

縮む労働組合

中 村 圭 介

概 要

1994年をさかいにして日本の労働組合は縮みはじめた。この傾向を押し戻す道は二つしかない。一つは景気の回復に伴う組織企業の雇用増を願うことである。二つは、未組織労働者の組織化をいままで以上に積極的に進めることである。本稿では後者の可能性を探る。主要な発見は、未組織労働者の7割弱は組合は必要だと考えているが、その多くは組合加入をためらっている。それは組合加入、組合結成にかかるコストを過大に見積もっているからである。組合結成のプロセスをみると、未組織労働者自らが労働条件や経営への不満が高じて立ちあがるケースがほとんどであるが、そのうちの2割では外部のオルグ等が事前に接触している。他方、組織化を働きかける労働組合をみると、専従者がいる組織は2/3であり、専従者の有無が組織化のための体制、活動状況そして成果に大きな違いをうんでいる。とはいえ、専従者のいる組織であっても、未組織企業の従業員や経営者に積極的に働きかけているのは1/3にすぎない。

キーワード

労働組合、組織率、組織化活動、未組織労働者

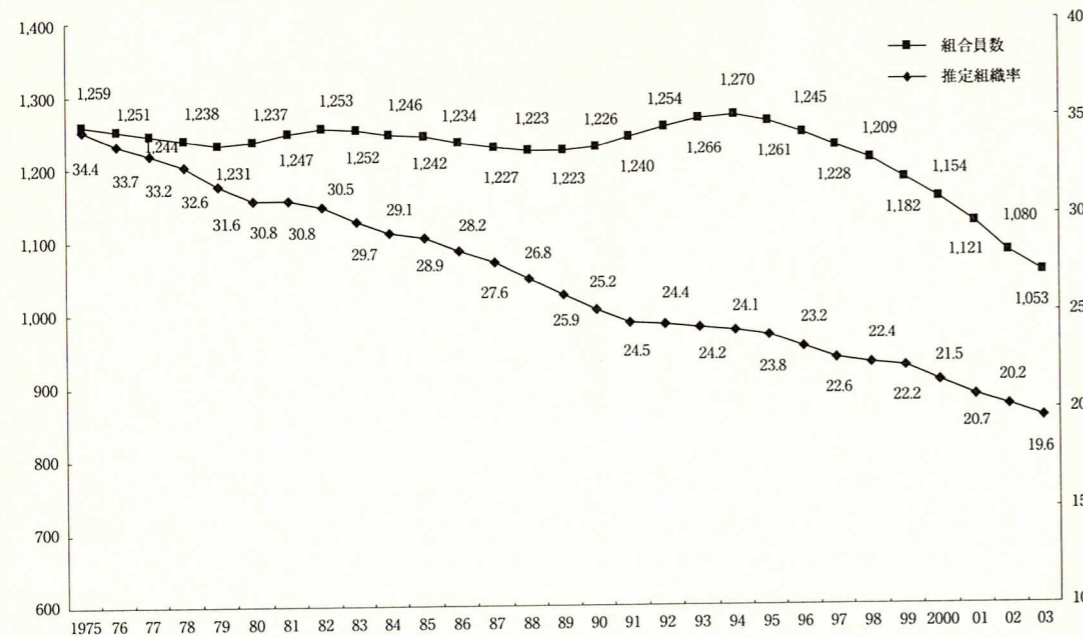
1. はじめに

2003年6月現在の日本の労働組合員数1,053万人、推定組織率は19.6%である¹⁾。労働組合員数は戦後の一時期(1949年から51年)を除けば、1975年まで順調に増え、同年には1,259万人をかぞえた²⁾。組織率は、その間、1949年の55.8%をピークに、1950年

1) 賃金福祉統計課「平成15年労働組合基礎調査結果の概要」労働統計調査月報 Vol. 56, No. 2, 2004年2月, 30-34.

2) 労働大臣官房統計情報部「労働組合基本調査30年史」労働基準調査会, 1978年, p. 31.

図1 組合員数と推定組織率の推移—1975年以降



資料出所：労働大臣官房統計情報部『昭和58年版 労働組合基礎調査報告』、労働大臣官房政策調査部『平成5年版 労働組合基礎調査報告』、厚生労働省大臣官房統計情報部『平成15年版 労働組合基礎調査報告』および賃金福祉統計課『平成15年労働組合基礎調査結果の概要』労働統計調査月報 Vol. 56, No. 2, 2004年2月, 30-34より。労働組合員数は単一労働組合ベース（千人以下を四捨五入）、推定組織率は労働力調査（各年6月分）の雇用者数で除した数値。

代前半から1975年までは34、35%前後で推移していた³⁾。1975年当時は34.4%であった。組合員数が順調に伸びているのに組織率が停滞していたのは、組織率を算出する際分母となる雇用労働者数が組合員数以上に増えていたからである。

1975年以降をみると、図1にあるように組織率は低下しつづけ、直近の数値では前出の19.6%となった。他方、組合員数はやや違う動きを示す。

図1から読みとれることは次の三つである。一つには70年代後半、80年代そして90年代前半までは、組合員数は1,250万人を中心に上下していた。二つには、組織率の長期低落が言われるなか、1994年に組合員数は戦後最高の1,270万人を記録した。三つには、1994年をさかいにして、組合員数は減りはじめた。毎年の減少率の平均をとると2.06%となる。日本の労働組合はまさに縮みはじめたのである。

この研究では、縮んでいく日本の労働組合の背景を探りたい。その際、産業構造の変化、雇用構造の変化などを重視するアプローチ（神代1988）ではなく、組合結成の当事者の意識、行動などに着目するアプローチ（中村=佐藤=神谷1988；フリーマン=レービック1989；

3) 同上資料 p. 31.

Blanchflower = Freeman 1992；Peetz 1998；都留2002）をとる⁴⁾。後者のアプローチをとるのは、前者のアプローチでは組合員数の低下をもたらす真の背景がわからないと考えるからである。そう主張する理由は三つある。一つは、構造変化を重視するアプローチは、日本において構造変化と組織率の低下が同時期におこり、その相関関係を示すことはできたとしても、なぜに構造変化がおこると組合員数があまり増えなくなるのか、あるいは減ることになるのかを実証的に明らかにしていないからである（中村=佐藤=神谷1988：185）。二つには、先進工業諸国で同じような構造変化が起こっているにもかかわらず組織率の変動は国によって差があるからである（フリーマン=レービック1989；Visser 1991）。もし構造変化が組織率の変化をまねくのなら、国を越えて同じような変化がおこっていなければならないだろう。三つには、構造変化が組織率の変化をもたらしたと仮定しその仮定のもとで計算された変化率と、実際の組織率の変化との差は大きいからである（フリーマン=レービック1989；Visser 1991）。いいかえれば、もし構造変化が組織率の低下をもたらしたとしても、それだけではすべての変化を説明できない。

組合結成の当事者とは未組織労働者、経営者そして組織化をすすめる労働組合である。これらの当事者が組合結成にどのような意識をもち、どのように行動するのかを実証的に明らかにすること、それを通じて縮みはじめた日本の労働組合の諸原因を探ること、これが本論文のねらいである⁵⁾。主として連合総合生活開発研究所が2003年に行った「労働組合に関する意識調査」⁶⁾、東京都立労働研究所が1996年に行った「労働組合の結成・活動と地域組織に関する調査」を利用して⁷⁾、以上の課題を解いていくこととする。

以下では、第1に組合員数の変動を四つの要因に分け、最近の特徴を指摘する。第2に未組織労働者の組合加入、組合結成に対する意識を探る。第3に未組織労働者が組合結成

4) 組織率の低下、組合結成をめぐる文献を要領よくサーベイしたものとして日本労働研究機構（2002）の第1部、都留（2002）第3章がある。
 5) 同じようなアプローチでオーストラリアにおける組織化の状況を詳細に明らかにしたものとしてPeetz（1998）がある。また、労働者個人の組合加入に関する意志決定メカニズムについての、アメリカでの研究状況についてはWheeler = McClendon（1991）が網羅的なサーベイを行っており、有益な情報を得ることができる。
 6) ㈱インテージのモニター（全国約16万人）のなかから、一定の方法で抽出した2,000名に対するアンケート調査である。有効回答数は1,792人（うち雇用者は1,693人）である。調査結果は連合総合生活開発研究所（2003）としてまとめられている。
 7) この調査は二種類からなる。一つは東京都に所在する組合で①1986年から95年の各年度に新設された労働組合796組合、②1985年以前に設立された、従業員数999人以下で組合員規模6人以上の労働組合1,904組合に対して行われたアンケート調査であり、有効回答数は365組合である。もう一つは労働組合の上部団体等の地域組織270組合へのアンケート調査であり、有効回答数は70組合である。調査結果は東京都立労働研究所（1998）としてまとめられている。本稿執筆にあたって、東京大学社会科学研究所附属日本社会情報センターSSJデータアーカイブから同調査の個票データの提供を受けた。ここに記して同アーカイブに謝意を表したい。

を決断し、組織化に至るプロセスを1970年代・80年代と90年代とを比較しながら明らかにする。第4に経営者の組合結成に対する意識を簡単にみる。第5に未組織労働者に働きかける当事者である既存の労働組合の組織体制と活動内容を明らかにする。最後に以上を要約する。なお、ここで組合結成としては、未組織企業に新たに組合が結成されることを意味する。

2. 組合員数の変動

厚生労働省の労働組合基礎調査から組合員数の変動要因を次の四つに分けることができる⁸⁾。

第1は「実質的新設」と呼ばれるものであり、これはさらに三つに分けることができる。まず事業所が新しくでき、あるいは拡張されて、そこに組合が新たに結成されるケースである。新設理由として「事業所新設・拡張」が当てはめられる。次にこれまでに存在している事業所に組合が新たに結成されるケースである。最後に、以前は組合本部などに直加盟していた組合員が独自に単位組合（事業所単位などで）をつくるケースである。後の二つのケースの新設理由は「その他」に分類される。この論文でいう組織化、組合結成とは以上の「実質的新設」のうち最後のケースを除いたものをさす。もっとも最後のケースも新設理由の「その他」に分類されるため、最後のケースを取り除いた数値を計算することはできない。したがって、「実質的新設」をすべて新規に組合が結成されたものとみなすこととする。

