

組合が縮む



中村圭介

東京大学教授

衰退のきざし

組織率の低下なんて、この三〇年間言われ続けてきたから、さほど驚かない。だが、一九九四年から、組合員数が絶対的に減り続けていると指摘されれば、驚くかもしれない。この年、日本の労働組合員数は、一、二七〇万人と戦後最高を記録した。その後、減り

続けている。毎年平均二%強で減っている。日本の労働組合は縮んでいる。それだけではない。ある研究によると、組合が離職率を引き下げる効果も見えなくなった。組合があると、職場の不満や要望を会社に伝えることができる。会社を去ることなく、組合をつうじて不満を会社側に伝え、その結果、組合があると離職率は下がる。このように考えられてきた。

民主主義とは、簡単にいえば、自らに関係することに発言権を持つということだろう。職場における民主主義とは、まさに、労働者のさまざまな不満や意見を会社側に伝えられることである。組合があれば、職場の民主主義が確保される。だから、離職率が低下する。だが、離職率を引き下げる効果がみえなくなった。職場の民主主義が確保できなくなったのかもしれない。

ようするに、日本の労働組合は衰退の危機にあるのだ。私は、友人たちとともに、こうした状況を打開すべく、一冊の本を編んだ。私と連合総研の編著でこの春に出版されることになっている。「私たちは本気である。面白半分でつけたタイトルではない」という文章で始まる本の名前は『衰退か再生か―労働組合活性化の道』(劉草書房)。

普通の人にも手にとってもらい、読んでもらおうと編集作業に力を入れた。

先日、知り合いの組合役員から「組合研究はつまらなくなつたし、わからなくなりましたね」と言われた。私は最近、学者だけを相手にした文章は書かないようになった。読者を想定し、その人びとに読んでもらおうと思つて書くようになった。組合役員の、この言葉は大切なマーケットの声である。だからこそ、編集作業に力を注いだ。

文章はわかりやすく、複雑な数式は

極力さげ、難しい統計用語もさけるように、友人たちにお願ひした。幸い、友人たちは私のこの願ひを聞き入れてくれ、書き直しも嫌がらなかった。自分で言うのもおかしけれど、良い本ができたと思う。是非とも、みなさんに読んでもらいたい。

組織化の戦略

いろいろなことがわかつた。組合員数が減っているのは、既存の組合員が企業のリストラなどで減っているのに、新しく組織化する組合員の数がその減少スピードに追いつかないからだ。

では、なぜに追いつかないのか。未組織労働者の三分の二は組合は必要だと考えている。未組織労働者はそっぽを向いているわけではない。よく言われることとは異なり、サービス経済化、ホワイトカラー化、高学歴化、雇用形

態の多様化は、未組織労働者の組合離れを引き起こしていない。たとえば、パートタイム労働者の組合員は、この一五年間ほどで、多い年で一八・五%、少ない年で一・七二%増えている。平均すると、毎年九・九九%の勢いで増えている。

面白いことに、労働者の権利を知っている未組織労働者ほど、組合は必要だと考えている。つまり、権利を教育していけば、組合の方を向いてくれる未組織労働者が増えるはずだ。

ではなぜに、必要だと言うにとどまり、組合結成にはつながらないのか。組合をつくること、加入することのマイナス面を過大に見積もっているからだ。組合に加入すると「経営者に生まれ」「職場の人間関係が悪くなり」「思想的に偏りがあるとみなされる」と心配している。また、「組合活動に時間がかかる」「義務や責任が生じる」「選挙活動に動員される」と考えてい

る。

経営者にいらまれないように支援し、誤解や不安を解消し、また組合活動に付随する義務などについて説得していけば、このギャップは埋められそうに思える。

だが、ギャップを埋める主体はなかなかみつからない。未組織労働者に働きかけ、彼らの不安を解消し、説得できるのは、産業別組織しかない。もちろん、努力している組織もある。だが、その数は少ない。連合も組織拡大に人と金をより費やすようになった。だが、なかなか良い結果がみえてこない。金と人は企業別組合にある。なんとか協力が得られぬものか。彼らにとつては、未組織労働者の組織化などはどうせ他人事なのだろうか。

賃金効果

日本では労働組合があるからといっ

者にも相場が波及することになろう。だが、一度、ついでにしまった格差は縮むことはない。彼らのために必要なことは、組織化しかない。

組合離れ

労働組合員と組合との距離は、昔に比べれば、疎遠になっている。労働条件が低く、経営者も労使関係をわからず、ストライキをすればとにかく成果が上がった時代と比べれば、それもやむを得ないかとも思う。

組合員の組合離れをイベントなどの楽しい催しで防ごうとしても、なかなか成果はあがらないようである。組合の存在感を増すためには、地道な活動を通じて、組合は役に立っていることを示すのが良い。では、具体的に何をすればよいのか。

