

組織拡大の二つのターゲット

なかむら
中村

けいすけ
圭介

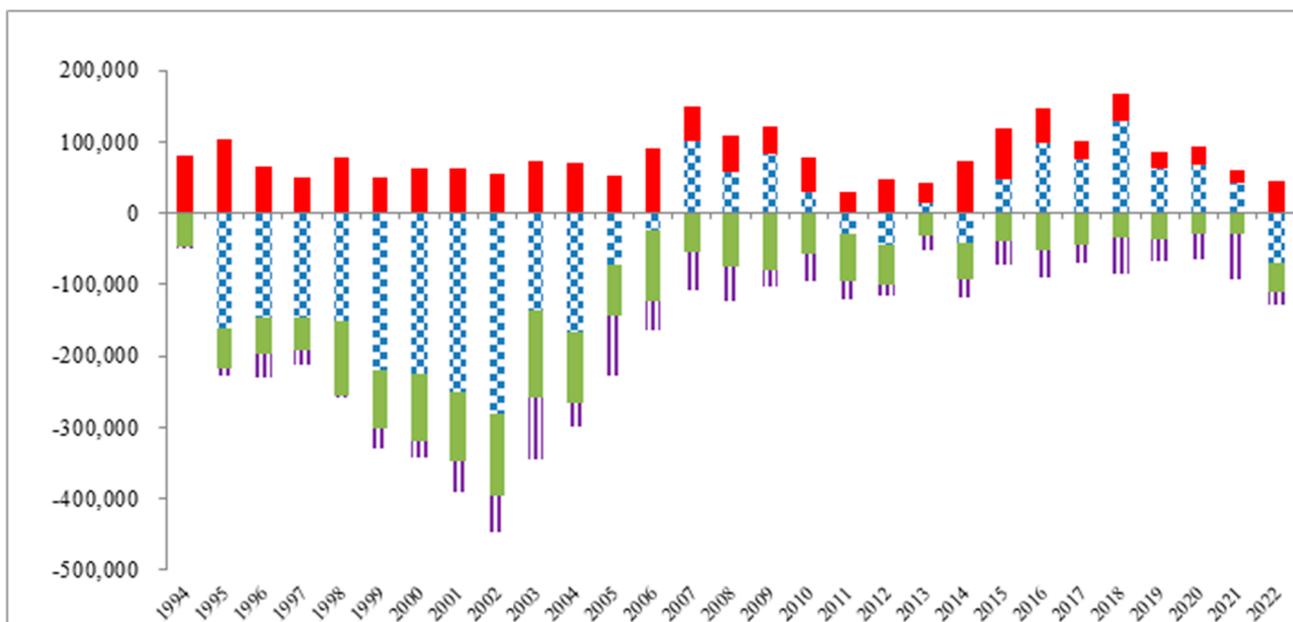
●東京大学名誉教授、Rengoアカデミー・マスターコース教務委員長

1. 要因別に見た労働組合員数の変動

図1は労働組合員数の変動を要因別に見たものである。労働組合員数が1,270万人と戦後最大を記録した1994年から、コロナ禍で組合員数が減少した2020年、2021年までの推移を示している。

簡単に説明しよう。一番上の無地の棒グラフは労働組合新設によって増えた組合員数を示す。多い年には10万人、少ない年は2万人弱である。29年間の年平均で5.4万人となり、未組織企業の組織化は意外に進んでいるように見える。ただ、1960年から75年までの年平均は19.2万人、1976年から93年までのそれは8.9万人であり、その勢いは落ちている。

図1 要因別労働組合員数の変動



資料出所：厚生労働省『労働組合基礎調査報告』平成6年版から令和4年版。単位労働組合ベース。

二番目のチェックの棒グラフは既存組合の組合員数の増減を示す。1995年から2006年までは、棒グラフは原点の下に伸びている、すなわち既存組合の組合員数は純減であった。特に1999年から2002年までが大きく、組合員数は毎年20万人以上も減っている。だが、2007年以降、様相が変化しつつある。純減になった年もあるが、その数はわずかで、純増の年が多い。2007年以降では年平均3.9万人の純増を記録している。ただ、2022年はコロナ禍の影響であろう、7万人近く減っている。

三番目の無地の棒グラフは解散した労働組合の組合員数（解散する前の年の組合員数）である。1998年から2006年までは事業所閉鎖、倒産などの結果、組合員数は毎年10万人減少している。2007年以降は、半減し、年平均4.8万人である。

最後の縦線の棒グラフは労働組合の組織形態の変更（支部、分会を持った組織から、それらを持たない単一組織への変更、あるいはその逆）による組合員数の変動である。

この4つの要因の中で組織拡大に関係するのは、第1と第2である。以下、やや詳しく見よう。

2. 産業別組織

未組織企業の組織化を担うのは産業別組織とコミュニティ・ユニオン（地域ユニオン、ローカル・ユニオン）である。ここでは産業別組織に焦点を当てよう。

連合に加盟する40の産業別組織の組織と活動を調べた連合総合生活開発研究所（2020）によると次のことがわかる。40の産業別組織の中で、なんらかの組織化方針を持つのは38組織であり、組織拡大のための専従オルグの配置、財政措置を取っている産業別組織は17組織である。専従オルグ配置と財政措置の両方を持つのはU Aゼンセン、自

