

産業別労働組合の機能と19年間の 変化

李 旼 珍

(立教大学教授)

本稿は3つの目的を果たすものである。第一、産業別労働組合の重要な機能とされる、労働条件の改善にかかわる機能や組織化機能、産業政策の策定・実現機能、調査機能を中心に、これらの機能が果たされているか、その実態を把握・考察することである。第二、第一で把握した産業別労働組合の諸機能は19年前と比べ強まっているか、あるいは低下しているか、把握・考察することである。第三、産業別労働組合の機能遂行の具体的事例、すなわち情報労連の労働安全衛生に関する協議機能、基幹労連の中小組合の春闘指導機能、UAゼンセンの組織化機能の諸事例を取り上げ、当の産業別労働組合がどのような取り組みを通じて当の機能を果たしているか考察することである。本稿で明らかにされたのは以下である。第一、産業別労働組合の最も重要な機能とされる、産業別統一闘争や労働条件改善にかかわる機能を遂行する産業別組織は連合加盟産業別組織の半数以下である。しかし、調査活動、産業政策策定・実現活動、組織拡大活動は4分の3以上の産業別組織が広く遂行している。第二、産業別労働組合の諸機能は2019年に2000年と比べ強化と低下、両方の変化が見られる。組織化機能と産業政策の労使協議機能は強化されているのに対し、労働条件改善にかかわる機能と労働条件の最低規制機能は低下している。

目次

- I はじめに
- II 産業別労働組合の機能の実態——量的調査からみる
- III 産業別労働組合の機能の強化、あるいは低下？
——19年前と比較して
- IV 具体的事例から見る産業別労働組合の機能と活動
- V むすび

I はじめに

日本において産業別労働組合と呼ばれてきたものは、欧州型の産業別組合ではなく、独立性の強い企業別組合が産業別に連合した組織である。だが、春闘が始まってから、60年代と70年代に産業別労働組合の企業横断的な労働条件決定にお

ける機能に注目した研究がかなり出た。これらの研究は産業別交渉を行う産業別労働組合を取り上げて産業別交渉を分析する研究（小池1962；岡崎他編1971；氏原他編著1977b）と、企業別交渉における産業別労働組合の役割や産業別統一闘争としての春闘について取り上げている研究（小池1962；大河内編1965；氏原他編著1977a）とがある。

しかし、産業別交渉は1960年代半ば以降後退・終了していった（松村2015）。例えば、私鉄総連と私鉄大手13社及び中小との間に行われた中央統一交渉は、1967年に大手のみとの中央集団交渉に後退した¹⁾。1974年には、全国ビールとビール大手3社との統一交渉が終了した²⁾。このように産業別交渉が衰退していくにつれて、産業別交渉に関する研究が2010年代に出るまで30余年の

空白がある（松村 2015；川口 2014）。

一方、産業別交渉が衰退していった60年代と70年代は、春季に多くの産業別労働組合が結集して、賃上げを中心とする要求をそろえて提出し、産業別統一闘争をする、いわゆる春闘が日本の賃金決定制度として定着していった時期でもあった。そこで、春季に行う統一賃金闘争は産業別労働組合の最も重要な機能として分析されることになった。中村（1984）は、「労働条件とりわけその基本たる賃金をめぐる闘争を、いかにして産業別統一闘争たらしめるか」ということは、産業別労働組合にとって最も重要な機能」（中村 1984：124）であると述べる。

もちろん、統一賃金闘争以外に産業別労働組合の重要な機能領域がある。それは、企業別労働組合が単独では処理、解決することが難しい問題であるが、労働者の労働諸条件に大きな影響を与える領域である。中村（1984）によれば、産業別労働組合が機能を果たせる領域は合理化対策、政策制度闘争、組織化活動、共済活動などである。

特に組織化活動は、中小企業労働者を中心とした未組織労働者が多数存在している状況下で、産業別労働組合の機能（あるいは役割）として強調される。企業別労働組合は、未組織労働者の組織化に積極的に取り組むだけの意欲も、またその必要性もあまり持っていない（中村 1984）。したがって、未組織労働者の組織化は、産業別労働組合の役割とならざるを得ないということである。南雲・梅崎（2010）も、一般的に企業別労働組合は他企業の組織化には熱心ではないと指摘したうえで、春闘以外に日本の産業別労働組合の役割があり、とくに労働組合組織化に関してはその役割が大きいと強調する。さらに南雲・梅崎（2010）は、労働組合推定組織率の低下要因のうち、労働組合新設の勢いが後退し新設労働組合の増加率が低下したことは産業別労働組合の機能低下に因ると解釈できると主張する。

以上の議論を踏まえ、本稿は以下の3つの目的を果たすものである。

第一、産業別労働組合の重要な機能とされる、労働条件の改善にかかわる機能や組織化機能、産業政策の策定・実現機能、調査機能を中心に、こ

れらの機能が果たされているか、その実態を把握・考察することである。連合総合生活開発研究所（以下、連合総研）が2018年9月～2019年1月に実施した調査データ³⁾を用い、どのくらいの産業別労働組合がこれらの機能を遂行しているか、またどの水準の機能を遂行しているか、把握・考察する。

第二、第一で把握した産業別労働組合の諸機能は19年前と比べ強まっているか、あるいは低下しているか、把握・考察することである。連合総研（2001）⁴⁾の調査結果と前述した連合総研の調査結果を比較し、産業別労働組合の機能が全体的にどの方向に、すなわち強化の方向に変化しているか、それとも低下の方向に変化しているか、把握・考察する。

第三、産業別労働組合の具体的事例、すなわち情報労連の労働安全衛生に関する協議機能、基幹労連の中小組合の春闘指導機能、UAゼンセンの組織化機能の諸事例を取り上げ⁵⁾、当の産業別労働組合がどのような取り組みを通じて産業別労働組合の当の機能を果たしているか考察することである。

II 産業別労働組合の機能の実態

——量的調査からみる

前述した連合総研の調査データを用い、産業別労働組合の労働条件改善にかかわる機能、すなわち交渉・協議、産業別統一闘争の指導、労働条件の産業別最低規制と、その他の機能、すなわち組織拡大活動、産業政策活動、調査活動について、各機能別にどのくらいの産業別労働組合がその機能を遂行しているか、またどの水準の機能を遂行しているか、把握していく。連合総研（2020）では、産業別労働組合を組織範囲、市場支配力、組織人員によって類型化を行い、4つのタイプに分けている⁶⁾。タイプⅠは組織範囲を産業中分類とし、市場支配力を有し、組織人員が10万人以上の組織である。タイプⅡは組織範囲を産業中分類とし、市場支配力を有しているが、組織人員が10万人に満たない組織である。タイプⅢは組織範囲を産業中分類としているが、市場支配力を持

たない産業別組織と、公共企業体が民営化され、あるいは国営企業が独立法人化された事業体の労働組合が混在している。タイプⅣは組織範囲を大産別あるいは一般としている組織である。

