

日本の労働組合運動はどのように再生しつつあるのか



浅見和彦

あさみ かずひこ

1957年生まれ。慶応大学経済学部教授、労働関係論、共編著に『社会運動・組織・思想』(日本経済評論社)、共著に『新自由主義と労働』、『労働組合の組織拡大戦略』(いずれも徳川の書房)。

はじめに

ここでの目的は、日本の労働組合運動はどのように再生しつつあるのか、またどのように再生させていくのかについて、本誌第一二号の諸論考——森岡孝二・西村直樹・武田敦の三論文——を検討しながら、議論を展開することにある。

■ 三つの論考の特徴

まず森岡は、「企業社会日本の盛衰と労働の諸問題」で、一九八〇年代以降の日本について「強欲資本主義」として把握し、「広義の企業社会」の成立・確立から「全層没落に近い形での貧困化」への変貌と、その背景としての「ストなし日本」の「労働戦線解体状態」を指摘している。主として民間大企業の正規労働者と、派遣など非正規労働者を対象にして、その「労働」を議論しているといつてよいだ

ろう。

また西村の「職場からたたかうとき、運動は生き返る」は、単位労働組合に焦点を絞り、連合傘下の大手企業の企業別組合を批判することではすまされない事態が、全労連傘下の組合組織にも見られることを指摘している。そして、JMIU（全日本金属情報機器労働組合）の事例を示すことで、「同じ職場で働く『すべての仲間』に視野を向けて」、職場を重視して取り組むべきことを主張している。

さらに武田の「『青年ユニオン』という労働運動の意味」が、主として今日の非正規青年労働者のおかれた状態とこれらが労働相談活動を通じて個人加盟労働組合に結集し、いわば人間性をとり戻していく姿を具体的な人間像をしめしながら、今日の労働組合には「ある種の共同体や居場所としての機能をもとめられている」ことを報告している。

■ 全体像をとらえる試み

私は、これらの論文から少なくとも二つのことを学んだのだが、同時に、三人の論考によっても、①日本の労働組合運動の全体像が示されているわけではないこと、②そのなかでの組織論・機能論や組織化についてまとまった整理がおこなわれていないことに気がつく。そこで拙稿ではできる限り、①労働者・労働組合の全体像をみることに、②そのために、労働者階級の諸階層と労働組合の組織、機能に注目

すること、③また、いくぶん歴史的にもふりかえること、④さらに若干の先進資本主義諸国に限定されるが国際比較の視点もつようにすることを心がけて議論をすすめたい。

1、台頭する新しい構図

——労働組合運動の現段階

日本の労働組合運動の再生について議論するにあたって、現段階の全体像に関する認識と評価が必要になる。

二〇一〇年の労働組合の推定組織率は一八・五%で、一九七五年の三四・四%から、ほぼ毎年低下を続けてきた。戦後のピークにあたる一九四九年の五五・八%と比べると、その三分の一へ激減した。また組織人員は一九九四年までは増加し、一二七〇万人でピークを迎えたものの、以降減少傾向に入り、二〇一〇年で一〇〇五万人となった。それだけではない。労働組合固有の機能である労働条件規制力の後退もさまざまに指摘されてきた。さらに、社会運動としての性格は弱まり、大企業・公務部門の正規・常勤労働者の利益を擁護する団体として批判されることも少なくない。

とはいえ、今日の日本における労働組合の布陣には、労働者階層・類型や部門ごとに不均等な発展が見られることを指摘できる。

■ 民間大企業の労働者

第一は、民間大企業分野での企業別組合の衰退である。

その一つは、労組組織率の低下である。従業員規模一〇〇人以上の大企業における組織率は二〇〇五年に初めて五〇%を割っている。非正規労働者を中心とした未組織労働者の膨大な層が大企業部門にも出現したことになる（中村圭介・連合総研編「衰退か再生か 労働組合活性化への道」）。端的には、民間大企業の企業別組合を主たる基盤としたナショナルセンターである連合（日本労働組合総連合会）は、その発足の一九八九年以降、現在までに構成員一二〇万人を減らしていることに代表される。狭義の「企業社会」に包摂された中核的労働者の範囲は狭まる状況にある。