第2は「実質的解散」と呼ばれるものであり、これもさらに三つに分けることができる。まずは事業所が閉鎖あるいは休業してしまい、それに伴って組合も解散するケースである。これは「事業所の休廃止による解散」に分類される。次は事業所は存在しているが、組合員がいなくなり組合が解散してしまうケースである⁹⁾。解散理由は「その他」とされる。最後は独自の活動を行う組合は解散するが、組合員は存在し上部組織（本部や大きな支部など）に加盟するケースであり、これも「その他」に分類される。なお、事業所が移転し、それに伴って組合も移転した場合は「解散」とはされない¹⁰⁾。「実質的に解散した」組合

8) 労働組合基礎調査を実際にどのように行っているのか、解散や新設をどう把握しているのか、新設・解散理由をどのようにつけているのかなどについては中村（1995）を参照されたい。

9) ただし、組合が解散しても、同じ事業所の他の単位組合に吸収あるいは合併された場合は「組織の統合」による解散とされ、第3の「形式的解散」に含まれる。

10) このケースでは調査者（労政主管部門職員）が移転先を聞き出し、移転先区域を担当する労政主管部門に情報を伝えることになっている。

の組合員数は前年度の数値が計上される。

第3は「形式的新設」と「形式的解散」である。「形式的」とついているのは、組合は実際には依然として存在し、組合員もいるが、組織形態が変わったため、あるいは組織の統合・分裂のために「新設」と「解散」が同時にカウントされるからである。組織形態が変わるとは、たとえば、本部と支部からなる事業所別組合（単一組織組合という）が組合員数の減少のために支部を廃止するケース（単位組織組合となる）である¹¹⁾。ここでは単一組織組合が解散し、単位組織組合が新設されることになる。組織の統合・分裂は説明するまでもないであろう。このように形式的新設と形式的解散は同時におこる。新設の組合員数は当該年度のものが、解散の組合員数は前年度のものが計上される。

第4は既存組合の組合員数の変動である。当該企業あるいは事業所の従業員数の変動にもなって自動的に生じる場合と、当該組合固有の理由によって組合員数が変動する場合がある。後者はたとえば、組合の努力によってパートタイム労働者の組織化が進んだとか、加盟をためらっていた従業員を組織化したとか、あるいは逆に、組合員が自発的に脱退してしまうとかによって生じる。第1から第3の要因による組合員数の変動は毎年の労働組合基礎調査から得られるのに対して、この第4の要因による変動は次のように算出される。

既存組合の組合員数の変動 = 組合員数全体の変動 - 実質的新設組合員数 + 実質的解散組合員数 - (形式的新設組合員数 - 形式的解散組合員数)

以上を前提に、毎年の組合員数の変化率を四つの要因別に知ることができる。

組合員数全体の変動 = 既存組合の組合員数の変動 + 実質的新設組合員数 - 実質的解散組合員数 + (形式的新設組合員数 - 形式的解散組合員数)

であるから、右辺の各項を前年度の組合員総数で割れば、当該年度の組合員総数の変動がどの要因によって生じているのかを知ることができる。図2は1960年から2002年までを表したものである。この図から次のことがわかる。

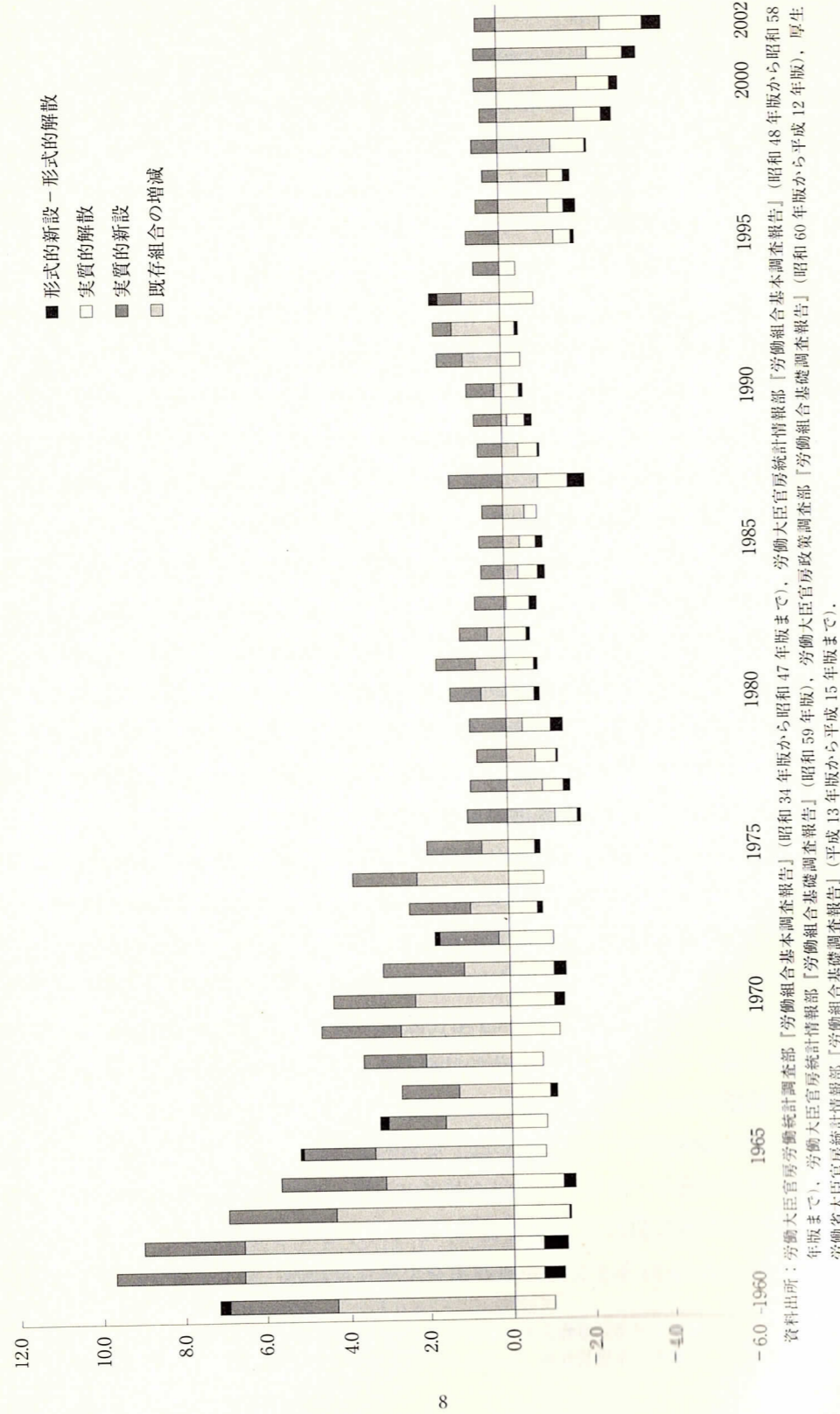
第1に、1960年から75年までは既存組合の組合員数も増え、実質的新設組合も多く、その結果、組合員は純増していた。1960年代は既存組合で組合員が増えていったことが組合員の急増に大きく貢献している。それはおそらくは、企業の成長とともに組合員が自動的に増えた結果であろう。1970年代になるとその貢献はやや小さくなる。

第2に、1976年から80年代の末までは、実質的新設組合もあったが、他方で既存組合の組合員数の減少があり、結果として組合員数がわずかに純減した年が多かった。実質的新設組合の伸びはそれ以前の15年間に比べ、かなり小さくなっている。

第3に、1990年から94年までは、既存組合の組合員数が一転して増え、また実質的新

11) 単一組織組合とは支部などの下部組織をもつ組合であり、単位組織組合とは下部組織をもたない組合のことである。詳しくは、労働組合基礎調査の「主要事項の定義」を参照されたい。

図2 組合員数の変化率——1960-2002年



設組合も依然としてあったために、結果として組合員総数は純増となった。1994年には前述のとおり、戦後最高の組合員数1,270万人を記録することになる。とはいえ、実質的新設組合の伸びはそれ以前の15年間と比べて飛躍的に増えたというわけではなかった。

第4に、1995年から2002年までは実質的新設組合も低い伸び率とはいえ結成されていたが、既存組合員の減少率が大きく、結果として組合員総数は減少の一途をたどった。

以上のように、組合員総数の変化は既存組合の組合員数の増減に大きく依存する。いうまでもなく、既存組合の組合員数の増減は、日本の労働組合の場合、組織している企業の盛衰と強い関係をもつ。このことは、企業別に組織され、多くの場合でユニオンショップ協定を結んでいるという日本の労働組合の大きな特徴であろう。他方、実質的に新設される労働組合は40年をこえる期間、ゼロというわけではなかった。1960年代に比べればその伸び率は大きく下がるものの、1970年代後半から現在まで、新しい組合が次々と誕生している。問題は1975年以降、新しく誕生する組合が飛躍的に増えるということが起こらなかったことである。その原因を組合結成の当事者の意識、態度、行動をとおして明らかにすること、これが以下の課題となる。

3. 未組織労働者

ここでは未組織労働者の組合に対する意識、そうした意識に影響を与える諸要因、組合加入または組合結成に関する意識を、連合総合生活開発研究所の「労働組合に関する意識調査」によりながらみる。

ここでは次の三つを明確に区別する(中村=佐藤=神谷1988:186-195)。組合に対する意識とは、一般的に労働組合というものを肯定的にとらえているのか、それとも否定的にとらえているのかをさす。具体的には組合は必要と思っているのか、そうではないかである¹²⁾。組合を肯定的にとらえていたとしても、それが組合に加入したいあるいは組合結成

