日本では人事考課で賃金が決まるのはあたりまえのことである。これは賃金決定が集団的な手続規則の下にあるのか、個別的な手続規則の下にあるのかの違いを言っているのだ。

手続規則は集権的か分権的かによって、また、集団的か個別的かによってそこに成立する雇用関係の違いを表示する。私が知る限り

れた国々の雇用関係を、1980年代から今日への変化をも念頭に置いて図示すると図1のようになる。国々の詳細を説明する紙幅はないが、日本の雇用関係の特質の全ては手続規則が分権化しており、かつ個別化している点にある。分権化は労働条件が企業の採算性に左右されることを、個別化は従業員個人々の働きぶりが賃金に影響することを意味している。

図1 世界と日本の雇用労働改革



### 1-2. 歴史的視点から

雇用関係は企業が労働サービスを確保する一つの形態であって、歴史的には請負により現場労働を確保する時代がどの国でも存在した。また直近の日本では請負や派遣労働が増大してきた。このように労働サービスの確保の形態には雇用契約のみならず販売契約もある。こうした、労働サービスの確保を巡る歴史経過を概観し大胆に整理すれば表1のようになるだろう。20世紀は雇用関係の時代であった。21世紀に入って、雇用関係の部分的解体と新たな販売



契約が労働力取引の世界に再生してきた。雇用関係の時代に何が起きたのかを観察するために、さらに、雇用関係の時代の内部も三つの時期に区分できる。三つの時期の特徴は表2の通りである。

表1 労働力取引の歴史的展開

|       |          |        |
|-------|----------|--------|
| 販売契約* | 雇用関係が中心  | 雇用関係   |
| +     | ⇒        | ⇒      |
| +     | ⇒        | +      |
| 雇用関係  | 1期→2期→3期 | 販売契約** |
| 19世紀  | 20世紀     | 21世紀   |

注：販売契約\*は高熟練労働。販売契約\*\*は低熟練労働

ここで、表2に示した雇用関係の第2期と第3期の違いが重要である。第1期の時代は労働組合が法認される以前の時期で、職長の裁量による一方的な採用・解雇・出来高賃金の単価引き下げ等に代表される経営の機会主義（恣意的な労働力の使用）が謳歌した時代であり、第2期は労働組合が法認され、労働組合は第1期の経営の機会主義的行動を抑制するために様々な集团的な規制を経営に承認させた。英米は職務の範囲を限定し、ドイツは職業資格に対応した職務の範囲を限定して、限定された職務や職業資格の等級により、「この職務等級や職務この職業資格等級にはこれだけの課業を」という形で、経営の恣意的な課業設定を防止する仕事に関する集团的なルールを設け、他方、賃金のルールについては「この職務等級や職務この職業資格等級にはこれだけの賃金を」という形で、経営の恣意的な査定による格差設定を防止するルールを設けた。これが第2期の実体的規則の要点であるが、この状況は図1の1980年代までの諸外国の手続き規則が集権的で集团的な位置を占めていることと対応している。

日本は第2期「集团的取引」を明瞭な時代として経験しなかった特異な国である。Gordon (1998) や兵藤 (1997) が明らかにしているように、第二次世界大戦の敗戦から1950年代までの労使対立はこの第2期に相応しい労働側の規制が現れはしたが、規制の定着のいとまもなく「能力主義管理」を通じて第3期に滑り込んだのは周知の事実である（石田1990）。

表2 雇用関係内部の歴史的展開

| 性格                 | 目立つ事象              | 雇用ルール(Marsden,1999)                       |
|--------------------|--------------------|---|
| 第1期 個別的取引          | 出来高賃金、drive system | 機会主義の謳歌                                   |
| 第2期 集团的取引          | 労働組合の集团的職務規制       | 職位ルール（米仏）、<br>職務範囲・工具ルール（英）<br>職業資格ルール（独） |
| 第3期 ①集团的+<br>個別的取引 | 人事考課と労使協議          | 職能等級ルール（日）                                |
| ②個別的取引             | 人事考課と市場賃金          | 市場（英米のノンユニオン）                             |

日本の切り開いた雇用関係の第3期の特徴は、経営のPDCAに伴って発生する仕事を個々人の職能に応じて引き受け（仕事のルール）、その努力に報いる賃金を支払う（賃金のルール）という個別的な仕事と賃金の取引が組み込まれている点にある。雇用関係が販売契約よりも効率的で、20世紀にはいって雇用関係が中心になったのも、経営の必要に応じて仕事を課すことができる、それを受容する労働者が常に職場にいるという関係が安定的に確保できる点にあった。この点を満たしている雇用関係の第3期は第2期に比べて比較優位にある。だから、図1に示したように、諸外国も分権化、個別化の方向を目指した。20世紀の最後の4半世紀の状況である。

21世紀に入り、雇用関係の部分的解体と販売契約の再生が進みつつある。このプロセスを詳述する紙幅はないが、要するに、①経営のPDCAから派生する非定型的仕事と定型的仕事を区分し、それに応じて正社員と非正社員を区分し、正社員には第3期の雇用ルールを非正社員には第2期の雇用ルール、もしくは販売契約を適用する、付随的に②正社員については報酬水準と課業遂行（生産性）の不一致を正すための成果主義の導入を図るという経過であった。その結果、表3のような雇用関係が生成したということを指摘するに留めたい。

表3 雇用関係の部分的解体

| 社員区分         | 契約形式      | 課業の性格           |
|--------------|-----------|-----------------|
| 正社員          | 雇用契約(第3期) | PDCAから派生する非定型業務 |
| パートタイマー・有期雇用 | 雇用契約(第2期) | 定型業務            |
| 派遣労働・請負労働    | 販売契約      |                 |

## 2. 日本の雇用関係と労働組合機能

### 2-1. 日本の雇用関係

以上の国際比較と歴史的推移から浮かび上がる日本の雇用関係の特徴を簡潔に整理すると、以下ようになる。

①PDCAから派生する課業の設定とその受容に関する個別取引。これが日本の雇用関係の基本骨格である。

②制度的補完。①を安定的に遂行するためには、第一に賃金のルール、すなわち、個人々の努力や成果に報いる人事賃金制度の仕組みを用意することが不可欠である。第二に、仕事のルール、すなわち、個人々への課業の配分と受容および遂行の円滑化である。社員等級に応じてというのが前提であるが、それだけでは具体的な処理が困難である。目標面接制度での納得の調達が必要であろう。しかし、年に2回程度の面接で、日々の業務遂行が首尾良くなされるわけではなく、上司部下間の、あるいは職場の仲間同士の日常的コミュニケーションが不可欠となる。

③規範的補完。上の制度的補完は、課業の配分、その成果評価、処遇について、それらが先に見た欧米の雇用ルールとは隔絶した詳細で緻密なルールだけに絶えざる紛争、苦情があってもおかしくない。詳細な取引関係がルールに埋め込まれている分だけ、逆説的であるが雇用関係を取引としてみない規範意識の醸成がかえって不可欠になる。企業や職場が、個人にあっては生き甲斐の実現の場であり、自己形成の場であり、集団にあっては協力の場であるという規範の形成から無縁な社員教育はありえないのは、そのわかりやすい例証である。

### 2-2. 労働組合機能

日本の労働組合機能は、表2の第3期の2類型の内の「集団的かつ個別的取引」の雇用関係にあって、集団性のもつ利点をいかに活かすかにかかっている。

①現にある組合活動。労働組合は、第一に、上記PDCAから派生する課業について、経営対策を行っている。全体の経営方針や事業計画その部門別計画について労使が理解を共有し、職場の末端までそれをフィードバックす

る。雇用の維持は無論のこと、あらかじめ課業の限定から出発する欧米の雇用関係に対する日本の雇用関係の比較優位はPDCAにとまなう「仕事の意義」を全員が共有する必要があるからである。第二に、制度的補完である人事賃金制度、目標面接制度について、その制度設計に労使検討委員会、労使協議、団体交渉の手続きを通じて深く関与し、制度の運用実績のモニタリングに注力している。労働時間の短縮や法令遵守のための活動も重要である。また、制度的補完の中心点に位置する職場末端のコミュニケーションについては、職場の体感に基づく意見を吸収し「仕事遂行上の不都合や無理」の解消に努力している。第三に、規範的補完に対応して、地域社会との連携協力等、企業中心的規範をより社会的な規範に拡大しようとしている。

②課題。以上の活動は日本の雇用ルールに則した不可欠な活動であるが、凝集力を欠く恨みがある。冒頭に述べた「どんな仕事を何時間かけてどれだけやるか」という仕事に関するルールへののれんみのない正直な省察が曖昧になっているからだと思われる。この仕事に関するルールこそ（報酬制度の個別化の支えを受けて）、PDCAが組織の末端まで展開し得る日本の雇用関係の決定的利点になっていることは上述の通りであるが、このルールは効率性という組織目標が一方的に作動し、働く個人々につま先だった働き方を余儀なくする不断の力が作動する。ここに焦点を正確にあてた組合機能はいかに構想できるのか、それが課題である。

## 3. 目標面接制度と労働時間の決定

この課題は、日本の雇用関係の利点を損なわずに、無理な働き方をいかに抑制するかという課題であり、すでに組合は上に述べたような活動でそれに答えていると考える組合役員も少なからずいるのではないかと。しかし、「どんな仕事を何時間かけてどれだけやるか」の決定について、上司部下のコミュニケーションや目標面接制度の適切な運用に委ねるだけでは、労働組合は組合員の仕事のルールにごく間接的な影響しか持てないことを自ら証明

していることになりはしまいか。また時代の課題である「個々人の自立的働き方の追求」や「ワークライフバランス」はかけ声だけに終わりはしまいか。

この課題を解くにあたっては、現にあるルールを少しだけ改善してみてその影響をしっかりと見定めるといふ姿勢が重要だと思う。例えば目標面接シートに、「チャレンジ目標」などの「仕事のレベル」の記載だけでなく「労働時間」の記載欄を設けたらどうなるのだろうか。この方策の意義についていくつかのコメントをしたい。

第一に、個々人が事情に応じて提供すべき労働時間を自己申告する権利を持ち、自分に相応しい働き方の主張が行える。第二に、事業計画に目標面接を通じて集計された投入労働時間がうめこまれることになり、事業計画の完遂のためには、その個々人の目標労働時間の再調整、もしくは採用増が必要になり、これら協議が期初の労使協議事項に含まれることになる。第三に、所定労働時間以下の労働時間に対応した基本給や賞与の減額率を労働協約で定める必要が生ずる。第四に、36協定のみならず、組織の各段階に設けられる月次の生産計画・労働時間・勤務体制協議は、とくに職場レベルでの協議は組合員全員の労働時間実績の一覧表が示され、異常値の原因が深く協議されることになる。それを通じて職場では個々人の仕事の進め方についてのコミュニケーションがより一層求められることになる。