1 労働条件改善にかかわる機能

(1) 交渉・協議

まず、経営者団体と定期的話し合い、意見交換を行っている産業別組織数と意見交換のテーマを見ると、表1の通りである。40組織のうち、21組織が1つ以上の経営者団体と定期的に話し合い、意見交換を行っている。経営者団体と意見交換するテーマは多岐にわたっているが、産業動向や産業政策に関して意見交換をする産業別組織が多く、労働政策、労働環境、春季生活闘争、安全衛生、WLB、人材育成・能力開発、人事制度の順に経営者団体と意見交換する産業別組織が少なくなる。

次に、春季生活闘争方針について経営者団体もしくは特定の企業集団に説明している産業別組織数及び春闘要求をめぐって経営者団体、特定の企業集団と交渉、協議、懇談を行っている産業別組織数を、表2から見てみる。春季生活闘争方針について経営者団体、特定の企業集団に説明している産業別組織は17組織であり、回答した産業別組織の半分以下となっている。さらに春闘要求を

めぐって経営者団体、特定の企業集団と何らかの話し合いを行う産業別組織は2組織減り、15組織となる。話し合いの形態としては懇談の場を持つ組織が多く、13組織が懇談の場を持っている。

団体交渉を行う産業別組織は3組織であるが、タイプⅠの私鉄総連、タイプⅢのJP労組と全労金である。私鉄総連の場合、大手私鉄との中央集団交渉は1997年以降行われなくなったが、私鉄北海道地方労働組合が一部の鉄道、バス会社との間で集団交渉を行っている。JP労組は日本郵政グループ4社と団体交渉を行っている。全労金は全国労働金庫協会との間で団体交渉を行い、全国13の労働金庫に共通する労働条件について中央協定を締結している。

労使協議を行う産業別組織はタイプⅠの電機連合と私鉄総連、タイプⅢのJP労組と労供労連の4組織である。電機連合は、「産別労使交渉」と呼称し、春闘時に電経連（電機・電子・情報通信産業経営者連盟）と労使協議を行っている。私鉄総連は日本民営鉄道協会、日本バス協会と産業別最低賃金に関する労使協議を行っている。

春季生活闘争要求をめぐって経営者団体、特定の企業集団と交渉、協議、懇談する産業別組織がどのような事項について交渉、協議、懇談するかを表3から見ると、賃金（13組織）が最も多く、一時金（11組織）と労働時間（11組織）が次に多

表1 経営者団体と意見交換する産業別組織数及びそのテーマ

タイプ	計	有	産業動向	産業政策	労働政策	春季生活闘争	安全衛生	労働環境	WLB	人事制度	人材育成・能力開発	その他
	40	21	17	18	14	11	11	13	11	6	11	1
I	10	8	7	8	7	5	4	6	5	2	6	1
II	6	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	0
III	20	6	4	5	3	1	2	2	2	0	2	0
IV	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	0

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

表2 経営者団体、特定の企業集団への春闘方針の説明と春闘要求をめぐる話し合い

タイプ	計	春闘方針	春闘要求をめぐって経営者団体、特定の企業集団との話し合い（複数回答）			
		説明している	行う	団体交渉を行う	労使協議を行う	懇談の場を持つ
	40	17	15	3	4	13
I	10	6	6	1	2	4
II	6	5	3	0	0	3
III	20	4	4	2	2	4
IV	4	2	2	0	0	2

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

表3 春闘要求をめぐって経営者団体、特定の企業集団と話し合う事項（複数回答）

タイプ	計	行う	賃金	初任給	産業別最低賃金	一時金	退職金	定年制	労働時間	人材育成・能力開発	その他
	40	15	13	5	7	11	7	6	11	8	6
I	10	6	4	2	3	4	2	2	3	3	3
II	6	3	3	1	1	2	1	0	3	1	2
III	20	4	4	1	2	3	3	3	4	3	1
IV	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	0

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

く、人材育成・能力開発（8組織）、産業別最低賃金、退職金（共に7組織）、定年制（6組織）、初任給（5組織）の順となっている。賃金関連事項以外に春闘時に労働時間、人材育成・能力開発について経営者団体、特定の企業集団と話し合う産業別組織が少なからずある。比較的に多くの事項について話し合う産業別組織は、タイプIとタイプIIIに多い。

(2) 産業別統一闘争の指導

産業別統一闘争について、規約などによって、その性格や組織的な位置づけなどを明確に規定している産業別組織はどのくらいあるのか。表4に

よれば、産業別統一闘争について、規約などによって規定している産業別組織は12組織である。規定していない産業別組織（26組織）の中で、「慣行として、産業別組織の本部が指導上の権限と拘束力を持つ産業別統一闘争を組織している」産業別組織は9組織である。「規約によって」と「慣行として」をあわせると半数の産業別組織（21組織）が指導上の権限を持って拘束力のある産業別統一闘争を組織している。

次、産業別統一闘争の要求水準と闘争の範囲、妥結条件から産業別組織の産業別統一闘争への指導力を見てみる⁷⁾。表5は月例賃金についての産業別統一闘争の要求水準、闘争の範囲、妥結条件

表4 産業別統一闘争の規定と現状の取り組み

タイプ	計	規約などに			規定していない場合、現状の取り組み		
		規定+慣行	規定している	規定していない	慣行として、産業別組織の本部が指導上の権限や拘束力を持つ産業別統一闘争を組織している	産業別組織の本部が強い権限や拘束力を持つような闘争形態は組織していない	その他
	40	21	12	26	9	14	3
I	10	7	3	7	4	1	2
II	6	3	3	3	0	2	1
III	20	8	5	13	3	10	0
IV	4	3	1	3	2	1	0

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

表5 月例賃金についての産業別統一闘争の要求水準、闘争範囲、妥結条件

タイプ	計	要求水準						闘争の範囲			妥結条件：産業別組織の		
		統一要求	統一要求基準	統一要求目標	要求基準	要求目標	取り組んでいない	全加盟組織	特定の加盟組織	加盟組織に一任	承認が必要	承認は不要	その他
	40	5	12	2	7	6	2	19	0	13	4	24	3
I	10	1	8	0	1	0	0	10	0	0	1	6	3
II	6	0	2	0	0	1	1	2	0	1	1	2	0
III	20	4	1	2	4	4	1	6	0	9	1	13	0
IV	4	0	1	0	2	1	0	1	0	3	1	3	0

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

を示したものである。月例賃金の要求水準として、最も拘束力の強いと考えられる「統一要求」を使用している産業別組織は5組織で、タイプⅠの私鉄総連、タイプⅢのJP労組、JR連合、JR総連、全労金である。次に拘束力の強い水準と言える「統一要求基準」を使っている産業別組織は12組織で、一番多い。比較的緩やかな基準と考えられる「要求基準」「要求目標」を使う産業別組織はそれぞれ7組織、6組織である。規模の大きい産業別組織のうち、月例賃金の要求水準を比較的緩やかな「要求基準」としている産業別組織はタイプⅠの自動車総連である。

闘争の範囲を「全加盟組織」とする産業別組織は19組織で、「加盟組織に一任」する産業別組織は13組織である。

妥結条件として、産業別組織の「承認が必要」とする組織は4組織と少ない。タイプⅠの私鉄総連、タイプⅡの損保労連、タイプⅢのJP労組、タイプⅣのUAゼンセンである。UAゼンセンの場合、妥結権をUAゼンセンに委譲するというやり方をとっており、加盟組合は妥結手続きをする際に、会長承認を必要とする。UAゼンセンによれば、ゼンセン同盟時代同様、今でも妥結手続きは全部、会長承認が必要である⁸⁾。妥結手続きのため、会長は徹夜で待っている⁹⁾。

