

DIO

第39巻第5号通巻419号
連合総研レポート
2026年5月号

No.419

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

特集

「労働組合の未来」報告書から2年、 労働組合の現在地

労働組合の未来に向けた「5つの提言」

中村 天江 …………… 4

コミュニケーション・デザインをいかに創造するか

——研究者と労働組合役員の共創の可能性

梅崎 修 …………… 7

1000万人の連帯は、経済・政治・社会の循環の「要」

——地域への関わりが労働組合の活路

中村 天江 …………… 11

労働組合によるジェンダー平等の推進

宇野 悠 …………… 17

労働者代表制および組合活動時間と賃金保障に関する

検討は進んだのか

村上 陽子 …………… 22

社会とつながる労働組合 組織率によらない評価軸も

藤崎 麻里 …………… 27

解題

対話から生まれた労働組合の「次の一歩」

中村 天江 …………… 31

巻頭言 …………… 2

実質賃金算出のための物価指数から
持家の帰属家賃を除くべきか否か

報告 …………… 37

働き方の多様化と法的保護のあり方
～請負業者とプラットフォームワーカーの就業実態及び
国際動向を踏まえて～(概要)
—労働者概念の在り方に関する調査研究報告書—
(連合・連合総研共同調査研究)

九段南だより …………… 43

本との出会い

最近の書棚から …………… 44

小向太郎 著
『プラットフォームに正義を託せるか
「コンテンツ・モデレーション」の最前線』

今月のデータ …………… 45

厚生労働省「労働組合基礎調査」、
大阪商業大学「日本版総合的社会調査」ほか
個人調査と厚労省「労働組合基礎調査」で
組織率のギャップが拡大

事務局だより …………… 48

実質賃金算出のための物価指数から 持家の帰属家賃を除くべきか否か

連合総研所長 市川正樹

最近、実質賃金が話題になることが多いが、名目賃金から実質賃金を算出する際の物価指数として、①CPI(持家の帰属家賃除く総合)、②CPI(総合)、を使う2つのやり方がある。

住宅が貸家の場合には、貸主が住宅サービスを生産し、借主はそのサービスを消費して家賃を支払っている。更に、持家の場合も、自ら住宅サービスを生産し、それを自ら消費していると擬制した額が帰属家賃である。帰属家賃を含めるようになったのは、GDPの国際基準の設定において、消費支出の算出について、持家比率が国によって異なるため、そうした違いを帰属家賃の導入により解消しようとしたことが背景にある¹。当然、消費の実質値を算出する際の物価指数にも帰属家賃を含める。例えば、日本のCPIでの帰属家賃のウェイトは15.8%程度(2020年基準)であり、結構大きい。

毎月勤労統計の場合、CPIとしては、従来から持家の帰属家賃除く総合を使用していた。国際比較ではなくあくまで国内の賃金動向の把握が大きな目的であることや、実際は存在しない価格を使い現実からかけ離れることを回避したことなどからではないかと思われる。

こうした中、経団連などは単なるCPI(総合)もあるので、どちらを使うか明確にすべきなどと提唱した(例:2025年の経団連の経営労働政策特別委員会報告)。背景としては、帰属家賃の変化は少ないので、**下図の丸で囲んだ部分のように、入れた方が物価下落**

幅が小さくなり、実質賃金を高めに行けると考えた可能性はある。

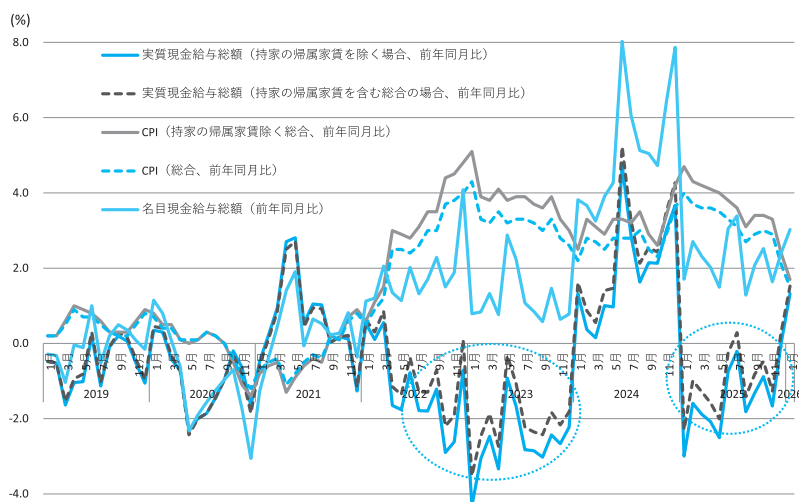
その後、2025年3月25日の経済財政諮問会議において、国際比較のためにも、持家の帰属家賃を含む「総合」も用いるべきとの意見が出され、内閣官房の検討会から意見が示され²、これを踏まえ5月9日公表の毎月勤労統計の3月分から、従来の帰属家賃を除いた物価指数を使った実質賃金に加えて、帰属家賃を含む物価指数を用いた実質賃金も合わせて公表されることとなった。

このように、様々な情報が提供されることは基本的に歓迎すべきことではある。しかしながら、賃金の判断にどのような定義の数値を使うかの基準などの変更は別問題であり、そもそも実質賃金が焦点とならない「平時」に議論すべきことである。現在のように、実質賃金が大きな話題となっているときに、基準などの変更は行うべきではない。

更に、「平時」となっても、現状のように帰属家賃を除く物価指数を使用すべきであろう。これは、上記のように、国内の賃金動向の把握が目的であることなどのほか、そもそも賃金に帰属家賃が入っていない・入れようがない(GDP統計の消費支出には入っている)からである。

- 1 ヒル、スタイラー、清水(2023)「国民経済計算における帰属家賃の測定～用途、アプローチ、および問題点～」、内閣府経済社会総合研究所「経済分析」第207号
- 2 内閣官房「賃金・所得統計の在り方に関する検討会」https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/chinginshotoku_tokei/index.html

図 実質賃金の算出に持家の帰属家賃を除くCPIを使うか否か



(出所)名目現金給与総額は厚生労働省「毎月勤労統計」、CPIは総務省「消費者物価指数」

特集

「労働組合の未来」 報告書から2年、 労働組合の現在地

2022年5月、連合総研と連合は共同で「労働組合の未来」研究会・検討会を立ち上げ、2024年6月に報告書『労働組合の「未来」を創る ―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』を発表した。この報告書には、各分野をリードする研究者や労働組合の実務家たちが、16の角度から労働組合の現状を分析し、今後の進路を示した論文が収録している。そのうえで、それらを横断する形で、「労働組合の未来に向けた5つの提言」を提起した。

報告書の発行から2年、はたして、労働組合は進化したのか――。5つの提言それぞれについて、「労働組合の未来」研究会の委員や第三者に考察いただいた。本特集が、労働組合の未来に向けて、これまでの動きを振り返り、今後のさらなる前進の道標になることを願っている。

労働組合の未来に向けた 「5つの提言」

「労働組合の未来」研究会・検討会 事務局主担当
連合総研 主幹研究員
中村 天江

2022年5月、連合総研と連合は共同で「労働組合の未来」研究会・検討会(座長:玄田有史 東京大学社会科学研究所教授、事務局主担当:中村天江 連合総研主幹研究員)を立ち上げ、2024年6月に報告書『労働組合の「未来」を創る 一理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』を発表した。報告書には各分野をリードする研究者と労働組合の実務家による16本の論文(図表1)を収録し、多角的な考察を行った。加えて、16本の論考を横断して、「労働組合の未来に向けた5つの提言」(図表2)を提起した。

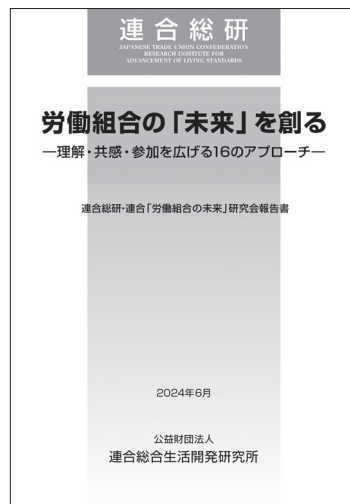
報告書の発表以降、セミナーや勉強会、記事での紹介など、「労働組合の未来」に関して、数多くの感想や意見、問い合わせをいただいた。そうした機会は、研究会・検討会の座長や事務局主担当だけでなく、取りまとめに関わったすべての方々、そして、その人たちから話を見聞きした方々に及んでいる。筆者のあざかり知らないところで、内容を紹介・活用いただいたこともあったと感じている。この報告書は労働組合に対する「理解・共感・参加を広げる」ことを意図したものであるため、労働組合の内外で労働組合の未来に向けた関心や議論が喚起されたことを、大変うれしく思っている。事務局主担当として、皆さんの協力や推進にあらためて感謝の意を表したい。

では実際に、労働組合は「労働組合の未来」研究会・検討会のメッセージをいかに受け止め、どのように進化したのか。そしてさらなる前進に向けて何が必要なのだろうか。本特集では5つの提言、①コミュニケーションの刷新、②地域(コミュニティ)に軸足を置いた組合活動、③人材・ニーズの多様性への積極的対応、④法律・政策・制度の再検討と見直し、⑤組織率にとどまらない新たな目標の追求、それぞれに関して(図表2)、現状を考察し、今後の道筋をあらためて提起したい。

実は、研究会・検討会の議論の過程では、「多くの批判や改善提案がなされてきたのにもかかわらず、労働組合は十分な変革ができないままだ。この研究会で未来像を提示しても何も変わらないのではないか」という厳しい意見があった。労働組合の変革に関しては、文献等でも同様の指摘がなされてきた。その一方で、ある委員からは「労働組合の皆さんはすでに頑張っているのではないか。これ以上『頑張ること』を前提にすることは、現実味がないのではないか」という声もあがった。

であるならば、労働組合に関しては、変革の方向性を示すこと以上に、現実的な形で変革を後押しすることが大事となる。そこで本特集では、「5つの提言」それぞれに関して、現状を整理し、今後をガイドする役割として、5人の執筆者に寄稿を依頼した。

まず、「提言① コミュニケーションの刷新」については、「労働組合の未来」研究会の委員であり、報告書のなかで「コミュニケーション・デザイン」というコンセプトを提案した梅崎修 法政大学キャリアデザイン学部教授に寄稿いただいた。



図表1 報告書『労働組合の「未来」を創る ―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』

総論	「労働組合の未来」研究会の狙いとまとめ	研究会
1章	組織拡大の現状と課題	首藤若菜
2章	労働組合と民主主義の未来 ―地域とファンダムの可能性―	宇野重規
3章	批判されるより怖いこと ―「勤労者短観調査」の20年の比較―	梅崎 修
4章	労働組合は変わったほうがいい？だとすれば、どこをどうやって？ ―構成員の多様化、対抗性・政治性、歴史と変革のバランス―	富永京子
5章	労働組合と政策形成	市川正樹
6章	「労働者代表制」と労働組合法の狭間を埋める	新谷信幸
7章	企業別労働組合の未来と労働法	植村 新
8章	座談会「労働組合の未来のためにできること」	玄田有史・仁田道夫・佐藤博樹・ 中村圭介・山川隆一 他
9章	『壁を壊す』をたどる旅 ―パートタイマー・契約社員等のユニオン・リーダー―	村上陽子
10章	キャリアとしての組合経験 ―女性の担い手確保に向けて―	縫部浩子
11章	労働組合におけるジェンダー平等推進とクォータ制 ―日仏比較を通じて―	石川茉莉
12章	Google 労働組合の新しさ	中村天江
13章	離れた職場に連帯（つながり）を生むコミュニケーション・デザイン	梅崎 修
14章	労働組合が自ら掲げる理想とは？ ―組合綱領と実践の分析―	中村天江
15章	労働組合の求心力向上に関する分析 ―A労組の分会に着目して―	松岡康司
16章	地域における「労働者代表機能」を超えて ―人口減少、格差が拡大する中での地方連合会の課題―	平川則男

図表2 労働組合の未来に向けた5つの提言

提言① コミュニケーションの刷新

労働組合への理解・共感・参加を高める鍵は「コミュニケーション」にある。情報の発信や伝達、共有に長けている労働組合は、求心力が高く、運動も成果をあげている。続々と生まれている好事例から、組合コミュニケーションのリデザインをはかっていく。

提言② 地域（コミュニティ）に軸足を置いた組合活動

日本ではこれからも企業別労働組合が主流をしめるという構図は続くだろう。しかし、企業別労働組合は企業内の民主主義や労使自治だけでなく、地域社会における民主主義や自治の牽引者でもある。地域と共にある労働組合として、組合の存在感を高めていく。

提言③ 人材・ニーズの多様性への積極的対応

雇用形態や性別、国籍、働き方…労働組合におけるダイバーシティ&インクルージョンはこの20年でずいぶん進展した。より多くの労働者を労働組合が代表していくために、組合活動のあり方をアップデートし、個人のキャリア形成と有機的につながる人材育成を行っていく。

提言④ 法律・政策・制度の再検討と見直し

労働組合に関する法律・政策・制度に関する提案はこれまであまり行われてこなかった。しかし、労働組合を社会的に評価し積極的に位置づけるには、これらを発展させることも重要である。多様なニーズに応えるための環境整備を大局的な視点から働きかけていく。

提言⑤ 組織率にとどまらない新たな目標の追求

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。

「提言② 地域(コミュニティ)に軸足を置いた組合活動」については、研究会終了後、後続となる「労働組合と地域社会」研究プロジェクトを推進している筆者・中村天江 連合総研主幹研究員が執筆した。

「提言③ 人材・ニーズの多様性への積極的対応」については、単組の役員としてだけでなく、産別労組のJEC連合やナショナルセンターである連合でもジェンダー平等施策を推進してきた宇野悠 ADEKA労働組合中央書記長に寄稿いただいた。

「提言④ 法律・政策・制度の再検討と見直し」については、連合の副事務局長として「労働組合の未来」研究会・検討会に深く関わり、現在は連合総研事務局長である村上陽子が執筆した。

「提言⑤ 組織率にとどまらない新たな目標の追求」については、2025年に『なぜ今、労働組合なのか 働く場所を整えるために必要なこと』を上梓し、労働組合の実態にも詳しい、朝日新聞GLOBE編集部の記者である藤崎麻里氏に寄稿いただいた。

なお、5つの寄稿はいずれも個人的な経験・見解のもとづくものである。

はたして労働組合はいかに進化したのか。そして、さらなる歩みをいかに進めていくのか。「労働組合の未来」を拓くために、本特集が労働組合の現在地を理解し、さらに前進していく道標になることを願っている。

「労働組合の未来」研究会

座長：玄田 有史 (東京大学社会科学研究所教授)
宇野 重規 (東京大学社会科学研究所教授)
梅崎 修 (法政大学キャリアデザイン学部教授)
首藤 若菜 (立教大学経済学部教授)
植村 新 (関西大学法学部教授)
富永 京子 (立命館大学産業社会学部准教授)
村上 陽子 (連合副事務局長)
縫部 浩子 (連合総合企画局次長)

「労働組合の未来」検討会

古川 大 (UAゼンセン書記長)
伊藤 功 (自治労書記長)
川野 英樹 (JAM副書記長)
北野 眞一 (情報労連書記長) *2023年7月まで
水野 和人 (情報労連書記長) *2023年10月から
安原 三紀子 (JEC連合副会長) *2022年7月まで
寺田 正人 (JEC連合事務局長) *2023年2月から

研究会・検討会事務局

市川 正樹 (連合総研所長)
新谷 信幸 (連合総研参与)
平川 則男 (連合総研事務局長)
伊藤 彰久 (連合総研副所長)
主担当：中村 天江 (連合総研主幹研究員)
松岡 康司 (連合総研主任研究員)
石川 茉莉 (連合総研研究員)

※所属・役職は研究会・検討会参画当時(2024年5月時点)のものである

コミュニケーション・ デザインをいかに 創造するか

——研究者と労働組合役員の 共創の可能性



法政大学
キャリアデザイン学部 教授
梅崎 修

コミュニケーション不全という課題

本稿は、「労働組合の未来」研究会・検討会の報告書『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』において、私が考察したコミュニケーション・デザインについて、刊行後の反応を振り返りながら、今後の労働組合運動の展望を考えることを目的としている。

では、労働組合運動の課題を解決していくうえで、なぜコミュニケーション・デザインなのか。はじめに、私がこの言葉に注目した理由を確認しておきたい。

私はこの報告書で、「3章 批判されるより怖いこと—『勤労者短観調査』の20年比較」と「13章 離れた職場に連帯(つながり)を生むコミュニケーション・デザイン」という二つの章を担当した。3章が、労働組合は勤労者からどのように見られているのかについての客観的かつ悲観的な現状認識を示すものであったとすれば、13章は、コミュニケーション・デザインに焦点を当て、そのような現状を乗り越える先進的かつ楽観的な実践事例を探ろうとする試みであった。私は、この報告書が現役の労働組合役員にも読まれることを強く意識していた。そのため、調査・研究という学術的な方法を保ちながらも、日本の職場に向けたメッセージを書きたいという思いがあった。

労働組合運動には、先進的な取り組みがさまざまある。そのなかで私が注目したのは、組合員どうし、場合によっては非組合員も含めたコミュニケーションのデザインであった。私がそこに着目したのは、以前から、組合員どうしのコミュニケーション不全が

大きな課題になっていると感じていたからである。このコミュニケーション不全については、少し説明を補足しよう。

まず、コミュニケーション不全は、労働組合だけの問題ではなく、社会全体に広がる問題である。多くの人がその不全を実感していても、なぜそれが起こるのかをうまく説明するのは簡単ではない。私が連載を続けていた(2026年5月終了、全20回)『快適に働く』を実現するための「職場のコミュニケーション」整理学』(日経BOOKPLUS)でも述べたように、現代人は、自分が処理できる数をはるかに超えるコミュニケーションのチャンネルに直面しており、その多すぎるチャンネルに適切に対処できていない。

こうした状況は、さまざまな要因が重なって生まれたものだが、特に大きな要因は、ITの発展によってSNSやグループウェアの利用が広がったことであろう。かつては、同じ時間に顔を合わせてやり取りすることがコミュニケーションの中心だった。ところが今では、時間も場所もずれたまま、デジタルを通じてやり取りすることが当たり前になっている。それゆえ私は、その連載のなかで、次のように書いたのである。

「ネットがあるということは、いつでもつながっていることを意味する。そして、つながり続けているが、同時に人々は分散している。」

労働組合に限らず、社会の中間集団にとって、「つながり」や「集まり」は、運動の力を生み出す土台となってきた。フリーマン・メドフの古典的研究である「What Do Unions Do?」は、経営側に組合員の要望や意見を伝え、協議・交渉をするという発言力を労働

組合の機能であると定義している。

では、この発言力は何によって支えられているのか。第一に、労働組合役員のもとへ個々の組合員の不満や要望が集まっていなければならない。また第二に、組合員が労働組合運動に積極的に参加しなければならないのである。したがって良好なコミュニケーションが職場になれば、そもそも労働組合は強い発言力を生み出すことも難しいと言えよう。

しかし今日では、つながりがあってもそれが長続きしない。また、集まりは生まれても、そのつどメンバーが入れ替わってしまう。これでは、労働組合運動の力はなかなか育たない。何とかして持続的なつながりをもったメンバーシップを生み出そうと、現場の人びとは苦闘している。

「動員」でも「対面」でも解決できない

そのような苦戦のなかで、一つの手段として「強制」という方法がとられることもある。例えば、労働組合の研修などでは、「動員」という言葉を耳にすることが少なくない。私も組合役員向けの研修に呼ばれることがあるが、どうやら、私の話を聞くために集まってきた人たちも、自主的に参加したというよりは、各職場で割り当てを達成した結果として来ている場合が多いようだ。これは、在宅ワークを推奨していた企業が、あまりにも分散した状況に耐えきれず、全員出社を義務づけるようになる反応に近い。言い換えれば、自由になった職場に、再び「拘束性」を持ち込もうとする反動である。

