

労働組合の組織に関する若干の考察

吉 村 励

は し が き

- I. 労働組合の推定組織率の推移
 - II. 組織率低下に関する諸見解の類型
 - III. 労働組合、労働力と労働者
- むすびにかえて

は し が き

1983年、わが国の労働組合の組織率が30%を割った際、この組織率の減小に関連して、いわゆる「労働組合の危機説」がかなり広汎に論議された。しかし、労働組合の組織率低下にはストップがきかず、1976年以来18年間続いた低下傾向は、1993年には、24.2%という戦後最低の数字にまでゆきつくにいたった。『読売新聞』1993年12月28日号は、労働省が12月27日に発表した『平成5年労働組合基礎調査』（速報）を引用しつつ、「労組離れ止まらず」という標題をかかげて、労働組合の組織率が戦後最低水準に達したことを報じている。小論は、この組織率低下をとりあげ、この低下を論じた諸説の中で、欠落していると思われる重要な側面に照明を投射しようとするものである。したがって、われわれは、本格的な論議にはいる前に、まずわが国の労働組合の組織率の推移をあとづけなければなるまい。

I. 労働組合の推定組織率の推移

表1『労働組合数、組合員数及び推定組織率の推移』は、1945年から93年にいたる労働組合の推移を示す。1945年の組合数509、組合員数38万人、推定組織率3.2%から、46年の組合数12,006、組合員数368万人、推定組織率39.5%への飛躍的増加は、戦後の経済混乱と政治的危機を背景とし、さらに労働組合法の制定（1945年12月）によるものであろう。推定組織率に関していえば、その最高は1949年の55.8%が最高である。組織率（以下推定組織率を組織率と省略）が50%をこえたのは1948年と49年の2年だけであり、40%をこえた年は1947年、50年、51年、52年の4年間である。それゆえに1947年から52年にいたる6年間は、わが国の労働組合の「高率組織化の時代」といえよう。しかし、この「高率組織化の時代」においても、最高の55.8%（1949年）から40.3%（1952年）への低落はかなり急激である。とくに1949年から50年へとわずか1年で、組織率は約10%も低下しており、このような急激な低下は、1945年から93年にいた

表1 労働組合数、組合員数及び推定組織率の推移

年次	組 合 数	組 合 員 数	推 定 組 織 率	年次	組 合 数	組 合 員 数	推 定 組 織 率
		万人	%			万人	%
1945	509	38	3.2	70	60,954	1,160	35.4
46	12,006	368	39.5	71	62,428	1,180	34.8
47	23,323	569	45.3	72	63,718	1,189	34.3
48	33,926	668	53.0	73	65,448	1,210	33.1
49	34,688	666	55.8	74	67,829	1,246	33.9
50	29,144	577	46.2	75	96,333	1,259	34.4
51	27,644	569	42.6	76	70,039	1,251	33.7
52	27,851	572	40.3	77	70,625	1,244	33.2
53	30,129	593	36.3	78	70,868	1,223	32.6
54	31,456	608	35.5	79	71,780	1,217	31.6
55	32,012	629	35.6	80	72,693	1,224	30.8
56	34,073	646	33.5	81	73,694	1,236	30.8
57	36,084	676	33.6	82	74,091	1,242	30.5
58	37,823	698	32.7	83	74,486	1,241	29.7
59	39,303	721	32.1	84	74,579	1,236	29.1
60	41,561	766	32.2	85	74,499	1,232	28.9
61	45,096	836	34.5	86	74,183	1,228	28.2
62	47,812	897	34.7	87	73,138	1,220	27.6
63	49,796	936	34.7	88	72,792	1,216	26.8
64	51,457	980	35.0	89	72,605	1,215	25.9
65	52,879	1,015	34.8	(平元)			
66	53,985	1,040	34.2	90	72,202	1,219	25.2
67	55,321	1,057	34.1	91	71,685	1,239	24.5
68	56,535	1,086	34.4	92	71,881	1,254	24.4
69	58,812	1,125	35.2	93	—	1,266	24.2

注 ① 労働大臣官房統計情報部編『労働組合基本調査30年史』1978年労働大臣官房統計情報部編『日本の労働組合の現状—労働組合基本調査報告』1983年、1991年

る49年間においても、この時限りである。その意味で、この「高率組織化」の時代の6年間は、組織的にはかなり不安定で、流動的な時代であったともいえよう。その後1953年から1960年まで、「高度成長の助走期」ともいべき時代では、組織率は、36.3%から32.2%へと微減を示したが、1961年からやや微増に転じている。いわゆる「高度成長期」(1960~1974)では、組織率は34~35%と安定的に推移した。1975年から90年にいたるいわゆる「低成長」の時代(1980年の「円高不況」をもふくめて)においても、組織率は30%代で推移したが、徐々に低落傾向を呈示しはじめた。1976年は、現在にいたるまでの慢性的な組織率低下傾向の起点の年であるが、その意味で、「高度成長」から「低成長」への転換が、労働組合の組織率の慢性的低下傾向とオーヴァ・ラップしていることは明白である。1990年の世界的不況を背景とした1991年のいわゆる「バブル崩壊」を契機とする「平成不況」(1991~)は、現在にいたるまで、その脱出路が見えてこない深刻な状況にある。1983年の29.7%から93年の24.2%に11年間で5.5%低下した労働組合の組織率低下傾向の深刻さは、「平成不況」と同じく、その「浮上」への手がかりが、

