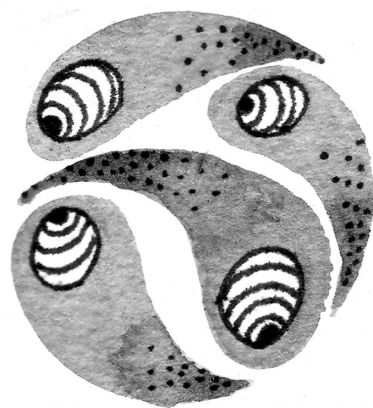


# 日本の雇用を考えよう！ ”雇用の現状と労働運動“



労働組合の使命として、雇用を守る事が第一義と言われる。この大テーマの達成は、時代環境の変化とともにあるわけで、今日の

ような状況からは一筋縄でいかない。しかし、このことを果たす役割が労働組合にある以上、その存在意義をかけて取り組まねばならない。一方、労働組合の存在自身が危うくなっていることから、これへの対応も図っていかねければならない。以上のことから、前段で雇用多様化の現状を、後段で労働組合の対応とそれに併せて、活性化私案を提起する。

## 雇用構造の変化

失業率は1994年8月に3%を超えた後、1998年4月には4%、2001年7月には5%台をつけた後、2年以上にわたって5%台という高い水準で高止まりしている。2005年7月現在も4.4%と、景気回復しているにもかかわらず大きく回復しない状態が続いている。

雇用の不安の高まりと同時に、雇用流動化の動きも進展している。ひとつの会社に一生勤め上げるといった価値観から、仕事のやり

がいや働きに見合った報酬を求めて、転職も構わないとする意識が増加しており、転職希望率も高まってきている

第3次産業の就業者の割合は、特にサービス業を中心に上昇している一方で、製造業の就業者の割合は減少し、現在は全体の2割程度である。職業別に見ると、ホワイトカラーの構成比が上昇している。技能工等の構成比は1990年代以降、やや低下傾向にある。全体の雇用構造としては、サービス産業化とホワイトカラー化が顕著な特徴をなしている。



●電機連合書記長  
大福 真由美  
おおふく まゆみ

72年三菱電機(株)入社。84年三菱電機労組中津川支部執行委員長。88年三菱電機労組連労連事務局長。92年三菱電機労組中央執行委員。94年電機連合産業政策局長。96年電機連合労働政策局長。98年電機連合書記長(現在)

## 雇用の多様化

このような雇用構造の変化の中で雇用の多様化も進んでいる。その特徴として非正規労働者の増大傾向があり、1995年の21%から、2004年には31%へと上昇している。労働者の3人に1人は、非正規労働者ということになる。特に、女性は非正規労働者の比率が高く、2人に1人がそうした立場になっている。

女性の雇用者数は増加し、雇用者総数に占める割合も上昇している。1965年の31%から2004年の41%へ割合が上昇してきている。従来の極端なM字カーブは改善されてきているものの、依然としてM字カーブは見られる。女性が出産・育児後、仕事に復帰する場合も、パートなどの非典型型雇用に就かざるを得ないケースが多く課題解決が求められる。女性の管理職への登用の割合は伸びてきているものの、未だ少ない現状にある。急速に進む少子高齢化にともな

い、1960年には、従業員の半数は10代・20代だったが、2004年には10代・20代は25%程度に半減し、50歳以上が中小企業では3割にのぼっている。

日本企業はこれまでにないスピードで経営の構造改革が迫られている。同時に企業の構造改革・組織再編を助成・促進する法律が整備され、企業単位、事業単位の経営統合、事業統

