

# 労働組合へ加入する要因は何か？

## ——オープンショップ制労組の事例研究より

西尾 力

(國學院大學大学院博士後期課程)

本研究はオープンショップ制の労組の事例を用いて、労働者が労働組合に加入する要因を探求したものである。調査にあたっての基本仮説は、組織率低下に関する4つの先行研究の中から組合魅力度の低下説（組合活動活性化⇒魅力度アップ⇒組織率の向上）の検証とした。調査対象は、組織率が2018年1月末現在30.7%まで低下しているオープンショップ制のA大学教職員組合をとりあげた。この組合では組織率の高い支部（職場）と低い支部（職場）があり、それらの間における組合加入条件や状況、組合活動の違いを、組合役員及び組合員への質問紙調査やインタビュー調査等で比較した。その結果、組合活動を活性化し、魅力的な組合活動を組織内外にて展開することが、組織率向上には不可欠であるという仮説——1980年代のUI運動時代から労働界に立てられてきた議論を再考する必要がある。この仮説は、オープンショップの労働組合が組織拡大を図るにあたって成り立っていない、という結論に至る。つまり、組織率の高低は、入社時（新入社員研修時）やその後の職場配属時に、職場の組合役員から誘われているから、皆が入っているから、という同調行動に大きく影響を受けている。したがって、今後、労組組織率低下の要因と対策を検討するにあたり、この同調行動仮説が一般化できるものなのか、検証していく必要がある。

### 目次

- I 問題関心
- II 4つの仮説
- III 本研究の仮説と調査対象・手法
- IV 組合活動の活性化度
- V 職場の人間関係と労使関係
- VI 組合加入の3つの要因
- VII 本研究の発見と意義

### I 問題関心

本研究はオープンショップ制<sup>1)</sup>の労組の事例を用いて、労働者が労働組合に加入する要因を明らかにしようとするものである。

日本の労働組合の組織率は、1980年代から問

題視されるようになった。1970年代までは組織率は30%台を維持していたものの、1980年代に入るとそこから徐々に低下しはじめた。2018年は17.0%と最低を更新しており、組織率の低下に歯止めがかからない。

2015年から3年間、組合員数は増加に転じてはいるものの、分母となる雇用者数での女性と高齢者の増加の伸び率には追いつけず、組織率の低下は止まらない。

原点に戻って、組合活動の現場から、組織力（率）の低下の原因と対策を探る必要があるのではないか。そのためには、組織率低下に一番シビアに直面しているオープンショップ制の労組に着目するのが良いだろう。

それは何故か？

オープンショップ制は、他のユニオンショップ制やクローズドショップ制と違って、組合に加入する・しないが、労働者側の自由、自主性に任される組織である。そのため、単組内および単組間の組織率の高低が、どのような組合活動の違いによって生じているのかを探ることが可能で、組織率低下の要因を明らかにできるのではないかと。

したがって、本研究ではオープンショップ制の労組を選択する利点を重視したいので、ユニオンショップ制とクローズドショップ制のケースについては取り扱わない。

## II 4つの仮説

組織率低下に関する先行研究は、図1のように「外的環境」側に原因を求めるものと「内的環境」側に求めるものとに分けられる。さらに、「内的環境」説側も、「企業別組合の限界」「組織化努力の不足」「組合魅力の低下」の3つに分類される。

「外的環境」説の視座(図1の上段)は、桑原(1984)や神代(2003)らに代表されるものであり、産業構造や雇用構造の変化に着目するものである。この説に立つと、労働組合として主体的対処策を生み出すのは困難となる。外的環境の変化を待つ以外ないからである。

「内的環境」説の1つ目の視座(図1下段左側)は、「企業別組合の限界」を指摘するものである。その代表は河西(1989)と熊沢(2013)である。

熊沢(2013)は、「企業別組合は、正社員の傍らで働く非正規労働者(基本的に非組合員)の処遇を総じて守備範囲外としてきました」(熊沢2013:138)、「総じて雇用保障や賃金についての

