
ソフト化・サービス化時代に対応できない企業別組合

石 井 徹

要約

本研究は、戦後、日本の経営を支えてきた企業別組合が、ソフト化・サービス化時代を迎え、その役割を終えつつあることを解明したものである。1990年代以降のグローバル競争によって、日本は、新興国に生産をシフトするようになって、「産業の空洞化」や正規雇用の減少や非正規雇用の増大といった事態に直面した。その結果、企業別組合の存立基盤が縮小した。だが、それよりも企業別組合に大きな影響を与えたのが、工業からソフト化・サービス化へと産業構造が大きく変化しはじめたことであった。そのことが景気変動に関係なく、企業別組合の活動範囲を狭め、さらに企業別組合が守ってきた年功賃金が、今や格差拡大の原因やソフト化・サービス化の障害となっていることが明らかになった。だが、そのような問題に企業別組合は自ら対処することはできないのである。よって、ソフト化・サービス化にふさわしい賃金システムの構築が、格差是正のためにも社会的に必要となってきた。

キーワード：企業別組合、ソフト化・サービス化、年功賃金、非正規雇用

はじめに

戦後の高度成長期において、先進資本主義国では、労働組合は、組織率も高く労使交渉を通して労働条件の改善に少なからず寄与してきた。そして、労働条件の改善が、労働者の所得を引き上げ消費の拡大をもたらし、結果的に高度成長をも実現したといえよう。しかしながら、最近では、労働組合の組織率は低下し激しい労働運動もなく、構造的な大量失業の持続、実質賃金の持続的低下、非正規雇用の著しい増加による所得格差の拡大といったように、労働者全体の労働条件が低下していった。そのような状況の中で、労働組合の存在意義が失われているのではないかと指摘されるようになったのである。

そこで本研究では、ソフト化・サービス化の視点から日本における企業別組合の役割低下の原因を解明し、また、それとの関連において現代社会における非正規雇用問題の本質は何であるのかを明らかにすることにした。

1. 企業別組合の現状

(1) 企業別組合の基本的機能

日本の労働組合は、欧米のクラフトユニオンや産業別組合などの横断的な労働組合とは異なって、

企業ごと、工場ごと、事業所ごとに成立したという意味で、企業別組合といわれている。もちろん、企業別組合は、労働者が主体となって自主的につくられ、財政面でも会社から独立しており、近代的な労働組合の条件を満たしている。そのような点からも、企業別組合は会社組合でも企業べったりの御用組合でもないのである。また、労働組合法によっても、憲法によっても労働組合活動は保証され、保護されている。

労働組合は、一般的に言えば、賃金労働者が、労働条件（賃金、雇用、労働時間、労働環境等）の維持および改善をするための恒常的な団体であり、社会主義を目指すような政治的な団体ではない。

しかしながら、世界史的にみて、労働組合が容認されてから、まだ、100年も経っていない点も忘れられてはいけない。近代的な労働組合は、ワグナー法によって結成されるようになったと言ってよい。1929年の世界恐慌の勃発によって、アメリカ経済は急速に悪化し、4年後には完全失業率25%、さらに半失業者も含めると2人に1人が生活できなくなり、大都市での暴動や餓死者が続出し、社会主義革命の懸念さえ生じるといった非常事態が生じたのであった。まさに、そのとき、ルーズベルトが大統領に就任し、直ちに、ニューディール政策（1933年の3月9日）を実行した。実行するにあたって、ルーズベルトは第1回の「炉辺談話」でニューディール政策の性格を理解する上で重要なことを言っている。「私たちが恐れなければならない唯一のものは恐れ自身です。私は堅くそう信じています」と語り、この名文句で強調された「恐れ」を取り除くための、ありとあらゆる対策をとったのである。

前期ニューディール政策において、まず、有名なグラス・スティーガル法や農産物価格支持政策、あるいは公共事業が直ちに実行された。また、きわめて重要な点であるが、大幅な労働時間の短縮により雇用の創出を図ろうとしたり、労働時間の短縮によって賃金下がると最低賃金制度を導入し、不況カルテルを認めたりと、「恐れ」を取り除くために市場の論理を否定するような統制経済的施策を実行したのであった。これが、中小企業の猛反発を受け裁判所に訴えられ最高裁で前期ニューディール政策が違憲判決を受けたのであった。

ルーズベルトは、そこで挫折することなく、ワグナー法といわれる全国労働関係法を1935年に成立させ、雇用確保を目指した。ワグナー法は、労働者の団結権、団体交渉権、争議権を認め、同時に、不当労働行為の禁止を導入して、労働組合活動を強力に支援するものであった。また、ルーズベルトは1937年には保守的な最高裁の改組を行い、ワグナー法について合憲の判決をえた。この一連の労働改革によって、アメリカの労働運動は大いに高揚したのであった。ワグナー法が合憲を得た理由は、前期ニューディール政策のように統制経済的労働規制ではなかった点であろう。ワグナー法は、労働条件については労使間で話し合っ決めてという、政府が直接規制するのではなく、景気変動によって可変可能な間接的な制度であったからである。こうして、労働組合は、好況局面のときはよりよい条件を獲得できるようになり、また不況局面でもある程度企業に妥協しつつ雇用や賃金を守ることが可能となったのである。企業にとっては、労働組合の存在は負担以外の何物でもないが、ワグナー法によって労働組合との交渉が不可欠になると、強権的な企業運営ができなくなり、何らかのかたちで労働者の経営参加を促し、労働組合を前提にした経営をせざるを得なくなったのである。そこに、産業民主主義が成立したゆえんがあるといえよう。日本の企業別組合も、

ワグナー法を前提にして、戦後の混乱期に自然発生的に急速に成立し、拡大して、日本の労働組合を特徴付けるものとなったのである。

敗戦の年の1945年12月にGHQは労働組合を認め、それとともに、一気に企業別組合が誕生し拡大していったのである。なぜ、欧米のような産業別組合でなかったのかというと、戦前において労働運動が抑圧され低調であり、労働組合自体認められていなかったこと、耐久消費財量産型工業が成立していなかったことがあげられる。しかし、戦後混乱期の生活危機の状況下において経営者がGHQの接収を恐れたことやハイパーインフレを見越して生産サボタージュを行ったことが、労働運動を高めた根本であった。

戦後直後の経済的混乱や大変な食糧難のとき、経営者の都合で生産が行われなければ、その損害を被るのは労働者であり、生産サボタージュは労働者自らの餓死を意味したのであった。そこで、同じような環境にある労働者は工場ごと事業所ごとに生産管理闘争を行って、ブルーカラーとホワイトカラーが協力して、生産と販売と経理を行い、それがそのまま組合となったのである。よって、日本の企業別組合は、ブルーカラーもホワイトカラーも同じ組合に所属するという事になったのであり、また、正規従業員のみ組合となったのである。生活が第一の企業別組合は、賃金においては人のライフステージにしたがったきめの細かい節約型の、賃金労働者一人一人が生活できる各人対応型の賃金制度導入を要求し、それが企業にとっても有利なので浸透することになった。つまり、単身者と家族もちでは生活費が違うので、単身者は安く、家族数に応じてより多くの生活費が必要となるので、それに応じて賃金が割り増しされてあてがわれる仕組みができたのである。その賃金を年齢順に並べると、結果的に年功賃金カーブを描くことになった。その後、職能給等のある意味、競争を促すような能力主義的賃金システム導入が志向されたのは、企業にとっては負担である終身雇用を前提にした年功賃金の不合理性を正そうとしたものであろう。よって、日本の賃金制度を「企業内熟練」形成に対応した合理的な賃金システムであるとして、年功賃金制度を否定しようとする説も終身雇用・年功賃金の修正の枠を超えるものではないのである¹⁾。また、日本の年功賃金は、欧米のように仕事で決まる職務給でなく、同一労働＝同一賃金でない点、さらに、同じ仕事をしていても家族を持っていないような単身者賃金と中高年の比較的高い賃金とが並行して存在しているところにも特徴がある。後で検討するが、今日問題となっているワーキングプアを発生させてしまう根拠が日本的雇用システムにあったともいえる。

終身雇用制は、ドッジ・ライン以降の厳しい緊縮財政によって企業が合理化を強いられ大量の指名解雇を実行することによって、激しい労使紛争が起こり、その妥協として日本企業の暗黙の了解事項になったといつてよい。

