

Works University

労働政策講義 2023

02 労働組合



02 労働組合

イントロダクション—労働組合の存在感と意義—	1
1. 労働組合の歴史	3
(1) 戦前までの状況	3
(2) GHQ 時代	4
(3) 高度経済成長期と春闘	4
(4) ナショナルセンター	5
(5) 労働組合の新しい形	6
2. 労働組合の種類と日本の労働組合の特徴	7
(1) 労働組合の種類	7
(2) 日本の労働組合の特徴	8
3. 労働組合の役割と変化	9
(1) 労働組合の目的と役割	9
(2) 団体交渉	9
(3) 春闘の役割と変化	9
(4) 変化を求められる労働組合	10

02 労働組合

イントロダクション

—労働組合の存在感と意義—

2020年に発生した、新型コロナウイルス感染症の大流行やロシアによるウクライナ侵攻などを起因として、2021年以降、サプライチェーンの混乱や原材料価格の高騰が起こった。世界的にインフレーションは加速し、各方面から賃上げの必要性を訴える声が上がった。企業側も人手不足が深刻化するなか、人材確保のために賃上げに踏み切るところが増えた。

そうして迎えたのが2023年の春闘である。日本労働組合総連合（連合）の「2023春季生活闘争第6回答集計結果」によると、賃上げ率は3.66%（前年同時期比1.57ポイント増）で、1994年以来、30年ぶりの高水準であった（連合2023）。歴史的な賃上げが実現したことで、労働組合の存在感がにわかに高まった感がある。業種、地域、規模、そして会社によつてばらつきが大きく、一概に高い成果があったとはいえないが、労働組合に注目が集まったことは意義深い。

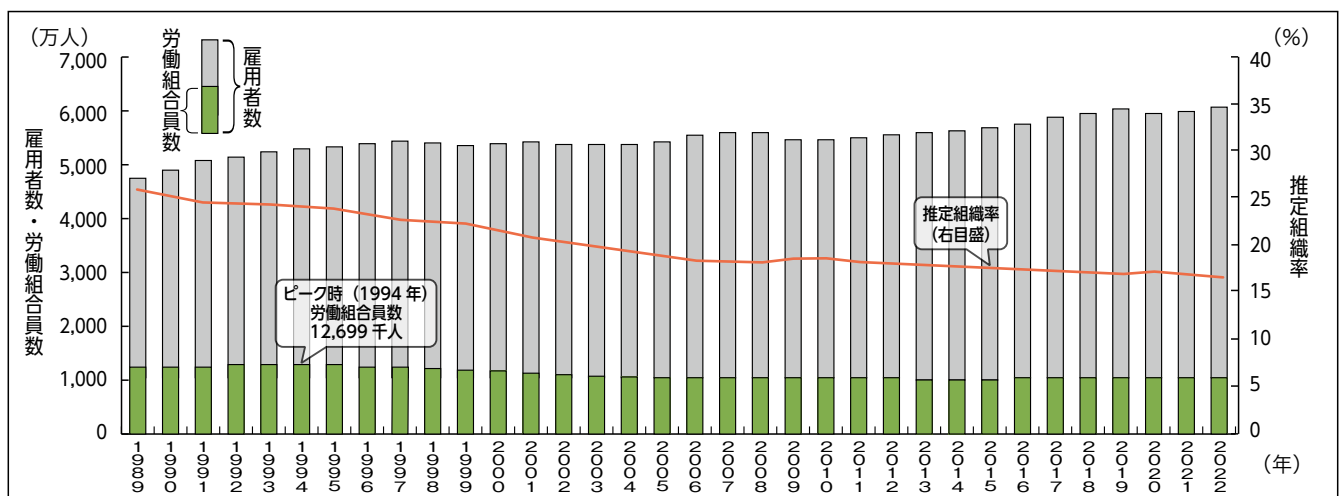
というのも、日本の労働組合組織率は低下する一方だからである。2022年の推定組織率はわずか16.5%

（厚生労働省2022〈1〉）。組織率の低下に比例して、労働者の組合に対する認識も低くなりつつあり、労働組合の存続が危ぶまれているが、このような現状は、当の労働組合が最も危惧するところだろう。特に若い人たちにとって、労働組合はなじみのない団体であり、労働組合がどのような活動をしているのか、あるいは、どのような役割を果たしているのかなどを知らない人も少なくはない。入社した企業内に組合がない場合はことさらであるが、組織率が20%を切るようでは、労働組合を知らなくても不思議ではない。

