

90年代の労働組合を振り返って

中村 圭介

東京大学社会科学研究所教授

日本の労働組合は、基本的には企業ごと事業所ごとに組織された企業別、事業所別組合である。しかしその多くは産業別組織に所属し、それらをつうじてナショナルセンターに組織されている。

今回は、この産業別組織が、1990年代を通してその組織と機能がどのような変革をとげてきたのかを明かにしたい。

利用する資料は、連合総研「労働組合の未来研究委員会」（主査：中村圭介）の調査報告書『労働組合の未来をさぐる一変革と停滞の90年をこえて』（2001年）と、全日本民間労働組合連合会『産業別組織の機能の現状調査報告書』（1989年）である。

1 組織方針「明日に向けて」

連合は、89年の上記調査をベースに、1992年第10回中央委員会において組織方針「明日に向けて」を定めたが、その中で産業別組織の役割と強化について次のように述べている。第1は、未組織労働者の組織化、未加盟単組の結集、産業別組織の合同・合併によって規模の拡大をはかる。

第2は、労働条件の向上を図るため、産業別組織がみずからの責任において統一闘争・統一行動を組織する。

第3に、産業別組織として労働条件の最低規制を設定し、あるいは産業政策を策定して、産業別の労使会議や行政機関、経営者団体などの話し

合いを行う。

第4に、統一闘争や組織拡大、産業政策活動を強化するために中央本部を強化する。さらに地方組織、業種別組織についても人の面、財政面もふくめ強化を図る。

今回の課題は、産業別組織に関する二つの調査をもとに連合傘下の各産業別組織が自ら定めたこの方針をいかに実現してきたかを検証することにある。

2 諸類型の設定

類型化は、89年の調査と同様に、組織範囲を基本として中産別タイプ、大産別タイプ、一般タイプの3つ分類した。このうち中産別タイプを市場占有率の有無、さらに市場占有率を持つ中産別タイプの組織を組織人員（10万人）を基準にわけ、3つの類型（中産別A、B、C）とした。表1は、調査対象となった42の産業別組織を以上の類型で示したものである。

各タイプの組織上の特長は次の通りである。規模別構成を見ると、「中産別A」タイプは連合の主力で組織人員10万人以上を擁する大規模組合中心、組合員数でみれば小規模組合中心という組織が多い。一方、ゼンセン同盟（60万人）を筆頭とする「大産別」タイプは組合員数でみても組合数でみても大組合、中小組合のバランスがとれている。組織人員が10万人未満の「中産別B」タイ

プ、ならびに「中産別C」タイプは加盟する単組数が相対的に少なく、規模別構成では一定の傾向はみられない。「一般」タイプは、圧倒的に小規模組合中心である。

こうした規模別構成の違いは、次にみる組織構造に反映されている。中産別A、ならびに大産別とも本部が充実し、専従役員、専従比率で見ても示されている。Aタイプは都道府県単位や地域ブロックごとに専従者を抱えて闘争指導なども行う

地方組織を持つか、あるいは業種別組織を持っている。大産別は、本部以外に専従者を持つ地方組織及び業種別組織を持っている。大産別が一番バランスがとれている。一般タイプは、基本的には都道府県単位の地方組織の連合体である。これらに対し、中産別BとCは、本部の専従比率、専従者の数という面でも、補完的な地方組織、業種別組織という点で見ても少ない。

表1 産業別組織の諸類型

タイプ	組織名	組織方針	市場支配力	実人員
中産別A	自動車総連	中産別	有	773,551
	電機連合	中産別	有	664,833
	生保労連	中産別	有	350,660
	情報労連	中産別	有	273,433
	電力総連	中産別	有	251,429
	私鉄総連	複合	有	160,368
	鉄鋼労連	複合	有	156,136
	造船重機労連	中産別	有	118,451
	食品連合	中産別	有	101,726
化学リーグ 21 連合	中産別	有	100,414	
中産別B	化学総連	中産別	有	65,429
	ゴム連合	中産別	有	51,640
	紙ノパ連合	中産別	有	49,408
	損保労連	中産別	有	44,924
	ビジャーサービス連合	中産別	有	40,000
	海員組合	中産別	有	40,000
	全国ガス	中産別	有	30,154
	航空連合	中産別	有	28,354
	パックス連合	中産別	有	26,539
	印刷労連	中産別	有	24,245
	非鉄連合	中産別	有	23,000
	石油労連	中産別	有	21,410
全国セメント	中産別	有	5,649	
中産別C	商業労連	中産別	無	122,310
	J R 連合	中産別	無	81,700
	J R 総連	一般	無	65,933
	全自交労連	中産別	無	46,000
	チェーン労協	中産別	無	33,986
	全銀連合	中産別	無	36,422
	食品労協	中産別	無	18,859
	NHK 労連	中産別	無	12,069
	建設連合	大産別	無	11,022
	新化学	一般	無	8,400
	繊維生活労連	大産別	無	3,000
	全造船機械	中産別	無	2,088
	全炭鉱	一般	無	830
	日建協	中産別	無	61,500
大産別	ゼンセン同盟	複合	有	602,418
	JAM	大産別	有	465,960
	CSG 連合	複合	有	201,339
	交通労連	複合	無	80,673
一般	全国一般	一般	無	47994