また、組織率だけではなく、団体交渉機能という実質においても、大企業労組の衰退が確認される。象徴的な指標としては、二〇〇〇年から翌二〇〇一年にかけて、従業員五〇〇人以上の大企業でおよそ一二五万人の正規雇用労働者の人員減が生じるリストラが行われたが、厚労省調査によれば、この時期を含む一九九九年から二〇〇一年の「三年間に団体交渉をおこなわなかった」単位組合が従業員規模五〇〇人以上の大企業では六〇・八%にのぼった。

一方、今日では産業構造の大きな変動によって、男性正規労働者が中心となった製造業ではなく、小売・流通業、

サービス業に注目する必要がある。第三次産業では、日本的経営や企業社会と呼ばれた製造業とは異なり、その労働力構成において男性正規労働者が少数であり、非正規女性労働者が圧倒的多数を占めている。こうした変化を連合会長であった当時の鷲尾悦也は、「企業内労使関係の比重が低下することはまちがいない」「ゼネラルユニオンとクラフトユニオンと企業別組合という三つを想定するとき、同じ企業のなかで三つの労働力が存在するということは十分あり得る」（「二世紀への挑戦―連合の新戦略」）と指摘した。

■ 公務・公共部門の労働者

第二は、公務・公共部門での組織的な後退である。

これは、一九八〇年代以降の行政改革と民営化、外部委託、非常勤職員増加などを原因としているが、同時に労組側でこれに十分な対応がなされてこなかった問題点が浮かび上がる。また、一九八九年のナショナルセンターの再編成による公務員組合、教職員組合の組織分裂もまた新規採用者の組合加入を阻む一つの要因となった。

公務・公共部門の労働者は、二〇〇九年現在、国家公務員が約五九万人、国立大学法人・独立行政法人・特殊法人二六万人、また、地方公務員が約二九〇万人で、合計約三四九万人の労働者があり、労働者総数の七%弱に相当する。国際比較をすると、労働者総数に占める比率はかなり

低いし、さらに公務の民間化によって、その人員の減少が続いている。

公務員は、日本国憲法第二八条によって初めて労働基本権を保障された。旧労働組合法も（警察官、消防職員、刑務所職員を除き）統一した労働者概念を確立し、すべての労働者の労働基本権を保障した。しかし、一九四八年のマッカーサー書簡と政令二〇一号による国家公務員法、地方公務員法などの改正により、公務労働者の基本権制限がおこなわれた。

したがって、人事院、人事委員会などの勧告体制の改善ではなく、労働基本権の回復が必要であり、その緊要性が強調されなければならない。たしかにいくつかの問題点、課題があるものの、現在、民主党政権下での国家公務員の労働基本権の部分的回復の見通しが出てきており、これが実現すれば、自らの労働条件決定プロセスへの参画は重大なインパクトを与えるであろう。

■ 中小企業の労働者

第三に、中小企業分野では、もともと大企業や公務・公共部門に比べて、組織率は低かったのであるが、これがいつそう進んだ。

日本の中小企業は、他の先進資本主義諸国と同様に、経済における中小企業の占める位置は大きく、企業数のおよ

そ九九%、製造業出荷額や商業販売額の半ば以上であり、中小企業労働者数の数が労働者全体の約四分の三を占める。同時に、他の先進諸国とは異なった日本に特殊な中小企業問題としては、産業別労働協約の欠如による賃金・労働条件の企業規模間格差の大きさ、また下請・系列など、大企業の直接・間接の支配が製造・建設・流通などに及んでいる問題を指摘できる。

この分野での大きな問題は、労働組合の存在意義が大きいと想像されながら、その組織率が極端なまでの低位にあることである。二〇一〇年現在、従業員一〇〇人以上の企業で組織率四六・六%にたいして、一〇〇―九九九人規模で一四・二%、さらに九九人以下では実に一・一%という著しい格差が生じている。

