

雇用類型と労働組合の現状

久本 憲夫

(京都大学教授)

本稿は主として2つのテーマを論じる。1つは雇用類型と労働組合との関係であり、もう1つが日本の企業別組合活動とその変化である。まず、前者について。雇用関係は権限関係であり、指揮命令権者（使用者、マスター）とそれに従う者（従業員、サーバント）との関係である。それを仕事の集団性と個人成果の明確性という2つの軸をもとに4つの雇用類型を導き出す。そして、それらと労働組合、とくに日本の企業別組合との関係について検討する。後者の前半は、実際の日本の労働組合の在り方を組合員と組合役員の性質や活動・評価・効果を複数のアンケート調査の個票の再集計・計量分析を通じて明らかにする。労働組合の必要性については、組合員のほうが非組合員よりも肯定的であり、その根拠として年取や職業能力開発機会など多くの肯定的な効果を確認した。最後に、日本の企業別組合の類型について検討した上で、従来と異なる新たな企業別組合像として、UAゼンセン同盟が主として組織化する「上部組織の指導を受け入れた企業別組合」を提起し、それがしばしば女性・非正社員を多く含んでおり、こうした組合の存在が日本での労働組合員減少に対する歯止めになっていることを示す。

目次

- I はじめに
- II 雇用類型と労働組合
- III 企業別組合の現状
- IV まとめ

存在は不安定なものとならざるをえない。

本稿では、以下の2点を論じたい。①「企業が労働者を雇用して労務提供の見返りに報酬を支払う取引関係」、つまり雇用関係を労働組合との関係でどう捉えるか、②日本の労働組合の現状をどのように認識すべきか。

I はじめに

社会が労働組合を要請するのは、雇用関係における権力格差を縮め、実質的に対等に近い関係を樹立するためである。しかし、企業はしばしば権力格差の縮小に否定的であり、労働者個々人にも、労働組合に加入する多様なコスト負担、たとえば、組合費、組合活動に要する時間、さらには経営者に睨まれ・昇進などに否定的な効果を及ぼしかねないというリスクがある。そこで労働者はしばしば加入に躊躇する。そのため、労働組合の

II 雇用類型と労働組合

現代日本の労働組合には、いくつかの特徴がある。そうした特徴の形成は歴史的なものであるが、それを歴史の断面図として労働力取引類型、言い換えれば、雇用における「働き方・働かされ方」の類型と労働組合との関係として検討する。

雇用関係は権限関係であり、指揮命令権者とそれに従う者との関係である。命令内容が限定的・具体的な場合もあれば、包括的・抽象的な場合も

ある。指揮命令権者を「マスター（主人）」、その命令に従う者を「サーバント（従者）」と呼ぶとすれば、雇用関係は本質的に「マスター・サーバント関係」であるといつてよい¹⁾。ただ、同じ権限関係であるとしても、具体的な内容は雇用類型と交渉力格差によって異なると考えられる。

1 雇用類型

何を基準として類型化するかについては多様な観点が可能であるが、以下では「仕事の集団性（個人分割困難性）」と「個人成果の明確性」という2つの分析軸を用いて、概念的に4つのタイプを考えることにしたい（図1）。

(1) 仕事の集団性

雇用関係が活用されるのは、通常の商取引ではあまりにも直接的な取引コストがかかるのはもちろんのこと、適時性の必要（いちいち売買交渉しては時間もかかりすぎる）があるからである。

とくに、不可分の1つの塊として遂行される仕事に従事する労働者たちに突然離職されると、企業としては大いに困る。仕事に支障をきたすし補充が容易ではないからである。管理職は職場の部下管理という集団的な仕事であるし、研究開発も多くがチームでの仕事であり、中核的な業務の作業については業務委託しにくい。もちろん、非中

核的な仕事であれば、丸ごと業務委託・請負に出すということは日常的だが、そうした仕事はその委託先の正社員の仕事となる。また、法人営業は単純な個人プレーではない。一般の正社員も仕事の多くは集団的で、日々人が入れ替わっては成り立たない。

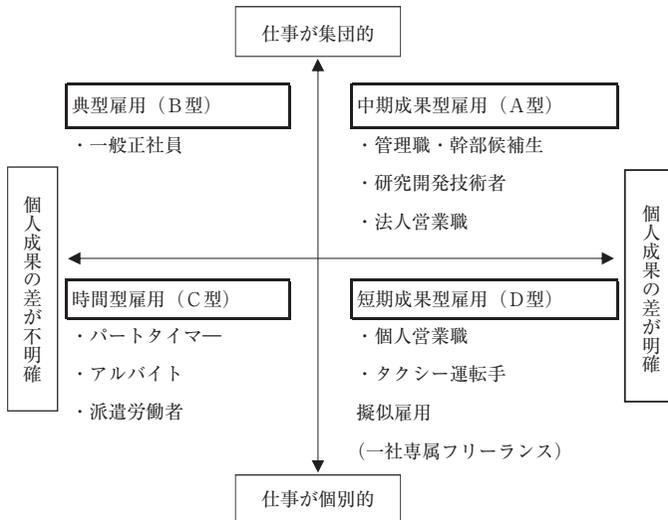
こうした仕事の集団性は、企業にとって雇用関係におけるサーバント性の必要度を強める。そのため安定処遇を保証する代わりに、対応義務時間・対応職務（職務の異動）・対応職場（場所の異動、転勤）への対応可能性を求めることがある。企業にとってはそれがとりあえずは効率的な人員配置だからである。しかし、そうした要求は労働者個人にはしばしば耐え難い負担となる。

他方、個別の仕事に従事する労働者たちは、しばしば外部労働市場から調達容易である。したがって、不熟練労働も多く、そのため「周辺の労働」とされることも少なくない。ただ、特定の専門職については、しばしば企業は高処遇でないと確保できない。

(2) 個人成果の差の明確性

個人の成果の違いが明確でないか重要でないとき、労働は労働時間だけで評価される。最低限、あるいは標準的な仕事量をこなせばよいという労働の場合、時給で支払われる。それに対して個人

