

## 第1部 問題意識

### 1 ねらい

総務省統計局（2003）『就業構造基本調査』（全国編）によれば、雇用者のうち「官公庁」、  
「その他の法人・団体」以外の会社で働く者の数は4298万0600人で、そのうち66.7%にあ  
たる2866万4100人が従業者規模300人未満の会社で働いている。従業者300人未満の会社  
で働く人が多数派であると言える。

この規模の企業における労働組合の組織率は低い。厚生労働省大臣官房統計情報部編  
（2006）『労働組合基礎調査報告』によれば、民営企業従業員1000人以上における推定組織  
率は47.7%であるのに対し、従業員100～999人では15.8%、従業員99人以下の企業で1.2%  
という水準にある<sup>1</sup>。このように、推定組織率は企業規模と反比例しており、従業員300人未  
満に括りなおしても、その組織率は数パーセント程度であろうと考えられる。

ただし、これは個人を単位とした組織率、つまり労働組合員数を雇用者数で除した数字で  
ある。佐藤（1994）は、労働組合は企業や事業所を単位として組織されることがほとんどで  
あり、労働組合が存在しない企業や事業所の広がりを知るには個人を単位とした組織率では  
不十分であると指摘し、企業や事業所など組織を単位とした組織率が必要であるとして、1989  
年の組織単位の組織率を算出している。方法は、労働大臣官房政策調査部編（1990）『日本の  
労使コミュニケーションの現状』に調査対象事業所数と労働組合が組織された事業所数の両  
方が事業所の属する企業規模別に記載されていることを利用して、労働組合が組織された事  
業所数を調査対象事業所数で除するというものである。この方法により、佐藤は次のことを  
指摘している。①事業所単位の組織率は個人単位の組織率よりも相当程度高い。②企業規模  
1,000人以上の企業の事業所ではその90.1%に労働組合が組織され、企業規模300～999人の  
企業に属する事業所でも、その67.4%に組合が組織されており、企業規模300人以上の企業  
に属する事業所には、労働組合を前提とした労使関係が形成されている（図表1参照）。③し  
かし、事業所単位の組織率は、企業規模299人以下で組織率が低くなっており、企業規模300  
人以上と企業規模299人以下との間に断層がある<sup>2</sup>。

ちなみに、現時点でこれと同じ方法で最新の事業所単位の組織率が求められるのは、1999  
年についてである。1999年における企業の従業員規模別の事業所の組織率は、300～999人  
では57.7%、100～299人では24.4%で、従業員規模300人以上と従業員規模300人未満との間  
には、やはり断層があることがわかる（図表1）。

従業員300人未満の企業では労働組合がない事業所が大半を占めている。それではこの規  
模の企業では、①労働条件を決定・変更する際、労使で意思の疎通は行われているのだろうか、  
②労使の意思疎通が行われている場合には、具体的にはどのようにして行われているの

<sup>1</sup> 厚生労働省大臣官房統計情報部（2006）、p.18、第5表。

<sup>2</sup> 佐藤（1994）、p.26。

図表1 事業所単位の組織率

企業規模	1989年時点	1999年時点
5,000人以上	97.6	85.9
1,000-4,999人	81.1	72.8
300-999人	67.4	57.7
100-299人	31.8	24.4
50-99人	24.0	15.5
30-49人	-	5.8

出所:1989年時点は労働大臣官房政策調査部編(1990)  
『日本の労使コミュニケーションの現状』p.5第3表から。  
1999年時点は労大臣官房政策調査部編(2000)  
『日本の労使コミュニケーションの現状』p.7第1表から。

だろうか、また、労働組合が結成されている企業と労働組合が結成されていない企業とではどのような違いがあるのかを把握することが本調査研究のねらいである。

## 2 方法

上記の課題に取り組むため、本研究会「労働組合・労使協議の機能と実態に関する研究会」では従業員300人未満の企業を対象としたヒアリング調査を実施した。

調査にあたっては中小企業家同友会全国協議会（以下、中同協という）に事例の紹介を依頼した。中同協とは<sup>3</sup>、全国47都道府県の中小企業家同友会（東京中小企業家同友会、千葉県中小企業家同友会等）の協議体であり、1957年に日本中小企業家同友会として創立された企業経営者の団体である。2005年6月現在、会員数は全国で約3万8000名、会員の経営する企業の平均的な規模は従業員数約30名、資本金1500万円である。中同協の目的は、①会員の経験・知識交流による企業の自主的近代化と強靱な経営体質醸成の促進、②会員が相互交流により経営者に要求される総合的な能力を身につけること、③他の中小企業団体と提携しより良い経営環境をつくることの三つである。常任幹事会の下に労働委員会を擁し、1975年には「労使見解」<sup>4</sup>をまとめ、対等な労使関係の必要性を会員にアピールしている。「労使見解」とは経営者としてのあるべき姿勢を問いかけ、労使関係の創造的発展こそ企業成長の原動力であることを示すものであり、経営者が経営姿勢を確立し社員との信頼関係を築くことと、経営指針の成文化とその全社実践の重要性を説くものである<sup>5</sup>。