労働組合の組織に関する若干の考察

表2 戦後の景気循環と労組・組織率

循環	谷	山	期 間 (1949. 11~1950. 5)	通 称	労組・組織率 %
(景気後退・不況)			(7ヶ月)	(安定恐慌)	55.8
1.	1950. 6	1951. 6	13ヶ月	—	46.2
(景気後退・不況)			(3ヶ月)	—	—
2.	1951. 10	1954. 1	27ヶ月	—	42.6→40.3
(景気後退・不況)			(9ヶ月)	—	40.3
3.	1954. 11	1957. 6	31ヶ月	神武景気	35.6→33.5
(景気後退・不況)			(11ヶ月)	—	35.6
4.	1958. 6	1961. 12	42ヶ月	岩戸景気	32.7→34.5
(景気後退・不況)			(9ヶ月)	—	34.7
5.	1962. 10	1964. 10	24ヶ月	—	34.7→35.0
(景気後退・不況)			(11ヶ月)	(証券不況)	34.8
6.	1965. 10	1970. 7	57ヶ月	いざなぎ景気	34.1→35.4
(景気後退・不況)			(15ヶ月)	(70年恐慌)	34.8
7.	1971. 12	1973. 11	23ヶ月	—	34.3→33.1
(景気後退・不況)			(15ヶ月)	—	33.9
8.	1975. 3	1977. 1	22ヶ月	—	34.4→33.7
(景気後退・不況)			(8ヶ月)	—	33.2
9.	1977. 10	1980. 2	28ヶ月	—	32.6→31.6
(景気後退・不況)			(35ヶ月)	—	30.8→30.5
10.	1983. 2	1985. 6	28ヶ月	—	29.7→29.1
(景気後退・不況)			(16ヶ月)	(円高不況)	28.9→28.2
11.	1986. 11	1991. 4	53ヶ月	平成景気	27.6→25.2
(景気後退・不況)			(34ヶ月→)	(平成不況)	24.5→24.2→

注(1) 本表は経済企画庁が発表した戦後の景気循環(『日本経済新聞』1993年, 11月12日所収)に若干の私見を加えて, 加筆修正したものに, 労働組合の組織率をオーバー・ラップさせたものである。

(2) 本表において, 労働組合の組織率と景気循環に余り強い因果関係を見出しえなかった。通説は, 労組の組織率は, 好況期に上昇し, 不況・恐慌局面において低落すると理解されているが, すくなくとも, わが国の場合はそうではなかったことになる。たとえば, 1949年安定恐慌から50年の好況局面では, 最高の55.8%から46.2%へと劇的な低下を示しているが, 景気の第2循環の好況期にも組織率は2.3%の低下を示しているし, その後の神武景気の期間にも2.1%の下落を示しているのである。それに続く岩戸景気では, 1.8%, いざなぎ景気では1.3%の微増を示しているが, いざなぎ景気につぐ大型景気である平成景気でも2.4%の低落を示している。また16ヶ月続いた円高不況の際にも, 低下は0.7%, それに先行する1980年3月から1983年1月にいたる35ヶ月の景気後退・不況局面においても, 低下は0.3%である。

その意味で, わが国の組織率の低下は, 景気循環とは余り関係なく, 1949年の55.8%から傾向的に低落しつづけているといえよう。その意味で, 常に下落の出発点とされる1949年の最高の組織率の55.8%のもつ意味が再検討されなくてはなるまい。しかし, それよりも重要なことは, 景気の好・不況にかかわらず低下し続けている低下傾向(それゆえに, 私は慢性的低下傾向と呼んだのだが)にあらためて, その深刻さを看取せねばならないだろう。

いまのところ見えてこないということである。気の早い人は, この「低下傾向」の行先に, 労働組合の消滅を予感している。「労働組合の危機」説は, この暗い予感を下敷にして展開され

ている。果して、現在の労働組合の組織率低下傾向は、労働組合の「死に至る病」の表現なのであろうか。次にわれわれは、この危機説を生みだした組織率低下に関する諸見解を検討しなければなるまい。

II. 組織率低下に関する諸見解の類型

労働組合の組織率低下に関する見解の一つの型は、変化した環境に労働組合が対応しきれていないという労働組合の主体的側面にその原因を求めるものである。この説をわれわれは、便宜的に「労働組合の組織率低下に関する主体性理論」と名づけることができよう。1983年、労働組合の組織率が30%を割った際、澎湃としておこったのが、この「組織率低下に関する労働組合の主体性理論」である。

1983年12月30日の『読売新聞』の社説「変化に対応できる労働運動を」は、次のようにのべている。「労働組合の組織率が、とうとう30%を割ってしまった。労働省がまとめた労組基礎調査によると、(昭和)51年以降、低落を続けていた組織率は、今年も歯止めがかからず29.7%に落ち込んだ。労働組合にとって、組織率は、その結合の広さと影響力を示す最も有力なバロメーターとされているが、それが30%をわったのは、この調査が(昭和)23年に始めて以来、初めてのことである」「組織率の30%割れが示しているのは、変化への対応のおくれである」「組織率は雇用者数と組合員数の関係で計算されるのだから、雇用者数の増加に応じて組合員も増えておれば組織率低下はありえない。ところが調査結果をみると雇用者総数が4,209万人と前年より107万人も大幅に増えたのに、組合員数は1,252万人で、逆に6,000人減っている」「最近の雇用動向を見ると、伸びているのは、第三次産業の分野であり、その雇用者は全体の55%にも達している。ところが、組織率の方は卸・小売業で9.5%、サービス業で18.8%と極めて低い」「さらに男性の組織率の32.9%に対して女性は23.1%と約1割も下回っているし、中小企業に働く人達の組織率も従業員29人以下の所では1%に満たないなど、その低さは放置されたままだ」「卸・小売業やサービス業に代表される第三次産業は、大部分が小規模企業であり、働く人達も女性が多く、しかも最近は特にパートが多くなっているのが現状である」「こうした分野に、組合の影響力が充分及んでいないことが、組織率の低下をもたらしていることは明白である」「こうした状況に対応し、いま早急にやらなければならないことは、従来の製造業中心の運動のやり方に加え、第三次産業の分野での組合活動のノウハウの確立である」「しかし、それ以上に問題なのは、労働運動の持つ魅力の低下である。生活レベルの向上とともに、労働者の意識は多様化しているのに、労組が売り物にする“商品”は、依然く賃上げだけではなからうか」。

