



調査報告

組織拡大・強化取り組み状況調査

連合

調査実施の概要

1. 調査の目的

「連合組織拡大プラン2030」の活用状況等、組織拡大・強化の実態を把握するため、加盟組合（全単組）、連合構成組織、地方連合会を対象に調査を実施した。

2. 調査の方法

Web調査で実施した。加盟組合調査については、連合構成組織よりURLならびに二次元コードを加盟組合に配布し、実施した。

3. 調査の実施期間

2024年12月～2025年2月

4. 有効回答件数

- （1）構成組織調査：46組織（全組織）
- （2）地方連合会調査：47組織（全組織）
- （3）加盟組合：3,221組織

目次

調査の実施概要

第1章 構成組織調査

- 1. 組織拡大の取り組み
- 2. 組織拡大の体制
- 3. 加盟組合に対する取り組み
- 4. 2020年10月以降の変化

第2章 地方連合会調査

- 1. 組織拡大の取り組み
- 2. 組織拡大の体制
- 3. 加盟組織に対する取り組み
- 4. 2020年10月以降以降の変化

第3章 加盟組合調査

- 1. 回答組織について
- 2. 過半数組合について
- 3. 組合の取り組みについて
- 4. 組織化・組織拡大について

参考資料

- 1. 構成組織調査結果一覧
- 2. 地方連合会調査結果一覧
- 3. 加盟組合調査結果一覧
- 4. 回答した加盟組合の所在県別件数
(連合・地方ブロック別)

調査票

調査結果の概要 (抜粋)

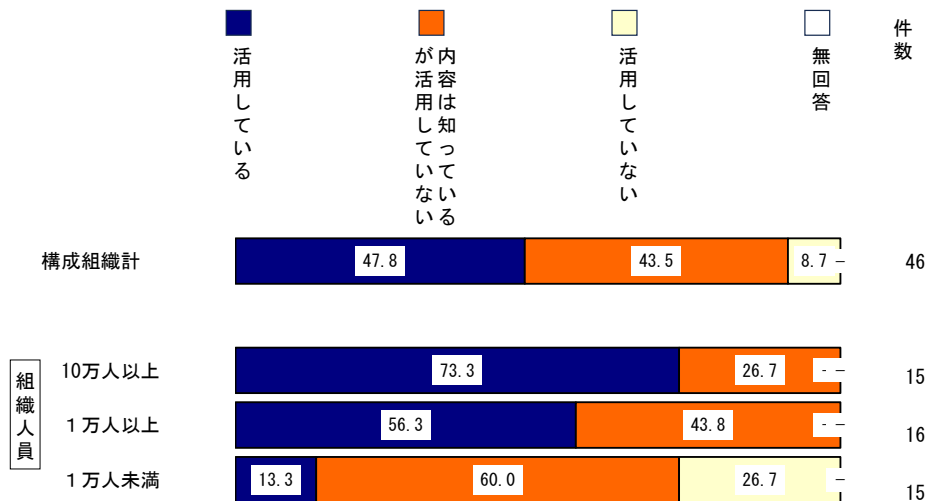
第1章 構成組織調査

1. 組織拡大の取り組み

(1) 「連合組織拡大プラン2030」の活用

「活用している」割合は47.8%である。「活用していない」(8.7%)は1割程度にとどまるが、「内容は知っているが活用していない」(43.5%)が4割強を占める。組織人員が多いほど「活用している」が多く、10万人以上では7割強を占めるが、1万人未満では「活用していない」が3割近くと少なくない(第1図)。

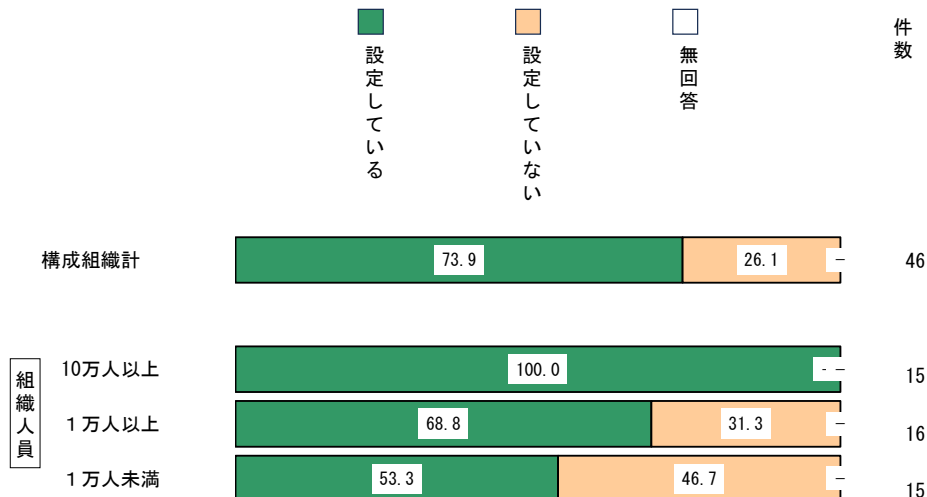
第1図 「連合組織拡大プラン2030」活用の有無



(2) 組織拡大の目標設定

「設定している」は73.9%を占め、「設定していない」(26.1%)を大きく上回る。「設定している」は組織人員が多いほど多く、10万人以上ではすべての組織で目標設定がされている(第2図)。

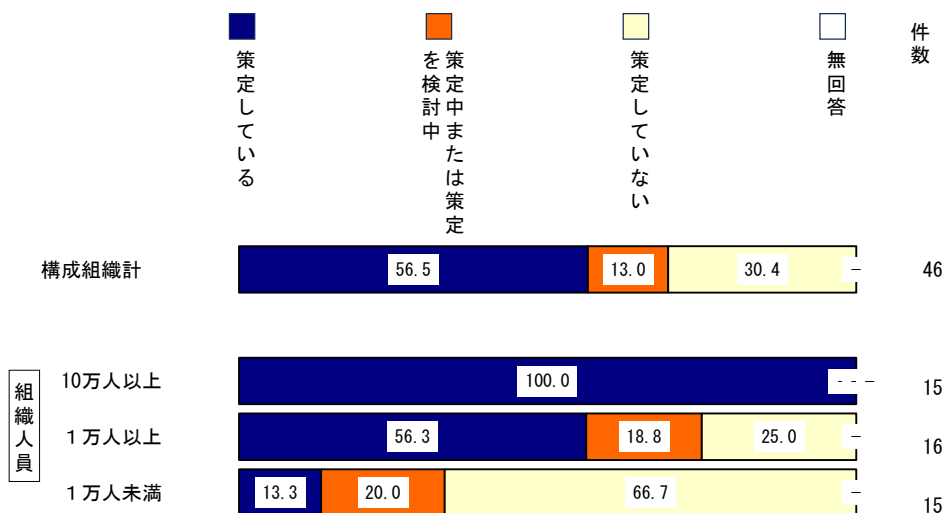
第2図 組織拡大の目標設定の有無



（３）組織拡大の推進計画の策定

「策定している」は56.5%と過半数を占める。そのほか、「策定中または策定を検討中」は13.0%で、「策定していない」が30.4%を占める。組織人員10万人以上の構成組織ではすべての組織で計画が策定されているが、1万人未満では1割程度にとどまる（第3図）。

第3図 組織拡大の推進計画策定の有無



2. 組織拡大の体制

（１）組織拡大担当者、オルガナイザー

本部の組織拡大担当者が「いる」が78.3%と多数を占めるが、本部、地方ともに専任オルガナイザー、兼務のオルガナイザーを配置している組織は多くない。また、女性の組織拡大担当者が「いる」は17.4%と2割弱にとどまり、女性のオルガナイザーがいる割合はさらに少ない（第1表）。