さらに、産業別統一闘争におけるストライキ権の確立方法を表6から見てみよう。「加盟組織の自主的判断と責任でスト権を確立する」産業別組織が18組織で、最も多い。しかし、産業別組織が少しでも関与する形でストライキ権を確立する

産業別組織は10組織に過ぎない。そのうち、産業別組織にとって強力なストライキ権の確立方法と考えられる「本部責任で統一的に全組合員の直接無記名投票を行う」のは1組織のみで(タイプⅠの自治労)、「大会・中央委員会等で出席代議員の直接無記名投票を行う」のは2組織(タイプⅡの損保労連、タイプⅢのJP労組)、スト権を本部に委譲するのは3組織(タイプⅠの電機連合と基幹労連、タイプⅣのUAゼンセン)、本部の指令に基づき加盟組織がスト権を確立するのは4組織(タイプⅠの私鉄総連、運輸労連等)である。

(3) 労働条件の産業別最低規制

産業別組織の労働条件についての最低規制の機能を見るために、①賃金やその他の労働条件についての産業別最低規制について経営者団体等と協定を結んでいるのか、②加盟組織に対して、賃金・その他の労働条件の産業別規制に取り組むように指導・要請しているか、把握する。

経営者団体、特定の企業グループあるいは個別企業の間で労働条件の最低規制に関して協定を締結している産業別組織は、表7の通り、4組織である。タイプⅠの情報労連と私鉄総連は最低賃金について特定の個別企業と協定を結んでいる¹⁰⁾。タイプⅢのJP労組は日本郵政グループ4社との間で最低賃金と労働時間、その他の労働条件について最低規制協定を締結している。同じくタイプⅢの全労金は全国13の労働金庫に適用される最低賃金、その他の労働条件に関して全国労働金庫協会と最低協定を締結している。

表6 ストライキ権の確立方法

タイプ	計	本部責任で統一的に全組合員の直接無記名投票を行う	大会・中央委員会等で出席代議員の直接無記名投票を行う	大会・中央委員会等で確立したスト権を加盟組織が批准投票を行う	加盟組織がスト権を本部に委譲する	本部の指令に基づき加盟組織が個々につきスト権を確立する	加盟組織の自主的判断と責任でスト権を確立する	その他
	40	1	2	0	3	4	18	4
Ⅰ	10	1	0	0	2	2	5	0
Ⅱ	6	0	1	0	0	0	3	0
Ⅲ	20	0	1	0	0	2	7	4
Ⅳ	4	0	0	0	1	0	3	0

注：その他は、「ストライキ権はない」「ストライキ権を確立しない」「実力行使を規定しない」などである。

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

表7 労働条件の最低規制に関する協定を締結している産業別組織

タイプ	組織名	最低規制について	最低規制協定の内容			協定の拘束を受ける企業の範囲	
		協定している	最低賃金	労働時間	その他の労働条件	産業内の関係企業に一律に適用	特定の個別企業が対象
	計	4	4	1	2	2	2
I	情報労連	○	○				○
I	私鉄総連	○	○				○
III	JP労組	○	○	○	○	○	
III	全労金	○	○		○	○	

注：全労金のその他の労働条件は、諸休暇、退職金、勤務時間、時間外・休日労働協定割増率、育児・介護休暇制度、私傷病欠勤・休職制度である。
出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

表8 加盟組織に対し産業別最低規制に取り組むよう指導・要請

タイプ	計	加盟組織に産業別最低規制に取り組むよう指導・要請している	指導・要請している最低規制の内容（複数回答）		
			最低賃金	労働時間	その他の労働条件
	39	16	15	9	1
I	10	8	8	4	0
II	6	1	1	0	0
III	19	4	3	3	1
IV	4	3	3	2	0

注：1)「その他の労働条件」は、「ワーク・ライフ・バランスに資するもの」(JR連合の回答)である。

2) タイプⅢの計を19にしたのは、JP労組はこの質問に該当しないと判断したからである。JP労組は単一組織であり、日本郵政グループ4社との間で最低賃金と労働時間、その他の労働条件について最低規制協定を締結している。

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

加盟組織に対して産業別最低規制に取り組むよう指導・要請している産業別組織は、表8より見ると、16組織である。指導・要請している最低規制の内容を見ると、「最低賃金」が15組織、「労働時間」が9組織、「その他の労働条件」が1組織である。「最低賃金」と「労働時間」両方を指導・要請する組織は8組織で、タイプⅠの電機連合と電力総連、フード連合、運輸労連、タイプⅢのJR連合と交通労連、タイプⅣのUAゼンセンとJAMである。

2 組織化機能

産業別組織の組織化機能について、①組織化方針、②組織拡大のための専従オルガナイザーの配置有無、③組織拡大のための財政措置の有無、④組織拡大の成果を通じて見てみよう。

(1) 組織化方針

何らかの組織化方針を持っている産業別組織は38組織である。表9より、産業別組織が設定している組織化方針、すなわち組織化の対象を見ると、「組織範囲分野の未組織企業の労働者の組織

化」(30組織)、「産業別組織未加盟組織の加盟」(28組織)、「有期契約労働者・短時間労働者の組織化」(29組織)の方針を掲げている産業別組織が多い。次に多い組織化方針は「資本系列企業の労働者の組織化」(21組織)である。しかし、「派遣労働者の組織化」(11組織)や「組織範囲分野以外の未組織企業の労働者の組織化」(10組織)の方針を持っている産業別組織は多くない。

組織化対象の広さをうかがえる指標と言える組織化方針の数を見ると、1組織当たり組織化方針の数の平均は3.6である。平均の組織化方針数から見て、組織化対象が最も広いのはタイプⅣで、次いで広いのはタイプⅠである。ちなみに、平均の方針数を上回る、すなわち4つ以上の組織化方針を持っている産業別組織は20組織である。

(2) 組織拡大のための人の配置と財政措置

組織拡大のために専従オルガナイザーを配置することと財政措置を取るとは組織化機能を発揮するにあたって大事な事柄である。表10を見ると、専従オルガナイザーを配置している産業別組織は10組織で、そのうち多くの専従オルガナイ

表9 組織化方針と平均の方針数

タイプ	計	未加盟組織の加盟	組織範囲分野の未組織企業の労働者の組織化	資本系列企業の労働者の組織化	組織範囲分野以外の未組織企業の労働者の組織化	有期契約労働者・短時間労働者の組織化	派遣労働者の組織化	非雇用労働者の組織化	その他	平均の方針数	4つ以上の方針を持つ
	38	28	30	21	10	29	11	3	3	3.6	20
I	10	8	10	9	2	10	3	1	0	4.3	7
II	6	6	5	4	3	3	1	0	1	3.8	4
III	18	11	12	5	3	12	4	0	1	2.7	5
IV	4	3	3	3	2	4	3	2	1	5.3	4

