

ヨーロッパの労働組合： 改革、組織化および再編成（下）

ジェレミー・ワディントン
レイナー・ホフマン
『生活経済政策』編集部訳

目次（訳注1）

はじめに

第1部 挑戦の諸局面

第1節 労働市場の動向

第2節 経営者との関係（以上前月号）

第3節 1955年以降の組織率の推移

第4節 組合組織化のパターン

第2部 挑戦を解決する探求

第1節 勧誘、定着および組織化

第2節 労働組合の合併

むすび（以上今月号）

第3節 1955年以降の組織率の推移

最初に認識しておくべき点として、アメリカ合衆国と比べると、西ヨーロッパ諸国の組織率は、すべてではないが、総じて高い。ちなみに1995年のアメリカの組織率は14.2%。そして日本の組織率は同年で24.0%である。しかし西欧の組織率は、隣接する中・東欧やバルト諸国のそれと同水準に向かう傾向がある。

表1.7は、1955年以降の組合員数と組織率の変化を示している。変化のパターンを見ると明らかに2つの特徴がある。まず、組合員数と組織率は、国による違いはあるけれども、1955年から1970年代後半にかけて上昇傾向にあり、1980年代から90年代にかけてはほとんどの国で下降

している。1970年代に入って戦後ブームが終わったのを境に、組織率の減少期が始まっている。しかしベルギー、デンマーク、フィンランド、スウェーデンはこうした全体的なパターンには属さず、北欧3ヶ国は1980年以降も組合員数が増加、そしてベルギーは比較的安定した水準を保っている。なぜこうした違いが生じたかについては後で論じる。さらに明らかなことは、組織化の達成率から見て弱い組合は、高い達成率の組合よりも早い時点で下降線を辿る傾向がある。言い換えれば、1970年代後半、強い組合ほど資源を投入して減少の開始を遅らせることができた。

第2の特徴は、表1.7に示された国のあいだで1950年以降、組織率の格差が広がっていることだ。1950年の組織率を見ると、最も高いスウェーデンの67.3%から最も低いフランスの30.2%ま

で、その格差が37.1ポイントだった。この格差が1995年には、最も高いスウェーデンの87.5%から最も低いフランスの8.6%と、78.9ポイントも拡大している。こうした格差の広がり、組合員数が増加している時期と減少の著しい時期に特徴的に現れる。こうして1955年以降、組織率動向はさまざまに分岐していく。

このように推移の包括的なパターンがあつてその範囲内で非包括的なデータを分析すると、5つの互いに関連する特徴が浮かび上がってくる。これらの特徴は戦後の期間を通じほぼ一貫して認めることができる。

非包括的データの分析による第1の特徴として、組合に組織されているのは女性よりも男性のほうが多い。北欧諸国はこうした一般的な傾向に反していて、女性の組織率は、男性よりも高いとはいえないまでも、ほぼ同水準にある。アイルランドの組織率も男女の差は2%足らずである。こうした男女差は雇用の構造上の違いから来していると推測される。つまり、女性の雇用が民間サービス部門に集中している；かなりの数の女性がパートタイムや臨時契約といった契約の下で働いている；そして女性の雇用が小さな職場に集中していて、こうした職場では組合員の勧誘に当たる職場代表が比較的少ない、といった状況が考えられる。

第2に、組織率は年輩の労働者に比べて青年労働者の中で大きく低下する傾向がある。EUの場合、年齢が10歳上昇するごとに組織可能率が24%以上上昇すると見られている。イギリスでは労働組合員の平均年齢が46歳。オランダでは15-24歳の組織率が15%で、45歳以上の年齢層ではこれが40%になる。なぜ若年層の組織率が低いのか、その背景には、女性の低組織率を説明するのと同じ構造的理由が存在する。特に、若年労働者の多数が民間サービス部門に従

事していること、労働移動率の高い小規模な職場で働いていること、が組織率を引き下げている。さらに、次のような意見もある。1980年代と90年代の社会的変化を経て青年労働者が一層「個別化」し、労働組合主義の根幹である集団主義への共感が薄れてしまったというのである。さらにいえば、労組の形式主義的な行動も、青年の意欲を削いでいるのかもしれない。彼らは、例えば環境保全や動物保護、人種差別反対といった活動のように形式にとらわれない運動のほうに慣れている。

3つ目の特徴として、ホワイトカラー労働者の組織率が肉体労働者のそれよりも低い傾向にある。もっとも1960年半ば以降、両者の差は狭まる傾向にはあるが。この背景には、製造業の肉体労働者を組織化の対象としてきた従来の伝統がある。これまでは、公共部門における組織率の高さが職業による組織率格差を縮める働きをしてきた。今は多くの国で肉体労働者とホワイトカラー労働者は別々の組合に組織され、その組合がまた別々の総連合に加盟していたりする。これが労働組合の拡散を招いてきた。国によっては、勧誘活動の沃地を抱える職業域を巡って組合間の紛争が生じているところもある。肉体労働とホワイトカラー労働の隔てが一段と不鮮明になる中で、こうした紛争は今後も続くと思われる。それが募集活動の足を引っ張りかねない。

4つ目の特徴は、移民労働者や人種的マイノリティー出身の労働者の中でメンバーシップが比較的少ないことである。例えばイギリスの調査データによると、全体の組織率は30%であるのに対し、インド人労働者に限った場合は29%、パキスタン/バングラデッシュ人労働者は16%である。同様に、オランダの場合、人種的マイノリティーにおける組織率は全体平均よりも13%低い。ドイツは大量の外国人労働者を抱えており、それが組織率の低下にかなり影響していることが見て取れ

る。このような代表能力の低さを覆そうとするならば、マイノリティー出身の組合役員を増やし、さらにこのグループの労働者を代表する機構づくりに向けて優先的に取り組まねばならない。

5つ目は、部門間の格差である。一般的に言って、公共部門の組織率は他部門よりも高く、製造業、民間サービス部門の順で続く。製造部門に関しては、組織率に大きな差はないが、雇用の減少によって組合員を大幅に減らしている国が多い。雇用水準が低下傾向にある公共部門と製造部門に組合員が集中している一方で、雇用の拡大している民間サービス部門で組織率が相対的に低い状況に労働組合はどう対応するか、それが組合にとって中心的課題である。

第4節 組合組織化のパターン

表1.7に示された組織化の推移に対して、これまでさまざまな視点に立った説明が試みられてきた。このうち、いくつかは互いに関連する。さらに特定の要素がすべての国で等しく作用するとは限らないし、もっと強力な要因に圧倒されて機能しない場合もあり得る。このことを念頭に入れて、ここでは4つの説明について検証する。但しその意図は互いの優劣を定めることではなく、労働組合が組織率の低下を食い止めるために有効な対策が立てられるようにそれぞれの政策課題を明らかにすることにある。

<景気循環の影響>

古典的な景気循環論の下では、組織率の動向はインフレや賃金、失業率の変動で説明される。景気循環論を唱える者は、インフレと組織率は積極的に連動するとの考えに立つ。労働者は自分たちの生活水準を守るために団結するし、経営者はどちらかといえば価格が上昇している時に組合の要求を飲んでおこうという気になるからである。賃金

引き上げも組織率上昇に一役買う。なぜなら労働者は引き上げが労働組合の努力の成果とみなすからである。景気循環論者は、次の3つの理由から、失業と組織化が反比例の関係にあると考える。つまり、組合の対失業者への恩恵は相対的に少ない。組合員が負担するコストは失業者のために高くなる。失業率が高いときほど経営者は勧誘活動に抵抗しやすい。

