

【調 査】

# 日本における労働組合組織率低下の規定要因\*

—先行する研究の批判的評価—

都 留 康

## 1. はじめに

わが国の労働組合は、1970年代中期以降、産業政策や政策制度を政府に求める活動を通じて、いわゆる政策参加を果たしてきた。また、1989年の連合の発足以降は、政治過程においても影響力を行使し、組合の発言力は強まってきたかにみえる。労使対決やイデオロギー対立の時代を急速に過去のものとしつつ、わが国の労働組合運動は成熟の様相を色濃くした。だが、その一方で、労働組合をとりまく経済的・社会的環境は、日を追って厳しさを増している。とりわけ、労働組合のよって立つ基盤は確実にせばまっている。雇用者に占める労働組合員数の割合を意味する推定組織率は、高度成長期には3割台の半ばを維持していたけれども、1975年以降急速に低下し、92年には24.4%と約10ポイントもその水準を下落させている。いまや、日本の労働組合は、雇用者全体の4分の1を代表するにとどまる存在となるにいたったのである。

このように組織率が低下し、労働組合が雇用者のごく一部分のみを代表するようになるという事態の問題点は、最近では次のような文脈において指摘されることが多い。すなわち、組織率低下は、ミクロ的には、発言によって労働条件を改善し、労働者の退出の抑制と定着の促進を通じて生産性の向上に貢献する制度の後退を意味する。またマクロ的には、労働の利益を媒介する社会集団の弱体化であり、所得分配や政策形成に悪影響を及ぼす恐れがあるという指摘がそれである。

こうした指摘の当否を別としても、わが国の場合、組織率低下を問題視せざるをえない十分な根拠があ

る。それは、わが国の労働組合の支配的組織形態である企業別組合が、これまで長期的雇用慣行、企業内熟練形成、年功的賃金体系と切っても切り離すことのできない日本企業の制度的支柱のひとつをなしてきており、組織率の低下とはこの支柱の動揺を意味するものにほかならないということである。

本稿の目的は、わが国における組織率低下問題を分析するための準備作業として、組織率低下に関する研究文献を展望し、それらの研究が何をどこまで明らかにしているのかを考察することにある。そして、この考察を通じて、日本における組織率低下の規定要因を明確にすることをめざす。まず第2節では、近年における推定組織率の推移をみた後に、組織率の低下を主として雇用構造の変化から説明する諸研究を吟味する。第3節では、組織化プロセスにおける行為主体のビヘイヴィアに注目する分析を検討する。第4節では、そこまでの考察を要約し、残された課題が何であるのかを指摘する<sup>1)</sup>。

## 2. 構造的分析

組織率低下の要因分析にはいる前に、戦後日本において推定組織率がどのように推移してきたのかを手短かに眺めておくことにしたい。表1にみられるように、推定組織率は1975年を前後してきわめて異なる動きを呈している。1953~75年には、組織率は32~35%台の範囲できわめて安定的に推移した。これに対して、第1次石油危機後の1975年以降、推定組織率は連続的に低下し、1992年には雇用者の4分の1を割り込む事態にいたっている。また、労働組合員数に注目すると、1975年以前には毎年増大してきたのに対して、それ以降は増加が停止し、1982年以後はわずかながら減少に転じている。つまり、雇用者数の伸びに組合員数の伸びが相対的に追いつかないという状態から、雇用者が増加するもとで組合員数の増加そのものが停止してしまうという状態への変化を含みつつ、推定組織率は、1975年以降そ

\* 本稿の執筆にあたって、林 大樹、中村圭介、マーク・レビック、佐藤博樹、橋木俊詔の各教授との討論が有益であった。また、本稿の準備過程では、日本労働研究機構のスタッフ(廣田 収、楠 貞雄、山崎洋純、伊地知干城、原田正毅ほか)のご助力を得た。記して謝意を表したい。

表 1. 労働組合員数および推定組織率の推移, 1953~1992 年.

年	労働組合員数 <sup>a</sup> (人)	雇用者数(万人)	推定組織率 <sup>b</sup>	年	労働組合員数 <sup>a</sup> (人)	雇用者数(万人)	推定組織率 <sup>b</sup>
1953	5,927,079	1,631	36.3	1973	12,097,848	3,659	33.1
1954	6,075,746	1,712	35.5	1974	12,461,799	3,676	33.9
1955	6,285,878	1,764	35.6	1975	12,590,400	3,662	34.4
1956	6,463,118	1,931	33.5	1976	12,508,731	3,710	33.7
1957	6,762,601	2,014	33.6	1977	12,437,012	3,746	33.2
1958	6,984,032	2,134	32.7	1978	12,382,829	3,796	32.6
1959	7,211,401	2,248	32.1	1979	12,308,756	3,899	31.6
1960	7,661,568	2,382	32.2	1980	12,369,262	4,012	30.8
1961	8,359,876	2,422	34.5	1981	12,471,270	4,055	30.8
1962	8,971,156	2,582	34.7	1982	12,525,529	4,102	30.5
1963	9,357,179	2,693	34.7	1983	12,519,530	4,209	29.7
1964	9,799,653	2,803	35.0	1984	12,463,755	4,282	29.1
1965	10,146,872	2,914	34.8	1985	12,417,527	4,301	28.9
1966	10,403,742	3,042	34.2	1986	12,342,853	4,383	28.2
1967	10,566,436	3,100	34.1	1987	12,271,909	4,448	27.6
1968	10,862,864	3,159	34.4	1988	12,227,223	4,565	26.8
1969	11,248,601	3,196	35.2	1989	12,227,073	4,721	25.9
1970	11,604,770	3,277	35.4	1990	12,264,509	4,875	25.2
1971	11,797,570	3,383	34.8	1991	12,396,592	5,062	24.5
1972	11,888,592	3,469	34.3	1992	12,540,691	5,139	24.4

(注) <sup>a</sup> 労働組合員数は、単一労働組合員数である。

<sup>b</sup> 推定組織率は、労働組合員数を雇用者数(総務庁統計局「労働力調査」各年6月分)で除して算出したものである。

(出所) 労働大臣官房政策調査部「労使関係総合調査・労働組合基礎調査報告」(1992年)。

れ以前の安定的推移から趨勢的低下へと転じたとい  
うことができる<sup>2)</sup>。

## 2. 雇用構造の変化

### 2.1.1. 産業構造の変化

1975年以降の推定組織率の低下は、まず雇用構造  
の変化と結びつけて理解された。なぜなら、日本の  
労働組合の組織状況は、横断面的に著しい不均等が  
あるからである。たとえば、「労働組合基礎調査報  
告」(1992年)によれば、企業規模別では、従業員  
1,000人以上の企業が57.2%の組織率であるのに対  
して、99人以下では1.8%にすぎない。産業別では、  
公務や電気・ガス・熱供給・水道業で推定組織率は  
60%を越えるのに対して、卸売・小売業、飲食店や  
サービス業では10%程度にとどまる。さらに性別  
では、男子雇用者の28.5%が組織されているのに対  
して、女子の組織率は17.6%である。こうした事実  
を反映して、組織率の低下は、相対的に組織率の高  
い部門から相対的に組織率の低い部門への雇用者の  
シフトによって発生したという見解が広く流布され  
ることになった。

雇用シフトを重視する立場から産業構造の変化と  
いう要因をもっとも強調したのは桑原(1981)である。  
「より根本的なところで労働組合の組織状況を規定

するのは、一国の経済社会における産業構造とその  
変化、さらに関連して発生する就業構造の変化であ  
る」(桑原(1981)12)という見地から、桑原は、労働組  
合の産業的分布とその変化を分析した。その結果、  
第2次産業の雇用者の停滞・減少と第3次産業の雇  
用者の増大、とくに後者における大企業の比重の低  
さと労働の移動性の高さが、組織化を困難にしてい  
る基本的原因であると結論している。

労働組合の組織状況が産業別にきわめて不均等な  
わが国のような場合には、産業構造の変化が組織率  
の変動に与える影響には、無視しえない重要性があ  
る。けれども、桑原は、産業構造の変化が組織率に  
及ぼす影響がどの程度かを定量的に確かめたうえで  
上記の結論を導いているわけではない。また、表2  
からわかるように、組織率は、第3次産業だけでは  
なくすべての産業の内部において低下しているので  
あって、そこには必ずしも第2次産業から第3次産  
業への雇用シフトには還元できない要因が含まれて  
いる。

### 2.1.2. 雇用構造変化の諸側面

雇用構造の変化が推定組織率に及ぼす影響につい  
ては、労働大臣官房政策調査部による一連の分析が  
ある。その基本的な手法は、労働組合員数を雇用者  
数で除した値である推定組織率を、(1)式のように

表2. 産業別推定組織率の推移, 1968~1992年.

