

第三次産業における労働組合の 結成とその効果



中村圭介

(雇用職業総合研究所研究員)

一 問題の所在

日本における組織率の低下が問題視されるようになって久しい。最近では推定組織率三〇%を割っている。こうした組織率の低下の大きな要因の一つが産業構造の転換に伴う就業構造の変化にあることは既に指摘されている。すなわちサービス経済化、情報化といわれる産業構造の変化に伴い第三次産業の雇用労働者は増加しているが、これに対し第三次産業の組織労働者数は近年わずかずつ増えているとはいえないもの、雇用労働者数の増加率をはるかに下回り、結果として組織率も低下しつつある。

組織率の低下という問題に関して、労働組合が対応を迫られている変化には、第一に労働者の産

業別構成のシフトがある。これはいわば産業構造、就業構造の変化が組織率に与える量的影響であるといつてよいが、だがそれだけではない。それと並んで、第二にサービス経済化、情報化に伴う就業形態の多様化や労働市場の変化、第三に生活水準の向上がもたらした価値観の多様化あるいは欲求水準の変化などもまた、既存の労働組合に対し、組織および活動の面で新たな対応を迫るものであることも論じられている。これらの諸変化に労働組合が十分に対応しえていないことも組織率の低下をもたらししているといえるのである。

だが、以上の変化のそれぞれがいかなる意味で組織率の低下と結びついているのか、さらに労働組合になげかけられている具体的課題は何かは必ずしも整理されているわけではない。そこでまず本稿では日本における未組織労働者の組合結成・

加入プロセスのモデルを提示し、それにしたがって上述の問題を整理し、さらに第三次産業における労働組合結成の実態およびそこにおける特徴と問題点を明らかにする。これが本稿の第一の課題である。本稿の第二の課題は以下で述べる理由に基づき、第三次産業において労働組合が労働条件、労務管理などに及ぼす影響を明らかにすることである。

ところで、組織率の低下はなぜ問題視されているのであろうか。組織率の低下がもし問題だとすれば、それは恐らく次のような理由からであろう。自分の賃金あるいは労働条件、仕事のやり方などについて労働者の意見、要求を反映する組織として、労働組合は一定の役割を果たす、言い換えれば労働組合は産業界内の民主主義を達成するための重要な組織である。したがって労働組合の組織率の低下は産業界内、ひいては国全体の民主主義の存続に悪影響を及ぼす。これが第一の理由であろう。第二は、労働組合が労働条件の維持向上に一定の役割を果たすことを前提にした議論であって、組織率の低下は労働条件の維持あるいは向上を妨げ、労働者自身にとっても好ましくないあるいは劣悪な労働条件に依存する限界企業を存続させ、国民経済全体にとっても好ましくないとするものである。

これまでの日本の研究においては、これらの点について次のようなことが明らかにされている。

まず労働組合が労働者の意見、要求を反映する組織として一定の役割を果たすという点に関し

て。たとえば東京都立労働研究所(一九八〇)は製造業の中小企業八社(組織企業三社、未組織企業五社)の事例研究から、未組織企業では労働と報酬に関する労使間の意思疎通はないか、未成熟であり、またあっても労働者側の意見聴取にとどまること、これに対し組織企業では労働組合が事実上意見聴取程度の発言権しか持っていない場合もあるが、労働と報酬に関して経営側と協議、協議決定を行っていることを、制度の観察にとどまらず実態的に明らかにしている。村松久良光(一九八三)は労働者の「労使コミュニケーション調査」を使い、中小企業では組合を通じて苦情・不満を述べた労働者が増えることに注目して、大企業では経営の政策も進んでいるため組合の機能が顕在化していないが、少なくとも中小企業では組合は苦情・不満の発言機能を果たしているとみてよいであろうと論じている。

次に労働条件に対する労働組合の効果という点に関して。これについては賃金格差や賃金上昇率に対し労働組合がどのような影響を与えるかについての研究がある。たとえば佐野陽子(一九七〇)は自家用乗用自動車運転手と和文タイピストの二職種の産業間の賃金格差が何によって説明されるかを計測、分析し、結果として労働協約適用率で測られる労働組合の効果が大きいことを明らかにしている。小野旭(一九七三)は一九五四年から一九六三年までの賃金変化率を従属変数とした帰帰分析を行い、労働組合の闘争力を表す指標として用いた作業停止争議行為への参加率が賃金変化率

へ及ぼす影響が、労働市場の需給バランスを表す指標や支払い能力を表す指標、消費者物価指数の変化率などの他の要因を圧倒していることを明らかにしている。小野旭(一九七三)はまた、組合衝撃が産業間賃金格差に及ぼすネットの影響を生産性効果を分離して計量的にとらえることを目的として、一九五八年から一九六七年までを観察期間として、製造業中分類ベースの産業間賃金格差を従属変数とした計測を行い、同一の付加価値生産性の下では組合組織率が高い方が賃金水準は高いことを示した。

古郡嗣子(一九八五)は、チェーンストア、百貨店四二社(組織企業は一六社)の勤続三年パートタイマーのモデル賃金を従属変数として、組合の有無の影響を計測し、組合の有無は賃金格差に有意に影響を与え、組織企業の賃金と未組織企業の賃金格差は八%となると論じている。

他方、佐藤博樹(一九八五)は東京都労働経済局の調査を整理して、中小製造業における組織企業と未組織企業の労働条件比較を行い、一時金と退職金の水準、労働時間などの面では、企業規模に係わらず組織企業の方が良好であることを示した。

労働組合がこうした好条件を獲得しうることの一つの解釈は、労働組合が高い労働条件をおしつけることにより、企業がより効率的な生産技術、生産方法を選ぶ、または高い労働条件にみあう高生産性の労働者を選別して採用するからであるという点である。これに対し、最近では労働組合

それ自体が労働者の不満・意見を発言することを通じて、企業の生産性を向上させるという仮説が提示されている。この仮説において労働組合が生産性に正の影響を与えるルートの一つとして、労働組合が労働者の苦情・不満を吸い上げ、経営者に発言することが労働者の自発的離職を少なくし、採用コスト、訓練コストを下げ、職場の一時的混乱を防ぐことがあげられている。前出村松久良光(一九八三)は一九七三年と一九七八年を観察期間として労働組合が生産性に与える影響を計測し、労働組合組織率で測った労働組合の効果は、生産性に正の効果を与えていることを明らかにし、また労働組合が離職率の低下をもたらし、そのことを媒介にして生産性を高めていることを計測し、論じている。中村圭介(一九八五)は雇用職業総合研究所が行ったアンケート調査「企業内労働力の有効活用」の再集計(三〇人から九九九人までの製造業を対象)から、組織企業では労働市場の内部化がより進み、また自発的な離職率も低いことを示し、それは企業別組合の解雇絶対反対方針とも係わるのではないかと論じた。

以上で日本における労働組合の効果に関する研究を簡単にみてきたわけであるが、アメリカなどに比べれば資料の制約もあってまだ研究の蓄積は少なく、また集計データを利用してはいるものが多く、組合効果も間接的な把握にとどまることが多い。以下では、まず組合結成・加入プロセスのモデルを提示し、次いで第三次産業における労働組合結成の実態とその効果を明らかにする。