そして、その後の朝鮮動乱による特需と高度成長によって、終身雇用、年功賃金、企業別組合で特徴付けられる、いわゆる日本的経営が形成されていったのである。終身雇用という「雇用保障」があることで企業別組合は企業経営に参加し、それが日本の経済成長に貢献し、さらに経済成長が賃金などの労働条件の改善となり、いっそう良好な労使関係が築かれていくことになった。良好な労使関係によって、自主的にQC活動が行われ、職場の効率的な作業方法が考案され、職場の人員削減などの合理化まで進められたのであった。トヨタシステムの導入やその普及および改善は、日

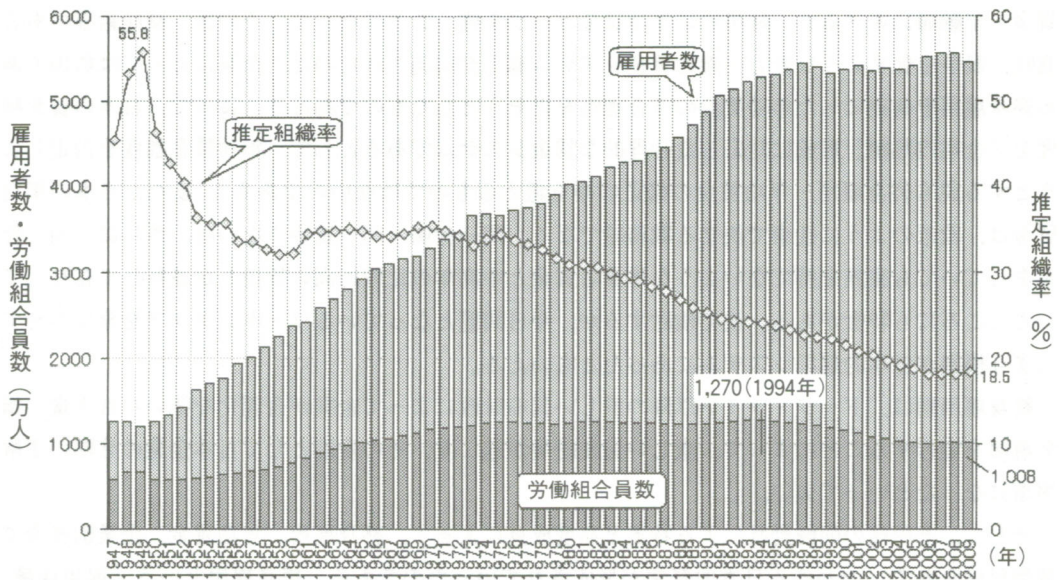
本的労使関係なくしては、ありえなかったのである。

企業別組合は、このように終身雇用を前提にして企業に積極的に協力し、オイルショックを乗り切り、日本の工業製品の高い生産性・優れた品質性を支え、1980年代には世界の注目を集めたのであった。つまり、雇用が維持される限りにおいて、企業経営に参加するところに企業別組合の基本的機能があったのである。もちろん、その過程において、過度に企業に依存し、企業と一体となって猛烈に仕事をする「会社人間」、「過労死するまで働く」社員を生み出したという負の面があったことも忘れてはならない。

(2) 企業別組合の組織率低下の意味

第1図から見てわかるように、日本の労働組合組織率は、1948年の55.8%をピークにし、それ以後、長期低落傾向にある。その理由は、雇用者数の伸びに対して労働組合員数がそれほど伸びなかったからである。1955年以降の高度成長期において労働組合員数は増大しているが、これは耐久消費財量産型の新型重化学工業化が進み、その分野に中卒・高卒の若者が大量に就職したことを意味している。また、組織率が高まらない理由は、第二次産業では労働組合の組織率が一般的に高いのであるが、アメリカ型の工業は自動化や技術革新が進んでおり、資本集約的であり大量の雇用吸収力はなかったからである。さらに、1960年代後半以降では、労働組合による組織化が比較的弱い第

第1図 労働組合員数、雇用者数、推定組織率



(注) 単一労働組合(下部組織のない単位組織組合と下部組織を持つ単一組織組合の本部を含めた組合員数)の数値。

1947年～52年は単位労働組合(単位組織組合と単一組織組合の最下部組織)の組合員数。

推定組織率は労働組合員数を労働力の雇用者数で除したもの(隔年6月30日現在-40年代を除く。)

(資料) 社会実情図録 (<http://www.2tcn.ne.jp/honkawa/3810.html>, 取得日: 2010年10月31日)

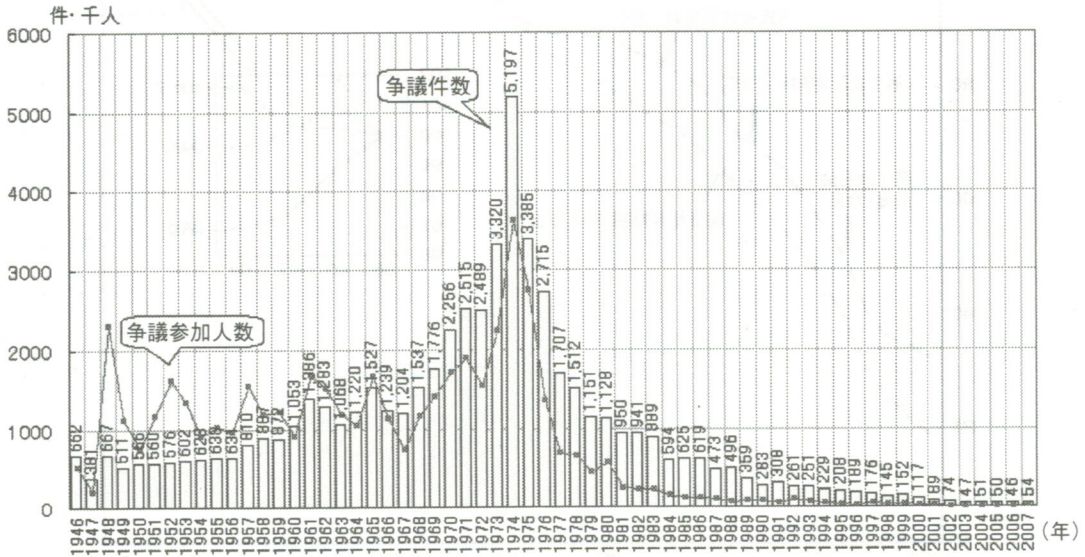
三次産業の就業者が製造業よりも大きく増大したからであった。

労働組合員数は、1994年の1270万人まで絶対数は増加傾向を示したのであるが、94年以降は絶対数が減少に転じた。その原因としては、冷戦体制の崩壊、経済のグローバル化の中で、産業のソフト化・サービス化が進み、その一方で第二次産業就業者数が減少したことが考えられる。なお、産業のソフト化・サービス化による組織率の低下については次章以下で考察することにする。

次に労働組合の組織率と労働争議について見ておくと、第1図と第2図を比較すると組織率が高ければ労働争議が多いとは必ずしもいえないようである。組織率が50%前後あった1950年頃、争議件数（ストライキ）はそれほどでもないが、争議参加人数は確かに多い。1949年のドッジ・ラインによる財政金融引き締め政策によって、合理化を強制されて企業は大量の指名解雇を行った。それに抗議して大規模な労働争議が展開されたのであった。だが、争議件数と争議参加人数はオイルショック時ほどではない。

1955年から春闘が始まり、日本の労働組合は、企業別組合の弱点を補うために共闘を組んで、産業別の統一賃上げ要求を掲げ、ストライキを背景として労働条件の改善のための運動を展開するようになった。その効果もあって、組織率は1970年代後半までは3分の1程度を維持しており、また第2図からわかるように労働条件改善のための争議件数は徐々に増大していった。労働組合にとって、高度成長期は、完全雇用（完全失業率1.1%）が実現し、実質賃金が年率7%程度上昇し、また、賃金だけではなく労働時間の短縮をも獲得するという良き時代であった。二重構造の問題や潜