注：1) 組織化方針の質問に回答していない2組織を除き、計38とする。

2) その他は、「再雇用者の組織化」「60歳定年再雇用者」「無期転換労働者」などである。

3) 平均の方針数は、各産業別組織が掲げた組織化方針数の平均である。

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

ザーを配置している産業別組織は日教組（18人）、情報労連（9人）、自治労（7人）、UAゼンセン（7人）、JAM（3人）である。一方、財政措置を取っている産業別組織は16組織である。人的バックアップより財政的バックアップをしている産業別組織が多い。

専従オルガナイザーの配置であれ、財政措置であれ、組織拡大をバックアップしている産業別組織は17組織であり、そのうち専従オルガナイザー配置のみをしている組織は1組織、財政措置のみをしている産業別組織は7組織、両方をしている組織は9組織である。人的・財政的バックアップ両方をしている産業別組織は、タイプIの自治労、自動車総連、電機連合、フード連合、運輸労連、タイプIIIの日教組、森林労連、タイプIVのUAゼンセン、JAMである。

(3) 組織拡大の成果

2017年10月から1年間、正社員と有期・短期間労働者を合わせて組織拡大の成果を上げた産業別組織は28組織であるが、新たに組織化した組

合員数が3000人を超えている産業別組織は10組織である（表10）。タイプIとタイプIVは組織拡大がある組織のうち3000人以上組合員が増加している組織が多く、タイプIの場合は9組織のうち5組織、タイプIVの場合は3組織のうち2組織となっている。タイプIIは、成果のある3組織の中に3000人以上新規組合員が増えた組織がなく、タイプIIIは、3000人以上組合員が増加した3組織以外の10組織の新規組合員数はJR連合¹¹⁾を除けば三桁、二桁にとどまる。

組織拡大のために専従オルガナイザーの配置であれ、財政措置であれ、バックアップ措置を取っている17産業別組織のうち、成果があるのは14組織で、3000人以上新規組合員が増えたのは8組織である。しかし、いずれの措置も取っていない23組織のうち、成果があるのは14組織であるが、3000人以上新規組合員が増えたのは2組織のみである。さらに両方のバックアップ措置を取っている9つの産業別組織¹²⁾のうち、3000人以上の組合員が増えた産業別組織は5組織である（タイプIの自動車総連と電機連合、タイプIIIの日教

表10 組織拡大のための人の配置・財政措置及び組織拡大の成果

タイプ	計	専従オルガナイザーあり	財政措置あり	計	専従オルガナイザーのみ	財政措置のみ	専従オルガナイザー+財政措置	組織拡大あり	3000人以上組合員増加
	40	10	16	17	1	7	9	28	10
I	10	6	8	9	1	3	5	9	5
II	6	0	2	2	0	2	0	3	0
III	20	2	4	4	0	2	2	13	3
IV	4	2	2	2	0	0	2	3	2

出所：連合総研（2020）より筆者が作成。

組、タイプⅣのUAゼンセンとJAM)。こうした結果から、組織拡大体制の質的強化と組織拡大の成果の大きさは一定の関係があると言えるであろう。

3 産業政策の策定・実現機能

どのくらいの産業別組織が組織範囲とする産業あるいは業種に関する政策を策定し、産業・業種レベルで労使協議・懇談を行い、またその政策実現のための活動を行っているか、見ていく。

(1) 産業政策の策定・協議

産業政策を策定している産業別組織は30組織である(表11)。産業政策をめぐる産業別・業種別労使協議・懇談会を持っている産業別組織は21組織である(表11)。産業政策をめぐる労使協議・懇談会を実施している産業別組織のうち、労使協議・懇談会の数が多い産業別組織はタイプⅣのUAゼンセン(9つ)、タイプⅠの自動車総連(4つ)、基幹労連(多数)、私鉄総連(4つ)、タイプⅢのJR連合(6つ)、交通労連(3つ)となっている。産業政策は策定しているが、労使協議・懇談会を持っていない産業別組織が9組織あることも付け加えておく。

(2) 産業政策の実現活動

産業別組織が産業政策を実現するために行っ

ている活動を表11から見ると、産業別組織が政策実現のために最も多く行っている活動は、「政党との折衝」(29組織)、「関係省庁に申し入れ」(28組織)である。次に多いのは、「他の産別組織との共同行動」(19組織)、「経営者団体と協議」(17組織)である。

産業政策の実現活動をどの程度多様なチャンネルを使って行っているかを見ると、1組織当たり平均活動数は3.0である。産業政策の実現のために3つ以上の活動を行う産業別組織は23組織であるが、特に6つの活動すべてを行っている産業別組織は6組織であり、タイプⅠの自動車総連、電機連合、基幹労連、私鉄総連、タイプⅢのJP労組、日教組である。

4 調査機能

産業別組織が行う調査活動は産業別統一闘争の要求方針や産業政策の策定などに基礎データを提供するとともに、加盟組織のさまざまな実態や組合員の意識を把握することができるという意味で、大事な活動である。

表12より、調査活動を実施している産業別組織を見ると、36の産業別組織が調査活動を実施している。どのような調査を行っているかを同表12より見ると、「賃金実態調査」(31組織)が最も多く、「労働時間・休日調査」(29組織)が次に

表11 産業政策の策定と労使協議・懇談会、実現活動及び平均活動数

タイプ	計	産業政策を策定	労使協議・懇談会有り	審議会へ参加	関係省庁に申し入れ	政党との折衝	経営者団体と協議	他の産別組織と共同行動	経営者団体と共同行動	その他	平均活動数	3つ以上の活動
	40	30	21	14	28	29	17	19	13	1	3.0	23
I	10	10	8	7	9	9	6	8	5	0	4.4	10
II	6	5	3	1	3	4	2	3	3	0	2.7	3
III	20	12	8	4	13	13	6	6	4	1	2.4	7
IV	4	3	2	2	3	3	3	2	1	0	3.5	3

出所：連合総研(2020)と連合総研のアンケート調査回答より筆者が作成。

表12 調査活動の実施と調査の種類

タイプ	計	調査活動実施	組織実勢調査	財政状況調査	賃金制度調査	賃金実態調査	労働時間・休日調査	生活実態調査	組合員意識調査	投票行動調査	その他	4種類以上
	40	36	23	8	15	31	29	16	14	9	2	19
I	10	10	9	4	7	10	9	7	4	5	1	9
II	6	6	4	0	1	5	6	1	1	1	1	2
III	20	17	9	4	5	13	11	7	8	2	0	7
IV	4	3	1	0	2	3	3	1	1	1	0	1

出所：連合総研(2020)より筆者が作成。

多い。労働条件にかかわる調査を実施している産業別組織が多いことがわかる。労働条件にかかわる調査以外に多いのは、「組織実勢調査」(23組織)である。「生活実態調査」(16組織)、「賃金制度調査」(15組織)、「組合員意識調査」(14組織)も4割前後の産業別組織が行っている。

4種類以上の調査を実施している産業別組織は19組織である。最も多くの調査を実施している産業別組織は、タイプⅠの自動車総連、電機連合、基幹労連と、タイプⅢの日教組である。これらの組織は7つの調査を実施している。