同じ1983年12月30日の『日本経済新聞』の社説「三割切った労組組織率」も次のようにのべている。「労組基礎調査の結果、労組の推定組織率は29.7%と調査史上始めて3割を切ったことが明らかになった。10人の労働者のうち7人以上が労組員でないということは、労組にとって

その存在意義を問われかねない重大事である」「労組の組織率は昭和24年の55.8%が最高で、50年代は50年の34.4%をピークに年々低下し、昨年は30.5%にまで落ち込んだ。わが国の企業別組合と産業別横断組織の欧米労組の組織率を単純に比較することには問題があるが、最近の欧米の組織率は、英国57%、西独41%、米国23%で、わが国は米国の水準に近づいている」

「労組の組織率の低下は、産業構造の変化や労働者の意識変化もあるが、基本的には、労組の組織化活動に欠陥があった結果であろう」「急速に進む高齢化や主婦を中心とするパートタイマー対策で労組が後れを取っていることは間違いない。男女別の労組員構成は男子72.5%、女子27.5%となっているが、労働市場への進出が目覚ましい女子の組合員数が微減していることは、女子の組織化が進んでいないことを示している」「組織率の低下は労働運動に様々な影響を与える、労働運動はここ数年沈滞傾向を示しているが、組織率の低下はこの流れを更に強めるおそれがある。賃上げ交渉でも、労組が3割未満の労働者しか代表していないでは、その主張を通すことは難しくなる」「労組基盤がぜい弱になれば、わが国経済と企業の発展を支えてきたともいえる緊張した労使関係の維持にも暗影を投げかけることも想定せねばならないであろう。また、労組にとっては、組織率の低下は組合財政の悪化につながり、労組活動が行き詰まる懸念もある」「労働者の生活水準が向上しているとはいえ、労組が不必要な時代にはなっていない」「労組は、産業構造が変化し、技術革新に伴って多様化している職場の実態を把握し、そこに働く人々のニーズにこたえる姿勢をとらなければならない。既に若者の労組離れが言われて久しいが、これに対処することも緊急の課題である。流通業など第三次産業分野での組織化が急がねばなるまい。高齢化、パート、技術革新など労組の直面する課題は、これからますます増える。労組はまず地道に組織活動に取り組み、多くの労働者の求める運動を確実に進める必要がある」。

『読売新聞』『日本経済新聞』の社説にみられる「組織率低下に関する労働組合の主体性理論」は、ほぼ、労働サイドの見解をも代表したものであり、労働組合の組織率の低下とそれから生れたいわゆる労働組合の危機説に関する主流の見解といえよう。

この主流の見解にたいする、いま一つの見解は、最近、この領域ですぐれた見解を発表している一橋大学の都留康氏の所説に見出される。1993年12月1日の『日本経済新聞』所収の論説「労組、求められる自己変革」の中で、氏は、その主張を短くまとめているので、それから引用しよう。氏はいう。「組織率の低下問題を考えるとき、組織率がどのような過程を経て低下するのかを明確にする必要がある。組織率を低下させるルートは二つある。一つは、雇用が組織率の高い部門から組織率の低い部門にシフトし、これが組織率を押し下げるという経路である。二つ目は、組合が新規に組合員を獲得する組織化プロセスの内部で雇用の伸びに比べて新規組織化が立ち遅れるという経路である」「このうち、しばしば強調されるのは雇用構造の変化だが、この要因が組織率低下を説明する割合は、実はそれ程大きくはない」「これに対して組織率低下の多くの部分を説明できるのは、雇用者に占める新規組合員の比率を意味する新規

組織率の低下である」「新規組織率の低下は、雇用構造の変化からは独立に生じている可能性が高い。組織化プロセスに注目すべきなのはこのためである」「組織化プロセスの内部には、組織化の主体である労働組合の組織化活動に向かいあう当事者として、使用者と未組織労働者がいる。まず初めに使用者の態度から吟味しよう」「周知のように、米国では、組織労働者と未組織労働者の間には約20%にも及ぶ賃金格差がある。この賃金格差のために労働コストの負担が重くなることを嫌った経営側は、強力な組合忌避を展開してきた。実際、組織率の低下と歩調をあわせる形で70~80年代に不当労働行為の発生頻度はうなぎのぼりに増えている。こうした反組合主義の高まりこそ、米国における組織率低下のもっとも重要な要因である」「これに対して日本では」不当労働行為の「新規申立件数の対雇用者比率を計算すると、組織率低下がはじまった75年の0.20%から91年の0.05%へと急落していることがわかる。これから、わが国の組織化率低下の原因が経営側の反組合主義にあるとはいえないように思われる」「経営側の組合忌避がそれほど強くないとすると、組織化に対する未組織労働者の態度が鍵をにぎることになる」。ところが、組織化にたいする未組織労働者の態度を決定するものは、賃金や労働条件にたいする「組合効果」（別言すれば、組織労働者と未組織労働者との間の賃金格差や労働条件格差）であり、この「組合効果」の小ささが、未組織労働者の組織化に対する関心の低下を生みだし、この「組織化に対する関心の低下が、組織率低下において重要な役割を演じているといえる」。

さきに引用した組織率低下に関する主流的見解である「労働組合の主体性理論」が、変化した環境に労働組合が対応しきれていない点に、その主要な原因を見出していたのに対して、都留氏の所説は雇用構造の変動よりもむしろ「組織化プロセス」に重点をおき、「組織化プロセスの内部」において「組織化の主体である労働組合の組織化活動に向かいあう当事者として、使用者と未組織労働者」を指摘し、使用者の労働組合対策と未組織労働者の動向との複眼的視点から、組織率低下の原因をさぐろうとするものである。この説においては、労働組合の「賃金効果」（組織労働者と未組織労働者との間の賃金格差）が、経営者の組合対策や未組織労働者の動向を占うキイ・ワードとなっているのも特徴であろう。この都留氏の所説を、われわれは、便宜的に、労働組合の組織率低下に関する「組織化プロセス論」と名づけることができよう。