3 組織改革の推移

以上の類型をもとに、この10年ほどの間に連合傘下の産業別組織はその役割と強化のための改革をどう図ってきたのか、組織統合、組織範囲、会費水準、組織拡大体制の面をみていこう。

(1) 組織統合

連合が結成された1989年11月以降、組織統合あるいは産別未加盟組合を中心に新結成された組合は42組織中11組織であり、これに連合結成直前に結成された印刷総連を加えると12組織となり、全組織の30%弱になる。連合の掲げた「明日に向けて」に定められた「産業別組織の大同結集・統合」がひとまず行われていたとあってよい。

しかし、それがかならずしも組織規模の拡大、組織体制の充実に結びついているとはいえない。表2は、前回調査の89年からの変化を見たものである。この間で5%以上ふえた組織は10組織、プラス・マイナス5%以内が7組織、5%以上減が23組織と、42組織のうちの過半で組織人員が減少している。

図中の*印は組織統合をしたものである。印刷労連、電力総連、航空連合、食品労協のように組合人員が5%以上のびているところもあるが、JAM、非鉄連合、CSG連合のように停滞、逆に5%以上減っている食品連合、ゴム連合、レジャー・サービス連合、化学リーグ21、建設連合がある。こうしてみると、大同結集の名のもとで、事実起きているのは、組織人員が停滞済み、あるいは大きく減少した産業別組織が、交渉力、闘争力など組合としての力の低下を防ぐために選んだ途であるように思える。とすれば、組織方針「明日に向けて」における組織統合の意味するところがやや異なっているように思える。

(2) 組織範囲の拡大

次に表1にある「組織方針」で組織範囲の拡大の動向をみてみよう。42組織中、中産別主義を掲げた組織は30組織、大産別主義が建設連合、繊維生活労連、JAMの3組織、複合産別主義が私鉄総連、鉄鋼労連、ゼンセン同盟、CGS連合、交通労連の5組織、一般組合主義がJR総連、新化学、全炭鉱、全国一般の4組織となっている。このうち10年間で新たに複合産別主義を採用したのが4組織、大産別主義があらたに2組織、一般組合主義が新たに3組織と、日本の産業別組織はい

表2 組織規模の変化

組織人員増加 5%以上増	自動車総連 (6.6) 損保労連 (31.7) *印刷労連 (16.6)	ゼンセン同盟 (15.7) 全国ガス (14.4) *食品労協 (38.7)	*電力総連 (10.2) *航空連合 (13.6)	商業労連 (13.1) セラミックス連合 (29.6)	10 組織
組織人員停滞 ±5%	電機連合 (-3.4) 造船重機労連 (-0.1)	*JAM (2.4) *非鉄連合 (-2.8)	*CSG連合 (-3.1) 日建協 (2.6)	私鉄総連 (-1.8)	7 組織
組織人員減少 5%以上減	生保労連 (-9.3) *化学リーグ 21 (-28.1) 紙ノ連合 (-7.3) 海員組合 (-64.3) NHK 労連 (-13.0) 繊維生活労連 (-51.2)	情報労連 (-8.7) 交通労連 (-22.8) 全国一般 (-40.1) チェーン労協 (-9.5) *建設連合 (-21.9) 全造船機械 (-39.8)	鉄鋼労連 (-16.9) 化学総連 (-19.3) 全自交労連 (-18.0) 全銀連合 (-17.4) 新化学 (-9.2) 全炭鉱 (-73.1)	*食品連合 (-11.9) *ゴム連合 (-13.3) *レジャー・サービス連合 (-20.1) 石油労連 (-29.9) 全国セメント (-48.3)	23 組織
その他	JR 連合	JR 総連			2 組織
合計					42 組織