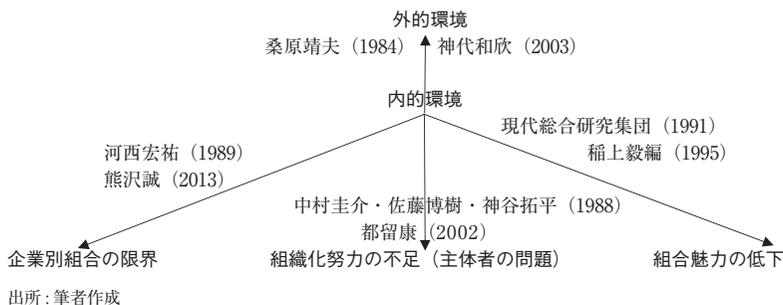
差別的処遇の容認です」(熊沢2013:142)、「企業が法をすり抜けてさえ非正規労働者の雇用を差別していることに、組合は共謀しているのです」(熊沢2013:143)と指摘し、「いずれ既存の企業別組合は、企業経営に溶けて衰退の一途をたどる運命なのです」(熊沢2013:184)と、企業別組合による非正規労働者の「組織化の限界」を語る。

この視座から労働界にカルチャー・ショックをもたらした『連合評価委員会〈最終報告〉』(2003)が生まれたと考えられる。働く者の意識改革(自らの本質を問直す)を通して、企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略や働く側の視点からの「新しい賃金論」を求めている。その上で企業内での組合活動から社会運動へと脱皮すること、そのために組織を作り直すこと、企業別組合運動であるが故に、資本の論理との違いが希薄化し、労働組合の存在価値が失われ、低迷・衰退していること、それが故に組織率が低下している、としている<sup>2)</sup>。

本研究はこの「企業別組合の限界」説にも立たない。日本の雇用慣行から必然となった企業別組合の形態が、すべての問題の根源とされ、組織率を高めている企業別組合の労組や職場組織が存在することや、西欧の産業別組織でも組織率が低下している現実が無視されるためである。また、連合評価委員会の最終報告のスタンスにも立たない。企業別組合に対する自己否定的な論理からは、多数の企業別組合内の役員共の共感と行動変革は、呼び起こせないと考えるからである。

「内的環境」説の2つ目の研究視座(図1下段中央)は、労働組合自身の「組織化努力の不足(主体者の問題)」を指摘するものである。その代

図1 組織率低下要因の研究視座の方向



表は中村・佐藤・神谷（1988）である。「なぜ組織率が低下し続けているのか。よくいわれるように労働組合離れがおこっていることが原因ではない」（中村・佐藤・神谷 1988：212）として、その原因を「一つの企業の正規従業員のみを組織する企業別組合。企業別組合、あるいは地域組織が権限をにぎり、効率的な分業を阻害してきた構造。暮らし向きがよくなった労働者」（中村・佐藤・神谷 1988：213）だと指摘する。

都留（2002）の指摘もこの視座と言ってよいであろう。組織率の低下の原因に新規労働組合の組織率の低下をあげ、労働組合自身の組織能力の低下を指摘する。

当該仮説は、組織率低下の原因を労組側の組織化努力の不足（主体者の問題）に見ようとするものであり、組合員との関係性で捉えるものではない、との判断から除外する。

「内的環境」説 3つ目の視座（図1下段右側）は、「組合魅力の低下」に原因を求めるものであり、1980年代のユニオン・アイデンティティ（UI）運動を総括する中から生まれている。

現代総合研究集団（1991）は、「労働組合の衰退が議論されている。その背景には、①未組織労働者の増大、すなわち労働組合の組織率の低下と②組織セクター内部における組合員の組合離れがある。……組織化を進めたり組合員の組合離れを解消するためには、組織化のために積極的に資源を投入するだけでなく、同時に組合員にとって魅力的な労働組合が存在していなくてはならない。後者の存在があってはじめて、未組織労働者が組合結成意欲を持つことになる。すなわち、組合の組織拡大を行うためには、組織化努力とともに、組織セクター内部に魅力的な労働組合をつくりあ

げることが求められる。労働組合の量的な拡大のためには、組織セクター内部における労働組合の質的な向上が必要なのである」（現代総合研究集団 1991：1）としている。

この「組合魅力の低下」仮説こそ、筆者も80年代に組合役員として深くかかわり取り組んだ運動であった。労働組合運動改革の本質を突いた取り組みであったと思われるのに、組織率向上に結びつくことなく終息していった。単なるブームとして総括されるのではなく、未来につながる原因究明が待たれているものである。

