

社会とつながる労働組合 組織率によらない 評価軸も



朝日新聞 GLOBE
編集部記者
藤崎 麻里

「組織率にとどまらない」の意味は

『労働組合の「未来」を創る』報告書の提言⑤は、「組織率にとどまらない新たな目標と指針の設定と追求」と提起している。具体的には「労働組合は経済的条件を向上するためだけの組織ではない。人々が長く幸せに生きるための連帯である。そして、そのための取り組みを数多く積み重ねてきた。労働組合が目指す目標と指針をいまいちど言語化し、共通認識にしていくことが運動推進のチカラになる」と書かれている。

とりわけ目を引くのは、あえて付け加えられた「組織率にとどまらない」という文言だ。そこからは、短期的に組織拡大に直結しなくとも活動の射程を広げる姿勢や、労働組合のアイデンティティを再定義しようとする意志が読み取れる。

労組の現場を歩くと、「社会のためと言っても、組合員の組合費を使う以上、まずは目の前の組合員の利益を優先すべきだ」という声はいまなお根強い。しかし、組織率が低下する局面にあるからこそ、「組合のウチとソト」を分ける発想を超え、社会全体とどう関わるのが問われているのではないか。本稿では、組織率偏重の評価を相対化し、社会とつながる労働組合の可能性を考えたい。

組織率にしばられがちな労組の評価

労働組合の組織率は、厚生労働省が毎年末に公表しているが、長期的には低下傾向が続いている。下降しながら数字を刻む様子から、一般的に、労組の存在感の希薄化とつながられて語られることも多い。守るべき労働者を守れていないことの表れでもあり、「数は力なり」は労組自身がテーゼとしてきたところも

あり、労組の自己評価とも重なりやすい。

組織率の重要性は言うまでもないが、一方で、労組の価値や社会的な支持がそれだけではかれるかは疑問が残る。まず最近、組織率そのものに対して、そもそも「正しく測られているのか」という問いが投げかけられている。連合総研の中村天江主幹研究員らによる共同研究では¹、個人ベースの調査との間に乖離が生じている点が指摘された。厚労省の労働組合基礎調査は全数調査だが、労組には回答義務がなく、かつ一部では上部団体の加盟費が組合員数で決まるため、組合員数を過小申告する傾向などがあるという。

次に、現時点の組織率の低さを見て、労組が支持されていないとみることが妥当なのか、という点だ。ワークルール教育をほぼ受けたことがない状態で社会に出て、働いた企業で労組がなかったという人は少なくない。筆者も新聞記者としてその責任の一端を負う立場であり、自省を込めて言えば、報道で労組が取り上げられるのは、春闘か政治・選挙、裁判など企業と対峙するような場面が多い。それらも重要だが、働き手が労組の日常的な機能や役割を包括的に知る機会に限られていると思われる。

そして今回、焦点をあてたいのは、組織率と、社会的な存在感や発揮している役割は必ずしも比例しないのではないかと、という点だ。日本の労組の組織率は、2025年は16.0%で過去最低だった。一方で、日本よりはるかに低い米国では、25年の組織率は10.0%（前年比1.1%増）だったが、民間調査会社が25年8月に発表した米労組への支持率は高く、68.0%（前年比2%減）だった。フランスの労組の組織率は、OECDによると、19年時点で10.1%だが、法的な後ろ盾もあり、労働協約の拡張適用でカバーされる働き手の割合は9割を超える。歴史や法制度の違いはあるにせよ、組織率だ

けを見て労組の社会的評価を語ることに飛躍があるのではないかと。

組織率と連動しない社会的インパクト

実際、日本でも、労働組合の成果として十分に光が当たっていない面もあるかもしれないが、社会的な影響力を発揮しているケースはある。報告書でも、立教大学の首藤若菜教授が「組織拡大の現状と課題」で、「労働組合が関与するワークルールに、一人でも多くの労働者が保護される」ことが影響力を高めるとして、特定最低賃金、産別最賃の導入や、UAゼンセンが一部地域で取り組んだ労働協約の拡張適用の重要性を論じている。併せて指摘しているのが、労組の社会的な存在感を高めていくための「活性化」だ。