この3つの関係は、いずれをとっても、ヨーロッパの国すべてに不変的に該当するとは限らない。関連の仕方、つまり積極的に関連しているのか、それともネガティブな関連なのかによって、またその力関係によって、国による違いが生じる。さらに同じ国でも時代によって異なってくる。また所得政策の有無や、職場の組合が法律でどの程度まで保証されているかといった制度上の特徴によって異なってくることも明らかである。

制度上の違いがもたらす影響は、失業について眺めたとき最も顕著に表れる。表1.4が示す通り失業率は、国によって増加の率と時期的に違いはあるものの、1970年代半ば以降上昇に転じている。特に製造業は、過去に雇用の「合理化」によって組織化に大きな打撃を受けており、失業の痛みがことのほか厳しい。

上述したとおり、4つの国（ベルギー、デンマーク、フィンランド、スウェーデン）では、失業率が上昇して高レベルに達している期間でも組織率は上昇したか、あるいは堅調であるかのどちらかである。この4つの国では、それぞれ形は違うけれどもゲントシステム（訳注1）が機能している。ゲントシステムでは失業給付の管理運営に労働組合が一定の役割を担う。この役割の正確な内容は4つの国によって異なっているが、失業の時代にも組織率を維持できるというメリットが保たれる。

こうして、1970年代半ば以降に失業率が高レベルとなっても、4ヶ国では他国ほどには組織率に

表1.7 労働組合員数と組織率の推移、1950-1997年

国	1950 (000 s) %	1955 (000 s) %	1960 (000 s) %	1965 (000 s) %	1970 (000 s) %	1975 (000 s) %	1980 (000 s) %	1985 (000 s) %	1990 (000 s) %	1995 (000 s) %	1997 (000 s) %
オーストリア	1,290.6 66.3	1,398.4 67.5	1,501.0 65.8	1,542.8 64.8	1,520.3 63.6	1,587.5 59.8	1,661.0 59.6	1,671.4 60.6	1,644.8 56.2	1,583.4 49.1	1,497.6 46.6
ベルギー	1,024.6 43.3	1,188.9 47.8	1,312.2 51.6	1,423.1 50.5	1,605.8 54.9	2,103.4 69.0	2,310.1 75.7	2,331.7 80.9	2,367.6 77.6	2,589.5 85.0	
デンマーク	712.3 55.5	837.6 61.1	946.5 61.8	1,050.6 62.1	1,150.6 62.6	1,413.1 74.4	1,792.4 87.8	2,006.9 90.8	2,071.3 88.9	2,160.7 93.2	2,166.0 89.9
フィンランド	381.2 33.1	405.0 32.7	468.2 34.4	642.5 42.1	950.4 57.4	1,408.5 74.6	1,646.4 80.9	1,783.9 81.3	1,915.4 87.6	2,111.3 95.5	2,108.0 95.6
フランス	3,686.0 30.2	3,006.0 23.5	2,532.0 19.2	2,818.0 19.1	3,458.0 21.0	3,782.0 21.1	3,282.0 17.1	2,443.0 12.2	1,968.0 9.2	1,945.0 8.6	
ドイツ	5,993.6 40.8	7,138.5 39.7	7,762.6 38.7	8,075.3 37.9	8,207.1 37.7	8,917.9 40.6	9,484.3 40.6	9,323.7 40.5	9,619.7 38.5	1,369.0a 35.5	10,523.3a 33.4
ギリシャ						591.0b		595.7c 16.5	564.4d 15.4	429.5 11.2	
ハンガリー								3,000.0 74.1		1,860.0 52.5	
アイルランド	295.3 41.9	316.4 45.6	325.5 50.2	371.9 54.4	424.1 59.1	466.7 61.5	545.2 63.5	501.5 62.5	490.6 58.5	517.9 52.3	
イタリア	5,214.6 43.8	5,536.0 43.9	3,908.0 28.5	4,011.0 28.5	5,530.0 38.5	7,708.0 48.5	7,138.0 49.0	8,851.0 42.0	10,145.0 39.2	10,523.0 38.0	
オランダ	1,214.6 44.2	1,257.3 41.2	1,399.0 44.2	1,481.4 41.7	1,560.9 39.8	1,694.2 42.0	1,716.6 39.4	1,491.1 33.2	1,632.7 29.5	1,806.7 30.2	1,818.3 28.9
ノルウェー		604.6 52.5	680.9 57.2	730.0 57.7	785.5 57.9	903.9 60.8	1,093.9 64.4	1,202.1 67.1	1,287.9 70.3	1,387.4 72.5	1,452.2 71.3
ポルトガル									1,434.0 51.4	800.0 25.6	
スペイン						1,606.6 18.5b	1,109.9 13.8	1,037.0 14.2	1,561.0 16.8	1,405.9 15.8	1,456.9 15.0
スウェーデン	1,605.6 67.3	1,758.9 69.2	1,909.1 70.7	2,103.3 65.4	2,325.2 66.6	2,766.7 73.2	3,114.3 78.2	3,349.8 81.5	3,387.7 82.4	3,390.2 87.5	3,317.0 86.4
イギリスe		9,003.0 44.3	9,460.0 44.5	9,715.0 43.0	10,672.0 48.5e	11,561.0 52.0	12,239.0 54.5	10,282.0 49.0	8,854.0 38.1	7,275.0 32.1	7,117.0 30.2

資料出所：オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、オランダ、ノルウェー、スウェーデンの各データは Ebbinghaus and Visser (2000) から抜粋。これらの国については組合員数の総数が報告されている。組織率は、(オーストリア、ベルギー、デンマーク、ドイツは)「有給雇用者」に占める組合員数の比率で、(フィンランド、フランス、スウェーデンは)「ネット組織率、就業者」で、また(アイルランド、オランダ、ノルウェーは)「グロス組織率、被用者」としてそれぞれ計算されている。ギリシャのデータは Christos Ioannou の好意で個人的に入手した。組合員数は、近年の組合大会で行われた選挙の投票者数に基づく。組織率は、全雇用者に占める組合員数の割合を示している。ハンガリーの数値は ILO (1997) から抜粋したもの。組合員数のデータは主要な総連合組織の報告書より抜粋したものであるが、労働組合のメンバーではあるが自営業の者、既に退職した者、失業した者も含まれている模様。組織率は雇用されている全労働者に対する組合員数の比率を示している。イタリアのデータは Regalia と Regini (1998) から。組合員数は、1970年以前は UIL が除外されている。1980年より前の数値には失業者や退職者も含まれているが、1980年からは就業組合員のみが計上されている。組織率は雇用労働者に占める組合員数の割合。スペインのデータは、1977-1990年までは Jordana から、1995年と1997年の分は Ebbinghaus and Visser (2000) から抽出した。組合員総数から年金生活者は差し引かれているが、失業はしているが組合員資格を保有している労働者が若干含まれている。組織率は雇用労働者に占める組合員数の割合。英国のデータは、1955-1985年分は Waddington (1992) から、1990-1997年分については労働力調査から抜粋した。組合員のデータは、1955-1985年については組合員資格を保持したままの失業者や退職者を極力除外している。1990-1995年については退職者と失業者をすべて除外している。組織率：1955-1995年の期間、使用者、自営業者、登録失業者を除外した労働力に対する組合員比率を指す。

- 注意： a. 東西両ドイツの合算。1990年以前の数値は西ドイツのみ。
b. 1977年の数値
c. 1986年の数値
d. 1989年の数値
e. グレート・ブリテンの数値で、北アイルランドの組合員数は除外されている。

ダメージを受けなかった。事実ベルギーでは、1993年における失業者の組織率は61.3%、これに対し就業者の組織率は44.6%と報告されている。同じ資料によれば、デンマークでは失業者の79.7%が組合のメンバーである。

