

寄稿③

社会関係資本

ソーシャル・キャピタル からみた労働組合



ソーシャル・キャピタル研究会
主宰
稻葉 陽二

日本の違和感と現場の理不尽を 可視化する

ここ10数年、私はこの国に違和感を覚えるようになった。本当は「社会は表立って表現されることのない苦しみであふれている」¹⁾のではないか。自分はそんな社会の現状を知らずに、ぬくぬくと恵まれた生活にひたりきっているのではないか。そんな感覚が年を追うごとに増してきた。この違和感を自分が専門としているソーシャル・キャピタル(社会関係資本)の観点から分析したらどうなるであろうかと考え、ここ10年はソーシャル・キャピタルの負の側面に焦点をあてて研究をするようになった。

その過程で、従来のソーシャル・キャピタルの一般的な定義「信頼、規範、ネットワーク」という形態面からの定義にくわえて、ソーシャル・キャピタルを理論的に構築したジェームズ・コールマンの機能面からの定義を重視するようになった。①個人のレベルと組織や社会のより大きなレベルの両方を分析できること(ミクロ・マクロ=リンク)、②放っておけば個人や所属する組織の利益を追求してしまい、より広い組織・社会からの観点からみたより望ましい状態へ到達できない、いわゆる集合行為のジレンマの形成・解決を分析する機能である。

企業や組織の現場で考えると、不祥事はほとんどの場合現場(ミクロレベル)の問題として処理され、現場の担当者の過失とそれを許した企業・組織風土の問題とされ、コンプライアンス教育の強化が対策となり幕引きが行われる。経営者(マクロレベル)の責任は十中八九問われない。つまり現場の暴走が原因とされるのだが本当にそうなのか。周知のように企業や組織の不祥事は枚挙にいとまがない。現場は

経営者の指示で動いているのだから、経営者の側の責任も問わなければ、不祥事は決してなくなることはないのではないか。ソーシャル・キャピタルという視点は、ミクロレベルとマクロレベルそれぞれと、かつ両者のつながりも含めて分析するべきだとするものであり、組織の不祥事や社会への違和感の解明に不可欠な視点と感じるようになった。

ソーシャル・キャピタルの外部性

それではソーシャル・キャピタルで組織の不祥事や社会への違和感をどう解明できるのだろうか。その鍵はソーシャル・キャピタルがもつ外部性にある。

外部性とは行為の当事者以外の第三者がその行為の影響を受けることをいう。ソーシャル・キャピタルでは社会はネットワークで形成されていると考えているので、特定の個人間の行為が直接その行為に関わっていない者にも影響を与える。密かに好意を抱いていた女性が他の男性とデートしているのを目撲した若者はショック(負の外部性)を受ける。逆に、嫁いだ娘が夫と幸せそうに散策しているのを目撲した父親は自分も幸せを覚える(正の外部性)。これらは、個人の例だが、組織の行為もさまざまな外部性を生じさせる。企業が直接関係のない地域の住民に公害被害を与えるのは、組織の行為が第三者の個人に負の外部性を与える例だ。

一般的には、ソーシャル・キャピタルの構成要素である、社会全体への信頼は国民の間の寛容性、多様性の促進等正の外部性をもつが、その一方で特定の組織における仲間内の絆やメンバー間の信頼は、その組織外の人びとへは負の外部性を与えることが多い。特にその組織が強大になればなるほど、この傾向が強い。

ソーシャル・キャピタルからみた 労働組合

それでは、現実の労働組合はどのように評価されているのであろうか。評価は多面的なものであろうが、ソーシャル・キャピタルの視点、とくにネットワーク・信頼・規範という形態面からの定義からみると、すくなくとも信頼という観点からは労働組合は人によって意見が大きく分かれる相当コントラバーシャルな存在である²。

