

英国 TUCの組織化戦略

TUC（英国労働組合会議）が「新組合主義（New Unionism）」の組織化戦略に基づいて一九九八年に設立した「組織化アカデミー」（Organising Academy）が一定の効果をあげ始めている。現在までに養成した約一五〇人のオルグが、三万人を超える新たな労働組合メンバーを組織化することに成功したという。

「新組合主義」の登場

TUCが新たな組織化戦略として「新



組合主義」を打ち出したのは、一九九六年の大会。歯止めのかからない組織率の低下が背景にあった。サッチャー元首相が就任した一九七九年当初の一二〇〇万人をピークに組合員はじりじりと減少を続け、現加盟人員数はほぼ半減の六五〇万人。保守党政権下の十八年間は、労組にとつての冬の時代と言われるが、この間労組の切り崩しと産業構造の変化が重なって組織は弱体化した。組織率も二〇%前半にまで落ち込むなど影響力の低下も著しく、長期低迷傾向が続いていたが、そこに対応して出てきたのが「新組合主義」であった。

ドイツ最大のナショナルセンターDGB（ドイツ労働総同盟）の組合員減少が続いている。二〇〇四年末時点の組織人員は約七〇一万三〇〇〇人で、

イールドを開拓するもの。後者は特にグローバル化する労働市場で保護が遅れているとされる弱い層、すなわち女性層、マイノリティー層、若年者層、小規模企業層、低賃金層、非典型雇用層などを対象としていることが特徴だ。こうした層への具体的な組織化戦略として考案されたのが「組織化アカデミー」だと言える。

「組織化アカデミー」に寄せられる期待

自前でオルグを養成できる輸送一般労組（T&G）や全国都市一般労組（GMB）など大労組以外の中小一六組合が中心となり設立に関与したとされる。「アカデミー」のコンセプトは、既存の組合員へのサービス提供に力点をおく従来型のオルグ手法から脱し、新しいフィールドにおける未組織労働者の

前年（〇三年末）の約七三六万三〇〇〇人から約三五万人の減少。一年の間に四・八%近くの組合員が減ったことになる。DGBの組織人員は、東西ド

組織化に力点をおくことにある。そしてこの戦略のコンセプトは、厳選された訓練生たちのバックグラウンドにも反映されている。第一期生の五四名は九割近くが組合員だが、この内六三%が三〇歳未満、五%が女性で、半数近くが労働・社会運動、学生運動などの経験があるという。そしてここで養成された新しいタイプのオルグたちが、自由な発想で組織化キャンペーンの企画・推進を行う。二〇〇四年二月JILPTの国際フォーラムで講演したTUCのブレンダン・バーバー書記長は「白人男性で、使い古された、顔色のよくない老人という従来の英国組合リーダーのイメージ像をアカデミーを卒業したオルグたちが変える」と言い切った。このプログラムに参加する訓練生は現在二〇〇名を超える。新しい時代の組織化の切り札として労働界の寄せる期待は大きい。

（国際研究部 主任調査員 天瀬光二）

ドイツ DGBの組合員減少と組織化の課題

イツ統一後の一九九一年に約一一八〇万人のピークを記録。しかし現在は、その六割程度にまで落ち込んだ。

産業別組合で見ると、最大の公共サ



DGBの本部

——などを重点項目としてあげている。ゾマー会長が打ち出したDGBの「トレンドの転換」に関しては、IG-BCEのH・シュモルト委員長が、「結果を報告するにはまだ早すぎる」と述べている(ディ・ヴェルト紙、八月六日付)。

が雇用構造を反映すべきだとし、「労働組合は今日でも七〇年代の組織構成のイメージをもっている」、「若年者、高資格労働者、女性の組織化を強力に推進すべきだ」と指摘した。さらに、IG-BCEでは営業職労働者の組織化に力を入れているほか、職業訓練生の七割を組織したと述べている。

一〇〇万人を突破して以来、〇三年時点で約一二五万八〇〇〇人まで数を増やしている。また、サービス業においては、Ver.diが組織化対象労働者の二割程度しか組織化できていないとする報道も出ている。これらの層の組織化が、DGBの今後の動向をも左右しそうだ。

(国際研究部 主任調査員・吉田和央)

フランス 低い組織率と労働組合の危機

伝統的な「低組織率」

ービス労組(Ver.di)が約二六四万五〇〇〇人で、対前年比マイナス五・七%と落ち込みが激しい。一方、金属産業労組(IGメタル)は約二四二万五〇〇〇人で、対前年比ではマイナス四・〇%の減少だ。三番目の規模の鉱業・化学・エネルギー労組(IG-BCE)は約八〇万一〇〇〇人で、対前年比マイナス三・八%と落ち込みは比較的少ない。減少率では、建設・農業・環境労組(約四二万五〇〇〇人、DGBでIG-BCEに次ぐ規模)が対前年比七・九%と大幅に組合員を減らしている。

○四年末時点のデータを発表した直後の今年一月、M・ゾマーDGB会長は声明を出し、「トレンドの転換」を引き起こしたいと述べた。具体的には、組合員に対する情報提供および相談などのサービス強化を打ち出すとともに、①ドイツの「社会国家」としてのあり方追求②欧州レベルでの労使による「社会的対話」の促進と労働協約政策の労使合意の促進③欧州への拡大を視野に入れた企業内共同決定システムの改革