#### 4. 現場力と日本の雇用関係の展望

この提案について組織の実情に即した検討や議論が必要である。単なる書生論でしかないかも知れない。しかし、意図は理解いただきたいと思う。日本の雇用関係の強みはPDCAが現場の末端にまで回ることにある。それを回す個々人の努力に報いる制度も用意され、かつ努力と賃金の関係を荒立てて取引する心性を消す規範形成にも長けている。この結果、無理をした働き方が職場の相場になりやすいが、その無理を自分への反省も含めて自らの心にしまい込むことになりがちであ

る。ここが自由闊達な現場力を損なう。だからこそ、対等性や納得性を担保するべく、職場のコミュニケーションの充実が過去10年叫ばれてきた。だが、コミュニケーションだけでは手がかりが余りに弱い。コミュニケーションの充実を促す仕掛けが重要である。

労働組合はそうした希求に答える義務がある。既存の制度にかかわって手がかりをたぐり寄せなくてはならない。その手がかりを上記に述べた。経験に裏付けられた力強い議論を期待したい。

---

#### 参考文献

- Andrew Gordon. (1998) *The Wages of Affluence*. Harvard University Press.  
兵藤釗 (1997) 『労働の戦後史 (上) (下)』 東京大学出版会  
石田光男 (1990) 『賃金の社会科学-日本とイギリス-』 中央経済社  
石田光男・樋口純平 (2009) 『人事制度の日米比較-成果主義とアメリカの現実-』 ミネルヴァ書房  
David Marsden. (1999) *A Theory of Employment Systems*. Oxford University Press. 邦訳: 宮本光晴・久保克行 『雇用システムの理論』 NTT出版、2007年

# 労働組合再活性化の諸概念と日本の組合活性化の課題

鈴木 玲

(法政大学大原社会問題研究所教授)

目に見えない「つながり」をたぐり寄せて

新しい労使関係のかたち

## はじめに

労働組合の再活性化 (union revitalization) の研究は、90年代半ば頃からアメリカやイギリスを中心とした欧米諸国で活発になった。これらの研究は、労働組合を労働市場・製品市場の変化や経営者の人事労務管理政策に受動的に対応するアクターではなく、より能動的な「戦略的アクター」として捉えた。そして、労使関係制度などの外部要因の制約のなかでも、労働組合が組合活性化に向けての政策あるいは戦略について一定の選択の幅をもつことを前提とした。本稿は、労働組合の再活性化とその関連領域での先行研究で使われる概念の整理を行うとともに、これらの概念を使い日本の労働組合がとっている再活性化戦略および今後の課題を検討する。紙面の制約から議論が荒削であることをご容赦願いたい。

## 労働組合再活性化戦略の三つのモデル

組合再活性化の先行研究、そのうちとくに労働組合の組織拡大に焦点をあてたものは、労働組合の戦略的選択として主に三つのモデル、「組織化モデル」「サービス・モデル」「パートナーシップ・モデル」を挙げた。組織化モデルは、一般組合員の労働組合への関与を強めて職場の組合活動を活発化させるとともに、活動家と一部の一般組合員が未組織労働者を積極的な方法で組織化していく戦略である。サービス・モデルは、「顧客」とみなされた既存組合員にサービスを提供し、また組織化対象の労働者にサービスの質を強調して組合加盟を促進する戦略である。またパートナーシップ・モデルは、労働組合が経営者と労使協調や生産性向上などに基づいたパートナーシップ協定を結ぶことで、すでに組合が組織化されている企

業の団体交渉権を維持し、未組織企業への組織拡大を行う戦略である。

先行研究は、それぞれの国の労働組合が置かれた労使関係制度を反映し、再活性化戦略の選択をサービス／組織化モデルあるいは組織化／パートナーシップ・モデルと二者択一的に論じる傾向がある。アメリカの再活性化研究は、労働組合の戦略的選択がサービス・モデルと組織化モデルの間にあると捉え、サービス・モデルに基づいた既存のビジネス・ユニオンイズムから脱却し、活動家や組合員の動員を重視した組織化モデルに戦略をシフトすることで労働組合が再活性化するとみなす。他方、イギリスの再活性化研究は、労働組合の戦略的選択が組織化モデルとパートナーシップ・モデルの間にあると捉え、戦略の評価については、組織化モデルがパートナーシップ・モデルよりも労働組合の再活性化に結びつくという考え方や、経済のグローバル化による市場競争激化や新自由主義政策による労働市場の規制緩和という厳しい環境のなかで労働組合が生き残るためにパートナーシップ・モデルが現実的な戦略であるとする考え方に分かれる。筆者は2004年の論文「労働組合再活性化の研究サーベイ」で三つの再活性化戦略のモデルを検討し、それぞれのモデルに成功例と限界があること、組合リーダーが再活性化戦略の選択で重要な役割を果たすこと、労使関係制度が組合に不利であるほど労働組合は組織化モデルを選択する傾向にあることを指摘した(鈴木 2004)。

## 組織化モデルと社会運動ユニオンイズム

労働組合の再活性化研究の関心が最も集中したのは、組織化モデルである。この背景には、SEIUやHEREなどのアメリカの産業別組合が

組織化モデルを積極的に取り入れサービス産業で働く移民労働者や女性労働者の組織化に成功したこと、アメリカやイギリスの全国組織（AFL-CIO、TUC）が組織化モデルを重視したこと（なおTUCはパートナーシップ・モデルも重視している）がある。また、組織化モデルは他の再活性化戦略（とくにサービス・モデル）よりも革新的な組合戦略であり、労働組合のあり方（組合役員の仕事内容、一般組合員の組合活動への関与の程度、組合の文化やアイデンティティなど）に大きな変革を要求することも、研究の関心を集めた理由である。

組織化モデルには二つの側面がある。内部組織化（internal organizing）は、社会運動経験者が組合指導部で影響力を強め、組合員教育を通じて一般組合員の意識を改革し、さまざまなキャンペーンに組合員を動員することで、組合組織を活性化することを指す。他方、外部組織化（external organizing）は、組合活動家や内部組織化の結果意識を高めた一般組合員が、積極的な方法で未組織労働者を組織化して組合組織の拡大を図ることである。労働組合は外部組織化の過程で、他の労働組合や社会運動団体、住民運動団体、宗教団体などとの協力関係を形成する場合がある。この傾向は、アメリカなど労使関係制度が労働組合の組織化に不利な国の労働運動でとくに顕著である<sup>1</sup>。アメリカ以外では、カナダやオーストラリアでも労働組合と社会運動団体の協力・同盟関係の事例が報告されている。

労働組合の再活性化論（とくに組織化モデルに基づいたもの）とほぼ並行して、「社会運動ユニオニズム」（social movement unionism）を分析概念とする研究が活発になった。社会運動ユニオニズムは、もともとブラジルや南アフリカなどの新興工業国がとった権威主義的な開発政策やアパルトヘイト政策に対抗する労働運動を説明する概念として使われた。しかし、この概念は先進工業国での労働組合が新自由主義政策に対抗してとった革新的な運動を説明する概念としても使われるようになった。社会運動ユニオニズムの四つの関連した側面として、(1) 既存の労使関係制度の制約の克服と（それに伴う）労働運動の目的の見直し、(2) 労働組合と社会運動団体との協力・同盟関係の形成、(3) 官僚的な労働組合組織の改革、(4) 労働者の草の根の国際連帯を挙げることができる（鈴木 2005、2010）。すなわち、社会運動ユニオニズムは、労働組合の目的を組合員の経済的利益の代表する制度内の

ものから、地域、エスニシティ、ジェンダー、環境問題などの課題を取り入れ広義なものに拡大・再定義することで制度を超えた運動を志向し、その過程で組合を官僚的組織から社会運動を志向する組織へ改革することを目指す。

組織化モデルに基づいた組織拡大戦略と社会運動ユニオニズムは、同義で議論されることが多いが、前者は後者の上位概念とみることができる。アメリカなど労使関係制度が労働側にとって不利な国では、再活性化を目指す労働組合は既存の制度の制約を克服する運動を追求するために、両者をほぼ同義と捉えることができる。他方、労働組合の影響力が労使関係制度で（程度の差はあれ）守られているドイツなどのヨーロッパ諸国では、両者は必ずしも同義ではない。なぜなら、組織化モデルを導入した組合は、社会運動団体との連携などを社会運動ユニオニズム的な運動を部分的に取り入れる場合があるものの、既存の労使関係制度の克服ではなく、制度を利用して再活性化を図ることができるからである。例えば、ドイツの小売業部門の労働者の組織化を目指す組合は、労使関係法で定められている労使協議会〔works councils〕の設置を未組織企業で促進することで、この部門での労働組合の影響力の拡大を図っている（鈴木2010；Suzuki 2010）。

### 日本の産別組織の組織拡大による再活性化戦略

労働組合再活性化の先行研究の諸概念を使い、日本の労働組合運動の実態および再活性化の課題をどのように説明できるのか。筆者は2006年の論文「産別組織の組織拡大戦略」で六つの産別組織が組織化モデル、パートナーシップ・モデル、サービス・モデルのうちどの組織拡大戦略を選択しているか検討し、その理由について考察した（鈴木 2006）。六つの産別組織のうち、五つが連合傘下の組織（電機連合、JSD、全国一般、UIゼンセン同盟、JAM）である。同論文は、大企業部門と中小企業部門の間で労働組合が企業レベルの労使関係制度（労使協議制度、ユニオンショップ協定）に「埋め込まれて」いる度合いが異なることに注目した。そして、「埋め込まれて」いる度合いが高い民間大企業の企業別組合から構成される産別組織は、労使協調の枠組みのなかで組織化をするパートナーシップ・モデルを、「埋め込まれて」いる度合いが低い中小企業の企業別組合から構成される産別組織は組織化モデルをそれぞれ選択するという仮説をたてた。