図1 仕事の集団性と成果差の明確性からみた雇用類型



出所：筆者作成

の成果の違いが明確であれば、その個人成果に応じた処遇がなされる。もちろん実際には、多くの場合労働時間をベースとして、短期で個人成果が明確なときには歩合給が活用され、中期の成果が重視されるときは査定・人事考課による賞与・昇進などが活用される。後者の場合には、仕事全体は一人では完結しないものの、全体の仕事での個々人の貢献度は評価できるからである。

(3) 雇用類型と労働者のストレス

以上の、2つの分析軸を用いて、つぎの4つの雇用類型を考えることができる。

- ①中期成果型雇用（A型） これは、仕事の集団性が高く、個人成果の差も明確であるため、仕事のストレスが強い。雇用の安定性や収入は比較的高いために日常的にはこの種のストレスは強くないが、もし雇用が危機にさらされると、不安感が最も強くなる。
- ②典型雇用（B型） これは、仕事の集団性が高いがストレスは中程度である。雇用・収入のストレスは中程度かやや弱い。ふつうの正社員の雇用である。
- ③時間型雇用（C型） これは、パートタイマーやアルバイト、派遣労働者などである。個人成果の差が明確でなく最低限の仕事がこなせば問題はない。仕事のストレスは強くない。雇用・収入のストレスは家計補助的な場合には強くないが、主たる家計を維持する立場の労働者にとってはストレスが強い。なお、有期雇用の契約社員はB型とC型の中間に位置する。
- ④短期成果型雇用（D型） これは、個人の仕事が社内他者の仕事から比較的分離しており、かつその個人成果も明確な場合の雇用である。賃金は歩合給で差がつく場合が多い。仕事の直接のストレスは強くないが、雇用・収入のストレスはかなり強く、それが間接的に仕事のストレスとなる場合も少なくない。このタイプの雇用は、雇用関係でなくても成り立ちうる場合があり、企業は労働法の規制や社会保険料負担を嫌って「擬似雇用」を利用する場合も少なくない。

2 雇用類型からみた労働組合

(1) 雇用類型と労働組合組織

労働組合の基盤は一般的には典型雇用たる「B型」である²⁾。産業構造の高度化は、B型の中核をなしていた製造業生産労働者の就業者数を減らし、A型を増した。さらに、八百屋・飲食店・衣料品店・よろずやなど、かつての自営業の雇用労働化や1997年以降の正社員の削減圧力、女性労働力率の高まりなどの労働需給環境の変化がC型を増やした。いずれにしても、雇用類型構成上の変化が組合組織率の低下をもたらすようになってきたのである。

日本の伝統的な大企業の労働組合はB型とA型の雇用類型を範囲としている。とくに、A型もその範囲としているところに特徴がある。もちろん、管理職クラスに昇進すると、ふつう労働組合員ではなくなるが、彼らは組合員であった経験を持っているという点で組合加入経験がまったくないA型の人々と組合意識は同じではない。また、日本の伝統的な企業別労働組合の特徴の1つは、A型に属する労働組合員が多いということである。後にみるように、労働組合員は日本の労働者平均よりも高学歴者が多い。他方、どこの国でもC型たる不安定雇用の人々の労働組合組織率は低い。仕事や企業への定着性が低く、そのため団結の基盤がもろいからである。日本の非正規労働者も組合組織率は低い。また、D型は、雇用という観点からすれば流動的であり、職業別労働組合が成立しやすい。日本では、多くのドライバーも企業別に組織化されているが、全建総連はこの雇用身分類型に入る。

つまり、概念的に考えると、日本でも労働組合の伝統的な基盤であるB型が縮小し、A型、C型が増加している。日本では企業別組合が基本であるだけに組合組織化志向が弱い上に、産業構造の変化のために組織率は低下しがちとなる。もっとも、A型の増加は日本では大きな影響を与えていないように思われる。また、C型の拡大は組合組織率低下の大きな要因であるが、近年、のちに見るように組織化の試みが一定の成果を挙げており、そのため、労働組合員の減少には歯止めがかかっている。

(2) サーバント性とメンバー性

人々は「安定した生活保障」を求めて、自らがサーバントである雇用関係に入り、使用者のいろいろな要求に服する。しかし他方で、企業のメンバーとしての地位を求める。サーバント性を受け入れた上でのメンバー性（メンバーシップ）の獲得、これがわが国の企業別労働組合が追い求めたものであった³⁾。前者は従属性を意味し、後者は対等性を意味する。

メンバーとは「身分」の1つである。ある組織のメンバーであるとは、メンバーたる義務と権利がある。従業員のうち、組織メンバーを「社員」と呼ぼう。組織メンバーとしての従業員をそうでない従業員と分かつものは何か。それは、処遇と組織に対する発言力・発言権である。

メンバーそのものにランクがある場合もあるが、同一カテゴリーのメンバーは対等である。権限関係にある雇用関係においてメンバーになることは可能なのだろうか。メンバーであるとはその企業に対する積極的な関与が想定される。あらかじめ決まった職務とその対価としての報酬ではなく、企業が求めるミッションに積極的に関与し、その対価としては当然、その集団的な成果に対して集団的に報酬を受けるといった形が考えられる。成果配分を個人単位にすれば、チームワークとしての側面は後退し、個別雇用契約に近づく。

ふつうの従業員にとってのメンバー性とは、集団的な目標に対する積極的な集団的な関与とその対価としての報酬の取引であると考えられる。目的を実現するための指揮命令関係はあるが、メンバーとして積極的な関与の1つとしての発言力（権）の確保が不可欠である。逆に言えば、発言力（権）がなくなった時、メンバーは単なるサーバントとなる。

具体的には、「メンバー性」は安定雇用・一定水準以上の賃金・キャリア展開の可能性（企業内昇進による保証）、そのための一定の（集団としての）発言力の担保で示される。他方、サーバント性は、「労働時間・担当職務/職種・勤務場所への企業への隷属」を意味するものの、サーバント性自体が、必ずしも、安定雇用・一定水準以上の賃金・キャリア展開可能性を保証するものではない。

い。発言力のなさがサーバント性の表現であり、発言力があることはメンバー性を示す。強力な労働組合は経営に対する強力な「発言力」によって、サーバント性を緩和していた。もちろん、メンバーは対等とは限らない。またメンバー性が全面的であるとも限らない。むしろ多くは部分的関与であり、「サーバント性のないメンバー」は多くの労働者にとっては、理想あるいは夢にすぎなかった。

