

労働組合に明日はあるか —推定組織率の逡減現象を中心として—

大城美樹雄

What is a Labor Union for? : Consideration Mainly on a Decrease Phenomenon of The Ratio of Organized Labor Union

Mikio Oshiro

< 概 要 >

近年、労働組合の推定組織率が年々減少するという逡減現象にある。このような現象を受けて、一般的には労働組合の役目は終わった指摘されるほどの状況である。このことについて労働組合側は、どのように考え、分析し、対策を立てているのだろうか。また、一般的に指摘されている労働組合は役目を終えたという指摘は、はたして正しい指摘なのだろうか。以上のことから本稿では、まず労働組合の組織率に関する現状分析を行い、次に労働組合の組織率低下の原因とされる 雇用形態の複雑化、若者の行動パターンの変化、 経済的豊かさという3つの指摘における と を中心に検証し、さらに労働組合について多角的に考察する。結論から言えば職場における労働者の不満が無くならない限り、労働組合の必要性については誰も疑わないであろう。もし労働組合は不要であるとするならば、それに代わるシステムが構築されなければならない。つまり、企業組織として労働者の不満を解消するシステムを持たなければ、いつまでも労働者の不満は解消されないのである。現時点では労働組合に代わる新たなシステムを構築するよりも、ゴーイングコンサーンとしての労働組合のあり方を考えることが解決への糸口となる。まず、anti-bodyとしての労働組合の存在意義とは何かを再考し、次に推定組織率を向上させることだけを直接的な話題として議論するのではなく、一人ひとりの労働者の不満をどう解消するかを真剣に議論することが重要である。

キーワード： 労働組合、推定組織率、逡減現象、ゴーイングコンサーン、anti-body

はじめに 問題の所在

近年、労働組合の推定組織率が年々減少するという逡減現象にある。1945年から2004年までの推移で見てみると、1949年の55.8 %をピークに徐々に低下し1980年には30 %台になり、2004年には19.2 %と過去最低を記録し現在も更新中である。このような現象と、どの程度関連するのか、もう少し分析が必要であるが、ここ数年の企業経営をみると、勧奨退職や人員整理による人手不足で職場におけるサービス残業が日常化し、雇用形態の複雑化により現場は混乱し、能力給制度や成果主義の導入などで労働者にとっては、ますます厳しい雇用環境となっている。通常、このような状況においては、経営者側のanti-body (もしくはアンチテーゼ) としての労働組合

の存在が注目され、さらに存在が重要視され、かつ、労働組合はその期待に応じて活躍し、よって労働者は一致団結し、結果的に組織率は年々上昇するはずであるが、現実には冒頭で述べたとおり全くの逆である。

では、なぜ労働組合の組織率は年々低下するという逡減現象にあるのだろうか。その原因について一般的には、雇用形態の複雑化、若者の行動パターンの変化、経済的豊かさという3つの指摘されている。確かに、それは逡減現象を説明するには正しい指摘である。しかし、あまりにも正しい指摘であるが故に、かえってこの指摘には違和感を覚えざるを得ない。つまり、本当にこの3つの理由だけで片付けてよいのか、現実にはもっと複雑でこのような単純な説明では片付かないのではないのか、という疑問があることもまた事実である。

そこで、この推定組織率の逡減現象をより深く理解するためのひとつの突破口として、上述の3つの原因をそれぞれ詳しく検証する。さらには、一般的に指摘されている労働組合の役目は終わったという指摘は正しいのか、ということも考察する。はたして、労働組合を維持発展させるような、つまりはゴーイングコンサーンを可能とするような存在意義とは、いったい何であろうか。そのことを中心に考察していきたい。

推定組織率における世界的な潮流

まず、世界的な潮流を検証してみるとアメリカやヨーロッパ、日本においては労働組合の推定組織率（以下、組織率）が現在も低下傾向にあると指摘できる（図1）。ただし、篠田（2004.）が指摘したように、フランスの低水準について説明するならば、労働組合を中心とした労使間交渉において締結されたことが、未組織であっても他の組織に適應されるので、積極的な組織化へと繋がらなかったと考察することができるような社会的背景もあるので、各国の組織率を数字だけで単純に比較することはできない。そのことを踏まえた上でさらに表1を考察し、1985年と1995年の10年間に於ける組織率の推移を詳しく比較すると、アメリカにおいて18.0%から14.2%と減少しているのをはじめとして、各国共に軒並み低下していることが理解できる。フランスについては先述した社会的背景があることも理解できるが、それにしても数字としては14.5%から9.1%と一桁台にまで低下していることは看過できないことである。

ところで、程度の差はあるが世界的な趨勢としては労働組合の組織率は低下する現象にあるが、その中において、カナダと韓国は逆に微増している。この点については両国に関して、現時点ではコメントするほどの資料が手元にないので、その増加原因の特定や社会背景などに