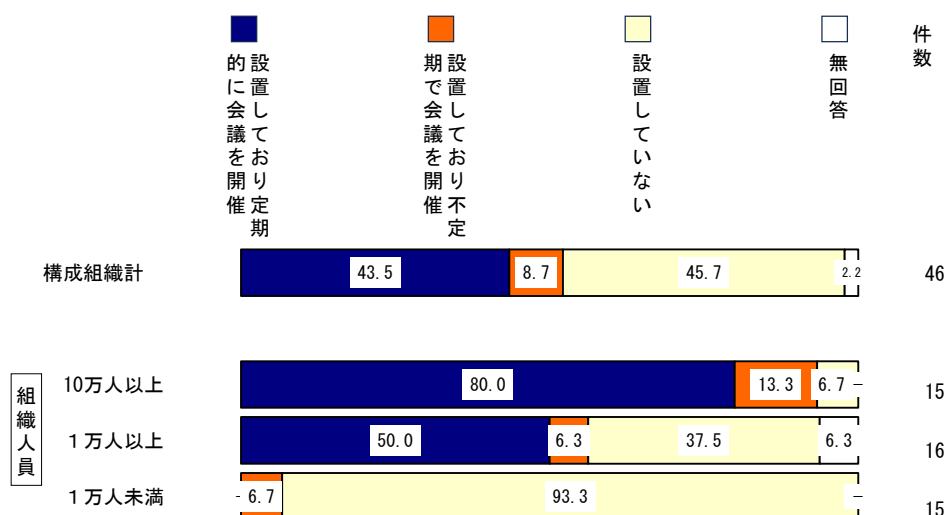
第1表 組織拡大担当者・オルガナイザーの有無

		件数	本部・組織拡大				本部・専任オルガナイザー				本部・兼務オルガナイザー				地方・専任オルガナイザー				地方・兼務オルガナイザー			
			全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性	
			いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない
構成組織計		46	78.3	21.7	17.4	82.6	17.4	82.6	10.9	89.1	26.1	73.9	2.2	97.8	10.9	89.1	4.3	95.7	23.9	76.1	8.6	91.3
組織人員	10万人以上	15	93.3	6.7	40.0	60.0	46.7	53.3	33.3	66.7	26.7	73.3	6.7	93.3	20.0	80.0	13.3	86.7	46.7	53.3	26.7	73.3
	1万人以上	16	81.3	18.8	...	100.0	...	100.0	...	100.0	18.8	81.3	...	100.0	6.3	93.8	...	100.0	6.3	93.8	...	100.0
	1万人未満	15	60.0	40.0	13.3	86.7	6.7	93.3	...	100.0	33.3	66.7	...	100.0	6.7	93.3	...	100.0	20.0	80.0	...	100.0

（２）組織拡大に関する専門的な会議体の設置

「設置しており定期的に会議を開催」は43.5%である。そのほか「設置しており不定期で会議を開催」が8.7%で、「設置していない」（45.7%）が半数近くを占める。組織人員別に「定期的に会議を開催」の割合をみると、10万人以上で8割、1万人以上（10万人未満）で5割を占めるが、1万人未満では皆無である（第4図）。

第4図 組織拡大に関する専門的な会議体設置の有無

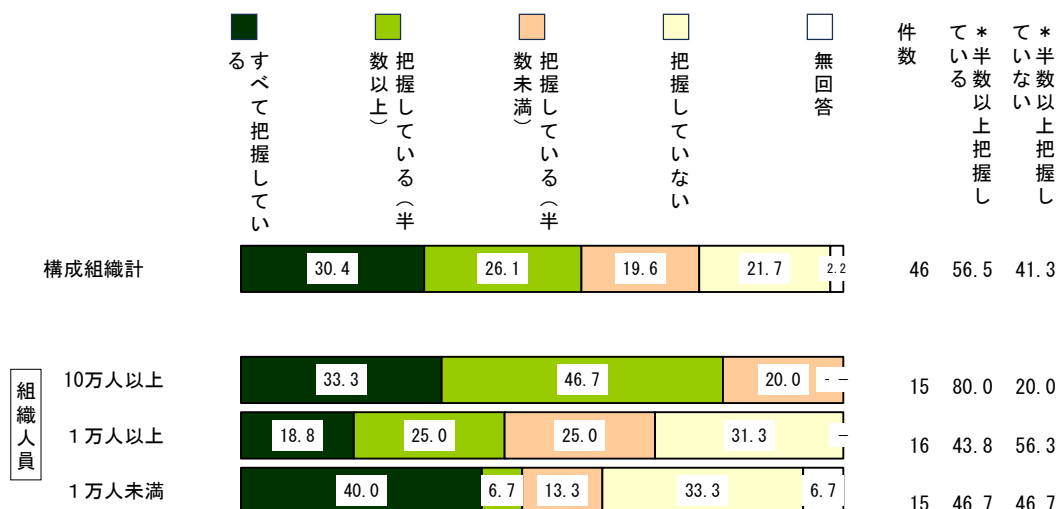


3. 加盟組合に対する取り組み

（１）単組や企業連の組織拡大の進捗状況の把握

「すべて把握している」は30.4%で、これに「把握している（半数以上）」（26.1%）を合わせると過半数を占める。一方、明確に「把握していない」（21.7%）との回答も2割を占める。組織人員別にみると、＜半数以上把握＞は10万人以上で8割と多いが、「すべて把握している」は1万人未満で最も多い（第5図）。

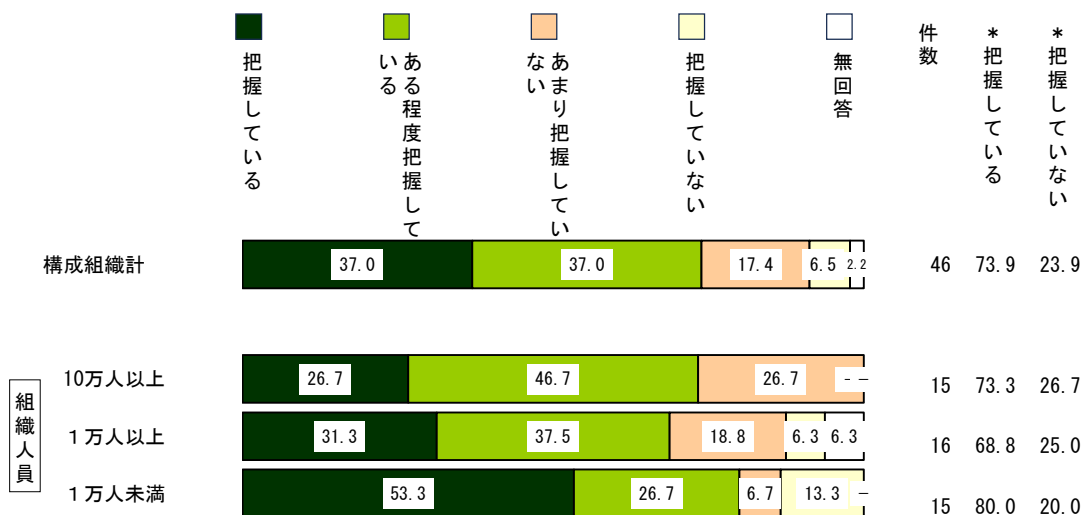
第5図 加盟組合（単組）や企業連（グループ労連）の組織拡大の進捗状況把握の有無



（２）単組や企業連の「過半数組合」の状況把握

「把握している」は37.0%である。これに「ある程度把握している」（37.0%）を合わせると7割強を占める。組織人員別にみると、10万人以上や1万人以上（10万人未満）では、明確に「把握している」は3割程度にとどまるが、1万人未満では5割強を占める（第6図）。