第2図 労働争議の件数・参加人数の推移



(注) ここでの労働争議は半日以上同盟罷業（ストライキ）を指す。

(資料) 厚生労働省「労働争議統計調査」

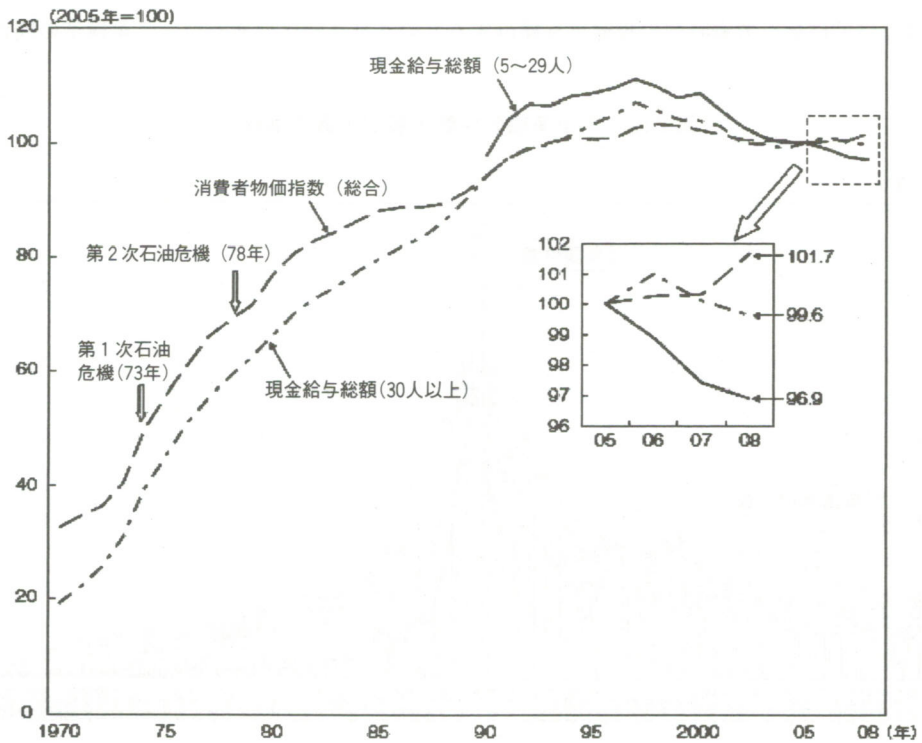
資料：社会実情図録 (<http://bit.ly/9h7Ntx>, 取得日：2010年10月31日)

的失業問題等もある程度解消したのであった。また、雇用調整的な意味合いのあった臨時工の大きな問題も生じることはなかった。

労働争議は1974年第1次オイルショックによる不況時に、争議件数5197件の最高を記録し、それ以後、低成長期を迎えるとともに争議件数と争議参加者数がともに減少していった。もっとも、その過程で1975年12月24日の大村野上事件・長崎地裁大村支部判決で「整理解雇四要件」²が示され、後に最高裁でもこの「整理解雇四要件」に基づいた判決が下された。ここにおいて、いわば終身雇用が事実上制度化されるに至ったのである。このような中で、日本の企業は、厳しい不況下においても、雇用を守るために、残業時間の調整、新規採用や臨時工採用の抑制、配置転換、グループ会社や関連会社への出向や転籍、さらには希望退職者の募集を行いながら雇用調整を行うということになったのである。

第3図を見ると、1970年以降、物価の動向に賃金の変動がほぼ連動していることがわかる。労働組合組織率の持続的低下や労働争議件数の多寡にかかわらず、低成長の中、1990年代前半までは、自動的に賃金が上昇しているのである。つまり、労働組合に加入しなくても、それなりの待遇の維持なり改善がなされるような、いわば労働同権化の制度化ともいえるような時代となったのである。

第3図 1970年以降における賃金と物価の動向



資料出所：総務省統計局「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 現金給与総額については、調査産業計

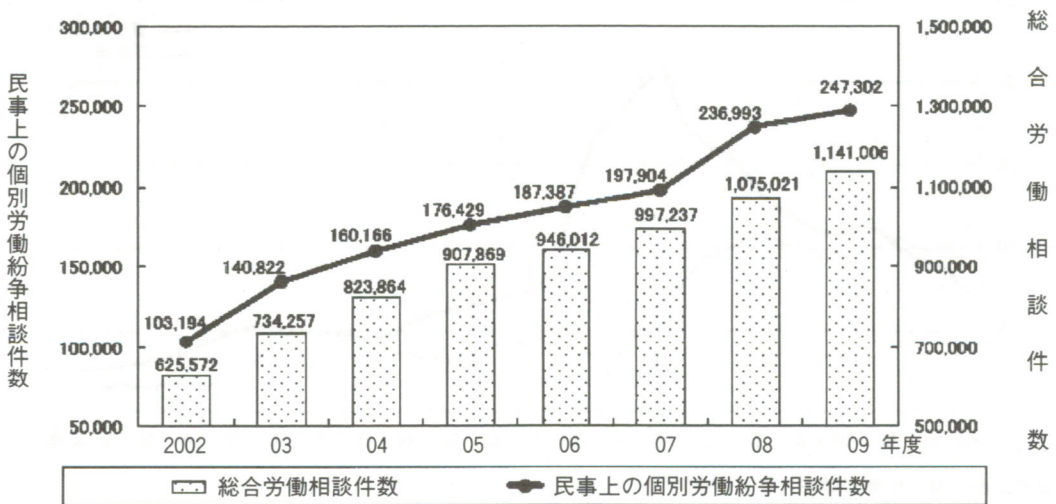
資料：http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/09-2/dl/03-0001.pdf (取得日：2010年11月1日)

また、労働基準法の改正によって、1985年に男女雇用機会均等法が制定され、1987年には週40時間制が導入された。1992年5月1日からは、国家公務員の完全週休二日制が実施される等、春闘や労働争議というよりも政治的に労働条件の制度的改善が行われるようになり、労働組合の存在意義が薄れたといえよう。さらに、個別労働紛争解決制度が2001年10月に施行されたように、労働問題も個別化するようになった。施行された当初、総合労働相談件数は18万件余り、個別労働紛争相談件数は5万件弱であった。

しかし、その後増大し続け、第4図を見るとわかるように、2002年以降、個別労働紛争相談件数も総合労働相談件数も顕著な増大傾向を辿ることになった。2009年の総合労働相談の件数は約114万件、民事上の個別労働紛争に係る相談件数も約25万件となり過去最高を記録した。そして、2009年度の民事上の個別労働紛争に係る相談内容の内訳を見ると、解雇に関するものが最も多く24.5%、労働条件の引き下げが13.5%、いじめ・嫌がらせが12.7%と続いており、退職勧奨、いじめ・嫌がらせ、労働条件の引き下げに関するものの割合が増加した。このような個別労働紛争の増大は、2000年代に入ると、一段と経済のグローバル化が進み、労働組合組織率が低下する一方で、労働組合の存在しない、もしくは労働組合をつくりにくい企業が増大したこと、さらに日本の産業全体において、ソフト化・サービス化への過渡期を象徴するような雇用問題が発生していることを意味しているのである。また、労働組合では対処しにくい「いじめ・嫌がらせ」等の問題もある。いずれにしても企業別組合では解決できない問題が発生してきているのである。

1991年のバブル崩壊以降、日本は「失われた10年」とか「失われた20年」といわれるような長期停滞期に入った。高度成長期には、労働組合は長期成長を見越して春闘では、毎年、ストライキを行いながら、強気の大幅な賃上げ要求を行い、実際、年々収入を増大させることに成功した（第5図参照）³⁾。その結果、家電製品や自家用車等の耐久消費財という高価な商品の国内市場を拡大する

第4図 労働相談件数の推移



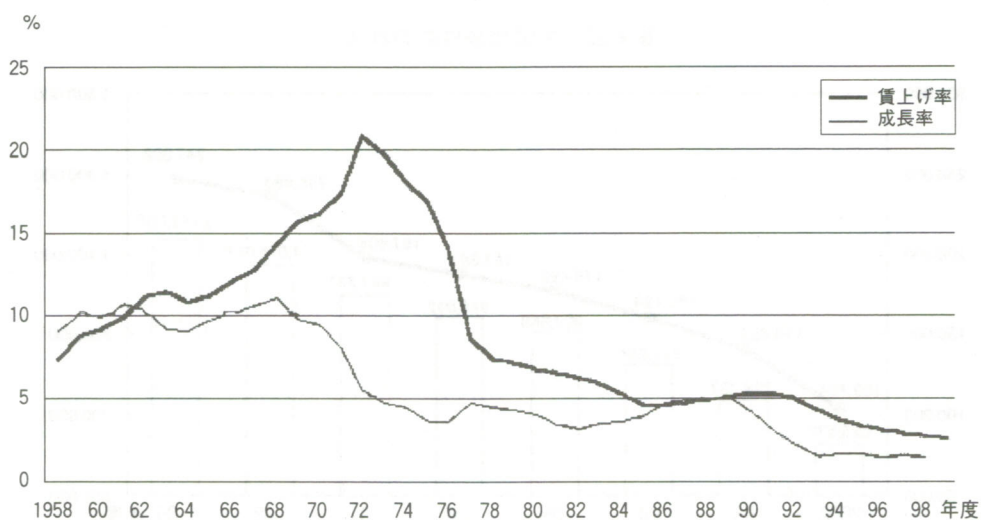
資料：厚生労働省（<http://bit.ly/b1XqV2>，取得日：2010年11月2日）より作成