しかし、動員によって生み出されたつながりや集団から、本当の意味で運動の力が生まれるとは考えにくい。だからこそ、「自由で自律的な集団のままで、一体感を生み出す」という難しい課題に向き合う仕組みこそが、コミュニケーション・デザインなのであり、それを実践する力がコミュニケーション・デザイン力である。

なお、この力は、一般に言われるコミュニケーション力とは異なる。コミュニケーション力とは、一対一、あるいは一対多の場面で、本人が他者に向かって直接働きかける力である。これに対して、コミュニケーション・デザイン力とは、誰かと誰かのあいだにコミュニケーションが生まれるように、間接的に働きかける力も含む。

そもそも、労働組合役員には、一般的にコミュニケーション力の高い人が多い。思わず頼りたくなる人や、職場を盛り上げてくれる人が、職場委員として推薦されるのだから、それは当然の結果である。当初

は私も、労働組合においてコミュニケーション不全が大きな課題になるとは思わなかった。ところが、この問題は労働組合でも深刻だったのである。

組合役員の高いコミュニケーション力は、先に述べたような、同じ時間と場所を共有する対面コミュニケーションにおいて発揮される強さであった。ところが、デジタル化が進み、さらにそれに追い打ちをかけるように、コロナ禍以降は在宅ワークなどの分散型ワークが広がった。結果として、対面でやり取りする機会は急速に減っていった。そして、その副作用として、コミュニケーション不全が広がっていったのである。

現在では、対面と非対面を組み合わせながら、職場に良好なコミュニケーションをどう生み出していくかが問われている。しかし、その解決の糸口をつかめないまま、動員や対面といった従来型のやり方を繰り返すだけになっている場合も少なくない。こうした現状に対する解決策を見いだしたいと考えている労働組合は多いのだろう。だからこそ、報告書の刊行後、私にも個別相談や役員向けセミナー登壇の依頼が続いているのだろう。労使関係の報告書はこれまで数多く書いてきたが、ここまでの反応は初めての経験である。

労働組合の反応とその限界

私が報告書で取り上げたコミュニケーション・デザインの実践は、①空間的な距離、②時間差、③非対面という、それぞれの「離れた職場」における実践事例の紹介であった。例えば、組合事務所の空間デザイン、オンラインを活用して場所と時間の制約を乗り越える仕組みとしての趣味サークル、要所ごとに共通体験をつくる仕組みなどを紹介した。さらに、コミュニケーション・デザインを地域活動のなかに探した報告として、「労働組合は、地域の中のコミュニケーション・デザインに何を学ぶのか」(『連合総研レポートDIO』400号)も報告書の続編のつもりで書いた。これらの取り組みについては、ぜひ報告書や『DIO』を読んでいただきたい。本稿では、そもそもなぜコミュニケーション・デザインに対する反応が生まれたのかをもう少し掘り下げて考えてみたい。

実際、個別に研究室へ相談に来られた単組もあったし、単組や産別のセミナーでも、要望に応じてコミュニケーション・デザインについて話してきた。そうした経験を通じてわかってきたのは、多くの組合が「何かがうまくいっていない」という感覚を抱えていながら、それが何なのかをうまく言葉にできずにいる、

ということである。コミュニケーション不全に対して、動員や対面を強化することで対応しようとした組合では、かえって逆効果になり、方向性を見失っているのではないかと推察される。

先に紹介した日経BOOK PLUSの連載では、企業組織を念頭に置きながら、共創的な集団が成立する条件について検討した。だが、そのような集団の特性は、労働組合にも十分当てはまると言えるだろう。

第一の条件は、自己開示ができることである。労働組合の文脈で言えば、何でも悩みを話せる場になっているか、という条件である。これは案外、心理的なハードルが高い。なぜなら、「かっこ悪いこと」を話せるかどうかが問われるからである。そのためには、心理的安全性が確保されていなければならない。私は、この集団の特質を「開示開放性」と名付けている。

一方で、第二の条件は、集団が閉鎖的ではなく、外部のメンバーに対して開かれていることである。どのような集団でも、新しく参加する人が増えなければ、つまり人の出入りが生まれなければ、集団内の同質性は高まり、固定化していく。積極的な参加が求められる労働組合でも、それは同じであろう。私は、このように常に外部に開かれている特性を「参加開放性」と名付けている。

しかし、この二つの開放性を両立させることは簡単ではない。参加しやすくするためには、集団の境界の壁を低くし、新規参加者が入りやすくならなければならない。だが、メンバーが常に入れ替わる集団では、自分自身を開示しにくい。逆に、労働組合役員が良かれと思ってイベントを繰り返していても、いつも同じメンバーばかりが集まっていれば、その場は常連だけに通じる会話に満ちたものとなる。私は、この後者の状態を労働組合の「スナック化」と呼んでいる。たしかに、スナックは常連にとっては居心地がよい。だが、一見の人にとっては入りにくい場所でもある。ここに、コミュニケーション・デザインにおける「開放性のジレンマ」がある。労働組合の関係者が私の原稿に関心を寄せてくれたのも、まさにこのジレンマを感じていたからではないかと思う。

もっとも、関心が集まったからといって、私がおの関心に対して明快な答えを持っているかといえば、答えはNOである。私は、少ない良い実践を知っているにすぎず、それぞれの組合にとって最も良いやり方がすでに見つかっているわけではない。わかりやすい答えや、必ず成功するノウハウは提供できない。むしろ、最初から答えを求める姿勢のままでは、かえって答えは見つかりにくいのである。

社会実験を一緒に行う アクションリサーチへ

ただ、「答え」はないと言い切ってしまうと、読者のなかには「なんと無責任な」と感じる人もいるかもしれない。

私はこのコミュニケーション・デザインを研究しているが、労働組合のなかには、まだ新しい実践がそれほど多くあるわけではない。先ほど紹介した『連合総研レポートDIO』では、地域のなかにあるコミュニケーション・デザインの先進事例から学ぶべきだと主張した。

もっとも、労働組合の事例を分析するのであれば、すでに存在する実践を調べるだけでは十分ではない。むしろ、新しい実践を実験する(社会実験)ほうが有効ではないかと考えられる。社会実験とは、新しい制度・施策・仕組みを、実際の社会の場で一定期間試してみ、その効果や課題を確かめる取り組みである。例えば、組合事務所の空間を変えたら人が集まるのか、イベントの内容を変えたら参加は増えるのか、グループワークの進め方を変えたら対話は増えるのか、といった問いには、労働組合の現場で実際に試してみる必要がある。

コミュニケーションとは、半ば意識的に、半ば無意識的に行われる行為であり、人びとの相互作用のなかで生まれる。以前、私はフリーアドレス・オフィスにおける社員のコミュニケーションを調査したことがある。管理職や人事部へのインタビュー調査も行ったが、そこで聞けるのは主として「意図」や「計画」といった意識的な行為である。そこで私は、実際にどのようにオフィスが利用されているのかを把握するために、職場を固定カメラで長時間撮影したり、管理職の一日の発話を録音したりして分析を行った。これは、無意識の行為そのものを把握しようとする試みであった。

答えをあらかじめ求める態度とは、言い換えれば、「社会実験の結果を事前に知りたい」と求めることである。それは、実験そのものの意味を否定することにもなりかねない。集まる人数や、参加者アンケートの数値ばかりを事前に気にすればするほど、社会実験はやりにくくなってしまふ。例えば、組合主催のレクリエーション・イベントを企画する際に、ディズニールランドが選ばれることは多い。それは、いわば鉄板の動員成功例だからであろう。しかし、それは労働組合のイベントとしての効果というより、ディズニールランド自体の魅力による効果ではないだろうか。

社会実験とは、本格的な導入に先立って、期間と場所を限定しながら試験的に実施し、その効果や課題を検証する取り組みでもある。効果が事前にはわからないからこそ、実験するのである。もちろん、何も大きな予算をかけた取り組み、例えば組合事務所の建て替えのようなことを試してみようと言っているわけではない。椅子の配置を変えてみる、オンラインと対面の使い分けを変えてみる、レクリエーションの内容を見直してみる。そうした小さな工夫であっても、数値目標をいったん脇に置いてみれば、試せることは実はいろいろある。

私が尊敬し、調査対象でもある秩父地域の商店街の元理事長は、まちづくりのイベントについて、「同じことはやらない」「小さいことから始めてみる」「言いだしっぺにすべて任せる」と教えてくれた。そこでは、「社会実験」や「コミュニケーション・デザイン」といった言葉が使われているわけではない。けれども、その方は、小さく始める実験を積み重ねながら、コミュニケーションのあり方を改善してきた先達なのである。

もちろん、答えがない社会課題を前にして、なかなかアイデアが浮かばないという人もいるだろう。だからこそ、アクションリサーチという手法を知ってほしい。

研究者による調査研究では、研究者が第三者として「客観的な立場」から観察を行うことが多い。これに対してアクションリサーチでは、研究者自身も現場に入り、当事者とともに改善を進めながら理解を深めていく。どちらかといえば、社会実験が交通や都市計画などの領域で、施策導入の効果測定に用いられることが多いのに対し、アクションリサーチでは、当事者と研究者と一緒に実践を改善しながら理解を深めていくという知識創造の過程が重視される。とくに、実践例の数がまだ少ない領域では、このアプローチは有効である。

報告書を書いた後、私は、このアクションリサーチについて語ってきた。そして実際に、うれしい反応もあった。ある単組からの相談では、組合が企画するレクリエーションへの参加率が低いことが課題となっていた。そこで、先に述べた商店街の元理事長のコミュニケーション・デザイン力を紹介したところ、その単組はさっそく理事長を訪ねていったという。元理事長は地元の自営業者であり、労働組合の人たちが自分を訪ねてきたことに驚いていたそうである。

労働組合のみなさんも、答えがないことを前提に、さまざまな可能性を試してみませんか。答えを一緒に探しましょう。

【参考文献】

Freeman, R. B. and Medoff, J. L. (1984) What Do Unions Do? New York: Basic Books. (= 1987, 島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』日本生産性本部)

1000万人の連帯は、 経済・政治・社会の 循環の「要」

——地域への関わりが労働組合の活路



連合総研 主幹研究員
中村 天江

地域提言に対する2つの反応

「労働組合の未来」研究会・検討会の報告書(以下、報告書)による提言②は、「地域(コミュニティ)に軸足を置いた組合活動」である。報告書の発行以降、この提言に対して頂戴した感想や意見は大きく2つに分かれる。

1つは肯定的な反応で、労働組合の地方組織や関連団体を中心に、賛意や期待を寄せる声を頂戴した。地方連合会や地域協議会のセミナー等にも何度もお招きいただいた。地方組織の組合運動については、企業別労組や産別労組に比べて調査研究も少ないため、新鮮味もあったのだと思う。そうした対話を通じて、地方組織の多くは限られた人員や予算で多様な役割を担っており、新たな期待にリソースを捻出する難しさも再認識した。

もう1つは、端的に言えば、「労働組合のほとんどは企業別なのだから、労働組合が地域で存在感を発揮するなんていうのは理想論に過ぎない」という懐疑的な反応である。「労働組合の未来」研究会・検討会の事務局主担当として、この反応も当然だと受け止めている。報告書のリーフレットでも、提言②に関しては、

日本ではこれからも企業別労働組合が主流をしめるという構図は続くだろう。しかし、企業別労働組合は企業内の民主主義や労使自治だけでなく、地域社会における民主主義や自治の牽引者でもある。地域と共にある労働組合として、組合の存在感を高めていく。

としている。日本では企業別労働組合が主流である

ことは、今後も大前提となるだろう。ただし、企業別労働組合が主流だからといって、「労働組合は企業内労使関係だけに注力すればよい」「企業別労働組合のあり方以外は考えなくてよい」という話にはならない。政策・制度要求のように、企業の枠を越えた重要な取り組みは既に存在し、とりわけ労働組合を取り巻く閉塞感を打開するためには、これまでとは違うアプローチが必要だからだ。

いったいなぜ労働組合は地域(コミュニティ)との関わりを大切にすべきなのか。研究会では、企業、産業、国の三層に、あえて地域を追加して、議論を重ねた経緯がある¹⁾。報告書でも、2章「労働組合と民主主義の未来 —地域とファンダムの可能性—」(宇野重規 東京大学社会科学研究所教授)、16章「地域における『労働者代表機能』を超えて —人口減少、格差が拡大する中での地方連合会の課題—」(平川則男 連合総研事務局長(当時)、現在、地方自治総合研究所事務局長)は、そのものずばり、地域に焦点を当てた考察を行っている。13章「離れた職場に連帯(つながり)を生むコミュニケーション・デザイン」(梅崎修 法政大学キャリアデザイン学部教授)なども、地域の組合活動に着目している。

「労働組合の未来」研究会・検討会を推進するなかで、筆者自身が「地域(コミュニティ)」を重視してきた理由はいくつかある。その1つは、労働組合をとらえるうえで経済、政治、社会という観点がありえるが、日本ではもっぱら経済的、社会的アクターとしての労働組合が強調され、社会的アクターとしての労働組合がほとんど無視されていることがある。そして、それが労働組合に対するステレオタイプな認識を増長し、活性化の妨げになっているように見えるから

である。人々の連帯からなる労働組合は極めて社会的な存在にもかかわらず、春闘や選挙などを超えて、労働組合が現代社会のなかでどういう役割を果たしているのかについての共通言語が今はない。提言②に対して懐疑的な声があがるのも、その証左といえるだろう。そこで筆者らは労働組合が行っている社会貢献活動に光をあてることにした。

経済・政治・社会の循環

あらためて報告書に立ち戻ろう。約1000万人の組合員を擁す労働組合は中間団体として存在感を発揮できるはずだと、宇野論文は提起した²。宇野教授は、中間団体とは「地域のインフラを整備するにあたって、行政に依存するのではなく、自ら発案し、協議し、資金を出し合ってそれを実現していく。そのための組織がアソシエーションである。日本語では自発的結社と訳される。」と紹介し、「社会的課題を解決するために自発的に集まった人々が相互に協力するアソシエーションの活動に対して、人々がいかに日頃から慣れ親しみ、かつその運営のテクニクに習熟しているか。このことが、地方自治、ひいては自由な社会を維持していく上で死活的に重要であるとトクヴィルは強調した。」と説明する。

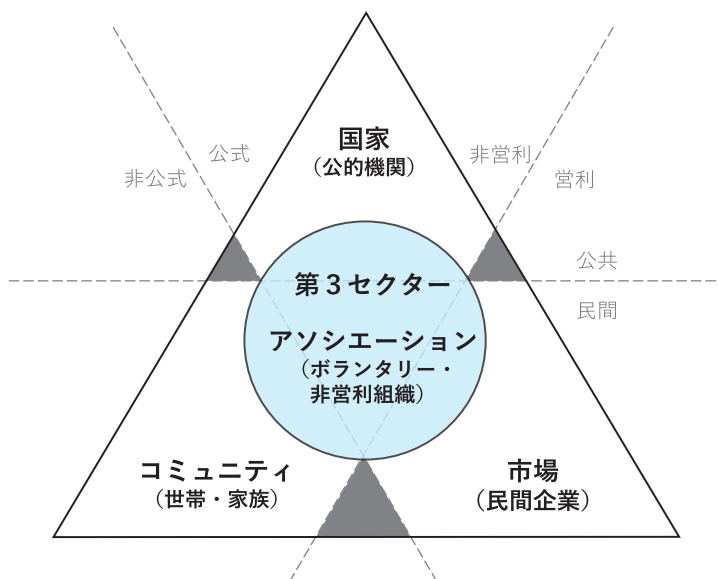
関連して、政治学者ビクター・ペストフが提起した図表1「福祉トライアングル」を見ていただきたい(Pestoff 2014)。アソシエーションは国家と市場、コミュニティのいずれにも重なる中央に位置し、経済(市場)、政治(国家)、社会(コミュニティ)の相互連携や

循環を促す役割を担うことがわかる。労働組合は市場メカニズムのもとで働く人々が、家庭生活や地域市民としての便益を追求し、政治や政策を通じて国家に影響を与えようとする主体的連帯であり、まさにアソシエーションになりうる。

近年、賃上げが大きな社会問題となり、労働組合への関心や期待が高まっている。だが、なかには官製春闘や使用者側の努力とみなす向きもある。また、労働組合にとって政治力は労働者の意向やニーズを実現する強力な手段であり、労働組合が支援する議員は地域課題に熱心に取り組んでいる。しかし、議員の活動を広報誌等で取り上げたり、組合員との対話の場を設けたりしても、その取り組みが組合員に十分浸透し、支持されるとは限らなくなっている。むしろ、選挙への協力要請が、組合活動への忌避感を引き起こすこともある。

つまり、経済や政治の活動だけでは、労働組合は求心力を高めることが難しくなっている。なぜそのようなことが起きるかといえば、とくに政治の活動に対しては、組合員は当事者性を持ちにくいからだろう。議員が自身にとって最優先ではない課題に取り組んだと聞いても、なかなか響かない。「政治参加は民主主義の基礎だ」と言われ、頭では理解しても、心の底から共感できるとは限らない。政治に関心をもっておらず、大きな期待もしていない個人にとって、それは自然なことだろう。ところが、ここに社会というピースを組み込むと、経済、政治、社会が有機的に結びつき、アソシエーションの意義が明白になる。

図表1 福祉トライアングル



出所:Pestoff (2014)

楽しさと魅力の「ファン」が大切

宇野論文はさらに、労働組合の未来には「ファンダムの原理」を取り込むことが大切だと提起し、多くの組合関係者の関心を集めた。宇野教授によると、ファンダムとは「人が何らかの対象を好きだと感じ、その対象のために少しでも自ら活動してみたいという思い」である。これは、アイドルの推し活など、「ファン(fan)」を強調したもののだが、筆者が皆さんと話すとき、どうやら楽しさを意味する「ファン(fun)」のイメージを重ねて共感している人も結構いる。

しかも、楽しさに関しては、梅崎論文が、一般的に補足的活動とみなされてきたレクリエーション活動こそが、組合リーダーの発掘や育成、組合内部のコミュニケーションの基盤になっていると指摘し、レクリエーション活動の再構築を呼びかけた。

では、労働組合が大事にすべき楽しさとは何なのだろうか。労働組合は昔からバーベキュー大会やボウリング大会、飲み会など、レクリエーション活動を行ってきた。しかしこうしたエンターテインメント性が高い活動では、参加者の偏りや減少が執行部の悩みの種になっている。むしろ最近では、単に皆で集まってお酒を飲んで盛り上がるよりも、社会課題解決の要素を埋め込んだ活動で盛り上がるケースが出てきている。なかには、「最近の若い世代からは、社会貢献活動には参加したいが、労働条件や選挙に関する活動には参加したくないと言われる。社会貢献活動がきっかけとなって、労組の本流の活動にも積極的に参加してもらえるようにしていきたい」と語る労働組合もある。他方、後述するように、労働組合の

社会貢献活動でも二極化が生じている。

このように、これからの労働組合は「楽しいfunがあり、fanを惹きつける」を大切にしたい方がよい。だが、エンターテインメント性が高い旧来からのレクリエーション活動だけでは不十分で、見直しが求められている。そして、そのひとつの形として、労働組合による社会貢献活動がある。

地域社会における労働組合

2024年6月に「労働組合の未来」研究会・検討会を終えた後、提言②に関しては、連合総研で筆者が主担当となり、研究を続けることとなった。

まず、2024年9月に『連合総研レポートDIO』400号で特集「地域と共にある労働組合」を、さらに2025年9月には411号にて特集「労働組合はソーシャル・キャピタル！」を設置した。いずれも、「ソーシャル・キャピタル(社会関係資本)」としての労働組合に焦点をあてたものである。ソーシャル・キャピタルとは「お互いさまの規範と信頼をともなう人々のつながり(ネットワーク)」のことであり、個人の人生やコミュニティにポジティブな影響をもたらすため、政治や公衆衛生、教育、経済などの広範な分野で研究され、政策に反映されてきた概念である。近時、人的資本(ヒューマン・キャピタル)への関心が高まっているが、労働組合は社会関係資本(ソーシャル・キャピタル)の側面を前に押し出すことが、存在感向上の鍵になるという内容である。