表1 非組合員の労働組合に対する評価

		計						
			是非必要	あった方がよい	なくともよい	ない方がよい	不明	
年	男	29歳以下	100.0 (92)	22.8	48.9	25.0	3.3	0.0
		30歳～49歳	100.0 (175)	9.7	52.6	30.9	6.9	0.0
		50歳以上	100.0 (47)	12.8	53.2	23.4	10.6	0.0
齢	女	29歳以下	100.0 (35)	14.3	48.6	28.6	8.6	0.0
		30歳～49歳	100.0 (30)	6.7	56.7	33.3	0.0	3.3
		50歳以上	100.0 (5)	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0
企業規模	男	29人以下	100.0 (149)	13.4	41.6	35.6	9.4	0.0
		30人～99人	100.0 (74)	6.8	62.2	25.7	5.4	0.0
		100人以上	100.0 (91)	20.9	59.3	17.6	2.2	0.0
職	女	29人以下	100.0 (28)	7.1	57.1	32.1	3.6	0.0
		30人～99人	100.0 (15)	13.3	46.7	26.7	6.7	6.7
		100人以上	100.0 (27)	14.8	44.4	37.0	3.7	0.0
職種	男	販売・サービス	100.0 (105)	13.3	48.6	30.5	7.6	0.0
		ブルーカラー	100.0 (131)	14.5	50.4	29.8	5.3	0.0
		ホワイトカラー	100.0 (78)	14.1	57.7	21.8	6.4	0.0
	女	販売・サービス	100.0 (21)	9.5	52.4	33.3	4.8	0.0
		ブルーカラー	100.0 (8)	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
		ホワイトカラー	100.0 (41)	9.8	48.8	34.2	4.8	2.4
学歴	男	大卒	100.0 (78)	17.9	62.8	12.8	6.4	0.0
		大卒	100.0 (232)	12.5	48.3	33.2	6.0	0.0
女	大卒	大卒	100.0 (16)	6.3	75.0	18.8	0.0	0.0
		大卒	100.0 (54)	13.0	42.6	37.0	5.6	1.9

資料出所：東京都立労働研究所（1986），112頁より算出。
注：ここで集計対象となっているのは、第三次産業で働く常用労働者である。

形態が異なるため未組織労働者である常用以外の労働者であって、当該企業別組合への加入意思がなく未組織にとどまる。前出センセン同盟調査によれば、非組合員パートで組合加入意思のある者一、三一五人のうち、正社員の組合に入りたいは一・八・三％、パートだけの組合なら入りたいが一・七％である。サービス経済化などに伴う就業

形態の多様化は、既存の企業別組合に大きな問題をなげかけているといっている。この問題の解決策としては次のようなことが考えられよう。第一に、一企業に複数の組合が存在すべきではなく、企業別組合にこれら未組織労働者を組織することが望ましいという立場からの接近がある。ここでは芦田甚之助（一九八二）の指摘するように、企業別組合がパートの苦情や悩みの相談ののったり、それを解決することなどを日常的に行い、そのことを通じてパートが企業別組合を身近に感ずるようになることが重要であろう。だが労働省「昭和五十八年労働組合実態調査」によると、企業にパート労働者がいるが非組合員である組合のうち、組織化の方向で努力しているのはわずか一〇・〇％にすぎない。これに加えて「チェーンストアのように職場が分散している」と、組合専従者がつねにそこにいるとは限らないし、主婦パートでは勤務時間を終えてから、話し合いの時間を設けても参加が少ない」という事情もある。

労働組合に対し否定的な考えを持ってはいないが、既存の企業別組合にはシンパシーを持ってはいない常用以外の未組織労働者を企業別組合に加入させるためには、企業別組合のより一層の努力が必要であるように思える。

また福祉共済活動を充実させて、企業別組合に加入することのメリットをアピールすることもあろう。

以上のように、第三次産業でも常用、それ以外を問わず未組織労働者の過半は組合に対し否定的な考えを持っていないといっている。製造業などに比べ第三次産業の組織率がかなり低いことを、「組合に対する否定的な考え」の蔓延から説明することは難しいように思える。

(B) 働く企業に企業別組合があるものの、雇用

それではこの図1にそって先に述べた諸変化がいかに組織率の低下に係わっているのかを、第三次産業の未組織労働者を念頭に置きつつ整理しよう。なお図1にある(A)から(E)は、未組織労働者が未組織にとどまるルートを示したものであり、以下の説明はこの順に行われる。

(A) 労働組合そのものに対し否定的な考えを持つため、未組織労働者でありつづける。生活水準

の向上や就業形態の多様化に伴い、こうした未組織労働者が増えつつあることが指摘されることもある。いわゆる「組合離れ」とよばれる現象であるが、だがこうした指摘はほとんどの場合「組合員意識調査」から導き出されていることに注意すべきであらう。

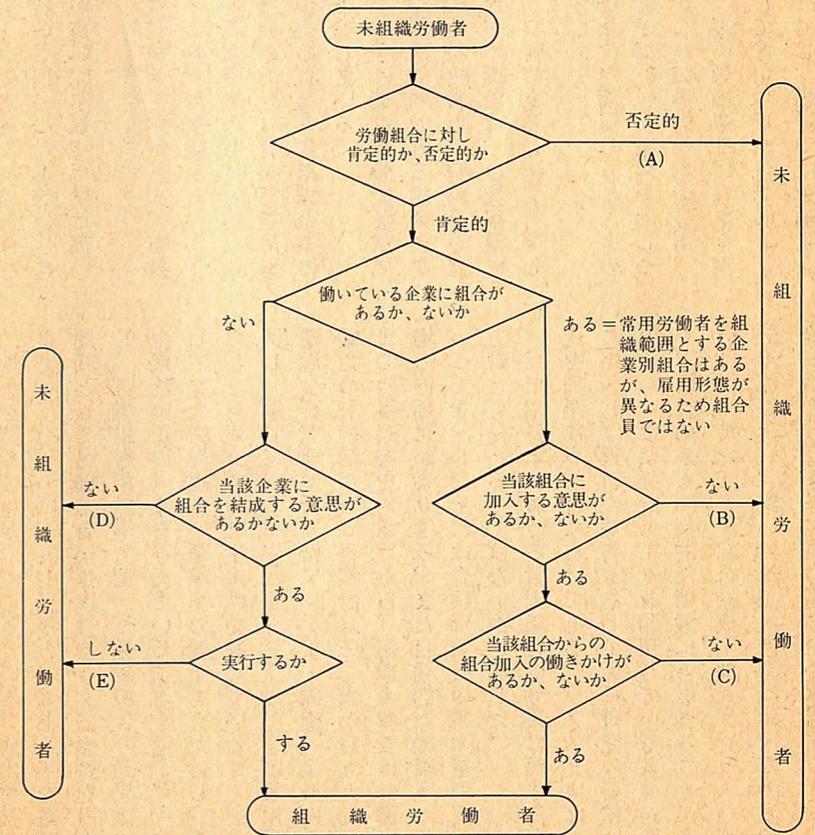
日本生産性本部「働くこと意識」調査報告書（昭和五十九年六月）によると、新入社員七、三七四人のうち、「組合はあった方がいい」と答えたのは七〇・一％である（男七〇・七％、女六九・三％）。また、表1によつて、第三次産業の常用労働者の非組合員が労働組合をどう考えているかをみると、労働組合は「是非必要」「あった方がいい」と回答した者の割合は、性、年齢、企業規模、職種、学歴に係わ