注) *印は組織統合をした組織を示している。

まだ中産別主義をとる組合が7割と多いなかで、いくつかの変化の芽が出始めているといえよう。ここで重要なことは、みずから組織範囲を拡大すると決定した組織がこの間で増加しているという事実である。

(3) 会費水準の上昇

前回調査と比較し得る34組織中、産業別組織本部に納入する会費をふやした組織は27組織と、8割を占める。会費水準を上げた組織の数は、類型ごとの違いがない。各タイプはほぼおしなべて会費水準を上げている。会費水準を上げるのは、バブルを挟むのでその影響もあると思うが、産別全体として本部の強化を財政的に図ろうとする合意が組織をあげて形成されたとみてよい。

(4) 組織体制の拡大の強化

前回調査と比較可能な35組織についてこの10年で組織拡大体制のどのような変化があったかを見よう。組織拡大専任オルグや特に組織拡大のための財政措置を設けた場合、ならびにもともと組織拡大専任オルグがいたが、その人数をふやした場合を「強化」されたと判断し、そういうことが一切行われていない場合は「変化なし」、いずれかの一方あるいは両方を取りやめた場合は「弱められた」、として10年間の比較をおこなった。35組織を見ると、組織拡大体制が強化された組織は10組織、変化なしが6、弱められたのは5組織である。これ以外の14組織では、前回同様組織拡大のための人的・財政的措置はとられていない。

これをどう評価するのだが、「強化された」10組織と「変化なし」の6組織は、一応組織拡大体制があるが、5組織はそれが減っている。結果、16対5で、この10年間に組織拡大体制を財政面、あるいは人の面で強化しようとした組織が多いと考えていい。

(5) 改革の努力

以上みてきたように、全体としてはこの10年間に12組織が組織統合を図り、組織範囲、守備範囲を拡大した。会費水準も上げて、組織拡大体制の強化に取り組んだというように、実は産業別組織の中では自己改革が行われ、あるいは改革に積極的な組織が少数派ではないことがわかる。問題はこうした努力がどう成果に結びつくかである。

4 成果

成果は上がったのか。ここでは、産業別統一闘争での本部の指導力強化、労働条件の最低規制への産業別組織としての取り組み、合理化対策への取り組み、組織拡大の成果、組織内議員数について、産業別組織の成果を前回調査と比較しながら、明らかにしてみよう。

表3は前回調査と比較可能な35組織について、産業別統一闘争の指導力を含め4項目について、それを強化する方向で変化がみられたのか（強化）、強める方向への変化がなかったのか（停

表3 産業別組織の機能の変化

	合計	産業別統一闘争の指導力			加盟組織を通じる最低規制			合理化対策指針の策定			産業政策に関わる労使協議		
		後退	停滞	強化	後退	停滞	強化	後退	停滞	強化	後退	停滞	強化
合計	35	5	9	6	5	9	2	4	9	3	5	18	4
中産別 A	10	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	4	2
中産別 B	11	1	2	3	2	4	1	4	3	1	1	7	0
中産別 C	9	2	5	0	2	4	0	0	5	1	1	7	1
大産別	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	2	0	1
一般	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

滞)、あるいはそれを弱めるような変化がみられたのか(後退)、をみたものである。

第1に、産業別統一闘争での本部の指導力を強化したのは、35組織中6組織、後退したのが5組織、「停滞した、弱いまま」が9組織である。後退、停滞が目立つのは中産別Cタイプである。産業別統一闘争についての基準については、一つは産業別として統一要求基準にしたか、もう一つは事実上統一闘争を組織しているか、あるいは規約で統一闘争の規定があるかどうかで判断した。

第2に、加盟組織を通じる労働条件の最低規制への取り組みについて、35組織中、取り組みを強化したのが2組織、停滞つまり取り組みをしていない組織が9組織、後退つまり取り組みをやめたのが5組織である。

第3に、合理化対策指針の策定をみると、35組織中あらたに策定したのが3組織、依然として策定していない組織が9組織、以前策定していた指針を取りやめた組織が4組織である。停滞、後退が多いのは中産別B、Cタイプである。

第4に、産業政策にかかわる労使協議の設置について、新たに設置したのが4組織、設置していないのが18組織、労使協議の設置を取りやめた組織が5組織となり、停滞と後退とが多数を占める。

次に、組織拡大活動の成果についてであるが、1999年度1年間での42組織の組織化の成果は5万9668人で1組織平均1420.7人であり、前回

の1988年度1年間の成果は、47組織で9万1244人、1組織平均で1941.4人ーに比べ減っている。比較可能な35組織のうち、前回1万人以上組織化していた組織は、ゼンセン同盟、電機連合、全金連合の3組織だが、今回はゼンセン同盟1組織のみである。