12) 都留(2002)は「組合は必要か不要か」という質問はあいまいで、「実際の未組織労働者の組織化支持をかなり過大評価している可能性がある」(p.81)と論じているが、この質問は未組織労働者の中に「組合不要論」が広がってきたことが組織率低下の一因であるとの議論を検討するために用意されたものである。決して、直接、「組織化支持」をたずねたものではない。

をしたいという意識に直接的につながるわけではない¹³⁾。この区別を明確にする必要がある。また、組合を作りたいといった意識をもったからといって、それがただちに行動を伴うわけではない¹⁴⁾。後でみるように、組合結成はさほどやさしいことではないからである。意識と行動をしっかりと分けて考えることも必要である。

3.1 必要性

表1は雇用労働者1,495人中、組合に加盟していない労働者1,072人に組合の必要性をたずねた結果である。これによると、未組織労働者の67.9%は組合は必要だとしている。未組織労働者の中で組合不要派は実に少数派なのである。これを属性別にみると¹⁵⁾、①女

表1 組合の必要性

合計	1,072	100.0
組合は是非必要	163	15.2
組合はあった方がよい	565	52.7
組合はあってもなくてもよい+ない方がよい	344	32.1

資料出所：連合総合生活開発研究所（2003）より。

- 13) 都留（2002）が「組織化支持に関する行動科学的に有意な質問」（p.80）として考案したのは「あなたは、勤め先企業に労働組合ができるほうがよいと思いますか、それともこのまま組合がないほうがよいと思いますか」（p.105）である（ちなみに選択肢はYesかNoであり、「わからない」という判断をさせない工夫がほどこされている）。「組織化支持」をたずねる設問としてはよくできていると思う。だが、未組織労働者自らが組合に加入する、あるいは組合をつくる意志をもっているかどうかはこの設問ではわからない。まさに「支持」しているかどうかはわかるだけである。アメリカの研究で使用されてきた質問文であるそうだが（p.105、脚注27）、組合認証選挙で組合支持者が過半数となれば当該組合が当該交渉単位で排他的交渉代表者になるという仕組みをもつアメリカ（中窪（1995）の第2章を参照のこと）とは異なり、日本ではこうした「支持」がただちに組合結成へとつながるとは私には思えない。ちなみに、回答は男女計で40%、男性で43%、女性で38%が組織化支持を表明している。もしこの支持が現実化すれば（私はそれに続いて、組合をつくるという意志決定をし、その上で決断を行動に移すという二つのプロセスをへる必要があると考えている）、日本の組織率は、概算で32%も増えることになる（=未組織率80%×組織化支持40%）。
- 14) 都留（2002）は組織化支持の意識と組合結成の決断、さらに決断と行動の区別を明確にしていなかったため、次のような結論を導くことになる。①未組織労働者の一部（40%）は、組合が賃金や労働条件を改善しようと考へ、また経営側との意思疎通の状況を改善しようと考へるために組織化を支持する。②だが、賃金や福利厚生への組合効果を統計的に計測した結果、組合効果は非常に低く、転職志向と仕事に対する不満足度に関する組合員と未組織労働者との違いを統計的に計測した結果、有意な差はみられない。③こうした状況では未組織労働者の一部を組合に引きつけることは難しい。私の疑問は②のように組合効果がみられないことを未組織労働者が知っていたならば、なぜに彼らが①のような期待を持つのかということである。このパズルへの解答は、未組織労働者が②を知らないか、②が現実を十分には説明していないかのどちらかである。もし前者であるとすれば、③のような結論を導けない。いずれにしろ組織化支持があるのに組織化がなかなか進まないという事態をうまく説明できない。
- 15) 以下、属性別、勤務先別、雇用形態・職種・就業条件別にみた詳細は連合総合生活開発研究所（2003）のpp.98-103を参照されたい。

性より男性で組合必要派がやや多く、②年齢が高いほど必要派が増え、③短大・高専卒や大卒など学歴が高いほど必要派が増える。だが、いずれのカテゴリーであっても必要派が6割を下まわることはない。ついで勤務先別にみると、①建設業では不要派がやや多くなり41.4%となる、②企業規模が小さいほど不要派が増える。だが、いずれのカテゴリーであっても組合必要派は多数派であり、もっともそれが少ない建設業であっても58.6%と6割弱であり、29人以下でも62.4%である。雇用形態別には正社員の役員では不要派が55.6%と多数派をしめるが、これは当然のことであろう。それ以外では必要派が6割をこえて多数派であり、特にパート・アルバイトでは必要派が71.1%と正社員の68.0%を上回る。職種別には事務職で必要派がやや多く、71.4%を数える。それ以外であっても6割をこえる¹⁶⁾。

3.2 背景

未組織労働者の多数派は組合が必要だとみている。その背景を、労働組合への期待、自

表2 組合の影響——社会、企業、組合員

		社会全体への影響	企業への影響	組合員への影響
組織労働者	平均値	2.32	2.74	3.11
	サンプル数	422	422	423
	標準偏差	1.672	2.137	2.468
未組織労働者 是非必要	平均値	3.12	3.91	4.62
	サンプル数	162	162	162
	標準偏差	1.746	2.456	2.719
未組織労働者 あった方がよい	平均値	2.53	2.98	3.31
	サンプル数	561	559	560
	標準偏差	1.485	1.997	2.280
未組織労働者 不要	平均値	1.62	1.87	2.11
	サンプル数	337	336	334
	標準偏差	1.331	1.680	1.945
合計	平均値	2.33	2.76	3.12
	サンプル数	1482	1479	1479
	標準偏差	1.600	2.109	2.419
F値		41.364	41.395	44.958
有意差		***	***	***

資料出所：表1に同じ。***は1%で有意な差があることを示す。なお、サンプル数が設問によって異なるのは、それぞれ無回答が13、16、16人いるためである。

- 16) サンプル数が8人の保安警備では必要派は50.0%であるが、サンプル数の小ささからみてとりあげる必要はないであろう。

らが置かれた環境から探ってみよう。

この調査では、組合が社会全体、企業そして組合員にどのような良い影響を与えているかをたずねている。選択肢は「何も影響を与えない」を含め、それぞれ12個、16個、15個、用意し、いくつでも選んでもらった¹⁷⁾。表2は選んだ選択肢の数(何も影響を与えないはゼロにした)の平均値などを示したものである。選択肢の数が多ければ、それだけ労働組合に対する期待が大きいと考え、この表から次のことを指摘しよう。

各グループ間の平均にはいずれも1%水準で有意な差がある。社会全体、企業、組合員のいずれであっても、組合は是非必要とする未組織労働者が良い影響を選択する頻度が最も多い。ついで組合はあった方がよいとする未組織労働者である。組織労働者はこれらの二つのグループよりも選択頻度は少ない。他方、組合不要の未組織労働者はいずれのケースでも選択頻度は最も低い。

以上のことから、未組織労働者の組合必要派の労働組合への期待は、組織労働者や未組織労働者組合不要派よりも大きく、逆にそうした大きな期待ゆえに組合は必要だと考えているのだと考えられる。

次に自らの職場や仕事でどのような変化、しかもマイナスの変化が生じているかをみて

表3 不況対策の実施状況

		行われた	行われなかった	わからない	無回答	合計	回答数
合計		54.6	35.3	9.9	0.2	100.0	1,495
組織労働者		69.0	25.8	5.2	0.0	100.0	423
未組織労働者	是非必要	58.9	30.1	10.4	0.6	100.0	163
	あった方がよい	49.0	37.5	13.3	0.2	100.0	565
	不要	44.2	45.6	9.9	0.3	100.0	344

資料出所：表1に同じ。ピアソンのカイ2乗検定で1%水準で有意。

17) 選択肢はそれぞれ次のようである。社会全体への影響として、社会保障が充実する、失業者が減る、税金がさがる、経済活動が活発になる、企業の倒産に歯止めがかかる、労働条件がよくなる、企業間・産業間の労働条件の格差が縮小する、労働者の権利が守られる、男女の雇用面での平等が進む、民主主義が保たれる、その他、そして何も影響を与えない、である。組織企業への影響として、企業業績があがる、企業イメージがよくなる、経営に従業員の意見が反映される、企業倫理が保たれる、人員削減に歯止めがかかる、成果主義の行き過ぎに歯止めがかかる、不公正な人事考課が少なくなる、正社員の賃金があがる、パートなどの賃金があがる、正社員とパートなどとの間の労働条件の格差が縮小する、男女間の雇用面での平等がすすむ、福利厚生制度や職場環境が改善される、社内のコミュニケーションがよくなる、セクシャル・ハラスメントが防止される、その他、そして何も影響を与えない、である。組合員への影響としては、雇用が安定する、賃金水準が維持・改善される、ボーナスが維持・改善される、退職金が維持・改善される、倒産時などいざという時に役立つ、経営に関する情報が入手できる、有給休暇がとりやすくなる、仕事の負荷が減る、サービス残業が少なくなる、不公正な労働条件格差が少なくなる、組合員の働きぶりが公正に評価される、組合員の意見や要求が経営に反映される、組合員の不満・苦情を経営側に伝えやすくなる、その他、そして何も影響を与えない、である。

表4 職場や仕事への変化

		企業内での変化	自分の仕事や労働条件の変化
組織労働者	平均値	3.35	0.92
	サンプル数	422	417
	標準偏差	2.331	0.971
未組織労働者 是非必要	平均値	3.29	1.03
	サンプル数	161	161
	標準偏差	2.531	1.148
未組織労働者 あった方がよい	平均値	2.64	0.85
	サンプル数	561	553
	標準偏差	2.188	0.996
未組織労働者 不要	平均値	2.25	0.80
	サンプル数	344	339
	標準偏差	1.994	1.008
合計	平均値	2.82	0.88
	サンプル数	1488	1470
	標準偏差	2.267	1.011
F値		19.096	2.245
有意差		***	*

資料出所：表1に同じ。***は1%水準で有意、*は10%水準で有意な差があることを示す。なお、サンプル数が設問によって異なるのは、それぞれ無回答が7、25人いるためである。