らず、六割前後あるいはそれ以上になる。センセン同盟の調査「チェーンストア労働者の実態と意識」（昭和五十五年七月）から、非組合員パート二、八一五人が組合に対してどのような意識を持っているかを算出すると、組合には関心がないのは三一・五％であり、どの組合にも入りたくないのは八・一％である。

二 組合結成・加入プロセスのモデル

日本における未組織労働者の組合結成・加入プロセスのモデルを提示し、それにしたがって上述の問題を整理してみよう。図1がそのモデルを示したものであるが、ここでは次のことが前提されている。第一に、労働組合は企業別組合であつて、したがって組織労働者とは企業別組合の組織されている企業の常用労働者、またはそれに加えて常用以外の労働者のことをさす。第二に、企業別組合は当該企業の唯一の組合であつて、しかもユニオンショップ協定を結んでおり、したがつて当該企業の常用労働者、またはそれに加えて常用以外の労働者は自動的にこの企業別組合の組合員となる。第三に、したがつて未組織労働者とは企業別組合が結成されていない企業の常用労働者と常用以外の労働者のことであり、それに加えて企業別組合はあるが、組合員が常用労働者に限られているため、組合員ではない常用以外の労働者のことである。

図1 未組織労働者の組合結成・加入プロセスのモデル



らば、(A)タイプに属する常用以外の未組織労働者のある部分も組織化しうるかもしれない。

第二の接近は企業別組合以外の受け皿をつくることであろう。これにはパートだけの組合、地域組合などが考えられる。

(C) このタイプは企業別組合の働きかけがあれば組合に加入する常用以外の労働者であり、組織化もたやすいであろう。だがここでの問題は、この種の労働者は前述のように数が少ないということ、そして企業別組合の組織化努力そのものも前述したように、低調であるということである。

(D) 働いている企業に企業別組合がないが、だからといって当該企業に企業別組合をつくる気はなく、未組織にとどまっている労働者である。このタイプの未組織労働者は、労働組合に対し否定的な考え方を持っていないが、企業別組合の組織、活動にはなじまない。サービス経済化、情報化に伴いこの種の労働者が増加しつつあるともいわれている。たとえば情報処理労働者、医療福祉サービス関係の労働者、営業関係労働者、技術者、などの専門職の労働市場は職業別労働市場であり、企業内労働市場を基盤とする企業別組合にはなじまないというのである。

もしこのタイプの未組織労働者の増加が、第三次産業における組織率の低さの少なからぬ部分を説明するならば、それは日本の労働組合の組織原理に係わる。彼らを組織するためには職種別組合が求められるからである。

そうした職種別組合を彼らが自主的につくりあ

げることとは実際問題としてそうたやすくはないであろうから、産業別連合体、ナショナルセンターが彼らが職業別に集まれるような受け皿をつくる必要がある。たとえば、情報処理労働者を組織範囲とするいくつかの産業別連合体や協議会で実施、検討されている労働者供給事業等がその受け皿の一つとなりえよう。

だがここで次のことは考えられるべきである。すなわち、こうした専門的労働者が、弁護士、医師、あるいは建設関係の熟練職人などのように同種団体をつくれるほど、職業の縄張りが意識上も実態上も強いとみてよいかである。これらの専門的労働者は雇用労働者であり、企業内でのOJT、OFFTを通じて技能や技術を身につけていくのが普通だから、その職業意識は企業の労働管理の影響を多かれ少なかれ受けているとみてよい。ところで日本の企業の労働管理の特色は、処遇が仕事に直接結びついておらず、むしろ労働者が持つ職務遂行能力に結びついていること、そして結果としては労働者の勤続や年齢など属人的な要素を基礎として年功的な処遇が行われることにあるといわれる。そうだとするとこれら専門的労働者の職業意識は、先にあげた専門職や熟練職人のそれとは同一視できないのではないだろうか。また、入職制限をすることもそうたやすくはないように思える。このように考えると、現在実施、検討されている労働者供給事業等は、(D)タイプの未組織労働者を組織するための受け皿というよりは、先に述べたような労働管理があまり行わ

げることとは実際問題としてそうたやすくはないであろうから、産業別連合体、ナショナルセンターが彼らが職業別に集まれるような受け皿をつくる必要がある。たとえば、情報処理労働者を組織範囲とするいくつかの産業別連合体や協議会で実施、検討されている労働者供給事業等がその受け皿の一つとなりえよう。

このように未組織労働者では労働諸条件や企業経営に不満を持っている場合が多い。表3はそうした不満を誰にもいわないという者の比率を示したものであるが、この表から賃金の決め方、福利厚生、職場環境の不満を誰にもいわないと回答した者の比率は、性、年齢、企業規模、学歴にほとんど係わらず未組織労働者の方が高いことがわかる。このように未組織労働者では不満を持つことが相対的に多くとも、それを表明する機会にあまり恵まれていないとい

きなハードルがある。未組織労働者をしてそのハードルを越えさせようとする、そのきっかけは何か。

図3によれば、そのきっかけの多くは労働条件(五二・四%)、経営体質(二〇・六%)への不満が我慢できないほどに蓄積されることである。第三次産業を組織範囲とする単産・協議会からのヒヤリングでもこの二つがきっかけになることが

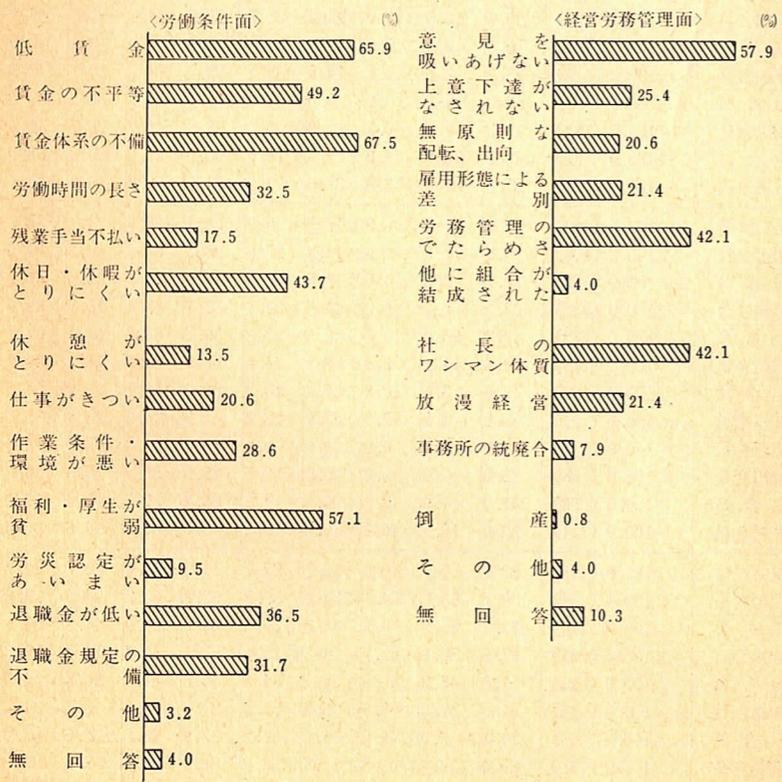
の議論からわかるように労働組合の組織論という観点からは非常に興味深い問題であるが、ここではこれ以上触れない。ここでは先に(D)タイプの項で論じた疑問に加え、第三次産業、しかも情報処理産業、観光業、社会福祉サービス、流通業などで新しく結成される労働組合の多くは企業別組合であるという事実、そして社会制度は慣性を持つという認識により、第三次産業の未組織労働者(B)、(C)タイプを除く)のうちに(D)タイプの未組織労働者は少なくない比率を占めると想定する。以下ではこの想定を前提に第三次産業における労働組合の結成の実態とその効果を、東京都立労働研究所が行った調査「第三次産業における労働組合の結成」に基づき明らかにする。