年	農業	林業	漁業, 水産養殖業	鉱業	建設業	製造業	卸売業, 小売業	金融・保険業, 不動産業	運輸通信業	電気・ガス・ 水道業	サービス業	公務
1968	2.1	51.0	25.0	62.8	23.2	36.7	7.6	63.3	69.2	75.1	23.2	71.6
1969	3.5	57.2	27.5	73.2	25.2	38.8	7.8	64.4	66.6	80.3	23.6	70.9
1970	1.6	43.4	29.5	72.2	24.9	38.7	8.5	68.3	65.0	77.5	23.9	71.4
1971	2.3	58.8	19.5	51.7	20.6	38.6	9.5	61.7	64.2	78.0	23.6	73.3
1972	2.1	44.4	20.9	63.6	18.7	38.6	10.0	61.0	66.5	71.3	22.5	69.2
1973	2.3	31.6	22.4	48.2	18.7	37.6	9.3	57.1	63.4	61.6	22.9	77.3
1974	2.5	44.1	26.5	52.4	19.4	39.0	9.8	58.0	65.6	66.2	22.9	69.3
1975	2.3	47.3	22.3	50.4	18.3	41.1	10.1	59.7	65.3	73.7	23.4	68.6
1976	1.9	43.6	23.8	33.3	18.3	39.5	9.6	59.3	63.7	74.1	22.9	73.8
1977	2.1	49.5	18.2	39.0	17.2	39.1	9.2	60.5	65.3	83.5	23.0	75.9
1978	1.4	56.7	21.7	45.3	16.9	37.6	9.5	63.3	64.4	75.3	22.5	74.2
1979	1.8	42.8	24.7	45.5	16.8	36.0	9.6	60.8	61.0	73.1	21.5	73.1
1980	2.1	42.0	21.2	47.2	16.5	35.3	9.4	56.1	62.3	80.1	21.0	74.6
1981	2.0	43.6	15.1	49.7	17.2	34.9	9.5	54.4	65.5	73.4	21.0	75.8
1982	1.8	42.8	16.1	47.5	18.2	35.5	9.7	51.6	61.8	59.3	20.3	73.8
1983	1.5	36.6	14.7	41.7	18.6	35.8	9.5	49.5	59.6	64.0	18.8	73.8
1884	1.0	47.3	11.6	44.3	19.6	34.4	9.3	48.5	59.9	67.3	18.0	78.4
1985	1.3	52.8	10.3	48.7	19.7	33.7	9.3	49.3	57.9	67.9	18.2	76.4
1986	0.9	55.7	8.8	52.7	17.9	34.0	8.9	49.5	56.8	66.7	17.6	75.2
1987	0.9	52.9	8.7	38.2	18.0	34.2	8.8	49.7	56.5	66.7	16.7	72.4
1988	0.7	41.2	7.4	41.9	17.4	32.6	8.8	50.0	57.4	65.6	16.3	71.9
1989	0.6	52.5	8.2	51.1	17.5	30.9	9.0	49.9	50.1	71.4	15.5	76.9
1990	0.6	56.1	10.8	42.3	17.1	30.1	9.0	49.7	48.3	70.7	14.8	74.9
1991	0.6	55.1	9.6	42.2	17.3	29.9	8.8	47.6	46.1	60.9	14.1	72.6
1992	0.8	50.7	7.7	30.7	18.1	29.6	9.0	48.8	46.7	68.1	13.7	72.1

(出所) 単一労働組合員数は、1968~82年は、労働大臣官房統計情報部「労働組合基本調査報告」各年、1983年以降は、労働大臣官房政策調査部「労使関係総合調査・労働組合基礎調査報告」各年より得られた。雇用者数は、総務庁統計局「労働力調査」(各年6月分)未公表資料より得られた。

要因分解し、産業構造変化効果と産業内組織率変化効果を分離するというものである。

$$(1) \Delta(U/L) = \sum \{ \Delta(L_i/L) \cdot (U_i/L_i) + (L_i/L) \cdot \Delta(U_i/L_i) \}$$

ただし、 $U$ は労働組合員数、 $L$ は雇用者数、サフィックス $i$ は産業、 $\Delta$ は変化分を意味する。

(1)式を用いて、清水(1984)、労働大臣官房政策調査部(1986)、三浦・山崎(1986)、徳本(1987)、伊藤・武田(1990)は次のことを明らかにしている。組織率が低下しはじめた1975年以降のいずれの時期をとっても、産業構造変化効果が組織率低下を説明するのは20~30%であって、残りの70~80%を説明するのは産業内組織率変化効果である。とりわけ、産業内組織率低下の効果が大きいのは、製造業やサービス業などである。そして、この産業内組織率変化効果に関係する要因として、①パートタイム労働者比率、②女子労働者比率、③企業規模構成、④労働者意識の変化が挙げられる。このうち、組織率低下との関連が統計的に確認されるものは、パートタ

イム労働者比率と女子労働者比率の上昇であって、企業規模構成の変化についてはそうした関連がみられないとし、また労働者意識の変化については、労働組合に対する意識に関する本格的調査がないとして問題点の指摘にとどめている。

以上のような推定組織率の要因分解によれば、雇用者の産業構成の変化が組織率低下を説明する割合は、ここで問題としている1975年以降において決して高くはない。したがって、組織率低下に雇用構造の変化という観点から接近する場合でも、産業構造の変化以外の要因で組織率の低下をもたらしている主たる要因は何かを把握することが重要となる。

以上によって指摘された組織率低下に作用する産業構造およびその他の雇用構造上の諸要因を、回帰分析によって把握しようとしたのが神代(1988)(1990)である。まずはじめに、神代は、組織率低下要因として、①女子雇用者比率の上昇、②卸売・小売・サービス業雇用者比率の上昇、③ホワイトカラー比率の上昇、④パートタイム労働者比率の上昇、

⑤民間主要企業雇用者比率の低下という5つの要因を特定する。次いで、単純回帰分析によって各要因の弾性値を計算し、女子雇用者比率の上昇が組織率に対してもっとも大きな影響を及ぼすことを明らかにする。さらに、各要因を組み合わせた重回帰分析では、女子雇用者比率とパートタイム労働者比率を用いた式のみが有意な結果を示すという。つまり、組織率低下に関連する諸要因のうち、統計的に相関関係が確認されるのは、女子およびパートタイム労働者比率の上昇である。

この結果の解釈にあたって、神代は次の2点を指摘している。第1に、女子雇用者比率およびパートタイム労働者比率の上昇は第3次産業化の側面のひとつであるかもしれないこと、第2に、女子化、パート化は、従来のユニオン・ショップ制をとまなう企業別組合に包摂されない労働者の比重増大を意味することである。

この後者(ユニオン・ショップ制)の問題は重要な論点を含んでおり、本稿でも後ほど考察することとしたい。だが、神代の分析のかぎりでは、組織率低下の何割程度が女子およびパートタイム労働者比率の上昇によって説明されるのかは示されていない。また、女子労働者やパートタイム労働者が組織化されにくいのはなぜなのかに関するたちいった分析も与えられていない。

以上で指摘された組織率低下の諸要因に関して徹底した要因分解を遂行し、雇用構造に関わる要因が組織率低下の何パーセント程度を説明するのかを推計したのが、Freeman and Rebeck(1989)である。彼らは、前記(1)式のような要因分解を、各産業内の女子および男子雇用者比率と臨時および常用労働者比率についても積み重ね、さらにパートタイムおよびフルタイム労働者比率、企業規模構成、使用者の利益を代表しない管理職比率の変化の効果を推計している。その結果、1975年から86年までの組織率の全低下のうち、産業構造変化効果が説明するのは約23%であり、男女比率から使用者の利益を代表しない管理職比率にいたるその他の雇用構造の変化の説明する部分を加えても、それは組織率低下全体の約44%程度しか説明しないことが明らかにされている。

## 2.2. 新規組織化の停滞

### 2.2.1. 新規組織率の低下

組織率の低下が、産業および雇用構造の変化によ

表3. 実質的新設組合員数と新規組織率の推移、1956~1992年。

年	実質的新設組合員数	新規組織率(%)
1956	162,552	0.84
1957	167,196	0.83
1958	147,739	0.69
1959	154,816	0.69
1960	185,820	0.78
1961	298,645	1.23
1962	266,651	1.03
1963	228,951	0.85
1964	234,531	0.84
1965	164,466	0.56
1966	144,636	0.48
1967	149,699	0.48
1968	161,765	0.51
1969	207,202	0.65
1970	225,249	0.69
1971	230,875	0.68
1972	163,472	0.47
1973	182,234	0.50
1974	189,354	0.52
1975	165,076	0.45
1976	120,352	0.32
1977	107,576	0.29
1978	87,219	0.23
1979	107,234	0.28
1980	93,276	0.23
1981	116,340	0.29
1982	82,773	0.20
1983	86,987	0.21
1984	65,362	0.15
1985	73,841	0.17
1986	59,913	0.14
1987	157,505	0.35
1988	69,105	0.15
1989	80,886	0.17
1990	83,781	0.17
1991	74,277	0.15
1992	57,321	0.11

(注) 実質的新設とは、「組織変更および分裂による新設」以外の新設であり、「事業所の新設・拡張によるもの」と「その他の理由による新設」の合計である。ここで、「その他の理由による新設」には労働条件の向上のための新設、労働者の自覚による新設等が含まれる。

(出所) 労働組合員数は、単位労働組合員数であり、労働大臣官房政策調査部「労使関係総合調査・労働組合基礎調査報告」各年より得られた。雇用者数は、総務庁統計局「労働力調査年報」各年(6月分)より得られた。

ってきわめて部分的にしか説明されないとすれば、それは主要には何によって説明されるのだろうか。Freeman and Rebeck(1989)によれば、もっとも重要な要因は労働組合の新規結成による組織人員の拡