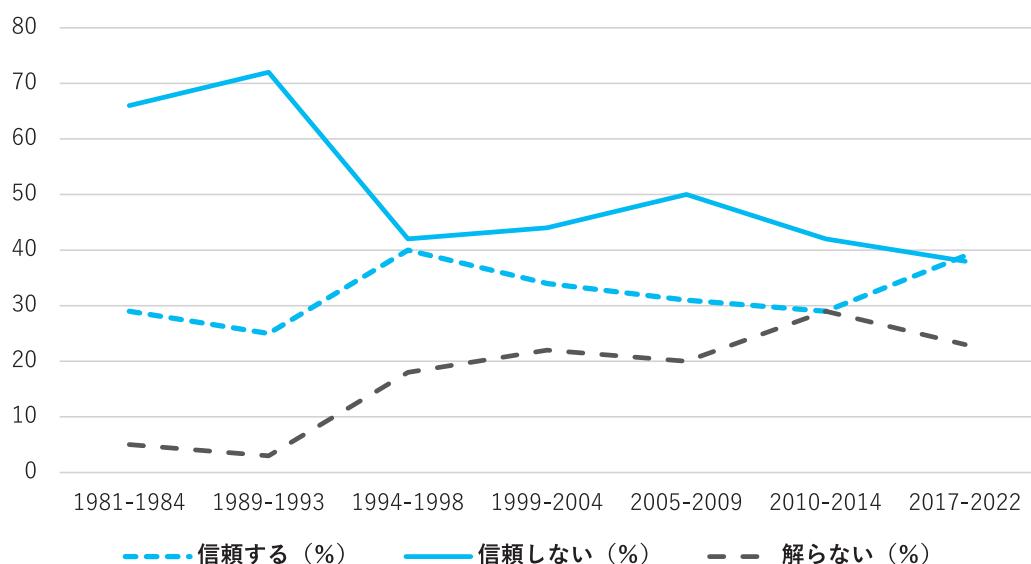
世界価値観調査(World Values Survey)という国単位での価値観の違いに関する調査があり、労働組合を含め18の社会制度・システム・活動について人びとの信頼を調査しており世界各国における労働組合への信頼を知ることができる。この調査はミシガン大学社会調査研究所のロナルド・イングルハート教授を中心とした国際研究で、1981-84年実施の1次調査から現在は8次調査(2024-2026)を実施中であるが以下では個票レベルでも検証可能な国際比較データ

が入手できる7次調査(2017-2022)³を概観する。

7次調査での労働組合に対する信頼は、日本の場合、「信頼する」と「信頼しない」が拮抗している。「信頼する」という肯定的な回答の比率が38.4%と92か国中58位、中位の下であり欧米主要国や韓国と比して低い。ただし、「信頼しない」とする否定的な回答比率も38.5%と低いほうから15番目であり、国際比較でみて低い。さらに「解らない」は23.2%と92か国の中で上から4番目と際立って高い。

ちなみに、世界価値観調査は労働組合のほか、教会、軍隊、プレス、テレビ、警察、司法システム・裁判所、政府、政党、議会、公共サービス、大学、選挙、大企業、銀行、環境保護活動、女性運動、慈善・人道組織など18の組織・サービスに対する信頼も尋ねているが、「信頼する」と「信頼しない」が拮抗し、かつ「解らない」が2割以上を示すのは、労働組合以外では女性運動、慈善・人道組織のみである。つまり、国民の労働組合に対する信頼の評価の3分化は他の諸制度との比較でみても突出している。

図 世界価値観調査 労働組合への信頼の推移（日本）



(出所)世界価値観調査より稻葉作成

さらに、図に示すとおり、時系列でみると労働組合が政治で大きな存在感を示していた1980年代前半、幹部の不祥事が喧伝された80年代後半は「信頼しない」が7割に達していた。90年代のバブル崩壊と経済の停滞期には「信頼しない」が4割にまで低下したが、その後の非正規雇用が拡大し、労組の対応が後手にまわっていた2000年代後半には不信が5割にまで拡大し、その後、低下に転じた。しかし、「信頼しない」が

1980年代から35年間、世界価値観調査で見る限り、常に「信頼する」を上回り、ようやく7次調査でほぼ拮抗したが、この間、「解らない」も増加していた。労働組合への信頼は国際的にみても、日本の他の制度との比較でみても「肯定」「否定」「解らない」に3分化し、しかも時系列でみても安定していない。つまり、信頼できるのかできないのか、国民からの評価が最も定まらない組織の一つである。