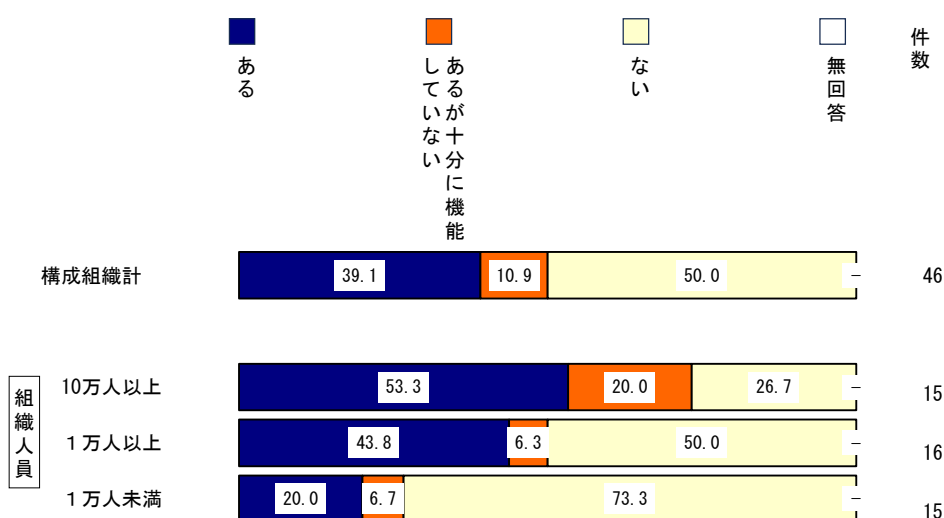
第6図 加盟組合（単組）や企業連（グループ労連）における「過半数組合」の状況把握の有無



（３）労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組み（専門窓口や専用電話・メール）の有無

労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組みが「ある」は39.1%である。一方、「ない」（50.0%）が半数、「あるが十分に機能していない」（10.9%）は1割を占める。組織人員別にみると、「ある」とともに、「あるが十分に機能していない」は規模が大きい組織で多くなっており、10万人以上では2割を占める（第7図）。

第7図 労働相談を専門的に担う組織・人材や仕組み（専用窓口や専用電話・メール）の有無



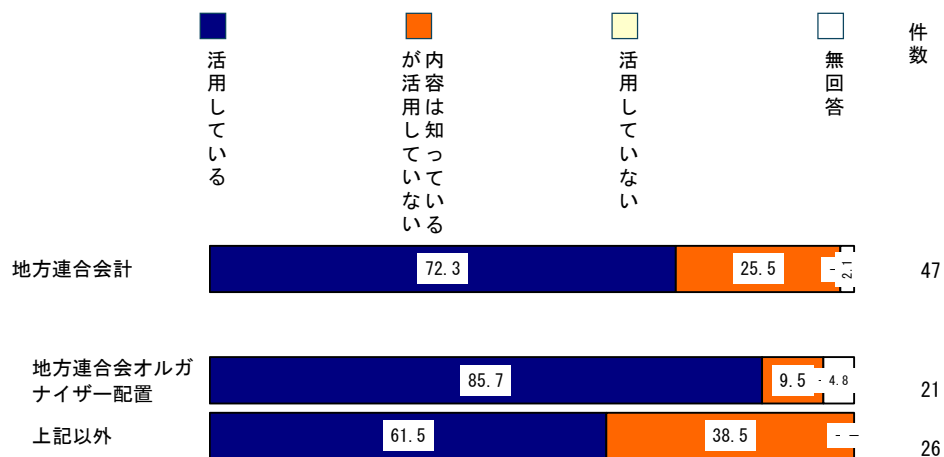
第2章 地方連合会調査

1. 組織拡大の取り組み

(1) 「連合組織拡大プラン2030」の活用

「活用している」は72.3%を占める。明確に「活用していない」と回答した組織は皆無だったが、「内容は知っているが活用していない」(25.5%)が全体の4分の1を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「活用している」が85.7%と多い(第8図)。

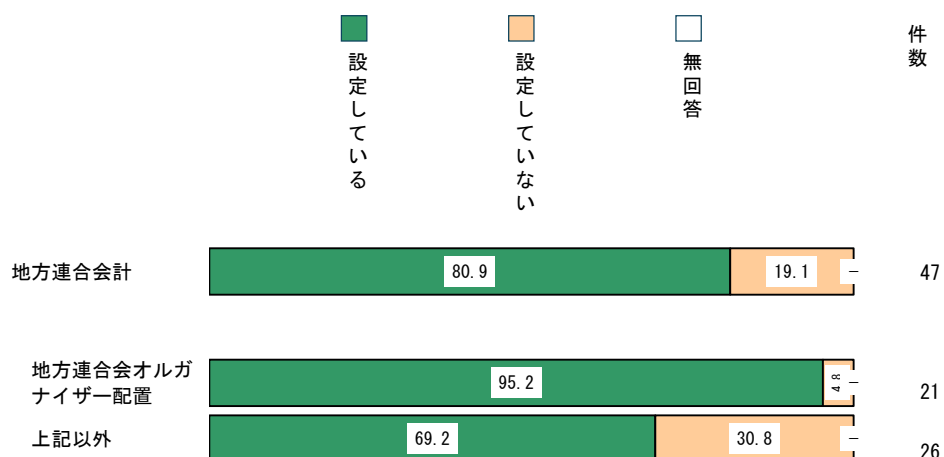
第8図 「連合組織拡大プラン2030」活用の有無



(2) 組織拡大の目標設定

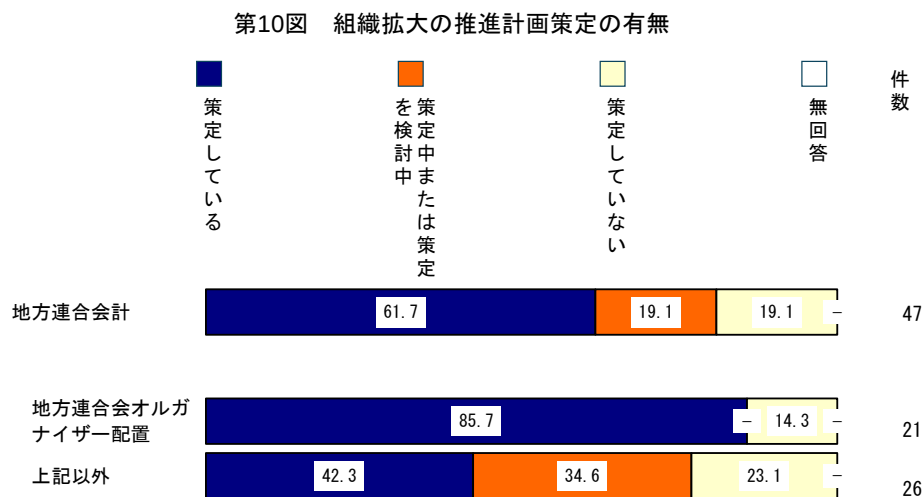
「設定している」が80.9%と多数を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「設定している」が9割を超え、それ以外の組織を大きく上回っている(第9図)。