並行して、連合総研では「労働組合と地域社会」というプロジェクトを立ち上げ、労働組合の社会貢献

DIO		連合総研レポート 2024年8・9月号 合 併 号 No.400
DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見		
地域と共にある労働組合		
解題 ソーシャル・キャピタルとしての労働組合	中村 天江	4
寄稿 労働組合は、地域の中のコミュニケーション・デザインに何を学ぶのか	岡崎 修	7
労働組合が「婚活イベント」を行う是非 ―背後にあるストーリーを探る―	中村 天江	11
地域社会と労働組合 ―政策制度要請を中心に―	中村 圭介	18
労働組合による災害ボランティア	中村 天江	22
2 選抜の選考方法 「スタグデフレーション」	松井良和 著 「選抜と仕事を確立させる働き方革命 ドイツ的選考のススメ」	44
30 DIO400号特集 タイトル一頁にみる9年連続 売れた20冊の中から選取をせよ!日本社会	連合総研「選抜特集」2023年選抜・2022年選抜 労働組合と地域社会 ソーシャル・キャピタルになれるか?	46
34 労働組合と選考委員会という ソーシャル・キャピタル	事務局より	48
ホームページもご覧ください https://www.rengo-soken.or.jp/		

DIO		連合総研レポート 2025年8・9月号 合 併 号 No.411
DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見		
労働組合は ソーシャル・キャピタル!		
解題 労働組合とソーシャル・キャピタルの交差点	中村 天江	4
寄稿 労働組合とコミュニティ・オーガナイズン ―思想的源流と米国の示唆―	山崎 寛	10
労働組合は地域のソーシャル・キャピタルを育めるか	萩野 秀晃	15
ソーシャル・キャピタルからみた労働組合	稲葉 隆二	20
4つのキャピタルと労働組合	西村 孝史	25
2 選抜の選考方法 民主主義の学校として	山崎 寛 著 「伊たかきぞう測るか ―ウエルビーイングの経済学」	31
30 労働組合と 社会保険をいかに活かすか	事務局より	32
34 選抜「選抜と選考委員会」のメカニズム 組織「社会関係資本」に関するアンケート」ほか 地域、個人、労働組合、企業、 「百方よし」の社会貢献活動へ	事務局より	36
ホームページもご覧ください https://www.rengo-soken.or.jp/		

図表2 Web記事「社会課題への貢献」シリーズ

タイトル	執筆者
「困った」を放っておかない。災害支援・就労支援で信州を支える連合長野	新井康弘（連合総研主任研究員）
「子どもの貧困」に4団体が協働して挑む連合沖縄	堀江則子（連合総研主任研究員）
3つの「ファン」を大切に、連合は労組の支え合い・助け合いの輪を広げる	中村天江（連合総研主幹研究員）
地域密着の強みをいかし、「子どもや高齢者の安全」を見守る生保労連	新井康弘（連合総研主任研究員）
ひとり200円の小さな善意が支える、50年にわたる自動車総連の大きな社会貢献活動	堀江則子（連合総研主任研究員）
50年続く障がい福祉、一人の組合員の声が電機連合を動かした	中村天江（連合総研主幹研究員）
「21世紀デザイン」をともに、社会貢献活動を20年近く続ける情報労連	中村天江（連合総研主幹研究員）
社会課題解決に労使対立はない！経団連に聞く労働組合の強みと可能性	中村天江（連合総研主幹研究員）
社会貢献活動の「基本方針」をグループでつくり、高島屋労組の12支局で展開	新井康弘（連合総研主任研究員）
デンソー労働組合がつくる企業内大学「カワレルAction College」の挑戦	堀江則子（連合総研主任研究員）
労使共通の理念と独自財源、ゼンショーG労連はリソースの25%を社会課題に！	中村天江（連合総研主幹研究員）
大学生1.6万人に食料を配った連合北海道 コロナ禍に人と多組織の力を結集	有馬知子（ライター）
子どもの笑顔は、教員が働けてこそ 残業123時間の教育改革に取り組む日教組	有馬知子（ライター）
法律、SNS、メディアすべてを駆使して外国人労働者を守る産別労組JAM	有馬知子（ライター）
悪質クレーム撲滅！170万署名で国を動かしたUAゼンセンの顧客・ハラスメント対策	有馬知子（ライター）

活動に関する研究に着手した。聞き取りを行った図表2の取り組みについて、連合総研のホームページで記事化している。図表2を見ていただくとわかるように、労働組合の社会貢献活動には、他団体との協力・連携など組織力を活かし、かつ、10年20年と長期にわたって継続している活動が多いという特徴がある。SDGsの時代、こうした労働組合の強みは社会的にも大きな意義がある。

ちなみに、研究プロジェクトの立ち上げにあたっては、何に焦点をあてるのかを議論した。労働組合の地域社会への関わりでは、政治や政策・制度との関係が非常に重要だからである。しかし、その一方で、選挙への協力要請が組合員の不満の種にもなっており、また、かつてに比べて労働組合の支持する候補者の当選も難しくなっている。したがって、新たな方法論を見出すには、地域における政治への関与とは違うアプローチが必要と思われ、社会貢献活動に焦点を絞ることにした。これらの事例をもとに目下、労働組合の社会貢献活動に関して促進要因や阻害要因について構造化している。

社会貢献活動のポテンシャル

労働組合による社会貢献活動は一見、変化球に思えるかもしれないが、実は的を射ているのではないかというのが筆者の見立てである。その理由を5つお伝えしたい。

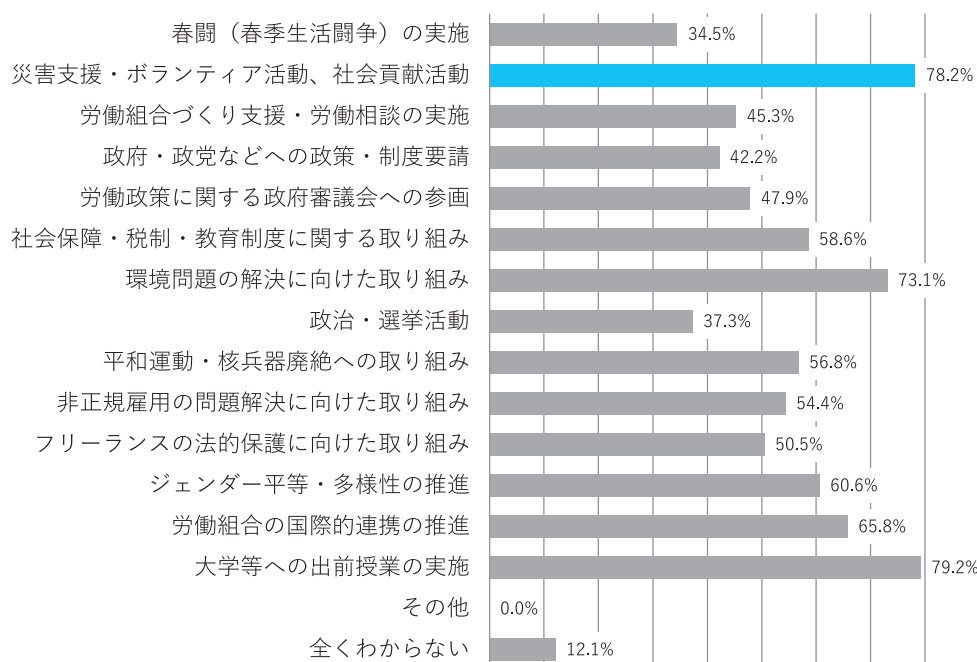
第一に、今日、労働組合はストライキよりもはるかに

多くの社会貢献活動を行っている。金銭や物品の寄付、フードバンクの活動、地域の清掃活動、災害時のボランティア活動など、連合の「ゆにふあん」に掲載された取り組みは6カ月間で2000件を超えている（中村 2026）。ちなみに2024年の労働争議件数は278件であり（厚生労働省「令和6年労働争議統計調査」）、労働組合の活動として社会貢献活動に関心が払われていないのは、重大な見落としとなっている。

第二に、個人のなかに社会貢献活動に取り組みたいというニーズがある。内閣府の調査によれば、企業で働く人たちが一番、ボランティア活動に関心があっても活動できていない（内閣府 2022）。だが、ボランティアやNPOで活動している企業人は、環境変化があってもキャリアを切り拓いていけるという感覚をもっている（リクルートワークス研究所 2018）。また、ボランティアやSDGsに関する教育や高齢者雇用安定法の改正により、若い世代や中高年の世代で、社会貢献活動に対する知識や意欲が醸成されるようになっていく。

第三に、人口減少により地域では様々な課題が深刻化しているが、NPOの数は、2017年度以降、減少に転じている（内閣府NPOホームページ）。他のプレイヤーの協力や参入が重要になっており、近年、急速に存在感を高めているのが企業である。SDGsに積極的に取り組む企業の割合は、2020年は24%だったが、2024年には55%に増え（帝国データバンク 2024）、経団連が2024年に行った企業行動・SDGs委員会委員企業への調査でも、回答企業153社の9割が経営理念

図表3 連合は自身にとって身近な存在だと思うか
(知っている連合の取り組み別)



出所:連合(2025a)「連合と労働組合のイメージ調査」※2024年実施

と社会貢献活動の方針を関連づけている。回答企業の8割近くが推進理由として「社員が社会課題に触れて成長する機会」をあげており、人事施策としての狙いも強まっている。一方、最大の課題は「活動に参加・協力する社員の広がり」が7割となっている。なお、社会貢献活動の推進主体として労働組合をあげる割合も5割近い(経団連 2025)。

第四に、連合が2024年に行った「連合と労働組合のイメージ調査」によれば(図表3)、連合が「災害支援・ボランティア活動、社会貢献活動」に取り組んでいることを知っている人が連合を身近な存在だと思う割合は78%と全16項目中2番目の高さとなっている。「春闘」を知っている場合は35%、「政治・選挙活動」は37%、「非正規雇用の問題解決に向けた取り組み」は54%なので、労働組合に対する理解や共感が長期的に低下しているなかで(梅崎 2024; 中村他 2025)、労働組合による社会貢献活動は、労働組合への共感や支持を高める可能性を秘めている。

第五に、しかしながら全体で見れば、労働組合による社会貢献活動は大幅に縮小している。連合や経団連の調査からは、地域や社会の課題に対して労働組合が存在感を増しているように見える。ところが、厚生労働省の調査で、重点活動に「社会活動、地域活動」をあげる労働組合の割合は、2008年は12.4%だったが2023年には3.6%まで減少している(厚生労働省

2008; 2023)。労働組合の守備範囲の拡大、専従役員の減少、本業の多忙化などがあいまって、優先度や重要度の低い活動は縮小・廃止されているためである。つまり、経団連に加盟し、企業行動・SDGs委員会に所属するような大企業に限れば、労働組合も社会貢献活動に熱心に取り組んでいるが、社会全体で見ればそうした労働組合はごく一部になっている。

このように、労働組合による社会貢献活動は、社会的要請と労働者の潜在ニーズに応え、産業界の変化に呼应し、労働組合の発展にも寄与する可能性が高い。しかし、全体で見れば労働組合の社会貢献活動は大きく後退しており、地域や個人、労働組合のいずれにとっても好ましくない状態となっている。したがって、どうすれば労働組合が社会貢献活動を実施・継続できるのか探索する必要がある。

強みは組織力、では伸びしろは？

労働組合の社会貢献活動に焦点をあて、その仕組みや課題について調べることにより、わかってきたことがある。

まず、大前提として、労働組合は組合員の組合費で運営する利益集団であり、一義的には経済的な労働条件や地位の向上を目的とする連帯である。したがって、組合員ではない人々のための社会貢献活動は副

次の活動であり、決して強制されるべきものではない。どの活動にどのように取り組むかは、各組織が自分たちで決めることである。とはいえ、本稿で論じてきたように、労働組合による社会貢献活動の意義は大きく、それは労働者や労働組合にとっても意味がある。したがって、推進の余地は大きい。

とりわけ労働組合が強いのは、一度決めたことは余程のことがない限り、続けていくという持続性の高さと、他組織・他団体との連携といった組織間の連帯を活かす力である。労働組合が労福協(労働者福祉協議会)などと取り組んでいる労働者自主福祉運動はその典型だろう。

さらに労働組合の人々は、活動においてもさまざまな状況や事情に目配りや配慮ができ、また、実行にコミットするという特徴がある。経団連ソーシャル・コミュニケーション本部の正木義久本部長は「労働組合と地域社会」プロジェクトによるインタビュー(図表2)に対して、「輪島市の社会福祉協議会の運営を手伝っていたのは労働組合の方でした。労働組合の方は行動が早く、機動力があるし、現場を知っていて、手足を動かせるのがさすがだと思います。それに労働組合は、弱い人に寄り添い、インクルージョンする力が強い。例えば、ボランティアの参加者にもいろいろな人がいて、障害や何らかの事情をもっている方もいます。労働組合の人たちはそういう方たちと一緒にうまく活動しています。」と述べている³。こうした労働組合の強みを存分に発揮することが期待される。

一方で課題も明らかになりつつある。大企業の労働組合や産別労組は万人単位の組合員を擁し、そうした組合員に対して地域や社会の課題を共有し、可能な範囲で協力を求めることができるという特殊な立場にある。しかし、社会貢献活動に関しては、募金などの一部の活動を除くと、組合員や労働者の参加人数は非常に少ない。背景には、組合組織の階層的な情報伝達や意思決定の仕組みがあり、統制を重視してきたがゆえに、組合執行部から遠い一般組合員が情報に触れ、参加する余地が限られてしまっている。予算や企画の都合で、広く門戸を開くと、参加希望が叶わない人が続出するというジレンマもある。また、同じような活動でも、仕立て方や見せ方、伝え方によって、希望者数に大きな差がでるという現実もある(連合2025b)。

だが、執行部からは遠く、従来の組合活動には消極的な人たちのなかにも、社会課題への取り組みには積極的な人はいる。とくにボランティア教育やSDGsに関する知識の浸透により、若い世代も含め

て意欲的な人たちが出てきている。労働組合が社会貢献活動を通じて求心力を高めていくためには、これまでとは違う参加の方法をつくる必要があるが、労働組合にはその素地が十分にある。労働組合による社会貢献活動を今日的にどうアップデートしていくのか。組織の壁を越え、共感と運動を広げる方法を創りたい。

【注】

- 1 連合総研・連合「労働組合の未来」研究会(2024)「総論」『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』p.19
- 2 連合総研・連合「労働組合の未来」研究会(2024)「2章」『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』p.49
- 3 連合総研(2025)「社会課題解決に労使対立はない！経団連に聞く労働組合の強みと可能性」

【参考文献】

- 梅崎修(2024)「批判されるより怖いこと —「勤労者短観」の20年の比較—」『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』,pp.57-68
- 厚生労働省(2008)「平成20年労働組合実態調査」
- 厚生労働省(2023)「令和5年労働組合活動等に関する実態調査」
- 経団連(2025)「社会貢献活動に関するアンケート」
- 帝国データバンク(2024)「SDGsに関する企業の意識調査」
- 内閣府(2022)「2022年度(令和4年度)市民の社会貢献に関する実態調査報告書」
- 内閣府NPOホームページ(2025)「認証・認定数の遷移」(<https://www.npo-homepage.go.jp/about/toukei-info/ninshou-seni>, 2026年3月31日アクセス)
- 中村天江(2026)「労働組合の波及効果と親近感」『ヒューマンライツ』2月号, pp.18-23
- 中村天江・桑原進・神林龍・Alex Bryson・Jacques Wels(2025)「なぜ労働組合の組織率は政府統計では減少し、個人調査では上昇しているのか?」『フィナンシャル・レビュー』161, pp.98-132
- リクルートワークス研究所(2018)『人生100年時代のライフキャリア』
- 連合(2025a)「連合と労働組合のイメージ調査」
- 連合(2025b)『ゆにふあんレポート 2024-2025』
- 連合総研(2024)『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ—』
- Pestoff, Victor. (2014) "Hybridity, coproduction, and third sector social services in Europe." *American Behavioral Scientist* 58(11), pp.1412-1424

労働組合による ジェンダー平等の 推進



ADEKA労働組合 中央書記長
元・JEC 連合 中央執行委員
前・連合 中央執行委員
宇野 悠

はじめに

私は単組専従役員を務めて約10年になる。単組専従を担いながら産別役員と連合役員に選出されるという機会に恵まれ、単組・産別・ナショナルセンターそれぞれでの活動を通じて多くの学びを得ることができた。

“女性の過少代表”の課題を抱える組織事情と、時勢の奇縁が重なったことにより、単組専従役員にすぎない私に産別や連合の役職が回ってきたことは、まさに天から好機が降ってきたようなものだ。私は、連合のジェンダー平等運動に携わる中で、「ジェンダーの在りようこそがこの社会の構造を形づくっている」ことを、身をもって知った。ジェンダーを学ぶことは、より良い社会を次世代に引き継いでいくための知恵を集結させることであり、その知見を広げていく活動は多くの働く仲間にとってのエンパワメントとなる。

私がこれまでに多くの人から勇気づけられてきたように、本稿を読んでくれる人が、労働組合の可能性について明るい希望を見出し、ジェンダー平等運動の共感の輪を広げていく活動の一助となれば幸いである。

報告書からの学びと気づき

多くの学びと気づきをもたらした「労働組合の未来」研究会・検討会の報告書（『労働組合の「未来」を創る—理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』。以下、報告書）であるが、その中で論じられた次の二つのトピックを出発点に、労働組合のジェンダー平等推進について私見を交えて述べていきたい。

- ・企業別労働組合のジレンマ
- ・労働組合におけるクオータ制

企業別労働組合のジレンマ

報告書の「総論」では、企業別労働組合のジレンマともいえる「組織労働者の利益のみを重視した『内向きな』集団」という性質や、「長期的な視点に基づく労使協調による組織運営を重視」する体制が、社会的使命感を希薄にし、理解・共感・参加が得られなくなっていることが指摘された¹。

企業別労働組合は、組織内の組合員の労働諸条件の維持向上を図り、それを既得権益として守ることを最も重要な使命として持つ一方で、組織外の労働者の処遇改善も視野に連帯の輪を広げていくという社会的責任も同時に持ち合わせている。

私が中央書記長を務める単組では、親会社・関係会社・請負会社の併せて13社の組合員が単一の組織として労働組合を結成している。正社員だけでなく、各社で雇用されている再雇用者、嘱託社員、契約社員、パート社員も同じ単組の組合員である。2024春闘からは、令和5年11月29日付内閣官房及び公正取引委員会「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づき、請負会社の組合員の賃金改善の原資確保を目的に、委託元会社に雇用されている組合員が、自身の会社に対して業務委託料金の引き上げを要求し、請負会社の組合員の賃上げを実現する取り組みを開始した。

業務委託料金の引き上げは、委託元会社の利益を下げる方に作用するため、結果的に委託元の組合員の業績連動型一時金の支給金額が減るという事象が起きる。それでも私たちがこのような取り組みを続けているのは、労働組合自体が持つ“可能性を探る技術”、すなわち、労働組合が社会をより良くする力を持っていることを信じているからだ。当単組はまさ

に日本社会の縮図のような組織である。13社の間に資金力をはじめとする権力勾配が存在することは紛れもない事実であるが、そのような組織形態の中での労使の集団的コミュニケーションを通じて、強者が弱者から搾取して利益を得るようなビジネスの構造が持続可能ではないことを、年月をかけて労使双方が学んできたのだ。