みよう。

表3は最近1年間に人員削減、採用抑制、残業規制、出向・配転、賃金カットなどの不況対策が行われたかどうかをたずねたものである。この表から不況対策が実施されたと回答した者は、組織労働者で最も多く、ついで未組織労働者で是非必要、未組織労働者であった方がよいとなり、未組織労働者で組合不要派は最も少ない。

さらに、雇用や労働条件に深刻な影響を及ぼすような変化を示す選択肢を14個用意し、また、自らの仕事や労働条件へマイナスの影響を及ぼすような変化を示す選択肢を10個用意し、その中から勤務先で生じている変化をいくつでも選んでもらった¹⁸⁾。表2と同じように、選んだ選択肢の数を足し合わせ、その平均などをとり、表4に示した。

これによると、雇用や労働条件の深刻な影響を及ぼす変化が企業内で生じている頻度、

18) 雇用や労働条件に深刻な影響を及ぼす変化として、企業の分割や事業部の売却、従来の職場や仕事なくなる、人員削減の実施、職務の内容・仕方がかわる、仕事のノルマがきつくなる、職務内容の変化についていけない人が出てくる、IT化への対応が困難な人が出てくる、労働時間が長くなる、賃金低下もありうる賃金制度の導入、処遇の降格もありうる人事制度の導入、労働環境が悪くなる、職場の人間関係が悪くなる、その他、そして特にない、である。自らの仕事や労働条件での変化としては、自分が働いていた職場が分割または売却された、従来の職場や仕事なくなった、一時休業(一時帰休)を経験した、出向・転籍を経験した、職務の内容・仕方が変わった(通常のジョブ・ローテーションを除く)、仕事のノルマがきつくなった、労働時間が長くなった、基本給が下がった、降格された、そしてそうした経験はない、である。

自分の仕事や労働条件にマイナスの影響を及ぼす変化が生じている頻度は、いずれもグループ間で差があり、前者では1%水準で、後者では10%水準で有意な差がある。企業内での変化が生じていることが最も多いのは、組織労働者であり、ついで未組織労働者の組合是非必要派、未組織労働者の組合はあった方がよい派となり、未組織労働者の組合不要派は最も少ない。自分の仕事や労働条件の変化では、未組織労働者で組合是非必要派が最も多く、ついで組織労働者、未組織労働者の組合はあった方がよい派となり、ここでも未組織労働者の組合不要派は最も少ない。

要するに、未組織労働者で組合を必要だと考えている人々のまわりでは、不況対策の実施、会社内での深刻な変化、自分の仕事や労働条件へのマイナスの変化が、未組織労働者の組合不要派よりもより起こっている。自分が不利な環境に置かれているからこそ、労働組合の必要性をより強く感じているのだと思われる。

3.3 組合加入意志

未組織労働者の7割弱は組合が必要だと考えている。彼らは組合が社会、企業、組合員個人へ良い影響を及ぼすととらえ、また自らが厳しい環境に置かれていることもあって、組合は必要だと考えている。だが、その意識はなかなか具体化しない。表5は組合に加入する意思があるかどうかを示したものである。この表によると次のことがわかる。

第1に未組織労働者1,072人のうち、加入したいが3.2%、声をかけられたら加入してもよいが10.2%であり、あわせて13.4%が加入意思をもっている¹⁹⁾。

第2に組合の必要度が高いほど、加入意思をもつ人は増える。その差は1%水準で有意である。是非必要派はあわせて32.5%、あった方がよい派も12.9%である。

第3にいずれのグループでも最も多い回答は「わからない」である。労働組合の必要度にかかわらず、4割から5割が「わからない」と答えている。無回答とあわせれば5割か

表5 組合加入意思

	加入したい	声をかけられたら加入してもよい	加入したくない	よくわからない	無回答	合計	回答数
是非必要	14.1	18.4	17.8	39.9	9.8	100.0	163
あった方がよい	1.4	11.5	23.4	51.5	12.2	100.0	565
不要	0.9	4.1	39.5	47.4	8.1	100.0	344
合計	3.2	10.2	27.7	48.4	10.5	100.0	1,072

資料出所：表1に同じ。ピアソンのカイ2乗検定で1%水準で有意。

19) 13.4%という数値は、都留(2002)の「組織化支持」40.0%に比べればはるかに少ない。「組織化支持」がただちに「組合加入意思」へとつながらないことの1つの傍証とも考えられよう。

ら6割となる。彼らは組合への加入についての判断を留保しているのである。いいかえれば、外部からの働きかけいかんによっては、「組合加入」という最終判断を下すかもしれないグループである。

3.4 ハードル

組合加入を留保させる要因はなんだろうか。表6は組合加入のマイナス面を表している。ここでは組織労働者と未組織労働者とにある大きな違いに着目しよう²⁰⁾。

この表から未組織労働者は、組織労働者と比べて、明らかに組合加入のマイナス面を過大に見積もっていることがわかる。組合の活動を実際に経験している組織労働者の30.3%が「特に問題はない」としているのに対して、未組織労働者でそう考えているのは半分の15.8%にすぎない。組合に加入すると「経営者ににらまれ」「組合活動に時間がとられ」「選挙活動に動員され」「職場の人間関係がうまくいかなくなり」「義務や責任が生じ」「思想的に偏りがあるとみなされる」と考えている未組織労働者が多い。他方で、「組合費負担が重くなる」とは考える未組織労働者はより少ない。たとえ、組合は必要だと考える未組織労働者であっても、この傾向は変わらない。

表6 組合加入のマイナス面(複数回答)

	合計	組織労働者	未組織労働者	
経営者ににらまれる	25.3	8.3	32.0	***
組合費負担	32.4	44.7	27.5	***
組合活動に時間がとられる	38.1	28.1	42.1	***
選挙活動に動員される	21.5	16.1	23.6	***
職場の人間関係がうまくいかなくなる	7.3	3.1	9.0	***
義務や責任が生じる	16.2	11.6	18.0	***
思想的に偏りがあるとみられる	19.9	11.1	23.3	***
その他	0.7	0.9	0.6	
特に問題はない	19.9	30.3	15.8	***
合計	100.0	100.0	100.0	
回答数	1,495	423	1,072	

資料出所：表1に同じ。***はピアソンのカイ2乗検定で1%水準で有意。

20) 未組織労働者内の違いについては連合総合生活開発研究所(2003)のp.111を参照されたい。なお、未組織労働者の三つのグループ間で、統計的に有意な差があるのは、「経営者ににらまれる」(10%水準)と「組合活動に時間をとられる」(5%水準)の二つだけである。前者では是非必要派が39.9%と多く(あった方がよいは30.8%、不要が30.2%)、後者ではあった方がよいが45.8%と多い(是非必要派は40.5%、不要派は36.6%)。

いわば、組合加入のコストを未組織労働者は過大に見積もっている。それが組合加入、組合結成の決断を鈍らせている一つの原因であると考えられる。このギャップを埋めることが、組織化を成功させるための一つの手段であろう。もっとも、「経営者ににらまれる」「職場の人間関係がうまくいかなくなる」「思想的に偏りがあるとみなされる」のように、外部の労働組合のオルガナイザーが事実を説明していく、あるいは支援をしていくことによって解消されるものもあれば、「組合活動に時間がとられる」「選挙活動に動員される」「義務や責任が生じる」などのように、未組織労働者を説得していくことによって初めて解消されるものもあり、そう容易なことではないだろう。

3.5 まとめ

組合必要派は未組織労働者の中で多数派である。未組織労働者の2/3は組合は必要だと考えている。属性、勤務先、雇用形態などで分ければ、その割合は若干異なってくるが、それでもほとんどの場合6割をこえる人々は組合を必要だと考えている。

組合が必要だとする未組織労働者は、労働組合が社会的にも、企業に対しても、組合員個人に対しても良い影響を与えると考えることが多い。組織労働者よりも組合への期待は大きい。他方で、自らの職場や仕事で、雇用や労働条件に良くない変化が生じていることも多い。労働組合への大きな期待と、自らの職場や仕事での深刻な状況ゆえに、彼らは組合は必要だと考えているのだといってよい。

だが、組合が必要だとの意識は、ただちに組合加入、組合結成へとつながらない。未組織労働者で組合に加入したい、声をかけられたら加入してもよいと答えたものは13.4%にすぎない。組合が必要だと思っている未組織労働者ほどその割合は増えるが、だが、組合は是非必要だとしている未組織労働者であったとしても32.5%にすぎない。組合加入に関して、最も多い回答は「わからない」であり、4割から5割がこれを選択している。無回答を合わせれば5割から6割になる。彼らは組合の必要度にかかわらず、組合加入についての判断を留保している。

判断留保の背景には、一つには、組合加入のコストを未組織労働者が過大に見積もっているという事情があるように思われた。組合が是非必要、組合があった方がよいと考えていたとしても、コストを組織労働者に比べて過大に見積もっている。このギャップを埋めることが組織化を成功させていくための一つの道であるように思えた。未組織労働者の誤解を解いていく、あるいは支援をしていく、組合活動に必然的に伴う義務、負担、責任などに理解を求めていくなどで、ギャップは埋められていくのであろうが、それはそうたやすいことではないだろう。

4. 組合結成のプロセス

未組織労働者が組合を必要だと考え、加入したいと思ったとしても、その決断を実行に移すにはいくつかの乗り越えなければならないハードルがある。これを東京都立労働研究所の「労働組合の結成・活動と地域組織に関する調査」の再集計結果を利用して探りたい²¹⁾。1970年代・80年代と90年代に分け、特に90年代にはどのような変化がみられるのかにも注目していきたい。