第9図 組織拡大の目標設定の有無



（３）組織拡大の推進計画の策定

「策定している」は61.7%である。そのほか、「策定中または策定を検討中」（19.1%）と「策定していない」（19.1%）がそれぞれ2割を占める。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「策定している」が多いが、それ以外の組織では、3分の1程度が「策定中または策定を検討中」と回答している（第10図）。



2. 組織拡大の体制

（１）組織拡大担当者、オルガナイザー

組織拡大担当者が「いる」（80.9%）は8割を占めるが、「連合オルガナイザー」は44.7%、「オルガナイザー」は10.6%、「組合づくり相談員」は55.3%である（第2表）。

女性については、「いる」は、組織拡大担当者が（19.1%）は2割、「組合づくり相談員」（8.5%）が1割程度で、「連合オルガナイザー」、「オルガナイザー」については女性を配置している組織はない。

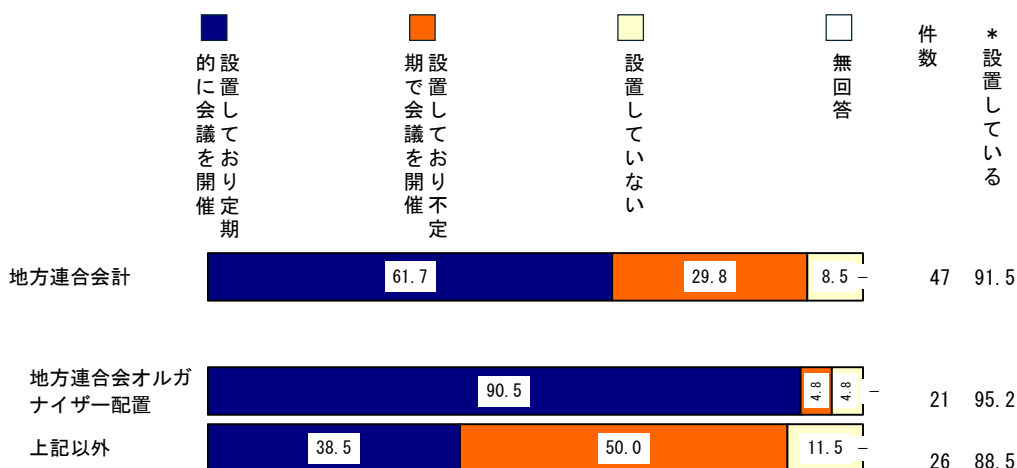
第2表 組織拡大担当者・オルガナイザーの有無

	件数	組織拡大担当者				連合オルガナイザー				オルガナイザー				組合づくり相談員			
		全体		女性		全体		女性		全体		女性		全体		女性	
		いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない
地方連合会計	47	80.9	19.1	19.1	80.9	44.7	55.3	...	100.0	10.6	89.4	...	100.0	55.3	44.7	8.5	91.5
地方連合会オルガナイザー配置	21	71.4	28.6	9.5	90.5	95.2	4.8	...	100.0	14.3	85.7	...	100.0	33.3	66.7	14.3	85.7
上記以外	26	88.5	11.5	26.9	73.1	3.8	96.2	...	100.0	7.7	92.3	...	100.0	73.1	26.9	3.8	96.2

（２）組織拡大に関する専門的な会議体の設置

「設置しており定期的に会議を開催」は61.7%を占める。そのほか、「設置しており不定期で会議を開催」が29.8%で、「設置していない」は8.5%である。地方連合会オルガナイザーを設置している組織では「設置しており定期的に会議を開催」が9割に及ぶが、配置していない組織では4割程度にとどまり「設置しており不定期で会議を開催」の方が多い（第11図）。

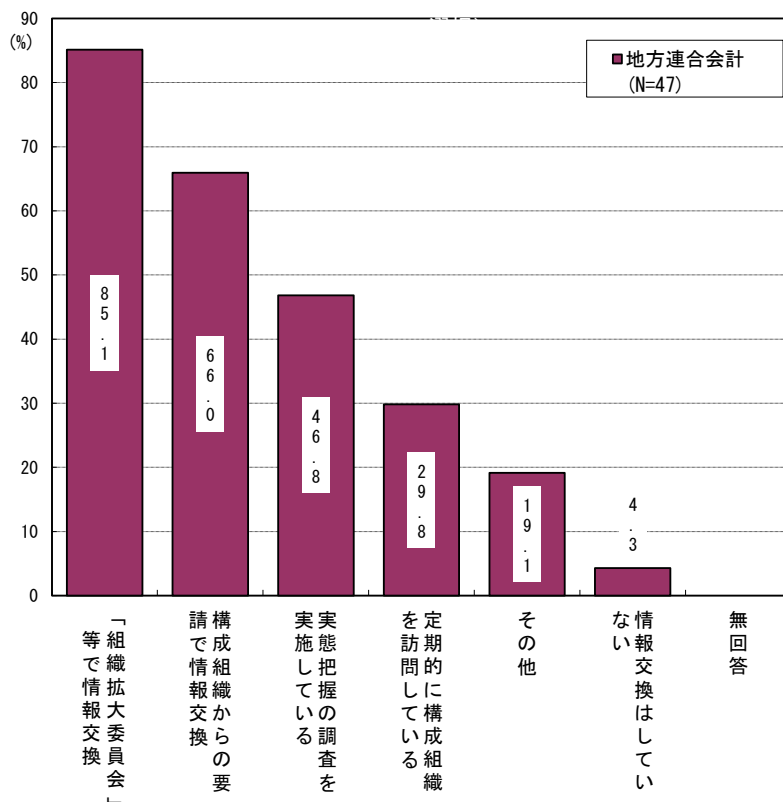
第11図 組織拡大に関する専門的な会議体設置の有無



（３）構成組織との組織拡大に関する情報交換

加盟する構成組織との組織拡大に関する情報交換の方法（複数選択）は、『組織拡大委員会』等で情報交換（85.1%）が最も多く、これに「構成組織からの要請で情報交換」（66.0%）が続いている。一方、「定期的に構成組織を訪問している」（29.8%）は3割程度と相対的に少ない（第12図）。

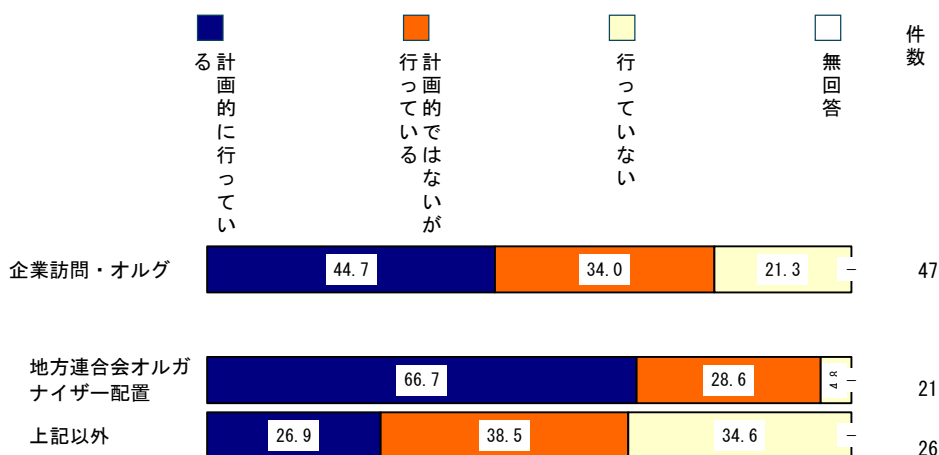
第12図 加盟する構成組織との組織拡大に関する情報交換方法（複数選択）



（４）企業訪問オルグ

「計画的に行っている」が44.7%である。これに「計画的ではないが行っている」（34.0%）をあわせると8割近くの組織でオルグが行われている。地方連合会オルガナイザーを配置している組織では、「計画的に行っている」が7割近くを占める。一方、配置していない組織では「計画的に行っている」が3割弱にとどまり、「行っていない」も3割強を占める（第13図）。