これらと対照的な数字を挙げてみると、失業者の組合員比率は1993年の西ドイツで6.0%。イタリアで13.0%、アイルランドで9.5%、ポルトガルで6.7%、イギリスで10.5%。いずれもセントシステムが機能していない。このように、戦後ブームが終わって以降、労働組合が失業給付の管理に一定の機能を果たしている国を除けば、失業率の上昇が組織率の低下を招くというパターンがすべての国で繰り返されている。言い換えれば、失業が組織率に及ぼす影響は制度的な背景があるか否かによって異なってくる。

<雇用の部門間移動>

西ヨーロッパの組合組織人員は1970年から1992年の間に約40%も減少している。その原因は、雇用を生み出す部門が変化したことにあると考えられる。各国のデータを見ると、オランダやイギリスはこの数字(40%)と余り違わないが、西ドイツの場合はこれほど高くない。しかしこれらの分析は民間サービス部門への移動に付随する各種要素を考慮していない。例えば、高い労働者移動率、小規模企業での雇用増大、パートタイム・臨時雇用・下請け労働の多用といったことを考慮に入れていない。弱い組合ほどこうした要素のひとつひとつに影響されやすい。言い換えれば、組織率の低下を雇用の部門間移動で説明するのは影響の全体量を過小評価することになりかねない。

実際に、1970年代から1980年代の民間サービス部門で、多くの組合運動は職場において活動家の広範なネットワークをうまく確立できなかった。いま組合は、そうしたネットワークがない中で民間サービス部門で新規組合員を勧誘し、組織に

定着させることがいかに困難かを噛みしめている。国によっては、加入促進活動に組合役員を投入し責任を負わせたところもある。しかし組織人員の大幅増を狙えるほど十分な数の役員はおらず、またそこに役員を回せば、既存組合員のサポート活動ができなくなる。従って優先課題として、民間サービス部門での勧誘と定着をもっと効果的に行う方法を開発しなければならない。

民間サービス部門における雇用の伸びは、職種によって異なる。一方には、コンピューターや研究開発を行うハイテク企業があって、そこでは高技能のホワイトカラー労働者がかなりの高給で雇われている。企業内労働市場であることが多い。これと対極的に、他方には清掃やケータリングの職業があって、低技能の労働者が低賃金で、しかもあってもごくわずかな雇用保証を頼りに働いている。このような二段構えの対応をしながら、組合は加入促進の課題に挑んでいかねばならない。両方のグループから新たなメンバーを引きつけるための政策が必要である。

<組織化に対する経営者の反撥>

近年の組織率の低下を経営者からの反撥が原因だとするのは、アメリカで最も広範囲に用いられてきた説明である。要するに、この論でいくと、制度上の問題が影響していることは認めるものの、経営者の組織化に対する抵抗が組織率に大きな影響を与えてきた、ということになる。アメリカでは交渉が分権化していて、西欧にある規制と代表制度に似たシステムが存在しない。従って組合は弱く、経営者の抵抗は最高度に達する。経営者は激しい反撥と並行させて独特の戦略を打ち出す。例えば「組合潰し」専門のコンサルタントを使う、スト参加者を解雇して失業者を代替要員とする、さまざまな戦術を駆使して組合認定選挙を遅らせようとする。

EUの場合、アメリカの経営者と同じ行動に出ようとするインセンティブを経営者が感じることはま
ずない。全国産業別交渉という仕組みがあって、
法律で定められていることが多い。経営者間で賃
金コストのばらつきが起きないように保証するシステ
ムである。仮にこうした状況を大きく変えようとす
れば、経営者は一定の規制の枠外にシフトするし
かない。中・東欧への移転など明らかにリロケー
ションといえる例はいくつかあるが、大がかりなシ
フトを示す証拠はほとんどない。

しかし、アメリカの経営者の行動が部分的にE
Uに持ち込まれたと推測されるケースはある。米
国ベースの多国籍企業は自分たちの企業を投資
先(国)の規制の枠内に組み込ませまいとする。例
えばドイツで活動するデジタル・エクイップメン
ト・コーポレーションは全国産業別交渉の制度に
は参加していない。スウェーデンやデンマークに
おいてもそうで、トイズ'R Usやマクドナルドに適
切な団体協約を順守させるために労働組合は延々
たるキャンペーンを余儀なくされた。さらにアイル
ランドやイギリスでも、アメリカをベースとする企
業の多くが組織化への抵抗を繰り返している。ア
イルランドとイギリスで、例えばトイズ'R Usとマ
クドナルドはいずれも組織化されていない。

<法律と職場代表>

さらに、組織化に影響を及ぼすもう一つの要素が
ある。組合支部組織の規模と管轄域である。ここ
での論点は次のようになる。つまり、労働者参加のた
めに確立された制度として労働組合が職場への影
響力を確保できた場合に、組合は組合員の減少を
低く食い止めてきている。職場の参加を保証する制
度といっても、その法的基盤はさまざまである。

例えば、オーストリア、ベルギー、フランス、ハ
ンガリー、オランダ、ドイツ、スペインでは、組合組
織の外側にそうした制度を設けることが法律で定
められている。デンマーク、フィンランド、イタリ

ア、ノルウェー、スウェーデンでは、職場の参加は
もともと国レベルの協約に盛り込まれたもので後に
法律で補完された。アイルランドとイギリスは、労
働組合が経営者の承認を求める伝統的方法で、い
わば第3の方法と言えらる。ふつう、承認が得られ
ない限り、支部組織を設けることはできない。

ここで極めて影響の大きい2つの要素がある。1
つは法によるサポート。但し、参加のための職場
組織が存在するかもしくは設置してよいと法律が
保証している限りである。第2は、職場組織を加入
促進活動の基盤として利用していくだけの資源を
組合が持っていること。この説明の有効性は統計
の分析結果からも証明されている。さらに、法律は
あっても組合に十分な資源がない場合、組織率を
維持する条件には欠けていることがわかる。例え
ばフランスで、職場の参加を定めたオール法が
導入されたあと、組合は組合員を減らした。一つ
には、せっかく法律によってチャンスを与えられ
ながら、これを生かすだけの資金が組合になか
ったからである。

これらの問題と関連するもう一つの要素がある。
職場参加を促進するためのHRM活用である。近
年、経営者が企業に対する労働者のコミットメン
トを高めようと試みる中で、例えばチーム・ブリー
フィング、チーム・ワーキング、クオリティー・サー
クル、利益分配制度などが盛んに活用されている。
労働者の参加が法律で定められている場合、経営
側主導の参加システムは組合の了解と協力の下で
導入される。結果、組合も職場での影響力を保持
しやすい。逆に、経営協議会なり組合なりに対
する法的保護がない場合、経営者はこうした取
組みを組合組織を迂回するために、そして組合
を弱体化するために用いてしまう。組合が職場
での効力を失えば失うほど、組合員であること
の魅力が薄れて潜在的な組合員を逃がしてし
まう。

第2部 挑戦を解決する探求

「はじめに」の部分で、本書の各章に共通して流れる4つのテーマを明らかにした。さまざまなレベルの組織と活動の連携統合；組合員の勧誘；合併および活動緊密化の形態；職場組織の重要性、の4つである。これらの観点に立って、第1部では、交渉の分権化によってさまざまなレベルの組合活動が脅威を受けていること、そして経済の成長分野、特に民間サービス部門への組織拡大が必要であることを示した。さらに、民間サービス部門で働いている潜在的組合員を眺めてみるとその雇用にさまざまな特徴のあることがわかり、従って今後メンバーシップの異種混成が加速するとの見通しも示された。