そもそも労働組合とは、労働者が使用者（会社）との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させるために存在する（労働組合法第1条第1項）。平たくいえば、会社と1対1で労働条件などを交渉するのは難しいので、労働者が団結して会社と交渉しようというシステムである。

もともと、ストライキが頻繁に行われた1970年代においては、労働組合は会社と対立する立場で労働条件を交渉するという戦法をとっていたが、最近の労働組合と会社の関係は、一般的に労使協調的であり、ストライキの数も激減している。

図表1 雇用者数、労働組合員数および推定組織率の推移(単一労働組合)



注：「雇用者数」は、労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の原数値である。

出所：厚生労働省2022〈1〉

組織率が低下し、ストライキの数も減少し、現在の労働組合は、労働組合法が想定する労働組合とはかけ離れたものとなっている。それは、労働組合法が制定された当初には予測できなかった雇用形態の多様化や長期雇用制の崩壊が要因といわれている。では、日本の労働組合や労働組合法は具体的にどのような課題を突き付けられているのだろうか。まず、日本の労働組合が組合員数を増やすためには、非典型労働者を組織化することが不可欠だろう。これについては、ナショナルセンターである日本労働組合総連合会（連合）が、パートタイム労働者や派遣労働者の組織化を図っているが、組織率が上昇するまでには至っていない。より一層の組織化促進が検討されるべきだろう。

次に、排他的交渉代表制の導入である。たとえば、米国では一定の交渉単位で過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉単位の労働者のための排他的交渉権を取得するという排他的交渉代表制がとられているが、日本でもこのような制度を導入する必要があるのではないだろうか。現在のように、使用者が全ての労働組合と同等に交渉しなければならないという制度はある意味、不公平である。同一企業に存在する組合員2人の労働組合と組合員1,000人の労働組合では、会社の対応が異なることがあってもよいと思われる。もちろん、このような制度は現行労働組合法と矛盾するものであり、活発な議論と精緻な検討が不可欠である。

そのほかにも、ユニオンショップ制度の問題、チェックオフ制度の問題、年功賃金に代わる成果賃金への対応、監視機能の強化など、日本の労働組合を巡る課題は少なくない。2004年11月に労働組合法が改正され、2005年1月1日から施行されているが、改正内容は不当労働行為事件の審査の迅速化および的確化を図るために、労働委員会における審査手続きおよび体制を整備するものにとどまっている。今世紀末まで日本の労働組合が存続していくためには、より抜本的な改革が必要だろう。

〈参考資料〉

根本 到 「労働者像の変化と労働組合」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法 21世紀労働法の展望 第1巻』（2000年、有斐閣）

連合 2023 日本労働組合総連合会 「高水準の回答で『賃上げの流れ』をしっかりと引き継ぐ～2023春季生活闘争 第6回回答集計結果について～」(2023年)

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2023/yokyu_kaito/kaito/press_no6_all.pdf?6753 (last visited June 10, 2023)

厚生労働省 2022〈1〉 厚生労働省 「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」(2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf> (last visited June 2, 2023)

労働組合法（抜粋）

第1条

1 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることおよびその手続を助成することを目的とする。

第3条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

1. 労働組合の歴史

(1) 戦前までの状況

労働組合の歴史は、18世紀半ばの英国産業革命時代に始まったといわれる。産業革命によって、手工業が機械制工業に取って代わられたのと同時に、それまで熟練労働者が多数を占めていた工場は未熟練労働者であふれるようになった。労働者の賃金が下げられる半面、資本家の利益は大きくなり、労働者のフラストレーションは高まった。18世紀末には、熟練労働者間だけでなく、未熟練労働者間の団結も強まり、労働組合が結成されるようになった。しかし、こうした動きを恐れた資本家と政府は、労働組合の結成とストライキを禁止する団結禁止法（1799年および1800年）を制定し、違反者を投獄などに処し、徹底的に弾圧した。英国での労働組合運動は隣国フランスにも広がったが、フランスでは1791年ル・シャブリエ法により団結が禁止された。労働運動の弾圧は、英国で1824年に団結禁止法が撤廃されるまで続いたが、同法撤廃と同時に労働組合の数は劇的に増加し、労働運動の主体となった。

