

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)

梅崎, 修 / UMEZAKI, Osamu / NAGUMO, Chiaki / 南雲, 智映

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Bulletin of the Faculty of Lifelong Learning and Career Studies / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

7

(開始ページ / Start Page)

329

(終了ページ / End Page)

359

(発行年 / Year)

2010-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007366>

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⁾

連合総合生活開発研究所研究員 南雲 智映
法政大学キャリアデザイン学部准教授 梅崎 修

1. はじめに

本稿では、労働組合の組織化やそれに伴う労働条件決定に対して産業別労働組合が与える影響を検討する。

一般的に日本の労働組合は企業別労働組合の権限が大きく、その一方で産業別労働組合の権限は小さいと言われている。産業別労働組合は企業別労働組合の意見調整機関であって、積極的に各企業の労使関係に働きかけず、財政や人員に関しても企業別労働組合が大きな権限を確保しており⁽²⁾、産業別労働組合は企業別労働組合の連合体でしかないという指摘は多くの先行研究で指摘されてきた。代表的な研究として、白井（1978、1996）や氏原（1955）などがあげられよう。

企業別労働組合の権限拡大は、社内事情に従属した組合側の交渉力ゆえに、労使交渉の脆弱性を生み出すと指摘されることも多い⁽³⁾。しかし、従業員キャリアの内部化が進めば、企業内に設置される制度やルールも増え、企業特殊な労使交渉も増加するという側面もある。その場合、企業別労働組合の役割は大きくなると言えよう。たとえば、団体交渉と労使協議を比較検証した氏原（1979）は、団体交渉だけではなく労使協議によって扱われる交渉事項の拡大を指摘した。また小池（1983）では、内部労働市場の成立を前提に企業別労働組合による発言範囲の拡大が指摘されている。

ところで、企業別労働組合の大きな権限が強調されると、そもそも企業別労働組合とは質的にも異なる産業別労働組合の役割が見過ごされる危険性もあ

330 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

る。日本の産業別労働組合の役割として春闘があげられるが、その他にも産業別労働組合の役割はあり、とくに労働組合組織化に関してはその役割は大きいと考えられる。もちろん、企業別労働組合であっても関連会社や取引先などを積極的に組織化しているところもあるが、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。

しかし、1975年から現在まで労働組合の推定組織率（以下、組織率と呼ぶ）は低下を続けてきた。（中村・佐藤・神谷（1988）や中村編（2005）参照）。労働組合新設の勢いが後退するなかで既存組合の組合員数が大幅減少している（中村編（2005）参照）。この事実は、産業別労働組合の機能低下が新設労働組合の増加率を低下させたと解釈できる。したがって本稿では、組織化とそれに伴う労働条件決定に関して産業別労働組合の役割を検討したい。

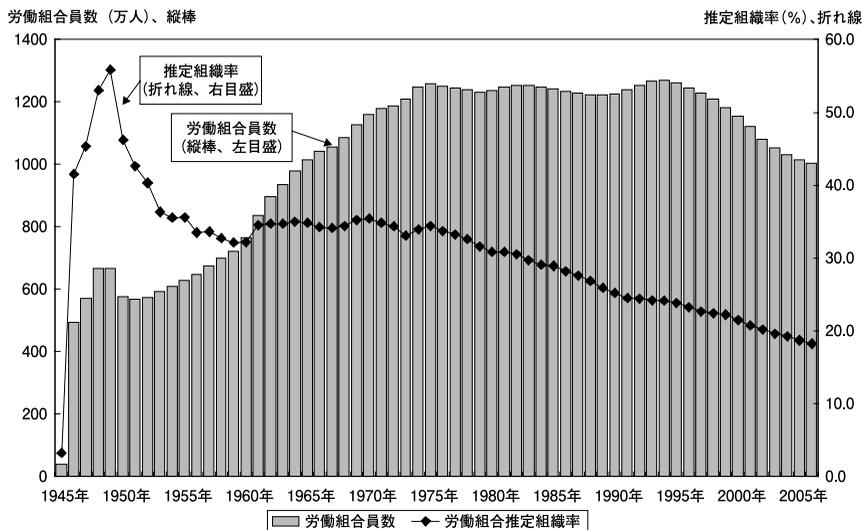
産業別労働組合の中には組織化に成功している組合もある。なかでも UI ゼンセン同盟は、2007年時点で組織人員約100万人を要する日本最大の産業別労働組合である。なぜ UI ゼンセン同盟は組合の組織化に成功しているのか。業種特性なども考えられるが、それ以外に組織体制や戦略において優れた点が発見できるかもしれない。本稿は、UI ゼンセン同盟の組織化戦略を検証しながら、産業別労働組合の可能性を探りたい。

本稿の構成は、以下の通りである。つづく第2節では、全国データから労働組合の実態を把握する。第3節では、複合産業別労働組合である UI ゼンセン同盟の組織を検討する。第4節では、UI ゼンセン同盟における組織化活動について分析する。第5節では、最近（2000年～2005年）労働組合を結成し、UI ゼンセン同盟に加盟した5組合のケースを検討する。第6節は、分析結果をまとめ、そのうえで組合組織化を促す仕組みを検討する。

2. 全国の労働組合現状

本稿の調査対象である UI ゼンセン同盟について議論する前に、まずは現在の労働組合の状況を概観しよう。図表1は、これまでの推定組織率、労働組合員数の変動を示したものである。労働組合の組織率は1975年以降一貫して減少傾向にあり2003年には20%を割っている。労働組合員数も1994年までは比較的安定していたが、それ以降は減少傾向にある。2006年6月時点の推定組織率は

図表1 組織率と労働組合員数の変動



出所：『労働組合基礎調査』

18.2%、労働組合員数は10,040,580名（単一組合ベース）である。

次に、図表2によって全国組織別の労働組合の規模についてみよう。日本の労働組合員が加盟している全国組織のうち、もっとも規模が大きいのが連合であり2006年6月時点で6,648,809名（単一組合ベース）を擁している。実に日本の労働組合員の約65%が連合に加盟していることになる。連合に次ぐのが全労連であり、931,672名が加盟している。

また、図表3は産業別に労働組合員数（単位労働組合ベース）と推定組織率を示したものである。これを見ると、最も労働組合員が多い産業は製造業（2,733,449人）であり、これに次ぐのが公務（1,129,163人）、卸売・小売業（992,127人）、建設業（945,736人）、運輸業（848,215人）と続いている。なお、女性組合員が多い産業は順に、公務（451,721人）、製造業（435,101人）、卸売・小売業（428,058人）、医療・福祉（363,646人）、金融・保険業（345,834人）、教育・学習支援業（323,611人）となっている。

これに対して推定組織率の高い産業は順に、電気・ガス・熱供給・水道業（56.8%）、公務（50.0%）、金融・保険業（49.7%）、複合サービス事業（44.9%）、

図表 2 主要全国組織別労働組合員数

	労働組合員数 (単一組合ベース)
合 計	10,040,580
連合（日本労働組合総連合会）	6,648,809
全労連（全国労働組合総連合）	931,672
全労協（全国労働組合連絡協議会）	152,284
無加盟	863,813
その他	1,954,753