5 考察

産業別労働組合の機能を労働条件改善にかかわる機能、組織化機能、産業政策策定・実現機能、調査機能を中心に見てきたが、連合加盟産業別労働組合がこれらの機能を十分に遂行しているとは言えない実態である。調査活動、産業政策策定・実現活動、組織拡大活動のように、4分の3以上の産業別組織が広く遂行している活動もあるが、経営者団体等との定期的話し合いや春闘要求をめぐって経営者団体等との話し合い、産業別統一闘争の組織と指導、加盟組織に対し産業別最低規制の指導・要請を行う産業別組織は半数をやや超えるか4割程度にとどまる。連合加盟産業別労働組合のほとんどが企業別組合(企業連)の連合体、グループ労連あるいは地域別・職域別組合の連合体、地域別組合の連合体であることから、加盟組織に対する指導力、統制力の発揮において制約があるにせよ、産業別労働組合の最も重要な機能とされる、産業別統一闘争や労働条件改善にかかわる機能を遂行する組織が5割あるいは4割であることは労働界にとって厳しい現実であると言える。

さらに、調査活動や産業政策策定のように7割以上の産業別労働組合がその機能を遂行している場合であっても、機能遂行に必要な制度が存在しない、あるいは必要な措置を取らない、あるいは機能遂行のための活動が少ない、こういった産業別労働組合も少なくない。例えば、36産業別組織が調査活動を行っているが、4種類以上の調査を実施している産業別組織は19組織に過ぎない。

また産業政策を策定する30産業別組織のうち、産業政策をめぐって労使協議・懇談会が有る産業別組織は21組織、産業政策の実現のために3つ以上の活動を行っている産業別組織は23組織である。38産業別組織が何らかの組織化方針を持っているが、組織拡大のために人的あるいは資金的支援をする産業別組織は17組織に過ぎない。

産業別労働組合に期待される諸機能を果たしている産業別組織の数と機能遂行の水準はタイプごとに違う。タイプ別にみると、諸機能を高い水準で果たしている産業別組織はタイプⅠとタイプⅣに多く、次いでタイプⅡ、タイプⅢの順である。タイプの分類については前述したが、タイプⅡとタイプⅢには組織人員が5万人以下の産業別組織がほとんどである。こうしたことから、諸機能を果たすためにはある程度の組織規模が必要であると言えるであろう。

Ⅲ 産業別労働組合の機能の強化、あるいは低下?——19年前と比較して

Ⅱで検討した産業別労働組合の機能は19年前と比べて強化しているか、それとも低下しているか。この点を検討するために、連合総研の2000年の調査データと2019年の調査データを比較する¹³⁾。

1 労働条件改善にかかわる機能

まず、交渉・協議について。賃金等の労働条件に関して経営者団体、特定の企業集団などと何らかの話し合いを行っている産業別組織は2000年と比べ2019年に減り、4割弱となっている(表13)。賃金等の労働条件に関する交渉・協議機能は産業別労働組合全体としてみると19年前と比べ低下していると言える。ただ、2019年に経営者団体と定期的に意見交換を行っている産業別組織は21組織であり、2000年とほぼ同数の産業別組織が経営者団体と産業政策や産業動向、労働政策など広範なテーマに関して話し合っている。

次、産業別統一闘争の指導体制について。産業別統一闘争を規約などで規定している産業別組織は2019年に1組織増えたものの、慣行として産

業別本部が指導上の権限や拘束力を持つ産業別統一闘争を行う組織は3組織減っている(表14)。産業別労働組合全体として見ると、2019年においても産業別統一闘争を組織するにあたって指導力を行使している産業別組織は半数くらいに過ぎない。

月例賃金の要求水準を見ると、2000年と比べ、2019年に拘束力の強い水準の「統一要求」と「統一要求基準」の組織が減り、拘束力の弱い水準の「要求目標」の組織が増えている(表15)。産業別労働組合全体として見ると、加盟単組の月例賃金の要求水準に対する拘束力は下がっていると言えるであろう。

労働条件の最低規制について。2019年に最低規制に関する協定を締結した産業別組織は2000年より3組織減っている(表16)。また加盟組織

に対して最低規制に取り組むよう指導・要請する産業別組織も2000年と比べ2019年に7組織も少ない。産業別労働組合全体として見ると、労働条件の最低規制機能は弱まっていると言える。

2 組織化機能

何らかの組織化方針を持つ産業別組織は2000年と2019年にほぼ同数である。また組織拡大のために専従オルガナイザーを配置する産業別組織は2000年と2019年にほぼ同数であるが、財政措置を取る産業別組織は2000年より2019年に多い(表17)。その結果、2019年に組織化機能を人と財政両面で強化した産業別組織は2000年より倍以上増加している。

また組織拡大の成果があったとする産業別組織も2000年より2019年に多く、組織化人員の合計

表13 賃金等の労働条件に関して経営者団体等との話し合い

	計	行う	団体交渉	労使協議	労使折衝・その他	懇談の場
2000年	42	22 (52.4%)	5	7	16	
2019年	40	15 (37.5%)	3	4		13

注：労使折衝・その他の選択肢は2019年調査にはなく、懇談の場の選択肢は2000年調査にはない。
出所：連合総研(2001)と連合総研(2020)より筆者が作成。

表14 産業別統一闘争の規定

	計	規約+慣行	規約などで規定している	慣行として、産業別組織の本部が指導上の権限や拘束力を持つ産業別統一闘争を組織している	産業別組織の本部が強い権限や拘束力を持つような闘争形態は組織していない	その他
2000年	42	23	11 (26.2%)	12 (28.6%)	16	3
2019年	40	21	12 (30.0%)	9 (22.5%)	14	3

出所：連合総研(2001)と連合総研(2020)より筆者が作成。

表15 月例賃金の要求水準

	計	要求水準					その他、不明 取り組んでいない
		統一要求	統一要求基準	統一要求目標	要求基準	要求目標	
2000年	42	7 (16.7%)	17 (40.5%)	1	11	0	6
2019年	40	5 (12.5%)	12 (30.2%)	2	7	6	2

注：2000年調査は「その他、不明」の選択肢であるが、2019年調査は「取り組んでいない」の選択肢である。
出所：連合総研(2001)と連合総研(2020)より筆者が作成。

表16 最低規制に関する協定と最低規制の指導・要請

	計	最低規制協定あり	最低規制協定の内容			取り組みを 指導・要請	指導・要請する最低規制内容		
			最低賃金	労働時間	その他		最低賃金	労働時間	その他
2000年	42	7 (16.7%)	7	1	0	23 (54.8%)	22	12	7
2019年	40	4 (10.0%)	4	1	2	16 (40.0%)	15	9	1

出所：連合総研(2001)と連合総研(2020)より筆者が作成。

表 17 組織拡大のための人の配置・財政措置及び組織拡大成果

	計	組織化 方針有り	専従オルガ ナイザー有り	財政措置 有り	計	専従オルガ ナイザーのみ	財政措置 のみ	専従オルガ ナイザー + 財政措置	組織拡大 有り	組織化 人員合計
2000年	42	39	9	12	17	5	8	4	23	59,668
2019年	40	38	10	16	17	1	7	9	28	135,830