この仮説は、電機連合、JSD、および全国一般に当てはまった。前者二つの産別組織は、パートナーシップ・モデルを採用し、経営者に対して労使協調や生産性向上などの組織化のメリットを訴え、経営者の了解を得たうえで未組織企業の労働者、あるいはパートタイム労働者など傘下組合と同じ職場で働く未組織労働者を組織化した。また、全国一般は、組織化対象企業の労働者と接触する「下からの組織化」や、組織拡大キャンペーンや社会運動（平和と民主主義を求める運動）への組合員の動員を重視しており、組織化モデルに基づいた組織拡大戦略を採用した。他方、この仮説はJAMとUIゼンセン同盟には当てはまらなかった。JAMは傘下に中小企業労組が多いものの、サービス・モデルに基づいた組織拡大戦略をとり、また大企業労組と中小企業労組の両方を含むUIゼンセン同盟は主にパートナーシップ・モデルに基づいた組織拡大戦略<sup>2</sup>をとった。そのため、労使関係制度と組織拡大戦略を媒介する二つの要因（産別組織の加盟組合に対する権限の強弱および産別組織幹部がもつ労使関係のあり方についてのビジョン）を挙げ、それらの要因によりそれぞれの組織拡大戦略が採用された理由を説明した。

電機連合やJSDと同様に、自動車総連、基幹労連、情報労連などの連合加盟の主要産別組織も、それぞれの加盟組合が企業レベルの労使関係に深く「埋め込まれて」いる。このような制度的文脈は、日本の労働組合運動の支配的な組織拡大戦略がパートナーシップ・モデルであることを示唆する。パートナーシップ・モデルにより企業内のパート労働者や企業グループ内の未組織企業などの組織化が成功した場合、組合員の量的拡大という意味において活性化が達成される。しかし、これまで正規労働者のみを組織してきた企業別組合がパートタイムなど非正規労働者を組織化する場合、企業別組合は量的な拡大だけでなく、質的な活性化（上で整理した概念を使えば「弱いバージョン」の内部組織化）も求められるのではないだろうか。非正規労働者の組織化が企業別組合にもたらす影響については、評価が分かれる。先行研究は、非正規労働者が組合活動に積極的に関与することで「組合の活性化」が進んだとする見解（橋元 2009）、パート労働者の組合の意思決定への関与が制度的に限定されており、正規労働者主導の企業別組合のあり方に大きな変化がみられないという見解（金井 2006）を示している。

## ユニオン運動と社会運動ユニオニズム

日本において社会運動ユニオニズムを志向している組合は、主に個人加盟組合（ユニオン）であるといえる。上記した社会運動ユニオニズムの特徴は、ユニオンにどの程度当てはまるのか。個人加盟組合／ユニオンの組合員数は、（定義により異なるが）3～10万人と見積もられており、主流の企業別組合に比べ圧倒的に規模が小さい。しかし、運動の目的や活動スタイルが労働組合の主流と大きく異なるため、一部の研究者はユニオンが個人加盟の原則、地域・職種を基盤とした組織化、個人の自立や社会連帯の追求などを追求し、企業別組合に対するオルタナティブの運動モデルを提示していると論じる（田端 2003）。すなわち、ユニオンは非正規労働者など労働市場で不利な立場に置かれた労働者を企業を超えて組織化することで、既存の企業を基盤とした労使関係制度の制約の克服を目指す。そして、正規・非正規労働者の格差の是正や労働者の社会的連帯など経済的正義（economic justice）の課題を重視して、労働運動の目的を見直しているといえる。

ユニオンと社会運動団体との協力・同盟関係は、アメリカやカナダなどの社会運動ユニオニズムの事例と比べると、あまり発達していない。外国人労働者、労働安全衛生、ジェンダー問題に関わるNPOや社会運動団体と連携関係を形成しているユニオンもあるが、その数は多くない。その理由として、日本の市民社会のあり方が欧米と異なることが挙げられる。すなわち、60年代以降の市民社会が労働運動と社会運動の間に境界線をつくる形で発達したことで、労働組合と社会運動団体との間の領域をまたいだ正式な連携関係の形成が難しかったといえる。しかし、筆者は日本の社会運動ユニオニズムでは、領域をまたいだ非公式で柔軟に形成された人的ネットワークが労働組合と社会運動団体の正式な組織間の連携の「代替」になっていると考える。ユニオン運動の活動家は、地域レベルで法律や労災職業病などの専門家、研究者などと人的ネットワークを形成し、労働相談の案件の解決にあたって助言を得て、案件の照会を行っている。一部の地域では、ユニオン運動の活動家はお互いにネットワークを形成するとともに、社会運動団体や労働NPOの活動家とも緩やかな人的ネットワークを形成し、労基法改正反対運動や若年層のワーキングプア問題に取り組んだ。08～09年の「年越し派遣村」運動でも、この

ような緩やかなネットワークが重要な役割を果たした (Suzuki 2010)。

ユニオンは、このように社会運動ユニオンズを志向するものの、組織化戦略において問題点を抱えている。一部のユニオンでは、一般組合員が労働相談員のボランティアになり、他の組合員の団体交渉や争議支援に参加し、内部組織化が達成されている。しかし多くのユニオンでは、労働相談を通じて組織化された労働者が個別労使紛争の解決とともに脱退する傾向にあるため、組合員数が伸び悩んでいる。これは、労働相談による組合員の組織化がサービス・モデル的な側面を過度にもつためだと考えられる。すなわち、個別労使紛争を抱えた労働者は、ユニオンが提供する労働相談を「サービス」とみなすため、紛争が解決すると脱退する。ユニオン運動の課題は、組織化モデルの側面を強めて個別労使紛争を抱えた労働者がもつ経済的不正義感を広範な連帯に結び付けていく道筋を模索することである。

## おわりに

本稿は、労働組合再活性化の先行研究の諸概念を整理したうえで、日本の産別組織の組織拡大による再活性化戦略および社会運動ユニオンズを志向するユニオン運動の現状を検討した。上記の考察は、産別組織や企業別組合のパートナーシップ・モデルによる組織拡大で量的拡大だけでなく質的な活性化が求められることおよびユニオンの組織拡大においてサービス・モデルと組織化モデルの適正なバランスの達成が必要であること、という労働組合再活性化の課題を示した。

筆者は、新自由主義経済のもとで企業レベルの労使関係が使用者側に有利に、組合側に不利に傾いている状況で、パートナーシップ・モデルによる組織拡大・組合再活性化に限界があるという立場にたつ。そして、日本の労働組合の再活性化がユニオン運動という形で労働運動の「周辺部」から起きつつあると考える。しかし、「周辺部」の運動は小規模で動員できる資源も少なく、労働組合運動全体に大きな影響をおよぼすとは考えにくい。他方、労働運動の「中心部」にある企業別組合は、企業レベルの労使関係制度に「埋め込まれて」おり、運動スタイルが近い将来大きく変化するとは考えにくい。ただし、今後の社会・経済状況の大きな変化が組合の活動スタイルに長期的な影響を与え、企業別組合が制度に

「埋め込まれて」いる度合いを弱めると同時に企業社会外部に対してオープンになる可能性も否定できない。もしそうだとしたら、日本の労働運動の再活性化の焦点は、「中心部」に移るであろう。

---

## 参考文献

- 橋元秀一 (2009) 「企業別組合における非正規従業員の組織化事例の示すこと」『日本労働研究雑誌』 No.591 : 41 ~ 50頁。
- 金井郁 (2006) 「企業別組合におけるパート組合員と意思決定過程への関与 - 正規組合員との比較から」『大原社会問題研究所雑誌』 No.568 : 39 ~ 55頁。
- 鈴木玲 (2004) 「労働組合再活性化戦略の研究サーベイ制度と戦略の相互関係と3つの再活性化戦略の検討」『大原社会問題研究所雑誌』 No.548 : 9 ~ 24頁。
- 鈴木玲 (2005) 「社会運動的労働運動とは何か - 先行研究に基づいた概念と形成条件の検討」『大原社会問題研究所雑誌』 No.562・563 : 1 ~ 16頁。
- 鈴木玲 (2006) 「産別組織の組織拡大戦略 - その制度的文脈と媒介要因」鈴木玲、早川征一郎編著『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房。
- 鈴木玲 (2010) 「社会運動ユニオンズの可能性と限界 - 形成要因、影響の継続性、制度との関連についての批判的考察」法政大学大原社会問題研究所・鈴木玲編『新自由主義と労働』御茶の水書房。
- Suzuki, Akira (2010) "The Possibilities and the Limits of Social Movement Unionism in Japan: In the Context of Industrial Relations Institutions." A Paper Presented at Conference on Cross-national Comparison of Labor Movement Revitalization (December 18-19 2010, held at Hosei University).
- 田端博邦 (2003) 「コミュニティ・ユニオンと日本の労働運動 - 社会的連帯としての労働組合」東京管理職ユニオン編『転成期の日本の労働運動』緑風出版。

- 
- 1 アメリカの既存の制度の下での組合承認は、全米労働関係委員会 (NLRB) が交渉単位 (多くの場合は1つの工場や職場) で実施する選挙で過半数の賛成を得ることを求める。しかし、経営者が選挙期間中に反組合宣伝を実施し、上司が部下に対して組合員に賛成票を入れないように圧力をかけることができるため、この承認手続きは労働組合にとって非常に不利である。そのため、一部の労働組合は、労働者や地域の社会運動・宗教団体の支援者を動員して、NLRB選挙を経ずに組合を承認するよう経営者に対して圧力をかける戦略をとる。
  - 2 ただし、経営者が組合の組織化に反対する場合は、労働争議を含め会社にさまざまな圧力をかけて経営者が組合を認めざるを得ない状況に追い込むという組織化モデル的な戦略をとるとされる。

# 米国における労働と金融

## 1. 金融化の企業・労働者に及ぼす影響

まず、ファイナンスリゼーション（金融化）というところから始めたいと思う。この単語は1970年末ぐらいから使われ始めたが、次の五つの特徴的な事柄を示す。①全経済における金融セクターの規模の拡大。②株式の時価総額の増大。③機関投資家の保有の拡大。代表的には銀行、年金基金、ミューチュアルファンド（投資信託）である。株式の保有が増えるということは、力が株主に集中することを意味する。④日本にも当てはまることだが、金融の規制緩和。具体的には銀行、株式市場、外国投資に対する規制緩和である。⑤株式重視の理念。これは、英語ではエクイティソサエティ（株式会社）と呼んでいる。その意味は、個人株主は立派な存在であるという考え方で、個人が銀行に貯金するよりはむしろ株に投資するほうがいいということである。なぜ歓迎されるかという、株式に投資することによって人間が高いリスクをとることに慣れていくからである。日本における郵便の民営化が、その一つの例としてあげられる。