仕事や処遇に対する発言力・発言権（組織に対する積極的な権利）の有無がメンバーと単なるサーバントを分かつ点（分岐点）である。個人的に強い交渉力をもつごく少数の労働者は個人的にメンバーたりうる発言力を持ちうるが、集団的な活動がなければ、圧倒的に多くの労働者は単なるサーバントになってしまうのである。集団として発言力を強めるのが労働組合の役割である。

労働組合が追い求めたメンバー性を日本の裁判所はある程度容認しつつ、その対価として、サーバント性も強く求めた⁴⁾。拮抗するメンバー性とサーバント性は、労働組合の弱体化と組合員の高学歴化によって、サーバント性だけを強める方向へと進んだ⁵⁾。労働組合のない企業で働く労働者においてはもちろんであるが、強力な労働組合のある企業でさえ、サーバント性が弱まる気配はない。集団によるメンバー性の獲得を諦め、個人の労働市場での優位性を背景とした自由なフリーランス的な働き方を夢見る人も少なくない。ただ、それを実現できるのはごく少数であり、生活的不安定性から多くの人はそのに踏み込めない。つぎに、第2の論点、日本の労働組合の現状の検討に移ろう。

III 企業別組合の現状⁶⁾

1 労働組合員の性質

日本では企業別労働組合が基本であり、①ユニオンショップ、②チェックオフ、③大企業中心である。とくに①は「経営者に睨まれ・昇進などに否定的な効果を及ぼしかねないというリスク」や組合費の負担感を軽減する。また、在籍専従と素人組合役員という構図は変わっていない。とはい

え、近年では前者の制度的な仕組み・特徴はやや弱まっている。とくに新興巨大企業での労働組合組織化は困難を抱えている。5000人以上企業の組合についてユニオンシヨップ率は78.8%（2000年）が49.9%（2016年）に低下しており、チェックオフ率も97.2%（2001年）が88.7%（2016年）に低下している（厚生労働省2000, 2001, 2016）。とはいえ、こうした仕組み・特徴が根本的に壊れているわけではない。以下では、組合員の性質を一般組合員とユニオンリーダーに分けてみておくことにしよう。

(1) 組合員の性質

- ①職種 労働組合員の中心は、専門・技術職、事務職、営業・販売職であり、ブルーカラーは2割程度を占める少数派となっている⁷⁾。
- ②学歴 管理職クラスになると非組合員になるにもかかわらず、労働組合員の中心がかつての高卒から大卒へ急激に変化している。製造業大企業でもかつて主力であったブルーカラー組合員の減少・組合員の高学歴化、製造部門の分社化などにより、生産労働者の組合運動における役割は周辺化していった。学歴別組合組織率⁸⁾をJILPT調査（実施は2010年、60歳未満）でみると、大学院卒が最も高く40.6%、次いで大卒29.0%、高卒24.8%となっている。また「勤労者短観b」によれば、大学院卒52.3%、大卒30.6%、高卒22.2%となっている。また、組合員構成の高学歴化は中高年高卒組合員の退職とともに、急激に進んでいるものと思われる。たとえば、JILPT調査によれば、まだ高卒が41%、大学・大学院卒が34%、短大・高専卒が12%となっていたが、首都圏と関西圏を対象とした「勤労者短観b」でみると、企業別組合の組合員（カッコ内は組合未経験者）の構成比は、大学院卒12.1(3.6)%、大卒53.4%(43.2)%、高卒19.6(25.1)%などとなっている（他の学歴は省略）。
- ③雇用形態 組織率に違いがあるのは常識であるが、JILPT調査で確認すると、やはり正社員31.8%、パートタイマー8.4%と大差

がある。なお、サンプルを正社員に限定したところ男女比は組合員70.4%：29.6%、非組合員は69.4%：30.6%であり、性別に違いはまったくなかった。女性の組合員比率が低いのは雇用形態の差である。

(2) ユニオンリーダーの性質

- ①学歴 大学院卒11.9%、大卒47.6%、高卒28.7%、高専・専門学校卒8.5%、短大卒2.7%、中卒0.6%となっており、4年制大卒以上が約6割を占める。調査対象を考えれば、組合員とほぼ同じと考えてよいだろう。
- ②きっかけ 組合役員になったきっかけは、「組合役員に勧められて」32.8%、「順番で」21.8%、「職場の同僚に勧められて」16.5%、「上司に勧められて」14.9%であり、「自ら率先して」は3.1%に留まる。もちろん、三役・執行委員では7割が「組合役員に勧められて」その役職についている。従業員のための仕事であることは分かっているが、利己的に考えるとその負担感も小さくない。非専従ではタダ働きだし、専従ともなると入社時に心に描いていたキャリアとは全く異なることになる。覚悟がいる。基本的には、頼まれたときに断れないし人の役に立ちたいと思っている人々が日本の労働組合を支えているといえそうである。
- ③経験年数 調査対象が44歳以下ということもあり、2年以上4年未満が最も多く28.7%、次いで2年未満19.3%、4年以上6年未満17.5%などとなっている。10年以上は12.8%に過ぎない。多数派の組合役員期間は短い。これは、職場の考えに組合役員が近いことを意味するというメリットと、組合活動についての専門的知識の不足というデメリットの双方をもつ。続けて組合役員をしたいと思っている者は2割に留まる。「やってもよい」を加えても半分に満たない。
- ④企業・社会に対する意識 表1によれば、日本の次代のユニオンリーダーは、かなり成果主義的であるが⁹⁾、裁量労働の拡大や正社員の負担増による非正規改善には否定的である。また、社会でみると雇用不安による転職

しやすい社会には否定的であり、所得再配分拡大による格差縮小や個人負担増での社会保障充実という点では肯定的である。また、機会の平等だけで公平だという意見については賛否がほぼ同じである。