### Ⅲ 本研究の仮説と調査対象・手法

よって本調査では、Ⅱで取り上げた4つの仮説の中で「組合魅力度の低下」説（組合活動活性化⇒魅力度アップ⇒組織率の向上）を基本仮説とした。

調査対象として組織率が2018年1月末現在30.7%まで、低下しているオープンショップ制のA大学教職員組合をとりあげた。この組合では組織率の高い支部（職場）と低い支部（職場）があり、それらの支部間における組合に加入した条件や状況、組合活動の違いを比較調査すれば、組織率高低の因果関係が明らかになるのではないかと考えたのである。

この仮説を検証するために、組合役員への質問紙調査とインタビュー調査、組合員への質問紙調査、人事部へのインタビュー調査などを行った<sup>3)</sup>。質問紙調査の回答率等の結果は表1、2に示している通りである。

「組織率の高い支部群」は表2に示したf + g支部（破線囲み）、それ以外のa + b + c + d + e + h支部が「組織率の低い支部群」とカテゴライズした。

表1 組合役員及び組合員の組織率の高い支部群と低い支部群別回答率

カテゴリー名	組合役員			組合員		
	回答数	役員総数	回答率	回答数	組合員総数	回答率
組織率の高い支部群	15	17	88.2%	54	163	33.1%
組織率の低い支部群	17	22	77.3%	130	254	51.2%
不明	1					
全体	33	39	84.6%	184	417	44.1%

出所：筆者作成

表2 職種別・支部別質問紙回収率と組合員組織率

		回答数	組合員数	回答率	組合員組織率	対象従業員数
大学教員 (d 支部)	a キャンパス	3	19	15.8%	11.5%	724
	b キャンパス	8	43	18.6%		
	c キャンパス	2	21	9.5%		
小計		13	83	15.7%		
付属校教員	f 支部	7	51	13.7%	82.3%	62
	g 支部	47	112	42.0%	93.3%	120
	h 支部	10	24	41.7%	61.5%	39
	不明	2	—	—		
小計		66	187	35.3%		
専任職員	a 支部	73	99	73.7%	35.3%	325
	b 支部	13	18	72.2%		
	c 支部	15	20	75.0%		
	e 支部	0	10	0.0%	18.2%	55
	付属校 (f, g, h 支部所属)	3	—	—	—	—

出所：筆者作成

#### IV 組合活動の活性化

確かに、「組織率の高い支部群」と「組織率の低い支部群」との間に、組合活動の内容に違いがあることが読み取れる。

表3の「役員になって『良かった点』」で、破線囲みした「友達・仲間ができた」「理事や管理職と知り合えた」「学校の経営情報などを知り得た」「組合活動の大切さが理解できた」において、「組織率の高い支部群」は回答の値が高く、「組織率の低い支部群」は低くなっている。

さらに、表4の「役員になって『まいった点』」でも、破線囲みした「仕事が疎かになる」「平日の時間外に時間を採られる」「休日に組合活動をしなければならない家族から文句を言われる」にお

いて、「組織率の高い支部群」の回答の値が「組織率の低い支部群」より高い。

組合役員になって「良かった点」と「まいった点」に示された、組織率の高低での回答率のギャップから、組合活動の活発さに違いがあることが読み取れる。

ところが、「組合加入したきっかけ」となると、組織率の高低での違いが見られなくなる。

表5、6の破線枠で示したところは、組合役員と組合員共に「組合加入のきっかけ」の理由を尋ねた、回答上位3つの理由である。

順位と回答割合に多少の違いは見られるものの、回答上位3つ（「役員から声を掛けられて」「職場の人が入っているから」「当然加入するものだと思ったから」）を選択していることに、組織率の高低での違いは見られない。

表3 役員になって「良かった点」(MA)

	合計	Q3. 組合役員になって「良かった点」									不明
		人脈が広まった	友達・仲間ができた	理事や管理職と知り合えた	学校の経営情報などを知り得た	知識・見識が広がった	リーダーシップが身についた	コミュニケーション力がついていた	組合活動の大切さ等が理解できた	その他	
全体	33	14	4	4	10	25	1	0	13	1	0
	100.0	42.4	12.1	12.1	30.3	75.8	3.0	0.0	39.4	3.0	
組織率の高い支部群	15	6	4	3	6	13	1	0	8	0	0
	100.0	40.0	26.7	20.0	40.0	86.7	6.7	0.0	53.3	0.0	
組織率の低い支部群	17	7	0	1	4	12	0	0	5	1	0
	100.0	41.2	0.0	5.9	23.5	70.6	0.0	0.0	29.4	5.9	