第2部ではこの分析をさらに進める。そのために、新規勧誘、定着、組織化の各分野でこうした課題に向けてどのような取り組みがなされているかを検証する。新規勧誘という課題に挑むためこれまでさまざまな対策が講じられてきた。それゆえそこには活動の連携統合、勧誘、職場組織などのテーマが具体的に網羅されている。ここではこうした対策について、サービス提供型と組織化型に分けて議論を展開しながら検証を進めていく。

組合員の減少と労働市場の再編成という事態を前に、既存の組合組織で課題に適切に対応しているのかどうか、疑問をつのらせる活動家は多い。従って第2部は、労働組合が進めている合併活動について検証し、合併の効果と4つのテーマがどう関連するかを探る。また合併が、資源を集中し、それによって組合員のリクルート（勧誘）と維持定着と組織化を進めていく手段として重要であることも示されている。さらに、合併後に組合をどう統合していくかといった問題、また職場の組

合員に提供される支援についても、合併の性格と結果とに言及しながら検証していくことにする。

第1節 勧誘、定着および組織化

組合員の大幅減少に加えて、民間サービス部門では組合代表のいる職場が少ないという状況の中で、勧誘、維持定着、職場組織に関する諸問題の重要性を訴える声が組合活動家の間で高まっている。人々はなぜ組合に加入するのか、職場の組織を改善するために組合は何をすべきか。いくつかの国でこの疑問を解くための調査が実施された。このセクションではこの調査結果、そしてサービス改善のために導入された政策について検証する。

「人はなぜ労働組合に加入するのか？」この疑問はかなりのところまで解明されている。しかし、その結果を組合の政策にどう生かしていくかとなると、まだまだ議論の余地がある。実際には、これまで採用されてきた政策に2通りの手法がある。サービス提供型と組織化型である。両者は互いに排他的ではないし、且つそれぞれに長所もある。しかしここでは長期的な必要性、つまり未組織の職場に組合代表のネットワークを広げていく、そしてそれによって組合員の参加度を高めていくといった必要性に即しているかどうかを、資料を基に論じることとする。

くなぜ人々は労働組合に加わり、

そして誰が人々を勧誘するのか？>

ほとんどの組合運動がこの「基本的」活動の促進を議題に掲げている。昔から組合は、職場の一人一人の組合員を代表するいわば保険としての役割を果たしてきた。このことは常に、労働者が組合加入する第1の理由に挙げられている。オランダでは、「職場での個人的問題を回避する」ために組合に入るといのが、肉体労働・ホワイトカラー労働を問わず組合加入の第1の理由になっている。イギリスで

は新規加入者の72%が「仕事上の問題がある時にサポート」してくれるからと述べており、加入の主な理由2つのうちの1つとなっている。

デンマークはこれとは対照的に、組合加入は「私の利益を確実に守るため」というのが第2位にランクされていて、理由の第1位は、「失業保険制度に加入するため」となっている。スウェーデンとイタリアでは、イデオロギー上の理由というよりは、制度的な問題もしくは支援の問題に理由づけを求める傾向が増えている。組合員が重要だと述べている支援問題には次のような例がある。すなわち、懲戒や苦情処理の場合に個人を代表する；支部組合や全国組合から定期的に情報を受信する；支部代表または組合役員の形で職場における組合のプレゼンスが明確である。もちろん、組合が実際に職場に存在することが必要である。誰よりも先に支部の代表を通して組合員に支援が提供されるからである。

イギリスで実証されているように、組合に代わって最も強力に勧誘活動を行えるのは支部組合の代表である。新規組合員の30%が職場委員（ショップ・シュチュワード）に直接勧誘されている。これに対し、フルタイムの役員が加入させたのは新規の3.5%に過ぎない。この結果は、職場に組合が存在すること、それが勧誘活動の根幹だとする意見を具体的に証明している。また勧誘の担当者がどういう人間かも重要である。「類は類を勧誘する」と思われるからである。言い換えれば、女性は女性を勧誘するのに適しているし、若い労働者には若い活動家を勧誘に当たらせるとよい。従って組合にとって重要なことは、勧誘のターゲットを決め、それにふさわしい活動家を選定することである。

しかしそれができない組合もある。組合員のいる職場のすべてに支部代表を配置したり、彼らをサポートするのは無理だとする組合がある。この欠点を補うために、助言やサポートが必要なとき

The screenshot shows the T&G website with the following content:

- Header: T&G Working for your Rights. Join the T&G. Home, Join the T&G, T&G News, Contact T&G, Contacts, Search.
- Text: "This site is under construction. Re-launch due Summer 2002."
- Text: "Please click on your area on the map below to request information about joining the T&G. If you are under 26 years of age please click here to join the T&G. Or you can download and send your application form by clicking here. All general enquiries to webmaster@lgwu.org.uk"
- Text: "By joining the T&G you will have access to some of the best services available for people at work. The T&G has always been dedicated to offering our members the best at work and in the community."
- Text: "The T&G is Britain's biggest general union and we can offer you the very best services. Membership of the T&G gives you access to an exclusive package of services which have been especially designed to help you get the most from your work and home life."
- Text: "Every member* of the T&G is entitled to ALL the T&G Care services. Members who opt to pay the additional 15 pence a week receive additional protection against loss of earnings."
- Text: "Whatever your needs - legal advice, advice on an accident at work, information on your employment rights, or if you're just wanting to know how to reach more T&G members - use this guide to find out more."
- Text: "The subscription rates are:
 - T&G Care at £1.80 a week
 - T&G CareXtra at £1.95 a week
 - Special rates apply for part-time and young workers"
- Text: "*Members in the republic of Ireland, Gibraltar and the Channel Islands should check with their local office for details of services available"

web-siteで組合加入を呼びかける イギリス運輸一般労組

に組合員が連絡できるように電話センターが設置されている。中には、組合員であると否とに関係なく、助言が必要なときは電話センターに連絡するようすべての労働者に呼びかけている組合もある。電話をかけた労働者は加入と引き替えに助言を得ることができる。従って組合が新しい職場から組合員を獲得しようとするとき、こうしたセンターが役立つかもしれない。

労働組合はこれらの結果を踏まえながら広範な対策を講じて勧誘活動を進めてきた。対策の具体的中身を挙げると、潜在的なメンバーを明らかにする；既に組合が存在する職場で組織率を高める；勧誘活動を組合運動家の基本的責務に位置づける；加入促進活動にたくさんの組合員が参加するよう働きかける。

多くの組合が最初に重視したのは、既に組合のプレゼンスが確立されている職場で勧誘活動を深化させることであった。そのためフリー・ライダー（ただ乗り）の数を減らすことに努力が向けられた。こうした手法は、特に製造業のように産業別組合主義が浸透しているところでは今も多くの組合が採用している。しかしこれが有効なのは、勧誘基盤が収縮している組合だけである。組織化を深化させるということは、プレゼンスを新たに確立す

ることではなく確立されたプレゼンスを深化させていくことにあるから、最も簡単な選択肢である。

そうは言っても、メンバーシップの密な分野が収縮しつつある現在、一時的であれ一つの戦略としては可能かもしれない。組織率を高める手だてと平行して、勧誘活動の意義を高めるキャンペーンも行われた。イギリス運輸一般労組の「リンク・アップ」キャンペーンやオランダの「FNV・マイエージェント」キャンペーンはその例である。勧誘活動を、単に新規メンバーの勧誘だけでなく、既存メンバーにとっても重要な問題として高く位置づけしていこうとする運動である。