労働者が階級全体の共通の利益を意識し、全階級の闘争に立ち上がっていくなから労働者階級独自の政治行動も発展していった。1836年、ロンドンの労働者と手工業者から始まったチャーチスト運動は、英国の政治体制の徹底的な民主化を求める「人民憲章（ピープルズ・チャーター）」を掲げた大衆的政治運動となった。この運動のなかで労働者政党の原型となる、約300の支部と5万人余りの会員を誇る「全国チャーチスト協会」が結成され、331万人以上の署名が集められた。さらに、1864年、欧州各国の労働組合、協同組合、共済組合、労働者教育団体などが参加して国際労働者協会（のちの第1インターナショナル）がロンドンで創立され、これを中心に労働運動の国際連帯が強まり、また各国での運動の発展が促進され、強化された。

このような運動を通して、労働組合は政治力を強めていった。第1インターナショナルは1876年に解散したが、1889年7月14日のフランス革命100年の記念日に、第2インターナショナルがパリで結成された。マルクス主義の色彩の強い第2インターナショナルは、創立大会で社会主義政党を結成する決議を採択し8時間労働、賃上げ、現物支給制反対などを掲げたゼネストを計画、5月1日を国際労働運動の示威の日と決めた。これがメーデーである。

一方、米国でも19世紀初頭に地域レベルで熟練労働者の組合が結成され、19世紀半ばには、職業別の全国組合が結成されるなど、労働組合運動は1世紀をかけて全米に広がり、1886年には米国労働総同盟（AFL）が組織された。

労働組合運動が欧米を中心に活発となるなか、1919年、ベルサイユ条約により「世界の働く人々のために社会正義を促進」する自治機関として国際労働機関（International Labour Organization, ILO）が創設された。ILOの目的は、国際労働基準の策定と遵守の監視、および、労働・生活条件改善のための諸政策の国際的推進だった。そして、ILO総会は、各加盟国の政府代表2名、労働組合代表1名、使用者代表1名から成っており、これが「政労使」の原型である。

一方、日本では、明治維新後（19世紀後半）の近代化政策とともに現れた工場労働者により初の労働組合が結成されたといわれるが、治安警察法など各種の法律により厳しく活動が制限され、違反者は刑罰に処せられた。1900年代から1910年代にかけて大規模なストライキや暴動が起こるなか、1912年、後の日本労働総同盟となる友愛会が結成され、日本の労働組合の源流ができた。日本労働総同盟は、分裂を繰り返しながら、巨大化していったが、産業報国運動が起こるなかで解体を余儀なくされた。なお、この間、農民運動も活発に行われたことも特筆すべきだろう。

日中戦争の開始に伴い、労働運動は1937年7月を境にして、低調となり、争議件数も激減した。各組合が

挙国態勢の強化に協力し、自発的に労働争議の制限や禁止を行ったため、労働組合の機能はほとんど停止するようになり、この傾向は第二次世界大戦中も続いた。

(2)GHQ時代

労働組合運動は1900年（明治33年）制定の治安警察法などにより厳しく抑圧され、刑罰に処せられた。団結体^{ひま}に加入させるための暴行・脅迫・公然誹毀やストライキの誘惑・扇動が処罰の対象であったが、文言が曖昧であるため、実際には労働者の待遇改善のための行動のほとんどに拡張適用された（17条）。この規定は、1926年（大正15年）には削除されたが、同年制定の労働争議調停法の中には、軍需工場または公益事業につき調停が開始した場合において、その争議に関係のない第三者が労働者をストライキに参加させるために誘惑・扇動をなすことを禁止する規定が設けられた。結局、労働組合運動は終戦直後に旧労働組合法が制定されるまで、法律によって抑圧されていた。

日本がGHQの占領下となった1945年に制定された旧労働組合法は、刑事免責規定を設け、労働組合活動を擁護した。同法は、禁止される行為の狭さと救済の仕組みの不十分さを危惧したGHQによって米国のワグナー法の不当労働行為をモデルに改正された。こうして、新憲法の下で労働者の労働三権が保障されるに至り、日本の労働組合運動は、急速に活発になっていった。GHQは、労働組合結成を容認かつ促進したが、それまで壊滅状態となっていたところから組合運動を進めていくためには、小規模な単位から組織化する必要があった。日本に企業別労働組合が広がったのにはこのような背景がある。

労働者は、敗戦とともに初めて自由を与えられ、次々と組合を結成していったが、1948年には飽和点に達し、その後は停滞と分裂を繰り返した。労働者の組合設立・解散状況調査によると、設立組合数は1948年