注：組織化人員の合計期間は、2000年は1999年度一年間、2019年は2017年10月から1年間である。

出所：連合総研（2001）と連合総研（2020）より筆者が作成。

も2019年は2000年の倍以上となっている（表17）。産業別組織全体として見ると、2019年に組織化機能は2000年と比べ質的に強化され、目に見える組織化成果を出していると言える。

3 産業政策策定・協議機能

産業政策を策定する産業別組織は2000年より2019年にやや減っているが（2000年：33組織（78.6%）、2019年：30組織（75%））、産業政策に関する労使協議・懇談会がある産業別組織はかなり増えている（表18）。産業別労働組合全体として見ると、産業政策に関する産業レベルでの労使協議を制度化する機能は強化したと言える。

産業政策の実現のための活動を見ると、多く行う活動のトップ2に入る活動は2000年と2019年に変化がない（表18）。ただ、2000年と比べ2019年に少ない活動は「審議会へ参加」と「経営者団体との協議」である。しかし、2000年と2019年に産業政策の実現のために行う活動の1組織当たり平均活動数は同じである。

4 考察

産業別労働組合全体として、2019年における産業別労働組合の諸機能は2000年と比べると強化と低下、両方の変化が見られる。まず、強化されている機能は、組織化機能と産業政策の労使協議機能である。組織拡大のために人の配置あるいは財政措置を取る産業別組織が増え、組織拡大に

成果がある産業別組織も増えた。そして、産業政策をめぐる労使協議・懇談会を制度化している産業別組織が増加した。

次、低下している機能は、労働条件改善にかかわる機能と労働条件の最低規制機能である。賃金等の労働条件に関して経営者団体等と話し合いをする産業別組織が減少しただけではなく、話し合いのレベルも団体交渉や労使協議は減り懇談の場が増えている。産業別統一闘争に対する産業別労働組合の指導権限は依然として半数以上の産業別労働組合が持っているが、月例賃金の要求水準に関しては加盟組織への拘束力を下げている。また労働条件の最低規制に関して協定を締結している産業別組織が減少しただけではなく、加盟組織に対して最低規制の取り組みを指導・要請する産業別組織も減っている。

労働条件改善にかかわる機能の低下は二つの比較時点間における春闘を取り巻く厳しい環境や低い水準の賃上げ結果¹⁴⁾に照らしてみると、想定内の変化であるかもしれないが、労働条件改善にかかわる機能の低下は産業全体の労働条件の平準化・改善のために産業別労働組合が発揮すべき機能が低下することを意味する。機能低下は産業内格差の拡大につながりかねないので、憂慮すべき変化であろう。

一方、組織化機能は多くの産業別労働組合において組織人員が減少した状況下¹⁵⁾で強化されたと思われる。組織化機能の強化は組織拡大の成果

表 18 産業政策の策定と労使協議・懇談会、実現活動

	計	産業政策 を策定	労使協議・ 懇談会有り	審議会 へ参加	関係省庁に 申し入れ	政党との 折衝	経営者団体 と協議	他の産別組織 と共同行動	経営者団体 と共同行動	その他	平均 活動数
2000年	42	33	13	20	29	28	25		14	8	3.0
2019年	40	30	21	14	28	29	17	19	13	1	3.0

注：「他の産別組織と共同行動」は2000年調査には設けていなかった選択肢である。

出所：連合総研（2001）と連合総研（2020）より筆者が作成。

がある産業別労働組合の増加につながったであろうが、特に産業別労働組合が手を差し伸べて組織化できる対象、すなわち未組織企業の組織化が実際進展したことに寄与したとみて差し支えないであろう。未組織企業の組織化による組織拡大は、中村（2020）の労働組合基礎調査を利用した分析によれば、1994年から2019年までの25年間の年平均で5.6万人となり、意外に進んでいる。

IV 具体的事例から見る産業別労働組合の機能と活動

ここでは、交渉・協議機能、産業別統一闘争指導機能、組織化機能を取り上げ、産業別労働組合が具体的にその機能を果たすためにどのように取り組んでいるか、見ていく。

1 情報労連の労働安全衛生に関する協議機能

情報労連は労働安全衛生のため注目すべき取り組みを行っているが、それは「電気通信設備工事安全対策協議会」（以下、安全対策協議会）の開催である。情報労連及びNTT労組、通建連合¹⁶⁾、通建業界労組はNTTグループや通建業界と安全に関して協議体を持つという協約を結んで、電気通信設備工事の安全の確保及び事故防止に取り組んでいる。

安全対策協議会は情報労連とNTTグループ・通建会社との間に設置された安全対策機構の一つとして、定期的に安全に関して、NTTグループ会社（NTT、NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ等）及び通建業界代表と協議する¹⁷⁾。

安全対策協議会における情報労連の役目は、起こった事故の状況・要因・対策に関する情報を集約し、加盟組織間で共有することや、フォーラムや「パートナーシップセミナー」にて情報を発信し、労使を啓発することにある。さらに、単組ではできない情報労連の役割は、発注社（NTTグループ会社）から通建元請け、協力会社まで、これらの会社の組合から意見を聞き、安全対策協議会で発注社と元請けの間に入って情報労連が発言できるということである。協議会の場であって

も、元請けの通建会社は発注社側に現場の意見や元請け側の意見を言いづらい。情報労連はそこを事前に把握して、元請けの責任で安全対策をしっかりとやるためには環境整備を発注社がする必要があることを発注社に伝える。すなわち、元請けがしっかりと工事現場の方を指導できるよう、例えば工事単金や納期などのサプライチェーンにかかわることも含めてしっかり見ることを発注社側に意見することを情報労連の役割と考える。

2 基幹労連の中小組合に対する統一闘争指導機能

基幹労連は2月～3月初旬に加盟単組の春季取り組み支援として「経営要請行動」を実施する¹⁸⁾。3月中旬に大手企業の回答が出る前に、すなわち、中小企業の経営者の考えが固まる前に、経営要請行動をする。単組から要請があれば、中央本部や県本部、あるいは企業連・単組本部が要請書を持って、社長のところに言いに行くのが経営要請行動である。要請書は労働条件改善の要請書と安全衛生の要請書と2種類がある。労働条件改善の要請書には、ベア、手当、ボーナス、定年延長、労働時間短縮などに関する春季取り組み方針が書き込まれる。安全衛生の要請書には安全を徹底してほしいことが書き込まれる。経営要請行動を実施する際に、2枚の要請書を経営者に手渡すが、安全衛生の要請は要らないという単組や安全衛生のみ要請する単組には1枚の要請書を経営者に手渡す。こうした経営要請行動は相当成熟した労使関係だからできるものだと、基幹労連は捉える。

表19より、基幹労連が2018年の春季取り組みにおいて実施した「経営要請行動」の内訳を見ると、労働条件改善を要請した組合は162組合で、安全衛生を要請した組合は138組合である。いず

表19 経営への要請行動対応組織

対応組織	労働条件改善	安全衛生
中央本部	10組合	7組合
企業連・単組本部	45組合	40組合
県本部	83組合	81組合
要請書のみ	24組合	10組合
合計	162組合	138組合