## 労働組合の組織率

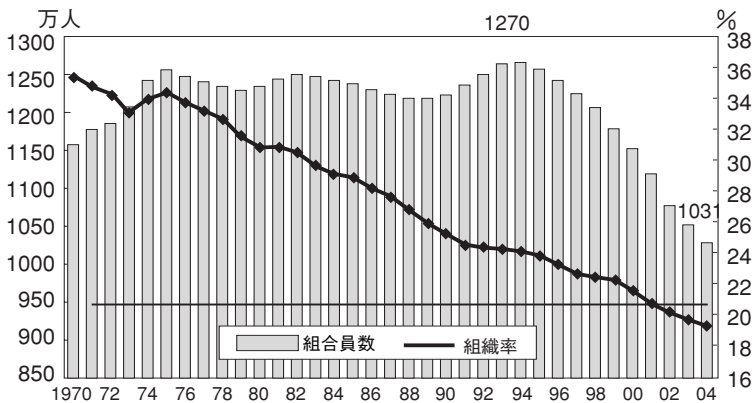
日本の労働組合員数・組織率の推移をみると、1970年には35%あった組織率がその後一貫して低下し、2005年には20%を切るまでに落ち込んで組合員数も1995年をピークに下落の一途である。また、組合数も減ってお

り、1986年に7万余あった組合数(ピーク)が、2005年には約6万2千組合と約1万2千組合の大幅減少となっている。

## 新設企業・事業所における無組合化

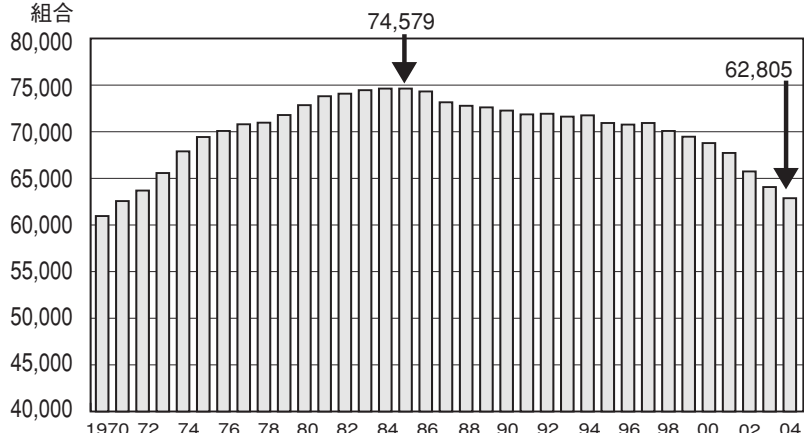
組合員・組合数の減少の一つの要因として、新設企業・事業所に

図表1 労働組合の組織率と組合員数の推移



出所：厚労省「労働組合基礎調査」

図表2 日本労働組合数の推移



出所：厚労省「労働組合基礎調査」

特集 = 日本の雇用を考える ~雇用形態の多様化への対応~

図表5 企業規模別に見た労働組合組織率

労働組合数は単位組合数		労働組合基礎調査(2004)	事業所・企業統計調査(2001)	組織率
合計		組合数 62,805 労働組合員数 10,209,154	5,921,514 52,159,347	19.6%
民間企業における企業規模別	計	組合数 51,485 労働組合員数 8,015,666		23.6%
	5,000人以上	組合数 9,284 労働組合員数 2,584,026		49.8%
	1,000~4,999人	組合数 8,285 労働組合員数 2,031,229		
	500~999人	組合数 4,442 労働組合員数 767,358	4,601,692	27.4%
	300~499人	組合数 3,665 労働組合員数 492,433		
	100~299人	組合数 9,131 労働組合員数 727,528	4,989,672	14.6%
	30~99人	組合数 9,093 労働組合員数 269,817	5,792,234	4.7%
	29人以下	組合数 4,411 労働組合員数 40,548	1,460,708 8,564,972	0.3% 0.5%
	その他	組合数 3,174 労働組合員数 1,102,727		
	国 公 営		組合数 11,320 労働組合員数 2,193,488	

注：労働組合数は単位組合数であり企業数より多くなる可能性がある

労働組合の組織率がこのままで推移したらどうなるか。組合組織率10%、5%の世界は働く者にとってどういう劣位な立場が用意されることになるのか。加盟単産のみならず、職場