2 組合活動とその評価と効果

(1) ユニオンリーダーの活動

①活動内容 主な活動は、表2のようになっている。非専従の仕事は基本的には無給と考えられるから、やりがいはあるとしても負担感もある仕事である。

②活動時間と悩み 通常組合活動にかけている時間を非専従に限ってみると、三役・執行

委員以外では週5時間未満が89.1%を占める(無回答5.1%)。しかし、執行委員になると66.7%、三役では50.7%となり、上位職になるにつれて組合活動にかかる時間は長くなる。三役では、5~10時間未満22.8%、10~20時間未満16.4%、20時間以上9.2%など非専従にもかかわらず、組合活動負担は重い。したがって、「自分の時間や家庭生活が犠牲になる」45.7%、「仕事が忙しくて組合業務ができない」28.0%、「組合が忙しくて仕事に支障をきたす」25.8%、「代わりがないのでやめられない」22.0%などの悩みを抱えている。

③やりがい こうした負担にもかかわらず、組合活動を引き受けた理由(3つ以内選択)

表1 企業・社会に対する意識 (N=1979)

(単位: %)

| | 賛成 | どちらかといえば賛成 | どちらともいえない | どちらかといえば反対 | 反対 | 無回答 |
|----------------|-----|------------|-----------|------------|------|-----|
| ①業績基準 | 9.2 | 32.0 | 35.1 | 16.6 | 6.1 | 1.1 |
| ②転職社会 | 7.8 | 17.3 | 34.2 | 26.7 | 12.8 | 1.2 |
| ③機会平等だけ | 6.7 | 24.6 | 34.8 | 22.7 | 9.8 | 1.4 |
| ④裁量労働拡大 | 4.2 | 16.4 | 38.7 | 23.9 | 15.3 | 1.6 |
| ⑤所得再配分拡大 | 8.3 | 27.2 | 43.4 | 15.9 | 3.5 | 1.7 |
| ⑥個人負担増・社会保障充実 | 6.9 | 28.3 | 38.5 | 19.1 | 5.7 | 1.6 |
| ⑦正規負担・非正規の処遇改善 | 4.5 | 16.0 | 48.2 | 21.5 | 7.9 | 1.8 |

注: 設問は以下のとおり。

- ①賃金や処遇は年齢や勤続年数に関係なく、もっぱら成果や業績を基準にすべきだ
- ②雇用が不安定になっても転職しやすい社会をめざすべきだ
- ③結果として貧富の差が生じたとしても、機会の平等さえあれば公平だ
- ④裁量労働など、労働時間を自己管理し賃金は時間と関わりなく支払われる労働者の範囲を拡大すべきだ
- ⑤所得の再配分を通じて、格差をより小さくすることが重要だ
- ⑥税などの個人負担を増やしてでも社会保障を充実すべきだ
- ⑦正規労働者は自らの雇用や処遇を見直してでも、非正規労働者の雇用確保や処遇改善に取り組むべきだ

出所: 労働調査協議会(2015)

表2 組合役員の活動

(単位: %)

| | 日常的に行っている | ときどき行っている |
|-----------|-----------|-----------|
| 組合員への報告 | 38.6 | 44.3 |
| 機関紙・ピラの発行 | 43.5 | 31.9 |
| 組合行事の開催 | 15.6 | 58.7 |
| 職場会議などの開催 | 15.0 | 47.9 |
| 共済加入の働きかけ | 16.2 | 44.8 |
| 職場巡回 | 20.6 | 36.8 |
| 学習会・勉強会 | 7.7 | 44.5 |
| 各種相談活動 | 18.9 | 32.1 |

出所: 表1と同じ

は、「接する情報が広がる」64.3%、「ことわる理由がない」36.7%、「職場では身につけにくい能力の取得」25.2%、「出身職場の声を反映したい」20.4%、「なんとなく面白そう」15.8%などとなっている。民間に限るといずれの値もやや高くなる。

④組合活動評価 組合の影響力がある割合¹⁰⁾についてみると、「賃金・一時金」45.5%、「労働時間管理」37.5%、「雇用の維持・確保」32.7%、「定年・継続雇用制度」27.5%、「育児や介護との両立支援」22.7%、「安全衛生・メンタルヘルス」22.3%などとなっている。

「組合員にとって組合が頼りになっているか」という問いに対する回答は、「頼りになっている」17.7%、「どちらかといえば頼りになっている」45.9%と約3分の2の役員は頼りになっているとしている。また、会社との関係において、「経営が組合に大幅に譲っている」17%、「どちらかという経営が譲っている」5.9%、「労使はほぼ対等」44.2%、「どちらかという組合が譲っている」38.5%、「組合が経営に大幅に譲っている」82%となっており、労使対等と経営主導が半々となっている。

以上の評価はあくまでユニオンリーダーたちの意見であり、一般組合員の評価は厳しいかもしれない。また、評価と実際の効果¹¹⁾も同じとは限らない。次のこれらの点をデータで確認しておく

ことにしよう。

(2) 組合員の評価と効果

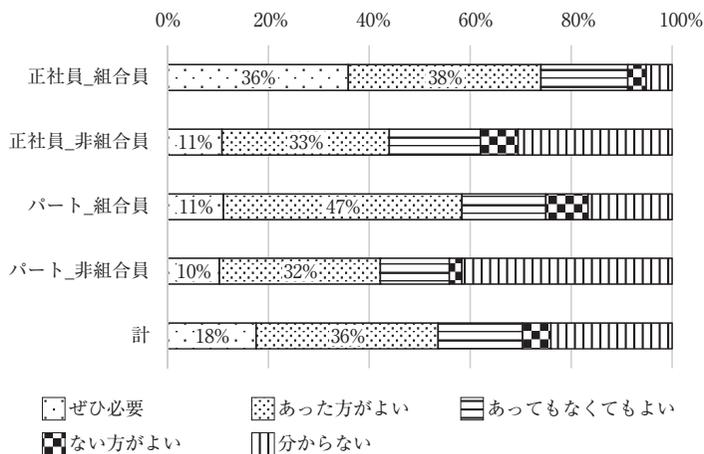
組合の必要性については、日本の労働者は肯定的である。図2はそれをみたものである。組合員のほうが組合員経験のない者よりもかなり肯定的である¹²⁾。つまり、総じて組合員になってみると必要性を感じる人が多い。なお、内閣支持率は正社員では組合員の方(34.8%)が、非組合員(30.4%)よりも高くなっており、やや保守的である。