大が頓挫してきたということである。この点は表3から確認することができる。みられるように、新規組織率は明白な低下傾向にある。新規組織率は年平均で、1956~74年には0.70%であったものが、1975年以降0.23%へと約3分の1に低下している。

ところで、組織率の変動を、ストックとしての現行組織率とフローとしての新規組織率によって説明する枠組みを用いれば、今期の組織率と前期の組織率および今期の新規組織率との間は、次の関係によって結ぶことができる。

$$(2) \quad UDENS_t = (1-r-g)UDENS_{t-1} + (1-g)PCTNEW_t$$

ただし、 $UDENS$  は組織率、 $PCTNEW$  は新規組織率、 $r$  は組合のある職場の雇用減少に起因する組合員減少率、 $g$  は雇用増加率である。これを変形して、組織率の変化を求めると次式のようになる。

$$(3) \quad \Delta UDENS_t = -(r+g)UDENS_{t-1} + (1-g)PCTNEW_t$$

つまり、組織率の変化を決定するものは、組織率の純減率( $r+g$ )と新規組織率である。このストック・フロー方程式に、純減率と新規組織率の観察された値を与えて1975年から86年にかけての組織率の変化を計算すると、新規組織率の変動は、実際の組織率低下の3分の2程度を説明することができる。このことから、フリーマンとレビックは、「新たに事業所が組織化される比率、つまり組合の出生率の変化が組合組織率低下の大部分の基本要因である」(Freeman and Rebeck(1989)589)と結論するのである。

### 2.2.2. 新規組織率低下説の含意と問題点

以上のストック・フロー分析の目的は、雇用構造の変化よりも、新規組織化の停滞のほうが組織率低下にとってより重要な要因であることを明らかにすることにある。それと同時に、この議論の意図は、分析視点を雇用構造の変化から組織化プロセスにおける組織化努力という問題へとシフトさせることにある。その理由は、雇用構造変化説が、雇用構造が変化するなかで、なぜある産業や労働力部分では組織化に著しく失敗し、なぜその他の部門ではそうではないのかという組織率低下の「鍵となる問題を回避している」(Freeman(1988)76)という判断があるためである。

この点に関連して、橋木(1993)は最近注目すべき指摘を行なっている。新設企業に雇用された労働者の多数が女子やパートタイム労働者であるならば、

新設未組織企業の増大と雇用構造の変化の双方が組織率低下に作用していることになるから、新設未組織企業の増大と雇用構造の変化は必ずしも対立しないという指摘がそれである。この指摘はきわめて重要である。なぜなら、この指摘が正しいとすれば、フリーマンとレビックが強調した新規組織率の低下も、結局のところ雇用構造の変化の別様の表現にすぎないことになるからである。橋木もいうように、現時点ではデータの制約から上記の指摘の妥当性を評価することができない。しかし、この問題は、わが国の組織率低下の規定要因を理解するうえで重要なので、何らかの分析が望まれるところである。

### 2.3. 構造的分析の評価

組織率低下の構造的分析の意義は、組織率低下に作用しうる要因を把握し、その相対的説明力を明らかにした点にある。指摘された要因は、①雇用者の産業構成、②女子労働者比率、③臨時労働者比率、④パートタイム労働者比率、⑤使用者の利益を代表しない管理職比率、および⑥企業規模構成等のそれぞれの変化であった。ここで注目されるのは、わが国の場合には、産業構造の変化が組織率低下に及ぼす影響は20~30%程度にすぎず、構造的要因といっても産業内の雇用構造の変化のほうがはるかに重要だという点である。また、産業内の雇用構造の変化の諸要因を合わせても、組織率低下の約半分程度しか説明しないという点を明らかにしたことも重要な発見であるといえる。

構造的分析の問題点は、雇用者に占める女子労働者やパートタイム労働者の比率の上昇が組織率低下に作用しているとしても、なぜそれらの属性をもつ労働者の組織化が困難であるのかの考察を行っていないところにある。いうまでもなく、それらの属性をもつ雇用者が増大しても、他のカテゴリーの労働者と同様に労働組合が組織化に成功していたならば、産業内の組織率は低下しなかったはずである。したがって、解明すべき問題は、構造的分析の指摘する属性をもつ労働者の組織化に、なぜ組合は失敗したかということにある。このことは、組織化の結果をみていただけでは明らかにはならない。そこで、次節では、組織化が進行するプロセスそれ自体のなかにはいってゆくことにしたい。

### 3. 組織化プロセス分析

組織化プロセス分析の吟味にさきだって、わが国

における組織化の制度的環境について簡単にふれておきたい。未組織労働者が組織化される仕方は大別して2つある。ひとつは、労働組合のある企業の未組織労働者による既存の組合への加入であり、いまひとつは、労働組合のない企業の労働者による組合の結成である(中村・佐藤・神谷(1988))。

まず、組合のある企業においては、組合員の範囲の決定が重要である。通常は、組合規約において組合員資格が定められるので、組織範囲の変更は組合の手による規約改正によって可能となるはずである。だが、氏原(1989)も指摘するように、日本の組合のなかには組合員資格を自主的に決めることができず、その決定を労使交渉にゆだねるものがある点には留意する必要がある。

次に、組合のない企業においては、組織化に際して企業別組合という組織形態を選択するか否かがさしあたり問題となる。企業別組合を選択しない場合には、組織化はその他の組織形態の組合(職業別組織や合同労組など)への加入やその結成という形をとることになる。けれども、後にみるように、わが国では組織労働者の圧倒的多数は企業別組合に組織化されている。

組合結成は、労働組合法によって規制されており、同法は、労働組合の資格要件として、①使用者の利益を代表する者が組合に加入せず、使用者から経費援助を受けていないこと、②組合員の平等取扱いと組合運営の民主的手続きを組合規約に定めていることなどを要求している。いいかえると、これらの要件を満たすことができれば、労働組合法の定める手続きや救済を受けられる組合を設立することができるわけである(白井・花見・神代(1986))<sup>9)</sup>。

以上のような制度的環境のもとでは、労働組合への加入やその結成を意思決定する労働者を中心に、労働組合と使用者の態度とビヘイヴィアが組織化の進行にとって決定的に重要となる。したがって、組織化プロセス分析の課題は、前節で明らかにされたような雇用構造の変化が発生するもとの、組織化における当事者——使用者、労働組合、未組織労働者——が労働組合への加入や労働組合の結成に対してどのような態度をとるのか、またそうした態度をとるのはなぜかを明らかにすることである。

### 3.1. 組織化に対する使用者の態度

#### 3.1.1. 組合・非組合賃金格差

アメリカにおける組織率低下の原因に関する有力

な見解のひとつは、次のようなものである。労働組合が存在することによって発生する組合・非組合賃金格差は、労働者の個人属性をコントロールした後も約20%に達する(Freeman and Medoff(1984)およびBlanchflower and Freeman(1992))。これが、企業にコスト圧力を加え、使用者による組合忌避への経済的インセンティブを与える。実際、不当労働行為件数は組合・非組合賃金格差が高まるとともに急増している。このことは、他方では、労働組合にとって組織化の費用を高めることになり、組織化努力は停滞せざるをえない。その結果、新規組織率が低下し、組織率もまた低下することとなった。これがアメリカにおける通説の骨子である(この説の詳細な検討については、本号所収のRebitzer(1994)を参照せよ)。

このように、アメリカにおいては、使用者の反組合主義が強まった出発点には、1970～80年代を通じた組合・非組合賃金格差の拡大があった。だが、わが国においては、組合員であるか否かを識別した政府統計の賃金データが利用不能のため、アメリカと比較可能な賃金格差を推計することはできない。けれども、近年、その他のデータを用いて賃金プレミアムの大きさを計測する試みが現れてきた。古郡(1985)は、チェーンストアと百貨店における勤続3年のパートタイム労働者の企業別モデル賃金を従属変数とする賃金関数を推定し、組織化が約8%賃金を高めると推計した。

これに対して、Kalleberg and Lincoln(1988)は、神奈川県厚木地区の製造業工場に雇用された労働者(男子1148人、女子346人)の年間給与所得額の決定関数を計測して、組合への加入が賃金を有意に低めるという結果を得た。同様に、Osawa(1989)も、東京商工会議所加盟企業767社の平均年収を被説明変数とする賃金関数を推定した結果、従業員の学歴や勤続年数をコントロールすると組合ダミー変数は負で有意となるという結論に到達している。

これまでのところもっとも精密な賃金格差の分析は、橋木・野田(1993)によって与えられている。彼らは、無作為に抽出した企業6800社から回収された689社の企業別データ(連合総合生活開発研究所「労働条件と労使コミュニケーション調査」の個票)を用いて、次のような分析を行なっている。まず最初に、高卒男女30歳の標準労働者の基本賃金を従属変数とする賃金関数を通常の最小2乗法によって計測し、組合ダミーが有意な効果をもたないことを