労働組合の現状に対して感じる違和感

労働組合に対する信頼についての世界価値観調査の結果をどう解釈すればよいのであろうか。以下は、あくまでも私の個人的な仮説である。

仮説1:労働組合が既得権を形成し、労働市場における賃金決定を歪めている。これは、アメリカの経済学の教科書には定番の説明として記述されている⁴。実証研究でも組合員の賃金水準が非組合員のそれと比較して統計的に有意に高いという事実⁵が多数ある。もちろんこれについては、そもそも労働市場が大企業と零細な個人で成り立っており、公正な賃金形成がなされないので、それを労働組合が是正しているのだという反論がある。確かに、歴史をみれば労働者の権利が確立するまでに弱者の側にたち血みどろの闘争を経て、勝ちとった権利であるのは明らかである⁶。いずれにせよ評価は真っ向から分かれる。

仮説2:社会的露出度が高い労働組合のナショナルセンターはその活動の規範が組合員以外にも外部性をもつ。それが正の外部性である場合は社会から歓迎されるが、負の外部性である場合はその影響を受けた非組合員から逆に否定的評価を受ける。労働組合は、その存在が非組合員も含めた労働者全体を擁護するという正の外部性を持つが、組織が強大化し組織の既得権を優先すると、社会全体から見ると負の外部性を持つ存在になるかもしれない。労働組合の現状は正と負の外部性の両面があり、労働組合の評価はやはり分かれることになる。

仮説3:労働組合の将来の役割がよくわからない。特に技術進歩のなかで労働組合の果たす役割が回答者からみて不明である。経済学者のなかにはそもそも「スキル偏向型技術進歩」の世界では労働組合が対象とする非熟練労働者の重要性が下がるのだから、労働組合への加入率が下がるのは当然とする考えがある⁷。これは、ダロン・アセモグルらの論文を格差問題研究のアンソニー・アトキンソンが引用した記述だが、アセモグルは技術進歩の影響、特に労働に対する影響を精緻に分析した実証研究⁸を展開しているので、この含意は生成AIを含めた技術進歩のなかで労働組合がどのような役割を果たすのかという問い合わせとも関連している。労働組合を信頼するか、との問い合わせに「知らない」が増える背景には技術革新が労働に対してどのような影響を与えるのか、その過程で労働組合に何ができるかわからないという戸惑いも反映され

ているかもしれない。これは簡単に言えば、技術進歩が労働(者)の疎外をもたらすという1970年代のオートメーションの進展に際しての議論と同根である。因みに、50年前の労働組合はこの問題に対峙することを避けた⁹。

いずれにせよ、過去を振り返れば、どの国でも政治闘争の結果が権力に結びつくに従い、労働組合そのものが変質してくる。対立していたグループまでをも含めて強い政治家・官僚・大企業経営者との紐帯、その一方で社会的弱者との紐帯づくりと支援には無関心である大規模な既得権集団を形成しているとすれば、彼らが本来守ろうとしていた社会的弱者である非組合員の労働者にもそれが透けて見えるようになる。具体的には以下の事案で大規模労働組合の不作為が目立ち、それが彼らに対する違和感を生んでいるのではないか。

違和感1:労働組合は付加価値総額が増えていないのになぜ雇用者報酬から利益への付加価値の付け替えを受容するのか。

違和感2:労働組合はなぜ雇用者報酬を含めた付加価値総額ではなく利益で経営者を評価することに疑問を呈示しないのか。

国全体の付加価値額を表す国民所得統計(GDP¹⁰)は投資や消費などの支出項目別(需要面)の値が報道されているが分配面からも捉えることができる。分配面はほぼ7割が雇用者報酬(賃金)、2割強は企業所得(利益)、1割弱が財産所得(金利や配当)である。この分配面からの国民所得は、個別の企業単位でも算出できる。問題はわれわれが受け取る賃金は紛れもなく国民が創る最も重要な付加価値なのに、経営者の評価は利益の多寡だけでなされることだ。経営者は本来は、利益だけでなく雇用者報酬を含めた付加価値総額を増やすべきなのに、付加価値の総額は増やさないで、雇用者報酬から利益への付け替えに過ぎない場合まで高く評価される点に労働組合はなぜ疑問を呈さないのか¹¹。