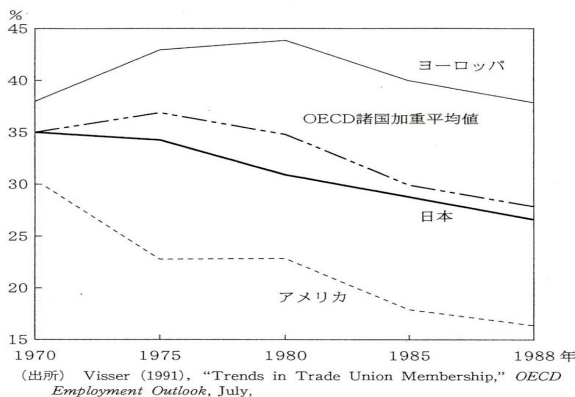


図1. OECD諸国の組織率の推移 (1970-88年)
出所：都留 康. 2002. 労使関係のノンユニオン化. 東洋経済新報社. pp.53-54.

ついて今後ともさらなる資料収集と分析が必要である。世界の上位3カ国における組織率をみると、2000年現在でデンマークにおいては87.5%、スウェーデンにおいては81.0%、フィンランドにおいては79.0%というように高水準となっているが、下位3カ国における組織率は、フランスが9.1%、アメリカが13.5%、日本が21.5%となっており、1位のデンマークと最下位のフランスの差が78.4ポイントと相当の開きが見られる（図2）。

組合員数と組織率における日本の傾向

次に、日本における労働組合の組織率を1947年から検証してみると（図3）、戦後の組合員数は5,692,179人からスタートし、組織率は45.3%であった。そこから1949年の55.8%（6,655,483人）をピークに徐々に逡減していくことになる。1960年に32.2%（7,516,316人）まで低下した組織率は、1961年に34.5%（8,154,176人）まで回復するが1964年の35.0%（9,652,350人）を境に、1965年には34.8%（10,069,761人）と再び低下傾向になる。1968年には前年比0.3ポイント上昇の34.4%（10,774,814人）と三度（みたび）上昇するが、1971年には前年比0.6ポイント減の34.8%（11,684,263人）と三度減少することとなる。1974年には前年比0.8ポイント上昇の33.9%（12,325,147人）と四度目の上昇傾向を示すが、1976年には前年比0.7ポイント減の34.4%（12,472,974人）という減少傾向を示し、そこから2004年まで二度と組織率が上昇することはなかった。

複雑化する雇用状況

労働組合の組織率低下の原因にあげられた「複雑化する雇用状況」については、資料1に示すような状況となっており、一つの職場にそれぞれ立場の違う労働者が混在していることが理解できる。特に、日本の雇用慣行にお

表1. 諸外国の労働組合組織率の推移 (1985年と1995年)

国名	組織率 (85年 95年)	
アメリカ	18.0	14.2
カナダ	36.7	37.4
日本	28.9	24.0
韓国	12.4	12.7
フランス	14.5	9.1
ドイツ	41.9	36.0
イタリア	47.6	44.1
オランダ	28.7	25.6
イギリス	45.5	32.9

資料出所：ILO「世界労働報告書」97/98年版を基に作表した。

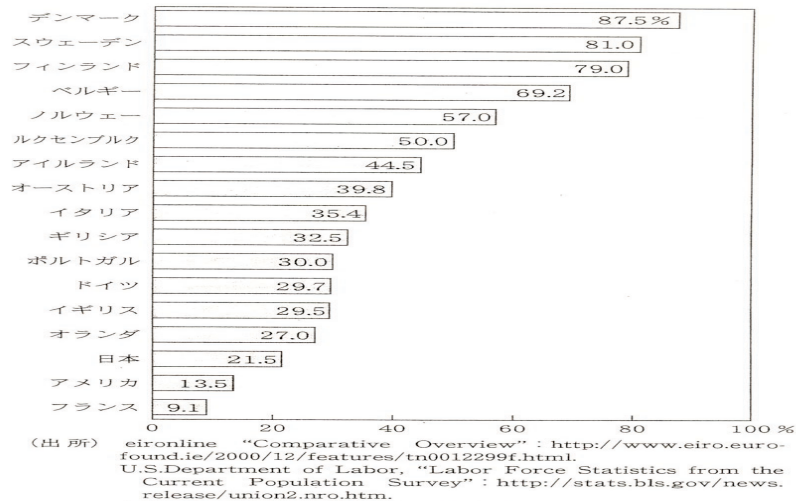


図2. 労働組合組織率の国際比較 (2000年)