図表6 中間管理職の割合の変化(男女100人以上・産業計) 単位：十人

	部長	課長	係長	非職階	係長含む	全労働者
1991年	2.7%	6.2%	5.7%	85.5%	91.2%	100.0%
1996年	2.6%	6.5%	6.1%	84.8%	90.9%	100.0%
2001年	3.0%	6.6%	6.2%	84.2%	90.4%	100.0%
2004年	3.0%	6.8%	5.9%	84.3%	90.2%	100.0%

出所：厚生労働省賃金センサス(賃金構造基本統計調査)、佐藤厚(日本労働研究雑誌no.525) ●「部長」は『事業所で通常「部長」または「局長」と呼ばれているもの] + 『同一事務所において、職務の内容及び責任の程度が「部長」に相当する者』(ただし「部長代理」などと呼ばれている者は除く) ●「課長」は『事業所で通常「課長」と呼ばれているもの] + 『同一事務所において、職務の内容及び責任の程度が「課長」に相当する者』(ただし「課長代理」などと呼ばれている者は除く)

セーフティ共済」などの構想が考えられる。  
**②非正規社員と正社員利害相反の構図の打破**  
 非正規社員の劣位の労働条件放置は、正社員の労働条件にマイナス影響を与えることをしっかりと啓発していく必要がある。非正規社員の労働条件の向上に取り組むことは、結果的に正規労働者の労働条件を守ることにつながる。「情けは人のためならず」である。  
**③加盟単産以下、職場までの危機感の醸成**  
 労働組合の組織率

レベルに到るまで組織率低下の危機感を醸成する必要がある。  
**組合員の範囲を考える**  
 組合の組織率の向上の手だてとして、中間管理職の組合組織化など、組合員の範囲を拡大すること

における無組合化があり、この数年特に顕著となっている。2003年には、新設企業・事業所における無組合の数は、1600社近く上っている。

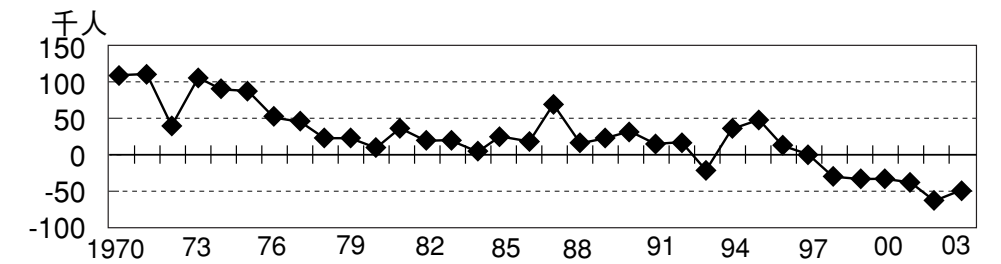
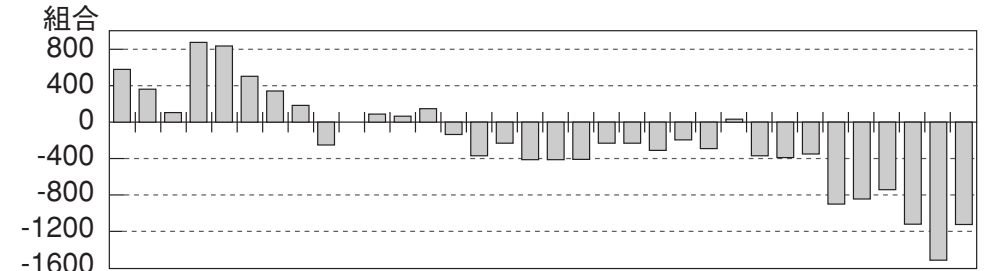
**金属関係主要産別組合員数の推移**