三 労働組合結成の契機とその経緯

表2によれば未組織労働者では、福利厚生施設、会社の将来については性、年齢、企業規模、職種、学歴に係わらずプラスの評価が組織労働者に比べ低い。また賃金水準、職場環境については、男子に限れば、年齢、企業規模、職種、学歴にあまり係わりなく、未組織労働者の方がプラスの評価は低い。また図2によれば、組合結成以前にあった不満として、労働条件の水準に対する不満、労働管理制度の未整備に対する不満、労使間の意思疎通の不十分さに対する不満、経営方針・会社の将来に対する不満、不安など実にさまざまなもの

だがこうした組織化ニーズがあったとしても、それはそのままでは潜在的なそれにとどまる。すなわち、先のモデルでいえば(D)タイプの未組織労働者が滞留する。潜在的ニーズが顕在化するには越えなければならぬ大

図2 組合結成前の不満(M.A.)

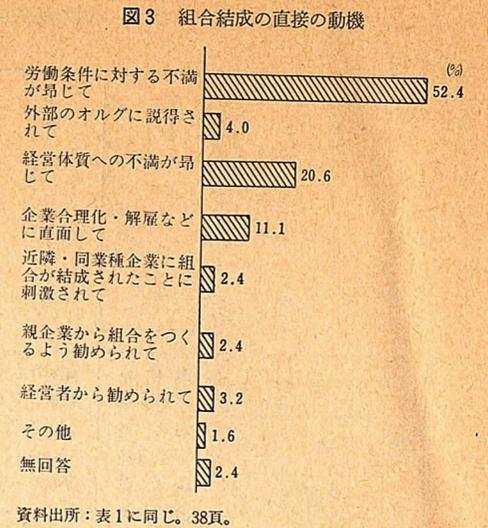


資料出所：表1に同じ。34頁。

表3 不満の処理方法(「誰にもいわない」者の比率)

(単位:%)

年	男	29歳以下	組合員 非組合員	計	経営方針に対する不満	賃金の決め方に対する不満	職場の環境に対する不満	仕事の不満 方法・職場配置に対する	職場の人間関係に対する不満	福利厚生に対する不満	
											組合員
年	男	29歳以下	組合員	100.0(40)	30.0	15.0	17.5	20.2	37.5	22.5	
			非組合員	100.0(92)	32.6	35.9	29.3	26.1	38.0	38.0	
		30歳~49歳	組合員	100.0(117)	27.4	15.4	12.0	19.7	36.8	16.2	
	年	女	29歳以下	組合員	100.0(10)	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0
				非組合員	100.0(47)	21.3	32.0	23.5	23.5	29.8	29.8
			30歳~49歳	組合員	100.0(61)	65.6	34.4	31.1	42.6	57.4	29.5
年		男	29歳以下	組合員	100.0(35)	60.0	62.9	42.9	43.9	60.0	45.7
				非組合員	100.0(12)	41.7	41.7	16.7	50.0	50.0	41.7
			30歳~49歳	組合員	100.0(30)	46.7	50.0	43.3	43.3	46.7	46.7
	年	女	29歳以下	組合員	100.0(8)	25.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0
				非組合員	100.0(5)	60.0	80.0	20.0	40.0	60.0	60.0
			30歳~49歳	組合員	100.0(8)	25.0	25.0	50.0	50.0	50.0	25.0
年		男	29歳以下	組合員	100.0(5)	20.0	0.0	40.0	20.0	40.0	20.0
				非組合員	100.0(149)	22.8	28.9	22.8	24.2	32.2	37.6
			30歳~99人	組合員	100.0(7)	14.3	0.0	0.0	42.9	57.1	14.3
	年	女	29歳以下	組合員	100.0(155)	28.4	16.1	12.9	17.4	34.2	17.4
				非組合員	100.0(91)	31.9	34.1	17.6	19.8	28.6	29.7
			30歳~99人	組合員	100.0(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
年		男	29歳以下	組合員	100.0(28)	53.6	60.7	50.0	50.0	53.6	57.1
				非組合員	100.0(3)	33.3	0.0	33.3	66.7	66.7	33.3
			30歳~99人	組合員	100.0(15)	40.0	53.3	46.7	40.0	60.0	53.3
	年	女	29歳以下	組合員	100.0(75)	60.0	37.3	32.0	45.3	56.0	32.0
				非組合員	100.0(27)	63.0	59.3	29.6	37.0	51.9	33.3
			30歳~99人	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(58)	63.8	31.1	32.8	43.2	55.2	29.4
				非組合員	100.0(41)	53.7	56.1	39.1	34.2	58.6	44.0
			ホワイトカラー	組合員	100.0(29)	27.6	13.8	17.2	20.7	34.5	17.2
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(105)	26.7	35.2	25.7	24.8	36.2	36.2
				非組合員	100.0(65)	26.2	9.2	13.8	23.1	35.4	21.5
			ブルーカラー	組合員	100.0(131)	37.4	35.9	34.4	32.1	39.7	46.6
	年	女	販売・サービス	組合員	100.0(73)	28.8	20.6	11.0	13.7	35.7	13.7
				非組合員	100.0(78)	18.0	35.9	12.9	18.0	29.5	24.4
			ホワイトカラー	組合員	100.0(22)	45.5	45.5	22.7	45.5	54.5	36.4
年		男	販売・サービス	組合員	100.0(21)	52.4	57.1	42.9	47.6	42.9	42.9
				非組合員	100.0(1)	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
			ブルーカラー	組合員	100.0(8)	62.5	75.0	50.0	75.0	62.5	75.0