2006年6月現在

出所：『労働組合基礎調査』

注：「合計」の値と各項目を足し合わせた数値が一致しないのは、複数加盟しているケースがあるためである。

運輸業（26.8%）、製造業（25.5%）となっている。

さらに、企業規模別に労働組合数と労働組合員数（ともに単位労働組合ベース）を示したのが図表4である。労働組合数については、国公営を除くと、100～299人規模の企業で9,026組合と最も多く、30～99人規模の8,751組合、5,000人以上規模の8,435組合と続いている。連合に限ると5,000人以上規模が最も多く6,952組合、以下1,000～4,999名規模の4,866組合、100～299人規模の4,232組合と続く。全体の傾向と比べると、連合傘下には大企業の組合が多い傾向にある。

労働組合員数は、全体（合計）、連合ともに大企業所属者ほど多いが、100～299人規模でも比較的多いことがわかる。

これに対して、図表5で、組合規模別に労働組合数と労働組合員数（ともに単位労働組合ベース）を示そう。組合の規模は、合計（全体）、連合ともに小規模になるほど組合数が多くなっていることがわかる。また、1,000～4,999名規模の労働組合に所属する組合員数がもっとも多い。

続いて、連合傘下の他産別との比較によりUIゼンセン同盟の特徴を示そう。図表6は、連合傘下の10万人規模以上の産業別労働組合について、労働組

図表3 産業別労働組合員数と推定組織率（単位労働組合ベース）

	労働組合員数（人）		推定組織率（％）
		（うち女性）	
全産業	9,961,299	(2,810,882)	－
農業・林業・漁業	16,711	(1,510)	2.9%
鉱業	6,112	(783)	15.3%
建設業	945,736	(62,235)	20.4%
製造業	2,733,449	(435,101)	25.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	193,171	(24,442)	56.8%
情報通信業	378,378	(61,978)	21.7%
運輸業	848,215	(61,586)	26.8%
卸売・小売業	992,127	(428,058)	10.2%
金融・保険業	715,970	(345,834)	49.7%
不動産業	17,444	(3,623)	2.6%
飲食店・宿泊業	96,701	(38,774)	3.7%
医療・福祉	456,468	(363,646)	8.6%
教育、学習支援業	620,450	(323,611)	23.3%
複合サービス事業	314,628	(71,194)	44.9%
サービス業	443,493	(120,924)	5.5%
公務	1,129,163	(451,721)	50.0%
分類不能の産業	53,083	(15,862)	－

2006年6月現在

出所：『労働組合基礎調査』

合員数、パート組合員数、パート比率をとったものである。

UIゼンセン同盟は、連合内で自治労に次いで2番目に大きい産業別労働組合である。また、パート組合員を一番多く擁している産業別労働組合でもある（295,680人）。さらに、傘下の組合員に占めるパート組合員の比率（パート比率）を計算すると、サービス・流通連合に次いで33.29%の高さであり、3名に1名がパート組合員である。

334 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

図表4 企業規模別労働組合数と労働組合員数（単位労働組合ベース）

企業規模	合 計		連 合	
	労働組合数	労働組合員数	労働組合数	労働組合員数
合計	59,019	9,961,299	32,768	6,499,786
5,000人以上	8,435	2,581,568	6,952	2,142,044
1,000～4,999人	7,675	1,954,118	4,866	1,334,577
500～999人	4,394	761,270	2,343	458,662
300～499人	3,641	481,051	1,804	274,159
100～299人	9,026	711,710	4,232	369,154
30～99人	8,751	253,903	3,765	114,745
29人以下	4,053	36,592	1,594	15,013
そ の 他	3,237	1,106,693	669	239,460
国 公 営	9,807	2,074,394	6,543	1,551,972

2006年6月現在

出所：『労働組合基礎調査』

図表5 企業規模別労働組合数と労働組合員数（単位労働組合ベース）

労働組合員数規模	合 計		連 合	
	労働組合数	労働組合員数	労働組合数	労働組合員数
合計	59,019	9,961,299	32,768	6,499,786
5,000人以上	96	987,701	59	666,464
1,000～4,999人	1,434	2,625,126	935	1,685,254
500～999人	2,411	1,650,085	1,669	1,143,969
300～499人	3,445	1,325,778	2,418	931,853
100～299人	12,103	2,075,181	7,790	1,354,094
30～99人	17,801	1,015,440	10,018	579,435
29人以下	21,729	281,988	9,879	138,717

2006年6月現在

出所：『労働組合基礎調査』

図表 6 主要産別労働組合の組合員数

主要産業別労働組名（連合傘下）	略称	労働組合員数	うちパート	パート比率
			組合員	
全日本自治団体労働組合	（自 治 労）	946,771	(16,450)	1.74%
全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟	（U I ゼンセン同盟）	888,069	(295,680)	33.29%
全日本自動車産業労働組合同連合会	（自 動 車 総 連）	694,996	(630)	0.09%
全日本電機・電子・情報関連産業労働組合同連合会	（電 機 連 合）	620,960	(760)	0.12%
JAM	（J A M）	381,576	(420)	0.11%
日本教職員組合	（日 教 組）	301,799	(1,780)	0.59%
全国生命保険労働組合同連合会	（生 保 労 連）	249,585	(30)	0.01%
日本基幹産業労働組合同連合会	（基 幹 労 連）	240,509	(40)	0.02%
情報産業労働組合同連合会	（情 報 労 連）	222,102	(4,060)	1.83%
全国電力関連産業労働組合同連合会	（電 力 総 連）	212,563	(60)	0.03%
日本サービス・流通労働組合同連合会	（サービ・流通連合）	206,245	(74,110)	35.93%
日本郵政公社労働組合	（J P U）	134,885	(11,310)	8.38%
全日本運輸産業労働組合同連合会	（運 輸 労 連）	132,042	(310)	0.23%
日本私鉄労働組合同連合会	（私 鉄 総 連）	119,748	(820)	0.68%
国公関連労働組合同連合会	（国 公 連 合）	119,348	(470)	0.39%
日本化学エネルギー産業労働組合同連合会	（J E C 連 合）	117,952	(70)	0.06%
日本食品関連産業労働組合同連合会	（フ ー ド 連 合）	101,142	(1,900)	1.88%

2006年6月現在

出所：『労働組合基礎調査』

注：パートタイム労働者とは、労働組合員の所属する事業所において、一般労働者より1日の所定労働時間が短い者、1日の所定労働時間が同じであっても、一般労働者より1週間の所定労働時間が少ない者及び事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。

3. UI ゼンセン同盟の活動

UI ゼンセン同盟は、当初は繊維産業が主体の産業別労働組合であったが、その後流通関係、小売業界、サービス産業、外食産業、娯楽産業などまで傘下組織を拡大してきた。また、2002年には化学・一般産業の産業別労働組合であったCSG連合と統合して、組織化対象を拡大してきた複合産別組織である。

UI ゼンセン同盟は、複数の産業に広がる組織を業種ごとの部会別組織によって運営している。図表7は、2007年9月時点の部会組織を示したものである。なお、産業別に区分し難い単組は地方部会に組み込まれており、一人でも参加できる地域別組織としてユニオン・メイトがある。また、UI ゼンセン同

336 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

図表7 部会組織

	加盟単位組数	加盟組数	組員数	(うち合計短時間)	
業 種 別 部 会 組 織	繊維関連部会	119	146	55,337	4,905
	化学部会	132	201	116,502	2,290
	流通部会	265	345	363,687	202,494
	フードサービス部会	158	209	113,461	51,671
	生活・総合産業部会	178	186	146,849	89,920
	地方部会	953	1,407	100,867	5,119
	クラフト・ゼネラル型	2	54	105,486	56,820
	ユニオン・メイト	40道府県支部	40	55	4
	総計	1,847	2,588	1,002,244	413,223