さて、それでは金融化が企業に与える影響にはどんなものがあるか。まず、企業経営者にとって重視される価値である、たとえば品質とか、市場、マーケットよりも株価が大切だという考え方である。次は、企業の経営者の意識が短期的になっている。株主からもっと投資に対して収益性が高まるようにと求められ、企業はさらにリスクをとることになる。企業は、債権や銀行からの借入金に頼ることが増えてくる。資金調達上債務が増えると、景気が良からうと悪からうと、よりリスクをとるようになる。これは、投資家から見た理論では、借入金や負債が増えると企業の経営者は効率を上げるにより集中するであろうということである。そうなると返済しなくてはならないから、経営側としてはコスト削減をする。コスト削減の主な対象は人件費である。もう一つの影響は、経営者においても投資家においても企業というものを金融資産の束と捉えて、バラ売りができると考えることである。さらに他のステークホルダー（銀行、顧客、サプライヤー、従業員）と比較して株主の力が大きくなるということである。しかしながら、経



この絵は、ご存知のガリバー旅行記だ。表しているのは、小さな人たちが大きな人間をコントロールすることが可能かということである。

営者から株主に一部のパワーが移行されたとしても、相変わらず経営者のもとにはかなりの権力が残る。

さて、次は金融化が労働者に与える影響を述べたい。一つ目は、不平等の増大だ。これは二つのかたちで表れる。一つのかたちは企業価値の移転である。これまで以上に役員、株主に企業価値が移される。特にこれは、アメリカとイギリスにいえることだが、その典型がストックオプションである。なお、株主の方に価値が流れるというメカニズムとしては、配当金が大きくなることである。また、シェアバイク（自社株の買い戻し）がある。これはキャッシュを株主の方に移す一つのかたちと考えてよい。もう一つは、社会において大株主になるのは金持ち層であり、直接、株を買ったり、ミューチュアルファンドに投資したりすることによって金持ち層が大きな力を持つことになる。イギリスやアメリカのように金融化が非常に進んでいる国では所得のトップ1%の伸びが一番大きい。日本も近年、同じような傾向にある。

二つ目は、賃金や雇用というものが不安定化することだ。アメリカでもいえることだが、正社員を減らしてアルバイトを雇う。アルバイトは必要に応じて採用し、必要に応じて首を切るというやり方だ。これは、経済のリスクが高まったからである。経済というゲームの中では、プレイヤーは三つに分けられる。一つ目は経営者、二つ目が株主、三つ目が労働者だ。かつてその組み合わせは、二つの形態があった。一つは経営者と労働者、もう一つは持ち合いということから、経営者と株主という組み合わせであった。と



本稿は、「企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会」におけるサンフォード・ジャコビー氏（カリフォルニア大学ロサンゼルス校教授）の講演をまとめたものである。

ころが、今では、金融化の結果として、新しい組み合わせが浮上した。それは（持ち合いでない）経営者と株主の組み合わせである。

これらの変化に対して、ドイツと日本の労働組合がどのように対応してきているかという、つい最近まであまり積極的な対応はなかった。一ついえることは、日本もドイツも金融化というものが、相対的に進まなかったことだ。もう一つは、日本もドイツも企業買収を規制する法律があったこと。そして、従業員のボイスに対する保護という機能があったことである。ドイツにおける労働者の発言に対する保護というものは、共同決定法というかたちで行われる。日本では、従業員に発言権をもたせる法律があるわけではなく制度化されていないが、社会的規範として行われる。

## 2. アメリカの労働運動と年金基金

ご存知のようにアメリカの労働運動は弱体化している。組合が持つ力というものは三つある。組合員を集めるといふ組織化の力、団体交渉をして経営者と交渉する力、そして政治力である。今のアメリカの労働運動は組織力も交渉力も低い状態にある。加えて高度に発達したアメリカの金融市場が労働者に打撃を与えた。これに対して、労働組合がとった方法は、年金を活用して自らの力を蓄積するというものだった。柔道と比較して説明したい。相手がぐつと自分の方に力を引き寄せてきた時、その力を活用して相手をやっつけるということに等しい。

では、具体的にアメリカの年金の話に入ろう。どこの国にもいえることだが、確定給付型の年金は低迷し、確定拠出型が増えている。このプロセスは日本では緩やかであるが、アメリカの場合は急激に進んでいる。アメリカで給付型に加入しているのは20%程度しかない。かつて60%であったが、それくらい大きく変わった。とはいえ確定給付型というのは存在している。それには三種類ある。一つは事業主が年金をコントロールするもの。アメリカ株式市場全体を見ていくとその12%に相当する。二つは特殊だが、年金基金のトラスティ（受託者）において労使が半々を出しているかたちで、これが1%に相当する。三つ目のタイプは、連邦は入らないが、州と地方自治体の公務員の年金である。

これが10%程度である。つまり、全米の株式市場全体の23%を確定給付金が保有している。残りでは一番大きいのがミューチュアルファンド（投資信託）で、その基金のうち確定拠出年金の投資がかなりの部分を占めている。一方、日本の場合は、他の残りの株式を誰が保有しているかという外国の投資家である。

労働組合は可能性としては、公務員の州あるいはローカルの年金基金、組合系の年金に影響力を行使する可能性がある。民間における組織率は5%しかないが、株式市場全体の11%に対してポテンシャルとして影響力を行使することが出来る。場合によっては他の投資グループとのアライアンス（さまざまな連携・共同行動）を組むことが出来る。つまり、民間部門における組織率に比較して、株式市場でポテンシャルとして影響力を行使出来るパーセンテージの方が大きい。皮肉なことだが、州と地方自治体の年金基金では、かつては今も株主を重視する考え方を支持していた。たとえば、カリフォルニアの公務員年金基金のカルパースがそれである。株主重視のコーポレート・ガバナンスの特徴的なものとは何か。例をあげると、ストックオプションを活用すること、CEOと全く関係のない独立した取締役会を持つこと、取締役会には企業のインサイダーつまり従業員がいないことなどである。さらに企業買収の障壁が低く、株主の発言権が相対的に大きい。このようなコーポレート・ガバナンスには、反経営的な要素がある。

これらをふまえて、組合の組織化に入りたい。民間部門では1980年代に組合員数が激減した。その後20年にわたって現在にいたるも組合員数は減り続けている。理由は多々あるが、一つは、アメリカのモノ作り産業が小さくなったことだ。モノ作りの産業では組合が強かったが、そこが縮小してしまった。もう一つは、組合の組織化に対して企業が攻撃的に対抗したことがあげられる。法律に抵触することさえもした。1980年代、組合のもっとも優先的な活動は組合活動の妨害に対抗することであった。組合の中には、組織化に多くの資金を投資したところもあった。たとえばサービス労働者（SEIU）、トラック運転手（IBT）、大工、食品（飲食）労働者、テキスタイル労働者（UNITE）、ホテル労働者（HERE）などである。彼らは、公的年金に着目し、自分たちに不利になるのではなく、プラスになるかたちでそれを活用できないかと考えるようになった。



2月16日、第2回「企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会」に、サンフォー  
ド・M・シャコビー氏（カリフォルニア州  
大学ロサンゼルス校、アンダーソン経営大学  
院大学教授）を招き、研究会を開催した。

アメリカで組合が新たなメンバーを獲得するには二つの方法がある。一つは、主に民間部門のことだが、政府が監督する選挙を行うことだ。ただ、この選挙による方法は、あまり効果がない。なぜならば、使用者が非常に厳しく組合の組織活動を阻止するからだ。使用者にとっては法律に抵触してもそんなにコストはかからない。もう一つは、使用者にプレッシャーをかける方法である。プレッシャーをかけて中立協定を結び、労働組合の組織化に抗うことのないように要求する。ただし、ストはしない。ストをやった場合には職を失ってしまう可能性があるからだ。

### 3. 労働組合による 株主アクティビズム

非常に独創的な戦術を駆使することもある。その一つが、株主アクティビズム（株主行動主義）と呼ばれるものである。組合も株主価値を支持すると表明する、株主総会に出席して役員報酬について強く反対する、あるいはそのような決議案を出す、企業買収に対する障壁をもっと下げよう働きかけることなどがそれである。買収の障壁が高いことは経営者を守ることになるから、その障壁を下げる、ということになる。独立した役員会の設立を要求する決議案を出すこともある。あるいは、もっと透明性を高めるような決議案を出す。このようなプレッシャーをかけて中立協定を結ばせる取り組みを行っている。

アメリカの労働組合の中には反経営者感情が強く存在していて、組織化のキャンペーンの時にはそれがさらに強くなる。この場合、株主と労働組合の反経営者感情は、ピッタリの相性となる。というのも、株主の側からしても労働組合より経営者の方に問題があると捉えるからである。便宜

結婚のようなものだが、日本ではありえないことだろう。

株主アクティビズムのインフラについてみよう。1990年末、AFL-CIO（米国労働総同盟産別会議）は二つの部署を設立した。一つは投資局、もう一つは労働者資本委員会と呼ばれるものである。労働者資本委員会は結局失敗に終わってしまったが、それほど大きな存在ではなかった。その重要な目標は、教育であった。これに対し、投資局の仕事は、コーポレートキャンペーンを支援することだった。たとえば、公的年金基金やタフト・ハートレー年金基金の代理権投票の調整役を行うことがあげられる。株主総会に出席し、取締役会の改善すべき決議案を出す場合、AFL-CIOの投資局が、公的年金基金やタフト・ハートレー年金基金における労働組合に友好的なサポーターに対して、その決議案への支持をお願いするようなことだ。投資局のもう一つの仕事は、コーポレートキャンペーンを行うに当たって技術的援助を労働組合に提供することだ。多くの場合、法的な援助を担う弁護士を送ったりしている。2000年には、コーポレート・ガバナンスにかかわる株主決議のうち、43%が労働組合の提出したものである。

ではコーポレートキャンペーンというのは、効果はあるのだろうか。1998年から2003年までの間、新規労働組合の80%が法で規定されているプロセスを踏まないで組織化されたが、少なくともその一部は、コーポレートキャンペーンを通じて組織化された。ところが、民間部門での組合員数は1998年から2010年までに220万人も減少している。では、コーポレートキャンペーンは何も役に立っていないと思うべきだろうか。そうではなくて、コーポレートキャンペーンがなかったら220万人の減少ではすまなかったかもしれない。