出所：筆者作成

表4 役員になって「まいった点」(MA)

	合計	Q4. 組合役員になって「まいった点」							
		組合員から不平不満を言われる	管理職に良い顔をされない	仕事が疎かになる	人事評価が低下する	平日の勤務外に時間をとられる	休日に組合活動をしなければならず家族から文句を言われる	その他	不明
全体	32 100.0	1 3.1	1 3.1	5 15.6	0 0.0	21 65.6	3 9.4	10 31.3	1 3.1
組織率の高い支部群	15 100.0	0 0.0	0 0.0	4 26.7	0 0.0	11 73.3	3 20.0	3 20.0	0 0.0
組織率の低い支部群	16 100.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3	0 0.0	9 56.3	0 0.0	7 43.8	1 6.3

出所:筆者作成

表5 組合役員の組合加入したきっかけ (MA)

	合計	Q1. 組合加入のきっかけ										
		役員から声をかけられて	説明会があったから	同期が入ったから	職場の人が入っているから	相談したことがあったから	利用したい共済サービスがあったから	当然加入するものだったから	ほとんどの人が加入しているから	なんとなく加入した	その他	不明
全体	33 100.0	18 54.5	2 6.1	4 12.1	15 45.5	1 3.0	0 0.0	11 33.3	7 21.2	2 6.1	3 9.1	0 0.0
組織率の高い支部群	15 100.0	9 60.0	1 6.7	1 6.7	6 40.0	0 0.0	0 0.0	6 40.0	6 40.0	0 0.0	1 6.7	0 0.0
組織率の低い支部群	17 100.0	9 52.9	1 5.9	3 17.6	9 52.9	0 0.0	0 0.0	5 29.4	1 5.9	2 11.8	2 11.8	0 0.0

出所:筆者作成

表6 組合員の組合加入したきっかけ (MA)

	合計	Q1. あなたが組合に加入したきっかけは何でしたか										
		役員から声をかけられて	説明会があったから	同期が入ったから	職場の人が入っているから	相談したことがあったから	利用したい共済サービスがあったから	当然加入するものだったから	ほとんどの人が加入しているから	なんとなく加入した	その他	不明
全体	174 100.0	77 44.3	9 5.2	16 9.2	51 29.3	4 2.3	1 0.6	59 33.9	14 8.0	10 5.7	16 9.2	10 5.8
組織率の高い支部群	52 100.0	23 44.2	2 3.8	5 9.6	19 36.5	0 0.0	0 0.0	22 42.3	12 23.1	2 3.8	2 3.8	2 3.8
組織率の低い支部群	122 100.0	54 44.3	7 5.7	11 9.0	32 26.2	4 3.3	1 0.8	37 30.3	2 1.6	8 6.6	14 11.5	8 6.6

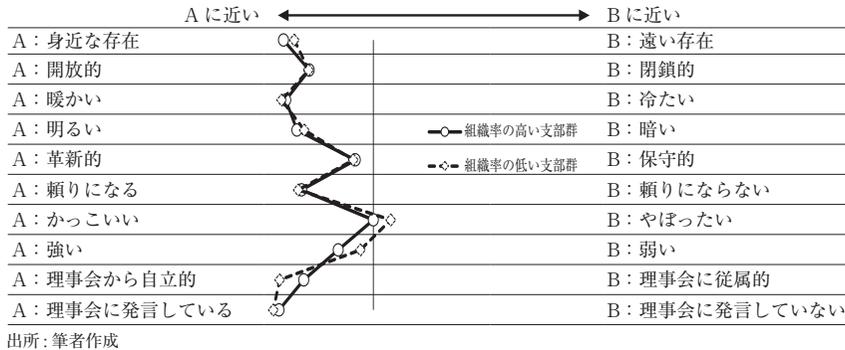
出所:筆者作成

さらに、組合員の組合イメージも、組織率の高低での違いは見られない。

表7は「A 大学教職員組合のイメージは A, B のどちらに近いですか」という5段階評価 (Aに近い, ややAに近い, どちらでもない, ややBに近い, Bに近い) の回答を、(「Aに近いサンプル数×

+ 100」+ 「ややAに近いサンプル数× + 50」+ 「どちらともいえないサンプル数× 0」+ 「ややBに近いサンプル数× - 50」+ 「Bに近いサンプル数× - 100」) ÷ 全サンプル数の計算式で平均を出して、SDスコア (semantic differential: 意味差判別) を求め、それをグラフにしたものである。