出所: 都留 康. 2002. 労使関係のノンユニオン化. 東洋経済新報社. pp.53 54

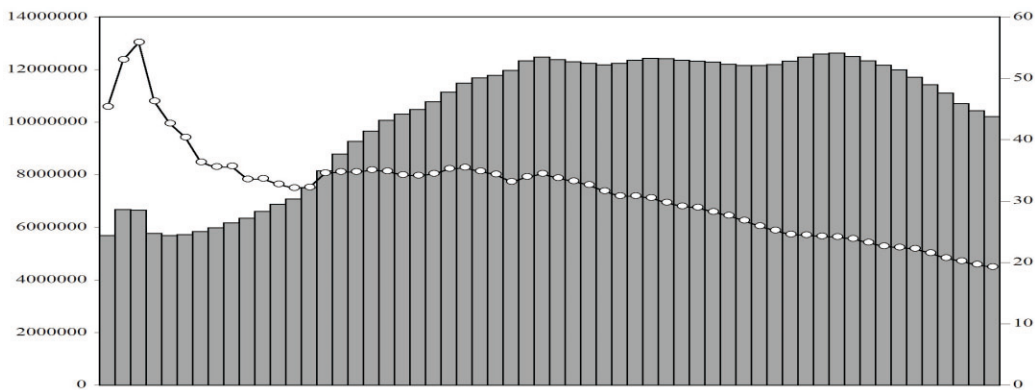


図3. 組合員数 (左目盛) と推定組織率 (右目盛) の推移

資料出所: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/04/fuhyo1.html>からのデータを基に作成した。

いて、簡単に正社員を解雇できない事情もあり、その正社員の穴埋めを派遣社員でまかなってにおいて、いざ人員整理になると派遣社員を解雇することにより、雇用調整する企業が増えてきている(図4)。

労働組合における組織率低下の最大要因として、この企業が行なってきた雇用調整を、見過ごしてきた態度にあると考えられる。つまり、いわゆる「ガス抜き」としての調整弁として派遣社員を位置づけていたことを認識しておきながら、実際にそれらを保護する政策を労働組合が展開することは自らの首を絞めることにもなるので、見過ごしてきた感がある。現実問題としては、悪意的に見過ごしてきたというよりも、自分の身を守ることで精一杯だったということもあるので、そのことも考慮しなければならないが、このような労働組合の態度が社会的な信用を失ったことは否定できない。

資料1. 労働者の種類

正規職員・従業員	出向社員	契約社員
非常勤職員	常勤的非常勤職員	
臨時職員	派遣社員	パートタイマー
アルバイト	フリーター	

労使間紛争の現状

労使間における争点が数多く存在し、労働組合活動が盛んであった時期に比べて、現在は経済状況も良くなり、大卒初任給も上昇し、労働条件が良くなったので労使間で争う必要がなくなったから組織率が低下していったという指摘がある。はたして、それは正しい指摘なのだろうかという点について、厚生労働省発表のデータを検証してみたい。

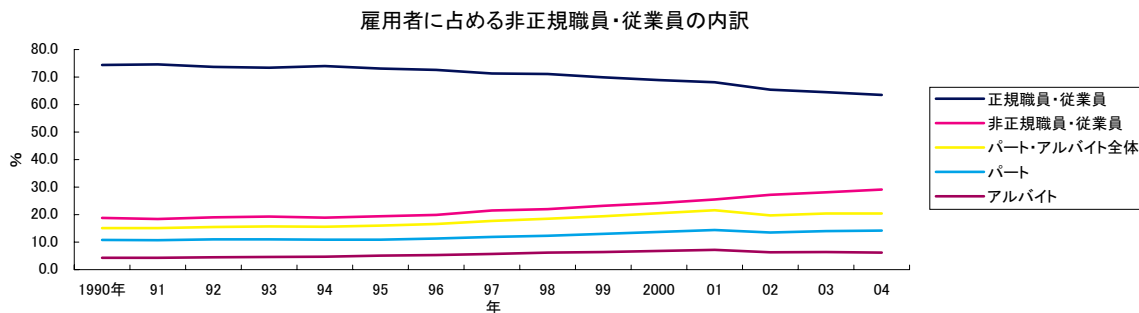


図4. 雇業者に占める非正規社員・従業員の内訳
出所：厚生労働省編 平成17年度版 労働経済白書. P.278.