組合役員たちが組合員たちのために無給で活動し、多くの組合員たちも組合の必要性を感じているとしても、それはどのような点についてなのだろうか。労働組合員の労働時間が非組合員より短いとは言い切れない(久本 2018: 87, 97)。しかし、組合の必要性を組合員の方がより認めているということはその効果があるということだろう。

実証的にはどうなのだろうか。橘木/連合総研編(1993)によれば、離職率低下には効果が確認されるものの、賃金に対して組合効果は確認されなかった。この点についてJILPT調査の個票のうち、公務を除く係長クラス以下の正社員で年収200万円以上の個票を用いて推計したのが表3である。被説明変数は年収(対数)であり、ここでは、説明変数として、組合員ダミー・女性ダミー・年齢・勤続のみを示した¹³⁾。

モデル1では労働組合(社内)の効果が5%水

図2 組合員と非組合員における組合の必要感の違い



注：ここで、「組合員」は勤務先組合の組合員、「非組合員」は組合加入経験のない者。
出所：「勤労者短観b」の個票により筆者作成

準で有意となった。5.2%の年取差である。ところが、組合員（社内）であることと勤続年数の交差項を投入したところ（モデル2）、労働組合の年取効果は有意でなくなり、この交差項が5%水準で有意となった。その効果は1年あたり0.4%である。この結果は、社内の労働組合員として勤続を重ねるごとに年取がより高くなることを示し

ている。同じことを「勤労者短観a」でおこなったが、結果はほぼ同じで値がやや高かった¹⁴⁾。

つぎに、「勤労者短観a」でほかの組合効果についてみておくことにしよう。仕事満足度、生活満足度、そして「今の仕事」10項目についてである。紙幅の制約のために、説明変数である組合員ダミーの値のみを示す（表4、値はマイナスが肯

表3 年取に対する組合効果：OLS

| 被説明変数：年取の自然対数 | モデル1 | | | モデル2 | | |
|-----------------|--------|-------|-----|--------|-------|-----|
| | 係数 | p 値 | | 係数 | p 値 | |
| 組合員（社内）ダミー | 0.052 | 0.025 | ** | -0.007 | 0.854 | |
| 組合員（社外）ダミー | 0.254 | 0.122 | | 0.250 | 0.128 | |
| 女性ダミー | -0.190 | 0.000 | *** | -0.188 | 0.000 | *** |
| 年齢 | 0.070 | 0.000 | *** | 0.067 | 0.000 | *** |
| 年齢の二乗 | -0.001 | 0.000 | *** | -0.001 | 0.000 | *** |
| 勤続年数 | 0.008 | 0.014 | ** | 0.008 | 0.012 | ** |
| 勤続年数の二乗 | 0.000 | 0.248 | | 0.000 | 0.541 | |
| 組合員（社内）ダミー×勤続年数 | | | | 0.004 | 0.037 | ** |

注：組合員ダミーのベースは非組合員。ほかにコントロール変数として、週労働時間、業種、職種、企業規模、学歴を用いた。なお、年取はそれぞれの中央値で代表させた。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。不均一分散頑健標準誤差（HC1）、N = 1011

出所：JILPT 調査の個票による筆者の推計

表4 組合効果（説明変数は、組合員ダミー）：順序ロジットモデル

| 被説明変数 | 説明変数の係数と p 値 | | |
|---------------------------------|--------------|-------|-----|
| | 係数 | p 値 | |
| 仕事満足度（今の勤め先で仕事に満足している） | -0.320 | 0.034 | ** |
| 生活満足度（生活全般について満足している） | -0.261 | 0.083 | * |
| 今の仕事について | | | |
| 働きがい（仕事に働きがいを感じている） | -0.147 | 0.072 | * |
| 能力発揮（自分の能力・専門性を十分に活かしている） | -0.261 | 0.002 | *** |
| 能力開発機会（職業能力キャリアを高めるための機会や支援がある） | -0.362 | 0.000 | *** |
| 責任・裁量（一定の責任・裁量を与えられている） | -0.159 | 0.057 | * |
| 賃金水準（家計をまかなえる賃金・処遇条件である） | -0.088 | 0.286 | |
| 納得性（賃金・処遇が適切で納得性がある） | -0.055 | 0.526 | |
| 肉体的疲労（肉体的疲労を感じない） | 0.049 | 0.563 | |
| 精神的ストレス（精神的に過度のストレスがない） | -0.206 | 0.017 | ** |
| 職場の人間関係（職場の人間関係がよい） | -0.100 | 0.230 | |
| WLB（仕事と生活のバランスが適度にとれている） | -0.054 | 0.517 | |
| 参考：WLB2（ベースは非組合員） | | | |
| 女性組合員ダミー | -0.313 | 0.034 | ** |
| 男性組合員ダミー | 0.030 | 0.751 | |

注：***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。なお、サンプルは20-59歳の正社員で年取があり、かつ週30時間以上働いている者。

出所：「勤労者短観a」の個票にもとづく筆者の推計

定的)¹⁵⁾。

仕事満足度、生活満足度ともに組合員効果がみられた。具体的には、能力発揮と能力開発機会、そして精神的ストレスの少なさである。10%有意では「働きがい」と「責任・裁量」への効果もありそうである。それ以外では、統計的に有意な結果は出なかった。ただ、非常に興味深いのは、「組合員タミー」を男女で分けた時、女性組合員だけに「ワークライフバランス」効果が確認された。これは、組合のある企業の「ワークライフバランス」施策が女性に対してだけであり、男性組合員に対してではないことを示しているのかもしれない。