多かった。また企業合理化・解雇(一一・一%)がそのきつかけになることもある。これらのきつかけにより組織化ニーズが顕在化すると、言い換えれば、未組織労働者自らが組合結成を決定し、ハードルを独力で越えねばならないということである。このことは単産・協議会からのヒヤリングでも明らかであり、産業別組合等による組織化も「未組織企業の従業員の一部に組合結成の気運が盛り上がり、オルグがそれを援助し、組合結成に至る。結成された組合は産業別組合等に加する」自主結成援助型が大部分を占めていた。

もちろん労働組合の結成にとって、最も重要なのは未組織労働者自身の決断と行動力であることはいまでもない。だが、このハードルは未組織労働者が独自で容易に越えられるほど低くはないであろう。前述したように組織化ニーズはかなりの

②労働基準法、労働組合法などの労働関係の法律の知識などが外部のオルグから与えられる。さらにより重要なことはこの過程で、外部のオルグの協力の下に、前述した組織化の核となる人物をみつけたし、また他の従業員を説得し組合結成の同調者を増やしていくのである。そして産業別組合等や地区労、地区同盟などの地域組織のオルグの重要な機能の一つがここにある。

このように外部の協力の下に、同調者を増やしていくのだが、組合アンケート調査によると「内部統一が順調だった」のは五二・四%である。四四・四%は「苦労した」と答えている。どういふ点で苦労したかをみると、「従業員の意思疎通がでなかつた」「活動時間が制限されていた」「勤務地が離散していた」「職種が違いすぎて意思統一がでなかつた」などを指摘する場合が多い。こうした問題は第三次産業特有の事情と結びついていよう。

いかに組合結成のコアをつかまえるようとも、そのことはこれらの問題を解消することにはならず、依然として第三次産業の組織化に特有な問題点として残されている。

こうした未組織労働者の組織化に対し、当該企業の経営者はいかに対応するのであろうか。

法律上はともかく、実際問題として、未組織労働者が経営者の敵しい対応に直面しながら、同調者を増やし内部統一を進めていくことは非常に難しい。

組合アンケート調査によれば、調査回答組合の

あるものの、組織化の歩みは非常にゆっくりとしていることがこのことを傍証している。

問題の一つはここにある。もし産業別組合等が未組織労働者の組織化ニーズを顕在化させる触媒になれば、言い換えれば「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、産業別組合等に加盟させる」訪問説得組織化型のノウハウが十分に蓄積されているように思えない、などの問題点を抱えている。と同時に既存の労働組合が、組合員の多様なニーズに合った活動を行ったり、あるいは福祉共済活動などを充実させて、魅力あるものとなれば、未組織労働者の前のハードルは低くなるであろうし、産業別組合等の接近も容易となるであろう。

未組織労働者が自らの決断と行動力で、組織化ニーズを顕在化するという高いハードルを越えられたにせよ、次に誰がいったい組合結成の中心となるかという問題が彼らを待ち受けている。

この点については未組織労働者の組織化活動に実際に携わる当事者によってより明確に意識されている。組織化がうまくいくかいかないかは誰を

四七・六%は経営者が組合結成の動きを全く知らなかつたらしいと答えているが、他方かなり早くから知っていた経営者も二三・〇%、うすうす気づいていた経営者も二五・四%いる。このことから、組織化の過程ではその情報が経営者に伝わらないよう十分な注意を払う組合が多いが、にもかかわらず情報が漏れてしまう場合も同程度に多いことがわかる。次の問題は組合結成の動きを知った経営者がいかなる対応をし、それに労働者側がどう対応するかである。

組合結成の動きを知っていた経営者のうち、ならんかの対応を行ったものは八〇・三%であり、その内訳を多重回答方式で尋ねたところ、「労使関係のありかたを話し合った」(五三・一%)が最も多い。この対応はある意味では一応労働組合を前提としたものと考えられるが、他方「同調者の切り崩し」(四二・九%)、「リーダーに集中攻撃をかけてきた」(二六・五%)、「同調者の差別を行った」(二四・五%)などの攻撃的な対応をした経営者も少なくはない。

以上から攻撃的な対応をした経営者も少なからずいると考えられるが、このときにきわめて重要な役割を果たすのが産業別組合等のオルグである。彼らは自分たちが持つ法律の知識やこれまでの経験を活用しながら、従業員の動揺を抑え、経営者を説得するのである。産業別組合等のオルグのもう一つの重要な機能がここにある。

こうした経営者の対応を規定する一つの要因は経営者本人の持つ労務管理思想、労働組合観であ

組合結成の中心者としてつかまえるかにかかっているのである。この場合「うまくいく」とは、当該企業の従業員の多数が組合結成に同調してくれること、あるいはこれに加え組合結成後に経営者が組合との交渉を拒まず、労使関係が安定することを意味する。

そして単産・協議会のほとんどの組合活動家は、そうした中心者にふさわしい人物として「中堅クラスの人で仕事の上でも有能であり、従業員が多くから信頼されている人」をあげている。そして彼ら組合活動家はそうした人を見つけたし組織化のコアにすえようと努力している。

組合へのアンケート調査でも、組合結成リーダーの勤続は「一〇年以上」が最も多く三四・九%、「五年から九年」が二五・四%であり、中央値でみると八・五年である。またその職位は一般が五八・七%、役付者が三一・〇%であり、その職種はそれぞれの業種の中心的職種が多いことなどが明らかにされている。

未組織労働者が組織化を決定すると、その段階あるいは数人のグループができた段階で、多くの場合外部との接触がある。組合アンケート調査によれば外部との接触なしに独自に組合結成を進めた組合は八・七%にすぎない。ほとんどはこの段階で外部との接触を持ち、中でも上部団体(六一・九%)、親会社・同業種などの企業別組合(一八・三%)、その他の組合(二三・〇%)が多い。