元来、労使関係の領域において発生する事象は、労使の力関係、もしくは労使のせめぎあいの結果として生れるものであり、その意味において、組織率低下という事象を、経営者サイドの動きと未組織労働者の動向の複眼的視角から解明しようとする「組織化プロセス論」の方が、前出の「労働組合の主体性論」よりは、より現実的ともいえよう。ただ、「労働組合の主体性論」にしても、環境の変化になぜ組合が対応しきれなかったのか（前出の『読売新聞』や『日本経済新聞』の社説が指摘した事項は、組合サイドにおいても、早くから指摘されてきた）という形で、さらに問題追求を進めるならば、労使のせめぎあいに遭遇せざるをえないのである。しかし、この組織率低下に関する「労働組合の主体性論」、 「組織化プロセス論」の詳細な吟味はあとま

わしにして、この両者の理論が前提している労働組合の本質にかかわる問題を、私は検討しようと思う。なぜなら、両者の理論は、この問題に深くかかわっているからである。

III. 労働組合、労働力と労働者

周知のように、労働組合は、労働力商品の一括販売の組織である。労働力（商品）が、各個に独立し、各個に競争して、労働力の購買者（経営者）に対峙する自然発生的（＝原生的）労働市場においては、労働力はその商品としての特性のゆえに、常に不利な立場に立たされ、買いたたかれ、安値で購買される。この市場での不利な立場をできるだけカバーするために、労働力（商品）間の競争を排除し、労働市場における購買者（経営者）と販売者（労働者）を、可能な限り、対等・平等の立場に近づけようとして生れたのが労働組合であることは、いうまでもない。労働組合の出現によって、労働市場は、したがって、経営者（もしくは経営者団体）と労働組合が、労働力商品を一括して売買する「組織された市場」（もしくは、クラーク・カーのいう「構成的労働市場」）と、未組織労働者が、相互に独立・競争し、旧態依然たる不利な条件で、経営者と対峙する自然発生的労働市場（原生的労働市場）の二重構造を形成する。労働組合の組織率の問題は、それゆえに、組織された労働市場と原生的労働市場の関係の問題であり、組織された労働市場と原生的労働市場の比率の問題でもある。

経営者（もしくは経営者団体）と労働組合との関係は、労使関係（industrial relations）と規定され、単なる雇用主・従業員関係（employer-employee relations）と区別される、そして、一般に、組織された労働市場は、その組織性のゆえに、労働市場全体のなかでは、原生的労働市場をリードし、賃金・労働条件の相場形成をリードするものとされた。同様に、全体としての労資関係の中では、労使関係が、単なる雇用主・従業員関係にインパクトを与え、これをリードするものとされた。これは、労働経済論を学ぶものにとって、ABCであることはいうまでもない。しかし、われわれは、この当り前の、労働経済のABCを、まず確認しておこう。

次に、さきにのべたように、労働組合は、労働力商品の一括販売の組織であった。労働力とは、いうまでもなく、労働する能力であり、人間の生身の身体の中に存在する。人間の生身の身体の中に存在する能力が、生産手段と結合し、精神的・肉体的エネルギーの支出として現出するのが労働である。その意味において、労働力は、常に人間であり、人間を離れて労働力は存在しない。したがって労働力は、常に具体的には人間である。しかし、労働力は、必ず人間であっても、その逆の命題は成立しない。人間は常にも、必ずしも、労働力ではない。それは、労働能力を有していても、労働意志をもたない専業主婦が、統計上、非労働力として処理されることによっても明白である。労働力は、必ず人間であるが、人間は必ずしも労働力ではなく、乳幼児や就業者を除いても、労働力と非労働力にわかれるのである。

そればかりではない。労働力の保有者でかつ販売者でもある労働者を取りあげても、労働者

は、労働力（経済的存在）であるばかりではなく、ある時には政治的存在（政治組織の一員となったり、選挙等の政治活動に参加する場合）であり、ある時には文化的存在（文化サークルの一員になったり、コーラスや芸術活動に参加する場合）であり、ある時には宗教的存在であり（宗教結社の一員になったり、宗教行事に参加する場合）、ある時には社会的存在（ボランティアになったり、地区の住民活動等に参加する場合）であり、更に家庭の不可欠の要員でもある。したがって、労働者にとっても、労働力は、その存在の一部にすぎない。ただ、労働者は、生活してゆくためには、唯一の所有する商品としての労働力を販売しなければならない。労働力商品の価格が低く、時間あたりの単価としての「労働の価格」が低廉で、1日24時間の中から、生理的に必要な睡眠時間、食事の時間、排泄の時間、最低限の休憩時間を除いた全部の時間が、生活の資を得るための労働に投入される場合、労働力＝労働者の等式が成立する。したがって、労働者が、単なる労働力にすぎない場合、別言すれば、1日24時間の中の生理的に必要な時間を除いた全部の時間が、労働時間である場合、労働者の状態は最悪といえる。労働力の一括販売の組織としての労働組合が、「労働の価格」すなわち、賃金を上げ、労働時間を短縮することを目的とするのも、賃上げや時短が自己目的ではなく、労働者が単なる労働力の状態から自らを解放し、政治的存在、文化的存在、宗教的存在、社会的存在、家庭的存在としての自己をとりもどすこと、換言すれば「人間としての自己をとりもどす」ためにほかならない。労働力商品の一括販売の組織としての労働組合は、その意味で、労働者が人間としての自己回復の手段にほかならない。