中小企業分野での労働組合運動は、合同労組による組織化運動の展開した一九五〇年代後半から六〇年代後半には賃金の企業規模別格差の縮小が進んだが、下山房雄が指摘したように「結局新しい組織形態に対応した「企業横断的な」交渉機構を作ることができず小企業別組合を連合した「中小労連」の形にかたまっていた」（『現代世界と労働運動』）のである。

一九六〇年代前半から、中小企業の直接の使用者にとどまらず、金融機関や大企業などを「使用者概念」の拡大によって責任追及をおこなう経験が蓄積されてきた。一九七

○年代後半以降はこれを土台としながら、大きく分ければ、①倒産反対闘争と自主生産、企業再建、②地域総行動と争議支援、③中小企業の経営環境・基盤の改善をめざす労使共同の中央・地方行政への要求運動、④業種別の集団的労使関係の確立と業種別労働協約の締結という四つの形態をとってあらわれ展開したといえる。これらは産業・業種や地域の特殊性をもつてつくられた経験であるから、形態は一般性をもつことはなかったが、いずれも中小企業経営者を一面的には敵視しない立場をとっていたことに共通点を見出せる。

現在では、中小企業基本法の改正（一九九九年）に象徴されるように、一九九〇年代後半からの政策基調が「保護」から「支援」へ転換した下で、労働組合運動も新たな運動・組織論の展開が求められている。

■ 技能職・専門職の労働者

以上にみた三つの部門・分野における労組の組織と運動の衰退・停滞傾向だけを見るのは明らかに一面的である。すなわち第四は、技能職・専門職の労働者のあいだでの労組の伸張傾向である。

そのうちの最大のもの、健康保険・共済制度を軸に産業別居住地域支部に諸職種を結集して、伝統的な「町場」での活動を展開し、住宅メーカーの下での「新丁場」や、

さらに元請のゼネコンの下に重層的な下請関係が形成されている「野^{のちゅうば}丁場」への進出を果たし、とくに一九八〇年代以降、注目すべき組織成長を示した全建総連（六八万人）とその傘下の東京土建、埼玉土建、京建労などの建設労働組合で、今日では産業別の交渉・協約の確立を展望しようとする地点へと到達しつつある。これらの組合の組織的特質は、労働者だけでなく、手間請、一人親方、個人請負労働者、さらには一定の請負雇用主という諸階層によっても構成されていることにある。

また音楽ユニオンは、全国単一の個人加盟を組織原則にして、職業的音楽家の六〇〇〇人超を結集して、主要テレビ局や日本レコード協会との交渉で標準賃金率を定める労働協約を実現している。さらに、二〇〇四年に球団合併に反対し二日間のストライキを決定したプロ野球選手会労組もこの類型に位置づけられるし、最近、日本プロサッカー選手会が労働組合への転換をおこなう方針を決定したことも注目される。

この類型の労働者に多い委託契約労働者について、今年四月に最高裁判所が「労働組合法上の労働者」と認定した判決の意義も大きい。

技能職・専門職の交渉形態は、企業別組合の交渉とは異なっており、主に企業横断的な交渉諸形態であり、戦後直後からの海員組合を除けば、「ポスト高度成長」期といつてよい

一九七〇年代半ば頃から確立・拡大してきていることに注目すべきであろう。

■ 非正規・「間接雇用」労働者

第五に、非正規労働者や「間接雇用」労働者は、労働者の三人に一人（三四・三％）にのぼっている（総務省「労働力調査」二〇一〇年平均）。旧日経連が「新時代の「日本の経営」」を出した一九九五年から二〇一〇年のあいだに非正規労働者は一〇〇一万人から一七五五万人（パート・アルバイト一一九二万人、派遣九六万人、契約・嘱託三三〇万人、その他三七万人）へと急激に七割超も増加しているのである。

そのうちの大半を占めるパートタイム労働者の特徴としては、非正規労働（先進諸国で標準となっている「短時間正社員」がきわめて少ない）、低水準の職務給的な時間給制、女性労働であることが注目されてきたが、週三五時間を超えるなど長時間労働の「パートタイム」労働者の存在や「基幹労働力」化の進展により、「均等待遇」の要求に示される処遇の改革が迫られ、そのための労働組合の役割も注目されている。