第13図 企業訪問・企業オルグ実施

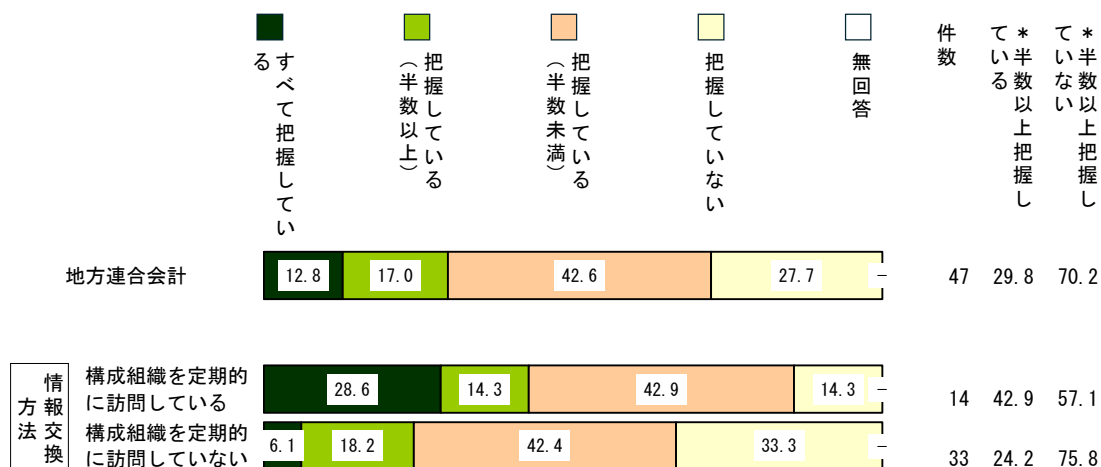


4. 加盟組合に対する取り組み

（１）単組や企業連の組織拡大の進捗状況の把握

「把握している（半数未満）」が4割強と最も多く、「すべて把握している」は12.8%にとどまる。組織拡大の情報交換方法として、構成組織を定期的に訪問している組織では、「すべて把握している」が28.6%と3割近くを占め、定期的に訪問していない組織に比べて相対的に組織拡大の進捗状況が把握されている（第14図）。

第14図 加盟する構成組織の組織拡大の具体的な進捗状況把握の有無

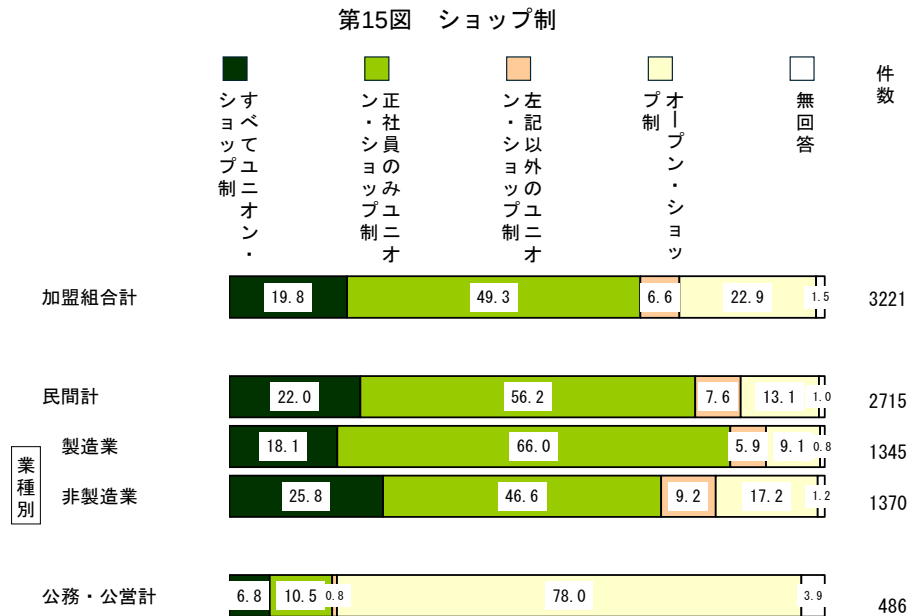


第3章 加盟組合調査

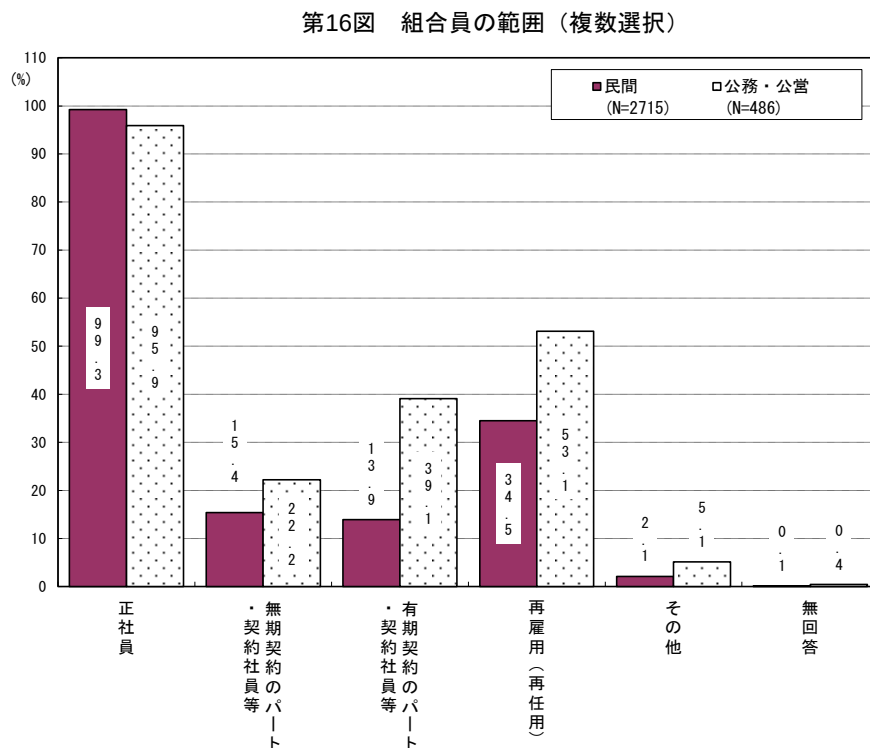
1. 回答組織について

「製造業・金属」が29.4%と全体の3割を占め、＜製造業＞が41.8%、＜非製造業＞が42.5%、＜公務・公営＞が15.1%といった構成である。

「正社員のみユニオン・ショップ制」（49.3%）が半数を占め、「すべてユニオン・ショップ制」（19.8%）は2割である。また、「オープン・ショップ制」（22.9%）が2割強を占める（第15図）。



組合員の範囲（複数選択）は、民間、公務ともに「正社員」が100%近くを占める。正社員以外では、「再雇用（再任用）」（民間：34.5%、公務・公営：53.1%）が多い（第16図）。