3月を頂点として次第に減少に向かい、1949年の初めには1948年3月のほぼ3分の1になっている。これに反し1948年下半年から解散組合数は顕著に増大していき、1949年4月にはついに設立組合数を凌駕するに至った。このため月末現在数も1948年下半年には停滞状態に入り、1949年3月の組合数3万6,481組合、組合員数675万2,735名を頂点として以後減少することになった。こうして労働者組織率もわずかながら低下していった。また、GHQによる共産主義の排除「レッドパージ」も日本の労働運動に大きな打撃を与えた（以上、日本労働年鑑1951）。

一方、世界でも、戦後1945年を境として、労働組合運動に大きな変化が起こっていた。1945年2月、英国・ロンドンで38カ国の労働組合と、15の国際労働組合組織の代表が集まり、世界労働組合会議を開き、その決議によって、1945年10月、フランス・パリで世界労働組合連盟が創立された。創立大会には、56カ国65組織、6,400万人以上の労働者代表が集まった。しかし、1947年、フランス、イタリアの労働総同盟に分裂が生じ、米国でも戦闘的だった産業別労働組合会議（CIO）の左派が追い出された。労働組合運動は、厳しい分裂の時期を迎えた。分裂の結果、労働者の労働条件は低下し、既得の権利は奪われていった。

(3)高度経済成長期と春闘

戦後、日本の労働組合運動は、重要な産業に属する企業別組合で組織される単位産業別労働組合連合会（単産）により発展していったが、その一方で、統一の動きもあった。1950年の日本労働組合総評議会（総評）結成がその代表例である。

そうしたなか、1955年、各産業の労働組合が春季に一斉に賃金引き上げ要求を提出し、企業と交渉を行い、回答を引き出していくという「春闘」方式が始まった。同年には、8単産（全国金属、電機労連、合化労

連、私鉄総連、紙パ労連、炭労、電産、化学同盟)、73万~74万人の参加であったが、1956年の第2回春闘で官公労組を加えて一挙に300万人近い規模に達した。さらに、中立労働組合連絡会議(中立労連)が単独で参加して総評とともに春闘共闘委員会を設立し、1961年春闘の参加者は約500万人に達した。「高度経済成長」を背景に、企業も名目賃金では一定の譲歩をし、インフレーションと「合理化」で取り戻すという方法をとったので、参加者の増加とともに賃上げ額も増加していき、春闘はわが国の労働組合運動の中で定着していった。その一方で、全日本労働総同盟(同盟)(1964年までは全日本労働組合会議、日本労働組合総同盟)は、春闘に批判的な態度をとり、春闘が終わったところに、総評、中立労連の獲得した実績を見て資本側に要求するやり方をとった。しかし、職場労働者の賃上げを求める声が強まり、安保闘争の翌年の1961年春闘には、同盟系の一部単産なども、時を同じくして賃上げ闘争を行うようになった(以上、金属労組1979)。

この時代に起こった最も大きな労働争議は、1959年1月の三井三池争議である。高度経済成長下で石炭から石油へのエネルギー転換が進み、炭鉱経営が厳しくなり、三井鉱山が6,000名の希望退職を募る合理化案を発表したのだ。その後、4,580名の第2次案も出したが、希望者は少なく、会社は1,277名の指名解雇に踏み切り、ロックアウトを断行した。これに対して三池炭鉱労組も無期限ストに突入。結局、282日間に及ぶ歴史的な大争議となった。

ベトナム戦争が勃発してから、労働組合は、ベトナム侵略に反対する闘いや沖縄返還闘争に取り組んだ。また、1973年のオイル・ショックによる大不況により、企業が残業切り捨てによる賃金の減少、配転、出向、一時帰休、希望退職の募集、などの人減らしを実行するなか、労働組合は、革新政党や民主団体と力を合わせて、独占資本企業や自民党政府に対する抗議行動を強め、1973年秋から1974年初めにかけては、商

社の買い占め売り惜しみなどを厳しく追及した。

1960年代後半から労働争議の件数は増加しつつあったが、1970年代に入ってこれに拍車がかかり、オイル・ショック後の1974年年間争議件数は1万件を超えるまでになった。特に、国鉄労働組合(国労)など公労協諸組合と私鉄総連などが交運共闘のゼネストをしばしば繰り返した。1973~1974年はそのピークで、1973年には上尾で乗客の暴動も発生している。また、1975年11月の公労協によるスト権ストは、旅客列車14万本、貨物列車4万本の運休、影響人員1億5,000万人にも及ぶ大規模なものだった。公労協がこのストに敗北して以来、最高裁判所の公務員による違法ストに対する判決が厳しくなったこともあり、違法ストの数は減っていった。その後、国鉄の分割民営化による国労の衰退や、私鉄総連によるストライキなしの賃上げ交渉の一般化により、春闘につきものであった交運ストは姿を消した。