パートタイム労働者は、二〇一〇年で組織人員七二万六千人、組織率五・六％で、少なくとも一九九〇年の調査開始以来、毎年確実に数万人規模で組織人員を増加させ、労働組合全体の組織率の低落という傾向とは対照的な動きにある。

り、組織化と運動が端的な発展を見せている。

全国単産でパート労働者の大規模な組織化を進めているのは、民間最大単産で連合傘下のUIゼンセン同盟（二〇六万人）と、サービス・流通連合（二三万人）と、一九九三年に日本の労働史上初めて組織人員構成において正規労働者よりもパートタイム労働者のほうが多くなり注目される全労連傘下の生協労連（六万六千人）である。

とはいえ、森岡も指摘するように、「これは従業員を全員組合員とするユニオンシヨップ制に負うところが大きく、手放しには評価できない」が、コミュニティ・ユニオン、ローカルユニオンなどと呼ばれる労組も非正規労働者の組織化を進めている。地域を基礎に、主として非正規労働者や中小企業労働者を組織対象として、個人加盟方式を採用し、女性の比率も相対的には高いという組織上の共通性をもって、うちパート労働者は二万人ほどと推定できる。こうしたユニオンは、出自の違いはあるものの、活動の内容としては、武田が報告しているように、労働法規の重視、労働相談活動、紛争の個別的な交渉・協議などの共通の特徴を指摘でき、また、共済活動や労働者供給事業、協同組合事業の展開をはかるユニオンも見られる。

非正規労働者全体を「最下層」や「周辺」の労働者とだけとらえ、労働者状態の貧困化を組織化への主要な要因とする見方が少なくないが、不安定雇用のなから、労働者

数と労働力の質の両面から基幹労働力化が生じ、組織化に結びついているという視点も必要になっている。

■ ナショナルセンターの相互関係

連合と全労連は、その基本路線で大きな隔たりをもちながらも、一九九〇年代半ばから非公式の接触がはじまり、中央といくつかの地域や産業では緩やかで部分的ながら双方の労組の共同が進みつつある。二〇〇二年の全労連大会では、「連合を含むあらゆる傾向の労働組合との共同を目的意識的に追求する」という新方針が打ち出され、連合に対して「日本の最大のナショナルセンターとして労働者の要求前進、国民の利益擁護、悪政からの転換、労組の社会的地位を高めるための役割を發揮することを期待する」と呼びかけたのである。

こうした関係がさらに進展する可能性を示す状況も生まれている。一九八〇年代末の労働戦線の再編の際には、連合結成をめざす側から「踏み絵」として出されていた国際労働組合組織加盟問題でも変化が出ていることである。二〇〇六年に結成された国際労働組合総連合（ITUC）では反共条項も撤廃され、今日のグローバル経済の下での労働者の権利と利益の擁護を運動基調として明確にしている。全労連も従来の「非加盟・相互交流」という立場から踏み込む可能性が出てきているのである。

2、労働組合運動の改革をめぐる論点と課題

以上に見てきた労働組合運動の現段階のなかから、三つの論点を取りあげて議論し、改革のための課題とその含意を検討することにした。

■ 労働組合と労働者の諸階層

第一は、およそ五一〇〇万人の労働者にはいくつかの階層・類型があり、これを労働組合の社会的基盤として分析しなければならぬという点である。

労働者の類型化の基準については、石田光男（『賃金の社会学』）、下山房雄（『現代世界と労働運動』）、木下武男（『日本人の賃金』）らによって、人事労務管理の中核としての査定と、賃金制度との二つの指標が注目されてきたが、筆者は、労働市場を三つめの指標として付け加えなければならぬと考えている。この基準には、労働市場であれば、①新卒・定期採用型、②不定期・欠員補充型、③技能・専門職型、④「間接雇用」型がある。また、査定（幅広い人事査定と賃金のみ）の査定とに区分しうる（だろう）の有無が指標になる。さらに、賃金制度の主要な要素として、①個人の属性（年齢・学歴・性別など）、②個人の能力（潜在能力および顕在能力）、③業績（能力發揮による成果）、④企業内