表7 組合結成前の不満——労働条件（複数回答）

	70年代と80年代	90年代	合計	有意差
低賃金	61.7	59.3	61.0	
賃金不平等	41.4	51.9	44.4	
賃金体系不明確	57.1	59.3	57.8	
長労働時間	29.3	44.4	33.7	**
残業手当不払い	12.0	33.3	18.2	***
休日・休暇が取りにくい	32.3	63.0	41.2	***
休憩時間がとりにくい	6.8	22.2	11.2	***
仕事がきつい	13.5	24.1	16.6	*
作業条件・環境が悪い	26.3	37.0	29.4	
福利厚生が貧弱	51.9	63.0	55.1	
社会労働保険未加入	3.8	5.6	4.3	
退職金が低い	35.3	50.0	39.6	*
退職金制度がない	10.5	20.4	13.4	*
その他	3.8	11.1	5.9	*
無回答	12.0	3.7	9.6	*
合計	100.0(133)	100.0(54)	100.0(187)	
不満累積	385.7	544.6	431.8	

資料出所：東京都立労働研究所「労働組合の結成及び活動と地域組織」の再集計結果より。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意（ピアソンのカイ2乗検定）であることを示す。以下の表も同じ。

21) 集計対象としたのは報告書と同じく、全サンプル365組合の中で、①1970年代以降に結成され、かつ②組合結成時に、社内に別の組合がないと回答した組合、計187組合である。

4.1 不満と契機

組合結成前に労働条件や経営についてどのような不満をもっていたかを表7、表8でみよう。

表7から次のことがわかる。

第1に、実にさまざまな不満をもっている。不満の累積率は431.8%であり、平均して4個以上の項目について不満があげられている。

第2に、なかでも、低賃金、賃金不平等、賃金体系不明確、退職金の低さなど報酬をめぐる不満が多く、それについて福利厚生への貧弱さ、さらに長時間労働、残業手当不払い、休日休暇の取りにくさなど労働時間をめぐる不満も多い。

第3に、70年代・80年代と90年代を比較すると、90年代では明らかに労働時間関係の不満が多くなっている。仕事のきつさも含め、90年代になると職場が繁忙状態にあり、不満がうっせきしているようによみとれる。また退職金の低さや退職金制度がないことなどもより多く指摘されている。これはリストラなどと関係していようか。

表8からは次のことがわかる。

第1に、労使間のコミュニケーションの悪さに対する不満が多く指摘されている。経営

表8 組合結成前の不満——経営労務管理面（複数回答）

	70年代と80年代	90年代	合計	有意差
経営に関する従業員の意見を聞かない	43.6	59.3	48.1	*
経営に関する情報が提供されない	51.9	74.1	58.3	***
無原則な配転や出向	16.5	25.9	19.3	
雇用形態、職種、性による大きな労働条件格差	21.1	24.1	21.9	
人事制度が未整備	36.1	48.1	39.6	
社長のワンマン体質	30.8	50.0	36.4	**
放漫経営	12.8	29.6	17.6	***
事業所の新設や統廃合	4.5	9.3	5.9	
経営危機や倒産	3.8	5.6	4.3	
希望退職募集や解雇	6.8	18.5	10.2	**
その他	3.0	7.4	4.3	
無回答	26.3	13.0	22.5	**
合計	100.0(133)	100.0(54)	100.0(187)	
不満累積	230.9	351.9	265.9	

資料出所：表7に同じ。

表9 直接の契機（複数回答）

	70年代と80年代	90年代	合計	有意差
労働諸条件に対する不満	67.7	68.5	67.9	
経営体質への不満	39.1	57.4	44.4	**
雇用調整、合理化	6.0	11.1	7.5	
既存の組合への不信・不満	1.5	1.9	1.6	
近隣、同業種企業に組合結成	12.0	0.0	8.6	***
外部オルグの働きかけ	9.8	13.0	10.7	
分社化にともない	4.5	1.9	3.7	
親企業組合からの働きかけ	9.8	13.0	10.7	
経営側からの働きかけ	3.0	7.4	4.3	
その他	9.8	11.1	10.2	
無回答	3.0	0.0	2.1	
合計	100.0(133)	100.0(54)	100.0(187)	

資料出所：表7に同じ。

情報が開示されない、従業員の意見を聞かない、社長のワンマン体質などがあげられることが多い。

第2に、70年代・80年代と90年代を比較すると、労使間のコミュニケーションの悪さへの不満がより多くあげられている。加えて、90年代では放漫経営についての不満もより多くなり、希望退職募集や解雇についても不満もより多くなる。

では、彼らが組合結成を決断した直接の契機（複数回答）は何であろうか。表9によると次のことがわかる。

第1に労働諸条件に対する不満から（67.9%）、経営体質への不満から（44.4%）、組合結成に踏み切ることが多くをしめる。

第2に、これに対して外部のオルガナイザーの働きかけから、組合結成に踏み切るのは10.7%、また親企業組合からの働きかけも10.7%である。表には示さないが、この二つをとともに選んだ回答はない。したがって、2割弱の組合が、産業別連合体のオルガナイザーや親企業組合役員など外部の働きかけによって組合結成を決断している。もっとも、外部のオルグだけおよび親企業組合だけを直接の契機としてあげた組合をみると、前者が5組合（2.7%）、後者が3組合（1.6%）となる²²⁾。労働諸条件や経営体質などへ不満をもった未組織労働者が、外部からの働きかけに促されながら組合結成を決断するケースが2割弱存在しているということであろう。

22) 中村=佐藤=神谷（1988）でも「外部のオルグに説得されて」（一つだけを選択する設問）はわずかに4.0%である（p.197）。

第3に、いいかえれば、未組織労働者の多く（8割）は、外部からの働きかけなしに独力で組合結成を決断し行動を起こす。

第4に、70年代・80年代と90年代を比較すると、90年代では経営体質への不満から組合結成に踏み切ることが多くなっている。他方、近隣・同業種企業に組合がつくられたことを直接のきっかけとするケースはゼロである。組合結成の停滞が、さらに停滞をまねくということになっている。外部オルグの働きかけ、親企業組合からの働きかけは90年代になると増えているが、統計的にみて有意な違いがあるわけではない。

4.2 支持の拡大

普通、組合結成の決断はまずは少数のメンバーで行われる。中心人物はだいたい数名である。彼らはその後、支持者を拡大していかねばならない。同時に、組合の組織や活動についても学んでいく必要が出てくる。その過程で外部の支援が必要となる。外部の支援を

表10 直面した問題（複数回答）

	70年代と80年代	90年代	合計	有意差
組合結成のやり方がわからなかった	40.6	55.6	44.9	*
結成準備のための資金不足	14.3	13.0	13.9	
経営側に気がつかれないように準備を進める	52.6	40.7	49.2	
一般従業員の間に組合結成支持者を増やすこと	57.9	57.4	57.8	
組合結成主要メンバー間の意見の食い違い	6.0	9.3	7.0	
組合結成主要メンバーの集合時間、場所の確保	24.1	33.3	26.7	
組合結成主要メンバーの脱落	10.5	13.0	11.2	
管理職に組合結成支持者を増やす	9.0	7.4	8.6	
管理職に組合結成反対意見が強い	3.0	13.0	5.9	***
経営側から主要メンバーに組合結成をやめるよう働きかけ	11.5	9.3	10.7	
経営側から従業員に組合結成に応じないよう働きかけ	12.8	16.7	13.9	
経営者が組合結成をなかなか受け入れない	11.3	24.1	15.0	**
経営側が上部団体加入に反対	6.8	7.4	7.0	
親企業が組合結成に反対	1.5	0.0	1.1	
銀行、取引先等が組合結成に反対	0.0	0.0	0.0	
その他	1.5	3.7	2.1	
無回答	5.3	0.0	3.7	*
特になかった	8.3	11.1	9.1	
合計	100.0(133)	100.0(54)	100.0(187)	

資料出所：表7に同じ。

表11 組合結成への支持

		支持	不支持	無回答	合計	有意差
管理職	70年代と80年代	55.6	35.3	9.0	100.0(133)	
	90年代	44.4	48.1	7.4	100.0(54)	
	合計	52.4	39.0	8.6	100.0(87)	
監督職	70年代と80年代	69.2	18.8	12.0	100.0(133)	
	90年代	53.7	33.3	13.0	100.0(54)	*
	合計	64.7	23.0	12.3	100.0(87)	
一般職	70年代と80年代	91.0	4.5	4.5	100.0(133)	
	90年代	79.6	18.5	1.9	100.0(54)	***
	合計	87.7	8.6	3.7	100.0(87)	

資料出所：表7に同じ。支持は「支持してくれた」と「どちらかといえば支持してくれた」の合計、「不支持だった」と「どちらかといえば不支持だった」の合計である。

受けた組合は73.8%、70年代・80年代では69.2%、90年代では85.2%となる（10%水準で有意差）。表10は組合結成にいたる過程で直面した問題を示している。この表から次のことがわかる。

一般従業員の間に支持者を増やしていくことが問題として指摘されることが57.8%と最も多く、やはり支持の拡大が難しい。組合結成のやり方がわからないも44.9%である。経営者との関係にも気がつかねばならないようである。経営側に気がつかれないように準備を進めるが49.2%、経営側から主要メンバーあるいは一般従業員へ組合結成をやめるよう働きかけがあった、経営側がなかなか組合結成を受け入れないなど、経営側の反組合的な行動をあげるのも1割強いる。こうした問題に直面しつつも、支持を拡大し、組合の組織や活動を学び、経営側に対抗するために、外部との接触が必要になるのである。

70年代・80年代と90年代を比較すると、90年代では組合結成のやり方がわからなかが多く、他方で管理職に組合結成反対意見が強くなり、経営者が組合結成をなかなか受け入れなくなっている。さらに従業員の支持を表11でみてみよう。

管理職の支持をとりつけた組合が約半分、監督職の支持が2/3、一般職の支持が9割弱となる。だが、注意すべきは70年代・80年代と90年代の大きな差である。90年代では管理職の支持をとりつけた組合は44.4%、監督職が53.7%、一般職の支持が79.6%であり、70年代・80年代の比率をすべて下まわる。管理職については統計的に有意ではないが、監督職、一般職ではそれぞれ10%水準、1%水準で90年代が有意に少ない。