みいだす(ただし、女子の高卒45歳労働者では正の組合効果がみられる)。次いで、組合の内生性の問題に対処するために、組合の需要関数、労働側の発言力関数、そしてこの発言力を説明変数のひとつとする賃金関数からなる連立方程式モデルを推定し、発言力が賃金上昇効果をもたないことを確認する。さらに、労働側の発言力関数、賃金以外の労働条件(退職金支払い額、所定内労働時間、所定外労働時間、年休取得日数、年休取得率)の決定関数、および離職率関数の連立方程式モデルを計測することによって、発言力が所定内労働時間、年休取得日数、退職金支払い額に対して(のみ)有意な効果をもち、かつそれを媒介として離職率を引き下げた効果をもつという結論を得ている。要するに、橘木・野田の分析が示しているのは、労働組合が賃金を引き上げる効果は一般的には確認できないこと、しかし賃金以外の労働条件のいくつかには効果をもち、離職率を引き下げるということである。

橘木・野田の推定結果は、前記の先行研究の結果に照らしてほぼ妥当なものといえよう。また、労働組合が労働者の発言を促すか否かという問題と、その発言が実際に労働条件に対して効果をもつか否かという問題は同じではないという洞察は、わが国の組合の発言効果の限度を考えるうえで重要である。けれども、橘木・野田の分析では、第1に、組合・非組合賃金格差のありうべき源泉と考えられるボーナスに対する組合効果への言及がなされておらず、第2に、30歳と45歳という特定年齢ポイントの標準労働者だけを対象としているという問題点がある。

以上の研究からいえることは、日本の場合には、アメリカにみられるような組合・非組合賃金格差は全般的には存在しない可能性があるということである。もしそうであるならば、この面から、経営側の組合忌避には経済的インセンティブがとぼしいといえよう。しかしながら、上記の研究が示唆するところでは、日本においても労働組合は、パートタイム労働者や女子の賃金を引き上げ、また賃金以外の労働条件には影響を与えているかもしれない。そして、これが賃金以外の理由によって組織化に対する使用者の抵抗を誘発する可能性なしとしない。だが、こうした点に確定的解答を与えるためには、労働組合に加入しているか否かを識別した労働者個人の個票データの開発とその分析、さまざまな労働力構成をもつ企業の経営側の組織化に対する態度の相違の分析など、今後いっそうの研究が必要である。

### 3.1.2. 使用者の組合忌避は増大したか

アメリカにおける組織率低下に関する通説は、以上で述べたように経営側の反組合主義仮説であるが、この仮説を部分的に日本の経験に適用したのがFreeman and Rebeck(1989)である。わが国においても、新規組織率の低下が全体としての組織率を押し下げているけれども、フリーマンとレビックによれば、この新規組織化の停滞をもたらしたものは、一方においては第1次石油ショック以降の利潤圧縮に起因した使用者による組合忌避の増大である。また、他方においては賃上げへの労働組合の影響の低下を通じた雇用者の組合への関心の低下である。彼らの計測によれば、資本利潤率の代理変数は、組織率と新規組織率の変動の双方に対して有意な効果をもつことが明らかにされている。このことから、アメリカの場合と同様に、日本の組織率低下も、少なくとも部分的には経営側の反組合主義によって発生していると彼らは結論するのである。

フリーマンとレビックの構造的分析に対する批判は適切であったけれども、彼ら自身の積極説には問題がある。まず第1に、経営側の組合への抵抗の増大と労働者の組合への関心の低下という要因の双方を指摘するにもかかわらず、前者と後者を区別したうえでそれぞれの効果を捉えることに成功していない。実際、回帰分析においても後者の要因に関わる変数は導入されておらず、結局のところ経営側の反組合主義という要因のみが過度に強調されることになっている。第2に、経営側の組合忌避という観点から利潤率の変化と組織率の変化の相関を解釈するためには、利潤に対する組合の効果が負であることを示さなければならない。しかし、この点の証明は与えられていない。要するに、フリーマンとレビックの議論には、アメリカで流布している使用者の反組合主義仮説をわが国に直接適用しようというバイアスが含まれている。

その点はおくとしても、経済的誘因の有無がどうであれ、わが国において経営側の反組合主義が増大しているといえるだろうか。フリーマンとレビックが経営側の抵抗の証拠として引用する東京都労働研究所(1986)の組合調査は、たしかに組合結成時に同調者の切り崩しリーダーへの集中攻撃がみられた事例を報告している。けれども、同時に、組合結成が行なわれた企業側の調査は、62%の経営者が結成前に組合に対して肯定的態度をもっており、また結成時に労務管理士や弁護士などの社外第三者と接

表4. 不当労働行為の推移, 1971~1992年.

年	新規申立(民間 企業関係事件)	新規申立・ 雇用者比率
1971	495	0.15
1972	650	0.19
1973	564	0.16
1974	625	0.17
1975	745	0.20
1976	675	0.18
1977	615	0.16
1978	634	0.17
1979	529	0.14
1980	474	0.12
1981	540	0.08
1982	524	0.13
1983	483	0.11
1984	402	0.09
1985	405	0.09
1986	401	0.09
1987	555	0.13
1988	404	0.09
1989	302	0.06
1990	250	0.05
1991	251	0.05
1992	243	0.05

(注) 新規申立・雇用者比率の計算は、新規申立件数を雇用者数(万人)で除することによって行なった。

(出所) 中央労働委員会「労働委員会年報」各年、総務庁統計局「労働力調査年報」1992年。

触した経営者は少数であったことも報告している。また、組合結成前後の組合に対する使用者の態度に関する同様の結論は、東京都亀戸労政事務所(1979)でも与えられている<sup>4)</sup>。

アメリカにおける経営側の組合忌避行動の動かぬ証拠としてしばしば参照されるのは、不当労働行為の推移である。これを日本に関してみておこう。表4に掲げられているように、新規申立・雇用者比率は、1971年から74年にかけて年平均0.17であったものが、組織率が低下しはじめた1975年以降年平均0.11へと急減している。このことから、少なくとも不当労働行為に表れるかぎりでは、わが国において経営側の反組合主義が強まったとはいえないように思われる。

### 3.1.3. 従業員組織の組合代替機能

不当労働行為に体现されるような経営側の組合忌避が顕著でないとしても、使用者は、より穏当な手段を用いて事実上労働組合が結成されないようにするかもしれない。Freeman and Medoff(1984)が強調するように、労働組合のもっとも主要な機能のひとつが発言を通じた労働者の不満の解決にあるなら

ば、労働組合以外の発言ルートを確保することによって、組合の発言機能を代替することができるであろう。そうした発言を媒介する3つの制度が考えられる。①企業内の従業員組織や労使協議機関、②中間管理職や現場監督者などの職場で中核的位置にある従業員の役割、および③企業外の紛争処理機関がそれである。

これらの制度のうち、第1の従業員組織を分析したのが東京都立労働研究所(1990)であり、第1と第2の問題に光をあてたのが企業内コミュニケーション研究会(1991)である<sup>5)</sup>。後者によれば、1990年に調査された企業375社のうち、約5割に従業員組織があり、そのうちの約3割(全体の15.7%)は、たんなる「親睦型」ではなく、労働条件を会社と話し合う「発言型」の従業員組織を有している。経営側の情報の従業員への伝達は、主として中間管理職や全員説明というルートでなされるのに対して、従業員のニーズを把握する際に従業員組織が利用される。実際、労使コミュニケーションは、労働組合や発言型の従業員組織のある企業でより円滑であり、離職率を引き下げる効果があると主張されている<sup>6)</sup>。また、労働組合が労使コミュニケーションに果たす役割は、組合のある企業では高く評価されているのに対して、従業員組織のある企業では評価が低い。

より重要な発見は、次の点にある。労働組合に対する経営側の否定的態度は、従業員組織のある企業の49%にみられ、いっさいの発言機構のない企業の組合否定62%に次いでいるという点がそれである。調査計では組合に否定的見解をもつ使用者は約4割で、組合に対して肯定的見方の企業が多数を占めることは注目に値する。だが、発言型の従業員組織の存在が労働組合に対する使用者の否定的態度と関係することは、従業員組織が組合の代替物として利用される可能性があることを示唆している(この点は、東京都立労働研究所(1990)でも指摘されている)。

以上は、従業員組織の有無またはその性格の相違が、労働組合に対する経営側の態度にどう関係するかを分析したものであるが、同じことが労働側の組合への態度にどう影響するかを分析したのが久本(1993)である。連合総合生活開発研究所「仕事と職場環境に関する調査」のデータを用いて、久本は、発言型従業員組織では親睦型従業員組織よりも労働組合を必要とする労働者の割合が低いこと、および発言型組織では親睦型よりも積極的な組合不要論が

多いことをみだしている。そして、使用者の反組合志向が労働者の組合結成意欲に影響していると結論している。

しかしながら、ここで確認しておくべきことは、前記の諸研究がもっぱら従業員組織と労使コミュニケーションという問題に焦点を絞っており、労働組合のない企業における労働条件の決定と労使関係の全容を解明したものではないということである。従業員組織や労使コミュニケーション以外に労働組合の有無を規定する要因があるならば、その分析が必要となろう。また、従業員組織の性格や労使コミュニケーションの状況が真に重要な要因であるとしても、それらは、当該企業の雇用管理や労働条件管理、さらには経営者の労使関係戦略のあり方に深く規定されていると考えられる。したがって、従業員組織が組合を代替しうるか否かについての結論は、労働組合のない企業における労働条件の決定と労使関係全体を包括した研究を通じて導出されるべきであると思われる。