表7 組合員の組合イメージ (SD スコア)



組織率の高低で、組合員の組合イメージには見られない。

さらに、組合員質問紙調査の設問の「あなたの職場の支部委員が誰なのかを知っていますか」と「あなたの支部の中央委員が誰なのかを知っていますか」と「あなたはA大学教職員組合の活動を把握していますか」の設問を合成して「認知度」とした。「あなたは組合役員と対話する機会はどのくらいですか」と「あなたは組合役員から組合活動への参加を呼びかけられますか」と「あなたの支部集会への参加度合いをお聞かせください」と「支部集会はよく開催されていますか」の設問を合成して「接触度」とした。

「組合役員はあなたの声を聴いてくれていると感じますか」と「A大学教職員組合のイメージはA, Bのどちらに近いですか」の「1. 身近な存在/遠い存在, 2. 開放的/閉鎖的, 3. 暖かい/冷たい, 4. 明るい/暗い, 5. 革新的/保守的, 6. 頼りになる/頼りにならない, 7. かっこいい/やぼったい, 8. 強い/弱い, 9. 理事会から自立的/従属的, 10. 理事会に発言している/発言していない」の設問を合成して「好意度」としてスコア化<sup>4)</sup>した。

表8に示した通り、組合員の組合への認知度・

接触度・好意度においても、組織率の高低による違いは見られなかった。統計的検定も有意ではなかった。

## V 職場の人間関係と労使関係

全8支部の組合役員インタビュー調査から、「組織率の高い支部群」は「組織率の低い支部群」より、支部内での組合会議や労使交渉が活発に展開されていることが確認された。

しかし、それは表7, 8から推察されるように、組合員の評価を得るものとなっていない。日常的に組合活動の量や質(活性度)が高いことが、組織率の高低(違い)を説明するものとはなっていないのである。

「組織率の高い支部群」と「組織率の低い支部群」の組合活動の違いが生まれる原因・背景は、大別すると大学の教員、職員、附属校教員という三職種の違いによる、仕事の進め方、職場での関係性の作り方にあることが判った。

附属校教員の「組織率の高い支部群」での役員インタビュー時に、「職場づくりが教育づくりでもある」という発言がなされており、教員室も一

表8 組合員の労働組合への認知度・接触度・好意度スコア

	N	認知度 (平均)	接触度 (平均)	好意度 (平均)
全体	184	74.0	62.2	69.7
組織率の高い支部群	54	73.9	64.5	70.8
母平均:t検定(両側p値)		0.9442	0.3081	0.5885
組織率の低い支部群	130	74.1	61.2	69.2
母平均:t検定(両側p値)		0.9643	0.5327	0.7151

注: クロンバックの $\alpha$ 係数……認知度 0.725, 接触度 0.660, 好意度 0.903

出所: 筆者作成

箇所が集まっていて、教員間の関係づくり（ネットワーク）が濃密であることが、職場の仲間としての一体感を生み出し、それが組合員になることが当たり前の感覚でとらえられる基となっている、と推察された。

それが故に、h 支部では、支部執行部体制が崩壊してしまって、十数年前から支部としての組合活動が停止している状態にもかかわらず、いまだ組織率が 60 % 台を維持しているのは、付属校教員の職場の体質が、組織率低下の歯止めとなっている、という理由が判る。

一方、大学教員の職場の関係性は、教授会の開催は頻繁にあるようだが、個々人の専門性が違い、多様化・個別化していること。また併せて、大学教員の労働市場は外部労働市場の典型となっていること。そして、もはや支部執行部体制が完全に崩壊してしまっていて、入職する大学教員に組合加入を呼びかけることがなくなっていることが、11.5 %（2018 年 3 月末現在）<sup>5)</sup> まで組織率が低下した原因と言えらる。

なお、管理職支部においても支部体制はなく、個人のボランティア的貢献で続いているだけで、もはや組織としての体はなしていない。

職員支部は、今のところ支部三役と中央委員の選出はされていて、毎月の中央委員会への中央委員の出席や、定期総会、総決起集会兼大衆団交、臨時総会など年 3～4 回の行事への出席、中央委員会主催の新入職員歓迎会や退職者慰労会、さらには支部でのレク活動、支部集会等が催されていて、組織的活動が継続されているが、参加者は限定されていた。