(4) ナショナルセンター

1980年代半ばになると、労働争議の件数は大幅に減少し、労使関係は協調的な色合いを強めていった。そうした背景の下、1987年11月20日、全日本民間労働組合連合会(民間連合)が発足した。当時の正式加盟単産数55、組合員数539万人で、総評を上回る最大組織となった。この「民間連合」発足は、日本の労働戦線の一大再編の重要な一段階を画するものといえる。民間連合が結成される前、労働運動のナショナルセンターは、総評、同盟、中立労連、全国産業別労働組合連合(新産別)の4つが存在していたが、1960年代から1970年代前半の労働戦線統一運動の挫折のあと、1970年代末から1980年代にかけて、新たな戦線統一・再編の動きが出始めた。民間連合の発足は、その動きが実を結んだものだった。民間連合の発足に伴い、総評、同盟、中立労連、新産別の4つのナショ

ナルセンターが解散し、民間連合へと統一された（以上、日本労働年鑑 1988）。一方、同年、左派勢力も連合に対抗して新しい全国組織である全国労働組合総連合（全労連）を結成し、日本には2つのナショナルセンターが存在することとなった。

(5)労働組合の新しい形

労働組合組織率が低下の一途をたどり、労働組合はその存続をかけて組合員を確保する必要性に迫られている。しかし、現在日本で主流となっている企業別組合だけではそれはもはや不可能といえる。なぜなら、雇用形態の多様化が進み、派遣労働者やパート労働者が増える一方、一社に専属しない自由業者、一般労働者を対象とする団体交渉になじまない専門職や管理職の立場にある労働者など、これまで組合が想定していなかった多様な労働者が非組合員となり労働市場にあふれているからだ。労働組合は、このようなさまざまな労働者のための新しい形の組合を作っていく必要がある。実際、地域で誰でも加盟できる一般労組（ジェネラルユニオン）や、職業別組合（クラフトユニオン）の活動は活発になりつつある。また、2004年、日本で初めての派遣社員のための労働組合となる人材サービスゼネラルユニオンが設立され、注目を集めた。人材サービスゼネラルユニオンは組合員数約2万人でスタートし、派遣社員の就業環境の改善を目指して派遣社員の相談窓口や共済制度を設けるほか、複数の派遣会社と団体交渉を行っている。雇用形態の多様化、人材の流動化の流れは世界的に見ても避けられず、今後も新しい形の労働組合の需要は高まっていくに違いない。

〈参考資料〉

日本労働年鑑 1951 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 1951年版』（1951年）

金属労組 1979 総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合（増補改訂版）』（1979年）

日本労働年鑑 1988 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 1988年版』（1988年）

菅野和夫『労働法』（第12版）（2019年、弘文堂）

白井泰四郎『労使関係論』（1996年、日本労働研究機構）

神代和欣『労働組合』労働通信教育講座・日本労働研究機構（1999年）

梅田俊英「戦前日本社会運動の足あと」（法政大学大原社会問題研究所）

法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑別巻 太平洋戦争下の労働運動』（1965年）

人材サービスゼネラルユニオンHP
<http://www.jsgu.org/> (last visited June 6, 2023)

2. 労働組合の種類と日本の労働組合の特徴

(1) 労働組合の種類

労働組合の組織形態は、一般的に次のように大別される。

① 職業別組合(クラフトユニオン)

同一職種の労働者が自分たちの技能に関わる利益を擁護すべく広い地域で組織する労働組合で、労働組合の原初的形態である。典型的には、技能の習得過程や資格を統制し、技能に即した賃率を設定してそれ以下での労働を拒否し、共済活動を行う。職業別組合では、伝統的にクローズドショップ制を導入しているところが多い。

② 産業別組合(インダストリアルユニオン)

同一産業に従事する労働者が直接加入する大規模な横断的労働組合。産業革命による未熟練労働者の大量出現によって生成した。当該産業の使用者団体や主要大企業と団体交渉を行い、産業横断的な賃金・労働条件の基準を設定する。職場統制は、組合規約によって組合員を統制し、使用者に対して職場の全労働者を組合員とすることを承認させる(ユニオンショップ協定)。また、当該産業の労働者の利益を擁護するための政治活動も行う。欧米における労働組合の主要な組織形態であるが、日本でも全日本海員、全国港湾労働者組合、全建総連など産業別組合が古くから存在している。