フランスの労働組合の特徴のひとつに、「低組織率」が挙げられる。一九六〇年代半ばから七〇年代半ばまでの「労働運動の黄金時代」でさえも、組織率は二五%を超えたことはない。フランスの組合の組織率は、伝統的に低いといえるが、運動の高揚期を過ぎると、その傾向はさらに強まる。七〇年代半ばから九〇年代半ばまでに、組織率は二〇%台前半から九%へ、組合員数は四〇〇万人から二一〇万人へと著しく減少した。

こうした二〇年という長期にわたる深刻な組合離れの原因として、組合構造のあり方が指摘されている。フランスの労働組合は、活動家(リーダー)を中心とした小規模集団のような組織のため、中心となっている活動家が組

織(組合、支部)を離れると、組織そのものが一挙に機能停止に陥ったり消滅したりすることが多い。こうした、「組合員の組織」というよりも「活動家(リーダー)の組織」という組合構造のあり方が、「労働組合の危機」を招いたとされる。

組合の活性化、一方で進む分裂・再編

しかし、一九九五年一一・一二月の社会保障改革をめぐる公共部門の大半を呈す。例えば、CFDT(フランス民主労働同盟)の組合員数は、八八年の五三万六〇〇〇人を底として、二〇〇一年には八六万五〇〇〇人という、八〇年代半ばの水準にまで回復。九四年に六三万三〇〇〇人にまで落ち込ん

だCGT(フランス労働総同盟)も、九〇年代後半から増加傾向を見せ、〇三年三月の大会議案書によれば、「七〇万人近く」に回復した。この背景には、①九〇年代末からの好景気、②組織再建や組合員獲得に向けた組合の取り組み、③「週三五時間労働法」のように、労働組合を交渉当事者に位置付けて、時短と雇用創出の促進を図った政府の労使関係政策の効果——があるとされる。

ところが、こうした活性化の一方で、九〇年代以降、運動理念の対立による組織の分裂や再編が進んだ。特にCFDT系の公共部門労組からの分裂・脱退が目立つ。こうした大労組から分裂した組織は、独立系労組とも連携し、代表性をもつ新たなナショナルセンターを目指している(1)。この背景には、これまでの「異議申立型」の労働

運動から、「提案型」路線を強めた同労組の新たな動きへの反発があるといわれる。

団体交渉の枠組みの見直し

このように、九〇年代半ば以降、新たな動きが出始めたフランスの組合だが、組織率については、現在でも八%前後といわれ、「低組織率」という特徴に大きな変化は現れていない。こうしたなか、二〇〇四年五月、「職業訓練と社会的対話に関する法律」が制定された。

同法律により、全国レベル及び業種別レベルの労使交渉について、今後は「多数決原理」が導入されることとなった②。つまり、五大労組③のうち、一労組が使用者側に同意しても、他の四労組のうち三労組が、反対の意志を表明した場合には、交渉は成立しないことになる。これまでは、代表性を有するCGTやCFDT等の五つの労組のうち、一つでも使用者側と合意に達すれば、交渉は成立していた。しかし、極端に低下している組合の組織率を背景に、このような団体交渉のあり方は、人々に受け入れられなくなってきたおり、組合側も「多数決原理」の導入を認めざるを得なかったといえる。

社会経済状況の変化とともに、組合を取り巻く環境もまた変化している。こうした変化に対応しながら、九〇年代半ば以降の新たな動きが、今後どのように展開していくのか注目される。

〔注〕

1. 例えば、UNSA（独立組合全国連合）やG（グループ）など。
2. 団体交渉における「多数決原理」の導

入については、労働協約の効力強化を狙い、ジョスパン前政権時代から検討されてきた課題であった。

3. 五労組とは、CGT（フランス労働総同盟・共産党系）、CFDT（フランス民主労働同盟社会党系）、CFTC（フランスキリスト教労働同盟保守中道系）、CGT-FO（フランス労働総同盟・労働者の力・社会党・反共系）、CFE-CGC（フランス幹部職総同盟保守中道系）をさす。

〔参考文献〕

- 松村文人（2002）「フランス 広がりを見せる企業交渉」『海外労働時報 2002年6月号 No.325』日本労働研究機構
- 「国際講演会：最近のフランスの労働事情—変容する労使関係と長時間労働制—」『海外労働時報 2002年10月号 No.329』日本労働研究機構
- J・ワディントン、R・ホフマン編／小川正浩訳（2004）『ヨーロッパの労働組合：グローバル化と構造変化のなかで』生活経済政策研究所

（国際研究部 町田敦子）



JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

（定価：1,575 円／税込み）

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。

34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

1. 経済・経営
2. 人口・労働力人口
3. 就業構造
4. 失業・失業保険・雇用調整
5. 国際労働移動・外国人労働者
6. 賃金・労働費用
7. 労働時間・労働時間制度
8. 労働組合・労使関係・労働災害
9. 教育・能力開発
10. 勤労者生活・その他

特集「購買力平価」



2005 ユースフル労働統計—労働統計加工指標集

（定価：1,575 円／税込み）

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを含め、今日でも有用と思われるものを選び、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 – Labour Statistics

（定価：1,050 円／税込み）



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT） 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel : 03(5903)6263 Fax : 03(5903)6115 E-mail : book@jil.go.jp