この組合役員インタビュー調査から、「組織率の高い支部群」での組合加入にあたって、最大の要因である「役員から声を掛けられて」「職場の人が入っているから」「当然加入するものだと思ったから」を必然とさせるものは、職場の人間関係の密度（社会関係資本度の高さ）であり、それが組合加入に強く影響をもたらしていることが示された。

一方、組織率の低さの要因は、大学教員支部に典型的に見られた、職場の人間関係の希薄さ（社会関係資本度の低さ）から説明される、と推察された。

またその一方で、「組織率の低い支部群」では、

「組織率の高い支部群」での組合員の組合加入のきっかけの理由で 4 位にくる「ほとんどの人が加入しているから」が 23.1 % あるのに対して、「組織率の低い支部群」は 1.6 % と低い中で、数少ない例ながら組合加入者が生まれているのは、何故だろうか。

それは、他人が何と言おうと、自分の安全・安心のためにも労働組合は必要なものである、との個人的な確信の意識が働き、組合加入という行為が生まれるのではないかと解釈される。組合員への質問紙の自由記述「組合に加入した（加入している理由）」への回答を KJ 法で整理したところ、トップにくるのが「組織率の高い支部群」では「何となく」（29 件中 5 件）に対して「組織率の低い支部群」では「当然、当たり前」（70 件中 11 件）ということからも判断される。

しかし、だからといって、労働組合は必要なんだという個人的な確信だけでは、組合活動に積極的に関与するということにも結び付かない。それは、自分のために万が一の保険として労働組合に加入しているため、仲間（集団）や利他のための組合活動に積極的に関与することにまでには至らない。それが故に、インタビューでも示されたように、組合役員が、組合員が組合活動に参加しないことを嘆く事態になっているのではないだろうか。

さらに、A 大学人事部へのインタビューで、教職員組合に対するスタンスに、複数組合の存在もあってやむを得ないものと思われるが、クールな対応が明らかとなった。また、労働組合という存在を経営資源として積極的に活用していくという経営戦略性に欠ける労使関係にある、とも推察された。

オープンショップ制の労組の場合、協調的な労使関係にあるかどうか組織率に関連することは、組織率の高い（88～100%、平均 97%）自治労傘下の 12 労組を調査した槇（2017）でも明らかにされている。

組合加入にあたり新入職員研修時（業務時間中）に組合の説明会を設けることが出来たり、来賓として市長の参加を得た新入職員歓迎会を開催したりして、労使関係が良好であることを暗示する入職時の勧誘活動が、組合組織加入率を高めることを明らかにしている。

併せて、オープンショップ制ながら専任教職

員の組織率が100%であるB大学教職員組合の事例(組合加入書を取らずとも組合費がチェックオフされる関係)<sup>6)</sup>からも明らかである。そこには、それを容認する理事会及び人事部側に、「企業別組合は、……労働生産性の向上に親和的な体質の組織である」<sup>7)</sup>との認識があり、活かしているからであろう。

## VI 組合加入の3つの要因

以上の量的・質的調査結果をまとめると、組合加入の決め手としての要因が3つ考察された。

1つ目は、組合役員も組合員も組合に入ったきっかけについての一番の理由は、「組織率の高い支部群」「組織率の低い支部群」共に、「役員から声をかけられた」であった。また、組合加入のきっかけの上位3つの理由は、順位の違いは見られるものの、組合役員も組合員も共通していて、どちらかという与他人からの働きかけ等で組合に入ったものであること。組合加入の多くは、主体性に欠ける、受動的な行為であること。

したがって、入職したばかりの段階で存在する労働組合の活動内容の良し悪しや、配属された職場や支部での組合活動の量や質をただちに見極めることなど出来るわけもないとすれば、組合に入るか入らないかは、入職した時に組合加入の声が掛けられたかどうかである、と推測された。

組合加入をもたらす要因は、「ほとんどの人が加入しているから」「職場の人が入っているから」との同調行動と、「当然入るものだと思ったから」との当為意識が、組合加入を促進させるものであり、組合活動の量や質の違いや、組合活動が生み出している成果の違いからではないことが明らかとなった。