③ 一般労組(ジェネラルユニオン)

職種、産業を問わず、広い地域にわたって労働者を組織する労働組合である。欧米では、工場の未熟練労働者や工場外の流通関係の労働者を包括して組織化することで発達していった。産業別組合がほかの産業に

組織の手を伸ばしていき、巨大な一般労組になったものもある。日本では小規模な一般労組が存在するのみ。

④ 企業別組合(エンタープライズユニオン・カンパニーユニオン)

特定の企業または事業所に働く労働者を職種の別なく組織した労働組合。日本の大企業や中堅企業において正規労働者が長期雇用システムの下で利益共同体となることを基盤として成立している。日本の組織労働者の約9割がこの組織形態のもとにある。これら企業別組合の多くが上部団体として産業別の連合体(全国単産)を組織し、それら連合体を通じて連合などの全国的組織(ナショナルセンター)に加入している。

企業別組合は、臨時工、社外工、パート労働者、派遣労働者などを除いた、正規労働者だけで組織されているため、企業意識にとらわれやすく、組合の活動は企業内に封じ込められ、その組織は企業と癒着しやすい。正規労働者の全員組織であるため、いったん組合ができてしまえば、そのあとは組合員獲得のための運動を特別に意識的に行わなくても、企業の従業員の数に応じて組合員が自動的に増えていくので、意識的な教宣・組織の活動が軽視され、その結果、組合員の団結の意識が薄くなるという欠点がある。

⑤ 地域一般労組(コミュニティユニオン)

中小企業で働く労働者を一定地域において、企業、産業に関わりなく合同して組織化した労働組合で、合同労組と称される。また、最近では、管理職労働者やパートタイム労働者など、企業別組合の下では組織化されにくい労働者を組織する組合も存在している。これら地域一般労組は、組合員が所属する個々の企業との交渉によって当該組合員の問題を解決することを試み、いわば駆け込み寺的な機能を果たしているといえる(以上、菅野 2019)。

(2)日本の労働組合の特徴

先に述べたように、日本の労働組合のほとんどは企業別に組織されており、これが最大の特徴である。組合員資格を当該の企業（事業所）に雇用されている労働者に限定し、ユニオンショップ制の下で、原則として組合から除名または脱退した労働者を企業は解雇することになっている。また、全従業員一括加盟方式を採用し、ホワイトカラー・ブルーカラーの区別なく、同一の組織に混在している。

次に、組合費を使用者が従業員の給与から天引きして集めるチェックオフ方式が一般化していることが特徴として挙げられる。

第3には、組合業務に専念する組合役員のほとんどが企業に籍を置いた状態で、役員に選出された期間だけ従業員としての責務を離れる在籍専従であるのが特徴的である。

また、日本の労使関係は協調的である。これは、もう一つの特徴、長期雇用制（終身雇用制）と関連している。長期雇用制の下、組合員であった労働者は、出世して非組合員の管理職となる。使用者側として交渉を受ける立場にある者も、かつては組合員であった。企業対労働者というよりも、先輩対後輩という関係であり、このような状況において、強い対立関係を築くのは難しい。さらに、労働者は長年その企業に勤めることになるため、短期的な労働条件の向上よりも、長期的に安定した労働条件を求める。そのためには、企業の繁栄が不可欠であり、労働組合が使用者と協力して、経営を支えていかなければならない。しかし、企業と労働組合の関係が強くなる一方、企業別組合の影響力は、どうしても企業内にとどまりやすく、企業を超えたレベルに波及しにくい。日本の労働組合はよくも悪くもこぢんまりとまとまっているといえる。

欧州の場合、職業別組合、産業別組合が中心であり、各企業には支部が置かれているだけである。通常1つの企業に職業別に組織された複数の労働組合の支部が

あり、企業との交渉においては、企業内の全従業員による選挙で交渉代表を決定する。多数決を得るために全従業員の利益を政策として掲げなければならない。

他方、職業別組合であるため、所属する会社が違っても職種が同じであれば、労働者は同じ組合に所属することになる。そのため、企業を超えた横のつながりが強く、組合の影響力は企業を超えて波及し、産業全体に広がる。欧州における労働組合が強い発言権を持っているのは、このような背景があるからである。