ことになって、結果的に、さらに GDP の増大に寄与することになった。政府は、賃上げ等によって企業の負担が増えれば、賃上げ率よりも高い利潤が得られるような成長政策を実行したのであった。

したがって、1990年代以降の日本の長期停滞期では、労働組合は春闘をもってしても強気に企業と闘えなくなったのである。デフレが強まり始めた1998年以降、年々賃金が持続的に減少する傾向（第3図参照）を取り始めたのに対して、労働組合は闘いもせず、ひたすら現状維持を要求するのが精一杯となったといえよう。2001年からは争議（ストライキ）件数は年に100件を下回り、最近では50件程度にまで減少しているのである。2002年の春闘では連合がベースアップの統一要求基準を見送り、さらに、日本経団連は「2003年版経営労働政策委員会報告」で「春闘の終焉」を経営サイドから宣言されるなど労働組合の存在自体が問われる状況になったのである。また、小泉・竹中改革によって急速に格差問題やワーキングプア問題が浮上してきたが、格差問題についても、最近では企業別組合が無力であることが明確になってきた。次の章でこの問題について考察することにする。

ところで、日本の労働組合の存在、つまり労働同権化による効果がバブル崩壊以後も維持されていた面も確認しておく必要がある。それは、第3図を見てもわかるように、1990年代後半の物価指数の下落に対しても、賃金の下落が起こらず、しばらくの間、賃金の下方硬直が起こっていたということである。その賃金の高止まりが、国内の消費市場を維持させたのであるが、日本の高コスト体制の元凶であると財界や一部のエコノミストから批判されることになった。しかし、ワグナー法以来の間接的な労使関係では経済の動向にやがては従わざるをえなく、それ以後は、持続して賃金下落が生じている、つまり、いくら労働同権化の時代であっても、市場の動向に従属せざるをえな

第5図 賃上げ率と実質 GDP 成長率の推移



資料出所：厚生労働省調査（賃上げ率）

内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算」（実質 GDP 成長率）

<http://www.roumuya.net/reports/shunto.html>（取得日：2010年11月3日）

いというところに、その限界があるということである。

次に、非正規雇用労働者に対する労働組合の組織化を見ておくと、2008年の労働組合の組織率は18.1%であったが、2009年には、1975年以来34年ぶりに18.5%へと上昇している⁴。その増加は非正規従業員等の組合員数の増加にあったといわれている。2008年から2009年にかけて、組合員数は1万7000人増加したが、組合に入ったパートタイム労働者は8万4000人増えたので、正社員組合員の減少を非正規従業員組合員の増加によって、何とか組織率を維持している状況である。ちなみに、パートタイム労働者の組織率は90年代は2%台程度であったが、2003年には3.0%となり、2007年4.6%、2009年に5.3%と増大している。パートタイム労働者の組合員数は、2005年の40万人弱から2009年の70万人の増大である。かなりの人数にはなっているが、正社員中心の日本の企業別組合が非正規従業員組合員の待遇改善にどのようにかかわっているのか、その実態について検討しておこう。

2. 経済のグローバル化と企業別組合

リーマン・ショックによって日本の工業は打撃を受け、非正規雇用の増大による格差拡大や製造業の派遣切りの問題がマスコミによって大きく取り上げられ話題となった。そこで、労働問題研究者の間でも、正社員中心の企業別組合と非正規従業員との関係の様々な問題が考察されるようになった。いくつかの論点を取り上げて、企業別組合が直面している問題について検討してみよう⁶。

日本のバブルが崩壊した年は、ソ連が解体し東西冷戦体制が終焉した年でもあった。その頃、日本の正規雇用者数は、1991年2月の時点で、3639万人で正規雇用者率は80.2%であり、非正規雇用者数は897万人で非正規雇用者率は19.8%であった。正規雇用者数のピークは、日本の金融危機が起こった前年、1997年の3812万人であり、その年の非正規雇用は1152万人でその率は23.2%であった。その後、傾向的に正規雇用は減少し、その一方で非正規雇用者数は増大を続け、現在（2010年4－6月）では、正規雇用者数は3339万人でその率は65.7%であり、非正規雇用者数は1743万人でその率は34.3%となっている（総務省「労働力調査」）。その間、とくに1997年から2010年にかけて、日本の正規雇用者は約450万人も減少し、その一方で非正規雇用者は約600万人増加しており、実に3人に1人以上が非正規雇用で働くことになったことが注目される。また、話題となった派遣労働について見てみると、派遣労働の規制緩和によって、労働者派遣事業所の派遣社員は、1999年の28万人から2008年の140万人まで急増した。その後、リーマン・ショック後の「派遣切り」問題がクローズアップされるなど、社会的批判を受け、現在（2010年4－6月）では、90万人まで減少している。

1990年代以降の経済のグローバル化によって、日本企業は大競争に巻き込まれ、生き残るために、生産を海外へシフトし、国内では労働コストを削減するために正規雇用を減らし、非正規雇用に大きく依存したのであった。こうして、国内では正社員とこれまで以上に多くの非正規従業員とが同じ企業内で、同じ職場で働くようになった。その結果、効率的に仕事を行う上で両者間でのコミュニケーションのとり方や処遇の問題、正社員中心の企業別組合にとっては組織上の問題が生じ、組合としても非正規従業員の組織化や良好な関係構築の必要性が生じてきたのであった。

富田氏は、企業別組合の基本的機能は「企業の事業活動の維持に協力（生産主義）し、その成果

を追求することである」としている。グローバル競争によって、職場に市場主義が浸透する中で、企業別組合の生産維持、職場組織の激変緩和、長時間労働時間問題への対処、非正規労働者の増加への対応を考察している。本稿での課題との関係から最後の論点である非正規労働者増加の問題について見てみよう⁶。

富田氏の研究は、いずれも自動車工場における事例研究であり、非正規労働者の問題については4つの事例をもとに考察している。時期は2003～04年にかけての増産期であった。いずれにおいても企業別組合は非正規労働者の組織化は行っていない。1つの事例では、非正規従業員比率は10%以下にするという協定を結んでいたが、職場によっては30%を超えるところも出てきたので、組合は雇用形態を期間従業員（定着率が高いという理由）に限るように要請し、経営側は一部に採用していた派遣従業員を期間従業員に入れ替えたという。さらに、期間従業員を班長の推薦で正規従業員に登用するように要求し、これもほぼ認められたという。別の事例で、非正規の大部分が派遣労働であった。非正規を派遣にした理由は契約期間がより短期であり、それだけフレキシブルに使えるからであった。つまり、正規労働者の雇用を守るために派遣が利用されていたのであった。この場合は、非正規比率と設備稼働率や不良率との相関をとって、非正規労働者の雇用を要求しようということであった。この事例で効果があったのは非正規従業員への教育であり、教育によって定着率は従来の50%から70%を優に超えるまでになったという。

富田氏の研究によれば、自動車工場での企業別組合は、あくまでも「生産主義」を貫いているということであろう。非正規労働者がどのような境遇にあり、どのような生活をしているかなどは企業別組合にとって問題ではない。生産に悪影響を与える場合のみ、非正規労働者の処遇改善を要求したり、また集合教育をしたりする程度であった。企業別組合は、現在の正社員の雇用を守るための対応をするしかなかったことを物語っているのである。