金属産業関係の産別組合員数の推移を見ると、1995年を境に

各産別の組織人員数は減少傾向に転じており、1990年を100とした指数の推移をみれば、自動車総連では1995年頃の110をピークに、2004年には95程度に。電機連合では、1997年の108をピークに、2004年には90近くまで減少している。金属機械産業のJAMでは、93年の108をピークに2004年に

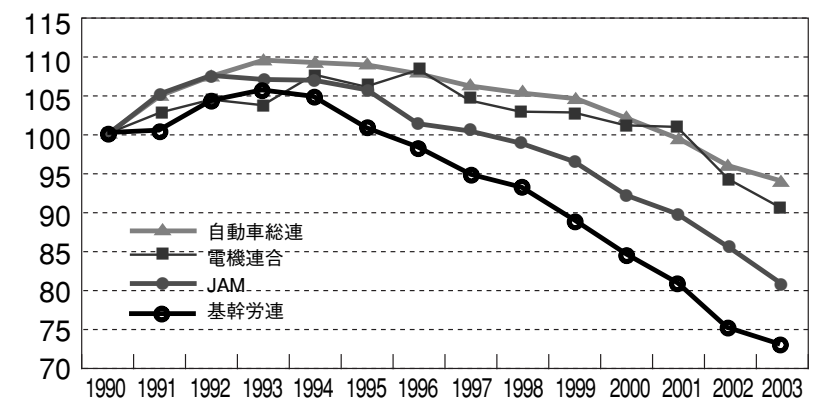
①働く者の連帯感の再構築  
 現在、連合に加盟している組合員層は、組合の保護下に置かれた”最強の労働者層”と言える。こうした層を中心に、まず働く者の連帯意識の再構築をめざし、「労働者連帯基金」、連合版「雇用

図表3 新設企業・事業所における組合数と組合員数の推移



出所：厚労省「労働組合基礎調査」

図表4 金属産業関係の産別組合員数の推移



出所：同上。注) JAMと基幹労連は統合前に遡って、旧産別組合の組合員数を合算したものである。

◎労働組合の活性化私案  
 ここで活性化の私案を提起したい。  
**組合員を増やすこと**  
 組織率の低迷は顕著であり、規模別では中小組合、業種別では第三次産業で低いという実態にある。

は80にまで減少している。基幹労連の鉄鋼・造船重機・非鉄産業では、94年の105をピークに2004年には、73程度にまで減少している。(図表：1990年#100)



を真剣に考える必要がある。

労組法上の管理職範囲と労基法上（労基法第41条労働時間等に関する規定の適用除外）の管理職範囲の混同をしがちである。一定以上の社内資格において、労基法第41条の要件に適合し、時間外割増等の労基法における労働時間規制の適用除外としたからといって、それが、直ちに労組法第2条但書の要件に適合するわけではない。組合員の範囲については労組法第2条に基づき、きちんと解釈し、中間管理職などの組合組織化に取り組み必要がある。

【参考】労組法第2条1項但し書きの「組合員から除外しているもの」。

- ① 役員
- ② 雇入解雇昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者
- ③ 使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そ

る。

- ① 目的（政策・制度改革への組合員のニーズ）と手段（政治活動）のギャップ
- ② 社会システムの中で勤労者の声をどう代表できるか（税制改革におけるサラリーマン課税と法人税課税のよう）

### 社会、経済の2極化にどのよう歯止めをかけるか

社会・経済の2極化が進行している。この問題の解決を図る上で労働組合の果たす役割は大きい。端的には以下の3つの点の取り組みが不可欠である。

- ① 機会の平等を追求するのは当然のこととして、結果の不平等はどこまで容認されるか。
- ② 機会の平等は公平さが必要。結果の不平等には最低限のラインは必要。
- ③ 均等処遇、ミニマム、セーフティネットの構築が不可欠。

のためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者

- ④ その他使用者の利益を代表する者

### 新たな結集軸の一つは「時間」

#### ① 生活時間

生活時間と労働時間との調和を図ることが非常に重要である。単に労働時間のデジタルな短縮を求めることから、生活全般の中の労働時間の位置づけ、その余の可処分時間の中身を提案することが求められる。日本の職場に“ワーク・ライフ・バランスの実現”というムーブメントを起させるか。この面での労働組合の果たす役割は極めて大きい。

#### ② 労働時間

この数年、労働組合として、雇用の確保に手一杯で労働時間への

対応が後手に回ったことは事実である。労働時間への対応については、企業別労働組合、産別の枠を超えた運動が可能であるし、連合が先頭に立たなければならぬ。低成長、成熟社会の中での新たな生活と働き方のモデル構築が急がれる。

「賃金・一時金」が個別的労働条件化の中で、「労働時間」は集団的労使関係の枠組みでの処理になじむことも取り組む上での好要因と考えるべきである。

まず、労働時間のナショナルスタンダードの構築が重要である。ナショナルスタンダードの構築については、3点あげておきたい。1つは、所定労働時間の面において、週40時間制を確立することである。

2つは、長時間労働に対する法的規制の強化の徹底である。きめ細かな労使協議を通じて、職場からコンプライアンス（法令遵守）を徹底していくことが重要である。

3つには、年次有給休暇の取得の仕組みづくりである。ワーク・

### 少子化対策はヒューマンな職場環境から

少子化対策は、社会にとって、そして、カウンターパートである労働組合にとって最もベシックにして急がねばならない課題である。労働組合の関わりとして以下の2点の視点を提起する。

- ① 企業経営の効率、コスト主義に、「人間らしさ」、「優しさ」を持ち込めるのが労働組合。
- ② 働きながら子供を産めない環境の職場を撲滅できないか。

### 「労働」の現場の組合組織の力

労働組合組織そのものが、心して取り組むべき課題として、以下の4点に整理してみた。要は、問題は現場にあり、現場で常日頃から問題が萌芽していると考えるべきである。今も昔も問題は変わらずプリミティブなことと言えるかもしれない。

- ① 内なる弱体化への歯止め。
- ② 現場の足腰の強化が重要。
- ③ 企業別労働組合の領域の課題であるが、組合員にとって最も親しみやすい「組合の人」は職場委員。常日頃のコミュニケーションの深化が求められる。
- ④ 原点に返った組合活動——現場に神宿る。

### 労働組合の社会的な共感、プレゼンスの向上

ライフ・バランスを実現するためにも、年次有給休暇をきちんと消化できるような職場風土づくりとその取得の仕組みづくりに労働組合として全力を尽くす必要がある。法制度面では、法定付与の下限日数の引上げを要請していく必要がある。

### 求心力は多極化の時代—その中の共通項は「安心」、「安定」、「安全」

労働組合の求心力が低下していると言われている今日、その求心力自体も昔と比べて多極化の時代を迎えている。そのターゲットは、次に掲げる4点が代表的なものであるろう。

- ① 少子高齢社会での老後不安の解消
- ② 税制改革
- ③ 社会の治安回復
- ④ 国家安全保障

そして、その実現のためには、次の2つの点の解決が求められる。

労働組合というと、若い人にはカビくさい響きと感じられるかもしれない。また、20%を割った存在は、社会的には、その存在を認知されるにも至っていないかもしれない。しかし、一方で、その労働組合の役割発揮を期待する声も小さくはない。企業内組合としてのインナーな存在から、新しい時代・新しい使命として、労働組合は社会的責任の発揮も重要な存在意義とされており、そこに活性化の糧があることをしっかりと承知しておく必要がある。社会的な共感やプレゼンスの向上のための課題として概ね以下の3点に整理した。

- ① 社会的公正、社会運動の担い手としての労働組合。運動の社会化
- ② NPO、社会運動と連携できる領域と連携のあり方
- ③ 労働組合（連合）としてのメディア戦略の再構築が必要（マスコミでの取り上げ方は守旧派イメージ）。



大塚氏講義風景