3 労働組合類型¹⁶⁾

(1) 労働組合の種類

組合組織という観点から、日本の労働組合を大きく5つのタイプに区別したい¹⁷⁾。

- ①上部団体無加盟の企業内組合 1割弱(約95万人)
- ②連絡・交流組織たる上部団体に属す民間企業別労働組合 約4割(約400万人)、ユニオンショップが主流。これは、さらに2つに細分化できる。
 - (a) 製造業の大企業組合(春闘の主力。弱体化するもホワイトカラー化の流れにより踏ん張る。主力は連合加盟。)
 - (b) 第3次産業の高学歴労働組合。銀行、マスコミ、生保・損保など連合に加盟しない組合組織が多い。
- ③上部組織の指導を受け入れた企業別労働組合 2割強(約214万人、UAゼンセン同盟・JAM加盟組合)
- ④公務・非営利法人の労働組合 基本的にオープンショップである。近年組織率の低下が著しい。戦後長きにわたって、平和運動などを中心的に支えてきた。自治労、日教組など(全労連系も)。民営化された旧三公社五現業を含む。2割強(約220万人)
- ⑤職業別労働組合 全建総連、全港湾など6%程度(約60万人)

①②③が典型的な企業別組合である。労働組合員数は③以外のすべての労働組合において減少しているように見える。正社員を組合員とする企業別組合としての性格、組織率の高かった製造業やマスコミ・生保・銀行や公務労働・非営利法人での低下などである。③においても金属機械産業の就業者数の減少をまともに受けたJAMでは組合減に歯止めがかかっていない。そうしたなかで、流通産業、外食、ホームセンターなど対個人サービス関連産業での組織化、さらにはパートタイム労働者の組織化など唯一と言ってよいほどの成果を挙げているのがUAゼンセン同盟である。その存在感がますます大きくなっている。そこで、つぎにこの企業別組合類型についてやや詳しく検討することとしよう。

(2) 上部組織の指導を受け入れた企業別労働組合類型

伝統的な企業別組合とその上部組織が経済状況の変化に受け身の対応しかできず、徐々に社会的存在感を低下させているのに対して、UAゼンセン同盟による組合組織化は、大きな成果を挙げ、現在では、②「連絡・交流組織としての上部団体に属す企業別労働組合」とは異なるもう一つの日本の企業別組合類型を形成している¹⁸⁾。それは、新たな企業別組合像といってよい。もちろん、強烈な内部統制による産業別組合の企業支部ではない。「上部組織の指導を受け入れた企業別労働組合」である。UAゼンセン同盟の活動と企業別労働組合の関係については、優れた研究があるので、以下では基本的にそれらに依拠する。

UAゼンセン同盟の特徴は、本田によれば、「大産別主義と内部統制」にある。「ゼンセンはもちろん純粋な産業別組合ではないが、かといって企業別組合の連合体でもない」(本田2017:13)。事実上、ナショナルセンター的可能性さえもちうる「複合産別」であり、産別組織が確立してないところには、どこにでも組織化努力をする¹⁹⁾。そうなったのはかつての基幹産業たる繊維産業の衰退があった。現時点から見れば、日本の企業別組合が拡大する芽は、ここにあった。

UAゼンセン同盟は、労働者を直接自らの組合

員にするわけではなく、企業ごとに企業別組合の組織化を進める組織である。したがって、ヨーロッパに多くある労働組合組織とは若干異なるが、大いに類似した労働組合である。また従来の企業別組合がC型雇用の従業員を組織化するのは容易ではなかった点に踏み込んだのも、この組合である。UAゼンセン同盟が組織化した企業別組合は、従来の日本の企業別組合像とは異なる特徴を上部組織の関与度と組合員構成という点もっている。

①UAゼンセン同盟の関与 もちろん、企業別組合である以上、組合費は単組に入り、主たる支出は単組のものである。単組の組合役員も在籍の専従や非専従であり、従来の企業別組合と変わりはない。労使交渉も主として企業単位でおこなう。産業別統一闘争ということは必ずしもできていない。しかし、UAゼンセンにはプロの組合専従がおり、スト権や最終決定権は個別企業組合が、UAゼンセン会長に委譲するという形式をとっている。

業種別部門は闘争単位として位置づけられており、3部門で計36名の専従が働いている。さらに、都道府県支部はUAゼンセン本部が人事から財政まですべてを握っており、人事異動もすべて本部の指示のもとにおこなうことになっている。専従が、本部に91名、47都道府県支部に207名配置されており、ほかの産別組織とは様相を異にする。UAゼンセンへの会費（組合費）も1人当たり800円と他の産別組織より若干高額である²⁰⁾。

②組合員構成 UAゼンセン同盟加盟組合の平均像は、男女比では男性42.2%に対して、女性57.8%であり、また雇用形態も正社員と正社員以外がほぼ同じである²¹⁾。つまり、UAゼンセン同盟加盟の企業別組合についていえば、男性・正社員という特徴はない。女性がむしろ多数であり、正社員以外も多い。この点で、従来の日本の企業別労働組合像と大いに異なる。先の図1でいえば、C型の雇用身分への組合組織化を進めたといっていよい²²⁾。

もちろん、部門による差異は小さくない。製造産業部門では約1000組合、計22万人を組織する。かつて現業女性が多かった繊維関係の企業では男性比率が上昇していったし、正社員比率も高い（男性比率7割、正社員比率96.6%）。しかし、現在最も組合員数が多いのは流通部門である。所属組合は530組合を超え、約103万人の組合員で構成されている。7つの「部会」がある。さらに総合サービス部門がある。外食、ホテル、介護など実に多様なサービス産業の816組合、約53万人の組合員で構成されている。組合員数300人未満の組合が全体の約8割、大手・中堅の組合も小規模分散型職場の組合が数多く、パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員、請負などの組合員が6割、女性組合員も6割を占めている。

IV まとめ

官製春闘と揶揄されるように、賃上げに対する労働組合活動の低下・希薄化は否めない。しかし、労働組合員数が減っているわけではない。労働組合の存続理由は多様である。存在意義は確かだが、存在は必然ではない。組織化努力がなければ無くなってしまう。

本稿は主として2つのテーマを論じた。1つは雇用類型と労働組合との関係であり、もう1つが日本の企業別組合活動とその変化である²³⁾。組合が必要と考える人は多い。非専従の組合役員は組合員のために努力をし、組合員もそれを認識している。実際にもいろいろな面で肯定的な効果が確認された。しかし、日本の組合が組織化に本質的な弱点を抱えていることも事実である。日本の伝統的な企業別組合は、中期成果型雇用への連続性をもっているが、パートタイマーなど非正規労働者に対する組織化は困難であった。日本の企業別組合はかつて男性中心の本工組合・正社員組合といわれてきた。しかし、製造業男性正社員ブルーカラーを中心とした従来の企業別組合というイメージは、現在では大いなる変化を遂げている。ブルーカラーは少数派となり、高学歴化が進