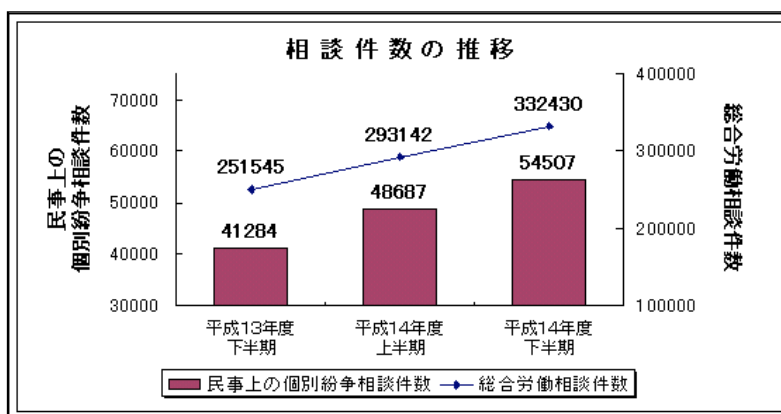


図5. 個別労働紛争の相談件数の推移
資料出所：厚生労働省 2003年4月25日報道発表資料「平成14年度個別労働紛争解決制度実施状況」
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0425-1.html>

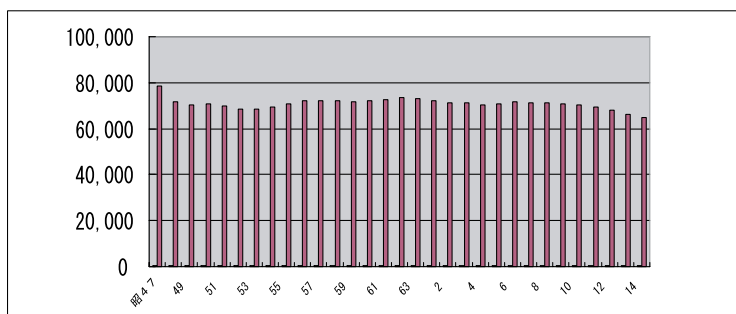


図6. 沖縄県の労働組合員数の推移
資料出所：沖縄県商工労働部労働政策課. 平成15年

労働組合の組織率低下に伴うように、組織としての団体交渉よりも民事上の紛争である個別労働紛争が年々増加している。このような状況を受けて、厚生労働省では迅速かつ適正な解決を図るため、個別労働紛争に対応することを目的とした制度を平成13年10月よりスタートさせている。これは、これまでタブーとされてきた「行政の民

事不介入の原則」を放棄あるいは抵触する形で都道府県労働局長の助言・指導制度などを盛り込んだ総合的な紛争解決のシステムである。制度としてスタートした平成13年から取り組んだ個別労働紛争に関する相談件数の推移は、以下のように年々増加している(図5)。つまり、労使間で争う必要がなくなったという指摘は、この増加現象