こうした活動もあり、中同協は中小企業労使関係の研究では古くから注目を集めてきた<sup>6</sup>団体である。

中同協には次のような企業経営者の紹介を依頼した。すなわち、東京、神奈川、千葉、埼玉に本社・本店のある、製造業、卸売・小売業、サービス業の企業で、かつ企業規模別（従

<sup>3</sup> 以下の中同協の紹介は、中同協 HP <http://www.doyu.jp/conference/intro.html> による。

<sup>4</sup> その内容は、中小企業家同友会全国協議会（2000）『人を生かす経営—中小企業における労使関係の見解』と題する冊子に記載されている。

<sup>5</sup> 中小企業家同友会全国協議会（2000）まえがき（中同協会長・赤石義博氏執筆部分）から。

<sup>6</sup> 例えば、小野塚（1977）p.289や、二場（1993）p.240に登場し、二場（1993）は中同協の「労使見解」全文を資料として転載している（二場（1993）、pp.262-265）。

業員数 9 人以下、10～29 人、30～49 人、50～99 人、100～299 人) に労働組合がある企業とない企業をそれぞれ 1 社ずつ、計 10 社の紹介をお願いした。中同協からの紹介により、まず経営者を対象とするヒアリング調査を実施し、労働組合がある場合には、組合役員を対象とするヒアリング調査への協力を求めた。

上記のような条件を満たす企業の経営者のうち、従業員数 9 人以下の企業については、紹介を受けた経営者に何度も連絡をしたが、多事多端な上に、東奔西走しているとのことで調査実施には至らなかった。その代わりに他の規模の企業の紹介の追加を得て、最終的に中同協の紹介で調査できた企業数は 9 社となった。

以上の中同協の紹介による調査の実施期間は 2005 年 9 月から 2006 年 2 月である。

また、研究会では、中同協の紹介による調査以外に、労働組合地方組織による組織化への取組み状況を観察するため、連合東京に対してヒアリング調査を実施した。さらに連合東京に次の条件を満たす加盟単組 1 組合の紹介を要請してヒアリング調査を実施した。その条件とは、製造業、卸売・小売業、サービス業のいずれかに属し、従業員 300 人未満の企業で、かつ、連合東京の組織化により新規に結成された単組であり、この条件を満たす単組として紹介されたのが J ユニオンである。連合東京及び J ユニオンを対象とする調査の実施期間は、2005 年 10 月から 2006 年 1 月である。

以上により、中同協の紹介による調査 9 件に、連合東京及び連合東京加盟単組調査とを加えて計 11 件の調査を実施した。ご協力頂いた会社と組合の方々から企業・団体名を公開しても差し支えないという承諾を得た事例の場合は、社名や組合名などの固有名詞を記しておいた。

なお、具体的な企業の属性等のまとめについては第 5 部を参照されたい。

## 【資料・文献】

小野塚敬一 (1977) 「中小企業労働者・労働組合の要求とたたかひの方向」渡辺睦・小野塚敬一・永山利和・西村なおき『中小企業と労働組合』労働旬報社、pp.225-331。

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2006) 『労働組合基礎調査報告』。

佐藤博樹 (1994) 「未組織企業における労使関係」日本労働研究雑誌 416 号、pp.24-35。

総務省統計局 (2003) 『就業構造基本調査 全国編』。

中小企業家同友会全国協議会 (2000) 『人を生かす経営—中小企業における労使関係の見解』。

二場邦彦 (1993) 「中小企業の労使関係」中小企業労務管理研究会編『21 世紀の人材戦略—人育て・人活かし・企業づくり』かもがわ出版、pp.239-261。

労働大臣官房政策調査部編 (1990) 『日本の労使コミュニケーションの現状』(労使コミュニケーション調査)。

労働大臣官房政策調査部編 (2000) 『日本の労使コミュニケーションの現状』(労使コミュニケーション調査)。