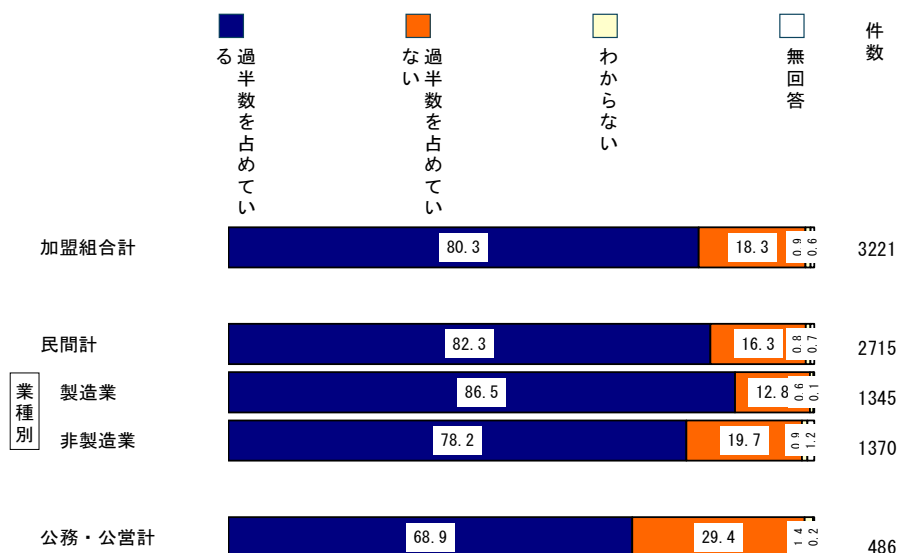


2. 過半数組合について

(1) 過半数組合か

「過半数を占めている」が80.3%と8割に及び、「過半数を占めていない」は18.3%である。「過半数を占めていない」は民間16.3%に対し、公務・公営では29.4%を占める。民間については、非製造業と規模300人未満の組合で「過半数を占めていない」が2割前後とやや多い（第17図）。

第17図 従業員の過半数を占めている組合

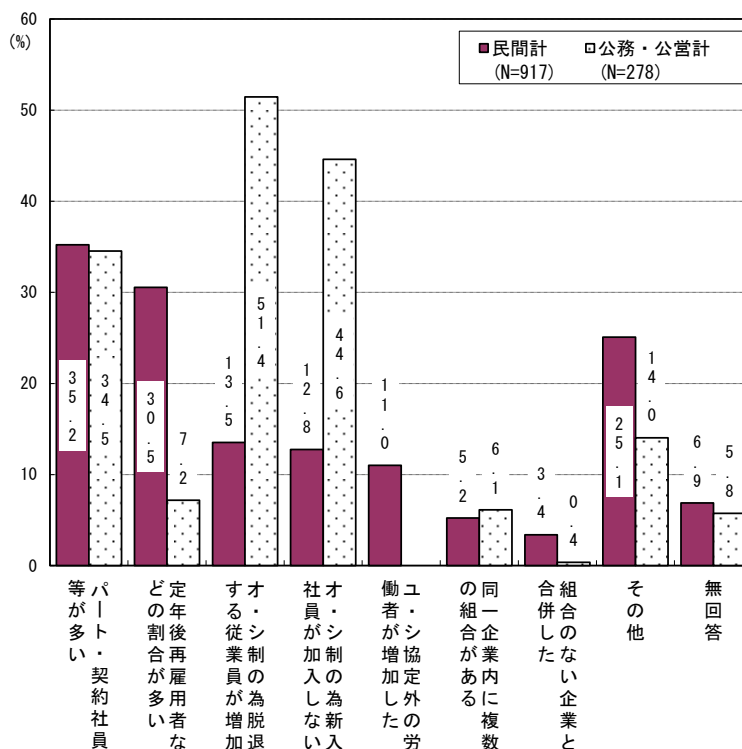


(2) 過半数組合を維持することへの不安

現在、過半数を占めている組合のうち、将来的に過半数組合を維持することに「不安はある」は23.6%で、「不安はない」(76.2%)が多数を占める。「不安はある」は民間(21.3%)に比べて、公務・公営(40.3%)が多い。

過半数を占めていない、または、過半数維持に不安があると回答した組合の理由(複数選択)をみると、民間では、「パート・契約社員等が多い」(35.2%)と「定年後再雇用者などの割合が多い」(30.5%)がともに3割台を占め、上位にあげられている。公務・公営では、「オープン・ショップ制のため脱退する従業員が増加」(51.4%)が5割強に及ぶほか、「オープン・ショップ制のため新入社員が加入しない」(44.6%)も4割台を占める（第18図）。

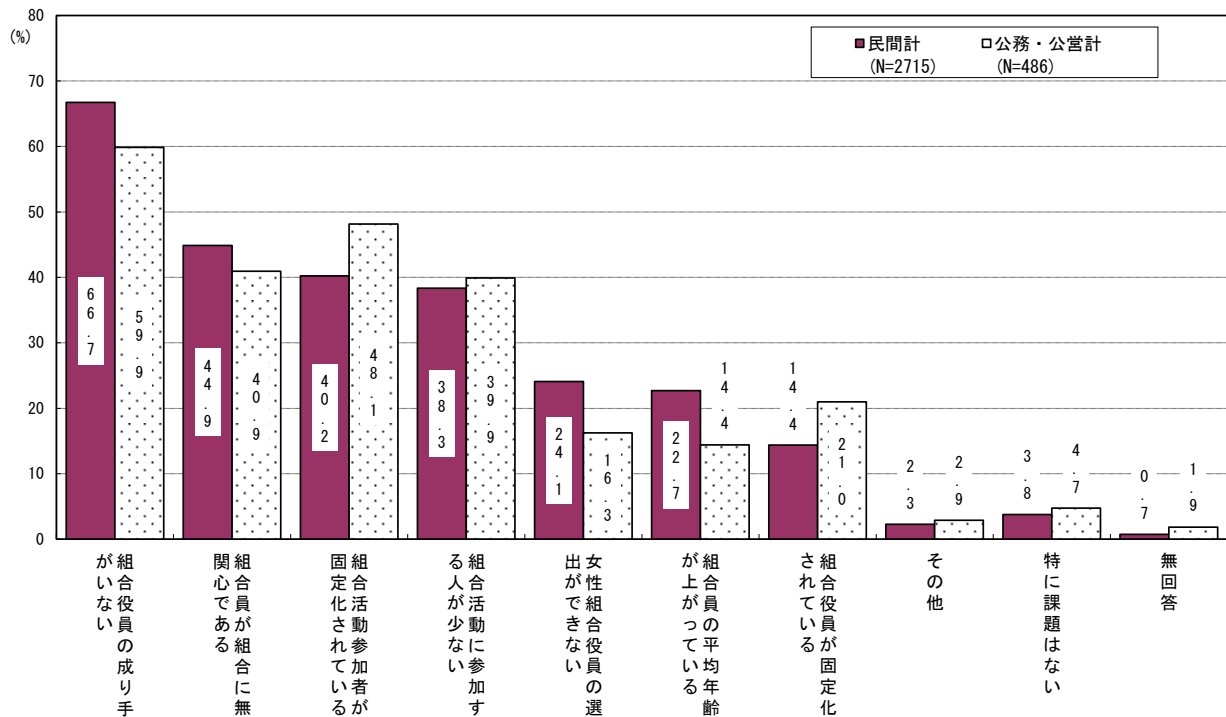
第18図 過半数が占められていない／過半数の維持に不安がある理由
(過半数を占めていない、過半数の維持に不安な組合・複数選択)