ところで、労働組合の賃上げ、時短によって、労働者の生活水準が上昇し、労働時間が短くなると、労働者の消費支出の構造は変化し、生活時間の中の余暇時間は拡大する。労働者の生活の中で、経済的存在としての労働力以外の、政治的存在、文化的存在、宗教的存在、家庭的存在の比重が高まれば高まる程、相対的に、労働力の比重が低下することは、理の当然といえる。労働者の生活の中で、労働力の比重が低下すればする程、労働力の一括販売の組織としての労働組合の比重もまた、労働者意識の中で、相対的に低下することはさげられない。同じことは、時間についてもいえる。労働時間が減少し、他の政治的・文化的、宗教的、社会的活動や家庭の団らんにかかれる時間が相対的に増加すればする程、労働者の生活意識の中で、労働力の比重減少、したがってまた労働力の一括販売組織としての労働組合の比重減少がおこることは不可避である。それどころか、政治的・文化的、宗教的、社会的、家庭的活動への興味や関心が増大すればする程、労働組合活動にむける時間をできるだけ節約して、その節約した時間を、他の活動にむけようとする傾向さえ、容易に生じうるのである。

その意味で、労働組合は、その活動そのものと、その成果の達成、すなわち、賃上げや時短を通じて、労働者意識の中の労働組合員意識の低下を生み出すのである。逆説的な言いかたをすれば、労働組合は、自己の活動と成果を通じて、組合意識の低下と組合ばなれを生み出すのである。ただ、この組合員意識の低下は、過去に組合活動に積極的に参加し、その活動が現在の生活水準の向上と時短をもたらしたということを、身をもって体験した層にとっては、組合

労働組合の組織に関する若干の考察

の必要性という点に関する限り、論議の余地はないという一線を確保しての、組合員意識の低下という形をとるであろうが、そのような体験をもたず、ただ成果だけを楽しむという後来の層にとっては、組合の存在の意義は、組合員意識の稀薄化とともに、無関心の海の中に埋没する。組合への帰属意識の世代間断層、若年層の組合ばなれば、この点から説明されるのである。

最も極端に、そして抽象的・一般的にいうならば、豊かな賃金と短い労働時間が長期・安定的に保障されるならば、労働組合は、労働者にとって不要である。労働組合は、その意味で、自己の存在の終局的な消滅を目的として活動しているといっても良いであろう。この点では、労働組合は医者に似ている。病人が皆無になれば医者は不要である。そして、医者の目的が病人が皆無になることを目的としている限り、医者は、自己の存在を否定することを目的として活動しているといっても良い。勿論、現実には、それほど甘いものではなく、古い病気が克服されれば、また新しい病気が生れてきて、医者が不要になるようなユートピアは永遠に達成されないことは、万人が知悉するところである。同様に、労働力が商品として売買される限り、売り手はできるだけ高く売り、買い手はできるだけ安く買うという商品売買につきものの、売り手と買い手のせめぎあいが存続するものもまた自明の理である。そして労働力商品の場合、単独で労働市場に登場する場合と一括販売の組織（すなわち労働組合）を通じて販売する場合、いずれが有利かは一目瞭然である（ただ特別な才能や能力を身につけたものは別であるが）。しかし、この一目瞭然の自明の事実が、時には見えなくなる場合がある。それは、まず、雇用が、特定の期間にわたる労働力商品の売買契約であるという本質を忘却する場合である。とくに、わが国のように契約の観念が社会的に稀薄（キリスト教の依拠する「新約聖書」が、ユダヤの神エホバと人間との古い契約〈旧約聖書〉を止揚した新しい神と人間との契約〈それゆえに新約なのだが〉の書であることを知る人はすくない。日本人の通常の観念によれば、神は無条件に尊敬し、帰依すべきものであって、神と人間との間の契約〈契約は、契約当事者が平等で独立していることを前提とする〉を云々することは、不遜・不敬の行為である。それゆえに、〈神仏は尊とべども頼まず〉といった宮本武蔵の言葉が常に新鮮味を失わないのである）な場合、雇用は共同体（企業）への参入であり、共同体の新たな一員となることとして錯覚される。企業もまた、この共同体幻想を保持し強化することに、努力する。企業独自の厚生福利施設の充実や家族主義的労務管理やそのイデオロギーの鼓吹が共同体的幻想を強める。しかしこの領域にも変化があらわれてきた。1993年日本生産性本部と日本経済青年協議会が、1993年度の新入社員4,244名を対象にした「新入社員意識調査」において、「定年までこの会社で働きたいか」の設問にたいして「定年まで働きたい」と答えたものが16.8%、「とりあえずこの会社で働く」と答えたものが28.2%、「状況次第で変わる」と答えたものが39.8%で（『日経連タイムス』1993年7月8日号）、「終身雇用」信仰や企業＝共同体幻想が青年層でうすれてきたことを示している。

ところで、労働組合意識の稀薄化、あるいは労働組合の軽視、それから帰結する組織率低下

が労働力商品の一定期間にわたる継続的販売契約である雇用の本質の誤認を出発点とするならば、次の誤認の形態は、労働組合に組織された労働者の賃金は、一般的に未組織労働者の賃金よりも高いという自明の事実を誇大に拡大して、そこから組織労働者と未組織労働者の賃金格差の縮少が、組織率低下をひきおこすとする見解である。しかし、この賃金格差の縮少は、労使関係における労働組合の交渉力の低下によってひきおこされる場合もあるが、一方では、労働組合の積極的な格差縮少政策（労働協約の一般的拡張、最低賃金制、労働時間の法的規制等々）が格差縮少をひきおこす場合もありうるのである。労働組合は、この格差縮少政策を通じて、未組織労働者の信頼を得、組織率の上昇と未組織労働者への影響力をも拡大することもありうるのである。したがって、格差縮少をもって、直ちに、組織率低下に結びつける見解は、やはり一面的で事態の本質を見ない理論といえる。