んでいる。伝統的な企業別組合では男性正社員中心という姿は変わらないが、UA ゼンセン同盟の流通・外食などの労働組合では、女性・非正社員が数多く存在する。ここでは上部組織たる UA ゼンセン同盟が労働組合の作り手の役割をするだけでなく、一定の指導・規制もおこなっているのである。

- 1) 森建資の整理が的確である(森 1988: 44-45)。人は契約を通じて「身分」に属す。人は同時に複数の身分を持つ。例えば、ある人は、夫、父親、従業員、顧客、といった身分である。雇用関係についていえば、人々は契約を通じて、一定の雇用身分に入るという取引をするのである。契約そのものは、法的に対等ではあるが、雇用身分では、指揮命令権を発する経営者とそれに従う従業員という権限関係(マスター・サーバント関係)に入る。
筆者なりに言い足せば、現代日本の正社員の場合、使用者は労働者に対して、兼業を禁止したり、残業を命じたりすることが可能である。それは、使用者に労働者に対する「生活保障義務」が倫理的に発生することを意味する。潜在的であるとはいえ、すべての時間、権限関係にあるのであるから当然である。これが、労働者が使用者に「生活保障」を求める(例えば生活給の要求)根拠であり、それが満たされれば、潜在的な全時間対応義務を容認するということになる。また、「限定正社員」の対語として「無限定正社員」というような非人間的な用語がしばしば登場する理論的な背景はここにある。雇用関係は指揮命令権を有する使用者とそれに従う義務のある従業員とのマスター・サーバント関係である私的な契約関係であるが、これが非人間的な関係とならないために、労働基準法をはじめとする各種の労働法規制が存在している。また、集団的な労使関係を規定するものとして労働組合法、労働委員会制度などがある。
- 2) 公務労働者も組織率が高いが、これは公務労働の定着性の高さが大きな要因と考えられる。
- 3) 私はこの機能を「社員組合機能」と呼んでいる(久本 1998)。なお、経営者-管理職-正社員-非正社員、派遣-請負社員という企業内のヒエラルキーを想定し、単純に上位ほど恵まれているとし、労働組合を(大企業)正社員に限定されているという議論が一般的であるが、それでは管理職や正社員ほどサーバント性(企業従属性)が高く、パート・アルバイトがしばしばサーバント性が低いこと(自由な働き方といわれることもある)を十分に理解することができず、ひいては企業内労働組合活動も適切に理解できないように思われる。
- 4) もちろん判例はいつも特定事例であるが、それは規範的な枠組みを強める。とくに残業についての判例はそうである。
- 5) 伝統的にブルーカラー組合員に対しては数々の労使協議を重ねてきた製造業の労働組合も、幹部候補生の組合員については、あまり労使協議をしておこなったように思われる。
- 6) 本節で主として利用するのは、組合員については、①労働政策研究・研修機構の調査の個票、②連合総研がおこなっている「勤労者短観」の個票、ユニオンリーダーについては、③「第4回次代のユニオンリーダー調査」(労働調査協議会、2015)である。①の「二次分析」に当たり、労働政策研究・研修機構[JILPT データ・アーカイブ]から「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」(調査シリーズ No. 89-1、以後「JILPT 調査」と表記)個票データの提供を受けた。②の「二次分析」では、東京大学社会科学研究所附属

- 社会調査・データアーカイブ研究センター SJJ データアーカイブから「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2017.4」(連合総合生活開発研究所、以後、「勤労者短観 a」と表記)および「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2017.10」(以後、「勤労者短観 b」と表記)の個票データの提供を受けた。②の調査は首都圏と関西圏に住む 20-64 歳の民間企業労働者である。また、性・年齢階層・雇用形態別の分布は「平成 24 年就業構造基本調査」の分布割合を反映したランダムサンプリングであるが、①と異なり、サンプル自体に高学歴者が多い点は留意しておく必要がある。なお、利用したサンプルはすべて 60 歳未満に限定した。もちろん、データ分析にあたっての責任は全面的に筆者に帰する。③は 5~10 年先の組合活動を中心的に担うと期待される組合役員を対象としており、44 歳以下に限定されている。
- 7) どの職種を「ブルーカラー」とすべきが容易ではないが、「技能工・生産工程」と「保安」とすると、JILPT 調査によれば、全体の 19% に留まる(社内の組合に属している者)。
 - 8) 特に断らない限り、60 歳未満の雇用労働者で社外組合の組合員を含む。
 - 9) もっとも公務労働のリーダーたちは成果主義に懐疑的である。
 - 10) 「大いに影響力がある」の数字。「やや影響力がある」は除く。
 - 11) 賃金には春闘などによる波及効果がある可能性は高いが、今までの実証研究では定着率以外の効果が確認できていない。
 - 12) サンプルを 60 歳未満の正社員に限定して、組合の必要感について順序ロジットモデルで推計したところ、組合員は非組合員に対して 1% 水準で有意に組合の必要感が強い。他方、パートではその効果は確認できなかった。説明変数は、後述の注 20) と同様である。なお、「わからない」と答えたサンプルは除外している。
 - 13) ほかにコントロール変数として、週労働時間、業種、職種、企業規模、学歴を用いた。なお、年収はそれぞれの中央値で代表させた。
 - 14) 使用したサンプルは、年収があり週労働時間が 30 時間以上の 60 歳未満の正社員である。コントロール変数として、性・年齢・年齢の二乗・勤続年数・勤続年数の二乗・従業員規模・職種・学歴・業種・週労働時間(対数)・年収(対数)をとった。なお、週労働時間と年収については、それぞれの範囲の中央値とみなし、対数転換した。なお、サンプルを職位で限定することができなかったこと、組合員ダミーの区分が異なりベースが「組合員経験もない人」であることなど若干の違いがある。交差項を入れないときには現在組合員である人は 6.8% 年収が多く、交差項を入れた時は組合員であることについての有意性がなくなり、交差項が 1% 水準で有意で組合員は勤続 1 年あたり 0.8% のプラスの差があった。なお、説明変数は細部の分類は同じではないが基本的に JILPT 調査と同じである。
 - 15) 仕事と生活の満足度は 5 段階評価であり、利用したサンプル数は 1156、今の仕事については、4 段階評価である(「わからない」のサンプルは除外)。コントロール変数として、性・年齢・年齢の二乗・従業員規模・職種・学歴・業種・週労働時間(対数)・年収(対数)をとった。サンプル数が項目によって 981 から 1118 の幅で異なる。推計方法は、いずれも順序ロジットモデルを用いた。
 - 16) 産別組織やナショナルセンターの活動については、中村(2009)を参照。
 - 17) 数字は、厚生労働省「平成 30 年労働組合基礎調査」からの筆者による概算である。もちろんこれ以外に、コミュニティユニオンや少数派組合などがある。