組織内議員を見てみると(表4)、両時点で議員数がわかる33組織について見ると、議員数は、定数全体で89年が6万8246人、2000年には6万5464人と4%ほど減っている。内訳をみると県議会議員、市町村議員の大幅減。衆議院については89年の25人から2000年の15人に減少。唯一参議院議員は11人から16人と増えている。組織内議員総数が減っている組織は、33組織中19組織と過半数を占め、中産別Aタイプでは8組織のうち5組織、Bタイプでは11組織のうち8組織、Cタイプでは9組織のうち3組織、大産別では4組織のうち2組織となっている。いずれの時点でも組織内議員がいないのは13組織中8組織となっている。

以上から、産業別統一闘争の指導力や最低規制などいくつかの機能をみてみると、それらが停滞あるいは弱まっている組織が多い。機能強化に取り組んでいる組織もみられるが、それらは少数派である。これを中産別A、B、Cタイプ別に見ると、いずれの機能でもB、Cタイプは停滞あるいは後退が多い。

表4 組織内議員数の変化

	議員数 合計			衆議院			参議院			県議会			市町村議会		
	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率	1989	2000	変化率
計	1,763	1,368	-22.4%	25	15	-40.0%	11	16	45.5%	163	121	-25.8%	1,564	1,216	-22.3%
A	1,113	913	-18.0%	18	9	-50.0%	8	10	25.0%	99	75	-24.2%	988	819	-17.1%
B	148	54	-63.5%	2	0	-100.0%	1	1	0%	15	2	-86.7%	130	51	-60.8%
C	23	13	-43.5%	0	0	0%	0	0	0%	2	0	-100.0%	21	13	-38.1%
大産別	432	363	-16.0%	4	5	25.0%	2	5	150.0%	41	41	0%	385	312	-19.0%
一般	47	25	-46.8%	1	1	0%	0	0	0%	6	3	-50.0%	40	21	-47.5%
定数	68,246	65,464	-4.1%	512	500	-2.3%	252	252	0%	2,910	2,940	1.0%	64,572	61,772	-4.3%

5 今後の課題

産業別組織として様々な機能の強化を図り変革の努力を行っているほどには、十分な目に見える成果が現れない。これが現状だとするとこれをどう理解したらいいのだろうか。

一つの解釈は、環境条件が悪過ぎたから十分な成果は上げられなかった、実は努力をしたからこそ、このぐらいの結果にとどまっている、努力をしなかったらもっとひどくなったはずだ、という解釈である。

もう一つの解釈は、そういう自分を変えるという努力が実を結ぶまでには一定程度の時間が必要なので、成果を判定するには時期尚早である、もう少し時間をかければ必ずや成果が上がるだろう、したがって、今の努力を継続すべきであるというもので、これはプラス思考の解釈である。

三つ目の解釈は、組織の自己改革は、組織内の合意を得ることで進めることができるが、産業別組織の機能を強化するためには、使用者であれ、関係省庁であれ、政党であれ、未組織労働者であれ、外部の当事者に積極的に働きかけていくことが必要である。自己の体制を改革する以上に、外部に働きかけて何かを変えていくというのは多くの努力が必要で、その努力が足りない、だからこの結果に終わっている、という解釈である。そのいずれが正しいのかはわからない。

仮に第3の解釈が当てはまると考えた場合に、タイプ別にどのような課題があるのだろうか。中産別BタイプとCタイプには、停滞・後退派が多い。これら組織では、組織方針を変えたり、組織統合を図ったり、様々な努力を行っていることは確かである。しかし、類型ごとの違いは厳として存在する。もしこの違いが組織人員が少ないとか、あるいは市場支配力が弱いことが原因とするなら、機能

的な改革では不十分で組織統合などさらなる改革が必要となってこよう。

中産別Aタイプにしても大産別タイプにしてもその中には機能の不十分な組織もあり、全体として、組織拡大、最低規制、政治活動などで停滞、後退もみられる。これらにどう対応していくかが両タイプの産業別組織に課せられた課題である。Aタイプで注意すべきは、組合員数で見ると大規模組合中心であり、産業構造の転換にともなって増加するであろう中小企業労働者の利害をどう反映していけるかも大きな課題であろう。

(なかむら けいすけ)

(本稿は2001年8月31日、当研究所が主催する「21世紀社会のアジェンダ」研究会での中村教授の報告を本誌編集部でまとめたものである。)