2007年9月現在

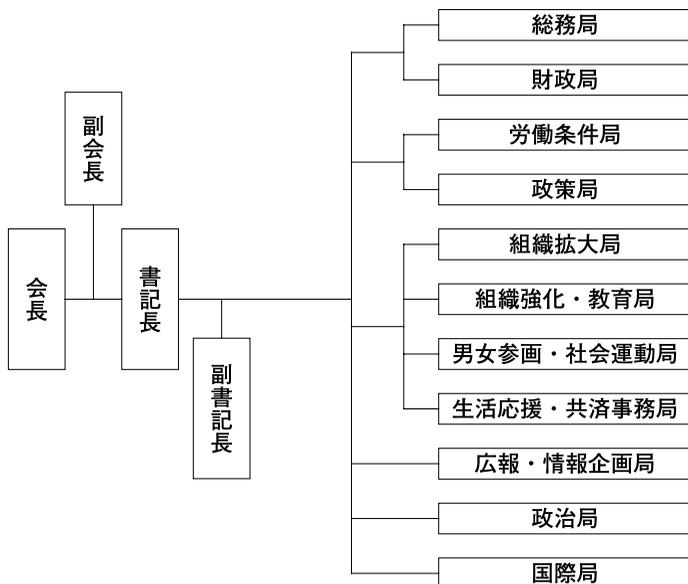
盟は職種別の組織であるクラフトユニオン型組合の組織化にも力を入れている。

次に、UI ゼンセン同盟の組織について説明しよう。図表8に示したのは、UI ゼンセン同盟本部内の組織図である。部署ごとに職員は配属されている（図表9）。また、部会別組織ごとにも部局書記局が配属されている（図表10）。

続いてUI ゼンセン同盟の組織について時系列でとらえよう。まず、現在のUI ゼンセン同盟となる以前のゼンセン同盟の部会組織についてみよう。図表11は1998～2000年のゼンセン同盟の部会組織である。この時期は、総合繊維、総合化学・繊維、流通・サービス、専門店、フード・サービス、地方産業という7部会があり、2000年以降は日本介護クラフトユニオン、ユニオン・メイトという従来の部会の枠組みに入らない組織形態ができています。図表11から、ゼンセン同盟が当初から組織化していた繊維関係の組合・組員数が縮小傾向し、流通・サービス関係の組合・組員数が拡大したことがわかる。

続いて、図表12は2002年以降のUI ゼンセン同盟の部会構成である。2002年にゼンセン同盟、CSG 連合、繊維生活労連の3産別が統合し部会組織にも変更があった。そして現在までUI ゼンセン同盟には、繊維関連部会、化学部会、流通部会、フード・サービス部会、生活・総合産業部会、地方部会6つの部会

図表 8 本部組織図



図表 9 部門別職員数

部門	局	人数
総務財政部門		19名
組織部門	組織拡大局	7名
	組織強化・教育局	6名
	男女参加・社会運動局	4名
	生活応援・共済事業局	16名
	他	5名
政策部門	労働条件局	5名
	政策局	6名
	他	1名
広報・情報企画局		7名
政治局		6名
国際局		4名
他		1名

338 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

図表10 部会別職員数

部会名	職員人数
繊維関連部会	5名
化学部会	6名
流通部会	9名
フード・サービス部門	5名
生活・総合産業部会	6名
地方部会	8名

図表11 最近10年間の部会別組合数・組合員数の増減①

	1998年9月	1999年9月	2000年9月	2001年9月	2002年9月
総合繊維	98 (57,004)	87 (52,321)	83 (48,526)	83 (44,894)	80 (40,701)
総合化学・繊維	13 (55,704)	14 (54,560)	14 (51,751)	15 (50,173)	14 (49,365)
衣料産業	279 (74,693)	267 (68,390)	245 (60,812)	225 (54,336)	195 (49,285)
流通・サービス	276 (215,840)	298 (226,475)	287 (245,754)	293 (246,388)	297 (245,601)
専門店	105 (80,064)	111 (77,449)	114 (83,326)	111 (82,049)	111 (79,812)
フード・サービス	124 (62,240)	126 (60,401)	130 (61,918)	129 (64,126)	138 (66,699)
地方産業	384 (62,106)	376 (59,289)	373 (56,581)	357 (53,636)	359 (48,777)
日本介護クラフトユニオン			1 (10,074)	1 (18,008)	1 (32,862)
ユニオン・メイト			(70)	37 (156)	39 (173)
総計	1,260 (607,651)	1,259 (598,885)	1,247 (618,812)	1,251 (613,766)	1,229 (613,275)

上段は各部会に所属する単位組合数、下段は各部会に所属する組合員数。

注：各部会に所属する単位組合数の合計と、「総計」があわないのは複数の部会に所属する単位組合があるためである。

図表12 最近10年間の部会別組合数・組合員数の増減②

	2003年9月	2004年9月	2005年9月	2006年9月	2007年9月
繊維関連部会	107 (63,405)	104 (59,716)	109 (58,855)	114 (57,088)	119 (55,337)
化学部会	78 (117,121)	79 (113,741)	84 (112,417)	76 (110,819)	132 (116,502)
流通部会	128 (213,890)	122 (209,994)	130 (232,552)	135 (304,270)	265 (363,687)
フード・サービス部会	112 (87,004)	122 (91,653)	125 (97,784)	116 (104,110)	158 (113,461)
生活・総合産業部会	177 (172,142)	178 (166,706)	181 (196,356)	181 (210,561)	178 (146,849)
地方部会	1,334 (171,412)	1,313 (166,301)	1,255 (154,335)	1,217 (148,254)	953 (100,857)
クラフト・ゼネラル型		1 (17,955)	1 (9,983)	1 (12,721)	2 (105,867)
ユニオン・メイト	39 (77)	39 (60)	39 (41)	38 (36)	40 (55)
総計	1,975 (825,051)	1,958 (826,126)	1,924 (862,323)	1,878 (947,859)	1,847 (1,002,244)

上段は各部会に所属する単位組合数、下段は各部会に所属する組合員数。

注：クラフト・ゼネラル型には、JSGU（人材サービスゼネラルユニオン）、NCUU（日本介護クラフトユニオン）の2つが入る。なお、2003～2006年まではNCUUは生活・総合産業部会所属として集計されている。

があり、そのほかはクラフト・ゼネラル型ユニオン（日本介護クラフトユニオンと人材サービスゼネラルユニオン）とユニオン・メイトがある。図表12を見ると、最近5年間で最も規模が拡大しているのは流通部会であり、137組合、約15万人増加していることがわかる。

図表13は、UIゼンセン同盟における組合員数の増減の詳細を示したものである。データは過去15年間（1993～2007年）を取っている。1994年以降、ゼンセン同盟の組織人員はほぼ横ばいであったが、UIゼンセン同盟となって以降は20万人以上組合員が増加し、2007年9月段階では100万人を突破している。内訳を見ると、毎年ある程度「合理化等を含む解散・脱退人員」および「自然