- 18) もう一つの組織化努力として、大企業のグループ労連による組織化努力がある。とくに、トヨタ労連は高い成果を挙げている。ただ、これは一般的にはそれほど成功していないように思われる。日産労連は近年大きくその組織員数を減らしている。また、コミュニティユニオンは駆け込み寺の機能に留まり、周辺の労働組合に留まっている。
- 19) ほかに東京都立労働研究所 (1983)、中村・佐藤・神谷 (1988)、鈴木・早川 (2006)、岩崎 (2015) を参照のこと。
- 20) なお、パートタイマーの組合員についても、権利と義務の関係から月額800円を徴収するが、交付金を支給することで、実質の会費負担を労働時間に応じて軽減している (たとえば週20時間未満の場合、実質会費は150円)。
- 21) 岩崎 (2015: 106-128)「補論2 UA ゼンセン」。
- 22) 非正規化への対応としてはあるが、JP労組もパートタイム労働者の組織化に一定の成果を挙げている。
- 23) 紙幅の制約から論じることができなかったが、職場重視の労働組合活動に大きな変化は見られない。ただ、従来の中心が製造業大企業から多様化し、第3次産業比率が高くなっているのが現実であろう。たとえば連合総合生活開発研究所 (2016b) を参照されたい。
- 参考文献**
- 稲上毅編 (1995)『成熟社会のなかの企業別組合』日本労働研究機構。
- 岩崎肇 (2000)『日本の労働組合の現状と課題』社会生産性本部生産性労働情報センター。
- (2015)『改訂増補第4版 日本の労働組合——戦後の歩みとその特徴』(公財)日本生産性本部 生産性労働情報センター。
- 禹宗杭 (2003)『「身分の取引」と日本の雇用慣行』日本経済評論社。
- 呉学殊 (2011)『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤』日本労働政策研究・研修機構。
- 厚生労働省 (2000)『平成12年労働組合活動実態調査』。
- (2001)『平成13年労働協約等実態調査』。
- (2016)『平成28年労働組合活動等に関する実態調査』。
- (2018)『平成30年労働組合基礎調査』。
- 産別の組織形態と機能研究会 (2008)『UIゼンセン同盟の組織形態と機能に関する研究報告書』労働問題リサーチセンター。
- 白井泰四郎 (1968)『企業別組合』中央公論社。
- 鈴木玲・早川征一郎編著 (2006)『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房。
- 橋本俊詔・連合総合生活開発研究所編 (1993)『労働組合の経済学——期待と現実』東洋経済新報社。
- 東京都立労働研究所 (1983)『中小企業分野における産業別労働組合』。
- 中村圭介 (2009)『産業別組織とナショナルセンター——連帯と協同』久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房 252-275頁。
- 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。
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編 (2005)『衰退か再生か——労働組合活性化への道』勁草書房。
- 仁田道夫・日本労働組合総連合会編著 (2015)『これからの集団的労使関係を問う——現場と研究者の対話』エイデル研究所。
- 久本憲夫 (1998)『企業内労使関係と人材形成』有斐閣。
- (2011)『個別労働紛争における労働組合の役割』『日本労働研究雑誌』No. 613, 16-28頁。
- (2012)『日本の企業別組合をどう認識するか』『日本労働法学会誌119号』6-22頁, 法律文化社。
- (2015a)『労使関係と雇用関係』『日本労働研究雑誌』No. 657, 24-25頁。
- (2015b)『日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷、そして課題』『日本労働研究雑誌』No. 661, 4-14頁。
- (2018)『新・正社員論』中央経済社。
- 編著 (2009)『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房。
- 藤村博之 (2009)『企業別組合——労使協議制の現状と労組への期待』久本憲夫編著『労使コミュニケーション』ミネルヴァ書房 229-251頁。
- 本田一成 (2017)『チェーンストアの労使関係——日本最大の労働組合を築いたZモデルの探求』中央経済社。
- 前浦穂高 (2015)『非正規労働者の組織化の胎動と展開——産業別組合を中心に』JILPT Discussion Paper 15-01。
- 森建資 (1988)『雇用関係の生成』木鐸社。
- (2003)『雇用関係の変化をどのようにとらえるか』社会政策学会編『社会政策学会誌第9号 雇用関係の変貌』法律文化社, 3-25頁。
- 連合総合生活開発研究所 (2009)『「非正規労働者の組織化」調査報告書』(主査:中村圭介)。
- (2016a)『労働組合の基礎的な活動実態に関する調査研究報告書』(主査:仁田道夫)。
- (2016b)『労働組合の職場活動に関する研究委員会報告書』(主査:橋元秀一)。
- (2017a)『第33回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」報告書』。
- (2017b)『第34回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査」報告書』。
- 労働政策研究・研修機構 (2007)『労働条件決定システムの現状と方向性——集団的発言機構の整備・強化に向けて』。
- (2016)『非正規労働者の組織化と労働組合機能に関する研究』JILPT資料シリーズNo. 174。
- 労働調査協議会 (2015)『「第4回次代のユニオンリーダー調査」調査報告』(『労働調査』2015年7月号)。

ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授。
最近の主な著作に、『新・正社員論』(中央経済社, 2018年)。労使関係論, 社会政策論専攻。