この一面的な理論は、さきにのべた、組織率低下に関する「組織化プロセス論」に見出される。したがって、われわれは次に「組織化プロセス論」を検討しなくてはなるまい。

この「組織化プロセス論」は「労働組合の賃金効果」として、組織労働者と未組織労働者の格差を指摘する。

もちろん組織労働者と未組織労働者の間には、賃金格差と同様に、労働条件格差も存在する。その意味において、「労働組合の賃金効果」は、正確には「労働組合の賃金・労働条件効果」と表現されるべきであろう。

ところで、未組織労働者の組織化に、「労働組合の賃金・労働条件効果」が大きな意味をもつのは、労働組合が発展段階の初期の国においてである。周知のように、労働組合運動の先進国といわれるイギリスにおいて「労働組合の賃金・労働条件効果」の大きかったのは、労働組合が熟練労働者を中心に職能別組合として組織され、不熟練労働者が未組織労働者として放置された1850年から80年代においてであった。しかし、産業の発展にともなう独占の進行とともに、職能別組合から、一般合同労組へ、さらに産業別組合へと組合が発展するとともに、熟練労働者と不熟練労働者の賃金格差は縮少した。20世紀に入るとイギリスのみならず、イギリスを範としながら、労働組合運動を展開した国々においては、組織労働者と未組織労働者の賃金・労働条件格差は縮少した。それは、労働組合運動が意識的・積極的に組織労働者と未組織労働者の賃金・労働条件格差を縮少するための方策をとったからにほかならない。労働協約の一般的拡張（労働組合が自己の運動によって獲得した成果を協約化し、さらにその協約を、一定の条件のもとで、未組織労働者にまで拡張する制度）、最低賃金制（最低賃金制が、労働協約の一般的拡張方式によるにせよ、委員会方式によるにしろ、また国会方式や労働裁判所方式によるにしろ、未組織労働者の賃金の底上げには、組織労働者が大きな役割を演じたし、また演じている）、労働時間の法的規制（労働組合が達成した労働時間を、一般労働者に、法律によって拡張・施行する制度）等々は、いずれも、賃金や労働条件における、組織労働者と未組織労働者の格差を埋めるものであった。労働協約の一般的拡張や最低賃金制や労働時間の法的規制の目的が、未組織労働者の低賃金・劣悪労働

条件が組織労働者の賃金・労働条件の一層の改善のための重石となることを排除することにあるのか、あるいは、組織労働者と未組織労働者の大きな格差の存在が、経営者をして、未組織労働者を組織労働者に「けしかける」ことを断念させるためであるのか、あるいはその双方にあるのかは、軽々に断言することはできないけれど、賃金・労働条件の格差是正、積極的に表現すれば、賃金・労働条件の平準化のための労働組合運動の根底に、労働者は、長い眼で見るとすれば、組織・未組織を問わず、性・人種・民族・思想・信条を問わず、全体として、向上するのでなければ、個々の労働者の賃金や労働条件も向上しないという思想（あるいは哲学）が存在することは明白である。この、すべての労働者を自分達の仲間と認め、「抜けがけ」は、一時的な効果を発揮しても、長い目でみるならば、個々の労働者のみならず労働者全体の向上をさまたげるといふ全体としての労働者の連帯の必要性に関する意識は、労働者達が自分の仲間の範囲を職場から工場へ、工場から地域へ、職種から産業へ、地域から全国へ、全国から世界へと拡大することによって強められ、達成されてきたのである。したがって、「労働組合の賃金効果」は、労働運動がまだ成熟の域に達しない初期の段階か、アメリカのように、広大な国土をもち、南部と北部のように、組合運動の発展に大きな段差が存在するような場合のみ妥当する。労働運動が一定の成熟段階に達し、労働組合が、労働協約の一般的拡張の制度や最低賃金制や労働時間の法的規制等を運動を通じて達成すると、「組合の賃金効果」は、組織労働者と未組織労働者の賃金格差を拡大するどころか、その逆の方向、即ち格差縮少＝平準化に向けて作用するのである。それゆえに、「組合の賃金効果」を組織労働者と未組織労働者の賃金格差（の存在・拡大）としてのみ理解するのは、労働運動の歴史と現実とにそぐわないのである。そればかりではない、「労働組合の賃金効果」を、賃金格差の存在とその拡大を意味するものとして使用する場合、個々の労働者の賃金（労働条件）の向上は、全体としての労働者の賃金（労働条件）の向上なしには不可能であり、「抜けがけ」は一時的に個々の労働者を利することがあっても、全体の向上を妨げ、長い目で見れば、当該労働者に不利益をもたらすという観点から、労働者全体の連帯を志向し、協約の一般的拡張や最低賃金制や労働時間の法的規制のために努力し、時には弾圧のために犠牲を払った労働者の感情を「さかなで」するものであろう。労働組合の組織率低下を説明する概念として、「労働組合の賃金効果」が、不適切であり、したがって、それに依拠する「組織化プロセス論」もまた適切でないことは明白である。

その上、「組織化プロセス論」においては、「組合の賃金効果」が、経営サイドの反組合主義をひきおこし、この反組合主義が組織低下をひきおこしたと説明し、他方においては、経営サイドの反組合主義が存在しない場合には、「組合の賃金効果」が組織率上昇につながると指摘している。「組合の賃金効果」が組織率低下をも、組織率上昇をも説明するキー・ワードとして使用されている。この場合、経営サイドの反組合主義の存在が、「上昇」と「低下」の分岐点をきめる重要なファクターとなっている。ここでは、一見、「労働組合の賃金効果」が、キー・ワードのように見えるが、現実の分析では、「組合の賃金効果」は、実は言葉の綾で、