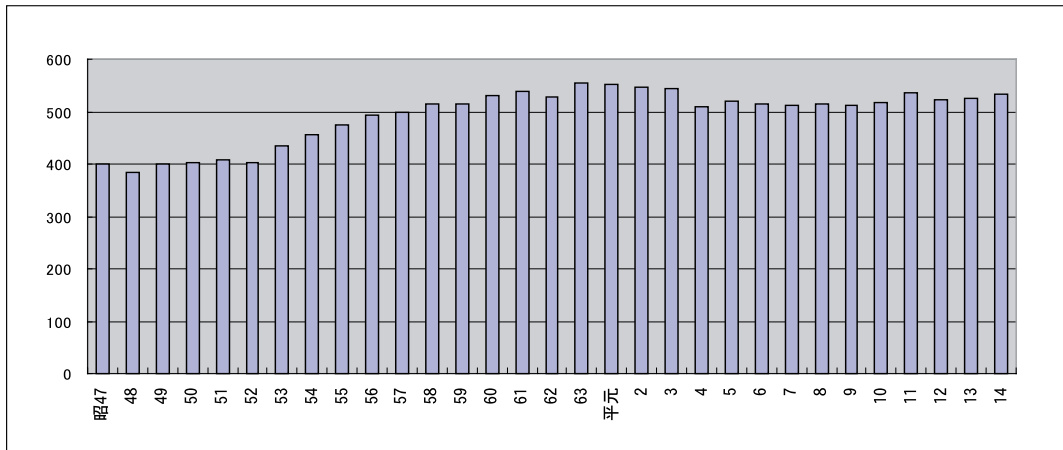


図7. 沖縄県の労働組合数の推移
資料出所：沖縄県商工労働部労働政策課. 平成15年

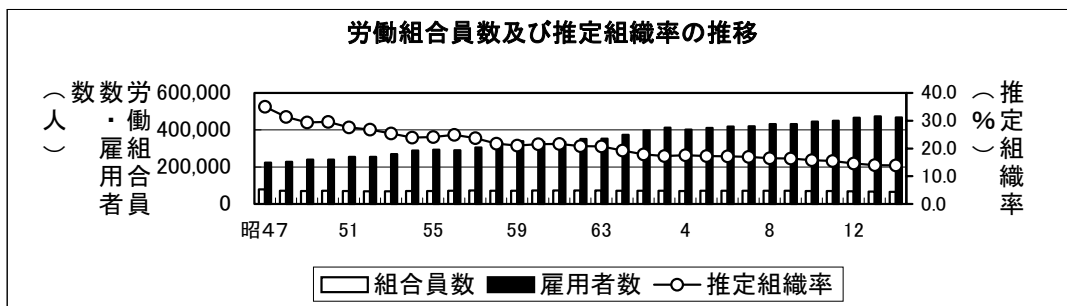


図8. 沖縄県の労働組合員数及び推定組織率の推移
資料出所：沖縄県商工労働部労働政策課. 平成15年

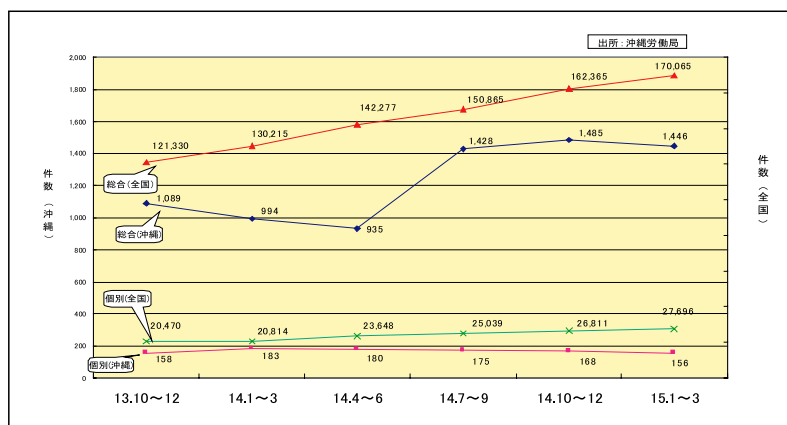


図9. 沖縄県の個別労働紛争の相談件数
資料出所：沖縄労働局. 平成15年

をみると必ずしも正確な状況分析とはいえないようである。

沖縄の現況

ここで、沖縄県における労働組合の組織率に関して、

考察する。まず、組合員数の推移から検証すると、祖国復帰した昭和47年から沖縄県としてデータが残っているところから考察すると、組合員数はほとんど変化していないことが理解できる(図6)。

ところが、組織率が低下する傾向にあることからする

と考えられないことであるが、労働組合数そのものは逆に約120以上も増えており、現在でも増加する傾向にあることが指摘できる(図7)。

ただし、先述した組合員数がほとんど変化せずに組合数が増加するということが何を意味するのかを考えなければならない。それは、すなわち同じ顔ぶれで分裂し、結果的に組合数は増えたが、組合員数は同じであるということが指摘できる。

さらに、それらのデータに雇用者数の推移を加えたグラフが沖縄県における労働組合員数及び推定組織率の推移を示した図8である。そこには、雇用者数が年々増加傾向にあるのに対して、全くと言っていいほど伸びない組合員数との相関関係で推定組織率が年々低下していく様子がよく分かる。つまり、沖縄の場合は組織率を算出する時の分母となる雇用者数が年々伸びていったことに対し、分子としての組合員数が伸びなかったことが、計算式として算出した組織率が低下していったと指摘できる。

次に、厚生労働省沖縄労働局における沖縄県の個別労働紛争の相談件数を検証すると、年々増加していることが理解できる(図9)。ただし、平成14年4月～6月期に比べて平成14年7月～9月期が大幅に増加しているのは、この制度が実施されて1年目にあたるということで、4月～6月期に大々的に企業などの中心とした民間への広報活動を展開したために、周知が進み7月～9月期が大幅に増加したのであるということ。取材に対応した担当者は回答していた。そのため、積極的な労働相談というよりも広報活動によりこの制度の存在を初めて知り、初歩的な問い合わせを兼ねたような相談件数が含まれているので、このデータにおいては増加傾向の数字そのものへの解釈に注意が必要である。