次に橋元氏の研究について見てみよう。橋元氏の研究は、連合総合生活開発研究所の調査結果を基に、非正規雇用問題に対して、企業別組合がいかなる役割と機能を果たしているのかを論じたものである⁷。いまや非正規従業員は、景気変動の調節弁としてばかりでなく、「非正規従業員等のある部分が基幹労働力化し、事業展開には不可欠の人材としての役割を担うようになった」ところに問題が生じているという。「基幹労働力化した非正規従業員等が増えれば増えるほど、労働組合は、企業内労働市場の供給主体としての交渉力や規制力は弱体化する可能性がある」という。それは、「組合の供給独占力こそがバーゲニングパワーの源泉に他ならないからである」。さらに、問題なのは、正社員の職務を非正規従業員が担ったり、新たに生まれた基幹的業務を非正規従業員等が担当したりすると、「正社員の職務範囲や職務能力形成のあり方に影響する」という。さらに、「基幹的労働力となった非正規従業員等を正社員とは異なる要請と処遇で、いかにモラルを維持するのかは」、従来にも増して事業の成否を左右することになった。「いまや正社員を組織範囲としてきた企業別組合の存在意義を問う段階へと立ち至った」というのであった。

こうして、2000年代初めから本格的に企業別組合による非正規従業員の組織化が始まったということであり、こうした成果がパートタイム労働者の推定組織率が1990年代の2%台から2009年の5.3%へと高まった背景であったし、労働組合の推定組織率の低下が食い止められた理由でもあっ

た。

企業別組合が、非正規従業員を組織化する必要性を感じたのは、非正規従業員が基幹的労働力として事業を左右する存在となり、「正社員との処遇格差の下で、仕事への意欲や定着、職場のコミュニケーションや一体感などに問題を抱え、企業の業績や存亡にさえ懸念を感じる状況が見られた」ことと、また「正社員の側にも、正社員の減少あるいは比率の低下にともなって職務が過重となり、残業が増加するなどの負担感が広がって」（p 31）きたからであった。それゆえ、「非正規従業員を組織化して処遇改善を図り、働きがいをもって意欲的に就業できる環境を整備」することが、「正社員組合員の利益でもあり、人材の能力を活かして生産性を高め、企業の存続・発展を可能ならしめ、組合員の利益を守る組合の役割を果たす道である」（p 32）と認識したのである。

では、非正規従業員が組合に加入するメリットは何であろうか。さしずめ、非正規社員としての雇用が守られ、処遇がある程度改善し、場合によっては正社員への道が拓かれるかもしれないといったところであろうか。しかし、組織化の対象となっているのは基幹的な労働力となっている一部の非正規従業員であって、「基幹的労働力となっていない短時間非正規従業員や直接雇用でない派遣労働者」は、「景気変動調整機能を果たしており」、組織化の対象外になっているのである。

つまり、企業別組合が、非正規従業員を組織化しようとするのは、あくまでも正社員としての自らの雇用や所属する企業の存続を守るために必要な場合に限るのである。基幹的な労働力ではない派遣労働などの非正規従業員の組織化をしないのも、不況期に組合員が雇用調整されないためである。しかも、基幹的労働力としての非正規従業員の処遇を改善するにしても、企業側から年功賃金の見直しを迫られるなどの限度があるのである。企業あつての企業別組合であつて、いくら団体交渉権や争議権が認められているといっても、企業に強く働きかけて、非正規従業員の正社員化や処遇の改善を要求することには自ずと限界があるということである。また、いくら企業別組合が努力したところでそれは企業内に止まっており、現在、社会的問題となっている非正規雇用のみで生計を立てざるをえなくなっている多くのワーキングプア問題の解消にはほど遠い状況と言わざるをえない。

また、企業別組合が機能し得なくなってきた背景には、増大しつつある非正規労働者の他に、産業構造が、すなわち、工業からソフト化・サービス化産業へと大きく変化してきており、そのことが、年功序列賃金・昇進制の改変を迫り、いっそう企業別組合の役割を縮小させることになっているのではないかと考えている。つぎに、その点について考察することにする。

3. ソフト化・サービス化時代における企業別組合

(1) 企業別組合の現況

2009年（6月30日現在）の日本の労働組合数は、26,696組合、労働組合員数は約1,008万であった。2004年の労働組合数が29,320であったので、労働組合数はかなり減少しているが、労働組合員数は2004年の組合員数が約1031万人であったので踏みとどまっているといえる。2009年において産業別にみると、製造業が最も多く約275万人（全体の27.5%）と約3割を占め、次に、卸売業、小売業が115万人（同11.5%）、公務が約100万人（同10.0%）であった。かなり大雑把ではあるが、ソフト化・サービス化産業について見てみると、情報通信業39万人（22.3%）、医療福祉46万人（7.8%）、

学術研究，専門，技術サービス業15万人（10.1%），宿泊業，飲食サービス業13万人（4%），生活関連サービス業，娯楽業12万人（6.4%），教育，学習支援業58万人（22.2%），複合サービス事業，協同組合，郵便）27万人（52.2%），サービス業（他に分類されないもの）19万人（4.6%）となっている。ソフト化・サービス化産業では，教育や複合サービス業のように一部の組織率は高いが，一般的に低いといってよい。

民営企業の規模別に2009年の労働組合推定組織率を見ると，民営企業の労働組合員数（単位労働組合）は約833万人で，前年に比べて約7万人増加している。1000人以上の企業では，組合員数が前年より約20万人増え約508万人で，組織率も前年の45.3%から46.2%へと高くなっている。また，100人から999人規模の企業では，組合員数が前年より約2万人減の192万人であったが，組織率は前年の13.9%から14.2%へと若干増加している。ここ最近，企業規模別の組織率には大きな変化はないといってよい。しかしながら，1000人以上の組織率は現在でも依然として高いのであるが，1990年の組織率61%，2002年の組織率は57%あったことを考えれば，大企業の正社員数の減少やソフト化・サービス化に伴って，日本でも労働組合の組織率の低下は明確であると考えられる。

日本の労働組合は，欧米のような横断的な産業別組合でもクラフトユニオン（職業別組合）でもなく，企業ごと，事業所ごとないし工場ごとの企業別組合であり，しかも，ブルーカラーもホワイトカラーもともに参加している正社員中心の工職混合組合である点が特徴である。さらに，ある意味で終身雇用・年功賃金を守るために団結した労働組合であり，労働組合にとって企業は，生き甲斐のある仕事をする職場というよりも生活共同体ないし運命共同体となっているのである。したがって，生涯にわたっての生活を任せられないような不安定な中小企業では組織率が低く，より安定した大企業での組織率が高くなると考えられるのである。

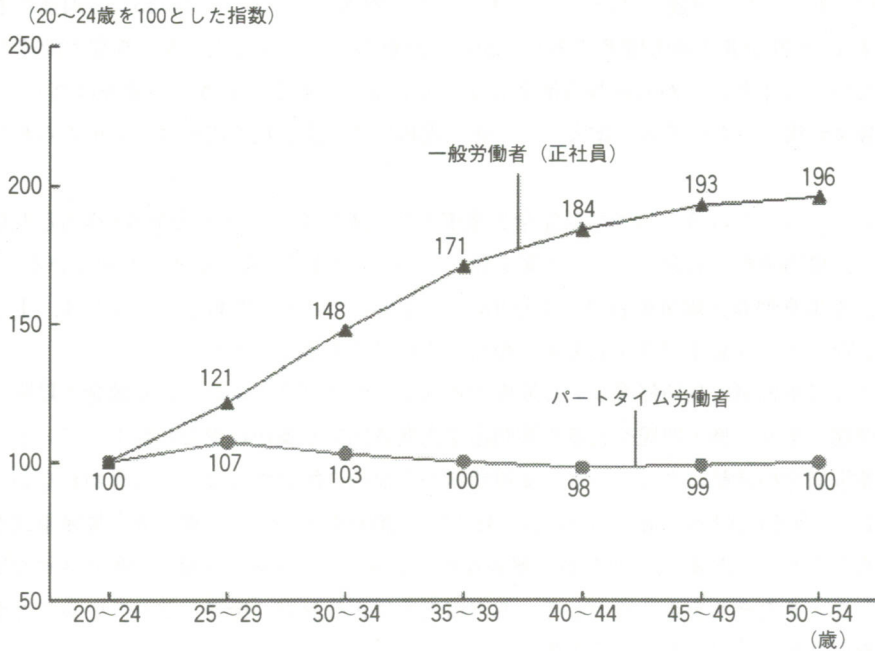
よって，企業別組合は，2で検討したように自らの労働条件の改善ないし維持のために役立つ限りにおいて非正規従業員の組織化に乗り出すのであって，非正規雇用問題についてそれ以上の深入りはしない。そこに企業別組合が自己保身的な対応にならざるを得ない限界があるといえよう。