2つ目は、「組織率の高い支部群」での組合活動の量と質は、「組織率の低い支部群」と比べて、確かに高いものが展開されている。しかし、それが組合員の組合イメージや認知度・接触度・好意度を高めるものとなっていないことが明らかとなった。「組織率の高い支部群」では、組合役員は組合活動に積極的に取り組んでいるものの、組合員の組合活動への評価に結びつかない。

むしろ、組合活動の量も質も低い「組織率の低

い支部群」の組合員の方が、質問紙調査の回収率(「組織率の高い支部群」33.1%、「組織率の低い支部群」51.7%)に見られるように、組合活動に注目し、情報をしっかりと掴んでいる。組合への参画・関与度の高さ、絆の深さが認められた。

これは、少数派組合の職場の中で組合員であり続けるには、また、少数派職場であえて組合に加入するには、労働組合という組織との関わりにおいて、労働組合の必要性や発揮機能に関する個人的な確信が必要であり、そこから必然的に生まれるものと推察された。

そして3つ目、それは、組合役員だけでなく組合員も含めて、入社時にタイミングを逸することなく集中的にみんなで声を掛けるといふ、ほんの少しの努力をするということである。

## VII 本研究の発見と意義

以上の考察から、本研究での結論は、組合活動を活性化し、魅力的な組合活動を組織内外にて展開することが、組織率向上には不可欠である(組合活動活性化⇒魅力度アップ⇒組織率の向上)、という1980年代のUI運動時代から労働界に立てられてきた議論を再考する必要がある。このような仮説は、オープンショップの労働組合が組織拡大を図るにあたって、成り立っていない。

むしろ、オープンショップの労働組合の組織拡大には、入社時(新入社員研修時)やその後の職場配属時に、職場の組合役員から誘われているかどうかに関わることも、また、その誘い方が重要で、組合に入るのがさも当然のように誘われ、自然に加入書が渡されて、その場およびその後に組合役員が訪れて確実に回収しているかどうかに関わっている。労働組合に加入するという行為は、同調行動によってもたらされている可能性がある、ということである。

さらに、今回の調査の中から、組織率の違いは、仕事の進め方や職場の在り方、職場での参加・交流・信頼(社会関係資本)とも関連している。オープンショップ労組の組織率の高低は、それが良いか悪いかの運動論的判断は別にして、労使関係(対立的か協調的か)に強く影響を受けている。そ

の中で、職場の社会関係資本が劣化しているにもかかわらず、また、対立的な労使関係イメージにも影響を受けることなく、少数ながらも組合への加入が観察された。このようなケースでは、「労働組合は必要なんだ」との当為意識が大きな要素になっている、と推察された。

よって今後の課題は、本研究から導き出された、オープンシヨップ制の労働組合における組合加入の要因は、同調行動に大きく影響を受け、そこから組合加入が生まれているとの同調行動仮説が、一般的に成り立つものなのか、検証を続けていくことが求められる。

- 1) 日本のオープンシヨップ制の労組の割合は、厚生労働省の「平成25年(2013年)労働組合活動等に関する実態調査」の単位組合集計によれば33.8%である。組合員の割合は、データとしては少々古い、労働大臣官房政策調査部(1994)に基づけば、ユニオンシヨップ制のもとにある組合員の割合は23.7%である。この構成割合が今も続いているとすれば、2018年度の厚生労働省の「労働組合基礎調査」による単一労働組合集計の組合員数は1007万人であるから、その割合で計算すれば、現在も239万人がオープンシヨップ制の組合員と推測される。決して無視できる割合ではない。
- 2) 『連合評価委員会〈最終報告〉』(2003)は、企業別組合主義からの脱却を薦める。具体的には、第一に、企業別組合中心から産業別組織、ナショナルセンター、地域組織の強化に向けて、人や配置や財政の配分を見直し、それぞれの組織の役割分担を再度明確化すること。第二に、同時加盟・複数帰属を可能にする柔軟な仕組み作りの実現に向けた諸規則の改定を求める。同時加盟・複数帰属とは、ある企業別組合に加盟しながら地域のパートユニオンにも加盟することや、失業しても何らかのかたちで組合員資格を継続させ、就職支援のようなサービスを労働組合から受けることができるようにすること。第三に、地域や職種などによるニーズの差を認め、それぞれのニーズに応じた活動を支援する仕組みをつくることが求められる、とする。第四に、組織化戦略における各組織の役割分担の明確化が必要である。それと同時に新たな組織化の戦略を構築させ、柔らかな仕組み作りをすることが求められる。そのなかで、パート組合、職能別組合、地域ユニオン、サイバー・ユニオンの取り組みをより具体的に進めていくことが重要。併せて、企業別組合以外の形態の組合が、自立して活動できるように、育成・支援することが大切である、とする。
- 3) 本研究では、A大学教職員組合での組合役員と組合員への質問紙調査の他に次のような調査を実施している。
  - ・8支部各1名の支部役員と本部役員2名(委員長、書記長)の計10名へのインタビュー調査(2018年2~6月実施)
  - ・人事部へのインタビュー調査(2018年7月17日実施)
  - ・組合本部での組合ニュース等の文献資料の収集
  - ・組織率の高い(ほぼ100%と言われる)B大学教職員組合に関する(B大学教職員組合を熟知する組合員への)インタビュー調査(2018年6月1日実施)
  - ・A、B大学教職員組合の組合活動のバックボーンを把握すべく、両組合が加盟する上部団体本部役員へのインタ