治労、自動車総連、電機連合、J A M、日教組、運輸労連、フード連合、森林労連の9組織、専従オルグだけが情報労連の1組織、財政措置だけが基幹労連、電力総連、私鉄総連、J P 労組、交通労連、サービス連合、全電線の7組織である。

2017年10月から1年間の組織拡大（組織範囲分野の未組織企業の組織化だけに限らず、後述の企業内の未組織層の組織化も含む）の成果を見よう。40組織中、組織拡大があったのは28組織である。正規従業員が59,619人、有期契約・短時間労働者が76,211人、合計135,830人である。その半分近くがU Aゼンセンによる組織化であり、正規従業員が11,123人、有期契約・短時間労働者が52,058人、合計63,181人が新たに組織化された。U Aゼンセン以外で3,000人以上を組織化した産業別組織は、日教組（正規9,724人、有期契約・短時間6,522人、合計16,246人、以下同じ）、J P 労組（5,195人、8,845人、14,040人）、情報労連（7,242人、3,849人、11,091人）、電機連合（正規のみ5,615人）、国公連合（正規のみ4,081人）、自動車総連（3,264人、445人、3,709人）、J A M（3,270人、267人、3,537人）、基幹労連（正規のみ3,258人）、生保労連（有期契約・短時間のみ3,028人）の9組織ある。

未組織企業の組織化をさらに進めるためには、これらの10組織を中心に、産業別組織に積極的に取り組んでもらう必要がある。ただ、その際に、注意すべきことは次の諸点である（中村 2005）。

第1に、組織化のきっかけを受動的に待つだけでなく（未組織労働者が自らの意思で組合結成を決断するのを待つだけでなく）、積極的に働きかけることである。現状では、受動的に機会を待つ組織が多数派である。

第2に、組合結成にあたっては、できるだけ多くの支持を集めることに細心の注意を払うことである。組合結成時に8割以上の支持を得ているケ

ースは3割と少ない。5割未満は1／3強である。しかも、結成時の支持率は時の経過とともに変わることはない。少数派は少数のままである。最初にどれだけ多くの支持を得ているかが、その後の組合運営および労使関係の安定に影響を及ぼす。

これらについてはUAゼンセンに学ぶことが多い（中村 1988）。その組織化活動には次の3つの特徴がある。

第1は積極性である。UAゼンセン同盟の組織化活動では、「オルグが未組織企業を訪問し、当該企業の従業員、場合によっては経営者を説得して組合を結成させる」という訪問説得組織化型が多い。「未組織企業の労働者が自主的に組合結成を判断し、それを支援する」という自主結成援助型であったとしても、オルグは受動的にその機会を待っているわけではなく、決断以前に幾度となく組合結成を呼び掛けていることが多い。

第2は柔軟性である。ここで「柔軟」とは、組合結成という目的を達成するためには、むやみに経営者と衝突を起こさないということである。そのことによって、多くの仲間たちの支持を得て、組合を結成することができる。もちろん、経営者とまったく衝突を起こさないというのではない。臨機応変に対応するということである。組合結成後に激しい労使間の対立が起こるケースもある。そこでは敢然と立ち向かう。なにしろ近江絹糸争議を闘った組合である。

第3は経営者の説得である。経営者との無意味な衝突を避けるために経営者を説得しようとする。説得にあたっては、組合が企業経営にとってメリットを強調する。企業経営が健全になり、生産性向上へも組合の立場で協力すると説く。

3. 企業別組合

(1) ユニオン・ショップの改定

既存組合の組合員数の増大は次の2つのルートによって生じる。1つは、ユニオン・ショップ協定を締結している企業別組合の正社員が増えることで、結果として自然に組合員が増える。2つは、組織企業において、組合員範囲を広げていく（ユニオン・ショップ）か、組織化を進めていく（オープン・ショップ）ことで、組合員数が増える。後者はパートタイム労働者、有期契約労働者など、いわゆる非正規従業員の組織化と、オープン・ショップでの新入職員の加入促進である。2007年以降の組合員数の増大は、もっぱら後者のルート、とりわけ非正規の組織化によって生じたと思われる。

非正規の組織化に乗り出し、成功した10の事例を分析した中村（2009、2018）によると、その鍵は次の4点にある。

第1に、出発点は、職場が非正規従業員に侵食されていることである。だが、自らの組織が非正規に侵食されつつあるからといって、ただちに非正規の組織化に乗り出すわけではない。