(2) 非正規雇用問題の本質

つぎに，非正規雇用問題の本質について考察しておこう。2010年現在，年収200万円以下で生活している人は1000万人以上いるといわれている。その多くが非正規労働者である。みずほ総合研究所は，正社員への転換を希望する非正規労働者の割合を厚生労働省の調査結果から男性28%，女性20%と算出しており，この割合を非正規労働者数に乘じ，2007年時点の「不本意型非正規労働者」を417万人と推計している。2007年頃は日本の景気がまだ良かった時期であるが，不本意型の非正規労働者⁸は，1999年以降増大傾向にあり，また不況になれば増える傾向にあるといわれている。

安い賃金でも，短時間労働であり，正社員のように残業をする必要がなく，また責任が少ない分，好んで非正規雇用を自発的に選択する者が多くいることについては何の問題もないかもしれない。また，不本意型であっても，失業するよりはましであるという主張も見られる。しかし，問題なのは，非正規労働者の賃金は，何年働いても，パートタイム労働者の賃金に見られるように，若年者の単身者賃金水準（実際の非正規雇用労働者の賃金額は若者でも正社員よりも若干低い）のみまで

第6図 正社員とそれ以外の賃金差のイメージ



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2001年度)により作成。
 2. 1時間当たり所定内給与額を20~24歳を100として指数化したもの。
 3. 「パートタイム労働者」とは、ここでの調査でいう一般労働者以外の就労形態のこと。労働日数または労働時間が一般労働者よりも少ない。

資料：『平成15年版 国民生活白書』(<http://bit.ly/aKPPDU>, 取得日：2010年11月8日)

あるということである(第6図参照)。第6図の正社員の賃金は年とともに年功賃金カーブを描いているが、非正規労働者の場合、ほとんど変化が見られないと言うことは、単身者賃金のままで生涯を終えるということの意味している。

年功賃金は、終身雇用を前提してつくられており、それは1でも指摘したように労働者のライフサイクルに沿って、つまり、労働者が単身で働き始め、その後、結婚し子供ができ、成長するにつれて生活費が嵩むので、各ライフステージに応じて賃金が上昇していくような賃金システムなのである。よって、単身者賃金は、いつまで経っても、単身でのみ生活できる額であって、家庭が持てる額ではないのである。非正規労働者の賃金がまともな賃金でないといわれるのは、家庭が持てないという意味なのである。それは、正社員と非正規社員との結婚率の差となって現れている。実際、厚生労働省の調べ(2007年)によれば、非正社員の男性が結婚する割合は正社員の4割であった。2009年3月の厚生労働省による「21世紀成年人縦断調査」によっても、過去5年間に結婚したと答えた男性非正規社員は正社員の約半分にとどまることが明らかになっている。ただし、女性の場合は、仕事の有無や雇用形態ではほとんど影響がなかったようである。

男性の非正規雇用者比率は、1990年8.7%であったが、2010年には18.2%と2倍以上に上昇している。年齢別に見てみると、同期間、15から24歳では20%から41.6%、25から34歳では3.2%から

13.2%へと4倍以上に上昇している。女性は、全体では同期間、37.9%から53.3%、15から24歳では20.6%から50%、25から34歳では28.1%から41.4%へと増加している⁹⁾。今や15から24歳の若者では男女問わず4、5割が非正規労働者であり、25から34歳の世代では男性の非正規雇用比率がかなり上昇し、女性では4割以上が非正規労働者となっているのである。若者の失業率は高く、その上、まともな賃金が得られない若者が増大しつつある現状では、少子化の流れはくい止められないであろう。

リーマン・ショック以降、日本では完全失業率が約5%であり、完全失業者が340万人存在している。また、雇用調整助成金によって失業を免れている者が110万人いるといわれている。しかも、その他に、不本意型非正規労働者がおよそ400万人存在しているのである。これらは、まともな賃金を得ていないという意味で潜在的失業に相当するものであるといえる。

このような日本経済の長期停滞ないし危機的状況は、サブプライムローン問題発生以降の世界経済全体の問題であり、格差問題や大量失業問題は先進各国でも多かれ少なかれ生じている。したがって、企業別組合の活動によって日本の雇用問題が全面的に解消するなどとは思われない。ところが、OECDの『OECD Economic Surveys JAPAN』（2008年版）は、日本の非正規雇用比率の3分の1は異常なことだと指摘し、「正社員の解雇規制」が強いことが非正規雇用を増大させた原因であると分析した。またそれをより所として、池田信夫氏は正社員が「優遇」されていることが日本の格差問題を引き起こしているという主張をしている¹⁰⁾。

例えば、日本と同程度の解雇規制とされる韓国の非正規雇用比率は、古い指標では50%以上といわれているが、韓国での非正規雇用比率は1990年代も40%以上あり、97年のアジア通貨危機以後の不況では解雇が急増（不況になり経営危機になれば解雇規制に関係なく企業は解雇を実行する）し50%を突破したが、2000年代以降、景気の回復とともに非正規雇用比率はむしろ減少傾向にある¹¹⁾。また、2006年に韓国では、深刻になった格差問題を是正するために非正規保護法が成立したが、その後の非正規雇用比率（新旧の指標とも）は低下している。非正規雇用比率が上がるか下がるかの一番の要因は景気であり、しかも好景気にも関わらず非正規雇用比率が上昇する国があるので、非正規労働者を保護したから非正規労働者が増大するなど言うのは単純すぎる主張である。産業構造上の問題とか、労働組合の力関係の問題などいろいろな要素があるので一概にはいえない。

また、アメリカが先進国では一番貧困率が高いように、労働力市場の規制緩和は格差問題を拡大することはあっても解消するなどということは考えられないのである。さらに、アメリカやヨーロッパには、日本や韓国のような正規、非正規という明確な区分はないのでアメリカにおいて解雇規制が弱いことを根拠に非正規雇用比率が低いなどと主張することはできない。アメリカでは基本的に仕事給なので、雇用形態にかかわらず同じ仕事なら同じ時給である。

日本で問題なのは、大量の完全失業者が300万人以上持続して存在していること自体が最大の問題なのであるが、景気の変動とは関係なく非正規雇用が一貫して増大傾向にあることがさらに将来的に問題を深刻化させるように思われる点である。それは、非正規雇用の増大や格差があることではなく、非正規雇用増大傾向の中でまともな賃金をえられない、しかもその収入でしか生計を立てざるをえない非正規労働者が大量に存在していることである。つぎにその問題について検討しよう。

(3) 企業別組合では対処できない非正規雇用問題

1990年代以降、「失われた10年」の間に、日本の経営が解体したかどうかに関する議論が数多く展開された。解体したという議論は、リストラによる長期雇用の正社員数の大幅な減少、企業別組合の組織率の低下や闘わない労組、勤続年数の減少、短期雇用の非正規社員の増大、年功賃金から能力主義賃金へのシフトの事実によって展開されたものであった。つまり、日本の経営の核にあたる、いわゆる三種の神器（終身雇用・年功賃金・企業別組合）の各々にひび割れが生じていることをもって、その終焉を説くものであったと言ってよい。

一方、日本の経営は依然として維持されているという主張は、労使関係に即して分析し、労使は依然として協調して経営にあたっているというものであった。その状況は、先に見た富田論文で描かれているように、企業別組合は生産にあたって、「生産主義」にこだわり生産の効率性を追求し、品質を確保するために企業側と協議を重ねながら仕事をしている点、また、雇用調整も日本的であり、成果主義や能力主義が導入されたとしても、欧米のようなものではなく、基本的には年功賃金カーブは維持されているという事実をもとに、議論を展開しているものであった。確かに、大企業においては組合組織率はいまだ40%以上と高く、日本を代表とするグローバル企業では日本の経営が維持されているといえよう。

しかし、以上の2つの議論では、日本の経営解体論の決着はつかないのではないかと思う。今、必要とされているのは新しい視点から、日本の経営問題を位置づけるということである。日本の産業構造が、ソフト化・サービス化産業の台頭とともに今や脱工業社会化しつつあるので、日本的経営論で扱いうる範囲は極めて限定的となっているということである。旧来の産業構造の中でこそ、日本の経営論は意味をもっていたといひ換えてもよいであろう。つまり、社会の動きは、ソフト化・サービス化産業にリードされるようになってきたのである¹²。