未だ十分な実践には至っていないものの、私の単組では男女別賃金について、職種別に資格や役割グレード等を軸に細かく調査・分析を行い、男女間賃金格差の最大の要因となっている属人給(扶養手当と住宅手当)の廃止に向けて労使間の協議を進めている。企業別労働組合の労使であればこそ、綿密な現状分析による有効な施策を大胆に実行できるのであり、労使双方のジェンダー・バイアスに向き合う姿勢のアップデートが、企業におけるジェンダー平等を切り拓いていく。

労働組合におけるクォータ制

報告書の11章では、当時、連合総研の研究員だった石川茉莉氏²による「労働組合におけるジェンダー平等推進とクォータ制—日仏比較を通じて—」において、フランスのパリテ法や、同国の労働法改正による労働組合のクォータ制導入の効果や課題等の提示を通じて、日本の労働組合におけるクォータ制の是非について展開された。私が啓発されたのは、フランスのパリテの理念が「男女平等という人権の大原則を実現するために『男女同数』とするという考え方に基づいて」³あり、クォータ制が企図する積極的格差是正措置とは一線を画すという点だ。

これは、兎角「男女(性別)に係わらず、“能力がある人”が役を担えばよい」という屈曲した議論に陥りがちな“ジェンダー平等後進国”日本と、実質的平等の実現を重視するフランスとの対比において、また、ジェンダー平等の本質の確認という点において、極めて示唆に富んでいる。能力を評価する基準は、評価者の規範や価値観の影響を受ける。評価者と同じ規範や価値観に基づく秩序と構造を繰り返すことが正当化されるものだとしたら、能力の「ある・なし」の評価自体は真に中立的と言えるのだろうか。多様性の実現の最大の目的は、支配する側にとって都合の良い価値基準が生む権力勾配の固定化を防止するためであり、労働組合が推進するジェンダー平等の本質は、一人ひとりの能力や置かれた状況が異なっても、人間としての価値は皆平等であるという理念を具現化し、「働くことを通じて多様な人が経済的に自立で

きる社会」をつくることだ。

連合「ジェンダー平等推進計画・フェーズ2(2024年10月～2030年9月)」では最終目標として「203050(2030年までに連合本部、構成組織・単組、及び地方連合会における執行機関への女性の参画率を50%とする)」を掲げ、世界の潮流“Planet 50-50 by 2030”、すなわち2030年までに「完全な平等」を実現するという国際的な目標と合致させ、ジェンダーの主流化(あらゆる政策のすべてのプロセスにジェンダーの視点を取り込む)を、グローバルスタンダードな視座に立って推進しているものである。

無論、連合がその計画を実現するのは容易なことではない。例えば、連合の定期大会・中央委員会の代議員に占める女性の割合をクリティカル・マスの30%以上としたくとも、代議員は各構成組織から選出される定めとなっており、構成組織の要職を担っているのは圧倒的に男性が多数という現状では、「50-50」どころか、30%を達成することすら容易なことではなく、「女性枠(議決権無し)」を活用しながら苦闘しているというのが実情だ。議決権の無い「外枠」は、いつまでたっても「外枠」のままである。従来の組合民主主義を重視した役員選出の手法に固執したままでは、女性の過少代表の状況に変革をもたらすことは難しいのだ。2030年を間近に控える今、連合規約改正も視野にクォータ制の是非の検討を急がなければ、「203050」の実現は極めて困難になる。

そして、石川論文が指摘したように「労働組合法第5条2項3号(以下、労組法5条という)」が定める、単組の組合員の「均等な取り扱いを受ける権利」が⁴、単組の女性参画向上の足枷となっているのも事実だ。私の単組では、できるだけ多くの女性組合員を役員候補者にするよう、役員選挙前に呼びかけを行うという手法を用いることにより労組法5条への抵触を回避しているが、単組におけるジェンダー平等推進を加速させるためにも本法の解釈の議論・検討が急務であることは間違いない。一方で、労組法5条に関する知識を持つ単組役員が極めて少ないというのも見落としてはならない現実だ。連合と単組の間の圧倒的な知識の格差も認識する必要がある。

ジェンダー平等のさらなる推進のために

労働組合の強みは、法律で定められていないことについても労使の協議を通じてルールを定めたり、組合員の処遇改善を図る力を持っていることだ。企

業別労働組合の労使こそ、二人三脚でジェンダー平等を推進していくべきと考える。

乗り越えたい課題は次の2点だ。

- (1)言葉の解釈の違いが生む不協和音
- (2)男女における「逆差別」の論争

(1)言葉の解釈の違いが生む不協和音

1985年の女性差別撤廃条約批准から始まり、男女雇用機会均等法、男女共同参画社会推進法、国連SDGs採択、女性活躍推進法、男女間賃金格差の情報開示義務化など、この40年間で法整備が進み、社会規範や国民の意識も変わってきた。

しかし、国際的に用いられている「ジェンダー平等(男女平等)」という言葉自体が国内の法令や行政通達等の名称・呼称に出てくることはない。それどころか、「平等」という単語すら見当たらない。政府が用いる言葉は「男女共同参画」や「雇用の機会均等」に留まる。一方で、政府が自国の取り組みを国際社会に向けて発信する際には、まさに「ジェンダー平等」という言葉を用いているのである。「男女共同参画」の英訳は「Gender Equality(ジェンダー平等)」、「男女共同参画社会」の英訳は「Gender Equal Society(ジェンダー平等社会)」、内閣府の「男女共同参画局」の英訳は「Gender Equality Bureau Cabinet Office(ジェンダー平等局)」としている。国際社会に向けての発信と国民に向けての発信とで、用いる言葉を使い分けるといった要因を紐解くには、今から約40年前の男女雇用機会均等法の制定をめぐる政労使の論争の歴史まで遡らねばならないため本稿では割愛するが、二つの言葉と二つの解釈が、経営側と労働組合側の不協和音の原点であると考えられる。

連合が提唱するジェンダー平等とは、社会的・文化的に作られた性別によって差別されることなく、平等に責任や機会を分かち合うことであり、国際社会における認識と同義である。一方で、経済団体や企業各社は、ジェンダー平等ないし女性活躍推進を、働き手の不足や流動化に伴う人材獲得競争への対応策の一つと捉えている。経団連の「2025年版経営労働政策特別委員会報告」には、「企業はこれまででも、深刻化する労働力問題を背景に、多様な人材が有する能力等を最大限引き出すことで生産性の改善・向上を図る観点から、『ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)』に取り組んできた。さらに近年は、多様な人材が公正・公平な環境で自身の個性を発揮できるよう、E(エクイティ)の概念を付加した『ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)』が浸透しつつある。」と述べ、「エクイティ(公正性・公平性)」の説

明として、「エクイティは、すべての社員に区別なく同じ対応をとる『イコリティ(平等性)』とは異なり、同じものや機会を提供されても、性別や国籍、年齢、障がいの有無などの特徴やそれにまつわる何らかの理由で本来発揮されるべき能力の発揮が難しい人に対して、その状況に合った適切な支援や配慮を行うことで、機会において等しくなるよう、その状況を改善することを意味している。」と記している⁵。経団連は「平等」ではなく、あくまでも「公平性」を強調し、結果の平等ではなく機会の平等を主張する。

昨今多くの企業が自社の取り組みの趣旨を「過去における差別の是正」から「企業の成長計画としての多様性」へと舵をきっているように感じている。同じ「多様性」でも、ちがう「多様性」——労使は、異なる思想に基づいてそれぞれの取り組みを展開しているのだ。

(2)男女における「逆差別」の論争

幾度となく繰り返されるのが「逆差別」の論争である。これは企業内に限ったことではなく労働組合役員の間でも起きている。「女性だけの取り組みは、男性に対する逆差別ではないか？」

このような疑問は、女性に対するポジティブ・アクション(以下、PAという)が男性への不利益となることへの恐れと推察するが、これに対しては明確な解が存在する。憲法14条の「法の下での平等」に則り制定された改正男女雇用機会均等法は、募集・採用、配置、昇進等に関して、女性労働者の占める割合が4割を下回っている場合にはPAを認めている。また、1985年に日本が批准した女性差別撤廃条約も、男女の事実上の平等を促進することを目的としてPAをとることは、差別にはあたらないとしている。すべての役職や職階における女性の占める割合が4割を超えた時に憂慮すればよい。労使双方が条約や法令の趣旨の正しい理解を持ち、男女間格差は正に積極的に取り組むことが重要だ。

また、企業も労働組合も「意思決定権を有する女性枠」を忌避する必要はない。たとえ特別な枠での登用であっても、意思決定に参画することにこそ最大の価値があるからだ。単組専従役員にすぎない私が産別・連合役員を務めることになったのも、私が女性だったからである。そして私は発言する権利、提案する権利、物事を決める時に参画する権利を得て、それらの権利を全て行使した。大事なことは男女で権力を分かち合うことであり、ジェンダー主流化の推進において、労働組合こそイニシアチブを発揮すべきだ。

男女雇用機会均等法が定める“間接差別”は限定

列挙に留められ、日本では未だ間接差別法理が確立されていない。しかし、法で定められていない事項についてもジェンダー平等の実現のために労働組合は問題提起を続けていくべきである。なぜならば、既存の社会規範に沿った「中立的な」取り組みだけでは現状を変えることはできず、また、その「中立的な」制度や判定基準こそが、既存の構造を再生産し続けるからだ。「逆差別論」に打ち勝つための教育や啓発活動について労使で知恵を出し合い、実践していきたい。

人権DDから展開するジェンダー平等

労使が異なる思想に基づいてそれぞれのジェンダー平等推進を展開している現状に対する解決策の一つとして、人権デュー・デリジェンス(以下、人権DDという)の枠組みを活用し、国際的な価値基準に照らして体系的にジェンダー平等を推進することを提案したい。

政府による「ビジネスと人権」に関する行動計画やガイドライン作成以降、国内でも企業に人権尊重を求める動きが投資家や金融機関などに広がり、今や企業は事後的な危機対応としてではなく、経営判断の前提条件として人権DDを取り入れるようになってきた。企業活動のグローバル化に伴い、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」は、各国の法令遵守義務の枠を超えた範囲での人権に対する責任を企業に求めており、国内法だけでなく、国際的な人権基準に沿った対応が企業に期待されている。また、それより十数年も以前から提唱されてきた国連の「The Women's Empowerment Principles(女性のエンパワメント原則)」⁶では「Equality Means Business(平等はビジネスを意味する)」を掲げ、ジェンダー平等推進がビジネスそのものであることを、各国政府を通じて企業に促してきた。

ジェンダー平等は、国・地域・組織の経済体制や文化の問題ではなく、人権の問題なのである。

企業別労働組合であるがゆえに、自社の「文化・風土」を過度に尊重していないだろうか。企業や組織の“自然な意識変化”に委ねるのではなく、人権を基軸にジェンダー主流化を展開していきたい。

希望の未来

企業の人権責任についての社会的な意識の高まりに伴い、男女雇用機会均等法の限定列挙から外れる間接差別についても国内司法で違法性を認める判決が出始めている。判例の積み重ねによって形成され

た「間接差別法理」が、やがては法律の条文として明記されることに期待したい。カスタマー・ハラスメントの法制化を成し遂げたように、労働組合には未来をつくる力があるのだ。

男女雇用機会均等法制定以来、「結果の平等」と「機会の平等」をめぐる政労使の対立が未だ続く状況の中で、公教育では大きな変化が起きている。中学生向けの副教材として内閣府男女共同参画推進連携会議が2021年に作成した「みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等」⁷には、ジェンダー平等がSDGsの17のゴールを達成するための「手段」であると同時に、SDGsが「目指す姿・目的」そのものであることが明記されている。ジェンダー平等は、持続可能な社会を築くための前提条件であり、進んで行く先にある「目指す姿」そのものでもある。そのような教育を受けた若い世代が入社し、働く仲間に加わる日を迎えるいま、私たちは知恵と合理性をもってジェンダー平等運動を展開する。

おわりに

世界経済フォーラムが2006年から毎年発表している「ジェンダーギャップ・レポート」における日本の順位の低さが毎年メディアで取り上げられるようになってから久しいが、私はレポートが示しているもう一つの事実を目を向けたい。「この世界に、完全にジェンダー平等な国は未だ存在しない」ということだ。順位が1位の国でさえ、完全平等は達成されていない。

だが、悲観することはない。法律上、制度上、社会システム上に築かれた男女不平等は、法律、制度、社会システムを是正することによってその構造の歪みをなおすことができる。刷り込み、思い込みによって作られた固定的な性別役割分担意識、価値観、倫理観は、知識・教育によって変えることができるのだ。

「働くことを軸とした安心社会」の実現を推進し、「だれもが働いて経済的に自立できる社会をつくる」ことを私たち労働組合は主張し続けたい。なぜならば私たちは知っているのである。働いて経済的に自立することは、私たちの基本的権利であることを。

【注】

- 1 連合総研・連合「労働組合の未来」研究会(2024)「総論」『労働組合の「未来」を創る―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』p.12.
- 2 現在は流通経済大学法学部助教
- 3 石川茉莉(2024)「労働組合におけるジェンダー平等推進とクォータ制―日仏比較を通じて―」『労働組合の「未来」を創る―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』p.185.

- 4 労働組合法第5条2項3号は、連合団体である労働組合以外の労働組合(以下「単位労働組合」という。)の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。と定めている。
- 5 経団連(2025)「第I部 生産性の改善・向上に資する「多様な人材」活躍推進と「人への投資」強化」『2025年版経営労働政策特別委員会報告』p.12.
- 6 “The Women’s Empowerment Principles: Equality Means Business”, UN Women, The United Nations Global Compact, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2011/10/women-s-empowerment-principles-equality-means-business>, (2026年3月24日アクセス).
- 7 男女共同参画推進連携会議. “みんなで目指す！SDGs×ジェンダー平等”. 内閣府男女共同参画局<https://www.gender.go.jp/public/subtextbooks/pdf/subtextbooks.pdf>, (2026年3月25日アクセス).

労働者代表制 および組合活動時間と 賃金保障に関する 検討は進んだのか



連合総研 事務局長
村上 陽子

1 はじめに

連合総研・連合の共同研究会の報告書『労働組合の「未来」を創る―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ』(2024年6月発行。以下、報告書)では、「労働組合の未来に向けた提言」として5つの柱を整理した。そのうちの 하나가、「法律・政策・制度の再検討と運用見直しに向けた働きかけと実現」である。

筆者は、この研究会には連合からの委員として参加し、研究会の立ち上げから報告書のとりまとめまで深く関わってきた。報告書の公表後は、連合の構成組織や地方連合会などに向けて、報告書の内容を伝える活動にも携わってきた。その活動の中では、「法律・政策・制度の再検討と運用見直しに向けた働きかけと実現」の主要テーマである、労働者代表制や就業時間中の組合活動時間と賃金保障についても質問・コメントをいただいていた。さらに、これらは「報告書」公表から現在に至るまで、政策的な議論もされている事項でもある。

そこで、本稿では、(1)労働者代表制、(2)就業時間中の組合活動時間と賃金保障という2点にフォーカスし、報告書での提言を振り返った上で、政策議論の動向および連合の取り組みを紹介することとしたい。

2 「報告書」が提言したこと

報告書において上記(1)と(2)について取り上げているのは、主として6章の新谷信幸「『労働者代表制』と労働組合法の狭間を埋める―職場の民主主義を守り続けるために」²、7章の植村新「企業別組合の未来と労働法」³である。加えて、8章の座談会「労働組合の

未来のためにできること」においても触れられている。その内容を簡単に振り返ってみたい。

(1)労働者代表制について

労働者代表制⁴は、従前より労働法や労使関係論などの場で議論がなされてきたテーマである。労働基準法等で法定の基準を解除する際に、職場の労働者の過半数を組織する労働組合があればその労働組合(過半数労働組合)、過半数労働組合がなければ労働者の過半数を代表する者との労使協定を締結することを要件とする規程が多数存在する。過半数代表制とも呼ばれるこうした仕組みは、36協定(労働基準法第36条に規定された法定時間外労働を適法とするための協定)など労働基準法上の労使協定だけでなく、意見聴取の規程や労働関係法令以外の法律でも広く活用されている。

こうした現状を背景に、協定や意見聴取の担い手として職場に常設の機関を設置するなど労働者代表制を制度化すべきとの議論が行われてきている。

連合も2001年10月の定期大会で「ワークルール3法」⁵の一つとして「労働者代表法案要綱骨子(案)」を確認した^{6,7,8}。この法案要綱骨子(案)の「目的」では、①過半数労働組合がない場合に、労使協定の締結等にあたって労働者を代表する機関を設置し、その自主的、民主的な運営や使用者との対等性を確保すること、②過半数労働組合がある場合は、労使協定の締結等にあたって、過半数労働組合が非組合員を含めた当該事業場の全労働者の意見を適正に集約できるようにすることとしている。連合のこの提案は、労働組合のない職場で過半数代表者を労使協定の締結主体として有効に機能させる観点だけでなく、過半数

労働組合が非組合員も含めて職場の意見を吸い上げることも重視している。

さて、「報告書」の新谷論文では、過半数代表者の根本的な問題点として、過半数労働組合と同じ権限であるにも関わらず、民主的な選出を確保する実効的な法規制がないことを指摘し、着手すべき喫緊の課題は、その選出手続きの適正化・厳格化であるとしている。その上で、「労働者代表制は、過半数労働組合がない職場で、過半数代表者に代わって集団的な労使関係を構築し、すべての労働者の意見を民主的に集約し、労働者の多様な利害調整を担いうる可能性を秘めている」としている。労働組合がない職場においても職場における民主主義を守るために、集団的労使関係的な仕組みを入れることが必要ではないかとの問題意識に根差した提言である。

一方、植村論文では、労働者代表制の導入や過半数代表者の改善などの課題設定ではなく、企業別労働組合が企業内で働く非組合員も対象として「理解・共感・参加」の輪を広げることを主眼に、そのために労働法が果たす役割について検討している。

具体的には、企業内で働く非組合員も含めて理解・共感・参加を得るためには、「労働組合法に内在する自主性と民主制のジレンマを踏まえた上で、職場全体の公正な代表であることを労働組合が自ら選び取ることが重要」とする。そのことをサポートする法解釈として、三井正信の「労働組合のパブリックな性格」論を参考に検討している。植村論文の営みは、労働者代表制に言及するものではないが、過半数労働組合が非組合員も含めて職場の意見を吸い上げることを重視している点で連合の労働者代表法案要綱骨子(案)の考え方と共通点があると言えるだろう。

(2) 就業時間中の組合活動時間と賃金保障について

労働組合法2条は労働組合について定義しているが、労働組合とはされないものとして、2号で「団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの」を挙げている。また、不当労働行為として使用者に禁じる行為を定めた7条では、「労働組合の運営のための経費の支払いにつき援助を与えること」(3号)としている。ただし、2条2号も7条3号も、但し書きで「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではない」としている。

新谷論文では、組合休暇、就業時間中の組合活動に対する賃金の不控除などは、経理上の援助に該当し

ないと解すべきとする学説等を紹介しつつ、行政解釈は厳格なままであること、および現場の労使では「労使交渉時間以外の就業時間中の組合活動は賃金不支給」との認識が強く伝承されてきたことを述べている。その上で、労働者代表制を導入し、過半数労働組合ではない労働者代表に就業時間中の活動を保障するのであれば、「労働者代表機能を果たす過半数労働組合に対し、賃金控除をしない一定の組合活動時間を認めること(消極的経費援助)を検討すべき」と提言している。

この点について、報告書8章の座談会では、「経費援助も、実質的に自主性を侵害しなければ違法ではないとの見解が多い」との発言⁹に対して、「ずっとダメだと思っていた」などの発言¹⁰が相次ぎ、法的に問題ないことのアピールを行うべきとの提言¹¹がなされている。