340 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

図表13 過去15年間におけるUIゼンセン同盟組合員数の変動

	前年組織人員	組織拡大人員 (+)	合理化等を含む 解散・脱退 人員 (-)	自然減 (-)	原因不明の増 減	組織人員
1993年	594,030	23,672	1,422	1,626		614,654
1994年	614,654	13,792	3,672	13,342		611,432
1995年	611,432	24,027	5,778	17,018	5	612,668
1996年	612,668	17,334	8,297	21,511		600,194
1997年	600,194	17,386	3,865	10,730		602,985
1998年	602,985	17,961	4,795	8,500		607,651
1999年	607,651	19,641	7,409	5,781		614,102
2000年	614,102	22,107	11,961	5,736		618,512
2001年	618,512	24,096	8,108	21,034	300	613,766
2002年	613,766	34,337	11,692	23,136		613,275
UIゼンセン同盟発足時 (2002年)						783,876
2003年	783,876	65,625	4,780	19,670		825,051
2004年	825,051	36,427	4,490	30,862		826,126
2005年	826,126	44,099	6,616	1,286		862,323
2006年	862,323	100,085	2,216	12,333		947,859
2007年	947,859	74,418	9,896	10,137		1,002,244

減」はあるが、2003年以降の「組織拡大人員」が増加しており、とくに2005年から2006年の間はこれが10万人を超えている。

4. 組織化活動

先述したようにUIゼンセン同盟は、労働組合の組織化に成功している数少ない産業別労働組合である。組織化活動の成功要因として業種特性や組織化戦略の有効性が考えられるが、それ以外に現場の組織化活動そのものの強さもあげられる。したがって本節では、現役職員3名のヒアリング調査からUIゼンセン同盟の組織化活動の実態を把握し、組織化の成功要因を探りたい。

4-1 組織化の体制

まず、UI ゼンセン同盟の人材配置上の特徴として、全職員約320名のうち①産業別労働組合採用のプロパー職員、②単組籍がある職員、および③単組籍から産別組織に移籍した職員がそれぞれ3分の1ずついることがあげられる。プロパー職員の割合は他の産業別労働組合と比較して大きい。ただし、職員間で担当する仕事に大きな違いはなく、組織内異動は頻繁であり、単組籍がある職員も組織化の仕事を担当する。もちろん、長期勤続のプロパー職員は組織化の中長期的戦略を立てる際に頼りになるし、組織化技能の伝承にも役立つと言える。

本部内で組織化を担当する部署は組織拡大局である。組織化後の教育などに関しては組織強化・教育局が担当するので、この部署は組織化の業務を集中的に行っている。組織拡大局には、6名の職員が所属している⁽⁴⁾。局長1名、常任執行委員1名であり、他4名の職員は全国の組織活動を支援している実働部隊である。全員は、地域ブロック別や業種別に担当社を決めて活動している。全国オルグと呼ばれる2名は、特定の担当先を決めず、全国における組織化を担当し、支援活動の自由度も高い。組織化の仕事は経験が必要なので、最初は先輩の協力を得ながら地域ブロック別のオルグを担当し、さらにその後、地方支部などを経験した後に全国オルグになる。全国オルグは、組織上は全国支部長と同格であり、彼らに求められるのは組織化の作戦を立案する能力である。

全国レベルの組織化は本部職員10名だけで行うことはできないので、各都道府県支部の協力を得ながら進められている。図表14に示したのは、都道府県支部における職員の人数であり、大規模地域では支部職員数は多い。

次に、本部と支部の協力体制について調べると、本部職員は大企業・産別未加盟を、支部職員は中小企業を担当する傾向が確認される。また、同じ県内にしか事業所がない企業は支部職員が担当し、各都道府県に事業所が跨る企業は本部職員が動員される。さらに、単組の専従者（場合によっては非専従者）も組織化活動に参加することもある。

都道府県支部職員も平均6～8年で定期的な異動が行われており、支部と本部間の異動も頻繁である。同じ地域を長期間担当すれば、その地域の特性に対する理解は深まり、人脈も広がるといえるが、UI ゼンセン同盟の方針として

図表14 都道府県支部の職員数

都道府県支部書記局	
職員人数	都道府県支部
12名	東京
11名	大阪
7名	愛知
5名	埼玉、神奈川、滋賀、兵庫、福岡
4名	北海道、宮城、千葉、新潟、岐阜、静岡、京都、広島、岡山
3名	青森、岩手、福島、茨城、栃木、群馬、富山、石川、福井、長野、三重、奈良、和歌山、山口、徳島、香川、高知、愛媛、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島
2名	秋田、山形、山梨、鳥取、島根、佐賀、沖縄

UIゼンセン『役職員名簿』（2006年11月）

はオルグ担当者の育成のために定期的な異動を行っている⁽⁵⁾。支部長はその実績によって評価されると考えられる。

以上要するに、UIゼンセン同盟による組織化戦略は本部の集権的な計画によって実施されている。組織化を進める人材戦略をみれば、本部の組織拡大局職員、支部職員、および個別単組専従職員などの協力によって組織化が行われている。

4-2 組織化活動のノウハウ

続いて、組織化担当者の仕事と組織化ノウハウについてヒアリング調査から確認しよう。組織拡大局職員によれば、組織化のパターンは2種類である。第一に、従業員の不満が高まり、労働組合結成に繋がるタイプがある。産業別労働組合の力を借りずに企業内の従業員が独自に組織化を取り組む労働組合と、従業員の一部が産業別労働組合に相談した結果、その協力を得て結成した労働組合がある。第二に、経営側が労働組合結成に協力的であった企業がある。労使対立が激化した時、個々の従業員と個別に交渉するよりも労働組合による意見集約を望む経営者も多い。

UI ゼンセン同盟に新加盟した組合は、新しく単組自体を結成したものが多
い。言い換えると、産業別労働組合の協力を得なければ、労働組合を結成する
力がない企業が多い。組合を結成するには、一斉加入活動、結成大会、および
労働協約の作成などの準備作業が必要であり、組合活動経験がない労働者には、
これらの準備作業が難しいという問題がある。それゆえ、産業別労働組合
の支援が必要となる。むしろ、すでに企業別労働組合があつて、単組だけがあ
ればよい、産業別労働組合に参加する必要は感じないという企業を組織化する
のは困難である。

従業員の相談から組合結成に繋がる場合、相談に来る人が、店長クラス（管
理職クラス）であれば、組合設立は成功する確率が高いと言われる。一方、経
営側に働きかけて組織化を試みる場合、企業名鑑を見ながら人事部にアポイン
トメントをとって訪問することも多い。1回目の訪問が組織化に繋がることは
ほとんどなく、様々な形で訪問活動を続けることが組織結成に繋がる。

5. なぜ、労働組合に入ったのか？

本節では、最近（2000年～2005年）労働組合を結成し、UI ゼンセン同盟に
加盟した5組合のケースを検討する。5組合が所属する企業の基本情報は以下
の通りである（図表15）。

図表15 調査対象組合の所属企業の属性

	企業設立年	事業所所在地	業種
A社	1990年	兵庫県	外食・惣菜チェーン
B社	1951年	本社：岡山県 店舗：岡山県を中心に17店舗	ホームセンター
C社	1905年	岡山県	食品卸
D社	1949年	本社・工場：静岡県 営業所：東京都、静岡県、愛知県、大阪府 関連会社：静岡県 関連会社工場：静岡県、鹿児島県	水産加工
E社	1973年	本社：東京都 (10支社、98支店、17営業所)	介護