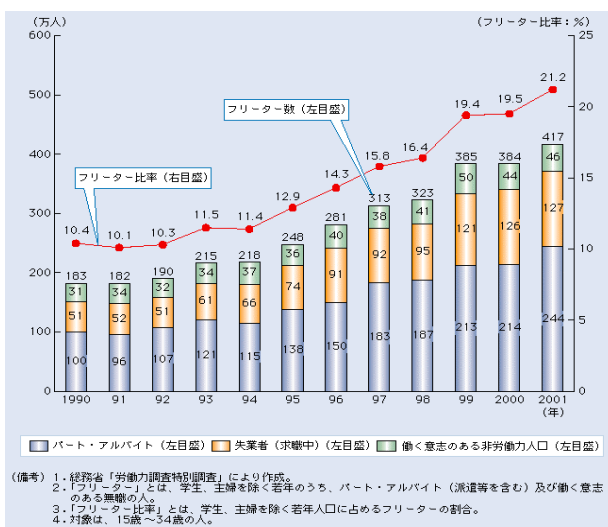


図10. フリーターの数と傾向
出所：平成15年版 国民生活白書より

若年労働者の行動意識について

1) フリーターについて

一般論として指摘されている組織率との関連で若年労働者の行動意識を検証するために、若者の就業意識・職業観として、まずはフリーターに関して考察する。フリーターとは平成15年版「国民生活白書」によると「15歳～34歳の若年(ただし、学生と主婦を除く)のうち、パート・アルバイト(派遣等を含む)及び働く意志のある無職の人」というように定義されている。この定義で問題となるのは、正式には採用されない、つまり正社員になれる派遣社員も含む形でパートやアルバイトとして働いている若年労働者もフリーターに含まれるという事実である。フリーターにもいろいろあり、たとえば、確かに自分の夢を実現するためにあえて就職せずにフリーターを積極的に選択し働いている若者も存在するが、それよりも、就職希望者であるが採用人事そのものがないので仕方なくフリーターに身を置いている若年労働者の方がはるかに多いのである。しかし、そのような仕方なくフリーターになった若年労働者も、この定義によればフリーターとして「無職の人」に含まれてしまうことになり、1990年代以降2006年現在、超氷河期と評される就職状況と増加するフリーター数の数字が示すものが実態と乖離してしまった定義である。そのため、若年労働者層におけるフリーターの数は、デフレスパイラルの不景気を反映して年々増加の傾向にあり、1990年には約183万人であったが2001年には約417万人と約2.28倍になっている(図10)。さらに、学生と主婦を除いた若年人口に占めるフリーターの割合は、1990年には10.4%であったものから2001年には21.2%と約2倍強となっている。この定義によれば2001年に至っては、数字だけを見ると実に若者の5人に1人はフリーターであるということになっている。

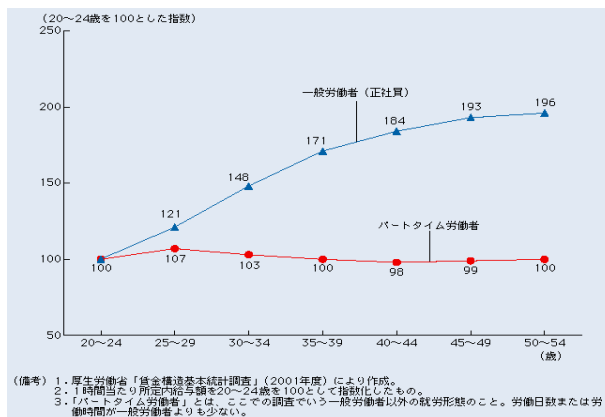


図11. パートタイム労働者の賃金上昇率
出所：平成15年版 国民生活白書より

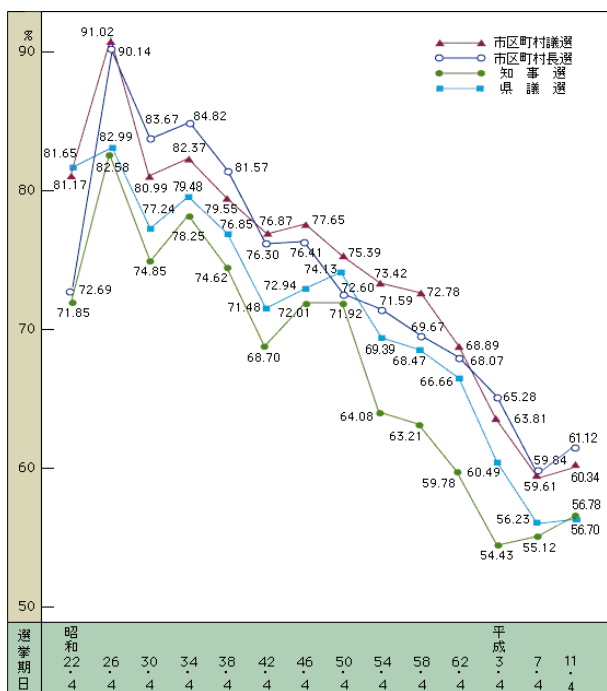


図12. 沖縄県の投票率の推移
出所：沖縄県選挙管理委員会

2) パートタイム労働者（派遣労働者も含む）

一般労働者（正社員）の20～24歳の賃金を100とした場合、一般労働者が50～54歳になると賃金は196%となり、約2倍の賃金上昇である(図11)。これは、典型的な年功型賃金体系の現れであると言わざるを得ない。一方、パートタイム労働者の場合、同じようなケースでは、25歳～29歳に若干上昇するが、そこから徐々に下がり始め、結果的に50～54歳になっても100を示し、20歳～24歳とまったく同じ賃金である。

ところで、このようにデータ示すとおり賃金の上昇がまったくみられないのに、フリーターが年々増加するのは、明らかにおかしな傾向であると言わざるを得ない。

この点に関しては、一般的に指摘されているように若者が責任逃れから積極的にフリーターになっているというよりも、不況を反映した人員整理等による企業行動に関する指摘をしておきたい。つまり、複雑化する雇用状況のところでも考察したが、結論から言えば正社員の採用を控えて、フリーターの採用を増やすことにより雇用調整しているのである。