経営サイドの反組合主義が組織率低下をひきおこしたといっているのと同じである。

私はさきに、労働力が商品として売買される限り、労働力商品の売買には、商品の売買に固有の、「売り手はできるだけ高く売り」「買い手はできるだけ安く買う」という本源的対立を回避するということとはできないとのべた。とくに、労働力の一括販売の組織としての労働組合は、個々の労働者が分散・孤立して経営者に労働力を売るよりは、その組織と団体交渉（争議をもふくめて）を通じてより有利に労働力を販売するのであるから（いうなれば「組合の賃金効果」が存在するから）経営者は本質的に、組合ぎらいであり、反組合である。経営者にとっては、彼らの利潤の追求・拡大のためには、労働組合がない方が良いのである。このない方が良い組合を、経営者が承認し、その交渉相手としてみとめるにいたるまでには長い年月を要したことは、既に周知の事実である。たとえば、イギリスでは、労働組合の存在自身を禁止した1799年の団結禁止法から労働組合の存在を形式的に承認した1824年の労働者団結法、団体交渉の自由を認めた1871年の労働組合法、労働争議を刑事訴追から解放した1875年の雇用主・労働者法、1901年のタフ・ヴェイル判決に見られるような民事訴追から、労働組合を解放した1906年の労働争議法等々は、労働組合が、経営者に対等の相手として承認されるまでの長い過程を示す。イギリスでは、団結禁止法から1906年の労働争議法にいたるまでに100年以上を要したのである。これらの歴史は、いうまでもなく、経営者の反労働組合的体質が変わったということを示すものではなく、露骨な反労働組合主義が、労使紛争を激化し、長い目で見れば、経営サイドの利潤の追求・拡大を阻害する、もっと平たくいえば「損になる」ことをさとったからにはほかならない。本質は依然不変で、経営サイドの反労働組合的本質が、労使の力関係や環境の変化によって、協調的になったり、戦闘的になったりするるのであって、露骨な経営者の反労働組合主義をおさえるのは、労働組合の力であることをこれらの歴史はおしえている。労使の力関係の均衡が崩れ、経営サイドの力が優越すれば、その反労働組合的本質は、露骨な反労働組合主義として現象し、逆に労働組合の力が労使の力関係の均衡を回復する程に強くなれば、露骨な反労働組合主義は影をひそめて、労使協調路線として現出する。私がさきに組織率低下に関する「組織化プロセス論」について、経営サイドの反組合主義が組織率低下をひきおこすという命題を批判したのは、経営者の反労働組合的本質が、協調主義ではなくして、反労働組合主義として現出した理由、またその反労働組合主義が効果をおさめた条件を、更に明らかにする必要があると思うからにはほかならない。

ところで、われわれは、今までに、まず、組織率低下に関して、忘却されてきた本質的な部分を指摘した。それは、労働組合運動の発展が、労働者の生活の中の労働力の側面の相対的な比重低下（労働者の中の他の社会的・文化的、宗教的、家庭的存在の相対的比重の増加）を通じて、労働力商品の一括販売の組織としての労働組合意識の低下をひきおこすということであった。このことは、労働組合が一定の成熟段階に達すると必ず衰弱し、老化すること、別言すれば、組織率の上昇が低下に転ずるということを含意していた。この低下が完全な「死」=消滅にいた

るか、消滅の一步手前で反転するかは、それぞれの国の労働組合をとりまく社会的風土や労働組合の発展の性格（大器晩成型＝長寿型か未熟児型＝短命型）や労働組合自身のもつ生命力によって規制される。しかし、労働組合のもつ特性は、それが老衰型死亡をとげようが、暴力的惨殺という手段によろうが、消滅した後に、必ずよみがえるということである。例えば、ドイツの場合、ナチスによって表面上完全に掃蕩された労働組合は、戦後直ちに大きく復活した。しかも戦前よりも、はるかに産業別によりよく整備された強力な組合として。それは、自らを焼きつくした灰の中から、何度でも蘇生して来る不死鳥のようなものである。わが国の古い諺に「孝行のしたい時には親はなし」というのがある。親が昇天した後に、親のよさが分るように、組合が消滅した後に、組合のよさが再認識されるであろう。労働組合の存在が、単に組合員の賃金や労働条件の改善に大きな役割を演じただけではなく、労働協約の一般的拡張や最低賃金制や労働時間の法的規制を通じて未組織労働者の地位向上に役立ったこと、また労働組合の存在それ自身が、自己の企業内に組合組織の生れるのを回避するために、経営者が組合の達成した賃金や労働条件に近い水準を、前もって保障するという形で未組織労働者の賃金・労働条件を向上させるのにも役立ったということ等をさとするであろう（さきに批判した組織率低下に関する「組織化プロセス論」の一面性は、この点に関しても明白である。「組織化プロセス論」では、「組合の賃金効果」が、不当労働行為の頻発に見られる攻勢的な「反労働組合主義」をひきおこしたとのべているが、「組合の賃金効果」が、自己の経営傘下の労働者を組合から切断するために、前もって、組合の達成した水準に近い水準を保障するという妥協的形態をとってあらわれることもあるからである）。

労働組合運動の発展過程で、労働者の生活の中で、経済的存在（＝労働力）の比重が相対的に低下し、したがってまた「労働力の一括販売の組織」としての労働組合の比重もまた低下するという、さきにのべた命題がもつもう一つの含意は、次のようなものである。

それは、労働者の生活の中で、労働力の相対的比重低下に照応して、相対的に比重増加をみせた社会的存在、政治的存在、文化的存在、宗教的存在等々にかかわる組織と労働組合がネット・ワークを形成すべきだということである。このようなネット・ワークの形成は、全体として、労働者の生活を包括し、たとえ、労働組合自身の比重は低下しても、このネット・ワークを通じて、労働組合は、依然にもまして強い影響力を保持することも可能ならしめるであろう。