### 3.2. 労働組合の組織化努力

#### 3.2.1. 企業別組合の組織化活動

わが国における組織率低下の規定要因として、組織化に対する経営側の抵抗が主要なものであるとは認定されないならば、いま一方の当事者である労働組合の組織化努力の不足をその要因のひとつとして挙げることができる。だが、労働組合の組織化努力といっても、どのレベルの労働組合組織の、いかなる労働者をターゲットとする組織化努力であるのかを特定して論じなければ意味がない。そこで、ここでは、わが国の労働組合の支配的組織形態である企業別組合を取り上げて、その組織化活動をみることからはじめたい。

周知のように、わが国の労働組合の組織形態は、戦後一貫して企業別組合の優位によって特徴づけられる。たとえば、単位労働組合員数に占める企業別組合員の構成比は、1947年に81.7%、1975年に91.1%、1991年に91.3%とほぼ安定している。この企業別組合の定義は次のように与えるのが適切であろう。すなわち、「企業別組合とは、特定の企業ないしその事業所ごとに、その企業に本雇いの従業員という身分資格をもつ労働者(職員を含めて)のみを組合員として成立する労働組合のことである。しかも、この企業別組合は、その運営上の主権をほとんど完全な形で掌握している独立の労働組合である」(白井

表5. ユニオン・ショップ制の有無別労働組合の割合、1990年。  
(単位：%)

産業・企業規模	合計	ユニオン・ショップ有	ユニオン・ショップ無
計 (産 業)	100.0	65.0	35.0
鉱 業	100.0	78.7	21.3
建 設 業	100.0	68.3	31.7
製 造 業	100.0	71.8	28.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.1	9.9
運輸・通信業	100.0	53.7	46.3
卸売・小売業、飲食店	100.0	81.0	19.0
金融・保険業、不動産業	100.0	78.3	21.7
サービス業 (企業規模)	100.0	38.1	61.9
5,000人以上	100.0	67.7	32.3
1,000~4,999人	100.0	78.7	21.3
500~999人	100.0	68.6	31.4
300~499人	100.0	66.4	33.6
100~299人	100.0	59.1	40.9
30~99人	100.0	53.3	46.7

(出所) 労働大臣官房政策調査部「労使関係総合調査・労働組合活動等実態調査報告」(1990年)。

(1979)2)と<sup>7)</sup>。つまり、企業別組合の核心は、その組織範囲を当該企業の正規従業員に限定しているところにある。したがって、企業別組合にとって他企業の未組織労働者を組織化するインセンティブは存在しない。これから、組織化活動は、企業別組合の上部団体(産業別組合や地域別連合体)に委ねられることになる。

組織化にとって企業別組合のもついまひとつの重要な含意は、組合のある企業では正規従業員が自動的に組合に加入する仕組みであるユニオン・ショップ制を多くの組合がとっているということである。1990年現在で65%の組合が経営側とユニオン・ショップ制を含む協約を締結している(表5)。それゆえ、企業別組合の多くにとって、正規従業員に関するかぎり、組織化は自動的に達成されるのであって、組織化活動はまったく必要ではない。要するに、企業別組合の組織化活動が低調なのは、組織形態上の必然的な帰結なのである。

#### 3.2.2. 組織企業内未組織層の組織化

企業別組合がユニオン・ショップ制をもつかぎり、正規従業員の組織化は自動的に実現される。しかし、近年、組合のある企業の内部においても雇用形態は多様化しており、企業別組合の組織範囲は確実にせばまってきた。この点を重視するのが、佐藤博樹、中村圭介らの一連の研究である。

企業内未組織層のうちでも、増加が著しく量的に

もっとも高い比重を占めるのは、パートタイム労働者である。たとえば、週間就業時間が35時間未満の雇用者は、1975年の353万人から1992年の868万人へと倍増している(総務庁統計局『労働力調査年報』(1992年))。1990年の労働大臣官房政策調査部「労働組合活動等実態調査報告」によれば、パートタイム労働者は、卸売・小売業、飲食店、製造業、サービス業を中心に高い比率で雇用されているにもかかわらず、組合の組織化努力はさきわめて低調である。パートタイム労働者の組織化を行なっているのは、事業所にパートのいる組合の10.7%にすぎない<sup>8)</sup>。つまり、企業別組合は、「本雇いの従業員という身分資格をもつ労働者(職員を含めて)のみを組合員として成立する」という「本工組合」としての性格をかたくなに守っているのである<sup>9)</sup>。

中村・佐藤・神谷(1988)によれば、パートタイム労働者の組織化が進まない背景には、次のような問題がある。組合側にはパートに独自のニーズを取り上げる必要や組合活動時間帯の設定などについて組織運営上の工夫が求められ、また経営側の約6割がパート組織化のメリットをみいだしていないという問題がそれである。だが、それらの問題を取り除いてやれば、はたして組織化が急速に進展するだろうか。パートタイム労働者の組織化にはより構造的な障害があるように思われる。というのも、正規従業員と非正規従業員の間には雇用保障に関して決定的な利害の差があるからである。とりわけ、正規従業員に関する終身雇用慣行を維持するために非正規従業員の雇用調整が行なわれるような場合には、両者の利害の相違は深刻な形で表面化する。また、橋木(1993)もいうように、両者の間には就業目的の差もある。企業別組合がパートタイム労働者の組織化を進めることができないのは、たんなる努力不足ではなく、この利害の相違の反映であるかもしれない。したがって、組合によるパートタイム労働者の組織化努力を評価する場合、パートタイム労働者の類型やその内部化の程度、正規従業員との関係などを詳細に分析する必要がある。

国際産業・労働センター(1988)の組合調査によれば、正規従業員に占める非組合員の割合が5%未満であるのは18.5%にすぎず、大半の組合がそれ以上の非組合員を抱えている。また、最近5年間に正規従業員に占める非組合員の割合が増加した組合は52.5%に達する。これら非組合員の一部には「使用者の利益を代表しない管理職・専門職」が含まれて

おり、彼らは「使用者の利益を代表しない」以上、組合の潜在的な組織対象である。

使用者の利益を代表しない管理職・専門職に対する組合の組織化努力の現状はどのようなものだろうか。労働大臣官房政策調査部「労働組合活動等実態調査報告」(1990年)によれば、事業所の72.0%に使用者の利益を代表しない管理職・専門職がいる(しかも、他の調査では過去5年間でその数は増加しているという)。このうち、それらの労働者を組織化している組合は16.3%である。組織化の割合は、第3次産業や大企業において相対的に高い。使用者の利益を代表しない管理職・専門職の組織化は、さきにみたパートタイム労働者のそれに比べればやや進展しているといえる。しかし、そこには固有の問題もある。第1に、組織化すると組合内で一般従業員との利害調整がむずかしくなり、第2に、組織化に対する経営側の抵抗もパートタイム労働者の場合よりも強いということである(中村・佐藤・神谷(1988))。さきに述べたように、組合が組合員の組織範囲を自主的に決められないような場合には、この問題は深刻であろう。

以上が組合のある企業の内部における推移であるとすれば、個別企業の外部に向かっての展開もある。第1次石油ショック以降の市場競争の激化と国際化の進展に直面して、日本企業は研究開発部門や販売網の強化、あるいは経営の分社化を強力に推し進めてきた。また、日本企業は、企業組織をピラミッド型構造からネットワーク型組織へと変化させることを志向し企業グループ経営を展開してきた。この結果、労働力の移動は、企業内から企業グループ内へと広がり、連結子会社や取引先企業への出向や転籍が増加した。しかも、出向や転籍は、一時的な雇用調整の手段から恒常的な人材育成のための戦略的な方策へと、その位置づけを変えてきている。

こうした分社化の進展それ自体が、組織率を引き下げている1要因といえる。なぜなら、ある研究の示すところでは、連結子会社の約40%が組織化されていない状況のもとで、親会社よりも子会社において雇用の伸びがより大きいからである(雇用職業総合研究所(1986)(1987a, b))。これに対する組合の対応のひとつが、グループ労協・労連の形成である。だが、グループ労協・労連に加盟する組合は約4割であり(労働大臣官房政策調査部「労働組合活動等実態調査報告」(1990年))、そこで必ず関連会社の組織化が行なわれるとはかぎらない(国際産業・労

働研究センター(1989))。また、企業グループ内での労働力の流動化も、それが組合員籍の喪失と結びつくならば組織率低下要因となる。1990年時点で在籍出向者のいる組合は49.8%にのぼる。在籍出向する組合員の組合員籍は、72.4%の組合で残るけれども、組合員籍をなくす組合も10.9%存在する(労働大臣官房政策調査部「労働組合活動等実態調査報告」(1990年))。出向にともなって組合員籍を喪失する組合員の正社員に占める割合がそれほど高いとは思われないけれども、出向が急速に増大している現状では、そうした組合員がいるという事実を無視することができない。