この活性化を念頭に、現状でその効果をはかる指標はないが、社会に影響を与えている、もしくは社会とつながろうとする実践をみていきたい。

(1)産別発 制度づくりを通じた社会への波及

全日本自治団体労働組合(自治労)は、各自治体で、同性パートナーらが、結婚、忌引きや介護休暇を取得できる制度を整えていっている。きっかけは、人権問題には取り組んできたつもりだったものの、このテーマは不十分だったのではないかと当時、自治労本部にいた林鉄兵連合副事務局長の気づきだった。自治労内にある地方自治研究(自治研)の作業委員会で研究を深め、組合員にもアンケート調査をしたところ、1万9千人の回答者のうち、6.8%が当事者だったことがわかった。

自治研は、今では全国に当たり前にある「ごみの分別収集」、「急病人の休日・夜間診療」の先鞭をつけた地方自治の研究の場だ。今回も、従来は当事者への配慮を求めるだけだった労働条件交渉の場で、22年春の要求から「各種休暇制度、手当支給において、パートナーシップ制度に基づく関係を前提とした制度または『事実婚と同等』とする制度とすること」と踏み込む案をだした。自治労大分県本部は25年9月時点で、どれだけ浸透しているかを確認。9単組で、休暇と賃金制度で同性パートナーも対象としていることが確認できた。

林連合副事務局長は「自治体は横展開していく力が強く、地域社会への影響力も持てる。こうした制度導入は首長主導のケースもあるが、労組が要求することで誰もが暮らしやすく感じられる制度を広げたい」と話す。

同様に、UAゼンセンが、働き手が接客時に客から

受ける不当な要求などのカスタマーハラスメントを問題化して対策づくりを進めたことや、JAMによる、大手企業に商品を納入する中小企業が賃上げの原資を捻出できるように労務費の価格転嫁を求める取り組みも、職場の声を出発点に、調査と政策提言を重ねることで、法制度や政策づくりにつなげた例だ。これらに共通するのは、現場の困りごとを言語化して普遍的な問いに昇華し、調査やデータで裏付け、政策・制度づくりへと結実させている点にある。こうした積み重ねが、構造問題を可視化させ、ほかの産別や業界、ひいては労組外の社会に対しても波及効果を生んでいるのだろう。

(2)地域発 組合員のために社会とつながる

身近な地域社会で役に立つことを志向している労働組合もある。

日本郵政グループ労働組合関東地方本部(JP労組関東)は、25年12月、会社側の協力をうけて、さいたま新都心郵便局内で、食事付きの職場体験を初めて開いた。冬休み期間中ということで、地域の子どもや保護者25人の参加があった。日本郵便およびゆうちょ銀行職員が講師となり、金融教育を実施した上で、年賀状づくりや郵便局内の見学を通じて仕事を紹介した。そのうえで、お弁当を提供した。今後も、同様の取り組みを夏休みにも開催する考えだ。

もともとはこども食堂を開こうと考えたが、食事だけだと来づらい人もいるかもと考えて、職場体験も併せた形にしたという。提供したお弁当は、地域のこども食堂から購入。かつ、スーパーなどが閉店した地域では、郵便局にミニストップを併設する試行が開始されているが、そこで販売されている賞味期限が近くなった商品を会社がとりまとめた後、地域のこども食堂の支援として送る際の送料を労組でカンパを募るなど、日常的な関わりを持つことも始めた。

小澤仁書記長は「これまでは職場環境の改善や労働条件の向上といった組織の内向きの取り組みが主で、こうした住んでいる地域の社会問題に向き合うような外向きの活動は初めてだった。だが役員や組合員の反応も良く、今後も広げたい」と話す。