このネット・ワークの形成は、一時、さわがれた「労働者の意識の多様化に対する労働組合の組織と機能の多様化」を意味するものではない。私は労働組合は、いくら組織率が低下しようとも、労働者の意識の中で比重低下をひきおこそうとも、労働力の一括販売の組織と機能を頑固に保持すべきだと考えている。そして、それは、さきにのべたように、労働力が商品として売買される限り、商品の売買につきものの、購買者と販売者との本源的対立は、労使の間に貫徹するという事実にもとづいている。この売買の原生的対立に基盤をおく限り、組織率に多少の盛衰があっても、労働組合は不死である。労働組合を、政治組織か、文化的組織か、市民運動体か等々のわけのわからない組織に変えてはならない。それこそ、それは労働組合の自滅

の道であろう。

必要なことは、他の組織、他の運動体とのネット・ワークの形成であり、多様な組織・運動体とのネット・ワークを通じての情報の交換であり、この全体としてのネット・ワークの中で、基軸的存在となることである。このネット・ワークの形成と強化のためには、労働組合は、自発的にこれらのネット・ワークに参加する組合員に、物質的・精神的援助を与えて支援することも考えることが必要であろう。

むすびにかえて

労働組合の組織率低下に関して、私は、「労働組合の主体性理論」と「組織化プロセス論」をあげ、その中の「組織化プロセス論」にたいしては、若干の批判的検討をおこなった。しかし「労働組合論の主体性理論」に関しては、ほとんど放置したままであった。というのは、少くとも「主体性論」が指摘していることは、労働組合自らも指摘していることと重なりあい、その限りでは正当であるからである。それにも拘らず、私は、これらの「主体性論」、とくにジャーナリズムのそれに積然としない感情をもっている。それは、これらのジャーナリズムが、最近の歴史の中で、一連の洗練された形態での反組合的思潮の普及者であったからである。とくに、その反組合的傾斜は、1975年の「スト権スト」、「行政改革」ならびに国鉄分割にもなる国労の解体過程に集中的にあらわれた。これらの一貫した反組合的傾向の中では、組織率低下に関するそれ自身正しい指摘も、労働組合を環境変化に適應しきれないダメ組織としてきめつけ、労働組合のマイナス・イメージを普及させるという意味しかもっていない。とくに、この「主体性論」の欠陥は、環境変化にたいする労働サイドの変化に対する認識があやまっているのか、認識が正しくとも、それに主体的・組織的に対応する面で欠陥があるのか、そして、主体的側面に欠陥があるならば、その欠陥はどこにあり、それは何から生れたのかを明らかにしていないことである。勿論、この主体的・組織的欠陥を洗い出すのは、当の労働組合自身の責任である。しかし、組織率低下に関して、労働組合の、変化にたいする適應の不十分さということを指摘するならば、その欠陥とそのよってきたところ、その克服の道を指摘するのが、首尾一貫した態度であろう。

たとえば「主体性論」は、女性就業者の増大、とくに女性就業者の中で大きな比重を占めるパート労働者の増大を指摘し、その組織の低さが、労働組合の組織率低下の大きな原因であることを指摘している。現象面では、まさにその通りである。この指摘をまつまでもなく、多くの労働組合は、パート労働者の組織化にとり組んだ。しかし、その投下されたエネルギーに比して、効果はさっぱりであった。それは、パート労働者の大半が、家計補助を目的とし、いわゆる「税金の壁」(その額をこえると、所得税がかかるだけでなく、扶養家族でなくなり、亭主の給料の扶養家族手当はなくなり、社会保険上の扶養者でもなくなり、亭主の扶養家族控除はなくなって所得税はふえるという額。数年前までは75万円であったがやっと100万円になった)以上の金額の入手を望ま

労働組合の組織に関する若干の考察

ないからである。彼女らにとっては、賃金よりも、時間が大切であり、組合の職場活動などで時間をとられては困るのである。なるべく早く職場を退出して、保育所にあづけた子供を受けとり、スーパーにたちよって夕餉の支度をする時間を確保することが最大の関心事なのである。その意味で、パート労働者の大半は、組合とは距離をおくことを希望している。この反組合ではないにしても非組合的な彼女らを、組織することは、いかに困難であるかは明白である。パートの組織化が「労多くして功少ない」領域であることは明白である。私は、「労多くして功少ない」パートの組織化は断念して、彼女らをゆるやかな単なる組合機関紙の購売者として組織するか、保育所や税金や育児問題をとりあげる別個のネット・ワークの中にとりこむことが適当でないかと考えている。誤解しないでほしいが、こういえばとて、私は現在、この「労多くして功少ない」活動に、全力を投入しておられる諸兄の活動を決して否定するものでもなければ、その活動を無視するものではない（私の長年の友人であるW氏は大阪の東淀川でパートの組織化という困難な活動に、病軀を鞭うって努力している。二回余り新聞にも掲載されたが、その活動についても、敬服しているのである）。ただ、組合活動が停滞し、ただでさえ、活動家が不足している現状で、このような効果の上らぬ活動領域を、組合がしょいこむのは、決して、全体の組合活動の面から効率的ではないと考えるからである。

例を、パート問題にとりあげたが、「主体性論」が指摘した課題は、一々もつともであるが、現在の労働組合の力量からすれば、全部とりあげるならば、いずれもが未解決のまま、労働組合は、過重な荷物のもとで、へたばってしまうことは明瞭である。労働組合を中心とするネット・ワークの形成の必要性を力説するゆえんである。

なお、組織率低下に関しては、世界的現象といわれながら、北欧では、組織率の上昇が見られる。この国際比較を通じて、別の視角からこの問題を検討したいと思うが、それはまた別の機会にしたい。

(1994. 3. 3)