### 4. 労働組合の戦略的行動

今まで話してきたのは、金融化に対する労働組合の戦術である。では、長期的な戦略としてはどのようなものがあるだろうか。一つはガバナンスの労働モデルを構築することである。具体的には、株主モデルに労働の要素を加え、なお長期的なことを強調することである。たとえば、取締役のストックオプションは、短期的ですぐもらえるものではなく、長期的で、すぐにはもらえないようにする。経営者が長期的な視点でものを考える方が、労働者にとっては有利になると思われるからだ。別の方法としては、株主決議を使って役員の報酬と従業員への教育訓練費を連動させる

ということも考えられる。さらには、企業で大量の解雇がある時には、ストックオプションを延期する、あるいは海外でのオペレーションにおいてILO基準を遵守することと役員報酬との連動を企業に求めることだ。

二つ目の戦略は、規制や法制化である。近年、組合の戦ってきた規制の一つは報酬に対する発言権である。もう一つは、プロキシアクセス（代理権要求）というものだ。これは、株主の一員として取締役会の候補を指名することができ、結果、労働組合に対してよりフレンドリーな経営者が生まれることを期待するものである。ただし、このような法律が制定されるには、政治的環境が労働組合にとって好ましいものでなくてはならない。大きくは、大統領が民主党であること。あとは、多くのスキャンダルがあるということだろうか。たとえば、エンロンのようなスキャンダルがあるとか、現在のような金融危機が生じるとか。こういう危機に直面すると、今までふさがっていた窓も少しは開いてくる。アメリカの株式市場を管轄する政府機関はSEC（米国証券取引委員会）だが、大統領がSECメンバーの過半数を指名することができる。現在はオバマ大統領だから、SECの過半数は、オバマ大統領が指名した人たちである。最近、SECは報酬に対する発言権に対しても、プロキシアクセスに対してもOKを出した。しかし、企業側はプロキシアクセスを毛嫌っている。このため、しばらくは法廷闘争となる。

三つ目の戦略は、PR（対公共活動）である。これには、組合のイメージアップや組合の力の構築を図るというものがある。たとえば、株主アクティビズムに依拠し、労働組合のリーダーはCEOに会うことも出来るし、インベストメントバンク（投資銀行）のトップに会うことも出来るし、取締役会に会うことも出来る。また、役員の報酬と不平等のような政策課題を取り上げるために株主アクティビズムを活用することもできる。

## 5. 課題

かつて労働組合は恐竜、過去の遺物と言われたものだが、今、労働組合は金融の専門家と言われる。たとえばこんな例がある。SECの候補者の一人として民主党の方から名前が出たのがAFL-CIOのナンバー2の弁護士だった。そんなことは、かつては考えられなかった大変な事件である。

しかし、問題も多い。たとえば、州、地方自治体の年金基金は積立金が足りないのに、よりハイリスクの投資を行っているのが現状である。AFL-CIOにしてもそれにストップをかけることはできない。また、労働組合運動の内部において戦略の重要性をめぐっての意見の統一がなされていないのも問題である。さらに、株主アクティビズムにおいても課題は残っている。これまで労働組合運動は、経営者に対しては批判的な姿勢を示してきたが、株主に対しては批判的な姿勢を示してこなかった。これは株主中心主義を正当化してしまう可能性がある。なお、株主アクティビズムの根幹である年金基金も困難に直面している。年金基金は州と地方自治体レベルにおいて共和党から深刻な攻撃を受けている。共和党は確定給付型年金から確定拠出型年金への変更を求めている。それが通ってしまうと労働組合は最大のサポーターを失うことになる。

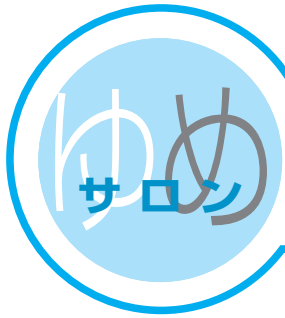
最後になるが、アメリカの労働組合は非常に弱い。けれども、株主アクティビズムを使ったコーポレートキャンペーンに依拠しつつ組織化に新たに取り組んでいる。そうすることによって組合の力を蓄積することが出来る。一方、企業の経営者は過去に比べ株主により多く束縛されている。労働組合運動のなかで金融の専門知識も増えており、ペンションファンド（年金基金）の国際的協調をはかるというような動きがでてきてもおもしろいのではないかと思う。

### 1 プロフィール

1953年、ニューヨーク生まれ。1981年カリフォルニア州立大学パークレー校にて経済学博士の学位を取得。カリフォルニア州立大学ロサンゼルス校（UCLA）、アンダーソン経営大学院教授。

主な著作は、『雇用官僚制：アメリカの内部労働市場と“良い仕事”の生成史』（北海道大学図書刊行会、1989年）、『日本の人事部・アメリカの人事部：日米企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』（東洋経済新報社、2005年）など。ほかに、経営、労働市場、職場史等に関する多数の著作がある。

- 監修 禹宗沅  
埼玉大学教授  
（連合総研、「企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究」委員会・主査）
- 文責 連合総研事務局



第13回 テーマ

## 合同労組の現状と存在意義<sup>1</sup>

# 紛争解決力が高い合同労組

## — 個別労働紛争に関連して —

呉 学殊

労働政策研究・研修機構主任研究員

### I 合同労組の定義と 歴史的展開

日本では、労働組合のナショナルセンターが1960年代から中小企業未組織労働者の組織化を図る取り組みを強めた。特に、総評は、1960年の定期大会で春闘、最賃の法制化、中小未組織の組織化を三大運動方針に掲げたが、中小未組織の組織化の担い手として個人でも加入できる合同労組の結成を進めることにした。カンパを募り、翌年専従オルグを全国に250人配置するほどであった。

1960年代前半までに合同労組は団交権を認められる等、法律面でも労使関係の面でも確立するが、そのあり様は多様であった。当時は、合同労組といっても産業別に組織されたものが多かったが、その後、産業や職種を問わず組織されるようになった。現在も合同労組はその形態も活動も多様であるので定義しがたいが、「合同労組とは、当該組合の規約に賛同する労働者であれば個人の誰でも組織でも加入できて一定地域を基盤に労働三権を行使する労働組合である」といえよう。

合同労組が個人加盟ユニオンとして大きな展開を見せたのはコミュニティ・ユニオンの登場とその発展である。総評には多くの地区労があったが、東京江戸川地区労がパート110番の運動の中、パート労働者の労働相談を受けて、その権利を守り高めていくための受け皿として個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成したが、それがコミュニティ・ユニオンの第1号と言われている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織としてコミュニティ・ユニオンが多く結成されることになった。1989年の連合結成を期に、総評の解散が決まり、それに伴い総評の地域組織であった地区労も解散となるのが必至の情勢であった1980代後半、江戸川ユニオンの運動を取り入れよ

うとする地区労が多く現れた。地区労によって結成されたコミュニティ・ユニオンはパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。他方、全国一般も個人加盟ユニオンの色彩を強めるどころや女性等の市民運動的な活動をするユニオンも登場した。2010年現在、コミュニティ・ユニオンは、地区労型、全国一般型、そして市民運動型に大別できる。全国の73ユニオン(組合員数は約15,000人)を束ねる組織としてコミュニティ・ユニオン全国ネットワークを作り、毎年全国交流集会を開いている。

一方、産業別労働組合運動を主軸にスタートした連合であったが、地域労働運動の活性化、組織拡大、非組合員への対応を迫られるなか、1996年中央委員会で「当面の組織拡大方針」を決定し、組織化・組織拡大の受け皿として、地方連合会のもとに「地域ユニオン」を結成することとした。その結果、多くの地方連合会に個人でも加入できる地域ユニオンが結成されて2010年3月31日現在、45地方連合会に67ユニオンにのぼる。地域ユニオンに加入している組合は458組合、組合員数は15,551人である。そのうち、個人で加盟している組合員数は1,672人と、全組合員数の10.1%を占めている。

全労連は、2002年定期大会で初めて個人でも加入できる「ローカルユニオン」を打ち出した。大量宣伝、労働相談センターの確立、労働共済の確立の影響によりローカルユニオンは急拡大していき、2009年6月24日現在、個人でも加入できるローカルユニオンが135ユニオン、そのうち、県単位のものが34ユニオン、地域単位が101であり、組合員数は10,355人である。

全労協には、個人でも加入できる組織として全国一般労働組合全国協議会があるが、全国の43労組がそれに加盟しており、組合員数は2010年9月現在11,049人である。

13回目となる「連合総研ゆめサロン」は、4月8日、労働政策研究・研修機構の呉学殊・主任研究員を招き、ご講演をいただいた。まず、呉氏は合同労組の紛争解決力の高さを報告。その上で今後の課題として、組織拡大や人材育成の取り組みの必要性を述べた。政労使への提言では、労働行政側の積極的な公的支援、使用者側には、経営資源を磨く好機ととらえるような対応、労働組合には、合同労組との積極的交流を求めた。

ある。

労働政策研究・研修機構は、2009年1月から2010年3月までに、上記した合同労組であるコミュニティ・ユニオン、連合の地域ユニオン、全労連のローカルユニオン、全労協の全国一般に対し、個別労働紛争解決にかかわりどのような運動を展開しているかについて調査（「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」）を行った（担当は筆者）<sup>2</sup>。主な内容は次のとおりである。



## 11 合同労組の現状 — 個別労働紛争解決に関連して

### (1) 合同労組の組織構成 組合員数の推移

合同労組の組合員数は1組合平均200人前半を推移している。2006年201.5人から2008年240.2人に増加したが、その後、減少し2010年現在221.2人である。組合員の中で男性が占める割合は6割前半であり、男性が多いほうであるが、日本全国の全組合員の中で男性割合70.9%（2009年）に比べて低い。すなわち、相対的に女性が多い組合と言えよう。正社員比率は、50%の後半を推移しており、日本全国の全組合員の中で占める正社員比率93%（2009年）に比べると、かなり低いと言える。組合員の中で、個人加盟組合員が占める割合は3割前後である。

合同労組を組合員ベースでいえば、200人前半で小さい組織であるが、相対的に女性と非正社員が多いなか、個人加盟組合員が約3割相前後占めているといえよう。

図表1 組合員数、男性比率、正社員比率、  
個人加盟組合員数とその比率の推移

|       | 組合員数  | 男性比率 | 正社員比率 | 個人加盟組合員数と比率 |
|-------|-------|------|-------|-------------|
| 2006年 | 201.5 | 62.5 | 58.7  | 51.0(25.3%) |
| 2007年 | 216.8 | 61.5 | 58.6  | 56.1(25.9%) |
| 2008年 | 240.2 | 60.3 | 56.7  | 65.2(27.1%) |
| 2009年 | 234.4 | 63.5 | 57.7  | 77.2(32.9%) |
| 2010年 | 221.2 | 63.0 | 57.2  | 61.1(27.6%) |