私には、すぐに二つのことが頭に浮かぶ。労働者の権利の教育と不払い残

て、賃金が高くなるわけではない。それをみて、組合の効果なんてないという研究者もいる。だが、私はそうは思わない。賃金に対する組合の効果が見えないのは、日本の組合効果だというのが私の考えである。禅問答のようだが、そうではない。

春闘の成果だと私は考える。春闘とは世間相場をつくり、みんなでそれを追いかける一大イベントである。もちろん、相場は組合が汗水流してつくる。組合のない企業経営者は、相場をなげめ、うちでも相場くらいは賃金をあげないとまずいかもしいと思う。その結果、表面的な賃金効果は見えなくなってしまう。

だが、最近になると、組合の賃金効果はつきりで見えるようになった。男子に限ったことであるが、組合があるほうが一〇%から二〇%賃金が高くなる。春闘の機能が弱まり、世間相場がつくられなくなった結果である。最近

業の撲滅である。

実は、労働者の権利を理解している組合員はそれほど多くはない。理解していなくても、権利は侵害されない。なぜか。組合が守っているからだ。そのことをきちんと説明し、教育していくべきであるように思う。陰で支えるのは日本的で、僕も好きだが、その奥ゆかしさが、組合との距離を疎遠にはしていないか。

不払い残業の撲滅の主役は組合しかない。本当は、もっと強力な主体がある。労働基準監督署である。だが、組合員が組合には言わず、監督署にこっそりと連絡し、不払い残業が発覚するなんて、組合として恥ずかしい。

不払い残業撲滅運動は、当初は、組合員にも、管理職にも嫌がられるかもしれない。だが、それでも、エネルギーの過半をそこに注ぎこむべきだ。不払い残業の撲滅は、実は、賃金引き上げ交渉よりも難しく、リストラ関連の

では、春に賃金を引き上げない企業（引き下げる企業も含む）は、三分の一をこえている。

組合の賃金効果が見えてきたこととは、良いことなのであろうか。良いことでもあり、悪いことである。私はそう思う。

良い方から先にしよう。組合をつくらば賃金は上がる。未組織労働者に力強いメッセージを送ることができる。組合があるから賃金上がる。組合員にもメッセージを送ることができる。

悪い面もある。組合の社会的責任である。組合は組合員のためにこそ存在する。このことは文句なしに正しい。だが、組合に加入したいのに、加入できない人びとのことは、ほっておいてよいのだろうか。彼らに組合の成果を及ぼさなくてもよいのだろうか。

景気が良くなれば、春闘も形を変えながらも復活するのだろうか。そうなれば、世間相場がつくれ、未組織労働

出向・配転・労働条件維持にかかわる交渉よりも大変なのではないかと私は思っている。職場における地道な活動を継続する以外に手段はない。だが、撲滅できれば、きっと組合員から喜ばれる。疎遠な関係も変わるはずだ。

選挙と政治

組合に入ることは、選挙で投票する傾向、そして組合の支持政党に投票する傾向を強める。たとえ、普段は、その政党、たとえば民主党を支持していても、組合に入っているというだけで、投票所に行き、民主党の候補者に投票することが多くなるのだ。おそらくは、組合の選挙活動の影響だろう。

だが、残念なことに、その影響は小さくなっている。組合推薦の議員の数をみても、一〇年前に比べれば減っている。何が原因なのか。

答えは簡単である。組合員数が減つ

ているからだ。影響力は変わらずとも、影響を与える対象が減れば、当然に効果も少なくなる。

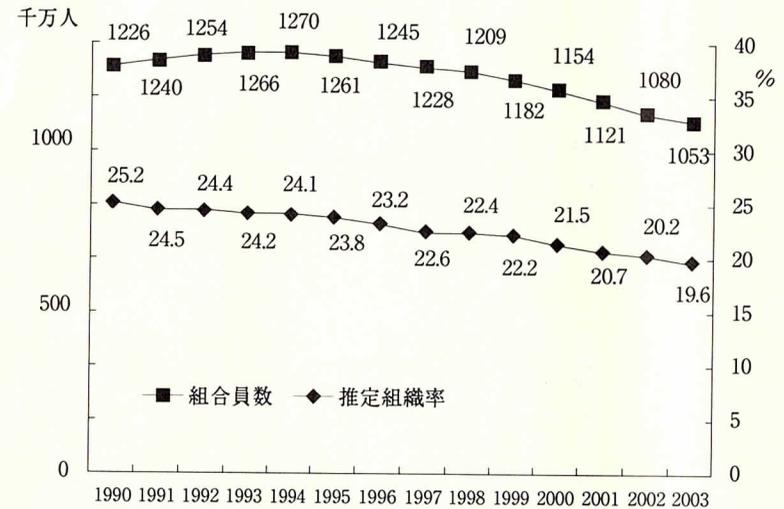
政治への影響力が弱まれば、連合の政策制度要求もなかなか通らなくなる。実は、この一〇年間、規制改革会議等が政策決定に大きな発言力をもつようになった。その結果、組合にとって不利な法改正も国会の場にするようになった。連合は、友好政党に働きかけて、マイナスイ面をなんとか少なくするよう努力している。だが、友好政党のパワーが減れば、つまり、議員数が減れば、そうした努力も実を結ばなくなる。