3 労働者代表・過半数代表等をめぐる政策の動向

報告書で提言された、労働者代表制の導入、過半数代表者の在り方の改善、就業時間中の組合活動時間の賃金保障に関する議論は、厚生労働省の会議体でも行われている。具体的な議論の場は、「労働基準関係法制研究会」およびその報告書が出された後の労働政策審議会労働条件分科会である。以下ではそれぞれに、上記2で掲げた課題がどのように取り扱われているのかを整理する。

(1) 厚生労働省「労働基準関係法制研究会」報告書

「労働基準関係法制研究会」は、働き方改革関連法の附則における労働基準法等の見直し・検討規定を踏まえて、具体的な検討を行うことを目的に設置された、学識者による研究会である。2025年1月に公表された「労働基準関係法制研究会」報告書(以下、「研究会報告書」とする)においては、過半数代表を中心に、労使コミュニケーションの在り方についても紙幅を割いて取り上げている¹²。

「研究会報告書」は、「労使コミュニケーションを図る主体の中核たる労働組合の活性化や組織化の取り組みが望まれる」とした上で、「現行の過半数代表制の抱える問題の解消に早急に取り組むべき」として提起を行っている。

具体的には、過半数代表者について、①選出手続き、②過半数代表者が担う役割を果たすための使用者か

らの情報提供、③労働時間の中で活動することへの一定の保障、④意見集約のための会社設備の使用など便宜供与の明確化、⑤過半数代表者であることを理由とした解雇・異動等の不利益取り扱い禁止の明確化、⑥紛争が生じた場合の紛争解決の仕組み、⑦相談体制の整備や相談窓口の周知、⑧過半数代表者の人数、⑨過半数代表者の任期など詳細にわたって提起している。

一方、労働組合に関しては、過半数労働組合が過半数代表として活動する場面に着目して、過半数代表者と同等の支援のあり方やその役割について言及されている。具体的には、活動時間の確保、使用者からの必要な情報の提供、意見集約のための労働者へのアクセス保障など、労働組合に対しても行うことができる支援として明確化することが必要としている。また、過半数労働組合は、労使協定等を締結する際は、事業場の全労働者の代表として意見集約すべきことを明確化すべきとしている。

(2) 労働政策審議会労働条件分科会

2025年1月に「研究会報告書」が出されて以降、労働政策審議会労働条件分科会は労働基準関係法制に関する議論をスタートした。議論の中心的なテーマは労働時間法制であるが、「労使コミュニケーションの在り方」として過半数代表などについても議論が行われている。

「労使コミュニケーションの在り方」については、審議会に提出された資料から労働者側・使用者側の意見を読む限り¹³、労働組合や過半数代表者も含めたその役割に関する教育・啓発の機会が必要であること、過半数代表者の選出手続きを明確化すること、使用者による過半数代表への情報提供や何らかの配慮が必要であること、過半数代表に対する不利益取り扱いの禁止を明確化することなどについては、労使の方向感は一貫しているように思われる。一方、過半数労働組合や少数組合も含めた過半数代表への活動時間に対する賃金保障等の便宜供与については、議論は煮詰まっていないように思われる。

本稿執筆時点で労働条件分科会での議論は継続している。日本成長戦略会議の下に設置された労働市場改革分科会において、労働生産性の向上、労働移動の円滑化、労働参加の確保について議論されており、こうした議論の後に労働条件分科会での議論も深まることになるだろう。

4 連合の考え方と取り組み

連合は労働基準法等の見直し議論に際して、適宜、対応方針を確認している。上記3.で紹介した議論に対しても同様であり、その方針では労働者代表制や過半数代表者の課題、活動時間と賃金保障についても触れている。

また、過半数労働組合や過半数代表者については、労働組合にとっては法律がどのように見直されるかということだけでなく、日常の活動に大きく関わる課題でもある。そのため、労働組合に対して、自らの組織が職場の過半数労働組合であるか否かの確認を行うことや、過半数労働組合ではない場合には、組織拡大や過半数代表として信任されるためのプロセスを積極的に行うことを促す活動も行っている。

ここでは、これらの連合の政策対応と職場活動のポイントを紹介したい。

(1) 政策対応

連合は2024年11月に「働く者のための『労働基準関係法制』の実現に向けた連合の考え方」を確認した。この中では、基本的な考え方として、「集団の労使関係の中核的な担い手は労働組合であることを踏まえ、過半数代表者を適正化し、職場における労働基準関係法制の適正な運用をはかるべきである」としている。その上で、「集団の労使関係」の項目で以下を掲げている。

- ・労働条件の向上の担い手を他の機関などに代替させるべきではない
- ・労働政策においても積極的な労働組合組織率向上に資する政策や労働組合の役割啓発を含むワークルール教育の充実を行うべき
- ・過半数代表者についての定義規定を置くとともに、労働基準法施行規則で定められている選出手続き、不利益取り扱い禁止、配慮等を厳格化・適正化し、法律事項に格上げすべき
- ・各職場における組織化や過半数代表制の適正化などの取り組みを進めた上で、「労働者代表制」の法整備をはかるべき

このように、不適切な選出など過半数代表者に関する問題状況を改善するための方策をまず講じた上で、労働者代表制の法整備をはかるという内容を確認している。これは従来の考え方に沿ったものである。

では、活動時間と賃金保障についてはどのようになっているのだろうか。これについては、労働条件分科会における議論の進捗や労働時間規制の緩和を求める動きも踏まえて、連合は上記を補強する方針を

2025年9月に確認した。その中で、集团的労使関係についても補強を行っている。

具体的には、以下のように記載している。「法定基準の解除を主とする過半数代表者に対して、例えば『賃金控除を伴わない就業時間中の一定の活動を保障する』などの便宜供与を行う場合には、過半数代表が過半数労働組合である場合や少数労働組合の役員等である場合も、同等の支援や配慮を受けられるようにすべきである。ただし、その支援や配慮の範囲の検討にあたっては、集团的労使関係の中核的な担い手である労働組合の自主性や主体的な活動等に影響を及ぼすことがないように十分に留意すべきである」

このように、「報告書」で提言された、労働組合の一定の活動時間に対する賃金保障が労働組合法上の不当労働行為に当たるとは限らないというキャンペーンを連合として展開するというにはなっていない。しかし、過半数代表者を適正化するタイミングを捉えて、この課題も併せて解決していく方向性を明示しているという点で、「報告書」の内容はしっかりと受け止められて、審議会における対応に活かされていると言える。

(2) 職場活動

連合では、以前から労働組合が過半数労働組合となっているのかを確認し、過半数労働組合ではない場合には、組合員の範囲の見直しなどを含めて組合員の拡大を行うことや組合の代表が事業場の過半数代表者として信任されるよう非組合員に対する働きかけを行うことなどを、構成組織を通じて呼びかける活動を行っている。

このような呼びかけをより伝わりやすくするために、連合は2024年、「より良い職場づくりポータル」というポータルサイトを開設した¹⁴。このサイトでは、過半数代表の課題だけでなく、労働組合づくりや労使協定締結などのテーマごとの解説や、労働協約の地域的拡張適用、パートタイム労働者や定年後再雇用者の組織化の好事例など、労働組合の輪を広げ、強化していくためのさまざまな情報を提供している。

さらに、上記3.での労働基準関係法制見直しの議論に資するために、労使協議の実態や労使対話の課題を把握することを目的に、2024年から2025年にかけて「労使協議の実態などに関する調査」を実施し、結果をとりまとめた¹⁵。

このアンケート調査では、「組合本部と会社レベルの労使協議」「支部と事業所レベルの労使協議」にわけて質問し、開催件数、議論内容、労使協議に向けた準備時間、非組合員からの意見聴取の頻度などを尋

ねている。また、事業場単位で過半数に満たない労働組合を対象にしたヒアリング調査も行っている。

ここでは詳細には触れられないが、この調査結果からは、①組合本部と会社レベルの協議だけでなく、支部と事業所レベルの協議が重要であること、②支部や組合員からの意見について「集約していない」のはごくわずか(0.9%)であること、③組合本部と会社レベルの協議に際して組合員以外の従業員からの意見集約については5割強が「必要に応じて聞いている」、3割強が「聞いていない」となっていることなど、今後の政策や活動に役立つ情報が得られる。

とりわけ興味深いのは、組合本部における労使協議のための準備時間や事前折衝、組合員への周知活動や、支部における取り決め事項の遵守状況の確認活動などである。協議の事案によって異なるが、労働組合がどのくらいの時間をかけて活動しているのかを可視化することは、集团的労使関係に関する政策形成に向けた大きな力になるだろう。

5 むすびに

本稿では、「報告書」で提言された、労働者代表制や就業時間中の組合活動時間と賃金保障について、政策議論の中でのどのように取り扱われているのか、また、「報告書」以降の連合の政策対応や活動を見てきた。

その結果として言えるのは、現時点では、提言内容が政策として具体化するには至っていないが、連合は提言の趣旨を受け止めた政策対応を着実にやっているということである。そして、今後に向けては、植村論文が提起した「職場全体の公正な代表であることを労働組合が自ら選び取ること」について、より意識を向けた対応が重要になる。労働組合が職場全体の公正な代表であることが、その活動時間保障等の政策の実現を後押しすることになるのではないかと。労働組合の理解・共感・参加の輪を広げられるよう、今後の連合の活動に期待し応援していきたい。

【注】

- 1 筆者は連合役員を退任しており、本稿の内容は個人的な見解である。
- 2 報告書96ページ～108ページ
- 3 報告書109ページ～117ページ
- 4 従業員代表制とも言われるが、ここでは労働者代表制とする。
- 5 連合の「ワークルール3法」は、労働契約法案要綱骨子案、パート・有期契約労働法案要綱骨子案、労働者代表法案要綱骨子案である。労働契約法は2006年に制定、パート・有期契約労働法案で掲げた内容は、労働契約法改正や同一労働同一賃金法整備の中で実現している。
- 6 連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)(2021年8月26日) <https://>

- www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?3454
- 7 その後、2006年及び2021年に内容の補強を行っている。
 - 8 連合「労働者代表法案要綱骨子」(案)(2021年8月26日) https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/data/roudousha_daihyohouan_an.pdf?8539
 - 9 報告書137ページ、山川隆一・明治大学法学部教授発言
 - 10 報告書138ページ、中村圭介・東京大学名誉教授、佐藤博樹・東京大学名誉教授発言
 - 11 報告書137ページ、玄田有史・東京大学社会科学研究所教授発言
 - 12 過半数代表制の形成過程、機能と手続き、課題および「労働基準関係法制研究会」の議論については、國武英生「過半数代表制をめぐる基本的論点」(『労働法律旬報』No.2071+72、2025年1月合併号、旬報社)に詳しい。
 - 13 第206回労働条件分科会(2025年12月24日)提出 参考資料 No.1「各側委員からの主な意見の整理」参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001619723.pdf>
 - 14 連合 | より良い職場づくりポータル https://www.jtuc-rengo.or.jp/syudan_roushi/
 - 15 調査は2024年12月から2025年2月まで、連合の構成組織に加盟する労働組合を対象に実施。調査結果は、れんごう政策資料 No.273『労使協議の実態などに関する調査』として発行。

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か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た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.

対話から生まれた 労働組合の「次の一歩」

「労働組合の未来」研究会・検討会 事務局主担当
連合総研 主幹研究員
中村 天江

労働組合の関心の在り処

最後に、「労働組合の未来」研究会・検討会の事務局主担当の視点から、報告書『労働組合の「未来」を創る―理解・共感・参加を広げる16のアプローチ―』(以下、報告書)発行からの2年間をふりかえっておく。本稿では、労働組合の皆さんからの反響が多かったトピックについて、主な意見やエピソードを紹介し、また本特集の寄稿の内容をふまえ、労働組合が未来に向けて前進するためにさらに何が必要なのか方向性を示したい。

なお、お断りしておくが、筆者は「労働組合の未来」研究会・検討会の事務局主担当として、さまざまな問い合わせを受け、対話の機会も数多くいただいたが、本稿は個人的な経験と見解にもとづいている。とく報告書の論文を執筆いただいた方々のなかには、日頃から労働組合との接点が多い方とそうでない方がおり、前者の方々には筆者を介さずにご連絡やご相談がいつている。したがって、本稿で取り上げていなくても関心の高いトピックは存在する。また、筆者は商学博士号を取得している研究者であり、経営側も含め、労働組合以外の方々との接点や対話も含む考察となっている。

さて、「労働組合の未来」報告書は、本特集の「視点労働組合の未来に向けた『5つの提言』のその後」で紹介したように、16本の論文と5つの提言からなる。2024年6月に報告書を発行して以降、数多くの感想や意見、問い合わせをいただき、セミナーや勉強会では「どんなトピックに関心があるのか」「何について話し合いたいのか」から始めることもよくあった。労働組合の皆さんの関心がとくに高かったトピックは6つある。(正確にはもう1つあるが、「地域社会における労働組合の在り方」については別稿に譲る。)

「ファンダム」という求心力

1つめは、宇野重規論文「労働組合と民主主義の未来―地域とファンダムの可能性―」(2章)が提起した「ファンダム」というキーワードである。宇野教授はファンダムを「人が何らかの対象を好きだと感じ、その対象のために少しでも自ら活動してみたいという思い」と定義し、ファンダムの原理を取り込むことなく、労働組合の今後の発展はないと指摘した。ここでのファンダムは、アイドルの推し活など「ファン(fan)」を重視するものだが、筆者が労働組合の皆さんと話していると、楽しさを意味する「ファン(fun)」をイメージして、ファンダムに着目している人もかなりいた印象である。

たしかに活気のある労働組合では、深刻な問題に真剣に取り組む一方で、組合役員が明るく活動を推進し、組合活動にエンターテインメント性を埋め込んでいることが結構ある。一方で、組合活動でもポジティブさが大切だと強調した対談の後に、「『労働組合の役員は選挙で選ばれたのだから厳しく見られて当然』『労働運動をしているのだから単なる仕事とは違う』という意識は、どこの労組でも依然として根強いかもしれません。そういうなかで、ねぎらいが不足したり、提案に対してネガティブな反応をしたりといったことが起きているのかもしれない。役員が楽しそうに活動できるようになるとよいと思います。」という感想をいただいたこともある。

昔と違い、人々は戦闘的で政治的に偏った運動に対して忌避感を抱くようになっており、労働組合は別の観点からの訴求が必要だと、富永京子論文「労働組合は変わったほうがいい？だとすれば、どこをどうやって？―構成員の多様化、対抗性・政治性、歴史と変革のバランス―」(4章)も指摘する。もちろん組

合運動である限り、辛苦のともなう場面はあるだろう。しかし、それに耐え忍ぶことだけが美德ではない。前向きで明るい場には人は自然と寄ってくる。労働組合の、レクリエーション活動や社会貢献活動の再構築には伸びしろがある。

筆者が何より素敵だと思っているのは、ファンダムについて語る時、労働組合の皆さんが明るく、期待に満ちた顔になることだ。組合役員の充実した様子が、組合員を惹きつけ、労働組合を活性化していくのは、自明の理である。これからの労働組合は「楽しいfunがあり、fanを惹きつける」ことも大切にしていきたい。

コミュニケーションの再開発

2つめは、梅崎修論文「離れた職場に連帯(つながり)を生むコミュニケーション・デザイン」(13章)が提案した「コミュニケーション・デザイン」というコンセプトである。デジタル化や就業形態の多様化にともない、多くの労働組合がコミュニケーションに関して不全感を抱えるなかで、このトピックにも関心が集中した。このテーマは労働組合に対する理解や共感、参加を高めるための要として、報告書でも「提言① コミュニケーションの刷新」と最初においている。松岡康司論文「労働組合の求心力向上に関する分析 —A労組の分会に着目して—」(15章)は分会、中村天江論文「Google労働組合の新しさ」(12章)もデジタル企業におけるコミュニケーションに着目している。

梅崎教授が本特集への寄稿でふりかえっているように、労働組合は単なる動員や対面ではない、これからの時代のコミュニケーションのあり方を開発する必要があるわけだが、その答えは明白ではない。労働組合はどこかにあるはずの正解を探し求めるのではなく、自ら答えを創り出す必要があり、そのためには研究者と協働しながら取り組む「アクション・リサーチ」が効果的なのではないかと、梅崎教授はあらためて提起する。

筆者は労働組合の支援会社の方から、「労働組合は専門家を講演に招く際、一度話を聞いた人はもう呼ばない、ということがよくある」と言われたことがある。労働者が仕事の傍らに行う組合活動は時間的制約が厳しく、セミナー等の学習機会も限られ、なかには動員されてやむなく参加している人も少なくない。そのため、労働組合向けの講演では「今日は参加者が寝なくて良かった」と褒められたことが何度かあるのだが、労働組合以外でそのように褒められたこと

は一度もない。他では、「質疑応答が盛り上がった」や「講演後に具体的な検討や行動につながった」が良し悪しの分かれ目になっている。また、労働組合に関してかつては研究していたが、次第に離れていった高名な研究者から、「労働組合は何を言っても変わらない。労働組合のそういう頑なな態度に対して失望し、あきらめ、離れていった研究者は結構いる」と言われたこともある。

こうした筆者の経験も含めると、労働組合は解決が難しく、自力で答えをみつけることが困難な課題に対して、外部の専門家の力を借りる方法を確立できていないように見える。より正確に言えば、ナショナルセンターや一部の産別労組は研究組織ももっており、研究者を招聘した委員会等も行っている。しかし、単組に限れば、組合支援の会社にサポートを依頼することはあっても、学術的な知見と実践をうまく循環させる仕組みをもっているところはほとんどない。

だが、近時、労働組合に限らず、多くの組織が単独で課題を解決する限界に直面し、「オープン・イノベーション(外部の知識や技術を取り入れて、新しい価値や技術を生み出す)」を志向するようになってきている。したがって、労働組合も第三者の視点をもった専門家の力を活かして答えを創り出す仕組みを構築することが望まれる。単組や産別労組におけるアクション・リサーチはその典型的な手法であり、他にも、外部の専門家を入れた研究会や委員会の設置が考えられる。

組合役員のなり手

3つめは、組合役員のなり手不足の問題で、縫部浩子論文「キャリアとしての組合経験 —女性の担い手確保に向けて—」(10章)、村上陽子論文「『壁を壊す』をたどる旅 —パートタイマー・契約社員等のユニオン・リーダー—」(9章)などがよく参照された。「労働組合の未来」報告書で取り上げているトピックに限らず、「何に困っているか」「何に取り組みたいと思っているのか」を単組の委員長らに尋ねると、組合役員の育成・確保は、ほぼ毎回、最上位に来るほど、切実な問題となっている。組合役員の育成・確保に関しては大きく3つのタイプがあった。①従来のやり方を続けており、組合役員を引き継ぐことができず、役員任期が長期化している、②女性リーダーを増やすために取り組みを始めているが(正社員だけでなく、パートタイムや有期雇用の女性を含む)、なかなか増やすことができていない、③役員の働き方や役員選出の基準を見直し、成果をあげている、である。②と③は密接に関連している。

縫部論文はキャリア形成という観点から、組合役員になった後、職場に戻ることも含めて具体的な支援策を提案し、耳目を集めた。労働組合の皆さんからは、「以前に比べ、組合役員の経験がキャリア形成につながらなくなっている。キャリアのブランクになることを恐れて、2、3年でも専従役員になるのを拒む人が増えている」と何度もうかがった。しかし、環境変化が速くなっているとはいえ、他業種・他職種からの中途採用や、一度、離職した社員を再雇用するカムバック制度が広がり、社外での経験を評価する流れも出てきているなかで、職場を2、3年、離れるだけで通用しなくなるということが本当に起きるのだろうか。とくに離れていた先が労働組合であれば、転職者より、会社の風土や仕事の進め方といった点での適応ははるかに容易なはずであり、何らかの思い込みが生じているようにみえた。