活動を始めたきっかけは、コロナ明け、目に見えて組合員が減少し、その参加率も減っていった危機感だった。ただ、こうした中で、組合員にとっては労組の専門的な話ではなく、貧困格差など、身近な社会問題の方が関心をひき、共感があることに気が付いた。

JP労組では、正社員約22万人のほかに、アソシエイト社員(有期雇用から無期雇用に転換した社員)を含む臨時従業員が13万人おり、こうしたアソシエイ

ト社員の組織化や格差是正にも取り組んできている。小澤氏は「組合員は以前より、より多様な背景をもち、男女ともに家庭との両立も忙しい世代になってきている。幅広い組合員の参加を呼びかけるなら、今までの労組の職場環境を改善する活動だけを見直しても、参加率を高めるのは難しいと思った。それでも住んでいる地域や社会課題には関心がある中で、労組の活動自体を広げる必要があると考え、思い切って企画した」と振り返る。

これまでも地域の川の清掃といった労組としての福祉活動はあったが、社会課題の解決を自分たちで設定して取り組むのは初めてだった。この間に講師として招いた認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえの湯浅誠前理事長には、社会の課題解決には、地域のつながりをつくるのが大切だと聞いた。労組の課題感とつながるほか、地域に根差した企業としても重要だと考えていることだった。

「今の若い世代は社会問題への意識は高く、こうした活動には関心がある。労組自身が社会性を持ち、社会のなかで労組の存在感を高め、イメージが刷新されていくことが、結果的に組合員への訴求力にもつながるはずだ」(小澤書記長)

またデンソー労働組合の場合、外に目を向けるきっかけになったのは、転換期を迎えている自動車業界や社会情勢の不確実性が高まる状況だった。「組合も現状維持に甘んじることなく変化していかなければならない」(デンソー労組幹部)と、21年に労組の在り方を模索するためのビジョン策定を行う中で、幅広い社会課題に対応することや、主体的に自己実現できる力を手に入れられるようにすることを活動方針に掲げた。

その体現の場が24年から始めたカワレルアクションカレッジだ。台風の影響で、浜名湖でアサリが不漁になっていると知れば、組合員らに呼び掛けてアマモ養殖に取り組んだ。米不足の問題を知って、地元農家の米作りに参加し、できた米はこども食堂やフードバンクに寄贈した…そんな風に初めにLINEで情報を提供して関心を高め、次にイベント参加の機会をつくり、地域にある課題の解決に向き合う場を作ってきた。イベントは組合員が子どもや家族も伴って参加できる形にし、ボランティア休暇を活用してもらってきた。背景には「地域社会に組合員の居場所があることは大事だという考えもある」(岡野美由美副委員長)という。

担当の片山あかり執行委員によれば、カワレルアクションカレッジ以外の活動でも、ふだんから社会に目を向ける姿勢が浸透しだしているという。今後、

こうした組合員と、地域で手伝いを求める声をつなぐマッチング・プラットフォームづくりも検討している。

労組の活性化も念頭に、地域の困りごとに耳を傾け、組合員と社会をつなぎながら、ともに社会課題の解決にあたる活動が各地で生まれだしている。

社会が労組を支える可能性

広く社会に影響を与えたといった視点で見れば、ゴミの分別回収や緊急医の輪番、LGBTQ+の方々の労働条件の改善、カスタマーハラスメント対策、労務費の価格転嫁は、組合員ではなくても、誰もが受けている、もしくは受けられる恩恵だ。もっとさかのぼれば、社会で十分意識されていないが、週休2日、育児休業など今では当たり前の仕組みや法制度が、元々は労組発だ。労使関係の枠組みは多様で、労組はその一つに過ぎないかもしれないが、労使関係にとどまらない、働き手目線の提起ができる社会インフラのような役割があるといえないだろうか。