### 3.2.3. 産業別組合による未組織労働者の組織化体制

さきに述べたように、未組織企業の労働者の組織化は、企業別組合の上部団体に委ねられている。とりわけ、産業別組合の組織化体制とその成果が重要である。これまでのところ、この問題に関するもっとも包括的な調査は全日本民間労働組合連合会(1989)である。その結論を要約すれば次のようになる。まず、未組織労働者の組織化方針は、調査対象である連合加盟の48組織のうち大半の産業別組合がもっている。しかし、ここで4つの単産がそうした方針をもたないことは注目に値する。次に、組織化体制については、本部専門部局が組織化にあたる産業別組合が多い。組合員規模が大きな組織ほど本部専門部局での組織化体制が整っている。組織拡大のための財政措置を特別に講じている組織は16である。そしてもっとも重要な発見は、組織拡大のための専従オルグを擁する組織は48組織のうちわずか6組合にすぎないという事実である。さらに、組織化の実績についていえば、1988年度の組織化の成果は合計91,244人である。1万人以上の組織化を達成した組織は3単産だけであり、まったく組織化しなかった組合は17にのぼる。要するに、企業別組合の組織化活動の不備を補うことを期待されている産業別組合においても、一部の例外的単産を除いてその組織化体制は決して十分ではないのである。

以上の調査結果は、吉沢(1990)および大原社会問題研究所(1991)によって吟味されている。吉沢は、端的に、「産業別組織の機能が弱いところに、組織率低下の真の要因がある」(吉沢(1990)42)という点を強調する。いいかえれば、産業別組合の組織化努力の不足こそが組織率低下の原因として位置づけられている。大原社会問題研究所(1991)は、産業別組合

による組織化努力の不足の原因の一部を、その「中産別主義」に求める。つまり、産業分類上、中分類に分けられる産業を組織範囲とする産業別組合のなかには、すでに特定の産業分野の有力企業をほとんど組織化してしまっているため、そもそも組織化に積極的になりにくいという事情があるという。また、オルグの態度も、組合の自主結成のきっかけを受動的に待つというものが多い(東京都立労働研究所(1986))。

以上のように、産業別組合の組織化体制と組織化努力が不足していることは明らかである。しかしながら、産業別組合の組織化努力が十分か否かを評価する場合、次の点に注意を払う必要がある。第1に、単組-単産-ナショナル・センターというわが国の労働組合組織の機能的ラインにおいて、予算および人事権が圧倒的に大企業の企業別組合に集中する現状では、産業別組合の組織化努力にもおのずと限界がある。第2に、中小企業に散在する未組織労働者の組織化には相当の費用を要し、それが便益と見合わないならば、産業別組合がその組織化に消極的になるのは経済合理的であるといえる。この点については、アメリカで行なわれているような組織化のコスト・ベネフィット分析が今後必要とされよう。

## 3.3. 組織化に対する未組織労働者の態度

### 3.3.1. 組合結成の諸契機

組織化プロセスにおける第3の、そしてもっとも重要な当事者は、組合に加入したり組合を結成したりする意思決定を行なう未組織労働者である。しかし、組織化に対する未組織労働者の態度についての調査研究は、これまでみてきた使用者や組合に関する研究と比べると著しく不十分である。

労働組合が実際に結成される場合の労働者の意識を明らかにした業績として、中村(1986)および中村・佐藤・神谷(1988)を挙げることができる。これによれば、未組織労働者が組合結成を決断するのは、労働条件と経営体質に対する不満が臨界点を越えて高まる時である。労働条件面では、賃金水準の低さと賃金体系の不備への不満が多数を占める。また、経営労務管理面では、経営側が従業員の意見を吸い上げようとしなないというのが不満の主たる理由である。要するに、賃金問題を中心とする労働条件への不満と労使コミュニケーションの不足、これが組合結成の主たる契機なのである(東京都亀戸労政事務所(1978)、東京都立労働研究所(1986)も参照)。

### 3.3.2. 未組織労働者の組織化支持

未組織労働者は不満をもつとき、労働組合の組織化という選択肢をどの程度支持するのだろうか。中村・佐藤・神谷(1988)は、日本生産性本部、ゼンセン同盟、東京都立労働研究所などによる労働者意識調査の結果を参照し、「労働組合はぜひ必要である」「あったほうがよい」という回答の割合が高いことに着目して、未組織労働者の意識においていわゆる組合離れは存在しないとみる。つまり、こうした組合への期待を組織化へと有効に結実させていないのは、さきにふれた労働組合の組織化努力の不足なのである。

この問題に関して、最近きわめて注目すべき研究が現れた。野田・橋木(1993)がそれである。連合総合生活開発研究所「仕事と職場環境に関する調査」のデータを用いた彼らの分析結果は、次の4点にまとめることができる。まず第1に、「労働組合は必要」と回答する者の割合は6割を越えているので、「組合が不必要なものという見解が支配的であるために組織率が低下しているという主張には根拠がない」(野田・橋木(1993)70)。第2に、組合は必要を1、不必要を0とする従属変数のプロビット分析によれば、「組合は必要」と回答する労働者は、賃金改善に対する期待、企業経営についての情報への期待、人事考課への不満などをもった労働者であることがわかる。しかし第3に、雇用構造上比重を高めてきた属性をもつ労働者、たとえば女子やホワイトカラー労働者などは労働組合の効果について相対的に低い評価しか行っていない。第4に、そうした状況のもとで、査定による能力主義が浸透し、組合の組織化を通じた労働条件の改善よりも、仕事で業績を上げて生活を改善しようとする労働者が増え、未組織企業では組合を組織しようとする人が少なくなった。ここに労働組合ができない最大の理由がある。

野田・橋木の分析は、組織率低下問題を考えるうえで欠くことのできない未組織労働者の意識という要因に焦点を定めており、きわめて重要である。とりわけ、Farber(1985)(1990)がアメリカに関して行なったように、未組織労働者の組織化支持がどのような不満や労働者の属性と関連するのかを数量的に把握することは、貴重な試みである。また、能力主義の浸透によって組織化の担い手がなくなったという指摘も、新しい解釈を提示したものといえる。

しかしながら、以上の研究には次のような問題点が含まれている。

表6. 労働組合の必要性に関する意識別新入社員との割合、1970～1992年。(単位：%)

年	あった方が いい	ない方が いい	どちらとも いえない	わからない
1970	79	1	11	n. a.
1971	84	2	10	4
1972	83	2	10	4
1973	84	2	9	5
1974	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
1975	77	2	15	7
1976	75	2	17	7
1977	71	3	18	8
1978	73	2	17	9
1979	71	2	17	10
1980	71	3	16	10
1981	73	2	15	10
1982	73	2	14	10
1983	72	2	15	10
1984	70	3	15	12
1985	71	2	14	12
1986	72	1	14	12
1987	68	2	15	14
1988	63	2	18	16
1989	64	2	17	17
1990	63	2	18	15
1991	65	2	17	15
1992	65	2	17	14

(注) 調査対象は、各年3～4月に新入社員教育を受けるために国立青少年総合センターに入所したものである。サンプル数は年によって変動があるが、ほぼ7000人前後である。

(出所) 日本生産性本部「働くことの意識」調査報告書」各年。

まず第1に、未組織労働者の組織化への支持は、いわれるほど本当に高いのだろうか。十分な調査は数少ないが、さきに言及した日本生産性本部による調査結果(表6)によれば、たしかに、労働組合が「あった方がよい」という回答は、漸減傾向にあるとはいえ6割を越えており、「ない方がよい」と考える人は無視できるほどである<sup>10)</sup>。これに対して、労働組合に対する未組織労働者の意識を無作為抽出によるサンプル調査で行なったわが国ではまれな調査である内閣総理大臣官房広報室の世論調査(表7)によると、次のことが明らかである。高度成長期以降、組織率がピークにさしかかかっていた1974年と、組織率の低下がはじまった後の1978年の間で、労働組合は「ぜひ必要」という回答に変化はないが、「必要」とする回答が減少し、「あまり必要でない」などの回答が増加している。さらに、1979年に東京都立労働研究所が行なった調査(東京都立労働研究所(1981))とほぼ同じ調査票を用いて、同一の調査対

表7. 労働組合の必要性に関する意識別未組織労働者の割合, 1974, 1978年.

(単位: %)							
年	実数 (人)	合計 (%)	ぜひ必要	必要	あまり必要 でない	不必要	わからない
1974	811	100.0	12.9	57.5	14.1	3.5	12.1
1978	1262	100.0	13.5	49.4	20.4	5.8	10.9
1974	194	100.0	18.6	67.0	7.7	1.5	5.2
1978	344	100.0	18.6	62.8	9.0	2.3	7.3

(注) 上段は、組合のない企業で雇用されている労働者の、下段は、組合のある企業で労働組合に加入していない労働者の集計結果である。

(出所) 内閣総理大臣官房広報室「勤労意識に関する世論調査」1974年9月調査、および1978年3月調査。

表8. 労働組合の必要性に関する意識別労働者の割合, 1979, 1990年.