90年代の組合結成はより厳しい条件のもとに置かれているといえそうである。だからこそ、より外部の支援を求めるのであろう。

4.3 承認

外部のオルガナイザーなどの支援を受けて、支持者を拡大し、経営側と対決しながら、時には説得しながら、最終的に組合を結成する。組合を結成しようと決めてから、この最終段階を迎えるまでには、「半年から1年未満」かかるケースが31.0%と最も多く、ついで「3ヶ月から半年未満」が20.9%、「1年から2年未満」が16.6%となる。ここでも70年代・80年代と90年代の違いは大きく、90年代では「1ヶ月以内」が20.4%（70年代・80年代は6.8%、以下同じ）、「2ヶ月から3ヶ月」が18.5%（9.8%）となる。支持者の輪が広がらないのに、あるいは広がらないゆえにか、より短い期間で最終段階を迎えようとしている。

経営側に組合結成を通知し団体交渉を申し込んだとしても、法律上はともかく、必ずしも組合を認めて団体交渉に応じるとも限らないし、また誠実に交渉に臨み組合の要求に答えるようになることも限らない。組合結成を通知しただけでは組合結成は終わらないのである。

表12によると、組合結成直後に、組合を認め、理解を示した企業はわずかに1/3強にすぎない。組合を認めはするが、その役割や活動に理解を示さない企業が42.2%と最も多い。だが、しばらく時間が経てば、組合を認め、理解を示す企業が増え、56.1%になる。とはいえ、認めない企業も8.0%も存在する。

70年代・80年代と90年代の間には、ここでも大きな違いがある。90年代は結成直後に組合を認めようとしなかった企業が3割弱存在する。経営側の頑なな態度は、あまり支持を得ないまま、より短い期間で組合をつくったことが一つの原因であろう。しばらくすると、頑なな態度は消えていくが、だが、組合を認め、理解も示す企業は38.9%と70年代・80年代に比べてかなり少ない。もっとも、この違いは、一つには、結成直後から現在までの

表12 理解と承認——結成直後と現在

		認め、理解もある	認めたが、理解がない	認めようとし ない	無回答	合計	有意差
直後	70年代と80年代	38.3	45.1	11.3	5.3	100.0(133)	
	90年代	33.3	35.2	27.8	3.7	100.0(54)	**
	合計	36.9	42.2	16.0	4.8	100.0(187)	
現在	70年代と80年代	63.2	27.8	6.8	2.3	100.0(133)	
	90年代	38.9	44.4	11.1	5.6	100.0(54)	**
	合計	56.1	32.6	8.0	3.2	100.0(187)	

資料出所：表7に同じ。

表13 企業内組織率——結成直後と現在

		20% 未満	20~50% 未満	50~80% 未満	80% 以上	無回答	合計	有意差
直後	70年代と80年代	7.5	14.3	40.6	29.3	8.3	100.0(133)	
	90年代	22.2	22.2	22.2	31.5	1.9	100.0(54)	**
	合計	11.8	16.6	35.3	29.9	6.4	100.0(187)	
現在	70年代と80年代	13.5	18.8	39.8	24.1	3.8	100.0(133)	
	90年代	27.8	20.4	18.5	29.6	3.7	100.0(54)	**
	合計	17.6	19.3	33.7	25.7	3.7	100.0(187)	

資料出所：表7に同じ。

時間が90年代ではまだ少ないことにもよっている。

4.4 企業内組織率

組合結成においては、できる限り、多くの支持を集めることがまず重要視される。だが、必ずしも、当初のねらいが達成されるわけではない。表13によると次のことがわかる。

組合結成直後に80%以上を組織しているのは3割にすぎない。50%以上とすれば2/3強となる。時の経過とともに、この比率がそう変わるわけでもなく、やや下がる。80%以上が1/4、50%以上が6割弱である。とすれば、組合結成時にどれほど多くの支持者を集められるかが、その後の企業内組織率にとって決定的に重要となる。70年代・80年代と90年代との差はここでも大きい。70年代・80年代では結成直後で50%未満が21.8%であるのに対して、90年代では2倍以上の44.4%もある。現在時点においてもその差は大きい。あまり支持のないまま、短い期間で組合をつくったため、経営側の頑なな態度を招いたとともに、組合結成後も支持が広がらない。

4.5 まとめ

組合結成を決断し、それを行動に移した未組織労働者は労働条件、特に報酬、福利厚生、労働時間などに関して多くの不満を抱いていた。そればかりではなく、労使間のコミュニケーションの悪さにも不満を抱いていた。その多くは、こうした不満を直接のきっかけとして自分自身で組合結成を決断することになる。新しくつくられた組合の8割がこのケースにあたる。不満を抱えながら、組合のオルガナイザー、親企業組合の役員などに促されながら組合結成にいたるのは、2割弱である。

70年代・80年代と90年代を比較すると、90年代では労働時間に関する不満が多く指

摘され、また労使間のコミュニケーションの悪さも多く指摘されている。90年代では職場が繁忙状態にあり、また経営側も職場の声に耳を傾ける余裕がなくなっているのかもしれない。外部からの働きかけは多くなっているが、統計的には有意な差はなかった。

組合結成を決断した少数の中心メンバーは一般従業員の間に支持者がなかなか広がらない、組合結成のやり方がわからない、経営側の強固な姿勢などの問題に直面する。それでも、支持者の輪を広げ、同時に組合の組織や活動についても学んでいかなければならない。そのために外部の支援が必要となる。だいたい3/4の組合が外部に支援を求めている。従業員の支持についてみると、管理職の支持をとりつけた組合は約半分、監督職が2/3、一般職が9割弱となる。

90年代では直面する問題（特に管理職や経営側の対抗）がより多く指摘され、また、従業員の支持もなかなか広がらない。そうじて90年代における組合結成はより厳しい環境に直面している。そのこともあって外部の支援を求めるケースが多くなる。

徐々に、支持者を増やし、経営側と時には対立し、時には説得しながら、ともかくも組合結成にたどりつく。そこまでにかかる期間は「半年から1年未満」、「3ヶ月から半年未満」、「1年から2年未満」であることが多い。

90年代ではその期間はより短くなっている。支持の輪がなかなか広がらないのに、あるいは広がらないからこそ、短期決戦となるケースが多い。それはあまり良い結果を生んでいるようにはみえない。

経営側に組合結成を通知し、団体交渉を申し込んだとしても、法律上はともかく、それで無事に労使関係が築き上げられるわけではない。組合結成直後に組合を認め、理解を示した企業はわずかに1/3強にすぎない。組合を認めるものの、その役割や活動に理解を示さない企業が4割と多い。もっとも、時間の経過とともにその組合を認め、理解を示す企業の割合は増えていくことになる。

組合結成時にできる限り多くの仲間を引きつけておくことが望ましいが、物事はそう簡単には進まない。結成直後で企業内組織率が80%をこえる組合はわずかに3割、50%以上では2/3強である。この比率は時間の経過とともに増えていくことはない。当初にどれだけの支持を集められるかが、組織化を成功裡に進めるために決定的に重要である。

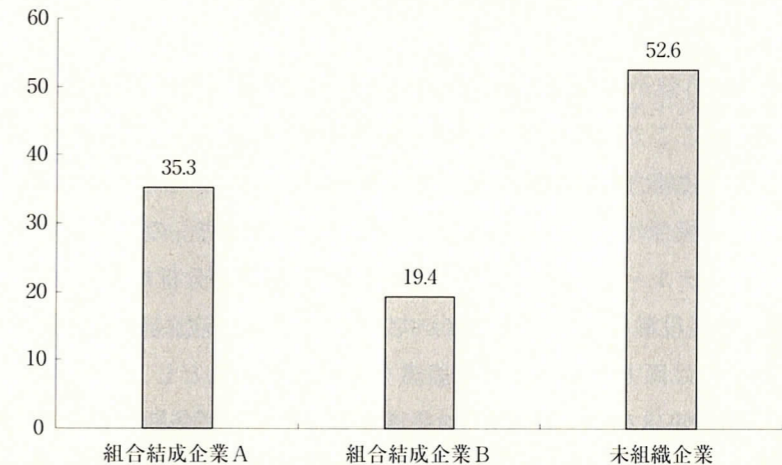
90年代を70年代・80年代と比較すると、経営側の態度はより頑なになり、企業内組織率も低い。支持の広がりがないうまま、拙速に組合結成を進めたことの結果であろう。あるいはそうせざるをえないほどに、労働時間や経営体質への不満が強かったのかもしれない。ここに90年代の組織化の困難があるように思える²³⁾。

5. 経営者

特に中小企業の経営者の対組合観が組合結成にどのような影響を及ぼすのかを知ることが難しい。ここでは新しく組合が結成された企業と組合のない企業の対組合観を比較することで、この課題に接近したい。

図3は三つの調査結果を比較したものである。いずれも組合に対し否定的な見解を述べた企業の比率を示したものである。調査時点も調査対象も違うし、また設問内容も異なるので正確なことは言えない（詳しくは図3の注を参照されたい）。だが次のようなことがみえ

図3 組合への否定的な見解



資料出所：組合結成企業 A は東京都立労働研究所「第三次産業における労働組合の結成」からの数字。調査は1984年に行われ、回答数は170企業。比率は「組合結成についての会社の考え方（組合結成以前）」に対して、「不当な要求をするから好ましくない」(6.5%)、「外部の者にあやつられる」(18.2%)、「組合は必要ない」(10.6%)を足し合わせた数値。その他の選択肢としては「社員が望むなら仕方ない」(22.4%)、「組合ができるのは当然」(16.5%)、「組合も役に立つ」(22.9%)、「不明」(2.9%)である。

組合結成企業 B は日本労働研究機構「労働組合の結成と経営危機等への対応」からの数字。調査は1999年に行われ、回答数は67企業。比率は「従業員とは、労働組合などの第三者が介在しないほうがコミュニケーションを図れる（結成直前）」に対して、「強く賛成」(6.0%)、「賛成」(13.4%)を合わせた数値。なお「労働組合は人件費などコストを高めて、経営を圧迫する（結成直前）」に対して、「強く賛成」(4.5%)、「賛成」(14.9%)を合わせた数値も19.4%である。