そう考えるならば、労組が組織率にとどまらない目標を掲げる以上、社会の側も、労組の貢献を再評価し、組織率によらない新たな評価軸を持てるかどうかも問われるのではないか。「労組は自主組織」と言われ、その活動は自助努力に任されていることも多い。だが果たして、それだけで十分なのか。今後、格差がさらに広がることを見込まれるなか、社会のレジリエンスをどう高めるかという視点からも、今の時代に労組をどう位置づけなおすかは、きわめて重要な問いのはずだ。

海外では、労組を支える政策づくりが進んでいる。英国では、労働党政権の誕生によって、25年末には、労組の承認手続きの簡素化や、労組に関する法的枠組みを現代の労働慣行に即した内容に刷新する内容が盛り込まれた雇用権利法が成立した。韓国では1990年代より企業別組合から産業別組合への組織転換が行われ、2026年3月には下請け企業の労組が元請け企業に対して交渉・対話を要求できる、労組強化に向けた改正労働組合法が施行された。ドイツでは、14年に労働協約が組合員以外に広く適用されるように条件を緩和。26年も、公共事業の入札企業に対して産業別の労働協約の労働条件の保証を義務付ける連邦協約遵守法が審議されている。

米国では、トランプ政権前の民主党のバイデン政権で、財務省が初めて「労働組合と中間層」(23年)という報告書を出し、労組政策に力を入れだしていた。いずれの国の労組の組織率も、日本とそう大きく変わ

らないが、それでも格差是正の一助として、労組の強化に向けた政策がこれだけ議論にのぼっているのだ。

歴史を振り返れば、日本の労働組合は明治時代から、結成と弾圧をうける歴史を繰り返して発展してきた。1980年代以降は、新自由主義の旗が振られるなかで、向かい風が強かったかもしれない。だが、第二次世界大戦直後は、GHQ(連合軍最高司令官総司令部)が民主化支援の一環として労組を法的に位置付け、政策的にも支えた。それが、各家庭が豊かさを実感できる高度経済成長につながった。つまり日本でも、労組に対して積極的な政策支援がとられ、その効果が実感された時期がある。

英国、韓国、ドイツ、米国と日本の経済政策を比較することは多い。もちろん各国とも、労組をめぐる歴史も法制度も違うが、労組の経済的、社会的な機能は大きくは変わらない。日本でも、各国の労組の強化策について学び、必要な検討を進めるべきではないだろうか。また重層的に社会で支えるという観点からは、これから働き手を送り出す大学などにおいて、米国で見られるように、労組を外から支える仕組みを強化することも期待される。

提言で目標があがった意義と課題

改めて、報告書で「組織率にとどまらない新たな目標と指針」を掲げた提言の意義は、労働組合を「組合員のための組織」ととどめず、「社会の一員」として再定位した点にある。労組自身が社会との関係性を回復し、政策の現場やアカデミアにも労組を支える仕組みが作られていくことで、長期的な社会全体の底上げにつながっていく。期待したいのは、そんな流れだ。回り道のように感じられても、おそらくこうしたことが多くの人に労組を必要な存在として再認識してもらい機会となっていき、結果的に組織率向上につながられるのではないかと、とも思う。

もし課題を一つ指摘するとすれば、どう浸透させるか、かもしれない。これまでの積み重ねや、それぞれの危機感から、提起されている方向にすでに舵をきり、動いている現場もある。だが、報告書が出てから2年。3回の国政選挙が行われ、春闘もずっと高い目標が掲げられている状況が続く。現実には多くの労組にとって、長期的な視点に立つ議論を咀嚼する余裕がない時期であったことは否めない。改めて連合本部、連合総研、各産別や単組など、さまざまなステージで、報告書をきっかけにしたワークショップなどで、提起されたことを自分ごとに落とし込む機会があると、より効果的に広がるのではないかと。

【注】

- 1 中村天江・桑原進・神林龍・Bryson, Alex・Wels, Jacques(2025)「なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？」財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』161, pp.98-132.