の職務、⑤企業横断的な職種のいずれを重視し構成するかというタイプの違いが存在する。

そして、これらを組み合わせることによつて類型化すれば、日本では、①民間大企業の正規労働者、②公務・公共部門の常勤労働者、③中小企業の正規労働者、④パートタイム労働者を中心とした直用型の非正規労働者、⑤派遣・請負の「間接雇用」労働者、⑥技能職・専門職の労働者という六つの労働者類型が得られる。

このような労働者類型論を労働組合の組織論・機能論と結びつけていくが重要なのである（木下武男「格差社会にむくユニオン」）。

■労働者組織の二重性

第二は、現代の労使関係には労働組合と企業内労働者組織という労働者組織の二重性があるという問題である。

たとえば、欧州諸国における労働組合（全国本部―地方本部―業種別・地域別・職場別支部）と企業内労働者組織（ドイツの事業所評議会、イギリスの職場委員組織、イタリアの工場評議会、フランスの企業委員会など）である。その区別と関連が、日本ではほとんどの分野で見られずきたという大きな問題である。戦後の日本労働組合は「団体交渉権と労働協約権を付与された企業内従業員組織」であるとし、一九六〇年代半ば以降、日本の労働組合は「ひたすら、企業内

従業員組織へ」と萎縮する道をたどることになった」（中西洋「賃金」〈職業労働組合〉〈国家〉の理論）との断定も生まれている。これには誇張が含まれるにしても、労働組合と企業内従業員組織との区別は、国際比較の視点から無視しえない指摘である。

したがって、運動・組織改革には基本的に二重の方向が求められる。西村は「職場」を強調した再生論を提起しているが、筆者は、一方で「職場」・「産業」・「地域」の三つの相互関係を規制しうる労働組合を確立することであり、他方では企業内労働者組織の現代化を実現する方向が重要であると考えている。

■産業・地域・職場―三つの相互関係

前者についていえば、企業別組合に「企業別脱皮」を説いたり、労働者に「企業意識の克服」を説いたりすることが有益なのではない。これは、清水慎三が指摘したように、「企業別組合という組織形態は問題にしなくなり、それにかわつて、企業内労働者、とくに企業別組合幹部、企業連合幹部の企業意識を槍玉にあげ、その克服を頻繁に主張してきた」（戦後労働組合運動史論）ことの惰性が続いていることを示している。

「産業・業種・職種」と「地方・地域」の二本立ての組織論は、産業別労働組合だけでなく、一般労働組合や、ロー

カルセンター、ナショナルセンター、さらに国際労働組合センターに至るまでの労働組合の諸組織を貫く組織構成の原則になっている。

これはまた使用者団体の全国センターの組織論としても共通であった。イギリスのジョン・クランプは、「地方別組織と業種別組織から構成される日経連の組織構造」とは対照的に、「日本の労働側が『二重的組織化』における相乗効果を生かせず、日経連と比べて不利な立場に立たされたのも、企業別組合への依存がもたらした一つの帰結であった」(「日経連—もう一つの戦後史」)と指摘している。

労働組合組織を確立・強化するには、ナショナルセンターが指導性を発揮し、一方で、「産業・業種・職種」の線に沿って、①産業別・業種別・職種別地方組織と全国組織の強化、②個人加盟の労働組合組織(一般労働組合の産業別・業種別・職種別の部会・支部、産業別労働組合の地域合同支部や、地域ユニオンなど)の拡大・新設、③技能職・専門職などでは職種別の部会の組織化と活動、④産業別・業種別・職種別組織の合同と資源の結集がおこなわれなければならない、また他方で、「地方・地域」の労働組合組織(ローカルセンター)を確立/強化しなければならない。