第三次産業のGDPに占める割合は大きく、また、第三次産業就業者数が7割近くとなり、その中でもサービス関連の就業者の割合が一番多くなった。さらに、政党を問わず、年金や医療保険などの社会保障制度の問題が重視され、また現民主党政権は「コンクリートから人へ」というスローガンを掲げて政権につき、「子ども手当」の支給や農民に戸別所得保障のために直接補助金を支給しようとしている点などが挙げられよう。このような時代の産業には企業別組合は、対応しきれないといってよい。労働組合自体、産業革命の時代における機械工組合誕生に見られるように、工業を中心にして拡大してきたのであった。日本の企業別組合の活動が活発化したのも工業分野からであった。

春闘を生み出した太田薫氏は、力を結集する上でまず産業別統一闘争を高めようとした。その理由は「同じ産業の、同じ労働条件で、同じ製品をつくっているという親近感、統一行動の基礎」¹³だといっている。こうして、産業ごとに団結し、つぎに、産業別を超えて春闘が広がっていったのである。このような流れを見ると、労働者が団結する基礎は、単に賃金労働者であることの他に「同じ労働条件」であるということである。

日本は官民を挙げてアメリカ型の工業生産力（大量生産方式）を導入することに成功したことにより高度成長を達成した。その大量生産方式を機能させるにはテラー・フォードシステムが不可

欠であった。トヨタシステムもそれを基礎にしている。テーラーは熟練労働の作業研究を行い、熟練労働を細分化し誰でもができるまで単純化し、それを統合して、ノルマを設定し、これを労働者に義務づけ、ノルマを達成した労働者には割増賃金を支給するというシステムであった。これを、ベルトコンベアによって体系的に統合したのがフォードシステムであった。

フォードシステムでは、ベルトコンベアの速度が労務管理をすることになるので割増賃金などなくなって時間給となる。労働者は、手と体を動かして決められた仕事を繰り返し行うことになるのであった。ヘンリーフォードは、いみじくも従業員に対して「労働者は会社の指示に従い、言われたことだけをやってほしい。組織はきわめて分業化されているので、労働者が独自の考えを持ち込むことは一瞬たりとも許されない」（『ヘンリーフォード自伝』）と強調している。中央集権システムで成り立っているアメリカ型大量生産方式では、労働者が機械の動きに合わせて、機械の一部のごとく、黙々と労働することを要求され、そのことによって最大の効果が上がったのである。

こうして、日本の工業においてアメリカ型労務管理方式が導入されていく中で、賃上げや労働時間短縮などの共通の労働条件改善の基盤がつけられ、企業別組合の限界が突破されることになったのであった。以上が、1954年、5単産（産業別単一組合：炭労、私鉄総連、合化労連、電産、紙パ労連）で「共闘会議」が設立され、さらに1955年、全国金属、化学同盟、電機労連が加わり「8単産共闘会議」が結成されて、春闘が継続できた理由であった。

したがって、工業時代からソフト化・サービス化時代に移行すると、主要な部分で労働組合存立の基礎的条件が消失することになるのである。今なお過渡期にあるとはいえ、第二次産業就業者の比重が大きく低下し、その一方で第三次産業就業者が大幅に増大しつつある。とくに、1990年代以降、狭義のサービス産業、具体的には「専門サービス」、「教育・医療」、「レジャー・娯楽」、「その他のサービス」の4業種の成長は著しく、多くの雇用を創出してきた。いずれの産業においても、人と人との関係において、仕事が行われるようになる。しかも、高学歴、専門分野に対する深い知識や経験、さらに国家的資格を必要とするようないわば「知識労働者」的働き方が中心となる。コミュニケーション能力が重要となり、判断力や企画力、独創性や独自性などの個々人のもっている能力をもって労働することになる。さらに、ひらめきや新しいアイデアをつくることが必要となるため、定時間労働よりも裁量労働がふさわしい労務管理となるのでテーラー・フォードシステムによる管理は時代遅れとなってしまうのである。

ICT (Information and Communication Technology) がめまぐるしく発達しつつある現代、とくにアメリカでは、組織から独立して独立自営業者として仕事をする人々が非常に増大している。今後10年後には全米労働者の2分の1が個人で働くようになると予測されている¹⁴。

よって、ソフト化・サービス化時代には、労働者が団結する基盤自体存在しないし、共通の労働条件を掲げて闘う目標の設定すらできなくなるのである。ギルド的な組織が出来る可能性はあるにしても、ICTを活用した同業同士の仕事や技術の情報交換のためのネットワークの構築ということになろう。労働紛争は個別化し、労働組合に替わる新しい解決方法を見いださざるをえなくなっているのである。以上のことは、産業構造の大変化にともなって生じていることであって、景気変動によって左右されないマクロ的な動向であると考えられる。では、このような時代の流れの中で、

低所得で苦しむ非正規雇用問題をどのように考えたらよいのであろうか。

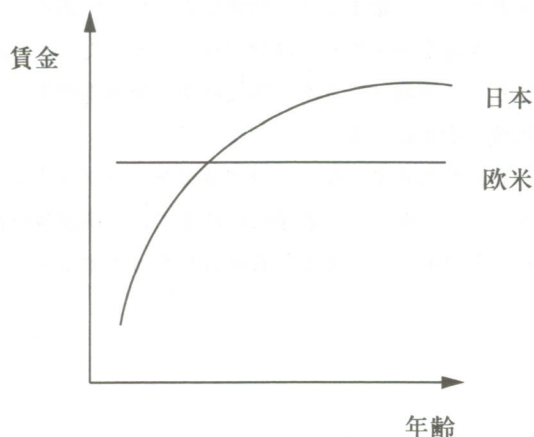
非正規労働者が増大してきたのは、グローバル競争によって、工業が新興国にシフトして、「産業空洞化」が生じ、高学歴も、特別の技能や熟練もない労働者や若者の就職先がなくなって、非正規労働者にならざるをえなくなってきたからである。また、日本は輸出産業の工業にこだわり、ソフト化・サービス化産業の本格的な育成をしてこなかったことが、成長分野における雇用創出を遅らせたのであった。さらに、ソフト化・サービス化産業分野での組織率は低いので、組合が非正規雇用の組織化を行い、彼らの処遇を改善することも難しい状況になっている。

製造業における正規雇用と非正規雇用の賃金格差とサービス業における両者の賃金格差を比較すると、製造業（非正規社員は正社員の60%）における格差よりも、サービス業（非正規社員は正社員の64%）における格差の方が全体として小さいし、賃金額もサービス業の方が高いようである（厚生労働省『H21年賃金構造基本統計調査』参照）。しかし、企業別組合の組織化が進んでいないサービス業分野でも正規雇用と非正規雇用の間で賃金格差が存在している点が問題なのである。その問題の基底に、日本の年功賃金制が影響しているのではないかということである。

つまり、非正規労働者と正規労働者の賃金額が最初同じ程度であっても、それが年功賃金カーブにのるかどうかで、生活状態がまったく異なってくるという問題である。始まりはともに単身者賃金（自分のみ生存できる額）であるから、第6図のような差が年々広がっていき、一方が一生涯ともな賃金の得られない低賃金労働者になってしまうという危険である。

欧米の賃金は職務給とか仕事給であるといわれている。よって日本と欧米における労働者の生涯の賃金イメージを描くと第7図のようになる。欧米では仕事をいつ始めても、基本的には家族を養える額の賃金が与えられるということであるが、日本では勤続年数を重ねないとその額に達しないということになっているといえよう。中高年の賃金が高いと批判されることが最近多いが、中高年に言わせれば若いときのただ働き分を取り戻しているのであって批判される筋合いではないということになる。戦後最大の経済危機といわれた1998年以降、中高年をターゲットにした大量のリスト

第7図 年功賃金カーブと欧米の仕事給のイメージ



ラが起こり、ショックを受けた中高年の自殺が著しく増加した理由がここにあったと考えられるのである。

若者を格安で雇用できるということで維持されてきた年功賃金システムが今や行き詰まり、問題を深刻化させているのではないかということである。企業別組合が年功賃金を維持しようとする理由は、以上のことからよく理解できるがゆえに、企業別組合にはこの問題には対処しえないのである。

以上のことから、日本の年功賃金システムを、正規雇用か非正規雇用かは問わず、同一労働＝同一賃金につくりかえることこそが、今求められているのである。それは、労働力市場の規制緩和で達成されるはずもない。中高年のリストラが自由に出来れば、市場の論理からしてますます競争が激しくなり、単身者賃金が広がり低所得の非正規雇用が拡大するしかないのである。また、非正規労働者でもまともな収入がえられる賃金システムであれば、必ずしも組織に属さなくても、暮らしが成り立つということなので、個人中心で働くようになるソフト化・サービス化時代の基準となる賃金システムにもなるのである。