出所：労働政策研究・研修機構「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」結果。以下の図表も同じである。

一つの組合当たりの組合員数は、最も多い地域ユニオン、コミュニティ・ユニオン、全国一般、ローカルユニオンの順である。また、組合員の中で個人加盟組合員の割合は、全国一般、ローカルユニオン、コミュニティ・ユニオン、そして地域ユニオンの順で高くなっている。

合同労組が労働紛争を解決するために口頭か書面による団体交渉の申し入れをした件数をみると、全体平均で

図表2 所属別組合員数と個人加盟組合員割合の推移

|       | コミュニティ・ユニオン  | 地域ユニオン       | ローカルユニオン    | 全国一般         |
|-------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 2006年 | 187.2(33.4%) | 304.3(9.3%)  | 52.4(66.4%) | 175.0(85.3%) |
| 2007年 | 196.4(36.4%) | 322.8(8.5%)  | 65.8(74.2%) | 189.1(81.2%) |
| 2008年 | 209.5(42.9%) | 356.6(10.8%) | 80.4(74.3%) | 183.9(85.4%) |
| 2009年 | 232.8(41.0%) | 340.5(18.5%) | 91.2(78.3%) | 188.7(83.1%) |
| 2010年 | 204.6(41.2%) | 341.6(15.2%) | 83.1(67.5%) |              |

2006年13.6件から07年14.5件、08年17.4件、09年22.4件と毎年増加している。コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオンは全体平均と同じ傾向を見せているが、全国一般は、増減している。また、新規団交申し入れ件数は、コミュニティ・ユニオン、地域ユニオン、ローカルユニオン、全国一般の順に、コミュニティ・ユニオンが最も多いが、地域ユニオンとローカルユニオンは2009年急増したことが目につく。新規団交申し入れの労働者当事者は、男性が53～59%と女性より多く、正社員が48～56%の推移と最近増加傾向にある。最近、労働紛争が正社員にも広がっているといえよう。紛争当事者は、2008年の場合、単独の労働者が72.3%と最も多く、複数人の労働者が17.0%、分会等の労働組合が10.6%となっている。団交申し入れは、そのほとんどが労働者個人の問題を解決するために行われている。

図表3 新規団交申し入れ件数

|       | 全体平均 | コミュニティ・ユニオン | 地域ユニオン | ローカルユニオン | 全国一般 |
|-------|------|-------------|--------|----------|------|
| 2006年 | 13.6 | 18.1        | 11.8   | 10.9     | 9.8  |
| 2007年 | 14.5 | 19.7        | 14.0   | 11.1     | 5.3  |
| 2008年 | 17.4 | 23.9        | 15.5   | 13.8     | 7.0  |
| 2009年 | 22.4 | 23.9        | 26.0   | 20.1     | 7.0  |

2008年1年間、紛争解決のために行った団交申し入れが最終的にどのような形で終結したのかを見ると、合同労組が使用者側との団交で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%とかなり高かった。合同労組が使用者側の団交拒否等により自主解決できない場合、労働委員会等の紛争解決機関を使うことがあるが、それを使う割合を見ると、労働委員会介入解決が6.9%、労働審判介入解決6.4%、通常裁判介入解決4.1%、労働局・労働基準監督署介入解決3.7%、そして地方自治体介入解決0.9%となった。解決できずに終わったのは10.1%であった。

自主解決率は、コミュニティ・ユニオン（74.5%）、地域ユニオン（67.4%）、全国一般（64.4%）、ローカルユニオン（48.9%）とコミュニティ・ユニオンが最も高かった。

合同労組の自主解決率（67.9%）は、他の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高いレベルと言える。渡邊岳（2008）<sup>3</sup>によると、和解・あっせん成立率は、裁判所の通常訴訟49.6%、仮処分手続41.5%、



図表4 紛争解決方法の割合  
(2008年の1年間の状況、括弧の中は件数)

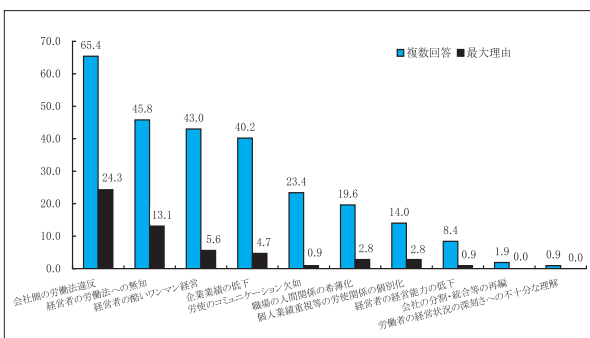
|                        | 全体平均       | コミュニティ・ユニオン | 地域ユニオン | ローカルユニオン | 全国一般 |
|------------------------|------------|-------------|--------|----------|------|
| 使用者側との団交で紛争が解決した       | (14.8)67.9 | 74.5        | 67.4   | 48.9     | 64.4 |
| 労働委員会を介して紛争が解決した       | (1.5)6.9   | 6.2         | 9.5    | 2.3      | 6.3  |
| 労働審判を介して紛争が解決した        | (1.4)6.4   | 5.0         | 7.4    | 8.6      | 4.4  |
| 通常裁判を介して紛争が解決した        | (0.9)4.1   | 3.9         | 3.7    | 7.2      | 6.3  |
| 労働局・労働基準監督署を介して紛争が解決した | (0.8)3.7   | 3.1         | 3.7    | 4.5      | 3.1  |
| 地方自治体を介して紛争が解決した       | (0.2)0.9   | 0.4         | 0.5    | 4.5      | 0    |
| 解決できずに終わった             | (2.2)10.1  | 7.0         | 7.9    | 24.0     | 15.6 |

注：選択肢として「翌年に持ち越した」と「そのほか」は解決方法がわからないので、除外した。件数は、それぞれ4.1件、1.6件であった。

労働審判 68.8%、労働局の紛争調整委員会 38.4%、機会均等調停会議 43.5%、労働委員会 67.6%、東京都労働相談情報センター 73.5%であったが、合同労組の自主解決率は東京都労働相談情報センター、労働審判に次いで高い。合同労組が裁判や労働委員会、労働局などを通じてでも最終的に解決する割合は90%と非常に高いと言わざるを得ない。

合同労組の幹部が認識している労働紛争の発生背景・理由として最も多いのが、会社側の労働法違反と65.4%にのぼっている。次いで、経営者の労働法への無知45.8%、経営者の酷いワンマン経営43%、企業業績の低下40.2%、労使のコミュニケーション欠如23.4%、職場の人間関係の希薄化19.6%、個人業績重視等の労使関係の個別化14%であった。10%未満の割合は、経営者の経営能力の低下8.4%、会社の分割・統合等の再編1.9%、そして労働者の経営状況の深刻さへの不十分な理解0.9%であった。労働紛争の発生背景・理由の最大要因は、会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知とそれぞれ24.3%、13.1%であった。労働紛争のほとんどは会社側の労働法違反と経営者の労働法への無知から発生していると言える。

図表5 労働紛争の発生背景・理由



### Ⅲ 合同労組の存在意義と課題

今回、調査対象となった合同労組は、組合員数だけでみると5万人強と大きい単組や企業連より小さい。しかし、その存在意義は大きい。いくつかの側面からみることにする。

#### (1) 存在意義 労働運動の担い手

労働委員会の調整事件の新規係属件数の中で、合同労組事件が占める割合は2008年68.7%にのぼっており、ほぼ毎年その割合は増加している。日本の労働争議件数(半日以上同盟罷業)は一貫して減少し、最近では50件前後を推移している中で、労働運動における合同労組の地位は決して小さくない。

合同労組は、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割しかしているわけではない。パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かれている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起している。コミュニティ・ユニオン運動の出発点は、パート労働者問題を解決しようとしたパート110番である。また、近年、派遣法の改正の動きも派遣ユニオン等の合同労組からの問題提起によるところは大きい。

#### 個別労働紛争の高い解決力

合同労組は、労働者が助けを求めてくる駆け込み労働紛争を解決するという最も重要な役割を果たしている。既述したとおり、合同労組が当該労働者の事業主と団交によってその紛争を解決する自主解決率は67.9%と他の行政や司法の個別労働紛争解決機関の和解・あっせん成立率に比べても高い水準である。合同労組の紛争解決力は高いといわざるを得ない。紛争解決力の高さは、ユニオン幹部のプロ性、地域内外の広いネットワークと情報交換、そしてユニオン幹部の固い信念と熱い心、そして共闘から出る。

合同労組は、紛争解決力の高さだけではなく、紛争解決をする件数も少なくない。2008年1年間、合同労組が事業主との団交により自主解決した紛争解決件数は2,387件と推定できる。労働局の紛争調整委員会3,234件(あっせん成立2,647件+取下げ587件)よりは少ないものの、労働委員会271件(解決212件+取下げ59件)、労働審判1,028件(2007年)、労働関係の通常訴訟1,114件(2007年)より多い。

#### 労働問題の可視化

合同労組は2つの意味で開かれた組合である。入口も

出口も開かれている。まず、入口についてみると、前述したとおり、基本的に労働者であれば誰でも入れる開かれた組織であり、合同労組に来る・加入する人がさまざまな労働問題の情報を持ってくる。そのため、合同労組は世の中にある生の労働問題の情報を多く有している。もう一つ出口は、組合員はほぼ何の制限も受けずに脱退することができるが、組合の情報も積極的に組合の内外に開示する組織である。情報の開示・可視化は、いつも出入りが激しい組合員に組合活動を理解してもらうために行わなければならないという組合内対策とともに、理不尽な労働問題の実態を改善していくために多くのマスコミなどに開示していかなければならないという社会対策の必要から積極的になされている。労働問題の可視化という側面で合同労組は大きな役割を果たしており、労働問題の解消やより望ましい労働ルール形成に少なからぬ影響を及ぼしているといえよう。なお、開かれた合同労組であるがゆえに、リーダーは常に組織の新陳代謝と自己革新を通じて、労働問題の可視化能力を高めているといえる。