イギリスのG・D・H・コールが、「労働運動の観点からすると、職場組織の最も重要な問題は、全国・地域・支部組織をもった労働組合運動と、特定の工場や職場を基礎と

した労働者集団との関係である」とのべたのは一九二三年のことであったが、「職場」は、こうした「産業・業種・職種」と「地方・地域」を結んだ底辺と二つの線に支えられた頂点であることが必要なのである(「図1 産業・地域・職場のトライアングル」を参照)。

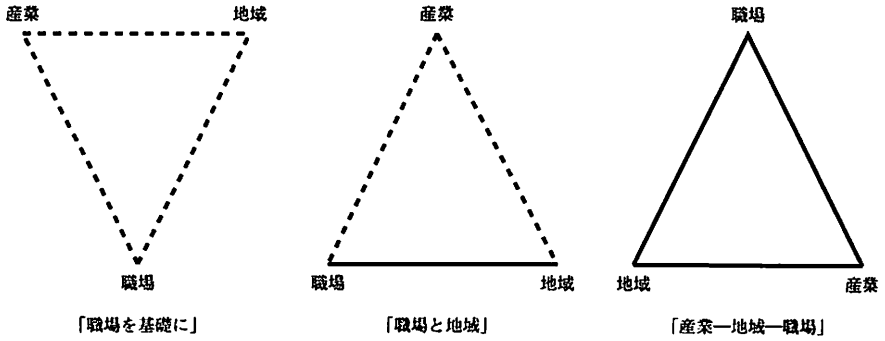
この点で、全労連は、「全労連運動の飛躍」のキーワードを「職場と地域」とする路線を一九九七年大会で確立した。「職場」とは労働現場ごとに組織される「職場組織」をさし、「地域」は行政区単位で組織されるローカルセンターである。「地域組織」をさしているが、こうした組織≡運動原則からみれば「産業・業種・職種」の軽視ないし欠落を意味するものであり、再検討が求められるものであろう。

また、西村の指摘する「連合系大手企業の企業別労働組合の退的な姿勢だけが問題なのではなく、実は全労連系の運動にも同様な職場が広がっている」という問題状況は、労働組合全体で果たさなければならない組織と機能が実現されないなかで、またその路線的な方針が弱いなかで生まれる職場労働者の模索と苦悩ととらえることも必要ではないだろうか。

■ 企業内労働者組織の今日的な確立と改革

もう一つは、企業内における労働者組織を、企業内正規従業員組織ではなく、すべての階層を結集した労働者組織

図1 産業 - 地域 - 職場のトライアングル



(注)筆者作成

として確立することである。職場・企業が多様な階層・雇用形態の労働者で構成されるようになってきており、大企業でも組合組織率が半分を割って、かつて正規従業員のあいだでは果たしていた企業内従業員代表組織としての機能も不全に陥っている。したがって、企業内従業員組織にとどまらない、企業における全労働者組織の現代的な確立、すなわち複数併存労働組合の共同、非正規・間接雇用」労働者の組織化、未組織労働者の結集、建設現場などにおける現場活動と組織化などに努める必要が生まれているのである。この問題をめぐっては、労働組合による全労働者の自主的結集という方向と、労働者代表制の法制化という議論とが提起されている(水町勇一郎・連合総研「労働法改革」)。

また、このことに関連して、企業内従業員組織としての性格を併せもつ企業別組合の役員や職場委員の賃金を使用者負担とさせるために、労働組合法第七条の改正が構想されるべきであろう(高梨晶「変わる春闘」)。戦後直後は使用者負担の割合が高かったが、一九四九年の労働組合法改正で禁止されるようになった経緯を想起しなければならぬ。先進諸国では、こうした労働者には使用者による賃金保障がなされている。日本でもこのような改革によって、産業別組織やローカルセンター、ナショナルセンターの財政的な基盤が他の諸国並みに確立することになる。