そこで、その点について尋ねたところ、「そういう観点(再適応の可能性)について考えたことがなかった」という返答が多く、なかには「変化に適応できないのではなく、離れていた間に変わってしまったことや自分が知らないことについて、『知らないから教えて』と言えないだけ」という答えもあった。おそらく人材の流動性が低い職場では、知識や経験は積み上がっていく一方のため、勤続年数の長い社員が短い社員に教を乞うことがほとんどないからだろう。しかし、いまやリスキリングやアップスキリングは当然のことである。また、日頃の職場とは別の組織での経験を「越境学習」として積極的に意味づけることも増えている。つまり、とらえ方によってはむしろ高く評価されるべき組合役員の経験を、労働組合はうまく言語化し、位置づけられていないのである。労働組合はキャリア形成という観点から、組合役員の経験とその後のキャリアに関して前向きな共通言語を紡ぎ出す必要がある。

これまで、キャリア形成は人事が主導する領域であり、労働組合は重点的に取り組む必要がなかったかもしれない。しかし、技術革新などによりキャリア形成の重要性が高まっているのは周知の通りである。とりわけ、労働組合の根幹を支える組合役員の育成・確保のためには、キャリア形成という観点からの対策が不可欠である。しかも人材不足が深刻化し、人的資本の重要性が高まるなかで、組合役員の経験は積極的な位置づけが可能になりつつある。キャリア形成に関してはすでに膨大な調査研究があり、「エンゲージメント」や「心理的安全性」のように、実務で活用されるようになっている学術的知見も多い。したがって、労働組合が組合役員のキャリア形成について共通言

語を紡ぎ、環境を整備していくにあたっては、外部の専門家の知見を活かすことも有効な選択肢である。

ジェンダー平等の加速

4つめは、労働組合におけるジェンダー平等の実現である。報告書の発行直後から、石川茉莉論文「労働組合におけるジェンダー平等推進とクォータ制―日仏比較を通じて―」(11章)が問題提起した、組合役員において男女の割合を設定する「クォータ制」や、それに関わる労働組合法の解釈に対して、問い合わせや検討したいという声が相次いだ。ジェンダー平等の推進は「提言③ 人材・ニーズの多様性への積極対応」の最重要テーマの一つであり、本特集でも宇野悠ADEKA労働組合中央書記長に寄稿いただいている。宇野中央書記長はこの間、単組の専従役員だけでなく、産別労組であるJEC連合の役員やナショナルセンターである連合の役員も務め、労働組合の各レベルでジェンダー平等の実態を把握し、推進する立場にあった。

宇野中央書記長は寄稿のなかで、海外では労働組合でも2030年までに性別に関しては完全平等にする動きが強まっており、日本でも連合のジェンダー平等推進計画・フェーズ2では「203050(2030年までに連合本部、構成組織・単組、及び地方連合会における執行機関への女性の参画率を50%とする)」が最終目標になっていると紹介する。しかしながら、日本の国内法政策では「ジェンダー平等(男女平等)」という言葉さえ使われておらず、企業や労働組合の現場では性別に関する「逆差別(女性を優遇することにより、男性が不当に不利益を被る)」がたびたび論争になっていると吐露する。つまり、日本ではジェンダー平等を推進するための前提が今なお整っておらず、認識や言葉遣いを揃えるところから取り組む必要がある。

さらに宇野中央書記長は、労働組合に関しては、組合員の均等取り扱いを定める労働組合法第5条2項3号が女性の組合役員を増やす施策の足枷となっていることも問題視する。石川論文は、性別によって人数を割り当てるクォータ制は、一見、組合員の形式的平等に反するように映るが、不利な立場を考慮して実質的平等を追求するためのものであり、労働組合法第5条2項3号と両立しようと指摘した。だが、そうした認識は単組にはまったく浸透していない。つまり、この問題は、①労働組合法の解釈によって労働組合の取りうる施策が異なるが、②単組は上部団体に比べ、労働組合法に関する知識が乏しく、③とくに解釈に幅

がある規定に関しては、現場の判断は保守的にならざるを得ない、ことの掛け合わせで生じているのである。そのため、単組におけるジェンダー平等を加速するには、労働組合法第5条の解釈について検討し、共通認識をつくるのが急務となっている。法律に関する課題という点で、この問題は「提言④ 法律・政策・制度の再検討と見直し」の1つとも位置づけられる。

時間的・金銭的な支援策

5つめは、組合活動を行う組合役員に対する時間的・金銭的な支援策についてである。報告書では、新谷信幸論文『「労働者代表制」と労働組合法の狭間を埋める』(6章)が、労働組合法における不当労働行為の解釈や運用について整理したうえで、具体的な枠組みを「消極的経費援助」として提案した。この提案は、玄田有史座長による「座談会『労働組合の未来のためにできること』』(8章)でも、参加いただいた4名の研究者からも賛意が示されている。本特集では、「労働組合の未来」研究会の委員であり、現在は連合総研事務局長の村上陽子が、「提言④ 法律・政策・制度の再検討と見直し」に関して論じており、そのなかでもこの「消極的経費援助」について紙幅を割いている。

新谷論文は、使用者による労働組合への経費援助を、労働組合の自主独立を確保することを目的に、不当労働行為として禁止する労働組合法第7条3号等に関して、就業時間中の組合活動や組合休暇に対する賃金の不控除は不当労働行為に該当しないと解釈すべきとする学説を紹介する。ところが、学説に反して、労使の現場や行政の不当労働行為に対する解釈は厳格なままとなっている。今後、労働者代表制が法的に整備され、過半数労働組合ではない個人での労働者代表に就業時間中の活動を保障するのであれば、「労働者代表機能を果たす過半数労働組合に対し、賃金控除をしない一定の組合活動時間を認めること(消極的経費援助)を検討すべき」と提案した。

筆者は個人として以前から、労働組合を活性化するためには、労働組合に対する財政的支援の強化という方法があると考えており、「労働組合の未来」研究会でも新谷氏の提案を積極的に支持した。そのため、報告書の発行以降も、「消極的経費援助」について繰り返し紹介し、労働組合の皆さんと意見交換を重ねた。そこで判明したのは、研究会では(少なくとも筆者は)金銭的支援に重きをおいて議論していたが、労働組合の現場では活動時間に対する切実度が非常に高いということである。組合リーダーの最大の悩みは目下、組合活動と仕事、プライベートの両立であり、これは

組合の財政的余裕によらない。「消極的経費援助」は就業時間中の組合活動を公式に認めるものであるため、その点でも望ましい枠組みとなっている。

「消極的経費援助」の実現に向けては、大きく2つの方向性がある。1つは、労働組合法の解釈や規定の見直しを含む政策対応であり、もう1つは、個別企業の労使間での導入である。前者に関して、村上事務局長は寄稿のなかで「現時点では、提言内容が政策として具体化するには至っていないが、連合は提言の趣旨を受け止めた政策対応を着実にやっているということである。」との認識を示している。

後者に関しては、現状、使用者による労働組合への援助は、組合事務所の提供なども含めて、労使によって千差万別となっている。なかには既に「消極的経費援助」が導入されている労働組合も存在する。しかし、多くの労働組合では、働き方の多様化や人事制度改革などにより、労働組合の守備範囲が広がり、昔の取り決めでは組合役員の負担をカバーしきれなくなっている。また、こうした支援が一切ない労働組合も珍しくない。したがって、今日の組合役員の実態に即した時間的・金銭的な支援の強化が期待される。

なお、付言すると、個別労使での「消極的経費援助」の導入は、労使間の運用として、法改正がなくとも可能である。だが、単組の皆さんにそのように伝えると、毎回、「連合や産別はいつ旗を振ってくれるのか」という質問が戻ってきた。「消極的経費援助」というアイデアに賛同しても、単独での推進は難しいと感じている単組がかなりあるのである。他方、ある産別労組の方からは、「産別は単組から要望があがってこない課題に対してはアクションが取れない。どこかの単組が問題提起してほしい」と言われたこともある。つまり、単組と上部団体の間で対応が隙間に落ちており、アイデアに賛同はしている、それを実現する実効策が確立していないのである。

報告書の座談会では、消極的経費援助は「法的に問題ないということに連合がキャンペーンするというのは筋が違うか。」という玄田座長からの問いかけに、神津里季生連合総研理事長(当時)が「そんなことはない。これをきっかけにやっていったらいいと思う。」と答えている。組合役員の時間的・金銭的負担を軽減するための具体策の推進・普及は、連合や産別労組に課された責務である。

労働組合の組織率と影響力

6つめは、労働組合の存在感に関する認識の共有と対応策に関する議論である。報告書では梅崎教授

によるもう1つの論文「批判されるより怖いこと — 「勤労者短観調査」の20年の比較—」(3章)において、2003年から2022年にかけて、「勤め先に労働組合があるかどうかかわからない」という回答は2倍以上に(10%→22%)、「労働組合は企業に何も影響を与えない」と「労働組合は組合員に何も影響を与えない」という回答は3倍以上に(10%→36%、11%→36%)増えていることが示された。「労働組合の未来」に関する勉強会などでは、労働組合の存在感の低下を示すこのデータを起点として議論することも多かった。

他方、「労働組合の未来」研究会・検討会の終了後に本格化した筆者らの共同研究により、厚生労働省「労働組合基礎調査」の組織率は低下の一途をたどり、連合総研「勤労者短観調査」でも労働組合に対する認識の曖昧化が起きているが、連合総研「勤労者短観調査」などの個人を対象とした調査では、2000年代以降、労働組合の組織率は上昇していることが明らかになった¹。「労働組合基礎調査」の組織率の長期的低下を根拠に、労働組合の衰退や集团的労使関係の機能不全が問題視されてきたなかで、個人を対象とした複数の調査で組織率が上昇しているというのは、大きな驚きをもって受け止められた。(このデータについては、巻末の「今月のデータ」で最新状況を報告しているので、そちらもぜひご覧いただきたい。)

個人調査で組織率が上昇している原因のひとつに、組合員ではない個人が、労働組合に加入していると勘違いしたり誤解したりしていることがある。こうした誤認識は、労働組合の影響力が組合員ではない人たちにまで広く及ぶ、いわゆる「フリーライド(ただ乗り)」によって生じている。海外では労働組合へのフリーライドの存在はかねてから認識されており、組織率だけでなく労働協約の適用率も注視することが多い。しかし、日本では組織率と協約適用率がほぼ同じため、組織率ばかりが目されてきたという経緯がある。加えて日本では、労働条件は労働協約よりも企業の雇用管理区分によって規定されているため、実はフリーライダーが広がりやすいという構造がある。そのため、労働組合の影響力についてとらえる新たな指標を開発する必要があることを筆者らは提起した。

本特集では、報告書の「提言⑤ 組織率にとどまらない新たな目標の追求」については、藤崎麻里 朝日新聞GLOBE編集部記者に寄稿いただいた。藤崎記者は労働組合のさまざまな取り組みや労働協約の拡張適用の重要性などを紹介したうえで、労働組合の社会的インパクトは組織率だけではとらえられないことに加え、社会の側からも労働組合の貢献を評価し、

労働組合を支える政策が必要だと指摘する。日本では労働組合は自主組織として自助努力に任せられているが、欧米先進国では近年、労働組合を積極的に位置づける法政策が続いていることも具体的に紹介している。

藤崎記者の指摘のなかでとりわけ本質的なのは、「労働組合の未来を拓くのは誰なのか」を問いかけていることである。労働組合の結成は労働者の権利であり、労働組合は特別な立場が保障され、さらに労働政策の検討・決定における三者構成の一翼も担っている。だが、労働者・労働組合を尊重する裏返しとして、これまで日本では労働組合を強化・活性化するための具体的な法政策はほとんど議論されてこなかった。しかし、労働組合の社会的役割を積極的に位置づけるには、法政策も含めて取り組んでいく必要が生じている。

誰がどう具現化するのか？

以上、報告書の発行以降、とくに関心が集中したトピックを紹介した。6つのトピックは、多少の軽重はあれども、単組、産別、連合、地方組織のいずれにおいても論点となったと認識している。どのトピックもこの2年に検討・推進され、だからこそ次の課題が具体化し、さらなる取り組みが期待されるようになっている。その方向性については上記で論じたとおりである。

加えて、6つのトピックは独立しておらず、相互に関係している。例えば、労働組合における「ジェンダー平等の加速」を実現するには、これまで少なかった女性を「組合役員の手」にすることが重要だが、収入が少なく、仕事と家庭の両立を抱えているパートタイムの女性に組合役員になってもらうためには、組合活動における「時間的・金銭的な支援策」が求められる。また、「ジェンダー平等の加速」「時間的・金銭的な支援策」「労働組合の組織率と影響力」は、法政策の検討が必要だと提起している点で共通する。

実は、報告書に対して「今まで考えたことがなかった取り組みが提案されている」という感想も数多くいただいた。それを象徴するのが、「労働組合の機能不全を解消し、活性化するためには、法政策も含めた対応が必要である」と明示的に論じた点だと自負している。法政策には、ジェンダー平等や金銭的・時間的支援と労働組合法の関係だけでなく、本稿では紙幅の制約で深掘りできなかった、植村新論文「企業別労働組合の未来と労働法」(7章)による労働者代表制(従業員代表制)と複数組合の関係や、首藤若菜論

文「組織拡大の現状と課題」(1章)が提起した特定最低賃金の復活や労働協約の拡張適用の拡大も含まれる。労働組合の影響力をフリーライダーも含めてとらえる指標や統計の整備も政策課題の一種である。

ただし、法政策は単組が単独で推進するのは難しいため、産別やナショナルセンターなどの上部団体が方向性を示し、旗を振る必要がある。強調しておきたいのは、労働組合については長期的衰退や問題視されてきたにもかかわらず、組合活動の前提となる法制度については、見直しの議論がないままになってきたという点である。内外から改革提案が度々示されているにもかかわらず、労働組合は変革が遅いという批判が繰り返されてきた現実を鑑みれば、労働組合には精神論では越えられない構造的な難しさが潜んでいるととらえるべきである。であれば、組合活動の前提となる法制度まで立ち返って、方策を見出すことが現実的な解となる。本特集の寄稿でも、やはり法制度の見直しが突破口になりうることを論者らは指摘している。

労働組合の上部団体は政策・制度要求に力を入れているため、法制度そのものは身近であり、検討・推進方法も熟知している。だが、通常、関わっている法制度は労働者や経営側を対象としたものであり、今、問われているのは労働組合を対象とした法制度である。近年、海外では労働組合を活性化するための法政策が講じられており、参考となる具体策も増えている。筆者は2023年にアメリカ財務省から発行された政策文書『労働組合と中間層』を翻訳するなど、海外動向の紹介にも取り組んできたが²、それらを参考にし、具体的な運動方針や政策要求に昇華する検討はほとんど行われていないと感じてきた。だが、余裕がないからといって問題を放置しつづければ、事態は悪化していく。余裕がないのであればなおさら、労働組合は自分たちの活性化に向けて検討し、意思決定する仕組みを整えていくことが肝要である。

なお、法政策に関しては国会を経て決定されるため、政治力学の影響を受ける。つまり労働組合に対して否定的な政治勢力が強い時期には、そうした推進が難しいという現実がある。だが、現在、日本社会が直面し、労働組合が関わっている、持続可能な働き方の普及や経済格差の解消、地域課題への対応といった問題は、表層的な利害対立を超えて取り組むべき本質的な課題である。労働組合の社会的役割を機能させるための方策は、こうした公益的な視点をもって議論することが不可欠である。

共感と共創を広げていく

「労働組合の未来」研究会・検討会の推進にあたって、筆者が心のなかで大事にしていたのは「固定観念にとらわれないこと」「精神論にとどまらず実行につながる」ことである。前者については、研究会・検討会の委員や皆さんのおかげで、ある程度実現できたと思っている。しかし、後者については達成できたとは到底いえず、道半ばにある。むしろ、これからの本格化に強く期待したい、というのが正直な気持ちである。

研究会・検討会では単組の活性化を最重視して議論を重ねてきた。そして、生み出された「ファンダム」や「コミュニケーション・デザイン」というコンセプトに、労働組合の多くの皆さんが共感してくださっている。この共感をどう具現化するのか、今ではそういう実効策に局面が移りつつある。

加えて、本特集の考察を通じて浮き彫りになったのは、労働組合がさらに歩を進めるためには、何もかも自分たちだけで解決しようとするのではなく、他の立場にある人々や組織との協業や、他の仕組みも組み合わせ、最適解を創り出す重要性である。例えば、組合役員のキャリア形成は、会社側や労働組合の上部団体といったキャリアの置き所との掛け合わせで決まる。労働組合におけるジェンダー平等や時間的・金銭的支援は、法制度の見直しと密接に関わっている。労働組合が自組織に閉じたままでは、これらに対する効果的な解決策は得られない。労働組合が境界をゆるめ、専門家との協働や単組活動を活性化するための立法論なども含めて取り組んでいくことが肝要である。これらは労働組合を行き過ぎた自己呪縛から解放するといっても過言ではない。

なお、地域社会における労働組合の在り方は、まさにこの共創が最も求められる領域である。このテーマはとくに発展途上のため、別途、本特集の「提言② 地域(コミュニティ)に軸足を置いた組合活動」「提言⑤ 組織率にとどまらない新たな目標の追求」の論考をご覧いただきたい。

共感を核に、共創を広げ、前に進んでいく。労働組合の未来は、そうした私たちの歩みにかかっている。

【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.
- 2 中村天江(2023)「米バイデン政権『労働組合と中間層』—報告書のメッセージと日本への示唆」連合総合生活開発研究所『連合総研レポートDIO』391, pp.24-42.