セイフティネットをしっかりと構築するということは、非正規労働で生計を立てざるをえなくなっている労働者の賃金改善をしっかりと行うということであるし、正社員の中高年労働者の賃金を何らかの形で社会的に保障して、引き下げるしか方法はないのだと思う。

まとめ

これまで検討してきたように、ソフト化・サービス化時代の雇用問題に企業別組合は、対応はできないということであった。

企業別組合も労働組合である以上工業において機能する組織であった。個々の個人の能力で仕事をできるようになるソフト化・サービス化社会では、組織化は難しいということである。しかし、いくらソフト化・サービス化といっても工業がなくなるはずがなく、とくに日本の大手のグローバル企業では組織率も高く、そこではそれなりの機能を果たしているように思われた。

しかし、そのよって立つ終身雇用・年功賃金が、ワーキングプア並の低賃金労働者増大の原因でもあった。年功賃金が単身者賃金から始まる点に問題があったのである。しかしながら、それによって企業別組合の保守性とか保身を糾弾するのはお門違いであった。正社員が優遇されすぎているから格差が解消しないなどという議論は、日本の戦後経済の発展の歴史において日本的経営の果たしてきた役割をまったく無視する暴論であるといつてよい。

少子化の原因でもある、まともな賃金でない単身者賃金を、ソフト化・サービス化時代にふさわしい、まともな生活のできる同一労働＝同一賃金に改めるには、国家政府が社会的合意形成の下で介入せざるをえないということであった。単なる規制緩和ではますますワーキングプアを増やすだけだからである。

(いしい・とおる メディア社会学科)

参考文献

- 1) 榎本正敏編著『現代資本主義の基軸』（雄松堂，1984年）
- 2) 小池和男『仕事の経済学』（東洋経済新報社，2005年）
- 3) 禹宗杭「福祉社会の変貌と労働組合」（『社会政策』第2巻1号，2010年）
- 4) 富田義典「企業別組合の基本的機能」（『社会政策』第2巻1号，2010年）
- 5) 橋元秀一「非正規雇用問題と企業別組合の役割およびその展望」（『社会政策』第2巻1号，2010年）
- 6) 大島清監修『総説日本経済3 産業・労働』（東京大学出版会，1978年）
- 7) 拙稿「ソフト化・サービス化時代の雇用問題」（『つくば国際大学 研究紀要 vol 16』，2010年）
- 8) ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来』（ダイヤモンド社，2002年）
- 9) ヘンリー・フォード『藁のハンドル』（中公文庫，2002年）
- 10) 榎本正敏編著『21世紀社会主義化の時代』（社会評論社，2006年）
- 11) 連合総研「「非正規労働者の組織化」調査報告書—21世紀の日本の労働組合活動に関する調査研究 I—」（2009年1月）
- 12) みずほ総合研究所『みずほ政策インサイト』（みずほ総合研究所，2008年）
- 13) 『OECD Economic Surveys JAPAN, Volume 2008/4』
- 14) 太田薫『産業別最低保証賃金』（産業労働調査所，1957年）
- 15) 厚生労働省編『平成22年版 労働経済白書』（厚生労働省，2010年）

（注）

- *1 小池和男『仕事の経済学』（2005年，東洋経済新報社）参照。
- *2 整理解雇四要件とは，会社側の経営上の理由による解雇（整理解雇）にたいして，最高裁などの判例で示された，（1）解雇をしなければ企業の維持・存続ができないほどのさしせまった必要性があること，（2）解雇回避のあらゆる努力が尽くされたこと，（3）解雇対象となる労働者の選定基準，人選が客観的・合理的なこと，（4）労働者個人および労働組合に事前に十分な説明をして了解をもとめ，解雇の規模，時期，方法などについて，労働者側の納得を得る努力が尽くされたことの四つの基準のことである。
- *3 厚生労働省「平成21年労働組合基礎調査結果の概況」参照。
- *4 資料は，総務省のホームページ（<http://bit.ly/9itE8j> 取得日：2010年11月1日）の労働力調査：雇用形態別雇用者数のデータを参照した。
- *5 『社会政策』（第2巻1号，2010年）で企業別組合についての特集を組んでいる。
- *6 富田義典「企業別組合の基本的機能」（『社会政策』第2巻1号，2010年）参照。
- *7 橋元秀一「非正規雇用問題と企業別組合の役割およびその展望」（『社会政策』第2巻1号，2010年）。連合総合生活開発研究所の2009年1月の「非正規労働者の組織化」の調査報告では，小売業，飲食店，製造業，運輸業，保育所，市役所等10事例の調査が行われた。
- *8 「正社員で雇ってくれる会社がなかった」との理由で，やむを得ず非正規雇用を選択した労働

者のこと。山本勲氏は、いろいろな調査結果を下に不本意型の割合を15%から20%としている（日本経済新聞『やさしい経済学 データでみる非正規雇用』2010年11月11日付）。

- *9 社会実情データ図録参照（<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3250.html> 取得日：2010年11月22日）
- *10 池田氏は、OECD の分析を引用しつつ、「サービス業の賃金が低いのは、その労働生産性が低いので、本来は正社員の賃金を下げればよいのだが、それが困難なために、特に中小企業が、正社員のはほぼ半分の賃金（社会保険などを含む）ですむ非正規労働者を採用した。また業績が回復しても日本企業は正社員の雇用を増やさず、非正規社員で対応する。その最大の原因としてOECD が指摘するのは、日本の正社員の過剰保護である」（<http://p.tl/NB8G> 取得日：2010年11月22日）と主張している。中小企業で非正規雇用が増大したのは、企業別組合の組織率が低いからであろう。「正社員の保護」という機能が作用しているのは組合が存在している企業である。サービス産業では組織率が低いし、組合の存在しない企業の経営者にとっては自由に非正規雇用を増大できるのである。組合が存在すると1で見えてきたように、非正規労働者を増やすにも組合との協議となるのである。
- *11 資料：<http://www.erina.or.jp/jp/Library/databook/pdf/09/2009rok.pdf>（取得日：2010年11月10日）。韓国での旧非正規雇用比率は、賃金労働者全体に占める臨時職（雇用期間1ヶ月以上1年未満）および日雇い（1ヶ月未満）の割合を示したものであったが、2001年から雇用期間に加えて、労働時間、労働提供の方式などの点を総合的に加味して非正規雇用が定義された。パートタイマー、派遣労働者、下請労働者、下請用役、在宅勤務者などが加えられた。その新基準だと、日本とほとんど同じ程度になる。
- *12 ソフト化・サービス化産業の考え方については榎本正敏編著『21世紀社会主義化の時代』（2006年）の第1章から第3章に詳しい。最近では厚生労働省編『平成22年版労働経済白書』（2010年）の第2章産業社会の変化と勤労者生活でサービス分野の拡大について考察している。また、拙稿「情報技術革命による労働の変化について」（『つくば国際大学 研究紀要 vol. 14』, 2008年）参照。
- *13 太田薫『産業別最低保証賃金』（産業労働調査所, 1957年）p 13~14。
- *14 ダニエル・ピンク『フリーエージェント社会の到来』（2002年4月, ダイヤモンド社や『Newsweek クラウド化知的生産革命』（2009年10月28日号）p 37参照。

The enterprise unions that can't adapt to the new era of the trend toward service economy and softening economy

Toru Ishii

This work finds that after the Second World War, the enterprise labor union supporting Japan's unique management, has been finishing. The enterprise unions that can't adapt to the new era of the trend toward service economy and softening economy the role in an age of the trend toward service economy and softening economy. The Japanese enterprise union can't adapt to the trend toward service economy and softening economy which needs the creativity and the ability of communication. Nonetheless, the enterprise union has delayed development of the trend toward service economy and softening economy because it tries to guarantee lifetime employment and seniority-based wage. This delay causes an increasing number of irregular employment and working poor during this recession. Though it is very essential to reform the wage system from seniority-based wage to job wage, there is no cut-and-dry answer to dismantle the organization of the enterprise union. It is necessary to reform the wage system in view of the real problem in the enterprise union.

Key Words: enterprise union, the trend toward service economy and softening economy, seniority-based wage, irregular employment