この接触を通じて、①組合規約、役員選出方法、大会の開催方法など組合運営上必要な知識、

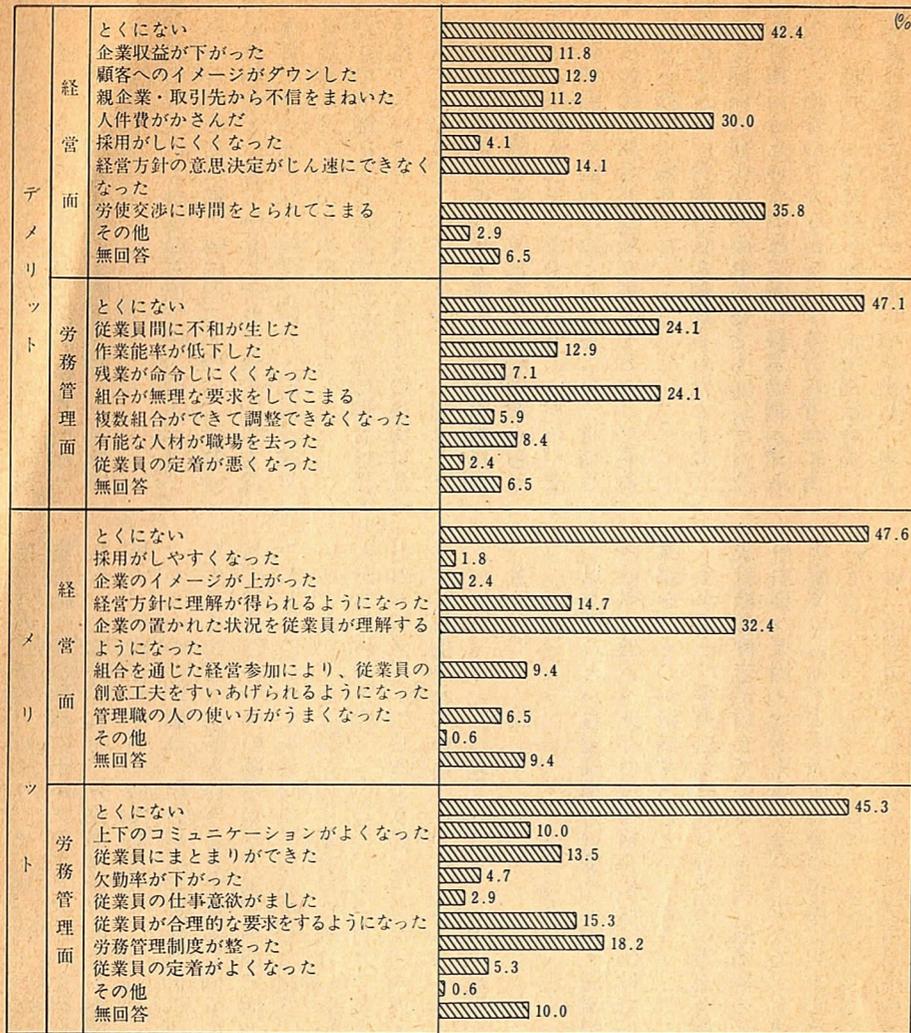
ろう。表4によれば「従業員の把握には労働組合も役に立つ」「本音はない方がいいが、従業員が望むなら仕方ない」と思っていた。「経営者と従業員は利害が異なる部分があるので、組合ができるのは当然だと思っていた」など組合結成に対する肯定的な考えを持っていることが多いとは

表4 組合結成に対する経営者の考え方

	(単位：%)	
	組合結成以前	組合結成以後
計	100.0 (170)	100.0 (170)
そもそも労働組合など不当な要求ばかりだから好ましくないと思っていた	6.5	4.7
外部のものにあやつられているから好ましくないと考えていた	18.2	14.1
従業員管理をしっかりやってきたのでわが社には組合は必要ないと思っていた	10.6	6.5
本音はない方がいいが、従業員が望むなら仕方ないと思っていた	22.4	17.6
経営者と従業員は利害が異なる部分があるので、組合ができるのは当然だと思っていた	16.3	17.6
従業員の把握には労働組合も役に立つと思っていた	22.9	29.4
無回答	2.9	10.0

資料出所：表1に同じ。86頁より算出。

図5 労働組合が結成されたことのメリット・デメリット (M. A.)



資料出所: 表1に同じ。91頁。

と答えた経営者は四四・七%いる。経営面の良かった点としては、企業の置かれた状況を従業員が理解するようになったことを指摘した経営者が最も多く三二・四%、次いで経営方針に理解が得られるようになったことをあげた経営者が一四・七%存在するが、これは労使の意思疎通が良くなった結果であろう。労務管理面で良かった点としては、労務管理制度が整ったことを良かった点にあげた経営者が最も多く一八・二%いる。また経営面で困った点として、人件費がかさんだことをあげた経営者が三〇・〇%存在するが、これは、明らかに賃金が上がったことを意味している。要するに労働組合が結成されたことにより、労働条件が向上し、労務管理も制度化され、労使間のコミュニケーションが良くなることが多いのである。

労働組合の結成によって改善されるのはこうした労働条件、労務管理、経営姿勢などの面だけではない。労働者自身の権利意識、仕事意識や仲間との関係という面でも大きな改善がある。組合アンケート調査によれば、組合結成によって、労働者の権利の確保や労働条件の向上がなされることを認識した(七七・八%)、職場内、従業員間の意思疎通が良くなった(三六・五%)のである。だが組合結成はこうしたいわばプラスの結果のみをもたらすのではない。

組合ができたことによって労使関係がこたえて悪化することもある。たとえば前出図4によれば、労使関係面での悪化が特になかったと答えた組合は三八・一%であり、これと無回答の八・七%を除く五三・二%の組合ではなんらかのトラブルが発生している。中でも経営者が組合への敵が

思われぬ。したがって六一・六%の経営者が組合結成以前に肯定的な考え方を持っていたのは、実はそうした経営者のいる企業の方が、組織化が行いやすいことを示しているのではないだろうか。もしこの推論にして正しいならば、未組織労働者の組織化にとって、経営者の組合観、それを基礎とする対応の在り方はその成否を左右する重要な条件の一つであるといえる。

これに対し三五・三%は組合結成以前に、どちらかといえば否定的な組合観を持っていた。前述した攻撃的対応をする経営者の多くはこのタイプの経営者であろう。

だがこの労働組合観は固定的で、変わることが全くないものではない。事実表4によれば、組合結成後には肯定的な考え方を持つ経営者は若干増えて六四・六%になっている。中でも「従業員の把握には組合も役に立つ」と考える経営者が二二・九%から二九・四%へと増えている。重要なのはどのくらい変わったかではない。そうではなくて経営者の組合観は変わることがあるのだという事実であり、そして労働組合それ自体がそれを変えたということである。もちろん肯定的な考えから否定的なそれへと、組合観を変えた経営者もいる。結成後の労働組合が経営者にどのような姿勢で臨み、その意識を変えることにどのくらい力を注いだか、どのような要求をしたか、そして経営者が状況の変化をみきわめたりえいかなる対応をしたかが、こうした変化をもたらす一つの要因であるといえる。

「とくにない」と回答した四七・六%と「無回答」の九・四%を除く四三・〇%の経営者は経営面ではなんらかの良かった点があったと答えており、同様に労務管理面ではなんらかの良かった点があった

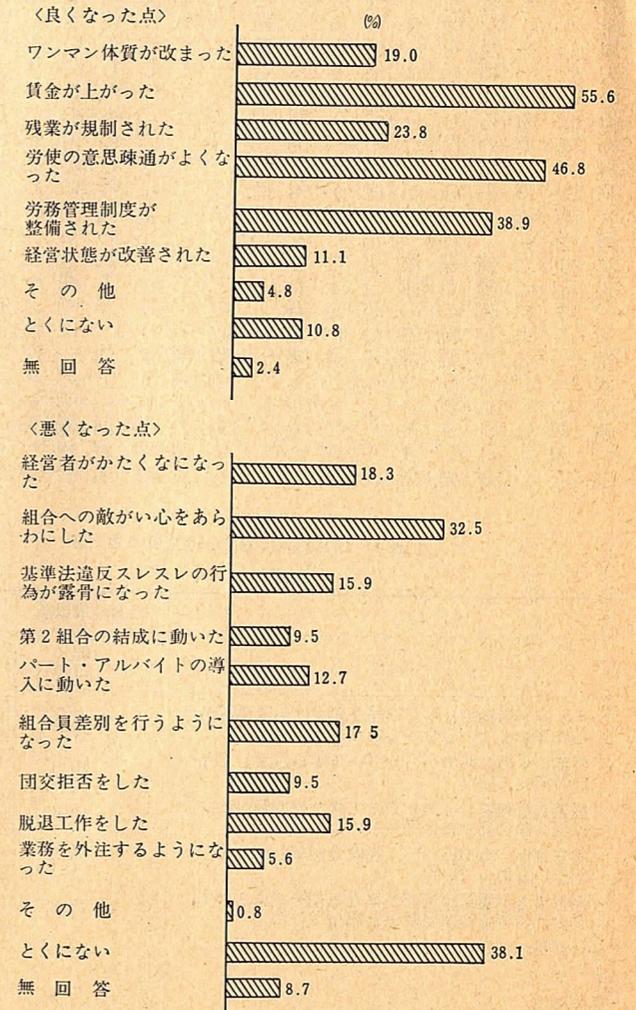
と答えた経営者は四四・七%いる。経営面の良かった点としては、企業の置かれた状況を従業員が理解するようになったことを指摘した経営者が最も多く三二・四%、次いで経営方針に理解が得ら