ビュー(2018年4月19日実施)

- ・A、B大学教職員組合調査で収集できなかった、新入社員時の組合加入の理由や状況、組合脱退する理由や状況のデータを補完するために、新入社員時に加入し、その後約1年で組合脱退したC労組の元組合員へのインタビュー調査(7月20日)
  - ・企業合併でオープンシヨップに移行し、組織率を低下させるIT系D労働組合の委員長へのインタビュー
- 4) 「認知度」「接触度」「好意度」の設問の値の合成とは、各設問の回答を順位回答に置き換えて、次のように100点満点に換算しなおしたものである。「認知度」を例に示すと、Q2、Q3は選択肢が3つあるので、1選択肢あたり $33.3 \div 3 = 11.1$ とする。Q4、のみは選択肢が4つあるので、1選択肢あたり $33.3 \div 4 = 8.33$ とする。仮に、Q2=1、Q2=2、Q3=3との回答があった場合は、回答は選択肢番号の低い方が肯定的回答になるので、Q2=3、Q2=2、Q3=1とひっくり返す。そこに先ほどの各項目の1選択しあたりの数値をかけてその値を合計する。よって、「認知度」は $(3 \times 11.1) + (2 \times 11.1) + (1 \times 8.33) = 68.83$ となり、これをこの回答者の持ち点としてスコアとする。「接触度」と「好意度」も同じ計算方式によって、スコア化したものである。
  - 5) A大学教職員組合は組合結成後10年(1964年)で、「ほぼ100%の組織率を誇るころまで成長・発展」(『全A十年のあゆみ』1964、p.1)しており、大学教員支部も同じく組織率100%であったと判断してよいだろう。
  - 6) 西尾(2019:84-85)
  - 7) 白井(1992:90)

#### 参考文献

- 稲上毅編(1995)『成熟社会のなかの企業別組合——ユニオン・アイデンティティとユニオン・リーダー』日本労働研究機構。
- 河西宏祐(1989)『企業別組合の理論——もうひとつの日本的労使関係』日本評論社。
- 熊沢誠(2013)『労働組合運動とは何か』岩波書店。
- 桑原靖夫(1984)『労働組合の産業的基盤』日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会、pp.510-541。
- 現代総合研究集団(1991)『労働組合活性化と組織拡大——労働組合活性化と課題に関する調査・単産間における連携・交流に関する調査報告書』社団法人現代総合研究集団。
- 神代和欣(2003)『産業と労使』財団法人放送大学教育振興会。
- 白井泰四郎(1992)『現代日本の労務管理 第2版』東洋経済新報社。
- 都留康(2002)『労使関係のノンユニオン化』東洋経済新報社。
- 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。
- 西尾力(2019)『労組組織率低下の要因と対策——A大学教職員組合の事例研究』法政大学大学院連帯社会インスティテュート『連帯社会第3号——2018年度修士課程集了者修士論文集』。
- 日本労働組合総連合会(2003)『連合評価委員会〈最終報告〉』。
- 槇一樹(2017)『労働組合の組織率減少に歯止めを掛けるために——若手非専従役員に注目して』法政大学院連帯社会インスティテュート『連帯社会——2017年度修士課程集了者修士論文集第2号』、pp.54-77。

にしお・つとむ 國學院大學大学院経済学研究科博士課程後期。j.union株式会社名誉会長、中小企業診断士、社会保険労務士。