(単位: %)							
年	実数 (人)	合計 (%)	ぜひ必要	あった方が よい	なくとも よい	ない方が よい	不明
1979	2118	100.0	21.0	45.9	26.4	5.8	0.9
1990	1039	100.0	24.0	40.7	27.9	4.4	3.0
1979	1427	100.0	10.7	44.8	35.4	8.2	0.9
1990	637	100.0	10.8	41.0	39.8	6.6	1.7

(注) 上段は全サンプルの、下段は組合のない企業で雇用されている労働者の集計結果である。

(出所) 東京都立労働研究所「労使関係意識の変化—10年を経て—」(1992年)。

象地域において1990年に実施された全世帯調査である東京都立労働研究所(1992)は、次のことを報告している。表8にみられるように、全サンプル(上段)に関しては、「ぜひ必要」と「あった方がよい」を合計した組合が必要と考える者の割合は約6割強で、不必要と考える約3割を上回っており、1979年から90年にかけてほとんど変化は認められない。しかし、未組織労働者のサンプル(下段)については、必要とする者は55.5%から51.8%に減少し、不必要と答えた者は43.6%から46.4%に増加している。以上から、労働組合を必要と考える労働者の割合はまだかなり高いものの、その割合は漸減傾向にあるといえよう。

第2の問題は、質問内容に関わる。この種の意識調査で伝統的に行なわれている「労働組合は必要か」という質問文は、実のところきわめて曖昧である。それは、どのレベルの、いかなる組織形態の組合を意味するのかを明示していないし、必要なのは経済社会全般にとってなのか、当該労働者の雇用された企業にとってなのか、それとも当該労働者自身にとってなのかを特定していない。たとえば、あるパートタイム労働者は、自分の職場に組織された企業別組合に加入する資格と意思をまったくもって

ないが、しかし職場には「組合はあるほうがよい」と考えるかもしれない。また、他の未組織労働者は、社会において拮抗力として「労働組合はぜひ必要」と感じているが、勤め先企業に企業別組合を結成する必要はないと思うかもしれない。したがって、組織化支持に関する行動科学的に有意な質問は、「労働組合は必要か」ではなく、組合がある企業においては労働者が労働組合に加入したいのか加入したくないのか、または組合がない企業においては組織化を支持する意思があるのかないのかを問うものでなければならない。

これに関連して注目すべきは、NHKが1973年以降5年ごとに行なっている「日本人の意識」世論調査である。この調査は、かりに新設企業に雇われて、働く人の中で労働条件に関する強い不満が起きたとして、回答者がいかなる行動を選択するかを直裁に問うている(表9)。とりうる行動のうち、「労働組合をつくる」と答えた人の割合は、1973年の31.5%から1988年の22.0%にまで低下しているのである<sup>11)</sup>。他方、組合のある企業の未組織労働者についての他の調査をみると、商業労連加盟単組の存在する企業(小売業)で働く非正規従業員を対象とする調査である国際産業・労働研究センター(1991)は、組

表 9. 労働条件に強い不満をもった場合の行動別回答者の割合, 1973~1988年. (単位: %)

年	しばらく事態を見守る	上役に改善を依頼する	労働組合をつくる	その他	わからない無回答
1973	37.2	23.6	31.5	0.1	7.7
1978	41.6	21.6	30.7	0.1	5.9
1983	47.6	22.4	25.1	0.2	4.6
1988	48.2	23.6	22.0	0.3	5.9

(注) 質問文は、次の通りである。「かりにあなたが、新しくできた会社に雇われたとします。しばらくしてから、雇われた人々の中で、給料とか働く時間など労働条件について、強い不満が起きたとしたら、あなたはどうかしますか。リストの中から選んでください。」

(出所) NHK世論調査部編『現代日本人の意識構造』第3版。日本放送出版協会、1991年。

合加入意思のある非正規従業員は7%にすぎないことを報告している<sup>12)</sup>。

これら調査によれば、さきにも「労働組合は必要」という回答は、実際の未組織労働者の組織化支持をかなり過大評価している可能性がある。しかも、労働条件に対する不満を組織化という手段によって解決しようとする労働者の割合は確実に減少してきた。これから、未組織労働者の組織化支持は低下傾向にあるといえるように思われる。いずれにせよ、今後、より適切なサンプリング方法と質問文による未組織労働者の組織化支持割合の調査が必要とされる。そして、そうした調査によってえられる未組織労働者の態度に関するデータの厳密な分析が要請されているのである。

### 3. 4. 組織化プロセス分析の評価

組織化プロセス分析の課題は、組織化の当事者に即して組織率低下の規定要因を明らかにすることであった。組合に対する使用者の態度に関しては、アメリカにみられるような使用者の激烈な反組合主義が組織率低下をもたらしている可能性は、わが国では小さいことが明らかとなった。これに対して、労働組合の組織化努力は、企業別組合のレベルでも産業別組合のレベルでも不十分であって、パートタイム労働者を初めとする企業内未組織層や、組合のない企業の労働者の組織化が立ち遅れていることが浮き彫りとなった。さらに、未組織労働者の態度に関しては、労働条件に対する不満の解決手段としての労働組合に対する関心はそれほど高くはなく、かつその関心は低下していることが示唆された。

しかし、組織化プロセス分析の現状には次のような問題があることもまた明らかである。第1に、組

織化プロセスに関する研究の多くが、ある1時点だけの分析であり、構造的分析の研究のような推定組織率の変化の数量的分析を提供していないということである。第2の問題は、使用者、組合、および未組織労働者の行動にスポットライトが当てられており、その相互依存性への注意が十分ではないということである。この問題は、労働組合の組織化努力の評価において端的に現れる。組合の組織化努力が不足しているとしても、組織化努力は、組合に対する使用者の態度と組合に対する未組織労働者の態度との相対的な関係のなかで決定される性格のものである。この問題を解明するためには、組織化プロセスの相互作用の性格を定式化するゲーム論的モデルが必要であるし、またそうした相互作用性を意識した実証分析が要請されているのである。

### 4. おわりに

以上では、わが国における推定組織率の低下という問題を考察した研究文献を構造的分析と組織化プロセス分析とに大別し、それぞれが組織率低下の規定要因について何を明らかにすることができ、また何を明らかにすることができなかったのかを検討した。

まず初めに、組織率低下の構造的分析の貢献は、日本において組織率の低下に寄与している要因を検出し、その相対的説明力を明らかにしたところにあった。これによれば、雇用者に占める女子労働者やパートタイム労働者の比率の上昇が組織率低下に作用しているが、しかしそれら雇用構造の変化が組織率低下を説明する割合は約半分程度にすぎないことが判明した。また、組織人員のストックとフローという観点からみれば、新規組織化の停滞が組織率低下の重要な要因であることが析出された。他方、構造的分析の難点は、指摘されるような属性をもつ労働者の組織化や新規組織化が困難だったのはなぜかという問題に解答を与えていない点にあった。

これに対して、組織化プロセス分析の意義は、組織化の当事者に即して、組織化が停滞した要因を把握しようとしたところであった。それによれば、わが国の場合、組織化に対する使用者の抵抗が組織率低下をもたらしている可能性は小さいことが指摘された。その一方で、労働組合の組織化努力は、組合のある企業の未組織層についても、組合のない企業の労働者についても、著しく不十分であることが明らかとなった。だが、組合に加入したり組合を結成

する当の主体である未組織労働者の組織化支持はそれほど高くはなく、かつ近年低下していることが示唆された。

そこで、以上の先行研究の展望から明らかになった未説明の問題に光が当てられなければならない。とりわけ、わが国において、使用者に組合忌避の経済的誘因を与える組合・非組合賃金格差がはたして存在するのか否か、また未組織労働者はいかなる理由で、どの程度組織化を支持するのかなどの問題の解明が鍵を握ることになる。ここに今後の研究によって解明されるべきもっとも重要な領域がある<sup>19)</sup>。

(一橋大学経済研究所)

## 注

1) 日本における組織率低下に関する文献の展望としては、吉沢(1990)、現代総合研究集団(1991)、大原社会問題研究所(1991)、橋木(1993)などがある。

2) 「推定組織率」の分母である「労働力調査」の「雇用者」には会社役員や団結を禁止されている者が含まれているために、「推定組織率」は労働組合組織率の正確な尺度ではないという批判がある(二村(1986))。二村は、「労働力調査」の「雇用者」から、①会社役員や団結を禁止されている者(自衛隊員や警察官など)を除外し、②統いて管理職を除外し、③さらに臨時・日雇労働者をも除外した場合の組織率の系列を推計している。当然のことながら、これらの調整の結果、組織率の水準は上方に押し上げられる。しかし、そうした調整によっても、本稿で考察対象としている1975年以降の組織率の連続的低下というパターンには変化はみられない。

3) しかし、労働組合法よりも上位規範である憲法が労働基本権を保障しているから、前記の資格要件を満たさなくとも、労働組合(法外組合)を結成することは可能である。

4) しかし、これらの企業調査は、労働組合が新規に結成された企業を調査対象としており、その意味で、結果的に組合を受容した経営者に関するものであることに注意する必要がある。

5) 従業員組織と労使コミュニケーションを分析したもっとも初期の研究としては小池(1981)が、また最近の研究としては連合総合生活開発研究所(1992)、橋木・連合総合生活開発研究所編(1993)がある。

6) ただし、その離職率関数では、富田(1993)も指摘するように賃金が説明変数に加えられていないため、従業員組織ダミーが離職率に対する発言効果を意味するとは解釈できない。他方、中村(1988)は、情報サービス産業の企業別データを用いて、従業員組織の存在が離職率を引き下げる効果をもたないことをみだしている。同様の計測結果は、富田(1993)でも与えられている。