未組織企業は企業内コミュニケーション研究会「中小企業における企業内コミュニケーションの実態」から算出(p.73の表1-55)。調査は1990年に行われ、回答数は371事業所。比率は未組織企業の中で、「労働組合に対する考えとして、次のうちどれが貴社の方針にあてはまりますか」に対して「労働組合はないほうがよい」と回答した企業の数値(52.6%)である。他に、「上部団体に加盟するかどうかに関わらず、労働組合はあってもよい」(11.9%)、「上部団体に加盟しない組合ならかまわない」(26.1%)、「不明」(9.3%)がある。

23) もっとも、同じく90年代の組合結成を調べた日本労働研究機構(2002)では、ここでみたような問題点はみえない。サンプルの違いが大きいうちにみえるが、果たして、どちらがより現実をより説明するのかは今後の課題である。

てくる。新しく組合が結成された企業では、どちらかといえば、組合への否定的な見解をもつことは少なく、半分をこえることはない。他方、組合が組織されていない企業では、組合への否定的見解をもつ企業が半数をこえる。以上のことから、組合結成に対して経営者の対組合観は一定の影響を及ぼし、どちらかといえば、否定的な組合観を持っていない場合に組合結成が容易になるといえるかもしれない。

フリーマン＝レービック（1989）のいうように新規の組織化成功率に企業収益が寄与するのであれば、90年代は企業収益が伸び悩んだこともあって、組織化へのマイナスの影響が出たことになる。上述したように、90年代では70年代・80年代に比べて、経営側がより頑なな態度をとっていることは、企業収益の悪化の別の表現であるのかもしれない。

6. 労働組合

2 割弱のケースで外部からの働きかけがあった。外部のオルグ、親企業の組合役員がそれぞれ1割である。ここでは前者の外部のオルグをとりあげよう。外部の労働組合は未組織労働者にどのように組合結成を働きかけているのだろうか。利用するデータは東京都立労働研究所の「労働組合の結成・活動と地域組織に関する調査」の再集計結果である。産業別連合体、ナショナル・センターなどの地域組織70組織が分析対象となる。

この70組織を専従役員がいるかどうかで二つに分けてみた。専従の役員あるいは職員のいずれか、または両方ともいる地域組織を専従体制ありとし、それ以外²⁴⁾を専従体制なしとする。前者が48組織、後者が22組織となった。専従体制が整っているかどうか、組織化活動にも大きな影響を与えると考えたからである。

表14は組織化を担当するセクションをみたものである。専従体制ありの組織では、組織化を専門に担当するセクションがあり、また専門に担当する者がいることが有意に多い。

表14 組織化担当セクション

	専門組織	専門担当者	日常活動	特に誰もやっていない	その他	無回答	合計
あり	43.8	29.2	41.7	6.3	6.3	0.0	100.0(48)
なし	4.5	4.5	63.6	13.6	22.7	0.0	100.0(22)
合計	31.4	21.4	48.6	8.6	11.4	0.0	100.0(70)
有意差	***	**	*		**		

資料出所：表7に同じ。

24) 正確には、「どちらもない」か、あるいは「どちらかがいなくて」かつ「他方が不明」のケースを専従体制なしとした。両方とも不明の組織はゼロであった。

表15 組織化活動（複数回答）

	あり	なし	合計	有意差
何も行っていない	6.3	9.1	7.1	
未組織事業所のリストアップ	33.3	27.3	31.4	
未組織事業所の経営者や従業員との接触	35.4	4.5	25.7	***
未加盟の既存組合のリストアップ	45.8	40.9	44.3	
未加盟の既存組合との接触	68.8	54.5	64.3	
街宣やパンフレットの配布	45.8	36.4	42.9	
組織化のための相談活動	64.6	18.2	50.0	***
組織化以外の相談に来た人に組織化の働きかけ	39.6	22.7	34.3	
その他	10.4	9.1	10.0	
無回答	2.1	0.0	1.4	
合計	100.0(48)	100.0(22)	100.0(70)	
累積	343.7	213.6	302.9	

資料出所：表7に同じ。なお、この他に「組織化に向けて傘下組合との連携」「組織化に向けて傘下組合以外の組織と連携」という選択肢もあったが、ここではそれらは除いた。未組織労働者、未加盟組合への働きかけとは性質がやや異なるからである。

これに対して、専従体制のない組織では、日常活動の一環として組織化に携わることが多い。専従体制の有無によって、組織化への取り組み体制の違いが大きいことがはっきりとわかる。

次に、どのような組織化活動を行っているのか表15でみてみよう。ここから次のことがわかる。

何も行っていないという組織はごくわずかである。9割をこえる組織がなんらかの組織化活動を行っている。地域組織が行っている組織化活動はおおよそ次の四つに分類できる。

第1は未加盟組合の勧誘である。ここに最もエネルギーが注がれているようである。64.3%の組織が未加盟組合と接触し、44.3%がそのリストアップを行っている。これらは、正しくは、未組織労働者の組織化ではない。もちろん、当該地域組織にとってみれば加盟組合および組合員を増やすことにつながり、意味のあることであろうが、社会全体でみれば組合員数を増やすことにはならない。

第2は相談に訪れた未組織労働者を個別に誘うことである。「一本釣り」とでもいおうか。もちろん、仲間を増やし、企業あるいは事業所の組織化が最終の目標となるのであろうが、50.0%の組織が組織化の相談活動を行い、34.3%が組織化以外の相談に来た人への組織化の働きかけを行っている。

第3は組織化活動全般の宣伝活動である。ターゲットを特定せずに、組織化を行っていること、相談に応じることを不特定多数に知らせるといったものである。42.9%が街宣や

パンフレットの配布を行っている。

第4は、未組織企業の組織化活動そのものである。31.4%の組織が未組織事業所のリスタップを行い、25.7%が未組織事業所の経営者や従業員との接触を行っている。この数値の評価は難しい。3割もの組織が未組織企業の組織化に取り組んでいると捉えることもできるし、そうした活動に携わるのはわずかに3割にとどまると考えることもできる。ただ、未加盟組合の勧誘よりも重きが置かれていないことはわかる。

この表15で留意すべきは、専従体制の有無による大きな差である。活動の累積比率をみると、専従体制ありが343.7%、専従体制なしが213.6%であり、前者が3つから4つの活動を行っているのに対し、後者は2つ程度の活動を行っているにすぎない。大きく異なるのは、未組織事業所の経営者や従業員との接触と組織化のための相談活動である。これに対して未加盟組合のリスタップや勧誘は差がない。未組織労働者の組織化のためには、まず何よりも、地域組織に専従体制を築くことが必要となる。

以上の組織体制、組織化活動の違いは、成果の違いをもたらすのであろうか。1991年度から95年度までの過去5年間に、未組織企業の組織化²⁵⁾に成功した組織は合計で47.1%、専従体制ありで52.1%、専従体制なしでも36.4%となって大きな違いはみられない。そこで実際に組織化した組合数、組合員数を比較すると表16がえられる。これによると組合数、組合員数ともに専従体制ありの組織が専従体制なしの組織を大きく上回っている。その差は5%水準で有意である。

次に未加盟組合の加盟をみてみよう。同じく過去5年間に、未加盟組合の勧誘に成功し

表16 未組織企業の組織化

専従体制	組合数		組合員数	
	あり	なし	あり	なし
平均	4.56	0.30	205.3	7.15
標準偏差	8.35	0.47	421.96	16.2
ケース数	45	20	44	20
F値	5.148		4.369	
有意差	**		**	

資料出所：表7に同じ。「組織化に成功した事例」があり、組合数、組合員数が記されていればその数値を使い、「組織化に成功した事例」がないと回答している場合には、ともにゼロとした。また、この設問への無回答、「組織化に成功した事例」があると回答しているが、数が不明のものは除いた。なお、専従体制なしで1組合、4,000人を組織化したケースが1つあったが(整理番号23)、これは除いた。この組織は1991年に結成され、現在50組合9,554人を擁している。49組合、約5,000人からなる組織が4,000人の事業所を組織化するとは普通考えられず、合併など他の理由だと思われる。

25) 未組織労働者の個々人の組織化や未加盟組合の加盟を含まない。

表17 未加盟組合の加盟

専従体制	組合数		組合員数	
	あり	なし	あり	なし
平均値	2.30	0.57	691.02	197.57
標準偏差	4.45	0.68	3832.25	481.48
ケース数	44	21	44	21
F値	3.087		0.343	
有意差	*			

資料出所：表7に同じ。「未加盟組合を加盟させた事例」があり、組合数、組合員数が記されていればその数値を使い、「未加盟組合を加盟させた事例」がないと回答している場合には、ともにゼロとした。また、この設問への無回答、「未加盟組合を加盟させた事例」があると回答しているが、数が不明のものは除いた。

た組織は合計で44.3%、専従体制ありで43.8%、専従体制なしで45.5%となりほとんど差はない。そこで実際の数字をみると表17がえられる。これによると、組合数でみると専従体制ありの組織の方が、専従体制なしの組織よりも多いが、組合員数でみるとその差は消えてしまう。

未加盟組合のリスタップや、未加盟組合との接触では、専従体制のある組織とない組織とでは活動状況に差はみられなかった。成果に大きな違いがみられないのも、その結果かもしれない。視点を変えれば、専従体制のある組織の特徴は未組織企業の組織化により積極的に取り組めることにあり、未加盟組合の勧誘では専従体制がない組織との違いを明確に示すことはできない。

以上を要するに、地域組織の行う組織化活動には4つのタイプがある。未加盟組合の勧誘、未組織労働者の個別的勧誘、不特定多数への宣伝活動そして未組織企業の組織化である。専従者がいる地域組織の方が組織化体制が整っていることもあって、組織化活動全般により積極的である。特に未組織企業の経営者や従業員との接触、組織化のための相談活動において特にそうである。未組織企業の組織化の成果を比較すると、専従者のいる地域組織の方が、組合数でも組合員数でも、専従者のいない組織を大きく上回っている。これに対して未加盟組合の勧誘では組合数ではそうした違いはみられるが、組合員数では明確な差はみえない。専従者のいる地域組織の強みは未組織企業の経営者や従業員に働きかけ、未組織労働者を組織化することにあると思われる。