344 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

図表16 調査対象者が所属する組合の概要

	設立年	組合所在地	UIゼンセン同盟での所属部会	組合員数	組織率	専従	インタビュー対象者の属性
A労組	2004年 5月11日	兵庫県	フード・サービス部会	正社員 111 (男103、女8) パート 1,890 (男716、女1,174) 合計 2,001	95%	1名	委員長
B労組	2002年 4月15日	岡山県	流通部会	正社員 251 (男205、女46) パート 441 (男62、女379) 合計 692	93%	1名	委員長
C労組	2005年 9月21日	岡山県	地方部会	正社員 85 (男77、女8) パート 21 (男9、女12) 合計 106	98%	なし	委員長
D労組	2001年 12月22日	静岡県	地方部会	正社員 131 (男110、女21) パート 18 (男3、女15) 合計 149	84%	なし	委員長 副委員長 執行委員
E労組	2000年 4月1日	東京都	なし (UIゼンセン同盟傘下の日本介護クラフトユニオンの1分会という位置づけ)	正社員 5,669 (男1,070、女4,599) パート 25,528 (男1,145、女24,383) 合計 31,197	99%	5名	副事務局長

組合員数、組織率、専従人数の数値は、UIゼンセン同盟の組合台帳（2007年2月17日時点）に基づく。

また、5組合およびインタビュー対象者の基本情報は以下の通りである（図表16）。なお、インタビューは2007年2月17日にUIゼンセン同盟本部で行った。調査はグループインタビュー方式である。

調査対象の5組合の組合結成のタイプを取って名づけるならば、

- ①「従業員－経営型」（労使が労働組合結成に合意した後に産別に相談したパターン）＝A労組
- ②「経営－産別型」（産別の働きかけと経営者の決断によって結成されたパターン）＝C労組
- ③「従業員－産別型」（労働条件等に不満をもつ従業員が組合を作ろうとして産別に相談したパターン）＝B労組・D労組

- ④「産別主導型」（産別主導でクラフトユニオンが設立されたのを期に組合を結成して参加したパターン）＝E労組

となる。

このような5組合に対して、①なぜ労働組合を結成したのか、②なぜ産業別労働組合にも加盟したのか、③労働組合を結成して何が変ったのか、を中心に質問した。以下では、各労組にその内容を取りまとめた。

(1) A労組

A労組は、兵庫県で外食・惣菜チェーンを展開する企業の労働組合である。UIゼンセン同盟のフード・サービス部会に所属している。

2004年、A労組は結成と同時にUIゼンセン同盟に加盟した。同時にUIゼンセン同盟の「暫定労働協約」を基本に仮協約が結ばれており、2007年春闘で本協約の締結を要求し交渉した。

組合員数は2,001名（正社員111名、パートタイマー・アルバイト1,890名）で、専従者は1名である。組合員の範囲は非管理職であり、パートタイマー（主婦パート、高校生・大学生アルバイト含む）も組合員である。ユニオン・ショップ制を持っており、組織率は95%であるが、これは組織化対象の従業員に占める割合である。実際には試用期間や入社後間もない人は非組合員となるので、従業員全体で見たときの組織率は75%程度になる。これだけの差があるのは、従業員の入職と退職が多い（平均で半年程度）からである。

労使協議会は毎月一回定期的に開催され、会社側は社長と役員全員、組合側は執行部三役が出席する。

①なぜ組合を結成したのか

A労組結成の直接のきっかけは、あるパートタイマーが偶然共産党系の労働組合に相談をしたことである。その後、その組合から会社側に相当の圧力があつた。相談したパートタイマーは会社側と争うほどの気持ちがあつたわけではなく、軽い気持ちで会社の不平・不満を話ただけであり、共産党系の労働組合が行った会社への抗議行動について本人は何も知らなかった。また、これをきっかけに共産党系の組合ができたわけでもない。

346 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

そのパートタイマーが所属していた店舗の店長（のちのA労組初代委員長）が、この件について会社に相談していく中で、対策として労働組合を結成する必要性を感じ、別の従業員1名を誘って行動を始めた。

組合結成について会社とも話し合いをしたときに、前の会社でUIゼンセン同盟傘下の単組があったという人（現取締役）がいた。その人から、生産性三原則に賛成し、UIゼンセン同盟の名前が挙がり、UIゼンセン同盟兵庫県支部に相談しに行った。

もうひとつのA労組結成の潜在的な要因は、労働条件の整備が急激な店舗拡大に追いついていなかったことである。A組合結成当時は、店舗数や売上高は1年で2倍になるというペースであった。A労組結成以前には賃金交渉の機会もなく、外食産業の特性上、長時間労働が常態化していたが、企業側も従業員側もそれが当たり前だという意識が多分にあり、労使関係は特に悪くはなかった。しかし、店舗を拡大する過程で他企業経験者を多数採用するようになると、彼らから長時間労働に対して不満の声がではじめた。この状況に対して、企業側も法律に従った対応をする必要性は感じながらも問題解決はできないという状況であった。そのため、労使協力して問題解決にあたり、組合側も経営側に要求や意見を言える組織として労働組合をつくることになった。

②なぜ産業別労働組合にも加盟したか

まず前述のように、共産党系の労働組合による会社への圧力をきっかけに労働組合結成について労使での話し合いが始まり、そのときの経営側からUIゼンセン同盟の名前が挙がったということがある。

次に、恒常的に発生していた長時間労働問題の解決策をUIゼンセン同盟に相談したことである。当時、従業員だけでなく、会社側も長時間労働問題を解決したいと考えていた。

UIゼンセン同盟兵庫県支部に相談に行ったのが2003年11月でA労組結成が2004年5月である。半年間、UIゼンセン同盟の協力で労働組合に関する勉強会を繰り返した。

③組合を結成して何が変ったか

A労組が結成されたことにより、賃金交渉が始まり、長時間労働問題を労使協議の議題とするようになった。最近では、2007年度にA労組主催でレクリエーション大会の開催を企画している。

A労組が結成されたことにより、従業員が不満や意見を伝える場ができた。現在最も多い不満は職場の人間関係に関するもので、特に店長に対するものが多い。そのほか、店舗が分散しているために、労使で取り決めた昇格・昇給の制度が地方の店舗に伝わっていないという不満が次に多い。

A労組結成1年半くらいの間は、会社側への不満よりも、新しく雇われたパートタイマーからユニオン・シヨップ制と組合費のチェック・オフに対する不満のほうが多かった。これに対して、A労組は2006年からは専従者を置いて各店舗を回り、組合活動への理解を深めてもらう活動を行っている（それまでは専従者はいなかった）。

労使協議の成果として達成されたパートタイマーの労働条件向上としてはまず、交通費が出るようになったことである。また、慣例として、会議のために出社したときは公休扱いであったのを出勤扱いに改めた。

ほかには、UIゼンセン同盟の共済などの案内を組合員にするようになった。

(2) B労組

B労組は、岡山県を中心にホームセンターを経営するオーナー企業の労働組合である。UIゼンセン同盟の流通部会に所属している。

2002年、B労組は結成と同時にUIゼンセン同盟に加盟した。このとき、UIゼンセン同盟の「暫定労働協約」（労働協約案）を参考に、労使で仮の労働協約を締結している。その後、2006年には労働協約を本協約へ変更した。

当初から組合員の範囲は、部長以上、人事担当者、経理課長を除く全員（パートタイマーも含む）である。組合員数は692名（うち正社員251名、パート441名）で専従者は1名である。

企業内に労使協議制があり、通常は月一回の頻度で開催しているほか、問題が発生した場合に開催している。ふだんの経営側の労使協議参加者は、社長を除く役員クラスと人事部長であり、最終決定時には社長が出席する。