労働組合の機能論の意義

第三に、これまで組織論を中心に見てきたが、労働組合運動と労使関係の改革を成功させるためには、労働組合の機能論が重要である。

今日常識にしている組織形態論、すなわちクラフトユニオン、産業別労働組合、一般労働組合の三分類は、一九一〇年代から一九二〇年代にかけて、前述のコールが整理したものである（「組織された労働者」）。コールは「とるべき組織形態は、最終的に労働組合の力量と政策を決定するに違いないが、実のところ、組織形態を決定するのは機能なのである」とのべている。また、ウェップ夫妻が「労働組合運動の科学的分析」として著した（そして、レーニンもロシア語へと翻訳した）「産業民主制論」によれば、労働組合は、主として三つの規制方法を用いる。すなわち、一つは、相互保険（共済・失業給付）の方法である。二つめには、団体交渉の方法である（「団体交渉」はウェップ夫人となるピアトリス・ポッターが一八九一年につくった用語である）。そして三つめは、法律制定（法的規制）を働きかけることである。この観点からすれば、「働くルール」＝法的規制とのみとらえる傾向の問題点の認識が必要である。そして、国際比較の観点を結びつけていえば、少なくとも次の二つの点が改革課題として指摘できるだろう。

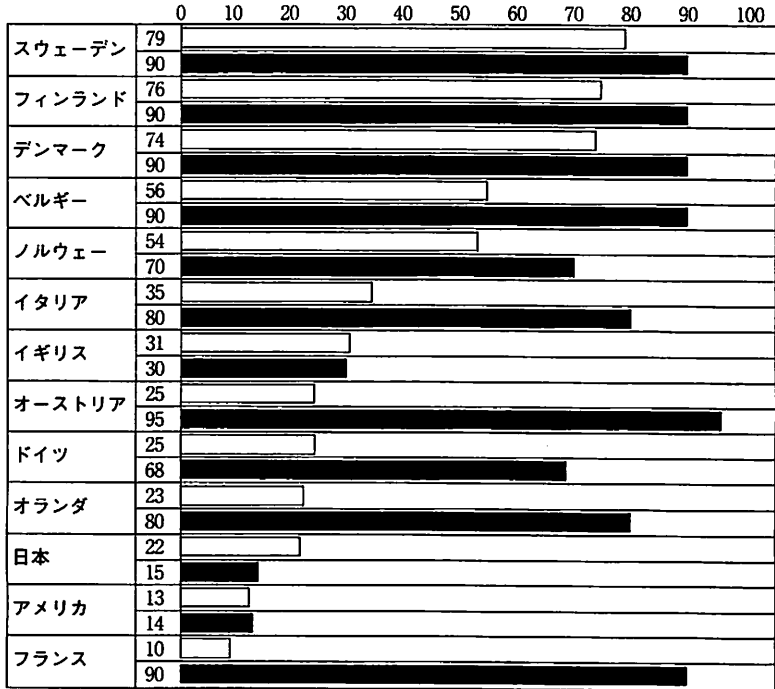
一つは相互保険の現代的な展開の探究である。戦後日本の労働組合を国際比較の観点から観察した場合、第二代中央労働委員会会長の末弘巖太郎が指摘したように、「戦前と同様戦後の組合も、欧米の組合に見るような共済事業を組織的に行っているものは殆どない」（『日本労働組合運動史』）のが特徴であった。また、ウェップ夫妻が相互保険機能について、「経済的な側面からみれば、不完全な団体交渉と区別しがたい」し、「他の方法」＝団体交渉と法的規制の補助手段となっている（『産業民主制論』）と指摘している。このことを想起すると、やや突飛ないい方になるが、武田のいう「ある種の共同体や居場所としての機能」も、「あくまでも副次的」ではあるものの、古典的な相互保険機能の現代的な展開ととらえるべきなのかも知れない。

また、高梨晶は、全建総連やその傘下の労働組合の組織拡大について注目しつつ、「労働組合への組織化の有力な手段の一つは、労働組合が労働・社会保険の運営主体となること」（『変わる春闘』）であると強調している。これは、スウェーデンなど北欧諸国における組織率の高さは失業保険制度への労働組合関与（「ゲント・システム」）との関連が深いという国際的な経験とも一致する。