7) ここで、労働組合が独立であるという意味は、「自らのきめた独自の組合規約をもち、組合の役員も原則として同じ企業の従業員から選出され、独自の財政をもっていることであって、要するに自前で存在し、活動をするに当たってほとんど完全な自治権をもつ労働組合である」ということである(白井(1979)2)。

8) ただし、パートタイム労働者の組織化状況は、産業ごとに同じではない。たとえば、卸売・小売業、飲食店では、27.4%の組合がパートを組織化しているのに対して、サービス業ではその比率は13.1%にとどまる。

9) しかし、中村・佐藤・神谷(1988)も指摘するように、パートタイム労働者の雇用比率の高い組合ほどその組織化意欲が強くなるという関係がみられることに注意すべきである。これは、パートタイム労働者と正規従業員の間に競合関係が発生すると、正規従業員の交渉上の地位を維持するために組織化圧力が働くことを意味すると思われる。

10) この表を読むときに注意すべきなのは、「わからない」という回答が増加していることである。それは、はっきりとした組合否定ではないけれども、組合の存在意義が不明瞭化している証拠かもしれない。

11) 佐藤(1991)と大原社会問題研究所(1991)でもこの調査が引用されている。なお、この調査の詳細については、秋山・高橋(1989)をみよ。

12) 労働組合に関する労働者意識調査としては、その他に中部生産性本部(1991)がある。

13) そうした問題を分析するために、わたくしは、日本労働研究機構において共同研究を組織し、調査研究を行なった。その成果が日本労働研究機構(1993)である。また、その内容の一部は都留(1993)で報告されている。

## 参考文献

- 秋山登代子・高橋幸市(1989)「日本人の意識の15年(2) — 「日本人の意識」調査から」『NHK放送研究と調査』3月号, pp.2-23.
- 中部生産性本部(1991)『「新しい労使関係を探る」勤労者意識調査報告書』。
- 古郡頼子(1985)「パートタイマーの賃金と組織化」『日本労働協会雑誌』第311号, 4月号, pp.22-30.
- 現代総合研究集団(1991)『労働組合活性化と組織拡大(労働組合活性化と課題に関する調査, 単産間における連携・交流に関する調査報告書)』。
- 久本憲夫(1993)「組合必要感とその要因」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)所収, pp.107-130.
- 伊藤正則・武田幸彦(1990)「労働組合組織率の推移とその変化要因」『労働統計調査月報』第42巻第6号, 6月号, pp.6-14.
- 企業内コミュニケーション研究会(1991)『中小企業における企業内コミュニケーションの実態』。
- 小池和男(1981)『中小企業の熟練一人材形成のしくみ一』同文館。
- 国際産業・労働研究センター(1988)『労働組合の活性化とこれからの組合戦略に関する実態(調査研究報告書)』。
- \_\_\_\_\_(1989)『企業グループ労協の現状と課題に関する調査研究』。
- \_\_\_\_\_(1991)『第三次産業におけるパート等非正規従業員の実態と意識に関する調査研究』。
- 神代和欣(1988)「産業構造の変化と労使関係」『日本労働協会雑誌』第346号, 6月号, pp.29-39.
- \_\_\_\_\_(1990)「労働組合組織率の低下とその原因」『労働組合組織率の現状と展望—組織率向上への課題と方策

- 一』日本生産性本部 労働情報センター所収, pp. 17-31. 雇用職業総合研究所(1986)『系列会社に対する出向・転籍等に関する調査結果報告書』職研調査研究報告書 No. 53.
- \_\_\_\_\_(1987 a)『企業グループ内人材活用に関する調査研究報告書』職研調査研究報告書 No. 65.
- \_\_\_\_\_(1987 b)『広域人事管理と雇用調整に関する実態調査報告書』職研調査研究報告書 No. 70.
- 桑原靖夫(1981)「労働組合の産業的基盤—日米労働組合の組織率分析—」『日本労働協会雑誌』第 272 号, 11 月号, pp. 2-17.
- 三浦弘道・山崎英生(1986)「戦後の労組組織率の歩み」『どうめい』7月号, pp. 4-7.
- 中村圭介(1986)「第三次産業における労働組合の結成とその効果」『日本労働協会雑誌』第 325 号, 7 月号, pp. 36-50.
- \_\_\_\_\_(1988)「従業員組織の機能—情報サービス産業を中心に—」『日本労働協会雑誌』第 352 号, 12 月号, pp. 11-21.
- \_\_\_\_\_・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』総合労働研究所.
- 日本労働研究機構(1993)『労働組合組織率低下の規定要因』調査研究報告書 No. 43.
- 二村一夫(1986)「労働組合組織率の再検討—<実質組織率>算出の試み—」『大原社会問題研究所雑誌』第 330 号, 5 月, pp. 1-24.
- 野田知彦・橋木俊詔(1993)「未組織労働者と能力主義」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)所収, pp. 69-88.
- 大原社会問題研究所(1991)「特集 労働組合組織化の新たな動向」『日本労働年鑑』第 61 集, 労働旬報社, pp. 36-66.
- 連合総合生活開発研究所(1992)『労働組合への期待と効果』.
- 労働大臣官房政策調査部編(1986)『2000 年の労働—21 世紀に向けて変化する労働者生活—』大蔵省印刷局.
- 佐藤博樹(1991)「労働者の価値観・行動様式の変化と労働組合の対応」『日本労働研究雑誌』第 379 号, 6 月号, pp. 39-47.
- 清水典子(1984)「労働組合組織率の長期分析」『労働統計調査月報』第 36 巻第 4 号, 4 月号, pp. 5-18.
- 白井泰四郎(1979)『企業別組合(増訂版)』中央公論社.
- \_\_\_\_\_・花見 忠・神代和欣(1986)『労働組合読本(第 2 版)』東洋経済新報社.
- 橋木俊詔(1993)「労働組合参加率低下の社会経済的背景」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)所収, pp. 9-30.
- \_\_\_\_\_・野田知彦(1993)「賃金, 労働条件と労働組合」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)所収, pp. 195-216.
- \_\_\_\_\_・連合総合生活開発研究所編(1993)『労働組合の経済学—期待と現実—』東洋経済新報社.
- 徳本浩一郎(1987)「労働組合組織率の推移について—労働組合基礎調査報告より—」『労働統計調査月報』第 39 巻第 6 号, 6 月号, pp. 6-12.
- 東京都亀戸労政事務所(1978)『低成長下の労使関係—組合結成についての実態調査』.
- \_\_\_\_\_(1979)『低成長下の労使関係—組合結成に対する経営側の実態調査』.
- 東京都立労働研究所(1981)『企業規模別労使関係の実態—都内居住労働者の意識調査分析を通して—』.
- \_\_\_\_\_(1986)『第三次産業における労働組合の結成』.
- \_\_\_\_\_(1990)『中小企業における従業員組織の役割』.
- \_\_\_\_\_(1992)『労使関係意識の変化—10 年を経て—』.
- 富田安信(1993)「離職率と労働組合の発言効果」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編(1993)所収, pp. 173-193.
- 都留 康(1993)「労働組合組織率はなぜ低下したか」『JIL リサーチ』No. 15, pp. 30-33.
- 氏原正治郎(1989)『日本の労使関係と労働政策』東京大学出版会.
- 吉沢 哲(1990)「労働組合の組織の変化と労働者福祉の課題—雇用・就業構造・労使関係の変化に対応して—」『RESEARCH』第 10 号, 労働金庫研究所.
- 全日本民間労働組合連合会(1989)『産業別組織の機能の現状調査報告書』.
- Blanchfloor, David G. and Freeman, Richard B. (1992), "Unionism in the United States and Other Advanced OECD Countries," *Industrial Relations*, Vol. 31, No. 1, pp. 56-79.
- Farber, Henry S. (1985), "The Extent of Unionization in the United States," in *Challenge and Choices Facing American Labor*, ed. by Thomas A. Kochan. Cambridge, Massachusetts: MIT Press, pp. 15-43.
- \_\_\_\_\_(1990), "Decline of Unionization in the United States: What Can Be Learned from Recent Experience?" *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 1, Part 2, pp. S 75-S 105.
- Freeman, Richard B. (1988), "Contraction and Expansion: The Divergence of Private Sector and Public Sector Unionism in the United States," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 2, No. 2, Spring, pp. 63-88.
- \_\_\_\_\_ and Medoff, James L. (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books(島田晴雄・岸 智子訳『労働組合の活路』1987年, 日本生産性本部).
- \_\_\_\_\_ and Rebeck Marcus E. (1989), "Crumbling Pillar? Declining Union Density in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4, December, pp. 578-605(川喜多 喬訳「支柱が揺れる?—低下する日本の労働組合組織率—」『日本労働協会雑誌』第 361 号, 1989 年 10 月, pp. 2-18).
- Kalleberg, Arne L. and Lincoln, James R. (1988), "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan," *American Journal of Sociology*, Vol. 94 Supplement, pp. S 121-S 153.
- Osawa, Machiko. (1989), "The Service Economy and Industrial Relations in Small and Medium Size Firms in Japan," *Japan Labor Bulletin*, Vol. 28, No. 7, July, pp. 4-8.
- Rebitzer, James B. (1994), "Structural, Microeconomic, and Institutional Explanations for Union Decline in the United States," *Economic Review*, Vol. 45, No. 1, January.