## (2) 課題

第一に、組織拡大である。合同労組は、労働相談や紛争解決の中で組織化を試みてはいるものの成功しているといえない。しかし、組織化に成功し顕著な実績をあげている合同労組の札幌地域労組や連合ユニオン東京等から学ぶところが多い。第二に、人材の確保である。合同労組のリーダーは、組合活動にやりがいを感じ、家族も理解を示しているが、自分の子どもにその仕事をやってほしいとは思わない。その最大要因は経済的問題であるとみられる。しかし、最近、ローカルユニオンに多くの青年が集まっている。人材確保の課題解決のために、ローカルユニオンの取り組みに注視することも有効であろう。第三に、他の組合との連携・交流や学習効果を活かすことである。連合福岡ユニオンは、連合福岡の労働相談を受け持っていることもあって多くの相談者を迎えて、顕著な紛争解決件数をあげている。特に、ナショナルセンターをもたないコミュニティ・ユニオンは大規模労組と連携して多くの労働相談を受ける体制を作ることが重要であるが、相手の協力なしに進めることが出来ない。どう協力を取り付けることが出来るか大きな課題である。



### 終わりに ～合同労組研究から政労使への提言～

ここでは、本文の内容や今までの調査研究を踏まえて、政労使への提言をしてみたい。まず、政府に対して合同労組に対する公的支援のあり方を具体的に検討してほし

い。個別労働紛争を多く取り扱っている合同労組は、労働法の違反や無知によって引き起こされた不利益取り扱いを受けてその解決を求めて駆け込む労働者のために、使用者側との団体交渉によって、紛争を解決している。行政が解決できないことまで解決する例も少なくない。解決の過程で、使用者側に判例法理も含む労働法の学習を提供している。労働法の周知・遵守の徹底化は行政の役割といえるが、合同労組がその肩代わりをしている。また、行政による未解決の紛争まで解決している。そして不特定多数の労働者からの労働相談に応じており、労働行政の問題点や労働問題の情報も提供している。このような役割を果たしている合同労組に対し積極的な公的支援を検討すべきではないか。

使用者側に対しては、もっと円滑な労使コミュニケーションを図ってほしい。労使コミュニケーションは、経営危機を減らし、また従業員のやる気、技能、労働能率、そしてチームワークを高める経営資源でもある。しかし、合同労組を訪れる労働者は、労使コミュニケーションの欠如のために企業の中で問題提起をすることが出来るのがそのほとんどである。紛争の発生は、合同労組の幹部が指摘しているように、使用者側の労働法の違反や無知によるもので、それを指摘する合同労組に対してアレルギー的な拒否反応を示すのではなく、誠実に対応すれば、円満・早期に紛争は解決する。どの組織も問題を抱えている。それに気づき解決できるかどうか重要である。このような観点から、合同労組からの問題提起・団交申し入れを積極的に活用し、よりよい労使コミュニケーションの構築に努めて経営資源を磨く好機ととらえることを望む。

そして、最後に労働組合に対しての提言である。グローバル化の下、労働組合も国際交流を盛んに行っているが、意外と国内の組合間、特に合同労組との交流は少ないように見える。企業内労使関係では気付かない多くの労働・社会問題があり、合同労組はその情報を豊富にもち、問題解決に努めている。また、合同労組は、多くの企業との交渉の中で、より望ましい企業経営や労使関係のあり方について卓見をもっている。合同労組との交流から多くのことを学ぶことができ、企業内労使関係の向上やより望ましい社会の構築に活かすことが出来る。いつも戸が開かれている合同労組との交流が日本の労働運動の活性化の触媒財となりうる。

- 1 詳しい内容は、呉学殊(2010)「合同労組の現状と存在意義－個別労働紛争解決に関連して－」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』11月号 No.604を参照されたい。本稿は、前掲論文の一部を紹介するものである。
- 2 ご多忙の中にもかかわらず、調査にご協力くださった方々にこの場を借りて心より感謝申し上げます。
- 3 渡邊岳(2008)「実務家から見た労働紛争処理システム」『日本労働研究機構』No.581

# 経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書 —日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に

日本における外国人労働者数は92.5万人（2006年、不法残留者を含む）におよび、1990年からは3.6倍の増加となった。1990年代以降には、滞在期間が長期化し、家族呼び寄せなど定住化の傾向が見られる。しかし、リーマンショック後の経済不況では、雇用調整の対象の一部となり、母国への帰国問題も生じた。このような状況の中で、外国人労働者がどのような労働や生活の問題に直面しているのか。その実態と諸問題を解明し、わ

が国における外国人労働者政策の課題を明らかにすることを目的として、連合総研では、「外国人労働者問題に関する調査研究委員会」（主査：鈴木宏昌・早稲田大学教授）を発足させた。

本研究委員会では、2009年と2010年にヒアリング調査およびアンケート調査を実施し、調査結果を踏まえて、議論を重ねてきた。報告書は本研究委員会の成果をとりまとめたものである。（各委員の肩書きは研究委員会終了時点のもの）

## 第1章 今日の外国人労働者問題を考える （鈴木宏昌・早稲田大学商学大学院教授）

本章では、今日の外国人労働者をめぐる問題意識をまとめ、先進国における最近の外国人労働者政策を点描した上で、日本の外国人労働者政策の課題を提起する。

筆者は、研修あるいは日本人の子孫という建前で入国する技能実習生および日系人は、実態としては出稼ぎ型の労働者であると指摘し、政府は現実には就労している「労働者」としての外国人がいることを改めて認識し、その権利保護を図る政策を早急に行うべきだと主張する。

なお、外国人労働者政策は、労働・福祉・教育などを包括的に勘案する必要がある。そのため、筆者は、さまざまな関係省庁を含む外国人労働者に関する政策決定機関の創設を提案する。その機関には、ステークホルダーとして、労使代表や集住都市会議など外国人受入れの経験を持つ地方自治体の代表も参加することが重要となろう。

労働組合の課題としては、企業レベルおよび地域組織における相談体制の確立とNPOなど各地域グループとの連携が求められるとしている。

## 第2章 日本の外国人労働者政策—労働政策の否定に立脚した外国人政策の形成と破綻 （濱口桂一郎・労働政策研究・研修機構統括研究員）

筆者は、1980年代末以来の日本の外国人労働者政策の大きな特徴は、労使間の利害関係の中で政策を検討し、

形成、実施していくという、労働政策であれば必須のプロセスが事実上欠如してきたことにあると指摘する。では、なぜそのような政策が行われることになったのか。本章は、公式資料、新聞・雑誌等のリーク記事や取材記事等を用いて、政策決定プロセスの実相に迫っている。

今日頻発している外国人労働者をめぐるさまざまな問題は、この政策決定プロセスの中で確立されていく「労働政策の否定に立脚した外国人政策」の帰結と言わざるを得ない。筆者は、今日ようやく労働政策としての外国人労働者政策を論ずる地点にたどり着きつつあるのかもしれないとする。そして、そうであるならば、当該政策のステークホルダーである労働組合ナショナルセンターの役割と責任は重大であると指摘している。

## 第3章 中国人技能実習生の出身階層と技能実習の成果—母国への送金と職場規律・生活規律の習得 （上林千恵子・法政大学社会学部教授）

本章では、研究委員会で実施した技能実習生に対するアンケート・ヒアリング調査の分析と今後の制度課題の検討が試みられている。

調査結果から、中国人技能実習生の多くが農民工出身であること、そして、彼・彼女らの就業行動と母国の労働市場の階層構造との関わりが明らかとなる。また、その滞日就業の目的は「母国への送金と職場規律・生活規律の習得」へと鈍化しており、技能修得や日本語習得という目的は背後に退いた感がある。



「外国人労働者問題に関する調査研究委員会」の成果報告書『経済危機下の外国人労働者に関する調査報告書－日系ブラジル人、外国人研修・技能実習生を中心に－』の概要について紹介する。全文については、報告書および総合総研ホームページ（5月末公表予定）をご覧ください。

【文責：総合総研事務局】

多くの技能実習生が「お金を稼ぐため」と割り切っているにもかかわらず、各地で労使紛争が頻発していることは重く受け止めねばならない。筆者は、技能実習制度が今後の外国人労働者受入れ制度のための試金石とするならば、技能実習生を受入れる企業に労基法や入管法を遵守するという最低限の行為が伴うこと、そして、そうした遵守を可能とするような受入れ体制を人数の上でも予算の上でも構築することが必要だと指摘している。

#### 第4章 外国人技能実習生受入れ組合・企業の新展開 (橋本由紀・東京大学大学院)

本章では、先進的な外国人技能実習実施組合・企業の事例を紹介するとともに、それらが今後の制度のあり方を考える上で、どのようなインプリケーションを持ちうるかが検討されている。

筆者は、制度の普及が一巡した現在、次の課題は、制度の「質」の追求になると指摘する。具体的には優良な組合と問題のある組合が区別されるスクリーニング機能を備えた制度設計であり、市場メカニズムが機能することで質が担保され（違反企業の退出）、そのことが制度の安定と強化につながるという。本章で取り上げられている多様な事例とその含意は、その検討の土台として非常に示唆に富むものとなるはずである。

#### 第5章 経済危機と移民労働者－静岡県の日系ブラジル人を事例に－ (竹ノ下弘久・静岡大学人文学部准教授)

本章の視点は、静岡県が2009年8月に実施した調査データを用いて、今回の経済危機が日系ブラジル人に与えた影響を明らかにすること、そして、経済危機に対する国や自治体の取り組みを検討することの二つである。

調査分析から、日系ブラジル人の失業率と同時期の日本人のそれとの間には明らかな相違がみられた。それは、彼らが日本に組み込まれた労働市場の中での位置（業務請負業・労働者派遣事業を媒介とした間接雇用）、そし

て、日本の雇用政策の失業保護の低さに大きく関わっている。よって、今後、移住労働者に対する社会的保護の問題を考えていくためには、日本の労働者をめぐる福祉レジームがどのような状況にあり、また限界を抱えてきたのか、そうした限界の中で彼・彼女らを日本の労働市場の主流へと統合していくためにどのような政策が必要なのかを考えなければならないと指摘している。

#### 第6章 越境するブラジル人労働者と経済危機－長野県上田市のヒアリング調査を通じて (ウラノ・エジソン 筑波大学大学院人文社会科学研究科准教授)

本章では、経済危機によるブラジル人移住者への生活、労働面での影響について、フィールド調査を通じた検討がなされるとともに、政策的提案がなされている。

筆者は、2008年の経済危機は日本における日系外国人の教育、社会保障、労働市場での位置づけを考えると次世代を含めて日本社会の底辺に固定化される可能性も否めない中、ブラジル人の移住過程にとって一つの分岐点になる可能性があるとは指摘する。だとすれば、外国人住民のインテグレーションを促進する国レベルでのシステムの構築、グローバルな社会で新たな「市民権」を保障しうる政策枠組みの発展等、取り組むべき課題は多い。