第2に、経営不安や職場の停滞などをきっかけに、非正規の組織化の必要性をユニオン・リーダーたちが感じ取ることである。侵食をこのまま放置しておけば、自らの組織が危機に陥ると気づいたからである。

第3に、危機とは集团的発言メカニズムの機能不全と過半数代表性の揺らぎである。集团的発言メカニズムとは、労働者が労働組合を通じて労働条件、仕事のやり方、経営方針、経営体質などについての不満、意見、要望などを経営側に伝えるメカニズムのことである（フリーマン＝メドフ

1987)。このメカニズムがうまく機能していれば、労働者が不満を募らせて会社を辞めることが減る、つまり離職率が低下する。そのことは、さまざまな費用を抑えることにつながる。だが、非正規従業員に侵食されつつある職場ではこの集团的発言メカニズムは十分には機能しない。職場を構成する従業員の多くが集团的発言メカニズムの外に置かれているからである。

過半数代表性のゆらぎとは、正規従業員だけからなる企業別組合が職場において過半数を代表できなくなる事態である。労働基準法は就業規則の制定・変更を行う際には過半数代表者の意見を聴くこと（90条1項）、1週40時間、1日8時間、週休1日という法規制を超えて時間外労働を会社が命じる際には過半数代表者との間で協定を締結すること（36条1項）を求めている。この他にも過半数代表者と労使協定を結ぶことを求めている事項は多い。企業別組合の代表が過半数代表者に選出されなくなる危機があるということを、過半数代表性のゆらぎと呼ぶ。

第4に、この2つの危機の1つまたは両方をユニオン・リーダーが察知し、自らの危機を乗り越えるために、非正規従業員の組織化に乗り出す。わかりやすい言葉で言えば「かわいそうな非正規労働者を助けるために組合に入れてあげるのではなく、自らを危機から救うために非正規労働者に組合に入ってもらおう」。

厚生労働省『労働組合活動等に関する実態調査令和3年版』によると、非正規の組織化に取り組んでいる労働組合は第三次産業、大企業では多いが、全体で見れば依然として少数派であり、2/3の労働組合は行動を起こしていない。非正規の組織化に取り組んでいない労働組合の多くが2つの危機とは無縁であるとは思えない。非正規による侵食は確実に進んでいるからである。危機を察知できないユニオン・リーダーが依然として多数

を占めている。彼らが直面する危機を訴えていく必要がある。

（2）－オープン・ショップ

前掲『労働組合活動等に関する実態調査』によると、ユニオン・ショップ協定を締結していない労働組合は民間部門で29.3%である。また、国家公務員、地方公務員の労働組合は法律によって同協定を締結することができない。

オープン・ショップの職場で、労働組合が新規組合員をどのように獲得しているかを示す研究は少ない。ただ、この点について興味深い仮説を提示する研究がある（榎 2018、西尾 2020）。

自治体、私立大学と業種は異なるが、新入職員（社員）が組合にスムーズに加入する秘訣として、若手の非専従役員が勧誘の窓口になること、組合加入が自然であるような雰囲気を作り出すことを指摘している。

4. 新しい分野

未組織企業の労働者、組織企業内の未組織層が、現在、日本の労働組合がターゲットとしうる労働者である。前者は主として産業別組織の役割、後者は企業別組合の役割となる。日本の労働組合が、是非とも、組織化に積極的に取り組むことを期待したい。

だが、こうした努力だけでは届くことが難しいターゲットがある。対事業所サービス、対個人サービスなどの新しい産業で働く未組織労働者である。事実上の一般組合主義に変わりつつあるUAゼンセンを除けば、既存の産業別組織がこれまでの組織範囲とは無関係な業種の組織化に乗り出すのは難しい。既に、個々の産業別組織が関連会社の組織化などを通じて、新しい業種を組織内に取

り込んでいるとすれば、たとえば、既存の産業別組織を超える新しい枠組みを備えたプロジェクト

・チームを連合内に設置するなどが一つの戦略として考えられる。

参考（引用）文献

- 中村圭介 1988 「いかに組織化をすすめるかーゼンセン同盟では」中村圭介、佐藤博樹、神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所、所収、pp.216-256
- 2005「縮む労働組合」中村圭介＝連合総合開発研究所編『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房、所収、pp.27-46
- 2009『壁を壊す』教育文化協会
- 2018『壁を壊すー非正規を仲間に 新装版』教育文化協会
- 西尾力 2020「労働組合へ加入する要因は何か？ーオープンショップ制労組の事例研究より」日本労働研究雑誌 No.715、pp.84-92
- フリーマン、R.B.、メドフ、J.L.（島田晴雄、岸智子訳）1987『労働組合の活路』日本生産性本部
- 槇一樹 2018「労働組合の組織率減少に歯止めをかけるためにー若手非専従役員に注目してー」法政大学大学院連帯社会インスティテュート『連帯社会』第2号、所収、pp.54-77
- 連合総合生活開発研究所 2020『産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所