〈参考資料〉

菅野 2019 菅野和夫『労働法』（第12版）（2019年、弘文堂）

3. 労働組合の役割と変化

(1) 労働組合の目的と役割

労働組合は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることを目的に結成される。そのために、労働組合は使用者（企業）と団体交渉を行う。労働者が使用者と1対1で対等に交渉することは難しいので、労働組合という団体を結成して団体の代表が使用者と交渉するのである。使用者は、正当な理由なく団体交渉を拒むことができず（労働組合法第7条第2項）、また、誠実に交渉する義務を負う。にもかかわらず、使用者が団体交渉を拒否したり、誠実交渉を怠ったりしたときは、不当労働行為が成立する。

次に、労働組合の役割として挙げられるのは、労使協議である。労働者の賃金など労働条件や雇用確保といった問題だけでなく、労働者の主張を経営に反映させることを目的に、今日では、経営側の事業計画から人員計画など日常の業務に至るまでが労使協議の対象となっている。同時に労使協議の場において、労働組合の政策をどう反映させるのかも、企業内の労働組合の役割を再確認するうえで重要である。

(2) 団体交渉

団体交渉の方式は、各国の歴史的経緯や団体の形態などによって異なる。たとえば、ドイツでは伝統的に産業別労働組合と産業別・業種別の使用者団体が、地域の規模で、または全国レベルで交渉を行う形をとっているが、英国では、職業別あるいは産業別労働組合がそれに対応する使用者団体と全国的規模で交渉を行うことが多い。また、フランスはドイツ型と類似した方式で団体交渉を行う。欧州の場合、全体的に見て、全国レベルでの統一交渉が一般的のようだ。

この方式には、企業レベルの交渉で足並みをそろえやすいという利点がある一方、実際に職場で働く労働者の要求が反映されにくいという欠点もある。こうした欠点を補うものとして、19世紀の終わりごろから、職場における労働者の具体的な要求・不満を取り上げ、経営者と交渉し、労働者の日常の利益を擁護するための機関が、労働組合の組織の一部として、現れるようになった。この代表例が、英国のショップ・スチュワードである。

欧州では現在も労働組合組織が強い発言権を保持し、確固たる地位を確保しているのに対して、企業別組合を中心とする日本の労働組合組織は統一性を欠き、弱体化する傾向にある。それは、次に述べる春闘の役割の変化にも強く見られるものである。

(3) 春闘の役割と変化

春闘が始まったのは1955年だが、春闘の役割も約半世紀の間に大きく変化した。春闘は、パターンセッターと呼ばれる産業別連合組織が賃金引き上げ回答を先行して引き出し、その引き上げ幅がその後の企業における賃金引き上げ回答に波及していく形になっている。パターンセッターの所属する産業は、1950年代においては化学、石炭、私鉄、1960年代においては鉄鋼、1970年代においては造船、電機、1980年代においては電機、自動車、1990年代においては電機、自動車、電力、通信と、時代とともに変化してきた。

1970年代においては、ストライキを伴う春闘が頻繁に見られたが、近年ではストライキのない春闘が一般的である。

春闘は、伝統的に大企業の賃上げ水準が中小企業に波及するという効果を持っていたが、大企業が積極的にリストラや新しい賃金体系を導入し、大企業の組合もそれに対抗できない状態となり、労働条件決定における春闘の役割は失われつつあるといわざるを得ない。

事実、最近の春闘は賃金引き上げよりも、労働者の生活維持にその主体を置いているように見える。

また、グローバル競争、企業の経営状況の多様化のなかで、産業レベルでは統一的な賃上げ目標を設定せずに、各企業における交渉に委ねる「春闘の個別化」現象が見られていたが、2014年の春闘では経済状況の改善や消費税引き上げを前に、連合や産業別労働組合によって再び統一的な賃上げ目標を設定する動きが進められた（水町 2022）。

2017年ごろになると、働き方改革関連法案の動向を受けて、労働組合が同一労働同一賃金への取り組み強化を迫られる一方で、春闘は構造変化していく。翌年に成立した働き方改革関連法が、2019年から順次施行されていき、長時間労働の是正と同一労働同一賃金に向けた非正規労働者に対する不合理な待遇の見直しが待たなし、となったところで、2020年、新型コロナウイルス感染症の感染拡大という予期しない事態を迎えた。これにより雇用情勢が不安定になり、焦点は、賃上げよりも職場の安全と雇用の維持・確保にシフトした（荻野 2023）。

しかし、コロナ禍でインフレーションが加速したことで流れは変わった。2022年10月の所信表明演説で岸田文雄首相が「物価上昇に見合う賃上げの実現」に取り組む、と述べたことから賃上げ機運が高まり、物価上昇への対応を方針に織り込む組合が増えた。そして、冒頭でも述べたように、2023年の春闘賃上げ率は30年ぶりに3%台を記録するという高水準となった。今後の焦点は賃上げが持続するかどうかである。