以上のような経緯で結成された労働組合は労働条件、労務管理などいかなる影響を及ぼすのであろうか。以下ではこの点を明らかにする。

図4によつて、労働組合結成後の労働条件、労務管理、経営姿勢などの面でのような点が改善されたかを見ると、次のようになる。まず第一に指摘しなければならぬのは、これらの点で特に改善がなかったと回答した組合はわずか一〇・八%にすぎないということである。すなわち、改善

四 労働組合結成のインパクト

図4 組合結成の成果と問題点 (M. A.)



資料出所: 表1に同じ。53頁。

た、組合員差別を行うようになった、労働基準法違反、または違反スレスレの行為が露骨になった、組合脱退工作を行うようになったことの指摘が多い。

また前出図5によれば経営面で困った点が多くになかったと答えた経営者は四二・四%、労働管理面では四七・一%であり、それぞれ無回答を除き、前者で五一・一%、後者で四六・四%が経営面、労働管理面でなんらかの問題が生じたとしている。この問題が生じたとする経営者の割合は予想以上に少ないといつてよい。まずこの事実に注目すべきであろう。

このうち労使関係の問題を限れば、経営面における困った点の筆頭に、労使交渉に時間をとられてこまる(三五・八%)があげられている。また、労務管理面の困った点として最も多く指摘されているのは、組合が無理な要求をしてこまる(二四・一%)である。

以上のように、労働組合が結成されたことにより、労使関係の悪化がみられる場合も少なくない。①労働組合という制度に特に経営者側が慣れず、組合の存在を前提とする労務管理に対する強い抵抗が一部にみられる、②労働組合側にも、積もり積もった不満が一旦に噴き出し、組合活動が行き過ぎる場合もある、これらのいずれかあるいは両方が労使関係悪化の原因となっていると考えられる。

こうした労使関係の悪化は、ある意味では無理からぬことなのかもしれない。そしてこれは、労

使双方の自助努力により、また場合によっては産業別組合等の外部のオルグのアドバイスを得て、あるいは労働委員会、労政事務所等の公的機関の場で、解決されていくのであろう。

もう一つの問題は、組合結成後従業員間に不和が生じることもあるということである。図5によれば、二四・一%の経営者が労務管理面で困ったこととしてこの従業員間の不和が生じたをあげている。また、組合員の中に組合は必要ないという人があらわれた(二二・二%)、組合員と非組合員とのトラブルが生じるようになった(一五・一%)が指摘されている。

五 結 論

以上のことから産業構造の変化に伴う労働組合組織率の低下が既存の労働組合に投げかけている課題をいくつか指摘することができる。

まず第一に労働組合に対し否定的な考えを持つ未組織労働者が増えていることが、組織率の低下の主要な原因とは考えられない。少なくとも第三次産業における未組織労働者の組織化ニーズは高い。

第二に就業形態の多様化および常用以外の労働者の増加は、一企業の常用労働者からなる企業別組合に次のような大きな問題を投げかけている。すなわち、これらの常用以外の労働者はたとえ自らの働く企業に企業別組合があったとしても、そして組合に対しては肯定的な考えを持っていても

れば、未組織労働者は産業別組合等や地域組織などの外部のオルグの支援、指導の下に、「中堅クラスの人で仕事の上でも有能であり、従業員の多くから信頼されている人物」を核として、慎重に組合結成を進めていく。問題は潜在的なニーズを顕在化させる際のハードルが高いことにあるようである。もし産業別組合等が、未組織労働者に組合結成を働きかけ、これを説得していくならば、このハードルは低くなるに違いない。ところが、第三次産業に限ってみても、産業別組合等は一部の例外を除けばそれをやりうるような組織体制を持っていない。

またこのハードルを高くしているもう一つの要因は経営者の労働組合観であるようだ。しかしこれは労働組合の活動によって変えられるものである。

以上のように、組織率の低下という問題に関して、労働組合に投げかけられているいくつかの課

しても、正社員の組合への積極的な加入意思を持っていない。企業別組合が常用以外の労働者を組織化して、その発言力の低下を防ぐためには、なによりもまず彼らのこの考えを変えることから始めなければならない。そのためには、彼らに対し、日常的に接触し、その不満や苦情を吸い上げることが必要であるが、しかし第三次産業に特有な事情もあって、そうした組織化努力を行っている企業別組合は少数にすぎない。

第三にサービス経済化、情報化に伴い企業別組合の組織と活動になじまない専門的な労働者が増えていることが、第三次産業における組織率の相対的低下の少なからぬ部分を説明するとすれば、それは日本の労働組合の組織原理に大きく係わる。彼らを組織するためには職種別組合が求められるからである。だがこれがどの程度現実にあてはまるかは、いまのところはわからない。

現在情報処理労働者を組織範囲とするいくつかの産業別連合体、協議会が労働者供給事業等を実施、検討しているが、これがこうした新しい専門的労働者を組織化するための受け皿となりうるかもしれない。だがこの受け皿が十分にその機能を發揮するための前提は、既存の労働組合がこの種の未組織労働者にいかにか積極的に働きかけるかということであり、さらに既存の組合幹部がこうした事業を効率的に運営するノウハウをいかに身につけるかであり、ここでもまた労働組合の主体的努力が試される。

第四に就業形態の多様化、労働市場の変化、価

題がある。それはまた次の点を考慮すれば、より一層深刻な課題として意識されねばならないであろう。

すなわち、日本におけるこれまでの組合の効果に関する研究、そして本稿が明らかにしたように、労働組合は労働条件の維持向上、産業内の民主主義の達成に一定の機能を果たしているということである。したがって、組織率の低下はこれらの機能の發揮に対し、かなりの悪影響を及ぼすであろう。

- (1) 産業構造の転換に伴う就業構造の変化が労働組合の組織率に及ぼす影響については、桑原靖夫(一九八三)、亀山直幸(一九八四)を参照されたい。
(2) 労働組合が集団的な発言をすることを通じて生産性を向上させる機能を果たすことを論じたのは、FreemanとMedoffである。彼らの研究については、Freeman and Medoff(1984)を参照されたい。また伊藤正(一九八三)はアメリカにおける労働組合研究の動向についてサベイを行っている。村松久良光(一九八三)は労働組合と生産性についてのいくつかの仮説を要領よくまとめている。神谷拓平(一九八五)もアメリカにおける組