働き方の多様化と法的保護のあり方 ～請負就業者とプラットフォーム ワーカーの就業実態及び 国際動向を踏まえて～（概要）

—労働者概念の在り方に関する調査研究報告書—
（連合・連合総研共同調査研究）

少子高齢化による労働力不足や技術革新等を背景に進展してきた働き方の多様化は、新型コロナウイルス感染症の世界的流行を契機として一層加速し、請負就業やプラットフォームワークなど、従来の典型的な雇用関係に必ずしも当てはまらない就業形態が急速に拡大している。これらの中には、実態としては雇用に近いにもかかわらず、契約形式上は業務委託等とされ、労働・社会保障法制による十分な保護が及んでいないケースも少なくない。こうした労働者と自営業者の境界が不明確な就業形態の広がり、労働者概念の在り方を改めて問い直す必要性を生じさせている。

欧米諸国やEUでは、プラットフォーム労働をめぐる裁判例の集積や立法対応が進み、EUでは2024年にプラットフォーム労働指令が採択されたほか、ILOにおいても2026年に勧告により補完された条約の採択が見込まれている。

日本においては、2024年に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）が施行され、厚生労働省では2025年5月より「労働基準法における『労働者』に関する研究会」において労働者性判断の判断要素の評価についての検討が行われている。

連合総研と連合は2017年に「『曖昧な雇用関係』の実態と課題に関する調査研究委員会報告書」を公表したが、改めて現状を検討する必要性が高まっているとの問題意識の下、2024年10月に両者は共同で「労働者概念の在り方に関する調査研究委員会（主査：橋本陽子・学習院大学教授）」を設置した。

今回の調査研究の特徴は、主として以下の3点に

整理することができる。第一に、上述の2017年報告におけるアンケート調査の後続調査として、当時の調査設計を踏襲した調査を実施した点である。これにより、請負就業者の就労実態と保護ニーズ等について、当時との比較検討が可能となった。また、当時は一般化した就労形態とは評価されていなかったプラットフォームワーカーに着目し、新たな分析を行った点も重要である。第二に、国際的な動向や日本における制度改正等の最新の展開を踏まえた分析を行うため、専門識者や行政機関等に対し、国内外の制度等に関するヒアリングを実施した点である。第三に、労働法、社会保障法、フリーランス法といった複数の法領域にわたり課題の整理を行い、それらを踏まえた総合的な提言を提示した点である。このように、本調査研究が近年増加している新たな働き方に従事する者の保護の在り方について、国内外の最新の動向を踏まえつつ、複数の法領域を横断して日本の法政策に対する提言を行うことの意義は大きい。

本稿では、その研究成果として2026年3月に発刊した報告書『働き方の多様化と法的保護のあり方～請負就業者とプラットフォームワーカーの就業実態及び国際動向を踏まえて～』の概要を紹介する。報告書の構成は、第1章が本研究の要約と提言、第2章がアンケート調査結果の概要、第3章がフリーランス法の評価、第4章が社会保険法上の課題、第3章及び第4章のコラム並びに第5章及び第6章が比較法的検討、第7章が労働法上の労働者性の見直しについての検討、第8章が日本のプラットフォーム就労の現状と課題となっている。報告書の全文については、連合総研ホームページを参照いただきたい(<https://www.>

rengo-soken.or.jp/work/2026/03/310900.html)。

※1 本報告書では、プラットフォームを通じて働く者に関する表記について、労働者と自営業者の双方を含む場合、「プラットフォーム就労者」、「プラットフォーム就労従事者」又は「プラットフォームワーカー」と表記することで、労働者のみを指す「プラットフォーム労働者」と区別して

いる。なお、本稿においてはそれぞれの論文の表記に即した引用を行っているため、本稿全体を通して見た場合に用語が統一されていないことに留意願いたい。

※2 以下に記載の内容は、本報告書「第1章」をもとに、掲載に当たり一部加筆・補正したものである。
(連合総研主任研究員 千谷 真美子)

第1章

本研究の要約と提言 (橋本陽子主査)

第1章では、本研究全体の目的及び第2章以下の各論考についての要点をまとめた上で、本研究を踏まえた5つの提言を行っている。

第一に、フリーランス法については、同法施行後、公正取引委員会による勧告が6件出されるなど、積極的な監督が行われている点を評価する一方で、なお制度の周知には課題が残されていることを指摘している。また、取引適正化法(旧下請法)において元請・下請け双方に対して書面調査が行われるのに対し、フリーランス法違反については発注者にのみ書面調査を行うことにより把握しているとのヒアリング結果を踏まえ、周知が進み取引条件の明示が広く普及することになれば、同法違反の把握が困難になるのではないかという同法の制度的限界についても言及している。その上で、今後の法改正に向け、①取引条件の明示義務の対象に発注者の住所及び本名を含めること、②取引適正化法に規定された「協議に応じない一方的な代金決定」を禁止する規定と同様の規定を設けること、並びに③プラットフォーム就労に関して仲介事業者に対する規制を導入することを検討課題として示している。併せて、フリーランス法の就業環境整備に関する規制の充実と実効性確保、及び「フリーランス110番」による任意の和解あっせん制度の実効性向上のための施策の必要性を指摘している。

第二に、労働者概念の見直しについては、昭和60年労働基準法研究会報告の見直しに向けた提言として、同報告の枠組みを基本的に維持しつつ、その解釈を現代の就労実態に即して見直す必要があることを提起した。具体的には、①事業者性が労働者性と対比される概念であることを明確化すること、②「業務の性質上当然」の拘束と指揮命令権の行使の区別を明

確化すること、③「契約上の義務の履行にすぎない」という評価に対しては「先取りされた指揮命令権」という考え方が有用であること、④高度専門職については具体的指揮監督の程度よりも組織への「編入」を重視すべきであること、さらに⑤アルゴリズムによる管理が指揮監督下の労働を裏づける事情になることを明らかにすべきであることを提言した。加えて、労働基準監督署へのヒアリングにおいて、罪刑法定主義の観点から行政実務では労働者性判断が慎重に行われ、指導に至らないことも多いことが確認されたことを踏まえ、労働者性の推定規定の導入も検討に値すると提起している。

第三に、労働者性を迅速に認定するための手続の整備が必要であると提言している。労働者性をめぐる紛争は、保護法令の適用の前提をなすものである以上、できる限り早期に確定されるべきであり、現在労働者性に関する訴訟が一審で終了している場合が大半であると推測できることは評価しつつ、一審で迅速かつ確かな判断が可能となるよう、労働者性判断要素の一層の明確化を図るとともに、ドイツの被保険者資格確認手続に見られるような、就労者からの申請によって行われる行政による確認手続の創設も、今後の検討課題であると提案している。

第四に、プラットフォーム労働に対する法規制に向けては、まず規制対象となる「プラットフォーム労働」の範囲を適切に確定することが出発点となると指摘している。その際、EUプラットフォーム労働指令においてプラットフォーム労働の範囲が広く解されていることは、規制の実効性確保の観点から参考になると述べる。併せて、同指令におけるアルゴリズムに関する就労者への情報提供義務、アルゴリズムに対する人間による監視、アカウント停止については人間が決定しなければならないとされていることなども参考にしつつ、アルゴリズムの透明性を確保することも重要な課題であると提言している。さらに、

現行の法実務では使用者性の認定が困難な場合であっても、同指令のようにプラットフォーム事業者に一定の責任を課す仕組みを構築する必要があることについても言及している。

第五に、社会保険法(被用者保険)の適用範囲の見直しについては、「使用される者」を柔軟に解釈することにより、継続的に就労し、発注者に対して一定の従属性が認められるフリーランスを社会保険の対象とする可能性を検討すべきであると提言している。その際には、複数事業者における通算問題も含む労働時間要件や、保険料の使用者負担の意義についても検討を行うことが必要であるとする。また、フリーランスへの社会保険適用は、社会保険制度の持続可能性という観点からも検討されるべきであると指摘する。

第2章

請負就業者・プラットフォームワーカーの実態に関するアンケート調査結果の概要 (加藤健志委員)

本論文は、フリーランス・請負就業者(A群)とプラットフォームワーカー(B群及びC群)を対象とするアンケート調査の結果を分析し、それぞれの就業実態、収入構造、労働者性判断要素との関係、トラブル経験、労災保険・社会保険への加入ニーズ、フリーランス法に対する認知・評価等を明らかにするものである。プラットフォームワーカーについては、プラットフォーム事業者を通じて得た顧客を契約相手と認識しているプラットフォームワーカー(クラウドワークを想定)をB群とし、プラットフォーム事業者を直接の契約相手と認識しているプラットフォームワーカー(ウーバーイーツなどを想定)をC群とした。本調査は2017年調査との連続性を意識しつつ、設問を全体的に見直している。

今回の調査では、フリーランス・請負就業者については業務依頼を断ることが「ほとんどない」と「まったくなくない」と回答した者の割合の合計や再委託が禁止されている者の割合がいずれも約7割となっているなど、労働者性を肯定する方向に作用する事情が見られる一方で、指揮監督の希薄さや時間的・場所的拘束性の程度の低さ、出来高・歩合給による支払いの多さ、経費を自己負担している者の割合の多さなど、事業者性が認められる者も少なくないことが示されている。また、フリーランス・請負就業者については

トラブルの経験がない者が7割を超えており、満足度についても過半数が満足していると回答していた。社会保険等への加入については、健康保険への加入を希望する者が半数を占めていたが、雇用保険、厚生年金はそれぞれ3割弱、2割弱にとどまっていた。

一方、プラットフォームワーカーについて見てみると、本業としてプラットフォームワークに従事している者の割合は想定よりも多い半数弱となっていた。仕事をする中でのトラブル経験がある者の割合はフリーランス・請負就業者と比べて多くなっており、約6割がトラブルの経験があると回答していた。社会保険等への加入については、健康保険への加入を希望する者がほぼ半数を占めただけでなく、雇用保険・厚生年金への加入希望者も4割強存在していた。

なお、フリーランス法の有用性については、フリーランス・請負就業者、プラットフォームワーカーともに一定の期待が寄せられているものの、とりわけフリーランス・請負就業者においては制度認知が不十分であることが明らかにされている。

第3章

フリーランス法の成果と課題 (多田英明委員)

本論文は、フリーランス法の内容と同法が施行された2024年11月1日から2025年12月末までの執行状況を整理したうえで、ヒアリング調査及びアンケート調査の結果を踏まえ、同法の成果と課題を検討するものである。取引適正化関係については、公正取引委員会による勧告事例を見てみると、6件の事案のうち全てにおいて取引条件の明示義務違反が見られ、さらにその多くが期日までの報酬支払義務違反も問題となっていた。また、就業環境の整備義務については、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)に寄せられた相談の多くがハラスメント対策に係る体制整備であることが示された。さらに、「フリーランス110番」の相談実績からは、取引適正化関係では報酬の支払い関連及び契約条件の明示関連が多いほか、プラットフォーム就労者の相談は比較的少ないものの相談内容はもっぱらアカウント停止に関するものであること、就業環境の整備に関する規制については実効性に疑問が残ること、労働者であれば労基法16条及び24条違反として直ちに無効になる契約を途中で解除した際の高額の違約金などの実情が明らかにされた。

これらを踏まえ、本論文では、フリーランス法について、「フリーランス110番」の相談内容と公正取引委員会の勧告事例における違反の認定内容が対応していることから、取引適正化に関する規定については、実効的に執行されていると一定の評価を示した上で、無償で体験レッスンを行わせたことが不当な経済上の利益提供要請であると認定された勧告事例において対価相当額の支払が命じられた点を高く評価している。

一方、発注者の住所及び本名の明示が含まれていないことや取引適正化法(旧下請法)で新たに禁止されることとなった「協議に応じない一方的な代金決定」に相当する規定が存在しないことに加え、プラットフォーム就労における仲介事業者に関する規制の欠如などを同法の課題として指摘し、フリーランス法についてはこれらの課題を踏まえて所要の改正が行われることが望まれるとしている。

第4章

労働・社会保険法の問題について —フリーランス等の被用者保険への包摂 を検討する際の論点— (柴田洋二郎委員)

本論文は、フリーランス等に対する労働・社会保険法上の課題について、ヒアリング調査及びアンケート調査結果を踏まえつつ、行政解釈・裁判例・学説の検討等を行い、働き方に対して中立的な社会保険を構築するため、とりわけ、フリーランス等に、労働者に対する被用者保険制度を適用・拡大することを検討する際に必要となる視座について考察するものである。そこでは、社会保険法上の強制被保険者である「使用される者」の概念が、労基法上の労働者性と同様に使用従属性を審査するものと、指揮監督の有無を考慮せず、事業主の管理下に置かれていることという基準を用いるものがあるとの整理を行い、多くの学説と同様に、社会保険上の「使用される者」と労基法上の労働者性が完全に一致するものではないことを示す。その上で、被用者保険においては「連帯」の観点が重視され、その発現形態の一つとして労働時間要件が位置づけられていることを明らかにしつつ、被用者保険と雇用保険とでは労働時間要件を設けている趣旨が異なることから、雇用保険の被保険者資格を得るために求められる週所定労働時間が短縮される改正は、被用者保険の被保険者資格に直ちには

影響を及ぼさないであろうという分析を紹介する。

以上を踏まえ、本論文は、請負や(準)委任に基づくフリーランスであっても、事業主の「管理下」にあり、かつ一定の「恒常性」(2か月以上継続した、同一事業主への労務提供)が認められる場合には被用者保険の適用対象とすべきであるとの立場を示しつつ、これらを満たさないフリーランスにまでより広く拡大するのは困難であろうと指摘する。また、労務提供を利用して利益を得ている発注者に保険料負担を求め、ドイツやフランスの芸術家に対する社会保険制度を紹介した上で、事業主の保険料負担の正当化根拠を検討する必要性を指摘し、一部のフリーランス等については「使用される者」の解釈を通じて被用者保険の適用が可能であったとしても、その拡大に当たっては、保険料の負担割合をどうするか等法制度上の検討を要する点がなお多く残るとしている。

第5章

EUプラットフォーム労働指令の意義 —保護対象者概念の設計に着目して— (井川志郎委員)

本論文は、2024年に採択され、2026年12月2日に国内実施期限を迎えるEUプラットフォーム労働指令を素材として、同指令における保護対象者の概念設計に着目してその規律内容を分析し、同指令が採用したフリーランス保護のアプローチの複合的性格の明確化を試みるものである。

本論文ではまず、同指令の制定経緯・目的・適用対象等を概観した上で、同指令による誤分類の是正については、労働者性推定規定の導入が義務付けられていることに加え、「事実優位原則」の明示、特にそれがいわゆるアルゴリズム管理による労務編成の利用を含むとされていることに注目し、アルゴリズム管理による労務編成の存在のみで労働関係を推定する制度を構築することも可能であると指摘されていることを紹介する。

その上で、同指令の保護対象者が、プラットフォーム就労従事者、プラットフォーム労働者、労働関係のないプラットフォーム就労従事者という3つの就労者のグループに分類され、それぞれに異なるアプローチによる保護が用意されていることをもって、同指令上の保護対象者概念が複層的かつ相互補完的に設計されている点に新規性を見いだす。このような制度設計を行うことにより、各アプローチのデメリッ

トを抑えつつ柔軟に保護のグラデーションを設計できることに着目し、そのような手法は日本の政策形成においても一考に値する手法であると指摘する。ただし、同指令による保護の在り方は立法権限上の限界というEU法特有の事情に左右されていることや、同指令がプラットフォーム就労のみを保護の対象とすることの正当性には疑問があるためそのまま模倣してはいけない旨付言されていることには留意が必要である。

第6章

プラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに係るILOにおける議論を中心とした労働者性に関する国際的な議論の動向と日本への示唆 (千谷真美子主任研究員)

本論文は、ドイツ、フランス、スペイン、イギリス、アメリカ及びEUにおける近年のプラットフォーム就労者の労働者性に関する判例・立法例を概観した上で、ILOにおけるプラットフォーム労働に関する基準設定に係る議論の動向を詳細に検討するものである。

まず、ILOにおける労働者性に関する議論の系譜を、1997年・1998年のILO総会における「契約労働」に関する基準設定の議論から2006年の雇用関係に関する勧告(第198号)採択へとたどり、同勧告の内容がその後のILOにおけるプラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに係る基準設定の議論の基盤となったことを確認する。なお、同勧告では「事実優先の原則」が明記されるとともに、雇用関係の判断要素(「業務の遂行」の指標と「労働者の報酬」の指標)が列挙されており、さらには雇用関係の存在を実際に機能させるための国内政策の枠組みとして雇用関係の存在を法的に推定する制度を設けることも選択肢として列挙されている。

その上で、現在ILOにおいて行われているプラットフォーム経済におけるディーセント・ワークに係る基準設定の議論に対する労使および各国代表の見解が詳しく紹介されており、文書の形式(条約とすべきか勧告とすべきか)、「デジタル労働プラットフォーム」や「デジタルプラットフォームワーカー」の定義(雇用に限定するか、自営も含むか)、アルゴリズムの規制の在り方に対する労使及び各国の立場に大きな隔りがあることが示されている。

本論文は、2026年には自営労働者にも最低限のディーセント・ワークを保障することを内容とする法的拘束力のある条約が採択される可能性が極めて高い状況にあることは大きな前進であると評価する。一方、今後日本が条約批准に向けた国内法整備を行う際には、条約批准のための最低限の法整備にとどまることなく、契約関係の入口段階からプラットフォームワーカーに対する実効的な保護を確保し得る法制度を構築することが必要であるとして、そのためには反証可能な労働者性の推定規定の導入も有力な選択肢の一つであると指摘している。

第7章

労働法上の労働者性の見直しについて (橋本陽子主査)

本論文は、労基法・労契法上の労働者概念について、近時の裁判例の整理・分析とアンケート調査結果の双方から検討を行い、現行の判断枠組みの問題点と見直しの方向性を示すものである。

過去5年間の裁判例分析からは、労働者性の肯定例と否定例が半々であり、同じ職業であっても労働者性の判断はケース・バイ・ケースであることを紹介しつつ、従来どちらかといえば労働者性が否定される例が優勢であった店舗管理の業務委託について肯定例が優勢になっている状況や就労の実態や労働条件が変更前とほとんど変わらないにもかかわらず労働契約から業務委託契約に変更した事案ではすべて労働者性が肯定されていることを評価する。その一方で、大規模弁護士事務所のカウンセルやホテルの住み込みの支配人・副支配人など、先例のない新しい事案においては、裁判所が、就労の実態から生じる拘束や契約上の義務を、「業務の性質上当然」又は「契約上の義務の履行にすぎない」と評価して指揮命令を示す事情とは認めず、労働者性を認めることに消極的な態度を示している点については注視が必要であると指摘する。また、芸能分野においては、労働者性を争うことなく芸能実演家を保護する新しい契約法理が形成されつつあることを紹介し、このような判例法理はフリーランスに広く適用される「ユニバーサル・アプローチ」を志向するものといえるとして評価する。

さらに、アンケート調査結果を用いて労働者性判断要素の充足の判断の広狭によって、労働者性が認められる範囲がどの程度異なるかという観点からの

分析を行い、労働者性の個々の判断要素の充足を緩やかに行うことで、相当程度、労働者の範囲が広がることを明らかにしている。

これらを踏まえ、本論文は、今後の立法に向けた検討課題として、行政による労働者性の認定手続きの創設・整備及び「フリーランス110番」の和解あっせん手続の実効性の強化の2点を挙げている。

第8章(補論)

日本におけるプラットフォーム就労の現状と課題 (橋本陽子主査)

本論文は、補論として、日本における代表的なプラットフォームであるウーバーイーツ、アマゾン配送及びタイミーにおける就労の仕組みを詳細に分析することによって日本のプラットフォーム就労の現状を明らかにした上で、今後の日本の立法政策上の課題について検討を行っている。

具体的には、日本では、諸外国と比べてプラットフォームの労働者性を争う紛争はわずかであり、労働者性を前提としたスポットワークが発展していることを紹介しつつ、近年日本においても広まりつつあるプラットフォーム就労の新しさとして、アルゴリズムによる管理が人間による指揮命令に代替する点に着目する。その上で、今後、日本においてプラットフォーム労働を規制するための立法が構想されることとなった場合の課題として、①プラットフォームワーカーの労働者性判断に当たりアルゴリズムによる管理から使用従属性が導かれることを明らかにすべきであること、②プラットフォーム事業者が下請企業を介してプラットフォームワーカーの役務の提供を受けている場合におけるプラットフォーム事業者の使用としての責任の在り方についての検討、並びに③アルゴリズム管理に対する規制として透明性確保(情報提供・説明義務)及び差別につながりやすい情報の収集禁止の検討を提示している。

労働者概念の在り方に関する調査研究委員会

主査	橋本 陽子	学習院大学法学部教授【第1章、第7章、第8章】
委員	井川 志郎	中央大学法学部教授【第5章】
	柴田 洋二郎	中京大学法学部教授【第4章】
	多田 英明	東洋大学法学部教授【第3章】
	加藤 健志	労働調査協議会事務局長【第2章】
	富高 裕子	連合副事務局長
	大科 奈津子	連合総合政策推進局ジェンダー平等・多様性推進局次長 (前生活福祉局次長)
	古賀 友晴	連合総合政策推進局労働法制局次長
事務局	平川 則男	前連合総研事務局長
	村上 陽子	連合総研事務局長
	伊藤 彰久	連合総研主幹研究員(前連合総研副所長)
	山脇 義光	連合総研副所長
	麻生 裕子	連合総研主任研究員
	松岡 康司	連合総研主任研究員
	石川 茉莉	元連合総研研究員
	元 容立	連合総研主任研究員
	千谷 真美子	連合総研主任研究員(主担当)【第6章】

(役職名は2026年3月時点、【 】内は報告書の執筆分担)