348 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

①なぜ組合を結成したのか

B労組結成の最大のきっかけは、残業代の不払い問題であった。また、過酷な長時間労働があり、労働基準監督署に駆け込む従業員も出ていた。さらに、従業員の評価制度がなく、不透明な人事異動や昇格・降格が行われていた。このような状況の下で、先行きがわからず安心して働けない従業員は感じており、その中の数名が中心となってB労組を結成した。

労働条件等に対する不満は多くの従業員が持っており、従業員が苦情を伝える社内機関もなかったため、B労組の結成にはほとんど反対がなかった。

②なぜ産業別労働組合にも加盟したか

B労組結成の10年ほど前から、ゼンセン同盟のオルガナイザーが数回にわたって会社の本部を訪ねて、労働組合を作らないかと働きかけをしていた。そのため、経営側はB労組結成以前からほとんどの人がゼンセン同盟の存在を知っていた。これに対して、従業員はゼンセン同盟を知らない人がほとんどだった。

B労組結成の手順は、企業内で前述のような問題が発生していたところに、UIゼンセン同盟のオルガナイザー（岡山県支部担当者）が、組合結成の有志を訪ねて労働組合結成の誘いをしてきたのが最初である。その後、会社側に有志の特定ができないようUIゼンセン同盟が代表となって会社側と交渉を行った。その後、B労組が結成されたが、オルガナイザーが有志を尋ねてきてからの期間は一ヶ月弱であった。

B労組は結成前に、UIゼンセン同盟以外の産業別労働組合の加入も検討していた。産業別労働組合の考え方を検討した結果、組合結成の中心人物となった人たちの考え方、すなわち「会社もよくなって、自分たちの周りの従業員の条件も良くなる」という考え方にあっていたUIゼンセン同盟に加盟した。

結成時にUIゼンセン同盟に加盟したことについてB労組は、組合立ち上げや運営・労使交渉のノウハウについて指導を受けられたことをメリットだと感じている。

③組合を結成して何が変ったか

前述の通り、会社は不透明な人事異動、昇格・降格を行っていたが、実態は当時企業に入っていた経営コンサルタントへの丸投げ状態で、会社は言われたとおりの人事異動、昇格・降格を行っていた。これに対して従業員の不満が高まり、組合結成のきっかけの1つとなっていたので、B労組は結成後すぐに、この経営コンサルタントに対して、組合として拒否を表明して手を引かせた。その後は、労使協議をしながら評価制度を策定し、改訂を続けている。また、B労組は、不適格な会社役員を退任させるよう会社に意見し、実際にそのような人たちは退任した。

次に、B労組は会社に提案を行い、労働条件や現場の改善をしていった。その結果として、多かった不払い残業も、一部の従業員が自分の判断でやってしまう程度になった。そして残業が少なくなった結果、現場の効率は改善するという。実際に、組合結成当時は落ち込んでいた経営状態も現在では回復し、売上も2006年から上昇した。

現在では、B労組は労使の信頼関係ができあがり、労使で話し合いが十分できていると感じている。組合結成以前は創業者であるオーナー社長に意見をして解雇された従業員もいたので、会社に対して良い意見も悪い意見もできない状況があった。

以上のようにB労組の結成によって、組合結成のきっかけとなった問題が解決されたが、これに加えてその他の組合員の賃金や生活の向上にかかわる組合活動も始まった。組合結成以前には賃金交渉が行われておらず、会社側の言い値で賃金が決まっていた。パートタイマーに関しては10年程度賃上げが行われていなかった。組合結成後は賃闘への参加や一時金の交渉が行われるようになった。また、UIゼンセン同盟から賃金交渉のための資料が提供されるので、それを元に会社側と交渉したり、一般組合員にも賃金の世間相場を知らせることができるようになった。さらに、賃金以外にも、UIゼンセン同盟を通して、組合員が有利な条件で損害保険や積み立て共済などに入ることができるようになった。

さらに組合員の反応としては、労働条件や職場のことだけでなく私生活で困ったことも相談できる場所ができたという声もある。たとえば組合員の借金問題なども、B労組で解決策を出したり、UIゼンセン同盟や連合の顧問弁

350 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

護士の無料相談を受けたりできるようになった。

(3) C労組

C労組は、岡山県で食品卸を展開するオーナー企業の労働組合である。UIゼンセン同盟の地方部会に所属している。

C労組は2005年に結成された。UIゼンセン同盟への加盟は結成とほぼ同時である。労働協約は、UIゼンセン同盟の「暫定労働協約」をもとに、UIゼンセン同盟が作成した仮協約が結ばれている。

組合員の範囲は次長以外を除く全員でパートタイマーも含む。組合員数は106名(正社員85名、パートタイマー21名)で、ユニオン・ショップ制である。専従者は置いていない。

労使協議は賃上げ、一時金の時以外には定期的に行われているわけではなく、問題が生じたときに開催される。なお、現在でも、賃上げ、一時金交渉の際には、UIゼンセン同盟の岡山県支部がC労組役員と一緒に労使協議の企画を行っている。

①なぜ組合を結成したのか

C労組結成の最初のきっかけは、2004年11月頃、数名の従業員が不払い残業に強い不満を持ち、労働基準監督署に話したことである。そのときは大きな問題とはならなかった。ちょうど同じころ、UIゼンセン同盟岡山県支部のオルガナイザーが会社を訪問し、組合の必要性について説明した。

その後、2005年6月に同じ人物が、不払い残業が残っていると再度労働基準監督署に話したことで、会社側は過激な組合に従業員が駆け込むことを恐れた。そこで、UIゼンセン同盟のオルガナイザーが再び来るようになった。また、社長もUIゼンセン同盟の組合を持っている他企業の情報を集めるなどしていた。当時の人事担当者や役員層は組合を作ることには消極的であったが、最終的には企業防衛になると判断した。

②なぜ産業別労働組合にも加盟したか

以前からUIゼンセン同盟のオルガナイザーが会社を訪問していたところ

に、不払い残業問題が発生したため、C労組の結成時からUIゼンセン同盟が関わった。

③組合を結成して何が変ったか

もともと平均的な労働条件は低くなかったし、従業員の労働条件に経営側が理解を示していた。C労組は組合員が意見をできる提案箱を設置したが、意見や不満はほとんどない。長時間労働も一部の人が長いという状況であったが、C労組結成後は、労使でその偏りを是正する活動を行っている。

不払い残業問題については、会社側からUIゼンセン同盟に相談があり、残業代をきちんと出す、健康問題が生じるような長時間の残業をさせないということを労使で取り決めた。そのほかの法律対応なども会社側がUIゼンセン同盟とC労組の話し合いが進んでいる。

(4) D労組

D労組は、静岡県で食品加工業を経営する企業、および静岡県のグループ会社の労働組合であり、UIゼンセン同盟の地方部会に所属している。なお、静岡本社はオーナー企業である。

2001年12月、D労組は結成と同時にUIゼンセン同盟に加盟した。労働協約については、D労組結成時に仮協約を結び、それが1年間適用されたのに、2年目に本協約が締結された。

組合員数は194名で、うちパートタイマーは18名である。専従役員はおいていない。組合員の範囲は課長以下である（人事関係等、次長以上が非組合員）。また、新入社員については基本的に労働組合に加入することにしているが、厳密なユニオン・ショップ制ではない。