新しいグループを組合加入させるため、組合のイメージを変えたり、そうした労働者を引きつけると思われる問題に的を絞ったりの努力が払われている。若い労働者を引きつけるために、組合は音楽祭やコンサートを開催している。イギリスのGM Bはブレントフォードとスカンソープのフットボールクラブのスポンサーだし、デンマークのダンスク・メタル (Dansk Metal) は、組合のロゴ入りシャツを選手に着てもらうために、女性ハンドボールのナショナルチームのスポンサーをかつてつとめたことがある。潜在的な組合員を勧誘するためにテレビに広告を出した組合もある。しかしこうした方法でどれほどの新規メンバーを獲得できたかは不明である。潜在的組合員の多い雇用の場が多様化している現状を認識したとき、パートタイマーや若年労働者の勧誘に与えた効果は割り引いて考えるのが今は一般的である。

勧誘活動への参加を組合員に幅広く呼びかける試みがなされている。例えばIGメタル (IG Metall) は、10人以上を新規に加入させた組合員にはラジオやCDプレーヤーを贈るというインセンティブを与えて、組合員増に成功している。イギリスでも一部の組合が、勧誘活動の担当人員を増やす意図で同じような取り組みを始めている。UNI

SONが始めた「リクルート・ア・フレンド (友達を勧誘する)」は職場の仲間を勧誘するよう組合員に働きかけるキャンペーンである。もしうまく勧誘できれば、その組合員は組合を通じて休日が当たるラッフル (籤) に参加できる。同じくUNISONは現金をインセンティブに使ったこともあるが、しかし長期的な効果はなかった。

組織率の低下に歯止めをかけることができないと見たイギリス労働組合会議 (TUC) は「組織化アカデミー」を設立した。加盟組合が勧誘のターゲットと定めたエリアに担当の若い役員を派遣する際、その前にこのアカデミーで教育を受けさせるのである。これと同じような方法をオーストラリア労働組合評議会 (ACTU) とアメリカ労働総同盟産別会議 (AFL-CIO) が取り入れている。理論的根拠として、既存のフルタイムの役員は勧誘活動に専念するだけの十分な時間がないし、職場支部の代表は職場の外で勧誘活動を行えない、という理由がある。だから、勧誘活動だけに専念する役員を新たに育成する必要がある。組織化アカデミーの訓練生がどのような成果を挙げたか、取りあえずの結果を見ると、新規のメンバーが確かに増えている。但し新メンバーは新しい職場からではなく、組合が既に存在する職場からに偏る傾向がある。

<組織化戦略>

勧誘活動でこれまで用いられてきた手法は、大きく分けて2つある。サービス提供型と組織化型である。この2つは互いに相容れないというのではなく、1つの戦略の多面的な要素として用いられる傾向がある。サービス提供型の方は組合内部の正式機関がイニシアティブを発揮する。具体的にいえば、問題に遭遇した組合員に対して、支部組織の代表ではなく、むしろ組合役員から支援を提供する方法である。いわば支援が職場の組合組織に向けて外から提供される。サービス提供型には他に

も特徴がある。上述のゲントシステムのように職場に組合が存在する必要はないし、失業保険の給付に携わる必要もない。さらに、新メンバーの引きつけ策として組合が近ごろ導入を始めた財政サービスも特徴の1つである。

これに対して組織化型は、職場に組合組織と代表能力を確立する方法である。根本には、すべてのレベルの組合問題に積極的な参加を促すという考え方がある。確立過程の初期段階では、職場組織のいわば芽を育て、支部代表を育成し、適切な組織を確立するまで、組合の正式機関による援助が必要かもしれない。しかし長期的には職場組織が、組合員の参加に伴って自立を果たしていけるようにする。サービス提供型と組織化型の両方については以下で検証するが、そこには、組合活動の連携強化、職場組織、経済の成長部門での組織化という諸問題が互いにリンクし合っている姿が浮かび上がってくる。

サービス提供型。働く組合員をその職場で支援していくために、労働組合活動を職場に外側から拡げていく方法である。これでいくと、責務を担う正式の組合機関に膨大な負担がかかる。交渉の分権化、雇用現場の細分化、支部代表のいない職場が多い、といった現実を前にして多くの組合は、「理想的な」形態のサービス提供型はもはや適切とは言えず、職場の組合員に支援を提供する手段としては機能しないと考えるに至っている。職場と交渉単位の数の増加をカバーできるほど組合役員は多くない。

しかしこのように一般化して論じてしまうことには若干の危険がある。例えばゲントシステムは、組合が失業保険の管理に一定の役割を果たすシステムであるが、組合員数を維持する上で最も効果的な方法の一つであることは間違いない。ゲントシステムが機能している国の組合は、民間サー

ビス部門のほぼ全域になんとか組織を拡大しているし、男女の格差なく平等に組織化しているし、さらにパートや有期契約や臨時雇用の労働者の間で新規組合員を獲得できている。

このようにゲントシステムはサービス提供型として極めて有効であることを証明している。ところが最近のスウェーデンでは、ホワイトカラー労働者や商業部門の労働者が失業保険基金だけに加入して組合には加入しない傾向が増えている。同様にデンマークでも、1996年4月に若年者向けの失業保険法が改正されて、若年労働者がもはや組合に加入しないのではないかと懸念が組合の間に広まった。早期退職制度の改革に対しても、失業保険基金からの早期脱退を加速させ、それが組合員の減少につながる恐れがあるとして、デンマークの労組は反対した。このように、ゲントシステムが機能していても、労働者と組織化が必ず連動するとは限らない。

振り返ってみると、組合にはサービス提供の一環としてもう一つ、個人向け福祉サービスを提供してきた歴史がある。その内容は疾病給付、埋葬給付、回復期療養所というように幅広い。これらのサービスの大半は国が肩代わりして行うようになったが、一部は現在も残っている。アイルランド、デンマーク、イギリスの調査結果を見ると、こうした福祉サービスが組合加入理由の中位にランクされている。

サービス提供型の範疇で最近になって増えてきているのが、加入のインセンティブとして金融サービスをパッケージで提供しようとする試みである。こうしたサービス提供はベルギー、デンマーク、イタリア、オランダ、スウェーデン、イギリスの組合に見られる。具体的にはクレジットカード機能、休日割引、抵当貸付制度、医療・住宅保険などが挙げられる。これらが導入されたことによって組合と組合員の関係は、労働者の集団としての利

益よりむしろ個々の消費者の利益に基づく関係へと変わってきている。実際には組合が金融サービスを支えるのではなく、そうしたサービスを提供する特定の企業に組合員への独占的アクセス権を認める方法が採られている。金融サービス・パッケージは労働組合の「新個人主義」への対応策の一つを示したものといえる。

これらの金融サービスが組合員の勧誘に果たして効果的であったかどうかは明確でない。例えばイギリスの調査結果が示すとおり、新規組合員のうち、こうしたサービスを加入の第1または第2の理由として挙げた者はわずか3%しかいない。同じくベルギーやデンマークでもアピールする力は小さい。ところがオランダでは、個人向けの金融サービスが1990年代の組織率低下を反転させる上で大きく貢献した。この新タイプのサービス提供を擁護する者たちは、加入だけでなく組合員の定着を図る手段としても重要であると主張する。ただ、当初のデータによると、組合に留まる主な2つの理由に1つとして金融サービスがあるからと述べた組合員は2%に過ぎない。

仕事と直接かかわりのあるサービスを個人向けに提供する場合、かなりの効果が上がっている。例えば法律サービスはイギリスの組合員の間でかなり高く評価されている。オランダの組合員は、納税申告書の書き方をアドバイスするというサービスを評価する。現在一部の国で、国の年金制度を補完するために組合が年金を支給できないかどうかを見極めるための調査が組合内部で進められている。