九段南だより

連合総研事務局長 村上 陽子

本との出会い

嬉しい1行

1週間に1回、目当ての本がなくても書店に足を運ぶようにしています。雑誌でも単行本でも新書でも文庫でも、何かしら今の自分に語りかけてくるものを見つけたい、という感覚です。そして、気になる本を見つけて買う時は、「1冊だけ」というのが最近のマイ・ルール。エッセイストの松浦弥太郎さんが『もし僕がいま25歳なら、こんな50のやりたいことがある。』（講談社α文庫）で書かれていたことを、真似して取り入れてみました。たくさんの本の中から、一つだけを選択する行為は、本当に好きなものは何か、自分と対話する大事な時間にもなっています。

和田静香さんの『中高年シングル女性一ひとりで暮らすわたしたちのこと』（岩波新書）も、こうしたプロセスで入手しました。書店で手に取り、目次を開いて飛び込んできたのは「働いているのに、この不安全感」「生涯暮らせる住まいが欲しい」「差と異の間の権利」などの言葉。「この本は、いま、読まなくちゃ」と購入を即決しました。

和田さんがインタビューした女性たちの、境遇、暮らし、仕事、想いの数々に引き込まれてページをめくる中で、一瞬、視線がくぎ付けになった1行がありました。本誌『DIO』2022年9月号の論考が引用されていたのです。決して不思議なことではありませんが、こんな風に活用されているのか、と嬉しくなりました。

『DIO』は、連合総研の研究員が特集のテーマや寄稿のラインナップを企画し、つくり上げています。特集の寄稿をきっかけに取材や問い合わせをいただくこともあります。今回の引用も含めて、社会の課題に向き合っている媒体であることを改めて感じています。

はじめての『人口問題白書』

『DIO』の寄稿が紹介されているものとして、2026年3月末に発行された『人口問題白書 2025 人口減少時代の生き方、くらし方、働き方を考える』にも触れたいと思います。この白書は、民間団体である「未来を

選択する会議」(2025年10月設立)がまとめたもの。「第Ⅰ部 人口動向、人口問題に関する政策動向の紹介」「第Ⅱ部 調査研究の紹介」「第Ⅲ部 有識者からの意見『人口減少問題をどう考え、いかなる対策を講ずべきか』」の3部構成となっています。

第Ⅱ部では、人口論、経済への影響、ジェンダー、働き方、家族のあり方など、多様な分野の論文や文献が推薦されていますが、その中で、『DIO』2025年3月号に掲載の論考が取り上げられています。また、『DIO』だけでなく、連合総研の報告書『生活時間の確保(生活主権)を基軸にした労働時間法制改革の模索-今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会報告書-』(2022年3月)もピックアップされています。

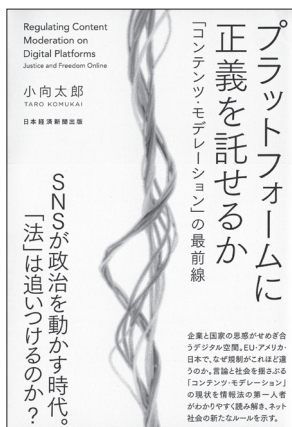
私自身も「未来を選択する会議」の調査研究企画委員会委員として、「人口問題白書」に論文や文献を推薦する機会をいただきました。推薦にあたって考えたことは、これを誰に届けたいのか、ということ。議論のプラットフォームづくりとして学術研究をまとめておくことは重要ですが、若い世代や論文を読みなれていない方にもこの問題に興味を持っていただけたらと考え、手に取りやすい書籍を推薦しました。いつかどこかで誰かが、これらの本と出会うきっかけになっていたら、と思います。

新川帆立『女の国会』

『DIO』には「最近の書棚から」という書評のページがあります。ある研究員から「新川帆立さんの『女の国会』(幻冬舎)を取り上げてはダメか」との照会がありました。私もこの本は既読で、リアルな描写に感銘を受けていましたが、本書はミステリー。ネタバレにつながらずに書評することの難易度の高さから別の本を選択してもらいました。ただ、この場をお借りして、『女の国会』は、ミステリーとしてだけでなく、ジェンダー論的観点がちりばめられていることが、女性首相が誕生した今だからこそ新鮮で面白い」という研究員のメッセージを紹介しておきます。

『プラットフォームに正義を託せるか 「コンテンツ・モデレーション」の最前線』 プラットフォームのルールは 誰が決めるのか

連合総研研究員 鶴岡 純



小向太郎 著

日本経済新聞出版
定価 2,000円 (税別)

YouTubeなどを視聴していたら、いつの間にか長い時間が経過していたという経験を持つ人も多いのではないか。プラットフォームは、利用者の関心や行動を分析し、アルゴリズムによってコンテンツを提示することで、私たちの注意を引きつける。本書が指摘するように、利用者は「関心を操作されている」状況にある。こうした仕組みは、個人の趣味や購買行動にとどまらず、近年では選挙結果にまで影響を与えたとされる。誤情報や偽情報によって世論の形成が歪められるとすれば、それは民主制の根幹に関わる問題と言える。では、このようなデジタル空間における情報の取捨選択やルールは、いったい誰がどのような基準で決めているのだろうか。

インターネットが広く普及し始めた1990年代半ばには、事業者に対して情報の常時監視を強く求めるこ

とは望ましくないと考えられていた。しかし、近年注目されているのが「コンテンツ・モデレーション」という仕組みである。これは、プラットフォームが自社サービス上のコンテンツを自主的にチェックし、必要に応じて削除や制限を行うことを指す。もっとも、何を「不適切」とみなすかは、国や地域によって文化や制度の違いを背景に判断基準が大きく異なる。さらに、情報技術の進展が極めて速い中で、こうした対応が制度や法規制として十分に追いつくのかという点も課題として浮かび上がる。

著者の小向太郎氏は情報法を専門とする研究者であり、情報化の発展によって生じる法制度的問題の研究を行っている。本書では、このコンテンツ・モデレーションをめぐる各国の対応の違いを軸に議論が展開され、日本において求められる制度のあり方が検討される。とりわけ、「規制を強化するEU」と「表現の自由を重視するアメリカ」の対比が示唆に富む。EUではルール整備を通じてプラットフォームへの統制を強めており、経済圏としての発展も志向している。一方、アメリカでは通信品目法第230条により、プラットフォームは原則として媒介するコンテンツの責任を負わないとされている。

本書は、両者の違いについて、表現の自由をどこまで尊重するかという点に加え、インターネット上のルール形成における国家とプラットフォームの関係の捉え方の違いとしても表れていると指摘する。これま

で日本が制度設計の参照先としてきた両地域が、コンテンツの適正化をめぐる異なる方向性を示している点も示唆的である。こうした対応の違いは、単なる制度の差にとどまらず、その背景にある考え方の違いをうかがわせる。

EUとアメリカの比較を踏まえ、本書は日本における制度設計の方向性についても論じている。諸外国の制度は参考になるものの、それぞれ固有の背景のもとで形成されているため、そのまま適用することには慎重であり、日本における問題の所在やその背景を見極めていく必要があると指摘する。とりわけ、表現の自由への配慮と有害な情報への対応をいかに両立させるかは、日本においても重要な課題である。プラットフォームに対する規律のあり方について、国家や政府がどのように関与すべきか、今後の議論が必要とされている。

プラットフォーム上の情報は、働く人の意識や行動にも影響を与えるものであり、職場や働き方に対する認識にも関わりうる。こうした点を踏まえると、労働組合にとっても、プラットフォームをめぐるルールのあり方は無視できない課題だろう。プラットフォームが人々の関心や行動に影響を及ぼす中で、ルールづくりを誰が担うのかは重要な論点である。本書はその検討の出発点を示している。

厚生労働省「労働組合基礎調査」、
大阪商業大学「日本版総合的社会調査」ほか

個人調査と厚労省「労働組合基礎調査」で 組織率のギャップが拡大

「組織率は上昇している」という発見

筆者らの研究チームは昨年末、「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？」という論文を発表した¹。ここでいう「政府統計」とは、労働組合を対象に行われる厚生労働省「労働組合基礎調査」であり、「個人調査」とは、個人を対象に行われる大阪商業大学「日本版総合的社会調査」と連合総研「勤労者短観調査(勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査)」である。

毎年、厚労省「労働組合基礎調査」の概要として公表される推定組織率は低下の一途をたどっており、それを根拠に労働組合の衰退がいわれて久しい。ところが、驚くべきことに、2000年代に入り、複数の個人調査において、組織率(労働組合への加入率)は上昇しているのである。筆者らの論文は、2000年以降の複数調査の推移をまとめ、組織率は「労働組合基礎調査」では低下しているが、個人調査では上昇し、直近ではその差が2倍近くになっていることを示したものである。そのうえで、なぜこうしたことが生じているのか考察した。

「組織率の長期的低下」は、労働組合に関心のある人にとっては常識とでもいい。厚労省「労働組合基礎調査」は、全国すべての労働組合を対象とした、公的機関による70年以上続く調査であることに加え、多くの先進国で共通の現象が見られ、疑う余地がほとんどないからである。したがって、労働政策や労使関係の議論は、組織率の長期的低下による集団的労使関係の縮小や機能不全を前提に行われてきた。そのため、筆者らの発見は、こうした常識を覆す結果として、多くの方に注目いただいている。

論文では、厚労省「労働組合基礎調査」と連合総研「勤労者短観調査」は2024年まで、大商大「日本版総合的社会調査」は2023年までの数値をグラフにして

紹介したが、その後、各調査で最新の集計値が公表されている。そこで本稿では、最新の数値を付け足した**図表1**を紹介したい。なお、各調査の違いは**図表2**にまとめてある。

引き続き組合調査は低下、個人調査は上昇

図表1から、各調査の組織率の最新状況を確認しよう。まず、厚労省「労働組合基礎調査」の組織率は、2024年の16.1%から2025年は16.0%に低下している(①)。他方、大商大「日本版総合的社会調査」の組織率(組合加入率)は、2023年の24.6%から2024年は24.9%に上昇し(②)、連合総研「勤労者短観調査」の首都圏・関西圏のみ集計の組織率(組合加入率)も、2024年の30.2%から2025年は31.0%に上昇している(③)。したがって、これらのデータに関しては、筆者らが論文で指摘したのと同じ傾向が続いている。

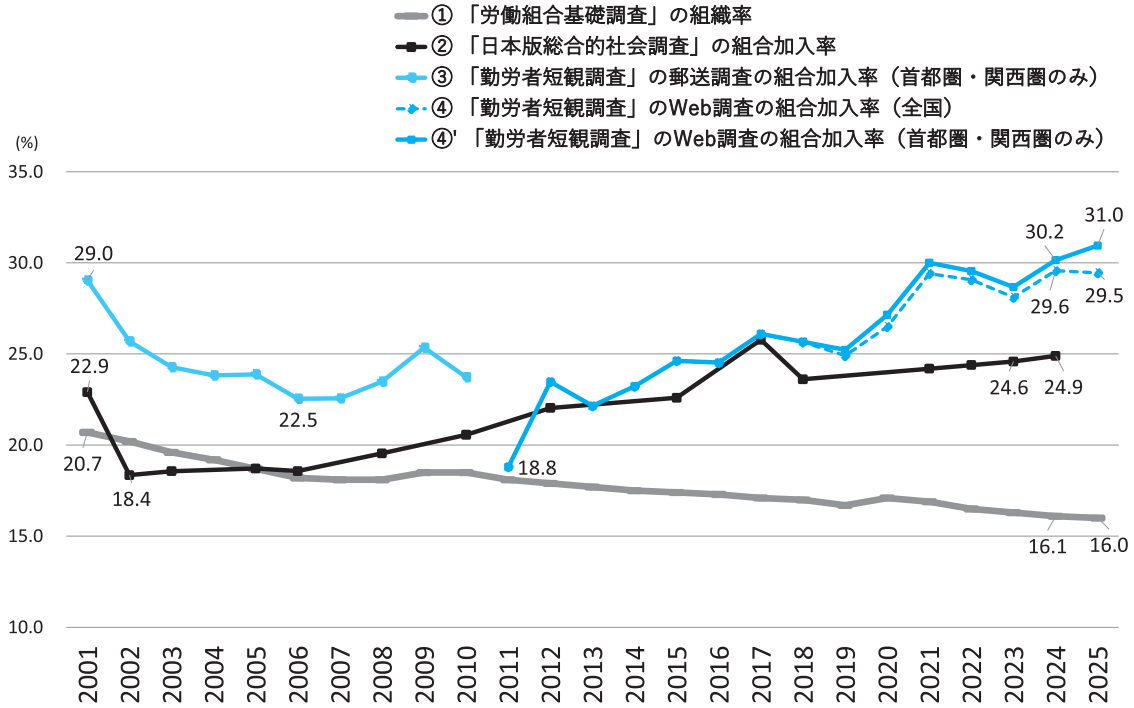
ただし、連合総研「勤労者短観調査」の全国集計の組織率(組合加入率)に関しては、2024年の29.6%から2025年は29.5%に減少している(④)。**図表1**が示すように、いずれの調査も単年でみれば多少の凸凹はあるため、0.1ポイントの減少をもって、組織率が上昇から減少に転じたとはいいがたく、ほぼ同水準を維持しているととらえるのが自然だろう。ただこの点については、来年以降の変化を注視する必要がある。

以上から、最新の数値をつけ足しても、組合調査では組織率が低下し、個人調査では組織率が上昇しているという状況が基本的に継続している。

組織率のギャップが拡大している理由

では、なぜ組織率のギャップが拡大しているのだろうか。紙幅に制約があるため、要点だけ紹介すると、「労働組合基礎調査」に関しては、行政機関も労働組

図表1 労働組合の組織率の推移



出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」、大阪商業大学「日本版総合的社会調査」、連合総研「勤労者短観調査」より作成

図表2 3つの調査の概要

	厚生労働省 「労働組合基礎調査」	大阪商業大学 「日本版総合的社会調査」	連合総研 「勤労者短観調査」
調査方法			
回答者	労働組合	個人	個人
調査モード	訪問、郵送、Web	訪問	初期は郵送、途中からWeb
回答モード	自筆	面接聞き取り、自筆	自筆
標本	全数	標本抽出	標本抽出
調査対象			
産業	すべて（公務含む）	すべて（公務含む）	民間セクターのみ
年齢	すべて	20～89歳	初期は20～59歳、途中から20～64歳
地域	全国	全国	初期は首都圏、関西圏のみ、途中から全国
労働組合の変数			
組合加入に関する変数	「わからない」「無回答」という回答は存在しない	「わからない」「無回答」という回答がありえる	「わからない」「無回答」という回答がありえる
組織率／組合加入率の計算	組合員数を「労働力調査」の雇用者数で除して算出	「組合に加入している」件数を就労者の件数で除して算出	「組合に加入している」件数を回答件数で除して算出

出所：中村・桑原・神林・Bryson・Wels (2025) 表2転載

合もリソースが縮小し、組合員数の集計が過少になり、組織率が下振れしている。背景には、「労働組合基礎調査」は全国で6万近くあるすべての労働組合組織を対象とした調査にもかかわらず、労働組合に回答義務がないという調査設計の問題がある。

他方、個人調査に関しては、労働組合の輪郭の曖昧化や個人の組合加入に対する誤認識などにより、組織率が上振れしている。例えば、働き方改革や賃上げといった労使協調での労働条件・労働環境の改善は、労働組合に加入していると勘違いする一因にもなる。いわゆる労働組合に対する「フリーライド(ただ乗り)」が生じているのである。

詳細については、論文や論文のポイントをまとめた連合総研のWeb記事『「労働組合の組織率は上昇している」～個人調査と組合調査のギャップ～』をご覧ください。

組合調査と個人調査で組織率のギャップが拡大しているという現象は、最新の値を追加しても変わらなかった。となると、やはり組合調査と個人調査の間に横たわる組織率のギャップを生み出す構造的要因に着目することが肝要となる。

質的な探索とデータにもとづく議論

労働組合の組織率に潜むこうした複雑な状況は、複数調査のデータの推移をまとめ、背景にあるメカニズムについて関係者や文献にあたって、初めてわかったことである。例えば、個人調査で組織率が上昇していることに気づいても、その理由を特定できなければ公表は難しい。1つのデータを見ているだけでは、「労働組合に加入していないにもかかわらず、労働組合に加入していると調査に回答している」個人の存在はなかなか思い至らない。一方、「労働組合に対するフリーライダーが増えている気がする」と主張しても、客観性がなければ、説得力に欠ける。労働組合の実態を把握するためには、データにもとづいた考察と、質的な理解を組み合わせることが大切なのである。

実は、政府による他の労働統計と違い、厚労省「労働組合基礎調査」では個票を使った実証分析が行われてこなかった。長きにわたって、この統計をもとに労働組合の衰退が語られ、政策的にも問題視されてきたことを考慮すると意外ともいえる。とくに「労働

組合基礎調査」は労働組合の組織ごとにIDをもっており、それを使えば、パネルデータにして高度な分析も可能なため、学術的にも盲点となっている。

ILERAアジア大会で「労働組合」分科会

そこで、筆者と桑原進 麗澤大学経済学部教授、神林龍 武蔵大学経済学部教授は厚労省「労働組合基礎調査」のデータ利用を申請し、目下、分析の只中にある。結果の一部は、9月3～5日に法政大学で開催される学会、ILERAアジア地域大会で報告する予定である²。

なお、この学会では筆者がコーディネーターとなり、労働組合に関する特別分科会を開催する。特別分科会では、本稿で紹介した組合調査と個人調査における組織率のギャップを皮切りに、厚労省「労働組合基礎調査」のパネルデータ分析の結果や、連合総研「勤労者短観調査」のデータを用いた組合効果に関する実証分析を報告する予定である。まだ分析の途中だが、どちらも新たな発見があり、最終の取りまとめが楽しみなものとなっている。また、定量的に実態を把握する重要性も痛感している。

日本では労働組合については定性的な考察が多く、定量的な研究は少ない。しかし、量と質を行き来しながら検討することで、実態理解は深まっていく。ILERAアジア地域大会の特別分科会は、労働組合について多角的に理解する希少な機会となる。よろしければ学会に足をお運びいただき、議論に参加いただけると、とても嬉しくありがたい。

【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
- 2 ILERAの正式名称はInternational Labour and Employment Relations Association (国際労使関係協会)

Web記事
「労働組合の組織率は上昇している」
～個人調査と組合調査のギャップ～



(連合総研主幹研究員 中村 天江)

INFORMATION

【4月の主な行事】

- 4月1日 第74回臨時理事会
- 2日 所内・研究部門会議
- 3日 第5回AI・デジタル時代の「支え合い社会」の在り方に関する調査研究委員会
(主査：新川 敏光 法政大学法学部教授)
- 13日 連合総研・連合共催シンポジウム「新しい時代の保険者自治に向けて
～企業年金・健康保険組合に対する労働組合の関与とガバナンス～」
- 15日 所内・研究部門会議
- 20日 第1回連合・連合総研定期連絡会
- 22日 所内勉強会(講師：堀江 則子 連合総研主任研究員)
- 22日 Korea Labor and Employment Service(KLES:韓国労働雇用事業団)
との交流
- 24日 第2回高齢者の雇用政策に関する調査研究委員会
(主査：島田 陽一 早稲田大学名誉教授)
- 24日 第2回勤労者の働き方と主観的ウェルビーイングに関する調査研究委員会
(主査：齋藤 隆志 明治学院大学教授)

発行人／市川 正樹
発行日／2026年5月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0074
東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル5階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒100-0011
東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング6階
TEL 03-4330-0741
FAX 03-4330-0730

ISSN 2758-6030

editor

4月から1年間、ロンドン大学(University College London)に訪問研究員として籍をおき、賃金制度や労使関係、労働政策について調査研究を行うことになりました。最近ではAIの浸透により、どこにいても大量の情報を入手できます。しかし、いざ渡英すると、現地だからこそその気づきや発見があり、他の

方にとっては注目に値しないことでも、自分にとっては大事だと思えるのだと実感しています。また、情報だけでなく、いろいろな方との接点が一気に広がり驚いています。このような素晴らしい機会をいただいたことに、心から感謝しています。

(中村天江)