7. 結 び

1994年をさかいにして、日本の労働組合は縮みはじめた。それは第1に既存の企業別

組合の組合員数が従業員数の減少にともなって減り続けているからである。第2に新しく結成される労働組合がなくなっているわけではないが、伸び率が停滞したままであり、既存組合のマイナス分をカバーできないからである。

この縮小傾向を問題だと捉えそれを押し戻すべきだと考えるならば、道は二つしかない。一つは景気の回復に伴う組織企業の雇用増を願うことである。だが、大企業を中心にスリム化が進み、業務の外部化、非正規従業員の活用などが積極的に行われてきたことを考えると、組合員数の自然増はさほどは期待できないかもしれない。二つは、未組織労働者の組織化をいままで以上に積極的に進めることである。そうしなければ、日本の労働組合は縮んでいく一方になるように思われる。

未組織労働者の7割弱は労働組合は必要だと考えている。だが、そのことと加入したいという気持ちを持つことの間には、少なくないギャップがある。組合加入のコストを過大に見積もっていることが、このギャップをうむ一つの原因である。したがって、これを埋めていくことが組織化を成功させていくための一つの方法である。そのためには「経営者ににらまれる」「職場の人間関係が悪くなる」などといった未組織労働者の誤解を解き、あるいは経営者ににらまれないように支援を行う、他方で組合活動に必然的ともなう義務、負担、責任などについての理解を求めていく必要がある。だが、そのためには彼らと会って、話をしなければならない。

組合結成のプロセスをみると、未組織労働者が労働諸条件や経営体質への不満を募らせて単独で組合結成を決断することが多い。およそ8割がこれに該当する。他方、2割弱は不満を抱く一方で、外部のオルガナイザーや親企業の組合役員と接触し、彼らに促されながら、組合結成を決断する。わずかに2割弱である。その後は少人数の中心人物をコアに支持を広げ、組合の組織や活動を学んでいく。その過程で外部の産業別連合体などのオルグと接触し、彼らの支援を受けることになる。社内の支持の輪をいかに広げていけるかは、結成後の企業内組織率にも大きな影響を及ぼす。組合結成直後の組織率は時間の経緯とともに変わることは少ないからだ。

90年代の組合結成は70年代・80年代と比べて厳しい環境のもとにあるように思える。労働諸条件特に労働時間関係での不満を多くもち、労使間のコミュニケーションの悪さにもより強い不満を持ち、それを背景に組合をつくることを決める。だが、支持者の輪がなかなか広がらず、短期間で組合を結成しようとするため、経営側の承認、理解を得ることは難しくなる。また、結成後の企業内組織率も低いままである。

こうしたプロセスにおいて、経営者の対組合観は一定の影響を及ぼすように思えた。労働組合に否定的な考えを持っていない企業の方が、組織化に成功しやすいように見える。90年代の不況は、経営者の態度を硬化させ、そのことが組織化活動の停滞の一因である

のかもしれない。頑なな経営者に対抗して組合結成を決断するためには、外部の支援がより必要になっているように見える。

産業別連合体やナショナル・センターなどの地域組織は、未組織労働者に会い、彼らの誤解を解き、組合結成を促すことを期待されている。だが、十分な体制と活動が可能なのは専従者がいる組織だけである。専従者のいる組織は組織化活動も活発で、未組織企業をリストアップし、経営者や従業員に会いに行っている。といっても、わずかに1/3の組織がそれを行っているにすぎない。だが、未組織企業の組織化の成果は、専従者のいない組織と比較すると、組合数、組合員数ともに大きく上回る。

地域組織がより力を注いでいるのは未加盟組合の勧誘である。専従者の有無を問わない。未加盟組合の勧誘は当該組織にとっては組合数、組合員数の増大になるが、社会全体ではそうした結果をうまない。つまり縮んでいく傾向をストップさせることにはならない。勧誘の成果は、組合員数でみる限り、専従者がいる組織とない組織との間で違いはみられない。専従者のいる組織の強みは、未組織企業の組織化にあるというべきであろう。

連合総合生活開発研究所(2001)によれば、1989年から2000年の間に、連合を構成する35産業別連合体の中で、人数面、財政面で組織化体制を充実させた組織は10組織、以前と同程度に充実している組織は6組織、弱体化させた組織が5組織、以前と同様に組織化のための人的・財政的措置がとられていない組織が14組織である(pp.287-299)。全体として組織化に積極的になった産業別連合体が多い。組織化のための費用とエネルギーをより注ぎ込み、地域組織を充実させていかなければ、縮んでいく傾向を押し戻すことはできないだろう。外部のオルグや親企業組合役員との接触を組合結成の直接の契機としてあげた2割という数値をいかに高めていくかが問われている。未組織企業の経営者や従業員に会いに行き、未組織労働者の不満(長時間労働や休日・休暇のとれにくさ、仕事のきつき、労使間のコミュニケーションの悪さなどが大きな問題であった)をすいあげ、彼らが抱く組合加入への過大なコスト意識を正し、支持者を広げていくという地道な方法しか残されていないように思える。

参考文献

- 企業内コミュニケーション研究会 1991 『中小企業における企業内コミュニケーションの実態』。
 神代和欣 1988 「産業構造の変化と労使関係」日本労働協会雑誌 No. 346, 29-39。
 都留 康 2002 『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。
 東京都立労働研究所 1986 『第三次産業における労働組合の結成』。
 ——— 1998 『労働組合の結成及び活動と地域組織』。
 中窪裕也 1995 『アメリカ労働法』弘文堂。

- 中村圭介 1995 「労働組合基礎調査」日本労働研究雑誌 No.419, 56-57.
中村圭介, 佐藤博樹, 神谷拓平 1988 『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所.
日本労働研究機構 2002 『労働組合の結成と経営危機等への対応——90年代後半の労使関係』.
フリーマン, リチャード・B, レービック, マーカス・E 1989 「支柱が揺れる? 低下する日本の労働組合組織率」(川喜多喬訳)日本労働協会雑誌 No.361, 2-18.
連合総合生活開発研究所 2001 『労働組合の未来をさぐる——変革と停滞の90年代をこえて』.
——— 2003 『労働組合に関する意識調査報告書』.

- Blanchflower, David G. and Richard B. Freeman 1992 'Unionism in the United States and other advanced OECD countries', *Industrial Relations*, Vol.31, No.1, 56-79.
Peetz, David 1998 *Unions in a contrary world: the future of the Australian trade union movement*, Cambridge University Press: Cambridge.
Wheeler, Hoyt N. and John A. McClendon 1991 'The individual decision to unionize', in *The State of the Unions*, ed. by George Strauss, Daniel G. Gallagher and Jack Florito, Industrial Relations Research Association: Madison.
Visser, Jelle 1991 'Trends in trade union membership', in *Employment Outlook*, OECD, 97-134.

労働組合の発言は有効か？

野田知彦

概要

本稿では、労働組合の経済的効果について、1990年後半から2000年初頭のデータを使用して実証分析をおこなった。賃金効果と雇用調整に対する効果について検討した結果、賃金については、組合企業のほうが高くなっており、雇用調整については組合企業のほうが速くなっていた。この結果は、1990年代前半までのデータを用いた先行研究の結果とは逆になっている。すなわち、賃金効果が無しから有りへ、そして、雇用調整速度は組合企業のほうが遅くなっていたのが、逆に組合企業で速くなっている。このことは、経済環境の変化によって組合効果も変動するというを示している。

キーワード

賃金効果, 雇用調整, 赤字調整モデル, 労働組合, 組合組織率

1. はじめに

趨勢的な低下傾向にあった労働組合の推定組織率は2003年の時点でついに20%の水準を割り込み、19.6%になった。組合組織率の低下の要因については、リストラの影響で大企業を中心に正社員が大幅に減少したことや、分社化や企業合併による企業再編に組織化が追いついていないことなどが挙げられようが、より根本的ないわば内生的な要因として、組合のある企業で労働組合が賃金上昇や不満の発言とその解決といった経済効果を持っていないことが、未組織労働者にとっての組織化へのインセンティブを低下させ、「ノン・ユニオン化」ともいふべき状況をもたらしているという見解もある。それでは、本当に労働組合は賃金や労働条件の維持・向上に対して何の効果も持っていないのだろうか？本稿では、この点について検討したい。

November 2004

THE JOURNAL OF SOCIAL
SCIENCE

Vol. 56, No. 1

Featured Theme : Japanese Labor Unions

Introduction.....NAKAMURA Keisuke
 Shrinking Labor UnionsNAKAMURA Keisuke
 Are Union Voices Effective?.....NODA Tomohiko
 Trends in Japanese Public Opinion of Trade Unions, 1973-2003
MABUCHI Ryogo
 Maritime Strike in 1946 : A Historical Approach to the Origins of
 'Lifetime Employment'NITTA Michio
 Labor-management Consultation on Reorganization of Local Governments
NAKAMURA Keisuke
 MAEURA Hodaka

Institute of Social Science

University of Tokyo

ISSN 0387-3307

社會科學研究

東京大学社会科学研究所紀要

第56卷 第1号

特集 労働組合研究

序文.....中村 圭介 1
 縮む労働組合.....中村 圭介 3
 労働組合の発言は有効か?.....野田 知彦 33
 労働組合に関する日本人の意識の変遷.....間淵 領吾 45
 ——1973～2003年に実施された各種世論調査の結果から——
 1946年の海員争議.....仁田 道夫 85
 ——「終身雇用」慣行の歴史的起源に関する一考察——
 組織再編をめぐる労使協議.....中村 圭介 113
 ——地方自治体の事例——
 前浦 穂高

2004