現在、春の賃上げ交渉と夏季・冬季の一時金交渉は事前協議無しに団体交渉が行われているが、それ以外に問題が発生した場合には労使協議会が開催される。実際には、賃上げ・一時金の団体交渉の場で多くのことが話し合われるので、団体交渉が主な労使の話し合いの場になっている。現在、団体交渉の会社側出席者は、取締役、総務部長である。

①なぜ組合を結成したのか

352 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

D労組結成のきっかけは、会社の一部の人間が当時行っていた一種のパワーハラスメントであった。もともとD労組結成以前から、会社側は残業代を支払わない、意見した従業員を解雇するといったことをやっていた。さらに、当時の会社幹部が一方的に配置転換、降格人事を決めており、管理職が次々と辞めていく状況にあった。その中で、会社を去った部長職にあった人物が、現D労組委員長に対して労働組合を作ることを勧め、連合静岡のパンフレットを見せたことが最初である。その半年後に連合静岡に組合結成の相談をすることになり、連合静岡の人物と話し合ったところ、UIゼンセン同盟の静岡県支部のオルガナイザーを紹介された。

②なぜ産業別労働組合にも加盟したか

UIゼンセン同盟のオルガナイザーと接触した当初の2001年8月段階では、組合結成をしようとしていたのは現委員長と現副委員長の2名だけであった。そのため、周囲の従業員に声をかけて7名を集め、2001年9月から7名で組合結成のための研修会をUIゼンセン同盟静岡支部の協力で10回程度開催した。この研修会は会社に極秘で、勤務終了後に行っていた。

D労組の結成は2001年12月であったが、会社側に組合結成通知書を提出したのは翌2002年2月12日の午前10時であった。2月12日の昼には、静岡のいくつかの工場、東京、名古屋、大阪の営業所、鹿児島に関連工場で、組合加入の一斉活動を行った。このとき、UIゼンセン同盟の各地方支部の支援を受けて一斉活動を行った。その結果、結成翌日の段階で約70%の従業員がD労組に加入した。

このように、D労組は結成にあたって、連合静岡、UIゼンセン同盟の支援を一貫して受けており、UIゼンセン同盟に加盟したのは自然な流れであった。

③組合を結成して何が変ったか

組合結成後は賃上げ、一時金の団体交渉が行われるようになり、組合結成の契機となった一方的な配置転換・降格人事などは交渉事項となった。当初、団体交渉にはグループ企業の社長は出席していたが、現在では出席しなくなっている。なお、本社のオーナー社長は最初から出席していない。

UI ゼンセン同盟からは賃上げ資料を提供され、それをもとに交渉を行っている。組合結成当初、会社側には交渉ノウハウがなく、組合の要求のままに賃上げをするような雰囲気があり、組合側が世間相場と経営状況を考えてある程度のところで要求をとめていたが、最近では会社側も県の相場賃金データを手して賃上げ交渉に臨むようになった。また現在では、組合結成以前は支払われなかった残業代が出るようになってきている。

D労組はアンケート調査や意見ポスト、組合ニュースを使って、苦情・要望など組合員の声を集めるようになり、それを団体交渉の場で会社側に要求している。

現状のD労組の問題点としては、ユニオン・ショップ制になっていないことである。賃上げの結果等は非組合員にも適用されるので、D労組を脱退し、組合費を払わないで賃上げ結果だけを享受する、いわゆるフリーライダーとなる人が出てきている。さらに、新入社員は基本的にD労組に加入することにはなっているが、新入社員の採用自体がないので組織率が低迷し、同時に組合役員も高齢化し後継者育成が進まないという現状がある。

(5) E労組

E労組は、東京都で介護サービス事業を展開する企業の労働組合である。E労組はUI ゼンセン同盟傘下（直加盟）の日本介護クラフトユニオン（NCUU）の1支部という位置づけである。

E労組が結成されたのはUI ゼンセン同盟介護クラフトユニオン結成直後の2000年4月であり、以後介護クラフトユニオンの有力支部（分会）となっている。なお、2006年10月の介護クラフトユニオン定期大会の時点では、23分会がある。組合員数は31,197名（正社員5,669名、パートタイマー25,528名）で、専従者は5名である。労働協約は現在でも暫定協約である。

労使協議は定期的なものはないが、問題があったときに開催している。

①なぜ組合を結成したのか

2004年4月に年介護保険制度がスタートする直前の2月にゼンセン同盟の指導のもと介護労働者のクラフト型ユニオンが発足した。その以前から、親会社

354 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

がゼンセン同盟に加盟していたので、日本介護クラフトユニオンができた時に、関連会社としても組合（E労組）を作ってゼンセン同盟に加盟することになった。

②なぜ産業別労働組合にも加盟したか

親会社の労組がゼンセン同盟に加盟していたところに、ゼンセン同盟が日本介護クラフトユニオンの結成準備を進めていた。そのなかで、UIゼンセン同盟から会社側に組合を作って介護クラフトユニオンに参加するよう働きかけがあってE労組が結成されたので、UIゼンセン同盟に所属することになった。

③組合を結成して何が変わったか

現在、UIゼンセン同盟日本介護クラフトユニオンの支援を受けて、「民主化対策委員会」を開き、労働条件を変更する際の事前協議を導入するべく労使で話し合いを進めている。民主化対策委員会の委員には、UIゼンセン同盟、日本介護クラフトユニオン、E労組の役員が入っている。

なお、日本介護クラフトユニオンの支部に位置づけられている他の組合でも、E労組と同じように当該企業の労使だけでは解決できない問題が生じたときには、UIゼンセン同盟、日本介護クラフトユニオンが参加して「民主化対策委員会」などを立ち上げている。

E労組をはじめとして、日本介護クラフトユニオンの支部となっている組合の賃金、労働条件の交渉では、集団交渉が行われている。具体的には、「労使会議」が設定され、介護クラフトユニオンとしての統一的な考え方、要求を各社の経営陣に提示するという形である。この労使会議は東京と大阪で行われている。

そのほか、介護クラフトユニオンに加入している人には各社の正社員もいるが、パートが多く、ほかに登録ヘルパーがいる。登録ヘルパーは、自宅から要介護者のところに直接出向いてケアをするという仕事のやり方をしており、所属する事業所には月1回程度行くだけである。特に、パートタイマーや登録ヘルパーにとってUIゼンセン同盟の共済だけでなく、介護クラフトユニオン自前の共済の両方に加盟できるようになっていることが組合員の大きなメリット

になっている。病気の人の介護もするため感染症にかかる危険が大きいので、クラフトユニオンの共済ではそれに対する共済を用意している。

また、介護クラフトユニオンは介護の仕事をしている人たちの教育や情報交換の場になっており、全国各地で企業を超えて介護に関する研修会を行ったり、会社や組合への要望を話しあったりするミーティングを設けたりしている。

6. まとめ

本稿では、組織拡大に成功している UI ゼンセン同盟を取り上げ、組織化の実態とその組織化を促す仕組みを検討した。

第一に、UI ゼンセン同盟による組織化戦略は本部の集権的な計画によって実施されており、組織化を進める人材についても、本部の組織拡大局職員、支部職員、および個別単組専従職員などの協力体制が構築されていることが確認できた。

第二に、5社と事例は少ないが、実際に組合を結成した当事者のヒアリング調査を行い、組合を結成するきっかけと産業別労働組合の役割を検証した。産別労働組合の組合結成に対する役割について考察すると、2つの視点から組織化戦略を捉え直すことができる。それは、労働組合を結成した場合のベネフィットとコストである。