違和感3:労働組合はなぜ企業不祥事がおこると現場の責任ばかりが追及される現状について経営者の責任を指摘しないのか。

違和感4:労働組合はなぜ、非正規雇用者の待遇を正規雇用者並みにしようとしないのか。

上記の企業不祥事についてはすでに本稿の冒頭で

言及したが、非正規雇用者への対応を含め、労働組合は企業内弱者を守り切れてないのではないか。同一労働同一賃金は、労働組合が当然要求すべき事のように思える。同じ仕事をしているのに雇用の継続が事実上補償されている正規雇用者に対し、より不安定な雇用形態にある非正規雇用者の賃金が低いケースがあるとすればそれはおかしいのではないか¹²。それとも、正規雇用者には何か目に見えない暗黙の義務でも課されているのだろうか。すくなくとも、研修などの自己啓発の機会は非正規雇用者にも与えられるべきであり¹³、正規雇用者の非正規雇用者に対するハラスメントやいじめなどは当事者が気づいていないマイクロアグレッション¹⁴も含めて労働組合が非正規雇用者の立場に立って経営者に是正を要求すべき事柄ではないか。ソーシャル・キャピタルは個人間の紐帯の質まで含めた概念だが、労働組合はなぜ多様な雇用形態の導入で労働者間の紐帯が複雑化・階層化して絆が失われている職場の人間関係の再構築を最優先課題にしないのか。生産性の向上も期待でき労使双方に有利な成果を期待できるのではないか。

正の外部性を提供するソーシャル・キャピタルになるには？

大規模労組の現状はコールマンがソーシャル・キャピタルの機能の一つとしてあげた壮大な集合行為のジレンマの中にあるように見える。短期的な自己の利益に走るのではなく、長期的な課題を見据えて社会全体にとってより良い解を得るために、労働組合の原点に戻り、社会的弱者支援の中間組織として生まれ変わらる必要がある。

社会心理学者の結城雅樹らが開発した関係流動性という概念がある。これは「新たな出会い」の多寡と団体やグループへの「加入と離脱の容易性」からなる概念で、結城らはそれを計測する指標も開発し¹⁵、かつ世界39か国の比較調査¹⁶も実施している。この指標は「新たな出会い」の機会が多く、「加入・離脱」が容易であれば高く、「新たな出会い」の機会が少なく、「加入・離脱」の容易性が低いほど低い。世界39か国調査で、日本は最も関係流動性が低い。ソーシャル・キャピタルからいえば関係流動性は仲間内の結束型ソーシャル・キャピタルが強く、自分と異なる者との橋渡し型ソーシャル・キャピタルが弱い社会と解釈できる。

仮に労働組合が日本型の低関係流動性社会を前提にして活動しているとしたらその前提自体が誤っている。日本全体からみれば、この国の関係流動性を高

めるために、その背景にある個人や組織が持つさまざまな関係基盤¹⁷をより関係流動性が高いものに組み替えていくことが必要なのではないか。つまり、労働組合は上述の違和感に対する答えを具体的な施策に落とす際に、出会いの少ない、内輪での抜き差しならぬ関係を変えるようにする、つまり彼らの関係基盤を関係流動性を高めるものに差し替える施策が必要と考える¹⁸。AI社会での労働組合の役割は未知の部分が多いが、労働組合という組織のもつ関係性のポートフォリオを組み替える過程で労働組合がどう技術進歩と向き合うかも自ずと定まってくるのではないか。「だれ一人取り残さない」はSDGsの基本理念でソーシャル・キャピタルとも親和性が高い目標だが、現在の労働組合は多数の取り残されている労働者を放置するどころか、(その技術革新に対する受け身な姿勢により)作り出しているように見える。

逆に言えば、労働組合は関係基盤というポートフォリオを大胆に組み替え、新たな出会いの機会を豊富に提供し、それでいて加入と離脱が容易なものへと自己変革するなかで、労働組合の原点である弱者のための活動に回帰すれば、「信頼しない」「解らない」と回答した6割以上もの人びとからの信頼を勝ち取ることも夢ではない。