また、専門職の労働者を組織している組合も、専門的なサービスを提供することによって加入促進の実績を残している。例えば看護婦の組合は、組合員の勧誘と引き留め策として職業損害賠償保険の有効性を挙げる。このように現在、専門的なサービスの拡大が広範囲に検討されており、例えばイギリス運輸一般労組ではトラックやバスの運

転手の免許と保険保護を組み合わせにする問題が検討されている。

このようにサービス提供型の範囲内で組合員を引きつける策はいくつかあり、サービス型が消滅しかかっているわけではない。しかし、これらの方策が組合加入の中心的な理由、即ち「私が職場で問題を抱えているときに支援してくれる」からという核心部分にはつながっていない。つまり本来的な支援を組織された職場と民間サービス部門にどのように提供し拡大していけばよいか、といった問題は解決されないままだ。

組織化型。組織率の低下を食い止めようとするなら、もっと多くの組合員を組合問題に参加させることが必要となる。この前提に立つのが組織化方式である。職場で組合が組織されている、支部組織の代表が適切な数配置されている、組合のあらゆるレベルから参加できるような体制が整っている、この3つが組織化方式の基本的柱である。職場組織を確立するためには、職場の外からそれに向けた支援が必要であろう。ただ、職場組織が確立されたあとも組合の外部からの支援は必要で、組織化方式はその主な形態として教育と専門家アドバイスの提供を考えている。

組織化方式には、大きく分けて2つのアプローチがある。1つは、現在あちこちで進められている組織化キャンペーン。組合が存在しているところでは職場の組織率アップを目指し、さらに新分野への組織拡大を図る。2つ目は参加を促進するための機構改革。これは既に着手されていて、特に「新しい」労働者グループに組合問題への参加を直接働きかけるための機構づくりを目指す。

表1.6が示すように、組合員がいる職場で必ず組合代表を確保するためには今後かなりの努力が必要である。例えばオランダやフランスの組合活動家は、その大半が職場における組合の存在を報告していない。組織率の高いデンマークでさえも、

組合員の31%が自分たちの職場には職場委員がないと報告している。こうした現実を踏まえて、多くの組合は今、どうすれば職場の代表を増やすことができるか調査を進めている。

また、組合代表に新しい形の教育を施すことによって、そして組合本部から各種援助と助言を提供することによって職場組織の質的改善を図れないかどうか、さまざまな検証が行われている。例えばベルギーの場合、組合は企業との協議会や安全衛生委員会の設置を促進するために、設置基準の引き下げを求める運動を展開している。これは、民間サービス部門の特徴である小規模職場に組合組織を浸透させるためである。

支部代表者の数が十分でないことに加え、支部組織そのものの質についても組合員から批判の声が挙がっている。例えばイギリスでは組合員の約3分の2が、職場における組合のコミュニケーション面でも組合代表の存在といった面でも個人を代表する能力の上で改善の余地がある、と考えている。いずれも職場での支援に不可欠な基本の問題だと、組合員は考えている。もっとも、組合員のこうした批判は割り引いて受け止めるべきだ。というのは、問題への取り組みを話し合う組合会議に進んで出席しようとする組合員は極めて少ないからである。

勧誘活動の点でいえば、組合員の参加は大きな力を持つようだ。IGメタルは、インターナショナル・ビジネス・マシーンス社よりもデジタル・エクイップメント・コーポレーション社のほうで勧誘活動の成果を挙げた。その理由は、潜在的組合員に届く努力として、組合員参加の方式を採用し、またそれまでよりも広範囲なコミュニケーションシステムを用いたからである。同じことはアメリカ合衆国の組織化方法にもいえる。コミュニケーションや意見提出の分野で組合員が積極的に参加して自給自足度がある程度まで達成されたとき、より大きな

成功を収めている。しかしこのように参加レベルの高さが成功をもたらした実例があるからといって、ヨーロッパの職場において組合の存在が希薄である、また組合員の参加が総体的に低いという事実が緩和されるわけではない。

さらに組織化方式にとって不可欠な問題がある。あらゆるレベルの組合問題に、十分に代表されていないグループからたくさんの労働者を参加させることだ。これをいかに達成するかの方法は一様でない。女性を例に取ってみる。主に女性が関心を抱く問題を提起するとき、女性の利益を代弁することだけに専念する組合が一番成功する、という意見がある。

デンマークやオランダには長年自主的活動を続け最近になってメンバーシップを増やした女性だけの組合があつて、そうした組合はこの意見に賛成する。多くの組合はこの点を認識して、女性の関心事を盛り込んだ交渉アジェンダの策定を促すために委員会機構を設けている。しかしこれには反対の意見がある。

女性にとって重要な問題は、女性だけの組織が存在することによって統合に向かうのではなく、むしろ極小化されるのではないかというのである。さらに現状をいえば、女性組織が交渉項目への盛り込みを求めて提起した問題が交渉過程で真っ先に抜け落ちてしまう。また、国内レベルや欧州レベルの組合のほとんどがその意思決定機関に十分な女性代表を有していない。さらなる改革が必要なことはいうまでもなく、代表や参加といった点に的を絞ることに加え、労働組合の意思決定プロセスと社会的プロセスに女性活動が不可欠な一部として盛り込まれるよう保証していかなければならない。一言でいえば、ジェンダー問題のメインストリーム化が必要である。

過少にしか代表されていないグループの組織化と参加を促進するために、他にもいくつかの対策

が講じられている。多くの組合が参加を促進する意図で追加的な機構を幅広く導入している。青年委員会や人種的マイノリティー労働者委員会を設置している組合はヨーロッパでは少しも珍しくない。ただ、オランダではFNVが青年労働者だけの組合を組織したが、これは大勢の若者を引きつけることができなかった。

第2節 労働組合の合併

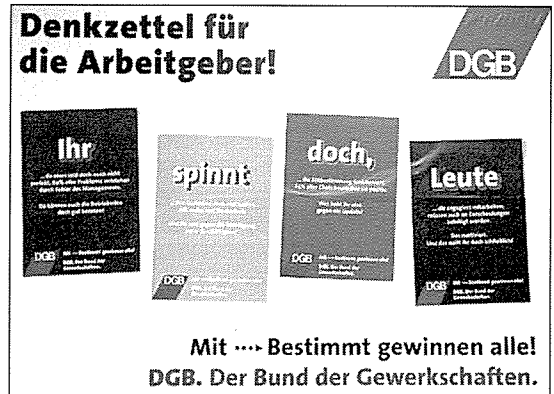
労働市場の変化、経営者の対労働組合政策、組合員の減少。これらは今、労働組合の改革や再編に向けた提案へとつながっている。組合再編にはさまざまな方法があって、正式合併から例えば組合カルテルのように活動の緊密化といった形態まで幅広い。国内の組合運動と欧州レベルの組合組織との関係も影響を受けずにはいられない改革や再編であるが、今のところ国の枠内に留まっていて、広く国境を越えた組織を包含するに至っていない。

ここでは合併活動に目を向けることにする。組合カルテルの運営や政策から生じる問題点、そしてそれらが組合の交渉政策に与える影響については、各国を扱った章で検討する。合併プロセスで是非とも検討しなければならない3つの問題がある。つまり最近の合併に見られる特徴、合併を促す力、合併のさまざまな成果、の検討である。検討を進めて、組合活動の連携、加入促進、職場の組織づくりなどの相互関連性にも焦点を当てる。