3. 組合活動を行う上での課題

組合役員の選出など、組合活動を行う上での課題（3つ以内選択）では、「特に課題はない」（民間：3.8%、公務・公営：4.7%）はわずかである。課題のなかでは、「組合役員の成り手がいない」が最も多く、民間で66.7%、公務・公営で59.9%を占める。以下、「組合員が組合に無関心である」（民間：44.9%、公務・公営40.9%）、「組合活動の参加者が固定化されている」（民間：40.2%、公務・公営：48.1%）、「組合活動に参加する人が少ない」（民間：38.3%、公務・公営：39.9%）などが続いている（第19図）。

第19図 組合役員の選出など、組合活動を行ううえでの課題（3つ以内選択）

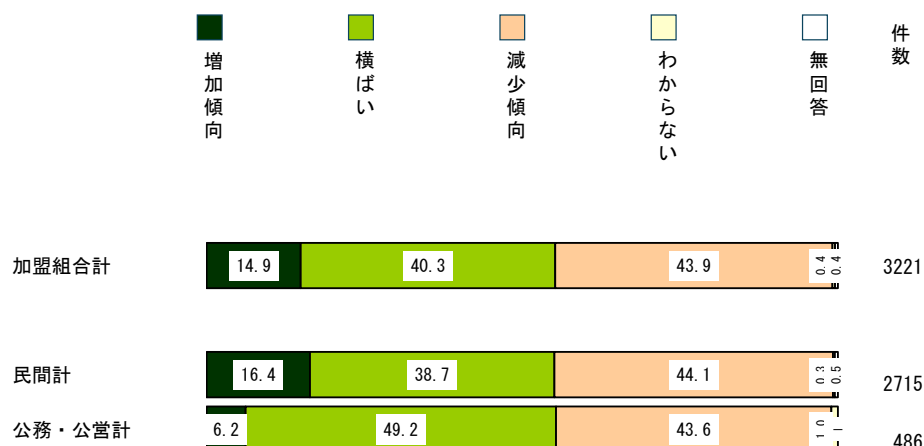


4. 組織化・組織拡大について

(1) 組合員数の増減

「横ばい」（40.3%）と「減少傾向」（43.9%）がともに4割ずつを占め、「増加傾向」（14.9%）は1割台半ばにとどまる。「減少傾向」は、民間、公務・公営ともに4割台を占める（第20図）。

第20図 組合における組合員数の増減

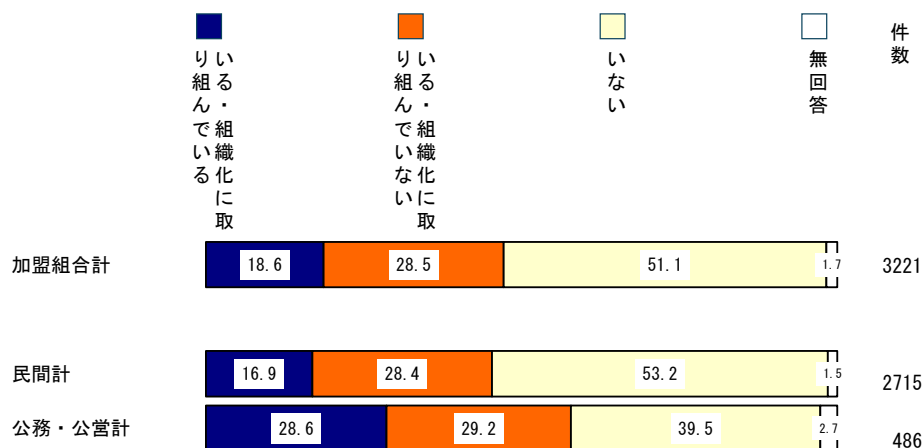


（２）未組織労働者の組織化

組織化の対象が「いない」が51.1%と半数を占める。組織化対象がいる組合についてみると、「いる・組織化に取り組んでいない」が28.5%を占め、「いる・組織化に取り組んでいる」（18.6%）を上回っている。

「いる・組織化に取り組んでいる」は民間16.9%、公務・公営28.6%である。民間では、「いる・組織化に取り組んでいる」は製造業よりも非製造業で、また、組合員の規模が大きい組合でやや多くなっている（第21図）。

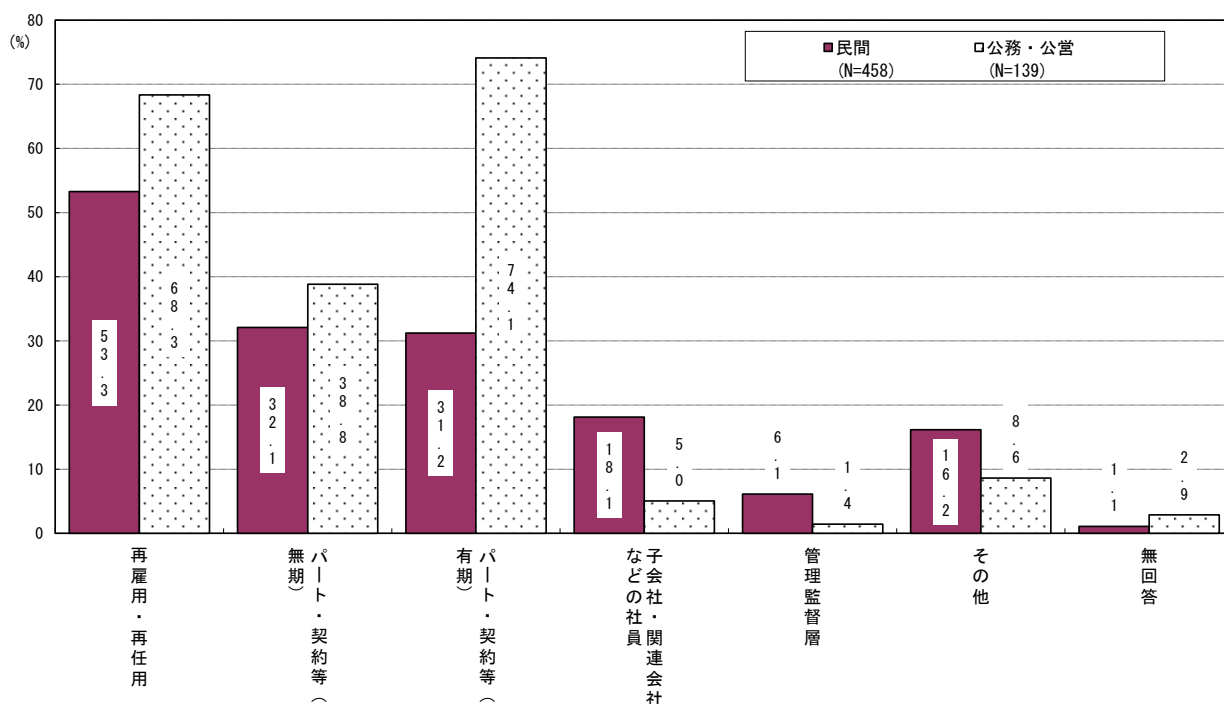
第 21 図 組織化の対象となる未組織労働者の有無と組織化への取り組みの有無



（３）組織化の対象

民間では、「再雇用・再任用」が53.3%と過半数を占め、これに「パート・契約等（無期）」（32.1%）、「パート・契約等（有期）」（31.2%）が3割強で続いている。公務・公営については、「パート・契約等（有期）」が74.1%と最も多く、「再雇用・再任用」（68.3%）も7割近くを占める（第22図）。