労使関係機構と協約による労働・社会改革

二つめに、先進資本主義諸国の労働組合組織率と労働協

図2 労働組合組織率と労働協約適用率(%)



各国の上段労働組合率、下段は協約適用率。いずれも2000年。
 (資料) OECD Employment Outlook 2004,p.145

約適用率の国際比較をおこなった場合、組織率は八〇％に近い北欧諸国、二〇〜三〇％台のイタリア、イギリス、ドイツから一〇％に満たないフランスまで、各国による相違の幅は大きいものの、労働協約適用率はヨーロッパのほとんどの国が七〇％から九五％の高さをもっていて、労働市場の社会的性格を確保していることに注目すべきである。「決定的な要因は、労働組合の組織のあり方と交渉のあり方によるというほかない」(田端博邦)「幸せになる資本主義」のである。他方、適用率が突出して低いのは、主要国では日本、アメリカ、イギリスだけである。日本とアメリカは事業所・企業を交渉単位とした労働協約がほとんどであることの影響が大きく、イギリスは、一九七〇年代以降、産業別交渉機構・協約の急速な衰退の結果、低下したからである。

したがって、日本の労働組合の機能改革の目標として、たとえば、組織率の三〇％台への回復と、産業別組織の機能と労使関係機構の確立による産業別・業種別・職種別労働協約の労使自治的適用と拡張適用制度の活用・改革で、適用率五〇％以上を実現し、先にみた賃金などの企業規模間格差の抜本的な是正をはじめとした労働・社会改革を

めざすべきであろう。さらに、現在、取り組まれている公契約のなかに労働条件条項を含ませる条例——千葉県野田市や神奈川県川崎市の条例ではすでに実現している——や法律の制定を求める運動も、たとえば民間の建設産業で団体交渉・労働協約が確立されれば、これを公共工事にも一種の拡張適用をする枠組みととらえることができるのである。

こうした労使関係機構の確立と労働協約による労働・社会改革のためには、西ヨーロッパ諸国をはじめとする労使関係機構確立の国際的な経験とともに、戦後日本の産業別・業種別・職種別の労使関係機構確立の諸経験を総括することが重要だと思われる。元運輸一般委員長の石澤賢二が指摘するように、「これまでの労働組合の団結の場として職場、地域が強調されてきた。今後は職種〔・業種・産業〕が追加されるべきで、組織・運動単位としての職能組織の確立と機能づくりが検討されてよい」（小越洋之助・労働総研「今日の賃金」）のである。

とくに、先に見た技能職・専門職労働者と、中小企業労働組合の運動諸形態のうちで、使用者の団結・使用者団体の重視による労使関係機構と横断的な協約の確立をはかった諸経験——戦後直後からの海員はもちろん、一九七〇年代以降の港湾、音楽、トラック輸送、ハイヤー・タクシー、生コンクリートなど、さらにUIゼンセン同盟・介護クラフトユニオンによる非正規労働者の初めての業種別労使関

係として注目される介護ヘルパー——を重視すべきであり、実践的な探究が必要であろう。

■ ユニオン・リーダーの戦略的構想力の必要性

こうした戦略を進めるには、法的な制度の改革が必要だろうか。まず、日本国憲法第二八条における労働基本権の保障、すなわち「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」の先進性を確認すべきである。たとえば、イタリヤ憲法がストライキ権の保障を法律の範囲内とし、ドイツがその基本法においてストライキ権に言及していないことと比して、日本国憲法の規定は明確である。

また、労働組合法もその第一四条で、「労働条件その他に関する事柄」を書面にする労働協約は、「労働組合と使用者又は使用者団体とのあいだ」で締結すると規定し、企業内だけでなく、産業別・業種別・職種別の団体交渉の展開と労働協約の締結を予定している。また、労働組合法第一八条の規定する労働協約の地域的な一般的拘束力、すなわち拡張適用制度を活用するビジョンもきわめて重要になる。そのためには、団体交渉機構を中核にした産業別・業種別・職種別の労使関係機構の確立と協約による労働・社会改革にむけたユニオン・リーダーの戦略的な構想力が求められるのである。