3) 現代若者の行動再考

上述したように労働組合の組織率が低下した背景には、現代若者の価値観の変化に伴う行動特性によるものであるという指摘がある。はたして、その指摘は正しいのかについて検証したい。そこで、若者の価値観が比較的理理解ししやすい政治活動として投票行為を考察する。その際、沖縄県の事例を典型として、昭和22年から実施された主な選挙の投票率を検証する。

昭和26年の市区町村議選において、91.02%と最高だった投票率は徐々に低下し、平成11年には60.34%となっている(図12)。それは、市区町村長選や知事選、県議選においても似たような軌跡を描いていることが指摘できる。いまさら指摘するまでも無く投票行為というものは決して若者だけに与えられた権利ではなく、20歳以上の成人全てに与えられた権利であることは周知のとおりである。そのことは、若者だけでなく全ての年齢層における県民全体の傾向として政治的な関心がなくなり、投票率が低下していることが理解できる。それはたとえ世代別の投票率を考察したとしても、20代や30代の若者だけでは全体の投票率をここまで下げることは不可能であることが理解できるはずである。

ところで、投票率低下の軌跡は組織率低下の軌跡と同じような傾向を描いていることを考慮すると、労働組合の組織率の低下が若年労働者の価値観の変化に伴う組合不参加というよりも構成員における全体的な現象であり、若年労働者だけが原因でないことも容易に理解できるの

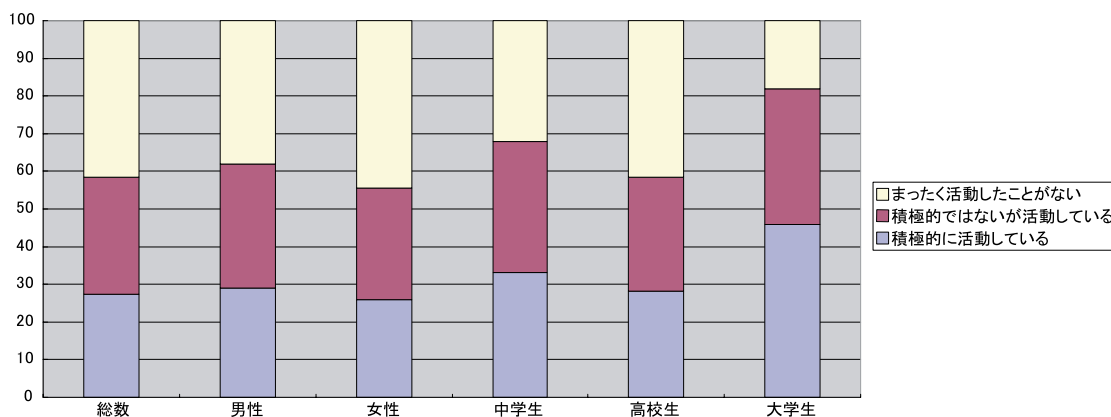


図13. 若年者の団体活動状況
出所：青少年とボランティア活動（総務庁）. 平成15年版



図版 1. 全島エイサーまつりでの若者の様子

出所： <http://www.koza.ne.jp/events/eisa/zentoeisa.html>

である。

さて、若者の行動について、別の事例も検証してみる(図13)。まずは、若者の団体活動に対する経験の割合であるが、全体としては「積極的に活動している」と「積極的ではないが活動している」を合わせると約6割近くが団体活動をしていることになる。また、若者の代表として大学生に限ってみると、実に8割強の学生が団体活動をしていることになり、若年労働者の傾向として一般的に指摘されている「団体活動に参加しない」という定説は覆ることになる。

さらに、第3の事例として、地域限定的な事例ではあるが、沖縄における若者の活動として伝統芸能への参加を指摘しておきたい。これは、沖縄の夏の風物詩として伝統芸能である「エイサー」についてであるが、旧暦のお盆に沖縄各地で繰り広げられる踊りの一種で、20代を中心に本番前日まで毎夜公民館などの地域センターに集合しては練習に明け暮れるのである。社会人ともなると各人が仕事を終えて夜8時頃から12時まで毎日練習し場合によっては深夜2時近くまで練習する負担は相当なものである。しかし、そういう厳しい状況であるにもかかわらず沖縄各地の若者はエイサーの練習を欠かさない。それどころか、さらに練習を重ねて上達を図り、最終的にはひとつの到達点としての「全島エイサーまつり(図版1)」に出場することが夢であり、そのための苦勞をいとわない。このことは、現代の若者が団体行動を避けて、個人行動を取りたがるという通説どころか夢をもたずに冷めているという定説をも覆すことになる。