出所：基幹労連（2018）。

れの要請においても、中央本部と県本部が個別企業を訪問し対応するのが6割前後を占める（労働条件改善：57.4%，安全衛生：63.7%）が、企業連・単組本部が対応する¹⁹⁾のも3割弱となる（労働条件改善：27.8%，安全衛生：29%）。

3 UA ゼンセンの組織化機能

UA ゼンセン（および前身のUI ゼンセン同盟、ゼンセン同盟）の組織化は組織拡大の成果が突出していることから研究者の関心を集め、組織拡大活動の特徴や組織化の成功要因が注目された（東京都立労働研究所 1983；中村 1988；南雲・梅崎 2010；中村 2020）。

UA ゼンセンは未組織労働者の組織化を産業別労働組合の使命であると捉えており、上述したように、組織拡大のために専従オルガナイザー（7名）を配置し、かつ財政措置を取るなど組織拡大体制を充実させている。UA ゼンセンは、未組織労働者の組織化が必要な理由を以下のように述べている。すなわち「社会的影響力の大きい同業企業が未組織である場合、その業界内で不公正な競争条件を温存させるだけではなく、既存の組織労働者の労働条件に悪影響を及ぼす懸念がある。つまり未組織労働者の組織化は、公正労働基準の確立と企業間競争の公正化に大きく寄与することになる」と述べている（UA ゼンセン 2018a）。社会的影響力の大きい未組織企業の組織化が成功したケースはUI ゼンセン同盟時代のドラッグ業界の組織化であるが、ドラッグ業界の売り上位10社をリストアップし全部組織化するということうまくいった組織化であった²⁰⁾。

未組織企業の組織化以外に、UA ゼンセンは労働組合として「36協定」をきちんと結べる過半数条項が達成できるようにするという方針を立てて、過半数代表となっていない正社員組合にパートタイマーやアルバイトの組織化を督促している。その一環で、UA ゼンセンは外国人労働者の組織化に積極的に取り組んでいる。外国人労働者の組織化は他の産業別労働組合と差別化される、UA ゼンセンの組織化の特徴であると言える。構成組織の中で、外国人労働者を最初に組合員にしたのは「居酒屋天狗」である²¹⁾。近年、中華料

理店「日高屋」²²⁾、近江ちゃんぽんなどで留学生アルバイトを含んだ外国人従業員が組合員化された。

UA ゼンセン発足（2012年11月）以降組織拡大人員の推移を見ると、2013年に4万人弱、2014年以降、毎年6万人以上を組織化してきた（表20）。UA ゼンセン発足以降6年間に毎年40～50組合が増えた²³⁾。UA ゼンセンは、新規組合に対して、共に運動を推進していくために新加盟サポートを実施し、新規組合の組織強化を図っている（UA ゼンセン 2018a）。

表20 UA ゼンセン発足以降の組織拡大人員の推移

（単位：人）

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
組織拡大人員	39,589	75,334	60,014	80,462	71,184	63,181

出所：UA ゼンセン（2018b）より作成。

V むすび

2019年における連合加盟産業別労働組合の機能の実態と19年前と比較した機能の変化について、ⅡとⅢで簡単な要約と考察をしているので、ここでは産業別労働組合の機能遂行における課題について述べ、結びに代えたい。

産業別労働組合全体としてみると、2019年の連合加盟産業別労働組合は2000年と比べ組織拡大活動や産業政策活動における機能が強化されている。特に、組織拡大活動における機能強化、すなわち充実した組織拡大体制が組織拡大の成果と一定の関連があることは注目すべきであろう。しかし、賃金等労働条件に関して経営者団体と交渉・協議する機能や、産業別労働組合が指導権限を持つ産業別統一闘争を組織・指導する機能、労働条件の最低規制についての協定を結んだりその取り組みを加盟組織に要請したりする機能を遂行している産業別組織は半数以下で、2000年よりこれらの機能が低下していることは産業別労働組合に突き付けられた課題であると言える。

産業別労働組合の組織拡大活動は常に目に見える成果をもたらしたわけではない。1999年度の産業別労働組合の組織拡大の成果は10年前（1988年度）よりも少なかった（連合総研 2001）。しか

し、2018年度は1999年度より組織拡大体制の充実度が増し、組織拡大の成果も多くなった。組織拡大活動のこうした歩みは、労働条件改善にかかわる機能低下を春闘をめぐる環境の厳しさのせいせず、機能を強化するための努力を継続することが重要であることを示唆する。むしろ、労働条件の改善にかかわる機能を強化することは産業別労働組合の努力だけではできない部分がある。経営者団体や業種団体、企業など交渉・協議の相手側を説得する努力や働きかけが必要である。この点において非常に参考になる取り組みが基幹労連の経営要請行動であろう。

経営者団体と定期的に意見交換を行っている産業別組織は半数くらいであるが、意見交換のテーマも産業動向や産業政策が多く、安全衛生は多くない。経営者団体と意見交換する産業別組織が半数に過ぎない理由として、対応する経営者団体がいないことを挙げることもできる。しかし、情報労連は対応する経営者団体がいないが、特定の企業集団・業界代表と産業レベルの労働安全衛生に関する協議機能を遂行している。情報労連は上で見たように、市場占有率が最も高いNTT企業グループ会社や通信建設業界代表と情報通信産業労働者の労働安全衛生に関して定期的に労使協議を行っている。情報労連の労働安全衛生に関する協議機能は、対応する経営者団体がいない産業別労働組合、あるいは定期的に経営者団体との意見交換がない産業別労働組合には非常に参考になる協議機能であると言える。

産業別労働組合が機能を十分に遂行できるかどうかは産業別労働組合の組織構造や本部体制と大きく関係すると思われるが、本稿では検討することができなかった。これについての検討は別の機会に譲りたい。

- 1) 中央集団交渉は、阪神大震災の影響を受け1997年に打ち切られた。
- 2) 全国ビールとビール3社は、1974年、長らく同産業の幹旋・調停に携わってきた元中労委委員の私的幹旋による統一交渉棚上げ提案を受け入れ、これをきっかけに統一交渉は終了に向かった(松村2015)。
- 3) 筆者が参加した連合総研の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」は2018年9月～2019年1月に連合加盟48産業別組織(オブザーバー加盟も含む)を対象にアンケート調査を実施した。回答した産業別組織は40