打開策は、ここでも、組織拡大しかない。

私は出版社に次のように働きかけた。日本の組合員総数は約一、〇〇〇万人。三〇〇人に一人が組合役員だとすれば、マーケットの規模は三万。

私たちの真剣な思いが、どこまで届くのやら。

組合員数と組織率の推移



出所) 労働省(厚生労働省)『労働組合基礎調査報告』平成5年版、平成15年版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(専任以下を四捨五入)、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。

海外の労働事情から考えること

【労働時間】問題



兼子昌一郎
JFEスチール労連
中央執行委員長代行

去る10月30日から11月7日にかけて、JFEスチールの労使が独自に企画した海外ミッションの一員に加わり、欧州鉄鋼企業を訪問する機会を得ました。JFEスチール(株)も旧川崎製鉄と旧NKKの両者が経営統合して発足したばかりの企業であります。1990年代後半から2000年代初頭にかけて鉄鋼業の大再編が行われた欧

州では、主要企業10数社が4社グループへと大きく再編・集約されてきています。

今回、こうした状況下にあるイギリスのコーラス社、ドイツのテイッセンクルップ社、ギリシャのコリント社を訪問し、鉄鋼事業所見学と様々なテーマにもとづく意見交換をしてみました。特に印象に残った点について触れ

てみたいと思います。それは、「ドイツの労働時間」であります。そして「ドイツの労働時間」の現状から、日本の課題、私たちの課題も考えてみたいと思います。

ドイツの労働時間

ドイツの労働時間が、先進国の中で

スタデイ 1 2005

44. 01 1月号目次 No. 514

1	《巻頭言》より役立つ『スタデイ』への変革をめざして	スタデイ編集委員会
2	組合が縮む	東京大学教授 中村 圭介
7	海外の労働事情から考えること	JFEスチール労連委員長代行 兼子昌一郎
12	雇用不安に打ち勝つには	法政大学教授 藤村 博之
16	マンガで学ぶ労働組合・労働組合の役割は終わったか?①	内堀佐都子
20	政治の動き・岡田・安倍対決の時代	政治ジャーナリスト 嵯峨 保
22	労組の動き・「賃上げ」交渉から「賃金改定」交渉へ	労働ジャーナリスト 山田 行雄
24	《ちょっと拝見》・CSK労働組合のHP	CSK労働組合
26	連載・労働組合と年金改革①年金改革の意図	年金コンサルタント 澤木 明
30	読書・社会性ある労働組合は可能か?……法政大学大学院	村杉 靖男
	●早房長治・恐竜の道を辿る労働組合・緑風出版	
32	すくらんぶる・自民党と官僚の危機	小笠原信彌
34	資料&データ	人事システム研究所所長 板垣 勝幸
	●労組の組織率低下傾向続く	
36	●「少子化の流れを変えるチャンス」	
38	●能力主義人事、コンプライアンスと新入社員	
40	資料紹介・購読規定（1月号より8ページ増頁・購読期間切り替え月から新価格）	

スタデイ 一月号

昭和三十七年十一月二十二日第三種郵便物認可
平成十七年一月十日発行（毎月一回十日発行）

第四十四巻第一号 通巻五百十四号

禁・無断転載・複製

8ページ増頁		2月予定号目次		購読期間切替月から新価格	
1	《巻頭言》	藤村 博之			
2	□□□□	石田 光男			
6	□□□□	丸井 芳組			
10	成果主義人事と労働組合	労働問題アナリスト 中島 敬方			
14	リレー寄稿 一連の合理化を通して学んだこと	マイカル・ユニオン 委員長 小暮 弘			
16	H・P ちょっと拝見	□□□□			
20	政治の動き	政治ジャーナリスト 嵯峨 保			
22	労組の動き	労働ジャーナリスト 山田 行雄			
24	連載・労働組合と年金改革②成果主義人事	年金コンサルタント 澤木 明			
28	読書	法政大学大学院研究員 村杉 靖男			
30	すくらんぶる	小笠原信彌			
32	資料■介護休業法改定のポイント	編集部			
34	資料&データ	人事システム研究所所長 板垣 勝幸			

原稿規定			
● 6頁	=	6,200字	(17字・366行)
● 5頁	=	5,100字	(17字・300行)
● 4頁	=	4,000字	(17字・234行)
● 2頁	=	1,900字	(17字・110行)
● 1頁	=	850字	(17字・50行)
● 学習イラスト	A5版1/2または1頁	● 学習マンガ	2または4頁
● 読書感想文	● エッセイ	● 童話	● 詩
● 短歌	● 俳句	● 川柳	他

定価・1部購読500円／2部以上購読1部につき380円