つまり、以上の考察から若者が労働組合活動への参加に消極的なのは、ただ単に団体行動を避けるという若者の特徴的な行動ではないということが理解できる。なぜなら彼らは是と認めた活動へは、むしろ積極的に参加す

るものであり、もし労働組合活動へ若者が参加しないようであれば、それは組合側に何らかの問題があるか、若者をひきつける魅力がないと考える方が妥当であり、組合活動そのものをもう一度検証する必要があることを意味するのである。

おわりに

近年の労働組合の動向を考察した場合、スト権を行使できない任意の協議の場である「労使協議制」を主な活動の場とし、逆に日本国憲法及び労働三権で手厚く保護され、さらにはスト権を行使できるはずの団体交渉を控えて活動しているように見受けられる。これではanti-bodyとしての労働組合のアイデンティティとしての根本的な部分を自ら放棄していると指摘せざるを得ない。このような状況では、企業の健全なる維持・発展を実現する可能性が阻害されているばかりでなく、労働組合自身の健全なる維持・発展をも阻害しているのである。anti-bodyとは、決して企業経営側の敵としての「反対勢力」として企業活動を阻害するという意味ではなく、むしろ労使の健全なる維持・発展を促すキーワードである。従来労使間交渉で指摘された日本的合意における「妥協の産物」と呼ばれるものを極力なくし、真の意味としての「労使合意」ないし「労労合意」における合意水準を高めるために努力することが大事であり、そのことによって、これから求められる21世紀型労働組合というものが実現されるのである。あるいは、このことが期待され、その役割が含まれている「反対勢力」というのであれば、anti-bodyとしての労働組合の存在意義が理解できるであろう。

いずれにしても、最新のデータによって示された労働

組合の「組織率の低下」という現象の原因は、若年労働者における「意識の変化」や労働条件の改善による「経済的な豊かさ」や「複雑な雇用形態」ということだけではないことが理解できた。また、正規の従業員を減らして、労働組合に参加することが困難な派遣社員などを含めたアルバイト・パート社員を増加させて雇用調整を図る企業体質も同時に明らかになった。そのことは、労働組合の組織率を考察する際、全従業員数を分母とした場合の分子にあたる正規従業員つまり組合員数を減らすことを意味し、組織率低下現象へとつながる。

平成不況がデフレ・スパイラルと指摘されたのと同様に、組織率の低下は健全なる企業の維持・発展にとってはまさにデフレ・スパイラル（悪循環）であり、実は組織率を増加させることこそが社会全体の活性化への第一歩である。そのためには、まず労働組合が原点回帰としての相互扶助を真剣に考え、経営権に対する弱い立場の従業員の安全を第一義とし、経営者側へのカウンター・パート（もしくはアンチテーゼ）としての健全な役割を果たさなければならない。さらに労働組合の構成員からの要望にひとつひとつ応えながら支持を得るといふ地道な活動を積み重ねなければ、構成員からも見放され今後組織率は低下の一途を辿り、最終的には労働組合の存在そのものを近い将来には覚悟しなければならない状況になる。

未だかつて、これほどまでに労働組合にとって組合員や未加入者から意思表示としての「不信任案」を突きつけられたことはなかったような試練の時だが、逆に考えれば、地道に一人ひとりから支持を取り付けて行けば回復できる機会を得たと思えば、これほどやりがいのある仕事は他にはないと言っても過言ではないだろう。すべての従業員から支持され尊敬される労働組合が実現し、その結果として自然に組織率が向上し、労使双方にとって良い状況となることを願っている。

謝 辞

厚生労働省沖縄労働局や沖縄県商工労働部労働政策課、沖縄県選挙管理委員会など関係機関から快くデータをご利用いただいた。この場をお借りして感謝申し上げたい。また、全島エイサー祭の画像をご提供していただいたホームページ管理者にも、重ねて感謝申し上げたい。

参考文献

- ILO「世界労働報告書」97/98年版
篠田 徹. 2004. 米国労働運動の現状と未来. (財)日本ILO協会. 先進国の労働運動と国際労働組織 P28.
都留 康. 2002. 労使関係のノンユニオン化. 東洋経済新報社. pp.53 54
厚生労働省編. 2005. 平成17年度版 労働経済白書. P.278.
厚生労働省編. 2003. 平成15年度版 国民生活白書.
厚生労働省. 2003年4月25日報道発表資料「平成14年度個別労働紛争解決制度実施状況」
厚生労働省沖縄労働局 提供資料
沖縄県選挙管理委員会編
沖縄県商工労働部労働政策課 提供資料
総務庁. 「青少年とボランティア活動」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/04/fuhyo1.html>
<http://www.koza.ne.jp/events/eisa/zentoeisa.html>

追記：原稿提出後に発表された厚生労働省による最新の推定組織率は18.7 %を示し、依然として遞減現象が続いている。