(4) 変化を求められる労働組合

労働組合法が制定されてから70年以上が経ち、日本の労働市場や雇用制度は大きく変貌した。労働組合法が想定する労働者は、長期間同一企業に勤務する男性の正規労働者であるが、現在の日本の労働市場には、

転職を繰り返す労働者、空いた時間にのみ就労することを希望するパートタイム労働者、一つの企業に拘束されない登録型派遣労働者、より自由な働き方を好む若年フリーター、特別な技能や専門知識を生かして企業と契約ベースで仕事をする契約社員など、70年前には存在していなかったさまざまな形態の労働者が存在する。また、長期雇用、年功賃金といった日本特有の雇用慣行も徐々に姿を消し、それらに代わる能力給が導入されるようになり、各企業の労働組合が伝統的に行ってきた団体交渉を通して労働条件を交渉するという方式は困難になってきている。

一方で、労働者の価値観は変化し、現在は賃金よりも柔軟な働き方やキャリア形成を重視する人が少なくなっている。今までのように賃上げ闘争を中心に活動してきた労働組合のままでは、労働者の要望に対応するのは難しい。労働組合の存在意義を高めて組織率を上げるには、従業員のキャリア形成を積極的に支援しつつ、エンゲージメントを向上させる活動を展開していく必要がある。労働組合には、これまでの形にとらわれずに、多様化する労働者とニーズに応じていくという柔軟性が求められているのではないだろうか。

〈参考資料〉

水町 2022 水町勇一郎『労働法【第9版】』（2022年、有斐閣）

総評全国金属労働組合『社会のしくみと労働組合（増補改訂版）』（1979年）

荻野 2023 荻野登「春闘を中心とした賃金交渉の経緯—転換点にあたって労使はどう動いたのか—」JILPT緊急レポート（2023年）

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出所
1	雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）	厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf
2	企業規模別（民間企業）労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合）	厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf
3	産業別労働組合員数及び推定組織率（単位労働組合）	厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf
4	主要団体別労働組合員数（単一労働組合）	厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf
5	パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移（単位労働組合）	厚生労働省「令和4年労働組合基礎調査結果の概況」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/22/dl/gaikyou.pdf
6	労働争議の種類別件数及び参加人員の推移	厚生労働省「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
7	争議行為を伴う争議の行為形態別件数、行為参加人員及び労働損失日数の推移	厚生労働省「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
8	企業規模別争議行為を伴う争議の企業数、行為参加人数及び労働損失日数の推移（民間企業）	厚生労働省「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
9	労働争議の主要要求事項別件数及び構成比	厚生労働省「令和3年労働争議統計調査結果の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r03-08.pdf
10	Trade Union Data Set (国際比較：労働組合に関するデータ)	OECD, "Trade Union Data Set" (2023)
		https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD
11	労働争議件数・労働争議参加人員・労働損失日数	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」（2023年）
		https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/documents/Databook2023.pdf
12	連合を構成する47の産別組織	日本労働組合総連合会「連合について 構成組織」（2023年）
		https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/jtuc/affiliates.html
13	春闘を中心とした賃金交渉の経緯	荻野登「春闘を中心とした賃金交渉の経緯—転換点にあたって労使はどう動いたのか—」JILPT緊急レポート（2023年）
		https://www.jil.go.jp/kokunai/chingin/documents/e-report_01.pdf
14	民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況	厚生労働省「令和4年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000976440.pdf
15	民間主要企業における春季賃上げ状況の推移	厚生労働省「令和4年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します」（2022年）
		https://www.mhlw.go.jp/content/12604000/000976440.pdf
16	企業内労働組合の必要度別労働者割合	厚生労働省「令和元年（2019年）労使コミュニケーション調査の概況」（2020年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r01gaiyou07.pdf
17	団体交渉の有無及び交渉形態	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf
18	団体交渉の1年平均交渉回数	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf
19	労働争議の有無、争議行為と第三者機関の関与の状況	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf
20	事項別労使間の交渉に関する状況	厚生労働省「令和2年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」（2021年）
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-r02gaiyou06.pdf

労働政策講義 2023

02 労働組合

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

表紙・制作

中元 杏奈 (リクルートワークス研究所)

制作

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2023年10月13日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
©Recruit Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2023年8月)

Works University

労働政策講義 2023

02 労働組合

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>