<合併の特徴>

各国で進められている合併にどのような特性があるかは既存の組合組織や機構の形態にも依るが、合併に向けた最近の動きをみると4つの特徴が読みとれる。

まず最初に、総連合組織が国内に複数存在する場合、互いの垣根が合併行動へのブレーキとなり



経営者を批判するポスター（DGB）

やすい。この一般的傾向は、総連合組織が北欧諸国のように職業別であるのか、あるいは南欧のように政治的な区分けであるのかといったことと関係しない。南欧では政治的な色分けで総連合体が組織されていて、競合する複数の連合体の間でさまざまな組み合わせが発生している。つまり、複数の連合体の傘下にある産別組織がさまざまな形で再編成されている。単一の連合体組織が圧倒的力を持っている場合、壁は乗り越えやすい。例えばドイツでもイギリスで、DGBとTUCの枠外にある組合と枠内にある組合との合併が進んでいる。

もちろん総連合どうしの合併は少ない。しかし総連合が合併すれば傘下の組織も合併するので、合併の件数は増える。これが第2の特徴で、オランダの2つのケースにそれを見ることができる。1974年、NCHPが上級公務員を代表している組織CMHAと合併してMHPが誕生した。続いて連合体の下部組織どうしが、実際には内部再編の形で、次々と合併した。同様に、社会主義労組連盟N VVとキリスト教労組連盟のNKVが1982年に合併してFNVが結成され、これに伴って両連盟の傘下にあった組合の間でも合併が進んだ。2000年末までにイタリアの3つの総連合が合併する案、さらにギリシャのGSEEとADEDYの合併案がまとめられることになっており、これが実現すると、下部レベルの組織統合が一気に加速する。

最近の合併で見受けられる3つ目の特徴は、傘下の加盟組織が行う合併に総連合組織がほとんど影響力を持たないことだ。合併活動の方向性はほとんどの国で異なり、パターンは一律ではない。総連合が加盟組合どうしの合併を働きかけることもあるが、そうした場合、総連合からの直接支援はふつう過去の行動に関する助言や紛争の調停に限られる。加盟組織がそれぞれの自治権を保持する傾向があるので、総連合がリーダーシップを発揮する機会は閉ざされることが多い。ヨーロッパにおけるこの著しい例外にOGB（オーストリア）がある。OGBは、14組合で構成されていた組織をわずか3つの組合、つまり製造業、サービス業、公共部門をカバーする3部門構成の組織に再編する案をまとめ上げる上で重要な役割を果たした。こうした関与の仕方が計画通りの組織を生むかどうかは今後を見ていかねばならないが、事前に加盟組合の間で緊密な活動があり協力体制が整っていたことが意図した展開を導いている。

4つ目の特徴はさらに2つに分かれる。1つは2つ以上の組合がほぼ「対等」のパートナーとして合併して1つに統合する形、もう1つは一方が他方を「吸収する」形で合併するケース。実際問題、合併に参加する組合は、合併によって新しい組合イメージを築き、それを梃子に労働市場の未組織分野から組合員を勧誘したいと考える。そうした場合、通常は対等合併が起きる。これに対して吸収合併の場合、吸収された側の組合は労働市場の収縮部分もしくは制限された部分で急激な組合員減少に見舞われることが多い。

<なぜ合併なのか？>

合併を擁護する理由はたくさんあるが、そのうちの大半は合併前の議論や政治的立場によるレトリックの陰に隠されている。合併推進派は、当事

者である組合を合併へと押しやる外的要因にあまり重きを置かず、再編の積極的側面を強調する傾向がある。それは、合併後の組合が達成する規模の経済に由来するといわれている。こうした文脈でよく口にされるのが組合員に対するサービスと支援の改善である。

しかし最近のたくさんの事例を見ると、組合員の減少に財政難が重なって組合はやむを得ず合併している。さらに追い打ちをかけているのが交渉の分権化である。交渉単位が増えて費用が高んでも、組合は対応しなければならない。さらに組合員の異種混成が進むにつれて、組合員の一段と多様化した利益を支えていかねばならない。こうした状況によって特に厳しい打撃を受けたのは、斜陽の産業や職業を組織している組合、あるいは他の要因で組織基盤を浸食されている組合だった。例えばドイツ、オランダ、スウェーデン、イギリスでは、皮革労働者、林業労働者、農業労働者の各組合が規模の大きい同業の組合に吸収されている。単純な話だが、これらの国の皮革産業では、たとえ高い組織率が保たれていても、独立した労働組合を維持していくだけの雇用がない。総体的に、イギリスのすべての労働組合が支出する運営費の総額は、1988年から1997年の期間、組合員からの会費収入を上回っている。この時期、組合員の長期低落が続いていて、財政難に陥る組合が増えていったことが伺える。

確かに組合員の減少とそれに付随する要因が多く、合併を加速させたかもしれない。しかし合併によって、経済の成長分野から新規の加入者を獲得するだけの能力を持ったこれまでにない強力な組合が誕生したのかどうか、いまのところこれを示す証拠はほとんどない。合併は、従来の組合員の中心基盤で起きている減少圧力をもっと大きく緩和させたはずである。ドイツのIGメタルを例にとると、繊維の小さな組合を吸収合併したが、これによってIGメタルの総体的な組合員減少に歯

止めはかかっていない。繊維産業から大量の新メンバーを獲得できたわけでもない。

合併による規模の経済が結果としてサービスの向上につながったかどうかは、依然として疑わしい。ほとんどの合併取り決めは組合職員の雇用保証をしっかりと盛り込んでいる。組合員が減少すれば、組合員に対するフルタイム役員の比率は当然高くなるわけで、従って組合員に対する支援も改善されて然るべきである。ところが最近の合併事例を見ると、実際には、合併後にコスト削減の策として組合職員対象の早期退職制度を導入している組合が多い。さらに、一部の合併にはこんな噂が聞かれる。組合役員が自らの雇用を守り雇用条件を良くするために合併のパートナー選びに圧力をかけたというのである。言い方を換えれば、組合役員の雇用を守るために合併プロセスに不当な圧力が働くこともあり得るということだ。

もう一つ合併推進派が主張するのはメンバー獲得競争の緩和である。代表能力を高めようとして起きている組合間のメンバー獲得競争が、合併によって減るかもしれない、という。組合員基盤の重複が起きている組合どうしが合併すれば、双方のメンバー獲得競争が緩和されるかもしれないし、あるいは除去されるかもしれない。例えばドイツでは、OTV、IGMe、HBV、DPG、DAGの5組織が合併してVER. DI（サービス部門労組）を結成する案がある（訳注3）。これによって当事者である5組合間のメンバー争奪戦が緩和するかもしれない。しかし合併は同時に新たな分野での争奪戦を招くと思われる。DAGの組合員には製造業のホワイトカラー労働者が含まれている。もし合併後の新組合がこの領域での組織化を強化しようとするれば、伝統的に製造業の肉体労働者を組織してきたが今後はホワイトカラー労働者の統合によって組織拡大を目指そうとする組合とのあいだで、摩擦が起きるのではないだろうか。

ここで重要なのは、メンバー獲得競争の質と範囲を決定するのは組合再編だけではない、ということだ。労働市場の構造改革と経営者の多様化も影響してくる。企業が製造業と民間サービス部門の両方で利益を追求する中で、そして企業間の戦略的連携としてアウトソーシングやフランチャイズ制度が日常化する中で、戦後ドイツの労働組合を形づくってきた1経営者1組合の原則はますます維持が困難になってきている。

<合併の結果>

合併の効果は、どんな組み合わせによる合併なのか、どういう統治形態になるのかによって違ってくるし、簡単には分類できない。こうした違いをさらに複雑にしているのが組合のいわば「出発点」の多様性である。伝統、歴史、交渉の仕組み、積み上げてきた利益など、ほとんどの組合はその様相を著しく異にしている。しかし本書の各章で検証したいくつかの国を見ると、そこに共通して流れるテーマを3つ挙げるができる。