- 1 ピエール・ブルデューの『世界の悲惨』の邦訳第一分冊（藤原書店2019年）帯の記述「社会は表立って表現されることのない苦しみであふれている」。なお、筆者が感じた違和感のより詳細な解説は稻葉陽二『ソーシャル・キャピタル新論』東大出版会2024年pp. 1-10を参照されたい。
- 2 この点については社会課題についてのWEB上の世論調査プラットフォームであるPolimill社のSurfVoteで筆者が識者の見解を募っているので以下で参照されたい。
「日本の労働組合は信頼に値するのか否か？」
<https://surfvote.com/issues/fqe2aasyghoy>
X (旧Twitter)
<https://x.com/surfvote/status/1937425765207015628>
- 3 World Values Survey Association, World Values Survey Wave 7 : 2017-2022,
<https://www.worldvaluessurvey.org/WVSSonline.jsp> 2025年5月10日閲覧
- 4 たとえば古典的な教科書の見解としてジョセフ・スティグリツ/カール・ウォルシュ著、藪下史郎ら訳『スティグリツ・マイクロ経済学 第3版』東洋経済新報社2006年、pp.492-502、参照。
- 5 たとえば、2023年に発表された米国連邦財務省の報告では「労働組合員の賃金は非組合員より10～15%高い」。https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2024/03/usa_01.html 2025年6月14日閲覧。
- 6 たとえば、角間隆（著）『ドキュメント「労働組合』』PHP研究所1981年参照。
- 7 アンソニー・アトキンソン著、山形浩生・森本正史訳『21世紀の不平等』東洋経済新報社2015年、p. 109。
- 8 アセモグルらによる一連の論文の解説は稻葉・立福「AIは職を奪うのか、格差を拡大させるのか？」佐藤嘉倫・稻葉陽二・藤原佳典（編著）『AIはどのように社会を変えるのか』東京大

- 学出版会2022年、pp.27-30,40-41参照。
- 9 中岡哲郎（1970）『人間と労働の未来 技術進歩は何をもたらすか』中公新書第5章、6章参照。
 - 10 公式にはGDI。
 - 11 具体的には分配国民所得が減少しているなかで、労働分配率が低下していれば、賃金を削って利益に回している。日本全体では2008年から2010年代の半ばまで生じているが、それ以降も個別の企業単位では頻繁に生じている可能性がある。ただし、個別企業については連結決算導入による個別企業単位の製造原価の開示が不要になったこと、非正規雇用の人件費が委託費など他の費目で計上されていることなどから、企業の外部からは個別企業の雇用者報酬の正確な値が算出不能になっている。企業内部の雇用者報酬データの開示があれば、当該企業が雇用者報酬を削って利益に回している実態の有無について分析が可能になる。
 - 12 厚生労働省（2023）「非正規雇用の現状と課題」参照。
 - 13 同上参照。
 - 14 現場の実態はマイクロアグレッションの域をはるかに超えているように思われる。「非正規公務員VOICES」が全国の自治体の非正規公務員を対象とした調査（n=531）では7割がハラスメントや差別を受けたことがあると回答しており、3分の1が「非正規さん」「会計さん」「非常勤さん」「臨職さん」と呼ばれたことがあるとしているが、それ以外にも4割が「仕事で必要な情報を（非正規だから）教えてもらえない」、5割が「正規職の仕事を任せられた」と答えている。さらに、気に入らないならやめろと言われた、役所の窓口で市民の前で大声で怒鳴られた、隣席の男性職員から何度も性的な話をされ、食事に誘われた等言語道断な扱いを受けている実態が記述されている。自治体の公務員でさえこのありさまであるから、民間企業における非正規雇用者の扱いはより劣悪である可能性が高い。
 - 15 Yuki, M., Schun, J., Horikawa, H., Takemura, K., Sato, K., & Kamaya, K. (2007) Development of a scale to measure perceptions of relational mobility in society. CERSS Working Paper 75, Center for Experimental Research in Social Science, Hokkaido University.
 - 16 Thomson, R., M. Yuki, et al. (2018) Relational mobility predicts social behaviors in 39 countries and is tied to historical farming and threat, Proceedings of the National Threat Academy of Science, vol 115, no.29, pp/7521-7526.
 - 17 三隅一人による概念。個人は家庭、友人とのグループ、学校、職場、趣味のサークル、NPO、宗教団体や政治団体、など様々なグループに属しているがそれぞれが関係基盤である。
 - 18 既得権を守る関係基盤を労働組合の本来の主旨であった社会的弱者を守る関係基盤と差し替えること。

【謝辞】

本稿の作成にあたっては小野晶子氏から詳細なコメントをいただきました。記して感謝申し上げます。