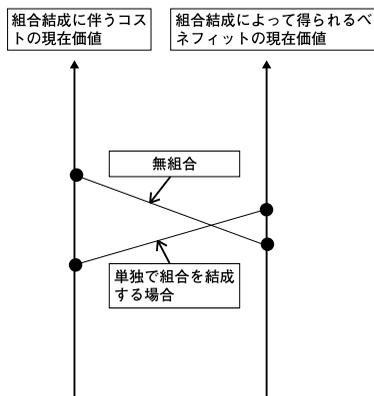
図表17はこれを示したものである。かりにベネフィットがコストを上回れば組合は結成され、コストがベネフィットを上回る場合には無組合状態であることになる。組合結成のノウハウが不足している、従業員が組合結成に協力的でない、適切なリーダーとなる人材がいない、経営側が非協力的である、などの場合には組合結成のコストは上がる。逆に、組合を結成することにより解決できる問題が多いならばベネフィットは高まる。

この意思決定に影響を与えるのが産業別労働組合の存在である。産業別労働組合は、さまざまなサービスを行い、その対価として組合費を得ている。これが労働組合結成の意思決定に影響を与える。産業別労働組合の立場から見ると、構成組織数、組合員数を増やしたいならば、組合結成のコストとベネフィットを変化させる戦略をとることが可能である。以下では、産業別労働組

356 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

合が取りうる戦略を「結成コスト削減戦略」と「ベネフィット拡大戦略」に分けて説明しよう。

図表17 労働組合結成の意思決定



(1) 結成コスト削減戦略

まず、新たに結成される単組が産業別労働組合に加盟することを考えた場合、組合費（上部団体費）を支払う必要があるため、組合結成コストは上がる。また、従業員の中で上部団体へ加盟するコンセンサスがとれない場合にもコストは上昇する。

逆に、産業別労働組合が組合結成に必要なノウハウ（組合結成の指導、労働協約のひな形の提供など）を与えれば、組合結成コストを下げる。このように、産業別労働組合が新規組合の立ち上げ支援を積極的に行うことにより、新規加盟組合の獲得をはかるのが結成コスト削減戦略である。

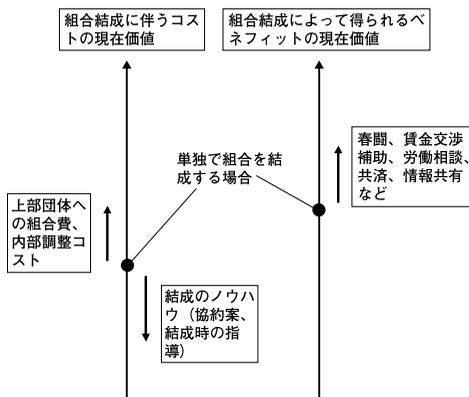
(2) ベネフィット拡大戦略

これに対して、産業別労働組合が組合結成により得られるベネフィットを高めるサービスを行うことによって、新規組合結成・加盟獲得をはかるのがベネフィット拡大戦略である。たとえば、春闘などの共闘、賃金などの労使交渉の手助け、産業別労働組合による労働相談サービスや共済の提供、その他の情報共有などが挙げられよう。

したがって、産業別労働組合が関与した場合には、労働組合を結成するか否かの意思決定は図表18のようになる。単独で組合を結成するときとはベネフィットもコストも変ってくる。そして、産業別労働組合の手助けを受けて労働組合を結成し、その後加盟するケースというのは、ベネフィットとコストの差が他の選択肢よりも大きい場合である。

労働組合結成の需要は意外と多いのかも知れない。しかし、企業別労働組合を独自に結成するコストが増大し、組合結成のベネフィットが曖昧化している。だからこそ、産業別労働組合の役割は増大する可能性があると言えよう。

図表18 産業別労働組合が労働組合結成の意思決定に与える影響



[注]

- (1) 本稿の作成に当たっては、UIゼンセン同盟の本部、県支部、個別企業労働組合リーダーの方々にヒアリング調査のご協力をいただいた。お名前をあげることはできないが、ここに記して感謝申し上げたい。本稿の作成段階では、2008年度日本労務学会全国大会で発表する機会を得て、出席者から有益なコメントをいただいた。ここに記して深く感謝申し上げます。ただし、論文の誤りは著者に帰するものである。日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究（C））「戦後日本の中小企業における労使交渉の制度化—オーラルヒストリーによる検証の試み—」（課題番号：20530314、研究代

358 法政大学キャリアデザイン学部紀要第7号

表者：梅崎修)と生産性助成(「従業員の多様化と労使交渉形態—「問題探索型」労使協議制度の機能—」代表者：梅崎修)の研究成果の一部である。

- (2) 財政面から見た企業別労働組合の裁量の大きさは、岩崎(1994)が詳しい。
- (3) 企業別労働組合の拡充とそれに伴う「企業社会」の成立は、全国、産別労働組合運動の縮小でもあるという考え方である(木下(2004)、熊沢(1995)など参照)。
- (4) ヒアリング調査が行われた2007年12月10日時点。
- (5) 担当先企業との馴れ合いやマンネリ感を防ぐ意味もある。

[参考文献]

- 岩崎馨(1994)「労働組合の財政—組合財政の現状とその構造的特徴」『日本労働研究雑誌』No.416 pp.14-23
- 氏原正治郎(1955)「いわゆる『企業別組合』の諸問題」『日本労働組合論』北海道労働部労働教育課
- (1979)「団体交渉と労使協議—我が国における経営参加の一つの問題—」隅谷三喜男編著『現代日本労働問題』東京大学出版会
- 木下武男(2004)「企業主義的統合と労働運動」『日本の同時代史27 高度成長と企業社会』吉川弘文館
- 熊沢誠(1995)「企業社会と労働」『岩波講座 日本通史 第21巻 現代2』岩波書店
- 小池和男(1983)「序説—ホワイトカラー化組合モデル—問題と方法—」日本労働協会編『80年代の労使関係』日本労働協会
- 白井泰四郎(1978)『企業別組合』中公新書
- (1996)『労使関係論』日本労働研究機構
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているか』総合労働研究所
- 中村圭介・連合総合生活開発研究所編(2005)『衰退か再生か：労働組合活性化への道』勁草書房

ABSTRACT**The role of the Congress of Industrial Organizations in the organization of labor unions and negotiation of working conditions**

Chiei NAGUMO

Osamu UMESAKI

The subject of this thesis is “UI·Zensen Doumei” (The Japanese Federation of Textile, Chemical, Food, Commercial, Service and General Workers’ Unions), which has succeeded in expanding the organization of labor unions. It analyzed the realities of and factors in the expansion of labor unions. The study clarified that firms are planning to implement a strategy for the expansion of labor unions in association with UI·Zensen Doumei; the union headquarters will play a central role in this expansion. Moreover, the study confirmed that a cooperative relationship has been established between the headquarters, branches, and individual firms. In addition, the people who formed the union were included in the investigation, and the possibility of union formation and role of industrial unionism were analyzed. The profit and cost of union formation were examined, and a strategy that reduced the cost of union formation and one that expanded the profit after union formation were identified. The former strategy entails supplying the know-how of union formation, and the latter involves providing support for labor-management negotiation and serving the union members. Industrial unionism might have a more important role to play when the cost of forming enterprise-based unions increases, and the profits of unions are made vague.