テーマの第1として、総連合組織の立場と役割が改めて問題になる。これまで総連合体は、各国政府へのパイプ役として機能してきた。とりわけ社会民主党が政権の座にあるときはそうであった。そしてもっと最近では、欧州レベルの組合活動に参加する主体として機能してきた。ところが合併によって大規模化したしかも少数の組合にメンバーシップが集中するに伴い、政府に通じるパイプ役としてのこれまでの機能が危うくなってきている。見受けるところ、各国政府のあいだに規模の大きい組合と問題を直接議論したいとの意向が強まっているからである。同じことは組合の側にも起きている。大きくなった組合は、総連合を通さずに、欧州レベルの組織と直接議論することを望む傾向がある。そのためいくつかの組合はブリュッセルに組合事務所を設置して、直接の意見提出ができるようにしている。事実、一部の組合に

言わせると、そうした事務所設置は合併の副産物として可能になった追加的サービスの一つだとしている。

その他に、合併によって総連合組織が直面する問題が2つある。自らの傘下にある少数の大規模組合に実質的な権力が備わるようになれば、未加盟組織に対する総連合の吸引力は減るかもしれない。実際問題、総連合の政策が影響力を持ち得ない状況で、なぜ総連合に加入する必要があるのか？ 上述したパイプ役の他に、そしてそれとは対照的に、総連合は加盟組織間の境界線を巡る紛争を裁く役割も果たしてきた。上で示唆したように、合併によってメンバーシップを巡る紛争が単に形の変化と焦点の移動だけに終わるなら、総連合が重要な役割を演じる余地はまだ残されているかもしれない。

共通するテーマの2つ目は、組合の産別としての形態が一段と薄れてきたことである。このことはドイツでは、産別の複数の組織が製造業のマルチ産別組合として結集する形で表れている。もっとも、VER. DIに向けた統合案ではサービス部門の組合として誕生することになっているが。オーストリアのOGBが提案している統合案もこれに似ている。これに対し、FNV-Bondgenoten は製造業とサービス部門の両方の組合を統合している。同じようにイタリアの総連合内部とフランスCFDT内部では、化学労組が鉱山労組と合併するなど、傘下の加盟組合の間で合併が起きて旧来の産別の垣根が壊れてしまっている。

3つ目のテーマとそれに関連する事柄は、合併の結果、個々の組合のメンバー構成が一段と異種混成になったことである。多くの事例が示すとおり、総体的な組合員減少と平行して異種混成が進んでいる。これによってどんな結果が起きたかと言えば、組合は結束力を維持しつつ多様なメン

バーシップをまとめ上げようとするため、組合内部における代表形態がこれまでも増して複雑になってしまった。例えばUNISONは合併によって誕生したイギリス最大の組合であるが、「公平な代表」制度を規約に盛り込んでいる。

女性組合員、黒人の組合員、ゲイやレスビアンの組合員、障害を持つ組合員など、それぞれがメンバーシップに応じた数の代表を組合のあらゆるレベルの委員会に送れるようにしたシステムである。同様に、少数グループの意見を代弁できるように産業別・職業別の委員会を設けたケースも、合併後の組合に多数見受けられる。こうした措置が合併後の組合員参加レベルにどう影響したか、それについてはまだほとんど研究されていない。ただスウェーデンのデータによると、合併後の参加率は低下している。アメリカの調査結果も、合併によって役員と組合員の間は何段階も統治機能が入るため、参加レベルは低くなるかもしれないと示唆している。

むすび

この第1章によって、このあとに続く各国章のいわば「舞台装置が整った」ことになる。第1章では、雇用構造の変化、組合員数の減少、経営者が繰り出す改革などによって労働組合が直面している課題が明らかにされた。さらに、持続する高失業率、国主導の規制緩和といった問題が重なり、課題多き組合は守勢に立たされている。

規制改革に組合がどう対応したかは各国編の各章で検証する。これまで組合は、成長分野である民間サービス部門へ組織化を拡大すること、そして組合機構を労働市場の変化に適応させることを専らの課題としてきた。確かに民間サービス部門への組織拡大は多くの病める組合の財政基盤を強

くするだろう。しかし本来の目的は、現在組合運動の枠外にあるグループに一層の参加と関与を働きかけることによって組合活性化を図ることにある。民間サービス部門の職場が持つ特異性に対処し、そこで働く組合員の参加レベルを高めるためには、多くの国で勧誘方法や代表制度を改革することが必要だった。改革はかなり進んでいる。しかしセントシステムが機能していない国で組合員の減少に歯止めがかかり、また参加レベルを押し上げるほど十分に進んでいるとはいえない。言い換えれば、強力な組織基盤であった従来の領域を代表する者が、依然として組合内部においても国内の組合運動においても重要なポジションを占め大きな力を握っている。さらに、多くの場合、民間サービス部門からの組合員がさほど多くなく、従来のアジェンダを変えさせるほどの力を持っていない。

組合員の減少、財政逼迫、労働市場の変化も合併による組合再編を加速させている。合併をすれば組合員に対するサービスとサポートが増えると盛んに前宣伝されるが、その通りだと思わせる証拠はほとんどない。どちらかと言えば、組合員の減少圧力を緩和するための防御的合併だろうと推測される。防御的合併は既存のサービスを維持するだけで、強化することにはならない。こうした状況下で行われる合併には大きな問題がある。メンバーシップが横ばい或いは減少しているのに、一方でメンバーシップの異種混成が進むことである。つまりメンバーシップの増減に関係なく、メンバーシップが必要とするサービスの範囲が拡大する。ヨーロッパで進んでいる組合合併は参加と代表性といった問題も提起している。大きな組合に吸収された小さな組合のメンバーが合併後の組織内でアイデンティティーと影響力を維持できるかどうか、或いは、大がかりな合併の場合、新組合の内部機構を整備する内向きの期間を長期化させることなく合併作業を完了できるかどうか、今後を見極めていく必要がある。

第1章並びに以下の章全体を通じて、さまざまなレベルの組合活動を連携統合することが中心テーマになっている。確かに、交渉の分権化と大規模職場での組織化を契機に、末端の職場とそれよりも広範な組合活動との間で連携を確立し統合を維持していくための施策がいろいろと打ち出されてはいる。競合する組合のメンバーとの間で職場での孤立から来る弊害を抑制するために連携が結ばれたこともある。

労働者代表制度である労働組合と経営協議会の2つが併存して機能しているところでは、両者の連携を強めるための努力が払われている。また、メンバーシップの異種混成が加速する中で一層の団結を促そうと、幅広いコミュニケーション・チャンネルが工夫されている。国によってはこうした一連の対策が功を奏して、国内における組合活動のさまざまなレベル間で連携と統合が復活したところもある。しかし今、組織と活動は国境を越えてますます広範囲に広がりつつある。これらと、国内で行われているたくさんの活動との統合を図っていかねばならない。要するに問題は、欧州レベルの活動が職場レベルの活動とうまく連携できるかどうか、職場を労働運動の原点とする組合員に意義のある形で連結させることができるかどうか、である。ヨーロッパの労働組合運動が発展できるかどうかの鍵は、こうした目的を達成できるかどうかにかかってこよう。

訳 注

- (1) 目次の訳を前月号から一部修正した箇所がある
- (2) ゼントシステム Ghent system とは、組合加入を失業保険の所得比例部分の給付条件とする制度。ベルギーのゼントで20世紀初めに始まった制度。これが高組織率を維持させている有力な根拠になっている。保守・中道諸政党はこのシステムの廃止を主張している。
- (3) 2001年3月に Ver.di が結成された。