組織である。その結果は連合総研(2020)にまとめられている。

- 4) 筆者が参加した連合総研の「労働組合の未来研究委員会」は全日本民間労働組合連合会の1989年調査と同様の調査項目を用い、10年が経過した時点(1999年12月～2000年1月)に連合加盟42産業別組織を対象にアンケート調査を実施した。その結果は連合総研(2001)にまとめられている。1989年の調査結果と2000年の調査結果の比較・分析は第4章「産業別組織の機能」を参照されたい。ちなみに、全日本民間労働組合連合会は1989年に加盟48産業別組織の組織と機能に関しておおがかりな調査を実施した。その結果は、全日本民間労働組合連合会(1989)にまとめられている。
- 5) 取り上げる事例は、前掲した連合総研の「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」がアンケート調査を補完するため、7つの産業別労働組合に実施したインタビュー調査のうち三つの産業別労働組合(情報労連、基幹労連、UAゼンセン)のインタビュー内容に基づいたものである。ただ、基幹労連の事例に関しては筆者が独自に行った基幹労連へのインタビュー(2021年10月25日実施)内容を用いる。情報労連、基幹労連、UAゼンセンからインタビュー内容の使用について了解を得て、本稿に記載される内容について確認をさせていただいた。この場を借りて、情報労連、基幹労連、UAゼンセンの関係者の方々に深くお礼を申し上げたい。
- 6) タイプごとの産業別組織名と組織人員については連合総研(2020)の表序-1を参照されたい。
- 7) 連合総研(2020)の調査は月例賃金、初任給、産業別最低賃金、一時金、退職金、労働時間の6つの項目について調査しているが、本稿では月例賃金のみについてその要求水準、闘争の範囲、妥結条件から産業別統一闘争の拘束力の程度を見る。月例賃金以外の項目に関しては連合総研(2020)の第2章を参照されたい。
- 8) 妥結権を持つ一部の組合、百貨店部会の自主交渉に対し、UAゼンセン本部は、妥結内容の公表に関してUAゼンセンに一任してもらうという方針の下、労使が妥結内容を公表しないという約束を取り付けている。つまり、本部が公表をコントロールする形を取っている。UAゼンセンとのインタビューより。
- 9) UAゼンセンとのインタビューより。
- 10) 私鉄総連は、日本民営鉄道協会、日本バス協会と産業別最低賃金について労使協議をし、労使協定を締結しているが、両協会に協議を委任しない会社もあるため、特定の個別企業と協定を結んでいることになる。
- 11) JR連合の新規組合員増加は、正社員1824人である(連合総研2020:26)。
- 12) 専従オルガナイザーを配置し、かつ財政措置を取ると回答した自治労は組織拡大の質問に回答していない。
- 13) 2000年の連合総研の調査では「産業別・業種別の経営者団体等と定期的に意見交換を行う」「調査活動」は調査していないので、比較項目から外す。
- 14) 主要企業の春季賃上げ率は、1995年～2001年は2%台、2002年～2013年は1%台、2014年～2019年は2%台にとどまっている(李2020)。
- 15) 連合構成組織のうち、組織人員が2000年と比べ2010年に減少した産業別組織は29組織に達する。連合総研「産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究委員会」の資料より。
- 16) 通建連合は、通信建設部門を中心とした17単組の協議体で、組合員は約1.7万人である。
- 17) 事故が起こった場合は、緊急的に協議会を開催することもある。情報労連とのインタビューより。

- 18) 基幹労連によれば、2月～3月初旬に経営要請行動を実施する理由がある。グループの中小企業はグループの大手企業より先に回答することはできず、3月中旬に出る大手企業の回答を見て回答する。だから、この時期に経営要請行動をすることが効果的であるという。筆者が独自に行った基幹労連とのインタビューより。
- 19) 基幹労連によれば、グループの親会社の労働組合が子会社あるいは関連会社の経営者に対して経営要請行動を行うのは効果があるという。インタビューでは、“最後までめている最中に、ここだけは何とかしてくれという押し込みに行くような場としても使っている。例えば、今年賃金上げないと、次年度から人が採れないことになるとかである。親組合（グループの上のほう）が言うことが効果ある。親会社とその親組合が話を付けた上で、親組合のほうから子会社の社長のところについて、これやらないと、グループ全体の生産性が上がらない、やってくださいという。もちろん個別の労使関係に必要以上に立ち入ることはないが、こうした取り組みが功を奏している。”という話があった。
- 20) UA ゼンセンによれば、「ドラッグのところは、マツキヨも入った、ツルハも入った、スギ薬局も入ったから、みんなも入ってくださいというが入ってくれた」という。
- 21) UA ゼンセンによれば、「当時は、外国人労働者が200～300名ぐらいの所だったが、今は桁が一つ違うような単位で、多くのフード関係の所は外国人を使っていけないと回らないという実情がある」という。UA ゼンセンは組合を紹介するパンフレットをベトナム語と中国語で作っている。
- 22) 日高屋に結成されたハイデイ日高労働組合は9000名の従業員を組織化した。9000名のうち、社員は300名程度、他は短時間パートやアルバイト、外国人であり、外国人は週の働く時間が制限されている留学生（ベトナム人2500名、中国人1500名）である。UA ゼンセンとのインタビューより。
- 23) UA ゼンセンとのインタビューより。

参考文献

- 李政珍 (2020) 「賃金交渉」『UA ゼンセンコンパス』2020 夏号, pp. 59-65.
- 氏原正治郎他編著 (1977a) 『講座＝現代の賃金2 産業別賃金の実態1 金属・化学・公務員』社会思想社。
- (1977b) 『講座＝現代の賃金3 産業別賃金の実態2 公務協・運輸・繊維・日雇』社会思想社。
- 氏原正治郎・仁田道夫・松崎義 (1981) 「鉄鋼業の労働組合——春闘を通じてみた鉄鋼労連の組織運営」労使関係調査会編『転換期における労使関係の実態』東京大学出版会。

- 大河内一男編 (1965) 『産業別賃金決定の機構』日本労働協会。
- 岡崎三郎他編 (1971) 『日本の産業別組合——その生成と運動の展開』総合労働研究所。
- 川口美貴 (2014) 「日本における産業別労使交渉と労使合意」『日本労働研究雑誌』No. 652, pp. 50-61.
- 基幹労連 (2018) 「第16回中間定期大会議案書」。
- 小池和男 (1962) 『日本の賃金交渉——産業別レベルにおける賃金決定機構』東京大学出版会。
- 全日本民間労働組合連合会 (1989) 『産業別組織の機能の現状調査報告書』。
- 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 組織と活動』。
- 中村圭介 (1984) 「全合同盟の組織と機能」東京都立労働研究所『労働研究所報』第5号, pp. 121-192.
- (1988) 「いかに組織化をすすめるか——ゼンセン同盟では」中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所。
- (2020) 「組織拡大」『UA ゼンセンコンパス』2020 夏号, pp. 40-46.
- 南雲智映・梅崎修 (2010) 「組織化と労働条件決定における産業別労働組合の役割 (1)」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』7巻, pp. 329-359.
- 松村文人 (2015) 「企業横断賃金交渉と産業別組合化論——戦後日本の産業レベル労使関係」社会政策学会誌『社会政策』第6巻第2号, pp. 80-90.
- 連合総研 (2001) 『労働組合の未来をさぐる——変革と停滞の90年代を超えて』連合総合生活開発研究所。
- (2020) 『産業別労働組合の機能・役割の現状と課題に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所。
- 労働研究センター編 (2016) 『主要産業の労使意思疎通実態調査報告書』日本生産性本部生産性労働情報センター。
- UA ゼンセン (2018a) 『第7回定期大会議案書』。
- (2018b) 『第7回定期大会 報告書3 組織の拡大と現勢』。
- (2022) 「外国人労働の現状と課題——「外国人労働者の雇用・生活状況に関する調査(単組調査)」中間報告」『調査研究レポート』No. 2.

い・みんじん 立教大学社会学部教授。最近の主な論文に「感情労働の統制と自律性、そして抵抗——労働過程分析のアプローチからの考察」(立教大学社会学部『応用社会学研究』No. 63, 2021年)。産業・労働社会学専攻。