第 22 図 組織化の対象（組織化に取り組んでいる組合・複数選択）

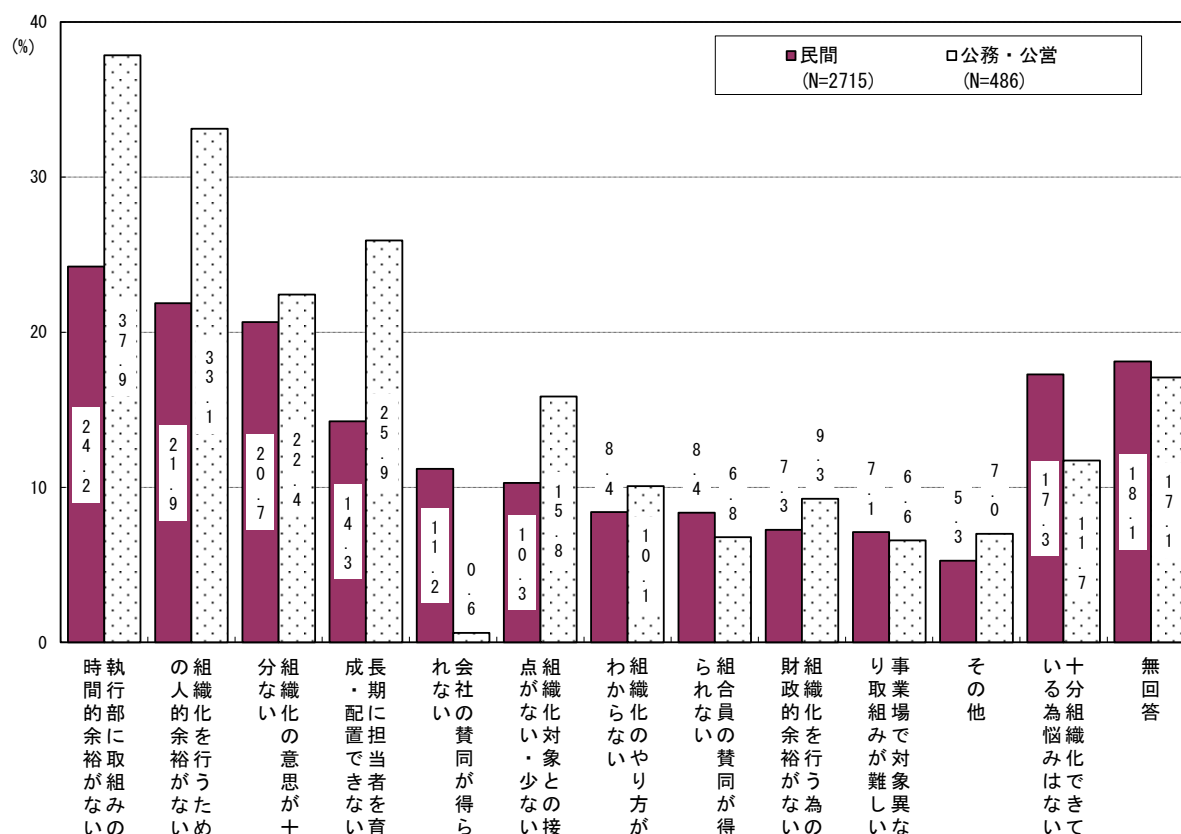


（４）組織化・組織拡大に取り組む課題

組織化・組織拡大に取り組む課題（複数選択）をみると、「十分組織化できているため悩みはない」は民間17.3%、公務・公営11.7%にとどまり、無回答の比率を勘案しても、6～7割の加盟組合が組織化・組織拡大の取り組みに課題を感じている（第23図）。

民間では、「執行部に取り組みの時間的余裕がない」（24.2%）、「組織化を行うための人的余裕がない」（21.9%）、「組織化の意思が十分ない」（20.7%）が2割台で上位にあげられている。公務・公営については、「執行部に取り組みの時間的余裕がない」（37.9%）、「組織化を行うための人的余裕がない」（33.1%）が3割台を占め、これに「長期に担当者を育成・配置できない」（25.9%）が続いている。

第 23 図 組織化・組織拡大に取り組む課題（複数選択）



「組織拡大・強化取り組み状況調査」を実施して

連合 総合組織局 総合局長 かわの ひろのぶ 河野 広宣

＜調査の背景と結果から見たこと＞

日本における労働組合の組織率は、毎年下がり続け直近では16.1%と低迷している。こうした状況を打開するため、連合は、2020年「組織拡大プラン2030」（以下、プラン2030）を策定し、組織拡大を進めている。

2030年の「プラン2030」実現に向けて、現時点における組織拡大の取り組み、過半数組合の状況、未組織労働者の組織化、組織拡大に取り組む課題等において、組織拡大・強化の実態を把握するため、加盟組合（全単組）、連合構成組織、地方連合会を対象に「組織拡大・強化取り組み状況調査」を実施した。

その結果、総じて言えることは、単組においては、組織拡大に取り組む上での最大の課題を人的要素（執行部の意思、時間的余裕がない等）とし、構成組織、地方連合会においては、組織拡大の取り組みを進めてはいるものの、人財確保・育成を含めた基盤づくり、体制強化に十分取り組めていないことがうかがえた。連合本部は、この結果を真摯に受け止め、持続可能な連合運動に向けて、「プラン2030」フェーズⅡの策定に活かしていく。

＜調査結果に対するコメント＞

調査結果について、いくつか特徴点を見ていく。まず、構成組織において、「プラン2030」を「活用している」割合は全体で47.8%であるが、組織人員が1万人未満では、「活用していない」が3割を占めている。また、組織拡大の推進計画を「策定している」は56.5%と過半数を占めるが、「策定していない」も30.4%を占める。特に、組織人員が1万人未満では1割程度にとどまっている。

次に、単組や企業連の「過半数組合」の状況把握については、「把握している」、「ある程度把握している」を合わせると7割強を占めるが、組織人員別にみると、10万人以上や1万人以上（10万人未満）の組織では、明確に「把握している」は約3割程度と低い。

加盟組合の未組織労働者の組織化については、組織化の対象（パート・契約・再雇用・再任用等）は「いない」が約半数である一方、組織化対象が「いる」にも関わらず、約3割もの組織が組織化に取り組んでいない。

また、6～7割の加盟組合が組織化・組織拡大の取り組みに課題があるとし、中でも、人的余裕がない・執行部の意思が十分ない・担当者を育成・配置ができない等、人的課題をあげている。

以上の特徴点から、組織拡大に取り組む必要性や意義、過半数組合に対する意味や理解の浸透、組織化対象者への働きかけ等を踏まえると、組織拡大に対する機運醸成・意識改革・人財育成に連合全体で強化していく必要がある。

＜集団的労使関係の中核的担い手である労働組合の組織率向上に向けて＞

現在、厚生労働省労働政策審議会では、「働き方改革関連法」施行後5年が経過したことを踏まえ、労働基準法の見直しに関する議論が行われており、「集団的労使関係」のあり方も論点として掲げられている。不適切な選出実態などが指摘されている過半数代表制の適正化はもとより、労働三権を背景として職場における労働条件設定機能が与えられている労働組合こそが、集団的労使関係の中核を担う重要な役割であることは言うまでもなく、政策・運動の両面から組織率向上に資する取り組みを強化することが不可欠である。連合は、組織拡大を最重点取り組みと位置づけ、構成組織・加盟組合、地方連合会と連携し、事業所単位における過半数労働組合を起点とし、すべての働く仲間を意識した活動を着実に進めていく。