#### 第7章 連合の外国人労働者政策と労働組合の取り組みについて (藤富健一・連合 総合労働局雇用法制対策局部長)

本章では、外国人労働者問題に関する連合の考え方を紹介するとともに、看護・介護分野における外国人労働者の問題、外国人研修・技能実習制度および高度人材に対するポイント制を活用した優遇制度の導入についてなど、個別の問題に対する考えが示されている。

また、本章では、連合長野、連合大阪および連合徳島といった地方連合の取り組みが紹介されている。外国人労働者をサポートするためのアプローチは地域あるいは組織によりさまざまであり、参考になる。

◇好評発売中

中村圭介著・連合総合生活開発研究所編・教育文化協会発行  
連合新書18

労働組合必携シリーズⅡ  
「地域を繋ぐ」

第一書林 定価700円（税別）  
2010年7月30日 発刊



著者 中村 圭介 東京大学社会科学研究所教授  
編者 (財)連合総合生活開発研究所  
発行所 (社)教育文化協会  
発売 (株)第一書林

「一人はみんなのため、みんなは一人のため」を合言葉に、雇用・生活の危機を連帯で乗り越える労働組合の役割が、いまほど求められている時代はありません。労働組合がもっと広がりのある開かれた存在であるためには、職場や地域で取り組まれている地道な努力に着目し、その成功と失敗の教訓に学ぶ必要があるのではないのでしょうか。労働組合必携シリーズは、新書版という気軽に持ち運べて読みやすい労働組合運動実践の手引き書であると同時に、「労働組合って結構頑張っているな」と多くの人に労働組合の真面目な努力を知ってもらうことを目標に編纂しています。本シリーズ第Ⅱ巻のテーマは、「地域に根ざした顔が見える労働運動」です。本書が、労働組合運動を地域から活性化し、新たな展開への進化の一助となれば幸いです。

|     |           |
|-----|-----------|
| 序   | 静かな革命     |
| 第1章 | 地協強化への道のり |
| 第2章 | 地方からの改革   |
| 第3章 | 内側に顔が見える  |
| 第4章 | 外側に顔が見える  |
| 結び  | 革命の果実     |

本書に関するお問い合わせは、連合総研（小熊）まで  
TEL：03-5210-0851

# 日本の人口は1億2805万人 - 調査開始以来、最低の増加率 -

総務省統計局は2月25日、2010年の国勢調査人口速報集計結果を発表した。

国勢調査は、わが国の人口の状況を明らかにするため、大正9年以来ほぼ5年ごとに行われており、今回で19回目に当たる。その結果は、少子高齢化対策、防災計画、過疎対策などの施策に活用されるとともに、国や地域の状況や課題の理解のため広く一般に利用されている。

たとえば、この調査結果に基づいて衆議院の選挙区割りが決まり、政府の地方交付税・補助金などの算定基礎に用いられ、さまざまな企業・団体の需要の把握・予測に役立てられている。

厚生労働省の人口動態調査では2005年から人口の自然減が続いており、今回の調査では人口減少社会といわれるようになって実施する最初の国勢調査となった。

2010年10月1日時点で、日本の人口は（外国人を含む）1億2805

万6千人だった。5年前と比較すると、288千人、0.2%増となり、調査開始以来最低の人口増加率となった（図表1）。事前の予想に反して若干の増加となったが、これは、外国人の増加と回答数の増加が影響しているとみられている。

都道府県の人口は、東京都、神奈川県、千葉県など9都府県で増加、38道府県で減少となった（図表2）。増加率でみると、東京都が4.7%と最も高く、次いで神奈川県（2.9%）、千葉県（2.7%）などとなっている。一方減少率は、秋田県が5.2%と最も高く、次いで青森県（4.4%）、高知県（4.0%）などとなっている。

市町村の人口は、全国1728市町村のうち、4分の3（1321市町村）で人口が減少している。人口が増加したのは、407市町村で全体の23.6%。人口が減少したのは、1321市町村で、全体の76.4%を占めるという結果である。

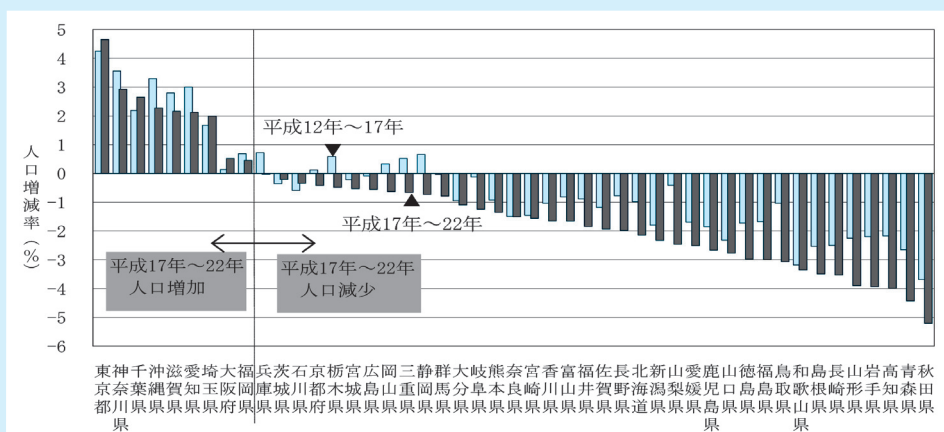
図表1 人口の推移（大正9～平成22年）

| 年次            | 人口<br>(千人) | 5年間の人口増減    |            | 年平均人口増減率<br>(%) |
|---------------|------------|-------------|------------|-----------------|
|               |            | 増減数<br>(千人) | 増減率<br>(%) |                 |
| 大正 9年 (1920年) | 55,963     | -           | -          | -               |
| 14年 (1925年)   | 59,737     | 3,774       | 6.7        | 1.31            |
| 昭和 5年 (1930年) | 64,450     | 4,713       | 7.9        | 1.53            |
| 10年 (1935年)   | 69,254     | 4,804       | 7.5        | 1.45            |
| 15年 (1940年)   | 1) 71,933  | 2,679       | 3.9        | 0.76            |
| 20年 (1945年)   | 2) 72,147  | 3) 780      | 1.1        | 0.22            |
| 25年 (1950年)   | 84,115     | 3) 11,052   | 3) 15.3    | 3) 2.89         |
| 30年 (1955年)   | 90,077     | 5,962       | 7.1        | 1.38            |
| 35年 (1960年)   | 94,302     | 4,225       | 4.7        | 0.92            |
| 40年 (1965年)   | 99,209     | 4,908       | 5.2        | 1.02            |
| 45年 (1970年)   | 104,665    | 5,456       | 5.5        | 1.08            |
| 50年 (1975年)   | 111,940    | 7,274       | 7.0        | 1.35            |
| 55年 (1980年)   | 117,060    | 5,121       | 4.6        | 0.90            |
| 60年 (1985年)   | 121,049    | 3,989       | 3.4        | 0.67            |
| 平成 2年 (1990年) | 123,611    | 2,562       | 2.1        | 0.42            |
| 7年 (1995年)    | 125,570    | 1,959       | 1.6        | 0.31            |
| 12年 (2000年)   | 126,926    | 1,356       | 1.1        | 0.21            |
| 17年 (2005年)   | 127,768    | 842         | 0.7        | 0.13            |
| 22年 (2010年)   | 128,056    | 288         | 0.2        | 0.05            |

資料：国勢調査（昭和20年は人口調査）結果による。

- 1) 国勢調査による人口73114千人から内地外の軍人、軍属等の推計数1181千人を差し引いた補正人口。
- 2) 昭和20年人口調査による人口71998千人に軍人及び外国人の推計数149千人を加えた補正人口。沖縄県を除く。
- 3) 沖縄県を除く。

図表2 都道府県別人口増減率（平成12～17年、平成17～22年）



## INFORMATION

### 【4月の主な行事】

- 4月4日 経済社会研究委員会 (主査:小峰 隆夫 法政大学大学院教授)  
6日 所内・研究部門会議  
企業行動・職場の変化と労使関係に関する研究委員会  
(主査:禹 宗杭 埼玉大学教授)  
8日 第13回連合総研ゆめサロン  
(講師:呉 学殊 労働政策研究・研修機構 主任研究員)  
13日 研究部門・業務会議  
企画会議  
15日 パートタイム労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会  
(主査:緒方 桂子 広島大学教授)  
20日 所内・研究部門会議  
21日 日本の職業訓練・職業教育事業に関する研究委員会  
(主査:今野 浩一郎 学習院大学教授)  
28日 協同組合の新たな展開に関する研究委員会  
(主査:高木 郁朗 山口福祉文化大学教授)

### editor

火山列島に住む日本人は有史以来、幾度となく繰り返される悲惨な自然災害に打ちのめされ、悲嘆に暮れてきた。今回の東日本大震災は、1000年に一度の地震といわれる。地震後の津波、そして安全神話が砕かれた原発事故。

その中で悲痛な意思のもと希望を作り出している日本人だが、その姿は海外から多くの賛辞を受けている。たとえば、我慢強さや、勤勉、助け合いの気持ち、礼節など。

復旧・復興を考えるに、日本及び日本人が最後のところで大切にしていることは、長い間に築かれた「信用」であるように思う。また、人と人とのつながりも欠かせないような気がする。

今回のテーマは労使関係のかたちで

あるが、日本企業の強みは、暗黙知と信じられる局面は多い。理屈や言葉で伝えきれない概念である。

戦後、当たり前のようにあった職場での運動会や飲み会、たばこ部屋など。日本企業はこのような「場」でのコミュニケーションを通じて暗黙知を形式知に変え、効率化やアイデアを紡ぎ出し競争力を維持してきた点も見逃せない。職場でのさまざまな「場」は、労使関係にもいい影響をもたらしたが、最近では失われてきたようにも感じる。

未曾有の大災害となった日本社会。失って見えてきた大切なこともある。職場にあっても「信用」や絆といった人とのつながりは、目に見えない財産であると思う。(小竹)

発行人/薦田 隆成  
発行/(公財)連合総合生活開発研究所  
〒102-0072  
東京都千代田区飯田橋 1-3-2  
曙杉館ビル3F  
TEL 03-5210-0851  
FAX 03-5210-0852

印刷・製本/株式会社コンポーズ・ユニ  
〒108-8326  
東京都港区三田 1-10-3  
電機連合会館 2階  
TEL 03-3456-1541  
FAX 03-3798-3303