技術革新に対応する労使関係の実態！

技術革新と労使関係

技術革新に直面している産業の事例報告・ヒアリングを通して、新技術導入の経緯、労働条件への影響、労使の対応等、その実態を明らかにするとともに、今後の労使関係を展望する。

A5判 定価2,500円 円300

内 容

- 序 論
第1部 全体展望 技術革新と労働問題
第2部 事例研究 第1章 自動車産業 第2章 新聞産業
第3章 印刷業 第4章 ソフトウェア産業 第5章 電機産業A 第6章 電機産業B
第3部 技術革新下の労使交渉—単産等ヒヤリング調査—
第1章 港運業における技術革新と共同雇用 第2章 船舶自動化と海員の雇用規制 第3章 航空機の大型化と航空労働の変化 第4章 鉄鋼業の「民族大移動」と雇用・所得保障 第5章 鉄鋼業における合理化の成果配分 第6章 たばこ工場の自動化と統廃合 第7章 伝統産業のME化 第8章 技術革新と労働安全問題

日本労働協会

〒105 東京都港区芝公園1-7-6
電話03-436-0151/振替東京1-52699

- 合効果に関する計量研究についてのサーベイを行っている。
- (3) 芦田甚之助(一九八二)一三頁。
 - (4) 共済制度を一つの柱として、中小、零細企業に働く労働者、さらには経営者、失業者をも組織対象とする地域組合が、現在注目されている。江戸川ユニオンや合化労連傘下のTCUなどがそれである。これらもまた企業別組合の組織と活動になじまない未組織労働者を組織対象としたものであるといっている。だがこれらの組合が労働条件の向上にかなる機能を果たしているか、そしてまたどの程度組織を伸ばしているかは未知数である。
 - (5) この調査結果は東京都立労働研究所(一九八二)にまとめられている。この調査は①東京都で昭和五十二年から昭和五十八年に新設された第三次産業の組合五〇〇のアンケート調査(有効回答組合二六、有効回答率二五・二%)、②同じく新設組合のある企業五〇〇社へのアンケート調査(有効回答企業一七〇、有効回答率三四・〇%)、③東京都立労働研究所が昭和五十四年に行ったアンケート調査(企業規模別労使関係の実態)の再集計、④第三次産業を組織範囲とする産業別組合、協議会(合計一〇団体)に対するヒヤリング調査からなっている。なおこの調査の企画、実施は東京都立労働研究所労使関係部門担当の尾形隆彰(千葉大学助教授)、金子和夫(共栄学園短期大学講師)の両氏と筆者が行った。いうまでもなく本稿に関する責任は一切は筆者にある。
 - (6) 流通産業も組織範囲としているゼンセン同盟は未組織労働者に組織化を積極的に働きかけている。数少ない例外である。ゼンセン同盟の組織化活動については中村圭介(一九八三)を参照されたい。
 - (7) 全金同盟の共済活動は規模の点でも、歴史の点でもわが国の産業別組合の中では特筆すべきものである。しかもこの共済事業は未組織の組織化に役だっていると思われる。これについては中村圭介(一九八四)の第二章、第四章を参照されたい。
 - (8) 東京都立労働研究所(一九八六)四六～五〇頁。
 - (9) 同上書、三九頁。
 - (10) 同上書、四二～四四頁。
 - (11) 同上書、四四～四五頁。
 - (12) 同上書、四五～四六頁。
 - (13) 同上書、五七頁。
 - (14) 労働委員会、労政事務所などの公的機関における労使紛争の処理の実態については、東京都立労働研究所(一九八五)を参照されたい。

(15) 東京都立労働研究所(一九八六)五九頁。

〔参考文献〕

芦田甚之助(一九八二)「パートタイマーの組織化の現状——ゼンセン同盟の取り組みについて——」『日本労働協会雑誌』二八四号、四一～三頁。

伊藤正一(一九八三)「米国における労働組合の経済理論と実証研究・展望」『日本労働協会雑誌』二九五号、三七～四四頁。

小野旭(一九七三)『戦後日本の賃金決定』(東洋経済新報社)。

神谷拓平(一九八五)「組合効果に関する最近の研究——アメリカにおける計量研究の展開——」『法政大学大原社会問題研究所』『研究資料月報』三三二号、一～三頁。

亀山直幸(一九八四)「組合組織率の低下の背景と問題点」『労働リーダー』第八巻第五号、二一～一七頁。

桑原靖夫(一九八三)「労働組合の産業的基盤——日米労働組合の組織率分析——」『日本労働協会編』『80年代の労使関係』所収。

佐藤博樹(一九八五)「労働組合の存在意義——労働条件向上機能の検討——」『法政大学大原社会問題研究所』『研究資料月報』三三二号、一三～一九頁。

佐野陽子(一九七〇)「賃金決定の計量分析」(東洋経済新報社)。

東京都立労働研究所(一九八〇)『中小企業の労務管理と労使関係』(一九八五)『中小企業における労使紛争の研究』(一九八六)『第三次産業における労働組合の結成』(一九八六)『ゼンセン同盟——東京都立労働研究所』『中小企業分野における産業別労働組合——組織と活動』(一九八四)『全金同盟の組織と機能』東京都立労働研究所『労働研究所報』五号。

中村圭介(一九八三)「ゼンセン同盟——東京都立労働研究所」『中小企業分野における産業別労働組合——組織と活動』(一九八四)『全金同盟の組織と機能』東京都立労働研究所『労働研究所報』五号。

古部頼子(一九八五)「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』三二二号、二二～三〇頁。

村松久良光(一九八三)『日本の労働市場分析』(白桃書房)。

Freeman and Medoff (1984), *What do unions do?*, Basic Books.



IL O の新刊書から

ご注文は洋書店または直接ILO東京支局へ願います

Indirect remuneration: An international overview (間接報酬: 概観)

H. Zoetewij 著 82pp. 定価 1,750円

総労働コストの30%あるいは、それ以上を占めるといわれる間接報酬の機能や目的を労働者・企業・政府それぞれの立場から概観。

Economically active population, estimates and projection: 1950-2025. 3rd ed.

(経済活動人口の推計と予測: 1950~2025年)

Vol. I: Asia, Vol. II: Africa, Vol. III: Latin America, Vol. IV: Northern America, Europe, Oceania, USSR, Vol. V: World Summary, Vol. VI: Methodological supplement

定価各巻 3,250円~4,000円 6巻セット特別価格 18,250円

IL O 東京支局<IL O の本7,000冊常備・販売>

〒100 東京都千代田区内幸町2-2-1 日本プレスセンタービル5F 電話 03-508-9217~9 振替 東京 4-19221

日本労働協会雑誌 一九八六年七月号抜刷

第三次産業における労働組合の
結成とその効果

中村圭介

(雇用職業総合研究所研究員)